

○奥宮分科会長 おはようございます。ただいまから、第69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、植村委員、矢島委員、齋藤委員、大下委員が御欠席となる旨、御連絡をいただいております。また、酒井委員が10分ほど遅参されるという御連絡もいただいております。

初めに、新任の委員を御紹介させていただきます。3月の分科会開催後に委員の交代があり、新たに雇用環境・均等分科会委員となられている方がおられますので御紹介いたします。

全国中小企業団体中央会労働政策部長の渡辺隆一委員です。

○渡辺委員 渡辺と申します。よろしくお願ひいたします。

○奥宮分科会長 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、お願ひいたします。

○倉吉大臣官房企画官 企画官の倉吉です。よろしくお願ひいたします。

本日の分科会においては、ハウリング防止のため、御発言される時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。分科会長又は事務局から指名されましたら、マイクをオンにさせて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ございましたら、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、会場の各席には改正育児・介護休業法等に関する資料等と、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たタブレットを配置しております。操作方法是、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ので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは議題に入りたいと思います。

議題1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について【報告】」でございます。

議題2は、「同改正法の施行について（育児・介護休業法の一部改正関係）」ござい

ます。

議題1と議題2について、事務局からまとめて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。

それでは、御説明いたします。資料は、資料1、資料2-1から2-3まで、参考資料1-1から1-3まで、参考資料2となります。

それでは、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についてです。

2ページを御覧ください。「改正法の経過について」です。令和5年12月26日に制度見直しの建議をいただきました。

そして、本年1月30日に厚生労働大臣から労働政策審議会に対し、法案要綱について諮問を行い、同日、労働政策審議会から厚生労働大臣に対して答申をいただきました。

そして、3月12日にさきの通常国会に法案を提出いたしました。

そして、4月11日に衆議院で審議が始まり、5月7日に衆議院で可決がなされました。

そして、5月10日に参議院で審議が始まり、5月24日に参議院で可決・成立いたしました。そして、5月31日に改正法が公布されたところでございます。

次のページを御覧いただければと思います。次が「改正法の今後の施行スケジュール」となります。まず、施行期日でございますが、公布日に次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長が施行されております。

そして、令和7年4月1日に、ここにありますように、改正法の大半の内容が施行されるところでございます。

そして、公布の日から起算して1年6か月以内において政令で定める日に、こちらにあります「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設や、妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮が施行されることとなります。

なお、次世代育成支援対策推進法の指針等は、関係省庁が多数になることなどから、まずは育児・介護休業法の省令・指針などから準備していきたいと考えております。このため、本日の分科会では同法に関する政・省令・指針について御議論をいただければと思います。

次に、資料2-1を御覧いただければと思います。

育児・介護休業法の改正に伴う政令で定める施行期日です。改正法の附則の第1条第2号に、「公布の日から起算して一年六月を超えない範囲内において政令で定める日」とありますが、これを「令和7年10月1日」とするものです。

次に、資料2-2を御覧ください。「育児・介護休業法の改正を踏まえた主な省令事項(案)」です。まず、1が改正法第1条関係で、令和7年4月1日施行分です。1が「子の看護休暇制度の見直し」です。1つ目の○ですが、取得事由について、法に定める学校保健安全法第20条の規定による学校の休業の他にこれに準ずるものとして、アの同法第19条の出席の停止、イで、保育所等における学校の休業又は出席停止に準ずる事由です。

2つ目の○が、取得事由について、教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものは、入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典とするものです。

次のページを御覧ください。2で、家族の介護に直面した労働者に対する個別の周知、雇用環境整備です。(1)が個別の周知・意向確認の措置です。①の個別周知に関する事項については、アが次に掲げる制度・措置、イが介護休業等の申出先、ウが介護休業給付金に関することです。

次のページを御覧ください。②が個別の周知・意向確認は、次のいずれかの方法によって行うものとするということでアからエまで掲げておりますが、ウとエについては、労働者が希望する場合に限るとしてあります。

アが面談、イが書面の交付、ウがファクシミリを利用したの送信、エが電子メール等の送信で、出力をして書面を作成することができるものに限るとしてあります。

なお、こちらについては、下の\*のところがございますが、育児・介護休業法第21条第1項の育児休業の面談等と同様のものとしてあります。

次のページを御覧ください。次が(2)介護に直面する前の早期の情報提供です。①が情報提供を行う期間は次のいずれかとする、としまして、アについては、これは法に定めておりますが、40歳に達した日の属する年度の初日から末日まで、イが40歳に達した日の翌日から起算して1年間です。

次が②として情報提供を行う事項ですが、こちらについては、アからウまでとしておりますが、先ほどの個別の周知と同じものとしてあります。

次が③情報提供の方法です。次のいずれかとするとしておりまして、アの面談、イの書面の交付、ウはファクシミリを利用したの送信、エが電子メール等の送信としてあります。

次のページを御覧ください。次が(3)介護休業等の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境整備の措置です。1つ目の○ですが、こちらについては、法に定めております研修の実施、相談体制の整備の他に、次に掲げるものとしていたしまして、アが介護休業等の利用事例の収集とその事例の提供です。イが介護休業等の制度と利用の促進に関する方針の周知です。

次に、7ページを御覧いただければと思います。7ページが改正法第2条関係です。公布の日から1年6月以内の政令で定める日に施行するもの、すなわち、令和7年の10月1日施行分になります。

1番が「柔軟な働き方を実現するための措置」の具体的な内容です。(1)ですが、①として、「始業時刻変更等の措置であって厚生労働省令で定めるもの」は次のいずれかの方法により講じなければならないといたしまして、アの労働基準法第32条の3第1項の規定による労働時間の制度、すなわちフレックスタイム制で、括弧にございますが、「総労働時間を清算期間における所定労働日数で除した時間が1日の所定労働時間と同一であるものに限る」としてあります。次がイで、1日の所定労働時間を変更することのない時差出勤です。

次が②で、「在宅勤務等の措置」で、次の要件を満たさなければならないとしております。まずアが、1日の所定労働時間を変更することなく利用することができること、イが、1月につき1週間の所定労働日数が5日の労働者は10労働日とし、1週間の所定労働日数が5日以外の労働者はその1週間の所定労働日数に応じた労働日とすることです。ウが時間単位で利用できるものであって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続して利用できるものであることです。

下に※をつけておりますが、1日未満の単位で利用する場合、1日の時間数は、1日の所定労働時間数とすることです。括弧にございますが、日によって所定労働時間が異なる場合、1年間の1日の平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間の1日平均所定労働時間数が1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるとするものです。

次が③「育児のための所定労働時間の短縮措置」は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとするものです。

次のページを御覧いただければと思います。次が④休暇を与えるための措置です。こちらは、次の要件を満たさなければならないとしておりまして、アが1日の所定労働時間を変更することなく利用すること及び1年につき10労働日の利用をすることができるものとするものです。次に、イが、休暇が取得できる厚生労働省令で定める1日未満の単位は時間とするものです。下に※をつけておりますが、1つ目の※が、休暇1日の時間数は1日の所定労働時間とすること、次の※が、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとしております。括弧書きのものなどについては在宅勤務等の措置と同じものとしております。

次が⑤、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措置として厚生労働省令で定めるもので、こちらは保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与としております。

次に10ページを御覧いただければと思います。（2）の○のところですが、労使協定で柔軟な働き方を実現するための措置を講じないことについて、合理的な理由があると認められる労働者として、厚生労働省令で定めるものは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者とするものです。

次の11ページを御覧いただければと思います。（3）3歳になるまでの適切な時期の面談等です。①ですが、個別の周知・意向確認の適切な時期は、労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間、具体的には1歳11か月に達した日の翌々日から起算して1年間とするものです。

次が②、個別周知する事項等ですが、次に掲げるものとしておりまして、アが、事業主が選択した柔軟な働き方を実現するための措置です。イが、アの申出先です。ウが、3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者ができる所定外労働の制限に関する制度などです。

次のページを御覧いただければと思います。次の③個別の周知・意向確認は、次のいずれかの方法によって行うものとするとしておりまして、こちらは育児休業の個別の周知・意向確認と同じものとしております。

次のページを御覧ください。次が2、妊娠・出産の申出時や、子が3歳になる前の時期の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取と配慮です。①ですが、確認する意向は次に掲げる就業に関する条件としておりまして、アが始業及び終業の時刻、イが就業の場所、ウが子の養育に関する制度又は措置を利用する期間、エがその他両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件です。

次、②の意向の確認の方法は、次のいずれかの方法によって行うとしておりますが、育児休業の意向の確認と同じとしております。

最後、次のページに、Ⅲその他として、法改正に伴う所要の規定の整備を行うとしております。

次に、資料2-3を御覧いただければと思います。「育児・介護休業法の改正を踏まえた主な指針事項（案）」です。Ⅰが改正法第1条関係、令和7年4月1日施行分です。1が3歳になるまでの子を養育する労働者のための所定労働時間の短縮措置についてです。こちらについては、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとした上で、1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置など、こうした措置も併せて設定することが望ましいものとしております。

2番が家族の介護に直面した労働者に対する個別の周知、雇用環境の整備です。（1）の①ですが、こちらについては取得や利用を控えさせるような形での個別周知及び意向確認の措置の実施は法の措置の実施とは認められないものとしております。

次のページを御覧いただければと思います。

次が②介護休業申出等に係る労働者の意向を確認するための措置について、事業主から労働者に対して意向確認のための働きかけを行えばよいとするものです。次が（2）介護に直面する前の早期の両立支援制度等に関する情報提供です。○のところですが、介護保険制度の内容と同時に知ることが効果的であることから、早期の情報提供を行う際には、介護保険制度についても併せて知らせることが望ましいものとしております。

次のページを御覧いただければと思います。（3）個別の周知、早期の情報提供の際の対応です。○のところですが、介護休業など労働者に知らせるに当たっては、次に掲げる育児・介護休業法に規定する介護休業等の趣旨も踏まえることが望ましいものとしておりまして、アからウまで、介護休業制度、介護休暇制度、仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度の趣旨を記載しております。

次のページを御覧いただければと思います。次が（4）介護休業等の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置です。○のところにございですが、可能な限り複数の措置を行うことが望ましいものであると記載しております。

次が3、プライバシーへの配慮です。○のところですが、妊娠・出産等や家族の介護に

関する情報が適切に管理されるよう、事業主は労働者から情報の取扱いに係る意向が示された場合には、その意向を踏まえ情報の共有の範囲を必要最小限とすることなど配慮することということを記載しております。

次、5ページを御覧いただければと思います。Ⅱ、改正法第2条関係で、すなわち、令和7年10月1日施行分となります。1が「柔軟な働き方を実現するための措置」の具体的な内容です。(1)①ですが、厚生労働省令で定める在宅勤務等の利用日数の基準は、措置を講じていると認められる最低限の日数を規定したものであり、それより高い頻度で利用することができる措置とすることが望ましいということに記載しております。

次が②「所定労働時間の短縮措置」は、先ほどの、子が3歳になるまでと同様に、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとした上で、その他の時間なども併せて設定することが望ましいものとしております。

次が③「休暇を与えるための措置」ですが、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇を認める措置となるよう配慮することです。

④も「休暇を与えるための措置」ですが、アが労使協定の締結により時間単位で休暇の取得ができないこととなる業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位での休暇を取得することが困難と認められる業務は、例えば次に掲げるものが該当する場合があるとしております。

なお、次に掲げる業務は例示であるということも記載しております。こちらについては、看護休暇、介護休暇と同じ業種等を記載しておりますが、こちらにiからiiiまで記載しております。

次ですが、時間単位での休暇の取得はできないこととなった労働者であっても、半日単位の取得を認めることなど制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮することということを記載しております。

次が7ページを御覧いただければと思います。(2)事業主はこの法第23条の3第4項の規定により意見を聴くに当たっては、こちらは柔軟な働き方を実現するための措置を選択する際に過半数等組合から意見を聴くことを書いておりますが、子を養育する労働者からの意見聴取や労働者に対するアンケート調査も併せて行うことが望ましいということに記載しております。

次のページを御覧いただければと思います。(3)が「柔軟な働き方を実現するための措置」を利用する労働者に対して、家庭や仕事の状況が変化することもあるため、選択した制度が労働者にとって適切であるかを確認するなどの目的で、子が3歳になるまでの適切な時期に面談等を実施した以降においても、定期的な面談等を実施することが望ましいということに記載しております。

次が(4)事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を講ずる際の対応です。①ですが、事業所の業務の性質、内容等に応じて講じる措置の組合せを変える等措置を講ずること、また、それまでの各制度の事業所における活用状況にも配慮することが望ましい

ものであることを記載しております。

次が、②「柔軟な働き方を実現するための措置」を講じようとするときは、例えば3つ以上の措置を講ずることや、講じた措置の内容について、その内容が多様な内容の措置として設定することなど、可能な限り労働者の選択肢を増やすための工夫をすることが望ましいということを記載しています。

次、③「柔軟な働き方を実現するための措置」については、例示を記載しておりますが、労働者が選択した措置と併せて、その他の制度を同時に利用することができる社内制度とすることが望ましいということをございます。

次が④で、同じくこの労働者が「柔軟な働き方を実現するための措置」の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ待遇に関する事項を定め、労働者に周知させるための措置を講ずるよう配慮することや、就業しつつ子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮することということを記載しております。

次、10ページを御覧いただければと思います。2、育児期の両立支援のための定期的な面談です。育児期に労働者の仕事と育児の両立に係る状況やキャリア形成に対する考え方が変化する可能性があることを踏まえまして、子が3歳になるまでの面談のほか、妊娠・出産等の申出時や育児休業等の復帰時、所定労働時間の短縮措置等の利用期間中においても、定期的な面談等を実施することが望ましいということを記載しております。

次が3、「心身の健康への配慮」です。子を養育する労働者や家族を介護する労働者に対して始業時刻変更等の措置等を講ずるに当たっては、夜間の勤務等により心身の健康に不調が生じることがないよう事業主が配慮を行うことや、労働者自身による心身の健康保持を促すことが望ましいこと、例えばテレワークのガイドラインに沿って適切な労務管理をすることなどや、勤務間インターバルを導入することなどが考えられることを記載しております。

次が11ページを御覧いただければと思います。4が妊娠・出産等の申出時や、子が3歳になる前の時期の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取と配慮です。①は育児休業後に就業を開始する際や、労働者から申出があった際などにも個別の意向の確認を行うことが望ましいことを記載しています。

次が②ですが、事業主は、確認した意向について、自社の状況に応じつつ、例えば次に掲げるアからオまでの内容について配慮することが考えられると記載しております。

次が③で、②のほか、事業主は対応を行うことが望ましいものとしたしまして、アとして労働者の子に障害がある場合などであって、労働者が希望するときは、短時間勤務制度などの利用が可能な期間を延長することや、イは、労働者がひとり親家庭の親である場合であって、希望するときには、子の看護等休暇の付与日数に配慮することなどを記載しております。

次のページですが、3、「その他」として、法改正に伴う所要の規定の整備を行うことを記載しております。

資料の説明は以上となりますが、本日御欠席の矢島委員から御意見をいただいておりますので、その内容と、その内容に対する事務局の回答を、口頭で恐縮ですが、御説明させていただきたいと思っております。

矢島委員からの御意見としては、まず、省令の関係では、事業主による労働者への両立支援制度等の情報提供を求めているが、建議で示されているように、仕事と介護の両立のための早期の情報提供として、事業主による両立支援制度と同時に、介護保険制度に対する情報提供が重要である。

40歳で第2号被保険者となる労働者に対して国から介護保険制度に関する情報提供が行われていない中で、これに関する周知を事業主にのみ負わせることには疑問がある。

育児・介護休業法とは離れるが、40歳時点での国による通知及び情報提供について引き続き検討する必要があると考えるという御意見をまずいただきました。

こちらについて、事務局といたしましては、介護保険制度については、御説明したとおり、指針の中で事業主が併せて周知することが望ましいとする案をお示ししておりまして、今後、指針の内容を周知してまいりたいと考えております。

併せて、40歳から64歳までの第2号被保険者に対する介護保険制度の周知については、老健局において、各医療保険者に対して、40歳到達の者をはじめとする第2号被保険者への制度周知について協力依頼を行うとともに、介護保険制度及び両立支援制度を周知するためのリーフレット等を作成していると承知しております。老健局においては、引き続きこうしたリーフレットの活用を含めて関係者の御協力をいただきながら、介護保険制度の周知を進めていくものと承知しております。

次の御意見も御紹介させていただきます。次に、各措置の具体的な内容と併せまして、「柔軟な働き方を実現するための措置」の①から③の各措置についても、組合せでの利用が可能なことを記載すべきではないかというような御意見をいただきました。

こちらについての事務局からの回答としては、先ほど御説明しましたように、指針で、例えば短時間勤務の制度を選択した労働者が当該措置を利用しながら在宅勤務等の措置に準じた措置を利用することができる社内制度とする等、労働者が選択した措置と併せてその他の制度を同時に利用することができる社内制度とすることが望ましいものであること、とする案をお示ししているところでありまして、今後、指針の内容を周知してまいりたいと考えております。

次に3番目の御意見をいただきました。こちらが最後の御意見になりますが、柔軟な働き方の利用可能期間が延びることで、利用制度の変更の必要性が高まるのではないかと。利用制度の変更、例えば短時間勤務から始業時刻変更等の措置への変更や、同じ短時間勤務でも労働時間を変更するなどについて、可能な変更頻度を明示することが必要ではないかと。同時に、制度利用者にとっては、生活環境や仕事の変化に応じて柔軟に変更ができることにメリットがあるが、制度利用者に対する業務配分や評価の観点からは、頻繁な変更が制度利用者と事業主双方にとってマイナスとなる可能性があり、適切なマネジメントや評価



の観点からは、半年や1年など評価期間に即した設定が有効であることなどをQ&Aなどに示せないかという御意見をいただきました。

こちらについての事務局の回答といたしましては、柔軟な働き方を実現するための措置は、子が3歳になるまでの短時間勤務制度と同様、事業主の措置義務でありまして、措置すべき制度の最低基準については法律、省令でお示ししておりますが、この制度の適用を受けるための手続については、一義的には事業主が定めるものであると考えております。

一方で、指針においては、当該労働者の家庭や仕事の状況が変化することもあるため、労働者が選択した制度が労働者にとって適切であるかを確認するなどの目的で、子が3歳になるまでの適切な時期に面談等を実施した以降においても、定期的な面談等を実施することが望ましいものであることとする案をお示ししております。

また、柔軟な働き方を実現するための措置については、改正法においても、労働者が申出をしたことや措置が講じられたことを理由に不利益な取扱いをすることが禁止されているところです。職場で適切な運用がなされるように今後周知等に努めてまいりたいと考えております。

こちらまでが矢島委員の御意見と、それに対する事務局からの御回答です。

最後に、参考資料として、改正法の概要資料、衆議院、参議院における附帯決議、年末の建議をおつけしております。また、参考資料2として、今年3月に経産省が取りまとめました、仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドラインをおつけしております。これらの参考資料については、時間の関係上、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。

○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、御意見等がありましたらお願いいたします。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。会場の方は挙手をお願いいたします。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。ただいまお示しいただきました省令事項（案）及び指針事項（案）は、これまで分科会で審議し、取りまとめられた建議に記載されている事項が基本的には反映されているものと考えますが、共働き・共育て、キャリアとの両立という今回の改正法の趣旨を踏まえて何点か確認と意見を申し上げたいと思いますので、よろしくをお願いいたします。

まず、資料2-2省令事項（案）の4ページ目の（2）の③、電子メール等の送信につきまして、この「等」には、他の法律と同じように、ウェブメールのサービス、SNSメッセージ機能も含まれるという理解でよろしいでしょうか。

また、他の項目と異なりまして、ここだけ「労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る」という括弧づけの条件がないのですが、この条件がない理由について御説明を頂戴したいと思います。

併せて情報提供の方法に関しまして、「ウ ファクシミリを利用しての送信」が挙げられ

ておりますが、ファクシミリは個人宅で保有していない労働者も少なくないと考えます。また、この項目にだけ労働者が希望する場合に限るとの記載がありません。ファクシミリを使用しての送信や電子メール等の送信で情報提供の措置義務を果たしたとみなされるためには、情報が労働者に到達している必要があるかどうか確認させていただきたいと思えます。

次に、7ページ目の1の「柔軟な働き方を実現するための措置」の(1)①のイ及び②のア、次のページの④のアが全て、「1日の所定労働時間を変更することなく」と書かれています。この「柔軟な働き方を実現するための措置」のうち、育児のための所定労働時間の短縮措置以外は、フルタイムでのキャリアとの両立という観点から設けられたものと理解しています。そのため、具体的な内容①のイ、②のア、④のア、は「1日所定労働時間を変更することなく」ではなく、建議の通り「1日所定労働時間を短縮することなく」と記載すべきと思いますが、御説明を頂戴したいと思います。

また、本省令もしくは今後解釈通達やQ&Aなどで周知する際には、建議に記載されている、「所定労働時間を短縮せずに勤務が可能となることを期待するものである」という趣旨を明記していただきたいと思います。

なお、この措置は所定労働時間を短縮しないとするものですが、両立の観点からは長時間労働にならないように注意喚起することが必要と考えますので、テレワークガイドラインに基づいた適切な運用が行われるよう併せて周知をお願いしたいと思います。

省令事項(案)に対する意見は以上です。

○奥宮分科会長 先に御意見、御質問を一通りお伺いいたしますが、他にございませんか。  
布山委員。

○布山委員 これは全体的なこと御意見申し上げてよろしいのですよね。

○奥宮分科会長 はい。

○布山委員 まず、政省令指針案を御提示いただきましてありがとうございます。基本的には、これまで議論して、まとめた建議を踏まえた内容となっておりますので、異存はございません。

ただ、その上で、指針案の10ページになるのですけれども、3の「心身の健康への配慮」のところ、家族を介護する労働者、これは建議になかったものが含まれております。追加することについては、特段異存ありませんけれども、例えば同じテレワークでも、育児と介護では利用の仕方に違いがあるのではないかと考えております。今回の改正議論の土台となった「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」で、介護分野に詳しい有識者の方から、家族の介護をする方がテレワークでずっと自宅にいるような状況は好ましくないのではないかというような御指摘もあったと伺っております。

事業主と労働者の双方が育児・介護の特性を理解した上で、テレワークなど柔軟な働き方の制度を利用することが重要だと思っております。ついては、行政においても、この点に留意した指針の運用を行っていただきたく、Q&A等も含めて十分周知していただければ

と思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。他に御発言ございませんか。

赤池委員、どうぞ。

○赤池委員 御説明ありがとうございます。意見2つと質問1つあるのですが、資料2-2省令事項(案)、10ページ目の(2)の「労使協定で対象から除外することのできる労働者」について、あくまで除外することのできる労働者であって、除外すべき労働者ではないということを知りたいと思っております。

続けて省令事項(案)、11ページの(3)の「3歳になるまでの適切な時期の面談等」について、子が3歳以降の労働者の働き方について周知し、意向を確認するための場と認識をしております。面談の実施時期が最も遅い場合は、労働者の子が2歳11か月の翌日となり、周知という点では若干遅いのではないのでしょうか。

労働者が各家庭の状況を踏まえて制度の利用を判断するためには、まずは制度の内容についてしっかりと周知されることが必要ですので、キャリアとの両立との観点も踏まえれば、個別の周知は早めに行うことが必要ではないかと考えております。

次に質問ですけれども、省令事項(案)13ページの2の「妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の時期の、仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取と配慮」のウに関して、「子の養育に関する制度又は措置を利用することができる期間に係ること」とございますが、労働者の意向の確認からしますと、「利用する期間」ではないのでしょうか。省令事項(案)の記載にあります「利用することができる期間」の場合、何を示すのか確認させていただければと思います。

○奥宮分科会長 それでは次に、内田委員、お願いいたします。

○内田委員 御説明ありがとうございます。私からも何点か確認及び意見を申し上げたいと思っております。

まず、資料2-3指針事項(案)の2ページ目の②におきまして、「事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものであること」とありますが、この働きかけとは具体的に何をすれば措置義務を果たしたことになるのか確認したいと思います。

次に、同じ指針事項(案)5ページ目の①に関しまして、建議には「仕事と育児の両立の観点から合理的なものとして」と頻度に関する目的に係る記載がございますが、指針事項(案)におきましても、「措置を講じている」との記載の前に、この目的に係る記載を追記し、何のための措置であるのかが明確に分かるようにしていただきたいと思っております。

同じく5ページ目の③につきまして、「始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇の取得」とは、建議における「中抜け」を指すものであると理解してよいかの確認をしたいと思っております。

同じく、④になりますが、アのiからiiiに挙げられております業務は例示であり、特に

「これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではない」という点につきましてはしっかりと周知していただきたいと思っております。

また、イの半日単位での休暇の取得など、弾力的な運用への配慮に関しまして、休暇を与える措置が、真に労働者が柔軟に働くため、両立するための措置として実効性のあるものとなるよう、こちらについても併せて周知を徹底いただきたいと思っております。

それから、重ねてになりますが、附帯決議に盛り込まれている部分につきましても意見してもよろしいでしょうか。

省令事項（案）、指針事項（案）には盛り込まれておりませんが、これまで審議会において労働側より繰り返し申し上げ、また附帯決議にも盛り込まれました、「介護休業の対象となる要介護状態についての現行の判断基準の見直し」につきましては早急に検討を開始いただくとともに、その知見も踏まえ、厚生労働省とこども家庭庁が連携し、障害者支援に係る団体などの協力も得ながら、ケアと仕事を両立するための包括的支援の検討を確実に実施いただくことをお願いしたいと思います。

また、この判断基準の見直しがいつ頃になるのか、現時点で検討されていることがあれば、分かる範囲で構いませんので教えていただければと思います。

そのほか、附帯決議に関することでもう2点意見させていただきます。まず1点目ですが、附帯決議第2項の所定外労働の制限等について、小1の壁という点で労働側からも発言してきたところですが、利用状況の把握などしっかりと行っていただきたいと思っております。特に参議院厚生労働委員会における附帯決議の第9項にあるように、長時間労働の是正は誰もが仕事と生活を両立するための大前提であり、しっかりと取り組んでいただきたいと思っております。

2点目としまして、同じく参議院厚生労働委員会附帯決議第9項の配転命令に係る記載に関しまして、そもそも育児・介護休業法第26条では労働者の配置に関する配慮が求められるということから、「効果的な取組」について検討することが必要ではないかと考えていることについて申し上げておきたいと思っております。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

川田委員。

○川田委員 ありがとうございます。全部で3点。1つは確認したいことで、残りの2点も、省令案、指針案に対する意見になるかどうかちょっと分からないようなところではありますが、順次述べていきたいと思っております。

1点目は、資料2-2だと7ページ、2-3指針のほうだと5ページの柔軟な働き方を実現するための措置のところ。今のところ、各措置の具体的な内容について省令案でも指針案でも挙がっていますが、この仕組み全体の構造についての説明は、例えば指針などで書いておくことも考えられるのか、少なくともしっかりとした周知が必要なのではないかと思います。

この制度は、建議の中では、始業時刻等の変更をはじめとする5点の中から、事業主がまず2つ、労働者が選択可能なものの中から選ぶ、要するに2つ選ぶのだけれども、それは現実的に労働者が選択可能なものである必要があるということがまずあって、その2つの中から労働者が1つ選べるということだと思えます。

これを反映した法律、それから省令指針案になっていると思いますが、その法律の条文を見ると、資料2-2の8ページのところにあると思いますが、恐らく法制上の理由からこのような文言になっていると思うのですが、「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」というのが何となく、例えばその5個あるものの中から労働者が希望するものを選んで申告できるとか、あるいは事業主は、労働者が複数のもを希望したときに最低限2つの措置を講じなければいけないというようにも読まれ得るような文言になっている気がして、この辺りは特に分かりやすくどこかで説明する必要があるのではないかと考えています。これが1点目。

それから、2点目は確認ですが、資料2-3の1ページの一番下のところで、周知・意向確認の際に取得や利用を控えさせるような形のもの、法が定める措置の実施とは認められないと書いてある点について、この取得や利用を控えさせるような形で周知・意向確認に当たるとされる行為がなされた場合には、結局、周知とか意向確認がされていないものとして、この新しい21条2項の違反になるというような考え方であるのかどうかということ。これが2点目です。

それから最後、3点目ですが、同じ資料2-3の3ページの介護に関する個別周知等のところで、ア、イ、ウと3つの考え方を踏まえることが望ましいというところですが、これは恐らく、指針の内容というよりは周知方法の話なのかなと思うのですが、実際に示すときに、一つ一つをばらばらに示すというよりは、この育児・介護休業法が介護休業に関して全体としてどういう考え方で、介護に従事しながら働く労働者の方をサポートしようとしているのかということが示されるのがいいように思います。

一つ一つ見ていくと、介護休業自体は介護の体制の構築で、それ以外のものはもうちょっと日常的な介護のニーズという、ある種の使い分けがされていると思いますが、そこが全体としてどういう形のサポートを考えているのか分かりやすくするのが大事なかなという趣旨です。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。では、小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

指針事項（案）8ページ目の（4）の①、事業主が措置を選択する際において、例えばテレワークを利用できない業務が事業所内にある、他方で同じ事業所内に利用できる業務があるのであれば、業務の内容や性質に応じて講じる措置の組合せを変えるなど、労働者が柔軟な働き方により、仕事と育児を両立できるようにしていただきたいと労働側から繰り返しお願いし、建議に書いていただいたものだと理解しています。この内容について、

具体例を示すなどによって周知し、事業主の皆様方に促していただきたいと思います。よろしく願いいたします。

次に、「それまでの各制度の事業所における活用状況」についてお伺いしたいと思います。まず、建議においては、「それまでの各制度の活用状況にも配慮」とありますが、指針事項（案）には「事業所における」という文言が追加されています。当該事業所という限定は必要ないのではないかと思いますので、削除いただけないかと思っています。

それから、2023年の11月20日の第64回分科会において、この部分について、現行制度下で、子が3歳以降の制度を入れられている場合にはその活用状況にも配慮することが望ましいこと、また、3歳まで措置している制度の活用状況に配慮することが望ましいということの意味していると課長から御答弁があったと記憶しています。また、参考として記載されている附帯決議においても同様に、「労働者がこれまで利用していた制度がある場合には、それは引き続き利用できるよう配慮」とあります。今後、解釈通知やQ&Aなどで周知いただける際には、第64回分科会での御答弁の趣旨が分かるように明記をお願いしたいと思います。

同じく（4）の②の「講じた措置について多様な内容の措置を設定すること」ですが、建議では「選択した措置のうち当該措置の中でヴァリエーションを増やすなど」と記載されています。私自身は、この「講じた措置について多様な内容の措置を設定」と「当該措置の中でヴァリエーションを増やす」というのは若干意味が違うように感じるのですが、念のため御説明を頂戴したいと思います。

その上で3つ以上の措置を講じることや、当該措置の中で多様なヴァリエーションを増やすということは、建議にもありますように、「個々の事情（家庭状況等）で2つの措置が利用できない労働者が存在することを考慮し」、「望ましい」ものとして指針事項で示すとしておりますので、この制度の趣旨については解釈通達やQ&Aなどについて明記し、しっかりと周知をお願いしたいと思います。

最後に、先ほど布山委員からもありましたけれども、10ページの3にはもう一つ変更がなされているところがございます。建議の10ページには、「育児負担と相まって」という文言があるのですが、指針事項（案）では削除がされています。建議どおり、「育児負担と相まって、夜間の勤務や長時間労働等により」としていただけないかと思っています。御答弁をいただければと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見ございませんか。

オンラインの方もよろしいですか。

それでは、幾つか御質問、御意見をいただきましたので、事務局からその点について御説明をお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 いろいろと御質問、御意見賜り、どうもありがとうございます。それでは、御回答させていただこうと思います。ちょっと順番など前後するところがある

かもしれませんが、その辺りは御容赦いただければと思います。

まず、小原委員のほうから、省令事項の4ページでございます、介護に直面する前の情報提供に関して、電子メール等の送信の「等」について、ウェブメールサービスやSNSのメッセージ機能なども含まれるという理解でよいかという御質問をいただきました。こちらについてはそのような理解で結構でございます。

そして、他の項目と異なって、この情報提供については、労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限るというような条件をつけておりません。こちらについてはどういう理由かと申しますと、この個別の周知については、個人の制度利用の有無の判別に関わるものでございまして、労働者がどのような情報が送られているか後々確認できるようにしておく必要があるため、このエの電子メール等の送信については、書面で作成することができるものに限るところで、情報提供と個別の周知で意味づけが異なるということで、このように違いを設けているというものでございます。

次に、情報提供の方法に関してファクシミリの送信について、今はファクシミリを保有している労働者も少ないと考えられるけれども、ファクシミリを利用しての送信についても情報提供の措置義務を果たしたとみなされるためには、情報が労働者に到達している必要がありますかとの御質問をいただいたと思います。こちらについては、到達し得ない方法で行っている場合については、措置義務を果たしたということとはできないと考えております。

次が、資料2-2の省令事項の7ページについていただいたと思います。こちらについて、所定労働時間の短縮措置以外は「1日の所定労働時間を変更することなく」としているけれども、建議に合わせて「1日の所定労働時間を短縮することなく」とすべきではないかと御意見をいただいたと思います。

こちらについては建議の内容を変えたとは考えておりませんで、このように「1日の所定労働時間を変更することなく」と変更した理由については、現行の短時間勤務の代替措置の始業時刻等の変更等の省令の規定ぶりに合わせたものとなります。例えば当初フルタイム勤務で入社して、育児に伴い子が3歳になるまで短時間勤務を利用している方については、短時間勤務を終了してフルタイム勤務に戻った上で、柔軟な働き方を実現するための措置を利用することは、1日の所定労働時間を変更したものとはしないと事務局としては考えております。

あとは、それに併せまして、先ほど小原委員のほうから、解釈通達、Q&Aなどで周知する際には、建議に記載されているように、所定労働時間を短縮せずに勤務が可能となることを期待するものであるという趣旨については明記してまいりたいと考えております。

次に、小原委員のほうから、所定労働時間を短縮しないものとするところだが、両立の観点からは長時間労働にならない注意喚起をすることが必要であって、テレワークガイドラインに基づいた適切な運用が行われるように周知することが必要だとの意見をいただきま

した。こちらはしっかり周知してまいりたいと考えております。

次に、赤池委員のほうから、省令事項の10ページ、(2)の労使協定で対象から除外することができる労働者について、あくまで除外することのできる労働者で、除外すべき労働者でないことを周知いただきたいという御意見をいただきました。こちらについてはしっかり趣旨が伝わるように周知してまいりたいと考えております。

次に、同じく赤池委員のほうから、省令事項の11ページの(3)について、3歳になるまでの適切な面談等の時期について、面談の実施の最も遅い時期が労働者の子が2歳11か月の翌日となって、周知が若干遅いのではないかとの御意見をいただきましたと思います。

こちらについては、事業主の事務負担と、あとは、余りに早い時期に周知をなされても、労働者のほうで内容を確認して、それに基づいて措置を選択することが難しいのではないかということなども踏まえまして、こういった時期の設定とさせていただいているところでございます。また、制度の内容についてはしっかり周知させていただきたいと考えております。

あと3点目、赤池委員からいただきました省令事項の13ページの3番のウの部分に関して、子の養育に関する制度・措置を利用することができる期間が何を指すのかについて御質問いただきました。

こちらについては、既存の社内制度の中で利用する期間のみならず、社内の制度を上回る希望がある場合について、その希望についても確認するということを意味しているものでございます。

次に、内田委員のほうから、指針事項の2ページ、②の「意向確認のための働きかけを行えばよいものであること」とあるが、働きかけとは具体的に何をすればそういったことを満たすのかという御質問をいただきました。

こちらについては、現行の育児休業の個別の周知・意向確認の方法を参考に具体的な内容は考えていくこととしておりますが、利用の有無に加えまして、利用するかどうか確認中というようなことの応答をいただく、とすることを指すとすることを考えております。

次に指針事項の5ページの①に対して、仕事と育児の両立の観点から、合理的なものとして、とテレワークの基準について、建議の中では記載があったけれども、指針においても目的に係る記載を追記すべきではないかというような御指摘をいただきました。建議において書いておりましたのは、1か月で10日という基準についての考え方として「合理的な範囲として」と書いておりましたもので、指針の中でも「合理的な範囲として」と記載するのは、事務局としてはいかがかなと考えております。

次に、同じ指針事項の5ページの③のところの「始業時刻から連続せず」などの記載は建議における中抜けを指すのかという御質問をいただきました。こちらについては、中抜けを指すものでございます。

同じく、5ページの④について、iからiiiに掲げている業務は例示であるということについてはしっかり周知してまいりたいと考えております。



また、半日単位での休暇の取得についても、実効性のあるものとなるように、併せて、御意見いただいたように周知を徹底してまいりたいと考えております。

先ほど、布山委員から、指針の10ページについて、テレワークについて育児と介護で利用の仕方が異なるということ踏まえて、しっかり周知をQ&Aなどですべきというような御意見をいただきました。こちらについては、そういった観点を踏まえてしっかり周知してまいりたいと考えております。

次に、川田委員のほうから3点、御質問や御意見をいただいたと思います。まず、育介法の改正法の第23条の3、柔軟な働き方を実現するための措置につきまして、この条文の第1項で「労働者の申出に基づく」と記載されている部分でございますが、こちらについては、この措置自体が労働者の申出に基づいて利用されるものだということを意味しているものでございますので、確かに条文上、分かりづらいところあるかも分かりませんが、しっかり周知などしてまいりたいと思います。

次の2点目の、取得を控えさせるような意向確認などでは、措置を行ったということにならないとの解釈でよいかとのご質問ですが、そのように事務局としては考えております。

3点目の、仕事と介護の両立制度についての各制度の趣旨については、労働者の方に分かりやすく周知などしてまいりたいと考えております。

次に、内田委員のほうからいただいた御質問、御意見について御回答させていただこうと思います。すみません、長くなりまして。

まず、附帯決議の関係で御質問などいただきました。介護休業の対象となる要介護状態の現行の判断基準の見直しにつきましては、今、こども家庭庁を含めた関係省庁と調整等を行っている状況でございます。その後、研究会を立ち上げるなど専門的な検討を行った上で、改正法の介護関係の施行のタイミングと併せまして、令和7年4月1日から新基準を適用できるようにしたいと現時点では考えておるところでございます。また、附帯決議で言われております障害児を育てる親の方などに対する包括的な支援の検討についてもしっかり対応してまいりたいと考えております。

次に、同じく附帯決議の中で所定外労働の制限について利用状況の把握をしっかり行っていただきたいとの御意見をいただきました。こちらについてはしっかり対応してまいりたいと考えております。

同じく、附帯決議にあります長時間労働の是正についても、次世代法の中での数値目標の設定なども含めまして、しっかり取り組んでまいりたいと考えております。

次に、附帯決議で言われた転勤命令に関する記載について、内田委員のほうから御指摘いただいたように、効果的な取組について、例えば、育児・介護休業法第26条の規定についてしっかり周知するなど、検討などを進めてまいりたいと考えております。

あとは、小原委員のほうから、指針の関係で、また御質問、御意見いただいたと思います。まず、指針の8ページの(4)の①に関しまして、業務の内容や性質に応じて講じる措置の組合せを変えることなどについて、具体例を示してしっかり周知するようという

御意見をいただきました。こちらについてはしっかり対応してまいりたいと思います。

次に、同じページの、それまでの各制度の事業所における活用状況の部分について御意見など賜りました。こちらについては確かに建議と異なりまして、「事業所における」というところを記載したところでございます。こちらの趣旨はどのようなことかと申しますと、例えば転職してきた労働者が前の職場ではこうだったというような状況まで含めたものにならないように、建議と異なりまして、「事業所における」という記載をしたところでございます。

また、事業所ごとに整備している制度が異なる企業も考えられることから、「企業における」などではなく、「事業所における」と記載してきたところでございます。

あと、それまでの各制度の事業所における活用状況などについて、今後、解釈通達やQ&Aなどで周知する際には、分科会での答弁の趣旨が分かるように明記してほしいという御意見をいただきました。こちらについてもしっかり対応してまいりたいと考えております。

次に、御質問いただきましたが、同じく（４）の②の「講じた措置について多様な内容の設定をすること等」に関して、建議では措置の中でヴァリエーションを増やすなどを書いてあったけれども、意味内容が異なるのではないかというような御質問というか御意見をいただいたと思います。

こちらについては同様の意味で考えておりまして、具体的には、例えば事業主の方が時差出勤を選択して措置されたような場合については、様々な始業の時間、終業の時間を設定するなど、そういった多様な中身にする、ヴァリエーションにするというようなことを意味しているものでございます。

次に、同じページの部分ですが、３つ以上の措置を講ずることなどということについては、建議にありますように、個々の事情で２つの措置が利用できない労働者が存在することを考慮して、望ましいものとして指針で示していることから、制度の趣旨について解釈通達やQ&Aなどで明記してしっかり周知すべきではないかというような御意見をいただきましたが、こちらについてもしっかり対応してまいりたいと思います。

あと、これが最後になると思いますが、小原委員のほうから、指針事項、10ページ、3について、建議においては「育児負担と相まって」とあったけれども、今回お示しした指針案ではそれが削除されているのではないか。建議のとおり、「育児負担と相まって」というのを記載したほうがいいのではないかという御意見をいただいたと思います。こちらについて、建議では、事業主が労働者の心身の健康に配慮を行うことについて指針で示すことが必要であるとの趣旨を示すために、「育児負担と相まって」と記載していたところでございますが、一方で、指針については事業主が取り組むことが望ましい内容を記載しているものであるため、「育児負担と相まって」という記載を行わないこととしているものでございます。

すみません、長くなりましたが、私からの回答は以上となります。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。ただいまの御説明を受けて、さらに御意見、

御質問がありましたらお願いいたします。

小原委員。

○小原委員 主に労働側からの多くの意見に対して丁寧に御説明いただきましてありがとうございます。その上で3点だけ念のための確認をさせていただければと思います。

まず、省令事項（案）の13ページ、赤池委員が質問された内容に対する御答弁、解説にありました2の①のウ、「子の養育に関する制度又は措置を利用することができる期間」ですけれども、御説明されたときには、「利用する期間」とおっしゃったように聞こえました。「利用することができる期間」は、法律や事業所の制度で定められた期間の上限を指しますが、ここでの当該労働者に対して意向を確認すべき事項は、その人がいつまで使いたいかという意味ですので、ご説明されたように、「利用する期間」ではないかと思えます。もし法律上この記載が利用を希望する期間のことを表すのであればそれでも構わないのですが、日本語で見ると違うような気がしますので、もう一度だけ確認させてください。「利用することができる期間」なのか「利用する期間」なのか、日本語的には意味が違うと思いますので、そこについてもう一回だけ確認させてください。

それから、指針事項（案）の8ページ目で私が申し上げたところに対する御回答についてです。「事業所における」ですが、転職された方が理由であれば、事業所ではなくて企業でいいと思うのです。企業よりも事業所のほうが狭いと思っていますので、そこについては、なぜ事業所でなければならないのかというのがよく分かりませんでしたので、もう一度確認させてください。

最後に、同じく指針事項（案）10ページの「育児負担と相まって」ですが、この「育児負担と相まって」がどこに係るのかの解釈の問題だと思えますが、私どもは、育児にプラスして、夜間の勤務や長時間労働を理由に「心身の健康の不調が生じることのないよう」に係っていると理解していました。特別扱いしてくださいとまでは言いませんが、考慮する必要はあるのではないかとということで、「育児負担と相まって」が入っているのだろうと思ったのですが、それをなぜ削除してしまうのか、分からなかったので、もう一回御説明いただければと思います。

以上3点、よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 では事務局からお願いします。

○平岡職業生活両立課長 すみません、分かりにくい説明で恐縮です。

まず、1つ目の「利用する期間」の部分について御回答させていただきます。省令事項だと13ページの2の部分になりますが、こちらについては、もう少し丁寧に申しますと、下に建議などついていますが、勤務時間帯、勤務地、両立支援制度の利用期間等の希望等の希望というのは、勤務時間帯とか勤務地、両立支援制度の利用期間のそれぞれに係っているものでございました。今回の13ページの、こういった始業、終業の時刻とか就業の場所とか、記載がア、イとかございますが、それらについても労働者の希望を指しているものでございますので、このウだけ、利用することを希望する期間などとするとちょっと並

びが取れなくなるのではないかということをお考えまして、ウについてはこういった書き方とさせていただきます。

次に、2つ目の、これは指針の資料の8ページの部分、(4)の①のところで「また」以降の、「それまでの各制度の事業所における」という部分ですが、なぜ「事業所における」としてありますかといいますと、企業によっては事業所ごとに整備している制度が異なるところもあると考えられます。そういう意味もありまして、企業とか記載するのではなくて、「事業所における」と記載しているものになります。

次に3点目の部分ですが、指針の資料の10ページの3番の「心身の健康への配慮」という部分について、この権利の中では「育児負担と相まって」と記載があったことについて、今回の指針案では「育児負担と相まって」を落としているところについてですが、ちょっと繰り返しになって恐縮ですが、もともと建議の中で書いておりましたのが、事業主が労働者の心身の健康への配慮を行うことについて指針で示すことが必要であるというような趣旨を示すために、「育児負担と相まって」と記載していたところです。

一方、今回の指針においては、事業主が取り組むことが望ましい具体的な内容を記載するものとしているため、「育児負担と相まって」という記載を行っていないというところでございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。今、御説明がありましたけれども、小原委員の1点目と3点目はもう少し事務局において御検討いただくこともよろしいのかと思います。

他に御発言ございませんか。

御発言がないようですので、事務局におかれては、本日の全体の議論も踏まえまして、政省令等の要綱案を作成いただくようお願いいたします。

それでは、議題1と2は以上といたします。

続いて、議題3は「令和6年夏策定の主な政府文書について【報告】」でございます。資料について事務局より御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。資料3に基づきまして議題の3番目の点について御説明を申し上げます。ちょっと時間も限られておりますので、ポイントのみの御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、幾つかの閣議決定におきまして、政府の政策方針に関する文章が決定されております。1点目が、資料をおめくりいただきまして、「経済財政運営と改革の基本方針2024」、いわゆる骨太の方針でございます。

2ページを御覧いただきたいのですが、賃上げの促進というところが非常に重要なテーマとなっております。雇均分科会との関係で申し上げますと、男女間賃金格差の解消、その文脈で、後ほど御説明申し上げますが、業界ごとのアクションプランの策定を促すといったような記載も盛り込まれております。また併せて、非正規雇用労働者の処遇改善という文脈で、正社員転換の促進、同一労働同一賃金の徹底、併せて「年収の壁・支

援強化パッケージ」の活用促進といったような記載も盛り込まれております。

また、三位一体の労働市場改革の中で、新しい資本主義のほうでの議論でありますけれども、ジョブ型人事指針というものをこの夏に公表するという動きになっておりまして、雇均分科会特有のテーマということではないですが、この指針の周知等におきましては、雇均局におきましては一定の関与が予想されるというところでもあります。

おめくりいただきまして、3ページでございます。包摂社会の実現というところで、ここに女性活躍社会づくりというところが記載されておりますが、具体的な内容は、後ほど御説明申し上げます女性版骨太の方針2024に基づいて所要の施策を講ずるといったような記載が設けられております。また、下のほうを御覧いただきますと、カスタマーハラスメントを含む職場におけるハラスメントについて、法的措置も視野に入れ、対策を強化するという記載も見られます。

御案内のとおり、今、雇均局におきまして、有識者にお集まりいただきまして、ハラスメント、また女性活躍の関係で検討会を動かしてございまして、こういったところの結論も踏まえた上で、本分科会においてもしかるべきタイミングでの御議論を予定しておるところでございます。

4ページ、全世代型社会保障の構築、こちらについては「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進という記載がございます。

5ページにつきましては、少子化対策ですけれども、昨年末に取りまとめられましたことも未来戦略に基づいて加速化プランというものが策定されており、その中で「共働き・共育の推進」という記載が設けられておりまして、先ほど御議論いただきました改正育児・介護休業法の施行というのもこの一環でございます。そういったところを着実に推進していくというようなところが記載されています。

2点目が新しい資本主義の関係であります。大体骨太の方針と同内容が記載されております。ただ、7ページの一番上のところですが、賃上げの関係で「地方版政労使会議の開催」というところが記載されております。来春の実施に向けて準備を行い、定着を図るといったような記載が設けられております。

一方、非正規雇用労働者の処遇改善、また三位一体の労働市場改革の早期実施等につきましては、骨太の方針と同様の内容でありますので、御説明は省略いたします。

3項目目、規制改革実施計画であります。こちらにつきましては、個別のテーマでありますけれども、自爆営業の根絶という記載がございまして、自爆営業というのは、11ページの一番上にありますけれども、労働者の自由な意思に反して使用者の商品・サービスを購入させることを指してございます。

この関係につきまして、ハラスメントに該当するというようなケースがあるのではないかという問題意識のもと、bにおきまして、パワハラ3要素に該当するような場合等につきまして分かりやすく明示する観点から、パワハラ防止指針の改正について労働政策審議会、具体的には当分科会になろうかと思っておりますけれども、検討を開始するというような

ことで投げかけられているというところがございます。

4つ目の文章が女性版骨太の方針でありまして、おめくりいただきまして、13ページですけれども、今のハラスメントと同じような文脈ではありますが、御案内のとおり、労推法の改正でパワハラの関係というものが新設されておりますが、また併せて指針におきましてカスタマーハラスメント、就活中セクハラについての望ましい措置が明記されておりますけれども、これらのハラスメントについてさらなる法的措置も含め対策の強化を講ずるという記載がございます。制度見直し等も念頭に置いた記載がここにも書いてあるということで御理解いただければと思います。

女性の所得向上の関係につきましても、先ほどと重複する内容でございますので説明は省略しますが、14ページの⑧を御覧いただければと思います。「女性活躍推進法の改正」というところが明示されておりまして、御案内のとおり、期限を迎える前に延長に向けた改正法案を令和7年通常国会に提出することを目指して、以下、ここに書かれている課題も含めて所要の検討を行うというような記載もございまして、こういったところにも制度見直しの目指しているところが記載されているということで御理解いただければと思います。

以降はちょっと細かな話ですので、女性版骨太についての説明は省略いたします。

あと、最後に5のところ、ページでいきますと18ページになりますけれども、「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム中間取りまとめ」というものがございます。こちらにつきましては、25ページを御覧いただければと思いますけれども、構成員として、左側でございますように、内閣総理大臣補佐官（賃金・雇用担当）、具体的には矢田補佐官でありますけれども、がトップになりまして、ここにありますような関係省庁集まりまして、女性の職業生活における活躍推進の関係でプロジェクトチームを立ち上げ議論しておりました。

問題意識につきましても、戻って恐縮ですが、19ページのところであります。2つ目の➤のところにありますとおり、男女間賃金格差については、産業ごとのばらつきというところが多うございまして、そういったところを踏まえて、一番下の記載ですけれども、男女間賃金格差の大きい産業の実態を把握し、課題を整理した上で、対応策について検討するというような問題意識のもと検討がスタートしたところでございます。

具体的には、20ページにございます5つの産業が課題分析の対象という形になってございまして、一定の対応策についてPTのメンバーで議論がなされたところではありますが、中間まとめの中で方向性として示されたところが21ページのところで、1つ目の➤にあります。5産業について、課題の整理を引き続き深め、男女間賃金格差解消に向けてアクションプランを、業界において令和6年内に策定に着手し、できるだけ早期に公表することを要請するというような方向性になってございます。

こういった取りまとめを踏まえまして、先ほど申し上げた骨太の方針、新しい資本主義の関係、あと、女性版骨太方針の中にもアクションプランという記載が盛り込まれている

ところでございまして、厚労省としても一定の取組を関係省庁と連携して進めていくこととしてございます。

以上、非常に駆け足で恐縮ですけれども、資料3の関係についての御説明にさせていただきました。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、御意見等がありましたらお願いいたします。

御発言ございませんか。

御発言がないようですので、議題3は以上といたします。

続いて議題4は「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会について【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。

○立石雇用環境政策参事官 特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会について、御報告申し上げます。資料につきましては、資料4と参考資料3-1から3-4が関係資料となっております。御説明に関しましては資料4に基づきさせていただければと思いますので、資料4のほうをお開きいただければと存じます。

この特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会につきましては、昨年5月に公布されましたフリーランス・事業者間取引適正化等法におきまして、政令、省令、指針などの下位法令に委任されました事項につきまして検討会を開催させていただきまして、昨年の9月からキックオフ、検討のほうを開始したものでございます。その検討の状況につきましては、節目でこちらの雇用環境・均等分科会にも検討の状況を報告させていただきとじていたものでございまして、今般、この検討会におきまして報告書を取りまとめたいただきまして、また、その報告書に基づきまして、政令、省令、指針につきましても定められ、公布されたということにつきまして御報告させていただければと存じます。

それでは、資料、表紙を1枚おめくりいただければと思いますが、まず、このフリーランス・事業者間取引適正化等法の概要についてでございます。こちらもおさらいになりますけれども、この法律の趣旨といたしましては、働き方の多様化が進んでいるということ踏まえまして、個人の方が事業者、フリーランスとして受託した業務に安定的に従事することができる環境整備をするために、取引の適正化と就業環境の整備、この二本柱をきちんと取り組んでいくことで安心してフリーランスの方に業務に従事していただくことができるようにするというものでございます。この法律につきましては、御案内のとおり共管になってございまして、取引の適正化につきましては公正取引委員会、中小企業庁、それから就業環境の整備につきましては厚生労働省のほうが所管するというようになってございます。

取引の適正化につきましては、「概要」の2番のところでございますけれども、その内容につきましては、取引条件の書面の明示でございますとか、60日以内の報酬支払期日の設定、また、いわゆる買ったときでございますとか報酬減額などの禁止事項について定めているのが2番でございます。

また、3番の就業環境の整備につきましては、詳細、この後御説明いたしますけれども、育児・介護の配慮でございますとか、ハラスメントに対する相談対応等の措置義務などについて定めているというものになってございます。

一番下のところでございますが、施行期日につきましては、令和6年11月1日施行と施行日政令で定めさせていただいたものとなっております。

1枚おめくりいただければと思います。検討会の概要でございます。構成員につきましては、御覧のとおり、労使の皆様、それから学識経験者の皆様、またフリーランスの当事者の方にもお入りいただいて御検討いただいております。

開催状況につきましては、昨年の9月にキックオフいたしまして、関係団体へのヒアリングなども行っていただきながら、本年5月20日に報告書案を御議論いただきまして、座長一任とさせていただき、5月22日に報告書の公表、またその報告書の内容に基づきまして、政省令、指針案作成いたしまして、5月31日に公布させていただいたという経過になってございます。

次のページを御覧いただければと思います。この検討会の報告書の概要でございます。まず、募集情報の的確表示でございますが、この条文につきましては、発注者の方が広告などでフリーランスの方の募集情報を提供するときには、その募集情報について虚偽の表示や誤解を生じさせる表示ですとかそういったことをしてはならず、また、正確かつ最新の内容に保たなければならないというような規定になってございます。

(1)のところですが、その的確表示の対象となる募集情報につきまして政令で定めてございまして、①から⑤までございますが、例えばその業務の内容ですとか、業務に従事する場所、期間、それから報酬に関する事項、こういったことについて虚偽の表示、そういったことをしてはならないということになってございます。

また、(2)はその募集情報の提供方法でございますが、法律上は、新聞、雑誌などの広告などが書いてございますけれども、それに加えまして、省令といたしまして、①から④までございますが、書面の交付ですとかファックス、電子メール、またテレビ、ラジオ、インターネットですとか、ホームページ、クラウドサービス、こういった方法で提供される募集情報がこの規定の対象になるというところでございます。

また、(3)(4)でございますけれども、発注事業者の方が講ずべき措置につきまして指針を定めさせていただいております。指針におきましては、虚偽表示の禁止の具体例でございますとか、また、(4)でございますけれども、望ましい措置といたしまして、募集情報を提供する際につきましては、(1)に掲げているような事項につきましても可能な限り含めて提供していただきたい、そのようなことについても望ましい措置として書かせていただいているところでございます。

引き続きまして、右側、「育児介護等の配慮」についてでございます。発注者につきましては、継続的業務委託、政令で定める一定の期間以上行う業務委託については、フリーランスの方が妊娠・出産・育児・介護とその業務委託の業務を両立できるように、フリー



ランスの方からの申出に応じて必要な配慮をしなければならないという規定になってございます。この継続的な業務委託の期間につきましては、政令におきまして6か月以上となっております。

また、(2)のほうでは、指針の中身といたしまして育児・介護等の配慮の内容を議論していただいたところございまして、配慮の申出があった場合には次の①から④の配慮をしなければいけないということで、まずは配慮の申出の内容をしっかりと把握する。次に、その配慮の内容や取り得る選択肢を検討していただく。また、③で、その配慮の内容が決まったら、それを伝達して実施していただく。④で、やむを得ない事由におきまして配慮を実施できないという場合にも、その旨をしっかりと伝達した上で、その理由も説明していただく、このようなことを御議論いただき、指針において定めるとしていただいたところでございます。

また、(3)におきましては、その配慮の具体例なんかについても具体的に幾つか指針でお示ししてございます。

また、(4)でございますが、発注事業者による望ましくない取扱いということで、こちらも指針でございますけれども、仮にフリーランスの方からの申出を阻害してしまったら、その申出をしたことや配慮を受けたことのみを理由に不利益な取扱いを行う、こういったことが行われてしまいますと、この法第13条の趣旨が没却されてしまいますので、これを望ましくない取扱いであるということで指針のほうに書かせていただいたということになってございます。

次のページをおめくりいただければと思います。ハラスメントに係る体制整備でございます。発注事業者は、業務委託におけるハラスメントによりフリーランスの方の就業環境を害することがないように、相談に応じて適切に対応するための必要な体制整備その他の必要な措置を講じなければならないと法律上規定されております。

このハラスメントの対象でございますが、(2)のセクハラ、マタハラ、パワハラというものが今回のハラスメントの対象となっております。ハラスメントの具体的内容につきましては、労働法におけるハラスメントを念頭に置きながら御議論いただいたというところでございます。

(3)のところでございますが、発注者が講ずべき措置につきまして指針において定めるということにしております。①から④までございまして、こちらも労働法におけるハラスメントを念頭に御議論いただいたところでございますが、まずハラスメントを行ってほしくない旨の方針の明確化、その周知・啓発、また相談体制の整備、それから事後の迅速かつ適切な対応、また、①から③までの措置と併せて、プライバシーの保護ですとか、相談をしたからといって不利益な取扱いをされないといったことをしっかりと周知・啓発していただくこと、こういったことも指針において定めてございます。

(4)につきましては、望ましい取組の内容ということで、契約交渉中の方から相談があった場合につきましても、措置義務の内容となっているものも参考にしつつ、必要に応

じて適切な対応を行うように努めるということも併せて書かせていただいたものでございます。

続きまして中途解除等の事前予告についてでございます。発注事業者の方につきましては、こちら継続的業務委託につきまして、それを解除したり不更新したりしようとする場合には、例外事由に該当する場合を除いて、30日前までに予告をしなければならない。また、契約の解除の理由の開示を請求された場合には遅滞なく開示しなければならないとされているところでございます。

(1)でございますが、ここでの継続的委託につきましても、先ほどの13条の育児・介護と同様に、6か月ということで御議論をいただいたところでございます。また、事前予告の方法、理由開示の方法につきましては、書面、ファックス、電子メールなどによって、言った言わないといったようなトラブルがないように御議論いただいたところでございます。

また、③の事前予告の例外事由でございますけれども、こちら、省令で定めることとしておりますけれども、①から⑤までございますが、例えば①の災害その他やむを得ない事由により予告困難な場合であるとか、②のフリーランスの責めに帰すべき事由があった場合、こういったことについて御議論いただいて取りまとめていただいたところでございます。

(4)につきましては、理由開示の例外事由につきまして、省令事項でございますが、第三者の利益を害するおそれがある場合などについて定めることとしていただいたところでございます。

このような内容で検討会の報告書のほうを取りまとめいただいたところでございまして、この報告書に基づきまして、今回、参考資料3-2から3-4としてつけさせていただきます政令、省令、それから指針のほうを作成させていただきます。5月31日に公布させていただきますというところでございます。

以上、御報告でございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。ただいまの御説明について、御質問、御意見ございませんでしょうか。

オンラインで、松井委員、御発言ございますか。

○松井委員 ありがとうございます。基本的には、労働関係法令に即した法整備の方向が示されて、フリーランス保護に向けた一歩として評価ができる内容だと思っております。その上で、育児・介護に対する配慮の申出を妨げること、これについては「望ましくない取扱い」という記載にとどまっておりますが、申出を妨げることがあってはこの仕組みは機能しないと思いますので、そのような行為はしてならない旨をしっかりと周知していただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 今の点について、事務局からお願いします。

○立石雇用環境政策参事官 ありがとうございます。御指摘の点につきましてしっかりと

周知させていただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

それでは、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ありますでしょうか。

○倉吉大臣官房企画官 本日も長時間にわたりまして御審議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いては追って御連絡いたします。また、本日の議事録につきまして、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしくお願いいたします。

以上になります。

○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。