

第36回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和3年1月18日(月)

13:00～

場所 厚生労働省省議室及びオンライン

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、権丈委員、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

尾下委員、杉崎委員、鈴木委員、中澤委員

厚生労働省

坂口雇用環境・均等局長、岸本内閣官房内閣審議官（雇用環境・均等局、子ども家庭局併任）、田中総務課長、佐藤職業生活両立課長、前田雇用環境・均等企画官

議題：男性の育児休業取得促進等について

○奥宮雇用環境・均等分科会長 皆様こんにちは。ただいまから、第36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。今回は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、オンライン会議での開催とさせていただきます。また、本日は川岸委員から御欠席の御連絡を頂いております。頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

はじめに、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お願いいたします。

○前田雇用環境・均等企画官 御説明いたします。本日の審議会におきましては、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、実際に挙手していただきまして、奥宮分科会長から指名されましたら、マイクをオンにいただいた上でお名前を名乗っていただきまして、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。

御発言がある場合には、基本的には、今御説明したとおりに挙手いただくことを想定しておりますが、もし挙手していただいているのに指名されないなどございましたら、チャットの機能を御使用いただきまして御発言の御意向を表明いただければと思います。

その他、審議会の進行中、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、チャット機能で御連絡いただけますか、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御連絡いただけますようお願いいたします。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、議事に入りたいと思います。本日の議題は「男性の育児休暇取得促進等について」です。本議題については、事務局において、これまでの御議論を取りまとめた報告(案)として、「男性の育児休業取得促進策等について(案)」を作成いただいております。こちらは、前回の分科会で資料1として御提示した資料について、前回の御議論等を踏まえて、事務局において一部修正を加えたものとなっております。それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○佐藤雇用環境・均等局職業生活両立課長 職業生活両立課長の佐藤でございます。よろしくをお願いいたします。本日の議題は「男性の育児休業取得促進等について」で、資料は「男性の育児休業取得促進策等について(案)」と、あと参考資料をお付けしております。私からは、資料について、前回からの変更点を中心に御説明させていただきますので、よろしくをお願いいたします。

それでは、資料の「男性の育児休業取得促進策等について(案)」です。まず1ページ目、「1.はじめに」の1つ目の○の5行目です。前回の議論の中で、取得日数だけではなくて取得期間も短いというのものではないかという御意見を頂きましたので、ここについて、「取得期間も男性の場合は約8割が1か月未満となっている」と追加しております。

続きまして、同じ1ページ目の下から3つ目の○ですが、ここについて前回は、「企業自ら積極的な取組を進めていくという環境整備」と書いてありましたが、「環境整備」を

「社会的な機運を醸成」と改め、分かりやすく直させていただきました。さらに、1 ページ目の最後の○の最後の行ですが、「約 5 割の女性が出産・育児により退職している」という前に、「第一子出産後に」と付け加えて、正確な表現とさせていただいております。

続きまして 2 ページ目、1 つ目の○ですが、前回、似たような表現が 2 回出てきて少し回りくどい表現になっておりましたので、表現をまとめて短くさせていただきました。それから 3 つ目の○では、去年は「本年 9 月以降」と書いてありましたが、「昨年 9 月以降」に修正しております。

続きまして、次の大きな 2 番として、「2. 必要な措置の具体的内容」の所を前回入れ忘れておりましたので、そこを改めて明示しております。同じく 2 ページ目の最後のポツの最後の行ですが、こちらの中身はおってまた御説明させていただきますが、取得率の公表の義務付けの所について、男性の育児休業取得率について公表を義務付けるということになりましたので、そこについても、ポジティブ・アクションの考え方等に沿ったものの対象であるということを明示しております。

続きまして 3 ページ目、上から 2 番目のポツです。こちらも前回御議論がありました「パパ休暇」の取扱いの所です。これについても、現行の「パパ休暇」は、新制度と、この分割取得化に見直すこととすると書かせていただいております。

その下の○の対象期間、取得可能日数の 2 つ目のポツですが、ここのなお書きの所についても、前回の中澤委員から頂いた御意見を踏まえまして、「なおその際は」、こういうことと解されるというふうに、その解釈であることを明確にすべく、このように書かせていただいております。

次の○の要件・手続の、申出期限の 2 行目、ここは「今回の改正により」と前回書かせていただいておりますが、「今回の見直しにより」に修正をしております。

続きまして 4 ページ目、(休業中の就労)ですが、1 つ目のポツの 4 行目、前回、井上委員から御指摘のありました、ここの休業中の就労はあくまで新制度に限ったものであることを明示するために、「新制度に限り」というのを追加しております。それから、「また、具体的な流れは、以下とすることが適当である」という所で、4 つのバーが引いてある中に、2 つ※を追加しております。こちらも前回の議論を踏まえてのものですが、1 つ目の※は、その労働者が働いてもよい条件を事業主に対して申し出るという、その申出のタイミングについて、休業開始日とか就業日と併せて申し出ることが望ましい一方で、業務の状況の見通しが立ったタイミングなど、最終的には休業開始前までの任意のタイミングで申し出ることができ、また、休業開始前までは、条件の変更も可能であることを書かせていただいております。

それからその 2 つ下のバーの所、労働者の条件の範囲内で、事業主が就労候補日を提示して最終的に労働者が同意したという、この同意について、撤回について前回の御議論を踏まえまして整理をさせていただいたものです。休業開始前までは任意のタイミングで同意を撤回することが可能ということです。また、その休業の開始後は、配偶者の疾病やそ

れに準ずる心身の状態の悪化など、特別の事情がある場合には、同意の撤回が可能とする。基本的には配偶者の疾病ですとか、あとは子供自身の病気のような、もともとは子供の養育をしなくてもよいということで休業中の就労をしようと思っていたものについて、やはり子供の養育の必要性が生じた場合に、そういう特別な事情がある場合に同意の撤回が可能ということを書かせていただいております。

続きまして5ページ目、(3)育児休業の分割取得等の3つ目の○ですが、ここは、前回、中澤委員からの、保育所に入所できない等の1歳以降の延長の場合とか、こういう場合に限定的であるということを示明的に書くべきではないかという御意見を踏まえまして、このように書いております。

続きまして6ページ目、(4)育児休業取得率の公表の促進等です。まず、1つ目の○の公表の促進のあり方等の所で、前回は、育休の取得率を公表していることを、くるみんの認定基準とすることが適当と、先にまず書かせていただいて、その後、大企業の取得率公表の義務付けについて書いておりましたけれども、順番を入れ替えております。これは、この後の所にくるみんの認定基準の見直しの話が出てくることを踏まえて、このように順番を入れ替えております。その上で、大企業の取得率の公表の所については、男性の育児休業の取得を促進するために、大企業に男性の育児休業取得率等の公表を義務付けるとして、2つ目のポツの所については、以下のくるみん認定基準の見直しに併せて、こうしたことをくるみん認定基準とすることが適当であると書いております。

続きまして7ページ目、2.その他の2つ目の○の中小企業への支援の1つ目のポツで、ここは前回、杉崎委員から、中小企業への支援の中で、特にノウハウが十分でない所への支援の御指摘がありましたので、下から2行目に付け足しております。「事業主の取組への支援については、ノウハウが十分ではない中小企業からの相談対応や好事例の周知等も含めて行うことが適当である」と追加しております。

最後の3つ目の○、こちらにも新たに追加したものですが、ここについてはこれまでの御意見を踏まえまして、施行までの期間についてということで、「円滑な施行を図るため、新制度の創設や育児休業の分割取得等、企業において準備が必要なものについては、十分な準備期間を設けることが適当である」と追加で記載しております。以上が前回からの主な変更点です。私からの説明は以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいまの事務局の説明全般について、委員の皆様から御意見をお願いいたします。井上委員、どうぞ。

○井上委員 労働側を代表して、一言意見を申し述べたいと思います。今回の議論において、労働側としては、男女の育児休業取得率に大きな差がある中で、取り分け女性の就労継続、男女の仕事と生活の調和の実現のために、男性の取得を促進する立場から、今回の審議に臨み、パパ休暇の見直しなどを求めてまいりました。その結果としての新制度を、年次有給休暇や配偶者出産休暇等が優先的に利用されている中での新たな選択肢の1つとして、受け止めたいと思います。また、これまで努力義務とされてきた個別周知等の措置

義務化や、育児休業の分割取得化が盛り込まれたことも、評価をしたいと思います。

なお、新制度の創設を含む今回の見直しについては、先ほどの御説明で追加も頂きましたが、単に取得率の向上を目的化することなく、職場の理解と協力が進み、労働者本人が安心して希望する期間を取得できるようになるきっかけにしなければならないと考えますので、ここは労使でしっかりと取り組んでいければと思っております。

一方、休業中の就労については、「新制度に限る」という旨が記載はされたものの、それでも労働時間管理も含めて就業と休業の線引きが曖昧になるのではないかと、また、他の休暇、休業制度に波及するのではないかと懸念を、完全には拭うことができません。厚生労働省には、制度の仕組みの周知と正しい運用の徹底を強く求めたいと思います。

また、今回、この分科会において、公労使が一致して改めて男女雇用機会均等、男女平等を意識しながら審議を進められたことについては、大変意義があったと思っています。そして、そのことが、新制度が特別な措置であること、また本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をしたことを理由とする不利益取扱い禁止が明記されたことは、その成果であると思いますので、真摯に御対応いただきました各委員、また事務局の皆様には感謝を申し上げます。

ただ、翻って考えれば、この分科会で実質的に審議できることは、あくまでも雇用労働者に関わる両立支援であって、ややもすると正規労働者に限った話になりがちであることに留意が必要であると思います。その点で、今回、有期契約労働者の取得要件の一部撤廃が盛り込まれたことは一歩前進ですが、女性の場合、そもそも不安定、低賃金の非正規に就いているケースが多く、コロナ禍でそれさえも失われるという、両立以前の問題となっています。是非、厚生労働省におかれては、他の部局、他省庁とも連携の上、今こそ女性の雇用と所得の安定、また、そのためにも、子ども子育てを社会全体で支える仕組みの充実に向けて一層御尽力いただくことをお願いをし、発言とさせていただきます。ありがとうございました。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 杉崎委員、どうぞ。

○杉崎委員 本日は建議の案が示されておりますが、少子化社会対策や女性活躍の一層の推進が国の重要課題となっていることを踏まえ、また、これまでの本会議での検討を反映した内容になっていることから、まずはこの案を具現化をして実行することが妥当であると考えます。その際に、新制度など、一連の措置が有効に機能するには、労使双方に対して分かりやすく周知していくことが、極めて重要です。

この案が具現化されますと、新制度と既存の育児休業が並存することになります。特に新制度に関しては、柔軟で取得しやすいという特性がある一方、取得期限や休業中の就労など、内容や要件が複雑ですし、休業を取得しやすい職場環境の整備の措置や、労働者への個別の働きかけの義務化に伴い、企業は的確に対応していく必要があります。したがって、労使双方が内容や要件を正確に理解できるよう、厚生労働省は分かりやすい周知に努めていただきたいと思います。

また、中小企業への支援については、代替要員の確保のための積極的な支援や、きめ細かい相談対応、分かりやすく活用しやすいポスター、リーフレット、パンフレット等の作成を、是非お願いしたいと思います。なお、支援策の企画立案に当たっては、中小企業の声を十分に反映し、実効性を確保していただきたいと思います。

次に、施行時期に関してです。企業において準備が必要なものについては、十分な準備期間を設ける旨が記載されておりますが、今回の措置により、各企業は労務管理システムの改修や社内における周知、労使協定の締結等に取り組む必要があります。また、今後様々な労働関係法令の施行が続きますので、十分な準備期間を確保していただきますよう、御配慮をお願いしたいと思います。

最後に、新制度など、一連の措置が具現化、施行された際には、男性の育児休業取得率や女性の就業継続率のみにとらわれることなく、PDCA サイクルの下で効果や課題をしっかりと検証し、制度の実効性を確保していくことが求められます。中小企業に対する支援策についても、執行状況や利用者の意見を基に随時見直し、強化、拡充を図っていくことが重要です。したがって、法制化に当たっては、検討規定を設けることで制度を検証することを担保することが適当だと思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 他に御発言はありますか。鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 経団連の鈴木です。前回、システム改修が求められる改正の施行時期について、発言をさせていただきました。今回の案の中で、特段の配慮を行う旨、追加の記述を頂いたことに対して、感謝申し上げます。また、報告書案、その他部分についても、例えば男性のみの措置、内容については、ポジティブ・アクションの考え方に沿ったものであるということの位置付け、そしてその具体的な内容について分かりやすく記載いただいたこと、あるいは各種措置義務に関しても、現場の実態を十分配慮いただいた仕組みになっていることなど、全体としてこれまでの審議を十分に踏まえた内容となっていると考えますので、賛成をさせていただきます。以上です。

その上で、男性の育児休業取得促進に向けて、一言申し上げたいと思います。男性の育児休業取得率が低い原因というのは、様々あるかと思っております。1 つには、代替要員の確保が難しいといった現場の声があるということで、これまでも縷々発言をさせていただいたところです。労働者には、早めに申出をしていただき、これを受けて、企業が個別の周知、それから取得意向の確認を行い、以て早めに代替要員の確保の検討を対応すると。今回こういったスキームができたということですので、先ほど井上委員からも御発言がありましたように、労使双方が協力をして、計画的な取組を進めることが何よりも重要ではないかと思っております。

また、今回の見直しを契機として、経営トップが育児は夫婦協働で行うということの価値観を発信をし、管理職を含めて旗振り役となって、仕事と育児の両立についての情報共有、相互理解を促して、職場の雰囲気を変えていく働きかけを積極的、かつ、継続的に行ってまいりたいと思っております。私からは以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 その他、御発言はありますか。ないということによろしいですね。幾つか御意見を頂きましたが、「男性の育児休業取得促進等について」については、本日、事務局より提出されている案のとおり、雇用環境・均等分科会の報告を取りまとめたいと思います。また、労働政策審議会令第6条第7項に基づき、本分科会の議決をもって審議会の議決とすることができるとされております。この報告により、労働政策審議会から厚生労働大臣に建議することにいたしたいと思います。そのように取り進めてよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ありがとうございます。それでは、皆様御異論ないようですので、建議について、事務局において建議文の案を用意していただいておりますので、これを読み上げます。委員の皆様におかれては、これから読み上げる内容について、御確認をお願いいたします。それでは、事務局から読み上げをお願いいたします。

○佐藤雇用環境・均等局職業生活両立課長 事務局から読み上げます。通常であれば紙をお配りして御確認いただくところですが、オンライン開催ということで読み上げで代えさせていただきますので、御承知おきください。

案。令和3年1月18日。労働政策審議会会長鎌田耕一殿。雇用環境・均等分科会分科会長奥宮京子。男性の育児休業取得促進策等について(報告)。本分科会は、標記について、令和2年9月29日以降、令和3年1月18日までの間に7回にわたり検討を重ねてきたが、この度、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

以上です。なお、ただいま読み上げました内容のうち、「別紙」については、先ほど御了承いただきました「男性の育児休業促進策等について」という、こちらの報告案とさせていただきます。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいま読み上げられた内容で、分科会長から労働政策審議会長宛に報告し、この報告のとおりで厚生労働大臣宛に建議を行うこととしたいと思います。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ありがとうございます。では、そのように進めさせていただきます。男性の育児休業取得促進等について、精力的に御議論いただいた労使各側、及び公益委員の皆様の御協力に感謝いたします。では、ここで坂口雇用環境・均等局長より御挨拶がございます。

○坂口雇用環境・均等局長 局長の坂口です。委員の皆様には、本日もコロナ禍ということでオンライン会議という形になりましたけれども、御審議いただきましてありがとうございました。また、当分科会において、昨年9月から7回にわたって、男性の育児休業促進策などについて、精力的に御審議、御議論いただきました。ありがとうございました。先ほど、その成果ということでこの御報告を取りまとめいただいたことについて、改めて感謝を申し上げます。

私ども事務局としては、この報告、建議を基に、育児・介護休業法の改正法案の要綱を早急に準備をいたしまして、当分科会にお諮りをさせていただきたいと考えております。また審議の過程では、委員の皆様方からいろいろな御意見を頂戴いたしました。男女を問わず、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境の整備に向けて、私どもは諸般の取組をしっかりと進めてまいりたいと思います。

終わりにになりましたけれども、委員の皆様方のこれまでの御協力に、改めて感謝を申し上げるとともに、今後も引き続き御理解、御指導を頂きますようお願い申し上げて、御礼の挨拶といたします。ありがとうございました。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは本日の分科会は、これで終了いたします。なお、この建議に基づき、事務局において、法案作成作業を速やかに進めていただき、次回以降の分科会において法案要綱を諮問していただくよう、よろしく願いいたします。

なお、これまで雇用分科会に関する議事録については、労働政策審議会運営規程第6条により、分科会長のほか、2名の委員に署名を頂くことにしておりましたが、先般規程が改正され、今回から署名が廃止されておりますので、御承知おきいただければと思います。

次回の分科会の日程については、別途お知らせいたします。本日は皆様お忙しい中、ありがとうございました。