

第16回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和元年8月27日(火)10:00～

場所 厚生労働省専用第22会議室

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

労働者代表委員

井上委員、榎原委員、森田委員(山崎委員代理)、山中委員

使用者代表委員

輪島委員、杉崎委員、中澤委員、川岸委員

厚生労働省

藤澤雇用環境・均等局長、本多大臣官房審議官、堀井総務課長、

森實雇用機会均等課長、尾田職業生活両立課長、

古館有期・短時間労働課長、立石雇用環境・均等企画官

議題：(1)分科会長の選出、分科会長代理の指名並びに家内労働部会委員及び同一労働

同一賃金部会委員の指名について

(2)2018年度の年度評価及び2019年度の目標設定について

(3)今後の分科会での検討事項について

奥宮委員 おはようございます。皆様おそろいですので、ただいまから、第 16 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、御報告いただきます。

立石雇用環境・均等企画官 それでは、事務局の御紹介をさせていただきます。藤澤雇用環境・均等局長です。

藤澤雇用環境・均等局長 7 月から雇用環境・均等局長を拝命しております藤澤と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

立石雇用環境・均等企画官 森實雇用機会均等課長です。

森實雇用機会均等課長 同じく 7 月より雇用機会均等課長になりました森實と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

立石雇用環境・均等企画官 古館有期・短時間労働課長です。

古館有期・短時間労働課長 同じく 7 月から有期・短時間労働課長になりました古館です。どうぞよろしくお願ひいたします。

立石雇用環境・均等企画官 それから私が、雇用環境・均等企画官の立石です。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、最初の議題です。議題(1)分科会長の選出、分科会長代理の指名並びに家内労働部会委員及び同一労働同一賃金部会委員の指名についてです。4 月 27 日付けで委員の改選がありました。本日は、その後の最初の会合ですので、事務局から、雇用環境・均等分科会会長の選任につきまして御報告を申し上げます。分科会長につきましては、労働政策審議会令第 6 条第 4 項により、労働政策審議会の本審に所属する公益委員の中から、委員により選出されるということとなっております。今回、事前に奥宮委員が選出されておりますので御報告を申し上げます。以降の議事進行は奥宮分科会長にお願いをいたします。

奥宮分科会長 雇用環境・均等分科会長を仰せつかりました奥宮です。実のある議論にしていきたいと思っておりますので、皆様の御協力をよろしくお願ひいたします。

まず、新任の委員を御紹介をさせていただきます。お手元に配布された資料 1-1 を御覧ください。労働政策審議会雇用環境・均等分科会委員名簿です。4 月 27 日付けで委員の交替があり、使用者代表で 4 名、新たに雇用環境・均等分科会委員となられている方がおられますので御紹介を申し上げます。

まず、株式会社三越伊勢丹ホールディングス グループ総務部 法務・コンプライアンスディビジョン長の尾下千恵委員です。本日は、御欠席の御連絡をいただいております。次に、いであ株式会社 管理本部人事部長の川岸千穂委員です。

川岸委員 川岸と申します。よろしくお願ひいたします。

奥宮分科会長 日本商工会議所 産業政策第二部副部長の杉崎友則委員です。

杉崎委員 杉崎ですよろしくお願ひいたします。

奥宮分科会長 一般社団法人 日本経済団体連合会 労働法制本部長の輪島忍委員です。

輪島委員 輪島です。どうぞよろしくお願いいいたします。

奥宮分科会長 次に、分科会長代理の指名についてです。労働政策審議会令第6条第6項により分科会長代理は、分科会長が指名することになっておりますので、私から指名させていただきます。中窪委員にお願いしたいと思っております。中窪委員は本日御欠席ですが、事前に御了承いただいていることを御報告申し上げます。

また、当分科会の下に設置されている「家内労働部会」及び「同一労働同一賃金部会」の委員につきましては、労働政策審議会令第7条第2項において、分科会長が指名することになっております。お手元に配布しております資料1-2及び1-3の名簿のとおり、事前に指名させていただいておりますことを御報告申し上げます。

本日ですが、武石委員、中窪委員、齋藤委員、尾下委員から欠席の御連絡をいただいております。なお、山崎委員の代理として、UA ゼンセンの森田様が出席されておられます。

今回はペーパーレス会議ですので、始めに事務局からタブレット操作等について説明をお願いいたします。

立石雇用環境・均等企画官 お手元のタブレットにあります丸いホームボタンを押していただきますと、今日の会議の資料一覧が出てくる形になっております。資料は議事次第から始まり、資料1-1～資料3まで、参考資料1～3までとなっております。御覧になりたい資料をタッチしていただくと、ファイルが開きます。ファイルを閉じたい場合には、もう一度タッチしていただくと、左上に雇用環境・均等分科会と出ますので、それをタッチしていただくと、資料一覧がまた出てきます。御覧になりたい資料の題名をタッチしていただく形で御覧いただければと思っております。御不明な点がございましたら、事務局のほうにお声掛けいただければと思っております。よろしくお願いいいたします。

奥宮分科会長 それでは、議事に入りたいと思っております。議題(2)は2018年度の年度評価及び、2019年度の目標設定についてです。事務局から資料の説明をお願いいたします。

立石雇用環境・均等企画官 それでは、資料2-1、2-2を続けて御説明します。資料2-1は、2018年度の評価シートとなっております。昨年度、当分科会においては3つの目標を設定していただきました。今般、その実績が出ましたので、分科会においてその評価をしていただくものです。

資料2-1の項目として3つの目標が掲げられております。が常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数です。2018年度の目標としては6,000件を掲げております。その右側に2018年度の実績を掲げておりますが、実績につきましては6,041件で目標をクリアしているところです。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく認定、いわゆるくるみんマークの取得の企業数です。2018年度の目標としては3,000社となっております。このくるみんの目標3,000社につきましては、少子化社会対策大綱において定められた目標、2020年までにくるみん認定企業数を3,000社とするもの、2018年度に繰り上げて3,000社と設定したものです。2018年度の実績としては、3,085社となっておりますので、目標を達成し

ているところです。

男性の育児休業取得率です。2018年度の目標は7%としております。その右側の実績ですが6.16%で、こちらにつきましては、目標に届かなかったところです。

2ページ、2018年度施策実施状況と施策実施状況に係る分析です。特に目標に届かなかった男性の育児休業取得率の分析について御説明します。2017年度の実績は5.14%でしたが、それ以前までも取得率が伸びており、2018年度は6.16%まで上昇しましたが、目標には至らなかった。男性の育児休業の取得率は6年連続でこれまで上昇しているもので、取組が一定の効果をもたらしたと考えておりますが、依然低水準ということなのです。

こういったことから施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針が3ページです。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数につきましては今後より多くの中小企業において女性活躍推進法に沿った行動計画の策定・届出・情報公表等が行われるよう、改めて経済団体等への協力の要請、説明会や相談会の実施、助成金の周知といった働きかけ等、更なる取組を進めてまいりたいと考えております。

新規企業に新たな届出・策定を促すことや、計画期間が終了する企業に対し次期行動計画の策定・届出を促すことに加え、法改正が行われて、今後、常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主も策定が義務化になりますので、より周知をして、策定・届出を喚起していきたいと考えております。それから、「女性の活躍推進企業データベース」の周知や、企業に対するデータベース登録の働きかけをさらに積極的に行うことによって、企業情報の見える化を進めてまいりたいと考えております。

くるみん取得企業数につきましては、既に少子化社会対策大綱の目標を達成したところではありますが、引き続き新たな目標を設定して、認定基準について周知を図ってまいりたいと考えております。

最後に 男性の育児休業取得率につきましては、「経済財政運営と改革の基本方針2019」においても、「育児休業を希望していても申請できない男性が多くいること等を踏まえ、制度的な改善策を含めて検討し、男性の育児休業取得を一層強力に促進する」とされていることも踏まえ、これまでの取組も含めて一層強力に取り組んでいくということを掲げさせていただいております。

引き続き、資料2-2も併せて御説明させていただきますが、こちらは2019年度の新たな年度目標の一欄です。同じく3つの目標を掲げさせていただいており、目標の項目自体については変えない形とさせていただいております。2019年度の目標値として、常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出の件数は、7,500社という形で設定しております。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業数につきましては、3,200社という形です。この2つの項目いずれにつきましても、これまでの目標を同じようなペースで伸ばしていくという考え方で設定をさせていただいております。

また、男性の育児休業の取得率ですが、2018年度の目標、これはクリアすることがで

きなかったものではありませんが、2020年までに13%を目指すという政府目標があることも踏まえ、2019年度の目標値としては、9.5%という目標にしております。資料につきましては以上です。

奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

山中委員 私からは、ただいまの2018年度の実績と2019年度の目標について、質問と意見、要望をさせていただきたいと思っています。まず、資料2-1、2018年度の評価シート(案)の所の下段です。常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数は6,041件ということでしたが、100人以下と101人以上300人以下の内訳が分かれば教えていただきたいと思います。また、資料2-1、3ページ、施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針のところの2つ目のポツにあります2行目、法改正が行われ今後常時雇用する労働者が101人以上300人以下の事業主も策定が義務になることを周知し、策定・届出を喚起していくとあります。

今回の法改正につきましては、2020年、まだ実施時期が分かりませんが6月までには施行されると思っておりまして、101人以上300人以下の事業主については、その2年後に適用されるということになると思います。101人以上300人以下もその際、義務化されるということからすれば、2019年度から101人以上と100人以下に分けまして、取り分け101人以上に対しては周知、喚起の効果の検証、PDCAを回していくことが必要だと思いますので、そういった形で少し件数の内訳、実績を基に、目標値についても分けていただくことを検討いただければと思います。

さらに具体的な支援策については、衆参の厚労委員会の附帯決議の中に、行動計画の策定支援、セミナー・コンサルティングの実施等、支援策を講ずることとされておりまして、周知、喚起にとどまらず、こういった具体的な支援策についても検討していくべきだと思っております。現時点でこういった具体策を検討されているようであれば、お伺いできればと思います。私からは以上です。

奥宮分科会長 これは事務局から御説明をお願いします。

森實雇用機会均等課長 300人以下の一般的な行動計画、届出の状況ですけれども、100人以下と101人以上300人以下企業との内訳は、100人以下企業が4,280、101人以上300人以下企業が1,761という内訳になっております。

2点目です。この度の法改正を受けまして法律の公布後、3年以内に対象企業を拡大することになっております。それに向けまして、私ども周知をしたいと思っております。今年度につきましては、これからまた詳細について省令等で、女活法の改正についてこの分科会で御検討いただくことになっております。その辺り詳細が決まってからとなりますと、今年度、残りわずかということもありまして、今年度の目標としては前年度の実績並ということで設定させていただいております。もちろん施行に向けまして、あと2年少し、半ぐらいになるかと思っておりますので、来年度につきましてはこの辺り、対象が拡大になります

タイミングで 101 人以上 300 人以下の企業が行動計画を確実に出していただけるように、目標値を高く掲げて周知、啓発に取り組んでいきたいと思っております。

3 点目の具体的支援策ですけれども、周知、啓発以外にも個別の企業に対して丁寧にアドバイスができるような仕組み、今年度においてもやっているのですが、それも引き続き拡充させるという方向で、予算要求等で取り組んでいきたいと考えております。以上です。

奥宮分科会長 よろしいですか。他に御発言、御意見ございませんか。

榎原委員 私からは同じ目標値の資料の 2-1 の男性の育児休業取得率について、意見を申し上げたいと思います。2018 年度の実績値が 7% の目標に対して、未達、6.16% ということで、上昇傾向にはあるものの、この目標値が達成しなかったということは理解はしたのですけれども、おっしゃっていただいたように少子化社会対策大綱の目標である 2020 年の 13% の、今半分にも満たない状況であるということは、よく考えなければいけないと考えております。今、2018 年度の目標未達の状況で、やみくもに 2019 年度の目標を高く掲げるということは現実的ではないのかもしれないのですけれども、来年度の目標が資料 2-2 に掲載されているとおり、9.5% というのは少々心許ないというのが率直な印象です。

その上でなのですが、資料 2-1 の 3 ページに書かれています施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針には、「育児休業を希望していても申請できない男性が多くいること等を踏まえ」と記載がされています。そもそも 2017 年の 1 月に施行された育介法の改正で、いわゆるケアハラスメントですとか、マタニティハラスメントの防止措置が義務化をされていると思いますし、10 月の改正法ではそれぞれの制度の個別周知が努力義務とされています。それらが本当に職場で実行されているのかどうか、どの程度徹底されているのかということをお伺いをしたいと思っております。

この希望をしても申請できないという、その先にある理由が、また違ってくると思うのですけれども、そもそも申請をためらうような、男性が育休を取るわけないだろうというような職場風土があるですとか、申請をしたいのだけれども相談をした上司から、暗に、そんなの取るものではないということと言われてやめてしまったですとか、いろいろなケースがあるのだと思うのです。それぞれの理由を踏まえた上で、対策ですとか、目標値を立てるべきだと考えています。

もう 1 つなのですが、平成 30 年度の雇用均等調査では 3 年振りに男女の育児休業の取得期間が公表されました。男性の場合は約 7 割が 2 週間未満、約 8 割が 1 か月未満の育児休業の取得ということで、こちらは女性に比べて格段に短いと思います。今後の方針では、「制度的な改善策を含めて検討し、男性の育児休業取得を一層強力に促進する」とありますけれども、今、申し上げたとおり促進するにしても、まずはこの取得期間を今回は公表されたのが 3 年振りだったのですが、まずは毎年、調査、公表することも必要だと思っております。先ほど申し上げたような課題を分析して、状況を把握した上で対策を打つということが必要だと考えておりますので、そちらについてもお考えがあればお聞かせいただき

たいと思います。以上です。

奥宮分科会長 こちらも事務局からお願いします。

尾田職業生活両立課長 今、榎原委員から御指摘のありました男性の育休に関しまして、まず、9.5%という目標について、非常に心許ないという御指摘については謙虚に受け止めたいと思います。今回の資料にもお載せしておりますけれども、過去6年、わずかながらではありますが、男性の育休の取得率についてはプラスで伸びております。また、過去2年間は、昨年は2%、今年は1%ということで、以前よりも伸び幅が上がってきているのは事実です。そうした中で、あと2年間で13%を達成するという目標の達成のために、9.5%という、1年で3%余り上げていかなくてはいけないという目標は、さほど過大なものではないとは思っておりますが、我々としても相当な努力が必要だと認識しております。

また、2点目の前回、前々回の改正の現在の施行状況については、今、手元に資料がありませんが、こういったものをしっかり把握して、今後の見直し等にも反映していきたいと考えております。

また、3点目、男性が育児休業を取りにくい状況やその理由を把握して、個々の対策を取るべきではないかというのをごもっともでございます。私どもといたしましては、周知啓発事業として通称イクメンプロジェクトというものを約10年間実施しております。その中で、アンケートの結果を踏まえて、職場の雰囲気や上司の理解、そういったものが、なかなか育児休業が取りにくい理由であるということ踏まえた対応策について周知、啓発に努めているところですが、もっときめ細かな対策の必要性について心にとどめておきたいと思っております。

また、4点目、育児休業の取得期間につきまして、榎原委員から具体的に御紹介いただきましたとおり、本年度公表いたしました平成30年の均等調査の中で、最新の男性の育児休業の取得期間のデータが出ております。前回のデータ、平成27年の調査ですと、5日未満が56.9%、5日～2週間未満が17.8%ということだったのが、5日未満が若干減りまして36.3%、5日～2週間未満が35.1%ということになっております。ただ、御指摘のとおり、2週間未満という括りにしますとほとんど変わらず、引き続き70%余りの男性が2週間未満にとどまっているという状況です。この男女の格差については依然として非常に大きいので、男性の育児休業取得率のみならず、取得期間についても重要であるということは我々も認識しておりますので、取得期間を延ばしていくことも含めた今後の周知啓発、支援を引き続き実施して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。

奥宮分科会長 他に。

権丈委員 私からは2点です。1点は、くるみんマーク取得企業数のところです。2ページで、301人以上企業と101人以上300人以下の企業で分けていただいているのは結構だと思うのですが、それぞれの企業数が分かれば教えていただきたいと思います。関連して、3ページの今後の方針では、特に中小企業と大企業とに分けた記述はされていないのですが、中小企業に対してこういった形でアプローチされていくのかということです。と

言いますのは、大企業と中小企業に分けますと、やはり中小のほうの数が多いということもあると思いますが、中小での普及の伸びが低いという結果になっておりますので、お伺いしたいと思います。

そしてもう1点は、男性の育児休業取得率に関してです。こちらは数値目標ではないのですが、3 ページの上のほうに、「育児休業以外で男性の育児との関わりを示すものとして」、「配偶者の出産直後の休暇取得割合」、「育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者割合」についての記述があります。これらにつきまして、厚労省として、あるいは政府としてはどのような取扱いをされているか、位置付け、解釈といったところを確認させていただきたいと思います。

そして、昨年度の資料を拝見しますと、「配偶者の出産前後の休暇取得割合」については、同じ 2015 年の調査結果が掲載されております。今後、参考にするのであれば、継続して調査していく必要があるのではないかと思いますので、その調査の御予定をお伺いできればと思います。そして 2 つ目の休暇制度利用者割合につきましては、2016 年の数値では 24.5%でしたので、減少しておりますが、その点についてはどのようにお考えかというところもお伺いしたいと思います。以上です。

奥宮分科会長 事務局からお願いします。

尾田職業生活両立課長 まずくるみん認定につきまして、企業規模別の認定企業数ですが、301 人以上規模につきましては 1,890 社です。101 人以上 300 人以下につきましては 801 社、それ以下の、計画の策定が任意の企業につきましては 394 社という内訳になっております。中小企業への対策が必要ではないかという点については、御指摘ごもっともでございますが、今、くるみん認定に関する支援といたしましては、以前は税制措置があったのですが、今は税制上の優遇措置はありませんので、主に公共調達で国、地方公共団体での加点措置という形で御支援をしております。あとは国、自治体でそれぞれ、様々な支援措置を講じているというのが実態です。今後とも、くるみん認定の推進に当たりまして、どういう対応が必要かということは私どもとしても考えていきたいと思っております。

男性の育児休業に関しまして、3 ページ目にある様々な指標に関しての御指摘ですが、まず、配偶者の出産直後の休暇取得割合につきましては、今、政府目標で別途、2020 年に 80%という目標が立っております。育児目的休暇に関しては目標がなく、実態が十分把握できていないところです。アンケートの仕方でかなり振れが出るのかなとは思っておりますが、数値の変動の原因については分かっておりません。また、今後、このデータをどうやって把握していくのかということにつきましては、育児休業のみならず、有休休暇や特別休暇など、何らかの形で育児に携わるための休暇を取得している状況の把握が必要だと思っております。これも数値にいろいろ振れがありますので、どういう形で取るのが適切か研究しまして、また、それも踏まえて、今後、男性の育児休業の目標をどうしていくかということの検討に役立てていきたいと思っております。

権丈委員 ありがとうございます。

奥宮分科会長 輪島委員、お願いします。

輪島委員 今期から雇用環境・均等分科会の委員になりまして、初めての就任でよく分からないことがありますので、いろいろ教えていただければと思っております。まず、資料2-1について、要望です。先ほど来、御説明があるように、例えば2つ目の雇用環境・均等部における施行状況で、次世代法に基づく認定企業数について、基本は先ほど御説明があったように少子化社会対策大綱での目標ということですが、それ以外にも例えば、過労死等防止対策大綱の年休の取得率や勤務間インターバル制度の目標等、そういう制度が一杯ある。今の尾田課長からの御説明も厚生労働省ではなくて、他省庁が設定する目標というのがあるということだった。

企業の立場からすると、実際にはいろいろな大綱やプラン等の出典に基づいて、様々な目標があって、何がどうなっているのかを一義的に理解することは現状では難しいと思っております。その点で言いますと、それは厚生労働省なのか、内閣府なのか、どこが整理するのは知りませんが、一度、政府目標の全体像をどこかで示していただかないと、よく分かりません。その中で雇用環境・均等行政として、どこを中心にやっていくのかをしっかりと区別をして、さらに行政施策として、予算は何なのか、法律は何なのかということをしきりと整理したもので議論していただきたい。

2つ目ですが、今、権丈先生からも御指摘があった3ページの上の、なお書きの所です。やはり私どもとしても実態がよく分からない。何日休んでいるのか、それから先ほど御指摘があった下の所の所も、育児休業を希望しても申請できない男性と書いてありますけれども、これは本当なのかどうかも実際にはよく分かっていないということが実態なのではないか。ですから、男性の意識調査、それから実際に何日程度休んでいるのか、実際に何日程度必要なのか、さらにどれくらい必要なのかということの全体像がやはり分かりにくいのではないかと思いますので、私どもとしてもここの分析をしきんとした上で、その先の何が必要なのかという議論が必要なのではないかと考えています。取りあえず、以上です。

奥宮分科会長 その点、事務局からお願いします。

堀井総務課長 御質問、ありがとうございました。大きく2点、承ったと理解しています。まず、1点目の関連する数値目標、そしていろいろな決定、そういったものとの関連性を持った上で、各種施策を効果的な推進というお話がありました。実際、御指摘を頂いたように、例えば男性の育児休業の取得率であれば、仕事と生活の調和推進のための行動指針、少子化社会対策大綱、あとは男女共同参画基本計画やニッポン1億総活躍プラン、働き方改革実行計画など、様々な部分に記載があります。

これは取りも直さず、重要な政策課題を目標設定してやっていく中で、いろいろな違う切り口での計画ですとか、内容に反映させる必要があるものについては、同じ数字を引用した形で、それぞれの計画などの目的に則った形で進めていくときの指標にしようということで、複数出てきたりするということがままあるという状況です。確かに分かりにく

いという部分はあると思いますし、こういった形でそれを進めていくのかということころを考えたときに、まとまった形でお見せすることが効果的な部分もあると思います。それはこの分科会におきまして、事務局として資料を準備をする際には留意をしたり、そういったことで対応していきたいと思います。それが1点目です。

そして2点目、実態把握の必要性ということについての御指摘かと思えます。確かに制度改正や制度の創設などをするとき、ファクトがどうなっているかということころに基づいて検討する、議論をしていただくというのは非常に重要だと思えます。雇用環境・均等行政の関連で申し上げますと、毎年、雇用均等基本調査ということで実施をしておりますが、ただ、やはり、調査をする内容の項目数の限界というのがある、毎年、定例的に恒常的に取れるものと、あとはテーマを変えて取っているものと、そういった形であります。ただ、そういったもの以外にも様々な形で予算を使ったり、委託をして実施をする事業の調査なども活用して、できる限り問題意識を踏まえた形で、御議論していただけるような調査を進めていきたいと思っております。御指摘、御要望などがあれば、寄せていただいて、そういったことも踏まえて進めていきたいと思っております。以上です。

輪島委員 1点目の点ですが、私どもが横で見ている限り、どこかの大綱が少し数字が悪いと、その整合性を取るがために、どこかがまた上がって、結局、くるくる上がっていくということになりかねません。そのこのところも含めて、整合性を政府全体で取っていただきたいとお願いを再度しておきたいと思えます。もう1点は、それに関連して、結局、その数値目標があるので、それを企業が公表しなさいというようなことが最近、付いて回っている。例えば、資料2-1、3ページの の3ポツですが、「女性の活躍推進企業データベース」。これは就活生が見られるようになっておりますけれども、それ以外にも、労働時間の状況や年休の取得状況などもこの中にも入っています。一義的には女性活躍で、女性の就活生が見る。それは男性が見ないのかというように、そこも整理が全然、付いていない。いろいろ公開しているものをいろいろな所で見るというように、結果としてなっているのではないかとも思えますので、その辺も含めて御検討いただきたいと改めてお願いをしておきたいと思えます。

奥宮分科会長 事務局よろしいですか。

尾田職業生活両立課長 男性の育休に関しまして、輪島委員から育児休業の取得を希望していても申請できない男性がいるというのは本当かという御指摘ありました。この文章の前提となっておりますのが、アンケート調査の中で、取得しなかった理由を尋ねると、やはり上司の理解が得られなかったとか、職場に制度がなかったとか、仕事が忙しくて休めなかった、自分以外にその仕事ができる人がいなかったというような、理由がかなり出てまいりましたので、こういった表現になっているところです。今後、制度をどうしていくかという議論をする上では、輪島委員が御指摘のとおり、しっかりと実態を踏まえる必要があると思えますので、これまでも様々な調査をしておりますが、もう一回分析しながらしっかりとデータに基づいた施策を推進していきたいと思っております。ありがとうございます。

ざいます。

奥宮分科会長 ただいま事務局から御紹介ありましたアンケート調査は、以前の分科会でも提示されておりますので、ホームページにもあると思います。どの部分に載っているかをお伝えいただければと思います。

尾田職業生活両立課長 はい。

井上委員 今、話題に上ったスマートフォンを使った女性の活躍推進企業データベースですけれども、実は、女子大で大学の授業でやったときに、自分が行きたい企業を幾つか見て、どういう公表をしているか比較をしてくださいということでした。感想を聞いたところ、そもそもそういうものがあるのは知らなかった、それがあることによって、自分が行きたい会社が、これについてはこういう公表ができていない、これについてはこういう公表があった、それによって、自分がこれから行きたいと思う企業、あるいは自分が余り興味がなかったけれども、よくよく見てみたらこんなことがあると分かったということで、非常に好評だったのですね。

名前が女性の活躍となっているので、では、女性だけなのかということではなくて、私たち労働側としては、やはり男性も含めて、これから社会に出る人たちがきちんと、企業がどういう会社の体系になっていて、働きやすい職場になっていて、しかも女性がどれだけの管理職登用になっているのか、非正規からどういう転換が行われる状況になっているのか。そういう全体的なことを含めて、企業を見るためのデータベースではないかということで、いろいろなところで私たちも活用するように PR をしているところであります。その意味でもやはり、企業がいかに自社のことに関して、見える化をしていくかというのは非常に重要なことだと思います。その意味でも政府として企業に対する積極的な働きかけというふうにありますけれども、正にそういうこともしていただきたいと思われ、何より学生が知らないというのが一番大きいことですので、大学生に限らず、中学、高校でもこういうものが活用できるような形で是非、さらにいいものにしていただければと思います。以上です。

輪島委員 今、井上委員のおっしゃったとおりだと思います。誤解なきように申し上げておくと、先ほどのデータベースは有用なものだと思います。それであれば、せっかく作ったのであるから、きちんと活用ができるように。そういう意味では見方の解説も含めて、周知する機会を増やすということも必要でしょう。そういう意味で、できれば周知をしていただきたいと思いますという願いをしたということです。以上です。

奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

杉崎委員 資料 2-2、2019 年度の目標のうち、女活法に基づく一般事業主行動計画の策定数について、2019 年度は 7,500 社という目標ですが、これは過去の数値からしても妥当な目標なのではないかと思っております。その関連で、先般、改正法が成立いたしましたので、101 人以上 300 人以下の事業主に対しても行動計画の策定が義務化されることとなりますので、この改正法の内容を幅広く周知していくことで、中小企業の策定数増加につな

げていくことが非常に重要であると思います。その際に、特に昨年末に出された建議にも記載されていることですが、厚労省のホームページや、パンフレットへの掲載に加え、策定支援ツールの改善などの取組に早急に着手していただくことが重要ではないかと思っております。

加えまして、計画策定に資するセミナーについてですけれども、こういったものを強化、拡充していくというのも非常に重要なことだと思っておりますが、聞いているところによりますと、このセミナーも特に地方での開催については集客面に課題があるということを知っております。この女活法の改正内容をより広く周知し、計画策定につなげていくためには、こういったセミナーにより多くの方に集まっていただくのが非常に重要です。例えば、女活法に加えて、今、企業で課題になっていて関心の高い、例えば、同一労働同一賃金と併せてセミナーを開催するなど、テーマ設定上の工夫をしていくことも重要ではないかと思っております。事務局では是非、検討していただければと思います。以上です。

森實雇用機会均等課長 中小企業への行動計画策定義務の拡大に向けまして、周知のほうは頑張っ取り組んでいきたいと思っております。その点も踏まえて予算要求してまいりたいと思っておりますので、特に中小企業団体の皆様には御協力いただいて、様々な形で周知していきたいと考えております。以上です。

奥宮分科会長 他にございませんか。他に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(3)、今後の分科会での検討事項です。資料について事務局から説明をお願いいたします。

堀井総務課長 それでは、議題(3)について御説明したいと思っておりますが、参考資料 1~3までを併せて配布しておりますので、適宜これらを用いまして、雇用環境・均等行政に関連するこれまでの、そして今後の先の動きということで説明したいと思っております。

昨年度、雇用環境・均等分科会においては、大きく3つのテーマについて御議論いただきました。まず、女性活躍の推進のための対策について、パワハラ防止対策について、働き方改革の関連法の施行についてということで、労働時間等設定改善指針の見直しなども御議論いただきました。特に、始めの2つ、女性活躍とハラスメントの関係は、本当に集中的かつ精力的に御議論いただき、今年5月29日に法律が成立し、6月5日に公布されたという状況です。改めて感謝申し上げたいと思っております。この法律関係の資料を参考資料2で付けさせていただきます、これは時間の関係で説明を省略しますが、法律の概要や衆参両院で御審議いただいたとき、附帯決議をいただきまして、その附帯決議の内容を付けています。

もう1つ、国際的な動きということで、これは参考資料3に付けていますが、ILOで今年6月21日にハラスメントに関する条約、そして勧告が採択されたといった動きがあります。こちら、後ほど御覧いただければと思っておりますが、このようなことがこの間にありました。

参考資料1をお開きください。これは、今年6月に閣議決定や各種会議で決定された文

書です。雇用環境・均等局の関連部分について、下線を引いています。これも時間の関係上、全てを説明することができないので、後ほどお目通しをと思いますが、幾つかポイントの所を説明します。

参考資料1の1ページ、これは「経済財政運営と改革の基本方針2019」で、の項目に女性の活躍推進が記載されています。内容は、先ほどもデータベースの話が御議論として出ていましたが、女性活躍情報の「見える化」の深化、あるいは男性の育児休業の関連で、真ん中ぐらいにありますが、「制度的な改善策を含めて検討し、男性の育児休業取得を一層強力に促進する」。このような記載があります。また、ハラスメントの防止などと併せて、「仕事と時間的制約の両立を支援するための時間休制度の拡大などの休暇制度改革」、このような部分についても記載があります。

2ページ、真ん中より少し上に、「子育て、介護、治療など」という始まりで書かれているパラグラフがあります。この文章の次の行の後ろの「また」という所で、「介護休暇制度については、現行では半日単位の取得しか認められていないため、1時間単位の取得が可能となるよう、必要な法令の見直しを行う」という記述があります。

4ページ、成長戦略実行計画・成長戦略フォローアップ・令和元年度革新的事業活動に関する実行計画についての一部の記載で、一番下ですが、「労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法などの改正により」という所で、ハラスメントについての記載があります。具体的には、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が設けられたこと、セクシャルハラスメント等の防止対策の強化が法律改正により図られたことを踏まえ、特に指針の整備と、先ほども御意見としてあった中小企業等が適切に措置を講ずることができるように、必要な支援を行うという記載があります。また、その次の部分ですが、「取引先等の労働者等からパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為について、相談対応などの望ましい取組を明確化し、関係省庁と連携した周知啓発を図る」といった記載がされています。

その下に続く所で、女性活躍、ダイバーシティー経営の推進という項目がありますが、この1つ目のポツ、女性活躍推進法の改正についての記述があります。中小企業をはじめとする全国の企業が着実に取組ができるように、都道府県労働局、地方公共団体連携なども踏まえた形での対応が求められているという状況です。その次に、男性の育児休業について、先ほどの骨太と同様の記載があります。

6ページ、規制改革実施計画についてです。こちらも詳細については省略しますが、(4)で介護離職ゼロに向けた対策の強化という所に、介護休暇についての記載が盛り込まれています。

8ページ、すべての女性が輝く社会づくり本部が決定した女性活躍加速のための重点方針2019です。こちらの重点方針の中には、非常に多岐にわたる私どもの行政に関連する項目が記載されています。詳細な説明については省略しますが、女性活躍、ハラスメント以外に、多様で柔軟な働き方の推進、学び直し、男性の暮らし方、意識の変革などについて

ての項目等に、当行政に関する記載が様々あるという状況になっています。

以上が、これまでの動き、最近の動きの御紹介でした。これらを踏まえ、議題(3)について資料3をお開きください。

雇用環境・均等分科会における今後の主な検討事項(案)です。まず1つ目、女活法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律の施行ということで、改正法の施行に伴う様々な御審議を頂く事項があります。大きく2つ記載していますが、(1)女活法の関係で状況把握・情報公表項目、仮称ですが、プラチナえるぼしの認定の基準、これらが主な内容になるかと思えます。

(2)ハラスメントについての改正がいろいろありましたが、特にパワーハラスメントの防止対策についての指針はゼロから作り込むということになるので、御議論をお願いするというのが1.の部分です。

2.パートタイム・有期雇用労働法の施行に伴う指針、基本方針の改正についてです。現行の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の第5条に基づき、雇用管理の改善等の促進や職業能力の発揮及び向上等に関する施策の基本となるべき方針を定めるものということで、現行法上、基本方針が定められています。この基本方針において、法律自体がパートタイム・有期労働法ということで改正されたということがあるので、それに伴う議論をお願いするというのが2つ目です。

3.仕事と生活の両立支援の推進について、先ほど御説明した様々な関係文書の中で、男性の育児休業、あるいは介護休暇の記載があります。このようなことについての御議論をお願いすることを考えています。私からは以上です。

奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等があればお願いいたします。各項目について、個別の議論はこれからということですが、資料3の検討事項(案)について、御意見、御質問があればお願いします。

井上委員 これから省令指針の議論を始めるに当たって、全体を通しての意見を述べさせていただきます。

今ほど、事務局からこの間の経過を踏まえて御説明いただきました。5月の改正法の成立の話もありましたが、この審議過程においては、参考資料2の5ページ以降にもありますが、多くの附帯決議が衆参ともに、しかも与野党全会一致で確認されたということです。その意味では、立法府の意思として、これを全体で重く受け止めなければいけないと思っています。

加えて、ILOの話もありました。参考資料3に、ILO総会において採択された条約と勧告の資料がありますが、国内でも#Me Too、また今、#Ku Tooをはじめとして、様々なハラスメントの課題があり、また世界各地でもハラスメントの根絶が叫ばれる中で、この条約が採択されたというのは、非常に大きなことだと思っています。何より、ILO創立100周年という記念すべき総会の中で、この新しい条約、勧告ができたことに関しては、私どもとしては歴史的な成果として大いに評価しているところです。日本政府におかれまして

も、昨年は残念ながら後ろ向きな発言もあり、態度保留ということでしたが、今年については、この条約案に賛成票を投じられたことに関しては、前向きに私どもも受け止めているところです。

その上で、今回採択されたILO条約については、ILOが新たなる100年というものを今回打ち出しました。その意味では、今後、私たちの将来世代に向けて、暴力とハラスメントのない社会を実現するための第1歩だと思っています。その内容としても、ハラスメントの禁止規定や、あるいは条約の適用範囲を、契約上の地位にかかわらず働く人々ということで対象としていますし、第三者も含めた具体的な対策を講じるということが条約、勧告の中に入っています。一方で、成立した国内の改正法ですが、残念ながら禁止規定が入っていない、あるいは第三者との関係が不十分ということで、課題はたくさん残っていると思います。

その意味でも、この附帯決議で御指摘いただいている内容、この検討に関しては、やはりしっかりとしていかなければいけないと思っていますが、とはいえこの労政審の均等分科会で、その全てが、今回の省令指針の所で対象になるとは思ってはいません。労働側としても、この省令指針をしっかりと、いいものにするために議論に臨みたいとは思っていますが、一方で、この大きな世界の流れ、あるいはハラスメントを根絶しなければいけないというこの世論の動き、そのようなことも全体で共有した上で議論を進めるべきだと思っていますので、そのことはこれから数か月に渡って、この委員会が始まるに当たっての労働側としての、代表としての意見を述べさせていただきたいと思っています。

奥宮分科会長 他に御質問が。

輪島委員 今、井上委員からお話があったとおり、私どもも使用者側としては、ハラスメントは絶対にあってはならないと思っていますし、そのような大きな方向性の中で、ILOの条約についても、日本の使用者側の代表として、真摯に対応してきたつもりです。その中では、各国が条約を批准できるような柔軟な内容にしようということで、日本の使用者代表としては主張してきました。最終的には、修正された文書等も含め、私どもの評価としては全体に柔軟性が十分取れるとまでは考えられなかったということです。世界の状況ということもそのとおりだと思いますが、現時点では国内法が6月5日に公布されているということです。今、事務局から御説明があった資料3に基づいて、粛々と議論していきたいと思っています。

1点、質問ですが、少し言及されたかと思いますが、資料3全体で、どのようなスケジュール感なのかをお聞きしたいと思います。国内法が6月5日に公布され、1年以内の施行ということですが、御指摘があったとおり、ハラスメント防止対策に関する指針というのは、企業側にとってかなり重要な指針になると思いますし、その理解が重要だと思います。その点で言うと、周知期間を十分に取っていただきたい。逆算するとそんなに長い時間の猶予があるという感じでもないと思いますので、その点、スケジュール感をお聞きしつつ、使用者側としても真摯に対応していきたいと思っています。以上です。

奥宮分科会長 事務局から。

堀井総務課長 今、スケジュール感についてのお尋ねがありました。こちらの資料3に掲げた項目については、正にこれから委員の皆様方に御議論いただくということなので、あらかじめ事務局としてこれまでにとか、そのような形で審議日程を決め付けるとするのは、いささか失礼かなという気もしています。ただ、一方で、今、輪島委員から御指摘があったように、周知で中身をよく御理解いただき、特にハラスメントの関係は、現場の労使が話し合いをして、その態勢を整えるというところが極めて重要になってくるので、そのような意味で周知期間を一定程度確保するということが重要だと思っています。ここは分科会長、委員の先生方の御日程とも御相談しつつ、年内集中的に御議論いただいて、何らかの形を世の中に示せるようにしていくというのは極めて望ましいと考えています。ですが、これからの議論ということになるので、その前提でということですので。以上です。

奥宮分科会長 よろしいでしょうか。他に御発言、御意見はありませんか。

榎原委員 今、最初に御説明があった今後議論をしていく検討事項の中にあるパワーハラスメント防止対策に関する指針等について、意見を申し上げたいと思います。昨年の12月に取りまとめたこの審議会の報告書にもあるとおり、ハラスメント等は労働者の尊厳や人格を傷つける等の人権に関わる許されない行為ということで、今後指針等を整備することで、実際に改正法に基づく防止対策をより実効性のあるものにしていきたいと考えています。その上で、セクハラやマタハラ、パタハラ、ケアハラに関する指針にもあるとおり、事業主には予防や啓発、現にハラスメントが生じている場合だけではなく、このまま放置すれば就業環境が害されるおそれがある相談や、若しくはハラスメントの発生原因の背景になるような性別役割分担意識に基づく言動等に関する相談にも、幅広く対応することが求められていると思っています。

以上を踏まえると、事業主が防止措置義務で求められている内容というのは、いわゆる不法行為となる範囲よりも広いと考えていますし、それを前提として議論を進めるべきだと考えています。今後の議論の中では、ハラスメントの定義を考える上で、平成30年3月の検討会の報告書で出されている3つの要素が前提になってくると思っています。言わずもがなですが、優越的な関係に基づくものであるか、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるか、3つ目が労働者の就業環境を害することであるか。この3つの要素を含むハラスメントの定義について、議論を進めるということになるので、裁判例で出てくるような不法行為だけを具体例として挙げてしまうと、事業主がそもそも防止措置として求められる範囲をカバーできないのではないかという懸念があるので、それが不法行為になるものなのか、それとも防止措置の範囲でカバーすることなのかということについては、その違いを踏まえた上で丁寧に議論を進めるべきだと考えています。以上です。

奥宮分科会長 他に御意見、御発言はありませんか。

山崎委員代理森田様 私のほうからは、今、説明があった、年内に答えを出さなければいけない非常に厳しいスケジュールの中で、しっかりと実態調査も含めて進めていってほ

しいという意見と、1点の確認と、もう1つ意見を申し上げたいと思います。

参考資料2の参議院の厚労委員会の附帯決議の8、9ページに、十四として「セクシュアルハラスメント等の防止措置の実施状況、被害者の救済状況、ハラスメントが起こりやすい業種、業態、職務等について官民間問わず実態調査を行い」とあり、「その結果に基づいて、効果的な防止対策を速やかに検討すること」となっています。また、続く9ページの十五、「フリーランス、就職活動中の学生、教育実習生等に対するハラスメントを防止するため、男女雇用機会均等法等に基づく指針等で必要な対策を講ずること」ということで、いろいろな状況を分析した上で、効果的な対策を取りなさいということが記載されているわけですが、いずれも実態調査や状況分析を行った上で検討していくことということが投げかけられているのだと思いますが、タイトなスケジュールの中で、次回以降、議論の前提としてこのような調査や状況分析の結果が示されるのかどうか、1点確認させていただきたいということです。

もう1つは、これも附帯決議になりますが、参議院の厚労委員会のほうで、第三者からのハラスメントの対策ということで、これは私どもとしては残念ながら望ましい取組として対応を提示していくという結果になっていますが、これについても附帯決議の中では、実態も踏まえて対策を検討しなさいということが書かれています。したがって、これも実態把握をしっかり行った上で、望ましい取組ではあるのですが、例えば従来の厚労省のセクシュアルハラスメントのガイドライン等にある、望ましい取組的な所でいくと、コラム的に書かれているケースが多いのですが、ガイドラインまでしっかりと。企業あるいは企業労使が、そのガイドラインを踏まえて対策を講じられるような実効性があるところまで作り上げていってほしいと思うので、これは意見として申し上げたいと思います。以上です。

奥宮分科会長 事務局から。

森實雇用機会均等課長 実態調査については附帯決議で指摘されているところで、今回の指針策定に向けて、改めて新たにという所まで、スケジュール的には厳しいところはあるので、今回の議論の中では既存のもの等と、また新たなものが何らかの形で入ればということでお示ししたいと思っています。また附帯決議で指摘されているところなので、私どもとしても引き続き実態把握に努めていきたいと考えています。以上です。

奥宮分科会長 他に御意見、御発言。

輪島委員 私、前回まで委員ではないので議事録を確認しただけですが、基本的には附帯決議で検討されるという注文が付いたもの、それは昨年この分科会で取りまとめた建議の中に多く含まれているという理解をしています。それを踏まえてこれから議論していくということだと思います。新たなものも当然国会の意思なので、それを無視するわけではありませんが、附帯決議の中で求められているものと、厳しいスケジュールと森田委員代理がおっしゃったとおり、その中で十分な議論をするという範疇なのではないかと思っています。以上です。

奥宮分科会長 他に御意見、御発言はありませんか。

山中委員 私からは、資料 3 の検討事項の 3 にある仕事と生活の両立支援の推進について、少し要請をさせていただきたいと思います。この 3. の推進については、経済財政運営と改革の基本方針 2019 や規制改革実施計画を踏まえてとあり、参考資料 1 の 2 ページには、介護休暇制度については、現行では半日単位の取得しか認められていないため、1 時間単位の取得が可能となるよう、必要な法令の見直しを行うという記載がされていて、その検討がされるということになると思います。それについては非常に歓迎するものではありませんが、現状、年間約 10 万人といわれる介護離職への対策としては、それだけでは不十分だと思っています。労働側でこれまで求めてきた介護休業期間の延長や有期契約労働者の取得要件撤廃など、さらなる拡充が必要であるかと思っています。先ほどの榎原委員からの男性の育児休業取得率に関する意見とも重複する内容ではありますが、是非とも働く者の声を踏まえつつ、職場の実態を把握した上で、制度の拡充に向けた検討を進めていただくよう要望させていただきたいと思います。以上です。

奥宮分科会長 他にありませんか。それでは、本日のところは御質問、御意見を頂いたもので、今後の検討事項はこの資料 3 に記載の案に従って進めるということによろしいでしょうか。

それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。本日の会議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 人の委員に署名を頂くことになっています。つきましては、労働者代表の榎原委員、使用者代表の川岸委員にお願いしたいと思います。皆様、お忙しい中ありがとうございました。