

第8回今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会

開催日 令和5年5月30日(火)

○武石座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第8回「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」を開催いたします。

皆様には、御多忙のところ御参集いただき、ありがとうございます。

本日は、池田委員が御欠席、小田委員が少し遅れられ、佐藤委員が11時50分ぐらいに御退席とお聞きしております。

頭撮りはここまでとさせていただきますので、よろしく願いいたします。

それでは、議題（1）報告書（案）の検討に入りたいと思います。

前回まで、各論について整理した論点案を基に御議論をいただきました。

これまでの御議論について、事務局に報告書の案という形でまとめていただきましたので、本日はこちらについて御議論いただきたいと思います。

まず、事務局から資料の御説明をお願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 事務局でございます。

資料1と2を基本にしまして御説明させていただければと思います。

まず、資料1をお開きいただければと思います。研究会報告書（案）の骨子という形でおまとめしております。

構成といたしまして、まず「はじめに」というところで、今回研究会で御議論いただきました背景についてまとめております。

「I 現状の課題と基本的な考え方」といたしまして、まず最初、1番目「働き方改革」ということで、職場全体の働き方の現状について振り返りをさせていただければと思っております。

2番目「仕事と育児・介護の両立に係る現状」といたしまして、過去の経緯も併せて書かせていただいております。特に介護につきましては、前回御質問もいただいていたかと思われましたので、後ほど補足させていただければと思っております。

3番目、1、2を踏まえまして「今後の両立支援制度の検討に当たっての基本的な考え方」ということで、前回座長からおまとめいただきました研究会としての総論をベースにしまして、座長と御相談させていただきつつまとめさせていただいております。

4といたしまして「両立支援のための政策手段の考え方」ということで、今回、次世代育成支援対策推進法も対象としてきたということもありまして、初回の御議論から法律の性質に着目したような御議論もいただいていたかと思っております。また、前回も育児・介護休業法、次世代法の違い、それから配慮に関する規定などに関する貴重な御指摘もいただきました。ここで改めて政策手段につきまして整理させていただいております。

「Ⅱ 具体的な対応方針」といたしまして、論点案をベースにしたものをまとめております。大きく6点に分けて書かせていただいております。

最後、「おわりに」でまとめさせていただいております。

報告書（案）につきましては、こういった骨子を基にしてつくってございまして、資料2をお開きいただければと思います。

資料2、報告書（案）ということでおまとめしております。

まず、「はじめに」ですけれども、①で少子化、高齢化の中で人口減少が加速化していくというところを確認させていただいております。

このような中で、社会経済の活力を維持・向上させるためには、生産性の向上を図るとともに、多様な人材が活躍できる環境整備について対応していくことも重要であるとしております。

②その一つといたしまして、男女ともに働き方を見直していくことが必要としております。子育て中の女性も含めまして、意欲・能力を活用していくことがますます重要になっているし、その次の段落ですけれども、出産・育児を機に離職をせずに就業継続できるというような環境整備はもとより、就業を継続した場合にも望むキャリアを形成していくことが可能となることが求められるとしております。そのためには、女性に偏りがちな育児・家事の負担を男女でシェアしていくために、男性の育児への参加を進めていくことが求められるとしております。このような取組につきましては、男性についても育児に関わる時間を増やしていきたいという希望に応えることができるものとしております。

③男女ともに育児とキャリアへの希望がかなうように、働き方を見直していくことは少子化対策にも資するものでありますし、企業においても人材確保あるいは人材育成につながると考えられるとしております。

④が介護をめぐる現状ですけれども、離職者数は年間約10万人となっておりますが、2ページに続きまして、その背景には多様な事情があるとしております。

労働者本人にとっても、希望に応じて就業を継続できるということも大事ですし、企業においても、豊富な技能・経験を持つ年齢層の労働力の確保に資するものであることから、両立支援制度の活用を促進していくことが重要であるとしております。

⑤ですけれども、以上、育児・介護をはじめとした労働者の家庭責任や私生活における希望に対応しながら労働参加を進めていくことが、社会全体にとって求められるとしております。

3ページから「Ⅰ 現状の課題と基本的な考え方」についておまとめしております。

「1. 働き方改革」につきましては、まず、ワーク・ライフ・バランスの実現のために重要な要素としまして、労働時間や休暇があると承知しておりますけれども、こちらにつきましては近年では平成30年に働き方改革関連法が成立するなど、長時間労働の是正や労働者の心身の健康に配慮した取組が進められてきております。

2段落目になりますけれども、働き方改革につきましては、労働者の希望をかなえるこ

とと同時に、企業にとっても効果があるものですし、育児・介護だけではなくて、病気の治療や地域活動、学び直し、副業・兼業、あるいは趣味の充実といったところも含むかと思えますけれども、様々なライフイベントに対応した仕事と生活の両立にも資するとしております。

ii ですけども、こういった働き方改革の結果、長時間で働く労働者の割合は徐々に減ってきたというような効果が出ておりますが、一方で、「しかしながら」の段落ですけども、特に正社員を中心としまして、時間外労働を前提とした働き方や働く場所・働く時間体が固定化されているという状況がまだ見られているかと思えます。こういった就業環境が、子を持つ共働き夫婦においても、男性の帰宅時間が遅く、夕方から夜にかけての子どもの世話が必要となる時間帯に帰宅できない、こういったことが女性に育児・家事の負担が集中するということにもつながっているということを書かせていただいております。

また、時間外労働につきましても、ある程度めりはりがついていることで、帰宅時間を労働者自身がコントロールできるようになることも重要ではないかという御指摘もいただきましたので、その点、書かせていただいております。

4 ページからが「2. 仕事と育児・介護の両立に係る現状」でございます。

まず、育児の両立に係る現状ですけども、①の i 番につきましても、これまでの改正事項でございます。i と ii がこれまでの経緯でございます。

iii、これまで何度も御確認いただいていたところですけども、育児休業の取得率あるいは取得期間といったところで、男女の間で差があるというところが見られるかと思えます。

一方で、iv、利用に関するニーズを見ますと、男性の中でも積極的に子育てをすることを希望する割合が増えていることが確認できたかと思えます。

さらに育児期の働き方に関する労働者のニーズを具体的に見たのが v でした、少し文字では分かりにくいかと思えますので、資料 3 の 8 ページも併せて御覧いただければと思います。女性・正社員について見ていきますと、短時間勤務や育児休業に関する希望は高くなりますけれども、子どもの年齢が高くなっていくにつれまして、残業をしない働き方、フルタイムでも柔軟な働き方というような希望が短時間勤務よりも高くなっているというところが見てとれるかと思っております。

一方で、男性・正社員を見ていただきますと、短時間勤務や育児休業に関する希望は小さくなっておりますけれども、できるだけ残業しないとか、フルタイムで柔軟な働き方をしたいというような希望がどの年齢においても高くなっているということかと思っております。

本文にお戻りいただきまして、5 ページの vi になりますけれども、休暇につきましても、この研究会で議題にさせていただきましたけれども、小学校就学以降のニーズや、現行の子の看護休暇制度が対象としていないところにつきましてもニーズが見られるというところが確認されたかと思っております。

vii、本研究会におきましては、障害児や医療的ケア児を養育する当事者の方々の団体からお話を伺う機会がありましたけれども、子の年齢で発達段階を区切ることができないというところで、柔軟かつ具体的な配慮の視点を盛り込むべきとの御意見をいただいていたかと思えます。こうした多様な事情に応じた個別の対応についてのニーズも育児の中では見られるとしております。

以上を踏まえまして、②で育児に関する制度的な課題として3点をまとめしておりますけれども、1つが「i 男性の育児休業のさらなる取得促進」、6ページにお進みいただきまして、「ii 子の年齢に応じた残業しない働き方や柔軟な働き方、休暇のニーズへの対応」、「iii 多様な状況にある子どもや親に関するニーズへの対応」といったところが挙げられるとしております。

次に、「(2) 仕事と介護の両立に係る現状」ですけれども、まず、介護休業制度につきまして、これまでの経緯でございますが、平成7年に家族介護の問題が労働者にとって雇用を継続する上で深刻な問題であったということを背景に、介護休業制度が創設されております。このときは緊急的対応措置として機能することが求められて創設されたという経緯がございます。

その後、平成12年には介護保険制度ができて、介護をめぐる社会制度は大きく前進したという状況かと思えます。

iiですけれども、平成7年に介護休業制度ができた当初は、脳血管疾患を前提としまして、家族が介護に関する長期的対応方針を定めるための期間として93日という期間が1回に限って取得できるものとして法定されたという経緯がございます。

その後、幾つか改正を経まして、iii、平成28年、認知症の割合が増加するなどの背景がございまして、7ページにお進みいただければと思えますけれども、介護のフェーズに応じたニーズに対応するために、介護休業を3回に分割して取得することを可能とするような改正も行われております。

参考資料の1ページにそのときの労働政策審議会の建議をつけさせていただいておりますけれども、その際にも、介護休業制度は緊急的対応措置として位置づけられてきた従前の考え方は基本的に維持され、介護の体制を構築するために一定期間休業する場合に対応するものとして位置づけられたとしております。

本文の注釈5につけておりますけれども、この介護休業の位置づけを踏まえまして、いわゆる介護のみを行う場合だけでなく、それ以外の介護の体制を構築するために必要な行為も併せて行う場合も当然に含まれると整理いただいたところです。

本文に戻りまして、同時に、日常的な介護のニーズに対応するため、介護休暇制度などについても見直しが行われたところです。

7ページ、ivですけれども、以上のように、制度につきましては、変化する介護の在り方に対応してきたという経緯がございますけれども、一方で、勤務先に両立支援制度が整備されていないなどの事情で離職しているような方々も見られるところです。

介護につきましては、ヒアリングでも、先の見通しが立ちにくい中で、長期にわたり自ら家族の介護を行うことは、仕事と介護の両立が困難となって、離職につながりかねない、要介護者にとっても、可能な限りその有する能力に応じた自立した日常生活を営むことが望ましいというようなことを確認させていただいたかと思えます。そのようなところから、8ページにお進みいただきまして、介護離職に対する課題に対応していくことが必要としております。

8ページ、v番ですけれども、行政でもこれまで対応をさせていただいておりまして、例えば企業向けに両立支援対応モデルを構築させていただいたりとか、ケアマネジャー向けの研修カリキュラムの策定も進めてきておりますし、動画、リーフレットというような周知のための資料も作成してきたところです。

このような状況を踏まえまして、8ページで介護をめぐる制度的な課題をおまとめさせていただき、介護離職を防止するための仕事と介護の制度の効果的な利用を促進していくことが大事ではないかとしております。

9ページにお進みいただきまして、介護に直面している当事者の労働者だけでなく、これから介護に直面する可能性がある労働者についても準備をしておけるように、制度への理解を深めていく必要があるとしております。

9ページの3番、以上の現状を踏まえまして、基本的な考え方を4点まとめさせていただいております。

①、育児中の女性を含む多様な人材が活躍していくために、固定的な性別役割分担意識を見直すこと、それによって男女が共に望むキャリア形成を実現していくことが重要であるとしております。これにつきましては、若い世代を中心としたニーズの変化にも対応していくことが必要ではないかとしております。

②では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、企業における働き方改革をより一層推進しまして、職場全体で長時間労働が是正されることが不可欠としております。そのためには、ヒアリングでも確認させていただいたように、職場の誰もが休みやすい職場の体制を構築していくことが重要であるとしておりまして、多能工化・兼任化を進めている事例も御紹介いただいたかと思えますし、業務をチームでシェアするなどの取組も効果的であるとしております。

10ページにお進みいただきまして、こうした働き方改革を進めていくことで、特別な両立支援制度のみに頼らなくても、仕事と様々なライフイベントを両立させていくことを目指す方向を見据えて取り組んでいくことが必要であるとまとめさせていただいております。

一方で、③のところ、御意見をいただいたように、育児・介護に対する責任と仕事の両立を図るためには、特に負担の大きい時期には、各種制度につきまして、性別にかかわらず気兼ねなく使えることが重要であるとしております。また、その時期を越えた後には、重要な働き方を活用しつつ、フルタイムで働きながらキャリア形成をしていくことも重要ではないかという御意見をいただいていたかと思えます。

④、コロナ禍におきましては、働き方あるいは家族のケアといったところについて、考え方に大きな影響を与えたとしております。特にテレワークについては、広く柔軟な働き方として認識されるようになったと承知しております。

「4. 両立支援のための政策手段の考え方」について、ここはまたお読みいただければと思いますけれども、育児・介護休業法、次世代法、それから各種予算事業等も含めて、政策について整理させていただいております。

11ページのⅡからが論点案をベースにしました具体的な対応方針についてでございます。論点案と特に変わったところ、深まったところを中心に御説明させていただければと思います。

まず「1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応」というところで、前回、子の年齢に区切った制度について御議論いただいたかと思いましたが、その背景にある働き方とセットで少し整理をしております。

3歳になるまでというところにつきましては、制度の利用を可能にしながら、一部働き方を柔軟化して、フルタイムに近い形で働けるようにしていくことが大事ではないか。

12ページにお進みいただきまして、3歳から小学校就学前につきましては、保育サービスを利用しながら仕事で能力を発揮できるという点を重視しながら、柔軟な働き方あるいは残業しない働き方を取り入れていってはどうかとしております。

小学校就学以降につきましては、働き方はフルタイム社員と同じにしながら、必要に応じてスポット的に家庭のことに対応できる休暇制度を設けることによって、両立支援を強化していくというようなところが、この研究会で御議論いただいてきたところかと考えております。

12ページの「(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充」につきましては、前回御議論いただきましたテレワークの活用や短時間勤務制度について書かせていただいております。

テレワークにつきましては、「《具体的な措置》」のところですが、企業の努力義務として位置づけるような形にしつつ、この研究会では特に何度も御議論いただいたところかと思っておりますが、就業時間中は保育サービス等を利用して就業に集中できる環境が整備されているということが重要ではないかという御議論をおまとめしております。

少し飛びまして、13ページの「(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充」につきましては、「①柔軟な働き方を実現するための措置」といたしまして、事業主が各職場の事情に応じまして、2つ以上の制度を措置するという義務を設けることが必要という形でまとめさせていただいております。

その際、前回、論点案では、労働者が1つを選ぶというところを最低基準としてはどうかとしておりましたけれども、2つ以上を組み合わせることも重要ではないかという御指摘をいただきましたので、その点を14ページのbで望ましい働き方として書かせていただいております。

15ページのfになりますけれども、柔軟な働き方の措置の1つとして、テレワークを設けるときの基準の考え方についても論点でお示ししております。ここは前回いただいた内容を書かせていただいておりますけれども、少し違うということがあればまた御指摘いただければと思っております。

15ページ②、3歳から就学前までの残業免除の在り方につきまして、16ページに具体的な措置を書かせていただいておりますけれども、小学校就学前までとすることが適当であるとしております。これにつきまして、ほかの労働者とのバランス、あるいは短時間勤務制度からの移行期間という観点から就学前までとさせていただいておりますが、この点につきましては、特に小学校1年生については新たな環境になじむ期間として必要ではないか、あるいは小学校6年生までについては教育面・安全面での配慮から必要ではないかという御意見もありましたので付記しております。

また、viですけれども、職場の全ての労働者が残業がない働き方となることが望ましいといったことも御議論いただいたかと思っております。

16ページ、「(3) 子の看護休暇制度の見直し」です。17ページに具体的な内容を書いておりますけれども、1つがiiiのところですが、取得目的については、子の行事参加あるいは学級閉鎖等にも活用できるようにしてはどうかとしております。

vですけれども、取得可能な子の年齢については小学校3年生の修了までというところで、診療を受けた日数の状況等を勘案しておまとめしております。ただ、ここにつきましては前回、両論御議論があったかと思っておりますので、その下の「なお」の段落に書かせていただいております。

17ページ、「2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進」の「(1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援」で、中小企業に対する助成制度、企業規模にかかわらずノウハウの共有などについて書かせていただいております。

18ページ、「(2) 育児休業取得状況の公表や取得率の目標設定について」ですけれども、育児休業につきましては、取得率に男女間の著しい差があることから、当面の間は男性の育児休業の取得を一層促進していくことが必要ではないかとしております。

「《具体的な措置》」ですけれども、男性の育児休業取得状況の公表の義務づけにつきまして、さらに300人超の事業主などの拡充をしてはどうかとしております。19ページに進みまして、ただし、企業規模が小さい場合には一定の配慮が必要ではないかとしております。

v、育児休業取得率の目標を上げる場合には、その他の育児の質に関するようなものも含めて必要ではないかというようなこととおまとめさせていただいております。

19ページ、「3. 次世代の育成支援に向けた職場環境の整備」につきましては、これまで御議論いただきましたような、男女が共に仕事と子育てを両立できる企業の取組を促進していくという観点で、これまでの御議論をおまとめさせていただいております。

21ページの「4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等」

につきまして、(1)で情報提供や雇用環境の整備の在り方をまとめさせていただいております。

「《具体的な措置》」のところですが、ivで、介護に直面した労働者に対して個別に周知する、あるいは働きかけをすることも必要としております。

v、40歳になるタイミング等を捉えた情報提供も必要ではないかとしております。

vi、企業が雇用環境に関する整備を行うことも必要ではないかとしております。

おめくりいただきまして、22ページの「(2)介護休業」につきまして、冒頭確認させていただいたように、制度の目的に照らすと、取得日数や分割回数について、現行制度でさらに見直しが必要な状況は現時点では確認できないのではないかとさせていただいております。

(3)が「介護期の働き方」についてです。23ページで特にテレワークについて書かせていただいておりますが、様々御意見をいただいたかと思っております、介護期の働き方として、テレワークを選択できるように努めることを企業に求めることが必要ではないかとしておりますが、また御意見を賜ればと思っております。

23ページ、「5. 障害児等を育てる親等、個別のニーズに配慮した両立支援について」を書かせていただいております。障害児の場合につきましては、子の障害等の状況が多様であること、それから「《考え方》」のiiですけれども、障害児等に限らず、各家庭において様々な個別のニーズがあるというところを確認いただいたかと思っておりますので、具体的な措置としまして、24ページの②になりますけれども、育児中の労働者に対して個人の意向を尊重するというところで、個人の意向を聴取するというところを企業に義務づけた上で、それを企業が尊重することが適当であるのではないかとしております。

その時期につきましては、妊娠・出産等のタイミングでまずは一律に行うことが考えられるのではないかということで、②は今までの御議論を踏まえた、制度に落とすという形という形で書かせていただいております。

24ページの「6. 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備」というところで、プライバシーへの配慮について御意見を頂戴していたかと思われましたので、その点を(1)で書かせていただいております。

それから、「(1)心身の健康への配慮」というところで、前回御議論いただいたことも踏まえまして書かせていただいております。

25ページの「(3)有期雇用労働者の育児休業取得等の促進」というところで、論点案にはございませんでしたけれども、何度か研究会で御議論いただいたかと思っております、特に女性労働者の場合は、有期雇用の方への育児休業の取得促進の際には、産前・産後休業に関する制度についても併せて周知をしていくことが重要であるというところで、こちらにつきましては行政で引き続き対応していきたいと思っております。

25ページからの「おわりに」ですが、26ページにお進みいただき、特にこの研究会では、働き方改革をより一層進めていくことで、特別な両立支援制度のみに頼らなくても、通常

の働き方を継続しながら、様々なライフイベントとの両立ができることを目指していくというような考え方について御検討いただいたかと考えております。こういった考え方については、その他の制度の見直しに当たっても共有されることが求められるという形でおまとめしております。

1点、参考資料の2ページ目になりますけれども、3月末にまとめられました「こども・子育て政策の強化について（試案）」に基づきまして、4月以降、こども未来戦略会議が開催されております。その場におきまして、加藤厚生労働大臣から、今後の共働き・共育への推進に向けた取組ということで、この研究会の御議論についても御紹介させていただいているところです。

長くなりましたけれども、以上でございます。

○武石座長 ありがとうございます。

前回、主にⅡのところでのいろいろな御意見をいただいたわけですが、これまで出た基本的な考え方も文章化していただいたという形での報告書（案）を御説明いただきました。

ここから御質問、御意見をいただきたいと思うのですが、4つのパートに分けて議論を進めたいと思います。

最初に「はじめに」とⅠのところ、基本的な考え方、前提となることについて御議論いただきたいと思います。次にⅡに関しては、1、2、3という育児のところを1つ、4が介護になりますので介護で1つ、それから、5、6、「おわりに」という形で、4つのパートに分けて御意見をいただきたいと思いますが、Ⅰのときにはほかのことを言っていけないということではないので、関連する部分もあると思いますが、おおよそそんな区分で御意見をいただいきたいと思います。

最初に「はじめに」と「Ⅰ 現状の課題と基本的な考え方」についてお願いいたします。ここは今回、資料として初めて文章化しておりますので、特に御議論をいただきたい部分になります。よろしくお願いいたします。

佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 よくまとめていただいて、特に大きなあれはないです。細かいことも含めて。

まず、1ページ目の「はじめに」の男女でシェアというのは、分担かなんかでもいいかなというところです。

2ページ、介護保険制度の利用方法が分からない。でも、制度のことも知らないのです。利用方法というのは、制度のことを知っていて利用方法が分からないのだけれども、介護保険に親が入っているとか、自分も入っているとかを知らない人もいるから、ちょっと広げて書いていただいたらいいかなと。

5ページの上のほうで、短時間勤務を希望する人がいるということで、後ろのほうには夫の長時間労働が書いてあります。ここもちょっと触れておいたほうがいいのかと。希望があるから制度をつくると。でも、後ろのほうを見ると、ちゃんと背景には夫の長時間労働

働、パートナーの長時間労働があるみたいなのがあるから、ここでもちょっと触れておいたほうがいいかなと思いました。

7ページで、介護休業について、介護保険制度ができて変わってくるということで、注5に書いていただいたのだけれども、水町労働法を見ても、介護休業は介護をすることと書いてあるのです。次の荒木労働法を見てもこういう説明はないのです。それは労働法として、先生方はどうなのかなと思う。社労士の先生方が、例えば水町労働法を見ると、どこを探してもこうは書いていないのです。そうすると、介護休業は介護をするためではないと企業にアドバイスするという危惧を感じるので、水町委員からもそれについて伺えるとうれしいです。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

では、まず水町委員。

○水町委員 せっかくなので、併せて少しお話をさせていただくと、今の点については法令上どこに位置づけられているかの問題で、法律もしくは政令、厚生労働省令等で位置づけられていれば、民主的にちゃんと担保されたものであって、重要なルールだという位置づけで我々としても世の中に一般的にアピールすべき点だと考えますが、その下の役所の中で定めた規則等になると、いつどこで変えられるかどうかも分からないし、法的な根拠としてどこまで一般化できるかというところもあって、どこまでテキストに書くかというのはあるので、こういう重要なことは、法令のレベルとして高いところできちんと書いて世にもアピールする形にすることが望ましいのかなと思います。

ほかの点もいいですか。

特に第1パート、「現状の課題と基本的な考え方」のところには、いろいろなこれまでの議論の考え方を盛り込んでいただいて、いい方向に向かっているということが分かるようになっていないかと思います。具体的には、「具体的な対応方針」というⅡの中でどのように具体化されているかということが大切なので、また次の段階で少し内容の確認をさせていただきたいと思いますが、1つだけ、9ページの②ですごくいいと思ったのは、残業のない働き方とか、通常の働き方をしながら両立をするという、この残業がないというのが通常の働き方なのだということが書かれていることは大切だと思いました。

9ページの②の2段落目、多能工化・兼任化を進めること、業務をチームでシェアすることなどの取組が、休みやすくするためには大切だと。働き方改革の中で、属人制をやめて、みんなでシェアできるようにしようということが言われています。これは休みを取るためには取りやすいのですけれども、これを進めていくと、逆に労働時間を短くするということに対して、休んだときに、いろいろな人がやらなければいけない、いろいろな仕事をやらなければいけないということにもなるので、やや微妙かなという気がしました。

要は残業のない働き方をするためには、労働契約の内容を明確にして、一人一人がこういう仕事を負っているのだということを明確にすることによって、過剰な負担をなくして

いくというベクトルが1つあるのと、あとは、誰が休んでもきちんと休めて、そういうシステムをインフラとしてつくっていくという両方がある、後者のほうをここで多能工化・兼任化と書かれています、逆にこれは一人一人の労働者にとっては過重労働を招く要因にもなり得るので、いろいろなものが交錯する中で、急にこの3行が出てくると、休暇を取るためには利くだけでも、ジョブの範囲を明確にしながら、残業のない通常の働き方を実現するという観点からのコンテキストの中で、ここがどのように位置づけられるのか。やや違和感があると思ったところです。つながりの中でどうするかという書き方の工夫はあり得るかもしれません。

先ほど申し上げた通常の働き方とか残業のない働き方というところが非常に重要だと思うのですが、統計水準の2以下のところで具体的にそれがどう制度の改変の中でつなげられていくかというのは、この後また少しお話をさせていただければと思います。

○武石座長 ありがとうございます。

事務局からお願いします。

○新平職業生活両立課長補佐 介護のところを少し補足させていただきますと、参考資料の1ページ目におつけしましたとおり、法律上の定義につきましては、介護するためにする休業になっていて、事務的に出している解釈通達の中でも、「『介護』とは、歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与するの意である」としており、法令の世界ではそうなっているという中で、労働政策審議会や行政的な解釈の中で、体制整備のために必要なものも当然入ってくるということが確認されてきたという経緯があるということを確認させていただきます。

○武石座長 ありがとうございます。

そうすると、きちんと位置づけられるかどうかということですね。ありがとうございます。

小田委員、どうぞ。

○小田委員 ありがとうございます。

4点ほどあるのですけれども、まず1つ目は意見というよりも感想というか、シェアしておきたいと思ったのが、最初の働き方改革のところなのですけれども、参考資料の8ページ目の数字的に見た希望する両立の在り方の男性・正社員のところで、残業しながらフルタイムで働きたいと言っている人が3割前後ずっといるということがとても問題なのだろうなと思っています。

この裏を返すと、女性のほうが育児のための短時間勤務制度を利用して働くというところで、ここでもう本当に性別役割分担ができてしまっている、プラス残業ありきの働き方をしたいと本当に思っているのか、それとも状況的にそうせざるを得ない環境があるのかというところもあると思うのですけれども、ここをどう考えていくかというところだと思っています。

水町委員は、いろいろな国の働き方、価値観、労働とはというようなところも突き詰め

て考えていらっしゃると思うのですけれども、日本の残業ありきが当たり前というところを変えるのはすごく大きな変革が必要になってくると思うので、ここの委員会だけの話ではなくなると思うのですけれども、ここの部分は、女性の意識、企業の意識がいかに変わっても、働く男性の意識が変わっていかないと何も変わらないというようなところも問題としてあるのだらうなと思いました。

9 ページ目、「3. 今後の両立支援制度の検討に当たっての基本的な考え方」の①にはっきりと「固定的な性別役割分担意識を見直し、男女がともに望むキャリア形成を実現していくことが重要である」と明記されていることはとても素晴らしいと思っていますし、次の段にあるような、今後そういうこと、性別役割分担がどんどん消えていくという流れで日本社会が向かっていくといいなと思いました。

そして、これはまたこの委員会の範疇を超えてしまうかもしれないのですけれども、教育というのがとても重要になってくるので、子どもたちが見るメディアや教科書の中身、キャリア教育といったところで、例えば家庭科を男女がどういうふうに習っていくかといったところも含めて、本当に子どもたちの価値に影響を非常に及ぼす教育面の見直し、強化も重要になってくるかなと思いました。

最後に16ページなのですが、「《具体的な措置》」のところで、現在3歳になるまで請求できる残業免除について、3歳以降も請求を可能とすることが必要である。次の項目では、小学校1年生、小学校6年生までの期間といったような新たなところに関して、一部のSNSとかの反応によると、これでまた性別役割分担が色濃くなってしまっているのではないかという指摘があって、私たちはそれを言いたいわけではないではないですか。なので、性別役割分担、要は女性に残業免除をしてほしいとはどこにも書いていないというところで、どういう工夫ができるかはあれなのですけれども、正確にこれを読み取ってもらえるような意識が必要になってくるのかなと思いました。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

8 ページの男性のフルタイムで残業もするというような意識は、3 ページの ii の辺りの現状のところでも少し書き加えられるかなということと、教育に関しては、最後に「おわりに」のところで教育制度も重要ということは書いているので、教育のところまで具体的に踏み込んで書けないと思うのですが、「おわりに」のところで触れているということだと思います。

男性の長時間労働が結局女性のいろいろな支援策の利用につながっているというのは、先ほどの佐藤委員の御指摘ともつながっていくと思うので、その辺りは現状を分析しながら書き込めるところを書いていきたいと思います。それでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

久米委員、どうぞ。

○久米委員 取りまとめ、ありがとうございました。

今までの議論が丁寧にまとめられていて、非常にいいと思いました。

二、三、気づいた点ですけれども、1 ページ目の「はじめに」に、「生産性の向上を図るとともに、多様な人材が活躍できる」と書かれているところがよかったと思っています。生産性の向上に触れる必要があると思っていました。もう一つ言うと、多様な人材が活躍できると書くか、例えば、労働者のウェルビーイングを向上させると書くか、企業側にとっても労働者にとってもこの取り組みが大事だという書きぶりがいいと思っております。

2 点目としましては、2 ページ目の次世代育成支援対策推進法の出し方で、ちょっと枕言葉があったほうがいいのではないかと考えます。法律に詳しい人なら、これがどういう趣旨で、誰に向けられた法律であるかは分かるのですけれども、そうでない読者を想定するならば、労使でこういう取組をしていく上で後押しとなる法律があるのだということを改めて2 ページ目の初めのほうで触れた上で、この推進法について述べたほうが、流れがいいかなと思いました。

水町委員から指摘があった9 ページの多能工化・兼任化のところは、冒頭にある生産性の話にも関連するところかと思っていますし、効率よく働くということだと思うのですけれども、職務の明確化などはどちらかというところと長時間労働の問題などの解決につながるのかなと思います。

先進的な企業では、両立支援によってイノベーションが進む、ある種の生産性、いわゆる分母の労働投入量を減らすだけではなくて、分子の付加価値を増やすような意味で、積極的に両立を支援したほうがいいと考える現状がありますが、今回の報告書に関しては、あくまでも長時間労働をどう是正するかという趣旨での取組ということで、いったん、この方向でいいのかなと読ませていただきました。

ありがとうございました。

○武石座長 ありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

所委員、お願いします。

○所委員 ありがとうございます。

私のほうからは、3 ページ目の ii の「また」の前のところ、2 行目、育児期・介護期の労働者にとっては、時間外労働が少なくなったほうがいいということが書いてあるのですが、先ほど水町委員からも御指摘がありましたが、全ての労働者にとって残業がないという働き方が望ましいというのが私たちの研究会の共通のスタンスであるならば、基本的な考え方の3 ページ目にはっきりと基本のスタンスとして書いた上で、徐々に長時間労働についても減らしていくという形に、原則論をどこかに打ち出したほうがいいのではないかなと思います。

なぜかというところ、例えば10 ページ目の2 段落に「通常の働き方を継続しながら」という言葉が出ていて、この「通常の働き方」というのはどういうものを想定しているのかが報

告書を読み進めていかないと分からないです。全部読んだとしても、9ページ目には、「職場全体で長時間労働が是正されることが不可欠である」と書かれていて、報告書では長時間労働で働く働き方はよくないということは書かれていますが、残業が数時間あったけれども長時間ではないという働き方もありますから、報告書のスタンスがわかりにくいです。労働法の世界では、所定労働時間が基本的な契約上の働き方で、時間外労働はエクストラの部分であるという考え方で整理されているのですから、そこは強調して3ページ目に改めてきちんと書いてから、長時間労働も必要に応じてしなければいけないけれども、育児期や介護期の人に対してはより強い配慮が必要なのではないかという形にしたほうがより分かりやすいというか、明確なメッセージが伝わるのではないかなと思います。

先ほど小田委員も、長時間労働は駄目だけれども、所定外労働時間は幾分かあっても仕方がないというような考え方は、男女の役割分担を固定化するのではないかという御指摘がありました。その部分を反映する形で頭紙に近いところでメッセージとしてしっかり打ち出したほうがいいのかなと思っています。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

では、事務局からどうぞ。

○新平職業生活両立課長補佐 後半の通常の働き方というのは、フルタイムを前提とした働き方という意味合いで用語を使わせていただいておりますけれども、フルタイムというときに、残業があるフルタイムなのかどうなのかというところが曖昧だということにもつながってくるのかと思っております。

これに関して、時間外労働に対するお考えも様々あるかと思しますので、今日場で御意見をいただきましたら、反映させていただければと思っております。

○武石座長 ありがとうございます。

通常の働き方というのが、時間外まで含めているのかどうかは今の段階で非常に曖昧な書き方になっているのは事実なのですが、何か御意見あればまた。この後でも大丈夫です。

水町委員、どうぞ。

○水町委員 私は、10ページが通常の働き方をしながら育児介護を含む様々な事情に対応できる職場であるという書き方だったので、これは基本的に残業がないノーマルな働き方だと思っていたのですが、普通に残業しながら両立するということはあまり考えられないので、通常の働き方ということがいっぱい出てくるので、そこら辺をどういふものなのかというのを少し整理して書かれるといいかもしれません。

○武石座長 ありがとうございます。

理想としては、残業がない働き方が通常の働き方になっていけばいいのですが、現状、残業があるのが一般的で、そこと育児をしている人たちと働き方があまりにも乖離をしてしまうと、キャリア形成上に問題が出るというようなところでのジレンマの中で、通常の

働き方が今、必ずしも明確になっていない部分があるのは事実です。

○水町委員 逆に、残業がある働き方が通常の働き方だという認識で、通常の働き方という言葉で報告書で書くのであれば、そういうのは入れないほうがいいと思います。

○武石座長 そこは整理できますか。

ありがとうございます。

あと、いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、次に「Ⅱ. 具体的な対応方針」になります。

まず、育児に関してが1、2、3になりますので、育児に関して御意見をいただきたいと思います。育児については11ページから12ページにかけて、3歳までと3歳から就学前まで、それから小学校就学以降について、少し段階的に通常の働き方に戻っていくというのを意識した整理になっています。

では、ここで御意見があればお願いしたいと思います。

佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 その前に、さっきの通常の働き方のところでいうと、基本、法定の40時間を考えたほうがいいと思う。実際、37.5とかそういうのがあるから。40まで法内残業のところもあるので、残業ゼロと言ってしまふときの残業とは何かという話になるから、そうだとしたら、ここで言うときは法定のところを通常の働き方という書き方のほうがいいかなという気はしていて、個別企業に下りてくると40よりも短いところもあって、法内残業がある、これもなくすぞみたいに変に取られても困るということです。

12ページから17ページ、ずっと読むと分かるのだけれども、今回何が変わるか。まず、3歳までのところでいうと、12ページの①と②は1個で書けないのかなと。3歳までの短時間勤務があって、それは維持しながら、6時間入れた上で週2回フルタイムとか、テレワークを入れてもいいですよという話でいいのか。まず、3歳までがどう変わるのかというのが、テレワークの場合の留意事項が①なのです。①と②をまとめて1個で書けないのか。3歳までが何が変わるかという、労使協定は別にすれば、基本は6時間勤務が原則のままで、ただしもう少し、5時間であってもいいし、7時間であってもいいし、6時間だけれども時々フルタイムがあってもいいし、テレワークでもいいという話でいいのかな。

次、今度は3歳を超えて小学校入学までが①と②に分かれているのだけれども、基本はここは短時間勤務プラスそれ以外の中の2項を措置してくださいというのが新しいところですね。

残業免除も基本は3歳までなのです。ただ、意見もあります。そうすると、小学校入学までは残業免除はあって、それ以外に短時間勤務プラス何かですね。

○武石座長 短時間勤務は入らなくてもいいのです。短時間勤務も含めた中からの2つ。

○佐藤委員 それと別に残業免除があるのだね。そのようなことがよく読まないによく分からないので、どこかに絵があるといいのかなと。

もう一つは、この看護は小学校3年まででいいのですね。つまり、何が変わるのか、ど

う変わるのかが分かるように留意事項を書いていただく。ずっと読んでちょっと分かりにくいなということなので、どうするかなのだけれども、現行からここではどう変えようと議論したのかというのがあって、そのうちのなぜというのがあるような書き方にしていたといいかなということです。

もちろん残業免除についていろいろ意見がありましたというのは後ろに書いてもいいのかなと。そういう意味で、基本的には(2)は子が小学校入学までの話ですね。それが①、②と残業免除が別にあるとちょっとあれかなと思っただけの話です。内容が分かるように書いてくれたらありがたいということです。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

多分、図か何かがあると分かりやすいのだと思うのです。

○佐藤委員 文章の中に図もあったほうが分かりやすいかなという気がします。

○新平職業生活両立課長補佐 資料3の21ページに現行の両立支援制度に関する図をつけております。年齢に応じて、1歳までの基本原則の育児休業、3歳までの短時間勤務、それから3歳から就学前までの子の看護休暇というような形になっています。そこに工夫をするような形で検討したいと思います。

ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

確かに文章だけだと議論をしても分かりにくいので、ご意見いただきありがとうございますでした。

ほかにいかがでしょうか。

水町委員、お願いします。

○水町委員 ありがとうございます。

16ページの真ん中辺りのvi、職場の全ての労働者について残業がない働き方となることが望ましい。それは後述3と書いてあって、いろいろなところで3になっていて、3がすごく大切だということが分かるのですが、19ページで、次世代法改正をしつつ、どうするかというところのポイントとして、恐らく一番下、ivで一般事業主行動計画の策定に当たって、「男女がともに仕事と子育てを両立できる職場」というところで、策定に当たっての基本的な考え方として、男性育児休業の促進や全ての労働者の時間外労働の縮減、柔軟な働き方の促進等の事項を盛り込むことについて具体的に示すということが書いてあって、恐らくここがいろいろなところで言われているものを受けているのかなという気がするのですが、全ての労働者の時間外労働の縮減ということで、具体的にどういうことをイメージされているか。

大きな考え方としては、強行法として時間外労働を強制的に減らすかどうかというのは、労働基準法上の上限規制とか、36協定の原則的な45時間をどうするかというレベルのものとは違う、もっと政策的にどう残業のない働き方を推進していくかというときに、今やろ

うとしている政策の中で、次世代法の改正というのが1つ大きなポイントとなると思いますが、強行的な法律によって強制していくというやり方以外の大きな方向性としては、情報公開をしながら進めていくというときに、次世代法でどこまでその情報の公開や公表をできるのか、どういうメニューになるかという考え方や、労働施策総合推進法の中で義務づけられている情報の公表というやり方もありますし、さらには有価証券報告書の人的資本情報開示というところで、どこまでを人的資本と考えて情報を開示するか。企業レベルとか法人の形態によっていろいろなものがありますが、そこら辺と有機的に連動するとか、そごのないような形で、それぞれの法律でいろいろなやり方があるとは思いますが、情報の公表の形で残業のない働き方をどのように実現しようと思ひ、どのような結果が出ているのかを示す。

恐らく次世代法のところについては、くるみんとか何とかくるみんを取るために行動計画を出してやったほうがいいですよ、それを出さなければ何もなくていいですよということになるかもしれませんが、くるみんに関係なくそういうのをやるという場合には、労働施策総合推進法で、どういう範囲の企業にどういうふうに公表させるかということと、有価証券報告書で人的資本の開示、有効活用の観点からもつながってくることなので、そこら辺をいろいろ視野に入れながら書くとすると、もうちょっとここを具体的にというか、時間外労働の縮減よりも、具体的なイメージとしては、例えば実労働時間がどれぐらいになっているかの平均を公表してもらおうかどうか。できれば年代別、20代、30代、40代、50代、60代、70代を入れるかどうかですが、実労働時間の平均がどうなっているのかという結果としての労働時間のデータと、あとはそれが比較的長くなっているとすれば、目標としてどういうふうに下げようとしていて、その目標達成のためにどういうふうな筋道を描きながら目標達成に向けて動いているのか、そこら辺になると次世代法になると思いますが、前者だともしかしたら労働施策総合推進法なのかもしれないし、次世代法を改正して、どういう法律にしようかという仕組みの立てつけとも関わるので、ここでは次世代法のことを書かれていますが、もうちょっと視野を広く、いろいろ書けることを書いていくというほうが、報告書の性格としてはいいのかなと思ひました。

○武石座長 ありがとうございます。

事務局からどうぞ。

○新平職業生活両立課長補佐 ありがとうございます。

今の次世代法の中では、行動計画を策定していただくというところが義務づけられています。そこで目標を立てていただくという形にはなっておりますが、そこで必ずしも何か数値目標を求めているものではありませんでして、例えば窓口を設置しますとか、ノー残業デーを設けますとか、そのようなものでも構わないという形にしております。

今、水町委員から御指摘いただきましたように、ほかの法律でもいろいろな開示のものがありまして、女性活躍推進法等もございますので、その辺りを整理させていただいた上で、ここを充実させるような記述を座長と御相談させていただきながら御提案できればと

思います。

○武石座長 ありがとうございます。

今、認定基準では労働時間の基準はあるけれども、情報公開のところには入っていないというところをどうするかですね。検討させていただきます。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

所委員、お願いします。

○所委員 今の水町委員の情報公開のお話を確認したいのですが、先ほど事務局のほうから御説明があったとおり、女性活躍推進法の中に残業時間を公表する項目としてはもう既に入っているのです、そこを男女別に分けるとか、年齢別に分けるとか、そういう形にするという案ですか？

それとも、残業時間の公表が女性活躍という枠組みの中ではジェンダーにいろいろ偏りがあるので、それは次世代法のほうに移したほうが、より性別役割分業の固定化を是正するような方向に行くだろうというアイデアもお含みおきの上での御提案でしたか？

○武石座長 水町委員への御質問になりますか。どういう御趣旨でしょうか。

○所委員 この問題をどう触るかというときに、今の政策は女性に対して残業を減らせばいいのではないかという片面的なアプローチになっているので、それを女性にかかわらず、もう少し全方向的な方向性として修正したほうがいいのかなという、質問というよりは意見でした。

○武石座長 数値の公開がいろいろな法律で錯綜していて、あるものは女性活躍推進法であったりというのがあるのですが、そこは全体を整理しながら、どこが適切かということを考える必要があると思うのですけれども、事務局、お願いします。

○新平職業生活両立課長補佐 ありがとうございます。

女性活躍推進法には女性活躍という目的があって様々数値を公表しておりますし、次世代法の中では、男女が共に働けるように、仕事と育児を両立できるようにというところでもふさわしいものがあるかと思えますし、そこが重複しないように整理させていただきつつ、検討させていただきたいと思えます。

○武石座長 所委員、よろしいでしょうか。

ありがとうございます。

ほかに育児のところでも御意見はございますか。

小田委員、お願いします。

○小田委員 意見というかシェアしておきたいところなのですが、今テーマとなっている19ページの部分、今まさに話していた部分なのですが、女性が働きやすい職場であるだけでなく、男女が共に仕事と子育てを両立できる職場であることという観点を明確にすることが必要であるとしていて、私は仕事でいろいろなところ取材しながら、女性活躍を推進するための企業の施策は結構明るみに出やすいのですが、男女が共に仕事と子育てを両立できる職場にするための企業の施策というのが、取材をしていけば出てくるの

ですが、もっとばんばん出てきてもいいのかなと思っていたのです。

というのは、女性の活躍を推進するだけだと、結局女性の上に仕事と育児と家事が乗るだけなのです。けれども、企業側にも例えば、よくあるのが産休・育休前のセミナーに妻だけではなくて夫も参加するとか、あとは夫だけのサークルみたいなものがあるって、そこでどのように家事・育児をやっていくかを主体的に話す、もしくは夫だけではなくてジェンダー関係なくみんなが集まるのだけれども、男女平等に働くにはどうしたらいいかという議論をするとか、女性活躍を推進するだけではなくて、ジェンダーにかかわらず仕事も育児も家事も全部やっというふうなことを後押しすることを企業が何かできるのであれば、そういう施策が出てくればいいのになというのをちょうど思っている、気持ちを強くしているところでしたので、個々の会社取材していけば出てきはするのですが、一覽的にば一っとそういうものがあると、他の企業にとってもヒントになるだろうなと思っていました。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

貴重な情報、ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

水町委員、久米委員でお願いします。

○水町委員 19ページの上から2つ目、vのところですが、男性の育児休業取得率の目標を掲げる場合には、育児休業取得日数や育児・家事時間等も含めた目標の検討が必要であるというので、日数だけではなくて中身の質も大切だということはとても重要だと思います。具体的にどういうことを政策的にイメージされているのかなということを確認したいと思って質問しました。

○武石座長 ありがとうございます。

お願いします。

○新平職業生活両立課長補佐 男性も育児・家事に関わる時間を増やしていくというところで、各省庁でやっていますけれども、厚生労働省におきましては男性の育児休業取得促進事業というものをやっております、資料3の30ページで書かせていただいておりますけれども、経営層あるいは若年層に向けたセミナーの実施、企業版の両親学級の推進、普及啓発資料の中で男性が具体的に育休を取ってどういうふうに関わっていくかというのをプロセス的に示したような資料もお作りしながら、発信をさせていただいているところです。

○武石座長 よろしいですか。

ありがとうございます。

では、久米委員、お願いします。

○久米委員 少しでもコメントですけれども、この議論しているところに関しては、いろいろ議論がある中で、就学前までというところで一旦線を引いたというところが1つの整

理になっているかなと思ってまして、それ以降についても追記していただいているのでよかったですと思います。

テレワークをしっかり位置づけているところも、この会議の議論が反映されているかなと思ってます。

やはり気になっているのが、最初の書き出しの、次世代法とのつながりのところが、水町委員からも指摘があったとおりで、ここが最終的には、いろいろな取り組みを刈り取る形になっているのですが、企業にどういう行動計画を策定してもらうかというレベルでの具体的な提案が難しく、報告書としては、その点はそれぞれの企業でアイデアをお出しくださいと、リーチできる限界にはなるのですが、時間外労働の縮減にしても、柔軟な働き方の推進にしても、いろいろ企業が策定して出していく報告書が増えていく中で、次世代法とのつながりの整理が必要なかなと、聞いていて考えました。

以上です。ありがとうございます。

○武石座長 ありがとうございます。

この研究会でも何度も出てきている、通常の働き方は残業がないフルタイムだということ、育介法では対処が難しいので、次世代法に期待していく部分が多いのですが、今、次世代法がどちらかということ子育てをしている人に対する支援というところが強く出ているので、全体の働き方がこの次世代法ですごく重要なのだという部分が何らかきちんと書けるといいかなと、皆さんの御意見を聞きながら感じました。ありがとうございます。

佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 次世代法の議論が出たので確認なのですが、27ページに次世代法のくるみ等の認定基準があります。主な認定基準で共通というところで、フルタイム労働者の月平均時間外が45時間でびっくりしたのだけれども、毎日2時間残業していてもオーケーなのです。ちょっと基準がひど過ぎないか。僕は勘違いしていて、月20日だとすると、毎日残業していると40時間だから、毎日2時間残業というのは、8時間だと、職場に9時から夜8時までいるのです。それで2時間。家に帰ると9時です。これでも取れてしまうということです。ちょっとうんという感じがしないでもなくて、例えば月20時間とか、1時間であればそのぐらいかなと思っていたのですが、毎日平均2時間残業ということ。

もう一つ、これは実労働時間でいいですか。

○新平職業生活両立課長補佐 そうです。

○佐藤委員 そうすると、残業をしていて有給を取っていると、実際上はもっと、つまり有給を除いているわけでしょう。そうすると、実はもっと残業しているということになるのです。年20日取ると160時間減るから、他方、有給とのバランスなのだけれども、毎日の残業でいうともっと長いところも取れてしまう可能性があるのかなという気がしたのです。これはそれでいいのですね。そういう基準なのですね。確認です。

○武石座長 基準の考え方はそうなのです。

○佐藤委員 長時間を、2時間までは認定してしまいますよになっているということですよ。

ね。僕も最近あまり見ていなかった。

○村山雇用環境・均等局長 過去の経緯になりますので、古い職員から答えさせていただきますが、これは10年単位で期限を延長している法律のため、そもそも女性の育休取得率を共通要件として掲げることをどう考えるかという論点も先ほど来の御意見からすれば存在すると思いますし、御指摘の法定外の労働時間の水準に関しても論点はあると思います。

一方で、前回認定基準を改定した際も苦労したのが、時間外労働が長かった企業が時短に努力して、ようやくくるみん認定を受けた場合について、一気に要件のハードルを上げてしまうと、認定を受けられなくなるかという点もある訳です。これだけ社会的に定着している制度で、さらに実態を言いますと、国のくるみん認定までは行かないけれども、県独自の制度としてももう少し緩やかに認定するとか、いろいろな公的制度も組み合わせられて運用されている実情があるのです。その中で、トライくるみんもつくって、1回トライした企業はなるべく企業努力を続けていただけるようにしているのですけれども、全体の政策としてどういうふうに組み直すのかは、今回大きな育介法、次世代法の議論がございますので、その中でよく検討していくべきところだろうと思います。

発言の機会をいただきましたので、先ほど来の御議論のポイントである公表の扱いについては、26ページで、次世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画については、公表自体そして従業員への周知自体が義務づけられているものでございます。

併せて、法律には一般的な規定は置いてありますけれども、具体的にこういう行動計画をつくって下さいという点については、法に基づく行動計画策定指針にのっとりして労使でお話し合いいただくという枠組みになっております。そうした枠組の中で先ほど来の「強行法規ではなかなか迫れないけれども、今回の文脈でどういうソフトローの固まりとしてやっていくのか」という点について議論を深めていくことができればと考えております。

以上です。

○武石座長 御説明ありがとうございました。

数値に関してはいろいろとまだあるかもしれません。考え方を整理していただきたいと思います。

育児のところ、ほかにいかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、次に21ページからの介護のところ、Ⅱの4になります。21ページから23ページです。ここで御意見があればお願いいたします。

よろしいでしょうか。

特にないようであれば、最後の5番、6番、23ページの5以降で御意見があればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

所委員、お願いします。

○所委員 もう報告書がかなり出来上がっている状態で、ここで申し上げるべきかどうか分からないのですけれども、全体として、当初議論していたときに、育介法第10条の中に不利益な取扱いを受けないようにするという規定が既にありますが、報告書の24ページに

育児中の労働者の個人の意向を尊重する配慮とかコミュニケーションが必要だという記述があります。育休だけではなくて、今回いろいろな制度を拡充したりしますので、そのような制度を利用したときに、どのような賃金の減少があるのかとか、労働条件にどのような変化が起きるのかとか、制度が利用できるだけではなくて、それを利用するときのメリットとデメリットについてもきちんと本人に御説明していただいて、本人が了解をした上で制度を利用したり、復職したりするというようなプロセスが必要だと思います。今の法律の枠組みでもできない訳ではないのですけれども、より強調しておいたほうがいいのかなと思います。

○武石座長 ありがとうございます。

それについては、事務局からあればお願いします。

○新平職業生活両立課長補佐 少し現行制度について御紹介させていただきますと、育児休業等を取っている間についての例えば賃金や育児休業後の昇進・昇格及び年次有給休暇等に関する労働条件につきましては、事業主があらかじめ定めて、それを周知するというところが今、努力義務となつてございます。それから、不利益な取扱いにつきましては、先ほどおっしゃっていただきましたとおり、法のほか、指針で定めているところではありません。

その上で、育児・介護休業法の中でさらにというところがあれば、いただければと思いますが、令和3年の育児・介護休業法の中で、妊娠または出産等について申出があった場合に、育児休業制度について説明をすることも義務づけられていますので、その辺も含めまして、どういうことが考えられるかというところにつきまして、御意見を賜りつつ、検討したいと思っております。

○武石座長 ありがとうございます。

いろいろな制度が出てきて、コミュニケーションを取るというのが幾つか出てくるのですが、そういう場面を捉えて、きちんと労働者に、処遇の変化とかがあるのであれば、それが伝わるようにという辺りを明確にしておく必要もあるのかなと、御意見を聞きながら感じました。

水町委員、どうぞ。

○水町委員 所委員が今おっしゃって、私も思い出したのですが、今の点、今、指針になっていて、厚生労働省としては特に育児休業に入ったり復帰のときにどうするかとか、それを評価にどうするかというのは、指針の中である程度考え方をこれまで示しているということだと思いますが、この点が問題になっている裁判例、たくさん紛争が頻発しているので、指針で書いていることが本当に分かりやすくきちんと理解できるものになっているのか、中身の問題と、それをきちんと周知して、会社も働く人も安心して育児休業を取り、戻ってこられるようにするかということの実効性というか、フィージビリティというか、その観点からもう一回きちんと見直すというか、チェックをして、分かりやすいみんなが理解できるものにするということがこのどこかに入っているかもしれませんが、それもや

るべき課題だということを心しておいていただければなと思います。

○武石座長 ありがとうございます。

それはどこかで書くようにしたいと思います。

例えば障害者が介護の制度を使えるということも、実は使えるのに知らないみたいな問題があったりして、同じような類いのことかなと思いました。もっときちんと周知をするということ。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

よろしいですか。

それでは、一応全体で御議論いただきましたが、全体を通して何か御意見、言い漏らしたことがあればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

所委員、お願いします。

○所委員 瑣末なことでするので注か何かに落としていただいたらいいのかなと思うのですが、確かに行政解釈では、看護休暇と介護休暇の欠勤は年休取得に必要な出勤率の8割という基準の計算のところに入れないという形にはなっていたと思います。しかし、今のところ法律上には何も書かれていませんし、指針でも特に触れられていませんので、そこをどう扱うかについて議論の俎上にのせたほうがいいのかと思っています。

○武石座長 ありがとうございます。

今、何かあるのでしょうか。

○新平職業生活両立課長補佐 年次有給休暇について、労働基準法の規定になりますので、またそちらのほうとも調整させていただければと思います。

○武石座長 ありがとうございます。

確認をして、どのように書けるかを検討したいと思います。ありがとうございます。

ほかにいかがですか。

水町委員、どうぞ。

○水町委員 報告書に具体的に書くかどうかというレベルとちょっと違うかもしれませんが、男性と女性を両立支援という観点から、イコールフィッティング、同じにしていくという観点からすると、男性の育児休業の期間がまだまだ短いというときに、別に1年取ってもらっても1年半取ってもらってもいいのですが、少なくとも女性の義務的に取ることが求められていて特に核心部分である産後休暇8週間ぐらいは、男性もきちんと取りましようねと。今はまだ4週間から始まって選択的になっていますが、政策的には8週間ちゃんと男性も育児休業を取る。特に所得保障がネックになっているとすれば、政策的に8週間は手取りが減らないような形で男性も休むということを1つ目標というか、男性の育児休業の取得率をまず上げていきつつ、期間とかいう話になってきた場合には、そのような方向で政策的にどうそれを実現していくかということが大切かなという個人的な意見。

もう一つ、女性のほうはどうかというと、これも研究会の中で申し上げてきましたが、産後休業を越えて、8週間後に育児休業からフルタイムで勤務に戻ったときに、政策的に

不利益に扱わないようにするというのも非常に重要なのではないかと思います。残業のない働き方を実現して、キャリアをなるべく途絶えないように、状況が整ったら会社もそれを歓迎してくれているし、自分も体調面でフルタイムに戻って働けるというのであれば、育児休業を取ったら実はすごい優遇がいっぱいあったり、保険料免除があったりするところ、男性も取りなさいと。女性をなるべく取るということをいろいろところでプラスに政策的に扱おうという方向で、すごく予算を投入しようとしているものもありますが、政策的な方向性としては必ず戻ってくることになるので、基本的にはニュートラルに、少なくともいっぱい長く育児休業を取るということを政策的に利益、不利益という点で有利に扱わないようにすると。どちらも中立的で、できればフルタイムで働ける選択的な環境をきちんと整えていくという方向にすることが必要なかと思いました。

今の政策の具体的な中身と抵触するようなどころがいろいろなところから出てくるとは思いますが、考え方としてはそういう考え方が重要だとある程度皆さん共通の認識を持っていただくと、次のステップにつながりやすいかなと思いました。

○武石座長 局長、どうぞ。

○村山雇用環境・均等局長 両立支援制度等の制度に過度に頼らなくても勤務継続ができるように、キャリア形成ができるようにというのは、この報告書の主張としては基調として入っている内容ではないかと思えます。

その上で、水町委員から今、非常に慎重な言い回しで気を遣っていただいた点ですけれども、そうした基調の一方では、手取り10割の問題も含めて、当面の対応として気兼ねなく休めるようにしている方向性との考え方の調整が必要ではありますけれども、今日のご議論で、通常の働き方はどういう働き方かという点について貴重な御意見をいただきましたが、あるべき将来像を書く中で、今の御意見も含めて工夫させていただければと考えております。

以上です。

○武石座長 佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 今の話でいうと、既に現状の制度の中でうまく利用すれば、男女とも使うようになれば、所得保障もかなり自分たちでカバーできるから、そういう意味で、産後パパ育休のことになる、女性でいえば6週間は強制休業なので、男性が取る。その後、例えば妻が半年育休を取って、その後、男性が半年取ると、所得保障上、一番いいわけですね。67%出て、社会保険の9割弱ぐらいのところですね。そういうものを厚労省はやっているけれども、現行の制度の中でお互い分担するという事は、キャリア形成だけではなく、所得保障の現行でもかなりやれますよということもアピールすることが大事かなと思っていて、幾つかの企業で言うと、それでも9割ちょっとぐらい、たった1割分だけ会社が出すなんていうことをやっているところもあって、それを進めていかどうか分からないけれども、67%社会保険料免除でちょっと減る部分だけは企業がやる。そうするとほぼ100%です。これを自主努力でやる企業も出てきているので、そんなものも進めることが大事かな

と思います。

○武石座長 ありがとうございます。

水町委員は、フルタイムで復帰してしまう女性たち、すごくキャリア意識の高い頑張る女性がいて、その人たちが何となくメリットが何もないままでというところ。

○水町委員 何となくです。制度上、休めばもらえる利益が得られるということが組み込まれたら。

○武石座長 そこら辺のところも、あるべき姿として位置付けて、制度を効率的に必要な人がきちんと利用できるというのがいいと思うのです。

所委員、お願いします。

○所委員 先ほど水町委員のほうから、産前・産後休業を取られてすぐ復帰するようなフルタイムの女性もいるでしょうという御指摘があって、そこで思い出したのですけれども、25ページにせっかく「心身の健康への配慮」という項目を立てていただいているので、例えば具体的に申し上げますと、産後休業8週間が終わった後、復職した女性というのは、まだ母乳の期間ですので、搾乳するスペースが必要だったり、衛生に対して配慮が必要だったりという物理的な配慮も必要です。報告書案の25ページに、セルフケアを促すような必要もあるというちょっと厳しめのセンテンスがあるのですが、産後の女性がセルフケアをするためにはある程度使用者からの物理的な配慮が要りますので、そういう復職もしくは育休に入るときの労使のコミュニケーションの在り方も今回の報告書の中で強調されていますので、そのような女性のなかなか気づかれにくい点もすくい上げられるような指針にしたほうがいいのかなど思っております。

○武石座長 貴重な御意見、ありがとうございました。

いろいろ出てきていますが、ほかにいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

それでは、いろいろな御意見を頂戴いたしましたので、次回が最後になる予定なのですが、そこまでに修正をしていただき、議論をしたいと思います。

それでは、事務局から、次回について御案内をお願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 本日も御議論いただきまして、誠にありがとうございました。

次回の進め方につきましては、追って御連絡させていただければと思います。よろしくをお願いいたします。

○武石座長 それでは、本日の研究会はこれで閉会とさせていただきます。

貴重な御意見、どうもありがとうございました。