

第35回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和2年12月24日(木)

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

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

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） 男性の育児休業取得促進等について

（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） 妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱について（諮問）

○奥宮分科会長 おはようございます。ただいまから、第 35 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、尾下委員、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。

はじめに、事務局からタブレット操作等について説明をお願いいたします。

○前田雇用環境・均等企画官 御説明いたします。お手元のタブレットにあります丸いホームボタンを押していただきますと、本日の会議の資料一覧が入ったファイルブラウザー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が開きまして、30 回から 35 回の会議資料及び関係法令の参照条文をまとめたファイルの一覧が出ます。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、35 回のファイルをタッチしていただきますと、本日の資料が出ます。右上に通しページが付いております。

資料は、議事次第から始まりまして、資料 1 から 3-2 と参考資料の 6 種類となっております。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、こちらをタッチしていただきますと、資料一覧が出ます。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 それでは、議事に入ります。1 つ目の議題は「男性の育児休業取得促進等について」です。こちらの議題については、前回までの議論を受け、事務局に「男性の育児休業取得促進等について(案)」という資料を作成いただきました。それでは、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 職業生活両立課長の佐藤です。よろしく願いいたします。お手元の資料 1、通し番号 2 ページを御覧ください。前回、論点という形でお示しをしましたが、これまでの議論を踏まえ、男性の育児休業取得促進策等についての案ということで御用意させていただきました。基本的には、前回お示しした論点に更に書き込むような形で作成させていただきました。

まず、「はじめに」の所ですが、少子高齢化に伴う人口減少の中で、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現というのが重要ですが、実際の育児休業取得率は男女で大きな差が存在しています。そういう中で男性の育児休業取得率は、昨年度は 7.48%と上昇はしているものの、いまだ低い水準です。一方で、育児のための休暇・休業の取得を希望している男性のうち、希望していたけれども取れなかったという割合が約 4 割という状況であって、労働者の休業取得の希望が十分かなっていないという現状があります。

男性が育児休業を取得しない理由としては、業務の都合や職場の雰囲気といったものが挙げられていることから、1 点目は業務ともある程度調整しやすい柔軟で利用しやすい制

度、2点目は育児休業を申しやすい職場環境等の整備といった取組が必要であるということ。また、実際に育児休業を取得した男性の多くが、子の出生直後の時期に取得されておりまして、出産後の妻の心身の回復が必要な時期にそばにいたいですとか、育児に最初から関わりたいといったことから、この時期の取得ニーズが高いと考えられる。そこで、具体的にはその後の育児の入口となる子の出生直後の休業の取得を、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組を設けることで促進するということが考えられるということです。

次に、育児休業等に関し、個別の働きかけ等の取組がある場合は、そうでない場合に比べて、取得した割合が高くなるという一方で、男性は6割以上が企業からの働きかけがなかったと回答している調査結果もありまして、育児休業を取得しやすい環境整備をするためには、事業主による個別の働きかけや環境整備を進めるのが重要ではないかということです。

その次ですが、子供の出生直後の短期間の休業のみではなく、その後の夫婦交代等でのまとまった期間の休業の取得というのも念頭におけば、育児休業自体も分割して取得できるようにすることも必要である。これらに加えて、企業自ら積極的な取組を進めていく環境整備を促進するためには、育児休業の取得率の公表を促すことで、男性の育児休業の取得を進めることも有効である。また、有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件について、無期雇用労働者と異なる要件が設定されておりますが、雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得しやすくしていくということも喫緊の課題であるということで、これまで議論をさせていただいてきた論点1を全て網羅するような形で、課題と対応方針という形で書かせていただいたところです。

こうした取組によって、男性の育児休業の取得を促進することは、男女問わずワーク・ライフ・バランスの取れた働き方ができる職場環境の実現につなげていくということで、女性の雇用継続にも資すると考えられるということです。また、夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高くなっていくというデータですとか、夫の家事・育児時間が長いほど、第二子以降の出生割合が高くなっているというデータも存在します。男性が子の出生直後に休業を取得して、主体的に育児・家事に関わり、その後の育児・家事分担につなげるということは、女性の雇用継続や、夫婦が希望する数の子を持つということにも資すると考えられるということで、こうした状況を受けて、令和2年5月に閣議決定されました「少子化社会対策大綱」では、「労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・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みの検討など、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する」ですとか、「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」といった内容が盛り込まれています。当分科会では、これらの問題意識の下、本年9月以降、男性の育児休業取得促進策等について議論を行ったところであり、その結果以下のとおりであるので報告する。この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備も含め所要の措

置を講ずることが適当であると考えたと書かせていただいています。

次から具体的な中身についてですが、まず大きな1つ目、男性の育児休業の取得促進策について、その中で(1)として、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す。

まず、制度の必要性ですが、柔軟で利用しやすい制度として、実際に男性の取得ニーズの高い子の出生直後の時期について、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設けることが適当である。新制度はその後の育児への入口と位置付けまして、父親学級の推進などにより、親となる準備の後押しなども行いながら、子の出生直後という重要な時期の休業の取得を促進することで、育児の大変さや喜びを実感していただき、その後の長い育児参画につながると考えられる。

対象として、主に男性が念頭におかれている仕組みになるわけですが、これは特に男性の取得の進んでいない現状を踏まえ、ポジティブ・アクションの考え方等に沿ったものとして設けることが適当である。これは、一定の範囲で特別な枠組みを設けることにより、男性の育児休業の取得を促進するための特別な措置であり、男性の育児休業の取得が高水準になり、この仕組みがなくても、その水準を保つことができるようになった場合には見直されるべきものですし、新制度ですとか、個別の働きかけ、環境整備等によって、男性の育児休業の取得が進むことになれば、女性の雇用継続や、男女間の育児・家事分担の偏りの是正にも資すると考えております。なお、現行の育児休業と同様、労働者の申出により取得できる権利とすることが適当であると考えさせていただきます。

続きまして、対象期間と取得可能日数等についてです。まず、対象期間につきましては、現在育児休業をしている男性の半数近くが子の出生後8週以内に取得していること、出産した女性労働者の産後休業は産後8週であることを踏まえ、子の出生後8週とすることが適当である。また、取得可能日数については、年次有給休暇が年間最長20労働日であること等を参考に、4週間、28日とすることが適当である。なお、各企業の既存の育児目的のための休暇(法定の休暇を除く)が、新制度の取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて4週間の取得が確保されればよいということです。

要件、手続についてです。まず、申出期限につきましては、現行の育児休業は1か月前申出となっておりますが、原則2週間前までとすることが適当である。ただし、職場環境の整備などについて、今回の改正により求められる義務を上回るような取組を実施することを、過半数組合又は過半数代表の労使協定で定めている事業所は、現行の育児休業と同様、1か月前までとしてよいとすることが適当であるとさせていただきます。

なお、労使協定の義務を上回るような取組について前回御質問がありましたので、より詳しく書かせていただいておりますが、労使協定で定める事項としては、1点目が新制度や育児休業の取得率や取得期間に関する目標、方針を事業主が示すことになっているということ、2点目が休業開始予定日の1か月前までに申出が円滑に行われるようにするための職場環境の整備、業務の調整、労働者の配置、その他の措置を行っていらっしゃるとい

うことです。ここについては、環境整備の措置義務を上回る措置として行っていただくという意味で、後ろのほうでまた御説明しますが、職場環境の整備の措置義務は、複数の選択肢の中から1つ選んでやっていただくというのが最低限の義務です。それを超えて複数選択肢の中からやっていただくということであれば、上回る取組を行っているということに、少なくともそこは該当するということかと思っております。また、たとえ1点だけでも義務を上回って行うという場合はあり得ますが、そこについては、具体的に個々の義務がどの程度行えば義務を履行したことになるのかというのを、省令や指針のところで御議論いただくこととなりますので、そこが明らかになった段階で、この部分は明らかになってくるということかと思っております。

3点目ですが、労働者への休業の取得の個別の働きかけを行うだけでなく、具体的な取得意向の個別把握まで行うということです。なお、出生が予定より早まった場合などについては、現行の育児休業と同様、1週間前までの申出とすることが適当であると考えています。また、円滑な休業の取得のためには、事業主は労働者が申出期限にかかわらず早目に申出しやすいよう工夫することと、労働者も早目に申出することが望ましいというのを、指針で示すことが適当であると書かせていただいております。

最後に新制度については、分割取得する場合は、初めにまとめて申し出ることが適当ということも書かせていただいております。

次に、分割の場合です。分割して2回取得可能とすることが適当であるということです。また撤回した場合ですが、現行は撤回したら再度の申出が原則できないということになっておりますが、分割して2回取得可能とすることを踏まえ、一度撤回したらその1回分については次の申出ができないとするということが適当と考えております。

次に、休業中の就労についてです。出生後8週以内というのは、女性の産後休業期間中ですので、労働者本人以外にも育児をすることができる方が存在する場合があります。このため、労働者の意に反したものとならないことを担保した上で、更に労働者個人の意向も踏まえた上で、事業主の必要に応じ、事前に調整した上で、就労を認めることが適当というふうにさせていただいております。

具体的にはとして、更に細かく書かせていただいておりますが、まずは労働者の意に反したものとならない仕組みとするために、過半数組合又は過半数代表との労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主の合意した範囲内でのみ可能とするとともに、就労可能日数については上限(休業期間の労働日の半分)を設けることが適当であるとさせていただいております。

また、具体的な流れについては以下のとおりということで、まずは労使協定を締結していただき、労働者が就労してもよい場合は、まずは労働者側から事業主に就労してもよい条件を申し出ていただき、事業主は就労させたい場合には、労働者が申し出た条件の範囲内で就労報告日と時間を労働者に提示していただきます。労働者がそれに同意した範囲内で就労させることができるというような流れにさせていただければと思っております。

対象労働者、休業開始日及び終了日の変更については、現行の育児休業と同様の考え方で設定と書かせていただいております。以上が(1)の新制度についての御説明です。

続きまして、(2)本人又は配偶者が妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の働きかけと環境整備についてです。まず、制度の必要性ですが、職場の雰囲気、制度の不知等を理由として、育児休業の申出をしないことを防ぐために、育児休業が取りやすい職場環境の整備ですとか、子が生まれる労働者に対する個別の働きかけを行うことが適当であるとさせていただいております。環境整備についてですが、新制度及び現行の育児休業を取得しやすい職場環境の整備の措置を事業主に義務付けることが適当である。職場環境の整備の具体的な内容としては、中小企業にも配慮し、研修、相談窓口の設置、制度や取得事例の情報提供などの複数の選択肢からいずれかを選択することが適当とさせていただいております。また、環境整備に当たり、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者であっても、希望する期間を取得できるよう、事業主が配慮することを指針において示すことが適当と書かせていただいております。

次が労働者への個別の働きかけについてです。本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対し、個別に周知して、取得の働きかけを事業主に義務付けることが適当とさせていただいております。具体的には、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は、その労働者に対し新しい制度や現行の育児休業制度を周知するための措置と、これらの制度の取得意向を確認するために必要な措置、2つ義務付けるということが適当であるということです。個別労働者への周知の方法としては、中小企業にも配慮し、面談での制度の説明、書面等での制度の情報提供等、複数の選択肢からいずれかを選択することが適当である。また、取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知や意向確認を認めないこと、また、事業主から意向確認のための働きかけを行えばよいことなどを指針において示すことが適当であるということです。

最後に、これまでになかった、本人若しくは配偶者が妊娠、出産しましたという申出をするというのが新たにできますので、この申出をしたことを理由とする不利益取扱いの禁止というのにも必要になってくるということです。以上が、(2)の個別の働きかけと環境整備についてです。

次が(3)、育児休業の分割取得等ということです。ここについては、制度の必要性の文章にもありますが、出生直後の時期に限らず、その後も継続して夫婦とともに育児を担うためには、夫婦交代で育児休業を取得しやすくする等の観点から、現行の育児休業についても分割を可能とすることが適当ということです。分割の回数ですが、分割して2回取得可能とすることが適当と書かせていただいております。撤回についても、先ほどと同様、一度撤回したらその分ができないということです。

また、1歳以降の延長の場合の取扱いについてですが、延長した場合の育児休業の開始日が、現在、各期間の初日に限定されておりますので、現行制度では各期間の開始時点からでしか夫婦交代ができないという仕組みになっておりますが、この開始日を柔軟化する

ことで、各期間途中でも夫婦交代を可能とすることが適当である。また、1歳以降の場合には、第2子以降の子の産休によって育児休業が終了した場合に、仮に死産となった場合等の特別な事情があるときについても、再取得の規定がないということに現在はなっておりますので、ここについて再取得の規定を設けることが適当と考えています。以上が(3)の分割取得等についてです。

(4)です。育児休業取得率の公表の促進についてです。公表の促進のあり方等として、育児休業等の取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率を公表していることを、くるみんの認定基準とすることが適当である。これに加えて、大企業に育児休業等の取得率又は育児休業等及び育児目的休暇の取得率の公表を義務付けることが適当である。対象となる大企業の範囲については、少子化社会対策大綱等の閣議決定文を参考に、従業員1,001人以上の企業を対象とすることが適当であるとさせていただいております。

認定基準の見直しについてもこれまで御議論いただいております。認定基準の見直しについてですが、プラチナくるみんについては、男性の育児休業等の取得率について、現行の13%を30%に、育児休業等・育児目的休暇の取得率については30%かつ1人以上というものについて、50%以上かつ1人以上へ引き上げることが適当ということです。また、出産した女性労働者及び出産予定だったが退職した労働者のうち、1歳時点の在職者の割合、要は継続就業率が55%以上というものについては、政府目標を踏まえて70%以上とすることが適当であるということです。

前回、尾下委員から御発言がありましたが、プラチナくるみんについては、認定基準の同じ項目について、2回連続で基準を満たさなかった場合には取消しの対象となるというのが現行の仕組みですが、今回の基準の引上げに伴い、施行から1年の間は、基準を満たさなくても取消しに該当したとはカウントしないとさせていただくことが適当であるとしています。

続きまして、くるみんの基準についてです。くるみんにつきましては、男性の育休等取得率について、現行の7%以上を10%以上に、育休等・育児目的休暇取得率は、現行の15%以上かつ1人以上につきまして、20%以上かつ1人以上へ引き上げることが適当である。また、新たなくるみんとして、プラチナとくるみんの認定基準の引上げの場合には、現行のくるみんの基準を参考として、3つ目の新たな類型、仮称としてトライくるみんと付けさせていただいておりますが、これを創設することが適当と書かせていただいております。

最後に、その他で2点あります。まず、有期雇用労働者の育児・介護休業取得促進についてということで、雇用形態にかかわらず、育児・介護休業を取得しやすくなるよう、引き続き雇用された期間が1年以上という取得前の要件につきまして、無期雇用労働者と同様の取扱いとすることが適当であるということです。

中小企業への支援は、前回(1)で書かせていただきましたが、全体にということです。こちらに持ってまいりました。中小企業への支援として、特に中小企業においては育休取得に伴う代替要員の確保等の負担が大きいことから、派遣等による代替要員の確保や

業務体制の整備等に関する事業主の取組への支援、ハローワークにおける代替要員確保のための求人に対する積極的な支援を行うことが適当であるということです。また、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の働きかけや環境整備に当たっては、様々な周知をしていただくということが出てきますが、中小企業でも円滑に実施することができるよう、分かりやすく活用しやすいポスター、リーフレット、パンフレット等の周知や環境整備に関する資料を国が提供することが適当と書かせていただいています。長くなりましたが、私からの説明は以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明全般について、どの項目でも結構ですので、労使から御意見をお願いいたします。杉崎委員、どうぞ。

○杉崎委員 (1)の新制度について、まずは申し上げたいと思います。前回の会議での検討を踏まえまして素案が示されておりますが、申出期限や、制度自体の複雑さ、中小企業における人員配置上の問題、現場負担などを考慮しますと厳しいという印象には変わりございません。しかしながら、これまでの議論を踏まえた上で、この素案が示されておりますので、これに沿った意見を申し上げたいと思います。

まず、新制度の位置付けについては、資料にも記載のとおり、ポジティブ・アクションの考え方に沿った特別の措置として設けるべきであると考えます。また、仮に今回、新制度が創設されますと、対象労働者にとって新制度と既存の育児休業の2つの制度が併存することになり、かつ、新制度は内容や要件が複雑です。したがって、新制度が有効に活用されるためには、分かりやすく周知していくことや、分かりやすいネーミングを考えることが重要になるかと思えます。

なお、独自の休暇制度を整備している企業も相応にあることを踏まえまして、素案に記載のとおり、会社独自の休暇制度を利用した際には、新制度により休業したものとみなす制度とすることは妥当だと思えます。

次に、申出期限についてですが、原則2週間前とのことですけれども、労務管理や代替要員の確保等の人員配置上の問題を勘案しますと、企業実務上、こちらも非常に厳しいことから、1か月前まででよいとする要件である労使協定での規定事項に関しましては、分かりやすく、丁寧に周知していただくことが不可欠であると考えます。

また、企業負担を考慮しますと、休業の円滑な取得には労働者が早めに申出ることが望ましい旨を、指針等で明記していただきたいと思えます。加えまして、分割取得をする場合は、初めにまとめて申出ることが適当との記載については、正にそのとおりであると思えます。

次に、休業中の就労については、育児休業に専念し、男性が家事・育児をしっかりと担っていくことが重要である一方で、深刻な人手不足の中でマンパワーに乏しい中小企業にとっては、事業の円滑な継続に資する方策になり得ること、また、こうした制度を導入することによって、対象となる労働者が休業を取得しやすくなる効果も見込めることから、企業の手続面の負担軽減も考慮した上で、労使協定など、一定の要件のもとで導入をして、

労使双方がうまく運用していくことが適当なのではないかと考えます。また仮に、休業中の就労を制度化するならば、労使協定で規定すべき要件を分かりやすく、丁寧に周知していくことに加え、労働者が就労してもよい場合については、事業主にその条件を早めに申出ることが望ましい旨も指針等で明記していただきたいと思います。

なお、育児休業給付の取扱いについて述べたいと思います。こちらは、主に雇用保険部会で議論すべきこととは思いますが、この新制度を取得した場合には、育児休業給付の対象とすること、また、新制度と現行制度の両方を取得する場合については、現行の67%の給付期間は通算することが、政策的には自然なことではないかと考えます。

また、育児休業給付率に関しては、昨年末に策定された雇用保険部会報告に、当面、現行の雇用保険料のうち1,000分の4相当とすべきということが明記されていることや、我が国の育児休業給付率は、既に諸外国と比べても相当程度高い水準にあることを踏まえますと、育児休業給付率は現行水準を維持すべきであると考えます。以上が、新制度についての意見ですが、(2)の既存制度に関しては、また後ほど発言させていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 ほかにありませんか。井上委員、どうぞ。

○井上委員 通しページの2ページ目で、最後のマルの最後の行の所ですが、「女性の雇用継続にも資すると考えられる」について意見を述べさせていただきます。今回までの議論あるいは資料を振り返ると、当初は「女性の雇用継続等の観点から」とあったのが、「男女労働者の雇用継続の観点から」となり、そのことについては、この審議会の中で公労使で全く異論がなかったと認識しています。ただ、この間のやり取りの流れの中で、何かいつの間にか男性に取得させることが目的化したような流れになってしまったと感じていまして、結果、今回のこの表現、後付け的な表現になったと受け止めています。

今一度、事務局に確認をさせていただきたいのですけれども、今回の新制度は、あくまでも育児休業の1つの形態であって、現行の育児・介護休業法の就労継続、雇用継続という目的に沿ったものということでのよいのかどうか。ここは明確にしておきたいと思いますので、事務局から回答を頂ければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 事務局、お願いいたします。

○佐藤職業生活両立課長 ありがとうございます。杉崎委員、井上委員から、それぞれお話を頂きました。杉崎委員から、周知等々について、分かりやすいネーミングですとか、ちゃんとした資料というものが重要という御指摘を頂いておりまして、そこはしっかりやりたいと思っております。

また、休業中の就労で、正に労働者側が条件を申出るところ、早めにとということの御意見を頂きました。ここについては、これまで余り議論されていないかと思しますので、指針の策定の際に、労使の中で改めて御議論いただければと思っております。

あと、雇用保険については、皆様御存じのとおり、正に雇用保険部会で御議論いただくというように考えておりますけれども、先ほどの井上委員からの御質問にも関わりますが、

今回の新制度は育児休業の種類の一つとして位置付けると考えておりました、育児休業を取得する労働者の雇用の継続というのが目的であるかと思っております。そういうことに照らして、雇用保険部会のほうで給付を出すのが適当かどうかということをお議論いただければと考えているところです。私からの御説明は以上でございます。

○奥宮分科会長 ほかに御発言はありますか。山崎委員、どうぞ。

○山崎委員 私からは、2 ページの子の出生直後の休業の取得を促進する枠組みの制度の必要について御要望を申し上げます。今ほど新制度という言葉が出てきておりますが、この間のマスコミの報道等を見ていると、父親の産休とか、男性産休という言葉が結構飛び交っているように思います。この中では、そのような議論はしていないのではないかと思います。育休と産休では、目的も根拠法も給付の財源も明確に異なるわけです。したがって、新制度はあくまでも育児休業の一つの形態ということですので、正しい理解が広がるような名称でなければなりませんし、この件については厚生労働省としても責任を持って周知に努めていただきたいと思いますと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 事務局からお願いします。

○佐藤職業生活両立課長 御指摘ありがとうございます。先ほども申し上げましたけれども、新制度もあくまで育児休業の一つの類型という形になって、育児休業法の中で位置付けるということになろうかと思っております。

一方で、通称については、いかに分かりやすくということをお考えなければいけないという中で、今までいろいろなところで「産休」という言葉も出てきました。これは多分、特に8週以内ということをお捉えて、そこを分かりやすくということかと思っておりますが、どのような通称にするかということも含めまして、この議論の中でも、また皆様にも御相談しながら決めてまいりたいと考えております。

○奥宮分科会長 ほかに御発言はありますか。杉崎委員、どうぞ。

○杉崎委員 新制度以外について意見を申し上げたいと思います。妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知、環境整備に関してですが、これは前回も申し上げましたけれども、休業を取得しやすい職場環境の整備に係る措置、労働者への個別の働きかけを事業主に対して義務付けるのであれば、中小企業への負担を考慮し、できるだけ多くの選択肢を示していくということが不可欠であるかと思っております。

加えまして、労働規制の強化、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ことが十分に予見できることから、行政指導や企業名公表等の履行確保措置を講じるのであれば、厚生労働省は、時間外労働の上限規制と同様に、中小企業の実態を十分に配慮した運用をしていただきたいと思います。

次に、育児休業取得率の公表について申し上げます。仮に大企業に育児休業の取得率の公表を義務付けるということであれば、対象となる大企業の範囲を従業員1,001人以上の企業とすることは妥当であると思っております。また、中小企業における取組が進むよう、現行

の基準を参考にしたくるみんの3つ目の新たな類型を創設することについては是非実行していただきたいと思ひますし、創設された際には、広く周知していただき、利用を促進していただきたいと思ひます。

次に、中小企業への支援についてです。代替要員の確保等に関する事業主の取組への支援とか、ハローワークにおける積極的な支援、更には申出をした労働者に対する個別の働きかけや環境整備に当たり、活用できるポスター・パンフレット類等を提供する旨を記載していただいております。また、新制度のみならず、全体を通じた措置として位置付けていただいているということについて、感謝を申し上げたいと思ひます。

中小企業は、専任の人事労務担当者がいないケースが多く、労務管理や代替要員の確保等の人員配置上の問題、また、手続面の負担が大きいこと、雇用の7割は中小企業が担っているということからすると、新制度をはじめとした今回の一連の措置が有効に機能するためには、強力な支援策を講じていただくことが極めて重要であります。中小企業への支援策に関しては、早期に具現化をしていただくこととともに、その後も中小企業の声、意見を踏まえて、継続的に強化、拡充に務めていただきたいと思ひます。

また、施行時期については、ほかの労働関係法令の施行が立て続けに予定されていることとか、企業負担の増加を踏まえ、十分な準備期間を確保していただくことが不可欠であると思ひます。中小企業への配慮の一環として、施行時期については慎重に検討していただけますよう、よろしくお願ひいたします。以上です。

○奥宮分科会長 事務局からお願ひします。

○佐藤職業生活両立課長 ありがとうございます。まず、周知について多くの選択肢をとる御意見については、選択肢は実際どれをそろえるかと、また法律が通った後の省令指針等で決めていくことになると思ひますので、そこでまたいろいろと御相談させていただければと思っております。

また、仮に法令違反になった場合の公表等の履行確保措置ということですが、いきなり公表ではなくて、まずは勧告等をさせていただいてということになっております。その辺は基準法の体系とは違って、もともと丁寧にやるというスタイルではありますが、一番重要なことは企業に御理解いただいて、しっかりと制度をやっていただくということだと思ひますので、そういう形でしっかりと指導等をさせていただくということかと思っております。

また、支援策については、皆様と御相談しながらどのようなものが効果的かということを中心に考えながらやっていきたいと思っておりますし、施行時期については、御指摘いただいたことも踏まえ、次回ですとか、法案要綱の中でお示ししてまいりたいと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 山中委員、どうぞ。

○山中委員 新たな枠組みの通し番号の4ページ目、対象期間、取得可能日数について確認させていただきたいのですが、この文章の2つ目のポツの最後のほうに、「各企業の既

存の育児目的のための休暇が、新制度の取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて4週間の取得が確保されればよい」とあります。前回もやり取りをさせていただきましたが、少々細かくなりますが、追加で3点ほど確認させていただきたいと思っています。

まず1点目は、企業側が1週間の独自休暇を実施している場合ですが、申出期限について、特に設けていない又は前日や当日でも可能という場合については、新制度の要件は満たされないという判断でいかどうかということです。

2点目は、その場合、新制度に組み込むために、申出期限を2週間前までに、その制度自体を変更するという事の実施については、不利益変更にあたらないかどうかということを確認させていただきたいと思います。

3点目として、その独自休暇が100%の有給休暇だった場合ですが、それを新制度に組み込むと同時に、その有給を外して育休の67%給付金の対象とした場合、あるいは1週間の100%の有給は残しつつ、残りの3週間の新制度の期間を通じまして、全体で80%の上限の調整が入った場合について、不利益変更にあたらないかどうか、以上、3点を確認させていただきたいと思います。

○佐藤職業生活両立課長 まず、1点目、2点目ですが、基本的に企業側の1週間独自休暇が前日でもよいということであれば、2週間前の申出というのを、それを超えて、より直前でもよいということですので、この時点で満たしているということになるかと思っております。ですので、2点目のことは、1点目で満たしていますということかと思っています。

3点目は、現在1週間で100%有給にされているのを無給にするということであれば、正に労使で話し合ってくださいということかと思っています。そこを変えずに、その後のところの給付について、出るようになって調整されるということですが、もし、そうなった場合でも、1週間分100%の給料が出るというのは変わらないということですので、調整は給付側のほうでされますので、そこについては、何ら労働条件の変更には該当しないということかと思っています。

○奥宮分科会長 山中委員、よろしいですか。

○山中委員 今までの制度が、申出期限を特に2週間前までとか設けていない場合で、新制度に組み込んだときに、その制度がそのままでもOKということですか。

○佐藤職業生活両立課長 はい。既に上回っておりますので、それは要件を満たしているということになります。

○山中委員 ということは、新制度の中にその制度が入った場合に、労働者は2週間前の申出期限をしなくていいということですかよね。

○佐藤職業生活両立課長 はい。

○山中委員 要は、新制度の中でも直前に取りますと言ってもOKということでしょうか。

○佐藤職業生活両立課長 はい、おっしゃるとおりです。あくまで新制度の立て付けは、

最低限企業に守っていただくということのラインですので、新制度を企業で独自で行われる場合、その新制度自体、直前の申出でもいいという立て付けも、企業としては可能ということになっておりますので、あくまで最低2週間というのを上回っていただければいいということになっております。

○奥宮分科会長 鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 今回、事務局からお示しいただいた案の中で、例えばプラチナくるみんの猶予措置を設けていただくとか、また休業中の就労について乱用にならないよう、前回、使用者側から休業期間の労働日の上限を設けていただきたいということについて申し上げたことも御反映いただいたりですとか、あるいは休業中の就労について、改めてポジティブ・アクションの考え方に沿ったものとして、男性の育児休業取得率が女性の取得率と同等となるまでの特別な措置というような位置付けを、より分かりやすくしていただいたということで感謝したいと思います。

幾つか質問をさせていただきたいと思います。1つ目は、3ページ目の上の要件・手続きの申出期限の所ですが、※印の労使協定で定める事項の3つ目に「労働者へ休業取得の個別の働きかけを行うだけでなく、具体的な取得意向の個別の把握まで行うこと」と書かれています。労働者の中には、いろいろな理由から回答されないという方もいらっしゃると思いますけれども、そうしたときの対応を含めて、特に後半の「個別の把握まで行う」ということが、企業はどこまでやれば行うことになるのかということについて質問をさせていただきたいと思います。

2つ目は、5ページ目の下のほうの公表についてです。大企業の公表義務とか、あるいは各種認定制度の認定基準におきまして、男性の育児休業等の取得率についての記載があります。ここの「育児休業等」と書いてある所ですが、この中には男性に対する新しい制度、それから新しい制度として要件を満たす育児目的の企業独自の休暇も、4週間の限りで含まれているかどうかについて確認をさせていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 事務局からお願いします。

○佐藤職業生活両立課長 ありがとうございます。まず、3ページ目の個別の働きかけについてですが、(2)の意向把握の措置というのは、最初1回何らかその意向を確認するための措置を取っていただくというのが最低限の義務と考えております。こちらのほうの取得意向の個別の把握まで行うことというのは、更にそれを超えていただくという意味では、最初の意向確認のための措置を取っていただいた後に、返事がないような場合について、リマインドを少なくとも1回は行っていただく必要があると考えております。そこで、まだ決められないとか、まだ答えられないという方については、未定というような形で把握をしていただくということかと思っております。

2点目、くるみん等の育児休業等ということですが、ここについては御指摘のとおり、新制度も含めてということですが、新制度も育児休業の一種として位置付けるということになろうかと思っております。

○奥宮分科会長 鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 確認ですけれども、企業独自のものも要件を満たせば、この新制度ということに含まれることから、この「等」に含まれるということによろしいでしょうか。

○佐藤職業生活両立課長 おっしゃるとおりです。

○鈴木委員 ありがとうございます。

○奥宮分科会長 山崎委員、どうぞ。

○山崎委員 私からは、3 ページの対象期間取得可能日数について、確認かたがた御要望を申し上げます。過去の回で示された資料の中では、男性が育児休業制度を利用しなかった理由のトップの中に、収入を減らしたくなかったからというのがあったと記憶しています。先ほど来話に出ています 100%有給の独自休暇があって、それが新制度に組み込まれるとなると、私は理解不足なのですが、そうなった場合はどうなるのかということ、是非混乱しないように課題として十分な周知を要望させていただきます。

○奥宮分科会長 事務局はいかがですか。よろしいですか、今ので。ほかに御発言はありますか。武石委員、どうぞ。

○武石委員 制度については、議論を踏まえてきちんと分かりやすくなったと思います。表現ぶりで、直してくださいというより、気になっているので言っておきたい点があります。4ページの個別の働きかけの2つ目のマルの後半部分になります。ここは(2)なので、男女共通部分です。より積極的に働きかけをしていくというところで、制度の趣旨、対応についての必要性というのはよく分かります。この2つ目のマルの後半ですが、「環境整備に当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が」という文章で、労働者が希望する期間を取得できるように配慮するという趣旨だと思いますが、「短期はもとより1か月以上の長期の」という言葉が、わざわざ必要かなということが気になっています。特に「1か月以上の長期」となっていますが、ここは男女共通のところなのですけれども、1か月以上で長期と言っているかどうかという辺りが非常に気になっています。わざわざ「短期」とか、「1か月以上の」と言わなくても、「労働者が希望する期間を確実に取得できるように」ということで済むのではないかと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 事務局から。

○佐藤職業生活両立課長 御指摘ありがとうございます。ここの点については、まず男女共通の部分であるというのは先生の御指摘のとおりです。一方で、議論の中で、今回新制度ができることで、男性の取得がそこにとどまらないようにという御指摘等々ありまして、男性の取得8週の間4週間ということもあります。そうしたことも含めて、あとはやはり、特に1か月を超えてくると、男性についてですけれども、希望どおり取れないという人が増えてくるということも踏まえまして、このような記載とさせていただければと考えております。

○奥宮分科会長 ほかに御発言はありますか。権丈委員、どうぞ。

○権丈委員 育児休業期間について少し気になっております。「はじめに」で、「実際の育児休業取得率は、男女で大きな差が存在する」として、問題意識を述べています。今回は、まずは取得率に注目しようということで、くるみん・プラチナくるみんの認定基準の見直しでも、そこを中心にするということだったと思います。ただし、やはり育児休業の取得期間の男女差が大きいということは、現状の認識として触れておくべきではないかと考えております。

参考資料 45 ページ、通し番号の 58 ページに男女の取得率があつて、46 ページ、通し番号 59 ページには男性の取得期間があるのですが、ここでの資料では女性の取得期間を入れていないのです。今回は、男性の取得率を焦点を当てるということは理解するのですが、やはり現状のしっかりした把握は必要だと思います。

そして、男性の取得期間をみると、最近は少し伸びてきているけれど 7 割が 2 週間以内であるということです。その一方、女性では 4 割近くが 1 年以上取得していて、育児休業期間は延長傾向にあるということです。男女ともに安心して、ゆっくり休業できるということは非常に大切なので、女性についてはそれができてきているということはよいことだといえます。他方で、保育所に入れぬ等の事情によって不本意に長くなっている方もいらっしゃるということもあります。今回、以前よりも柔軟に分割取得もでき、夫婦交代での取得もしやすくなりますので、女性が希望する形で育児休業を利用し早期に職場復帰できる可能性も高まるということもありますので、やはりこの点も我々は考えてきたと思っています。

関連して、育児休業期間の不本意な延長については、保育サービスの整備、全世代型社会保障改革の方針でも保育の受皿整備が入っていましたので、この辺りも今後忘れずに取り組んでほしい、認識しておいてほしいと考えております。

○奥宮分科会長 事務局からお願いします。

○佐藤職業生活両立課長 権丈先生が御指摘のとおり、取得率だけではなくて、取得期間についても差があるというのは事実です。今回、基本的に率のほうを中心とした制度については、いろいろと御議論を頂いてきたということで、期間については、先ほど武石先生から御指摘があつた部分で、指針等ということではあります。そういうこともありますので、現状認識のところ、その後ろでどの程度を書くのかということも踏まえて、次回に向けて御相談をさせていただければと思っております。

○奥宮分科会長 ほかにありますか。川岸委員、どうぞ。

○川岸委員 私からは、労務管理システムを改修する必要性や施行時期について意見を申し上げます。時間外労働の上限規制や、年次有給休暇の取得義務化が施行されまして、更に来年 1 月からは、子の看護休暇、介護休暇の時間単位の取得が施行されます。これらの法改正に伴いまして、その都度、現場では労務管理システムを改修する必要がありまして、そのシステム改修に当たりまして、企業としては多額のコストと手間が発生しております。また、システム改修の需給の関係もあり、改修に当たりましては、数箇月待ちであるとい

った声も聞かれておりまして、実際にはかなりの時間を要しているというのが現状でございます。

仮に、新制度が導入されますと、申出をした労働者は、新制度と既存の育児休業の両方が対象となって、新制度は休業中の就労や企業独自の休暇制度も対象期間に含めることができるという旨が示されておりまして、ここに更には既存の育児休業の分割や、1歳以降の延長の場合の夫婦の交代ということも提示されておりましてことなどから、かなり複雑なシステム改修を要すると思われまします。したがって、社内における周知や労使協定の締結はもとより、システム改修を円滑に行うためにも、新しい制度の内容や既存の育児休業の変更点につきましては、詳細に至るまでできるだけ速やかに確定していただくとともに、幅広く周知していく必要があると考えております。

また、施行時期につきましては、こうした事情に配慮していただき、十分な準備期間を確保していただきたいと思っております。

なお、助成措置など、システム改修に対する支援策についても、是非とも検討していただきたいと思っております。以上です。

○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 ありがとうございます。システム改修にやはりどうしても時間とコストが掛かるという御意見を頂きました。時間が掛かるということについては、正に制度の内容を速やかに確定するという事とか、その内容は分かりやすく周知をするということと、あとは施行日についても、頂きました御意見等々を踏まえまして、これからまた御相談をさせていただきたいと思っております。

システム改修に対する助成措置のようなものというのは、なかなか義務に対応していただく部分ということで、正面から助成をするというのが難しい状況ではあるかとは思いますが、少なくともどのようなことができるか、時間的に余裕を持つということとか、あとは、早めにその内容を分かりやすく周知するとか、そういったことを含めて、少しでも多くの企業に対応いただけるように、我々としても努力してまいりたいと考えております。

○奥宮分科会長 鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 ただいま川岸委員から御指摘のありましたシステム改修の困難さ、それから施行のタイミングについて、私からも重なる部分があるかと思っておりますが、お話をさせていただきたいと思っております。

新しい制度というのは、現行の育児休業と同時には取得できないわけですが、併存する仕組みであります。この点だけ取っても、かなり制度自体が複雑な部類の見直しということが言えるかと思っております。取り分け、8週間の中で、累積して4週間に達するかどうかということ、これは個別の申出をされた方ごとに管理をするという必要性があります。また、通常の育児休業の管理も、別途行わなければいけないということもありますし、さらに新しい制度、私どもから御要望させていただいた点ではありますけれども、育児目

的の企業独自の休暇もカウントとして認められるという、こういった対応をするためのシステム改修というのは相当複雑で簡単ではなく、そのため相当な時間を要するという声を、企業の担当者から多く聞いているところです。

今回の御提案は幾つか措置というものがありますが、例えば環境整備義務とか、個別周知義務などの施行というのとはともかくとして、システム改修が必要な分割取得に関わる部分の施行時期については、特段の御配慮をお願いできればと思う次第でございます。以上です。

○佐藤職業生活両立課長 すみません、繰り返しになりますが、御指摘を頂いた意見等々を踏まえまして、今後また御相談させていただきたいと思っております。

○奥宮分科会長 中澤委員、どうぞ。

○中澤委員 直接内容に関連するものではないのですが、幾つか気が付いた点を申し上げたいと思います。新制度については、補足説明によって現行のパパ休暇制度自体が廃止になるというのは理解しているのですが、報告にもこの辺の記載というものが必要なのではないかと考えております。

1歳以降の延長の場合の取扱いということが書かれておりますけれども、これについては保育所への入園困難ということが前提になっていると理解しておりますが、その辺の記述も報告に追加されるべきではないかと考えております。

それから、言葉尻を捉えて恐縮ですが、雇用継続というのと継続就業という言葉が混在しております。意味合いとしては若干違うものだというように理解しており、その辺の統一も図っていただければと思います。

対象期間、取得可能日数等の最後のほうの流れですが、「当該休暇の日数も含めて4週間の取得が確保されればよい」という言い切りの形になってはいますが、提言であるならば「されることが適当」といった表現にとどめるべきであろうと考えます。それから、その次に、要件・手続きの申出期限の中に「今回の改正」と書いてありますが、「改正」はあくまでも次のステップの段階での話ですので、これは「今回の見直しにより」というような表現にトーンを落としておくべきではないかと考えている次第です。

○奥宮分科会長 事務局からお願いします。

○佐藤職業生活両立課長 ありがとうございます。パパ休暇については見直した結果、今回の新制度ですとか、育児休業の分割ということになっていったということかと思っております。書きぶりについては、また御相談させていただきたいと思います。

その他についても、御指摘を頂きましてありがとうございます。表現が適正か等については、また事務局で整理して御相談させていただければと思っております。

○奥宮分科会長 ほかに御発言はありますか。杉崎委員、どうぞ。

○杉崎委員 中小企業への支援についてですが、先ほど来、新制度の複雑さ、また既存の制度についても分割ができるようにする、夫婦で交代ができるような制度にするといった案が示されていることを踏まえて、システム改修の困難さについての意見が使用者側から

出されたところでは。

これは企業の現場での取組や作業に関してなのですが、仮に新制度が具現化、実現されるとするならば、社内のいろいろな規程類を見直して変更することや、労使協定締結に向けた作業が必要になります。また、システム改修に向けた作業が必要になります。もちろん、社内の従業員、管理監督者を含めた制度周知も必要になるということで、やるべきことは実に多岐に渡ります。

以前、私は新制度が具現化された際には、分かりやすいパンフレットを作ってほしいと申し上げまして、そういったことについては既にやっていただける意向が示されているわけですが、企業でやるべき作業、取組というのは、非常に多岐に渡ります。したがって、先ほどから申し上げておりますが、システム改修に要する時間を考慮し、施行時期については、是非御配慮いただきたいと思います。やることが多岐に渡る一方で、中小企業は人事労務の専任の担当者がいない企業が多いということなど、マンパワーの問題もありますし、ノウハウの問題もあります。

最後に、来年の4月には中小企業に対し、同一労働同一賃金が適用されるとともに、改正高齢法が施行されますし、その翌年の4月には改正女活法、パワハラ防止法も施行され、非常に法施行が立て込んでいます。企業は、この対応にも取り組まなければいけないというのが実態ですので、中小企業への支援に、専門家による相談体制の強化拡充ということも、是非盛り込んでいただきたいという要望を申し上げます。

○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 正に中小企業への支援の所で、「代替用員の確保や業務体制の整備等に関する事業主の取組への支援」というように書かせていただいておりますが、今、相談体制等についても御要望を頂きましたので、そういったことも踏まえて我々としても検討させていただきたいと思っております。

○奥宮分科会長 ほかにございますか。井上委員、どうぞ。

○井上委員 通し番号の4ページの一番下、休業中の就労について発言させていただきます。最近、インターネットで半育休ということがいろいろなところで出てきています。あたかもこれを推奨するような書きぶりになっているのですが、現行で認められている一時的、臨時的な就労が拡大解釈されていると思わざるを得ません。前回も発言しておりますが、休業を選択した時点で、休業が主であり就労は従であると思います。休業中の就労は、予定したものであろうとなかろうと、特別な扱いであることには変わりはないと思います。その前提で、休業中の就労は新制度に限るという旨をきちんと明記すべきではないかというように考えます。

その上で、「労働者の意向を踏まえて」とありますが、労使協定で決められた手続による申出であって、労働者の自由意思で就労できるかのような誤解を招かないような、より丁寧な記載に改めるべきではないかと考えます。と申しますのも、労働者の立場に立って考えると、締切間際など切羽詰まった状況に直面すると、仕事の責任を果たすために、そ

の当事者が就労を望むということは考えられると思います。休業中も働かないと業務が回らないような厳しい人員配置にある状態であれば、なおさらだと思います。ただ、それはやはり、特別な事情ということになるかと思います。

ですので、加えてなのですが、そういう状況の中で、当初は本人が就労に合意していたものの、事情が変わって、やはりその日は休業したいという場合は、あくまでも休業が主でありますので、ここは本人の意向が優先されることも明確にすべきではないかと考えます。その辺りは、例えば今後の指針であるとか周知のときに、何か工夫ができないかというところで御検討いただければと思います。

○佐藤職業生活両立課長 ありがとうございます。まず、休業中の就労が新制度に限ったものであるということをも明記すべきという御意見を頂きました。(1)で書いてあるので、そのつもりではあるのですが、改めてということであれば、御指摘を踏まえて検討させていただきたいと思っております。

もう1つ頂いていた点ですが、恐らく労働者の同意した範囲で就労させることができるということですが、この同意をどうするかということかと思っております。ここまでの議論の中では議論いただいているところでもありますので、また内容について御相談させていただきながら、詳細は詰めていきたいと考えております。

○奥宮分科会長 武石委員、どうぞ。

○武石委員 先ほどの権丈委員の御指摘のところなので、もっと早く言えばよかったのですが、手が挙がっていたので今になってしまいました。

取得期間を踏まえて男性の育児休業の取得を考えるというのは私も同意見です。前回もスウェーデンが全取得日数に占める男性の割合などを目安にして取り組んでいるという話もさせていただきました。

次回、そこを考えてくださることなのですが、その他の所でもいいかと思うのですが、国が発表する男性の育児休業の取得に関して、取得率が7.48%ということで、率が一人歩きということはないのですが、そこに注目されていまして、全体として日数も合わせた形での数値の公表を国にお願いしていくということ、それによって、日数も重要なのだなというようなことになっていくと思います。この分科会として、国への要請として、そういう数値も今後御検討いただきたいというような趣旨の言葉が入っていると有り難いと思いました。

○奥宮分科会長 鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 先ほど、井上委員から休業中の就労について、労働者の意思によることを丁寧に記載すべきというご発言の趣旨は理解しております。

改めて確認といいますか、私の頭の整理も含めてですが、申し上げます。この制度は、休むときはしっかりと休むという趣旨からすると、特別なものだという位置付けをすることが適切です。そのために、労使協定を結ぶことで集団的な合意をまず得ることになります。加えて、労働者から個別の合意を取ります。中でも、個別の合意の取り方については、

今回の案で4ページから、具体的な流れが示され、かなり丁寧に要件化がされているとおもっています。究極的には労使合意の話でありますので、いろいろな御事情の中で、合意した後についての何か見直しということについては、基本は労使で見直すことの合意を取りながらやっていくというのが基本ではないかと思いました。

○奥宮分科会長 杉崎委員、どうぞ。

○杉崎委員 鈴木委員からも休業中の就労についての発言がありましたが、事務局案では休業中の就労を導入するということが縷々示されています。

あらかじめ予定した就労について、予定が変わった場合に労働者の意向を優先すべきだという趣旨の御発言が井上委員からございました。休業が主で、休業中の就労というのは従であるというのは、確かにそうであるかとは思いますが。その一方で予定が変わった場合というのも、いろいろなパターンがあるかと思えます。中小企業というのはそもそも人数が少ない中で事業を運営しているという人繰り上の問題、人員配置上の問題もありますので、こういった要素も事業の円滑な継続の観点に立てば、非常に重要であることを申し上げたいと思えます。

あと、公益の先生方から、率だけではなくて日数や期間も大事な要素なのではないかという御発言がありました。確かにそのとおりであるかと思えます。一方で、男性の育児休業取得率が政府目標になっていることや、今回、案として示されている大企業を対象とした取得率の公表についても率の公表であるということ踏まえたと、確かに取得日数の開きというのは現存するのでしょうけれども、まずは率に重きを置いて政策を推進していくことが妥当なのではないかと考えます。

○奥宮分科会長 どなたか御発言はありますか。榎原委員、どうぞ。

○榎原委員 私からも休業中の就労について申し上げたいと思えます。通し番号の5ページの上段に、「就労可能日数の上限(休業期間の労働日の半分)を設けることが適当である」と記載されています。就労した日については、当然仕事をしているので企業から賃金が払われると思ひまして、育児休業を取得しているのも、当然給付金も併給されるという形になると思うのですが、先ほどから、率ではなくて取得した日数という話になってきたときに、その就労した日について、育児休業取得日になるのか、それとも就労日になるのかということを確認させていただきたいと思ひます。

それと同じ観点で、育児休業取得率の公表の促進について、もう1点申し上げたいのですが、今回の新制度、1日取得すれば率としては上がると認識しています。ただ、労働者の意思によって、育児目的であったとしても、年次有給休暇の取得をすると、新制度の取得率としては上がらないと思ひています。企業としては取得率を上げたいという意識が働いたときに、労働者が年次有給休暇を希望しているのにもかかわらず、企業側が無理矢理新制度を取らせるということも、穿った見方をしてみると考えられなくはないのかなと思ひまして、その場合には労働者の意思に反することなので、ケアハラスメントに当たると思ひているのですが、そういうことがないように厚生労働省としても注意喚起に努めてい

ただきたいと思います。1点目は質問です。

○佐藤職業生活両立課長 まず、1点目の御質問ですが、育児休業期間という場合には、基本的に開始日から終了日までが育児休業期間になりますので、間に就労日が入ったとしても、休業期間としては、その就労日も含めた期間が育児休業期間ということになるかと思っております。ただ、どういうときに、どういうことに使うかによって、どうカウントするかというのは、そのときどきかと思っておりますので、基本的に育児休業法における育児休業期間というのは、そのような考え方ではありますが、用途によってというのはあり得るのかと思っております。

それから、2点目ですが、基本的には、一番最初の所でも書かせていただきましたが、これはあくまでも労働者の権利ということだと思っております。そういった意味で、年休で取るか新制度で取るかというのは、もちろん労働者が選択するものですので、基本的にはそういうことかと思っております。

○榎原委員 基本的には、育児休業期間を全て育児休業期間の日数としてカウントするというので、すみません、「用途によって」というのはどういうことなのか教えてもらえますか。

○佐藤職業生活両立課長 例えば、社会保険料の免除の算定等については、本当に働いていない期間というような考え方もあり得ると思っておりますので、そういう場面では違うカウントの仕方というのもあり得ると思っております。

○奥宮分科会長 そのほかありますか。井上委員、どうぞ。

○井上委員 先ほどの私の発言に関して、使側から御意見を頂きました。もともと本人が就労に合意していたものが、事情が変わったので休みたいという場合のケースなのですが、例えば産後8週ということを見ると、その期間の女性の体調というのは急変する可能性もあったり、あるいは、お子さんに急に何かあったりするということがあります。そういう意味で、私的な都合ではなく緊急な場合等もあるかと思っておりますので、そういうところの配慮は必要ではないかというところで発言させていただきました。何でもかんでもというところではありませぬので、そこは少し補足しておきたいと思っております。

○奥宮分科会長 川田委員、どうぞ。

○川田委員 資料1の中から3つの箇所に関して述べたいと思います。まず1つ目が、資料1の2ページ、(1)の子の出生直後の休業の取得を促進する仕組みの制度の必要性の所で、名称とか制度の性格などに関して、例えば産前産後休業との関係の話が既に出てきていたと思います。私も、労基法上の産前産後の休業は、基本的に母体の保護を趣旨とするものであって、その結果として、労働者の意向にかかわらず一定期間は就労させないという扱いになっていますので、ここで議論している新しい制度とは根本的に性格が異なるものと理解し、また、そこができるだけ混同されることがないように名称や制度の趣旨についての説明が必要になっていくのではないかと考えております。

関連して、これは私の考えが多分に反映された学術論になるのかもしれませんが、この

新しい制度に関しては基本的に既存の育児休業の制度と一体的に運用されるものであり、その目的としても、育児休業と共通の目的、育児休業の目的については、雇用の継続を中心としつつライフワークバランスの視点が入るなど、やや複合的なところがあるかと思いますが、そういう既存の育児休業と共通の目的をもった制度であり、そういう意味で、制度の性質とか趣旨は既存の育児休業と同じだと整理するのが適当なのかなと考えているところです。

その上で、育児休業のほうは男女共通の制度なのだけれども、こちらの新しい制度のほうは男性だけを対象とした制度であるという点については、正に2ページの制度の必要性という所の3つ目のポツの冒頭に書かれているような育児休業の取得状況に男女間で大きな差があるという状況を踏まえた考慮、あるいは、そもそも対象としている産後8週間というのは、女性のほうが産後休業として母体の保護という別の観点から基本的に就業できない期間とされていて、男性と女性の働き方が自然的に異なるものとならざるを得ない期間であるといった点を踏まえたものだと理解すべきことになるのかと考えております。

関連して、これまでの議論の中にも出てきましたが、出産直後の期間における労働者が働くとか休むということに関連する制度は、かなりいろいろなものがあります。ここで挙げられている新しい制度を作るとすればそのようなものの一つということになりますが、そのほかに既存の育児休業や、育児・介護休業法の中には例えば所定労働時間の短縮といった措置もありますし、あるいは少し趣旨は違う制度だけれども、年次有給休暇であるとか、女性に関しては産後の休業というものもあり、更に企業が独自に設ける制度というものもあり得るという状況ですので、それらが全体としてどのように機能するかというイメージを、仮に新しい制度を作って周知する際には、関連するものも含めた全体像を示していくということが重要になっていくのではないかと考えています。これが1つ目の点です。

2つ目が、資料1の4ページの(2)の個別の働きかけ及び環境整備の2番目のマル、「休業を取得しやすい職場環境の整備のあり方」の2段落目の文言で、先ほど長期の休業というところについての御発言があったところです。

私が述べたいのは、その後の「取得を希望する労働者が希望する期間を取得できるよう事業主が配慮することを指針において示すことが適当」という部分についてで、細かすぎるのかもしれませんが、若干気になったのが、年休を取得する場合の使用者の時季変更権の要件に似たような、労働者ができるだけ指定した時期に休暇を取れるように、使用者は状況に応じた配慮をすることが求められるのだというような文言があることです。年休については、今言ったように時季変更権があって、労働者の申出に対して、使用者が断ることも要件を満たせばできる制度であるのに対して、育児休業のほうは基本的に労働者が申出れば、その内容で休業が取得されるというように、制度の構造が少し違う中で、気になる人はそんなにいないのかもしれませんが、年休の時季変更権とやや近いような表現になっているところが気になっております。

具体的には、配慮の対象が休業を取らせることそのものというよりは、できるだけ労働

者が自分の希望を述べやすいような、自分の休業取得の申出をすることを躊躇することがなくなるようなことに対する配慮ということになるのだろうと思ひまして、その辺りが、表現上もう少し分かりやすくできるといいのかもしれないと思ひた次第です。この点は、やや細かすぎる話かもしれませんが、職場環境整備全般についてのもう少し一般的な観点からみても、労働者側が希望があつても、それを申出に反映させることができないという状況を減らしていくということは職場環境整備を図ることの基本的な趣旨になるのだと思ひますので、そういった点が分かりやすくなるような制度の設計が必要だということだと思ひます。

3 つ目は、順番が前後してしまいましたが、資料 1 の(1)の中の最後の部分で、休業中の就労についてです。ここは先ほど事務局から、ここに書いてあること、特に 4 ページの 3 行目以下の具体的なものについては、今後更に具体的な検討を進めていくということでしたので、基本的にはそういうことでよいのかと、その中で、例えば今回御議論になった、そもそもどういう場合に休業中の就労があり得るのかとか、あるいは 1 回行った申出の変更とか撤回をどうするのかといった辺りも具体的にされていくのかなと考えています。例えば「労使協定を締結する」というように書かれていますが、その労使協定に記載すべき、協定すべき事項が何で、そこに法律上どういう要件を設けるのかといったようなことが、例えばですが、今後考えていくべき具体的な問題になっていくのかと思ひます。

その上で、労働法の理論の観点からすると、労使協定とか、ここで言っている労働者の申出と使用者の応答の持つ法的な性質がどういうものなのかについても、ある程度整理をしておく必要があるのかということ、簡単に指摘をしておきたいと思ひます。基本的には、労働基準法等における労使協定の制度というのは、協定でやっていいことの大枠を定めて、その枠の中で労働者と使用者の間の労働契約で具体的な扱いのルールを決めるという構造であるわけですが、ここでの協定についても同じような考え方ができるのか、あるいは特殊な考慮が必要になるのか。また、最終的に労働契約でルールを決めることになった場合に、この申出とか使用者の応答が労働契約上の合意を形成するものという性質を持つのか、あるいはそれとは別に、制度の中に組み込まれた手続的な要件ということなのか。こういった辺りを、やや技術的に細かい点を含みますが、法律上の制度にしていく過程では、恐らくそういったことが必要になってくることを述べておきたいと思ひます。

○奥宮分科会長 事務局からお願いします。

○佐藤職業生活両立課長 ありがとうございます。3 点ほど御指摘いただいたかと思ひます。1 点目のことにつきましては、関連するものを含めて分かりやすく周知をという御指摘かと思ひますので、その点は我々としても考えたいと思ひております。

2 点目に御指摘いただいた環境整備の指針での書きぶりですが、先生がおっしゃるとおり、育児休業自体は、申し出れば事業主は取らせなければいけないというところですので、法律的には、確かに申出をちゃんとできるようにということが法律的には正しいかと思ひておりますが、ただ、そこも含めて、ちゃんと取得したい人が取れるようにということ

で、事業主に配慮をしていただきたいという趣旨で、このような書き方をさせていただいていることを御理解いただければと考えております。

最後の休業中の就業のところの労使協定ですとか手続の話ですが、本日はここまでしかお示ししておりませんが、引き続き今後に向けて、その詳細について、また皆様の御意見を頂きながら決めてまいりたいと考えております。

○奥宮分科会長 ほかに御発言ございますか。いろいろ御意見を頂きましたのが、ある程度、議論は出尽くしたということで、これまでの議論を踏まえ、次回分科会では事務局から取りまとめの案をお示しいただきたいと思います。

続いて、2 つ目の議題、「雇用保険施行規則の一部を改正する省令案要綱について(諮問)」と、3 つ目の議題、「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が構ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱について(諮問)」については、一部関連するものですので、まとめて取り扱います。資料について、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 雇用機会均等課長の渡辺でございます。議題 2、3 をまとめて御説明をさせていただきます。資料として、資料 2-1、2-2、3-1、3-2 を用意しております。いずれも諮問案件となっております。

まず、議題 2 でございます。8 ページから始まります。こちらは、雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案の要綱をお諮りするものです。中身は、9 ページに省令案の要綱がありますが、両立支援等助成金制度における 2 つの助成金の延長について、当分科会に諮問させていただくものであります。

1 点目、新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金ですが、こちらは現在、対象となる有給休暇の期限が令和 2 年 12 月 31 日までの特例措置となっているところです。この期限について、現在の新型コロナウイルス感染症の状況等を踏まえまして、令和 3 年 3 月 31 日、今年度末まで延長するという内容です。

2 点目は、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です。この助成金は、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り、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者を対象とする助成金であります。この助成金に係る省令の改正案の御説明の前に、前後して恐縮ですが、次の議題 3、妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が構ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱について御説明をさせていただきます。告示案の要綱が 12 ページに書いてあります。この内容ですが、先ほど申し上げました新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の期限を延長するというものです。説明は次の資料 3-2、13 ページですが、こちらで御説明をさせていただきます。

まず、改正の趣旨です。今年の 5 月 7 日に、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置として事業主が構ずべき具体的な措置を規定した指針を改正しており、母性健康管理

措置として、新たに新型コロナウイルス感染症に関する措置を規定したところです。そして、その期限なのですが、新型インフルエンザ等対策特別措置法において、新型コロナウイルス感染症を適用対象とする暫定措置の期限がありまして、それを踏まえまして令和 3 年 1 月 31 日までの間としています。

直近の状況ですが、この特措法における暫定措置の期限について、ちょうど昨日、この新型インフルエンザ等対策特措法を所管する内閣官房が、この新型コロナウイルス感染症について特措法の対象とする期限を 1 年間延長するという、具体的には令和 4 年 1 月 31 日まで延長するという方針を、関係する分科会、新型コロナウイルス感染症対策分科会に報告しておりまして、そこでは特段異論が出なかったという状況です。今般、新型インフルエンザ等対策特別措置法において、この暫定措置が 1 年間延長される見込みであることを踏まえまして、今、令和 3 年 1 月 31 日までとされています新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の期限について、令和 4 年 1 月 31 日に延長する改正を行うという内容です。告示日は令和 2 年 12 月 28 日、適用期日は告示日を予定しております。

先ほどの助成金の説明に戻ります。10 ページ、資料 2-2 で御説明いたします。(2)に改正の趣旨等が書いてあります。(2)の②ですが、現在、助成金については、四角枠にありますように 3 つの要件があります。令和 2 年 12 月 31 日までの間に、この措置により休業が必要とされた方に対して、有給の休暇を与えるための制度を整備し、当該制度及び母性健康管理措置の内容を周知させるための措置を講じた上で、令和 3 年 1 月 31 日までの間に休暇を合計して 5 日以上取得させた事業主に対して助成をする制度です。

こちらについて、先ほど申し上げました母性健康管理措置の期限延長と併せまして、3 つの要件の期限を令和 3 年 3 月 31 日まで延長するというものです。戻って 9 ページの要綱ですが、期限を令和 3 年 3 月 31 日に変更するというものです。駆け足ですが、説明は以上です。御審議のほどよろしく願います。

○奥宮分科会長 ただいまの御説明について、御意見等ありましたらお願いいたします。中澤委員、どうぞ。

○中澤委員 ありがとうございます。分かっただけで結構なのですが、先ほど、課長のほうから御説明がありました両立支援等助成金のこれまでの実績的なものをお教えいただけないかなということと、延ばすことは結構だと思うのですが、小学校等の臨時休業、遡り対象になるもの等があるかと思うのですが、現実の話として、今後考えられる休業というものをどの程度であると理解されているのかお教えいただきたいと思います。

○佐藤職業生活両立課長 ありがとうございます。小学校休業対応助成金のほうですが、支給実績は、先週末までの段階で、支給決定件数が 12 万 5,087 件、支給金額が 359 億 4,000 万円となっております。これは、一斉休業以外にも学校単位や学級単位の閉鎖ですとか、保育所の閉鎖等も対象となっております。現在も、一斉休業の時期と比べると数は少なくなっておりますけれども、単発では存在しているということになっております。

○奥宮分科会長 事務局、追加でお願いします。

○渡辺雇用機会均等課長 続きまして、先ほどの母性健康管理措置に関する妊婦さんへの助成金ですが、同じく先週末、令和2年12月18日現在の実績ですが、申請件数として2,344件、支給決定件数が1,871件という状況になっています。支給決定額は、1か月前の11月27日現在ですが、6億850万円という状況です。

○奥宮分科会長 ほかにございませんか。それでは、ほかに御質問、御意見等がないようですので、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」と「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が構すべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱」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てに御報告することにいたしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは、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います。それについて、事務局から案文が用意されておりますので、配布をお願いします。

(報告文(案)配付)

○奥宮分科会長 報告文の文章について、お手元に配布された案のとおりとしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは、案のとおりと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、労働者代表の井上委員、使用者代表の鈴木委員にお願いしたいと思います。また、次回の分科会の日程については、別途お知らせいたします。では、皆様、お忙しい中ありがとうございます。