

第21回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和元年10月28日(月)14:00～

場所 中央労働委員会講堂(7階)

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

輪島委員、尾下委員、川岸委員、杉崎委員、中澤委員(菱沼代理)
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、溝田ハラスメント防止対策
室長

- 議題：(1) 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
施行について
(2) 介護休暇等の柔軟化について

○奥宮分科会長 ただいまから、第 21 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。本日は全委員に御出席いただいております。また、中澤委員の代理として、全国中小企業団体中央会労働政策部副部長、菱沼貴裕様に御出席いただいております。

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。これ以降、カメラでの撮影はお控えください。

今回はペーパーレス会議ですので、初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。

○森實雇用機会均等課長 タブレットの操作方法について説明させていただきます。お手元のタブレットにある丸いホームボタンを押していただくと、本日の会議の全体版資料が出ます。資料名は全体版 10 月 28 日雇用環境・均等分科会資料となっております。資料は右から左にスライドしていただくと議事次第から始まり、資料 2、参考資料 2 となっております。

なお、本日は資料 1-1～1-5、参考資料 1 はお手元に紙資料として配布しています。特定のページのタブレットでの表示方法については、机上に配布しているタブレット操作説明書の任意のページを指定して表示するを御参照ください。タブレット画面下部に画像一覧がありますので、ページ番号をタップしていただくと、該当資料ページが表示されます。タブレットについての説明は以上です。お困りの際には、お近くの事務局職員にお声かけください。

○奥宮分科会長 それでは議事に入りたいと思います。本日の議題は、(1)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について、(2)介護休暇等の柔軟化についてです。

まず議題 1 について、事務局から説明をお願いいたします。

○森實雇用機会均等課長 ありがとうございます。議題 1 についてですが、議事次第を御覧いただければと思います。議題資料 1-1～1-5 まで項目が並んでいます。本日は女活法の一部を改正する法律の施行に関して、2 種類の政令、1 種類の省令、2 種類の指針について御説明するという予定です。資料 1-1、1-2 に関わる部分ですが、施行期日が非常に複雑になっていますので、参考資料のほうで御説明します。机にお配りしている参考資料 1、横長の 1 枚紙です。そちらを御覧ください。

女性活躍推進法等改正法の施行期日についての案としてお示ししています。女活法の改正法については、施行期日については法律では公布後 1 年以内の政令で定める日ということになっており、一部は公布後 3 年以内の政令で定める日、またパワハラ雇用管理上の措置義務のところについては、中小企業については公布後 3 年以内の政令で定める日までは努力義務、というように、3 つの施行期日があります。そのうち、公布後 1 年以内の政令で定める日というものについては、今回政令で令和 2 年 6 月 1 日としてはいかがかと考えています。資料では青字で書いている項目についての施行期日です。

公布後 3 年以内の政令で定める日とされている行動計画策定義務等の対象拡大、101 人

以上への拡大の部分ですが、こちらは赤字で書いている部分です。施行期日を令和 4 年 4 月 1 日としてはいかがかと考えています。

資料のオレンジ部分です。パワハラの措置義務の中小企業については、政令で定める日までは努力義務とする。政令で定める日については、令和 4 年 3 月 31 日としてはいかがかと考えています。この表の欄外にある省令改正事項についてですが、直接今回の一部改正法とリンクするものではなく、省令で独立している部分なので、行動計画については 4 月 1 日始まりでの計画を作っている企業さんが多いということから、施行期日を大企業の対象部分については令和 2 年 4 月 1 日としてはいかがかと考えています。また、対象拡大を 301 人以上から 101 人以上に拡大する部分については、令和 4 年 4 月 1 日としてはいかがかと考えています。なお、行動計画策定指針については、令和 2 年 4 月 1 日時点以降に更新する計画から適用ということで経過措置は考えています。施行期日の全体の案については以上で、これらを政令で反映させていくというのが、本日の資料 1-1、資料 1-2 の一部です。

では、資料 1-1 を御覧ください。施行期日を定める政令(案)になりますが、政令案の概要です。2 の改正の内容です。改正法の施行期日は令和 2 年 6 月 1 日とし、これは先ほどの資料の青字の部分です。改正法附則第 1 条第 2 号に掲げる規定の施行期日は令和 4 年 4 月 1 日、こちらは赤字の部分です。以上が資料 1-1 についてです。

次に資料 1-2 です。こちらは女活法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令案の概要です。中身的には手続面の改正となり、あまり内容的に新たなものというものではありません。2 の改正の内容を御覧いただくと、行政手続法施行令の一部改正ということで、行手法の第 39 条 4 項 4 号の規定に基づく意見公募手続を要しない命令等を定めた行手法施行令第 4 条第 1 項に、パワハラ指針を追加する。これはどのようなことかという、パブコメを要しないもので行手法の政令に掲げられている、列挙されているものがあり、このパワハラ指針についてはセクハラ等の指針と同様ですが、労政審の意見を聴くこととされているので、パブコメは通常は必要ないということで列挙しているもので、今回、ほかの指針と同様にこちらでパブコメを要しないものとして追加するというものです。ただ、こちらで政令で定められたとしても、実行上、運用ではハラスメントの指針についてはパブコメを実施しています。法定のパブコメと同様な形でしているので、実態としては行っているもので、それは引き続きパワハラについても行っていくというものです。

(2)の労政審議会の政令の一部改正です。こちらについても機械的な改正ですが、雇用環境・均等分科会の所掌事務に、今回労働施策総合推進法の規定により、審議会の権限に属せられた事項、つまりパワハラの関係、そちらは均等分科会の所掌事務にするというものです。

(3)の改正法附則第 3 条の政令で定める日の制定については、先ほどの施行期日の幾つか種類がありました、オレンジ色で書いているもののことです。その他、機械的に書いて

いるものです。以上が 1-2 の説明です。

資料 1-3 についてです。女活法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係省令の整備等に関する省令案の概要です。Ⅱの改正の内容について、第一の所で今回の女活法に係る一般事業主行動計画に係る改正の部分です。前回、前々回、女活法に関して、一連のものを説明しているので、特に論点となった部分を中心にかいつまんでお話ししたいと思います。1 の一般事業主行動計画の策定については、状況把握項目を以下の表のとおり区分し、301 人以上は各項目 1 つずつ数値目標を設定する。101 人以上 300 人以下については、全体で 1 項目以上設定する。いずれか①②の区分で、既に一方の取組が進んでおり、いずれか一方の取組を集中的に実施することが適当と考えられる場合は、どちらかの項目から 2 項目以上を選択することで足りることとするというものです。

項目の内容については大きく変更していませんが、次の 2 ページの※ですが、平均残業時間の部分です。今回、働き方改革関連法で管理職を含む全ての労働者、高度プロフェッショナル制度の対象者についても、健康管理時間を把握することになっているので、その対象者については、今回平均残業時間等の労働時間の対象とするというものです。

次に情報公表項目ですが、下の表にあるとおり、項目を 2 つに区分し、301 人以上の事業主はそれぞれ 1 項目以上、複数項目を公表しなければならない。101 人以上 300 人以下については、いずれかの区分から 1 項目以上選択して公表するという事です。公表項目については御議論があったところで、有給休暇取得率、平均残業時間の所ですが、そちらについては雇用管理区分のみで示すべきではないかという御議論もあったところですが、残業時間については雇用管理区分というよりも、部署ごとでの違いが大きいといった御意見や、有給休暇取得についても同様ということで、今回、有給休暇取得率の雇用管理区分も項目に入れ、全体で平均残業時間、有給取得率を取るか、あるいは雇用管理区分として取るか、いずれも選択可能という形でお示ししています。

また、情報公表項目については、社内制度について公表できることとしてはいかがかということでお示ししています。なお、1 の状況把握項目で基礎項目あるいは公表項目の中に入れるべきではないかという、御意見が分かれるところだった男女の賃金差異の部分については、案としてお示ししてませんが、男女の賃金差異について把握することを推進していくことは必要だろうという御意見も頂いたことを踏まえ、別の形で代用してはいかがかと考えていて、それについては後ほど御説明します。

3 ページ目の 3、えるぼし認定・プラチナえるぼし認定の関係です。(1)えるぼし認定については、既存の採用の基準については既に女性の競争率が高くなっているところについても、基準を満たすことができるように、3 ページの 1 番下のポツにあるように、直近の事業年度において正社員に占める女性の比率が、産業ごとの平均値を上回っており、かつ基幹的な雇用管理区分の女性比率が産業ごとの平均値を上回っていることというものを付け加えてはいかがかということと併せ、4 ページ、継続就業についても、そこに書いているような基準でも可ということにしてはいかがかと考えています。

プラチナえるぼし認定については、新たに設定するもので、基準について、以下ルールを書いています。これまで御説明した中で少し御意見があった所に絞って説明します。

5 ページ、○の上 2 つ目、管理職比率についてです。管理職比率については、以下のとおりとしてはいかがかということでお示ししています。まず、基本的に管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値の 1.5 倍以上であることというものです。ただし、1.5 倍という数字が余りにも低い場合があるので、そのときは最低基準として 1.5 倍の数値が 15% 以下である場合は 15% 以上であること。この 15% という数字は、基準として現在使っている産業計の平均の管理職比率が 9.6% となっているので、その 1.5 倍で 15% と設定してはいかがかと考えています。ただし※にあるように、15% はなかなか高く、産業によってはまだ低いところもあるので、15% というのはハードルが非常に高いのではないかという御意見があることも踏まえ、直近の 3 事業年度で女性の登用について、非常に頑張ってきたところ、基準としては課長級より 1 つ下の職階から課長級に昇進した女性の割合が、同じ数字を男性で取った場合の割合が同程度以上、10 割以上である場合は産業計の平均値、現時点だと 9.6% が最低ラインとするというものです。

最低基準は考えていきますが、今はほとんどありませんが、業種によっては逆に 1.5 倍の数字が高すぎる場合、産業ごとの平均値の 1.5 倍をした数値が 40% 以上である場合については、40% 以上の基準を設定すると、逆に男性差別になるおそれ、均等法上の問題にもなってきたこと、1.5 倍したときに 40% を超える産業においては、その個々の企業に着目し、その企業における正社員に占める女性比率の 8 割以上、つまり個々の企業において女性比率が多い所であれば、管理職比率を高く設定しても問題ないであろうということから、女性比率の 8 割以上としてはいかがかと考えています。

さらに※で、当該数値が 40% 以下である場合は 40%。これは、産業としては女性が非常に多い所でも、たまたまある企業において女性が少ない企業があった。そうすると、例えばある企業で女性の正社員率が 3 割だと、その 8 割以上であることとすると 24% という、非常に低い基準になってしまうので、それは低すぎてしまうということで、そのような場合は 40% とするということ。少し複雑になっていますが、そのように管理職比率については基準を設け設定してはいかがかと考えています。

④その他の所ですが、雇用管理区分ごとの男女の賃金の差異の状況について把握したことというものを入れています。こちらは、先ほど申し上げた公表項目の選択項目、あるいは状況把握項目の基礎項目に、男女の賃金差異を入れることについては御意見が分かれたところですが、何らかの把握を促進していく、それに代わる何らかの措置を考えるということでプラチナえるぼしの認定の際に、男女賃金の差異の状況を把握しているかということ。これを基準とするというもので、今回入れてお示ししているところです。

以上がプラチナえるぼしの基準についてで、第二のその他の改正のところですが、こちらの 1 の部分についても、これまで何回か御説明したとおりのもので、男女雇用機会均等法均等推進者を選任することを努力義務と今回の法律でなっているので、男女雇用機会均等

推進者は業務を遂行するために必要な知識及び経験を有していると認められる者のうちから選任するものとしています。

2 の労働施策総合推進法の施行規則の一部改正です。こちらも手続的なもので、パワハラについて雇用管理上の措置義務等に係る調停の対象ということになるので、その調停の手続の規定を整備するという一方で、これは均等法の調停の手続をほぼ準用する形で整備したいと考えています。3 はその他で法改正等に伴う所要規定の整備を行うというものです。

資料 1-4、事業主行動計画策定指針の一部を改正する件(案)の概要です。改正の内容については2ですが、事業主が行動計画の策定・推進に当たっての男女の賃金の差異の積極的な把握というところで、事業主行動計画の策定のための状況把握やその推進に当たってのPDCAサイクルの確立の際に、取組の結果を測るための指標である男女賃金差異の積極的な把握に努めることが重要であるという旨を追記するということです。策定指針にこれを加えること、プラチナえるぼしで把握することを基準にするということで、男女賃金の差異については対応するという事でお示ししています。

資料 1-5、コース別の雇用管理指針についての案です。改正の趣旨ですが、こちらについても法改正には女活法の改正等には直接リンクしないものですが、建議の中で2つ目の○にあるように、コース別雇用管理指針において、無期転換した労働者については異なるコース等で雇用管理が行われるのであれば、このコースも指針の対象に含まれることを明確化することが適当とされたことを踏まえ、その旨、新たにコース別雇用管理指針に明記するというものです。この指針については、特に法改正や省令改正などと直接リンクするものではないので、今回はお認めいただくと告示の日から適用ということにできればと思っています。私からの説明は以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。ただいまの説明を踏まえ、ここからは皆様からの御発言を頂き、議論をしていきたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

○榎原委員 施行期日については、今御説明いただいたとおり、項目ごと企業規模ごとに異なっているため、非常に分かりづらいと思っています。言わずもがなですが、誤解のないように分かりやすい周知をお願いしたいと思っています。

あと中小企業への義務拡大に当たっては、円滑に取組が行われるように施行を待たずとも、先行する大企業と同様に積極的な支援をお願いしたいと思っています。

○奥宮分科会長 他に発言はありませんか。

○杉崎委員 資料 1-3 の記載の内容について意見を申し上げます。このたびの法改正により、101人以上300人以下の事業主に対して、事業主行動計画の策定が義務付けられるとともに、資料 1-3 に記載の省令案には、数値目標1項目以上を設定すること、また1項目以上選択して情報公表をすることという措置が示されております。この101人以上300人以下の事業主に対する措置や、状況把握項目、情報公表項目の内容区分について、特段の異論はありませんが、日本商工会議所の調査では8割の中小企業が既に女性活躍を推進し

ていることから、義務化される計画策定が形骸的、形式的になり、結果として中小企業の手間だけを増やすということになってはいけないと考えております。したがって、厚生労働省におかれましては、計画策定、さらには計画に基づく取組について、その意義や効果を幅広くかつ丁寧に周知をしていただきたいと思います。

また、労働規制の強化が最近続いている中で、厚生労働省は中小企業の現場負担を考えてほしいといった、生の声が商工会議所に多く届いております。一方で、施行時期については、女活法、労働施策総合推進法ともに、中小企業の現場負担を考慮していただき、十分な準備期間を確保していただいたことに感謝を申し上げます。施行までの間に中小企業がしっかりと準備できるよう、厚生労働省におかれましては、昨年末の建議に記載のとおり、分かりやすいホームページ、パンフレットの作成や、行動計画策定支援ツールなどの改善、セミナーの拡充を含め、策定プロセスへの手厚いサポートを積極的に実施していただきますようお願い申し上げます。

また、両立支援等助成金の女性活躍加速化コースについては、女性活躍の推進に関する有効なインセンティブですので、中小企業の利用が促進されますよう、例えば支給要件の見直しとか、助成限度額の大幅な引き上げ、また申請手続の簡素化など、大幅なてこ入れを実施していただければと思っております。

○奥宮分科会長 他に御意見はありますか。

○山崎委員 私からは資料 1-2、今後行われるであろうパブリックコメントについて御要望を申し上げます。広く意見を公募するこのパブリックコメントは、より実効性のある政策を推進していくため、非常に重要な手続だと考えております。つきましては、パブリックコメントで寄せられた意見を共有化して、審議会でもしっかりと議論ができるよう、余裕のあるスケジュール感で調整いただきたいという要望です。

○奥宮分科会長 輪島委員。

○輪島委員 これまでこの審議会でも労使でも共通にしていたのは、なるべく年末までに取りまとめて、それから十分な周知期間を設けるということでしたので、6月1日の施行については適切なのではないかと考えているところです。

○奥宮分科会長 他にありませんか。

○井上委員 資料 1-3、資料 1-4 に関係してきます、男女の賃金の差異について発言させていただきます。この間、労働側として繰り返し申し上げてきました、この男女の賃金の差異ですが、働き方の結果指標である男女の賃金の差異について、状況把握の基礎項目にも情報公表項目にも入らなかったことに関しては非常に残念と言わざるを得ません。何度も言っていますが、日本におけるジェンダーギャップ指数、世界経済フォーラムの中では 149 か国中 111 位と非常に男女間格差が大きい国の 1 つになっています。そのような国が本当に女性活躍を推進しようとするのであれば、やはり抜本的な改革が必要ではないかと思っております。この間の審議会の中で、ジェンダーギャップ指数 1 位のアイスランドの例を出しましたけれども、先日の朝日新聞のネットのほうでしょうか、アイ

スランド女性権利協会事務局長のインタビューの記事が載っていました。アイスランドでも男女同一賃金を遵守している企業や、その企業の製品に付ける認証マークがあったり、あるいはジェンダーについて専門知識のある人を企業が積極的に採用する動きがあって、そのことでジェンダー平等が国の中で広がってきたと。加えて男女の賃金が平等になれば、不当に低い賃金で働いていた女性たちの賃金が上がる。そのことが世帯収入が上がることにつながって、男性にとっても有り難いという判断になりましたと。ただ、そうは言ってもまだまだ、このアイスランドでも男女格差が残っていて、賃金格差は月収で 22.5%の格差がまだあると、インタビューの記事が出ていました。このように既に進んでいる国ですらまだ男女の賃金格差がある中で、やはりしっかりとこの賃金の差を解消するということであれば、しっかりと施策を進めなければいけないと思いますし、今回男女の賃金の差異の公表どころか選択肢としてもその項目に入らなかったことに関しては、日本政府の本気度が疑われるのではないかと考えております。

そうは言っても、今回、折衷案として行動計画策定指針の見直しあるいは改正、あるいはプラチナえるぼしの認定基準に男女の賃金の差異が入りましたので、認定に当たりましては、しっかりとこの男女の賃金の差異の状況が把握されているかの確認を行ってほしいと思います。加えて、改正女性活躍推進法の周知に当たり、男女の賃金の差異の把握と、格差がある場合の解消を意識した取組が、女性活躍推進にとって重要であることをしっかりと周知をしていただきたいと思います。

○奥宮分科会長 他に御意見。

○齋藤委員 管理職比率について発言をさせていただきます。真に女性活躍している企業を認定する基準として、労働側が求めてきた政府目標の 3 割、あるいはポジティブアクションの 4 割とはならなかったことについては残念に考えております。しかしながら、女性活躍を推進するためには、1 歩でも 2 歩でも前に進めていく必要があると考えておりました、その観点で言えば、えるぼしの次の目標としてプラチナえるぼしの管理職比率に一定の基準を設けることが決まりますので、そのことについては一歩前進と受け止めたいと考えております。企業が女性活躍を推進していく努力を継続できるよう、引き続きインセンティブを含めた施策の検討もお願いしたいと考えております。

○奥宮分科会長 川岸委員。

○川岸委員 プラチナえるぼしについて御意見を申し上げます。弊社は働きやすい職場環境の整備、また多様な人材の活躍に向けた取組に力を入れておりました、その一環で昨年までに 3 段階目のえるぼしとくるみんの認定を受けております。また、女性の活躍推進企業データベースにも全データを公表させていただいております。弊社では厚生労働省のこのような施策を積極的に利用しております、こうした施策は意義あるものと認識しております。

この度プラチナえるぼしが新たに創設され、多くの企業が認定されることで、女性活躍の更なる推進につなげていくことが期待されております。厚生労働省におかれましては、

認定基準を幅広く、丁寧に御周知いただくとともに、公共調達の加点評価など、プラチナにふさわしいインセンティブを是非設定していただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

また、プラチナえるぼしの認定企業は、女性活躍のリーディングカンパニーとなりますので、事例集の作成等を通じ、取組やノウハウなどを横に展開していただくということも重要だと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 他にありませんか。

○山中委員 私からは労働者の参画について一言要望を申し述べさせていただきます。労働者の参画については、繰り返しになりますが、女性活躍を推進していくためには事業主だけではなく、職場で働く全ての人の理解が必要不可欠でありまして、行動計画の周知徹底はもちろんのこと、実効性ある行動計画の策定の取組には労働者や労働組合等の参画が重要であると考えます。前々回の審議会の中で使用者側の方から、現在の指針の中には、労働者や労働組合等の参画を得た行動計画策定のための体制を設けることが効果的であると、このような内容が入っているため、これでよいのではないかという御発言がありましたが、その重要性については労使ともに一致していた見解であったかと思っています。したがって、厚生労働省につきましては、今回の改正女性活躍推進法の周知に当たりましては、この指針の理解促進を図るとともに、実際に労使で取組が行われるよう、支援をお願いしたいと思います。

○奥宮分科会長 他にありませんか。

○山崎委員 私からは資料 1-5、コース別雇用管理指針について御意見を申し上げます。これまで労働側で主張してまいりました無期転換した労働者についても、コース別雇用管理指針の対象になるということをお知らせいただきまして、ありがとうございます。今後ですが、無期転換ルールの周知に当たりまして、このコース別雇用管理指針も併せてしっかりと周知をいただけますようお願いいたします。

○奥宮分科会長 他にありませんか。

○権丈委員 男女の賃金の差異についてです。今回、男女の賃金の差異の把握が大事であるということが確認され、プラチナえるぼしの基準に入り、また資料 1-4 でも男女の賃金の差異の積極的把握に努めることが重要であると表記されたことは意味があり、よかったことだと考えております。この間の議論において、男女間の賃金格差の要因の中で、職階と勤続年数の男女差が非常に重要であって、それらが解消すると賃金格差も解消していくという話を要因分解を基にしてきておりますが、併せてそこには現れない説明できない要因もあるということもありますので、男女の賃金の差異については、これを大事な指標として把握に努めていくことは重要だと思っております。

併せて議論の中で、賃金の定義に関して賃金が様々な要素を含むので、把握や情報公表が難しいという議論もありました。この点に関して、厚労省では、賃金の定義についてガイドラインを定めたり、何か説明をされてきたのか、ちょっと確認させていただいてよろ

しいでしょうか。

○奥宮分科会長 その点事務局から。

○森實雇用機会均等課長 現在、一般事業主行動計画の策定に当たって、状況把握項目の中の選択項目として入れております賃金の差異の中におきましては、給料、手当、賞与その他名称問わず、労働の対象として使用者が労働者に支払う全てのものを、労基法の第11条で規定されています賃金が対象というようにはしております。

○権丈委員 ありがとうございます。賃金は様々な取り方があると思いますので、何を指すのかをしっかりと周知していただくとよいと思います。また、特に、例えば男女間賃金格差の比較では、所定内給与額を代表的な数値として取り上げることが多いので、所定内給与を中心とした比較を試してみるということもあるかもしれません。そうすると、賞与、手当等が含まれる場合よりも若干男女差が小さい数値が出てまいりますが、比較がしやすくなると思います。賃金全体を把握することができれば、その方が望ましいわけですが、把握しやすいような形の提案も含めて、周知の仕方を工夫していただけるとよいのではないかと思います。今回せっかく男女の賃金の差異の把握について一歩進めていくことにしましたので、プラチナえるぼしを取ろうという企業だけでなく、広く取り組んでいただけるような努力をしていただければと思います。

○奥宮分科会長 事務局から補足で説明ありますか。

○堀井総務課長 今、賃金の関係についてのお尋ねでしたが、一般事業主行動計画の策定に当たりましては森實課長からお話をさせていただいたとおりです。少し前になるのですが、厚生労働省でこのような男女間の賃金格差解消のためのガイドラインを作っております。これはこの中に個別の企業の賃金に関する指標を入れて、例えば大卒総合職の平均基本給の月額で比較をしてみましようとか、そういうことを示させていただいたものです。こうしたものは女性活躍推進法の前に策定したものではありませんが、今の状況なども踏まえてより周知を図ったりと、あまりノウハウのない企業も使っていただけるような工夫をしてみたいと考えております。

○奥宮分科会長 それでは他、御意見ございませんか。それでは御意見が出尽くしたようですので、議題1についてはこれで終了いたしたいと思います。本日の御議論を踏まえて、事務局でパブリックコメントを含む政省令案、指針案の策定の手続を進めていくということでもよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは次に議題(2)について、事務局から説明をお願いいたします。

○尾田職業生活両立課長 それでは資料2について御説明いたします。介護休業等の柔軟化については、第19回雇用環境・均等分科会で御議論いただいたところです。本日はそのときの議論を踏まえまして、事務局で柔軟化の方向性について案をお示ししておりますので、私から御説明いたします。まず1つ目の○ですが、大枠としての1時間単位での取得についてどう考えるかという点については、介護休暇について、突発的な対応や専門職との相談などの対応により柔軟に取得できるようにするという観点から、1時間単位での

取得を可能としてはどうかという考えをお示ししております。また、※ですが、やや技術的な内容になりますが、この時間単位の介護休暇を取得する場合の1日の考え方について、例えば7時間45分等の端数がある所定労働時間については、それを8時間という形で切り上げて、時間単位の介護休暇を適用してはどうかということを併せてお示しております。

続いて2つ目の○ですが、仕事の途中で抜けて戻ってくるという、いわゆる中抜けについてどう考えるかということです。前々回の分科会では、企業の労務管理面での負担や人手不足の状況を踏まえると、代替要員の確保は難しい、あるいは他の従業員へのしわ寄せも生じるという御意見の一方で、昼間の介護のためにどうしても抜けなくてはならない労働者がいることを想定した上で議論すべきだという御意見もありました。こういったことも踏まえまして、1時間単位の介護休暇は、現行の半日単位の介護休暇と同様に、始業の時刻又は終業の時刻と連続するものとしてはどうか、即ち、原則として中抜けなしの時間単位を想定してはどうかということです。ただ、その上で労働者の介護の状況、勤務の状況等が様々であることに対応し、始業の時刻又は終業の時刻と連続しない1時間単位での休暇の取得が可能となるように、事業主は配慮する旨を指針で示してはどうか、即ち、原則は中抜けを想定しない1時間単位ですが、指針で事業主の配慮事項として、そういった労働者の状況に配慮した中抜けを認めた時間単位とすることを規定したらどうかということです。

次の○ですが、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者について、現在半日単位での介護休暇の取得の対象から除外されております。その方についてどう考えるかですが、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者については、1時間単位での介護休暇の取得の対象からは除外しないこととしてはどうかということです。

2 ページ目です。労使協定の締結によって、1日未満の単位での介護休暇の取得の対象から除外できる業務についてです。労使協定の締結により、1時間単位での介護休暇の取得ができないこととなる「業務の性質や実施体制に照らして困難な業務」の例示については、現行の半日単位の取得が困難な業務の例示にならば、以下のとおり指針で示してはどうか。即ち、前回御説明しました現在の半日単位の取得が困難な業務として、労使協定で締結する内容の業務について、イ、ロ、ハということで、例示しております。今回半日単位を時間単位にすることによりまして、これを見直す必要があるかということです。引き続きこのイ、ロ、ハを代表例として規定した上で最小限の修正をさせていただく。そういう方向性を示しております。

次の○ですが、これは前回明示的には御議論いただいておりますが、現行では原則半日単位の介護休暇の取得が可能となっていることを踏まえ、労使協定の締結により、1時間単位での取得ができないこととなる場合であっても、半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮する旨指針で示したらどうか。即ち、現在は、平成29年1月から施行されています改正制度によりまして、労働者は介護休暇を半日単位又は1日単位で取得できることになっております。今回半日単位というところ

が1時間単位ということになります。今まで半日単位で取れていた方について、今回の改正で、例えば労使協定の締結により1時間単位ではなくて1日単位ということになると、これまで半日単位で取れていたのに1日単位でしか取れなくなったという不利益が生じかねません。このようなことにならないよう、事業主の方に配慮を求めるような内容について、指針で定めてはどうかという御提案です。

次の○ですが、看護休暇についても子の健康診断、予防接種などに対応する場合に、より柔軟に取得できるようにするという観点から、介護休暇と同様に1時間単位での取得を可能としてはどうか。この点については、前回介護休暇と併せて看護休暇もということで、資料として提示させていただきました。その点について、特段の御異論がありませんでしたので、このような形で示させていただいております。

最後の○ですが、改正内容を十分に周知するという観点や、システム改修等に対応する時間を確保するという観点から、公布から施行までの期間を一定期間(例えば12か月程度)確保することとしてはどうか。この点について前回、システム改修が必要となるが、働き方改革関連の法改正等に伴うシステム改修に加えた対応が、企業にとってかなりの負担になるという御指摘がありました。こういうことも踏まえまして、私どもとして周知を徹底的に行うということ的前提をいたしまして、公布から施行までを一定期間、例えば12か月程度しっかり取らせていただくということで、案を示させていただいております。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。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。

○輪島委員 資料2の1つ目の○ですが、様々な企業にいろいろ聞いたところで、質問なのですが、15分単位で時間管理をしているという所があって、今の御説明は、所定労働時間が7時間30分というところを繰り上げて8時間ということですが、30分で見ると、所定が7時間45分だと、その範囲だと8時間かという気がします。7時間15分という所定を持っている企業も、今のこの御説明では8時間に切り上げるという理解でよろしいですか。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 ただいま御指摘いただいた点については、1つ目の○の※ですが、この※を省令などで規定することを考えておりますが、この趣旨は、時間単位で取得することにより、例えば7時間45分あるいは7時間15分でも結構ですが、そういった所定労働時間をお持ちの会社で働いている方については、例えば時間単位で取った場合、7時間までしか取れないということになりますと、本来1日単位ですと7時間15分あるいは7時間45分取れたものが、取り切れないという状況が起きるのは、労働者に不利益となりますので、その場合は切り上げて8時間までとれることとするという考えです。

一方で、今、輪島委員が御指摘のありました15分単位で取らせているような会社については、例えば今の7時間45分とか7時間15分という所定労働時間であれば、ぴったり

15分単位で取り切ることができるということかと思えます。そうした場合にまでこのような規定を適用されることについては、労働者にとって不利益かどうかを考えた場合に、不利益とは言えないという考え方もありますので、そこについてはまだ今後内部で検討を進めたいと思っておりますが、そこまで事業主に負担を求めることはないのかなという考えでおります。基本的には労働者に不利益が生じてはいけないということで、今の※を考えておりますので、所定労働時間どおり取れるのであれば時間どおりという考え方もあるということで、今検討を進めているところです。

○輪島委員 労働者に、しかも切迫した状態で活用できるようにという趣旨は理解をするので、うまい状況で対応ができればと思っております。

もう1つ質問ですが、例えば、仮に所定が7時間45分で、9時始まりで、例えば17時45分終業というケースで、1時間単位と見るときに、16時45分から1時間なのか、17時から18時の1時間なのか、8時間で見ると1時間はどこで切るのかということが、実はシステム上は非常に煩雑な管理をしなくてはならないということになるようです。そこも含めてよく御検討いただければと、これは要望です。以上です。

○奥宮分科会長 はい、御要望は承ります。その他御意見はありませんか。

○井上委員 今回の介護休暇等の柔軟化については、現行の年5日、半日単位から1時間単位の取得を可能にすることによって、突発的な対応、あるいは日中行わざるを得ないケアマネージャーとの打合せ、通院などに活用できるものとして重要だと考えています。

ただ、連合としては、前回の改正の論議の中で発言させていただいていますが、我々労働側としては、介護休業の期間延長あるいは男性の育児を含めた抜本的な介護に関する両立支援制度の拡充が必要だと考えています。

介護分野を中心とした改正育児・介護休業法の施行から、もうすぐ3年がたとうとしています。政府としては、育児・介護をしながら安心して働き続けられる環境の整備に向けて、必要に応じた見直しができるように、改正後の状況把握を行って、審議会にも継続的な報告をお願いをしたいと思います。

資料の通し番号の3ページ、先ほど事務局からもお話がありました2つ目の○。今回、この改正がされることによって、不利益が生じないように、というところでいきますと、具体的な例で恐縮ですが、独立行政法人で特殊法人から独立行政法人に移行した所は、もともと国家公務員の人事院規則を基にして就業規則を作っていて、そこと民間法のはざま、いつも労基署から指摘をされたりするということがあつたりします。ですので、その辺は不利益が生じないような形にさせていただければと思っておりますので、よろしく申し上げます。以上です。

○奥宮分科会長 事務局から補足がありましたら、申し上げます。

○尾田職業生活両立課長 ただいま井上委員から御指摘いただいた点に関連しますが、私どもとしましても、今回、介護休暇について、中抜けなしの1時間単位を、全事業主の義務ということで考えさせていただいております。

一方で、企業によっては、法律上の義務を越えて、既に中抜けも含めた1時間単位ということで、あるいは先ほど輪島委員から御指摘ありました、15分単位ということで適用されている企業も既にあります。そうした企業等の取組が後退しないように、私どもとして、そのようなことが企業の対応として生じないように、しっかりと周知していきたいと思っております。

○奥宮分科会長 はい、他に御発言や御意見はありますか。

○杉崎委員 介護休暇等の柔軟化については、この資料に記載のとおりでよろしいと思います。先ほどから意見が出ておりますが、施行時期については、事業主がシステム変更に対応する時間を確保する必要がありますので、資料に記載のとおり、公布から施行までの期間については十分に確保していただきたいと思っております。よろしく申し上げます。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はありませんか。

○菱沼代理 今、杉崎委員から話がありましたが、働き方改革でのいろいろな施行時期とかがありますので、介護休暇の内容の周知を経済団体とか労働団体でも、併せて協力していきたいと思っております。また、介護休暇をうまく時間単位でやっている例とか、育児休暇とかもあると思っておりますが、そういった事例とかもお示ししていただくと、今後、制度が動いていくと参考になるかと思っておりますので、意見として申し上げます。以上です。

○武石委員 周知の関係で1点お願いなのですが、介護する現場の方に、介護する人が働いている人たちが増えているので、多分現場の方も大変御苦勞されていると思うのですが、介護している側にこういういろいろな制度ができてきて、例えば打合せの時間など調整していただくと、それとともに両立がしやすくなることについて、そちらのほうにも周知することも是非お願いしたいと思っております。介護専門職の方と働く介護の方がコミュニケーションを取って、良好な関係の中で介護ができるというのが一番大事だと思っておりますので、介護の現場の方への御理解の促進をお願いしたいと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はありませんか。それでは、この点についても議論が出尽くしたようですので、事務局におかれては、本日の議論を踏まえ、議題(2)についても、省令案、指針案の策定作業を進めていただければと思います。よろしいですか。それでは、予定の時刻よりかなり早いのですが、本日の分科会はこれで終了します。最後に、本日の議事録の署名委員は、労働者代表は榎原委員と使用者代表は尾下委員に申し上げます。皆様、お忙しい中ありがとうございました。