

### 第32回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時：令和2年10月27日(火)10:00～

場所：厚生労働省省議室

出席者：公益代表委員

奥宮委員、川田委員、権丈委員

労働者代表委員

井上委員、榎原委員、齋藤委員、山中委員

使用者代表委員

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、佐藤職業生活両立課長、前田雇用環境・均等企画官

議題：男性の育児休業取得促進等について

○奥宮分科会長 おはようございます。ただいまから、第 32 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会を開催いたします。本日は小畑委員、武石委員、中窪委員、山崎委員、尾下委員、川岸委員から御欠席の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 お手元のタブレットの丸いホームボタンを押していただきますと、本日の会議の資料一覧が入ったファイルブラウザというアイコンが出ます。そちらをクリックしていただきますと、マイプライベートファイルが開きます。今回 5 種類のファイルを入れています。育介法、次世代法の参照条文をまとめたファイル、それから第 30、31、32 回の会議資料が一覧として入っております。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。例えば第 32 回のファイルをタッチしていただきますと、今回の資料が出ます。資料の右上に通しページが付いております。

資料につきましては、議事次第から始まりまして、資料及び参考資料 1、2 となっております。ファイルを閉じたい場合には、もう一度画面をタッチしていただきますと、左上にマイプライベートファイルと出ますので、そちらをタッチしていただきますと、先ほどの資料一覧に戻ります。そしてまた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。以上でございます。

○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。議題は、男性の育児休業取得促進等についてです。資料について、事務局から説明をお願いいたします。なお、本日は、前回に議論の時間を十分に取れなかった 1(2)と 1(3)から議論を行います。前は総論的に議論いただいたところですが、本日はより具体的に議論を頂きたいと思います。

○佐藤職業生活両立課長 それでは、私のほうから、前回も御説明させていただきましたが、資料について御説明させていただきたいと思います。検討項目という資料を開けていただきまして、通し番号だと 3 枚目になります。1(2)妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対する個別周知及び環境整備というところになります。これは 9 月の分科会の際にも御説明させていただいたところもありますが、現在、個別労働者への周知については、一応、努力義務となっております。また周知の有無によって大分その取得率が違うですとか、国家公務員については、例えば 27 年からその周知を始め、さらに 30 年からは意向の確認ですとか取得の勧奨のようなものをして、取得率が上がってきているというようなことを御説明させていただいたかと思っております。そのようなものも含めまして、今回、個別労働者の周知ですとか、休業を取得しやすい職場環境の整備というものをより促進していくために、どのような対応が考えられるのかということについて、皆様から御意見を頂ければと思っておりますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明、1(2)の妊娠・出産(本人又は配偶者)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いて、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

○井上委員 (2)の妊娠・出産の申出の環境整備の所です。この審議会が始まって、私もいろいろな所で、若手の、しかも育休を取得したい人、あるいは今まで取得できなかった人に意見を結構聞ける機会がありました。そうすると、もともと職場の環境がそういう状況ではないということと、事前に知らされていなかった、知っていたら、知らされていたら自分は取ったかもしれないし、取っただろうという意見が非常に多く出てきています。

そういう意味でいくと、やはり個別労働者への周知、それから職場環境の整備の両面で、事業主に対する措置義務を設けてはどうかと考えます。ただし、職場環境の整備に関しましては、労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者の自発的な申告を前提とする必要があると思います。また、日常のコミュニケーションによって、その従業員がどういう環境にあるかというのは、あえて聞かなくても分かる、そのようなコミュニケーションというのは、職場の中でも取れるのではないかと思います。そういう意味で、職場環境を整備しつつ、いつでも労働者が自発的にその申出ができるような、そういう環境を作っていくということが必要だと思っています。

その上で、措置義務にするといっても、単純に一度に妊娠・出産・育児に関わる制度などを周知したところで、対象者については、そういう情報というのはなかなか整理ができない、あるいは混乱をしてしまう可能性があると思います。妊娠・出産・育児とそれぞれのイベントごとに知りたい情報や使いたい制度、あるいは使える制度というのは異なるものですから、その時々で必要な周知を行うことが効果的であると考えます。その意味でも、指針において、実効的かつ具体的な取組項目を提示していただくよう、今の段階からお願いをしておきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言ございますか。

○杉崎委員 個別労働者への周知については、パパ休暇など既存の制度の認知度が低い状況に鑑みますと、まずもって厚生労働省が労働者に対する周知をより強化していくということが、先決かつ大前提であると思います。その上で、労働者又は配偶者が、妊娠又は出産した旨の申出をしたときに、育児休業制度等を知らしめるための措置について、事業主が取り得る対応としては、例えば面談やメール、社内掲示板を含む書面、文字媒体を通じた周知や、厚生労働省が作成したパンフレット等を活用した周知などが考えられますが、各企業の実態に沿った対応がなされますよう、厚生労働省は、よりできるだけ多くの選択肢を示すことが求められます。また、厚生労働省は、今回の議論にかかわらず、事業主が自社の労働者に育児休業制度等を知らしめるための分かりやすいパンフレットなどのツール類を作成していく必要もあるかと思っています。

次に、休業を取得しやすい職場環境の整備促進策については、官民を挙げた気運の醸成を大前提として、個別企業では、例えば管理職向けの研修やメール、社内掲示板、ポスター等による育児休業制度に関する情報提供等が考えられるかと思っています。こちら、でき

るだけ多くの選択肢を示していくことが重要です。なお、個別労働者への周知や休業を取得しやすい環境整備の促進策は、義務化すべきではなく、あくまで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取るべきであります。

労働規制の強化や負担増が続いている中で、専任の人事労務担当者がいない中小企業では、悪意なくこうした対応を失念してしまうということも十分に予見できることから、仮に義務化をすれば、使用者と労働者との間で摩擦や紛争が起きるということも考えられますし、何よりも義務化は、行政指導や企業名公表などの履行確保措置、すなわちペナルティを伴いますので、事業主に対する義務化は慎重に考えるべきだと思います。一律強制的に義務化をするのではなく、まずは厚生労働省が周知を強化すること、企業においては個別労使に対応を委ねること、さらには企業における気運醸成、コミュニケーションの円滑化に資する施策を強化、拡充していくことが、現実的な方策であると思います。

また、個別労働者への周知に関しまして、事業主が労働者に対して育児休業制度を周知することに併せて、取得意向の確認をするということも考えられるかと思いますが、そもそも育児休業はあくまで労働者の権利であり、また権利を行使する主体も労働者であります。事業主が、労働者による権利行使、すなわち育児休業の取得を拒否することはできませんので、事業主に対して労働者への取得意向の確認を義務化するというのも慎重に考える必要がありますし、権利行使の主体が労働者である点を踏まえると、非常に違和感があります。ましてや、対象となる労働者から取得意向の回答を得ることまで義務化するというのも想像できるわけですが、こうしたことには強く反対をいたします。以上でございます。

○奥宮分科会長 他にございますか。

○榎原委員 私からは、職場環境の整備のあり方について意見を申し上げたいと思います。前々回に労働者側委員も発言をしましたが、両立以前の問題として、そもそもこの職場で頑張っただけで両立をしたい、仕事を続けたいと思うような職場であることが大前提であると思っています。ハラスメントや差別のない職場環境を整備することが、当たり前のことですが極めて重要であると考えています。

2016年の法改正の中で、上司・同僚が職場において妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように防止措置を講じなければならないとして、事業主に対していわゆるケアハラスメントの防止措置が義務化をされています。先ほどの職場環境の整備に資するものとして、この履行強化という方向性をこのタイミングできちんと打ち出すべきではないかと考えています。また、職場の中には、こういった両立支援制度を利用せずに育児ですとか介護を行っている方もたくさんいらっしゃいますので、こういった方々もハラスメントの防止措置の対象として追加をすべきではないかと考えています。以上です。

○奥宮分科会長 ほかにありますか。ただいまの幾つかの御発言について、事務局から御説明はありますか。

○佐藤職業生活両立課長 ……のほうから御意見ありがとうございます。井上委員からは措置義務をという御指摘を頂いております。一方、杉崎委員のほうからは、なかなか難しいのではないかと御意見を頂いておりますので、そこについては今後また御議論をこの場で深めていただければ有り難いかなと思っております。また、榎原委員のほうからは、ハラスメントがないようにということでしたが、正にそのハラスメントみたいながあると、なかなか取りにくいというのはそのとおりかと思っております。正に、今回この議論の中で、どこまでということを御議論いただければと思っております。私からは以上です。

○奥宮分科会長 それでは続いて1(3)について、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 続きまして同じページの(3)育児休業の分割取得という所になります。こちらについても、前回、若干御説明をさせていただきましたが、現在、育児休業において分割が認められている例というのは、パパ休暇の例だけとなっています。パパ休暇は、産後8週の間男性が一度取った場合に、もう一度その後も取れますよという仕組みですが、そういった意味で、女性については今、育児休業を分割して取るというのは認められていないと、再取得みたいなのはあり得ますが。という中で、こここのところについては、新しい(1)の仕組みに限らず、男女含めてそういった分割して取得をするというのを認めるというのが適当かどうか、仮に認める場合に、回数などをどのようにお考えいただけるかというような御議論かと思っております。仮に女性も分割が認められるということになれば、1回、女性から男性に育児休業を受け渡して、また女性が引き取るような、夫婦間で業務の状況に応じて育児休業をお互い行ったり来たりというようなことも可能になるかと思っておりますので、このような点を含めて御議論いただければ有り難いと思っております。

○奥宮分科会長 それでは、ただいまの点について御質問、御意見はございますか。

○齋藤委員 育児休業の分割取得ということで、休業日以外は仕事をするということになりますので、所得のロスであったりキャリアの断絶ということは軽減できるかと思っておりますし、取り分け女性の早期復職という観点からも、早期復職に資するものになる可能性はあるのだろうと思っております。その上で、回数についてというところなのですが、前回、使用者側の委員の方からも御発言があったように、一般のニーズがつかみきれていないというところが率直なところではあるのですが、先ほど事務局からも御説明があったように、夫婦で一定期間ずつ交代しながら取得することができるという仕組みについては、有効なのではないかと考えております。以上となります。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○杉崎委員 分割取得についてですが、より取得しやすくなる効果が見込める一方で、まづもって計画的に休業をするということが望ましいことや、労務管理、代替要員の確保などの人員配置上の問題、社会保険料免除の手續や育児休業給付金等の手續面など、企業側の負担、特に中小企業はマンパワーが十分でないということを考慮いたしますと、仮に分

割するにいたしましても2回までとすることが適当だと思います。また、仮にこの分割を可とするならば、あくまで分かりやすい制度にしていくことが重要でありますので、既存のパパ休暇制度については廃止することが適当であると考えます。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。では次に進みたいと思います。それでは、資料1(4)になりますが、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 続いて、同じ資料の1(4)です。1(4)については、育児休業取得率の公表の促進という論点について、公表を促進するためにどのような方法があるのかを御議論いただきたいというのが、1点目です。

具体的には、各企業の育児休業の取得率の公表を促すために、くるみん認定の枠組みの活用など、どのような対応が考えられるかを、論点として挙げさせていただいております。現在、プラチナくるみんについては、既に「両立支援のひろば」において育休の取得率を男女共に公表していただくことになっておりますが、くるみんについては、そのような仕組みになっておりません。そこについてどのように考えるのかが1点目かと思っております。

併せて、認定基準の見直しについてどう考えるか、これだけ資料に基づいて若干御説明をさせていただければと思います。参考資料、通し番号で6番を御覧ください。参考資料1の3ページです。ここに「くるみん認定・プラチナくるみん認定について」という資料があります。くるみん、プラチナくるみんのそれぞれ認定基準は、ここに書いてありますとおり、女性の育児休業取得率75%とか、労働時間数が45時間未満とか60時間未満というのがありますが、男性の育児休業取得率についても、くるみんは育児休業で7%以上、育児休業+育児目的休暇を合わせて15%以上、プラチナくるみんについては、育児休業で13%以上、育児休業+育児目的休暇で30%以上というふうに、それぞれ基準がなっております。

プラチナくるみんの育児休業13%は、基本的に2020年度、2020年までに男性の育児休業取得率の政府目標が13%であったことを踏まえて設定されているものですが、今年5月に閣議決定された少子化大綱で、2025年までに男性の育児休業取得率の政府目標30%というのが設定されたことを踏まえて、プラチナくるみんを、今13%ですが、どの程度に設定すべきかを御議論いただければと思っております。プラチナの基準が政府目標を踏まえて変わるのであれば、プラチナの育児休業単独のところだけではなくて、育児休業+育児目的休暇を合わせてどのぐらいにすればいいのか。

また、くるみんは、今、大体プラチナくるみんの半分ぐらいの水準の設定になっておりますが、ここについて、どのような水準が適切か。今のところ、くるみんについては男性の育児休業7%以上とありますが、現在、昨年度の民間企業の育児休業の取得率の平均が7.48%ということで、7%を超えている状況を踏まえて、どのように考えるかといった辺りを御議論いただければと考えております。事務局からは以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの点について、御発言がありましたら、お願いします。

○鈴木委員 私からは、公表促進のあり方について、一言申し上げたいと思います。男性

の育児休業取得率の公表については、プラチナくるみんの認定基準の1つになっています。その際、法定の育児休業の取得率の公表だけではなく、育児目的休暇を含めた休業・休暇の公表でもよいとされています。したがって、公表促進のあり方を考えるに当たっては、こうした公表の仕組みを踏襲していただきたいと思っています。また、くるみん認定制度というのは、少し頑張れば認定がされやすいという仕組みであり、なおかつ、国全体として両立支援をボトムアップする大変良い仕組みだと思っていますので、今のくるみん認定制度はそのままの形で維持をお願いしたいと思っています。

現状、これから本格的に男性の育児休業取得促進を図っていこうと、チャレンジしようとする企業は少なくないと思っています。したがって、例えば一律に公表を義務化することは馴染まず、むしろ、プラチナくるみん制度とか、あるいは、例えばですが、くるみん以上プラチナくるみん未満の仮称ゴールドくるみん的な認定制度を作って、その認定制度の企業が積極的に公表するということが、現実的ではないかと思っています。私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○井上委員 頂いているテーマが公表の促進のあり方等ということですが、まずは次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画及び男性の育児休業取得率の公表義務が、取得促進にどのぐらいの効果を及ぼしてきたのかを検証する必要があるのではないかと考えます。また、時限立法である次世代法を、今後どうしていくのか、厚生労働省としての意思、また、それを受けた私ども公労使の認識を共有することも必要ではないかと考えます。

すみません、先ほど育児休業の分割取得のところで手を挙げるタイミングを逸してしまっただけですが、よろしいですか。

○奥宮分科会長 はい。

○井上委員 先ほど杉崎委員から「パパ休暇廃止」という発言があったのですが、私どもとしては、パパ休暇自体が周知されていないところを踏まえると、今のパパ休暇をうまく活用した形で、何らかの分割取得ができるような制度にしたほうがいいのではないかと考えていますので、そのことを付け加えさせていただきます。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○杉崎委員 育児休業取得率の公表についてですが、来年4月に施行される中途採用に関する情報公表は、中小企業への負担を考慮して、301人以上の企業が対象になっています。301人以上の企業には、例えば500人未満とか、1,000人未満の中堅企業もたくさんあるわけですが、こうした企業であっても、そもそも育児休業取得の対象者は少ないということ、また、本年5月に閣議決定された少子化社会対策大綱には、「有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促す」などという記載があることを踏まえると、公表の対象は、少子化社会対策大綱の記載にのっとって、上場公開企業を中心に考えるべきだと思います。一方で、中堅中小企業を対象に仮に公表を義務付けると、会社の規模的にそもそも対象者が少ないことから、取得率は大きくぶれることになるため、誤った

情報を流布することにつながりかねません。

また、くるみん認定の枠組みの活用については、次世代法の事業主行動計画の策定・届出・公表・周知は、101人以上の企業に義務付けられています。中小企業はそもそも対象者が少ないことから、対象は、例えばプラチナくるみんなど、認定を受けた企業に限定すべきであると考えています。

次に、くるみん認定基準の見直しについてです。政府目標の引上げを踏まえると、男性の育児休業取得率に係る基準を引き上げることを意図しているのだと思いますが、そもそもくるみんは企業にとってインセンティブであることから、基準を大幅かつ一気に引き上げることは適切ではなく、加えて、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声が非常に多く聞かれていることへの配慮も必要かと思えます。

一方で、中小企業における取組が具体的に進むように、例えばくるみんの新たなカテゴリーとかマークを創設するということが考えられるかと思えますが、これは非常に有効であると思えますので、検討していただきたいと思えます。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はありますか。

○山中委員 私からも公表の促進についてですが、目標としての数値も大切ではありますが、何より希望する人に情報が行き届き、安心して育児休業を取得できる職場にこそ価値があると思っています。その点では、対象者のうち何人が取得したかではなく、希望者を増やしつつ、その希望者が全員取得できるという意味での希望者100%取得が、本来目指すべき目標ではないかと思っています。そのような観点から、有効的な取組を実施している事業主に着目した仕組みについても検討すべきだと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 他にありますか。川田委員、御発言をお願いします。

○川田委員 よろしいですか。まず、取得率の公表に関しては、これまでの議論の中にも出てきましたが、育児休業取得率という数字、これもこれ自体厳密に考えると、育児関連休暇の扱いをどうするかということも入ってくると思いますが、それらについては、職場におけるワーク・ライフ・バランスの進展状況を示す指標として、どの程度の確なものなのか。あるいは、その公表を促進することが、職場におけるワーク・ライフ・バランスの進展の状況に対して、促す、インセンティブを与える効果をどの程度持っているのかという点については、検証が必要だと思えます。一方で、公表すること自体については一定の意義があるとする、公表の対象について一定の基準を作って、それに従って公表していくという一種の定型化というかパターン化ということも、必要になってくるのではないかと思います。

私は、そういう観点からすると、育児休業の取得率は、資料の中にも出てきたと思いますが、現状、政府が閣議決定等で数字を示して、国の政策目標として実現を図っていく数字であることから、そこに着目して、数字がどうなっているかを明らかにすることを伸展することに、一定の意義があるのではないかと考えています。先ほど言ったように、何かより適切な指標があるのかどうかについての検証の必要はあるのだろうと思えますが、職



場におけるワーク・ライフ・バランスの進展状況自体については、就職を考えている方等が知りたい情報という観点からも、一定のニーズがあるのではないかと思いますので、方向性としては、公表促進には意義があるし、私自身は先ほど述べたように、現状、育児休業の取得率も有力な候補になっているのではないかと思います。

ただ、どういう範囲で公表を求めるかについては、ここもいろいろ考え方があると思います。政府の目標、達成状況を検証するという観点からは、できるだけ広い企業主に公表を求めることが考えられます。あるいは、よりワーク・ライフ・バランスの進展に意欲的に取り組んでいる企業に、まず率先して公表してもらおうということであれば、くるみん認定の基準などと組み合わせることも考えられるだろうと思っています。

あと、関連して、これも既に議論の中で出てきていることですが、政府目標として育児休業取得率 30%が示されたことを現状とすると、国の資格としてのくるみん認定に関しても、できるだけ多くの企業が個別の企業のレベルでそれを達成していくようなインセンティブを与える基準の設定ということを考える必要があるだろうと思っています。ただ、そのときに、既に出てきた御意見と共通ですが、ある意味非常にハードルが高くなる部分とか、あるいは段階的にワーク・ライフ・バランスを進展させていくインセンティブを確保するというようなことも重要だと思いますので、認定の段階の数を増やすことは、仮に育児休業取得率の基準を引き上げることを今後行う場合には、併せて行うべきではないかと考えています。私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。では、事務局から、何かありましたらお願いします。

○佐藤職業生活両立課長 皆様から御意見ありがとうございました。井上委員から、次世代の行動計画等々がどれだけ効果を出しているのかということでありましたが、数値的なものが余りなくて恐縮ですが、参考資料 1 の 16 ページ、通し番号だと 19 番を御覧ください。こちらは、一般事業主行動計画の届出数の推移です。基本的には、今、101 人以上の所については義務が掛かっていて、100 人以下の所には義務は掛かっていないですが、自主的にやっけていただいているところです。この数は年々、特に 100 人以下の所で増えていると承知をしております。すみません、これがどのぐらいというのは、なかなかデータとして、数値としてないのですが、ただ昨今、男性の育児休業の取得率なども、絶対数値はまだ女性と比べて全然低い状況ではありますが、上がりつつあるというのは、こういったところも一応効果を表しているということかとは思っております。その上で、この一般事業主行動計画は、それぞれ企業として自主的に計画を作っけていただく中で、自主的に取り組んでいただく、企業の中で取組を進める上でも有効なツールになっているのではないかと、我々としては考えております。

さらに、認定企業数が次の紙ですが、こちらはまだ少ないという御意見もあろうかと思いますが、くるみんの認定企業が一応 3,000 社までできております。小さい企業でも取っけていただいている、そういう所もどんどん増えてはきているという中で、こういった取組を

もちろん進めていく中で、我々としても引き続きこの取組を進めていきたいと思っております。その中で、政府目標として新たに高い目標があるという中で、どのような基準が必要かを、今回、御議論いただければと思っております。

山中委員から、希望者 100%を目指すべきという御意見を頂き、おっしゃっていることは、そのとおりだと思います。一方で、一応、今、申し出れば育児休業は取れるという仕組みになっている中で、申し出なかった人が希望していたかどうかを数値として測るのは、多分なかなか難しいところはあるのかと思っております。その上で、好事例みたいなものは「両立支援のひろば」というホームページ上の所に載せるとか、あとはイクメンプロジェクトというのを厚労省としてもやっており、その中でイクメン企業アワードとして、企業の好事例などはいろいろと表彰したりとか、あと、周知・広報するというのは、我々としてもやらせていただいているところです。事務局からは以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。この項目については、これでよろしいですか。

○権丈委員 我々がどの程度、男性の育児休業を進めていくのかということが大切なのかなと聞いていました。政府の目標としては 2025 年に 30%ということで、現状を考えると非常に高い目標設定のように見えます。そうした中、一方で、男性の育児休業の取得率は、努力すれば、意外に早く上昇する可能性もあるということも少し考えています。

参考資料の通し番号の 42 ページ、本日最初に事務局からも御紹介があったところですが、国家公務員の男性の育児休業取得率が急激に上昇してきているということでした。それは、先ほどのテーマとも関連しますが、職員に対する制度の周知、意識啓発、取得促進の取組ということで、本人の希望を尊重しながら、取得計画の作成、上司の取得勧奨というところまでされることで、結構速いスピードで伸びてきている。そのところは認識しておくとういことだと思います。

今年 8 月の内閣人事局の発表によると、今年 4 月から 6 月までに子供が生まれた男性職員のうち、育児に伴う休暇・休業の取得計画が作成されている職員の割合、取得計画作成率が 99.8%、そのうち 1 か月以上の休暇・休業の取得を計画している職員は、計画が作成されている職員の 85.2%ということで、非常に高い水準になっています。そうしたことを考えると、くるみんは、政府目標に沿った比較的高い目標にしていっていいのではないかという気もします。ただ、余りに高く、手が届かない感じがすると、取組も進まないかもしれないということもあるので、先ほど御提案があったような、新たな中間的なものを設けるとか、水準について、よく検討するといったことは必要かと考えています。

既に先ほど出てきた論点ですが、こういった取得を積極的に促進するような周知の仕方、取組の勧奨までいくかどうかということはあると思いますが、一歩進めたことを考えるのは、非常に重要ではないかと考えています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。それでは事務局から。

○佐藤職業生活両立課長 すみません、先ほど 1 点お答えするのを失念しておりました。

井上委員から、次世代法が時限の中でどこまでというお話があったかと思っております。通し番

号の7枚目を御覧ください。参考資料1の4ページです。次世代法のこれまでの改正経過をお付けしておりますが、平成17年4月から施行され、当初10年間の時限立法ということで、くるみんの認定の仕組みとか、あとは一般事業主行動計画の策定・周知を、当初301人以上だったものについて、途中から101人以上としてきたところです。平成27年(2015年)に一度期間を10年延長して、くるみんマークに加えてプラチナくるみんという仕組みも整えた上で今に至っていると。2025年までということになっております。そういう期間の中で、いずれにしてもなるべくこの期間で集中的にいろいろと取組をしていただくのが、次世代法の時限となっている考え方ですので、政府としては、まずはこの期限内に頑張るべく成果を上げられるようにというところかと思っております。その上で、その後については、正に皆様の御議論次第ということかと理解しております。以上です。

○奥宮分科会長 他にご発言はありますか。それでは、次に進みたいと思います。2.その他について、御説明ください。

○佐藤職業生活両立課長 それでは2.その他という所について御説明させていただきます。有期契約労働者の育児・介護休業取得促進についてという所です。有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件について見直しが必要かどうかという御議論を頂いた上で、必要な場合、どのように見直すことが適切かというのを御議論いただきたいと思います。

こちら、資料の御説明を若干させていただければと思います。参考資料1の9ページ目、通し番号では12番と13番を御覧いただきたいと思います。まず12番ですが、育児休業の対象となる有期雇用労働者の変遷とあります。育児・介護休業法、制定時は育児休業法ですが、育児休業法制定時は、あくまで期間を定めて雇用される方、有期雇用者は育児休業の対象外になっていました。平成16年の改正の際に、3つ要件がありますが、①が引き続き雇用された期間が1年以上であること、つまり休業前1年間雇用されていること、②が養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること、つまり育児休業の最大期間ずっと雇用されていること。その上で、③ですが、養育する子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、その労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかでないこと、つまり復帰した後更に1年働く可能性があること。このようなことで、3つの要件になったというのが平成16年の改正と承知しております。

その上で、28年の改正の際に②と③について御議論いただき、②を廃止して、③については養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないこと。つまり、①と③の2つとなったのが平成28年ということです。

次に13枚目です。これについて有期と無期の要件を比較したのが、こちらの表です。無期については、休業申出前も休業申出後も基本的には要件がない中で、労使協定を締結すれば、休業申出前については期間が1年未満の方は対象外とすることができる。申出後についても原則はなしですが、労使協定を締結すれば、1年以内に雇用関係が終了するこ

とが明らかな方については対象外とすることが可能というような仕組みになっています。

一方で、有期の方につきましては、申出前の要件について、基本的には、先ほどの①ですが、当該事業主に引き続き雇用される期間が1年以上であること。次に、申出後につきましても、1歳6か月に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないこととなっています。このような状況を踏まえまして、今回見直しの必要があるかないのか、仮に見直すとした場合は、どのような見直しにすべきかといったことについて、皆様から御意見を頂ければと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 ただいま御説明がありました点について、御意見、御発言がありましたらお願いいたします。

○齋藤委員 有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件についてなのですが、日本社会全体を見渡せば、共稼ぎ世帯が増えたとは言え、子ども・子育てを社会全体で支えていこうという仕組みが不十分であるという中であって、やむを得ず非正規という雇用形態で働かざるを得ない女性というのも非常に多い実態にあると思っております。そういう人たちが、いざ子供を産んで育児休業を取得しようとする、正規雇用労働者よりも高いハードルが待ち受けているという状況にあるのは、率直に理不尽であると思っております。

前回の改正時にも主張したことはありますが、そもそも両立支援に雇用形態の違いは関係ないと思えますし、加えて、同一労働同一賃金の観点というのもあるかと思えます。有期契約労働者の育児休業、介護休業の取得要件については撤廃すべきだと考えております。以上となります。

○鈴木委員 日本労働研究・研修機構が2016年に行いました、若年者雇用実態調査の二次分析によりますと、初職非正規労働者の勤続1年未満の離職率というのは、初職正社員に比べて2.9倍も高くなっております。このように、有期と無期で実態上、就労継続の可能性に違いがあるということから、現行、有期と無期で対象者基準が違うというのは、それなりの理由があり、自然なことではないかと私自身は思っております。

本日、参考資料1として提出いただいた、通算ページで16ページですが、こちらに有期契約労働者の取得要件ということで、各社の要件がどうなっているのかということをお示しいただいております。経団連ですので、101人以上の企業という、右側のほうを参考にさせていただきますが、引き続き1年以上雇用されていることを要件としている企業が約7割という実態があり、この要件を課しているということは、それなりに理由があるのだと思っております。なかなか申し上げづらいところをあえて申し上げますが、現場ではチームワークでの仕事というのも結構多いと思っております。その中で、例えば有期の方が入社早々に1年間育児休業を取得したいという申出をされた場合、実際問題、周りの方々の理解というのが果たして得られるのか、そういったことにも十分配慮をする必要があるテーマだと思っております。そうしたことを考えますと、この現行の仕組みを維持することが適当ではないかと考えているところです。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○井上委員 今の鈴木委員の発言に対してなのですが、有期だろうが正規だろうが、入って1年未満の人というのは職場にはたくさんいるわけで、それを有期と正規で分けること自体が、やはりどうなのだろうかと思っています。加えて、私どもでも使っている資料で、今どこからかというのがちょっと出てこないのですが、初職、最初に就いた仕事为非正規である率が、女性の場合はもう5割を超えているのです。ということは、やはり正規で働きたくても働けない人たちが、やむなく非正規で働いている中で、有期であるから、1年未満の場合、育休を取得したいと言っても取れないと。でも、チームワークは例えば1年目の新人だって同じことではないかと思しますので、そういう意味では、有期だとかあるいは正規だとかということでの区分けというのは、もう撤廃をすべきではないかと考えています。以上です。

○鈴木委員 ただいまの井上委員の御発言について、コメントを一言差し上げたいと思います。正社員の場合には、定年60歳、さらに65歳までの長期雇用を前提としておりますので、先ほどの職場の理解ということでは、入社早々で取っていただいても、当然皆さんそういう理解があると思っております。そういった背景もあって、無期の場合、原則、勤続要件がないと理解をしております。そうした背景を度外視して、無期の方と有期の方を同じ次元で議論をするというのは適切ではないのではないかと、このように思っている次第です。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○榎原委員 今回の男性育休取得促進の議論については、女性の雇用継続が主目的であるということ的前提を踏まえていますけれども、それを目的とした場合に、当然男性でも非正規雇用に就いている方が今はたくさんいらっしゃると思うのですが、女性の雇用継続の目的のために育休取得をするというときに、夫の雇用形態が果たして関係あるのかという関係ないと考えています。そういった意味でも、繰り返すにはなりますが、有期契約労働者の育児休業、介護休業の取得要件というのは不要であって、撤廃すべきであると考えます。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○権丈委員 参考までにおうかがいしたいのですが、無期雇用の方の育児休業申し出前の要件について、労使協定の締結により、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者については対象外とすることが可能とありますし、所定労働日数については、無期も有期もそうですが、労使協定の締結により対象外とすることが可能ということですが、この労使協定の締結というのが実際にどの程度なされているのかといったようなデータ、情報はございますか。

○奥宮分科会長 鈴木委員、今の点について御発言はありますか。

○鈴木委員 ないです。

○奥宮分科会長 では、先に事務局。

○佐藤職業生活両立課長 権丈先生から今御指摘いただきました労使協定の締結の状況で

すが、直接それを調べたデータを我々も見付けられていないというのが今の状況です。ちょっと古いデータで、こういう人を対象から除外しているみたいなデータが10年ぐらい前のものだとあるのですが、本当にそれで労使協定を締結しているかどうかというのは、ちょっと分からないのと、古いのとで、なかなか実際どのぐらいというのが、我々も把握できていない状況です。すみません、申し訳ないですが、そういった状況です。

○権丈委員 分かりました。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。それでは、この点については本日のところは議論が一段落したということですのでよろしいでしょうか。本日はまだ時間がありますので、前回も議論いたしました、1(1)について、更に御発言があればよろしくお願いいたします。何かございますか。

○井上委員 (1)の前の検討の目的について、少し発言をさせていただきたいと思います。前回、検討の目的の中の女性の雇用継続等の「等」についての質問に関して、事務局から、少子化対策や産後ケアも含めて、何が主目的で何が付随的な目的かも議論させていただきたいといった答弁があったかと思えます。

改めて、この雇用環境・均等分科会で議論するテーマについて確認をしたいと思うのですが、雇用労働政策としての両立支援について、男女雇用均等に資するように議論することが、この分科会の基本的な役割だと認識しております。その点では、やはり女性の雇用継続が主目的であるべきだと考えます。

事務局の答弁にありました産後ケア、これについても極めて重要な課題であることは重々私どもも承知をしておりますが、就労継続という育児・介護休業法の目的にはストレートには沿わないのではないかと思います。また、この課題については、雇用労働者以外にも関わる課題であると思っておりますので、その意味でも、産後ケアについては、子ども・子育て支援の枠組みで母子保健事業の充実を図ることが本筋ではないかと考えます。やはりこの検討の目的は、女性の雇用継続を主目的とするべきだと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○齋藤委員 制度の必要性という所で、取得しやすい新たな仕組みというところが言及されているわけですが、こういった新たな枠組みを設ける場合に、前々回にも労働側から発言させていただきましたけれども、年次有給休暇やその他の育児目的の休暇にも勝るとも劣らないような魅力的な制度にしていかなければ、作ったはいいのだけれども利用されないということになってしまい、それでは意味がないと思っております。

その点で、32 ページ目に、育児休業制度を利用しなかった理由というところが掲載されているわけですが、その2番目、収入を減らしたくないというのが上位にきているところなのですが、所得補償を充実させるというのは、1つの方策としてあるのではないかなと思っております。ただ、その場合に、例えば新たな枠組みだけを現行の育児休業制度を上回る水準で補償して、一方で女性のほうは産後休暇の出産手当金、そのまま据え置

きということになってしまうと、そこにはやはり補償の面での格差が生じるということになるのではないかなと思っておりまして、男女平等の観点から、そういった懸念がされるのではないかなと思っています。この点について、公益の先生方から御所見あれば、賜わりたいなと思っております。

また、所得補償そのものということに加えて、働き方という面でも、新たな枠組みの中で、男性のみにこの新たな枠組みを適用し、その間男性だけが分割取得ができて、一時的な就労ができますという場合に、男性だけ所得のロスであったりキャリアの断絶が軽減されるということに結果としてなると思っております。この点でも、男女平等という観点から結果として差が出てきてしまうことについて、どう考えるべきなのかということについて、御所見を賜ればと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの点は、前の分科会で中窪委員から御意見を頂いていたかと思えます。事務局から確認的に御紹介いただけますか。

○佐藤職業生活両立課長 幾つか事務局から御回答させていただきたいと思えます。まず、井上委員のほうから、今回の目的というところでお話を頂きました。正に資料には「女性の雇用継続等の観点」ということでしたけれども、前回私のほうからは、「等」でいろいろ、少子化や産後うつなども含めて御議論をということを申し上げたかもしれません。あと申し上げたのは、女性だけではなくて男性自身の継続就業ということがまずはということだと思っております。そういった意味で、男女ともに雇用継続というのが正に主目的というのは、今回の議論の前提ということなのかと、事務局としては考えています。その上で、少子化とか産後うつというのは、結果的にそういうことにも資するというようなことなのかと事務局としても捉えているところです。

それからもう一点、齋藤委員から2点ほど公益の先生方に御質問があったかと思えます。そのうちの、その新たな仕組みの中で、男性に限ってより取りやすい仕組みを設けることで、所得のロスですとかキャリアの断絶みたいなのが、男性だけなくなるということについてどう考えるかということについては、前回、中窪委員がいらっしゃったときに、一度お答えいただいてあったと思えますので、ちょっとそれを御紹介させていただきます。中窪先生から前回、基本的には男性の育児休業が進んでいないのは、男性もキャリアが危うくなるという懸念があるのだろうという中で取得できないケースというのがあると思うので、そこに光を当てるとというのが、結果的に男女の雇用平等というのに資することになるのではないかと。要は、男性が取りにくいというのを変えることで、男性も取得が進んで男女平等に近づいていくのではないかというお話でした。また、男性だけについて議論することについて、今の育児・介護休業法は、男女問わないものとなっていますが、女性の場合には、産後休業というのがある中で、そのニーズが男女で異なるという中で、また取得率に大きな差があるという現状がある中で、男性に的を絞って検討するのは、育児法の目的に反するものではないのではないかとというのが、前回、中窪先生からあった御意見と承知をしております。

○奥宮分科会長 公益の先生方、何か御意見、追加でございますか。今の点についてよろしいですか。それでは、先に齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 中窪委員から頂いた御意見は重々理解した上で、ただ、やはり所得補償の面での結果としての差が生まれてくるとか、キャリアの面での結果としての差が生まれてくるというところについて、御意見を賜ればと思っております。

○川田委員 よろしいでしょうか。

○奥宮分科会長 川田委員、お願いいたします。

○川田委員 まず、前提として、私も基本的なところでは前回、中窪委員が述べられた意見と同じように考えております。その上で若干補足しますと、まず今回の男性にターゲットを絞った扱いというのは、前回のこの分科会でも過渡的な状況、要するに男女の特に出産直後の時期を中心とした育児目的での休業・休暇の取得状況に大きな差があるという状況があって、育児に関する男女間の差、例えば育児の負担の差については長期的には性別による差がない状況にしていくことが望ましいのだけれども、現状はそうになっていない中で、男性のあくまでも選択に基づいてという範囲内ではあるけれども、その選択肢を増やすことで育児目的の休業を増やして男女の差を減らしていこうという考え方の中で、そういうものとしては対象を男性に絞った扱いは育児・介護休業法の目的から外れるものでもないだろうという議論があったのだと思います。

はそれを踏まえて補足すると、私自身はこの男性の扱いというのは、ある種のポジティブ・アクション的な発想に基づくものということになるのかなと思っております。そういう観点からは、制度の必要性自体はあると考えているのですが、1つは今後、状況が変わっていったって、男性の労働者の方の出産直後等の育児参加がある程度広がってきたときには、ポジティブ・アクションに関しても、ある程度女性の雇用が拡大していくと、逆差別のおそれといったことを考えなければいけなくなってくるというのと同じような形で、内容が過度に男性に有利な内容になっていないかどうかということを見直す必要が出てくるという点に留意すべきだろうと思います。

もう1つは、長期的には男女間の状況に差をなくしていくということが目的であるとすると、差のある状況の固定化につながるような施策であってはならないという点は、十分に気を付ける必要があるかと思っております。これも過去、似たような考慮がされた例を挙げますと、1997年に均等法が改正された際に、いわゆる補助的な業務への女性のみ採用というのは、同じ仕事だけ見ると女性が有利に扱われていると言えなくもないのだけれども、長期的に見ると、女性が職業キャリアを伸ばしていきにくい状況を固定化することになってしまうので、問題ありという議論がされました。それと同じように、ここでも、例えば短期間に絞って休業することをサポートする力が強すぎて、結局そこに状況を固定してしまうということがないようにという留意は必要なのだろうと考えています。繰り返しになりますが、そういうことを考慮した範囲内であれば、現在の状況に即した施策ということでは、この男性にターゲットを絞った施策というのは、十分検討に値するものだと考えて



おります。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○鈴木委員 ただいまの御議論に関して、一言申し上げたいと思います。労働側委員からも御指摘がありましたとおり、男性のみ特別な措置を講ずることが男女平等の観点から果たして問題ないのかということについては、大変重要な指摘でありますし、私も賛同いたします。ただ、川田先生から御説明いただきましたとおり、男性の育児休業の取得率というのが今現在、女性に比べて著しく低いという状況を鑑みれば、正にポジティブ・アクションとしての取組として議論することが適切ではないかと思っております。したがって、仮に新しい制度を議論するということであるならば、男女の差が埋まるまでの一定期間までの措置であるということを確認に位置付けることが必要だと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○杉崎委員 現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい新たな仕組みを創設することについては、前日も発言いたしましたとおり、現状のパパ休暇があることから、慎重な検討を要すると思っております。参考資料 2、通しページでいきますと 45 ページですが、パパ休暇の認知状況は男性正社員で 36.1%にとどまっていることから、新たな仕組みを創設するよりも、まずは既存制度の認知度を上げていくこと、また利用を促進していくことが先決であると思っておりますし、そもそも認知度が低い状況にとどまっている要因を調査・分析することも不可欠であると思っております。

一方で、検討項目に関する資料には、※で「仮に新たな仕組みをつくるならば、以下の点をどう考えるのか」として各論点が記載されておりますが、少子化社会対策大綱など閣議決定された各種の政府方針において、新たな仕組みに関する検討をしていくと記載されていることや、本分科会での検討開始以降の国民的な関心の高まりを踏まえ、事務局が新しい仕組みに関するより具体的な案を提示して、その上で新しい仕組みを作ることが適当なのか、それとも新しい仕組みは作らずに、既存制度の認知度を上げて活用、促進していくことが適当なのかを真摯に検討していくということが、本分科会が果たすべき役割、使命なのではないかと思っております。

ただし、労務管理、代替要員の確保等の人員配置上の問題、社会保険料免除や育児休業給付金等の手続面の企業側の負担、取り分け中小企業はマンパワーが十分でないこと、また、現在コロナの状況で何とか事業を継続している、何とか雇用を維持しているという中小企業の非常に厳しい実態を大前提にして、実務に配慮した現実的な案を提示していくことが、今後の議論を進めていく上で適当なのではないかと思っております。また、男性の育児休業取得に当たっての課題に関しては、代替要員の確保が困難であるということが多く挙げられておりますので、人手不足が深刻な中小企業に対する具体的な支援策も併せて提示されますよう、切にお願いいたします。加えて、社会保険料は月末をまたがないと免除になりませんので、こうした現状の改善に資する具体策も不可欠だと思っております。是非、所管局

と調整の上、具体策を提示していただきますよう、お願いいたします。以上です。

○奥宮分科会長 その他、御発言はありますか。

○榎原委員 前回、事務局からは、今回の議論については育児休業の枠内で検討することになるといった御答弁があったと記憶しております。そういった意味では、今の使用者側の発言にもあったとおり、パパ休暇を含む今の既存の制度の何が課題なのか。その課題の1つが認知状況であるということは、おっしゃるとおりだと思っておりますし、そこをきちんと整理した上で、先ほど井上委員がも申し上げたとおり、その内容に応じて見直しを進めていくということが本来のアプローチなのではないかと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 他にございませんか。

○山中委員 新たな仕組みを作る前の権利義務の構成についてです。文字どおり権利なのか義務なのかということが、この均等分科会に限らず様々な所で議論になっていることは把握しておりますし、義務化という文字が独り歩きしている状況も懸念するところであり、労働者側としては、前々回も発言させていただきましたが、新たな枠組みも、現行の育児休業と同様、労働者が申し出たら事業主が拒否できない権利とすることが基本であると考えておりますので、改め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 中澤委員、お願いいたします。

○中澤委員 (1)の「仮に新たな仕組みをつくるならば、以下の点をどう考えるか」という所の要件・手続の一番最後のポツについて、可能であれば、次回以降に資料等があれば事務局にお願いしたいと思って、発言させていただきます。「より取得しやすい仕組みとする観点から、休業中の就労についてどう考えるか」というテーマですが、一方で資料の中にもありますように、現行法の中でも育児休業中の就労の取扱いについてという資料を用意していただいております、まるっきりこれがシャットアウトされているという状況ではないと理解いたしております。

その上で、参考資料2の11ページですが、囲みの所で「子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的にその事業主の下で就労すること可能」と書かれています。1点は、子の養育をする必要がない期間というのは、一体どのような概念で設定されておられるのか。一時的・臨時的にその事業主の下で就労することが可能ということで、例示としてそこには掲げられておりますが、実態的にどのような範囲で、あるいは期間で、この取扱いがなされている状況にあるかどうかというのを、データのもしあればお示しいただけると有り難いと思っております。

さらに、一番下のほうに「次のような場合には、「一時的・臨時的に就労する場合」には該当しない」と書かれておりますが、テレワークも含めた上で多様な働き方がどんどん進んでいる状況の中で、こういった例示というのが現実の状況と照らし合わせた場合妥当な状況であるのかどうかということについても、御意見を頂ければ有り難いと思っております。さらに、一時的・臨時的に就労という状況の中で、賃金の支払というのはどのような状況になっているのかということも、お教えいただければ有り難いと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの御発言は、通し番号 34 ページでよろしいですか。では、事務局から可能な範囲でお願いいたします。

○佐藤職業生活両立課長 皆様から御意見を頂き、ありがとうございます。杉崎委員からは、次回、事務局から何らかの案をという御意見を頂きましたので、それを踏まえて我々としても検討したいと思っております。榎原委員からは、パパ休暇が進んでいない理由ということを頂きましたけれども、パパ休暇については、1 回取った後にもう一回取れるという仕組みなのですが、そもそも1 回目が取られていないというところがこの問題の本質なのかなと思っております。そういった意味で、1 回目をいかに取っていただくか、パパ休暇というよりは、育児休業そのものを男性にいかに取っていただくかというのが大きな論点なのかなと我々としては考えています。

その上で、中澤委員から通し番号 34 ページの所について、可能であれば次回以降、もうちょっと詳しい資料をという御指摘を頂きました。できる限り対応したいと思っておりますが、一応 34 ページの資料を御説明させていただくと、育児休業というのは、子の養育をするために休業していただくものですので、基本的にはしっかりと休んでいただくというのが大原則となっています。そういった意味で、恒常的・定期的に就労する場合というのは、育児・介護休業法の育児休業の取得というのにはならないというのが大前提としてあります。その上で、育児休業の就労について、当初は予定していなかったけれども、何らかの突発的なものが起こって、下の例のように大災害とか、その他突発的に発生した事態と書いてありますが、そういう事態が起こった際に、子供の養育をする必要がない期間というのは、要は子供を誰かに預けられるとかそういう状況に本人がなった上で、一時的・臨時的、要は恒常的・定期的ではなく一時的・臨時的にその事業主の下で就労すること自体は、一応可能となっているというのが現行のところですが、※にも書いてありますが、本来は子の養育をしていないと育児休業の要件を満たさないこととなりますけれども、この場合に育児休業が終了するというのは、労働者にとって酷になるだけではなくて、事業主にとっても要員管理が不安定になるので、そのような取扱いを行っていない。つまり、その休業が当然に終了するとはしないようにしているというところですが、

具体的にどのような場合という例を2 つほど挙げているのが、下のほうの赤枠の所です。正に大きな災害が発生して、交通網や通信網の寸断でなかなか出社できる人が少なくなっている状況で、一応出てこられる人がいるので、何とか臨時的な災害対応として出社していただくとか、テレワークで作業をしていただくというのを、1 つの例として挙げております。そういった意味で、あらかじめ予定していたものではないということとか、この人でないとなかなか難しいというような理由があるというのが、ここの所の場合になるかと思えます。当然、御本人がほかに預けられるので大丈夫という合意があるというところですが、

主にこういったことについて、正に現行では認めていると。このときは、基本的に就労していただいておりますので、賃金は当然、規定に基づいて会社からお支払を頂いている

ものと思います。育児休業給付が仮に出ているとすれば、賃金と給付の間の調整が行われるということになるかと思っています。ちょっとこの辺は次回、ある程度分かりやすく資料をお出しできないか考えてみたいと思いますので、その点はまた次回、対応させていただき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。

○井上委員 今の休業中の就労に関連して発言させていただきます。事務局の提案としては、新たな枠組みの分割取得あるいは休業中の就労ということを出されているわけですが、女性に対しては、これは母性保護もあります。産後休暇の8週間の就業制限がされている。一方、分割取得とか休業中の就労を入れたりすると、男性は休んだり仕事に行ったりと中途半端な感じになって、そうすると、だったら休まなくていいのではないかと、職場にとっても、あるいは家庭の中でも、そういうことがあり得るのではないかと思います。なので、男女平等とかそういう難しい観点の話ではなく、少し感情論的なところも入ってくると、その後の職場の環境あるいは家庭の環境というところにも影響してくるのではないかと思いますので、やはり当事者の声とか、そういうのはしっかりと把握した上でこの議論はすべきではないかと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。榎原委員、お願いいたします。

○榎原委員 仮に新たな枠組みを設ける場合においてという観点で、少し違った観点で意見を1つ申し上げたいと思います。今、女性の場合は、妊娠・出産というライフイベント自体が、男女雇用機会均等法の第9条で保護対象となっていると認識しております。今後、仮に産後休暇期間に対応した男性だけを対象とした新たな枠組みを設ける場合に、その内容によっては、男女平等の観点からも、男性にも今、育児・介護休業法の中ではケアハラスメントといったような不利益取扱いの禁止といったものがあると思うのですが、男性にも同等の保護規定、配偶者の妊娠・出産に伴う不利益取扱いの禁止といったことを、産後休暇期間にに応じて設ける必要があるのではないかと考えます。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。事務局から説明はありますか。

○佐藤職業生活両立課長 今、榎原委員から、女性のライフイベントについては、基本的にそれぞれの下に保護があるけれども、男性にもという御指摘がありました。例えば、妊娠・出産については、正に母体の保護という観点から、労働基準法等において、いろいろと就業制限等が掛かり、差別禁止等も掛かっているということかと思っています。一方で、男性の場合は、何のために休むのかという意味では、子の養育のためというのは、女性の産後休業期間中であっても、それ以外の期間であっても多分変わらないということだと思います。そういう意味で、子の養育のために休んでいることに対する保護という意味では、例えば女性の産後休業期間の産後8週であっても、それ以降のところであっても、男性に関しては、法的には基本的に何のために休むのかというのが一緒であり、それに対してどう保護するのかというのは基本的に同じになるのかなと、事務局としては考えているところだと思います。

○奥宮分科会長 他に御意見はございますか。

○川田委員 ありがとうございます。資料の通しの2ページ目の下半分、「新たな仕組みをつくるならば」という点について意見ですが、ここに挙がっている対象期間、取得可能日数あるいは権利義務の構成、要件・手続というのは、具体的な制度を構想する場合には、恐らくお互いに影響し合う部分があると思いますので、ここは既に御意見が出ていると思いますが、どこかの段階でたたき台になるような具体的な案を示していただきながら議論する必要性が大きいかと思います。

例えば、対象期間として想定する期間が長くなると、手続に関しては、恐らく事前にある程度余裕を持って申し出ていただくことが必要になってくるでしょうし、あるいは、逆に直前の期間に申し出ることが可能な制度とするのであれば、例えば権利義務の構成のところ直前に申し出られたりして、辞任の対応の手立てがつかないような場合には、使用者側が休むことを断れるような、……健康保険のような仕組みを考える必要が大きくなってくるといような形で、考えられる組合せ等が幾つかあろうかと思います。組合せ自体は結構、一般的な可能性で言うと無数になってしまうようなところもあるので、候補になる制度の像をある程度絞るとともに、そういったものについては、育児休業とか年休等、既存の制度との関係でどういう守備範囲、多分、既存の制度の手薄なところをフォローしていくイメージになるのではないかと思います。その既存の制度との関係でどういう立ち位置に立つことが想定されるのかということも、併せて示すことが必要かと思います。また、その際には、前提になる事実として、例えば既存の育休との関係を考えてということになると、そもそも現在の育休がどのような使われ方をしているのかという点についても、可能な限り明らかにできるところはしていくということも、更に必要になってくるかと思います。

個人的には、そういった点から、前回か前々回に述べたと思いますが、私が持っているイメージとして、育児休業は、制度本来の趣旨としては、ある程度まとまった期間を休むという使い方が想定されているけれども、実際には、特に休む必要が高いような時期に期間をかなり短く絞って休むというような取得のされ方も、それなりにあるのではないかと考えています。例えば、そのような実態等が、分かるというより、具体性のある議論ができるようになるかと思います。

それから、今の議論の中でも何名かの委員の方が言及された、ちょうど2ページ目の一番下の休業中の就労についても、一言触れておきたいと思います。この点は、今、その前に述べた点、具体的にこの新しい仕組みをどういうものとしてイメージするかにも関わってくるかと思います。それと併せて、休業中の就労についても、具体的にどういう場面を想定するのかということ、ある程度具体化した議論が必要ではないかと思います。そうすると、この点についての考え方は、そこ次第、どういうものをイメージするかによるところが大きくなると思いますが、一般的に言うと、休業期間をある程度長く取りつつ、その休業期間の中で就労する必要性が特に高いところについては就労できるような仕組み。

これをもうちょっと細かく分解して、ミクロ的に考えていくと、フルタイムの休業を何日間か取るということを繰り返す中に、部分休業というか、短時間あるいは短期間就労する期間を挟むというイメージになるのかと、個人的には思います。

繰り返しになりますが、そういうものだとすると、ある程度具体的な制度をイメージしないと詳細な議論はできないとは思いますが、休業の期間自体は長く取りつつ、その間に、具体的な状況に応じて就労する期間が取れるというのが、ある種それ自体がワーク・ライフ・バランスの取り方の選択肢という部分もあり得ると思います。また、休業期間後の職場への円滑な復帰という観点から、休業期間中ずっと就労しない場合よりもスムーズと言える面があるかもしれない。あるいは、そういう制度があることで、職場の雰囲気ないし環境として、ある程度長い期間の休暇を取りやすいことにつながる可能性は、具体的な制度がよく分からない状況だと、あくまでも可能性という限りの話になるかと思いますが、そういうことは一般論としてあり得るかと思いますが、イメージする制度像をより具体化しながら検討を進めていく、そういう意義はあるのではないかと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○山中委員 育休の申出期限について発言させていただきたいと思います。現行の育休の申出期限については、原則、休業開始日の1か月前までとされておりますが、事業主の判断で、申出期限を1か月よりも短い期間とすることは可能とされているかと思いますが。その事業主の判断で行えるようになっている申出期限の短縮を、労働者からの申出があった場合にも拒否できない仕組みとして、新たな枠組みのみならず、既存の育児休業にも適用できないかと考えています。ただ前回、使用者側の委員から、柔軟過ぎるとマネジメントがしづらいついた発言があったかと思いますが。事業主の負担も十分に考慮する必要があると思いますので、計画的に一定期間を置いて、前もって申し出ていただくことが基本となりますが、その一定期間がどれぐらいなら現実的に事業主が対応できるのか、この辺りはほかの制度も参考にしながら考えていく必要があると思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○杉崎委員 個別の論点に対する意見は、今後、事務局からこういった案が提示されるのか、それをたたき台にして意見を申し述べていくことになろうかと思いますが、少なくとも今の御発言にあった申出期間については、現場ではマネジメントの問題、代替要員の確保が非常に重要になってくるので、1か月程度の一定の期間が必要だと思います。

以前の分科会で、公益の委員「から、例えば1週間の夏期休暇を取得する際でも、1か月前からいろいろな調整に入るといった御発言がありました。企業の現場実態に照らしても正にそのとおりであると思いますので、前もって計画的に取得するためには、申出期間についても相応の期間が必要であるということをも主張したいと思います。以上です。

○鈴木委員 今の杉崎委員の補足となりますが、一言コメントさせていただきたいと思います。新しい仕組みの中で、特に男性の場合に、分割をする場合、短期の取得が繰り返される可能性、これを想定しなければいけないと思います。ある自動車メーカーさんでは、

例えばですが、1週間の育児休業を分割して取得できるようになった場合に、1週間だけ派遣の受入れをするのは難しいと、さらに、1週間だけ期間工を採用することも難しいということで、対応にとっても苦慮するだろうというお話を強く言われております。

前回、1か月といった少し長いタームで、休業期間を取る場合を想定し、短い申出期限では労務管理上、対応が困難ではないかという趣旨で申し上げたところですが、休業期間が短い場合でも、短い申出期限では、労務管理上の対応は相当大変だという現場の声を、是非とも共有させていただきたいと思います。以上です。

○井上委員 代替要員の確保については、私ども労働側も常に交渉の項目の中に入れていますが、この人手不足の中で非常に難しい状況というのは、実際、私たちも肌で感じています。しかしながら、育児休業に限らず、突発的に仕事を休むということ、例えば病気であるとか、親族の不幸であるとか、いろいろなことがある中で、どうやって職場のサポート体制を作っていくかということはあるのではないかと思います。ですので、育休なのか、介護休暇なのか、いろいろな休暇がありますが、そのサポート体制をどう作っていくかで、労働者が取得しやすい、忙しいけれどもみんなが助けてくれるから、みんなお互い様だからという気持ちを持つ、そういう風土、環境づくりも必要ではないかと思います。以上です。

○杉崎委員 ただいまの井上委員の御発言については、正に私も同感で、そのとおりであると思います。職場のサポート体制は非常に大事ですし、そういった意味で、柔軟な働き方をより促進していくといったような観点も重要だと思います。一方で、私もいろいろな企業経営者、人事労務担当者の方々とコミュニケーションを取っていると、コロナの前から、また、コロナの状況下においても人手不足は非常に深刻な状況でして、特に年末の繁忙期などは、各企業は本当にぎりぎりの体制で何とか仕事を回しているというのが実態ですので、そういった実態に十分に配慮した議論や案づくりをしていただく必要があると思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。それでは、本日の分科会はこの程度で終了いたします。次回は、これまでの議論等を踏まえながら、より具体的な内容について議論できるような資料を、事務局にて作成していただきたいと思います。

それでは、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名の委員に署名を頂くことになっております。つきましては、労働者代表の齋藤委員、使用者代表の中澤委員にお願いしたいと思います。また、次回の第33回労働政策審議会雇用環境・均等分科会の開催日程等については、別途お知らせいたします。それでは、どうもお忙しい中、ありがとうございました。