

第15回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 平成31年3月26日(火)10:00～

場所 厚生労働省専用第15会議室

出席者：公益代表委員

奥宮委員、川田委員、権丈委員

労働者代表委員

井上委員、榎原委員、齋藤委員、山崎委員、山中委員

使用者代表委員

布山委員、飯島委員、塩島委員（杉崎代理）、

中澤委員、中西委員

厚生労働省

小林雇用環境・均等局長、本多大臣官房審議官、

岡雇用機会均等課長、尾田職業生活両立課長、

松永有期・短時間労働課長、吉田企画官

議題：（1）雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について（諮問）

（2）その他

○奥宮会長 おはようございます。ただいまから第 15 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会を開催いたします。

本日は、小畑委員、武石委員、中窪委員から御欠席の御連絡を頂いています。また塩島委員の代理として、日本商工会議所産業政策第二部副部長の杉崎友則様に御出席いただいています。

今回はペーパーレス会議ですので、はじめに事務局からタブレット操作等について御説明をお願いいたします。

○吉田雇用環境・均等企画官 お手元のタブレットの右横にある丸いホームボタンを押していただきますと、今日の会議の資料一覧が出るかと思えます。資料は議事次第から始まりまして、資料 1 から 5 まで、参考 1 から 4 までとなっています。御覧いただきたい資料をタッチしていただきますと、ファイルが開く形になるかと思えます。ファイルを閉じたい場合には、もう一度タッチしていただきますと左上に雇用環境・均等分科会と出ますので、それをタッチしていただくと資料一覧が出ます。そして、また次の資料をタッチしていただくという形で御覧いただければと思えます。よろしくをお願いいたします。

○奥宮会長 それでは、議事に入りたいと思えます。本日の議題は、(1)雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について、これは諮問です。(2)として、その他です。

1 つ目の議題については、3 月 25 日付けで厚生労働大臣から労働政策審議会会長に諮問が行われました。これを受けて当分科会において審議を行いたいと思えます。まず、資料について事務局から御説明をお願いいたします。

○吉田雇用環境・均等企画官 まず、資料 1 を御覧いただきたいと思えます。資料 1 にありますように、昨日 25 日付けで厚生労働大臣から労働政策審議会の会長宛てに、雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について諮問がされているところです。これを受けて、当分科会、雇用環境・均等分科会、職業安定分科会、それから人材開発分科会のそれぞれで所管の分野について御審議を頂くということになっています。

具体的な内容について、担当課より御説明します。

○尾田職業生活両立課長 職業生活両立課です。資料 2 で御説明させていただきます。資料 2、省令案概要の 1 番、両立支援等助成金の(1)の介護離職防止支援コース助成金の見直しです。1 ページ目の中ほどに現行制度、下のほうに改正後の概要があります。

まず、対象事業主については、現在、大企業も含めて対象としておりますが、実績等に鑑みまして対象を中小企業に絞りたいと思っています。一人当たり支給額については、現在、復職時に支給するという制度になっていますけれども、休業取得時と職場復帰時にそれぞれ半分ずつ分けて支給するという仕組みに変えたいと思っています。支給上限ですが、現在は無期契約労働者と有期契約労働者の各 1 名までということになっていますが、枠を広げまして 1 年度合計で 5 名までとしたいと思っています。また、要件である介護支援計画、介護支援プランの作成については、事前にという要件になっていますけれども、休業又は制度利用の開始後の作成も可能ということに、要件を緩和したいと思っています。そ

れから、これは省令事項ではありませんが、その他の両立支援制度ということで、この助成金の対象となる制度についても枠を拡大して、助成金の対象を広げたいと考えています。

2 ページですが、(2)再雇用者評価処遇コース助成金についての見直し内容です。現在は、妊娠、出産、育児、介護のためにやむを得ず退職した方を制度を設けて復職させた場合に助成金を支給するというものになっていますけれども、この退職の事由について、配偶者の転勤等のためやむを得ず退職という事象も対象に加えたいと考えています。また、これも省令事項ではありませんが、最後に黒ポツとして書いていますのは、この助成金の一層の周知を図るために、通称としてカムバック支援助成金というものを、今後使って周知を図っていきたいと思っています。

○岡雇用機会均等課長 続きますして 3 ページ目、(3)女性活躍加速化コースの助成金の見直しです。2 点です。まず、対象事業主について、中小企業事業主のみを対象とすることとしたいと考えています。それから、取組目標達成時の支給額を増額するというところで、従来は 28.5 万円だったところを、今回 36 万円に増額するものです。なお、記述していませんが、取組目標について、これまでは 1 つの目標でよいとなっていました。見直しでは 2 つの取組目標を達成することとしたいと考えています。以上です。

○松永有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長です。続きますして、4 ページ目ですけれども、キャリアアップ助成金の見直しについて御説明します。

今回、キャリアアップ助成金のうちの 3 つのコースについて、見直しを予定しています。1 つ目は、賃金規定等改定コース助成金です。下に現行制度がありますが、全て又は一部の有期契約労働者等について基本給の賃金規定等を改定し一定割合以上増額した場合に助成するというものでして、その際、職務評価の手法を活用して賃金の引上げを実施した場合に加算措置をするというものです。下に改正後の概要とありますが、この加算について各事業主当たり 1 回に限るということで、現行は制度上複数回実施してもいいような形になっているところ、初回に実施した場合に限って認めるという形での見直しをするというものです。

5 ページ目です。2 つ目ですけれども、選択的適用拡大導入時処遇改善コース助成金です。社会保険の適用が、現在 500 人以下の企業の短時間労働者については任意適用ということになっておりまして、労使合意によって社会保険の加入が可能という選択的適用という扱いになっています。この助成金は選択的適用拡大について、雇用保険事業から側面支援しようということで設けているものでして、社会保険適用となる有期契約労働者等の賃金の引上げを実施した場合に、その引上げの割合に応じて助成をするというものです。下に改正後の概要とありますが、更なる助成金の活用促進を図るという趣旨で、要件を満たした場合の 1 人当たりの助成単価、あるいは 1 事業所当たりの上限人数について引き上げるという改正をするというものです。

6 ページ目です。3 つ目ですけれども、短時間労働者労働時間延長コース助成金です。2 つ目の助成金と同様に、社会保険適用の促進を図る観点で設けているものです。有期契約

労働者の所定労働時間を5時間以上延長して、社会保険を適用した場合に助成をするというものです。また、労働時間の延長が5時間未満の場合であっても、ほかの賃金引き上げと併せて取組をした場合については、助成をするというものです。こちらについても、今般更なる利用促進を図っていこうということで、要件を満たした場合の1人当たりの助成単価、あるいは1事業者当たりの上限人数について引き上げるという改正をしたいというものです。説明は以上です。よろしくお願いいたします。

○奥宮会長 ただいまの事務局の御説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

○中澤委員 中澤でございます。中小企業に関連して御配慮いただいた方向での見直しを頂いていることについては、心から感謝申し上げます。その上で、幾つか教えていただきたいのですが、今回のいわゆる助成金の中で単価のアップが幾つか見られます。財源が雇用保険の関係という観点からの質問ですけれども、単価の引き上げに当たっての考え方というか、そういったものがこの助成金全体の中で、決まりみたいなものがあるのかどうかを教えてくださいたいというのが1点目です。

資料の2ページ目の再雇用者評価処遇コース助成金の見直しですが、改正後の概要ということで、配偶者の転勤等のためというのが追加になるという形で書かれていますが、具体的にこの「等」の中に何かほかの想定されるようなものが、事務局としてあるのであれば教えてくださいたいと思います。以上です。

○奥宮会長 それでは、事務局から御説明をお願いいたします。

○松永有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課です。まず1点目の御指摘で頂きました助成単価の引き上げは、今日御提案しているキャリアアップ助成金のうちの2つのコースについての御質問かと思えます。この2つの助成金ですが、もともと助成の額の考え方のコンセプトとしては、賃金引き上げに伴って生じるであろう賃金コストの、1年間に必要となる増額分の3分の2程度をベースにして助成しようというのが従来の考え方です。今回、見直しをするに当たっては、その3分の2という助成の分を4分の3に引き上げようという考え方で計算をして、はじき出したのが、今回の引き上げた分の額になるということです。

○尾田職業生活両立課長 両立課です。配偶者の転勤等についてですが、今回は転勤に加え、配偶者が転居を伴う転職を行った場合も対象としたいと考えています。

○奥宮会長 よろしいですか。

○井上委員 今の再雇用者評価処遇コース助成金について、意見を述べさせていただきたいと思えます。御質問もありましたけれども、この助成金については労働者の退職が前提ではなく、就業継続の促進を大前提とした上で、それでもやむを得ず退職した人が再び復職できるように促進する制度であると理解はしています。ただ、その点で言うと、妊娠、出産、育児又は介護については、退職せずに就業継続できるように、休業に関する両立支援制度が男女雇用機会均等法や労働基準法、育児介護休業法で規定されていると思えます。

しかしながら、配偶者の転勤については、現段階で休業など両立支援を促進する法律や政府としての方針は、ないと考えています。

厚生労働省が 2017 年に行った転勤に関する雇用管理のポイント(仮称)の策定に向けた研究会の報告書によると、過去 3 年間で配偶者の転勤を理由として退職した者がいると答えた企業は 33.8%という数字が出ていました。一方で、配偶者の転勤に伴う制度としては、勤務地変更制度について、制度としてあるが 2%、制度はないが運用としてあるが 16.1%、ないが 77.8%という数字でした。また、再雇用制度があるが 10.6%、現在導入を検討中が 4%、ないが 80.7%という数字でした。休職制度については、あるが 3.9%、現在導入を検討中が 1.6%。ないが 90.4%でした。勤務地変更制度や休暇制度を導入するという、企業として労働者の就業継続に向けて努力を行っている企業が増えつつある中で、政府としては配偶者の転勤に関する考え方がないという状況の中で、今回この再雇用制度のみの助成金を出すというのは、配偶者が転勤になったら退職という方向に流れを作ってしまうのではないかと懸念を持っています。労働者にとっては、勤務地変更制度や休職制度など、退職せずに就業継続を行うということが生活安定につながると考えていますし、この間の育児介護休業法や様々な法改正のときにも、そういう論点からいろいろな議論をしてきたかと思えます。その意味では、この助成金の周知の際には、配偶者の転勤に際して退職を促進してしまうことがないような配慮や周知を、是非お願いをしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○尾田職業生活両立課長 両立課です。御指摘ありがとうございます。私どもとしましては、最終的には労働者御本人の判断ということで、それがこういった助成金があるからということが誘発されるということは本意ではありません。委員の御指摘の点も踏まえながら、周知に当たっては誤解が生じないようにしっかりと適切な周知を図っていきたくと思っています。御指摘ありがとうございます。

○奥宮会長 よろしいですか。他に御発言はございますか。

○齋藤委員 介護離職防止支援コース助成金の見直しについて、発言をさせていただきます。中小企業における介護離職を防ぐという観点から、対象人数を増やした上で、介護支援計画の策定について柔軟に対応できるようにしたということについては、評価できるものと考えています。しかしながら、現行の制度では無期、有期 1 人ずつで合計 2 名というのが上限になっていたかと思いますが、改正後については制限がなされていないということで、当然、有期も対象になり得ると考えていますが、5 人全員が無期でもいいということになるかと思っています。有期の介護休業は、そもそも取得要件がありますし、取得しづらい状況にあると考えていますので、有期の介護休業取得を促進するという観点からも、助成金の周知の際には是非、有期も対象であるということについて明確化するようお願いをしたいと思います。以上です。

○尾田職業生活両立課長 両立課です。御指摘ありがとうございます。実のところ、この助成金は、恥ずかしながら実績がなかなか上がっていないというところもあります。昨年、

予算要求過程の行政事業レビューで改善に向けた御指摘がありましたので、今回、大幅に見直しをしたという経緯があります。そうした中で、対象人数を拡大することとしたわけですけれども、御指摘については、しっかりとこのアナウンス効果のところが消えてしまわないように、制度周知に当たりましては有期も対象ですということは、しっかりと周知をしていきたいと思っています。御指摘ありがとうございます。

○奥宮会長 他に御発言はございますか。

○塩島委員代理(杉崎様) ありがとうございます。助成金の見直しに関する省令案を御説明いただきましたが、取り分け女性活躍加速化コース、これは女活法改正の関係から、またキャリアアップ助成金については、同一労働同一賃金の関係もありまして、非常に重要な施策であると認識しています。こういった施策を中小企業が有効に活用して、各社において具体的な取組を進めていくことが、非常に重要かと思えます。是非、厚生労働省におかれましては、全国の中小企業にこういった助成金そのものや、今回の見直し内容を含めまして、幅広く丁寧に周知をお願いしたいと思えます。

また、働き方改革推進支援センターもかなり機能が拡充すると伺っています。是非、このセンターに相談があった際には、こちらでも丁寧な支援や指導をお願いしたいと思えます。以上です。

○奥宮会長 よろしいですか、他に。

○布山委員 すみません。女性活躍加速化コースの助成金の件です。できたときにも同じ質問をしたかもしれないのですが、現行制度の概要自体は変わらずに、取組目標の達成の金額が変わるのだと思うのです。ここは全く異議がないのですけれども、女活法の行動計画自体が、そもそも2年から5年のタームで作って、公表、届出をして、今回、行動計画に沿った取組を実施した上で、取組目標や数値目標を達成した事業主にそれぞれ助成金という形になると思うのです。これは1年で行わなければいけないのかどうかを確認したいのです。作った年、助成金は多分、年度それぞれになっているので、どういう形で。例えば、去年に作ったものでもいいのか、今年に作ったものが来年や再来年に達成したというような、行動期間の策定の取組期間の中で、できるのかどうかというのを確認させていただきたいと思えます。

○奥宮会長 事務局から、お願いできますか。

○岡雇用機会均等課長 1年でということではなくて、もともと行動計画で目標を立てていただくとお思いますけれども、その取組目標、それから数値目標を達成すればいいということで、昨年とか、その前のときに作った計画に基づくものでもいいということになります。

○奥宮会長 他に御発言はございませんか。

○榎原委員 ありがとうございます。今の女性活躍加速化コース助成金についてなのですが、使用者側からも発言があったとおり、今後、女性活躍推進法の義務の拡充が図られるに当たっては、労働側からも、この助成金が中小企業で積極的に活用されるように丁寧な

周知をお願いをしたいと思っております。

あと、中小企業の中では、女性の採用ですとか職域拡大に当たって多額の設備費が必要になるケースもあると認識しています。例えば、女性の更衣室を設置するですとか、いまだにお手洗が男女共用であるとか、そういった設備を整えるにも費用が必要になってくると思っております。政府の第4次男女共同参画基本計画の第3分野の中には、中小企業も含めて働きやすい職場環境の整備等を支援するとあります。東京都は女性の活躍推進コースとして、女性が少ない職種に積極的に女性を採用・配置する都内の中小企業等に対して、職場環境の整備に関わる費用を上限500万まで助成をしております。国や他の地方自治体で同じような助成金を作るのは難しいかもしれませんが、是非、再来年度以降の助成金の検討の際には、支給額の更なる増額の検討もお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮会長 事務局、どうぞ。

○岡雇用機会均等課長 ありがとうございます。今の榎原委員、それから先ほどの杉崎代理から中小企業への周知をしっかりとするという御意見を頂きましたので、しっかりと周知をしていきたいと考えております。

それから、採用などに当たって設備の助成金、東京都の方でそういう助成金を出しているということは我々も存じております。この女性活躍加速化コースでも、女性の積極的採用に関しての取組目標の対象としてパンフレットのほうで、セミナーといったものに加えて、新たに女性を配置しようとする現場へのハード面での環境整備、更衣室等の整備ということで示してございます。

ただ、東京都の場合、恐らく設置費用の3分の2という手厚い助成ということで、こちらの方は目標達成しますと、先ほど御説明したような一律の額ということで、内容が違いますが、そういったものも対象になるということも周知していきたいと考えております。以上です。

○山崎委員 ありがとうございます。4ページのキャリアアップ助成金の賃金規定等改定コース助成金の見直しについて、確認かたがた御要望させていただきます。

職務評価加算の申請可能件数を1事業主当たり1回に限定するというので、これは運用の徹底であるというように受け止めますが、今回の見直しにより、実態的に不利益が生じる可能性は果たしてないのか、ここについて念のため確認をします。

その上で、職務評価は同一労働同一賃金にとどまらず、同一価値労働同一賃金の実現のためにも重要であり、手法と意義の周知と普及に努めつつ、引き続き更なる研究をお願いしたいと、これを要望させていただきます。以上です。

○奥宮会長 事務局からお願いします。

○松永有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課でございます。御指摘の件に関してですけれども、職務評価については、確かにいろいろなノウハウが必要になってまいりまして、初回に実施する職務評価について助成しようということで、2回目以降はノウハウの蓄積がありますので、それほどコストが掛からないだろうと考えております。これによっ

て事業主の方に負担が増えるとか、そういったようなことにはならないのではないかと承知をしております。

また、御要望で頂きました職務評価の普及というのは、これから不合理な待遇差を是正していくというときに、非正規の方の処遇を考えていただく上では1つの有力な手法になるかと思っております。今回、法律改正をいたしまして、パートタイム労働法に有期雇用も入ってくるというような形で改正をいたしましたけれども、そういったものにもマッチした形で職務評価のガイドラインを改定をいたしまして普及していこうということで、来年度取組を考えております。そういった職務評価の普及に向けた取組というものも力を入れてやっていきたいと考えております。

○山崎委員 ありがとうございます。

○奥宮会長 他にございませんか。

○山中委員 ありがとうございます、私からは5ページ目の選択的適用拡大導入時処遇改善コースと6ページ目の短時間労働者労働時間延長コース助成金の見直しについて、意見を申し述べさせていただきたいと思えます。

先ほど事務局より御案内があったとおり、2017年4月より500人以下の企業においても、労使合意があれば被用者保険の適用拡大が可能となっております。2018年9月14日の第4回年金部会の資料によりますと、適用事業所は徐々に増加していて、直近では約3,000事業所を超えるという数字まできているというところです。

2018年4月に実施しました連合の社会保険の適用拡大に関する調査によりますと、短時間労働者がいる企業について従業員数別に見てみますと、2016年10月1日より対象となった501人以上の企業では、「適用を拡大した」「拡大予定である」と回答した企業が83.6%と8割を上回っている状況です。一方、500人以下につきましては、短時間労働者がいるにもかかわらず、「適用拡大をした」「拡大予定である」と回答した企業は26.3%にとどまり、「適用拡大する予定はない」と回答した企業が25.6%とほぼ同率となっております。さらに「対応が決まっていない」と回答した企業が44.5%と半数近くを占めているという状況となっており、適用拡大の法的義務のない500人以下の企業では、短時間労働者が就労していながら適用拡大への対応が遅れていることが示されたという結果が出ております。また、企業が短時間労働者に社会保険の適用を拡大しない理由について確認をしてみますと、「短時間労働者が希望していない」が53%で、ほぼ半数の企業がこのように回答しているという状況となっております。

一方で、適用拡大に伴って人件費が増加すると、人件費増を危惧する企業も25.9%を占めておりました、更なる促進に当たっては、適用拡大のメリットを含めて今回の助成金の見直し後の本制度の周知をお願いしたいと思っております。なお、その際に年金部会をはじめ、社会保障関係の審議会等での周知も効果的であると考えておりますので、関係局との連携の下、必要な対応をお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮会長 はい、事務局。

○松永有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課です。御指摘ありがとうございます。私どもとしても、この選択的適用拡大ということに取り組んでいきたいと思っております。この助成金の見直しに際しましても、年金局とも連携を取って考えているところです。周知に当たりましても、年金局あるいは日本年金機構とも連携をしまして、年金行政の流れの中でも周知をしながら利用促進に力を入れていきたいと思っております。

○奥宮会長 他にございますか。

○川田委員 ありがとうございます。今、諮問されております内容については、特に何かおかしいというような意見があるわけではありません。むしろ、例えば、配偶者の転勤で退職してしまった方に対する就業継続への支援であるとか、あるいは非正規雇用労働者への社会保険の適用拡大に対する支援など、幾つかポイントがあると思いますが、社会の情勢あるいは近年の法改正の動きに照らして適切と考えられる方向性を、限られた財源の中で後押しするような方向性が読み取れるという点では適切と言っているところがあるかと考えております。

その上で、ここまでの御発言等の中で出てきた話と重複してしまうところが多々あるかと思いますが、コメントと確認を1つずつさせていただきたいと思っております。まずコメントの方ですが、資料2で言うと、2ページ目の再雇用者評価処遇コース助成金に関してです。これは従来、妊娠、出産、育児、介護のためにやむを得ず退職した者を対象としていたということで、今回そこに配偶者の転勤を付け加えるというものと理解しております。これは、育児・介護休業法の第27条で、妊娠、出産、育児、介護を理由として退職した者に対する再雇用特別措置等を実施することを事業主に努力義務として求めているという規定と対応しているものということになるかと思っております。今回、育児・介護休業法の第27条については妊娠、出産、育児、介護を理由とした退職という定めが維持されているということになると思うのですが、配偶者の転勤のためにやむなく退職してしまった方に対する雇用継続への支援というのは恐らくニーズもそれなりに大きい重要なことではないかと思っておりますので、将来的になるかもしれませんが、そういうものについては助成金以外の枠組の中でも、今後、より積極的に支援のための政策、あるいはそのための土台になる法律制度を整備するということが考えられてもよいのではないかというのがコメントです。

もう1つ確認しておきたいのが、先ほどの事務局の御説明の中で、資料2で言うと1ページ目の両立支援と助成金の所で、確か今までの制度の実施状況等も鑑みて今回改正の案を用意されたというお話があったかと思っております。確認の趣旨としては、現行制度の実施状況というのは具体的にどういうものであったかということで、この点については、先ほど齋藤委員の御発言の際に何らかのお答えがされていたと思っておりますので、そこで述べられていることに尽きるということであれば特に必要はないですが、もし何か追加で御説明いただけることがあればお願いします。

それから、ほかの制度についても、現行制度の実施状況というのが見直しの大きな契機になっているというものがあるようであれば、その点についても現行の実施状況について

確認させていただければと考えております。以上です。

○尾田職業生活両立課長 両立課でございます。私の担当の介護離職防止支援コース、あと再雇用者評価処遇コース助成金のいずれも、実績については、まだ残念ながらなかなか十分に実績が上がっていないところがきっかけになっておりまして、今回、両方とも対象を拡大するという方向での見直しをお諮りしているところでございます。

○岡雇用機会均等課長 女性活躍加速化コースにつきましても余り実績が上がっていないということでございまして、1 つには先ほど申し上げました助成額を引き上げたというのがあります。ただ、単純に引き上げるだけでもどうかということで、今回取組目標は2 つで達成するということを上乘せした上で、助成額を引き上げたということでございます。

○松永有期・短時間労働課長 キャリアアップ助成金の見直しの契機についてですが、今日見直しをしました助成金は、いずれも実績が多いわけではないというところではありますけれども、1 つ目の職務評価加算、これも実績は多くないのですが、先ほども申し上げたように、何回も、毎年毎年助成するというものではないのではないかとこのところの中で制度上の適正化をしたというものです。

2 つ目、3 つ目の助成金につきましては御説明しましたけれども、社会保険適用拡大ということの中で更なる活用促進を図っていこうということで見直しをしたものです。

○川田委員 ありがとうございます。言わずもがなではありますが、せっかく制度を用意したのに使われないというのは、趣旨からしたら余りよくないことだろうと思っておりますので、制度の趣旨に沿った形でというのはもちろんですが、どうやったらうまく使われるかということについて、今後も制度を適宜見直しながら検証していくことを望みたいと思います。ありがとうございます。

○奥宮会長 他に御発言はございませんか。それでは、特に御発言がないようですので、当分科会としては、雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について、おおむね妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告することにいたしたいと思っております。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮会長 皆様の御異議がないようですので、この旨、報告を取りまとめることとしたいと思います。これについて、事務局から案文が用意されていますので配布をお願いいたします。

(報告文(案)配布)

○奥宮会長 報告文について、ただいまお手元にお配りした案文のとおりでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮会長 ありがとうございます。それでは、異議なしということで、この案文でもって私から労働政策審議会会長に報告いたします。

次に議題2、その他について事務局から説明をお願いいたします。

○岡雇用機会均等課長 それでは、資料 4 を御覧ください。女性活躍進推法等の一部を改正する法律案についてです。先月、2 月 14 日に、この分科会で諮問、答申を頂き、その後、所定の手続を経まして、3 月 8 日に国会へ法案が提出されました。内容は 2 月 14 日の要綱に沿ったものでございます。

1 点、資料の概要の 2 の(3)について、①のセクハラ等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化とありますが、要綱では「努めるべき事項」と書いてあったところ、「責務」と規定すべきだという御意見を頂きまして、その後、法制局の審査を経て、条文は「責務」ということになりました。

概要だけですとよく分かりませんので、参考 3 を御覧いただけたらと思います。参考 3 は新旧対照表となっていて、その 15 ページです。これは労働施策総合推進法の改正の一部ですが、第 30 条の 3 に「国、事業主及び労働者の責務」として、国は労働者の就業環境を害する前条第 1 項に規定する言動、パワハラのことですが、これを行ってはならないことその他当該言動に起因する問題に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、措置を講ずるように努めなければならないとあり、第 2 項と第 3 項とで同じように事業主の責務、第 4 項で労働者の責務ということで、パワハラを行ってはならないということを明確化したものでございます。同様に、後のほうに出てくる男女雇用機会均等法や育児・介護休業法でも、セクハラやマタハラについて国、事業主及び労働者の責務の規定を設けているところです。

○尾田職業生活両立課長 続きまして、私から資料 5 の御説明をさせていただきます。資料 5 を御覧ください。これは地方分権の関係の御報告です。まず、口頭で背景を御説明いたします。育児・介護休業法に基づく育児休業、雇用保険法に基づく育児休業給付は、平成 29 年の改正で、保育園等に入れない場合に最大 2 歳まで延長する制度につきまして、この分科会でも御議論いただいた上で法律を提出し、平成 29 年 10 月から施行しております。その制度の運用に関しまして、地方分権改革の中で地方提案という形で、自治体のほうから、保育の利用調整の現場の中で、育児休業、育児休業給付の延長を目的として、保育園に入園させる意思がないのに保育園を落選したという通知書をもたらすことを目的として入園申込をされる方がいるということで、そういう方がいるために入園手続が混乱して、本来入るべき方が入れず、現場の事務負担が増しているし、利用上の公平が損なわれているという御指摘がございました。

これにつきまして、政府、厚生労働省として対応を検討した結果、昨年 12 月 25 日に閣議決定したものが 1 ページ目に記載のものでございます。育児休業及び育児休業給付金の期間延長に係る手続については、保育所等の利用調整における公平性を確保するとともに、育児休業等の制度の適切な運用を図るため、以下のとおりとする。1 点目が、保育所等の利用調整に当たり、保護者からの申込みのうち、保育の必要性の高い者を優先的に取り扱うため、所要の調整方法を自治体に通知する。2 点目が、育児休業等の制度の趣旨にのっとった同制度の活用を促す方法について検討し、結論を得る。その結果に基づいて必

要な措置を講ずる。なお、延長制度の在り方については、提案の趣旨や保育所の整備状況等を踏まえつつ、中長期的に検討を行い、必要な措置を講ずる。

2、3 ページ目で御説明いたします。これは、地方分権改革の有識者会議の検討過程におきまして、私どもが対応案について御説明する際に使用した資料ですので、最終的な我々の対応案とは若干ずれる点もありますが、その前提の上で御説明させていただきます。まず、1 点目の対応策ですが、保育所等の利用調整に当たり、入園希望者が申し込んだ保育所等に入れなかった場合に、育児休業の延長が可能か否かをあらかじめ表示させる等の手法によって、優先度の高い方、保育ニーズの高い方を優先的に扱うなど、運用上の工夫を国から示します。具体的には下の図のとおり、直ちに復職希望なのか、あるいは保育を希望するけれども落選した場合には育児休業の延長も考えられる方なのかを、入園申込の際にあらかじめチェック欄を設けてチェックさせることにより、その利用調整の中で点数の上げ下げをするということです。それによって公平な利用調整を実現するという御提案をさせていただきました。これにつきましては、担当課のほうから自治体に通知を發出しまして、最終的には自治体の判断ですが、こうした形の運用の御提案をさせていただいております。

2 点目、次ページですが、その上で明らかに制度趣旨と異なると思われる申出があった場合に、やむを得ない理由を確認できるようにし、適切に対処するための御提案ということで、具体的には一次調整の際に入所希望を出した保育所に当選したが、内定を辞退された。で、もう一度申込みをされ、そのときに落選された。それでも、落選を証明する通知書は出るのですが、その備考欄等に第一希望の保育所等に当選したのに辞退して、二次調整に申し込んで落選された方ですと記載することによって、その後の育児休業あるいは育児休業給付の確認の際に、その記載の内容、その記載の事実に関してやむを得ない理由があるのかどうかを確認する手続を行うことによって、適切な運用を図っていくという御提案をさせていただいております。この点につきましては、まず自治体に対しては担当課からこういう運用について考えられるということを示しています。最終的には自治体の判断ですけれども、こういうやり方を御提案させていただいております。

また、制度趣旨にのっとった対応、あるいは制度趣旨の周知という点につきましては、今後、私どもで現場で適切な運用がなされるように、リーフレット等も活用しながら、しっかり対応していく方向で対応策を検討しているところです。以上です。

○奥宮会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたら、お願いいたします。

○井上委員 ありがとうございます。意見として申し述べさせていただきたいと思います。今回の背景については事務局からも説明を頂きましたので、その点については理解をしているところであります。また昨今、いわゆる保育所の落選狙いということで、保護者に対する批判等があることも承知しているところです。ただ一方で、そもそも法改正をしたときにも最後に私も発言をし、待機児童の解消については、車の両輪だという話もしました

が、この待機児童の問題の解消がなかなか進まない中で、公平、公正な運用は大切だとは思っておりますが、保護者の声に耳を澄ませてみれば、年度途中での1歳での希望する保育所への入所が困難であるとか、また、いざ通うとなると少し遠い保育所なので、通勤しながらということではためらってしまうとか、あるいは育児が女性に偏りがちな現状において、夫の協力が期待できない中での両立は不安だという中での切実な事情も、是非配慮していただきたいと思っております。

このような実態において、確認審査に当たっては、相対的に立場の弱い保護者の意向はもちろんのこと、今申し上げたような背景にある社会状況や地域の実情等も踏まえて、慎重に審査が行われる必要があると考えています。そもそも、落選した事実がなければ延長できない育児休業制度自体の在り方を問う声も出されていることも承知しております。そういうことも関係していると思いますが、今回の資料の中にも、育児休業等の延長制度の在り方については、提案の趣旨や保育所の整備状況等を踏まえつつ、中長期的に検討を行い、必要な措置を講ずるとあります。その点でいくと、法制度については、この審議会で議論ということがあるのかもしれませんが、環境整備ということであれば、子ども・子育て会議も関係してくると思います。今回の措置も含めて、そちらのほうとの十分な情報の共有や周知も含めて、連携できるようなことをお願いしたいと思っております。以上です。

○尾田職業生活両立課長 両立課でございます。御指摘ありがとうございます。制度の在り方については、この制度を導入した際の法改正の附則におきましても、施行後5年をめぐりとして、この法律の施行の状況、保育の需要及び供給の状況、男性労働者の育児休業の取得の状況等の変化等を勘案して検討を加え、必要があると認めるときには、その結果に基づいて措置を講ずるということで、かなり詳細に背景状況を分析した上で見直しを検討すべきだという附則がもともと書かれております。で、今回の閣議決定におきましても、なお書きではございますが、中長期的な検討課題として、こういったことが盛り込まれておりますので、これはこれで当面の対応策ではございますが、この延長制度全体の在り方につきましては、引き続き、周辺状況の確認、分析をしながら、事務局としては検討を続けていきたいと思っておりますし、もし法制度ということになりましたら、速やかにこの分科会にお諮りしたいと思っております。また、子ども・子育て会議との連携という点につきましては、担当課にも話をして、今後留意していきたいと思っております。

○井上委員 ありがとうございます。

○奥宮会長 他に御発言ありませんか。他に御発言がないようですので、本日の分科会はこれで終了いたします。最後に、本日の議事録の署名委員は、労働者代表井上委員と使用者代表布山委員をお願いいたします。皆様、お忙しい中ありがとうございました。