

第31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19日(月)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、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

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、牧野有期・短時間労働課長、宮下在宅労働課長、前田雇用環境・均等企画官

議題：（1）男性の育児休業取得促進等について

（2）令和3年度概算要求について（雇用環境・均等局関係）

○奥宮分科会長 ただいまから第 31 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挨拶をお願いいたします。

○牧野有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長の牧野です。よろしくお願いいたします。

○宮下在宅労働課長 在宅労働課長の宮下です。よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 本日は、尾下委員、川岸委員から御欠席の御連絡を頂いています。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 御説明します。お手元のタブレットに丸いホームボタンがありますので、そちらを押していただく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くと、マイプライベートファイルというファイルが開きます。2 回分の資料、第 30 回と第 31 回の 2 つが入っています。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。例えば、31 回のファイルをタッチしていただくと、今回の資料が出ます。今回から右側に通しページを付け、1 つのファイルにまとめています。今回の資料については、議事次第から始まりまして、資料 1-1、資料 1-2、資料 2、それから参考資料 1、参考資料 2 という構成になっています。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くと、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くと資料一覧に戻ります。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。以上です。

○奥宮分科会長 よろしいでしょうか。それでは議事に入りたいと思います。議題(1)ですが、「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。

○佐藤職業生活両立課長 職業生活両立課の佐藤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。本日の資料の資料 1-1 を御覧ください。通し番号だと 2 枚目からになります。1 ページ進んでいただいて通し番号の 3 枚目ですが、「足下の休業者の動向について」という所です。前回、確か齋藤委員から、コロナ禍での特に女性への雇用の影響がどのような感じか出ているのか資料がないかというお話を頂いたと思います。これに関して、4 枚ほど付けさせていただいています。まず通し番号の 3 枚目ですが、足下の休業者の動向について、産業別でお示しをしています。各業種とも特に 4 月が一番ピークで、そこから 5 月、6 月にかけて段々落ち着いていっているところですが、業種別で見ますと多いのはやはり飲食サービス業、宿泊や卸業、小売業、生活関連サービス業といった比較的対人サービスの分野という業種が特に今回のコロナ禍で大きな影響を受けて、休業者も多く発生していることが分かります。

通し番号の 4 枚目ですが、先ほど申し上げましたコロナで影響を受けやすい業種が、特にどういう業種かと申しますと、やはり特に非正規雇用の多い業種が今回多く影響を受けています。正規雇用、非正規雇用別に見ますと、正規雇用の休業者も増えていますが、や

はり非正規雇用の休業者がより多く増えているということが、4枚目から分かると思います。

5枚目ですが、産業別及び雇用形態別で見た雇用者数の動向です。正規雇用、非正規雇用に分けていますが、こちらもちろ正直に申し上げて業種によって大分違いがあるのですが、全体的に見て正規雇用はそれほど大きく減っていない。もちろん業種によっては減っている業種も、増えている業種もありますが、正規雇用については増えたり減ったりというところですが、非正規雇用については、先ほど申し上げたコロナで特に影響を受けた業種を中心に雇用者数が減っているところ、例えば飲食、宿泊は大きく減っています。そういったところで、コロナで大きく影響を受けた業種で、特に非正規雇用の雇用者数がより大きく減っているということが目立つということだと思います。

6ページ目ですが、今のようなことを総合しますと、雇用形態別・性別に見た雇用者の動向ですが、正規雇用の従業員・正規雇用の職員については男性が増えたり減ったり、女性は逆に増えている。これは特に医療、福祉のところが大きいかと思います。こういったところがある一方で、非正規雇用については男性、女性ともに大きく減っているということだと思います。女性のほうがもともと割合が多い職種ですので、その結果、女性のほうがより多く雇用者数としては減っているということが、今回のコロナの影響ということかと思っています。

続きまして、7枚目です。こちらは前回、杉崎委員からパパ休暇の認知度について平成25年の調査では25%程度という御指摘を頂いています。それについて平成30年度の調査がありましたので、一応、最新のデータということで御紹介させていただきます。若干増えて、36.1%ですが、まだまだ認知が進んでいるとは言えない状況だと我々も認識をしています。

続きまして、8枚目と9枚目ですが、こちらについては鈴木委員等々から御指摘いただいたと思いますが、育児休業以外に何らかの休暇・休業を取得している人たちがどれくらいいて、実際そういう方たちはどのような休暇を取っているのかということだったかと理解していますが、8ページ目と9ページ目では、厚労省から委託した調査と内閣府から委託した調査で、規模感が若干違うところがありますが両方を挙げさせていただいています。まず8枚目ですが、育児休業以外の休暇も含めて何らかの休暇・休業を末子の出産・育児のために取得された方は31.6%という割合になっています。一方で右側の所がありますが、その内訳ですが、やはり年次有給休暇で取得されている方の割合が比較的高い。その次に育児休業や配偶者出産休暇制度、そういうものが続いています。一方で、こちらの横の所にもありますが、希望したが取得できなかった方々、割合というのは、どの制度においても一定数いらっしゃるということが分かるかと思っています。

続きまして、9枚目です。こちらは内閣府からインテージリサーチさんに委託された調査ですが、末子の出生後2か月以内に配偶者のサポートや家事・育児を目的に半日又は1日以上休暇を取得された方が、58.7%という数字になっています。先ほどの31.6%に

比べると増えています。ちょっとそこを説明させていただきます。内訳を見ますと、やはり年次有給休暇の割合が特に高くなっています。その次では、配偶者出産休暇等々となっています。8枚目と9枚目で、大分数字が違っているのですが、我々としてもなぜこれだけ違うのかといろいろと分析をさせていただいたのですが、正直よく分からないところもあるのですが、聞き方の違いとして、9枚目の内閣府の調査については、配偶者のサポートや家事が目的として明確に書かれています。8枚目では、あくまで出産・育児のために何らかの休暇を取る。9枚目のほうが比較的用途を広くとって聞いているということが1点あるかと思っています。あとは対象者ですが、8枚目の厚労省が委託した調査については、末子が3歳未満で0~3歳という比較的長い期間を対象としている一方で、9枚目のほうは2019年6月の前年に出産をされた、子どもが生まれた方を対象にしています。6か月から1歳半、比較的近い時期に生まれた方を対象としてるといった辺りが違いになっているということかと思われま

す。続きまして、10枚目です。これについても前回、鈴木委員から育児休業制度を単独で利用しなかった理由があるのではないかと御指摘を頂いたものです。前回にお出した資料は育児休業制度やその他の休暇制度も含めて利用しなかった理由を聞いたものですが、今回は正に育児休業制度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。一番大きいのは、男性については収入を減らしたくなかったということが多くなっています。続いては、上から2番目の職場が育休を取得しづらい雰囲気だったからといった、雰囲気や職場の環境というものが引き続きここは出ています。その次に多くなるのが、残業が多い等、業務の繁忙や、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、業務からなかなか離れにくいということが順位を上げてくることになるかと思えます。その次に多いのが、会社で育児休業制度が整備されていないということです。若干の順位の変動はありますが、利用しなかった理由というのは休業・休暇も含めての理由のところと、カテゴリーとしてはおおむねは変わっていないということが言えるのかなと我々としては考えています。

続きまして、11枚目です。こちらについては、前回、分割のニーズのようなものがないかという御指摘を頂いていたかと思えます。なかなかそのものがないので、民間企業で先進的に取り組まれている企業の例ということで、出しているものです。各社様、幾つか分割できるように柔軟に対応されているところがあります。中でも積水ハウスさんでは、特に最初の1か月を有給として1か月以上の取得を促すような仕組みとして運用されています。2回まで分割できるということになってはいますが、取得の合計が1か月になるまでは4回まで分割できるという仕組みになっています。その中で、実際にどのぐらい分割して取られているかということ、結構4回に分割して、合計1か月まで取られている方が多いということです。こういう形で運用されている所の割合ということで御説明させていただきます。

続きまして、12枚目ですが、こちらについては前回、左側に男性の家事・育児時間の

獲得数、真ん中に家事・育児時間が長いほど女性の継続就業率が高い。右側に家事・育児時間が長いほど第2子以降の出生割合が高いという3つの表を並べたものを出して説明しましたが、その右側にある表について、夫の休日の家事・育児時間が出ていますが、平日はないのかという御指摘を頂いていました。そういうことで調べたものです。もともと左側をお出していたものですが、こちらについては少子化対策白書など、いろいろなところの政府の白書などで使われていたものなので、我々としてもこちらをお付けしたのですが、もとのデータ、もとの調査に当たったところは平日の所もありました。これをグラフ化したものが右側の表です。家事・育児時間は平日であっても長ければ長いほど基本的には第2子以降の出生割合が高いということは、傾向としては変わらないことが御理解いただけたと思います。一方、上の所の4時間以上や6時間以上になると、nの数が少なくなってくるので、平日の男性の家事時間ということで、どうしてもサンプル数が少なくなるのだと思いますが、若干上のほうになってくるとサンプル数の少なさでぶれがあるということかと思っています。大きな傾向は変わらないとっていいかと思っています。

続きまして、13枚目です。前回、中澤委員から、育休の取得希望については妻側の就業状況によっても違いがあるのではないかという御指摘を頂きましたので、そちらのデータを持ってきているものです。13ページ目は厚労省が委託している調査ですが、妻が正社員の所について育児休業の取得率は比較的高くなっていますが、妻が非正規雇用や無業であっても一定程度育児休業を取得されている方はいらっしゃるということが分かるかと思っています。また、①、②の合計ですが、どの就業形態であっても、希望しているけれども取れなかったという方々が3割程度いらっしゃいます。そういう意味では、妻の就業形態にかかわらず、男性の育休取得の希望、ニーズはあるということかなと考えています。

14枚目は、似たような調査を内閣府からインテリサーチがしているところではありますが、基本的には育休の取得率しか分かりませんが、こちらも、正規雇用、非正規雇用、無業にかかわらず、非正規雇用が低くなっていますが、どの就業形態であっても一定割合取られているということが分かるかと思っています。前回にいろいろ御指摘いただいた事項についての説明は以上です。

続きまして、資料1-2について御説明をさせていただきます。通し番号だと15からになります。前回、男性の育児休業取得促進等に関する検討項目として、いろいろと項目をお示したところですが、今回、その項目ごとに我々として論点を挙げさせていただきました。皆様からの御意見を賜りたいと考えています。

まず、1.ですが、男性の育児休業の取得促進策についてということですが、(1)に入る前に、「検討の目的」があります。もちろん男性の育児休業ですので、男性御自身が休業を希望して、それでもなかなか取れない方がいらっしゃるということが前提ですが、そういった中で女性の雇用継続等の観点から、男性が家事・育児を行うことを促進するために、男性の育児休業取得促進策について検討することについてどのように考えるかという、今回の検討のそもそもの目的といった辺りを御議論いただきたいと思います。

続きまして、(1)として、子の出生直後の休業の取得を促進する枠組みです。これについては、個別の中身に入る前にそもそもの制度の必要性というところで、特に子どもが生まれた直後という時期について、男性の休業の取得をより進めるために、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つくることについてどのように考えるかということをお議論いただければと思っています。

その上で、仮に新たな仕組みを作るということになれば、以下の点についてどのように考えるかということが、個別の具体的な論点になります。まず1点目、対象期間、取得可能日数等です。子の出生直後の対象期間はどのぐらいの期間が適切かということですが、それから、取得の可能日数はどのぐらいの日数が適切かということが2点目と思っています。

2つ目の○ですが、権利義務の構成と書いています。ここについては、現行の育児休業の権利義務の構成はここに書いてあるとおり、労働者が申し出た場合には使用者は断れないという形成権となっていますが、これを変える必要があるのかないのかといった辺りを御議論いただきたいと思っています。

3つ目の○ですが、要件や手続きです。まず申出期限ですが、現行の育児休業は1年間ということもありますので、1か月前までに申出をしていただくことになっていますが、今回の新たな仕組みについて、○の1つ目の対象期間や取得可能日数も踏まえて、どのぐらい前に申し出ていただく仕組みにするのが適切かということが1点目にあると思っています。2点目としては、より取得しやすい仕組みとするという観点から、分割して取得できることとすることが適切かどうか。現行、育児休業の分割というのは、パパ休暇、産後8週までに取った場合は男性だけでも1回取れますということですが、そこについて今回新たな仕組みを設ける中で分割できるようにするかどうか、さらに、分割を認める場合には、どのぐらいの回数まで認めるかといった辺りを御議論いただければと思っています。3点目ですが、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ことをお議論いただきたいと思っています。現在、育児休業は基本的には休業期間中はしっかり休んでいただくということが前提になっていますが、今回の産後8週の間について、どのように考えるかということをお議論いただければと考えています。

次のページですが、(2)で、本人又は配偶者が妊娠・出産するという申出をした労働者に対して、個別の周知や環境整備をどのようにしていただくかということが、次の論点かと思っています。こちらについては、正に現行でも周知という部分は努力義務となっているわけですが、個別労働者に対する周知や休業を取得しやすい職場環境の整備ということ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かといった辺りを御議論いただければと思っています。

(3)育児休業の分割取得という所ですが、先ほど出生直後の休業の新たな仕組みについての分割ということをお説明申し上げましたが、その出生直後以降の時期も含めて、女性も含めてですが、分割を認められないか、認めることが適切かといった辺りを御議論いただければと思っています。その上で、分割を認める場合はどのぐらいの回数が適切かとい

った辺りを今回御議論いただければと思っています。

(4)と 2.その他については、次回に又、御議論いただきたいと思いますので、この(3)までの所について、皆様から忌憚のない御意見を頂ければと思っていますので、どうぞよろしく願いいたします。

○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のうち、はじめに、1.検討の目的と、その下の(1)子の出生直後の休業の取得を促進する枠組みについて、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 ありがとうございます。今の資料 1-2 の 1.男性の育児休業取得促進策についての検討の目的について、質問させていただきます。こちらの目的には、「女性の雇用継続等の観点から」という記載があります。今の育児介護休業法の第 1 条の目的にも、「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」とありますので、現行の育児介護休業法の目的とも合致をしていると考えているのですが、今回の新たな枠組みというのは、その目的が合致しているということであれば、あくまでも育児介護休業法の中の育児休業の枠内で検討するということがよいかということ、改めて確認させていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 事務局からお願いいたします。

○佐藤職業生活両立課長 今、御指摘いただきましたが、正にこういう目的であれば、育児介護休業法の中での検討ということになるかと思っています。

○奥宮分科会長 よろしいですか。他に御質問は。

○鈴木委員 ありがとうございます。男性の仕事と育児の両立支援は、女性の継続就労という意味から、また、女性のキャリアを後押しするという観点からも、大変重要なことですので、男性が子の出生直後に何らかの形で休暇を取得する施策について考えていることは、私どもも前向きに議論に参加していきたいと思っています。

新たな仕組みについては、いろいろと施策が考えられているということですので、今、申し上げた目的にかなうかどうかを、一つ一つ丁寧に議論するということが、重要だと思いますし、企業実務にどのような影響を及ぼすのかということも、是非、その 2 点を踏まえて考えていく必要があるのではないかと思います。その前提で申し上げますと、前回、私からもいろいろと資料の御提供をお願いしたところ、本日、提出していただき誠にありがとうございます。通算資料の 8 ページ、9 ページで御提出いただいておりますが、実際に企業では育児目的休暇や、配偶者出産休暇、こういうものを使って休まれているという方も少なくないということでした。これは労使でいろいろと知恵を出し合って、両立支援を後押ししようということの表れではないかと思っています。ですので、仮に新たな仕組みを考えるということであれば、各社のこれまでの取組が無駄にならないよう、こうした制度を取り込んだものにしていくことが大変重要だと思っています。

それから御説明いただきました資料について、若干コメントをさせていただきたいと思います。資料 1-1、通算 11 ページで、分割の制度を認めている積水ハウス様の事例を佐

藤課長から御紹介いただきました。合計1か月までは、最大4分割が可能というような仕組みということの御説明でしたが、その後の下の所に、例えばということで、出産時と奥様の復職時、それぞれに取得したいというようなことが書かれています。これは出生直後ということであれば、2回の分割のニーズとも考えられるところですので、4分割が可能という制度ですが、必ずしも出産直後でどのくらいの分割ニーズがあるかというのは、よくよく考えないといけないのではないかと思います。ニーズに関する統計データがあまりないということで、いろいろと探されて御苦労があったかと思いますが、ないということであれば、やはり一般的なニーズというものを、この分科会の中でよくよく議論をしていくということが重要ではないかと思った次第です。私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございますか。齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 意見というよりは確認になるのですが、是非、公的な見地から公益委員の先生方に確認させていただきたいな、御所見をお伺いできればなと思っています。先ほどの検討の目的という所で榎原委員からもありましたが、女性の雇用継続等ということで、育介法の枠組みで検討していくということで、事務局からも回答があったと思うのですが、今回の育児休業取得を促進する対象というのは女性ではなくて、その配偶者である男性、夫ということで位置付けられているかと思っています。例えばこういった場合に、育介法の第1条の目的をそのまま当てはめて考えていくことは可能なのかどうなのかということと、さらに、新たな枠組みを作るとして、法的に労働者に、しかも男性だけを対象にして取得を義務付けていく、今後の議論ですが、そういったことが果たして可能なのかどうか。実際には事業主に、男性だけを対象に課していくと、義務を課すということになるかと思いますが、そういったことができるのかということです。

あとは、新たな枠組みと既存の育休も共通なのですが、次ページの(3)の分割取得という所にも関わってくるかなと思いますが、この分割取得によって休業日以外仕事を行わないことによって所得のロスであったりキャリアの断絶ということが、一定程度軽減できる可能性はあるかなと思うのですが、やはりそれが男性だけに適用されていくとなった場合に、男女平等にかなうのかという視点で課題はないのかということについて、御所見等をお伺いできればなと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 公益委員の先生方で、今の御質問に対してコメントをお願いできますか。その前に事務局から説明があるようですが、川田委員、よろしいですか。

○川田委員 では、事務局の後でよろしいですか。

○奥宮分科会長 では、先に事務局の考え方を述べていただいて、その後、川田委員にお願いいたします。

○佐藤職業生活両立課長 すみません、またおって川田先生からも思っております。まず今回の仕組みですが、正に子の養育のために男性に、今でも取れる仕組みにはなっておりますけれども、なかなか実態として取っていただけないという中でより取っていただくための検討をという意味では、育児介護休業法の枠組みということからはみ出ることとはな

いと我々としては理解しております。そうした中で、この時期について、より男性がなかなか取りにくいという実態を踏まえてどのような措置が考えられるか、どのような枠組みが考えられるかということについては、我々としては男女平等という観点から特に反するということはないと思っておりますが、いずれにしても、そういうところも踏まえて議論いただければと思っております。

既存の育休取得の分割の所について今回、御議論をとら思っておりますが、男性だけ特にとということについては、子の出生直後の時期をいつまでかという議論とも関係はします。女性については、産後8週というのは自らの母体の健康という観点から就業というのが制限されているわけですが、正にその時期について男性がどういう観点でどのように休んでいただくのかとか、同じ時期かどうかというのは本来御議論いただければと思っておりますが、その時期について、男性がより取っていただきやすい仕組みを考えるという意味では、子供の養育のためというものではありませんが、正に女性の保護にも資するという意味では、そういう観点でも特に大きな問題は生じないのかなと我々としては思っておりますけれども、公益の先生方からも御意見を頂ければと思っております。

○奥宮分科会長 それでは川田委員、お願いいたします。

○川田委員 御質問の点で、一般的に言うと、法の趣旨に関しては、法律の中の目的規定というのも重要な手掛かりの1つですが、法律の中身の全体とか、あるいは立法時の経緯、特に立法事実と言われることもあるような、その立法を必要とする状況としてどのような事実を認識して、その上で法律が作られているかということから考えていく。少なくとも学術的な観点からの法の解釈のよりどころとするような法の趣旨については、そういう多角的な検討をするべきものだと考えるのが一般的なのではないかと思えます。

その上で、育児・介護休業法に関しては、ここからは個人的な見解という色彩が強くなっている部分がありますが、法の在り方とか目的がかなり大きく変わってきている法律なのではないかと思っております。前回も少し述べましたが、法律ができた割と最初の段階では、女性の労働者の出産を契機として退職するという機会をなくしていくという点に、かなり大きなウェイトを置いていたと思えますけれども、例えばその後、男女雇用機会均等法を改正するときに合わせて、もともと労働基準法の中にあった女性保護の規定を、男女共通の規定というように形を変えて育児・介護休業法の中の妊娠とか出産、そういう家庭生活上の負担を負っている労働者の負担を男女共通で緩和していくという規定が入ってきたという経緯などがある中で、いわゆるワーク・ライフ・バランスの支援という意味合いを強めるようになってきています。

また、特に男性ということに関して言えば、配偶者というような形で生活をともにする女性の就業を支援するという意味合いと男性自身のワーク・ライフ・バランスという意味合いの両方が含まれてきているのかなと思えます。

発言した機会に、併せて、1つ目の○の検討の目的、あるいは、2つ目の○の制度の必要性辺りの所について若干述べたいと思えます。まず前提として、この後の(3)の分割取

得のところなどにも関わってくる共通の認識として、今言った育児・介護休業法の性格がかなり大きく変わっていくという中で、育児休業の位置付けというのも制度の設計と運用のされ方の間で、そういう変化に応じて変わってきている部分があるのかなと思います。当初は女性労働者の就業継続というところに重きを置く形で、かなりまとまった期間の休業を取ることをイメージした制度設計という色彩が強かったと思うのですが、実際にはより短期的な休業を取得するという使われ方も少なくないと思われまして、特に男性の場合には、前回私自身が述べましたけれども、男性自身の就業継続というのは女性と比べて問題になりにくいということもあって、特にそういう短期的な休業を取得するということも含めた使われ方の多様性が、育児休業制度が本来設計された在り方と、ややもすれば若干ずれたような形になるところもある状況になってきているのかと思います。

そういうところについて、育児・介護休業法においては、恐らくある程度そういう現実的な状況に即した形で、先ほど述べた就労支援とか、ワーク・ライフ・バランスの支援を図っていくということが必要になってくるのだろうと思います。そういう中で、もともとは女性の就業継続に視点を置いていたというのと対比すると、例えば男性というところにフォーカスした場合に、どういったところを手厚くフォローしていく必要があるのかということを考えて、それを制度の中身にいかしていくという視点もあるのではないかと個人的には考えています。

今言ったような男性のワーク・ライフ・バランスについての考え方というのは、恐らくかなり多様なものがあり得るということと、一方で、全体的には女性の育児休業取得状況と比べるとかなり低調な状況がある中で、ある程度潜在的に男性の方が持っている需要を喚起するというか、掘り起こすことも重要になってくるのかなと思います。例えば、現在の育児休業制度と比べると、柔軟性というか、具体的な状況に応じて幅を持たせた制度を考えると、また特に男性従業員の需要を喚起する、あるいは職場におけるワーク・ライフ・バランス施策を利用しやすい雰囲気を作り出すという観点からは、出産直後の時期にある程度フォーカスした施策というの也被考えられるかと思いますが。

その上で、最後に1点、先ほど鈴木委員がおっしゃった既に先行して取組を行っている企業の努力を無駄にしないという点、新たな制度を作るとしたら、既に努力をされている企業の取組がうまく制度の中に乗っかっていけるような形のものにするというのは、私も非常に重要な視点であると考えています。ちょっと長くなりましたが、以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは、他の御意見をお願いします。杉崎委員、お願いいたします。

○杉崎委員 男性の育児休業取得の促進について、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は、大変重要であり、従業員のモチベーション向上や定着といった観点においても大事な取組であることから、日本商工会議所はその趣旨に賛同しております。これを前提に、本日、意見を申し上げたいと思います。まず、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい新たな制度を創設することについては、現状のパパ休暇があることか

ら、新たな制度を創設することは慎重な検討を要すると考えています。資料 1-1 の 6 ページ、通し番号で言いますと 7 ページに該当いたしますが、パパ休暇の認知状況について、男性正社員は 36.1%にとどまっていることから、新たな制度を創設するよりも、まずは既存制度の認知度を上げていくこと、また、利用をしっかりと促進していくことが先決ではないかと考えます。男性の育児休業取得率は 7.48%ではありますが、着実に上昇しています。

そうした中で、前回の会議で申し上げましたとおり、資料 1-1 の 8 ページ、通しで言いますと 9 ページに記載されております内閣府が昨年実施した調査では、配偶者のサポートや家事・育児を目的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、この資料にはありませんが、取得した休暇の合計日数は、6 日以上が実に 52.6%であり、10 日以上が 25.2%に上っております。したがって、男性は既に育児目的で相応の日数の休暇を取得しているということが、データから見ても明らかです。

一方で、具体的に利用した休暇制度については、8 ページ、通しの 9 ページ下段に記載のとおり、年次有給休暇や会社独自の休暇制度が多く、育児休業は少ないことから、多くの男性は育児休業ではなく、年次有給休暇や会社独自の休暇制度を利用して、柔軟に休暇を取得しているのが実態です。ちなみに、資料 1-1 の 7 ページ、通しで 8 ページ左側に記載の厚生労働省の調査の結果を見ても、出産・育児のための休暇・休業を取得した男性正社員の割合は 31.6%であり、政府目標の 30%を上回っておりますし、右側に記載の利用した休暇・休業制度を見ても、年次有給休暇や会社独自の休暇制度が多く、育児休業は少ない状況になっています。

なお、参考資料 1 の 33 ページ、通しで言いますと 72 ページに該当しますが、記載のとおり男性の育児休業の取得期間に関して、平成 30 年度は 5 日未満が 36.3%、5 日から 2 週間未満が 35.1%、2 週間から 1 か月未満が 9.6%ですので、利用した休暇・休業制度の違いによって、取得日数に大きな差違は生じておりません。深刻な人手不足の中で、東京都が昨年実施した調査では、ほとんどの事業所が男性の育児参加を前向きに捉えているという一方で、男性の育児休業取得に当たっての課題は、代替要員の確保の難しさが多く挙げられております。また、昨年 4 月に年 5 日の年次有給休暇の取得義務化が施行されたばかりであり、そのほかにも労働規制の強化や負担増が続いております。

その反面、厚生労働省の雇用均等基本調査によると、育児のために利用することができる休暇制度がある事業所は、5~29 人の中小・小規模事業所であっても実に 6 割に達しており、100 人以上の事業所では 75%前後であることから、中小企業を含め多くの企業は、既に育児休業の取得支援に取り組んでいるということが分かります。また、こうした休暇制度を利用した男性は、実に 35%に上っていることから、既存の制度が有効に機能しているということが見て取れます。

そうした中、7.48%という育児休業取得率を過度に重視して議論することは、適当では

ないと考えています。男性は既に育児目的の休暇を相応の日数にわたり取得していること、また、中小企業を含め多くの企業が既に育児休業・休暇の取得支援に取り組んでいるという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制度にはならないと考えています。そもそも男性の育児休業取得の促進や、仕事と育児を両立しやすい環境整備について、日本商工会議所は義務化等の一律、強制的な措置は実施すべきではなく、国民的な機運の醸成や、育児休業・休暇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、働き方改革、また裁量労働制をはじめとした時間にとらわれない柔軟な働き方の推進、さらには父親学級等の取組強化など、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。意見は以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はありますか。中澤委員、お願いいたします。

○中澤委員 質問と意見を述べさせていただきたいと思います。検討の目的の所の「女性の雇用継続等の観点から」の「等」についてですが、ここについて特段の意味があるのかどうかということをお伺いしたいと思います。出生率の向上あるいは女性の方々の雇用の拡大ということまで入ってくるのかどうかという点ですが、広汎な範囲の中で検討するということは、逆に課題に対しての対応がブレてくる可能性もあろうかと思ひますし、ある程度雇用継続ということに絞った形での議論がなされるべきではないかと思ひております。

それから、新たな仕組みづくりについてですが、先ほど杉崎委員が言われたように、資料 1-1 の 6 ページのパパ休暇の状況などを見ますと、男性正社員は「知っていた」が 36.1%、女性正社員でもちょうど 50%ということで、まず認知度自体を上げていくことが必要なのではないかと思ひております。また、同じ資料 1-1 の 7 ページですが、「希望したが取得できなかった」の割合が全体として 37.5%にとどまっているという状況があります。新たな制度を作るということよりも、男性の育児参画を促進させるという考え方を優先していくべきではないかと思ひます。そういう意味では、現行制度の周知徹底の方法を検討していくことが、まず先決ではないかと認識しております。以上です。

○奥宮分科会長 まず、「雇用継続等」の「等」の意味について、事務局からお願いいたします。

○佐藤職業生活両立課長 「女性の雇用継続等」の「等」とは何かという中澤委員から御指摘がありました。具体的にそれ以外にこれをというのを確定的に考えているわけはありませんが、前回の御議論等の中であった例えば少子化の対策というのを、目的なのか付随的効果なのかという議論もあろうかと思ひますけれども、あとは女性の産後のケアという観点のようなものをどう考えるかという観点かと思ひており、一応付けさせていただいているところです。その上で、ここは先ほどもちょっと御説明申し上げましたが、男性自身の雇用継続というのも男性の育児休業という観点ではあろうかと思ひております。育児休業法は、正に労働者が子の養育をするという観点ですので、男性自身の就業継続、雇用継続というのももちろんのこと、更に少子化とか産後の女性のケアのようなところを、何

をどこまでが主な目的であり何が付随的効果なのかといった辺りを正に皆様に御議論いただければというところです。

○奥宮分科会長 中澤委員、お願いいたします。

○中澤委員 御回答ありがとうございます。ただ、範囲が広がることによって、非常に問題が複雑化していくこと。複雑化していく中で対策を絞っていかなければいけないということですので、今でもかなり制度は複雑化しているのではという認識を持っておりますので、できるだけ議論が収れんする形で進めていただければ有り難いと思います。

○奥宮分科会長 それでは、山崎委員、お願いいたします。

○山崎委員 私も関連して、杉崎委員、中澤委員の意見のように、パパ休暇について御質問と御意見を申し上げさせていただきます。先ほど話されていましたように、現行の育児休業より柔軟でとありますが、このパパ休暇はどこが問題なのかなということ。問題点があれば教えていただきたいなということ。また、今現在パパ休暇をうまく取れるように見直そうという法もあるのに、今回あえて新たな枠組みを設けようとする意図は何であるのか。労働者にとっても企業にとってもプラスアルファのメリット、あるいはインセンティブがなければ、新たな枠組みを設ける意味はないのではないかなと考えます。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はございますか。事務局からお願いいたします。

○佐藤職業生活両立課長 今、山崎委員からパパ休暇について、どういったところが問題で、今回どういうことで新たな仕組みかという御指摘があったかと思います。パパ休暇の仕組みというか意味は、皆様御存じとは思いますが、産後8週以内の間に男性が育児休業を取得し終わった場合には、その後もう一回取れるということで、現行制度の中で唯一認められた分割の取得と言えるかと思えます。これについては、正に取り控えめなものを防ぐという観点からこういう仕組みになっているわけですが、一方でもう一回取れるというだけの仕組みでしかないということも言えるかと思っております。認知されていないということも1つ論点としてあろうかと思いますが、それ以上に男性の1回目の育児休業の取得自体がなかなか進んでいないという中で、2回目というのをどのように考えるか。

あとは、分割できること以外は現行の育児休業の仕組みと基本的に今のパパ休暇は一緒ということになっておりますが、その中で現行の育休自体のいろいろな要件とかを、先ほども申し上げましたとおり、男性の育休がなかなか進んでいないという要因ごとに、もうちょっと見直すというのを考えられないかということで今回の新しい仕組みを皆様に御議論いただけないかと思っております。

あと、先ほど使用者側の皆様からいろいろと御意見を頂いて、今でも年休等で相当取っている、あとは企業独自の仕組みというのも相当進んでいるので、それを余り阻害しない形という御指摘を頂いていたと思います。企業独自でいろいろと今取り組んでいただいている所については我々も感謝申し上げますし、決してその取組を阻害するつもりはないのですが、一方で前回、今回もお示ししているとおおり、男性の中で育児休業を取りた

いなと思っているけれども、希望しているけれどもなかなか取得できないという方がやはり一定数いらっしゃる中で、本来は育児休業を取りたかったのだけれどもいろいろな要因で難しいので、年休などその他の仕組みで取っているという方もいらっしゃるということなのだろうと思います。確かに年休自体はいろいろな便利な仕組みなので、年休で取ることを自体を駄目と我々は言うつもりはありませんが、先ほど杉崎委員からお話がありましたとおり、年休自体の取得促進という取組が進んでいる中で、年休をそんなに育児のところで食っていいのかという問題もあろうかと思っています。

そうした中で、最終的にどちらを選ぶかというのは労働者次第だと思いますが、育児休業として本来取るべきものを、育児休業の仕組みが阻害要因となって育児休業が取れていないという部分を少しでもなくしていくことはできないかというのが、今回の特に(1)の新たな仕組みという所の、「柔軟でより取得しやすい仕組み」ということなのかなと考えています。そういった観点から皆様の御意見等を頂いて、御議論いただければ事務局としては有り難いなと考えているところです。以上です。

○奥宮分科会長 武石委員、お願いいたします。

○武石委員 いろいろな御意見をお聞きしながら考えていましたが、まず今回の議論が男性の育児休業の到達点というよりは、1歩進めるためのものだというように捉えています。検討の目的も、雇用継続の観点から男性の家事・育児への参加を促進するというので、今回はその範囲でいいと思うのですが、本来であれば、やはり女性の雇用継続という部分では不十分で、男性が家事・育児に参加するだけではなくて、女性がきちんとキャリアの継続ができて、今、男性の育児休業がすごく少ないことによって、女性にもものすごく制度利用が偏在していることが、女性のキャリア形成を阻害している。

そういうことまでを含めて考えなくてはならない問題なのですが、今回は、まずは7%を上げるということで当面の対処と位置付けた議論かなと思っています。なので、本来の男性の育児休業の取得促進ということを考える上では、もっと本質的な議論が必要だろうということを申し上げたいと思います。

先ほど、パパ・ママ育休プラスの話が出ていましたが、あの制度も結局保育園に入れなかった場合に育児休業が延長できてということで、無理にあの制度を使わなくても、保育園に入れないという条件がありますが、女性だけで最長2年まで取りきれるという日本の制度になっていて、お父さんの出番を作らなくても、結局お母さんだけで取りきれるというのが、海外と違う制度になっていますので、そういうことも含めて、男性の育児休業ということ、将来は男女半々というスウェーデンのような目標を作るのであれば、今の仕組みをかなり目的から考え直さなければいけないのだろうなということを感じています。

その意味で今回の第一歩を踏み出すというところで言うと、全体の今の育介法の規定の中で男性が取りにくい状況を改善して、取りたい男性が取っていく。多分、周りの男性が取っていくことによって、取りたいという男性の母集団が増えていくでしょうから、そういう流れを作っていくというのは、すごく重要なことだというように思います。

多分、「新たな仕組み」というところが、男性を意識した新しい制度化を考えていて、(2)と(3)が男女共通の仕組みということでの議論なのかなと私は理解しています。そうなったときに、この新たな仕組みというところが、要は男性の家事・育児の参画を促進するという、私が言ったような本質的なところではなくて、1歩踏み出すというところであれば、先ほどから使用者の委員の方もおっしゃっていますが、多分、育児休業だけではなくて、今あるいろいろな休暇制度を含めて、そこは活発に利用されればいいということも踏まえた議論が必要なのかなと。そういう意味で、権利と義務の構成というところもありますが、このところだけ育介法の中で義務付けるというところの意味合いというのは私は理解しにくいので、今の育介法の中に、ここの部分を義務として必ず取れというようになっていくというのは、いろいろな今の企業の中にある制度を利用すれば、家児・育児には参画できると思いますので、そういう義務については非常に疑問を持っているということです。

1つ質問なのですが、分割取得に関連して、先ほど保育園に入れなかったところでの延長が制度としてありますが、確認なのですが、例えば1歳まで母親が取りましたと、今度は延長するときに父親が取って保育園に入れなかった、また今度は6か月から2歳まで母親が取るというのは、この分割と言うのか言わないのか。延長のところの仕組みがよく分からないので、この辺りの取り方がどのようになっているのかというのを教えていただきたいと思います。

○奥宮分科会長 最後の点については、事務局から御説明ください。

○佐藤職業生活両立課長 延長の際の御質問がございました。1歳の時点で保育園に入れない子供は1歳6か月までで、そこでまた難しければ2歳まで、それぞれ延長できるようになっています。一方、延長のタイミングでは、それまで女性が取っていたのを男性が取るとか、男性が取っていたのを女性が取るということはできるようになっておりまして、そこでもう一回取ることは、現行の仕組み上では分割とは整理しておりません。そういった意味では、再度別の仕組みというように請求がされてと。あと、延長する瞬間には人を変えることはできますけれども、例えば1歳から1歳6か月まで延びたときに、その途中で人が変わるというのは今の仕組み上は認められていないということになっております。

○武石委員 ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御意見はございますか。

○権丈委員 今、武石委員がお話されたように、今回は、男性の育児休業の取得率が非常に低いというところについて、焦点を絞った議論をするということになるかと思います。ただ、今後の議論になると思いますが、到達点を考え、制度を本格的に見直すということも将来的には考えられると思います。

参考資料の通しの76ページに、諸外国の育児休業・給付制度等の概要を用意していただきました。前回出席できなかったのですが、資料をご用意いただいたことにお礼を述べるとともに、少しポイントをお話しておきたいと思います。

改めて諸外国と比較しますと、日本の制度も大分充実してきていることが分かるかと思えます。その一方で、確かに分割取得など、柔軟性については改善の余地があるように見えます。対象となる子供の年齢が、ドイツは満3歳までで一部は満8歳まで繰り延べ可能です。スウェーデンは満4歳までで一部は12歳まで繰り延べ可能となっており、所得保障の期間をある程度限定する一方で、労働者が育児休業を取得するタイミングの自由度は高くなっています。ここに書かれていないのですが、例えばスウェーデンでは、取得方法も100%、75%、50%、25%と部分取得が可能となっているといったことも、男性も含めて利用しやすい要因になっているように思います。

前回も御議論があったかと思いますが、育児休業を育児期の就業を支援する政策パッケージの1つと捉えることが必要だというのは全くそのとおりで、短時間勤務や在宅勤務、転勤等に関する配慮など、働き方や保育サービスの利用の仕方なども併せて考えることで、男性も育児休業を取得しやすく、男女とも継続就業しやすく働きやすい環境が整ってくると考えております。

今回の議論は、まずは出産直後の部分、諸外国で言うと父親休暇のところに当たるのだと思いますが、今回できることを考えるとともに、また今後、視野を広げて、育児期の就業に関わる制度全体を考えるとという視点も持っていただければと思います。

○奥宮分科会長 中窪委員、どうぞ。

○中窪委員 先ほど齋藤委員から公益委員ということで御質問があったと思います。検討の目的の関連規定が資料の中にないので、もし可能であれば、タブレットのファイルの中にPDFで関連法令を参照できるようにしていただければ、大変有り難いと思います。

その上で、先ほど佐藤課長から御説明がありましたが、資料1-2の検討の目的のところがちょっと偏っていると言いますか、「女性の雇用継続等の観点から」というのが最初に出ていますが、もちろん、それに大きな影響を与える問題ではありますが、それだけではないような気がしております。育介法の目的の中に、「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」とありますので、やはり女性の労働者もそうですけれども、男性の労働者にも、子供が生まれたときに育児をしたいというニーズというのは、当然あると思うのです。現在の男性の取得率が非常に低くなっているのは、実質的な選択という部分もありますけれども、そこで取ることによって自分のキャリアあるいは雇用継続ができなくなるという懸念が、どうしてもあるのではないのでしょうか。

使用者側からありましたように、育児休業以外の制度で満たされている部分はあるにしても、それだけではないという状況が、男性の労働者自身にとってもあると思います。そこにもう少し正面から光を当てた上で、それが結果的に男女の雇用継続や平等にも大きな意味を持つのだ、といった形になっていくのではないかと考えています。

それと、男性だけについてこういう議論をすること自体、どうかというご意見もありました。たしかに育介法は男女を問わないという立て付けにはなっておりますが、ただ、女性の場合には産後休業がありますので、そのニーズが男女で同じではない部分がありま

すし、今のような大きな取得率の差があるという中で、男性のほうに的を絞って特別の措置を考えるとというのは、決して育児介護休業法の目的に反するものではないと考えておりますので、私の意見として申し述べさせていただきます。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。

○山中委員 事務局に確認なのですが、仮に新たな仕組みを作るならばということで、対象期間、取得可能日数等について、取得可能日数はどのぐらいの日数が適切かというように議論のポイントを示していただきましたが、私の理解不足もあるのですが、新たな仕組みを育児休業の枠内で検討するのであれば、トータルでは原則、子が1歳に達するまでになりますし、仮に産後の休暇期間中に限定するにしても、最長で8週間であるというところがありまして、そのような中で取得可能日数を設定する意味合いというものを確認させていただきたいと思っています。

今まで、様々に御議論いただいた中で、義務化については、本人の義務化というのは難しいという話です。それから、分割取得については、パパ休暇でも対応できるという中で、新たな枠組み、新たな仕組みを設定し、取得可能日数も設定するのかどうかという骨子の議論のものを御提示していただいたということは、何かしら、先ほど武石委員も1歩進めるために何かしらの仕組みを作っていくと捉えてという発言がありましたけれども、この新たな仕組みというものは、何か別のインセンティブとか、そういったものも検討する上での意味合いで、取得可能日数を設定してはどうか、設定をするのが適切かどうかという骨子を頂いているのかどうか。ここの辺りが、新たな仕組みが全く分からない中ですので、事務局の考えをお聞かせいただければと思います。

○奥宮分科会長 事務局から御説明をお願いします。

○佐藤職業生活両立課長 今、山中委員から御質問いただきましたが、新しい仕組みというのは制度の必要性の所に書いていますが、現行の育児休業よりもより柔軟で取得しやすい仕組みを考えて、御議論いただければと思っていますところ。中身については、正にここで御議論いただくところですが、例えば申出期限を今よりも短いとか、今、パパ休暇も産後8週の中での分割はできないわけですがけれども、産後8週の中でも更に分割できるようなことというのを御検討いただいた際に、そういう今までの育児休業よりもより柔軟な仕組みについて、どこまでの期間で、どこまでの日数をよしとするのかという御議論になるかと思っています。

そういった意味で、育児休業自体は、子供が1歳に達するところまでは取れるという意味では取れるわけですが、より柔軟な仕組みが認められる日数というのがどのぐらいなのかという意味で、この取得可能日数というのを御議論いただきたいという趣旨です。

○山中委員 そうしますと、今も認められている育休の中で希望に応じて取れる仕組みだと思のですが、取得可能日数を限定させるということは、何かインセンティブなり何なりが、本人にとって取りやすいという制度でなければ取得可能日数を限定する理由がないと思のですが、取得可能日数を限定する理由について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　そういった意味では、取得可能日数をなぜ設けるかということですが、柔軟な仕組みというのは、それだけ手続等を含めて企業の負担が生じることがあるかと思っております。そうした中で、特に子供が生まれた直後の期間という特別な仕組みという中であれば、正に育児休業と同じように、1歳までずっとというのではなくて、ある程度期間を区切って、そういう柔軟な仕組みというのを認められないかと。そういった意味で企業側の御負担として、どのぐらいまで可能かといった辺りを御議論いただきたいという趣旨です。

○奥宮分科会長　他に御発言はございますか。

○榎原委員　ちょっと議論が戻ってしまって申し訳ないのですが、(1)の子の出生直後の休業の取得を促進する枠組みということで、ここで出生直後に限定されているわけなのですが、なぜ子の出生直後なのかということのを改めて確認させていただきたいと思います。

先ほどの佐藤課長の御回答の中でも、産後8週の中で男性が休暇を取得することで、母体の状態、健康に配慮して、母性保護の観点でも意味があるのではないかとということをおっしゃっていたのですが、検討のそもそもの目的に、その後、目的にいろいろと御意見がありました。女性の雇用継続が主目的とされているのであれば、子の出生直後に男性が休業することによって、女性の雇用継続に何かプラスであるとか、逆に、ここで取得できないと妻の復職率が下がるというような、何か根拠と言うか、これまでたくさんのデータを御提示いただいたのですが、あるのかどうかということのを補足があれば頂きたいと思います。

○奥宮分科会長　事務局、お願いします。

○佐藤職業生活両立課長　参考資料1の3枚目、通し番号だと42枚目以降になるのですが、男性がより取得しやすい仕組みという意味では、男性がどういう時期に取りたいと思っているかが重要かと思っております。

そうした意味で、この42枚目ですが、正に、どういうところで取りましたかというところで、実際のニーズを見ると、妻が出産直後で産院にいるとき、退院するときといったニーズが、比較的高くなっているということかなと思っております。

また、43ページには、実際にいつ取ったか、今取られている方の分布を見ても、比較的産後8週以内という辺りが、ニーズとしては高くなっているというのが、まず一番のところだと思います。

さらに、例えば一番最初の時期というのが、子供に関わるときでの大事な時期というのがありますし、女性が産後休業の時期で大変な時期というのがありますが、いずれにしても、そういうことも含めて、この出生直後という辺りが一番大事な時期であり、ニーズが高い時期でもあるということかなと考えています。

○奥宮分科会長　他に御発言はございますか。

○小畑委員　今の榎原委員の御質問にも関わってくるのですが、(1)の出生直後ということにどういう意味があるか、そして、制度の設計としてどう考える必要があるかというこ

とともに関わってくるのですが、今、事務局からの御発言もありましたが、出産の直後というのは非常に重要な時期であると。母1人よりも2人の手があればかなり助かる状況があって、退院直後というのは特に、幼な子と親1人という状況になるよりは、もう一人いたらよほどいいだろうというようなニーズがあるということは理解できるかと思いません。

そして、御発言にありましたが、最初に共通の体験、知見を持てると。男女とも両立の展望がしやすくなるという意味で、最初にそういった経験ができるということの重要性があるというのが御趣旨なのかなと思って聞いております。

それで、少しそのことと関わるのですが、出産の日というはずれることがございます。ずれるということで、例えばこの日が予定日だからということで、父親になるに当たって男性が、この日が出産の予定なので、その直後に仕事の都合を付けたいので、その代替要員の確保をお願いしたいということで会社と調整をしたけれども、それがずれてしまうことが発生するというは大いにあり得ることで、それに女性のほうは既に産前休業に入っていると。産前と産後はそれなりの幅がありますから、それなりの幅をもって用意を会社としてもやりようがあるのだけれども、男性の場合は出産直後ということからすると、その日はもう仕事を入れていたけれども、ずれたということは考えられます。そうなってくると、そのために、仕事のために会社に顔を出さざるを得ない時間帯はあるけれども、それでも休業はできるということにしてもらえないかという問題が具体的に発生するのではないかとこのことを心配してございまして、そういうことがあるとしますと、どうしても顔を出さなければいけない時間帯があっても、それでも休めるというような設計にすることを考えるために、資料1-2の(1)の要件、手続の中の最後の所で、「休業中の就労についてどう考えるか」という御提示があるのですが、そういった点で、時期を正確に読みきれないという問題との関連が心配されるということはあるのではないかと考えております。

○奥宮分科会長 他に御発言はございますか。

○鈴木委員 取得可能日数や、申出期限、分割の回数について、一言申し上げたいと思います。

こうした論点を考えるに当たっては、総論の部分と重なりますが、子の出生直後の取得のニーズと、企業の労務管理上の対応は可能かどうかという、バランスを考慮して議論をお願いしたいということ、繰り返し申し上げたいと思います。

取得しやすさという観点だけで考えれば、申出から取得までの期限というのは短いに越したことがないと思いますが、企業側としては、先ほど杉崎委員から人手不足という話もございましたが、取得者一人一人に対して、引継ぎの対応をする、あるいは他部署から応援をお願いする。それでもなかなか難しいということであれば、派遣の受入れをするというような、代替要員の確保をスムーズにやっていく必要がございますし、取得に伴って給与の支払いの手続、あるいは社会保険料といったような、社内の手続というものにも、対応する必要がございます。

こうした労務管理というのは、申出期限が短くなればなるほど、対応が難しくなりますし、加えて、分割回数が増えれば増えるほど、煩雑になるということは、是非とも皆様に御理解賜りたい部分の1つです。

例えば社員が休業する前に、前向きに捉えていろいろとやっていたらしゃる企業の中には、法律や、自社の制度といった手続を、所属長が休業取得希望者に面談をして、これはなぜ面談するかと言うと、初めてのことなので、不安を解消するために丁寧な手続を経るというようなところがございます。こういった手続というのは、一定程度の時間がかかりますし、これから男性の育休が増えれば増えるほど、対象人数も増えるということですので、そういった丁寧にやっていたらしゃる中、余りにも申出期限が短いということになると、その時間を確保できなくなるということも、懸念しております。そうしたことを考えますと、申出期限というのは、現行制度と同じ1か月前とすることが、私どもとしては適当だと考えております。

それから、先ほど休業中の就労についてのお話ございましたので、この点についても併せて申し上げます。現在、休業中の就労というのは、何か突発的な事故が起こったときの例外中の例外という扱いになっているものです。ここは、育児休業制度をどう考えるかという根幹に関わるころだと思っておりますが、私自身としては、休業するのであれば休業する、就労するのであれば就労する。柔軟な仕組みについては、これは今回の議論ではございませんが、短時間勤務制度とか、いろいろな仕組みの中で対応するというのが、制度の趣旨だと思っておりますので、事務局からの御提案は趣旨に合わないのではないかと思います。

○奥宮分科会長 武石委員。

○武石委員 具体的な仕組みの中身について、今、御意見もありましたが、この育休を例えば1日とか2日の育休を前提にすれば、1週間前の申請でもいいかもしれないのですが、家事・育児への参画を促進するというのであれば、一定期間の休業を前提に議論したほうがいいと思います。

ということと言うと、例えば1週間の夏休みを取る場合でも、1か月ぐらい前からいろいろな段取りをするのが一般的だと思いますので、そういう意味で、ある程度の申出期間がないと一定期間の休業には対応できないだろうということ、そういう議論をしたほうがいいかなと思っております。

また、休業中の就労についてということですが、何度も言いますが、男性の家事・育児、ちゃんと育児をしてもらうということ言えば、休業中は育児をしてもらう。ただ、突発的なことに関しては、今の法律の中でもあるので、ここだけ何か特別の規定を置く必要はないのではないかと思います。一般的な育児休業と同じ考え方でいいのではないかと思います。

○奥宮分科会長 他に御意見はございますか。

○杉崎委員 先ほど申し上げたとおり、まず既存制度であるパパ休暇の活用が先決である

という立場には変わりありませんが、今議論になっている分割取得などについて、鈴木委員からも御発言がありましたとおり、企業においていろいろな労務管理や、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続、育児休業給付金等の手続など手続面の負担というものがございます。

取り分け中小企業は、深刻な人手不足ということもありますが、そもそもマンパワーが十分ではないという事情を、しっかりと汲んで議論していくことが不可欠であると考えております。

また、男性の育児休業取得支援策は非常に重要ですが、東京都の調査結果を見ましても、事業所調査、労働者調査ともに、代替要員の確保が課題であるということが多く挙げられておりますので、是非こういった実態をしっかりと汲んでいただきたいと思います。

○奥宮分科会長 私からよろしいですか。今、個別の議論に入って、特に分割取得について使側から御意見をいただいているのですが、これは、出産直後に限っても、分割取得というのは企業としては非常に難しい、そういう御意見と伺ってよろしいのでしょうか。

○鈴木委員 おっしゃるとおりです。これから議論を深めないといけない重要な論点だと思っております。一般論としては例えば、女性の場合にはお腹が大きくなるということで、事前に何となく会社のほうも産前休業に入られるのかなということが分かりやすいですけれど、男性の場合には、ちゃんと生まれるまでは、もしかしたら流産することを気にされて、女性以上に男性の場合には、直前まで配偶者が出産をするかどうか分かりにくいという声も聞いております。あるいは、出産直後であっても、先ほど武石委員がおっしゃられましたように、現場では1か月前にシフトを組むということがございます。事務職で、チームワーク仕事でやっているような会社では、対応が比較的可能な面もあるという話を聞くところですが、例えば、工場や介護職、お店で販売をされるような場合、特に職場が小さい場合、代替要員確保がなかなか難しいということもあります。年休の場合には、これから1か月年休を取りますということがあまりないですし、会社としては、最終的には時季変更権も使えるということですが、取得可能日数がどのくらいあるのかということにも関わるところで、一定程度の日数というものが、今回の議論のメインターゲットであれば、やはり対応の難しさというのは出産直後であろうとも、その後であっても、変わらない。むしろ、育児休業を取った後であれば、この方はもしかしたら取得するかもしれないという予測もつくわけですが、逆に直後のほうが、急に言われて困ってしまうという職場も多いのではないかと。そういう意味では、むしろ大変さは直後のほうが大きいのではないかと思います。

○奥宮分科会長 他に御意見はありませんか。

○井上委員 冒頭から法の目的の趣旨という言葉の議論がありましたけれども、男性も女性も就業継続がしやすい法の目的に沿った趣旨というところでいくと、やはり、今、申出であったり職場の環境というところでいくと、(2)に個別労働者への周知と職場環境の整備のあり方とありますけれども、対象者が休業を取得する場合には、職場全体の周りの人

たちの理解と協力が不可欠ではないかと思えます。そのためには、大前提として企業全体を対象にした制度に関する研修、これはキャリアも含めて、入ったときに、これから結婚して子供を産んでキャリアを考えたときに、こういう制度もあってという、全体を考えた研修というのも必須にするべきではないかと考えています。その上で、女性の雇用継続を考えたときに、妻が復職するタイミングで保育所が決まっていなかった場合や、あるいは保育所が決まる前に妻が復職する場合に、その配偶者である男性が交替で休業を取得することというのは、女性の早期復職支援となり得るかと思えます。現在の育児休業制度でいくと、保育園に入ることができない、そうすると、結果的に女性が育児休業を延長して、そして、更に女性のキャリアロスというところにつながってしまう。そういう実態が現在ありますので、その意味でも、個別周知もしつつ企業全体がこの制度をきちんと理解し、職場で両立支援制度を取得しやすい環境を醸成していくことも必要ではないかと考えます。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。ただいまの御発言は、既に(2)(3)に入っているかと思えますので、時間も押してきましたので、(2)(3)について議論をしていただきたいと思えます。ここは、出産直後に限らず全体的な問題です。(2)は、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です。(3)は、育児休業の分割取得、これは出産直後を超えたその後の育児休業の分割取得ということです。この点について御意見をお願いいたします。

○山崎委員 私からも個別労働者への周知について御意見を申し上げます。現在それは努力義務であります。法的により徹底するかどうかポイントであり、周知がきちんと徹底された状態で対象者から申出があれば、その変更後、事業主は取得させなければならないのであって、結果として希望者全員が取得できるようになるはずだと考えております。以上のことを申し上げます。

○奥宮分科会長 他にございませんか。

○小畑委員 先ほどの資料 10 ページで、育児休業制度を利用しなかった理由というアンケートにもありますが、やはり取得しづらい雰囲気非常に重要になってくるかと思えます。今も 45 歳以上の方が就労者の 55%を占める、これは総務省の労働力の調査ですが、中高年絶対多数社会という状況があり、そうすると、中高年に属する方が上司だった場合に、若い方々の考え方がものすごく変わってきていることと、申し出た先の上司の世代の方が、育児休業制度について余り積極的に考えていないということで、そういう非常に同調圧力の強い雇用社会の中で、若い方が、どうせ無理なんじゃないかと思ってしまう、結局のところ取得しないということが非常に心配される場所です。だからこそ、育児休業に関して、取ったことによって、それこそ人事評価に関わることはもう絶対にないとか、取ることによって不利益な取扱いをされることは決してないということも含めて、申出をすることが阻害されないような、安心感を与えるような情報の伝達は非常に重要ではないかと思えます。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。他に御意見はございますか。

○武石委員 分割取得に関してですが、先ほど権丈委員から諸外国の制度の紹介がありましたけれども、日本の育児休業制度は非常に水準が高いと思うのですが、このフレキシビリティがないというところは一番大きな問題だなと私は感じております。ですので、分割取得を育児休業全体の中で是非何らか考えていただけると有り難いなと思っております。

先ほど質問をさせていただきましたが、保育園に入れない1歳のところと1歳6か月のところで、その瞬間に次の半年間の休業が決まるというのは非常に硬直的で、私は今日の説明で初めてそういうことになっているのを知ったのですが、6か月の間に最初の2か月をお母さんが取って、4か月をお父さんが取るというのは、今の仕組みだとできないようなので、この辺りの硬直性というのは大きな問題かなと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見ございますか。それでは、この部分については御意見が特にないということで、次の議題に移らせていただきます。

議題(2)「令和3年度概算要求について(雇用環境・均等局関係)」です。資料について事務局から説明をお願いいたします。

○田中総務課長 総務課長の田中です。よろしく申し上げます。資料2に基づきまして御説明したいと思っております。通し番号17ページです。令和3年度概算要求の概要です。現在、概算要求中ですが、これにつきまして御説明したいと思っております。今回は雇用環境・均等局関係ということですが、説明資料の中には他局分も含めて、雇用・労働関係のものについて全て入っているということでございます。雇用環境・均等局関係分については下線を引かせていただいております。よろしく申し上げます。

通し番号18ページです。雇用環境・均等局関係の概算要求の概要です。一般会計と労働保険特別会計でそれぞれ要求額を書かせていただいております。この中で新型コロナウイルス感染症への対応など緊要な経費につきましては、これは全省的ということですがけれども、事項要求でございますので、額は予算編成過程の中で定めていくということです。

通しの19ページからが各施策のポイントです。最初のほうは他局分ですので、少し飛ばしていただければと思います。通しの27ページです。8番として、女性活躍・男性の育児休業取得の推進です。(1)が女性活躍推進法関係の施策です。中小企業に対する電話やメール相談の実施とか、個別企業の訪問支援の強化を行うということです。従前から実施しておりますけれども、来年度もしっかり実施していきたいということです。(2)は職業安定局の施策です。(3)が男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進ということです。これは育児休業制度に係る周知・啓発はもとより、あとは助成金の支援とか、それから介護離職の防止に向けた様々な周知活動などを今後とも実施していくものです。

少し飛びまして通し番号31ページですが、ウィズコロナ時代の労働環境の整備、生産性向上の推進という大きな章がございまして、その中で1番目の所ですが、「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備ということです。この中で、雇・均局分が32億

円と書いてありますが、その内容について御説明いたします。まず(1)良質な雇用型テレワークの導入・定着促進ということです。これはテレワーク相談センターによる相談支援などと並びまして、ガイドラインに沿った事業主の取組の推進、それからテレワークを実施する中小企業への助成金についても充実させていこうと考えております。

(2)として、雇用類似の働き方の関係です。契約等のトラブルに関する相談窓口などについて、関係省庁と連携して整備をしていこうと考えております。これも引き続きの実施ということです。(3)は他局分です。

次の 32 ページです。ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる環境づくり、職場づくりです。これは労働基準局ですとか、雇用環境・均等局ということで実施をしていくところですが、このうちの(2)生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業主等の支援ですが、下線を引いておりますが、「働き方改革推進支援センター」を 47 都道府県に設置しておりますけれども、ここのワンストップ相談窓口における相談事業といったものをしっかり実施していこうと思っております。またポータルサイトを現在も設置しておりますけれども、ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供と好事例の紹介などもやっていこうと考えております。

33 ページですが、勤務間インターバル制度の導入促進のところに線を引かせていただいております。助成金の関係は労働基準局ですが、当局におきましては、周知事業について実施しておりますので、来年度もしっかりこれを図っていきたいということで要求させていただいております。それから 33 ページの一番下ですが、長時間労働につながる取引環境の見直しです。大企業・親事業者の働き方改革にともなう下請等中小企業者への「しわ寄せ」防止に向けてということで、従前から 11 月は「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と定めておきまして、中小企業庁等と連携をしまして、しっかり周知啓発をしていきたいと思っております。これも引き続いての実施ということで要求させていただいております。

34 ページです。⑥で、年次有給休暇の取得促進等による休み方改革の推進です。これも周知啓発事業が中心ですけれども、しっかり実施をしていきたいと思っております。

⑦では不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進というものです。これは従前から事業主向けのマニュアルなどを作っておりますけれども、そういったものの周知を実施していきたいと考えております。

少し飛びまして 36 ページになります。(3)同一労働同一賃金の取組の周知・相談支援ということです。御案内のとおり、大企業におきましては、今年の 4 月から施行されており、中小企業については来年からですけれども、これをしっかり施行していくという観点から、「働き方改革推進支援センター」における相談をしっかりとやっていく、あるいは専門家チームによる支援を実施していくといったことを考えております。

その下の(5)非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等ということで、①に下線を引いておりますけれども、処遇改善に取り組んだ事業主に対するキャリアアップ助成金によ

る支援も引き続き実施していこうと考えております。

最後に 37 ページです。4 の総合的なハラスメント対策の推進です。これは職場におけるハラスメントの撲滅の周知の実施であるとか、中小企業へのハラスメント対策の支援。それから従前からやっておりますけれども、個別紛争の処理対策、しっかり実施していこうということです。それからカスタマーハラスメント対策についても、これも引き続き実施をしていこうと思っておりますが、これは従前からの事業を来年度も更に確実に実施をしていこうということで予算要求をさせていただいております。大分端折ってしまいましたけれども、簡単ではございますが、説明は以上です。よろしく願いいたします。

○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、御意見がございましたらお願いいたします。

○井上委員 ありがとうございます。意見・要望ということで発言をさせていただきます。通しの 37 ページの(4)の総合的なハラスメント対策の推進ですけれども、先日の労政審の本審でも労働者側委員から同様の発言をさせていただいておりますが、コロナ禍において、感染者やあるいはいわゆるエッセンシャルワーカーとその家族等に対する差別や誹謗中傷の問題が深刻化しております。そのような中で今回、(4)でカスタマーハラスメント対策の推進のための予算が計上されておりますけれども、一方で第三者である教育実習生が、本人は感染していないにもかかわらず、大学で感染者が出たということで差別的な取扱いを受ける事案が発生しております。今年の 6 月に施行された法は、また第三者に対する望ましい取組も含めて徹底すれば、運用次第では、コロナ禍で起きている差別や誹謗中傷の問題の改善にも大きく寄与するものだと考えております。是非、そのような観点での、本当の意味での総合的なハラスメント対策を推進していただきたいと思っておりますので、よろしく願いしたいと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 杉崎委員、どうぞ。

○杉崎委員 まず、法を周知していく必要性について申し上げます。日本商工会議所が、今年の夏に全国の中小企業約 3,000 社を対象に実施しました調査で、改正女活法の認知度は 19.5%、パワハラ防止法は 45.3%という結果でした。日商でも、これらの法律の周知に努めておりますが、コロナ禍では、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ず、また、今後もこうした状況が続くと思われまます。したがって、厚生労働省におかれましては、オンラインセミナーやメールなどを活用した PR を行い、コロナ禍でも分かりやすく効果的な周知に取り組んでいただきたいと思っております。なお、日商が 9 月に実施しました調査でも、中小企業の景況感は非常に厳しい状況が続いております。こうした中で、再来年の 4 月から 101 人以上 300 人の企業に対して、女性活躍に係る事業主行動計画の策定が義務付けられますし、中小企業に対するパワハラ防止措置も義務付けられますので、中小企業に対する取組支援を強力に展開していただきますよう、よろしく願いいたします。

次に、同一労働同一賃金についてです。日商が 2 月から 3 月にかけて実施しました調査

では、同一労働同一賃金の対応状況について、対応済み、対応のめどがついていると回答した中小企業は 46.7%でした。また、対応に当たっての課題は、50.1%の企業が内容が分かりづらいを挙げておりました。次いで、増加した人件費を価格転嫁できないですとか、非正規社員の処遇改善に充てる原資がないということが多く挙げられております。厚生労働省は、ガイドラインにおいて各種手当に関する原則となる考え方を示しておりますが、退職金、家族手当、住宅手当などは示されておらず、加えて、裁判でしか判断が付かないグレーゾーンが広いことから、いまだに自信を持って準備を進めることができないという声が商工会議所に多く寄せられております。一方で、先週の最高裁判決ですが、今後の対応に当たっての参考になり得るものであるかと思っておりますので、厚生労働省におかれましては、法の内容やキャリアアップ助成金など支援策の一層の周知はもとより、判例を分かりやすくまとめたマニュアル類の作成、さらには、働き方改革推進支援センターでのきめ細かい相談支援を是非、お願いしたいと思っております。

最後に、テレワークについて一言申し上げます。新型コロナの影響で、テレワークの導入は都市部の企業を中心に一気に広がりましたが、導入率は地域によって差が見られます。東京商工会議所が9月に実施した調査では、多くの企業が多岐にわたるメリットを感じている一方で、コミュニケーションが取りづらいたとか、情報セキュリティ対策など多くの課題も挙げられております。特に、導入歴の浅い企業では、労務管理、社員の評価、適した業務の洗い出しに課題を抱えているのが実態です。テレワークは、生産性の向上や両立支援など多くの効果が期待されておりますので、現在行われております検討会での議論に期待いたしますとともに、助成金などの支援策の強化拡充や、テレワーク相談センターでのきめ細かい対応支援を是非、お願いしたいと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 ただいま、お二方から御意見を頂きましたので、いずれも事務局から回答をお願いします。まず、井上委員の御意見、御要望についてお願いします。

○渡辺雇用機会均等課長 雇用機会均等課長の渡辺です。井上委員の御質問、御要望に対してお答えしたいと思います。今年6月に施行された、パワハラを防止するための体制、労働施策総合推進法についての話です。この中では、事業主の措置義務と、そうではない望ましい取組ということで、2つのカテゴリーで運用、施行させてもらっています。第三者からの著しい嫌がらせ等についての取扱い、いわゆるカスタマーハラスメント等について、このコロナ禍において顕在化しているという御指摘を頂いています。相談等がありましたら、労働局で助言、指導もしていますが、さらに、この望ましい取組についてどのようにやっていくかということで今、来年度の予算も含めて検討しております。

足下ですが、運用次第ではということで、実際に第三者に限らず嫌がらせ等が非常にコロナ禍で顕在化していて、これは法違反に当たるのではないかというもの、幾つか明らかになってきているものについては、少し分かりやすい形で周知することも考えていきたいとは思っていますが、今日は御意見として受け止めさせていただきます。

○奥宮分科会長 では、杉崎委員に対してはいかがですか。

○渡辺雇用機会均等課長 1点目の法の周知についてです。改正女性活躍推進法の周知が進んでいないことについて、前回、お答えさせてもらったのですが、我々としても、コロナ禍でも、年度後半はオンラインを使いながら説明会をきっちりやっていきたいと思っています。それと、委託事業で今、中小企業のための個別訪問支援を開始していきまして、こういった事業をする中で、法の周知、趣旨も丁寧に説明していきたいと思っています。

○奥宮分科会長 同一賃金同一労働については。

○前田雇用環境・均等企画官 すみません、同一労働同一賃金につきまして、御指摘ありがとうございます。この法の内容については、分かりにくいという御指摘があるというのは承知しておりまして、今までも、働き方改革推進支援センターなどで周知をしてきましたが、法の趣旨をできるだけ正確に伝えようとする、どうしてもちょっと複雑になってしまうと理解がなかなか難しいかなと思っていたところは事実です。今後、もう少し分かりやすく趣旨を伝える工夫も考えていきたいと思っております。あと、先日出た最高裁判決についても、できるだけ、まず判決の趣旨をどう理解するかというところから始まるかと思いますが、皆様に分かりやすくお伝えするような工夫をしていきたいと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 もう1つ、テレワークの件は。

○宮下在宅労働課長 テレワーク相談センターの件です。通し番号の資料の90ページを御覧ください。来年度は、47都道府県にあります働き方改革推進支援センターとも連携しながら、地域の相談ニーズについて連携していくこと、それから、91ページにあります、テレワーク助成金についても、新規、新たなものとしまして、引き続き中小企業の皆様の導入促進に努めてまいりたいと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。他に御発言ありませんか。よろしいですか。それでは、今日は盛りだくさんでしたが、他に御発言はないようですので。

○中窪委員 ちょっと、ごめんなさい。

○奥宮分科会長 失礼しました。中窪委員、お願いします。

○中窪委員 議題とは関係ないのですが、先ほど私は法令集について申しましたが、机上の文書に、法令集（労働総覧）が必要な場合は事務局にお申し付けくださいと書かれていました。見落としており、失礼しましたということをお知らせしたいと思います。ただ、コロナの時代、ものを受け渡しするのは問題かもしれませんので、先ほど申したファイルにするのを御検討いただければと思います。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。進行方法について、他の委員からも、御意見がありましたら事務局にお伝えいただくようお願いいたします。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、労働者代表の榎原委員、使用者代表の杉崎委員にお願いします。また、次回、第32回労働政策審議会雇用環境・均等分科会は、令和2年10月27日、10時から12時、本

日と同様に厚労省の省議室での開催を予定しております。それでは、皆様、お忙しい中、ありがとうございました。