

第30回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時：令和2年9月29日(火)14:00～

場所：AP虎ノ門Aルーム

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員

労働者代表委員

井上委員、榎原委員、齋藤委員、山崎委員、山中委員

使用者代表委員

尾下委員、川岸委員、杉崎委員、鈴木委員、中澤委員

厚生労働省

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

- 議題：（１）2019年度の年度評価及び2020年度の目標設定について
（２）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（諮問）
（３）男性の育児休業取得促進等について

○奥宮分科会長 皆様こんにちは。ただいまから第 30 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。初めに、事務局に人事異動がありましたので、御挨拶をお願いいたします。

○坂口雇用環境・均等局長 それでは順に御挨拶をさせていただきます。私は先月の異動で雇用環境・均等局長に就任いたしました坂口でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○岸本審議官 同じく先月着任いたしました雇用環境・均等局の審議官の岸本と申します。よろしくをお願いいたします。

○田中総務課長 同じく総務課長に就任いたしました田中でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○渡辺雇用機会均等課長 4 月に着任しております雇用機会均等課長の渡辺でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○佐藤職業生活両立課長 8 月に着任いたしました職業生活両立課長の佐藤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○前田雇用環境・均等企画官 同じく 8 月に着任いたしました総務課の企画官の前田でございます。よろしくをお願いいたします。

○奥宮分科会長 それから、使用者側でも委員の交替がお一方あったようで、鈴木さんから御挨拶をお願いいたします。

○鈴木委員 経団連の鈴木といいます。どうぞよろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 本日は、権丈委員、武石委員、中窪委員から御欠席の御連絡を頂いております。頭撮りは、ここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。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御説明をお願いいたします。

○前田雇用環境・均等企画官 それでは御説明申し上げます。お手元にタブレットがございましたが、丸いホームボタンを押していただきますと、本日の会議資料の一覧が出ます。資料につきましては、議事次第から始まりまして、資料 1-1 から資料 3-2 まで、また、最後に参考資料が付いております。御覧になりたい資料をタッチしていただきますとファイルが開きます。同時に 2 つのファイルは見ることはできませんので、次のファイルを御覧になりたい場合は一旦、今、開いていただいているファイルを閉じていただいて、もう一度マイプライベートファイルをタッチしていただきますと、資料の一覧に戻りますので、次の資料をタッチしていただくという形で御覧いただければと思います。もし操作に御不明な点がございましたら、手を挙げていただければ事務局のほうで対応させていただきます。よろしくをお願いいたします。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは議事に入りたいと思います。議題(1)は「2019 年度の年度評価及び 2020 年度の目標設定について」です。資料について、事務局から御説明をお願いいたします。

○田中総務課長 座らせていただきまして御説明を申し上げます。ファイル資料 1-1、01 のファイルを開けていただければと思います。「雇用環境・均等分科会における年度目標及び実績評価について」という表題になっております。年度目標、実績評価ですが、これは2010年(平成22年)より、労働政策の推進に当たり、PDCAサイクル機能の充実・強化を図るといった目的の下で、労働政策審議会の各分科会において、それぞれの分科会で目標の設定及び施策の運用実績の点検・評価を行っているというものです。そういう意味では10年やってきております。雇用環境・均等分科会におきましても、毎年度の目標設定をしているということです。今般、実績の評価、今年度の目標設定を御議論いただければと思っております。

2019年度の目標は以下のとおりです。3つありますが、1つ目は、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を7,500社。2つ目の目標が、次世代育成支援対策推進法に基づく認定、いわゆる、くるみんですが、くるみんマークの取得企業が3,200社ということです。3つ目の目標が、男性の育児休業取得率9.5%ということです。

すみません。恐縮ですが、マイプライベートファイルを押して一覧に戻り、資料1-2の02を御覧ください。2019年度評価シート(案)です。先ほど申し上げた目標につきまして、実績はどうなっているかです。1番目の目標ですが、一般事業主行動計画策定届出件数の件ですが、目標が7,500件でしたが、2019年度末の実績は6,842件。そういう意味では目標を未達成ということです。

下のくるみんマークの取得企業数につきましては、目標が3,200社ですが、実績は3,312社で、既に目標は達成しております。3番目の男性の育児休業取得率ですが、9.5%の目標に対して実績が7.48%ですので、達成はしていない状況にあります。目標設定に係る考え方というのは、下のほうに掲げておりますが、これについては昨年に御説明申し上げましたので、省略させていただければと思います。

スクロールして2ページ目の施策の実施状況です。2019年に実施した主な取組ということで掲げております。①、②、③それぞれについて書いておりますが、主に周知・啓発活動、あるいは取り組んだ事業主に対する助成金の支給というものを行っていることを書いております。2019年の施策実施状況に係る分析ということですが、未達成あるいは達成しているといった実績評価を行わせていただいているということです。

3ページ目ですが、施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針です。②以外は未達成ですので、我々としてもしっかり努力をしてまいります。①については、より多くの中小企業において行動計画の策定・届出、情報公表等が行われ、女性の活躍が進むように経済団体等への協力要請、説明会や相談会の実施、助成金の周知等を働きかける。このようなことをしっかりやっていくことのほかに、女性活躍推進アドバイザーによる行動計画策定に係る個別支援を実施することもやっていきたいと思っております。2番目のポツですが、これも目標につきましては、実は令和4年4月から101人以上300人以下の事業主に

対しても、策定・届出が義務になるということですので、それをにらんで我々としてもしっかり取り組んでいきたいということです。

②のくるみんマークの取得企業数ですが、これまでどおり、しっかりやっていきたいということです。③の男性の育児休業取得率です。先般、閣議決定された「少子化社会対策大綱」におきましては、2025年までに30%という、更に高い目標が設定される状況です。後ほど御議論いただきますが、「配偶者の出産直後の男性の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得を一層強力に促進する」というように「骨太方針2020」等においても記載されているところであり、しっかり取り組んでまいりたいと思っております。

マイプライベートファイルを押して一覧に戻り、03の資料を御覧ください。資料1-3です。2020年度目標です。年度目標の項目は、昨年度の目標と同じ項目ですが、目標値を変更しております。まず、①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につきましては、1万3,000社という目標にしております。考え方としては、6,842社の実績値がありますが、そのうち100人以下の事業主の届出件数が約4,000社です。それプラス101人以上300人以下の事業主のうち、約3割の企業に届出をしていただきたいと思いますと考えておりますので、その9,000社を足して、1万3,000社と算定しております。

それから、②のくるみんの取得企業数ですが、これまでの実績等や伸びを勘案して3,500社ということで設定しております。最後の男性の育児休業取得率ですが、5年前の2015年、少子化社会対策大綱において、2020年までに男性の育児休業取得率を13%にするという政府目標を掲げておりましたので、その政府目標を、そのまま来年度の目標値にしようと考えているところです。説明は以上です。どうぞよろしくお願い申し上げます。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の御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。榎原委員。

○榎原委員 御説明ありがとうございました。私からは2019年度の年度評価について意見を述べさせていただきます。資料1-2の1ページの下段にあります2019年度目標設定における考え方の①です。もともとこちらの目標自体は「新規企業に行動計画の策定・届出を促すことに加え、計画期間が終了した企業に対し次期計画の策定及び届出を促す必要もある」と記載されていて、その目標値に基づいて取組をされてきたと思います。その結果が6,842件だったのですけれども、この6,842件の内訳がもし分かれば教えていただきたいと思います。もともと新規で出す企業と、1回提出してその次に引き続き出す企業の内訳が分からないと、その次の対策もちょっと変わってくるのではないかと思いますので、そちらの内訳をきちんと把握して分析することが必要だと考えています。以上です。

○奥宮分科会長 事務局から説明をお願いいたします。

○渡辺雇用機会均等課長 榎原委員の御質問にお答えします。御指摘ありがとうございます。当時の目標設定の考え方は実績見合いで、当時はその前が大体1,500件ぐらいと低い数字だったので、その現状は維持したいということでした。維持することが難しいという考え方として、新規目標以外にも、300人以下の企業が努力目標が掛かっていない中で、

計画が切れたところにも再度届出を出してもらわないといけないということで、意欲的な目標であるという御説明をさせていただきました。榎原委員のおっしゃるとおり、今おっしゃった新規の届出と計画が終了した後の次期計画の届出件数の内訳ですが、労働局では努めて把握するように体制は取っているのですけれども、本省で統計処理という形で数字を挙げていませんので、この場で御説明することはできない状況であります。御指摘を踏まえ、きちんと把握できる体制を取りたいと思っています。

○奥宮分科会長 ほかに御質問はありますか。杉崎さん。

○杉崎委員 ありがとうございます。意見を申し上げます。資料 1-3 の 2020 年度の年度目標のうち、①300 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について、この 1 万 3,000 社という目標は過大な数値目標であると考えます。その理由は、主に 4 点あります。1 点目はこの目標設定の妥当性に関してです。2020 年度の目標値は 1 万 3,000 社に設定されていますが、2018 年度は目標 6,000 社に対して実績が 6,041 社とかなり目標を達成している状況です。また 2019 年度は、目標値 7,500 社に対して 6,842 社ということで目標を下回っています。こうした過去の実績や現在のコロナ禍の深刻な景況感を考慮すると、1 万 3,000 社という目標値は過大であるというのが率直な意見です。また、目標設定の妥当性を判断するには、今年 4 月以降の実績値を十分に踏まえる必要があると考えています。

2 点目が、改正女活法の認知度についてです。日本商工会議所が 7 月から 8 月に掛けて、全国の中小企業約 3,000 社を対象に実施したアンケート調査で認知度を尋ねたところ、名称・内容ともに知っているという企業は 19.5%、事業主行動計画の策定が新たに義務付けられる 101 人から 300 人以下の企業に限っても 40.7%という結果でした。施行時期の認知度についても言わば同じ結果です。この認知度自体はパワハラ防止法や、改正高年齢者雇用安定法と比べても低いという状況でした。

3 点目は、現在のコロナ禍における周知活動の困難さです。資料 1-2 の 3 ページに、今後の方針として経済団体等への協力要請、説明会や相談会の実施と記載されています。日本商工会議所でも、もちろん周知に努めているところではありますが、コロナ禍では女活法に限らず、セミナーや説明会、中小企業への巡回を思うように実施することができませんし、今後もこうした困難な状況が続くと思われまます。

4 点目が、何よりも現在のコロナ禍における深刻な景況感です。日商が 8 月に実施した景況調査では、新型コロナによる経営への影響があると回答した企業は 93%で、感染拡大以後、高止まりの状況が続いています。また、業況 DI についてもマイナス 59 で、こちらも感染拡大以後、急速に悪化してから回復していませんし、9 月から 11 月の先行き見通しについてもマイナス 52.9 という非常に厳しい状態が続いています。特に女性を比較的多く雇用していると思われるサービス業では深刻な状況が続いています。

こうした中、多くの中小企業、これは大企業も含めてだと思いののですが、雇用調整助成金などの支援策を活用して何とか持ちこたえているのが実態です。先行きの状況が見通せ

ない中で、手元資金の枯渇により、倒産とか廃業が増加することが大いに懸念される状況だと思います。こうしたコロナの状況は国難とも言うべき状況ですので、このような中であってこの数値目標を掲げるのであれば、特に周知活動をはじめとしてどのようにすれば効果が上がるのかを検討していただいて、具体的な実行計画を策定する必要があると思います。

縷々申し上げましたが、日商としても女活法の周知に関しては他人事とは思っておりませんので、当事者意識を持って活動していく所存です。こうした観点から縷々発言をさせていただきましたが、是非御理解のほどお願いしたいと思います。なお、本日、後ほどのテーマになっていると思いますが、男性の育児休業取得率について、これまでの実績を踏まえると若干高いというような印象を持っています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御質問、御意見はありますか。それでは井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。意見と要望を一つずつ発言させていただきます。まず意見として、杉崎委員から女性活躍推進法に関する周知のことについて御発言がありましたけれども、確かにコロナ禍の影響においては、私ども労働組合も周知や人を集めることというのは非常に難しい状況になっています。ただ、一方で Web 会議やオンデマンドなど、新しい生活様式の中で新たな方法というものがいろいろな形で模索されていて、少しずつ慣れてきているところでもありますので、厚生労働省におかれましては、形式を変えた新しい生活様式の中での周知について、是非、御尽力を頂ければと思います。

要望ですが、資料 1-2 の 3 ページ目の所で、施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針の①の 3 ポツ目ですが、スマートフォンの対応を図った「女性の活躍推進企業データベース」ですけれども、私も女子大で授業をするとき実際にスマートフォンでこれをやってもらったりします。非常に楽しいというか好評なのですけれども、最近は大学も外国人の学生が多いので、日本語だけではなく外国語もという要望も出てきています。今、データベースを少しずつ改良しているのは私も理解をしていますので、すぐにとはいかないとは思いますが、今後の検討事項として、やはり日本で働く外国人の労働者、あるいは求職する人たちが増えていますので、それも今後の検討事項として受けとめておいていただければと思います。

○奥宮分科会長 よろしいですか。それでは鈴木委員。

○鈴木委員 はい、ありがとうございます。私から 2 点ほどコメントいたします。資料 1-2 ですが、くるみマーク取得企業数が目標を上回ったということで、これは素直に評価したいと思います。この背景として、厚生労働省がいろいろと工夫されて、周知をされていることも大きいかと思えますけれども、それ以外にも、少し頑張れば我が社でもこのマークが取れるのではないかと思えるような内容であること、あるいはある地域の中で同業他者のあの会社がマークを取ったと、じゃあ我が社も取らないとね、というようなことで、良い意味での競争意識が働くような内容になっているところが大いではないかと思っています。これは国全体の底上げを図っていく上で、大変に重要な取組ですので、

私どもも協力をさせていただきますが、引き続き周知をお願いできればと思います。

もう1点は、資料1-2の2ページ目の下から3行目、「配偶者の出産直後の休暇取得割合が58.7%」とありますが、これはあくまでも参考値ということで載せられているということですが、配偶者に代わって育児・家事を行ったり、あるいは長い育児期間の中で夫婦が育児・家事をどのように分担するのかとか、どういう方針で考えていくかを、出産直後にじっくり話し合うことが両立支援という形でも、あるいはキャリア形成を促すという意味でも大変に重要なことではないかと思っています。

ただし、育児休業であろうと、法定の育児休業以外の様々な休暇であろうとも、同じような効果が生まれるのではないかと思っています。育児目的休暇を設けている企業も最近では少なくないと思います。そういう意味ではこれからあらたな政策を考えるに当たっては、そういった配偶者出産時の育児目的の休暇なども含めて議論をしていくことが重要と考えます。私からは以上です。ありがとうございました。

○奥宮分科会長 事務局からコメントはありますか。お願いいたします。

○渡辺雇用機会均等課長 杉崎委員、井上委員の御意見、御要望について、お答えしたいと思います。今、コロナ禍で非常に法の施行の周知が難しいと思いながら、足下の実績が上がっていないことを厳しく受け止めています。とはいえ、あと1年半で女性活躍推進法の行動計画の策定対象企業が3万社増えるという中で、今回、高い目標を掲げさせていただきました。

いかに工夫していくかということでもありますけれども、例えば、同一労働同一賃金の法施行が来年度始まりますけれども、そういう説明会などのいろいろな機会を捉えて、回数をまず増やすということ、今までは電話等で制約があったのですが、今後はタブレットやズームを使いながら説明会をできるような検討も今していますので、そういうことも含めて考えたいと思っています。

女性活躍ということと言うと、昨年度いただいた御要望を踏まえ、中小企業のための女性活躍行動計画策定プログラムというのを策定しましたので、周知の際には是非こういうツールも使っていただきながら、より負担が減るような形を考えたいと思っています。遅ればせながら委託事業、女性活躍推進アドバイザーというアドバイザーの派遣事業も9月に始まったところですので、経済団体の皆様のお力も頂きながら周知を深め、労働局としても頑張っていきたいと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 山崎委員。

○山崎委員 はい、ありがとうございます。私からは資料1-2の3ページの③の男性の育児休業取得率の件で2点ほど御質問させていただきます。1つは、杉崎委員からもお話が出た、2025年の30%という目標です。大変に高い目標であると思っています。その算定された根拠を詳しく教えていただければ有り難いです。もう1つは、既に現状で進んでいますが、国家公務員の男性育休は原則1か月と政府で決まったと理解しているのですが、これの実績や現状が分かれば教えていただきたい。以上です。

○奥宮分科会長 これは事務局から御説明いただけますか。

○佐藤職業生活両立課長 両立課長の佐藤と申します。よろしく願いいたします。こちらもいろいろと御指摘いただきましたけれども、まず杉崎委員から男性の育休取得率の今年の目標が、実績と比べると高いのではないかという御指摘を頂きました。確かに実績と比べると相当乖離があって、なかなかハードルの高い目標であるというのは事実ですけれども、政府を挙げて 2020 年までに 13%ということで、政府としては何とかこの目標に向けて頑張っていきたいと思っていますので、御理解を賜ればと思っています。

鈴木委員から、くるみんの関係は一応お褒めを頂きつつ、しっかり周知をというお話を頂きました。ここはしっかりやっていきたいと思えますというのと、育児目的休暇も含めて目標としてというお話を頂きました。少子化社会対策大綱では育児休業だけで 30%ということで、新たな目標を掲げておりますけれども、くるみんの認定の中では育児休業単独ではなくて、育児休業と育児休暇を合わせて何%というような取り方をしている部分もありますので、御指摘を踏まえて育児休業以外の部分も含めて評価をする仕組みのようなものを、入れられる所は入れていくことを考えていきたいと思えます。

山崎委員から御指摘いただいた 2025 年の 30%という考え方ですけれども、基本的には現在男性で育児休業を取りたいと思っている方が、仮に全て取れると仮定した場合、大体 3 割弱ぐらいの取得率になるという試算がありますので、基本的には取りたいと思っている方が皆取れるというのを目標とすると、30%ぐらいということになると考えています。

国家公務員について、資料 3-1 の 29 ページを御覧ください。これまでの国家公務員について、男性の育児休業だけに限らず、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇を含めて、何らか取られた方というのが、取得率としては 67.8%まで平成 30 年の数字として上がってきています。育児休業だけで見ると、12.4%という平成 30 年の数字になっています。

どのような取組をしてきたかは右側にあります。平成 26 年から、まずは配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇について、取得目標を設定する。5 日以上取りましょうという目標を設定して周知をしてきた。平成 27 年度から意識啓発を、平成 30 年からは男性の産休の取得促進の取組ということで、人事当局に対し取得を促進するための標準的な取組手順というのを定めて、正に職場全体の周知・啓発と上司からの取得意向の確認とか働き掛けというのを行っていただいています。こういう取組により、平成 30 年度は更に上がってきていると思っています。男性の国家公務員については以上です。

○山崎委員 ありがとうございます。国家公務員の関係についてはまたこの参考資料を読ませていただいて、理解をしたいと思えます。2025 年までに 30%、本気でやらないとできない数字ではないかと思っています。当然のことながら、連合につきましても私自身につきましても、男性の家事・育児への参加を積極的に進めるという考えに立っています。重要性は十分に理解しています。だからこそ目標達成するために重要な国民の心に響く説明が大切ではないかと思っています。

この 5 年間どういうふうに取り組むかということについて、分かりやすく対策とプロセ

スを説明し、示していくということをお願いします。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございますか。川田委員。

○川田委員 ありがとうございます。私も男性の育児休業取得に関して考えたことを、意見という形になりますが2点ほど述べたいと思います。ただ、いずれもやや抽象的な話になるところがあります。資料の1-2の記述に対して具体的にこうあるべきというような意見ではなく、そうした具体的なことの前提になるような話であって、またこの後出てくる3番目の議題として予定されている点にも、もしかしたらそちらの話になるところもあるかもしれませんが、それもまとめて順次述べていきたいと思います。

1点目は、育児休業取得については、現在、育児介護休業法上の制度として、男女という性別を問わない制度になっているわけですが、これまでの制度が出来上がってくる経緯、あるいは運用の状況を見ると、男性と女性が置かれている状況の違いという点にある面では意識しつつ、他方でそこを意識しつつも男女共通に考えることができる点については考えるという、男女間で異なる考慮が必要な点、あるいは共通の考慮ができる点というものの整理をしていく。これは恐らくこれまでもされていることだろうと思いますが、改めて男性の育児休業取得率という指標が今後は注目度、重要度が高まっていくであろうという状況の中で、今のような視点が重要になっていくのではないかという点を、改めて述べたいということです。

若干補足すると、育児休業制度の経緯をみると、当初は出産をして育児をすることになった労働者が、それによって仕事を辞めざるを得ないということのを避けるという、育児の負担を伴う労働者の雇用継続・就業継続を図る制度という意味合いが強い制度として作られ、発展してきました。制度の内容が発展して充実していく過程で、男女共通の制度、性別を問わないような形の制度になっていくわけですが、そもそもの所は出産・育児によって仕事を辞めなければいけない状況が存在するという点についていえば、現実の社会の中で基本的に女性特有と言うと、言い過ぎかもしれませんが、基本的には女性について生じる問題であって、男性についてはそのようなことは余りなかったといえると思います。このような男女間での状況の違いが、制度自体は男女共通であるとしても、それを運用して特に男性の育児休業取得率を上げていくような施策を考えるときに、重要なことになるのではないかと思います。

余り細かい所には立ち入りませんが、例えば、もともと出産・育児によって仕事を辞めなければいけない状況がなかったような方について、社会の動き、ワークライフバランスに関する選択肢を増やしていくことが今後重要になっていくであろうというような点から、育児休業取得率を高めていくことになる点とすると、もともと仕事を辞めなければいけない状況がなかったとすると、育児休業取得に伴うキャリアや収入への影響についてはよりきめ細かく状況を見て適切な施策を図ることが重要だと思いますし、そういった点を意識しつつ究極的には職場における、あるいは社会一般における意識をどう変えていくかというところも重要になると思います。その中で、例えば企業の側にも男性が育児休業を取得

することで、経営上のメリットが生じるようなケースについて具体的な状況に応じてきめ細かく情報の提供等を行うといった施策などについては、男性の育児休業取得を考えると、男性労働者が置かれた具体的な状況を踏まえた施策としての考慮が必要な部分が出てくるのではないかと思います。

その一方で、育児休業取得率の向上策において、必要以上に男性と女性を分断して考える必要もないであろうとも思っています。

例えば、一旦仕事を休んだ方が、休んだ後に円滑に仕事に復帰できるような体制を整備するようなことについては、性別にかかわらず問題になりうる点であるので、そういった男女共通に考えられることは、そのような枠組みで考えていくということも大事なのだろうと思います。

今、述べたことは私の個人的なことで、例としてあげた具体的な内容が実際にやってみたら適切とは言えないというようなことがあるのかもしれませんが、考え方の大筋、あるいは枠組みとして、男性と女性の置かれている状況の違いを考慮した施策という視点が、基本的には重要なだけでなく、その中でも共通に考えられる部分は考えていくことが重要であろうということです。

既にそういう方向で進められてきているということはあると思いますが、改めて重要な点として指摘したいというのが1点目です。

2点目としては、資料1-2のような施策については、年単位の目標を設定するということが行われているわけですが、先ほど述べたように育児休業取得率の向上というのは職場における考え方、意識に関わるようなことを、ある程度、きめ細かく粘り強く変えていくことが求められる施策なのではないかと思います。そうすると、年単位というような比較的短いタイムスパンでの目標設定と検証と並んで、ある程度長いタイムスパンで見ていくことも必要なのではないか。これも今までなかった視点というわけではないと思いますが、改めて述べたいと思います。

ここまでの議論の中にも出てきたと思いますし、論点の3の所でも出てくるかと思いますが、先ほど述べたようなキャリアとか収入といった所への目配りが大事になってくるということであれば、たとえば育児休業とは別の、より短期的な有給の休暇、休業を充実させるということも考えられると思います。仮にそういうものを充実させても、短期的には育児休業取得率とは関係ないかもしれませんが、長期的に職場の意識等に影響を及ぼすことで、育児休業取得率の向上につながることも期待できると考えられると思います。

いずれにしても、職場における意識、あるいは社会一般の意識に関わる問題で、ある程度時間を掛けて粘り強く対応していかなければいけない面もある問題であるということです。一方で、今、行われているような短いタイムスパンで目標を設定して検証するということが重要でないわけではありませんが、それと同時により長いタイムスパンで見ていく視点も同様に重要なのではないかと、改めて申し上げたいと思います。長くなりましたが以上です。

○奥宮分科会長 男性の育児休業取得率に関連して、議題3までコメントを頂きましたが、他に御発言はありますか。それでは特になくようでしたら、次の議題に移りたいと思います。次は議題(2)「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(諮問)」です。資料について事務局から説明をお願いします。

○佐藤職業生活両立課長 職業生活両立課長の佐藤と申します。よろしくお願ひいたします。資料04、資料2-1のファイルをお開けください。1枚目は諮問文ですので、2ページ目を御覧ください。雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱で、諮問させていただきたいと思っています。両立支援等助成金制度の改正ということで、2つの助成金についてです。コロナ対応として、1つ目は小学校休業の助成金です。学校が休業した場合に、保護者を有休で休ませた場合に、事業主に対して助成をする仕組みです。こちらは取得の期限が現在9月30日となっておりますが、こちらを12月31日まで延長させていただきたいと考えております。

2点目は、母性健康管理措置で、妊婦さんが休業した場合の助成金です。こちらにつきましても、制度を措置していただく期限が現行では9月30日までとなっておりますが、3か月延長させていただきたいと考えております。どちらもコロナウイルスが、ある程度落ち着いてきたとはいえ、引き続き、それなりに需要があることも踏まえ、3か月延長させていただきたいと思っておりますので、御審議いただければと思います。よろしくお願ひいたします。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見はございませんか。

○中澤委員 1点質問いたします。小学校の休業等の対応コースの助成金と妊婦の有給休暇に関する助成金ですが、利用のボリューム面ではどのような見込みを持っておられるのかお聞かせいただければと思います。

○佐藤職業生活両立課長 小学校の助成金ですが、先週9月25日までの実績としては、小学校休業の対応助成金が支給件数といたしまして9万7,833件、支給金額221.4億円で、相当数御利用いただいていると思っております。申請の状況が正直よく分からないところがあり、まだ3月、4月ぐらいに相当取られたものが申請書に時間が掛かっていてまだ出されていない事業主もいらっしゃると思っておりますので、この後の見込みを立てるのが難しいところもありますが、この後は一斉休業は発生しておりませんが、単発的に発生する学校閉鎖、学校閉鎖みたいなものですが、保育園の閉鎖みたいなものがどのぐらい起こるかによって思っております。

予算としては、ある程度の金額を計上しておりますので、その辺をにらみながらとらうかと思っております。以上です。

○渡辺雇用機会均等課長 雇用均等課長の渡辺です。続いて、中澤委員から、もう1つ御質問がありました母性健康管理に関する助成金の直近の申請の状況です。9月25日、先週金曜日現在で申請件数が731件、支給決定件数が471件という状況です。支給決定額は1か月前の数字、決定件数でいくと217件の件数で7,415万円で、この助成金が始まった

のは6月15日からですが、出方がなかなか分からない中で、直近ですと1週間で100件弱ぐらいの推移が、今、続いている状況です。なかなかどのくらい件数が上がってくるべきか分からない中で、我々としては必要な方にきちんと使われるよう周知と働きかけをやっていきたいと思っております。

○奥宮分科会長 中澤委員、よろしいですか。では、山中委員。

○山中委員 ありがとうございます。コロナ禍におきまして、妊婦の方の対応について様々な施策を実施いただきありがとうございます。私からは、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金について、1点質問いたします。こちらにつきまして母性健康管理措置については妊娠中の女性労働者が医師等から指導を受け、それを事業主に申し出る仕組みだと思っておりますが、ポイントとしては申し出られた事業主が、きちんと必要な措置を講じるかどうかであると思っております。実際に連合の労働相談には、会社が措置を講じてくれないといった相談も届いております。取り分け、労働組合のない企業、又は中小企業の状況が気になっているところでは、その点に関しまして、妊娠中の女性労働者の方からトラブルや困ったこと等の声が寄せられていれば御紹介していただきたいと思っておりますし、またその事業主に対して、どのような指導を行っているかも教えていただきたいと思っております。

○渡辺雇用機会均等課長 雇用均等課長の渡辺です。山中委員の御質問です。まず、母性健康管理措置自体は男女雇用機会均等法上に位置付けられた事業主に講ずべき措置として求めている義務であります。今回新型コロナウイルスに関する母性健康管理措置を新しく特例として作っておりますが、これも同じ母性健康管理措置であり、医師等の指導を受けた場合には、その指導内容について事業主が講じなければならないということは変わらない義務です。そういった義務がなされていない場合は、労働局の雇用環境・均等部(室)が対応していますが、まず均等法に基づいて報告聴取という形で、相談者から実際どうだったかということ、匿名である場合もありますし、そうでない形でも本人が名前を出してもいいという場合であれば、事業主に事情を聞くことをやっています。その上で、措置を不知であれば改善していただきますが、仮に労働局の助言なり指導を守らない場合は、これは行政指導の対応で指導の後、勧告という形でやっています。

もし、労働局にではなく連合さんにその相談が寄せられていれば、是非労働局にもつないでいただき、その方がきちんと事業主に義務を講じてもらうように、我々としても精一杯やりたいと思っております。

○奥宮分科会長 山中委員よろしいですか。その他、御質問等ありますか。井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。要望として、発言いたします。資料05の資料2-2に詳しく省令案の概要の記載があります。改正の概要の(2)で今御説明があったように、両立支援、母性管理の関係の助成金2つが、12月31日まで延長するというところで、雇用調整助成金はここの審議会の諮問事項ではありませんが、各種助成金につきましては、やはり今回このコロナにおける状況の中で労働者にとっては、非常に重要な命綱的なことに

なっております。特に今は、大企業ですら希望退職を募る企業が増えている中で、この助成金に関しては今年の12月31日まで延長ですが、これは連合として、別途、コロナ禍における労働者の保護ということで、2021年3月末までの延長の要請を連合として要請しております。

財源の問題等もあり、状況を見ながらということになるのかもしれませんが、やはりこれからどうなるか分からない。先ほどの御説明でも落ち着いてきたとはいっても、それなりに需要があると説明がありました。是非、必要に応じて、適時、適切に対応していただくよう、要望として申し述べておきたいと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 事務局から、ただいまの点についてお願いします。

○佐藤職業生活両立課長 ただいま井上委員から御要望を頂きました。取りあえず今回は3か月延長ですが、3か月後どうするかにつきまして、またそのときの状況を踏まえて御相談させていただきたいと考えております。

○奥宮分科会長 その他ございますか。ないようでしたら、当分科会としては、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妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛に御報告することにしたいと思っておりますがよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 皆様、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っております。これについて事務局から案文が用意されておりますので、配布をお願いいたします。

報告文の文書について、お手元に配布された案のとおりといたしたいと思えますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 御異議がないようですので、案のとおりとさせていただきます。ありがとうございます。

それでは、議題(3)について、まず事務局から説明をお願いいたします。

○佐藤職業生活両立課長 引き続きまして、両立課長の佐藤から御説明いたします。資料06の資料3-1をお開けください。男性の育児休業取得促進等についてです。1番目の議題でも御議論いただきましたが、正に男性の育休取得につきまして、育児休業取得に限らず育児参加の促進という意味でも、今、足下は伸びつつありますが、やはり目標と比べてもなかなか十分な数字となっていない中で、どのようなことが考えられるかを、これからこの分科会で御議論を頂きたいと思っております。

3-1で現状を御説明し、3-2で検討項目を挙げておりますので、これに基づきまして、皆様から御議論いただければと思っておりますので御説明いたします。まず3-1の2ページ目です。仕事と生活の両立をめぐる現状です。左側の資料は、5年おきの女性の出産後の継続就業率です。これを見て分かる通り、継続就業率は一応2010～2014年で53.1%と上がってきてはいますが、なかなかまだ十分な水準とは言い難い状況です。理由として

は右側にありますが、やはり仕事と育児の両立が難しい、仕事と家庭の両立が難しいのが理由として挙がっているところです。

そうした中でどういうことが必要かということが3ページ目です。女性の継続就業・出産と、男性の家事・育児時間の関係の資料です。左側はよくある資料で、日本の男性の家事・育児時間と諸外国との比較です。白いのが家事・育児の全体の時間。そのうちの育児の時間が赤です。両方低いですが、特に育児はフランスなどに比べるとちょっと高くなったりしておりますが、残りの部分の家事については、相当低い状況になっているのが分かると思います。真ん中の表ですが、平日の家事・育児時間別に見た女性の出産前後、妻の出産前後の継続就業割合です。やはり、男性の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業率が高くなっていることが分かると思います。右側の表は、休日の家事・育児時間別の第2子以降の出産割合です。こちらも家事・育児の時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高い意味で、やはり女性の継続就業をより進める観点、第2子以降の出生という観点からも、男性が、よりこれまでよりも家事・育児に関わっていただくのが1つ大きなポイントとっております。

次の4ページ目です。1つ目の議題で御議論いただきましたが、女性と男性で育児休業の取得率については大きな差があります。スケールが左と右で違っているので、本当はもっと天と地との差があることになりましたが、女性は80%台とありますが、男性については近年一応上がってきているとはいえ、まだ令和元年度で7.48%で、まだまだ政府の目標である13%、30%と比べると、もうひとつという水準になっているところです。

5ページ目は、どのぐらい希望して取れていない人がいるのかです。これが、分母が育児のための何らかの休暇・休業の取得を希望していた方で100%になる数字です。育児休業制度の利用を希望して取れた方は約2割、育児休業制度を利用を希望したが利用できなかった、利用しなかった方が合わせて約4割弱で、取れている方の裏側には、その倍近く希望したが育児休業制度を取れていない方がいらっしゃるのかと思っております。そうした意味で、今回の1つ目の議題には後ほど説明いたしますが、特にニーズの多い出生直後の時期について、より取りやすい仕組みのようなものは考えられないかが1つ論点としてあると考えております。

6ページ目です。こちらは、先ほど川田委員からも御指摘いただきましたが、育児を目的とした休暇・休業を利用しなかった方について、その理由を聞いたものです。男女別に聞いておりますので、男女ともに共通しているところもあれば、男性に特徴的に出ているものもありますので、その両方を踏まえて男性に育児休業を促進するためにどのようなことが必要かを考えていくことがあるかと思っております。

多いところにつきまして説明いたしますと、一番上の男女ともに多くなっておりますが、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」です。こちらは仮に整備されていなかったとしても、一応申し出れば取れる仕組みにはなっていますが、多分そこも含めて理解されていないことかと思っております。続いて男性ですと、下にあります「収入を減ら

したくなかったから」というのが大きくなります。その上で、その次が「わからない」を除くと上から2つ目の所の「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だったから」です。その下にあります男性の取得について、「会社や上司、職場の理解がなかったから」となっております。取りにくい雰囲気というのが1つ大きな要因としてあるのかなど。上の3つぐらいはそういうカテゴリで、説明できるかと思っております。

そのほか、男性と女性で差がついているところで特徴的なところが、「残業が多い等、業務が繁忙であったから」というのが、女性と比べて男性が高まっていた。2つ下ですが、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」というのが結構男性に特徴的に出ているというので、この辺をどう考えるかも、もう1つの論点になると思っております。

そのほかは、昇格や昇給など、今後のキャリアにというのは男女共通しているのが見て取れるかと思っております。

以上のように、利用しなかった理由は様々あるわけですが、様々なものについてある程度カテゴライズしながら、どういう対応策があるのかを考えていく必要があるかと思っております。

7 ページで、更に細かく見ていきたいと思いますが、子の出生直後の男性の休暇につきまして、制度がないところ、制度があるが企業が何らかの取組をしていない、何らかの取組をしていない、上司の理解もないというところ、制度があるだけではなくて、何らかの企業が取組されている、上司の理解があるようなところで、それぞれ取得率がどう変わってくるかのデータです。もちろん制度がないところは一番低くなっているわけですが、制度があるだけのところに比べて、制度があった上で取組をされていたり、上司の理解があるというほうが、より取得率が高くなっている意味で、ただ制度を作るだけではなくて、何らかの会社に取り組んでいただくことで、より取得率が上がるということが分かるかと思っております。

8 ページ目です。これは育児休業の取得に際して、会社からどういう方にどんな働きかけをしましたかというのをアンケートしたものです。御覧いただければ分かるとおおり、女性につきましては、例えば、情報提供や個別面談をして、いつ休むか、いつ戻るか。上から4つ目ですが、休んだらどうかという働きかけも含めて、ある程度されていることが分かります。男性につきましては、特に何も働きかけをされていないところが3分の2弱となっております。という意味で、基本的に女性に対して働きかけはされているが、男性に対してはあまり働きかけはされていないことが分かるかと思っております。

9 ページ目は、これは10年ほど前のデータで、女性の育児休業制度について、制度の周知の有無が取得率にどれだけ差を与えるかのデータです。制度の周知のある・なしで、「制度周知あり」の場合は取得率が74.8%ですが、「制度周知なし」の場合は取得率は37.1%に下がって、逆に退職は47.7%まで増えてしまうという意味で、やはり制度がないともっと退職の割合が増えるわけですが、制度があるだけではなくて、何らかの会社に取り組んでいただいたり、周知をしていただくことが、1つポイントとして考えられるので

はないかというのが分かるかと思います。以上が、制度の周知等々につきましての論点です。

10 ページ目は、育児休業の再取得の状況です。委員の皆様は御存じかとは思いますが、現行の育児休業法上、基本的には育児休業は1回しか取れないことになっておりますが、パパ休暇という制度があり、産後8週の間男性が取った場合にはもう一度取れるということで、唯一、分割取得が認められている事例です。男性につきまして、1回育児休業を取った方に対して、再取得の状況を聞いたデータです。留意点が2つあります。まず、回答者が1回育児休業を取得した男性なので回答数が92と少なくなっている点が1点。あとは小さく書いてあって恐縮ですが、下から2行目の所に※で「誤回答の可能性があるため、留意が必要」と書いております。これは、基本的にはアンケートでは法律上の育児休業に限って1回取って、もう1回取った方と聞いているわけですが、例えば1回目で企業独自の育児休暇のようなものを取られた上で、2回目に育児休業を取られた方につきましては、御本人が理解されていない場合もある可能性があるということで、このような注が付いています。いずれにしても、一度制度を利用した上で、もう1回利用した方が約3割。一度利用して、もう1回利用したかったができなかった方が約2割ですので、1回使ってもう1回使いたい方が半分近くいらっしゃるということで、ある程度、再取得のニーズはそれなりにあるのだろうと考えております。これは男性についてですが、女性も含めて、1回女性が取った後に男性が取って、また女性のようなことも含めて、分割のニーズをどう考えるかも、併せて御議論いただければと思っております。

11 ページ目は、次世代法の関係のくるみんとプラチナくるみんのところです。これも1つ目の議題で、一応約3,300ほど認定をいただいておりますが、こちらにつきまして左に書いておりますが、くるみんとプラチナくるみんは様々な認定の基準があります。その中に男性の育児休業の取得率も認定基準の1つとして入っております。プラチナくるみんにつきましては、2020年の政府目標が13%とされていることを踏まえて13%、くるみんにつきましてはその半数程度で7%と設定しておりますが、今般2025年の政府目標30%を改めて掲げさせていただいたことを踏まえて、こちらの取得率の基準をどう考えるかを御議論いただきたいと思っております。さらに、今回この中で男性の育児休業の取得促進や育児参加を進める観点から、例えば男性の育休の取得率を公表、促進する仕組みにつきまして、この仕組みの中で考えられないかも、併せて御議論いただけないかと思っております。

12 ページ目と13 ページ目は、有期、非正社員、不定期労働者についてです。12 ページは、女性の非正社員について、何らかの休暇・休業を取得した方、若しくは希望した方のうち利用した方の割合が76.8%。一方で、希望していたが利用しなかった割合が、一定程度あるという中で、これはアンケートを取った時点で就業されている方に取っていますので、出産を機に辞められた方が分母に入っていないものではありませんが、それでも希望しているが、なかなか、まだ利用できていない方が一定数ある中で、有期の方につきまして

も、どうやって取得を促進していくかを御検討いただけないかと思っている点です。

13 ページ目は、無期と有期の方々につきまして、今、育児休業法の取得の要件が異なっているのがこちらの表です。休業申出前につきましては、無期の方は基本的には要件がないのですが、労使協定を締結すれば1年未満の方は対象外とすることが可能という仕組みになっております。一方で有期の方については、1年以上あるのが要件とされていますので、1年未満につきましては自動的に外される。もちろん企業独自で対象としていただくのは可能ですが、法律上はそういう要件となっています。育児休業申出後につきましては、無期の方は基本的にはなく、労使協定を締結した場合には1年以内の方が対象外とすることができます。一方で有期の方は、1歳6か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないというのが要件とされているところです。育児休業の申出後の所につきましては、無期と有期の方々に、雇用継続の蓋然性が違うところの違いはありますが、そういうことを踏まえても育児休業、特に申出前につきましては、このような違いをどう考えるかを御議論いただきたいと思っております。

14 ページ目は、今まで申し上げてきたことについてです。今年5月～7月に様々な政府の閣議決定がなされておりますが、これについて検討することが定められています。左側の少子化社会対策大綱ですが、一番上のパラグラフで、「労働者に対する個別の周知・広報や育児のために休みやすい環境の整備、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組の検討など、男性の育児休業取得や育児参加を促進するための取組を総合的に推進する」と書かれております。次のパラグラフの下の方は、「有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討する」と書かれております。次の1つ目のパラグラフは、より細かくということかと思っておりますが「育児休業について、柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討するとともに、配偶者の出産直後の時期を中心に、男性の休業を推進するための枠組みについて、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援等を組み合わせることを含めて検討する」と書かれております。次は、「妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知を行うほか」とあり、いずれにしても育児休業取得を促す取組を促進する仕組みの導入について検討すると書かれており、男性の育児休業取得については30%と目標が設定されております。右側の骨太と成長戦略につきましても、基本的には同様のことが書いてあります。規制改革の所では、次世代法に基づく、くるみんにつきまして、育児休業取得率等の公表を促進するための方策について検討して、結論を得るということが書かれております。

以上の状況を踏まえて、資料3-2を御覧ください。男性の育児休業取得促進等に関する検討項目(案)で掲げております。大きく分けて、男性の育児休業の取得促進策とその他です。1つ目は、子供が産まれた直後の休業の取得を促進する枠組として、どのような期間や日数でどのような権利義務の構成で、要件や手続を具体的に、今までよりも、より取りやすくできないかを御議論いただけないかと考えているところです。

(2)は、本人又は配偶者が妊娠・出産した、若しくはするという申出をした労働者に対

して、個別の周知や環境の整備について、今までよりも、より取得していただくために、どのような職場環境の整備と個別労働者への周知のあり方があり得るかを御議論いただければと考えております。

(3)は、育児休業の分割取得について、より取りやすくする観点から分割を認めるとすれば、要件や回数についてどのように考えるか。

(4)は、育児休業の取得率の公表を促進する観点から、くるみんの基準と合わせて公表の促進のあり方などにつきまして御議論いただければと思っています。

2のその他です。先ほど最後に申し上げた有期契約労働者の取得促進について、どう考えるかといった辺りにつきまして、今回、第1回目ですが、これから皆様から御議論を頂き、どうしたら男性の育児参加がよりできるかにつきまして、より良い案を得ていきたいと考えておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 なかなか盛りだくさんの資料ですが、ただいまの事務局の説明について御質問、それから、今日は最初ですので、大きな方向性について御意見がありましたらよろしく願いいたします。

○井上委員 はい。ありがとうございます。本題というか、今日は幅広くということですので、議論の前提について少し発言させていただきたいと思います。私からは少子化対策と子育て支援という観点から発言します。今、事務局から説明があったもの、あるいは、資料にもいろいろ記載がありますが、今回の、男性の育児休業取得促進は少子化対策の文脈で出てきたものだとして受け止めております。しかしながら、この少子化問題は出生率ということではなくて、実態経済に直接の影響を与える出生者数、これは出生率×過去の出生者数で計算しておりますが、その出生者数こそが重要で、まずはそこをきちんと抑える必要があるのではないかと考えています。その上で、国民生活にとって切実な問題という意味で重要なのは、数量的に子供の数を増やすことを目的とした少子化対策ではなくて、質的にストレスのない子育て生活を実現する子育て支援だと考えています。国の立場からすれば少子化対策ということになるのかもしれませんが、労働者一人一人の立場からすれば、子育て支援、いくなれば、仕事と育児・介護との両立支援との充実が求められていますので、ここの整理をきちんと行った上で議論を進めることが重要であると考えております。以上です。

○奥宮分科会長 この点について、事務局、コメントありますか。

○佐藤職業生活両立課長 ただいま井上委員から御意見を頂きましたが、確かに本日の説明がどうしても少子化対策大綱からというので、そのような印象を与えてしまったのかもしれませんが、あくまで労働政策の一貫として、女性の継続就業とか、女性男性含めた仕事と育児・介護の両立という観点からも、男性の育児参加・家事参加を進めるという意味で、男性の育児休業及び育児参加が大事だと思います。少子化につきましても、付随的な効果であるとは思いますが、そういった意味で、正に労働政策審議会で御議論いただいておりますので、そういう観点から御議論いただければと思います。

○奥宮分科会長 他に御意見ありませんか。

○齋藤委員 ありがとうございます。事務局のほうからも、どうしたら男性の育児参加が増えていくかという観点からということで、御説明がありましたので、そのことは重々承知した上で、それ以前に解決すべき課題があるのではないかという、課題認識だけ述べさせていただきます。

共稼ぎ世帯が専業主婦世帯を上回ってしばらく経つと思いますが、まだまだ固定的性別役割分担意識も強いですし、また、子供・子育てを社会全体で支える仕組みもなかなか十分とは言えない状況にあるかと思います。そういう中であって、多くの女性はフルタイム勤務ではなくて短時間勤務だったり、有期契約雇用に就かざるを得ないという事態にあるかと思います。そういう中で、国立社会保障人口問題研究所が2015年に実施した第15回出生動向基本調査によれば、夫婦の予定子供数が理想子供数を下回る理由として、子育てや教育にお金がかかり過ぎることが56.3%で最多となっています。つまり、出産をためらう一番の理由は経済的な問題ということになりますので、当然のことながら、両立支援はもちろん重要な政策ではあるのですが、まずはその前提として、いかに雇用と所得の安定を図っていくかが非常に重要な課題であると申し上げたいと思います。今般のコロナ禍の中でも多くの雇用が失われておりますし、取り分け、杉崎委員のほうからも御紹介がありました。女性の側に大きな影響が出やすい状況かと思います。こういった問題にいかに対処し、雇用と所得の安定を図っていくのかということこそ、将来の出生数にもプラスに作用すると思います。今後、両立支援について、この場で議論させていただきますが、その前提として、現在の雇用の実態とか雇用情勢、あるいは将来の見通しについても、基本情報としてきちんと見ておく必要があるのではないかと思います。また、職場では依然としてハラスメントもある状況だと思っておりますので、そもそもハラスメントがない、安心して両立できる、あるいは両立したいと思うような環境整備をすることが重要だと思います。次回以降、この辺りの資料も追加で御用意して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 この点、事務局からお願いします。

○佐藤職業生活両立課長 今、齋藤委員から御指摘を頂きました。基本的におっしゃるとおりかと思ひまして、少子化は別に男性が育児休業を取れば解決する問題ではないし、両立支援だけで解決する問題ではないと、そのとおりです。いろいろなことを、いろいろやってみていかないといけないかと思ひます。

その上で、今回のコロナ禍で、特に女性に影響が出ている所につきましても、コロナの影響をよく受けている業種として、宿泊、サービス、それと非正規が多い産業が受けていて、結果的に女性が特にその影響を受けやすい状況にあったと思ひます。次回、その辺を含めて、どこまで資料を出せるかを検討したいと思ひますが、そういった点を含めて、こういう状況の中で、男性がいかに関わっていくかについて、ここで御議論いただければと考えております。

○奥宮分科会長 他に御意見、御質問はありますか。

○杉崎委員 ありがとうございます。男性の育児休業取得の促進につきましては、男女共に仕事と子育てを両立できる環境を整備していくこと自体は非常に重要ですし、もちろんその趣旨には賛同します。一方で、具体的な方策の検討に当たりましては、構造的な問題である深刻な人手不足とか、コロナ禍による深刻な景況感といった、中小企業の実態を十分に踏まえることが不可欠であると考えています。

日商が7～8月にかけて実施した調査で、男性の育児休業取得の義務化に対する考えを尋ねたところ、7割の企業が反対と回答しました。また、東京都が昨年9月に実施した調査では、男性の育児休業取得に当たっての課題に関して、73.1%の事業所が「代替要員の確保は困難」を挙げておりまして、労働者に対する調査でも同様の結果となっています。したがって、多くの中小企業が深刻な人手不足、更には、度重なる労働規制の強化とか負担増により、義務化や、強制力を伴う政策に対しては総じて反対であるという姿勢を持っていることが明らかであると思います。

次に、資料3-2に記載の検討項目に関しまして、この項目自体は妥当であるかと思いません。個々の項目につきまして、現時点での考えを申し上げたいと思います。まず、(1)「子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み」の対象期間や取得可能日数について、男性の育児休業取得率は7.48%ですが、着実に上昇しています。一方で、内閣府が昨年実施した調査では、末子の妊娠中から出生後2か月以内に休暇を取得した男性の割合について、末子の妊娠中の取得率は46.1%、末子の出生後2か月以内の取得率は実に58.7%に上っております。また、取得した休暇の合計日数は、6日以上が実に52.6%、10日以上が25.2%に上っております。したがって、男性は既に相応日数の休暇を取得していることが、データ上から見ても明らかだと思います。具体的に利用した休暇制度につきましては、年次有給休暇が突出して多く、育児休業が少ないことから、多くの男性は育児休業ではなく、年次有給休暇を利用して、柔軟に休暇を取得しているのが実態かと思いません。育児休業取得率だけを取り上げて議論するのではなく、こうした実態を十分に踏まえて政策を検討し企画立案しないと、実態に沿った実効性のある政策にならないと思います。

次に、権利義務の構成につきましては、事業主や労働者に取得義務を課すべきではなく、現行と同様に、労働者の申出による権利とすべきであると考えております。この点につきましては、昨年4月に年次有給休暇の取得義務化、更に、中小企業に対しては、本年4月から時間外労働の上限規制が施行されておりまして、多くの中小企業から、働き方改革の趣旨は理解するが、負担が増しているという声が聞かれているのが事実です。一方で、当の女性の方々からも、育児休業の義務化の議論をするよりも、実際に男性が家事・育児を担っていくための方策を検討すべきではないかという声も聞かれます。

次に、手続に関してですが、マンパワーが十分ではない中小企業の実態を踏まえると、行政への手続に係る企業の負担を軽減するための検討をしていくべきであると考えます。こうしたことから、商工会議所では、男性の育児休業取得の義務化など、一律強制的な措置は実施すべきではなく、国民的な機運の情勢ですとか、育児休業を取得しやすい環境整

備に向けたインセンティブの構築など、政策面から誘導・支援していく方策を採るべきであると考えています。また、育児休業給付率につきましては、公労使が議論し、昨年末に策定された労働政策審議会の雇用保険部会報告には、育児休業給付に充てる保険料率の水準は、現在の同給付の支出状況及び今後の見通しを踏まえ、現行の雇用保険料のうち、当面は1000分の4相当とすべきと明記されております。我が国の育児休業給付は諸外国と比較しても既に相当程度高い水準です。更に、育児休業給付の給付率に関しては、多くの中小企業から、子供・子育て拠出金や最低賃金、社会保険料等の負担増が続いている中で、給付率の引上げは雇用保険料負担の増加に直結するので、慎重に検討すべきであるという声が聞かれています。加えて、先ほどの内閣府の調査では、末子の出生後2か月以内に育児休暇を取得した理由につきましては、休暇取得に対する経済的な保障があったからという理由は10.4%に留まっておりますので、経済的な要素は必ずしも強いとは言いきれないと思います。したがって、給付率を引き上げていく必要性は乏しいのではないかと考えています。なお、商工会議所といたしましては、国の最重要政策の一つである少子化対策の一環として、仮に育児休業給付を引き上げるのであれば、その財源は雇用保険料ではなく、一般会計をもって充当すべきであり、給付率を引き上げて、企業に負担増を強いることがないようにすべきであると考えています。

次に、(2)「妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知及び環境整備」につきましては、縷々申し上げた中小企業の実態を十分に踏まえて、支援策を含めた実効性のある方策を検討していく必要があると考えています。また、(3)の「育児休業の分割取得」につきましては、既にパパ休暇があることとか、平成25年度の厚生労働省調査で、父親が再度の休業を取得できる制度の認知度は25%に留まっていることから、要件とか回数の問題というよりも、制度の認知度を上げていくことが重要ではないかと考えております。

(4)の「育児休業取得率の公表の促進等」につきましては、中途採用比率のように公表を義務づけるべきではありませんし、今後、くるみんの認定基準の数値を検討するならば、このくるみん認定を維持していくことが非常に大変であるという企業からの声が多数聞かれていることへの配慮が必要だと思います。いずれにしましても、男性の育児休業取得の促進については、もちろんその趣旨には賛同しますし、従業員のモチベーション向上とか定着といった観点においても、非常に重要な取組であることは重々承知していますが、あくまで企業の実態を十分に踏まえた方策を検討していくことが不可欠であると考えています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言、御意見はございますか。

○榎原委員 私からは検討項目に入る前に、先ほどの齋藤委員の発言に引き続き、前提となる考え方について、意見を述べたいと思います。

そもそも子育て支援をすべき親というのは、雇用・労働政策以外の人々も対象に含まれるべきだと思いますし、就業形態、就業状況による子育て機会の格差、若しくは子供の生育環境における不平等が生じないように留意することが重要であると考えています。

そこを前提に置いた上でですが、雇用・労働政策の中での両立支援は当然ながら充実させていくことは必要だと思いますが、その両立支援を考えると、男女雇用機会均等の観点が非常に重要になってくると思いますし、両立支援を充実させることで、先ほどの齋藤委員の発言にもあったような、固定的性別役割分担意識を助長するようなことがあってはならないと考えています。

○奥宮分科会長 他にございますか。

○小畑委員 資料 3-1 の 6 ページの「育児を目的とした休暇・休業を利用しなかった理由」というアンケートの回答者は、1 日、2 日、3 日の休暇・休業をイメージして回答した方と、半年とか 1 年をイメージして回答した方の両方を含んでいると理解してよろしいでしょうか。

そうしますと、例えば解雇の心配をされているとか、復帰しても職場の変化に対応できないのではないかとということをお心配している方というのは、長いスパンのイメージを持った方だと考えられますが、逆に、ほんの数日をイメージしていると、収入の減少などのほうに目がいくものだと。こういうように考えられます。

そういたしますと、このアンケートに限らないのですが、この問題に関してのいろいろなアンケートの結果を見ておきますと、育児のための休暇・休業ということについて、どれぐらいの長さをイメージして回答したかによって、その回答の内容というのは影響を受けていると言わざるを得ませんので、その辺りをよく踏まえた上での検討が必要なのではないかと考えております。

そういたしますと、いわゆる男性の育児休業取得促進等についてで言うところの、男性の育児休業ということが何を指していて、目的を何に置くのかということ、初回ですから、これから段々と煮詰めていくということだと思っておりますが、目的によって、そして、そのために何が必要かということを見定めていくことが、これから正に必要ではないかと申し上げさせていただきます。

○奥宮分科会長 鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 私からは、議論の進め方に関連して、一言申し上げます。先ほど、杉崎委員より、何度か「実態を十分に踏まえて議論をすべきではないか」という趣旨の御発言があり、私も大いに賛同するところです。実効性を担保するという意味からも、労働者とか職場の実態を踏まえて議論をすることが重要だと思っております。

資料 3-1 で、本日、事務局よりデータの御紹介を頂いたところですが、純粋に男性の育児休業のデータではないものも結構多く含まれているように感じるところです。いろいろと資料を集めるのは御苦労があると思いますが、次回以降、それを補完するようなデータを、出していただければと思います。

例えば、資料 3-1 の 5 ページは育児のための何らかの休暇・休業の取得を希望した者を分母として、分子に育児休業制度の利用者の人数を取ったデータがあります。分母はそのままに、分子に育児休業以外の様々な休暇・休業制度の利用者数といったものがあれば、

データとしてお示しいただければと思います。

また、次の6ページにある育児を目的とした休暇・休業を利用しなかった理由のデータにつきましては、育児休業制度に特化して、これを利用しなかった理由のデータがあれば、お示しいただければと思います。あと、ここにはございませんが、労働者がどのくらい分割を欲しているかということも、今後の議論に資するのではないかと思いますので、どうぞ御配慮いただければ有り難いと思っております。よろしく願いいたします。

○佐藤職業生活両立課長 いろいろと御意見を頂きまして、ありがとうございます。まず、杉崎委員、鈴木委員から御指摘いただきましたが、議論を進めるに当たって、実効性の確保という観点からも、企業の実態を踏まえて議論していただきたいという御意見を頂きました。正に、企業の方にどこまでやっていただけるか、ちゃんとやっていただける仕組みでないといけないと我々も思っておりますので、それを踏まえて御議論いただきたいと思っております。

それから、資料の関係で鈴木委員から御指摘いただきましたが、育児休業単体のというところ、どこまでお出しできるかというのは、これから調べてみたいと思っておりますが、なるべく対応したいと思っております。

それから、榎原委員から御指摘いただきましたが、正に施策を考える上で、男女平等のようなところというのを、ちゃんと忘れずに議論していくということはおっしゃるとおりかと思っておりますし、小畑委員から頂きましたが、今回、正に何のためにやるのかというところ、杉崎委員や鈴木委員からも御指摘いただきましたが、実は育児休業ではない形で休んでいる方も、いろいろな仕組みを使って相当いらっしゃるという中で、どうして育児休業が使われないのか。ほかの制度を使われている方について、育児休業をより使っていただけるようなことは考えられないかということも含めて、今回、より育児休業を取りやすくということをお議論いただくということかなと考えております。経済的なところだと、100%の年休との関係で難しいところはあるかもしれませんが、それ以外の部分、例えば取得の要件ですとか、手続といったところも含めて、今回御議論いただければと考えているところです。雑駁なところになりましたが、以上でございます。

○奥宮分科会長 小畑委員からの短期か長期かというところのイメージについてはどうですか。

○佐藤職業生活両立課長 確かに、これは取っていない理由というのがいろいろなものが混じっていますので、それぞれ違ったイメージを持って回答されているということかと思っております。どれをイメージされた方がどれくらいというのは分けられないのが難しいところではあります。議論するに当たって、どういうことをイメージしながら回答すると、こういうところがというのは、おっしゃるとおりかと思っております。

○奥宮分科会長 はい、山崎委員どうぞ。

○山崎委員 私からも労働者側同様、議論の前提について御意見を述べさせていただきます。

両立支援の考え方についてです。今回、流れから言いまして、男性の育児休業取得促進に焦点を当てておりますが、両立支援というものは育児休業単体だけではなく、他の政策との組合せの中で考えることが必要ではないかと思えます。具体的に言いますと、産前・産後休暇や短時間勤務、子の看護休暇、転居・転勤に関する配慮義務等も含めて、あくまでも育児休業は育児期の就業を支援する一連の政策パッケージの1つとして捉えることが必要ではないかと考えますので、御意見として述べさせていただきます。

○奥宮分科会長 他に御質問、御意見がありましたらお願いいたします。

○齋藤委員 私から育児介護休業法の目的等について、改めてコメントさせていただきます。この点は川田委員からも御説明があったとおりにかと思えますが、育児介護休業法の目的第1条のとおり、「子の養育又は家族の介護を行う労働者等の雇用の継続及び再就職の促進を図り」ということで、就業継続が目的であって、休む、休ませるということが目的ではないと認識しております。

そもそも、労働者からの取得の申請があれば事業主は取得を認めさせなければならないということになりますので、そのような意味では、既に義務化されていると思えます。さらに、上司が取得させてくれないという状況も考えられるわけですが、ここについては、いわゆるケアハラスメントの防止措置義務が事業主には課せられているという状況になりますので、ここをしっかりと既存の枠組みの中で対応していくということも、非常に重要だと思っております。これらの事実についても、改めて強調させていただきたいと思えます。

あと、事業主には既に労働者やその配偶者が妊娠・出産等をした場合には、制度を個別に周知する努力義務が、これも既に課されているという状況もありますので、こういった様々な既にある措置をしっかりと履行を確保していくということも重要だということでコメントさせていただきます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございますか。

○井上委員 資料07の資料3-2の検討項目の所について発言させていただきます。1ポツの男性の育休取得促進の所の(1)の2つ目の○の権利義務の構成についてです。

この間いろいろ出ていますが、根強い固定的性別役割分担意識もあって、育児休業の取得率は、女性は80%台の高い水準で推移する一方で、男性がなかなか進まないということで7%台にとどまっているという状況です。

これについては、私ども連合としても、男女が仕事と生活を調和できる環境整備の推進という観点から、毎年、男性の育児休業の取得促進については重点政策に掲げていまして、これは厚生労働省並びに各政党にも要請行動を行っているところです。したがいまして、この議論を進めることには賛成しています。ただ、その前に幾つかの前提条件を整理しておく必要があると考えています。

それが、まず例えば権利と義務ですが、先ほど川田委員からもありましたが、育児休業を取得すると給付金は支給されるものの、所得はロスします。キャリアが断絶されるとい

うデメリットがある一方で、育児に専念できるというメリットがあって、労働者には双方を勘案して、結果的に取得しない自由も認められています。言わば育児休業の取得は労働者の権利であって、義務ではないということです。その点について、政府は正しい理解の促進に努めるべきであると考えています。

その上で、男性の育休取得率が7%台という実態がある中では、女性の早期復職支援の観点から、男性も育児休業を取得すること、また、女性だけが今申し上げたようなデメリットを被らないように、同僚の男性も育児休業を取得するということは、男女雇用機会均等政策として重要であると考えています。これについては、先ほど榎原委員も両立支援は男女雇用機会均等に資する範囲でという発言もしていますが、その発言と関連しますので、それも併せて申し述べておきたいと思えます。

○奥宮分科会長 他に御意見はございますか。

○山中委員 先ほどの井上委員の発言に関連しますが、権利義務の構成についてになります。育児休業を取得するか否かは労働者の権利であって、事業主として何らかの取組を進めるということは考えられますが、強制力をもって一律に何かをするというのは、少しなじまないのではないかとあります。

一方で、齋藤委員の発言にもありましたように、そもそも労働者から取得の申請があれば事業主は拒否できないにもかかわらず、職場においては取得希望を上司に伝えたところ、在宅勤務にしてほしいと言われたとか、又は日数の短縮を求められたなどの声が、男性の組合員から上がっておりまして、そのような状況を改善することが先ではないかと考えております。

資料3-1でいろいろと御提示いただきまして、5ページには育児休業の取得状況と取得希望について、希望したけれども利用しなかった割合は37.5%、6ページには育児を目的とした休暇・休業制度を利用しなかった理由として、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」という回答が21.8%という結果が出ています。様々な環境の中で、こういった回答が出ているのかというのを、もう少しいろいろと踏まえて検討する必要があるとは思いますが、仮に取得しづらい環境が多くある所で存在するところであれば、事業主の責任も大きくあると思えますし、個別の労使関係でコミュニケーションを深めながら解決していくということが基本にあると思えます。

労働側も、先ほど井上委員がおっしゃっていたように、取得促進に向けて取り組んでいるところでもありますので、その点も含めて申し上げておきたいと思えます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございますか。

○杉崎委員 事務局にこういったデータがあれば、是非、御提示いただきたいと思うのですが、先ほど、男性は既に有給休暇を使って相応の日数の休暇を取得しているというのが実態だということを、データを用いて紹介させていただきました。そうした実態がある一方で、なぜ育児休業制度を使わないのか、有給を使って育児休業を使わないのかというアンケートや調査のデータがあれば、御紹介いただきたいと思えます。既に男性は有給を使

って休んでいるのだけれども、育休をなぜ使わないのかという理由を明確にしておくことが、今回の議論の肝の一つになってくると思いますので、もしそういったデータがあれば、次回以降に御提示いただきたいと思います。

○佐藤職業生活両立課長 今、皆様から御意見を頂きました。山崎委員から頂きました両立支援の観点ですが、正に育休だけではないというのはおっしゃるとおりです。育児休業に限らず様々な制度があって、両立支援というのはなされているわけですが、今回は、特に男性の育児参加という観点で、いかに育児休業をより取っていただく仕組みが考えられるかといった辺りにフォーカスを絞って、御議論いただければなと思っています。

齋藤委員、井上委員、山中委員から権理義務の構成について御指摘を頂きました。正に御指摘いただいたとおり、労働者が申し出た場合には事業主はそれを取らせないといけないという権利、形成権という形になっておりまして、現行はそのとおりということかと思っています。その上で、今回新しい仕組みを考えていただくに当たって、その権利義務の構成をそれと同じような形でいいのかというのは、改めて御議論いただくということかと思っております。

さらに、それを考える上で井上委員から頂きましたが、女性だけがデメリットを被らないようにということです。そういう御指摘も踏まえながら検討をとということかと思っています。

また、杉崎委員から最後に頂きましたが、データについてはどこまで取れるかは我々としても検討してみたいと思っております。

○奥宮分科会長 他に御発言はございますか。

○榎原委員 資料 3-2 の(4)の育児休業取得率の公表の促進等について意見を述べます。現在、男女別の育児休業取得期間については、雇用均等基本調査で3年に1度調査と公表がされていると理解しております。実態を把握した上で適切に対策を図っていくためにも、毎年の調査と公表に改めるべきではないかと思えます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございますか。

○山中委員 私からは、男性の育休取得の政策効果について発言させていただきます。少し「男性の育休」という言葉だけが一人歩きしているような感じを受けております。男性の育休取得促進ありきだけの議論だけではなくて、その政策効果です。何のために行っていくのかということをしっかり捉えた上での取組の検討が必要だと思っております。

参考資料の中に政府文書の抜粋が様々載せられておりまして、これまでも少子化対策の1つであるというようなお話もあったと思えます。少子化に結び付くエビデンスについては、しっかりと示していく必要があると思っております。資料 3-1 の3 ページ目のスライドに、女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係について、3つのグラフがありまして、右端に夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合が掲載されていますが、こちらのグラフについて、休日の話となっていて、意図としては、恐らく男性の育児休業取得が出生者数に影響するということを示したいと思うのですが、そのエビ

デンスとして、本当に休日だけの話ではなくて、平日の話もありますので、出生率にちゃんと結び付いているのかというところを、もう少し的確な資料の御提示が必要かなと思っております。

加えまして、育児休業取得促進の政策効果として、先ほど来、話があるとおり、女性の就業調整の解消、女性に集中する子育ての負担の軽減があると思います。更には、女性の育児期間長期化に伴う女性のキャリア断絶の観点、これは2年前にも、ここの審議会で議論した内容だと思いますが、そういった観点もありまして、それらを踏まえて、男性の育児を何で進めていくのかということをしかりと捉えた上で、議論を行っていく必要があると思っております。

また、意識的なところも大きいと思ひまして、男女が協力して家事・育児を行ったり、男女が協働して社会に参画したりすることの重要性については繰り返し伝えていく必要があります。政府トップからのメッセージ性のある発言も重要ではないかと思ひています。直近では、フランスのマクロン大統領が父親の産休を義務化することについて、男女協働参画の発展につながると強調しておりますし、また、子供が生まれたとき、母親だけが世話をしなければならない理由はないと述べたと伝えておりますので、こういったメッセージ性のある発言、対応も重要であると思ひしております。

それから、現在、報道等でもありますとおり、コロナ禍におきまして夫婦がともにテレワークを行っていても、結局、家事・育児等の負担が女性のほうに偏っているというような実態があり、声も届いております。そのような中で、男性の育児休業取得促進に取り組むということであると思ひますので、しかりと先ほど述べたような政策効果も踏まえまして、メッセージ性のある取組等をしていただきたいと思ひていますし、この審議会でも、その点を踏まえてしかりと議論していきたいと思ひしております。

なお、先ほど山崎委員から政策パッケージというお話がありましたが、産後だけではなく、産前も含めてトータルで取組を進めることが重要であると思ひしております。男性の育児休業取得という1つのパーツの議論に終わらないように、両立支援関係のほかの制度と関連付けながら、論点整理を進めていただきたいと思ひています。

○奥宮分科会長 事務局からコメントはありますか。

○佐藤職業生活両立課長 榎原委員から、公平の促進の観点から調査が重要なので、3年に1回ではなくて毎年という御指摘を頂きました。なるべく短い間隔で取れるように、予算や体制の問題等もございしますが、やりたいと思ひています。なかなか難しければ、ほかの手段も考えたいと思ひます。どういう形で、そこを補完できるかは我々としても考えたいと思ひています。

山中委員から御指摘いただきましたが、今回、何のためにやるのかという話ですが、現実として女性に負担が集中しているというのは御指摘のとおりかと思ひますので、今回、正にそれを改善するという観点で、男性により参加していただくことが1つの大きな目的かなと思ひています。

その中で、資料 3-1 の 3 ページ目ですが、右側の表は御指摘のとおり休日として、平日のデータがなくて、これしかないのだからこういう形で出させていただいているという意味では、平日の家事・育児の時間から導かれるものではないということで、少子化との関係では若干遠くなるというのは御指摘のとおりかと思えます。使えるデータがこのぐらいしかないという中で、ある程度類推できるのではないかとということで、使わせていただいているということをお理解いただければと思っております。

○奥宮分科会長 他にございますか。

○中澤委員 今後の議論の関係で意見を申し上げたいと思えます。今までいろいろな方々からいろいろな御発言がございましたが、どうしても分からないのは、資料 3-1 の 3 ページですが、妻の出産前後の継続就業割合が出ています。いわゆる共稼ぎの家庭の妻の就業継続を高めていこうという観点と、もう一点は、いわゆる男性の育児参加という観点が混在しながら議論していくべきかという疑問がございます。

いわゆる専業主婦の場合にも、男性の育児休業は認められているわけですので、場合分けをしたような対策というのでも必要なのではないかと考えております。

その観点で申し上げますと、資料 3-1 の 5 ページ目ですが、育児休業の取得状況と取得希望のデータですが、この回答されている方々の属性、共働きの男性が答えているのか、専業主婦の妻のいる男性が答えているのかということで、「制度を利用した」とか「利用しなかった」という回答が、若干変わってくるのではないかと考えており、そのようなデータがあればお教えいただけないかと考えております。

○佐藤職業生活両立課長 中澤委員の御指摘に直接答えるものになるかどうか、今、手元に細かいデータがなくて恐縮なのですが、妻が専業主婦か働いているかどうかによって、若干の育児休業の取得率について差はありますが、それほど大きな差は出ていないというデータはあると思っております。そういった意味で、確かに、妻の継続就業という観点であれば、専業主婦は対象にならないということかもしれませんが、育児休業法で妻が専業主婦の場合でも取れるというようにした段階で、そういうところも踏まえて対象にしていくという形になっている仕組みの中で、今の現状を見ると、妻が専業主婦であっても、それなりに育児休業のニーズはあるということかなと考えております。

その上で、希望しているけれども取られていないという方がどのぐらいなのかということまでは、そのアンケートは取ってなくて、潜在的なニーズがどのぐらいあるかというのはデータがなかなか見付からないところではあります。そこは特に産後ある程度、出生後直後の時期であれば、出生直後の妻の健康という観点からも、ある程度男性側のニーズもあるのかなとは思っているところです。

○奥宮分科会長 他に御意見はございますか。

○齋藤委員 先ほどから各委員から、男性の休暇・休業制度の取得状況は多種多様なのだということで御発言があったと思うのですが、2017 年度三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング社の「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」というも

のによれば、年次有給休暇制度の割合は 50.8%と最も高く、次いで配偶者出産休暇制度が 20.1%、育児休業制度が 8.2%というデータで示されています。

是非とも、私たちもそのような資料を追加で御用意いただきたいと思いますが、新たな制度を創設するにしても、結局、この年次有給休暇で代替してしまう、年次有給休暇を使うことに終始してしまうということでは、意図したものにはならないかなと思っておりますので、せつかく枠組みとして用意する、準備するというのであれば、是非、男性も真に積極的に育児に参画できる、また参画しやすい枠組みを作っていくということが非常に重要だと思っておりますので、そのことを十分に念頭に置いて検討を進める必要があると思っております。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。今後の議論を進めるに当たって、様々な角度からの御意見を頂いて、かなり進め方、考え方の整理は難しいのかなと思います。ただ、今日のところはここまでということにさせていただきます。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、労働者代表は井上委員、使用者代表は鈴木委員にお願いしたいと思っております。皆様、お忙しい中どうもありがとうございました。