

○奥宮分科会長 それでは、ただいまから、第67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、矢島委員と齋藤委員が御欠席となる旨、御連絡をいただいております。

次に、事務局からオンライン参加における操作方法等について説明をいたします。

事務局、お願いいたします。

○牛島総務課長 本日の分科会におきましては、ハウリング防止のため、御発言されるとき以外は常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。御発言がある場合には、チャット機能で全員宛てにお知らせください。分科会長または事務局から指名されましたら、マイクをオンにいただいた上で、お名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いいたします。また、御発言が終わりましたら、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

分科会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなど、不具合がありましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡をいただくか、あるいは事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますようよろしくお願い申し上げます。

なお、会場の各席には、前回までの仕事と育児の両立に関する分科会資料と、参照条文として育児・介護休業法と次世代法の条文を入れましたタブレットを配置しております。操作方法は、既に電源は入っておりますので、タブレットの画面をタップしていただき、画面が表示されましたら、指で下から上にスワイプをしてください。その後、御覧になりたい資料のフォルダを指でタップしていただきますようお願いいたします。御不明点等ありましたら、事務局までお申しつけください。

それでは、頭撮りはここまでとさせていただきます。カメラをお持ちの方は撮影を終了いただきますようお願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

本日の議題は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案要綱について【諮問】」です。

こちらにつきましては、本日、厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛てに諮問が行われました。これを受けて、当分科会において審議を行うこととしたいと思います。

それでは、資料1について事務局より説明をお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 職業生活両立課長の平岡です。

本日の資料は、資料1、参考資料1-1、1-2、1-3となります。

まず、資料1を御覧ください。育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の一部改正法案の要綱となります。

1枚目は、先ほど分科会長からお話をいただきました厚生労働大臣名の諮問文です。中

身は2枚目からで、ページ番号1となりますので、こちらに沿って御説明させていただきます。まず、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の一部改正法案の要綱は、育児・介護休業法は施行日ごとに2つ、次世代育成支援対策推進法、施行期日等の、大きく分けて4つのパートに分かれております。それぞれ御説明させていただきます。

まず、1ページの第一です。こちらが令和7年4月1日から施行の育児・介護休業法の一部改正です。

「一 子の看護休暇の改正」です。

1が、取得事由として、感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加にも利用できるようにするとともに、子の対象年齢を小学校3年生修了時までとすることです。また、これに伴い、名称を「子の看護等休暇」に改めることです。

2が、勤続6か月未満の労働者を労使協定で子の看護休暇の対象から除外できる仕組みを廃止することです。

次に、「二 介護休暇の改正」です。

勤続6か月未満の労働者を労使協定で介護休暇の対象から除外できる仕組みを廃止することです。

次に、「三 育児のための所定外労働の制限の改正」です。

残業免除を請求できる労働者の範囲を、小学校就学前までの子を育てる労働者にも拡大することです。

次に、「四 介護についての申出があった場合等における措置等の新設」です。

1が、家族の介護に直面した労働者が申出をした場合に、事業主が、介護休業、介護両立支援制度等の省令で定める事項を個別に周知し、意向を確認する措置を講じなければならないものとするです。

次に、2が、事業主は、労働者が40歳に達した日の属する年度その他の介護休業、介護両立支援制度等の利用について労働者の理解等を深めるために適切な時期に、労働者に対して介護休業、介護両立支援制度等の省令で定める事項を知らせなければならないものとするです。

次に、3が、事業主は、労働者が1の申出をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとするです。

次に、「五 雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置の改正」です。

1、2とありますが、介護休業申出、介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするため、事業主に、研修の実施、相談体制の整備、その他省令で定める措置のいずれかの措置を講じなければならないものとするです。

次に、「六 育児休業の取得の状況についての公表の改正」です。

男性の育児休業取得率を公表しなければならない事業主の範囲を、常時雇用する労働者数が300人超の事業主へと拡大することです。

次に、「七 育児のための所定労働時間の短縮措置等の改正」です。

子が3歳になるまでの短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置に、在宅勤務等の措置を追加することです。

次に、「八 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者及び家族の介護を行う労働者に関する措置の改正」です。

1が、3歳になるまでの子を養育する労働者に関して、事業主の努力義務として、在宅勤務等の措置を加えることです。

2が、家族を介護する労働者に関して、事業主の努力義務として、在宅勤務等の措置を加えることです。

次に、「九 その他」で、その他所要の改正を行うことです。

次が、第二です。こちらは公布の日から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日から施行の育児・介護休業法の一部改正です。

「一 妊娠又は出産等についての申出があった場合における意向の確認と配慮」です。

1が、労働者が労働者本人または配偶者が妊娠・出産等をした事実を申し出たときに実施する育児休業等の取得意向を確認するための事業主等の面談等の際に、労働者に対して、事業主が、労働者の子の心身の状況または育児に関する家庭の状況に起因して子の誕生日以降に発生等する仕事と家庭の両立の支障となる事情の改善に資するものとして省令で定める就業に関する条件に係る労働者の意向を確認しなければならないものとするものです。

次に、2が、事業主は、1の意向を確認した労働者の就業に関する条件を定めるに当たっては、意向に配慮しなければならないものとするものです。

次に、3が、事業主は、1により確認された意向の内容を理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとするものです。

次に、「二 三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置の新設」です。

1が、事業主は、雇用する労働者のうち、3歳から小学校就学前までの子を養育するものに関して、労働者の申出に基づく次に掲げる措置のうち、2以上の措置を講じなければならないものとするものです。

(一)が、始業時刻変更等の措置で、フレックスタイム制または時差出勤を省令で規定する予定です。

(二)が、在宅勤務等の措置で、原則として時間を単位として実施可能であり、始業の時刻から、または終業の時刻まで連続するものとし、1か月につき10日以上実施可能である等の基準を満たす必要があると省令で規定する予定です。

(三)が、短時間勤務です。

(四)が、労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇です。なお、建議では「新たな休暇」としておりました。休暇の日数は1年につき10日以上とする必要があると省令で規定する予定です。

次、(五)が、省令で定めるものですが、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜

の供与を行うことと省令で規定する予定です。

次に、2が、(四)の休暇は、1日未満の単位で取得することができるものとし、この1日未満の単位は時間を単位とし、始業の時刻から、または終業の時刻まで連続するものと省令で規定する予定です。

次に、3が、労使協定で、1の措置を講じないものとして定め、適用除外にする労働者についてです。

(一)が、継続雇用期間が1年に満たない労働者です。

次に、(二)が、1の措置を講じないこととすることについて合理的な理由があるとして認められる労働者として省令で定めるものです。

(三)が、業務の性質または業務の実施体制に照らして、時間単位で(四)の休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者については、時間単位で(四)の休暇を取得するものです。

次に、4が、1の措置を講じようとするときは、あらかじめ過半数組合、過半数代表者の意見を聴かなければならないとするものです。

次に、5が、子が3歳になるまでの労働者に対して、1の対象措置のいずれを選択するか判断するための適切な時期に、労働者に対して措置の説明と労働者の意向を確認するための面談等を講じなければならぬとすることです。

次に、6が、事業主は、5の措置を講ずるに当たっては、労働者本人に対して、事業主が、労働者の子の心身の状況または育児に関する家庭の状況に起因して、子の出生日以降に発生等する仕事と家庭の両立の支障となる事情の改善に資するものとして省令で定める就業に関する条件に係る労働者の意向を確認しなければならないものとするものです。

次に、7が、事業主は、6の意向を確認した労働者の就業に関する条件を定めるに当たっては、意向に配慮しなければならないものとするものです。

次に、8が、事業主は、6により確認された意向の内容を理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとするものです。

次に、「三 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する措置の改正」です。

1が、小学校就学前までの子を養育する労働者に関する事業主の努力義務として、育児目的休暇から、二の1の(四)の休暇を除くことです。

次に、2が、3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に関する事業主の努力義務として、短時間勤務と始業時刻変更等の措置を除くものです。

次に、「四 その他」で、その他所要の改正を行うことです。

次が、「第三 次世代育成支援対策推進法の一部改正」です。

「一 事業主の責務の改正」です。

事業主の責務について、これまでの多様な労働条件の整備に加えて、育児休業を取得しやすい職場環境の形成、労働時間の短縮の取組を規定することです。

次に、「二 一般事業主行動計画の改正」です。

1が、国、地方公共団体以外の事業主である一般事業主であって、常時雇用する労働者数が100人を超えるものが、一般事業主行動計画を策定し、または変更しようとするときは、労働者の育児休業等の取得状況、労働時間の状況を把握し、労働者の職業と家庭との両立が図られるようにするために改善すべき事情を分析した上で、その結果を勘案して、定めなければならないとすることで、PDCAサイクルの確立を求めることです。また、一般事業主行動計画において定める次世代育成支援対策の実施により達成しようとする目標は、労働者の育児休業等の取得状況、労働時間の状況に係る数値を用いて定めなければならないものとするものです。

次に、2で、一般事業主であって、常時雇用する労働者数が100人以下のものは、1について努めなければならないとすることで、

最後に、「三 特定事業主行動計画の改正」です。

国などの公的部門である特定事業主についても、先ほどの二の1の一般事業主と同様に、特定事業主行動計画を策定・変更しようとするときには、PDCAサイクルの確立や数値目標を設定しなければならないものとするものです。

次が、「第四 施行期日等」です。

「一 施行期日」ですが、この法律は、令和7年4月1日から施行すること。ただし、1の第三の四が公布の日、第二が公布の日から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することです。

次に、「二 検討」ですが、政府は、この法律の施行後5年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律の施行状況を勘案し、必要があると認めるときは、改正後のそれぞれの法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとするものです。

最後に、「三 経過措置及び関係法律の整備」ですが、必要な経過措置を定めるとともに、関係法律の規定の整備を行うことです。

なお、参考資料として、1-1が昨年末の建議、1-2が参考資料、1-3が建議の概要となります。時間が限られておりますので、説明は割愛させていただきます。

私からの説明は以上です。どうぞよろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局から御説明いただいた資料について、御議論をお願いいたします。オンライン御参加者で発言希望がある場合は、チャット欄に記入をお願いいたします。会場の方は挙手でお願いいたします。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

今回の改正は、共働き・共育てとして、男女が共に仕事と育児の両立を図り、共に責任を担う方向に転換していくために重要な改正だと考えてございます。お示しいただきました法案要綱は、これまで分科会で審議し、取りまとめた報告の主要な点が反映されている

と考えておりますけれども、下位法令などで示されるとされている部分が多くあると思っております。改正法が成立した暁には、報告において望ましいとされた対応を含め、丁寧な審議をお願いしたいと思います。

なお、子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合の制度的な課題に関して、報告において要介護状態の判断基準については今後さらに検討することが適切とされたところでございまして、親にとってはまさに喫緊の課題であることから、早期の検討の開始を求めたいと思います。ぜひよろしく願いいたします。

以上です。

○奥宮分科会長 次に、大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

私からも今回の法律案要綱につきまして、内容について今まで出てきたものからおおむね妥当な形で記入されているのではないかと考えているところでございます。ただし、先ほど小原委員からもお話があったとおり、省令や告示に係る部分がかかなり多くございます。中小企業がこちらに対応するために今後の議論が必要になってくるかと思っておりますので、できるだけ早めの御提示をお願いしたいと考えているところでございます。

また、今さらの質問で申し訳ないのですが、1点教えていただければと思います。8ページ等々でございます「看護等休暇等」といった場合のその後ろの「等」なのですが、こちらが何を指しているのかを改めて教えていただければと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの御質問の部分について、事務局からお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 大谷委員、御質問ありがとうございます。

この告示の部分につきましては、これから分科会などで御議論いただくところかと思っております。建議の内容でもこの内容については示されていないところでございますので、ぜひ法案成立後に省令、告示など御議論いただく際に、また事務局から具体的に案を提示させていただいて、御議論を賜ればと考えております。

○奥宮分科会長 大谷委員。

○大谷委員 ありがとうございます。

また今後の議論ということで、よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

要綱について意見を表明する前に、確認したい事項がございますので、お願いいたします。要綱の8ページの後段の二の「三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置の新設」のところでございます。建議では、参考資料1-1の別紙の4ページになると思っておりますけれども、要綱では最後の行で「労働者の申出に基づく次に掲げる措置のうち二以上の措置を講じなければならない」という文章になっております

けれども、これまで議論した結果、建議において、本制度は、各職場の事情に応じて、事業主が、柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢として、5つの措置の中から、労働者が選択可能なものを2つ以上選択して措置する義務とされていたかと思えます。つまり、2つ以上の措置は労働者の申出に基づいてではなく事業主が決定するものと理解をしておりますが、こちらの文章が、法律文ではこうなるのかもしれませんが、そのように読めないで、この分科会で議論した制度の考え方を考える趣旨ではないと思えますけれども、この点について御説明をお願いしたいと思います。

○奥宮分科会長 事務局、お願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 布山委員、御指摘ありがとうございました。

この御質問いただきました要綱の8ページの二の1の御指摘の記載については、「労働者の申出に基づく」という文言があると思えます。こちらについては、直後の「次に掲げる措置」に言葉がかかっておりまして、あくまで次のページの(一)から(五)の中から事業主が選択した2以上の措置のうち、どの措置を利用するか労働者が判断する段階で、労働者の申出を介在させるという趣旨でございます。よって、御指摘のように事業主が5つの措置から2つを選択するに際して、個々の労働者の申出を前提とするということは想定していないというものでございます。

参考に申しますと、現行の育児・介護休業法の第23条第2項においても、短時間勤務制度を講じないこととする場合の代替措置としまして、育児休業に関する制度や始業時刻変更等の措置を選択肢として規定する際に「労働者の申出に基づく」という文言を用いております。同様に用いておりますこの条文の構造を採用して、今回この要綱についても作成したところでございます。

○奥宮分科会長 布山委員。

○布山委員 建議どおりの内容だということで理解をいたしました。御説明ありがとうございました。

改正法の成立後になるかと思いますが、周知に当たりましては、企業労使に誤解が生じないように解釈などで明確にさせていただければと思っております。今、私のほうの誤解というのは理解しましたので、そうであれば、この中身は建議どおりだと思っております。

次に、施行期日に関しましては、要綱の17ページの「施行期日」のうち第二について、公布から1年6か月を超えない範囲において政令で定める日としていただいたことにつきましては、これは賛成の立場から、企業の皆さんから聞いた御意見を踏まえて述べさせていただきます。

今回の見直しの内容を踏まえて、会員企業にそのための対応に必要な作業や準備期間を確認したところ、いわゆる柔軟な働き方を実現するための措置や面談等については、ほかの措置よりも施行を遅く設定して準備期間を確保いただくことが不可欠と考えておりました。

例えば、いわゆる柔軟な働き方を実現するための措置については、事業主としてどの選

択肢をまず設置するか、それを決めるために労働組合等とも意見交換をしながら調整する時間がある程度必要だと思っております。

また、面談については、お子さんが生まれたことについては、お申出の中で何かしらデータとして把握しておりますけれども、そのお子さんが何歳になるのかということまで即座に出てくるような仕組みには恐らくないと思いますので、3歳になる子がいる社員を確認したり、あるいは意向確認を行ったときの記録をどうするか等々、それをどのようなプラットフォームを使って運用していくかを検討、設計して、新たにシステムを構築することが必要になってきます。

さらに、新たな休暇の給付等についても、基本的にはノーワーク・ノーペイなので無給ですが、例えば有給にしようと思った場合には、既存の給与システムとの連動なども必要になります。こうした場合、トータルでどのぐらい時間がかかるのかと伺ったところ、1年ぐらいはかかるのではないかとのことでした。介護にも同じような見直しが入ることを考えると、ある程度時間が必要だと思っております。

なお、システム改修につきましては、指針あるいはQA等々で、細かい点、詳細も確認して実際には制度設計をしておりますので、これも法案の成立後になりますけれども、可能な限り速やかにこうした仕様などの作成や公表をぜひともお願いしたいと思います。

そして、最後に、この仕事と育児の両立支援制度については、毎年のように制度改正が行われておまして、企業、労働者双方にとってかなり複雑な仕組みになっているのが現状ではないかと思っております。今回の見直しによって、男性の家事・育児、女性の就労継続、早期復帰が大きく進展すれば、将来的にはある程度よりシンプルな制度に見直していくことも可能になるのではないかと考えております。使用者側としてもそうした方向へ進むように尽力してまいりたいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他に御発言はございませんか。

それでは、御発言がないようですので、当分科会としては「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案要綱」について、おおむね妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会議長宛てに御報告することにしたいと思います。よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

皆様に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。

これについては、事務局において報告文及び答申文の案を用意いただいておりますので、案文の配付をお願いいたします。

(報告文(案)・答申文(案)配付)

○奥宮分科会長 報告文及び答申文については、ただいまお手元に配付された案のとおりとしたいと考えますが、よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

それでは、異議なしということで、この案文をもって私から労働政策審議会長に報告いたします。

それでは、堀井雇用環境・均等局長より御挨拶がございます。

○堀井雇用環境・均等局長 雇用環境・均等局長の堀井でございます。

本日は、法案要綱についてお諮りをさせていただき、御了承いただきまして、誠にありがとうございました。

法案要綱につきまして、本日御了承いただきました内容をもって厚生労働大臣に答申をさせていただき、法制的な詰めを行った上で、法律案の形として今通常国会に提出をさせていただきたいと考えております。

また、先ほど労使それぞれの委員の方々からも御議論、御指摘がございましたが、法律が成立した際には、施行に向けまして、省令改正等といった議論がございます。その際には、改めて御議論をいただきたいと考えておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、議題1は以上といたします。

続いて、議題2は「男女の賃金の差異の情報公表状況について【報告】」でございます。

資料について事務局より説明をお願いいたします。

○安藤雇用機会均等課長 雇用機会均等課長の安藤でございます。

報告事項という形で、男女の賃金差異の情報公表の状況について御説明申し上げます。

資料につきましては、資料1を抜いていただきますと、資料2という形で1枚紙を御用意させていただいておりますが、こちらで御説明を申し上げます。

まず、上のリード文に書いてありますとおり、男女の賃金差異の情報公表につきましては、女性活躍推進法に基づきまして、301人以上の事業主、企業さんに対して、令和4年より義務づけという形になっております。立てつけといたしましては、事業年度が終了後おおむね3か月以内に公表していただく形になっております。つまり、令和4年7月に公表されておりますので、日本企業というのは3月決算、6月決算が非常に多うございます。そうした関係上、公表のタイミングは、令和5年の3月決算を踏まえて、もしくは令和5年の6月決算を踏まえてという形になります。おおむね3か月以内という形でございますので、御説明申し上げました例示でいいますと、令和5年の6月決算の場合ですと、おおむね3か月以内ですので、7、8、9月の間に公表していただく形の段取りになります。そうしますと、令和5年の10月1日時点においては、おおむね義務づけの企業さんにおいては、公表は終わっているだろうという形になろうかと思われま。

そうしたことを踏まえまして、私ども女性活躍データベースで、大体こちらの義務づけ

企業さんで1万2000社に公表していただいておりますけれども、それ以外、データベース以外で公表されている企業さんに対しまして、例えば企業のホームページに掲載されているのか、また、例えばCSR報告書などで公表されているのか、公表場所と具体的な数値につきましては、通信調査を重ねまして、直近の数字が固まりましたので御報告をさせていただくというものが、本日の趣旨でございます。

まず、真ん中に大きな形で描いておりますけれども、こういった各社の男女間賃金差異の数値を平均値として集計したものが真ん中の棒グラフでございまして、こちらにつきましては、男性の賃金が100とした場合、女性の賃金がどれぐらいなのかという形で示しておりますけれども、全労働者は69.5%、正規雇用労働者は75.2%、非正規雇用労働者は80.2%という形になっておるところでございます。こちらの評価でございすけれども、賃金構造基本統計調査で私どもは男女間賃金格差を御説明申し上げておることが多うございすけれども、おおむね同じような傾向が示されていると考えておるところでございます。

最後に、下の※のところでございます。私どもが把握しております301人以上の企業さんというのは、1万7370社でございます。そのうち、先ほど申し上げましたけれども、女性の活躍推進企業データベースが大体1万2000社で、新たに厚生労働省の通信調査で把握をしました大体2,500社を足して、大体1万7370社のうち1万4577社という形で、確実に公表されているという形で認識をしておるところでございます。

なお、1万7370引く1万4577社という形になった場合、実数値でいうと2,793社で約2800社でございますけれども、こちらにつきましては、引き続きどういう形で公表されているのかを都道府県労働局などを通じて調査、確認をさせていただくとともに、また3月期決算、6月期決算が参ります。特に中小企業の方については、非常に計算が難しいといった声も私どもに聞こえておりますので、私どもの事業でコンサル事業などをやっておりますので、そういったものを紹介しつつ、できるだけ早いタイミングで100%の公表率という形になるように努めてまいりたいと思っております。

以上、私からの御報告でございます。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

松井委員。

○松井委員 ありがとうございます。

この男女の賃金の差異については平均値ということだと思っておりますので、特に企業が公表した数値を単純平均した値と考えておりますが、男女の賃金の差異については業種や企業規模などによって異なることが考えられるかと思っております。令和4年7月に義務付けられてから、今回初めて公表される数値だと思うので、今後は正に向けた企業の取組を促すために、ぜひ業種や企業規模ごとの傾向や、経年でどのような変化が見られるかなども含めて公表することを今後検討いただきたいと思います。

また、データベースのほうを見ますと、個別の企業においては、男女の賃金の差異の注釈説明欄に、現状や今後の取組を丁寧に記載している企業も少なくないと思います。また、300人以下の企業には公表義務はありませんが、差異や分析内容を公表している企業も見られます。日本のジェンダーギャップ指数の順位が低位にとどまっている大きな要因の一つは、男女の経済的格差であり、男女間賃金格差をはじめとする格差の要因分析と是正に向け、厚生労働省として企業の積極的な取組を促すとともに、好事例の提供やコンサルの充実等、引き続きの御支援をお願いしたいと思います。

○奥宮分科会長 次に、大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

私からは1点御質問させていただければと思っております。今回の情報公開の中で、理由欄を使われている企業がかなり多いということを知っておりますけれども、どのぐらいの割合だったのかということと、データベースに出ていないもので何か参考になるような理由がもしございましたら教えていただければと思っております。よくあるのが、制度上差異はないというような書き方が多いということも聞いておるのですけれども、そうではなくてももう少し具体的な例といいたいでしょうか、そういったものがありましたらお願いいたします。

○奥宮分科会長 事務局、御回答をお願いできますか。

○安藤雇用機会均等課長 松井委員と大谷委員の御質問についてお答えいたします。

まず、松井委員より、業種規模別についても幅広く分析ができるような形で企業に公表を促すべきではないかといった御趣旨の御意見があったと思います。私どもは、そういった意味合いで申し上げますと、女性活躍データベースという大きなツールがございますので、そちらの見せ方、実はランキング形式で見られたり、そういった分析ができるような形も努めておるところでございます。今、いただいたような御意見、要は、利用者の方が例えば検索機能などを使ってやるのではなくて、見やすい形でアウトリーチ的な形の広報という観点の意味合いも兼ねて、分析というところも来年度以降引き続き考えていきたいと思っております。

データベースの説明欄について、松井委員と大谷委員より御説明がございました。説明欄を活用していただくというのは、まさに松井委員より御発言があったかと思っておりますけれども、分析をしていただく、要は、説明をすることを通じて自社の実際の弱みなどを分析していただくところが非常に重要だと思っております。ですから、そういった分析の重要性も併せて引き続き周知広報をして、指導の中でやってまいりたいと思っております。

大谷委員より、どれぐらい説明欄を使っているのかということなのですが、データベースの中で説明欄ということであると計算すれば出てくる世界だとは思っておりますけれども、今、数字を持ち合わせておりませんので、かつ今の時点で数値のそういった形の集計をしておりませんので、まず、データベース内でそういうことができるかどうかを検証させていただいて、今後考えさせていただければと思っております。

具体的にいい形で書いているものというお話がございましたけれども、先ほどの御質問でいうと、恐らくデータベースの説明欄でいろいろと分析をされているところでいうと、千差万別なところがあって、千差万別の中でも、言い方は悪いのですけれども、まさに大谷委員がおっしゃったように今後このような形で取り組んでいきますという企業さんもおありであれば、例えば男女間賃金格差が生じているのに対して丁寧に書いている事例、業種でいうと製造業さんで、専門的な製造業を扱っている企業さんで、技能職の方が非常に高く、技能職の方が男性に寄っている、女性労働者の方がそうではない職種で比較的給与が低い水準にいらっちゃって、格差が開いている例があるのですけれども、そういった企業さんにおかれては、なぜ格差が開いているのかを、例えば技能職の分布なども含めて弱みをきちんと分析されておられる企業もあります。そういったものも含めて今後も説明欄のいい活用事例は、今でも女性活躍データベースで出しておりますけれども、引き続きそういったものも含めて企業さんに見やすい形、また、利用者の方に見やすい形で広報してまいりたいと考えておるところでございます。

以上でございます。

○奥宮分科会長 松井委員、大谷委員、よろしいでしょうか。

他に御発言はございませんか。

布山委員、お願いいたします。

○布山委員 ありがとうございます。

今、皆さんから御意見がありましたし、課長もおっしゃっていましたが、情報公表については公表ありきではなく、公表をすることによって各社が現状を把握して、どこが弱みなのか、どういう課題があって、それでどのように取り組んでいくということこそが必要なので、公表の際あるいは調査等をする際に、それも併せて厚労省で周知していただければありがたいです。よろしく申し上げます。

○奥宮分科会長 小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

今、布山委員がまさしくおっしゃったとおりでと思います。

その上で、1点だけ大変細かい話で恐縮なのですが、念のため確認をさせていただきます。先ほど御説明の中で、おおむね同じような傾向が示されている、とご発言があった点について、企業が公表した数字の単純平均と賃金構造基本統計調査の数字自体は、違うのではないかと考えています。御説明をいただいた同じような傾向というのは、非正規雇用労働者同士よりも正規雇用労働者同士の差が大きく、全体で見るとさらに差が広がる、そういう意味で傾向が同じということでもいいか、念のため確認をさせていただきます。

○奥宮分科会長 事務局、お願いします。

○安藤雇用機会均等課長 布山委員、小原委員、御指摘ありがとうございます。

布山委員の御指摘、ごもっともと考えております。引き続き分析の重要性、あと、数値ありきではなくて、私どもは数値の高い低いではなくて、どちらかというとな男女間賃金格

差は経年評価でやっていくもので、それで評価をしていくものだと考えております。ですから、こういった数値の見方も含めて、冒頭私の説明の中でも触れればよかったですけれども、そういったものも含めて発信できるように努力してまいりたいと思います。

小原委員からの賃金構造基本統計調査との関係でございますけれども、基本、御指摘はごもつともで、趣旨といたしましては、非正規雇用労働者と正規雇用労働者で比較した場合、御承知のとおり、非正規雇用労働者の場合ですと、例えば時給という単位に引きずられることが非常に多い。そうした場合、男女間格差は生じづらい。そういったことで、非正規雇用労働者と正規雇用労働者を比べた場合、格差ということで申し上げますと、非正規雇用労働者のほうがより少なく出ますといったことでございます。

以上でございます。

○奥宮分科会長 よろしいでしょうか。

他に御発言はございませんか。

それでは、御発言はないようですので、議題2は以上といたします。

続いて、議題3ですが、「令和6年度予算案について（雇用環境・均等局関係）【報告】」でございます。

資料について事務局より説明をお願いいたします。

○牛島総務課長 総務課長の牛島でございます。

お手元に資料3、参考資料2が配付されているかと思っておりますので、参考資料2につきましては、雇均局関係の予算の個別の事業の資料になっております。適宜御参照いただき、説明については資料3を用いてやらせていただければと思っております。

まず、表紙をめくっていただきまして、1ページであります。額の傾向をお示したものであります。一般会計は、令和5年度4億円に対しまして、令和6年度で5億円、約1億円の増となっております。理由としては、フリーランス新法施行に係る体制整備費用が主なものになっております。また、労働保険特別会計、令和5年度1128億円に対しまして、令和6年度1482億円、354億円の増となっており、理由としては、キャリアアップ助成金、両立支援助成金、こちらの増加が大きな要因となっております。

2ページです。各施策分野につきまして、厚労省全体予算の中で雇均局が占める割合が分かるように、黒字が省全体の予算額、そのうち赤字囲みの部分が雇均局の予算額となっております。金額的に比重が大きい事項としては、非正規雇用労働者の処遇改善の部分、仕事と育児・介護の両立支援の部分となっております。

個別の事業につきまして、御説明を申し上げていきたいと思っております。3ページをお開きいただきたいと思っております。1つ目の矢羽根にありますキャリアアップ助成金であります。こちらについては、昨年経済対策で非正規雇用労働者が正社員転換した際の助成額の引上げ、対象となる有期雇用労働者の要件の緩和、また、「多様な正社員」制度の導入に係る加算額の増額などを行いました。また、本分科会でも様々に御議論いただきましたが、「年収の壁」対策の関係につきまして、当該助成金の中に社会保険適用時処遇改善コース

を新設し、短時間労働者が新たに被用者保険の適用となった際に収入を増加させる取組を行った事業主を助成金で支援するという取組を行っております。そのための経費が計上されていると御理解いただければと思います。

2つ目の矢羽根、同一労働同一賃金の遵守の徹底につきましては、全国47か所の働き方改革推進支援センターで引き続きコンサルティング支援を行うほか、労働局の雇用環境・均等部（室）と労働基準監督署とが連携しながら、文書による点検要請などを行っております。そのための所要経費という形になっております。

次の項目、フリーランスであります。こちらは新法が令和6年、今年の秋に施行予定ということになっております。それまでの間の周知啓発、また、施行に伴いましての執行体制の整備、また、その下のポツでございますけれども、フリーランス・トラブル110番の相談体制の充実に必要な経費というところが計上されております。

次です。「多様な正社員」制度に係る導入支援につきまして、企業が自社の雇用管理上の課題を分析・把握して、ステップを踏んで「多様な正社員」制度を選択・導入できるような課題分析ツールの作成・周知、こういったものに取り組んでまいりたいと考えております。

右に移りまして、テレワークの推進についてです。こちらにつきまして、人材確保等支援助成金（テレワークコース）というものがございますけれども、こちらは従来新しくテレワークを導入する企業に対しまして導入経費の一部を助成してございましたけれども、一層の定着促進を図る観点から、新規導入に加えまして、拡大して実施していく事業主も対象としていきます。また、文書電子化ソフトの導入費用など、テレワークを行うために必要な環境整備の対象の範囲を少し広げて助成対象に付け加えていくことを予定しております。

次の矢羽根、勤務間インターバルですが、こちらは導入する際に参考となるマニュアルの作成、専門家によるアウトリーチ型のコンサルティング、シンポジウムの開催、動画コンテンツの発信を行うとともに、制度導入における労働時間やワークエンゲージメント等の観点からの効果把握、企業における取組を波及するための産業医さんなどに対する研修・講義を実施することを予定しております。

次の○のハラスメント防止対策についてであります。新たな課題への対応として、カスタマーハラスメントへの対応、具体的には業界団体が業界共通の対応方針等を策定、発信するまでの支援を行うことで、一連の取組・ノウハウを広く普及させていく仕組み、また、パワハラ防止のための指導員の増員を行ってまいりたいと思います。

ワークエンゲージメントの向上につきましては、このワークエンゲージメントの認知度、また、企業の取組状況について、実態把握のためのアンケート調査を行うとともに、好事例収集、セミナーによる普及啓発、ワークエンゲージメントの認知度向上といったところを図ってまいります。

次が、民間企業における女性活躍促進のための支援についてです。先ほど議題2で議論

もございましたけれども、個別企業の雇用管理状況に応じたコンサルティングの実施に加えまして、大学生等を対象として女性が働くことについての意義についての啓発、また、女性が正社員として就職、勤続、活躍できる企業の探し方に関するガイダンスを実施するほか、アンコンシャスバイアスの解消に向けて女性労働者自身や管理職を含む男性労働者、また、企業の経営者や人事・労務担当者に対するセミナーを実施してまいります。また、女性の活躍推進企業データベースにおきまして検索機能強化を図ったり、妊産婦を含む女性労働者向けの雑誌等で母性健康管理、母性保護、生理休暇などに関する記事の掲載など、周知啓発を行ってまいります。

4ページになります。仕事と育児・介護の両立支援、こちらにつきましては、両立支援助成金の拡充という形になります。制度見直しのテーマとも関連しますが、選べる働き方制度支援コース、仮称でございますけれども、こちらを創設いたしまして、育児期の柔軟な働き方に関する制度を導入した上で、制度利用者の働き方を支援していく取組を、令和6年度においては予算措置で促進をしてまいりたいと思っております。また、男性育休の取得を支援する出生時両立支援コースにつきまして、対象人数の拡大等の拡充を行ったり、また、育休中等業務代替支援コース、こちらも昨年の経済対策で創設しておりますけれども、育児休業取得、短時間勤務制度の利用に係る業務体制整備に必要な経費を補助することで、事業主での取組を促進してまいりたいと思っております。

また、企業に向けたシンポジウムの開催による男性の育児休業取得促進の普及啓発、こういったところも引き続き好事例の収集でありますとか、きめ細かな中小企業への個別支援、こういったところを行いまして、取組を促進してまいりたいと考えておるところであります。

最後が、多様な人材の就労・社会参加の促進というところでもありますけれども、こちら、労働者協同組合の活用促進という形になっておりまして、周知広報、モデル事業を実施することで、新しい働き方の普及を図っていきたいという内容になっておるものでございます。

非常に雑駁な説明で恐縮ですけれども、私からは以上とさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

松井委員。

○松井委員 御説明ありがとうございます。

1点質問させていただきたいのですが、ハラスメント対策の拡充のところで、業種別カスタマーハラスメントのガイドラインを作成されるという御説明だったと思うのですが、どのように業種を選ぶのかということと、作成の際に業界団体等と何か連携をしてつくっていくということなのか、現時点でお分かりになればお教えてください。

○奥宮分科会長 事務局、お願いいたします。

○安藤雇用機会均等課長 雇用機会均等課長でございます。御質問ありがとうございます。

まだ政府の予算案が可決されている段階ではございませんので、詳細なところについてはお答えを差し控えさせていただく部分はあろうかと思っておりますけれども、イメージといたしましては、まず、今回業種別のカスタハラガイドラインをなぜやろうと思ったかという経緯から簡単に説明しますと、カスタマーハラスメントについては、非常に社会問題化していることは私どもも認識しておりますのでございます。今年度令和5年度のハラスメントの事業におきまして、私どもは毎年12月にハラスメント撲滅月間を設けておりまして、その中で、今年はカスタマーハラスメントに焦点を当てた形でシンポジウムなどを開催させていただいております。そこからの連続性という形で、今度は当然ながらカスタマーハラスメントは業種によっていろいろ異なると。その業種面の課題については、私どもは労働者保護という観点からの官庁でございますので、どうしても総花的に見がちなのですが、業種ごとの違いがあろうかと思っております。そういった観点で、来年度こういった委託事業をしてはどうかという形で、予算案の中に盛り込ませていただいたものでございます。

具体的に業種でございますけれども、予算案との関係もありますので、何業種かということはお答えを差し控えさせていただきたいと思っておりますけれども、いずれにせよ初年度というところがあるので、まずはやみくもに全業種、何業種もやるという感じではなくて、ある程度限定をした形でじっくりとやらせていただければと思います。そういった形があれば、例えば次の年、例えばR7年度においてはもう少し拡充をして、業種などをもう少し広げていくというところがあるかとは思っておりますので、まずは勉強というところもありまして、限定した形でじっくりどういった特性があるのかも含めてしっかり取り組ませていただければと思っております。

○奥宮分科会長 業界との連携は。

○安藤雇用機会均等課長 当然ながらイメージといたしましては、策定は私どもで直接というよりは委託でやることを考えておりまして、委託会社でマニュアルの作成委員会みたいなものを設けまして、そちらに当然ながら業界団体の方、実際の企業の方などに入ってもらっていただく形で、しっかり業界とも連携してまいりたいと考えておるところでございます。

○奥宮分科会長 よろしいでしょうか。

松井委員、どうぞ。

○松井委員 よろしいのですが、労働組合の代表も入れていただければと思います。

○安藤雇用機会均等課長 いつも入れていきますので、入ることになると思います。当然ながら関係する労使という感じになろうかと思っております。失礼いたしました。

○奥宮分科会長 松井委員、よろしいでしょうか。

それでは、大下委員、お願いいたします。

○大下委員 御説明ありがとうございます。

最初にありましたキャリアアップ助成金による「年収の壁」への対応に向けた支援につ

て、1点だけ現場からの声を含めて要望を申し上げます。

人手不足は深刻で、賃上げの圧力も高まっている中で、この「年収の壁」の抜本的な見直しについて、日商から政府に対してしっかり働きかけるよう、地方の会議所からもさらに声が上がってきている状況であります。その中で、このキャリアアップ助成金による支援のメニューについて、地方からはなかなか制度が難しい、中小企業者にとっては取組のハードルが高いという声も残念ですが上がってきております。丁寧な周知、御案内をしていただいていることは重々承知しておりますが、今回も相当額を予算案として上げていただいております。人手不足の解消にこの支援が有効に生きるように、引き続きの分かりやすい周知を行っていただくとともに、利用状況や利用されている事業者様の声等を、この分科会等でしかるべきタイミングで御報告をいただき、必要であれば支援の内容の見直し等についても議論する機会をいただければと思っております。

私からは以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 事務局からお願いいたします。

○田村有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課の田村です。大下委員、御指摘ありがとうございます。

御指摘いただきましたキャリアアップ助成金の「年収の壁」対応のコースにつきましては、10月の本分科会で御議論いただいて、その後、10月20日から施行しているところです。私どももこの間、いろいろと周知広報のツールを作成したりですとか、動画を作成したりですとか、政府広報を含めて周知をしているほか、現場の労働局においても個別の企業への働きかけあるいは団体への周知等に取り組んでいるところです。

企業の皆様方から寄せられている声を拝見しますと、制度がなかなか難しくて取り組みにくいという、今、御指摘のあったような声も伺っています。それから、なかなか労働者本人に社会保険加入のメリットが伝わりにくい、これも制度が複雑で説明しづらいこともあるかと思えますけれども、そういった声も聞いているところです。

こうした声を踏まえまして、制度そのものは施行したばかりですので、まずはこの制度を周知していくところに注力をしたいと考えておりますけれども、中小企業の皆様方が申請に当たって、そもそもどういうプロセスを踏んで考えていけばいいのかとか、あるいはメニューが幾つかありますので、そのメニューの中で自分の企業ではどれを使ったらいいのかということに対して、労働局の窓口でも相談に乗っておりますし、働き方改革推進支援センターでも専門家の支援が受けられるような体制を取っておりますので、そういったところで支援を引き続きしていきます。それとともに、社会保険の加入のメリットを従業員の皆様方により説明しやすいような資料も作成して、企業の皆様方に活用していただくことも考えているところです。

伺っている声の中では、今、まさに賃上げの議論を労使の皆様方でなさっているところかと思えますけれども、この4月のタイミングに向けて考えていきたいというお声ですとか、また、今年の10月の適用拡大のタイミングで取り組みたいとおっしゃっている声も伺

っておりますので、そういった機会にきちんと間に合うようなタイミングで取り組んでいただけるように、引き続き個別の丁寧な対応をしていきたいと考えております。

○奥宮分科会長 大下委員、よろしいでしょうか。

○大下委員 ありがとうございます。よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

それでは、他に御発言がないようですので、本日の議題は以上といたします。

最後に、事務局から何かございますでしょうか。

○牛島総務課長 本日は御審議をいただきまして、どうもありがとうございました。

次回の分科会の開催につきましては、追って御連絡を申し上げます。

また、本日の議事録につきましては、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。

皆様、お忙しい中お集まりいただき、どうもありがとうございました。