

第23回 労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和元年12月10日(火)13:00～

場所 中央労働委員会講堂(7階)

出席者：公益代表委員

奥宮委員、川田委員、武石委員、中窪委員

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

輪島委員、尾下委員、川岸委員、杉崎委員、中澤委員

厚生労働省

堀井総務課長、森實雇用機会均等課長、尾田職業生活両立課長、

古舘有期・短時間労働課長、立石雇用環境・均等企画官、

丸茂雇用機会均等課長補佐、東江有期・短時間労働課長補佐

議題：(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行について

・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱(諮問)

・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令案要綱(諮問)

・事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱(一般事業主行動計画に係る部分)(諮問)

・コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針の一部を改正する告示案要綱(諮問)

(2) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則等の改正について

・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

施行規則の一部を改正する省令案要綱（諮問）

・子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱（諮問）

(3) 短時間・有期雇用労働者対策基本方針（案）について

(4) その他

○奥宮会長 それでは皆様おそろいですので、ただいまから第 23 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、権丈委員から御欠席の御連絡をいただいております。武石委員、中窪委員は途中で退席される予定でございます。

頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了して、これ以降のカメラでの撮影はお控えください。

議事に入りたいと思います。本日の議題は、(1)女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行について(諮問 4 件)、(2)育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則等の改正について(諮問 2 件)、(3)短時間・有期雇用労働者対策基本方針(案)について、(4)その他でございます。

それでは、議題(1)の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令案要綱」「事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱(一般事業主行動計画に係る部分)」「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針の一部を改正する告示案要綱」について、本日、厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛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います。

それでは、まず議題(1)について、事務局から資料 1 についての説明をお願いいたします。

○森實雇用機会均等課長 それでは資料 1 について御説明いたします。こちらは諮問文になります。議題 1 で諮問させていただくのはここに書いておりますとおり、別紙 1 としまして、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱」、それから別紙 2 で「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令案要綱」、それから別紙 3 の「事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱」、それから最後に別紙 4 の「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針の一部を改正する告示案要綱」です。

これらの内容については、既に何回かこちらの分科会で御議論いただいた上で、10 月 28 日の分科会において、参考資料に付けております参考資料の 1-1~1-4 の内容で合意を頂き、パブリックコメントにかけていたものです。この資料 1 の別紙 1~4 は参考資料 1-1~1-4 の内容をそのまま要綱の形にしたものです。既にこれまで御説明、御議論いただいておりますので、簡単に項目と主な点のみ御説明させていただきます。

最初に、2 ページの別紙 1「女活法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱」です。このうち、第一の職業安定法施行令の一部改正ですが、こちらは、労働政策審議会の諮問という形でこの中に入っておりますが、この部分については、職業安定分科会の所掌事務となることから、別途職業安定分科会に対し

て諮問されることになっております。そのためこれまで当分科会では御説明しておりませんが、内容を申し上げますと、職業安定法第五条の五第一項第三号の規定に基づいて、公共職業安定所等が法律の規定に反して公表等の措置が講じられた者について求人の申込みを受理しないことができるようになっておりますが、どの法律の規定に違反した場合かを定めたこの職業安定法施行令第一条に、今回、法改正で労働政策総合推進法に新設されましたパワハラに関する事業主の雇用管理上の措置義務及びセクハラ等に関する相談を行ったこと等を理由とした不利益取扱いの禁止の規定を追加することとしたものです。

第二の行政手続法施行令の一部改正、それから第三の労働政策審議会令の一部改正については、これまで御説明したとおりです。

第六の経過措置についても、これまで御説明したとおり中小企業のパワハラに関する措置義務を努力義務とする期間を令和4年3月31日までとするものです。

続いて4ページです。別紙2です。こちらは女活法の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令案要綱です。第一として、女活法に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部改正です。漢数字の一が一般事業主行動計画の策定(状況把握項目・数値目標設定)に関する部分です

8ページの漢数字の二の所です。法第九条及び第十二条の認定の基準等で、こちらはえるぼし認定それからプラチナえるぼし認定の基準についての内容です。

12ページの三です。漢数字の三が情報公表項目に関する部分です。こちらもこれまで御説明申し上げたとおりです。

15ページです。第二については、労働政策総合推進法、それから男女雇用機会均等法のそれぞれの施行規則について、法改正に伴い改正する部分になります。

17ページの別紙3です。事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱です。第一として、事業主行動計画の策定・推進に当たっての男女の賃金の差異の積極的な把握に努めることが重要であるという旨の追記をすることになってます。

次に19ページの別紙4、コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針の一部改正です。こちらについては、第一にあるとおり、「コース等別雇用管理の定義」において、期間の定めのある労働契約から無期転換した労働者について、異なる雇用管理を行うものも含まれる旨追記するものです。

以上、要綱であります。参考資料1-5にパブコメの意見を取りまとめてありますので、御説明します。本日お諮りしております政省令指針の改正、4種類のものですが、それぞれについて意見を募集しておりました。それぞれの意見の数を掲載、ここに意見数ということで、掲載しておりますが、改正の内容に直接関係しない御意見の場合も1件として計上している数です。

1つ目の関係政令及び経過措置に関する政令については、意見数6件で、主な意見として、中小企業のパワハラ防止措置の義務化の時期について賛成というものです。

2つ目が関係省令の整備等に関する省令案です。こちらも件数としては8件ですが、直

接省令案に関係しない御意見もありまして、一方、お一人で複数の御意見をお出しいただいているものもあります。具体的には、状況把握の区分、情報公表項目の区分は適当という御意見とか、男女の賃金差異を状況把握の基礎項目、情報公表項目とすべきとか、状況把握項目・情報公表項目は全て雇用管理区分ごとに行うことが望ましいという意見。平均残業時間数等の労働時間について、管理職を含む労働者について把握することについて賛成という御意見。中小企業が数値目標の設定・情報公表を1項目以上で足りるとしたことは妥当との御意見。行動計画策定にあたって、労働組合、労働者過半数代表の同意を必要とするべきとの御意見。えるぼし認定、プラチナえるぼし認定の基準は妥当。プラチナえるぼし認定の管理職比率の基準は、課長相当職 15%、係長相当職 25%とすべきとの御意見がありました。

3つ目の事業主行動計画策定指針の一部を改正する件については、意見数3件でして、その内容としては、改正内容について賛成というものでした。以上、政令、省令、それから2つの指針、合計4つについての諮問となります。御説明は以上です。

○奥宮会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見はありませんでしょうか。

○井上委員 意見と要望ということで発言させていただきます。資料1の別紙1の1ページですが、職業安定法施行令の一部改正ということで、今回、施行令の第1条に求人申込みを受理しないことができる規定のところに、パワハラとセクハラに関する不利益取扱いの禁止の規定が追加されたということで、このことに関しては了としたいと思います。その上で、例えば賃金や労働条件ですと、労働基準法や最低賃金法では、過去1年間に2回以上、同一条項の指導を受けた場合、同様の不受理規定があるかと思えます。

それに基づいて、労働基準監督官が当該事業所の労働者からの相談や告発を受けて、監督する場面が多くなっていると思うのですが、均等行政においても、この法律違反については、やはり管轄エリアもあると思いますが、広域の視点ももって、また、国会審議等の附帯決議も踏まえて、ハラスメントを主眼とする是正に向けた積極的かつ丁寧な相談対応、また、助言指導、監視指導、増員も含めた体制整備について、今後の課題として検討もしていただきたいと思います。やはり相談に行ったときの体制については、この間の審議会でも、様々不備なところも我々も申し上げていましたし、そういう意見も出ておりますので、そういうところに対して丁寧な対応をお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮会長 ほかに御発言はありませんか。

○山崎委員 私からは別紙2について、2点ほど要望をお願いさせていただきます。1つは、一般事業主行動計画の策定が義務付けられる対象が、101人以上の常用労働者を持つ事業主に拡大されました。併せて、情報公表義務の対象も同じように拡大されています。その中で、これまで対象になっている事業主はもちろんのこと、今回の改正によって新たに対象となる事業主に対しても、女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境となりますように、是非とも積極的な取組の支援をお願いします。

もう一点は、今回の改正によりまして、101人以上300人以下の事業主が新たに適用と

なりますが、2022年4月の施行日を待たずに事業規模にかかわらない自発的な取組が労使で行えるよう、今の段階から支援をお願いしたいという意見です。

また、この件では、事業主には相当な負担を掛けることとなりますので、準備期間に当たっても行政による丁寧な支援をお願いしたい。以上、2点、要望とお願いをさせていただきます。

○奥宮会長 ほかに御発言はありませんか。

○榎原委員 私からも別紙2に関する施行日についての意見を申し上げます。今回の一連の議論の中で、一般事業主行動計画の改正事項の施行が2020年4月1日、うち101人以上となる情報公表の事業所規模拡大については2022年4月1日、その他事項は2020年6月1日となっていて、労働組合としては、春期交渉時に合わせて会社側とその法令改正事項に合わせた協定や協約の更新のための対話を行っております。内容もいろいろ多岐にわたっていますし、施行日がこれだけ3つに分かれていると、なかなか事業主としても、労働組合としても内容もそうですし、その施行日を一度に理解することがなかなか難しい状態になっていますので、事務局の方には御苦勞をお掛けすると思いますが、より一層分かりやすい周知を行っていただきたいと思っております。以上です。

○奥宮会長 ほかにありませんか。

○齋藤委員 17ページ、別紙3の男女の賃金の差異について、今回、事業主行動計画策定指針において、男女の賃金の差異の積極的な把握に努めることが重要であるという旨が追記されることとなりますが、前々回の第21回の分科会の中でも、既に厚労省のほうで男女間の賃金格差解消のためのガイドラインが策定されていて、公表もされているという御紹介もいただきましたし、そのほかのツール類も整備されていると認識しております。

今回の法施行を機に、是非、改めて男女の賃金の差異をしっかり把握していくことが実効性ある対策につながるのだということをお紹介いただいたガイドラインの周知と併せて、積極的に広めていただきたいと思っておりますし、また、多くの企業が男女の賃金の差異の把握に取り組むよう、厚労省のほうでも積極的な働き掛けをしていただきたいと思っております。以上となります。

○奥宮会長 ほかにありませんか。事務局から今までの御発言について、御説明があればお願いします。

○堀井総務課長 雇用環境・均等局総務課長でございます。ただいま御意見と御要望がありました井上委員、山崎委員、榎原委員の御意見に対して、総括的な回答をさせていただきます。まず、今後、法律の施行に向けて、特に中小企業などを中心として十分な支援、行政による丁寧な支援、周知等についての御要望を頂きました。特に井上委員からは増員も含めての体制、整備をという御指摘があったところです。御案内のように、今、国家公務員をめぐる定員状況は全体として極めて厳しい状況下にはあります。しかしながら、今回、様々な制度改正ということもありますし、審議会でも労働局等行政の体制整備という御指摘も頂きました。また、国会の附帯決議においても、そのような御指摘を頂いたとい

うこともありますので、厳しい状況下ではありますが、私どもとしては精一杯この現状について査定官庁などにも伝えて努力をしていきたいと思っています。

また、併せて法律の施行に向けた支援についても、都道府県労働局雇用環境・均等部室においてはもちろんそうなのですが、それ以外についても、例えば必要な予算などを獲得して、必要な情報の提供、あるいは相談対応といったことについても、様々なツールで展開をしていくような形では考えております。以上でございます。

○奥宮会長 ほかにありますか。

○輪島委員 本日付で厚生労働大臣から諮問がありました資料1の中身ですが、これまで当分科会で議論してきた内容というように使用側としては理解しておりますので、この内容で妥当なものではないかと考えているところです。以上です。

○奥宮会長 ほかにありますか。それでは、ほかに御意見がないようですので、当分科会としては諮問のありました4つ、上から読み上げますが、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案要綱」「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令案要綱」「事業主行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱(一般事業主行動計画に関わる部分)」「コース等で区分した雇用管理を行うに当たって事業主が留意すべき事項に関する指針の一部を改正する告示案要綱」、この4つ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に御報告することにいたしますが、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、皆様に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にしたいと思います。これについては事務局から案文が用意されておりますので配布をお願いします。

(報告文(案)・答申文(案)配布)

○奥宮会長 お手元に配布されましたが、報告文、答申文の文書について、この案のとおりでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮会長 それでは、御異議がないということですので、案のとおりとさせていただきます。ありがとうございます。

次に、議題(2)についてです。議題(2)の「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために、事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱」について、本日、厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛て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います。それでは、議題(2)について、事務局から資料2について説明をお願いします。

○尾田職業生活両立課長 私から御説明させていただきます。お手元の資料 2、そして、参考資料 2-1、参考資料 2-2 が関連資料になります。資料 2 ですが、別紙 1 で省令案要綱、次ページの別紙 2 で指針案要綱という構成になっております。参考資料 2-1 を御覧ください。こちらの資料は、前回 10 月 28 日の第 21 回分科会で、介護休暇の時間単位の取得について御議論いただいた際の資料です。この資料に赤字で付記しておりますのが今回の省令案要綱、指針案要綱の該当部分です。

それでは省令案要綱について御説明いたします。参考資料 2-1 の 1 ページ目の一番下ですが、今回、時間単位取得を認めるに当たって、現在、半日単位の介護休暇の取得の対象から除外されている所定労働時間 4 時間以下の労働者について、対象から除外しないこととする改正をするというものです。

別紙 1 の第一の 1 ですが、育児・介護休業法第 16 条の 2 第 2 項及び第 16 条の 5 第 2 項の 1 日の所定労働時間が短い労働者として、厚生労働省令で定めるものに係る規定を削除する。すなわち、現行、所定労働時間が 4 時間以下の労働者を規定しておりますが、この規定を削除することによりまして今回の時間単位取得の対象から除外しないこととする、対象とする、という趣旨です。

続いて、参考資料 2-1 の一番上ですが、時間単位の取得を可能としてはどうかという点と、2 つ目の○の前半ですが、その時間単位の取得に関して、始業の時刻又は終業の時刻と連続するものとしてはどうか、すなわち、中抜けを想定しない時間単位取得としてはどうかという点です。別紙 1 の第一の 2 ですが、厚生労働省令で定める 1 日未満の単位は時間であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする、ということになります。

参考資料 2-1 の 1 つ目の○の※ですが、1 時間単位で取得する場合の 1 日分の時間数について、所定労働時間に 1 時間に満たない端数がある場合は切り上げて計算する。これが別紙 1 の第一の 3 です。1 日未満の単位で取得する子の看護休暇及び介護休暇の 1 日の時間数は 1 日の所定労働時間数とすること。そして、括弧の中で日によって所定労働時間数が異なる場合には平均所定労働時間数とする。あるいは、この平均所定労働時間数、あるいは所定労働時間数に 1 時間に満たない端数がある場合は 1 時間に切り上げる。すなわち、例えば 7 時間 45 分の場合は 8 時間にするという趣旨です。以上が省令案要綱です。

裏になりますが、施行期日として、令和 3 年 1 月 1 日ということで、約 12 か月の周知期間を取らせていただくということで、前回、御了承を頂いた内容を踏まえたものにしております。

続いて、別紙 2 の指針案要綱について御説明いたします。参考資料 2-1 の裏ですが、1 つ目の○で、1 時間単位での介護休暇が取得できないこととなる「困難な業務」の例示について、これは現行の半日単位の困難な業務の例示を踏襲しまして、イ、ロ、ハを半日単位と規定していた部分を、1 時間単位と規定する改正をさせていただくということで前回御説明させていただきました。これが別紙 2 の第一の 1 ですが、1 日未満の単位で取得す

ることが困難と認められる業務の例示として、1、2、3 ということでは現行の例示を踏襲した形で、引き続き困難業務を例示させていただきたいと思っております。

続いて、参考資料 2-1 の表側になりますけれども、2 つ目の○の後段になります。原則として中抜けなしの時間単位ということですが、労働者の状況等に配慮して中抜け、すなわち、仕事の途中で抜けて、仕事の途中で戻ってくるような時間単位の取得が可能となるよう配慮することを指針で求めるという点と、そして、裏にいただきまして、2 つ目の○に、現行、半日単位での介護休暇が取得可能となっていることを踏まえて、労使協定の締結によって時間単位取得から除外できる労働者であっても、半日単位の取得を認める等の柔軟な対応を求めるという、この 2 点です。

別紙 2 の第一の 2 で、事業主は、労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、1 点目は、中抜けを認めた形での時間単位の休暇の取得を認めること、2 点目は、時間単位取得から除外される労働者であっても、半日単位での休暇の取得を認める等の制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮すること、こういった点を指針に盛り込むというのが改正の 2 点目です。以上の指針案の改正について、同じく令和 3 年 1 月 1 日から適用ということをお願いできればと思っております。

この省令案要綱及び指針案要綱についても、先ほどご承認いただきました 4 つの改正案と同様にパブリックコメントに上げております。参考資料 2-2 ですが、省令案についての意見は 6 件、指針案についての意見は 4 件を頂いております。主な意見としては、改正自体は賛成、実効性が担保できるよう御留意いただきたいという御意見がある一方で、施行期日について、管理が複雑になり、年末年始にもかかるため、6 か月ほど更に施行日を繰り下げてもらいたいという御意見もありました。その他は意見ではなく御質問でしたので、主な意見としては以上です。

説明は以上となりますが、前回 10 月 28 日に御議論いただいた際に、輪島委員から 2 点ほどこの制度について御質問がありました。この場をお借りしまして、口頭で恐縮ですが回答させていただきます。

1 点目は、資料 2 の別紙 1 の省令案の第一の 3 に関わるものです。この 3 では、1 日未満の単位で取得する介護休暇の 1 日分の時間数については、1 時間に満たない端数がある場合に切り上げる。先ほど申し上げましたが、例えば 7 時間 45 分の場合は、8 時間という扱いにすることを書いております。これについて、前回、輪島委員から、「例えば 15 分単位の休暇を認めている企業であっても、同じように 1 日分については切り上げなければいけないのか」という御質問がありました。

この規定の趣旨ですが、これは、例えば 1 時間に満たない端数がある場合に、労働者にとって時間単位で取る場合と、1 日単位の介護休暇を取る場合で不利益が生ずることがないよう、時間を余すこと無く休暇を取り切れるようにするという趣旨で書いている規定です。それを踏まえたと、例えば「分単位」という「時間」と違う単位で休暇を取られる

場合であっても、同じように労働者にとって不利益のないような運用をしていただく必要があると考えております。こうした趣旨に鑑みますと、例えばその会社の所定労働時間が7時間15分だったとします。そうすると15分でちょうど割り切れますので、それ以上休暇を与えていただかなくても労働者にとって不利益は生じないと考えられますので、私どもとしてはそれ以上切り上げる必要はないという運用をしたいと考えております。

他方で、所定労働時間数が7時間20分という切りの悪い数字だった場合には、15分単位で取りますと5分余ります。その5分余った分の休暇を取れないとなると、労働者に不利益が生じますので、そこは例えば1日分の休暇に相当する時間を7時間30分にするなどの労働者にとって不利益が生じない運用をしていただくということが必要かと考えております。以上が1点目です。

2点目は、資料2の別紙1の第一の2に関するものです。時間単位で、中抜けなしという規定です。前回、輪島委員から、「例えば、所定労働時間が9時から17時45分までで、昼に1時間の休憩があるような企業の場合に、最後の夕方1時間の介護休暇を取るといったケースでは、朝から1時間ずつ区切っていった場合の、ちょうど区切りのいい17時から18時が最後の1時間ということになるのか、それとも、終業時刻から遡って16時45分から17時45分の1時間ということになるのか」という御質問がありました。

これは、資料の別紙1の第一の2の規定案の要綱にあるとおり、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する1時間となっておりますので、終業時刻に密接した1時間ということになりますと、17時間45分から遡って16時45分が1時間ということですので、16時45分から17時45分までの休暇という運用をしていただくのが、この条文にのっとった扱いとなります。実際に働いてしまった時間の扱いについては、労使でよく話し合っていた上で、働かれた時間についてはきちんと賃金を支払うという運用をしていただいた上での扱いですが、介護休暇の数え方については、そのような運用でお願いしたいと思っております。以上については、今後、施行時の通達等において明記して、疑義の生じないようにしたいと思っております。以上、口頭で失礼いたしました。説明は以上です。

○奥宮会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見はありませんでしょうか。

○輪島委員 最後の御説明の時間の切り上げの関係と、中抜け、施行時期についての御配慮をいただいたと理解しておりますので、これも含めて当分科会でこれまで議論した内容と思っておりますので、使用者側としては妥当な内容だと思っております。以上です。

○奥宮会長 ほかにありますか。

○山中委員 介護休暇の時間単位の取得について要望させていただきたいと思っております。こちらの制度については、様々な用途で使えると思っております。例えばデイケアセンターへの送迎については半日単位で休暇を取得せずとも、1時間か、2時間で事足りるという場合もあります。この制度自体は積極的に活用できると考えています。

一方で、企業側の準備として、勤怠システム変更等のプログラム処理が複雑という話も、この間、御議論の中で聞いておりますし、そういった対応というのは大変だということは

理解しております。しかしながら、家族的責任を果たしながら働くためにも、より使いやすくなるという観点から考えて、是非、この制度について広く従業員の皆さんが理解するように周知徹底をお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮会長 ほかに御発言はありませんか。ほかに御意見がないようですので、それでは、当分科会としては、諮問のありました「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱」、この2つ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したと思います。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮会長 それでは、皆様に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にしたいと思います。これについては事務局から案文が用意されておりますので配布をお願いします。

(報告文(案)・答申文(案)配布)

○奥宮会長 報告文、答申文の文書については、お手元に配布された案のとおりとしたいと考えますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○奥宮会長 それでは、御異議がないようですので、案のとおりとさせていただきます。どうもありがとうございます。

続いて、議題(3)について、事務局から説明をお願いします。

○古舘有期・短時間労働課長 議題(3)の短時間・有期雇用労働者対策基本方針(案)について、私のほうから御説明をさせていただきたいと思います。資料3と、参考資料として3-1以下をお配りしております。

はじめに、横置きの参考資料の一番上を御覧いただければと思います。基本方針の趣旨を記載しております。基本方針は、短時間・有期雇用労働法に基づき、短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るため、雇用管理の改善等の促進、職業能力の開発・向上等に関する施策の基本となるべき事項を定めるものです。5年前に御審議いただいた現行の基本方針が、平成27年度から本年度までの5年間を期間としております。昨年6月に成立した働き方改革関連法により、改正後の短時間・有期雇用労働法が来年4月から施行されることになっており、この施行のタイミングに合わせて今回、基本方針の改正をしたいと考えているところです。今回の改正においては、従来の短時間労働者に加え、有期雇用労働者も法の対象に加わることになっております。基本方針においても有期雇用労働者を対象に加えた上で、令和2年度から6年度までの5年間の方針として策定したいと考えております。

以下、資料3に沿って案の御説明をさせていただければと思います。資料3が基本方針

(案)です。大きく 3 つのパートに分かれております。1 つ目が「はじめに」、2 つ目が「第 1 職業生活の動向」、3 つ目が「第 2 施策の基本となるべき事項」です。

資料の 1 ページに「はじめに」とあります。1 ページ目ではこれまでの制度改正の経過等を記載しております。短時間労働者に関しては、平成 5 年に短時間労働法が制定され、平成 19 年、平成 26 年に法改正が行われ、均等・均衡待遇の規定の整備等が行われております。

次の段落です。有期雇用労働者に関しては、平成 19 年に制定された労働契約法の平成 24 年改正において、無期労働契約への転換ルールや不合理な労働条件の相違の禁止といった規定の整備が行われております。

さらに、一番下のパラグラフにありますように、平成 30 年の働き方改革関連法において、通常の労働者との間の不合理な待遇差の解消、待遇に関する説明義務の強化、裁判外の紛争解決手続等の整備が行われたところです。2 ページの上段においては、先ほど概要資料で申し上げた基本方針の趣旨等を記載した上で、最後の行に、運営期間を令和 2 年度から 5 年間とすることを記載しております。

2 ページの中ほどから、「第 1 短時間・有期雇用労働者の職業生活の動向」ということで、主として現状のデータ分析等を記載しております。1 の「短時間・有期雇用労働者を取り巻く経済社会の動向等」としては、我が国の人口が減少傾向にある中で、全員参加の社会の実現に向けて、就労を希望する方がライフスタイルに応じた働き方を通じて能力発揮できるように、多様な働き方を実現していくことが重要であるということを記載しております。

2 ページの一番下の 2 が、「短時間・有期雇用労働者の増加と属性の多様性」ということで、次の 3 ページにかけて、平成 30 年時点で短時間労働者が約 1,800 万人で雇用者総数の 32% 程度であること、有期雇用労働者が約 1,500 万人で雇用者総数の約 26% を占めていること、男女別では女性が短時間労働者の約 7 割、有期雇用労働者の約 6 割を占めており、55 歳以上の高年齢者がそれぞれ 3 割超を占めていること、一方で、若年者や就職氷河期世代、あるいは世帯主も一定おられるなど、その態様が多様であるということを記載しております。

3 の「短時間・有期労働者を雇用する理由」については、まず事業主がパートタイム労働者を活用している理由として、「短時間労働者自身が希望したため」が 5 割と最も多く、以下、「簡単な内容の仕事や責任が軽い仕事のため」「人件費が割安なため」といった項目が続いております。有期雇用労働者に関しては、「定年退職者の再雇用のため」が約 5 割と最も多く、「経験・知識・技能のある人を活用するため」が続いております。

同じページの下段の 4 の「短時間・有期雇用労働者の待遇の状況」については、(1)のイでは、職場における役割として、「業務の内容」や「責任の程度」が同じ正社員がいると回答している方もあるなど、基幹的な役割を担う短時間・有期雇用労働者が一定数おられるということを記載しております。

4 ページのロの段落では、賃金に関する状況を記載しております。ロの上段のほうでは、雇用期間の定めのない一般労働者と比較して、短時間労働者については無期の方、有期の方とも概ね6割弱の水準となっていること、また、有期雇用の一般労働者の方については約7割の水準となっていることを記載しております。

次の段落は、基本的な賃金の決定に当たり考慮した算定要素について調査したもので、パートタイム、有期雇用の労働者ともに「能力・経験」という回答が最も多く、「職務」等が続いているという状況です。また、中ほどから下の段落では、正社員と職務が同じ、あるいは正社員と職務も人材活用の仕組みも同じ場合に、基本的な賃金の算定方法や算定要素が、正社員と同様であるかどうかを確認したデータを記載しております。

5 ページの中ほどのハの段落では、賃金のほか、諸手当、賞与、退職金の状況について記載しております。実施割合が比較的高い手当もありますが、10%前後のものもあるなど、手当等に応じて実施状況には一定の違いもあるという状況となっております。

一番下段の(2)が教育訓練、福利厚生の実施状況です。最後の行にあります、「日常的な業務を通じた計画的なOJT」については、6ページにありますように5割台の実施状況です。また、上から5行目ほどになりますが、「職務の遂行に必要な能力を付与するOff-JT」の実施割合については、おおむね3割台という実施状況になっているところです。

6 ページの中ほどの5が、「短時間・有期雇用労働者の意識の動向」です。(1)では、パートタイム労働者が現在の所定労働時間を選択した理由を確認しております。「都合の良い時間帯(日)に働きたい」とする方が5割を超えていること、育児や介護等の家庭の事情等を考慮し、そうした働き方を選択している方もあると考えられること、また、正社員としての就職機会を得ることができず、非自発的な方も約7%おられるということを記載しております。

同様に一番下の段落では、有期雇用で働く方について、「希望に合致したから」という方が4割超と最も多く、「定年退職した後の再雇用」という方が約2割となっております。一方、次のページの冒頭で、「正社員としての働き口がなかった」という方が約17%と、パートタイムの方よりも少し高い割合となっております。

7 ページの上段の(2)では、今後の働き方についての希望として、パートタイム労働者の8割、有期雇用労働者の約7割が、「現在の契約のまま働きたい」という回答をされています。一方で若年層を中心に、「正社員として働きたい」と回答されている方も一定おられるということを記載しております。また、正社員になるに当たり所定労働時間・日数や勤務地等が限定された、いわゆる多様な正社員を希望する方も一定数いらっしゃるということを記載しております。

7 ページの下段の(3)の「仕事及び待遇等に関する意識」では、「現在の勤務先や仕事に不満」と回答した方が、パートタイム労働者で約10%、有期雇用労働者で約15%となっているという状況を記載しております。

8 ページからが、第2として、施策の基本となるべき事項等を整理しております。第2

の中では「課題」「施策の方向性」「具体的施策」の3つに整理しております。まず大きな1の「短時間・有期雇用労働者をめぐる課題」については、6つの課題に取り組むことが必要である旨を記載しております。以下、6つの課題については基本的に現行の基本方針で整理いただいた内容を引き継いでおりますが、(1)から(6)まで順に申し上げます。(1)が働き・貢献に見合った公正な待遇の確保、(2)が明確な労働条件等の設定・提示、(3)が納得性の向上、(4)が通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップ、(5)が短時間・有期雇用労働法の履行の確保、(6)がその他労働関係の法令の遵守という6つの課題を挙げております。

9ページの2に「施策の方向性」として、大きな方向性を記載しております。冒頭の2行目からありますように、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保等を通じて、待遇の改善を推進すること、不本意な現状にある方に関しては、通常の労働者への転換等のための取組を一層進めること、という方向性を記載しております。次の「このため」以下のパラグラフでは、今般の働き方改革関連法により、法律のほか、施行規則や関連する指針も整備されております。こうした法令により、短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止、あるいは不合理な待遇差の解消を図るということを記載しております。続いて、「また」以下の段落では、待遇に関する説明義務等を通じた納得性の向上や、基本的な労働関係法令の履行確保、キャリアアップのための方策・取組について記載をした上で、続く10ページの上段の最後にありますように、国として短時間・有期雇用労働者の就業の実態を十分に踏まえつつ、福祉の一層の増進を図るための施策を総合的に推進するということを記載しております。

3「具体的施策」として、以下(1)から(4)までの4つに整理しております。(1)が「均等・均衡待遇の確保等」ということで、イ、ロ、ハの3つに記載しております。イは、通常の労働者との均等・均衡待遇の確保や納得性の向上を図るため、まずもって法の内容が十分に理解され遵守されるように、積極的な周知を図ることを記載しております。その際、同一労働同一賃金ガイドラインも取りまとめております。こうしたガイドラインに記載された基本的な考え方、具体例なども含め、適切な周知に努めることにしております。また、待遇に関する説明義務の強化、裁判外紛争解決手続の整備など、今回の法改正の内容に重点を置いて、周知を図ることとしております。

10ページの一番下段のロの「的確な行政指導の実施」の段落においては、11ページにかけてですが、都道府県労働局において報告徴収、助言・指導等により、法令の履行確保に取り組むということを記載しております。

11ページのハの「均等・均衡待遇の更なる確保等に向けた取組」においては、事業主の取組を支援するための様々な取組を挙げております。最初の段落では、都道府県労働局の取組のほか、現在、都道府県ごとに設置している働き方改革推進支援センターを念頭に置き、相談窓口の設置や説明会の開催、専門家の派遣等により法の周知、相談、助言、情報提供など、きめ細かな支援を行うということを記載しております。それ以下の段落では、

インターネットサイトの活用、自社の取組の点検や検討を行うための取組手順書、マニュアルの活用促進、職務分析・職務評価の導入支援等々に取り組むこととしております。

11 ページの一番下にある(2)の「労働者に適用される基本的な法令の履行確保」では、短時間・有期雇用労働者に対して適用のある基本的な労働法令の遵守について、周知徹底を図るということを記載しております。次の 12 ページにおいて、主なものとして労働基準関係法令に基づく雇入れ時の労働条件の明示等、労働契約法に基づく無期労働契約への転換ルールや「雇止め法理」、労働安全衛生法に基づく一般健康診断等の実施、仕事と育児・介護の両立に関する制度の整備、資料の下段になりますが、雇用保険や社会保険の適用等々について周知徹底を図ることにいたしております。

13 ページの(3)としては、「短時間・有期雇用労働者の希望に応じた通常の労働者への転換を始めとするキャリアアップの推進等」という柱を立てております。イが「通常の労働者への転換の推進等」ということで、短時間・有期雇用労働法に基づく措置義務の履行確保、労働契約法に基づく無期転換ルールの周知徹底、相談支援、それから、私どもで所管しているキャリアアップ助成金の支給を通じた支援を行うことにいたしております。

ロの「多様な正社員」の普及等では、就業できる時間に制約のある方、あるいは育児、介護等の事情で、転勤が困難な方などもいらっしゃる中で、ライフスタイルに応じた働き方ができるよう、「多様な正社員」の普及・促進を図ることを記載しております。

ハの「能力開発、職業紹介の充実等」では、短時間・有期雇用労働者の職業能力の開発・向上を図るため、多様な職業訓練等を実施すること、通常の労働者への転換を目指す方については、公共職業安定所(ハローワーク)において、きめ細やかな相談支援、マッチング強化に取り組むことを記載しております。

14 ページのニでは「キャリアアップのための情報提供」ということで、インターネットサイトの活用等について記載しております。

最後の(4)の「行政体制の整備等」では、イとして「行政体制の整備」ということで、都道府県労働局において雇用環境・均等部室を中心に、局内での連携を図り、また、行政体制の整備に引き続き努める。ロとして、都道府県等の関係行政機関等との連携を図るということにいたしております。基本方針案については以上です。

○奥宮会長 それでは、ただいまの事務局の説明について、御議論をお願いします。

○山崎委員 細かく説明いただきまして、ありがとうございます。私からは、具体的施策のうちの 11 ページのハについて申し上げます。「均等・均衡待遇の更なる確保等に向けた取組」が記載されています。この中で、不合理な待遇差の解消に向けて取り組まれる企業については、的確な支援ができますよう、手順書やマニュアルの改訂に当たっては、より丁寧で分かりやすいものとなるよう、お願いします。

もう一点が、「また」以降になりますが、基本給決定に当たってのマニュアルの活用促進に当たっても、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者の職務内容の違いを把握した上で、職務分析・評価がきちんとできるような、より分かりやすい内容となるよう、お願い

したい。以上の2点が要望事項です。

○奥宮会長 他にございますか。

○中澤委員 縷々御説明いただいて、ありがとうございます。資料の改正案と現行の比較表を見ていたのですが、全体的に景気の好転あるいは人手不足等を背景にして、短時間・有期雇用労働者の雇用環境というのは逐次改善されているのではないかというような認識を持っております。また、短時間・有期雇用労働者の意識も非常に多様なものがあるというように理解しているところです。残されているものというのは、この方針の中にも書いてありますが、いわゆる不本意な形での労働を強いられている方々に対する支援というものが、これから大切なものになってくるのではないかと考えております。

その上で御意見ですが、参考資料 3-2 の 8 ページの意識の所です。(3)で仕事及び待遇等に対する意識の比較表があります。現行では、実態調査においては、現在の会社や仕事について「不満がある」と回答したパートの割合は 54.9%となっているという記載があります。それに対して、今回の改正案での実態の記載ですが、かなりここも好転しているというか、「不満である」あるいは「どちらかと言うと不満である」と回答した労働者を合算した割合は 10.3%ということで、前回と比較して 5 分の 1 程度のパーセンテージになっているという御回答ですが、その上で、その下のほうの「不満である」という方々の不満の内容が同じような形で縷々書かれているところに、非常に違和感を感じているところです。ここまで細かく記載していく必要があるのかどうかというように思っていますので、御検討いただければ有り難いと思っています。

もう一点は、改正案のほうの 11 ページの下のほうの(2)で、「労働者に適用される基本的な法令の履行確保」が記載されているのですが、次の 12 ページの下から 3 行目ですが、「短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の更なる適用拡大についての検討結果も踏まえ、事業主及び短時間労働者に対し必要な周知を図る」と書いてあります。現段階では、これについては法改正の方向性というのが見えてきていない状況であり、検討結果を踏まえということではなくて、むしろ改正の内容を見据えとか、改正の内容に沿ってとか、そういったような現時点では適切な表現ではないのかというように思っています。以上です。

○奥宮会長 それでは、ただいまの御意見について、まず第 1 の点、参考資料 3-2 の 8 ページの記載に関するものですが、事務局から御回答いただけますでしょうか。

○古舘有期・短時間労働課長 まず、「意識」については御指摘いただいたとおり、「不満」と回答されている比率は大体 10~15%で、現行の基本方針の議論を行った平成 26 年度当時のデータと比べると、かなり低くなっているというのが事実です。調査そのものが同じ調査ではありませんので、単純に比べられるかどうかということはあると思いますが、景気その他の影響の中で、こうした結果が出ているのだらうと思っています。

今回、以下に記載している不満とされている理由については、調査結果として淡々と記載しているところですが、あくまで「不満」と回答された 10~15%の方のものであると

ということですので、その方のアンケートであるということは少し記載の中で明確にできるかなと思っています。

○奥宮会長 次の点が、資料3の12ページの最後の部分です。

○古舘有期・短時間労働課長 資料3の12ページの適用拡大の関係です。御指摘いただきましたとおり、この適用の関係については、平成28年、平成29年、それぞれ見直しが行われ、現在、どうあるべきかという検討が進められております。その検討の結果については、まだ出ているものではありませんが、ここで書いているのも、正に、検討の結果が出れば、その結果に沿って周知に取り組むという趣旨でして、問題意識は恐らく共通しているのかなと思うのですけれども。

○中澤委員 検討過程というのはいろいろと仄聞されているわけですが、着地点にないということは明確に記載されるべきではないかなと思います。

○奥宮会長 要するに、検討結果がまだ出していないという趣旨が見えにくいということですか。

○中澤委員 屁理屈を言うと、検討結果が出ても法改正がなされない限りは拡がらないわけですので、どうなのかと思った次第です。

○古舘有期・短時間労働課長 政府としての方針が出て、それから制度の見直しが行われるとなれば、制度の見直しのプロセスというものも必要になってまいります。全てが終わって、結論が出た段階で、その方針に沿って私どもとしても取り組んでいきたいというような考えです。

○奥宮会長 よろしいでしょうか。

○中澤委員 はい。

○奥宮会長 他に御発言はございますか。

○杉崎委員 基本方針案に記載されている均等・均衡待遇の確保について申し上げます。日商、東商が今年の春に実施した調査で、同一労働同一賃金について「対応済み」ないし「対応のめどが付いている」と回答した企業の割合は36%にとどまっており、48%の企業が対応に当たったの課題として、「内容が分かりづらい」ということを挙げています。また、同一労働同一賃金は定義が分かりづらく、裁判でしか判断が付かないグレーゾーンが広いことから、自信をもって準備を進めることができないといったような声や、具体的にどのように準備すればよいか分からない、さらに対応しようにも原資がないといったような声が、全国の会員企業、中小企業から寄せられているのが実態です。

特に、多くの企業がガイドラインに原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当の取扱いに大きな不安を抱いております。こうした現状を踏まえて、厚生労働省におかれましては、基本方針案に記載されている各種の支援はもとより、内容や定義の幅広い周知や、非正規労働者を多く雇用する業種、業界向けの重点的な支援、大企業における先行事例を中小企業へ横展開していくなど、企業の対応支援に一層力を入れていただきたいと思っていますので、よろしくお願いたします。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はございますか。

○井上委員 質問を2つと要望が3つです。まず質問ですが、参考資料3-2で質問いたします。13ページの新旧対照表で、13ページのハの「均等・均衡待遇の更なる確保等に向けた取組」の所で、右側の現行の所ですが、真ん中の段落に、「指標(パートタイム労働者均等・均衡待遇指標)の活用の促進」とあるのですが、新しいほうは「インターネットサイト上のツール等」と変更になっています。これが、指標がそのツールに新しく変わっているのかどうか。その辺の、この5年間の経過というか、どのように変わったのかというのが質問です。

それから、9のほうの2つ段落を下がったところに、「雇用均等コンサルタントの活用等」というのがあります。それが新しいほうには記載がないので、このコンサルタントというのはどうなったのかというのが質問です。

○奥宮会長 では、その点について御回答をお願いいたします。

○古舘有期・短時間労働課長 まず、均等・均衡待遇の指標については、現在サイト上で各会社が自社の取組状況を点検し、どれぐらい取組が進んでいるかということレーダーチャートで確認できるようなサイトを作っています。ただ、今回、改正法が施行される中で、特に均衡均等の部分については、点数化というのが難しいような部分もあります。少しそこは手直しをして、短時間・有期雇用労働法に基づき、自社の取組がきちんと対応できているのかどうかといったようなことをチェックするような、少しリニューアルしたようなものを作って提供していきたいというように考えております。これが1つ目です。

それから、もう1つ御指摘を頂いた雇用均等コンサルタントについては、現行の基本方針を御審議いただいた頃、平成26年度当時は、都道府県労働局にこのコンサルタントを配置し、企業が職務分析、職務評価に取り組む際の相談・支援に取り組んでおりました。その後、このコンサルタントの事業が行政事業レビューという、外部の方も含めた事業見直しのプロセスの中で、別途職務評価のセミナーというものを委託していたのですが、そのセミナーと一体的に実施するほうが効果的、効率的なのではないかと御指摘を頂き、少し事業の方法を見直しまして、セミナーとコンサルティングを委託事業として、現在実施をしております。

ですので、今現在は都道府県労働局に、このコンサルタントの配置という形は取っておりませんが、委託事業として同様のサービスを行っているということです。やはり改正法の影響もありまして、関心を持つ会社も増えてきているようですので、引き続き効果が上がるように取組方法を検討していきたいと考えております。

○奥宮会長 井上委員、御意見のほうを。

○井上委員 では、要望ということで発言させていただきます。今の参考資料3-2の所で続きですが、14ページの左側の下から2つ目の段落ですが、「また、労働安全衛生法により」という所です。ここに「短時間・有期労働者に対する健康管理が適切に実施されるよう事業主に対し周知を図る」とあるのですが、努力義務となっている短時間労働者への

健康診断の実施の推進、周知も含めてです。これも更にお願いをしたいと思います。

それから、併せて 16 ページの能力開発の所、ハの所です。これの下から 6 行目ぐらいの下線が引いてある所です。「さらに、短時間・有期雇用労働者になろうとする者については、きめ細やかな配慮をすることが」という記載がありますが、この部分ですが、既にハローワークでは対応が改善されてきていると思うのですが、例えば公共窓口の開所時間の柔軟化など、更なるサービスの向上をお願いしたいと思います。

それから 3 点目ですが、これは全体に係ることですが、今回はこの法改正はパートと有期を一つにしたことで、それぞれの施策が薄れないように、今後しっかりと行政のほうでの点検あるいは調査等もお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮会長 事務局から。

○古舘有期・短時間労働課長 幾つか要望を頂いております。冒頭にも分かりやすい周知を行うようにということ、それから中小企業等の皆様にもしっかりと周知の強化に取り組むべきこと、このような御指摘を頂いております。

都道府県労働局での取組ももちろんですが、先ほど御紹介しました働き方改革推進支援センターにおきましても、今年度、専門家の体制の拡充を図っておりますし、来年度に向けては、できる限り依頼がなくても訪問し、説明する、言わばプッシュ型のような形での取組も検討していきたいと考えています。様々なパンフレット、リーフレット、インターネットのサイトといったものも活用しながら、できる限り中小企業の皆様にも取り組んでいただけるように、心して私どもも取り組んでいきたいと考えております。

また、安全衛生法に基づく健康診断についても、パート・有期の方で実施が義務とされている方だけでなく、労働時間が短く実施することが望ましいとされている方についても、実施の促進に取り組んでおります。担当部局は別の局になりますが、私どもとしてもパンフレットの中で一体的な周知などにも取り組んでいるところです。今後とも、よく連携を取って周知していきたいと思っております。

また、全体的な総括として、よく実態を把握すべきことという点についても、これまで私どもは短時間労働者を対象にしておりましたが、今後は有期の方も法律の対象になってきます。そこについてはよく実態も踏まえて、今後取組を検討していきたいと考えております。

○奥宮会長 他に御発言はございますか。

○輪島委員 資料 3 の 11 ページですが、今、課長から御説明があったとおり、働き方改革推進支援センターの位置付けで、口頭では、ハの所で、取組の中で働き方改革推進支援センターの業務ということですが、計画なのでどこまで書ききれるのか分かりませんが、やはり働き方改革推進支援センターの位置付けをきちんと書いておいたほうがいいのではないかと思います。できればそこは御検討いただきたいと思っております。以上です。

○古舘有期・短時間労働課長 5 年間の方針ということで、取組の中身を書くことに力点を置いておりましたが、御指摘を踏まえてよく検討したいと思います。

○奥宮会長 他に御発言はございますか。

○川田委員 資料3の8ページの第2以下の部分についてです。この部分は、短時間・有期雇用労働法をはじめとする法令が記述内容の骨子を形成していると思いますので、そのような観点から、指針案の内容そのものに関する意見になるかどうかは分からないのですが、幾つか述べたいと思います。

まず1つ目ですが、指針自体は参考資料3-4に出てくる、改正された短時間・有期雇用労働法の第5条の規定に基づいて定められるものということになると思いますが、内容的には短時間・有期雇用労働者の福祉の増進を図るためということで、ある程度包括的な内容にもなっているかなと思います。そこで確認をしておきたいのが、有期雇用労働者については、例えば労働基準法とか労働契約法の中にも有期労働契約を対象にした重要な規定があるわけですが、そのようなものについて、指針の中での位置付けがどのようなものになるのかです。あくまでも、短時間・有期雇用労働法の規定に関するものがメインで、その他の法律ということになるのかどうかということです。

ただ、いずれにしましても、有期雇用労働者に関する法律上の規定として、今述べた労働基準法であるとか労働契約法の規定は、福祉の増進とか雇用管理の改善という観点から見ても、極めて重要な内容であると思いますので、そういったものについては、有期雇用労働者に関する基本的な内容として、もう少し強調した書き方にするとということも考えられるのかなと思います。これが1点目です。

2点目として、短時間・有期雇用労働法の内容に即した記述という観点からの話です。今回の法改正で、幾つかの点で不利益取扱禁止規定が新設されているかと思います。待遇に関して事業主に説明を求めたこと、あるいは紛争解決の援助を行政機関に求めたことを理由とする不利益取扱禁止規定などが設けられているかと思います。法律の規定の実効性を確保する上で、不利益取扱いをなくするという、あるいはその規定があるものについては実効的な運用をすることというのは大事なことではないかと思いますので、このような点も強調して書くということも考えられるのかなと思います。

ただ、以上2点のいずれにつきましても、指針の中でどこまで書くのかということはあるかと思います。指針の中で書かない場合は、別の形で関係の当事者に分かりやすく周知するというのを考えるべき問題だろうと思います。

最後に1点ですが、これも1点目と同じで、短時間・有期雇用労働法以外の法律についてのコメントになります。資料3の11ページの下から12ページに掛けて関連するものが列挙されていますが、一見すると、項目ごとに整理されている、例えば労働条件とか雇用管理、契約関係という項目ごとということなのかと思いますが、その結果、同じ法律が何回も出てきたり、あるいはそれぞれのところで指している法律の中身が何を指しているのかが、一見して分かりにくいと思われるような部分があり、若干分かりにくくなっているように思います。これも指針の内容というよりは、指針を基にして関係当事者に周知するときには、例えば短時間・有期雇用労働者の関係で、短時間・有期雇用労働法以外の法令

で参照すべきものとしては、このようなものがありますということが、分かりやすく確認できるようなものがあるといいかなと思います。

指針の中に書くときに、条文の規定と照らして、内容的に正確でかつ簡潔に書く際の適切な記述の在り方について、一面では検討が必要かなと思いますが、他方で、これも指針の問題というよりは、もう少し具体的なレベルの話かなとも思います。いずれにしても何らかの形での御対応が必要かなと考えています。以上です。

○奥宮会長 その他に御意見はございますか。今の点について、事務局から御説明があれば、先にお願ひしたいのですが。

○古舘有期・短時間労働課長 まず1点目の、この基本方針の射程ですが、資料3の2ページの上段を御覧いただきますと、今回の基本方針案は、やはり短時間・有期雇用労働法に基づく基本方針ですので、まずはこの法に基づく取組というものが中心になろうかと思ひます。ただ、ここに書いてありますが、この短時間・有期雇用労働法の施行によって確保されるだけでなく、御指摘のあったほかの関連法の遵守その他によっても、実現を目指していくべきものだというような考え方で整理されております。十分かどうかという点はあるかもしれませんが、関連する法制度も併せて、この基本方針の中で取り組んでいるところでは。

また、基本方針の中での整理というものもござひますが、私どものパンフレットで、この短時間・有期雇用労働法の解説をするような資料も作成しております。その中で、雇管理の改善に必要な関連制度につきましては、それぞれできる限り分かりやすく資料の後段に一体的に見ていただけるような資料も作って、取り組んでいるところです。そうした形で、関連法も含めて周知していきたいと思ひます。

不利益取扱いの件につきましては、この基本方針は行政としての取組を中心に書いておひまして、改正法の中身を細かくは余り記載できていないのですが、御異論がなければ、少し書き込めるかどうか検討したいと思ひます。

○奥宮会長 他に御発言はござひますか。ただいまの御意見の中で、輪島委員をはじめ、基本方針案の段階ですので、幾つか修正の御提案もあったかと認識しております。事務局に御発言を踏まえた上で再度基本方針をお考えいただき、私のほうにまず相談していただきたいと思ひます。その上で、修正があった場合には、委員の皆様それぞれにお伝えした上で、パブリックコメントを含む告示案の策定の手続を進めていくということにしたいと思ひますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮会長 それでは、期限の問題もあって大変ですが、そのような形でお願ひいたします。

それでは、議題(4)について、事務局から説明をお願ひいたします。

○尾田職業生活両立課長 議題4は、資料4と参考資料4の「新旧対照表」に基づき、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正について、御報告いたします。

この次世代育成支援対策推進法ですが、一般事業主行動計画を企業に策定していただき、基準を満たした場合に、くるみん認定、プラチナくるみん認定を行うという内容を含む法律です。資料4の一番下の参考のところに関連条文を載せていますが、第七条で、「主務大臣は（中略）次条第1項の市町村行動計画及び都道府県行動計画並びに一般事業主行動計画、特定事業主行動計画の策定に関する指針を定めなければならない」という規定がございます。

この次世代育成支援対策推進法自体は、この分科会の所掌との関係で申しますと、民間企業に策定を求めている一般事業主行動計画が関係しますが、この法律には、それ以外にも市町村や都道府県が地域における次世代育成支援対策に関する計画を定めるという部分もございます。そういったところも含めて、主務大臣が行動計画策定指針というガイドラインを定めるという構造になっています。

資料4の改正の趣旨のところにお戻りいただきまして、この行動計画策定指針、最新のものは平成26年に関係省庁で策定されております。次世代育成支援対策推進法は平成15年に策定されて平成17年から施行されておりますが、10年の時限立法ということで、平成27年から延長された法律が施行されています。この延長の施行に合わせまして、現行の行動計画策定指針が定められているというものです。

この行動計画策定指針が定められて、あるいは延長法が施行されて今年が5年目になります。この法律が全体で10年の中で、ちょうど5年の区切りで前半と後半ということになりまして、今申し上げました地域計画のほうを5年を1期として前期と後期という形で計画を定めるということが、この法律では求められております。このため、来年度に地域計画を定めていただくに当たりまして、この間に起こったことを反映した指針改正を行うということが今回の改正の趣旨です。

資料4の「2」で「改正の内容」と書いていますが、私どものこの分科会に関わる一般事業主行動計画関係部分についても、この間に育児・介護休業法の改正、あるいは働き方改革関連法の成立等の状況変化がありましたので、最低限の時点修正を行うという形で改正させていただいたところですが、これについては、既に11月14日に告示が公表されておりまして、来年の4月1日から適用ということになっています。

参考資料4を御覧ください。関連する改正内容について簡単に申し上げますと、1ページ目はデータの修正ですが、おめくりいただきまして2ページ目を御覧ください。冒頭の「所定外労働から」「時間外・休日労働」への改正は、今般の労働時間法制の見直しを踏まえた改正です。次は「平成」を「令和」に変えるという改正です。3ページ目にいきまして、私どもの局の名前が変わりましたので、改正しています。そして、「六」のところは平成29年に育児・介護休業法の改正がございまして、個別周知義務、すなわち、労働者が妊娠・出産したこと、あるいは労働者の配偶者が妊娠・出産したことを把握した場合には事業主は個別に育児休業に関する様々な制度をお知らせするよう努めなければならないという努力義務を、育児・介護休業法の改正で盛り込んだところですが、この内容を反映し

た改正をしております。

おめくりいただきまして、次は「母子家庭の母」という言葉について、父子家庭等もありますので「母子家庭等の児童の親」に改正するものその他につきましては、労働時間法制の見直し、労働時間等設定改善法の見直し、そして昨年この分科会でも御議論いただいた、労働時間等設定改善指針の見直しといったものを踏まえた改正をしたところです。以上が御報告です。

○奥宮会長 ただいまの事務局の御説明を踏まえ、皆様から御質問、御意見がありましたらお願いいたします。この点はよろしいですか。

それでは、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は齋藤委員、使用者代表は川岸委員にお願いしたいと思います。皆様、お忙しい中ありがとうございました。