

第52回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和4年9月16日(金)
10:00～
場所 労働委員会会館講堂
開催形式 オンライン

○奥宮分科会長 皆様、おはようございます。ただいまから第 52 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。本日は山中委員、藤村委員、小原委員から欠席の連絡を頂いております。

初めに事務局に人事異動がありましたので、御挨拶をお願いいたします。

○堀大臣官房参事官 雇用環境政策室参事官の堀と申します。よろしくお願いいたします。

○田村有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長の田村でございます。よろしくお願いいたします。

○原田在宅労働課長 在宅労働課長の原田でございます。よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、次に事務局からオンライン参加における操作方法等について説明をいたします。

○飯田雇用環境・均等企画官 事務局からオンライン参加における操作方法等について説明いたします。本日の分科会においてはハウリング防止のため、御発言される時以外は常にマイクをオフにさせていただきますよう、お願いいたします。御発言のある場合にはチャット機能でお知らせください。分科会長又は事務局から指名されましたら、マイクをオンにさせていただいた上で、お名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いいたします。また、御発言が終わりましたら、マイクをオフにさせていただきますよう、お願いいたします。分科会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなど不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡を頂くか、あるいは事前に共有させていただいております電話番号まで連絡していただきますよう、よろしくお願いいたします。

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ください。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、議題 1 に入りたいと思います。議題 1、「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について(諮問)」です。資料について事務局より説明をお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 職業生活両立課長の平岡です。それでは、資料 1-1 を御覧ください。この資料にありますとおり、9 月 16 日付けで厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛に諮問がなされ、当分科会において御審議を頂くことになっております。その内容についてですが、一緒にお配りしている資料 1-2 と参考資料 1 にもありますとおり、小学校休業等対応コース助成金について、現行は令和 4 年 9 月末までの休暇を対象として、本助成金を支給することとしております。

令和 4 年 10 月、11 月の休暇については、感染状況、学校休業等の状況等を踏まえ、助成率 10/10 を維持しつつ、日額上限は雇用調整助成金と合わせて原則的な措置を 8,355 円、特例は 1 万 2,000 円とする取扱いにしたいと考えております。雇用調整助成金の原則的な措置の上限額となる 8,355 円については、既に段階的に引き下げられており、今回の改正で新型コロナウイルスの感染拡大前の通常の上限額である基本手当の日額に戻される予定

です。また、雇用調整助成金の地域特例等の上限額となる 1 万 2,000 円は、現行の 1 万 5,000 円と原則的な措置の 8,355 円との中間程度の額であり、骨太の方針に書かれている段階的な縮減の方針に沿って、引き下げられるものです。今後について、より足元の状況に即して判断することを可能とする一方で、1 か月間では事業主の方の予見性の点から適切ではないと考えて、雇用調整助成金と合わせて、2 か月間の延長としております。こうした内容について所要の省令改正を行いたいと考えているものです。私からの説明は以上です。どうぞ、よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見や御質問がありましたら、お願いいたします。なお、発言希望がある場合はチャット欄に記入をお願いいたします。会場の方は挙手をお願いいたします。山崎委員。

○山崎委員 ありがとうございます。51 回の分科会の中でも申し上げましたが、大切なことでもありますので、改めて発言をさせていただきます。この間、新規感染者数は減少傾向にあるものの、未だ高い人数となっております。感染した子供や感染のおそれのある子供を持つ保護者は、子供の安全を守るために、仕事を休まざるを得ません。引き続き、必要としている人たちが確実に利用できるよう、期間の延長を広く周知し、申請した事業主に対して速やかにかつ確実に届くような丁寧な対応をお願いいたします。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。それでは、他に御発言がないようですので、当分科会としては議題 1 の雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について、妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛に御報告することにいたしたいと思えます。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 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といたしたいと思えます。これについて、事務局から案文が用意されております。画面に表示するとともに、事務局から読み上げますので、御確認いただければと思えます。また、会場に御出席いただいた委員の皆様には、事務局から配布いたします。それでは、お願いいたします。

(案文配布)

○飯田雇用環境・均等企画官 読み上げさせていただきます。雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について。令和 4 年 9 月 16 日付け厚生労働省発雇均 0916 第 1 号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。記、厚生労働省案は、妥当と認める。

○奥宮分科会長 それでは、議題 1 は、以上とします。続いて、議題 2 「2021 年度の年度評価及び 2022 年度の目標設定について」です。資料について、事務局から説明をお願いします。

○牛島総務課長 おはようございます。総務課長牛島です。資料 2-1、2-2、2-3 に基づき、議題 2 の年度目標、年度評価、目標設定について、説明申し上げます。資料 2-1 を御覧い

ただきたいと思います。ご案内のとおり 2010 年から労政審の関係部会においては、施策の推進に当たり、PDCA サイクルを回すという観点から、目標の設定、施策の運用実績の点検・評価を行っており、雇均分科会においても同じような取組をしているところです。なお、令和 3 年度の目標は、下にありますような 3 項目について目標設定を行い、事業を実施したところです。

資料 2-2 を御覧いただきたいと思います。実績の評価シートという形になっており、3 項目、1 つ目が女活法に基づく認定企業数、2 つ目はくるみんマーク取得企業数、3 つ目が男性育休取得率ということで、2021 年度目標と 2021 年度の実績は、右の 2 つの欄に掲げられている状況になっております。目標設定における考え方については、後ほど今年度の目標設定とも絡みますので、ここでは省略をいたします。

2 ページですが、施策の実施状況、昨年度どういったことをやったかというところです。女性活躍推進法の認定企業数については、こちらは大元であるところの法の周知、また、認定の前提となります一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進、意識啓発。また、中小企業を中心に取組を支援するという観点から、中小企業のための女性活躍推進事業を実施してまいりました。くるみんマークの関係についても、同様の取組をやっており、法の施行の周知。また、行動計画の策定、実施、認定の促進、そういったことをやっております。

また、男性の育休取得率についても、こちらは法律の周知徹底というところと併せて、昨年度、改正の作業というものが進められておりましたので、こういった改正法をまず成立させるとともに、その内容の周知を行うことで、男性育休取得率の向上を図ってまいりました。併せて、意識啓発のためのイクメンプロジェクト等の事業を実施してきたところです。

その結果、2021 年度においては、①女活の認定企業数、②くるみんマーク取得企業数については、目標を達成できたという状況ですが、男性の育休取得率については、残念ながら目標未達です。ここに分析がありますとおり、数字は上がっておりますが、なかなか達成が困難であったと。その要因といたしましては、育休を取得しない理由として、なかなか忙しいこと、業務の都合により取れないといったことに加えて、職場の雰囲気といったところがあり、こういったところの解消が引き続き求められるのではないかと分析をしているところです。

これを受け、これからの取組といたしましては、女活とくるみんマークの取得企業数については、引き続き、これまでの取組を着実に推進していくことをやってまいりたいと思っております。特に、女活法の認定企業数については、3 ポツ目にありますとおり、今年 7 月からの男女の賃金差の情報公表の義務化といったところがありますので、こういったところの施行を通じての説明会や、アドバイザーによるコンサルティング等を通じ、きめ細かな支援を行う。これを通じて、認定企業数を少しでも増やしていくということをやりたいと思っております。

男性の育休取得率については、引き続き取組の強化は求められるところではありますが、2つ目のポツにありますように、2022年4月から施行されています改正育児・介護休業法の施行を軸に、力を入れて取り組んでまいりたいと思います。御案内のとおり、4月からは育休の権利を持つ方について個別の周知・意向確認の措置の義務付け、また、10月からは産後パパ育休の制度がスタートするといったことがありますので、こういったところの周知を着実にを行うとともに、事業主への各種支援も通じ、少しでも男性の育休取得率の向上を図ってまいりたいと考えております。

続いて、資料2-3が今年度の年度目標で、事務局からの提案になっています。目標の項目については、引き続き2021年度と同じ内容の項目を今年度も設定させていただきたいと思っております。女活法に基づく認定企業数、くるみんマーク取得の企業数、あと男性の育休取得率という形になってまいります。この3項目については、目標設定の考え方にもありますとおり、それぞれ2025年までにどうするという目標設定が閣議決定でなされております。女活の認定企業数でありますと、2025年までに2,500社、くるみんについては4,300社、男性育休取得率は30%、こういった2025年目標がありますので、これに向けて残り4年を掛けて均等に実績から、現状から伸ばしていくという考えの下、それぞれ2022年度目標については、女活1,950社、くるみん3,950社、男性育休取得率18%、こういった目標の設定をいたしまして、施策を推進してまいりたいと考えております。事務局からの説明は以上です。よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 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します。皆川委員。

○皆川委員 御説明ありがとうございます。今のお話にありました2021年度の年度評価及び2022年度の目標設定について、質問と意見をお伝えさせていただければと思います。年度目標と実績についてですが、御説明いただきましたとおり、女活法の企業数とくるみん取得企業数については、いずれも目標を上回っている状態となっておりますが、男性の育児休業取得率については、目標18%に対して、現状で13.97%とかなり低い達成状況になっているかと思えます。

2019年に連合が行った調査では、育児休業未取得の男性の3割以上が、本当は取得したかったと回答しております。また、労働者の休業取得の希望が十分にならなかったことが浮き彫りになったかと思えます。取得していない理由としては、自分の業務の代替要員がない、業務が抜けられない、収入が減る、そもそも男性が取得できる雰囲気がないなどが挙げられておりました。

改正法の施行により、4月から育児休業を取得しやすい雇用環境整備、個別の制度の周知及び休業の取得以降の確認のための処置が事業主に義務付けられ、10月からは産後パパ育休が施行されます。昨今では、女性活躍推進とセットでメディアにも多く取り上げられることとなっており、取得率向上の大きな後押しとしての期待、気運が高まっているかと思えます。2025年までに30%という、正直現時点を見ると少し高く感じる目標を確実に

に達成するためにも、改正法が現状で浸透するよう、意識啓発、周知などの取組も合わせて強化していただきたいと思っております。

加えて、男性の育児休業取得については、事業所の規模が小さいほど進んでいない実態があります。令和3年度の雇用均等調査、2021年10月1日に実施していただいた調査のデータを事業所規模別に見ますと、男性の育児休業取得率は、事業所規模500人以上で58.4%、100～499人で30.6%となっております。一方で、30～99人では16.5%、5～29人では15.4%にとどまっている現状です。

また、取得期間を見ますと、以前より長期間取得する傾向にはありますものの、依然として5日未満と5日から2週間未満が全体の半数を占めています。取得率向上に加えて取得期間が長くなることも、女性活躍推進につながりがあると思っております。年度目標の育児休業取得率の母数は、従業員数5名以上の事業所からとなっておりますので、中小企業が多く含まれるかと思っております。

来月からは中小企業も含め産後パパ育休が施行されますが、先ほど申しあげました調査によると、全体のうちの24.9%を占める5～29人規模の事業所では、そもそも育児休業の制度の規定がないと回答しているのが実状でした。男性は育児休業が取りづらいという声が未だにあるとお話の中でもありましたが、10月の施行の改正が男性の育児休業取得の向上に確実につながりますよう、法の趣旨やこれまでの改正の周知を踏まえ、一層の取組を進めることは重要と考えております。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。一通り皆様の御発言をお伺いいたします。次に大下委員お願いいたします。

○大下委員 御説明並びに御指名ありがとうございます。今の連合の方からの御発言にも重なるところですが、男性の育休取得推進は非常に重要な課題だと思っております。18%目標というのは非常に厳しい目標ですが、是非、高い目標にふさわしい、非常に充実した施策取組によって達成を目指していただきたいと思っております。

ただ、足元の中小企業の実態は非常に厳しい状況です。9月21日に日商・東商が公表予定の調査では、中小企業の約半数がこの改正育児・介護休業法への対応がまだ終わっていないと回答しています。また、今回の改正で育休取得の状況がどう変わると思われますかという質問に対して、増えるとの回答は4割あります。これは期待が持てますが、一方で変わらないだろうという回答も同じく4割あります。実際にやはり要因として考えられるのは、こちらも代替要員が不足しているということと、男性自身が取得を望まないという回答が多くなっています。男性自身が取得を望まないというのも、恐らく人手が足りない、自分が休むと迷惑がかかるだろうというところかと思っております。コロナ禍が明けてきて、中小企業の人手不足が更に再び強まっている中で、中小企業の人手不足をそもそも解決しないことには、育休取得というのなかなか進まないのかなと思っております。是非、法の周知徹底、意識啓発とともに、更に踏み込んで中小企業の育休取得時の代替要員の確保、あるいは従業員のマルチタスク化、生産性の向上、こうしたものへの支援をし

っかり行っていただいて、中小企業が取りたくても取れないという状況、取らせてあげたくても取らせてやれないという状況、ここをクリアしていただく取組をしっかりとお願いしたいと思っています。私からは以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。それでは、ただいまのお二方からの御発言に対して、事務局から御説明をお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 御指摘ありがとうございます。職業生活両立課長の平岡です。皆川委員、大下委員から御指摘を頂きましたように、現在、男性の育児休業の目標については、達成できていないところではあるのですが、厚生労働省といたしましては、改正法の内容を含む育児休業制度について、セミナーの実施、様々な媒体を活用した周知・啓発、労務管理の専門家による中小企業等の相談支援、両立支援等助成金の支援などを行っているところでございまして、引き続きあらゆる政策を動員しまして、男性が育児休業を希望どおり取得できる環境整備を強力に進めていきたいと考えております。周知・啓発についても、9月から強化しておりまして、具体的にはシンポジウムを開催したり、労働局での説明会の開催、特別相談窓口を設置して、あらゆる相談に対応したり、各市町村の母子保健窓口等を通じて、出産予定の全ての方に、リーフレットを配布するようなこともしておりますので、引き続き取り組んでまいりたいと思います。

なお、大下委員から御発言いただきました代替要員の確保の関係についても、両立支援等助成金で、代替要員を確保した場合について、助成金を出す取扱いとしておりますので、こうした助成金の周知・啓発などにもしっかりと取り組んでまいりたいと思います。私からは以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御発言ございませんでしょうか。それでは御発言がないようですので。

○武石委員 武石ですが、挙手させていただいておりますが、よろしいでしょうか。

○奥宮分科会長 失礼いたしました。それでは武石委員、お願いします。

○武石委員 目標のことではないので、ちょっと別件なのですが、関連ということでお願いです。男性の育児休業取得率が、多分令和4年の均等調査だと、産後パパ育休がまだ施行されない時点での調査になるのかなと思うのですが、それ以降産後パパ育休と、通常の育児休業との2つの制度が同時に走っていく形での法の施行状況の調査になっていくと思いますので、大変面倒だと思うのですが、それぞれの制度の利用状況はどうなっているかということが、正確に分かるような形で、今後実態把握について御検討をお願いしたいという、今後の実態把握へのお願いです。以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの御発言について、事務局から御回答をお願いします。

○平岡職業生活両立課長 武石委員、御意見どうもありがとうございます。御指摘を踏まえまして、実態把握について、しっかり対応してまいりたいと思います。私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。それでは、御発言がないようですので、

2022 年度の目標設定については、本日の御意見、議論を踏まえて御対応を進めていただくようお願いいたします。議題 2 は以上です。

続いて議題 3 の「令和 5 年度予算概算要求(雇用環境・均等局関係)」です。資料について事務局から説明をお願いいたします。

○牛島総務課長 引き続きまして、総務課長の牛島から議題 3、令和 5 年度予算概算要求雇用均局分ということで、御説明、御報告を申し上げます。資料 3 を御参照いただきたいと思います。

表紙をおめくりいただいて、1 ページ目です。予算の規模を掲示しているところでありまして、雇用均局の予算に関して、概算要求段階では、一般会計は 4 億 4,000 万円余、特別会計が 1,136 億円余、合計で 1,141 億円余という形になっています。対前年ということになりますと、雇用保険二事業が非常にひっ迫をしているという状況もあり、縮減・効率化を図った関係で、20 億円余のマイナスという形で、対前年は 98.2%となっています。

2 ページを御覧ください。こちらのシートにつきましては、厚生労働省全体の予算の概算要求の重点ポイントを抜粋しています。厚生労働省全体では 3 本柱があり、資料にはありませんが、1 本目の柱がコロナ禍に対応した保健、医療、介護の施策、2 つ目の柱が成長と分配の好循環に向けた人への投資、こちらに掲げているものです。もう 1 つの柱が安心できる暮らしと包摂社会の実現です。雇用関係の施策につきましては、2 本目の柱、成長と分配の好循環に向けた人への投資という形でパッケージを組んでおり、雇用均局の予算についても、この柱に含まれているという状況です。項目といたしましては、人への投資パッケージ、また多様な人材の活躍促進という観点からの女性の活躍促進、多様な働き方、最賃の賃上げに向けた事業者への支援、労働者フリーランスの働く環境の整備ということで、それぞれの項目にちりばめられているというのが、全体の構造になっています。

3 ページが主な事項のポイントをポンチ絵にしたものですので、御参照いただきたいと思います。まず、人への投資パッケージというところですが、1 つはキャリアアップ助成金による正社員化の推進があります。これは既に令和 4 年度から、人への投資パッケージという形で施策が推進されておりますが、スキルアップを図っていくという観点から、人材開発助成金という、人材開発統括官部局の助成金もありますが、一定の訓練について助成率を引き上げて支援強化をするという取組をしています。キャリアアップ助成金において、強化すべき訓練を経由して、正社員化をしたといったようなときについては、キャリアアップ助成金の側でも助成率を拡充するというようなことを、令和 4 年度からやっているとあります。令和 5 年度に向けては、今申し上げました一定の訓練のうち、自発的に実施される職業訓練、定額制の職業訓練について、人材開発助成金の支給助成率を更に引き上げるということを予定しており、それに連動する形で、キャリアアップ助成金についても、訓練を経て正規化されたような方々の助成率を拡充するというのを 1 本目の柱として位置付けています。

それ以外に民間から、2 つほど雇用均局関係では御提案がありまして、1 つ目は女性労働

者のキャリア形成支援というところで、なかなか女性の活躍が進んでいかない背景には、身近にロールモデルになるような女性がいらない。そういった方々を育成していくことが重要であり、そういったことを考えていく上でメンター制度等を軸に、何か施策の拡充強化を考えられるのではないかと。もう1つは、アンコンシャスバイアスと言われている無意識の偏見というところかと思いますが、女性はこういう働き方、男性は仕事に集中すべきだと。そういったような意識を変えていくような取組の強化をしていくべきではないか。そういった御提案を受け、どういったことが考えられるのかを、きちんと受け止めて調査を行い検討していくことを予定しています。

また、働く人のワークエンゲージメントの向上に向けての支援についても、同様な御提案があり、そういったところについての実態把握、又はどういった取組が考えられるかの検討、こういったところを講じていきたいというところで、それぞれこちらに掲げているような規模感で予算を組んでいくということです。以上が雇均局関係、人への投資パッケージの部分です。

2 本目の柱、多様な人材の活躍促進の中の女性の活躍促進です。こちらについては男女の賃金差の開示を通じ、女性活躍を伸ばしていきたいということで、所要の経費を計上しています。主な事業として、1つ目は女性の活躍推進及び両立支援に関する総合的情報提供事業ということで、女性の活躍推進企業データベースを拡充し、各社間の状況を比較できるようにする。そういったものをもう少し学生さん、学校関係者に展開をするといったような取組をすることで、より浸透度を増していきたいと考えていますし、民間企業における女性活躍促進というところで、こちらは全般的な意識啓発、また行動計画の策定支援など、コンサルティング的に支援をしていくといったような内容になっています。

併せてコロナの関係で、母性健康管理により、お医者様の御指導を受け、妊婦さんが休業されるときに、助成制度を今年度行っておりますが、こちらについては来年度も引き続き同様の規模感でやっていきます。

多様な働き方の支援、労働者・フリーランスの働く環境整備につきましては、何項目かありますが、1点目は良質なテレワークの導入・定着です。こちらは相談を行うワンストップ・サポート事業を引き続き実施するとともに、導入経費等の助成金につきましても、所要経費を計上しています。また、多様な正社員制度をもう少し広げていくというような観点から、どういう導入支援策が考えられるのかアンケートを行い、有識者から御意見を頂きながら、施策の強化を図ってまいりたいと思っております。

目標設定のところにもありましたが、男性の育休取得に向けた環境整備、円滑な介護休業の取得・復帰といったようなところにつきましても、意識啓発を図るための、男性の育休取得促進事業、イクメンプロジェクトですとか、中小企業に対する相談支援を行うための事業、また両立支援等助成金につきましても、一部拡充を行った上で、引き続き施策を講じてまいりたいということです。

働き方改革、ハラスメント関係につきましても、働き方改革支援センターについては、実

績に応じた効率化を図るという観点で、若干減額ということですが、引き続き相談支援を行っていくということ、ワーク・ライフ・バランスを促進する休暇制度・就業形態の普及についても、幾つかテーマがありますが、1 つは長時間労働抑制と年休取得促進に向けた支援ということで、意識啓発が中心になっています。年休の取得促進、勤務間インターバルに対する広報活動と合わせて、不妊治療を受けやすい休暇制度等々の関係について、意識啓発のための事業と必要な助成金を措置し、施策を実施していくということです。

ワークエンゲージメントは冒頭申し上げた人への投資パッケージの1つのメニューですので、ここでは省略いたします。ハラスメントの関係につきましても、ハラスメントの諸々の相談研修会、説明会等の事業と関連して個別労働紛争を労働局で行っておりますが、そのための所要経費を計上しています。

最後に公正な待遇の確保、フリーランスの関係です。1点目は公正な待遇の確保、非正社員のキャリアアップというところを軸にしていくということですが、先ほどの人への投資パッケージの切り出しで少し御説明しましたが、そういった部分以外にも本体の正社員化の助成、処遇改善、賃金処遇を上げた場合の助成、そういったところについての措置を引き続き実施するとともに、後ほど、別途御報告を申し上げますが、フリーランス・トラブル110番に関しての相談支援を、引き続き実施をしていきたいということです。非常に全般的な内容になってまいりますが、こういったところで予算当局と調整をしているところでございまして、できるだけきちんと所要額が確保されるよう、事務局としては努力してまいりたいと考えているところです。事務局からの説明は以上です。よろしく申し上げます。

○奥宮分科会長 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します。井上委員。

○井上委員 井上です。今、御説明があった内容の中の、女性活躍の総合的情報提供事業に関連して発言をします。参考資料3の3ページに、具体的なスキームという所に出ているわけですが、女性活躍推進法に関する情報については、人手不足の中で、学生をはじめとした求職者や、取り分け中小企業にとっては、この女性活躍推進企業データベースを活用することで、自社のPRができるということで大変有益なものだと思っております。先ほど事務局からも説明がありましたが、やはり大学等でしっかりと進めて広げていくべきだと思っております。

一方で、参考資料2の8ページを見ますと、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の企業規模別届出数及び届出率の資料があります。こちらの資料を見ますと、計画の届出数について、企業規模によって大きな差があると見て取れます。日本の企業のほとんどは中小企業であり、やはり、日本社会を支える中小企業で、女性活躍が促進されることが大変重要であると考えています。男女が共に働きやすくなることで、多様な人材が企業に集まり、新しい取組やイノベーションが生まれることにつながると思いますし、そのことが、企業価値を高め、将来の業績予想や投資判断の有効な指標となり得ることと考えてい

ます。

その意味では、女性活躍推進が、ただ単に女性の管理職を増やすという観点ではなく、企業にとってのメリットをもっとしっかりと打ち出していただき、そして、中小企業も含め広く周知をすることで、現在、努力義務にとどまっているこの規模の中小企業の取組も含め、更に厚生労働省としての取組をお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。浦委員、お願いします。

○浦委員 浦です。私からは3点申し上げたいと思います。まずは、個々の女性労働者のキャリア形成支援の所について、参考資料3の5ページに少しその詳細について御説明を頂いているところですが、メンター制度の導入であるとか、ロールモデル育成等の事例集の作成などを挙げていただいております、メンター制度の導入等によって女性活躍の効果が上がっている企業等にヒアリングするという内容になっているかと思えます。メンターについては、女性国家公務員の採用、登用の拡大に関する指針に基づいて、人事院で、2006年に「メンターの導入の手引き」というものを作成されていると思えますが、国家公務員のほうでは既に取り組が進んでいるかと存じます。その際の課題や好事例なども参考になるのではないかと思いますので、是非、その辺りの御検討をお願いしたいと思います。

2点目については、不妊治療に関することです。これも参考資料3の18ページにも記載があります。近年、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事の両立ができずに16%の方が退職するなど、不妊治療と仕事の両立支援は重要な課題となっているものと労働者側としても認識しております。しかしながら、次の19ページに記載がありますが、両立支援等助成金の不妊治療両立支援コースの利用状況として、令和4年度の概算要求額4.7億円に対して、令和3年度の支給実績は2,600万円となっているなど、不妊治療のための休暇制度や両立支援を利用する労働者は少数にとどまっているものと認識しております。厚生労働省が2020年に実施した不妊治療の実態把握のためのアンケート結果によれば、不妊治療を行っている、従業員が受けられる支援制度等を行っていると回答した企業は全体の約3割にとどまっております、不妊治療そのものがまだ広く認知されていない実状もあるかと思えます。また、職場に制度があっても、不妊治療を行っている事実を会社に知られたくないという理由から、制度を利用できずに年次有給休暇等を利用する場合も多いと認識しております。

この点、労働組合など現場の取組においては、ライフサポート休暇という名称で、更年期の対応であるとか、不妊治療といった事柄の事由を特定されない特別休暇を導入するなど、当事者の目線で取得しやすい工夫がなされている例もあります。不妊治療については、先ほどのアンケート結果でも、「通院回数が多い」「治療のために仕事を休んだ」「治療費が心配だった」と回答する労働者の割合が高く、仕事と不妊治療の両立支援や不妊治療のための休暇取得のニーズは高いものと存じます。不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業のほうも18ページにもありますし、両立支援等助成金の不妊治療両立支援コースなどの諸施策が、不妊治療と仕事の両立に悩む労働者にとって真に利用しやすいものに

なるよう、是非、工夫をお願いしたいと思います。この件につきましては、場合によっては労働者のプライバシーに踏み込まなければならない難しい制度であることは理解しておりますが、名前の工夫等を行っている好事例なども集めていただき、引き続き取組をお願いしたいと思います。

3点目についてはハラスメントに関してです。こちらは参考資料3に総合的ハラスメント防止対策事業ということで、詳細は21ページに記載しておりますが、その前段、参考資料2の1ページにあります閣議決定文書における数値目標・現状値の所の⑨に「セクハラ防止に取り組んでいる企業」の数値目標と現状値があります。こちらについて1点確認いたします。現状値の78.5%という数値ですが、これは10ある防止措置の全てに取り組んでいる企業という理解でよろしいのでしょうか、というのを1点確認したいと思います。その上で、令和3年度雇用均等基本調査の本文及び付属の統計表を見た場合に、セクハラに限らず、マタハラとパワハラのいずれも取り組んだ企業割合は前回調査から低下しているという結果が出ています。今年度の目標である女性活躍推進も男性の育休取得休暇も、前提としてハラスメントがない職場であることが重要であると認識しておりますので、是非、このハラスメントのない職場環境の構築に向けた取組に十分対応いただければと存じます。以上です。

○奥宮分科会長 ほかに、山崎委員、お願いします。

○山崎委員 私からは、先ほど来、話が出ております男性育休について発言をさせていただきます。同じく参考資料3の10ページに、男性の育児休業取得促進事業(イクメンプロジェクト)、この中では、男性の育休取得促進を強力に推進すると記載があります。また、数値目標については、男性の育児休業取得率とともに、第一子出産後の女性の就業継続率の記載が掲げられています。これまで、こちらの雇用環境均等分科会でも見直しに当たって発言をさせていただいたとおり、男性の育休取得を促進するのは、取り分け女性の就業継続につなげることが目的、そのように労働者側は認識をしております。育児休業については、取得率だけではなく取得期間が重要と考えます。そして、この実態ですが、令和3年度雇用均等基本調査結果を見ていますと、男性の取得日数は、5日から2週間未満が26.5%、5日未満が25.0%と、2週間未満が半数を超えています。女性はどうかと言いますと、12か月から18か月未満で34%、10か月から12か月未満で30%となっております。男女を比べると非常に男性のほうは短い形になります。

今後、年度目標のほか、来年4月からは、1,000人超の企業には取得率公表が義務付けされることなど、育休の取得率に目が向けられがちではありますが、イクメンプロジェクトにおいては、より長い期間の取得を含め、男性の育休取得が、夫婦共同で子育てや家事の転換のきっかけとなり、女性の活躍の場の拡大や男性自身の生活改革、更に働き方改革につながるよう、周知・広報・支援の取組を是非とも進めていただきたいと思います。そのようなことを要望させていただきます。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。それでは、頂いた御意見、御質問について、

事務局から順に説明をお願いします。

○石津雇用機会均等課長 雇用機会均等課長です。まず、井上委員の御指摘、データベース、それから女性活躍推進法について、努力義務になっている中小企業の取組の促進の 2 点です。

データベースについては、御指摘のとおりでして、運営しているだけでは意味がなくて、広く知られて、求職者の側が御活用くださることに意味があるものだと思っております。就職活動に今取り組んでいる新卒の学生の皆さん、あるいは転職をする女性の皆さん、あるいは投資家の方などもあるかもしれません、広くこれが認知されるように周知・啓発を更に強く推進してまいります。また、努力義務になっている従業員数、労働者数 100 人以下の事業主の皆様に対して、女性活躍推進の意義を御理解いただき取組を進めていただくことの重要性は御指摘のとおりです。すみません、今、手元に数字がなくて申し訳ないのですが、このデータベースには、正に努力義務であるにもかかわらず、行動計画を策定したり、情報公表をしてくださっている事業主の皆様も、つまりこのデータベースを御活用くださっている企業もあります。また、えるぼしというものは、女性活躍推進法の義務にかかわらず、認定申請ができる、認定が受けられるものですし、これは、データベースの利用ともリンクしております。この辺りの施策を有機的に組み合わせながら、御指摘を踏まえた施策の推進に取り組んでいきたいと思っております。

また、浦委員から、メンター制度、不妊治療と仕事との両立、それからハラスメントについて御指摘がありました。メンター制度については、その重要性は認識しておりますが、恐らく、この 5 年、10 年の間に、様々な優れたと言いますか、良い事例が官民双方で出てきているのではないかと思います。良い事例をしっかりと収集した上で周知していきたいと思っております。

不妊治療と仕事との両立ですが、やはり不妊治療というのは、御指摘のようにプライバシーに関わるものです。何と申しますか、すみません、役人の言葉として甚だナイーブな表現かもしれませんが、静かな、しかし、力強く、そして温かいサポートというのが必要な施策なのだろうと思っております。4 月からくるみにプラスする、言葉どおりですが、プラス認定制度というものが始まりました。まずは、職場が、企業が従業員の不妊治療をサポートするという施策があること、それが非常に望ましい、社会的にも評価されるし、また、個々の従業員の人生や生活をサポートするものなのだという認識をまず高めていく必要があると思っております。それを高めつつ、もう 1 つの施策である助成金のほうも御活用いただくという、この施策を進めていかなければならないと思っております。これは、私どもの努力の不足かもしれませんが、助成金の利用が、確保していた予算に比べて利用率が低いということは事実でして、これは現状、執行率を踏まえた予算要求をせざるを得ないのですが、他方で、この施策が大変重要なことは当然でして、これはしっかりと推進していかなければならないと思っております。御指摘を踏まえて施策を推進してまいります。

ハラスメントですが、78.5%というのは、全ての取組をしているではなく、どれか 1 つ

の取組をしているという、設問が、取組をしているかどうかという聞き方に対する回答を集計しているものになっておりまして、そもそもの設問の都合上、全部やっているかどうかということの集計ではありません。これは本来、現在でしたら、セクハラ防止は100であるべき、まずは取り組んでいるかどうかという質問に対しても、まず取組は100であるべきものでして、端的に申しまして、大企業、中堅規模の企業では、もうほぼほぼこの施策は取り組まれているのですが、零細企業における取組にまだ遅れがあるというのが実態です。この数字についてはよいものとは決して言えず、しっかり、これが100に近づいて、100になるようにきちんとやっていかなければならないという自覚を持って取り組んでまいりたいと思っております。御指摘ありがとうございます。

○平岡職業生活両立課長 職業生活両立課長の平岡です。山崎委員から、男性の取得率の向上だけではなくて、より取得期間を延ばして、女性の活躍ですとか、男性の生活改革を進めてほしいという御意見を頂きました。どうもありがとうございます。先ほど委員にも挙げていただきました男性の育児休業取得促進事業においては、経営層ですとか、企業向けですとか若年層ですとか、そういった方向けのセミナーを実施したり、また、好事例の展開などを行うことにしておりますので、そういった取組などを行うことで、先ほどおっしゃられたような、女性の活躍ですとか、男性の生活改革につながるようなことにつなげていきたいと考えております。御指摘を踏まえまして、しっかり取り組んでまいりたいと思います。どうもありがとうございます。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明に関し、更に御発言ございませんか。その他の御発言でも結構です。ございませんか。それでは、御発言がないようですので、議題3は以上といたします。

続いて、議題4の「フリーランス対策について(報告)」です。なお、本日は、労働基準局監督課竹野課長、労働関係法課吉村課長に質疑のため御出席いただいております。それでは、資料について、事務局から説明をお願いします。

○堀大臣官房参事官 雇用環境政策室の堀と申します。よろしくお願ひいたします。議題4のフリーランス対策についてですが、フリーランスの働く環境の整備については、先ほどの令和5年度予算概算要求の中にもありましたが、令和2年11月からフリーランス・トラブル110番の事業を開始しており、また、令和3年3月には独占禁止法下請代金支払遅延等防止法、いわゆる下請法、労働基準法等の労働関係法令の適用関係を明確化したフリーランスガイドラインの策定等を行ってきたところです。本日はフリーランス・トラブル110番事業の相談実績とともに、現在、内閣官房を中心に公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の関係各省で検討が進められているフリーランスに係る取引適正化のための法制度について、現在パブリックコメントの手続が行われておりますので、その御報告をさせていただきます。

資料4-1を御覧ください。「フリーランス・トラブル110番の相談実績について」ということで、この事業は発注者とフリーランスとの間の契約を巡るトラブルについて、ワン

ストップで弁護士の方に相談に応じていただく事業です。

2 ページを御覧ください。相談件数、和解あっせん件数です。令和 2 年 11 月から開始しておりまして、令和 3 年度は月平均 350 件程度の御相談を頂いておりました。令和 4 年度から弁護士の数を 1 名から 2 名として体制を拡充しましたので、相談を受けられるキャパシティが増えたということもあり、直近の 8 月では 642 件の御相談を受け付けているという状況です。また、和解あっせんについても、この事業の中で無料で実施しており、月平均 10～20 件ほど受付をしている状況です。

3 ページを御覧ください。相談者の属性です。年齢については、フリーランスの方は 50 代、60 代の方も結構いらっしゃるのですが、相談に来られているのは 20 代から 40 代の方が多くなっております。また、業種については、非常に多岐にわたる業種の方々から御相談を頂いている状況で、中でも多いのは配送関係、システム開発ウェブ作成関係、デザイン関係といったところが多くなっております。

4 ページを御覧ください。この 110 番の存在を知ったきっかけについてです。インターネット経由、ホームページ、ネット検索からの経路が 4 割半ば、労働基準監督署や下請け駆け込み寺からも御紹介いただいているという状況です。

5 ページを御覧ください。相談内容です。多いのは、報酬の支払い、契約内容についての御相談で、合わせて 5 割強となっています。下の参考の所に内訳を記載しておりますが、報酬の全額不払い、支払遅延、一方的減額、あるいは契約内容については、契約条件が不明確、契約書不作成、作業開始後の一方的打ち切りといったトラブルが多いということです。また、労働者性の相談が 5.7%、ハラスメントに関する相談が 5.0%という数字になっています。

6 ページを御覧ください。相談内容ですが、先ほど申し上げたフリーランスガイドラインの中で独占禁止法あるいは下請法上、問題となる行為類型を分類しているので、その分類に合わせて、現在の相談内容を分類し直したものになっております。多いのは報酬の支払遅延、報酬の減額、一方的な発注取消、その他取引条件の一方的設定・変更・実施といったものが多くなっております。

7 ページを御覧ください。相談対応の結果です。弁護士に、こういったフリーランスの方からの相談に応じていただいて、法律関係についてアドバイスを受けた上、自ら交渉するという方が 46.6%と一番多くなっていて、この相談で解決したという方も 2 割いらっしゃいますが、高度相談・ADR ということで、先ほどの和解あっせん手続を検討する方も 2 割ほどいらっしゃるということです。

最後のページは満足度です。弁護士の方に相談に応じていただいておきますので、「とても満足」と「満足」を合わせて 8 割ということで、比較的満足度の高い事業になっております。以上がフリーランス・トラブル 110 番の相談実績です。

資料 4-2 を御覧ください。こういったフリーランス・トラブル 110 番の相談実績や、あるいは内閣官房の実態調査等も踏まえて、現在、フリーランスに係る取引適正化のための

法制度について、内閣官房を中心に関係省庁で検討が進められています。この取引適正化のための法制度の方向性により、現在パブリックコメントの手続が行われているところで、これについて御説明させていただきます。

まず、現状と課題です。内閣官房の実態調査により、フリーランスの方は 462 万人ということで、増加しているというデータになっております。他方、先ほど申し上げたように、報酬の支払遅延、一方的な仕事内容の変更といったトラブルを経験する方も増えているということで、かつ、特定の発注者への依存度が高いこともデータとして出ている状況です。このため、本年 6 月に閣議決定された、新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画の中において、先ほどの下請法の対象にならない方もいらっしゃるということで、取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出するというところにされたところで

す。

2 番目が、この法制度の方向性です。最初の○が、いわゆる趣旨・目的といったところでは、フリーランスの取引を適正化し、個人がフリーランスとして安定的に働くことのできる環境を整備するとされています。また、この法律の対象となる当事者としては、他人を使用する事業者(以下、事業者と言う)が、フリーランス(業務委託の相手方である事業者で他人を使用していない者)に業務を委託する際の遵守事項等を定めるということになっております。

(1)フリーランスに業務委託を行う事業者の遵守事項として、(ア)業務委託の開始・終了に関する義務、①業務委託の際の書面の交付等です。先ほどのトラブル事例の中でも、契約書が不作成、契約条件が不明確といったことがありましたので、まずもって書面の交付が重要になると思っております。内容としては、フリーランスに対して業務委託を行うときは以下の事項、業務委託の内容、報酬額といった事項を記載した書面の交付、あるいはメール等による電磁的記録の提供をしなければならないこととなっております。

次の○についてです。フリーランスと一定期間以上の契約を結ぶ場合については、上記の記載事項に加えて、ここにある業務委託に係る契約の期間、契約の終了事由、契約の中途解除の際の費用といったことについても、追加的に記載しなければならないということになっております。また、この書面交付の義務については、他人を使用する事業者の遵守事項と言いましたが、他人を使用していない事業者、いわゆる個人の事業者についても、フリーランスに対して業務委託をする場合には適用があるものとしております。

2 ページを御覧ください。②契約の中途解約・不更新の際の事前予告です。フリーランスと一定期間以上の間、継続的に業務委託を行う場合に、契約を中途解除するとき、又は当該契約の期間満了後にその更新をしないときについては、原則としてその中途解除日、又は契約満了日の 30 日前までに予告をしなければならないこととしております。また、フリーランスからの求めがあった場合には、その事業者は契約の終了理由を明らかにしなければならないこととなっております。

さらに(イ)として、業務委託の募集に関する義務、①募集の際の的確表示です。不特定

多数の者に対してフリーランスの募集をかける場合には、その情報等を正確・最新の内容に保ち、虚偽の表示、誤解を生じさせる表示をしてはならないこととされております。

②として、募集に応じた業務を委託しようとするフリーランスに対して、先ほど書面の交付義務の所で申し上げた事項について、これを明示しなければならないこととし、更に、これによって明示された事項と異なる内容で業務委託をする場合、契約を締結する場合には、その旨を説明しなければならないこととなっております。

(ウ)が報酬の支払いに関する義務で、事業者はフリーランスに対し、役務等の提供を受けた日から 60 日以内に報酬を支払わなければならないこととなっております、これは下請法に準拠した規定です。(エ)についても下請法類似の規定ですが、事業者の禁止行為ということで、フリーランスとの間の一定期間以上の契約を結ぶ、継続的な業務委託に関して、以下の①から⑤、フリーランスの責めに帰すべき理由なく受領を拒否すること等といった行為はしてはならないものとし、⑥及び⑦の行為、自己のために経済上の利益を提供させることといった行為により、フリーランスの利益を不当に害してはならないということとなっております。

続いて、(オ)です。就業環境の整備として事業者が取り組むべき事項として、2 つ掲げられております。①がハラスメント対策です。事業者は、その使用する者等によるハラスメント行為について、適切に対応するための必要な体制の整備、これは雇用労働者に対しても既に行われている、例えば相談体制の整備といったことを念頭に置いておりますが、その他必要な措置を講じるもの等とすることとしております。②として、出産・育児・介護との両立への配慮ということで、事業者はフリーランスと一定期間以上の間、継続的に業務委託を行う場合に、フリーランスからの申出に応じ、出産・育児・介護と業務の両立との観点から、就業条件に関する交渉や就業条件の内容等について、必要な配慮をするものとするとしてされております。以上が遵守事項の規定です。

(2)として、違反した場合の対応等です。これらの遵守事項に違反した場合、行政上の措置として、助言、指導、勧告、公表、命令を行うなど、必要な範囲で履行確保措置を設けることとなっております。調整中ですが、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省が連携、協力、分担をして、こういった履行確保措置を担うことを検討しているところです。

(3)として、フリーランスの申告及び国が行う相談対応です。事業者において、上記(1)の遵守事項に違反する事実がある場合には、フリーランスはその事実を国の行政機関に申告することができることとし、さらに、その申告したことを理由として、フリーランスに対して業務委託を解除すること、その他不利益な取扱いをしてはならないということにされております。

最後に、国は、この法律に違反する行為に関する相談への対応など、フリーランスに係る取引環境の整備のために必要な措置を講じることとされております。以上が、現在パブリックコメントの受付にかけられている法制度の方向性についての御説明です。この法制度については、フリーランスの取引適正化を目的としているものですが、先ほどのハラス

メント対策など、厚生労働省が関わる内容も含まれていることから、今回御報告させていただいたものです。どうぞよろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 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。

○井上委員 この間、この課題について報道ベースで情報が流れている上、今報告された内容について、労働側として唐突感、違和感を含めて発言させていただきたいと思います。

まず、働き方が多様化する中において、業務委託、請負等の契約形態であっても、労働者性が高い就業者が増えてきている実態を踏まえれば、そうした就業者の保護に関する仕組みが整備されることは重要だと思いますが、その内容について、雇用環境・均等分科会への報告のみで済ませるとするのは、進め方として些か乱暴ではないかというように思っています。

資料 4-1 の 2 ページのフリーランス 110 番の相談及び和解あっせん件数を見ますと、今年度に入ってほぼ毎日相談が途切れることなく、相談件数も増加しております。また、3 ページの相談者属性を見れば、20 代から 30 代の比較的若い世代の相談が多くなっています。社会人として、ある程度知識と経験を積み、高度なスキルをいかしてフリーランスとして働いている就業者もいる一方で、そうした知識や経験を積むことができず、やむを得ずフリーランスとして就業している人たちもいるのではないかというように思われます。

確かに、ハラスメント対策や育児等の両立への配慮について検討することは重要だと思いますが、資料 4-1 の 5 ページにある相談内容を見ると、報酬の支払い、契約内容といった相談が全体の半数を占めています。報酬の一方的な減額や支払遅延、著しく低い報酬の提示などは、労働者性の判断要素でもある経済的従属性という観点からも、検討が必要なのではないかと思っています。

こうしたことを踏まえれば、労働関係法令上の労働者に係る事案ではないと早計に結論付け、労働政策審議会の枠組みの外側で関係省庁のみで議論するのではなく、ステークホルダーが参画する労働政策審議会のような公開の場において、ハラスメントや両立支援に限らず、広く就業者保護の観点から議論することが必要だと考えています。また、現在パブリックコメントに付しているということですが、2 週間という短期間に過ぎず、これで本当に就業者、当事者の声、また意見が十分に集まるとは到底思えないところです。

特に、コロナ禍においてギグワーカーの法的保護に関しては世界的な問題となっており、労働者性を認める方向で保護を図っていこうという取組が進められている実態を踏まえれば、この日本においても労働者性の早急な見直しは必須であり、労働政策審議会において、しっかりと当事者の声を聞きながら検討すべきであると思っています。以上、労働側としての受止めということで発言させていただきます。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○大谷委員 資料 4-1 について質問させていただければと思います。フリーランス・トラブル 110 番ですが、今後、インボイスなどの関係も含めて相談件数は増えていくのではな

いかと思っております。予算も去年に比べて倍増しているということで、相談員は1名から2名になったということなのですが、今後は相談員の拡充等も含めて、充実及び強化していただければと思っております。

今回出していただいた資料のうち、「相談件数」となっているのですが、これは1案件について何回ぐらいの相談で解決しているのかが分かれば、教えていただきたいと思いません。よろしく申し上げます。

○奥宮分科会長 その他に御発言はございませんか。事務局から御説明をお願いします。
○堀大臣官房参事官 雇用環境政策室です。大谷委員から御質問いただいた何回ぐらいで解決しているのかということですが、これは案件によって様々でして、1回弁護士と相談をして、法律関係としてはこうなるというようなお話を、それで発注者と交渉してみるといった方で、それで1回で終わる方もいれば、2回、3回と発注者と交渉してみて、このみだけでも、どうだろうかというような、何回か御相談いただくというケースもあります。そこは内容に応じてケースバイケースかと思っております。

それから、井上委員から御指摘いただいたフリーランス対策に係る法制度の検討についてです。少し経緯を御説明させていただきますと、まず、このフリーランスに係る新しい法制度の検討については、新しい資本主義実現会議の中で検討されてきたもので、本年4月の新しい資本主義実現会議において関係資料と論点が示され、このフリーランス取引適正化のための法整備についての議論が行われたところと承知しております。その上で、この6月の新しい資本主義グランドデザイン及び実行計画等において、相談体制の充実を図るとともに、取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出するとされたことを踏まえ、内閣官房と関係省庁において、もちろん厚生労働省も参画しておりますが、検討を進めているものです。

その過程において、内閣官房で実施した実態調査あるいはフリーランス・トラブル110番における相談事例を基に、こういった、今現在立案されているような法制度の方向性というものが提示されているということです。あくまでも取引適正化が目的のもので、関係省庁と厚生労働省も入って、検討させていただいているという状況で、

ただ、ハラスメント対策等、非常に重要な施策、厚生労働省としても取り組むべき施策も含まれておりますので、そういう意味で、この分科会の場にも御報告させていただいたというような経緯です。御理解いただければと思いません。

○竹野監督課長 労働基準局監督課長です。井上委員から、労働者性の見直しについて御指摘いただきました。労働基準法の労働者に該当するかどうかについては、基本的には事業に使用される者であるか否か、その対償として賃金が支払われるか否かについて、契約の名称にかかわらず、労働者として保護されるべき者か否かを、実態を勘案して総合的に判断しているところです。

昨年3月に策定したフリーランスガイドラインにおいて、こうした現行の判断基準の枠組みを分かりやすく示したところであり、厚生労働省としては関係省庁と連携して、この

ガイドラインを周知していきたいと考えているところです。

この労働者性の見直しについて、我々としても裁判例などは確認しておりますが、今日までにこのような判断の枠組みについて見直しが必要となるような裁判例などは示されていないと承知しております。いずれにしても、実態として労働者として認められ、労働基準関係法令違反が認められた場合には、労働基準監督署において是正に向けた指導を行ってまいりたいというように考えております。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の御説明について、御発言はございませんか。

○井上委員 それぞれ御回答いただきまして、ありがとうございます。あくまでも、このフリーランス新法は取引適正化を求めるものであるという説明を頂きましたけれども、私ども労働側としては、そうは言ってもそこで従事している人たちの課題、先ほども私の発言で申し上げましたが、報酬の支払いや契約内容、あるいは報酬の一方的な減額や支払遅延というところを踏まえれば、働くというところでは、労働者として見ることもできるのではないかとこのように思っております。

また、連合にも労働相談が最近は大変多く来ており、その組織化なども取り組んでいるところですので、取引適正化を求めるものというように言われても、私どもは、「ああ、そうですか」ということにはならないということも、改めて申し上げておきたいと思いません。

それから、先ほど裁判事例の話もありましたが、確かにグレーなところであったりとか、また、裁判に持っていくまでに、日本の裁判制度というのはそんなに簡単に裁判に持っていくところまではいかないというところがあると思っておりますので、その意味でも、この取引適正化を求めるための法律ができるということは分かって、理解はしますが、そうは言っても、働くというところで厚生労働省としても、先ほど課長が強く発言されていましたが、力強く、優しく温かい、そういう思いをもって是非お取り組みいただきたいということも申し添えて、労働側の意見として発言させていただきます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんでしょうか。それでは御発言がないようですので、ただいまの御発言を踏まえまして、厚生労働省としても、この法制度についてしっかりと対応して、かつ、必要に応じて御報告、議論の場を与えていただくようお願いしたいと思います。

それでは、局長からお願いいたします。

○村山雇用環境・均等局長 労使の双方から御意見を頂き、特に井上委員からは審議会の進め方を含めて御提起いただきました。ただいま分科会長から整理いただきましたとおり、分科会長の御指示を踏まえて、本日の御意見、またパブリックコメントで様々な御意見も出てくると思っております。そうしたものも踏まえて、今後の進め方について、労使双方の御意見も十分に伺いながら、分科会長の御指導の下、皆様方の御意見を十分に踏まえ、先ほどお話のあった力強く温かい視点を持ちながら、よりよいものができていくように取り組んでまいりたいというように思っておりますので、どうぞ御理解のほうよろしくお願

いたします。

なお、もう御理解の上だと思えますけれども、労働者性の問題について非常に重要な問題意識をお示しいただきましたが、そうしたことも承っておりますので、本日は雇用均等分科会のみ報告というお話もございましたが、労働基準局からこのような形で、担当の課長も参加しているということも御理解賜ることはできるというように考えております。

○奥宮分科会長 議題5のその他についてですが、何かございますか。

○牛島総務課長 本日は特に御用意しておりません。

○奥宮分科会長 それでは、最後に事務局から連絡事項等がありましたらお願いいたします。

○牛島総務課長 本日は御審議いただきまして、どうもありがとうございました。次回の分科会の開催については、追って御連絡したいと思えます。また、本日の議事録について、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 本日の分科会は、これで終了いたします。皆さん、お忙しい中をありがとうございました。