

○林分科会長 定刻になりましたので、ただいまから「第 117 回労働政策審議会雇用均等分科会」を開催いたします。本日は、権丈委員、富高委員が欠席です。また、本日は、小宮山大臣、西村副大臣が出席されております。藤田政務官も間もなく出席されると思います。

それでは議事に入りたいと思います。議題 1 は「2012 年度の年度目標について」です。事務局から資料 No.1 について説明をお願いします。

○森實総務課調査官 それでは議題 1 の「2012 年度の年度目標について」説明します。資料 No.1 です。年度の目標の設定については、2010 年度から始まったもので、その経緯を申し上げます。資料の真ん中辺りの表のとおり、2 年前の 6 月に閣議決定された新成長戦略の中で、2020 年までの目標として、雇用均等関係では、「25 歳～44 歳までの女性就業率」「第 1 子出産前後の女性継続就業率」「男性の育児休業取得率」が示されることになり、このときに雇用・人材戦略関係では毎年度の目標値も設定することになりました。女性の就業促進の分野においては、上の表にあるとおり「ポジティブ・アクション取組企業の割合」「3 歳までの育児のための短時間勤務制度の普及率」「男性の育児休業取得率」を、毎年度の目標として設定する項目として、2010 年度からこの分科会でも議論いただいております。

昨年度 2011 年度の目標は、それぞれ、ポジティブ・アクションは 34%、短時間勤務制度は 56%、男性の育児休業取得率は 4%です。昨年度の目標値設定の議論をいただいた際に、前年度の実績がまだ出ていない状態でしたので、次回からは前年度の実績を踏まえて設定すべきと指摘をいただきました。今回は速報ですが、2011 年度の実績を表に示しております。

ここでは、ポジティブ・アクションの取組企業割合については、2011 年度実績は 31.7%で、その前の年の 28.1%より伸びているものの、目標値の 34%は下回る結果になっております。3 歳までの育児のための短時間勤務制度については、実績が 58.5%と目標の 56%以上を達成しております。男性の育児休業取得率については、2011 年度の実績が 2.63%で目標値の 4%を下回っておりますが、その前の年の 1.38%より 1 ポイント以上上昇しております。こうした状況を踏まえ、2012 年度、本年度は、いちばん右に示しましたが、ポジティブ・アクションで 35%、短時間勤務制度で 62%、男性の育児休業取得率で 4%という目標を設定したいと考えておりますが、ご意見を伺いたいと思います。

これらの数値の設定の考え方ですが、資料 No.1 の裏面で、1 つ目のポジティブ・アクション取組企業の割合については、2014 年度に 40%超という目標が既に男女共同参画基本計画、子ども・子育てビジョンで設定されており、それを達成するために、直近の実績値である 2011 年度の 31.7%、そこから 2014 年に 40%に至るという直線で伸ばしていき、そうなった場合に、2012 年度は 35%程度を達成したいという考え方で設定しております。ポジティブ・アクションについては、先般野田総理の指示により、国家戦略会議のもとに、女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議が設置され、女性の活躍推進に向けて政府をあげた取組について、現在、議論が進

められているところです。

厚生労働省では、小宮山大臣の下で特命チームを設置し、議論と検討を重ねて「働く『なでしこ』大作戦」として提案をしております。この一環として、男女雇用機会均等月間である今月から先行的に「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を開始し、厚生労働省の職員が企業を訪問し、ポジティブ・アクションの取組促進の働きかけを行っているところです。

2 つ目の 3 歳までの育児のための短時間勤務制度についても、ポジティブ・アクションの目標値の設定の仕方と同じような考え方で、2013 年度までに 65% という目標をもともと設定している中で、直近の 2011 年度の実績 58.5% を踏まえ、今年度は 62% で設定したいと考えております。この短時間勤務制度については、今年 7 月 1 日より、これまで適用が猶予されていた従業員数 100 人以下の事業主にも適用になるため、説明会等を利用して制度の内容を周知するとともに、7 月以降は従業員 100 名以下の事業主に対しても重点的に雇用均等室において指導を行うことにしております。

次の男性の育児休業取得率についても、目標値の考え方は、先の 2 つと同様で、新成長戦略で示している 2020 年の目標値 13% に向け、昨年度実績 2.63% から順調に伸びていった場合に 2012 年度、本年度は 4% 程度ということになるので、昨年度からの据置きにはなりますが、今年度も 4% に設定したいと考えております。男性の育児休業取得率については、2010 年度まで低迷しておりましたが、2011 年度は改正育児・介護休業法の効果もあったかと思われませんが、一定の上昇が見られるところです。厚生労働省では引き続き「パパ・ママ育休プラス」などを内容とする改正育児・介護休業法の周知徹底を図っていきたいと考えております。

また、積極的に育児に参加する男性を応援する「イクメンプロジェクト」を引き続き実施し、参加型ホームページの運営など広報活動を通じて、男性が育児休業を取得しやすい社会的気運の醸成に取り組んでいきたいと考えております。男性の育児休業取得や女性の継続就業については、政府の施策はもちろんですが、各企業での取組も大きな影響も与えますので、設定された目標を踏まえて企業での一層の取組が進むよう使用者団体の皆様にもご協力を引き続きお願いいたします。目標値についての説明は以上です。

○林分科会長 今年度の目標値について、その考え方等も含め説明がありましたが、委員の皆様からご質問・ご意見等がありましたらお願いいたします。

○中島委員 意見になりますが、少ないながらも男性の育児休業取得率が約倍になったということは、改正法の効果が出たものと思っております。ただ、2.63% という非常に低い数字です。たぶん 1 日でも取得した方のデータが出ていると思いますが、併せて、現場では年休で取っている男性が非常に多いのです。その数字は把握できないと思いますが、NPO で行った調査では 20% 強の数字も出ていることもありますので、把握することは無理だとは思いますが、そういう側面も見えていただきたいと思います。

13% という目標値についてこの目標値は内閣府でも決めていることで、そう簡単には変えられないというものと思いますが、第 1 子出生時に辞めている方が非常に多いことを考えると、この目標

値でどれだけ女性の就業率の向上にインパクトがあるのかと思うところもあります。スウェーデンなどでは 40% 強の男性が育児休業を取っておりますので、やはり女性の就業に大きなインパクトを及ぼすには、もっと向上させていくことが必要なのだろうと思います。

併せて、雇用均等政策の範囲を超えますが、やはり女性の就業率の向上には、保育所不足等の社会環境の整備が非常に大事だと思っております。

○林分科会長 その他にご意見、ご質問等はございますか。

○佐藤委員 これでいいと思うのですが、ご検討いただきたいのは、先ほど中島委員が言われたように、男性の場合は育児休業ではなく有休で、例えば有休を 10 日使えば 2 週間休める。これは 100% 給与が出るわけで、育児休業を取れども企業も言えないわけです。個人の選択です。そこをどう考えるか、実際はかなり進んでいるのではないか。そこは少し見ていくことが大事かと思っています。これが 1 つです。

2 つ目は、男性の育児休業の取得率といった場合、企業に何人取った方がいますかと聞いておりますが、企業からすると、女性社員の場合は、産前産後休業があるので分かるわけです。男性の場合は、多くの場合、配偶者が自社にいるわけではないです。男性の社員で配偶者の方が出産したかどうかを把握して、その中で育児休業を取った人がいるかどうかは、なかなか難しい。つまり、配偶者が出産したかどうかはわからないわけです。なので、企業に把握して答えてくれたのをベースにしてやるというのはなかなか難しいかと思っています。これはなかなか難しいですが、その年に産まれた子どもの数はわかりますので、別に育児休業を取った人の人数を把握して割るというのをやっている国もあるわけです。もちろん雇用者だけではなく、自営業の方もいるのでなかなか難しいとは思いますが。男性の育児休業なり子育て参加を把握するのは別のやり方も少し考えたほうが良いと思います。これはこれでいいですが、把握漏れが相当あるかなという気がします。ご検討いただければということです。

○中窪委員 ここに出ているものについては、これで結構と思いますが、なぜこの 3 つだけなのかというのは若干わからないところがあります。直接この施策に関することだと思いますが、例えば国際比較すると、女性の管理職比率が低いというのがいつも非常に問題になっておりますが、そういうものについて、何かどこかで具体的な目標を定めているのかを教えてくださいなと思います。たばこについても 12% という目標が出ましたので、それは私は非常に結構なことだと思っておりますが、こちらについても考えたらどうかと思いました。

○林分科会 では事務局から。

○森實総務課調査官 ただいまの中窪委員からのご指摘ですが、女性の管理職比率については、ここで年度ごとの目標値は設定しておりませんが、第三次男女共同参画基本計画では、民間

企業の課長相当職以上に占める女性の割合で、平成 27 年に 10%程度という目標を掲げております。

○林分科会長 ありがとうございました。ご意見等を踏まえ、今後の事務局での検討に活かしていただければと思います。ほかにご意見、ご質問等はありませんか。

この目標を政府の目標として設定するという厚生労働省の方針について、当分科会としては、了承することとしてよろしいですか。

(異議なし)

○林分科会長 それでは、事務局でその旨を労働政策審議会本審の事務局に伝えてくださるようお願いいたします。

次に議題 2 に入ります。議題 2 は「パートタイム労働対策について」です。本日は取りまとめに向けて議論したいと考えていますので、皆様のご協力をお願いしたいと思います。それでは前回の議論を踏まえ最終的な報告(案)が事務局から提出されていますので、説明をお願いいたします。

○大隈均衡待遇推進室長 資料 No.2 について説明します。これまでの議論を踏まえ作成した最終報告(案)です。読み上げることで説明に代えさせていただきたいと思います。

「今後のパートタイム労働対策について(報告)(案)」

○ 労働政策審議会雇用均等分科会は、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律」(平成 19 年法律第 72 号)附則第 7 条の検討規定に基づき、昨年 9 月以降、同法による改正後の「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(平成 5 年法律第 76 号。以下「パートタイム労働法」という。)の施行状況等を勘案し、今後のパートタイム労働対策の在り方について審議してきた。

○ 人口減少社会を迎え、労働力供給が制約される日本では、「全員参加型社会」の実現と、日本経済の発展と社会の安定の基礎となる「分厚い中間層」の復活が課題となっている。

このような中、様々な事情により就業時間に制約がある者が従事しやすく、雇用者のうち 4 人に 1 人以上が実際に従事しているパートタイム労働という働き方の環境整備が必要であり、パートタイム労働者の均衡待遇の確保を一層促進していくとともに、均等待遇を目指していくことが求められる。

○ また、短時間であることから働き方が多様となるパートタイム労働者の待遇について、労使間のコミュニケーションの円滑化により納得性を向上させ、あわせてパートタイム労働者に対する継続的な能力形成も進めていく必要がある。

○ 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換、期間の定めがあることを理由とする不合理な労働条件の禁止等を内容とする「労働契約法の一部を改正する法律案」、パートタイム労働者に対する厚生年金・健康保険の適用拡大の措置を含む「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律案」が国会に提出されている状況の下、このような動きを念頭に対応していくことが必要である。

○ 以上のような点を考慮し、今後のパートタイム労働対策として下記の事項につ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ます。

○ なお、今後、パートタイム労働対策について検討を行うに当たっては、労働契約法の一部を改正する法律が成立した場合、その施行状況等をも勘案して行うことが適当である。

記

1 パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保

- (1) 有期労働契約法制の動向を念頭に、パートタイム労働法第 8 条については、?3 要件から無期労働契約要件を削除するとともに、?職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な相違は認められないとする法制を採ることが適当である。
- (2) 職務の内容が通常の労働者と同じであって、人材活用の仕組みが通常の労働者と少なくとも一定期間同一であるパートタイム労働者について、当該一定期間は、通常の労働者と同じの方法により賃金を決定するように努めるものとされているパートタイム労働法第 9 条第 2 項について、有期労働契約法制の動向を念頭に、削除することが適当である。
- (3) 通勤手当は、パートタイム労働法第 9 条第 1 項の均衡確保の努力義務の対象外として例示されているが、多様な性格を有していることから、上記(1)の見直しに合わせ、一律に均衡確保の努力義務の対象外とすることは適当ではない旨を明らかにすることが適当である。

2 パートタイム労働者の雇用管理の改善

- (1) パートタイム労働者の「雇用管理の改善等に関する措置」(賃金に関する均衡、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用、通常の労働者への転換等)に関し、事業主が、パートタイム労働者の雇入れ時等に、当該事業所で講じている措置の内容について、パートタイム労働者に説明することが適当である。
- (2) 事業主は、パートタイム労働者からの苦情への対応のために担当者等を定めるとともに、パートタイム労働者の雇入れ時等に周知を図ることが適当である。
- (3) 事業主は、パートタイム労働者がパートタイム労働法第 13 条に定める待遇の決定にあたって考慮した事項の説明を求め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旨、「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」(平成 19 年厚生労働省告示第 326 号。以下「パートタイム労働指針」という。)に規定されているが、こ

れを法律に位置づけることが適当である。

(4) 厚生労働大臣は、パートタイム労働者の雇用管理の改善等に関し必要な事項について調査、研究、資料の整備に努めるものとされているパートタイム労働法第 42 条の規定に基づき、教育訓練の実施やパートタイム労働者に関する評価制度(職務評価・職業能力評価)について資料の整備を行い、必要な事業主に対し提供することを促進していくことが適当である。

3 その他

(1) パートタイム労働者が親族の葬儀等のために勤務しなかったことを理由として解雇等が行われることは適当でない旨をパートタイム労働指針に規定することが適当である。

(2) 報告徴収の実効性を確保するため、報告を拒否又は虚偽の報告をした事業主に対する過料の規定を整備するとともに、勧告に従わなかった事業主の公表の規定を整備し、さらに、勧告を行う場合であって必要と認められるときに措置計画の作成を求めることができるようにすることが適当である。

(3) 行政刷新会議「事業仕分け」で、短時間労働援助センターの在り方について法改正を含めて対応するよう指摘されたことから、同センターを廃止することが適当である。

以上でございます。

○林分科会長 ただいまの事務局の説明について、委員の皆様からご質問・ご意見等がありましたらお願いします。

○中西委員 今回の報告書(案)については特段の意見はありませんが、これまでの議論を振り返り、感想を申し上げたいと思います。今後、検討を行う際には、企業現場の実態のデータ等の提示により、十分に把握された上で議論を行っていただきたいと思います。特に、わが国の大多数を占めている中小企業の現場において、どのような課題がどの程度存在しているのか、という点を踏まえた上で、公・労・使で知恵を出し合いながら検討を進めていくことで、よりよい内容となることを望んでおります。以上でございます。

○林分科会長 ほかにご意見はございますか。特にないようでしたら、中西委員は感想とのこと、雇用均等分科会報告については、本日の報告(案)のとおりでご了解いただけたと考えていますが、よろしいですか。

(異議なし)

○林分科会長 ありがとうございます。雇用均等分科会報告を取りまとめさせていただきます。また、労働政策審議会令第 6 条第 9 項の規定に基づき、本分科会の議決をもって審議会の議決と

することができますとされておりますので、この報告により、労働政策審議会から厚生労働大臣に建議することとしたいと思います。

それでは、事務局から、雇用均等分科会報告(案)及び労働政策審議会建議(案)を配布してください。

(報告文(案)・建議文(案)を配布)

○林分科会長 お手元の案のとおり、本分科会から労働政策審議会への報告及び労働政策審議会から厚生労働大臣への建議をすることとしたいと思います。これでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○林分科会長 ありがとうございました。昨年の9月から13回にわたり審議を重ね、このような形でパートタイム労働政策についての報告がまとまったことは、労使各側のご協力の賜物と深く感謝いたします。どうもありがとうございました。

それでは、いまご承認いただいた建議を労働政策審議会議長に代わりまして、小宮山大臣にお渡ししたいと思います。

(分科会長から大臣に手交)

○小宮山大臣 ありがとうございました。

○林分科会長 それでは、大臣から挨拶をいただきます。

○小宮山大臣 昨年の9月から13回にわたって、分科会長をはじめ委員の皆様には、今後のパートタイム対策につきまして本当に真摯に議論をいただきまして、今日報告書をまとめていただいたことに心から御礼を申し上げます。

私と西村副大臣、藤田政務官はずっと党にいたころから、このパートタイム労働政策にこの3人でいろいろ対案を作ったりしてやってまいりました。今回こういうメンバーが政務のときにこのようなパートタイム労働対策をまとめていただいたこと、私としても大変うれしく思っています。

今日いただいた建議は、私どももそういう考え方を入れてほしいということを強く事務局に言っていました「均等待遇」、これを目指す内容だと受け止めています。今後この建議に基づきまして、パートタイム労働法の改正案をまとめまして、要綱をこの分科会にお諮りをしたいと思っています。

いまパートタイム労働の7割が女性ですが、これから少子高齢化がますます進む中で、先ほど調査官のほうからも報告しましたように、いま私の下に特命チームを作りまして、この政務三役が

リードをする形で、女性が就労するということがいままでも福祉政策のように思われていたのが、そうではなくて、これからこの国の経済を成長させるためにもこれは戦略的に取り組まなければいけないという新たな視点で取り組むことを始めていまして、年央にまとめる予定の政府としての日本再生戦略の柱にもしたいと思っています。女性の働き方についても報告書はもう山のようになり積み上がっていますけれども、それが実効性をもっていないということが、パートタイム労働政策も進まない１つの原因だと思っていますので、今月の均等月間から、とにかく動くということで「営業大作戦」とネーミングも考えまして、厚生労働省と各都道府県の均等室から企業に出向いてポジティブアクションを進めていくというようなことも、これは行政として取り組めることは取り組んでいきたいと思っています。

今日いただきました報告書をしっかりと受け止めまして、今後とも私ども政務としても厚生労働省としても取り組んでいきたいと思っていますので、パートタイム労働政策がさらに良い形で進みますように、今後ともまた皆様のお力をいただければと思います。本当にありがとうございました。

○林分科会長 どうもありがとうございました。大臣の思いのこもったご挨拶をいただきました。それでは本日の審議はこれまでとします。いま大臣からお話がありましたように、この建議に基づき、事務局で法案作成作業を進め、また、法案要綱をこの分科会のほうに諮問されるようよろしく願いいたします。最後に、本日の議事録の署名委員は瀬戸委員、中島委員にお願いいたします。

それでは本日の分科会はこれで終了といたします。お忙しい中どうもありがとうございました。

(了)