

○奥宮分科会長 それでは、ただいまから、第64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、赤池委員、川岸委員が御欠席となる旨、また、矢島委員がオンラインで途中までの御参加という御連絡をいただいております。

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御説明をお願いいたします。

○牛島総務課長 総務課長の牛島でございます。

本日の分科会におきましては、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。御発言がある場合は、チャット機能で全員宛てにお知らせください。分科会長また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申し上げます。

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いただくか、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御連絡いただきますようよろしくお願い申し上げます。

また、本日、会場におきましては、各席にマイクが設置されています。御発言の際は、中央の丸いボタンを1回押していただくと赤いランプが光りますので、それから御発言ください。御発言後は、再度同じボタンを1回押していただき、赤いランプが消えた状態にさせていただきますようお願いいたします。

なお、会場の各席には、前回までの仕事と育児の両立に関する分科会資料と、参照条文として育児・介護休業法と次世代法の条文を入れましたタブレットを配置しております。操作方法は、タブレット本体の左側面上方に電源がありますので、1度押していただき、画面が表示されましたら、指で下から上にスワイプをしてください。その後、御覧になりたい資料のフォルダを指でタップしていただきますようお願いいたします。

御不明点がありましたら、事務局までお申しつけください。

それでは、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いただくようお願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

本日の議題（1）は、「仕事と育児・介護の両立支援について」です。

本日は、前回までの議論を受け、事務局において論点を整理した資料をさらに修正していただきました。

それでは、資料について事務局から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。

本日の分科会の資料は、資料1-1及び資料1-2、それから、参考資料1-1から1-3までとなります。

資料1-1を御覧ください。

こちらは、前回の分科会の分科会長の御発言を踏まえて、論点を再整理するとともに、原則文末を「してはどうか」と修正をしております。

それでは、この資料1-1に基づきまして御説明をさせていただきます。

検討すべき論点です。

「1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応」です。

(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充です。

①テレワークの活用促進です。1つ目の○ですが、テレワークを事業主の努力義務とするということを記載しております。

次の○です。努力義務とする場合には、テレワークが困難な労働者を可能な職種等へ配置転換することなどまでは事業主に求めるものではないということを記載しております。

次が②現行の短時間勤務制度の見直しです。1つ目の○ですが、現行の単独措置義務の仕組みを維持することとしてはどうかと記載しています。

次の2つ目の○です。原則1日6時間とする措置を必ず設けなければならないとする、現行の制度を引き続き維持した上で、他の勤務時間を設定することを一層促すことを記載しております。

次の○です。短時間勤務制度が困難な場合の代替措置に関する仕組みを維持することです。次の「また」のところにありますが、現行の育介指針において、短時間勤務制度の対象とすることが困難と認められる業務が示されておりますが、こちらはあくまで例示であることなどを周知することを記載しております。

次の○です。代替措置にテレワークを追加することです。

次のページを御覧いただければと思います。

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充です。

①柔軟な働き方を実現するための措置です。1つ目の○で新たな仕組みの必要性を記載しております。

次の○、措置の内容です。iですが、労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設けるということを記載しております。

次に、iiです。a) 始業時刻等の変更です。こちらはフレックスタイム制や始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げについて記載しています。

次に、b) テレワーク等です。1つ目のポツですが、頻度等に関する基準として、仕事と育児の両立の観点から合理的な範囲として「共働き・共育て」を可能にする勤務日の半数程度(週5日勤務の労働者の場合は1か月で10日)とすることです。

次のポツです。時間単位で実施可能であり、始業時刻又は終業時刻と連続するものとす

ることです。

次のポツです。テレワーク等の実施場所については、自宅及び事業主が認める場合にはサテライトオフィス等とすることです。

次の3ページを御覧いただければと思います。

c)の短時間勤務制度です。ポツですが、原則1日6時間とする措置は必ず設けること。その上で、他の勤務時間も併せて設定することが望ましいことです。

次はd)です。保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与です。こちらについて、ポツですが、3歳になるまでの短時間勤務制度の代替措置における扱いと同様とすることです。

次にe)新たな休暇の付与です。ポツですが、付与する日数等に関する基準を設けることとして、次の□、子の人数にかかわらず年間10日、時間単位で取得できるものであること。始業時刻又は終業時刻と連続するものとする。ただし、中抜けを認めるよう配慮することが求められることです。

次の□です。子の看護休暇などと同様に、時間単位で取得することが困難と認められる業務の労働者を労使協定で除外することができる。除外される労働者は、1日単位の休暇を取得できるようにする必要があることと、半日単位で休暇の取得が可能となるよう配慮することです。

次の□です。具体的な休暇の用途は限定しないものとして措置する必要があることです。

次の□です。各企業で法定休暇とは別に休暇制度を有する場合は、要件を満たす場合には、原則、新たな休暇にその休暇を充ててもよいこととすることです。

次に、iiiです。事業主は、措置を選択し講じようとするときは、労働者の代表者として、事業所に過半数組合がある場合は過半数組合、過半数組合がないときは過半数を代表する者から意見を聴かなければならないとすることです。加えて、育児当事者等からの意見聴取などの活用も並行して行うことが望ましいことです。

次に、ivです。事業主が、子が3歳になるまでの適切な時期に労働者に対して制度の説明と取得意向を確認するための面談等を行うことを義務づけること。次の段落ですが、加えて、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましいことです。

次に、vです。措置義務は事業所単位で定めることも考えられるところ、事業所内の業務の性質・内容等に応じて2つの制度の組合せを変えるなど適切に定めることが望ましいことです。また、それまでの各制度の活用状況にも配慮することが望ましいことです。

次に、viです。可能な限り労働者の選択肢を広げるような工夫（3つ以上の措置を講ずることなど）をすることが望ましいことです。

次に、viiです。短時間勤務とテレワークなど、法を上回る措置として、労働者が選んだ制度とは別の柔軟な働き方の制度を同時に活用できる社内制度とすることが望ましいことです。

次に、viiiです。措置の対象者の待遇に関する事項を定め、周知を行うよう配慮すること

などです。

次の○です。対象とならない労働者です。こちらの下にあります i の日々雇用の者、ii の労使協定で定められた労働者に該当する場合については、対象外とすることです。

次の○です。現行の努力義務規定の整理です。措置義務の新設と併せまして、現行の3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者に関する事業主の努力義務につきましては、まず、iにある始業時刻の変更等などについては、努力義務規定を削除することです。

次の5ページになりますが、iiの育児目的休暇等については、引き続き努力義務を存置することです。

次の②です。所定外労働の制限です。○の部分ですが、小学校就学前までの子を育てる労働者は、権利として請求できるようにすることです。

次に、(3)の子の看護休暇制度の見直しです。

○取得事由です。1つ目のポツですが、感染症に伴う学級閉鎖等や子の入園式、卒園式及び入学式への参加にも利用できるようにすることです。

次のポツですが、名称を「子の看護等休暇」に見直すことです。

次の○ですが、子の対象年齢です。小学校3年生修了時までとすることです。

次の○ですが、取得可能日数です。ポツのところですが、現行の日数を維持することです。

次の○ですが、勤続期間要件の見直しです。勤続6か月未満の労働者を労使協定によって対象から除外する仕組みを廃止することです。

次に(4)です。育児の両立支援のための定期的な面談です。○ですが、先ほどの(2)①の柔軟な働き方を実現するための措置の利用に関する面談等のほか、妊娠・出産等の申出時、育児休業からの復職時、短時間勤務制度などの利用期間中などの機を捉え、定期的な面談を行うことが望ましいことです。

次のページを御覧ください。

(5)の心身の健康への配慮です。○ですが、仕事と育児の両立のためにテレワークなどを活用する際に、育児負担と相まって、心身の健康の不調が生じることがないように、事業主が配慮を行うことや、労働者のセルフケアを促すことが望ましいことです。

次に「2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進」です。

(1)が企業や周囲の労働者に対する支援です。

1つ目の○ですが、中小企業に対する助成措置を強化することです。

2つ目の○ですが、企業規模にかかわらず、両立支援制度の利用者が生じる職場の業務量・達成目標の見直し、体制整備などに関するノウハウの共有などを行うことです。

(2)が育休取得状況の公表です。

1つ目の○ですが、男性の育児休業取得率の公表義務の対象を拡大し、常時雇用する労働者数が300人超の事業主にも公表を義務づけることです。

次の○です。公表時に社内の状況に関する説明ができるよう、「両立支援のひろば」に

において説明欄を設けることです。

次は「3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備」です。

(1) は次世代育成支援対策推進法の延長です。この法律の期限を令和17年3月末まで延長することです。

次のページを御覧いただければと思います。

(2) が次世代育成支援対策推進法の仕組みの見直しです。

1つ目の○ですが、その下にポツがありますが、一般事業主行動計画を策定・変更するときは、iの男性労働者の育児休業等取得率又は育児休業等取得率及び育児目的休暇の取得率、iiのフルタイム労働者の各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数などに関する状況を把握し、改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案し、定めることを義務づけることです。

次のポツですが、目標については、上記のi、iiに係る数値を用いて定量的に定めなければならないこととすることです。

次の○ですが、行動計画策定指針において、男性の育児休業取得期間に関する適切な目標が設定されることが望ましいことです。

次に、(3) 一般事業主行動計画の策定指針についてです。○ですが、一般事業主行動計画の策定に盛り込むことが望ましい事項として、以下にありますような両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業方針などについて、行動計画策定指針に示すこととしてはどうかというものです。

次のページを御覧いただければと思います。

次のページは、(4) として認定制度についてです。

○ですが、男性の育児休業取得率の政府目標値の引上げの方針等が示されていることから、これまでの議論を踏まえて、主に以下の内容について、認定基準を見直すことについて記載しております。

まず、1つ目が男性労働者の育児休業等の取得率等です。

次に、2つ目が女性労働者の育児休業等の取得率です。

次がフルタイム労働者の時間外労働等の状況です。

次が、所定外労働の削減のための措置などの目標になります。

次のページを御覧いただければと思います。

能力向上またはキャリア形成のための取組に係る計画についてです。

次が「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」です。

(1) がありまして、次の○で新たな仕組みの必要性について記載しております。

次の○が具体的な内容です。

iですが、個別の周知及び意向の確認です。1つ目のポツですが、家族の介護の必要性に直面した労働者が申出をした場合に、事業主が両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、意向を確認することを義務づけることです。

次のポツですが、個別周知等の方法は、面談、書面の交付等としてはどうかです。その際、両立支援制度等の利用を控えさせるような個別周知等は認められないことということに記載しております。

次のポツですが、周知に資する資料の提供など、企業を取組を支援することです。

次が ii、早期の情報提供です。1つ目のポツですが、介護保険の第2号被保険者となる40歳のタイミング等の効果的な時期に、事業主が、労働者に対して、介護に関する両立支援制度の情報提供を一律に行うことを義務づけることです。

次のポツですが、その際、介護保険制度についても併せて周知することが望ましいことです。

次のポツですが、各事業主が活用できる情報提供のためのひな形等を提供することです。

次が iii、雇用環境の整備です。ポツの部分ですが、事業主に次のいずれかの措置を講じることを義務づけることとしてはどうかです。こちらにありますような研修の実施や相談体制の整備などです。

次に（2）介護休業です。

1つ目の○ですが、現段階では、先ほどの（1）の取組による制度目的の理解促進を通じて、効果的な利用を促すことが重要であって、期間や分割回数については改正を行わないこととすることです。

次の○ですが、先ほどの（1）の事業主による個別の周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましいとすることですとか、理解促進について引き続き取り組むことです。

次が（3）介護休暇です。○にあります、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止することです。

次が（4）介護期のテレワークです。

次のページを御覧いただければと思います。

この冒頭のところにありますが、テレワークについては選択的措置義務とはせず、努力義務とすることです。

次のポツですが、先ほど子が3歳になるまでの努力義務にも記載しておりましたが、テレワークについて可能な職種等へ配置転換することまで求めるものではないことです。

次が「5 個別のニーズに配慮した両立支援」です。

（1）が障害児等に係る現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直しです。

1つ目の○ですが、子に障害がある場合などでも、要介護状態の要件を満たせば介護休暇等の制度を利用可能であることなどについて周知を強化することです。

2つ目の○ですが、現行の要介護状態の判断基準について、子に障害がある場合などでは解釈が難しいケースもあると考えられるということで、今後さらに検討するという事です。

次が（2）仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と配慮です。

1つ目の○が新たな仕組みの必要性です。

次の○が具体的な制度の内容です。

ポツのところですが、事業主は、i にありますが、育児休業等の取得意向を確認するための事業主による面談等や、ii の子が3歳になるまでの適切な時期に行われる、先ほどの柔軟な働き方を実現するための措置に関する事業主による面談等の際に、労働者本人に対して、仕事と育児の両立に係る勤務時間帯などの個別の意向を確認するとともに、意向を確認した後は、事業者はその意向に配慮しなければならないとすることです。また、面談等は、面談のほか、書面の交付等も可能とすることです。

次のポツにつきましては、意向の聴取の時期は、先ほどの記載のほか、育児休業後に就業を開始する際や、労働者から申出があった際等に確認することが望ましいということになります。

次のポツですが、聴取した意向の配慮として、事業主として意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要であるが、その結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定されるものと考えられるということになります。

そして、配慮する例として、ここにあります勤務時間帯・勤務地に係る配置などや両立支援制度の利用期間等の見直しなどを記載しております。

次のポツですが、さらに望ましい対応として、i として、子に障害がある場合などで希望するときには、短時間勤務制度などの利用可能期間を延長することや、ii にありますような、ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮することなどの指針を示すこととなります。

「6 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境の整備」です。

(1) が両立支援制度を安心して利用できる制度の在り方の検討です。

1つ目の○ですが、両立支援制度を充実する際も、労働者が利用申出をしたことなどを理由として、不利益な取扱いをしてはならないこととすることとなります。

次の○ですが、育児休業・介護休業中の待遇や、労働条件に関する事項をあらかじめ定め、これを周知する努力義務などについて引き続き周知することとなります。

次が(2) プライバシーへの配慮です。

○の部分ですが、妊娠・出産等や家族の介護に関する情報が適切に管理されるよう、社内での共有範囲を定めるように事業主が配慮することとなります。

次に、資料1-2を御覧ください。

資料1-2については、これまでの皆様の御意見をまとめたものです。説明は割愛させていただきます。

次に、参考資料1-1もおつけしておりますので、こちらについては御議論の参考にさせていただければと思います。

次に、参考資料1-2を御覧ください。

こちらについては、前回の分科会で大谷委員からテレワーク相談センターへの相談状況

について御質問がありました。令和5年度に同センターへ寄せられた相談のうち、雇用環境・均等分科会の御議論に関係するものをお示しさせていただきました。説明は割愛させていただきます。

最後に、参考資料1-3を御覧いただければと思います。

こちらについては、認知症と向き合う「幸齢社会」実現会議です。同会議は、総理を議長、厚生労働大臣などを副議長とするほか、次の2ページの有識者の方などで構成されています。

次に、3ページを御覧いただければと思います。

11月13日の同実現会議の第3回で、総理から、現在、厚生労働省の審議会で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仕組みづくりについて、次期通常国会への法案提出に向けて早急に結論をまとめていただくようお願いしますとの御発言がありましたので、御紹介させていただきます。

次のページを御覧いただければと思います。

次のページが、経済産業省の企業経営と介護両立支援に関する検討会についてです。

この資料の真ん中あたりにありますが、11月6日に開催された第1回を含めまして、同検討会は3回開催され、今年度末を目途に企業向けガイドラインの策定が行われるものと承知しております。

右下のところにありますが、厚生労働省もオブザーバーとして参加しております。

私からの説明は以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、前回と同様、項目ごとに議論をお願いいたします。

まずは資料1-1の「1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応」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。

オンライン御参加者で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。会場の方は挙手でお願いいたします。

まず齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 齋藤です。ありがとうございます。

まず(1)の子が3歳になるまでの両立支援の拡充について発言をさせていただければと思います。

現在、努力義務となっている始業時刻の変更等にテレワークを加えた上で、選択的措置義務にすべきという考えに変わりはありませんが、休業からの復帰後の子育て期に多様で柔軟な働き方を選べるようにするという観点や、あるいは共育での観点から、少なくともテレワークを努力義務とすることは必要だと考えております。

同様に、現在は短時間勤務制度において、原則の6時間しか認めていないという企業が少なくないと認識しております。6時間より短く、あるいは長い勤務時間にするということや、短日勤務などのほかの勤務時間にも設定するというを一層促すことが必要だと



思っております。

また、短時間勤務制度を利用しているのは圧倒的に女性に偏っておりますので、ニーズに応じた勤務時間の設定が可能であることをしっかりと周知していただき、子が3歳になる前から男性も含めた両立支援制度の利用を促して、3歳以降につなげていくことも必要だと思っております。

また、短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置に関する仕組みについてですけれども、論点に記載のとおり、指針において短時間勤務制度の対象とすることが困難と認められると記載されている業務については、あくまで例示でございまして、当該例示であれば困難と認められる業務に該当するという事ではないとされていることをしっかりと周知していただきたいと思っております。

その上で、政府の両立支援助成金事業において、指針に例示されている業務で短時間勤務を可能にしているような事例が得られた場合については、そうした好事例の周知についても併せて取り組んでいただきたいと思っております。

以上となります。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

それでは、御意見、御質問を先に一通りお伺いいたします。

それでは、大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

私のほうからは、論点に追記するものということではないのですが、参考資料1-2でテレワーク相談センターの資料を御用意いただきまして、ありがとうございました。

こちらを見たところ、センターのほうでの回答が、無理のない運用ですとか、それから、労使協議の必要性といった御指導をいただいているといったことで、今回の議論の趣旨にも沿ったものになっているのかなと思っております。

テレワークの実施に当たっては、できるところがやれるようにしていければいいという意見については変わりはないところではあるのですが、やはりまだ現場でテレワークは困難だといった意見が出ておるということでございますので、こちら辺はお含みおきいただきたいなと思っております。

また今後ともこちらにつきまして御協力いただきますよう、よろしくお願いいたします。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、次に大下委員、お願いいたします。

○大下委員 ありがとうございます。日商の大下です。

私からは1点のみ、子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の柔軟な働き方を実現するための措置のテレワークについて、今回1か月で10日という目安が示されました。勤務日の半数程度ということで共働き・共育てを可能にするという趣旨が資料に記載されています。そもそもテレワークが難しい事業所もある中で、この日数の妥当性というのは判断がなかなか難しいと思いますが、共働き・共育てを可能にするという意味では、ある程度

妥当なラインであるように思っております。実際に措置された後に、労働者のニーズや企業の実情との乖離がないか、この基準の必要性や妥当性も含めて状況の確認、検証をお願いしたいと思っております。

私からは以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

私からは、2ページ目の(2)子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充の中の柔軟な働き方を実現するための措置について、意見を申し上げたいと思います。

子育て期はキャリア形成にも当たることから、柔軟な働き方を実現するための措置により、子育てをできる環境を構築していくことが必要だと考えております。その上で、前回の分科会でも申し上げたとおり、事務局御提案の論点で提示された措置の内容については妥当だと考えております。

4ページ目、上から2つ目のvのところでございます。4ページのvにおきまして、「職場の実情を適切に反映するため、事業所内の業務の性質・内容等に応じて2つの制度の組み合わせを変えるなど適切に定めることが望ましいこととしてはどうか」と記載がありますが、また一方で、先ほど齋藤委員からも意見がありましたように、子が3歳になるまでの短時間勤務制度について講ずることが困難な場合の代替措置に関する仕組みは維持、そして、3歳以降において短時間勤務制度も含めて選択的措置として示されている。このように理解しています。

短時間勤務制度を講ずることが困難とみなされる業務と、困難とはみなされない業務が同一の事業所内で存在する場合も想定されますけれども、先ほどのこの事務局の論点案に記載された2つの制度の組合せを変えるというのは、そのような場合において、短時間勤務制度を講ずることが困難とみなされる業務における制度の組合せと、短時間勤務を講ずることが困難とはみなされない業務における制度の組合せを変えるという意味と考えてよろしいかを確認させてください。

事業所の一部に短時間勤務制度を講ずることが困難とみなされる業務があるがために、その事業所において一律で短時間勤務制度が労働者の選択肢として示されないということは避けるべきだと考えております。そのため、柔軟な働き方の活用を推進していくためには、事業所内の業務の性質、内容等に応じ、制度の組合せを変えることなど、記載のとおり適切に定めることが望ましいことを周知して促していくべきであると考えてございます。

加えて、「また」以降にそれまでの各制度の活用状況にも配慮することが望ましいと記載されている通り、3歳以降においても現時点で短時間勤務制度を含む両立支援制度を導入している企業は少なくありませんので、今回の法改正によってそうした事業所にただいま発言させていただいたような影響を与えるようなことは避けなければならないと考えてございます。よろしくお願いいたします。

引き続きましてvi、viiについて発言させてください。新たな仕組みの必要性についてです。労働者が柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働ける措置を選ぶことができるようにしていくためには、このvi、viiに記載されているように、法を上回る取組として、可能な限り労働者の選択肢を広げるような工夫や、複数の制度を組み合わせることを望ましい取組として積極的に推進していくべきと考えます。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

ただいまの御発言で質問に該当する部分について、事務局から回答をお願いできますか。

○平岡職業生活両立課長 御質問ありがとうございます。

先ほど、4ページのvの部分について御質問をいただきました。こちらは、職場の実情を適切に反映するため、事業所内の業務の性質・内容等に応じて2つの制度の組合せを変えるなど適切に定めることが望ましいと記載しておりましたことについての内容だったと思います。

こちらについては、事業所内に様々な業務がありまして、その中の一つに、例えばですけども、短時間勤務の実施が困難な業務がある場合に、それをもって当該事業所の措置から短時間勤務を一律に除外するのではなく、事業所内の業務の性質・内容等に応じて2つの制度の組合せを変えるなど適切に定めることが望ましいというような観点から記載をしたものであります。

あと、こちらは御質問ではなかったのかもしれませんが、vのところの「また」以降にそれまでの各制度の活用状況にも配慮することが望ましいということも記載させていただいております。こちらについて事務局で記載をした趣旨について御説明をいたしますと、現行制度下で子が3歳以降に制度を入れられている場合には、その活用状況にも配慮することが望ましいことですか、また、3歳までに措置している制度の活用状況に配慮することが望ましいということの意味して記載しておるものでございます。

私からの御回答、御説明は以上です。

○奥宮分科会長 小原委員、ただいまの御説明でよろしいですか。

○小原委員 ありがとうございます。

私が発言した内容と同じ内容と理解します。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 それでは、御発言を続けてお願いいたします。

布山委員、お願いいたします。

○布山委員 ありがとうございます。

私から、意見と質問を1つずつしたいと思います。

まず、2ページ目になりますが、(2)の子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充の①のiiのb)のテレワーク等の部分です。このところで、今回、頻度等に関する基準について、週5日勤務の労働者の場合、1か月で10日程度ということで示されました。これについては賛同いたしますが、ただ一方で、実際には業務の状況に応じてテレワーク

と出社の状況は変わり得ると思っております、例えば1か月20日のうち、示された案だと10日だけになりますけれども、例えばこの月はどうしても15日テレワークにしたいということもあるかと思っておりますので、そういう意味では、実務に即した形でより利用しやすくするという観点からは、1か月で10日だけではなくて、もう少し柔軟にカウントできるようにしたほうがいいのではないかと思いますので、これは意見です。

次に質問です。4ページの子が3歳以降のところ、短時間勤務とテレワークの関係で書いてある部分になります。viiになります、短時間勤務とテレワークなど、労働者が複数の働き方を組み合わせられることがより望ましいため、法を上回る措置として、労働者が選んだ制度とは別の柔軟な働き方の制度を同時に活用できる社内制度とすることが望ましいこととしてはどうかということに関してなのですが、テレワークは基本的にフルタイムで働けるという形になっている一方、ここで短時間勤務とテレワークの組合せということになると、ここで示しているテレワークはどういうことを意味するのか。短時間のテレワークでもいいということを言っているのかどうか。短時間のテレワークに反対しているわけではないのですけれども、この文章自体が分かりにくいので、御説明いただければと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、ただいまの御質問の部分について、事務局からお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 御質問ありがとうございました。

先ほど、4ページのviiの部分の短時間勤務とテレワークなど、こういった労働者が複数の働き方を組み合わせられることがより望ましいと記載をしていたことについて御質問をいただきました。

こちらについては、柔軟な働き方を実現するための措置において、事業主に課せられている選択的措置義務の選択肢については、新たな仕組みの必要性に鑑みまして、この資料1-1の2ページ、3ページにかけて、iiのとおり、基準を設けることをお示ししております。その上で、例に挙げているように、短時間勤務とテレワークのように、労働者が選んだ短時間勤務制度に加えまして、法を上回る措置として、それとは別のテレワークという柔軟な働き方の制度を同時に活用できる社内の制度を設けることが望ましいのではないかとこのことを記載しています。ここで、法を上回る措置として事業主が措置する柔軟な働き方については、法を上回るものであることから、先ほどの2ページから3ページにかけてiiで示したような基準を必ずしも満たす必要がないものと思われることから、別の柔軟な働き方の制度という表現をしています。

記載の例で言いますと、選択的措置義務としてのテレワークは、先ほど布山委員もおっしゃられたように、2ページのb)に記載のとおり、所定労働時間を短縮しないものという基準を満たす必要があるため、労働者はc)の短時間勤務制度とb)のテレワークを同時に選択することはできない形になります。しかし、事業主が法を上回る措置として、c)

の短時間勤務制度と所定労働時間を短縮しないものとの基準が設けられていないテレワークを組み合わせ可能とする社内制度を設けることはできる形になります。

なお、実際に各事業主が社内制度を構築する際に、所定労働時間を短縮していない労働者も、短時間勤務制度を利用している労働者もテレワークを活用できることとしていけば、ここで言う法を上回る措置に該当するのではないかと考えております。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 布山委員、いかがですか。

○布山委員 そうすると、措置義務のテレワークはあくまでもフルタイムで行うテレワークであり、短時間でも可能なテレワーク、フルタイムでも短時間でもできるテレワークという措置は、この法律を満たしているとみなさないということになるのでしょうか。

○奥宮分科会長 事務局、お願いします。

○平岡職業生活両立課長 ありがとうございます。

テレワークについて、所定労働時間を短縮していない労働者も、短時間勤務制度を利用している労働者も活用できるとすることについては、テレワークについて措置義務を1つ果たしたということは可能ではないかと考えています。

○布山委員 テレワークはフルタイムの措置ではなくてはいけなくて、フルタイムでも短時間でも取れるテレワークは、この法律でのテレワークには当たらないという解釈になるのかどうか。通常は両方取れるようにしたほうがより上回っているようなイメージがあるのですけれども、そういう説明に聞こえないのですが、そういうことなのでしょうか。

以上です。

○奥宮分科会長 事務局。

○平岡職業生活両立課長 ありがとうございます。

繰り返しになって恐縮なのですが、所定労働時間を短縮していない労働者も短時間勤務制度を利用している労働者も両方活用できるとしていれば、こちらのテレワークの措置義務については履行したと考えられる形になります。逆に言いますと、テレワークについて短時間勤務制度利用者しか利用できないとしておりましたら、このテレワークについては義務を履行したことにはならないというような考え方でございます。

○奥宮分科会長 布山委員。

○布山委員 分かりました。

つまり、フルタイムでも短時間でも取れるテレワーク制度をつくっていれば、この法律の中にテレワークとして企業が選択することは可能で、それをお使いになるのは短時間の方でもフルタイムの方でも認められるようにするのがよりいいということを行っているということでもよろしいのですか。そうであれば、分かりました。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 事務局、どうぞ。

○平岡職業生活両立課長 そのような理解でおります。どうもありがとうございました。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

松井委員。

○松井委員 ありがとうございます。

今のお話にあった、2ページ目のiiのb) 選択的措置義務のテレワークのところですが、まず質問ですが、ここだけテレワーク等と「等」という言葉がついていますが、この「等」には何が含まれるのかというのが1点目。2点目に、先ほど来やり取りがありますので、恐らくこのとおりでと思うのですが、括弧書きで1か月10日という基準が示されておりますが、この場合、テレワーク等を措置したと認められる要件ということなので、この10日というのは最低基準という理解でよろしいでしょうか。

それから、続いて3ページの、e) の新たな休暇の付与のところでございますが、こちらについては、1つ目の□にございますように、労働者が柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことに対するニーズを満たしていくためには、時間単位で取得できるものということが必要不可欠であると考えております。

その上で、□の4つ目に既に別に有する休暇制度が要件を満たす場合には、新たな休暇にその休暇を充ててもよいと記載されておりますけれども、この要件というのは年間10日以上ということと時間単位で取得可能であること、それから、用途を限定しないことと考えてよろしいのか。また、この別に有する休暇というのが10日に満たない場合、新たな休暇の付与を措置したとみなされるためには、足りない日数分は新規に付与しなければならないと理解してよろしいのか。それから、不足していれば、新たな休暇という名称では職場ではなかなか使いづらいと思いますし、普及に影響するのではないかと懸念されますので、何らか適切な名称を検討する必要があるのではないかと考えます。

それからもう一点、5ページの、②の所定外労働の制限に関してでございます。この所定外労働の制限に関しては、前回分科会においても、使用者側委員より子育て中以外の労働者も含む全体の所定外労働時間削減を進めていくことが重要との指摘があり、大変心強く感じているところでございますが、その一方で、全体の所定外労働時間の削減にはそれなりの時間も必要と認識しています。いわゆる小1の壁が問題視されている実態や、研究会の報告書に、この所定外労働の制限の期間について、小学校6年生までという意見や、小学校1年生など、子が新たな環境になじむ期間という意見があったと記載されていることも踏まえ、少なくとも小学校3年生までは所定外労働の制限を請求できることが必要であると考えていることを申し上げておきたいと思っております。

以上でございます。

○奥宮分科会長 ただいま御質問がございましたが、矢島委員が16時をめぐりに退席予定ですので、先に矢島委員の御発言をお願いいたします。

矢島委員、どうぞ。

○矢島委員 大変失礼いたします。

全体について一言申し上げさせていただきます。

ここまで委員の皆様の前向きな議論で、子育てや介護のための働き方ですとか、休み方

の選択肢を拡大する方向性が整理されてきたことは、本当に今後、男女双方の労働者のワーク・ライフ・バランスや活躍に資するものと考えます。

1点だけ、私も先ほどの御発言にありましたように、今回の見直しの方向がこれまでよりも短時間勤務という選択の可能性を狭めるものとみなされないということが非常に重要だと思います。3歳以上就学前までのところは、フルタイムで柔軟にというニーズが高まることもあり、そうした選択肢を増やすという言い方ですけれども、短時間であってはいけないということではないので、短時間という選択肢がこれまで大企業では既に導入されていますけれども、それを狭めるものではないと。そういう誤解を生まないことが非常に重要なことと考えております。

あと、これまでも両立のための柔軟な働き方の選択肢は拡大してきていますし、さらに今後拡大することが期待される中で、重要な課題となってきたのは、柔軟な働き方を選択した人が正社員として積極的な業務を担うことができ、公正な評価を受けてキャリアの展望が描けるように、制度の運用やマネジメントを行うということだと思っています。今までにも何度か発言させていただいておりますけれども、そうした意味で、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定指針などにおいて、短時間勤務など柔軟な働き方の制度利用者とその周囲の労働者に対するマネジメントと評価について、各企業が取組を進めていただくことが非常に重要な課題になってきていると認識しておりますので、この点、今回加えていただいておりますけれども、ぜひその点を重要だと思っているということをもう一度申し上げたいと思います。

また、この問題は、今回の見直しだけでなく、引き続き企業の対応を注視して取組の方向性を議論していく必要があるテーマだと思いますので、今後とも前向きな議論をお願いしたいと思います。

ありがとうございました。

○奥宮分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、松井委員の御質問のほうに戻りまして、事務局から回答をお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 御質問のほど、ありがとうございました。

まず、1つ目の2ページのb)のテレワーク等としている部分について、「等」がついているのはどういう理由があるかという御質問をいただいたと思います。こちらについては、情報通信技術を利用しないような勤務であっても労務管理が可能であり、自宅等において業務の遂行が可能であれば、仕事と育児の両立支援の観点から、柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢として加えてもいいのではないかと考えまして、テレワーク等とさせていただきます。

次に、このテレワーク等の頻度等に関する基準について、1か月と10日としたものについて、こちらについては最低基準かどうかという御質問をいただきました。こちらについては、事業主が措置を履行したと言えるための最低基準としてはどうかと考えております。

次に3つ目ですが、3ページのe)の新たな休暇の付与につきまして御質問をいただき

ました。この3ページのポツのところにあります、4つ□がある中の一番下の□だと思います。ここでは、法定休暇とは別に休暇制度を有する場合で、要件を満たす場合には、原則新たな休暇に休暇を充ててもよいとしているものです。

この要件を満たす場合の要件については、運用的で制度詳細に関わるものでございますので、今後、省令、指針などを策定する際に検討していく部分ではないかと考えておりますけれども、こちらにもともと新たな休暇の付与の基準としての年間10日ですとか、取得目的を限定しないとか、そういった要件については求めていくことになるのではないかと考えています。一方、時間単位で取得という部分につきましては、上から2つ目の□にありますように、業務の性質とか実施体制によっては時間単位で取得するのが難しいような業務もありますので、必ず満たさないと新たな休暇に振り替えられないというのはなかなか厳しい、法定休暇以外の休暇を新たな休暇に振り替えるに当たっての要件として、そこまで必ず求めていくというのは事業主の方にとって酷ではないかと考えております。

最後に、同じ上から4つ目の□につきまして、法定休暇とは別の休暇制度について、労働者が年間10日を有していないような場合についてどのような取扱いになるかというような御質問をいただいたと思います。こちらについては、10日という日数を有していない場合については、10日に達するようにさらに休暇の日数を新たな休暇として付与していただく必要があると考えております。

私からは以上となります。

○奥宮分科会長 松井委員、よろしいでしょうか。

○松井委員 はい。ありがとうございました。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

今のやり取りのところで、1点だけ確認をさせていただきます。e)の新たな休暇の2個目の記載は御指摘のとおりなのだろうと思っておりますけれども、一方で、業務の性質や業務の実施体制に照らして時間単位で取得することが困難とは認められない業務の方々に対しては、時間単位で取得できると考えてよろしいのかを改めて確認させていただきます。

以上です。

○奥宮分科会長 事務局、お願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 御質問ありがとうございます。

3ページのe)の部分について、逆の意味で御質問されたのだと思いますが、事務局としては、業務の性質や業務実施体制に照らして時間単位で取得することが困難ではない業務の方については、法定休暇とは別に新たな休暇に充ててもよいとする場合の要件としては、時間単位で取得できるというところを求めていくものと現時点では考えております。

○奥宮分科会長 よろしいでしょうか。

○小原委員 承知しました。



○奥宮分科会長 それでは、この項目について、他に御発言はございませんか。

それでは、次の項目に移りたいと思います。資料1-1の「2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進」及び「3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備」について御質問、御意見等がございましたらお伺いいたします。お願いいたします。

内田委員。

○内田委員 ありがとうございます。

私からは、「2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進」について意見を述べさせていただきます。

まず(1)の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につきましてですが、2つ目の○に関しまして、これから両立支援制度を利用する可能性がある若い世代に訴求するという観点からも、利用者が制度を利用しながら両立して働く具体的なイメージが持てることが大変重要であると考えます。現に利用している者だけではなく、たとえ現時点では利用者がいなくても、長時間労働の是正を含めて、誰もが仕事と生活、家庭を両立できるように政府として支援をしていくことが重要であると考えます。

(2)の育児休業取得状況の公表についてですが、これまで申し上げてきたように、次世代育成支援対策推進法と同様に、100人超の事業主に対して公表を義務づけるのが適当と考えますが、まずは300人超の企業に拡大し、その後の知見を踏まえて、段階的に範囲の拡大に取り組んでいくべきと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、次に大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

私からは1点質問です。2の(1)の2つ目の○なのですがけれども、3行目のところで「ノウハウの共有などを行うこととしてはどうか」となっております。このノウハウの共有というのはどこが、もしくはどこで行うのかということについて教えていただければと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、事務局、お願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 ありがとうございます。

今いただきました2の(1)の2つ目の○のノウハウの共有について、誰が、どこがというところにつきましては、職場の業務量の見直しとか体制整備の好事例などが見つかりましたら、例えば厚生労働省で好事例などを周知するということも考えられますし、今、厚生労働省が委託事業で行っております、中小企業に対して育児休業や介護休業の取得や復帰に当たっての支援を行うプランナーの事業の中で、プランナーの方が個社に対して好事例などを御紹介するようなことも考えられるかなと現時点では考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 大谷委員、よろしいでしょうか。

○大谷委員 ありがとうございます。

それでは、6ページの2の(1)の2つ目の○につきましては、そういった修飾を少し付け加えていただければと思います。よろしく申し上げます。

○奥宮分科会長 それでは、次に大下委員、お願いいたします。

○大下委員 ありがとうございます。

2の制度の活用促進の(1)において、環境整備を行う中小企業に対する助成措置を強化することと入れていただきましたことを大変ありがたく思っております。

人手不足の中で、育児や介護などの理由を問わず柔軟な働き方が選択でき、休みやすい環境をどうやって作っていくのかが大きな課題かと思っております。省力化あるいは互いにカバーし合えるようなマルチタスク化、こういった仕組みづくりに関する支援が重要であり、ぜひお願いしたいと思っております。

あわせて、(2)の育児休業取得状況の公表につきまして、常時雇用する労働者数が300人超の事業主まで対象とすることは、趣旨を踏まえますと、一つのステップとして受け止めております。他方で、これが形式的な義務にならないように、中小企業の取組が進むように、支援をお願いしたいと思っております。加えて、資料に記載の「両立支援のひろば」での説明欄が有効に活用されるよう、ぜひアドバイス、支援をお願いしたいと思っております。

それから、3の職場環境の整備の(4)認定制度、くるみん、プラチナくるみんについて、フルタイム労働者等の法定時間外・法定休日労働時間の平均の基準を変更する見直し案になっております。今回の趣旨を踏まえれば異論はございませんが、人手不足の中で、長時間労働の削減に一生懸命取り組んでいるけれども、結果になかなかつなげない中小企業も存在します。他方で、くるみん、プラチナくるみんについては、各府省などで公共調達を実施する場合に認定企業を加点評価する仕組みが設けられています。今回の見直しが企業の取組の障害にならず、しっかりと取組の後押しになるように支援と併せての取組推進をぜひお願いしたいと思っております。

私からは以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 それでは、齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 ありがとうございます。

私からは7ページ、3点目の(2)次世代法の仕組みの見直しにおける2つ目の○の記載についてでございますけれども、男女で育児休業の取得期間に著しい差があるということ踏まえまして、共育での観点から、記載のとおり、男性の取得期間に関する適切な目標を設定することが望ましいと考えてございますので、政府として積極的に推進していただきたいと思っております。

また、8ページの(4)認定制度についてでございますが、男性の育児休業取得率に係る政府の目標が引き上げられるということ踏まえますと、論点案に提示されているように、それぞれのくるみんについて認定基準を引き上げることが適当であると考えておりま

す。特にくるみん、プラチナくるみんにつきましては、先ほど大下委員からもございましたけれども、公共調達における加点评価対象になっているということも踏まえ、資料に提示されているそれぞれ30%以上、50%以上、また、育児目的休暇を含んだ場合については50%以上、70%以上と、これまでよりも高い基準を設定して、社会全体として男性も育児休業を取得する機運を高めていくということが必要だと思っております。

なお、今回、有期雇用労働者について基準を設定するという点については、依然として女性の有期雇用労働者が育休を取得しづらいという声がございますので、賛成したいと考えております。

また、9ページの能力向上またはキャリア形成のための取組に係る計画において、現在は「女性労働者が」と記載されている部分について、共働き・子育てという観点から、「男女労働者が」と御提案のとおり見直すべきだと考えております。

以上となります。

○奥宮分科会長 それでは、次に布山委員、お願いいたします。

○布山委員 ありがとうございます。

6ページの2の(2)の2つ目の○です。公表時に社内の状況に関する説明ができるように、厚労省のサイトに説明欄を設けることについては賛成なのですが、各企業のホームページで公表した場合にも説明ができるということでもよろしいのかどうか。両立支援のひろばのことだけが書いてあるので、一応確認です。

○奥宮分科会長 事務局、お願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 ありがとうございます。

御質問につきましては、各社のホームページでもこういった説明をしていただくことは可能だと考えています。

○布山委員 ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

江口委員。

○江口委員 先ほどの「2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進」の(2)育児休業取得状況の公表のところ、2つ目の○で説明欄を設けるということなのですが、厚労省で運営するサイトで説明欄を設けてリンクを張られるのだと思います。そのリンク先で、当該企業の事情や実績を知ることができれば利用者にとってはとても便利です。また、企業の方でも積極的に環境整備をしていることを広く知ってもらい、広報活動に力を入れていくということが、いい人を採用するためにはとても大切です。公表については、今回は300人超の事業主に義務づけするとしても、そうではない、より規模の小さい企業であっても、ホームページなどでアピールしていくことが従業員を採用するうえでやはり大事になってくると思うのです。これからは少子高齢化はしばらくは進むわけですから、そういうことを考えますと、各企業にはそういう広報活動をどんどん積極的に、法律の要求以上の環境整備をしてもらって、それを広報してもらい、それをこの説明欄とか、厚労省のサ

イトを見ると、多くの利用者が知ることができる、そのような仕組みができると、一層周知が進み、より効果的かと思えます。いろいろ事情はあるかと思えますけれども、御一考いただければと思えます。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他に御発言はございませんか。

それでは、次の項目でよろしいでしょうか。

次の項目に移りたいと思えます。資料1-1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」について御質問、御意見等がございましたら、よろしくお願いたします。

内田委員。

○内田委員 私からは、1点意見を申し上げたいと思えます。

(1)の家族の介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の周知等及び環境整備につきまして、iにございます個別の周知及び意向確認の部分についてですが、介護離職を防止するため、制度の周知及び環境整備は重要であると考えておりますが、その一つの手段として情報提供を促す取組が重要であると考えます。

その上で、個別の周知に関しまして、9ページの具体的な内容の1つ目には、家族の介護の必要性に直面した労働者が申し出た場合とありますが、申出をせずに離職してしまうことを防止するためには、単に労働者からの申出を待つのではなく、申出がしやすい環境づくりも含め、より踏み込んだ対応も必要ではないかと考えます。

また、早期の情報提供におきましても、介護に直面する前の早い段階で情報を提供し、あとは労働者からの申出を持つということではなく、例えば好事例をイントラネットなどに掲載するなどの申出しやすい環境整備や、面談の際に介護で困っていることがないかなどを簡単に確認することも含め、離職を防止するためにもう一步踏み込んでできることがあるのではないかと考えます。あわせて、政府としても好事例の紹介をお願いしたいと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。4項についてよろしいですか。

それでは、江口委員。

○江口委員 早期の情報提供のところなのですが、以前もお話したかもしれませんが、パンフレットを渡しておしまいというような形ではなくて、動画みたいなものを作っていて、3分ぐらいの短いものと、15分ぐらいの長いもののような形で、頭にしみ入るようなと言うと難しいのですけれども、周知の工夫があってもいいと思えます。車の運転免許証の更新のときに安全講習でビデオを見ますが、ああいうような形で映像を見ると、車の運転はやはり気をつけないといけないなと誰しも思うと思えます。そういう工夫みたいなことを少し考えていただきたいと思えます。

以前もこの分科会の中で、「みんな分かっているのだけれども、なかなかそのときにならないと関心を持ってない」ということが言われました。それはそのとおりなのだと思います。健康診断と同じで、運動しなさいとか野菜を食べなさいとかと分かっているのですけれども、ついつい脂っこいものを食べながらビールを飲んでしまうわけです。でも、そこですでに知っていることなんです、健康について専門家からアドバイスをもらうとちょっと気をつけようと思うものです。こうした少しの気づきというのがとても大事だとやはり思いますので、40歳ぐらいで情報提供をしていくのはやはり大切だと思います。ですので、現場の企業の方とかも努力していただいて、また、分かりやすいというか、心に來るような映像、動画みたいなものを工夫して作っていただけるとよろしいのではないかなと思いました。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他に御発言はございませんか。

それでは、次の項目に移りたいと思います。資料1-1の「5 個別のニーズに配慮した両立支援」及び「6 仕事と育児・介護の両立支援に当たって必要な環境整備」について御質問、御意見等がございましたらお願いいたします。

内田委員。

○内田委員 5と6とそれぞれに意見を申し上げたいと思います。

まず、個別のニーズに配慮した両立支援の(2)仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と配慮につきましてです。子に障がいのある場合や医療的ケアを必要とする場合は、高齢者介護とは全く異なる課題があるにもかかわらず、現行法においては介護の括りの中で高齢者と同様に扱われている件に関しまして、検討が必要であると考えております。今回、「新たな仕組みの必要性」におきまして、「労働者の離職を防ぐ観点から、事業主に対して可能な範囲での配慮を求めることとしてはどうか」とありますが、特に障がいのある子や医療的ケアを必要とする子を抱える労働者にとって、働き続けることが子を支えるためにも、また、親亡き後の子どもの生活を考える上でも必要であり、資料の12ページの意向確認及び配慮や「さらに望ましい対応」に積極的に取り組んでいく必要があると考えます。

私たちのところには、障がいのある子や医療的ケアを必要とする子を抱える労働者の方から様々な声が寄せられております。現行、福祉サービスは人手不足などがあり、障害児等を預かる受皿が追いついておらず、そのため、障がい児を抱える親などからは、「夏休みなど長期休暇中に預かってくれる放課後等デイサービスが見つからず、介護休業を取得したけれども、93日を全て使い切ってしまった。介護休業を使えたとしても、現行の93日、分割3回までではとても足りない。」また、「子供が18歳になると利用できる福祉サービスが激減し、働き続けられるか不安である。放課後等デイサービスが使えず、生活介護事業所を見つける必要がある。」それから、「就学後に障がい分かり、見守りが必要にな

った。介護支援制度で短時間勤務をしているが、もうじき上限の3年に達してしまい、働き続けられるか不安である」などの声が寄せられています。

そういった声も含めまして、子の介護と仕事の両立という観点から、子については年齢で区切らず、また、現行法の期間や分割回数など、こちらは先ほどの介護休業のところでお伝えすればよかったのかもしれませんが、十分なのかどうかにつきましても、改めて検討する必要があるということをお願いしておきたいと思っております。

また、6項目の、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の(2) プライバシーの配慮につきまして、社内での情報の共有範囲を定めるだけでなく、労働者本人の意向を確認し、本人の意向に沿えない場合には、本人に説明をした上で必要最小限の範囲で情報の共有がなされるということが重要であるということも念のために申し上げておきたいと思っております。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

それでは、他に御発言はございませんでしょうか。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

5の(1)個別のニーズに配慮した両立支援の2個目の○ですが、要介護状態の判断基準について、子に障害がある場合、解釈が難しいケースがあると考えられることから、今後さらに検討するということが提案されています。今、内田委員からありましたとおり、子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合に仕事と両立していくということが、残念ながら育児・介護休業法のできた時点ではあまり想定されてなかったのではないかと考えます。事務局にお願いですけれども、子の要介護状態の判断基準だけではなくて、育児・介護休業法に限らず、制度全体としてどのようなことができるのかというのを検討いただけないかということをお願いしたいと思います。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。よろしいですね。

今回の議論においても幾つか御意見等をいただきましたが、議論のほうは相当程度深まってきたと思っております。

次回の分科会では、これまでの議論を踏まえ、取りまとめに向けた議論を行いたいと思っておりますので、事務局におかれては、次回の議論のための資料の作成をお願いいたします。

それでは、議題(1)は本日は以上といたします。

続いて、議題(2)は。

○小原委員 申し訳ございません。

併せて御説明を頂戴した資料1-2とか3とか、ほかにもございましたので、意見をさせていただければと思うのですけれども、よろしいですか。

○奥宮分科会長 それでは、どうぞ。

○小原委員 ありがとうございます。すみません。分科会長の御発言を遮ってしまいました。

私からは、参考資料1-3で御紹介いただきました、経済産業省の企業経営と介護両立支援に関する検討会、その中に、御説明がありましたとおり、今年度内をめどに企業内向けのガイドラインを策定するとございます。ここに書かれているとおり、検討会は最大で2月までの3回だと、年度内にはガイドラインが策定されて公開されるものと理解しております。今日もたくさんの委員の皆様方の御意見があつて、本分科会において育児・介護休業法の改正審議を行っておりますので、さらに改正された場合には追って省令、指針の審議が行われるものと認識しております。いずれにしましても、経産省のガイドラインのほうが早く公表されるのではないかと懸念しております。検討会には厚労省も2つの局、課からオブザーバーとして参画していらっしゃるという記載がありますので、こんなことはないと思いますけれども、検討会における議論が本分科会の今後の議論に水を差すものとならないように、検討会においてしっかり御発言をいただきたいということと、併せて検討会の状況を本分科会に共有いただきたい。このようにお願いをさせていただきたいと思います。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 その点については、事務局からコメントがありましたらお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 御意見のほど、どうもありがとうございました。

経産省の検討会におきましては、第1回の中でガイドラインの骨子案も示されまして、要素として、企業がビジネスケアラー支援に取り組む意義ですとか、企業における両立支援の現状ですとか、あとは企業に向けたアクションの提示に加えて、先進事例や関連情報が挙げられたと承知しております。

この経産省のガイドラインについては、各種法令によって企業に義務づけ等がなされている事項を前提とした上で、福利厚生の実施ですとか各種研修といった法定されていないような支援を対象として、企業が実際に取組を検討するに際して、参考となる情報を取りまとめて、分かりやすく紹介することが想定されていると承知しております。

おっしゃるように、経産省のガイドラインのほうが今般の育児・介護休業法の見直しに係る省令や指針より前にお示しされるような形にはなると承知しております。先ほど御意見をいただきましたように、オブザーバーとして参加させていただいておりますので、経産省の検討会において、厚生労働省として申し上げるべき意見についてはしっかり申し上げさせていただきたいと思っておりますし、ガイドラインが固まりましたら、本分科会にもまたお示しをさせていただければと考えております。

私からは以上となります。

○奥宮分科会長 小原委員、よろしいでしょうか。

○小原委員 よろしく申し上げます。

○奥宮分科会長 それでは、先ほど申し上げましたように、議題（１）については次回また引き続き議論をお願いしたいと思います。事務局はよろしく願いいたします。

続いて、議題（２）デフレ完全脱却のための総合経済対策及び令和５年度補正予算案についてです。

資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○牛島総務課長 総務課長の牛島でございます。

資料２を使いまして御説明を申し上げます。横置きのパワーポイントのポンチ絵になります。

総合経済対策、また、補正予算案、総合経済対策は11月２日に閣議決定され、また、補正予算につきましては既に国会に提出されているというような状況でございますけれども、その関係の部分につきまして御報告を申し上げます。

表紙をおめくりいただきまして、１ページであります。

文字が非常に多く並んでいて恐縮でございますけれども、赤い線で囲っておる４項目、年収の壁・支援強化パッケージ、キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化の促進、同一労働同一賃金の更なる遵守徹底、また、右のほうにございますが、両立支援等助成金の拡充の４項目が雇用環境・均等局関係の施策という形になっております。

２ページ以降は、総合経済対策で盛り込まれている記載の内容につきまして関係部分の抜粋でございますので、そちらについて御参照いただきたいと思います。既に２ページのところを御覧いただきますと、「年収の壁・支援強化パッケージ」の「106万円の壁」に対しては、先般、前回の本分科会におきまして省令案要綱について答申をいただき、施行を既にしておるところでございます。その内容がそのまま記述される形で経済対策に盛り込まれているという形で御理解を賜ればと思います。

また、飛びまして５ページでありますけれども、補正予算案のポイントということで、厚生労働省の部分につきましての関係が一覧の資料になってございます。

今申し上げました経済対策のうち、予算措置を伴うようなものにつきまして措置したものがこちらの補正予算案という形になっておりますが、項目が重複いたしますけれども、雇用環境・均等局関係につきましては、キャリアアップ助成金による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正規化促進、１つ飛びますけれども、育児休業取得時等の業務代替支援による仕事と育児の両立支援、こちらが助成金関係の拡充物になっております。

また、もう一つ、「年収の壁」への対応に向けた支援強化パッケージの推進ということで５億円余の予算が含まれておりますが、こちらについては、前後いたしますけれども、７ページに年収の壁対策コールセンターの設置等というものがございます。この中でございますとおり、助成金本体の所要経費とは別の周知方法の一環で、この支援制度、また、その前提となる「106万円の壁」、「130万円の壁」自体が非常に複雑で難しいというところがございますので、ワンストップで対応できるようなコールセンターの設置等に要する経費を計上している内容ということで御理解いただければと思います。



また、キャリアアップ助成金の拡充の内容、両立支援助成金の拡充の内容につきましては議題の3に非常に深く関連しますので、具体的内容はそちらで担当の課のほうから申し上げたいと思います。

最後、同じ資料の9ページでありますけれども、同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底に向けた取組というものがございます。こちらは補正予算とは別の経済対策に盛り込まれている内容を御説明申し上げていきたいと思っておりますけれども、既に下にあるフロー図のとおり、労働基準監督署が定期監督等で事業所を訪問する際に、非正規雇用労働者の待遇差の状況について事実関係の確認を行い、その情報を基に都道府県労働局雇用環境・均等部（室）のほうに提供しまして、法違反の疑いがあるような事業所につきましては、報告徴収でございますとか、必要な場合には是正指導等の措置を講じているところでございますが、今般の経済対策におきまして盛り込まれた内容というのが、タイトルの下の薄い青枠のところにありますけれども、同一労働同一賃金について、監督署による調査結果を踏まえ、基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業について文書で指導を行うというところでございます。今後の賃上げもしくは非正規雇用労働者の待遇改善というところを考えていったときに、基本給・賞与といったところにつきまして一段取組をしていくという観点で、まず監督署における事実関係の確認の中で、基本給・賞与の差の理由でございますとか、差の程度といったところも併せて確認を取り、その状況を基に、理由がどうも不十分ではないかというところにつきましては、まず点検要請という形で自主点検を行って、自主的改善を図っていただくという流れを一つ組み込むという内容でございます。

あわせて、点検要請と並行して、もしくは点検要請の結果を踏まえて、不合理な待遇差と判断される場合につきましては、報告徴収または助言・指導といった流れというのも結びつけていくというような内容が措置されておりまして、こういった取組を今後展開することで、非正規雇用労働者の処遇改善、同一労働同一賃金の履行確保といったところにつなげてまいりたいと考えておるところでございます。

経済対策、補正予算案の説明につきまして、私からは以上であります。

○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いたします。

こちらはよろしいですか。

ないようでしたら、続いて議題（3）に移りたいと思います。議題（3）は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の諮問です。

資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○牛島総務課長 引き続きまして、資料3-1を使用いたしまして御説明を申し上げたいと思います。

資料3-1にありますように、本日11月20日付で厚生労働大臣から労働政策審議会の会長宛てに雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱の諮問がなされ、本分科会、また、職業安定分科会のそれぞれで所管する内容について御審議をいただくことになってお

ります。

雇用環境・均等局関係の具体的な内容については、担当課からそれぞれ御説明申し上げたいと思います。

○平岡職業生活両立課長 職業生活両立課長です。

それでは、まず私のほうから、両立支援等助成金につきまして御説明のほど、させていただきたいと思います。

まず、資料の御説明という形になりますが、資料3-2を御覧いただければと思います。

資料3-2は、11月10日から16日まで、雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案についてパブリックコメントを実施したものととなります。

1. 改正の趣旨になりますが、雇用環境・均等分科会に関係しますのは、こちらの2の両立支援等助成金と3のキャリアアップ助成金となります。

また、3. 施行期日にありますように、両立支援等助成金については施行期日を令和6年1月1日、それ以外については省令の公布日としております。これは、両立支援等助成金につきましては、既存のコースで育児休業取得時の新規雇用ですとか応援手当の支給に関して支援しているものがございますので、施行までに事業主へ新制度について一定の周知期間が必要ということで、このようにしたものととなります。

次に、資料3-3を御覧いただければと思います。

こちらについては、改正省令案についての説明資料となります。見直しの内容につきましては、こちらの資料で御説明させていただきたいと思います。

表紙をおめくりいただければと思います。ページは2ページです。

両立支援等の助成金の拡充（育休中等業務代替支援コース（仮称））の新設です。こちらにつきましては、令和6年度の予算概算要求としていたものについて、補正予算で前倒しで要求させていただくことにしたものととなります。

具体的な内容については、③の施策のスキーム図、実施要件等というところを御覧いただければと思います。

一番左側のコース名／コース内容にあります。このコースにつきましては、新規で育児休業や育児短時間勤務中の業務体制の整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や代替要員の新規雇用、これは派遣の受入れを含みますが、そうしたものについて支援するものとなります。

次に、真ん中の支給額のところを御覧いただければと思います。3つございますが、まず1つ目として育児休業中の手当支給です。右に小さい字であります。業務体制整備の経費として5万円、育休が1か月未満については、その額が2万円となります。次に、業務代替手当として支給額の4分の3を支援し、これについては上限が月10万円とし、12か月まで支援するものとなります。この結果、左のところにあります。最大125万円まで支援するものとなります。

次が②育児短時間勤務中の手当支給です。こちら右のところ業務体制整備経費2万

円とありますが、業務代替手当として支給額の4分の3を月上限3万円まで、子が3歳になるまで支援するものとなります。ですので、最大110万円を支援するものとなります。

次に、③として育児休業中の新規雇用についてです。こちらについても右にありますが、代替期間に応じて以下の額を支給するものです。最短で7日以上で9万円、最長で6月以上で67万5000円、こういった期間に応じて支援額を変更するような形で支援をしていくものとなっております。ですので、こちらは最大で57万5000円となります。

なお、下の※のところがありますが、この①～③までの合計で1年度について10人まで、この10人といいますのは、育休の取得者や制度利用者で見ても10人までですが、初回から5年間支援するものとなります。

そのほか、今度は右を見ていただければと思いますが、加算措置／加算額として、プラチナくるみんの認定事業主につきましては、以下のとおり、育児休業中の手当支給については、業務代替手当の支給額を5分の4に割り増しをしたり、あとは③の育児休業中の新規雇用については、代替期間に応じて支給額を、こちらにありますように割り増しをするというようなものです。ほかに、育休取得者や制度利用者が有期雇用労働者の場合には加算をしたり、あとは育児休業等に関する情報公表がなされた場合には加算をするような対応となっております。

次のページを御覧いただければと思います。

次のページで令和4年度の両立支援等助成金の制度の説明と、右下に支給の各コースごとの実績を参考として、件数、支給実績額、予算額という形でお示しさせていただいております。

私からの説明は以上となります。

○田村有期・短時間労働課長 続きまして、有期・短時間労働課の田村です。

次の4ページからのキャリアアップ助成金について説明いたします。

先ほどの経済対策の中で、キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化の促進が盛り込まれましたことから、今般、キャリアアップ助成金の正社員化コースの拡充を図るものです。

拡充の内容としましては、(1)から(4)まで4点ございます。このうち、(2)と(4)につきましては、概算要求の段階で盛り込んでいたものを前倒しするものです。

まず(1)ですけれども、助成金の金額の拡充ということで、正社員化のさらなる促進を図っていくため、現行1人当たり57万円の助成額を80万円に拡充するというものです。これに伴いまして、現行は6か月1期で57万円の助成となっておりますけれども、2期12か月で80万円、1期当たり40万円としたいと考えています。

※の2つ目にありますとおり、ここに記載している額は有期から正規雇用への転換の場合の助成額となっております。無期雇用から正規雇用の場合には上記の半額となっております。これは従来からこのような取扱いになっているところです。

続いて(2)ですけれども、有期雇用期間が長期化している非正規雇用労働者の正社員

化を支援するために、今回支給要件の緩和を図ることとしております。現行は6か月以上3年以内の方を対象としておりますけれども、今般の見直しによって6か月以上の方を全て対象とする、3年以内を撤廃するというような見直しをしたいと考えております。

ただし、※に記載しておりますとおり、有期雇用期間が通算5年を超えた有期雇用労働者につきましては、無期転換申込権が生じているということもございますので、転換前の雇用形態を無期雇用労働者と同様と扱うということで、助成額につきましては、先ほど御説明した(1)※のとおり、無期雇用から正規雇用として半額として設定したいと考えております。

(3)につきましては、正社員化に新たに取り組む事業主に対する支援を強化する観点から、正社員転換制度の導入に係る加算措置を新設したいと考えております。これは1事業所当たり加算額20万円ということで、1回のみ最初の転換者が出た際に加算額として支給するというものになっておりますので、1人目の転換時に(1)の助成額80万円プラス制度導入20万円ということで、中小企業に対しては合計100万円の助成を行うということになっております。この制度導入加算につきましては、無期雇用から正社員への転換制度を新たに規定した場合にも同額を加算することとしております。

(4)につきましては、多様な正社員制度の導入に係る加算措置は現行も9.5万円ということで設けられておりますけれども、正社員化に当たって多様な正社員の選択が可能となるよう、多様な正社員制度の導入の支援を強化する観点から、助成額を拡充し、40万円としたいと考えております。これも1人目の転換時に併せて加算するということとなりますので、中小企業であれば1人当たり80万円の額に40万円がプラスされて、合計120万円になるというものです。

続いて、5ページ以降に現行の実績ですとか今回の見直しの背景となるデータをお付けしております。

5ページは現行の正社員化コースの実績です。正社員化コースは毎年10万人以上の対象者に御利用いただいているところですが、そのうち、多様な正社員への転換人数につきましては約1%程度と少なくなっているものの、近年増加傾向にあるところです。内訳としましては、短時間正社員への転換が最も多く、約7割を占める状況です。

参考に記載しております多様な正社員加算件数は、新たに導入した事業所に対する加算件数としては463件ということです。

それから、その下の正社員化コース、これは令和4年度の実績ですが、企業規模別、転換形態別の数値をつけております。9割以上が中小企業の利用、それから、有期雇用から正規雇用への転換が8割以上を占めているという状況になっております。

続いて、6ページ目が今回の見直しに関連するデータになっております。

まず、上のグラフですが、現在の勤務先での通算の就労期間が3年以上と回答した労働者の割合を示しております。有期雇用フルタイムの場合には5割ぐらい、パートタイムの方についても5割から6割ぐらいの方が現在の勤務先での通算就労期間が3年以上

と長くなっているという実態が見られますので、こういった方々に対しても正社員化の支援をしていくこととしております。

続きまして左下、正社員転換制度があると回答した企業の割合です。有期雇用フルタイム労働者を雇用している企業で正社員に転換する制度を導入している割合は5割、同様に有期雇用パート、無期雇用パートの場合には4割程度となっております。ですので、まだ正社員転換制度が規定されていない企業も半数を超えているという状況にありますので、正社員転換制度自体の導入を今回の加算措置の新設により支援していきたいと考えております。

右下の多様な正社員制度の導入状況ですけれども、全体としては一番下の24.1%になっておりますが、事業所規模が大きくなるほど導入割合は高くなっているという状況にあります。

この多様な正社員制度に関連して、次の7ページ目にお付けしておりますのは、労働者に対して行った調査の結果ですけれども、労働者の方に今後の働き方の希望について調査をしたものです。有期雇用フルタイムの方の場合には、正社員になりたいと回答されている割合が26.3%、そのうち、正社員になった場合に多様な正社員制度があれば利用を希望したいかというようなことを質問したところ、7割弱の方が選びたいと回答されています。

同様に、有期雇用パートタイム労働者についてお聞きしたものが下のグラフです。無期雇用パートの方もおおむね同様の傾向ですので、有期雇用パートだけ載せておりますけれども、正社員になりたいという希望は14%であるのに対しまして、正社員になった場合の多様な正社員制度利用の希望につきましては、上と同様に7割弱ぐらいの方が希望されているという結果になっております。

こういったことも踏まえまして、今回、パート・有期雇用労働者から正社員化への受皿の一つとして、多様な正社員制度導入の支援を拡充していきたいと考えています。

それから、参考資料の一番下にお付けしております参考資料3に、今回の省令案に関するパブリックコメントの意見を御紹介しております。パブリックコメントについては、11月10日から16日まで実施したところ、意見数としては4件いただきました。主な意見につきましては、助成金全般について、支給要件を変更するに当たっては、周知期間、準備期間を確保すべき。それから、給付される金額についての御意見。それから、両立支援等助成金については、大企業も助成対象にしてほしいといった御意見。キャリアアップ助成金については、正社員へのキャリアアップという概念を厳密に行う等の御意見をいただいたところです。

説明については以上です。

○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。

よろしいですか。

それでは、御発言がないようですので、当分科会としては、議題（3）の雇用保険法施

行規則の一部を改正する省令案要綱のうち、雇用環境・均等局関係の内容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いと思いますが、よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○奥宮分科会長 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したいと思います。

これについて、事務局から案文が用意されております。事務局から読み上げますので、御確認いただければと思います。

それでは、事務局、お願いいたします。

(案文配付)

○牛島総務課長 恐縮です。それでは、私が読み上げをいたします。

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5年11月20日付厚生労働省発職1120第17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、厚生労働省案はおおむね妥当と認める。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、議題(3)は以上といたします。

最後に、事務局から何かございますでしょうか。

○牛島総務課長 重ねて恐縮です。

本日は御審議をいただき、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、追って御連絡をいたします。

また、本日の議事録につきまして、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 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。

皆様、お忙しい中お集まりいただき、ありがとうございました。