

第4回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時：平成30年8月27日(月) 10:00～

場所：中央労働委員会612会議室(6階)

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、武石委員

労働者代表委員

井上委員、榎原委員、齋藤委員、山中委員

使用者代表委員

飯島委員、塩島委員代理(羽柴代理)、中澤委員、中西委員、布山委員
厚生労働省

小林雇用環境・均等局長、本多大臣官房審議官、

堀井総務課長、岡雇用機会均等課長、

尾田職業生活両立課長、吉田企画官、池田ハラスメント防止対策室長

議題：(1) 2017年度の年度評価及び2018年度の目標設定について

(2) 平成30年度閣議決定文書について(雇用環境・均等局関係)

(3) 今後の分科会での検討事項について

(4) 労働時間等設定改善指針の改正について

○奥宮会長 おはようございます。ただいまから、第4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。はじめに事務局に人事異動がありましたので、御報告をお願いいたします。

○小林局長 おはようございます。7月31日付けで、雇用環境・均等局長に就任いたしました小林でございます。7月末付けで大勢異動になっておりますので、よろしくお願い申し上げます。働き方あるいは働く人も、非常に多様化が著しいわけですが、それにふさわしい雇用環境をどうしていくのかということについて、委員の皆様の御指導を頂きながら取り組んでまいりたいと考えております。今後とも、是非、御指導よろしくお願い申し上げます。

○本多審議官 局長と同日に雇用環境・均等の審議官に着任いたしました本多でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○堀井総務課長 7月31日付けで総務課長を拝命しました堀井でございます。引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○尾田職業生活両立課長 職業生活両立課長を拝命いたしました尾田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○吉田企画官 総務課の企画官でまいりました吉田と申します。お世話になります。よろしくお願いいたします。

○岡雇用機会均等課長 総務課から雇用機会均等課に異動になりました岡と申します。引き続きよろしくお願いいたします。

○奥宮会長 本日は、権丈委員、中窪委員、山崎委員から御欠席の連絡を頂いております。また、塩島委員の代理として、日本商工会議所産業政策第二部主任調査役の羽柴秀俊様に御出席いただいております。

それでは頭撮りはここまでで、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。今回はペーパーレス会議ですので、はじめに事務局からタブレットの操作方法について御説明をお願いいたします。

○吉田企画官 タブレットの使用について、御説明いたします。お手元にそれぞれ1台ずつタブレットが置かれています。画面右側の白い丸のボタンを押していただくと、ホーム画面が出ますが、その左上にファイルブラウザーというアイコンが出ています。そちらをタッチしていただき、しばらく立ちますと右側にマイプライベートファイルということで、0の議事次第から10の参考資料5までファイルが並んでいるかと思えます。本日は、順に資料を御説明させていただきますので、該当する資料をタッチしていただきますとそれぞれ文書が開くこととなります。一たび開いた資料を閉じる場合には、もう一回クリックしていただきますと左上にマイプライベートファイルが出ますので、そちらをタッチしていただくと、また元の画面に戻ります。そのような形で資料を選んでいただければと思います。何か不明な点等がありましたら事務局にお声掛けいただければと思います。よろしくお願いいたします。

○奥宮会長 よろしいですか。それでは、議事に入りたいと思います。本日の議題は、(1)2017年度の年度評価及び2018年度の目標設定について。(2)平成30年度閣議決定文書について。これは雇用環境・均等局関係です。(3)今後の分科会での検討事項について。(4)労働時間等設定改善指針の改正についてです。

まず、議題(1)について、事務局から御説明をお願いいたします。

○吉田企画官 それでは、資料に沿って御説明します。資料は資料1-1と1-2の関係です。まず、資料1-1から御説明します。こちらは、2017年度の評価シートです。昨年度、当分科会では3つの目標を設定しました。その3つの目標についての実績が出ていますので、その評価をしていただくということです。目標は項目の所にありますように、3つあります。まず①が、女性活躍推進法に基づく300人以下の事業主からの行動計画の届出の新規件数です。昨年度の目標は2,000社であったところ、実績は右側にありますように1,780社で、目標には届かなかったということになっています。

②ですが、次世代育成支援対策推進法に基づく認定(くるみんマークの取得)企業数です。こちらは、目標2,800社に対して、実績が2,878社と目標を達成することができております。

最後の目標ですが、③男性の育児休業取得率です。こちらは例年4%の目標を設定してきておきまして、なかなか達成することができなかったわけですが、昨年度は実績5.14%ということで、目標を達成することができております。

この中で唯一、目標を達成することができなかった女活法の行動計画ですが、2枚目一番下に小さな2と書いてある所がページ数ですが、2ページ目の下の枠囲み、2017年度の施策実施状況に係る分析で、少しペースが落ちてしまったことを我々なりに分析をしています。女活法は、2016年度から施行されております。今回の目標についても、2016年度に同じように2,000社と目標を掲げていまして、2016年度は2,788社と目標を大きく上回る実績を上げることができたのですが、我々なりに分析をしますと、施行初年度にもともと女性活躍に熱心だった企業が、計画を出してきた状況でした。したがって、2017年度は施行2年目ということで、そこまで熱心ではない事業主さんを、むしろこちら側から働きかけていく必要があったわけですが、初年度ほどは掘り起こしがうまく進まず、ペースが緩やかになっているという状況だと分析をしています。

こうした状況を踏まえまして、3ページの下側に今後の方針が出ています。まず①の女活法に関しては、より多くの中小企業において届出、女性活用の取組が進むよう経済団体などへの協力要請、説明会や相談会の実施、助成金の周知などの働きかけ等、さらなる取組を進めていく必要があると考えています。さらにという所ですが、女活法は先ほど申し上げましたように、2016年度から施行されていまして、2016年、2017年と進んできたわけです。女活法の行動計画について、計画期間を定めることになってはいますが、計画期間については、2年から5年の間で定めることが望ましいとしていますので、例えば2016年度に計画を出してきた事業主で、計画期間が2年間の企業の場合には、2016年、2017年

をもって計画が切れてしまうこととなります。そうした企業については、2018年度に新たに出し直していただく必要が出てきます。したがって、今年度施行3年目の2018年度は、純粋に新たに計画を出していただくことに加えて、計画期間が終了した企業に対して、もう一度出し直していただく。純粋に新規と、また出し直していただくという両面を見た対策が必要になってくるということです。

②ですが、こちらは目標を達成することができました、くるみんマークの取得企業数については、引き続き企業に対する認定取得の働きかけ、周知を図っていくということです。

③の男性育児休業取得率については、引き続き育介法の周知徹底や助成金の支給、それからイクメン企業アワード、イクボスアワードの実施により、環境整備、社会的気運の醸成を図っていくことが必要と考えています。

続きまして、こうした昨年度の状況を踏まえまして、今年度の目標ということで、資料1-2のファイルを開いていただきたいと思います。資料1-2ですけれども、今年度の年度目標です。項目自体は、昨年度の目標と変わっていません。1つ目が、女活法の行動計画の届出の関係ですが、今年度から目標値を新規に限らず累計の件数としたいと考えています。先ほど御説明したように、2016年、2017年は純粋に新規の届出が中心でしたが、これからは新規だけではなく計画が終了した企業からも出し直していただくという、両面をにらんだ対策が求められることとなりますので、累計で6,000社の目標を掲げてはと考えています。若干補足しますと、2016年度の実績値を御覧いただくと、2,788社になっています。それが昨年度の時点で、2017年度の実績値がありますけれども、数字が2つ書いてありますが、2017年度を単年度で見ると1,780社。累計で見ますと4,568社となっています。トータル4,568社の中で、今年度は計画期間が終了してしまうところがありますので、そこを出し直してもらいつつ、純粋に新たに計画を出し直してもらおうということです。トータル6,000社、単年度計算でいけば2,000社を維持している形になりますが、累計6,000社を目標に掲げてはどうかと考えています。

それから、くるみんマークの取得企業数については、目標を達成することができていますので、引き続きこのペースを維持していくということで、2018年度の目標値としては、3,000社の目標を掲げたいと考えています。

最後の男性の育児休業取得率についても、2016年の3.16%が2017年には5.14%と2%ほど上がっていますので、そのペースを維持していくということで、今年度の目標としては7%を掲げたいと考えています。説明は以上です。

○奥宮会長 ありがとうございます。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。

○齋藤委員 2018年度の目標について意見を申し述べさせていただきたいと思います。300人以下の事業主の女活法に基づく計画策定届出件数という所についてなのですが、目標数を今後累計にしていくという御説明があったかと思いますが、累計でカウントしてまいりますと、全く新規に計画を策定しましたという事業主の届出件数と、継続して再度提

出し直したという事業主の届出件数について混在してしまうのではないかと考えております。

先ほど両面から見た対策が必要なのだという御説明があったかと思いますが、全く新規の事業主と再度出すという事業主については、それぞれ行政のアプローチも異なってくると思いますし、また届出の意味合いも違うのではないかと考えております。目標というところは累計でいいのかなとは思いますが、少なくとも結果の所につきましても、評価シート分析の中で、新規と再度出す事業主の件数というところについて、それぞれ分けて記載をしていただけないかと考えています。そうすることによって、中間評価、年度評価の際に、議論に有効活用できるようなデータになるのではないかなと考えております。また、その評価の議論を基に、次年度の目標がどうあるべきなのかなということについては御検討いただければと思います。以上となります。

○奥宮会長 事務局から御説明はいいですか。それでは、中西委員。

○中西委員 ありがとうございます。ただいまの齋藤委員の御意見に関連するのですが、企業側といたしましても、2018年度より事業主行動計画の届出件数ではなく、累計件数にて6,000社を目標とするということにつきまして、各社提出の事業主行動計画は、2年ないし5年という期間で目標設定されており、1度提出した後、その任を終えたように認識していることも多いのではないかと考えられます。事業主行動計画を作成するだけでなく、PDCAサイクルを的確に回していくことの重要性、並びに事業主行動計画の継続的なメンテナンスの必要性につきましても、周知していくことが必要であると考えています。以上です。

○岡雇用機会均等課長 御指摘ありがとうございます。私どもといたしましても、御意見にありましたように、新規の開拓と、期間が切れて再度継続で出していただくことと、両方が重要だと思っておりますので、その両方についてしっかりと取り組んでいきたいと思っております。そのためにも、全くの新規分と継続分の状況を把握すべきだという御意見を頂きましたが、今現在のシステムですと、そういうシステムになっていないのですけれども、そういった形で状況が把握できるか検討したいと思っております。以上でございます。

○奥宮会長 他に御発言はございませんでしょうか。

○中澤委員 くるみマーク取得の目標値に関して、2017年の目標が2,800で実績が2,878ということですが、18年については3,000社という目標値になっていますが、行動計画と同様に導入後の、スピード感というのは若干落ちてくるということも通常ありだと思っております。3,000社に設定されたという根拠的なものがあるのであればお教えいただきたいと思っております。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。くるみ認定の直近の状況を申し上げますと、平成28年度が年間で新規が211社、平成29年度が新規で183社ということで、大体200社です。ただ、平成27年度まででしたら、期限を延長して、また今後10年間ということにさせていただきましたが、年度が切れる前の状況に比べますと、年間の新規の数

が若干落ちております。そういうことも踏まえ、年間約 200 社ということで目標を改めて、2,800 から 3,000 ということが、無理のない現実的な達成目標となり得るのではないかとということで、3,000 にさせていただきました。

○奥宮会長 他に御発言ありませんか。

○榎原委員 ありがとうございます。榎原です。御説明いただいた 2018 年度の目標の、男性の育児休業取得率について意見を申し述べたいと思います。男性の育児休業取得率が数字としては上がっているという御説明でして、取得率を見ていくことですか、取得率を設定すること自体は非常に重要だと思っています。しかしながら、この男性の育児休業の取得日数に関しては、女性と比較すると、まだまだ大きな差があることが実態だと思っています。もともと報告の概要が出ていますが、仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会でも既に議論されていたと認識していますが、取得日数が例えば 1 日、2 日、3 日などの極端に短いと、育児参画をしているとはなかなかいえないのではないかと考えています。行政としては、今後は取得率と併せて、取得した日数がどう推移しているかということ、着目していただきたいと思っていますし、今後このような議論が行われる際には、取得日数に関わる調査データなどを出していただいて、今後の男性の育児参画をどうしていくべきかということ、議論できるような環境を整えていただきたいと思っています。以上です。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。男性の取得日数につきましては、今回の調査では把握はできていませんが、過去の調査で申しますと、平成 24 年度の雇用均等基本調査ですと、5 日未満の方の割合が 41.3%、それが 3 年後の平成 27 年度ですと、56.9%と逆に増えております。その後の状況を把握できておりませんので、現状はどうかということ、申し上げられないのですが、他方で、いま榎原委員から御指摘がございました、総合的研究会の報告書の中でも、男性の休業取得の状況を把握するため、育休取得率以外の様々な指標を検討するということも、御報告いただいていますので、今後、取得日数も含めまして、男性の育児参加の休暇の取得状況の把握に、適切な手法の検討も含めて努めてまいりたいと思っています。

○奥宮会長 他に御発言はございますか。

○川田委員 ありがとうございます。手短かに 2 点、コメントあるいは質問を述べたいと思います。1 つは、常時使用する労働者が 300 人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく行動計画について、コメントとしては既に何名かの委員の方がおっしゃった内容と同じなのですが、女性活躍推進という対象になる事項が時間をかけてやっていくべきものであること、あるいはこの女性活躍推進法の仕組みというのも、基本的には企業における自主的な取組を後押しするような構造を持っているということからしますと、過去にやったことを見直して、それをこれからの行動計画にフィードバックしていくという動きが継続して行われるということが、この法律を適切に運用していく上で非常に重要だと思っていますので、過去に計画を出した事業主が、その期間が切れた後に改めて計画を出すということ

続けていくということも重要ですが、その内容として、以前の内容をフィードバックして新しい計画につなげていくというような動き、あるいはそれを後押しすることとも同時に重要だと思います。評価シートの中でどこまでそれに対応するかということはあるかと思いますが、それとは別に、例えばそういう観点からの好事例を周知するというようなことも、同時に重要になってくるのではないかと思います。

2つ目として、男性の育児休業取得率のデータに関して、17年度に数字が急に伸びている点について、これまでの政策の成果というのは1つあるのかとは思いますが、そのほかに、17年度に急に率が上がった原因について、もし何か分析していることがありましたら、教えていただきたいと思います。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。男性の育児休業取得率につきましては、私どもとしては、取り組んできました助成金制度、あるいは周知啓発事業、そういったものの効果も一定程度あったというようには認識しておりますが、それ以外の要因については十分には分析できておりません。

他方、データにつきましても、今回2%と大幅に上がりましたが、これがサンプル調査であるという特質も踏まえますと、これがトレンドなのかどうかということは、来年度以降の調査結果も、しっかりと見ていく必要があると思っています。

○奥宮会長 それでは他に御発言はありませんか。他に御発言が特にないようでしたら、次の議題に移りたいと思います。次は、議題(2)平成30年度閣議決定文書についてと、議題(3)今後の分科会での検討事項についてをまとめて事務局から御説明をお願いします。

○堀井総務課長 総務課の堀井です。私から議題(2)(3)について、まとめて御説明をしたいと思います。議題(2)の関連で資料2です。こちらは平成30年6月以降に決定された閣議決定あるいは関係本部・関係会議の決定について、雇用環境・均等局に関連した部分の抜粋をしたものです。この資料の中で下線を引いた部分、これが今後この決定内容等に基づき、様々な施策を検討し、あるいは取組をしていくということになります。特にこの中で、当面の取組として法制度について検討する、あるいは見直しを検討するという記載があります。具体的には、女性の活躍の推進に関し、そして職場のパワーハラスメントの対策についてということになるのですが、それに関して参考資料1に、今申し上げた政府文書、そして平成30年6月以前の文書等をまとめておりますので、こちらを中心に御説明したいと思います。

参考資料1をお開きいただければと思います。参考資料1は女性の活躍を推進するための対策です。「未来投資戦略2018」、平成30年6月に閣議決定された文書ですが、この中で太線で下線が引いてある所ですが、女性活躍推進法について、附則に基づく「施行後3年の見直し」に着手しとあります。そして、本年度中に結論を得る。見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成への支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討するという記載があります。

3 ページ、「経済財政運営と改革の基本方針 2018」、これは平成 30 年 6 月 15 日の閣議決定ですが、この中にも下線を引いておりますが、「女性活躍加速のための重点方針 2018」を着実に実施しながら、女性の活躍状況の「見える化」が徹底されるよう、女性活躍推進法の見直しも含め、必要な制度改正を検討するという記載があります。

4 ページですが、「働き方改革実行計画」、これは既に平成 29 年に決定されていた内容ですが、この中にも女性活躍推進法の制度改正についての記載があります。具体的には下線を引いてあるところですが、「女性の活躍に関する企業の情報の見える化を進め、一層の女性活躍に向けた企業の取組を促進する。具体的には、労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など、女性が活躍するために必要な個別の企業の情報が確実に公表されるよう、2018 年度までに女性活躍推進法の情報公表制度の強化策などについての必要な制度改正を検討する」という記載があります。

また、幾つか記載がある、その後の部分で、復職制度の部分について、これはハローワークの求人票についての記載もあるのですが、女性活躍推進法の情報公表の項目に盛り込むことを検討する、このような記載が盛り込まれております。

5 ページになりますが、これは平成 30 年 6 月 12 日に、すべての女性が輝く社会づくり本部で決定された「女性活躍加速のための重点方針 2018」の中ですが、こちらにも「見える化」の深化など、取組について記載をしてある下に、「②女性活躍推進法の施行後 3 年の見直し」という記載があります。これも、平成 30 年度中に結論を得る、見直しにおいては、管理職への女性の登用、多様で柔軟な働き方の導入、仕事と家庭生活との両立やキャリア形成の支援等について、数値目標設定や情報開示の拡大、取組状況に応じた企業へのインセンティブの充実等について検討すると、このような記載が盛り込まれています。

なお、これは平成 28 年 6 月に閣議決定されたニッポン一億総活躍プラン工程表の中にあります。工程表は様々な施策が 2016 年度以降を含めて、タイムスケジュールとして記載されておりますが、その下の拡大している部分があります。2026 年に従業員 101 人以上の中小企業の行動計画策定を、100%にすることを指標としているということです。

7 ページですが、これは女性活躍推進法を審議いただいた国会の平成 27 年 6 月の衆議院の内閣委員会の附帯決議でして、様々な内容が盛り込まれているのですが、政府見直しの関連で申しますと、十二に本法の施行後三年の見直しに併せて、男女雇用機会均等法の改正について検討を進めるものとするということが記載されております。また、同様に 8 ページ、これは参議院の内閣委員会の附帯決議ですが、参議院でも同様の均等法の改正についての検討の記述があるということです。

そして、しばらく法律の概要等が入っておりますので、飛ばさせていただきます、12 ページを御覧いただければと思います。セクシュアルハラスメントについても、最近、閣議決定、本部決定等の文書の中で一部記載がありますので、紹介したいと思います。

12 ページの上ですが、これも先ほど御紹介した 6 月に決定されたすべての女性が輝く社会づくり本部決定の中に、セクシュアル・ハラスメント対策の強化についてという記載

があり、1 点は、メディアと行政間の事案の発生を受けて、周知徹底が不十分ではないかという問題意識から、周知徹底の記載が盛り込まれている中の次に、(2)ということで、民間事業者におけるセクシュアルハラスメントの対応状況を踏まえ、厚生労働省において、これは既に義務化されている、民間事業主の義務履行の実効性確保の方策についても検討するということが記載されております。同様に重点方針にも記載がされている状況です。13 ページもセクシュアルハラスメントについて、このような形で記載をされています。

15 ページ以降は、職場におけるパワーハラスメントの防止の関連です。職場におけるパワーハラスメントの防止策については、16 ページの上にありますように、平成 29 年 3 月に時間外労働の上限規制等に関する労使合意がなされたときに、職場のパワーハラスメント防止強化のために、労使関係者を交じた場での対策の検討が宿題事項ということで政府の中で検討が行われました。同様に、平成 29 年 3 月の働き方改革実行計画の中でも指摘が盛り込まれたところです。

このような指摘を踏まえ、厚生労働省では検討会の実施をして、今年 3 月に取りまとめをされたところですが、その内容については、後ほど文頭を御紹介したいと思えます。

17 ページですが、先ほどの資料 2 の中に盛り込まれていた過労死等の防止のための対策に関する大綱、この中でも職場のパワーハラスメント対策が盛り込まれております。具体的には、こちらの資料の 3 啓発に、ポータルサイトなどの今、既に実施している周知活動、こういったものについて一層の周知が図られるように実効性のある対策の推進が盛り込まれているのですが、さらにの次のところで、有識者と労使関係者からなる「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」においてまとめられた検討会報告書を踏まえ、実効性のあるパワーハラスメント対策の必要な対応を検討していくという記載が盛り込まれております。

18 ページになりますが、これは働き方改革の法案の附帯決議ということで、今年 6 月に参議院の厚生労働委員会で決議された中に、三八項ということで職場のパワーハラスメントについての記載があります。具体的には、様々な形で書いてあるのですが、国際労働機関における動きなども念頭に、実効性ある規制を担保するための法整備やパワーハラスメント等の防止に関するガイドラインの策定に向けた検討を、労働政策審議会において、早急に開始すること。また、厚生労働省の検討会に報告書を踏まえ、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、関係者の協力の下で更なる実態把握を行うとともに、その対策について具体的に検討すること。そのような決議が盛り込まれているところです。

今出てまいりました検討会、この検討会ではどのようなことが盛り込まれていたかが、19 ページ以降の資料です。幾つか資料の内容を付けているのですが、1 番のポイントが 19 ページにありますので、こちらを御覧いただければと思います。今年 3 月にまとめられました検討会の報告書のまとめ部分の 1 つ目のポイントですが、職場のパワーハラスメント防止対策を現状の取組よりも前に進めるべきこと。こういう内容で、検討会の委員の中で一致というのが 1 つ目です。2 つ目では、「現場で労使が対応すべきパワーハラスメント

の内容や取り組む事項を明確化するためのもの」が必要である。これについても異論がなかったということでした。さらに次ですが、複数の対応案についてこの検討会では議論されましたが、特に検討会の中では、事業主に対する雇用管理上の設置義務を法制化する案、この対応案を中心に検討することが望ましい、こういう意見も多く見られたところです。ただ、一方で同案の実現には懸念があり、まずは事業主による一定の対応措置をガイドラインに明示すべきという対応案が示されたという内容でした。またもう1つ、先ほど過労死大綱の中にも一部言及がありましたが、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、職場のパワーハラスメントに類似性があるものと捉えて、事業主に求める取組や社会全体の気運の醸成の必要性、こういったものも提示をされていたところです。

このことを踏まえて、検討会の報告書の中では、下の箱の中の上の*ですが、これらも踏まえの次です。今後は、労働政策審議会において、これらの対応案、パワーハラスメント対策の対応案や、「現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのもの」の具体的な内容について議論、検討が進められ、厚生労働省においてそのような措置が講じられることが適当であるという結論になっているところです。

その次からは、今申し上げた検討会の議論の中身のポイントの所を付けさせていただいておりますので、説明は省略したいと思います。24 ページは、先ほど働き方改革の法律のときの附帯決議の中で国際的な動きも念頭にという記述がありましたので、その中で言及されていたILO総会に関連する資料を付けさせていただいているところですので、一部御説明したいと思います。

25 ページをお開きいただければと思います。ILOにおいては、国際労働基準ということで、条約とか勧告について設定をするということをして1つのミッションとしていますが、仕事の世界における暴力とハラスメント、これに関する初めての国際労働基準の策定について、今年度、来年度、ILOで議論されることになっています。今年度は2018年5～6月までILO総会が開催され、その中の委員会で基準設定について議論されました。

その議論の結果、25 ページの概要の次の2つ目の○の結果ですが、文書の形式については、「勧告により補完される条約」とすることが採択されましたほか、その定義及び範囲、条約の主な内容について議論された状況です。ただ、当初予定されていた勧告の主な内容については、今回全ての審議を行うことができなかったことがあり、さらに議論が行われることが予定されております。

なお、時間の関係で説明を省略したいと思います。26 ページ以降は、ILOの関係の委員会の報告書の概要を、当局で試訳したものを一部付けさせていただいているところです。以上が議題(2)の関連で閣議決定文書等の説明です。

このようなことがあり、資料3を御覧御覧いただければと思います。雇用環境・均等分科会における今後考えられる主な検討事項を、こちらに記載させていただいております。1 ですが、今申し上げました政府関係文書等を踏まえ、1点目の大きい柱として、女性の

活躍を推進するための対策についてということで、女性活躍推進法、あるいは女性活躍推進法の附帯決議の中等でも記載がありました男女雇用機会均等法等の関係、これも1つの柱ということで考えているところです。2点目といたしましては、先ほど御紹介させていただきました職場のパワーハラスメントの防止対策の検討会の結果も踏まえて、パワーハラスメント防止対策についての御議論を考えております。3点目ですが、これも働き方改革の関連法が成立したことに伴い、その施行に伴う幾つかの見直しがあります。具体的には、今回の働き方改革の関連法の中では、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正があり、また、労働時間規制の見直し、労働時間法制の見直しについて、労働基準法の改正がありました。

したがって、こういったことを踏まえて、幾つか改正、制度見直しをする必要があるものもあります。具体的には、この後の議題で労働時間等設定改善指針の改正についての議題が予定されておりますが、これ以外にもまた、全体のスケジュールなども見て御相談をさせていただき、委員会の皆様方に御議論いただきたいと考えているところです。

また、本分科会の下に同一労働同一賃金部会がぶら下がっておりますが、この部会の中で、下に書いておりますパートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に関する省令・指針の改正等について、検討をお願いしているところです。こういった全体の動きを適宜御相談、御紹介させていただきながら、御議論のお願いを頂くことになるかと思っております。私からの議題(2)(3)についての説明は、以上です。

○奥宮会長 ありがとうございます。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 議題(3)の今後の分科会での検討事項について発言をさせていただきたいと思っております。今も事務局から説明がありましたが、今後、当分科会では女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、パワーハラスメント防止対策、労働時間等設定改善指針の改正など、重要な議論を同時進行で行うことになるのではないかと考えています。いずれも社会的に大変関心の高い課題ですし、その意味では我々に課された期待と責任は、非常に大きいものだと感じております。

取り分け今年、ジェンダーに関する差別やハラスメントが、過去になく頻繁に明るみに出た年であったと思っております。その意味では、特徴的な事件も触れさせていただきながら、意見を述べさせていただきたいと思っておりますが、まずは、4月の財務次官のセクシュアルハラスメントに関する報道です。これは社会的にも大変大きな注目を集めましたし、未だ多くのセクシュアルハラスメントが残っていることが、明るみに出た事件だったと思っております。しかし、また一方で、本人からの謝罪がないとか、法的な不備も数多く指摘をされておりますので、その意味では当分科会でも重く受け止めるべき課題が少なくないと思っております。

また、東京医科大学の不正入試に関しては、明確な女性差別が明らかになりましたし、また、試験の方法自体も、性的指向、性自認の観点からも差別的な試験を行っていたとい

うのが、記者会見でも大学側からも出られていたところでは、しかも医科大学の入学試験というのは、採用試験の意味合いもあるわけで、そもそも大学が入学差別を行った原因には、医師の働き方、職場の働き方の問題が非常にあったことを前提にこういう不正なことが行われたというのは、大変ゆゆしき事態だと思っております。女子学生の将来、働くことに関して、試験の段階で差別をされること自体、まだこの日本に残っているのかというのは、大変大きな課題であると思えますし、固定的性別役割分担意識の払拭、あるいは女性活躍、これだけ女性活躍を進めていこうという中で、こういう事件が起きたことに関しては、今後の男女の働き方を考える上でも、重要な事件であると受け止めております。

また、性的指向、性自認に関する国会議員の差別的な論法や差別発言も、今なお続いている状況だと思っております。取り分け子供を産み育てることを生産性の観点から考えること自体、この分科会でのこれまでの議論とは相入れないものだと思いますし、女性の働き方の観点からも、不適切なものだと思っております。この性的指向、性自認の問題に関しては、人事院規則で既にセクシュアルハラスメントに規定がありますが、民間の領域には、まだそのルールがないという状況でもありますので、その意味でも法改正を含めた取組が求められるのではないかと思います。

今回の分科会に臨むに当たり、連合としても連合の職場の調査をしました。そうしたところ、例えば女性のお茶汲みとか、ジェンダーハラスメントが未だに残っていることが浮き彫りになりました。また、女性が多数を占める非正規雇用の問題も、有期契約労働者の無期転換が可能となったことで、コース別雇用管理に大きな変化が起こると考えております。

少し長くなりましたが、今述べたようにこれからの当分科会の議論については、社会的な関心の高いテーマの一つが、複数にわたって様々な角度から関わってくるものだと受け止めております。その意味で、この分科会に関する世間からの注目度、これは大変高いものだと思いますので、その関心の高さに十分に応えられるような、そして今の時代に即した全ての人働きやすい職場環境に向けて、精力的な議論を是非皆様方とも行っていきたいと考えていますので、よろしくお願ひしたいと思います。以上です。

○奥宮会長 ほかに御発言はありますか。

○小畑委員 1つお願ひしたいことがあります。女性活躍推進法の推進のための対策ということが重要な課題ですが、女性活躍推進法の履行の確保のための様々な方策の中で、例えば計画の策定とか認定とか、様々な手法がありますが、その中でも1つ注目すべきものが、調達において女性が活躍しているか否かを1つの要素として考えるのが、重要な1つの方策かと存じますが、それが実際にどのように行われているかというデータは、今後、この女活法の進み具合をどうするのかということに関連した大きな1つの鍵となるかと存じますので、それについてのデータをできる範囲で構いませんので、是非頂戴したいと思います。よろしくお願ひします。

○岡雇用機会均等課長 御指摘ありがとうございます。今回は今後の検討項目ということ

で、特に資料はありませんが、今後、具体的に女活法の御議論を頂く際には、そういったデータを入手してお示ししたいと考えております。

○堀井総務課長 ありがとうございます。女活法などに基づき、政府調達あるいは独法とか地方公共団体の調達状況については、内閣府のほうでいろいろ取りまとめをしているところです。特定事業主の部分は、内閣府の所管になっております。ただ、一方で、全体としての女性活躍の推進がどうなっているのかは、当分科会の委員の皆様においても御関心が高いと思いますので、関係省庁に必要な応じて相談をし、この分科会でも可能なものを資料としてさせていただきたいと思っております。

○奥宮会長 ほかに御発言はありますか。

○山中委員 私も議題(3)のハラスメント関係について、意見を申し述べさせていただきたいと思っております。ハラスメントについては、この間、国内外で大きな動きがあったと認識をしております。2015年に国連で採択されました持続可能な開発のための2030アジェンダでは、あらゆる形態の暴力根絶が、持続可能な開発目標SDGsで明確な焦点となり、国連の専門機関であるILOでは、今年の総会で、仕事の世界における暴力とハラスメントに関する条約を策定する方針が確認されております。来年の総会で再度議論を行い、条約採択となれば、ハラスメントに特化した初めての国際労働基準となると思っております。

一方、国内においては、世界中で広がりましたセクシュアルハラスメントなどの被害を告発するMeToo運動が、財務省のセクハラ問題を機に日本にも広がりを見せ、日本社会に未だハラスメントがまん延する実態が浮き彫りになったと思っております。都道府県労働局に寄せられた相談件数でも、いじめ、嫌がらせが6年連続トップとなっておりますし、連合の調査においても、6割近くの有識者が職場にハラスメントがあると回答しており、その影響は仕事だけではなく、健康にも悪影響を及ぼしていることが明らかとなっております。

ハラスメントに関する課題認識とその根絶を求める声は、日本を初め世界各地で高まりを見せております。今後、当分科会では、パワーハラスメント対策、セクシュアルハラスメントの規定がある男女雇用機会均等法の改正が議論されることとなっております。ILO加盟国として、今年の総会で確認された仕事の世界における暴力とハラスメント基準設定委員会報告も参考にしながら、日本の常識が世界の非常識とならないよう、そして何よりもハラスメントに苦しむ被害者の方を、1人でも多く救えるよう、実効性ある施策に向けた議論をお願いしたいと思います。私からは以上です。

○奥宮会長 他に御発言はありますか。よろしいですか。

それでは、他に御発言がないようでしたら、次の議題に移りたいと思っております。次は、議題(4)の労働時間等設定改善指針の改正についてです。この点について、事務局から御説明をお願いいたします。

○尾田職業生活両立課長 職業生活両立課長の尾田です。資料は4で、この2枚のペーパーをベースに御説明させていただきます。労働時間等設定改善法については、国が事業主

や労働者が参考にするガイドライン、指針を定めるということが法律で定められております。1.改正の趣旨という所ですけれども、2つ目に書いてありますが、今般、「働き方改革法」が成立し、また、関連する建議等が出ていますので、そういった内容を踏まえて今回、改正の御提案をさせていただいているということです。

2.改正を検討している内容ですが、まずは労働基準法の改正関係です。今回、労働基準法では労働時間について、時間外労働の上限規制の導入ということが決まっています。こういった大きな制度改正を踏まえ、設定改善指針においても上限規制の導入を踏まえた適切な労働時間、時間外労働の設定あるいは時間外労働・休日労働の削減に取り組むこと、こういった趣旨の改正をさせていただきたいと思っております。

2つ目ですが、年次有給休暇について、労働基準法のほうで労働者の請求により与えた日数を除いた5日は事業主が時季を指定して付与するということが法定されました。また、年次有給休暇の管理簿の作成ということも決められる予定になっています。こういったことを踏まえ、計画的な年休の取得促進に関しても、事業主の新しい責務を踏まえた形での記載にしたいと思っておりますし、年次有給休暇の管理簿についても作成するのみならず、記載された取得状況をしっかりと周知して、年休の取得促進に資するようという趣旨を追記したいと思っております。

続いて2ページですが、労働時間等設定改善法の改正関係です。1つ目が、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保する、いわゆる勤務間インターバルが事業主等の責務として規定されています。また、深夜業の回数といったものも、労働時間等設定改善法でいうところの労働時間等の設定の定義に含まれています。こういった改正を踏まえて、指針においても、まずは勤務間インターバルについて努力義務であること、あるいは深夜業の回数の制限に努めることといったことを記載したいと思っております。

平成27年の労働政策審議会の建議で、こういった深夜業の回数制限や勤務間インターバルと同様に、朝型の働き方といったものも導入に努めるべきだということを、指針の改正内容として御提案いただいておりますので、今回、朝型の働き方の導入についても検討項目として指針の中に追記したいと思っております。

続いて法律の2つ目ですが、従来、労働時間等設定改善委員会、事業場単位の委員会については法定されておりましたが、今回は企業単位の労働時間等設定改善企業委員会という仕組みも法定されて、その決議が年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定への代替効果等の特例が付与されているところです。こういった法律の考え方の見直しを踏まえまして、指針でも企業単位での話合いの機会を設けると、あるいはそういった機会を設けた場合には、特例の活用を図るといったことを指針のほうで追記したいと思っております。

法律の3つ目は、取引上の配慮ということで、これは国会での修正で追記されましたが、短納期発注や発注の頻繁な変更を行わないような配慮義務というものが努力義務として追記されております。指針のほうでも従来から取引上の配慮ということは規定されています

けれども、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要であることを、改めて指針のほうで記載を見直し、強調したいと考えています。

以上が法改正関係ですが、その他2つほどあります。1つ目は、同じく平成27年の建議で、勤務時間等が限定された「多様な正社員」等について導入に努めるということを指針に盛り込むようにということが提言されておりますので、それを踏まえて「多様な正社員」というのも1つの検討材料ということで、事業場の中で取り組むべき内容ということで指針のほうに記載させていただきたいと思っております。

また、近年、災害ボランティアの活躍がクローズアップされておりますので、事業場においても、こういったボランティア活動を支えるような取組をお願いしたいということで、従来からボランティアに参加する労働者に対する休暇制度あるいは休暇の付与といったことは書かれていますけれども、その記載を充実させることによって、こういった趣旨を推進していきたいと思っております。以上が今回の改正の内容です。

1つ追加であります。資料では参考資料4にお付けしておりますので、後ほど御覧いただければと思っておりますが、平成27年の建議では、こういった内容に加えて全体の構成の見直しについても検討することということが盛り込まれています。その趣旨といたしましては、より事業主、労働者が活用しやすい指針となるようにということで御指摘を受けておりますが、この法改正を踏まえ、プラスアルファで最低限、個別に御指摘を受けている、あるいは個別に解決すべき課題について今回、改正するというところで御了承願えればと思っております。平成27年の建議で頂いた課題については、引き続きの検討課題ということで、私どもは受け止めさせていただきたいと思っております。

以上の内容については、「働き方改革法」の施行に合わせて、平成31年4月1日の適用を予定しております。また、本日こういった形で皆様の御議論を頂ければと思っておりますが、この結果を踏まえて私どもで指針の改正案、告示の改正になりますけれども、その要綱を改めて取りまとめまして、本分科会に諮問をさせていただきたいと思っております。

もう一点ですが、今回の改正内容、特に労働基準法等の改正内容に関わる部分が多くなっていることもありますので、本日開催される予定の労働条件政策分科会のほうでも、同じくこの指針の改正について、御意見を頂く予定にしておりますので、ここで頂いた御意見も踏まえて、改正案を作成したいと思っております。以上です。

○奥宮会長 ありがとうございます。ただいまの事務局の説明について御質問、御意見がありましたらお願いいたします。

○齋藤委員 2点目の改正を検討している内容という所について、3つ意見を述べさせていただきたいと思っております。まず、時間外労働の上限規制という所についてですが、こちらの文章の中に、「臨時的な特別な事情がある場合」という記載がありますけれども、こちらについては今回の労基法の改正において、従来、臨時的なものに限るとしていた限度基準告示よりも、状況が限定されたかと思っております。

具体的には、当該事業場における通常、予見することのできない業務量の大幅な増加等

に伴い、臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合という表現に変わったという認識であります。先ほど御説明があったように、現在、労働条件分科会の中でも同様の議論をされており、36協定のガイドラインについても検討中かと思っています。そちらのガイドラインの内容とも齟齬のない書きぶりにしていただきたいというのが1つ目のお願いです。

2つ目は、2ページの勤務間インターバル制度の普及促進という所についてですが、今回、まず努力義務にとどまってしまったということについては、非常に残念に思っておりますが、まずは一步前進であるということで評価しております。勤務間インターバルの導入に当たっては、業種、業態によって働き方は様々でありますし、その実効性を担保していこうというときや、運用を適正にしていこうというときについては、様々な課題を乗り越えていかなければいけないということも考えられるかと思っています。

現在、労働基準局管轄の勤務間インターバル制度の有識者検討会の中において、先行事例の収集であったり、導入に当たっての配慮すべき項目などが検討されていると思っておりますが、今後そちらの有識者検討会で取りまとめられる成果物を、この指針の中でもきちんと参照できるようにしていただきたいというのが、2つ目のお願いになります。

3つ目ですが、朝型の働き方についてです。通勤や保育時間等利用上のインフラ整備が必要になるということもあるかと思えますし、誰にでも推奨できるような働き方ではないという認識に立っております。導入を検討するという旨を記載するようでありましたら、時間外割増し賃金を適切に支払うことは当然のこととして、これは、あくまでも健康確保のために資するという意味で、導入するのであって、結果として長時間労働を招くということがないように留意すべき点なのだという点についても、是非御記載を頂きたいと思っております。以上です。

○奥宮会長 事務局からお願いいたします。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。まず、1つ目の上限規制を踏まえた指針の見直しの点については、労働基準局とよく連携をして記載を考えていきたいと思っております。ちょっとガイドラインとの関係がどこまで盛り込めるか、上限規制そのものについては、上限規制に関連するガイドラインのほうの領域かと思っておりますが、こちらのほうでは、上限規制が盛り込まれたことも踏まえながら、労働時間を適切に設定していこうということで考えていますので、ちょっとそこは、労働基準局ともよく連携を図りながら考えていきたいと思っております。

2つ目のインターバル規制に関しては、委員に御指摘いただいた検討会のほうで現在、事業場で実際に運用する場合の留意点等を、御検討いただいていると承知しておりますけれども、時期との関係で、その成果物をこの中で反映することが、今回の改正では難しい可能性はありますが、実際の運用に当たっては、そういったマニュアル的なものが出来上がりましたら、周知の場で併せて周知するということは、考えていきたいと思っておりますし、今後、見直しのタイミングがありましたら、そういったこともしっかりと盛り込んで

いきたいと思っております。

最後の朝型勤務に関する御指摘ですけれども、御指摘はごもっともです。最後に御指摘いただいた健康確保のための取組であること、あるいは当然ながら長時間労働を誘発してはならないといったことについて、盛り込めないかということは、御指摘を踏まえて検討したいと思っております。

○奥宮会長 他に御発言がありましたらお願いいたします。

○羽柴代理（塩島委員代理） 本指針の改正に当たっては、法の詳細等について企業等における認識もまだ十分ではないことを前提として、対応をしていただきたいと思います。例えばですが、年次有給休暇5日間の取得義務について、労働者本人の希望を聞いた上での使用者の時季指定のほか、本人指定ですとか、労使協定締結による計画取得も対象に含まれていることも、まだ周知が足りないと思います。或いは、5日間の有休取得義務には、管理監督者も対象に入っているということ等も、認知度が低いと思っております。その辺の周知につながるような構成を頂きたいということが1つです。

また、働き方改革が中小企業、下請企業へのしわ寄せにならないようにということは、非常に懸念しております。本文には「特に中小企業等が時間外労働・休日労働の削減に取り組むに当たっては、長時間労働につながる取引慣行の見直しが必要であること」と記載されております。もちろん中小企業側の努力も必要ではありますが、元請・発注側からの指示等によるしわ寄せが起こらないようにといったことを懸念していますので、そういったことも配慮した書きぶりを頂ければと思います。私からの意見は以上です。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。1つ目の年次有給休暇の所の記載については、御指摘の点、年次有給休暇の今回の制度改正の趣旨等について、この指針の中でもという点についても、どこまで書けるかということは検討させていただきたいと思いますが、御指摘は受け止めさせていただきたいと思います。

2つ目ですが、おっしゃるとおり当然、今回の取引上の配慮促進というところの趣旨は、企業本体の努力だけでは何ともならない取引慣行に基づく部分ということを、しっかりと取引元が配慮しようということが、法律の趣旨ですので、そういったことを踏まえて指針のほうに、御指摘の趣旨も踏まえて盛り込めるよう検討していきたいと思っております。

○奥宮会長 他に御発言はございませんか。

○榎原委員 私から4つ申し述べたいと思います。まず、企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組についてですが、今回新たに法定された企業委員会の決議をもって労使協定に代えることができる特例については、先ほど齋藤委員の発言の中で出ました労働条件分科会で検討中の指針に、詳細な規定がありますので、その解説を是非入れていただきたいと思います。もともとあった事業場ごとの事情とか特質性が、これを機に軽視されることがないように、書きぶりには注意をしていただきたいと思います。

2つ目は羽柴委員の発言と同様になりますが、取引上の配慮の促進についての追記は、非常に関係しております。取引の適正化は下請代金とか単価とか、お金の流れにどうして

も注目が集まりがちだと思うのですが、中小企業が時間外や休日労働短縮の実効性を確保するには、おっしゃったように取引先ですとか、特に発注元の企業や社会全体の意識改革が必要だと思っています。働き方の適正化や労働時間の適正化も、取引の際に考慮すべきであるということが社会的コンセンサスとなることを目指していきたいと思っています。

3つ目は、「多様な正社員」の記載についてです。「多様な正社員」の、取り分け勤務地あるいは職務内容を限定した制度の導入が、労働時間等設定の改善につながるというのは、建議を踏まえというのは理解をしているものの、労働時間改善の関係ではいささか唐突に感じています。あえて書き込むということであれば、既に様々な研究会とか有識者懇談会で検討されていますが、取り分け2014年の「多様な正社員」の普及・拡大のための有識者懇談会の報告書では、限定があることゆえに整理解雇法理の適用を否定する裁判例はないといった分析がされていますので、指針改正に当たっては書きぶりに十分配慮をお願いしたいと思っています。

長くなりましたが、最後にボランティア活動についてです。こちらは、災害復興支援のためのボランティア活動の重要性は十分理解しているという前提ですが、まずは職場の中の環境整備が必要だと思っています。例えば、企業の中の社内規程でのボランティア休暇制度を設定する等が、先行するべきだと思っています。また、企業が従業員に対し、もし積極的に参加を働きかけるということになれば、業務命令と受け取られることもありますので、当然勤務時間に算入するですとか、賃金補償を伴うことになることもあると理解していますので、まずは意図が正確に伝わるような書き方にしていきたいと思っています。以上です。

○布山委員 私も今の御意見と同様に、2ページの「働き方改革法による改正のほか、以下の改正」の2つ目のマルのボランティア活動に関してです。まずこの中で、事業主が労働者に対して地域活動、ボランティア活動への積極的な参加を働きかけることを規定するとありますが、災害を受けた地域におけるボランティア活動自体は非常に有意義なものと思っていますし、重要だと思っています。ただし、ボランティア活動自体を企業が労働者に促す性格のものなのかどうかということは、少し違和感を持っています。あくまでもボランティア活動は個々人の善意の下に自発的に行う活動なので、それを企業が従業員の方に積極的な参加を働きかけるという書きぶりは、非常に違和感がありました。

この指針に盛り込む内容であれば、ボランティア活動を希望する労働者が休暇制度を利用しやすいように、事業主が制度の整備、あるいは休暇の促進に取り組むといった内容のものを書いていただいたほうが、違和感なく企業も取り組むのではないかと考えておりますので、よろしく願いいたします。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。まず、榎原委員から御指摘いただいた企業委員会の決議、あるいは年休の関係ですが、基準局の取組状況等とよく連携を取りまして、どういったことが、どこまで盛り込めるかということは検討させていただきたいと思います。

また、2 つ目の取引慣行については御指摘のとおりだと思っております。3 つ目の「多様な正社員」については、御指摘のとおり、もともとの建議では、「多様な正社員」は類型を私どものほうで3種類整理しておりますけれども、勤務地、職務内容、勤務時間という中の特に「勤務時間」に着目した建議でした。そういったことも踏まえて、御指摘のとおりちょっと幅広く書いていますので、そこをどこまで絞り込むか、あるいは留意点についても御指摘いただいた内容を踏まえまして、記載は考えていきたいと思っております。

4 つ目のボランティア活動、布山委員にも御指摘いただきましたが、少しここは気持ちが入ってしまったかなと思っております。従来、指針のほうでも既にボランティア活動に参加する労働者に対する休暇の付与といったことについて、事業主の検討を求める記載がありますので、ここを充実させて、ボランティア活動の重要性や、そういった制度の周知といった記載の充実ができないかという方向性で、御指摘も踏まえて考えさせていただきたいと思っております。以上です。

○奥宮会長 他に御発言はございませんか。

○川田委員 資料4で挙げられた論点の案に関しては、私としては関連する法改正の内容等を踏まえると、適当なものが挙げられているのではないかと思います。その上で、ちょっと細かいかもしれませんが、1 つ意見を述べさせていただきます。この指針の全体の構成については、今回の審議とは別途検討したいというお話がありましたが、私のコメントとか意見としては、今回の改正に関わる部分の中では構成の面でもできるだけ分かりやすくする努力は必要なのではないかということです。

例えば、今回の改正に関わると思われる点の中で、現在の指針の中で、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備という項目を見ると、手元の法規集で結構小さいポイントで1ページの3分の2ぐらいずっと書かれていて、その間、段落は変わっているのだけれども、小項目の切り分け等がないという状況です。しかも内容を見ると、関連する法改正とか政策の動きがある度に、関連するものを付け加えていったような印象もあって、労働基準法第39条の内容、構造であるとか、関連する政策の動きが頭に入っていないと、この項目の中で留意すべきポイントというのが一体幾つあって、その内容がどういうものであるのかというのが、ちょっと分かりにくいのではないかと、そういう状態になってしまっているところがあるのではないかと感じております。

そういうわけで、全体的な見直しは、また別途の機会に行うとしても、少なくとも今回の改正で内容を見直す中で、特に今、例に挙げた箇所のようにもともとの内容が長かったり、複雑になったりしている部分については、例えば適切な項目を立てる等、形式的な面でも分かりやすさを高めるような努力というのは、重要なのではないかと考えています。以上です。

○尾田職業生活両立課長 ありがとうございます。御指摘のとおり、この指針の中で一番読みにくいのが年休の所です。今回、年休に関して先ほど御報告いたしました法律上の5日間の付与の義務、年休の管理簿に関する記載、こういったことを追記するに当たっては、

御指摘を踏まえてできる限り整理をした形で、小項目等も立てながら、全体の記載を分かりやすい構成にしたいと思っております。従来の内容は余り変えずに、今回の追記を踏まえて箇条書スタイル、小項目立てにする等の最低限の見直しは検討したいと思っております。

○奥宮会長 他に御発言はございますか。

○山中委員 先ほど榎原委員から御発言があった取引上の配慮促進の所で、1つ追加で要望させていただきたいと思っております。中小企業等の長時間労働につながる取引慣行の見直しは、特に重要であると思っております。その他についても、民間と民間取引以外にも、官と民との取引においてもいろいろな課題があると思っておりますし、国会の運営や年度の予算プロセスを踏まえた中で国のそういったプロセスの中で、企業側が発注を頂いてから出すまでの働き方にも、多く課題が生じているという実態があります。是非その観点からも官と民での取引も含め、国会運営等も含めた中で短納期で依頼をしている事項がないかという観点も意識していただきながら、長時間労働につながる取引慣行の見直しについて、是非とも対応を議論させていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○尾田職業生活両立課長 私が答えるのが適切かどうか分からないのですが、この指針自体は民間の労使の取組を求めるということですので、おっしゃるとおり時間外労働については、公共の発注のスタイル、年度予算消化のために年度末に発注が集中するということが問題ではないかということは、以前から御指摘を頂いておりますので、それを大きな課題として、政府全体で受け止めさせていただきたいと思っております。

○奥宮会長 他に御発言はございますか。特にないようでしたら、この議題に関しては、事務局において、本日の議論も踏まえて告示案の策定作業を進めていただければと思いません。

ちょっと前後いたしますが、先ほどの議題(2)と(3)の所で、資料3でお示しいたしました雇用環境・均等分科会における今後の主な検討事項(案)は、今後、順次事務局から資料が示されると、御用意いただくということになっておりますので、それを踏まえてこの分科会で御議論を頂きたいと思っております。よろしく願いいたします。

それでは、最後に事務局から報告事項がありますので、よろしく願いいたします。

○尾田職業生活両立課長 引き続きまして、私から2つほど御報告いたします。資料は参考資料3、参考資料4について続けて御説明させていただきます。まず、参考資料3ですが、当局のほうで仕事と育児の両立支援に係る総合的研究会という研究会で、議論を頂いておりました。本日、委員として御出席いただいております武石委員に座長をお願いし、今年3月末に報告書をお取りまとめいただいております。

2ページに概要として、テーマといたしましては、特に男性による育児の促進を中心とした仕事と家庭の両立支援について、御検討いただきました。2番の基本的考え方ですが、①育児に関わる男性の増加、②男性の育児への関わり方の改善、③女性のキャリア形成のための対策、こういったことを基本的な考え方として、次ページですが、具体的

な対応方針を御提言いただいております。

まずは、ベースとしての働き方・休み方改革の推進、あるいは労使の意識改革、社会全体の育児に対する意識改革、こういったものがベースとして必要であろうと。そして、企業において、男性の育児促進を図るための好事例の横展開や、あるいは取組の見える化といったことも必要だろう。こういった一般的な施策、対策を踏まえ、個別にまずは女性のキャリア形成の対策としては、女性自身のキャリアに係る検討及び配偶者と互いのキャリアを意識した話し合いを推奨する、あるいは企業による女性のキャリアを考える機会の提供を推進するといったことが盛り込まれております。

男性に関しては、まず育児に関する参加意識の薄い男性に対する対策として、中ほどに書いてありますが、産後休養期間における男性による育児休業等を利用した育児のための休業休暇を「男性産休」と銘打って、これまで以上に推進してはどうか。また、自治体の育児関連事業については、男性が対象になっているということを、しっかりと周知していく必要があるのではないかということが打ち出されております。既に関わっているけれども、そういった方の関わり方を見直していくべきというステップ2については、育児休業を取得、促進するため、制度給付あるいは好影響といったものをしっかりと周知して、育児休業取得を進めるべき、あるいは企業における両立支援についても、より活用が進むように取り組むべきだと。

この検討会では様々な取組パターンを提示するという形で、男女共に育児休業を取るパターンあるいは男性は両立支援制度のみ、あるいは女性が一旦家庭に入るけれども、男性が様々な形で育児に関わっていく、そういった現実的な様々なパターンを提示して、こういったものを参考にしてもらってはどうかということを御提案いただいております。

右のほうで、最後に制度・指標面の検討課題ということで、中長期的な検討項目として、例えば取得可能期間は変えずに、育児休業の取得可能年齢を引き上げてはどうか、あるいは育児休業の分割取得を認めてはどうか等々の御提案を頂いています。また、指標について、先ほど少し触れましたが、育児休業以外にも多様な育児への関わり方があることを踏まえて、男性の育児の状況を測る適切な指標を検討すべきではないか、こういった御提案を頂いております。

この御指摘を受け止めまして、今後私どものほうで実態把握に努めながら、制度の足りない点はないかという検討について、今後の課題として取り組んでまいりたいと思っておりますし、男性の育児休業が進むような機運の醸成、周知啓発、こういったものに一層強化して取り組んでまいりたいと思っております。以上が参考資料3です。

続いて、参考資料4です。少子化克服戦略会議 提言ということで、これは内閣府で松山少子化担当大臣の下で開催されておりました検討会議の提言が、6月に出ております。座長は、中京大学の松田先生がお務めになっていました。これについて、1点ほど御報告させていただければと思っております。

この中のページで申しますと、2、3ページです。2ページで具体的な対応方針、子育て

の支え手の多様化ということが盛り込まれていますが、3 ページの中ほどに、具体的に考えられる施策の例ということで列挙されております。その1 番目に、男性が育児をしやすくするための法制的な改善策として、育児休業の分割など、弾力的な育児休業制度について、法の施行状況等にも留意しながら、中長期的な視点に立って検討する。そのために、本年度中に施行状況の調査を開始する。そして分析した上で、方策について検討を開始するということが書かれております。これについては、先ほどの研究会で御指摘を頂いた内容に沿った内容ですが、私どもの施行状況の把握については、本年度も委託事業等を活用し、まだ平成 29 年に施行されたばかりではありますけれども、今後の見直しの要否等必要な分析を進めてまいりたいと思っておりますし、その結果を踏まえて中長期的な課題としての制度の在り方の検討についても、私どもは検討を内々に進めていきたいと思っておりますので、今後とも必要に応じて分科会の皆様には、こういった点での御議論をお願いしたいと思います。

以上 2 点ほどを私のほうから御報告です。

○奥宮会長 ありがとうございます。それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。最後に、本日の議事録の署名委員は、労働者代表を齋藤委員、使用者代表を布山委員をお願いいたします。皆様、お忙しいところありがとうございました。