

2024-7-30 第70回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

○奥宮分科会長 ただいまから、第70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、赤池委員が御欠席となる旨、御連絡をいただいております。

初めに、事務局に人事異動がありましたので、御挨拶をお願いいたします。

○田中雇用環境・均等局長 このたびの異動で雇用環境・均等局長にまいりました田中でございます。どうぞ皆さんよろしくお願いいいたします。

○大隈審議官 審議官でまいりました大隈と申します。どうぞよろしくお願いいいたします。

○山田総務課長 総務課長でまいりました山田と申します。どうぞよろしくお願いいいたします。

○菱谷職業生活両立課長 職業生活両立課長でまいりました菱谷でございます。どうぞよろしくお願いいいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長でまいりました竹野と申します。よろしくお願いいいたします。

○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、お願いいいたします。

○倉吉大臣官房企画官 本日の分科会においては、ハウリング防止のため、御発言されるとき以外は、常にマイクをオフにし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ら、マイクをオンにしていただいた上で、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、マイクをオフにし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な、あるいは事前に共有させていただいている電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしくお願ひ申し上げます。

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、参考条文として育児・介護休業法と次世代育成支援対策推進法の条文をお配りしております。

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。

○奥宮分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

議題を読み上げます。議題1 「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の一部の施行期日を定める政令案要綱について（諮問）」、議題2 「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施行規則及び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）」、議題3 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うことと

なる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講すべき措置等に関する指針等の一部を改正する告示案要綱について（諮問）」、これら3つの議題は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より説明をお願いいたします。

○菱谷職業生活両立課長 そうしましたら、事務局より議題1～3に関しまして、配付資料に基づいて御説明いたします。いずれも、内容といたしましては建議並びに前回6月26日の分科会でお示しした資料に沿って作成したものとなります。以下、ポイントを絞って御説明させていただきます。

まず資料1の政令案要綱でございます。こちら、政令で定める日としていた施行期日については、令和7年10月1日といたしております。

次に資料2-1でございます。こちらは令和7年4月施行予定分の省令の要綱案でございます。

資料2-1の1ページ目ですが、子の看護等休暇のうち、学校保健安全法第20条の規定による学校の休業に準ずるものといたしましては、同法第19条の出席停止、保育所等における休業に準ずる事由等としております。また、休暇の取得事由となる教育・保育に係る行事といたしましては、入園、卒園又は入学の式典としております。

2ページ目1でございますが、仕事と介護との両立に資する介護両立支援制度等をお知らせする場合の方法について記載しております。

2の介護両立支援制度等といたしましては、介護休暇、所定外労働の制限に関する制度、時間外労働の制限に関する制度等を列举しています。

3ページ目3の労働者が介護に直面した旨を申し出たときに、事業主が知らせなければならない事項ですが、こちら、介護休業及び介護両立支援制度等とこれらの申出の申出先、介護休業給付金に関することとしております。

4では、こうした申出を行う労働者の意向を確認するための面談等の方法を記載しております。

4ページ目2は、介護に直面する前の両立支援制度等に関する情報提供を行う適切かつ効果的な期間についてでございますが、労働者が介護保険の第2号被保険者となる40歳に達した日の属する年度の1年間か、40歳に達した日の翌日からの1年間のいずれかの期間とすることとしております。

5ページ目中段の三、介護休業及び介護両立支援制度等に係る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といたしましては、介護休業等の事例の収集及び事例の提供、取得の促進に関する方針の周知としております。

6ページ目「その他の二」におきまして、今般、子ども・子育て支援法の改正により、育児休業給付金と一体的に支給される、13%の上乗せである出生後休業支援給付ができたことに伴う、技術的な修正を行っております。

続いて資料2-2でございますが、こちら、令和7年10月施行予定分の省令の要綱案で

ございます。

まず、1ページ目ですが、妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の時期における就業条件に係る労働者の意向の確認の方法を記載しております。

2ページ目に移りまして、二の、事業主が労働者に対して「意向」を確認しなければならない「就業に関する条件」は、始業及び終業の時刻、就業の場所、育児休業や所定外労働の制限等の制度又は措置の利用期間、その他の事情の改善に資する就業に関する条件としております。

なお、前回の分科会では、小原委員からの御指摘として、前回分科会資料の「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」とある記載につきまして、「利用することができる期間」なのか「利用する期間」なのかの確認のお求めがございました。事務局において検討の上、御指摘を踏まえ、誤解が生じることのないよう、「子の養育に関する制度又は措置の利用期間」と修正させていただいております。併せて、同様の記載である資料3-2の指針案に規定する、個別の意向の配慮の例においても、同様の修正を行っております。

2ページ目の後段でございます。3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者に対する柔軟な働き方を実現するための措置のうち、始業時刻変更等の措置については、フレックスタイム制度のうち、清算期間における平均の一日の所定労働時間が同一であるものに限ること、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度のいずれかとしております。

3ページ目「2の在宅勤務等（テレワーク）の措置」は、1日の所定労働時間は変更しないものとすること。利用できる日数については、週所定労働日数が5日の労働者は月10労働日以上、それ以外の労働者は所定労働日数に応じて設定すること等を記載しております。

4ページ目、「3の所定労働時間の短縮措置」につきましては、6時間とする措置を含むものとしなければならないとしています。また、追って御説明する資料3-2の指針案で、5時間や7時間などの措置を講ずることが望ましい旨の記載をしております。

「4の休暇を与えるための措置」については、年に10労働日以上とすること等としています。

4ページ後段から5ページ目にかけてでございます。労使協定で措置の対象から除外することができる労働者につきましては、週所定労働日数が2日以下の労働者としております。

5ページ目後段でございます。三の「子が3歳になるまでの適切な時期の面談等」を行う期間につきましては、子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの1年間としております。

6ページ目に移りまして、2の、これらの労働者に対して個別周知する事項につきましては、事業主が選択して措置した柔軟な働き方を実現するための措置、その申出先、同時期に請求できるそれ以外の制度である、所定外労働の制限や深夜業の制限の制度等として

いるほか、五では、これらの措置についての意向を確認するための面談等の方法を定めています。

続きまして資料3-1でございます。こちらは令和7年4月施行予定分の指針の要綱案でございます。

まず、1ページ目から2ページ目にかけてでございますが、介護に直面した旨の申出をした労働者に対する介護休業申出、介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置等につきましては、取得や利用を控えさせるような形であってはならないものとすること、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しています。

また、2ページ目の中段からでございますが、介護に直面する前の情報提供の措置を講ずるに当たっては、介護保険制度についても併せて周知することが望ましいこと、3ページ目に移りまして、3におきましては、介護に直面した旨を申し出た労働者への個別周知や介護に直面する前の情報提供、これらの周知に当たっては、介護休業制度は介護の体制を構築するためのもの、介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に利用するためのもの、介護のための所定労働時間の短縮等の措置につきましては、日常的な介護のニーズに定期的に対応するために利用するためのものと位置づけられていることの趣旨も踏まえることが望ましいこと、としております。

3ページ目の後段「4 介護休業及び介護両立支援制度等」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の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいこととしております。

4ページ目でございますが、二の育児のための所定労働時間の短縮等の措置につきましては、6時間を含むものとした上で、5時間、7時間などの措置等も併せて講ずることが望ましいこと、それから三のところでございますが、妊娠・出産等や家族の介護に関する情報については、職場で明らかにしたくない等の事情を抱えている方もいらっしゃるため、適切な配慮等を行うこととしております。

5ページ目に移りまして、四でございますけれども、妊娠・出産する労働者等に対して育児休業に関する事項を知らせるに際しては、今般の子ども・子育て支援法の改正等も踏まえまして、育児のための所定労働時間の短縮措置や、育児時短就業給付についてもお知らせすることが望ましいこととしております。

資料3-2に移ります。資料3-2は、令和7年10月施行予定分の指針の要綱案でございます。

1ページ目後段1は、妊娠・出産の申出時や3歳になる前の時期のほか、育児休業後の復帰時や、労働者から申出があった際等にも、仕事と育児の両立に関する個別の意向を確認することが望ましいこと。

2ページ目に移りまして、2でございますけれども、事業主は、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意向確認をした労働者に係る就業に

関する条件を定めるに当たっての「意向の配慮」については、当該事業所の状況に応じつつ、例えば、①始業及び終業の時刻、②就業の場所、③業務量、④子の養育に関する制度等の利用期間、⑤その他労働条件について配慮することが考えられること、2ページ目後段3でございますけれども、こうした意向の配慮については、子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合には、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用が可能な期間を延長することや、一人親家庭の場合には、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することとしています。

3ページ目に移りまして二でございますけれども、柔軟な働き方を実現するための措置を講ずるに当たっての留意事項でございます。（一）のテレワークの利用日数として、資料2-2の省令案でお示した日数は最低限の日数であり、より高い頻度で利用できる措置とすることが望ましいこと。

（二）の所定労働時間の短縮措置については、資料2-2の省令案でお示した6時間の措置を含むものとした上で、5時間、7時間などの措置等も併せて講ずることが望ましいこと。

4ページ目、（三）の新たな休暇を与えるための措置については、始業とか終業とかだけでなく、いわゆる「中抜け」の取得も認めるような措置となるように配慮すること。

（四）の労使協定の締結によって、時間単位での休暇の取得が困難と認められる業務の例示といたしましては、①国際線等の客室乗務員等の業務、②長時間の移動を要する遠隔地で行う業務等を記載することなどとしています。

5ページ目に移りまして、中段2でございますが、労働組合又は労働者の過半数を代表する者の意見を聴くに当たっては、子を養育する労働者からの意見聴取やアンケート調査も併せて行うことが望ましいことなどとしています。

6ページ目4（一）の3歳以上小学校就学前までの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、事業所の業務の性質等に応じて措置の組合せを変えたり、それまでの各制度の事業所における活用状況に配慮することが望ましいこと、としております。

なお、前回の分科会では、「それまでの各制度の事業所における活用状況」について、「企業」ではなく、「事業所における活用状況」とした理由のお尋ねがございました。この点、当該配慮が、3歳未満の子を養育する労働者に対して「それまで実施してきた措置等」の各事業所における活用状況も踏まえることが望ましいという趣旨であることを踏まえれば、原案どおり、「事業所における活用状況」とさせていただきたいと考えております。

（二）では、これらの措置は例えば3以上の措置を講ずることなどが望ましいこと、（三）では、労働者が選択した措置と併せて、それ以外の措置を同時に利用することができるものとすることが望ましいこと、などを記載しております。

7ページ目に移りますけれども、後段4の、始業時刻変更等の措置や在宅勤務等の措置を講ずるに当たっての心身の健康への配慮に関する事項としては、テレワークガイドライン

ンや、勤務間インターバルを導入すること等が考えられることとしております。

また、こちらに關しても、前回の分科会では、分科会建議段階で記載されていた「育児負担と相まって」という記述を削った理由についてのやり取りがございました。こちらは、事業主によっては、子供を保育所等に預けず、自宅でテレワークをしながら子の世話も行うといった事例や、テレワークしながら自ら介護を行うといった、本来両立の観点から望ましくない状況を前提とした指針である、といった誤解を招くおそれもございますことから、育児負担や介護負担と相まってという文言は記載しないこととしたものでございます。一方で、Q&A等におきましては、「業務時間外」の負担等も相まって、心身の健康の不調が生ずることがないよう配慮が必要であることなどをお示ししていきたいと考えております。

省令、要綱案についての説明は以上でございます。

関連いたしまして参考資料でございます。こちら、参考資料として、パブリックコメントに寄せられた御意見が計18件ございましたので、その概要を御報告させていただきます。

御意見の多くは、省令・告示案の修正を求めるものというよりは、運用方法に関する御質問や運用に当たっての明確化を求めるものでしたので、今後の検討課題とさせていただきたいと思います。

省令案に関する御意見ということで、資料2－1の令和7年4月施行予定分の省令に關しまして、子の看護休暇について、平日の授業参観や運動会も認めるようにしてほしいという御意見が2件ございました。

こうした点につきましては、これまでの分科会での御議論やそれを踏まえた建議、国会での質疑等も踏まえて、原案どおりとさせていただきたいと思います。

私からの説明は以上でございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございました。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ひいたします。

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。御説明もありがとうございました。

前回の分科会で、私ども労働側より多くの要望を申し上げた内容につきまして御検討いただいたことに対する感謝をまず申し上げたいと思います。その上で3点、御意見を申し上げたいと思います。

先ほど御説明の中でもQ&Aの中で周知をなされるとありましたけれども、資料3－2、7ページ目から8ページにかけて記載のある、「育児負担と相まって」が削除された件についてです。私どもとしましては、子を養育する労働者や家族を介護する労働者は、業務時間外には育児や介護というケアワークの負担があり、それらの負担と相まって、夜間の勤務や長時間勤務などによって健康の不調が生じることのないよう配慮が必要であると、このことを明示するために、前回の分科会におきまして、削除せずに残してほしいと申し上

げました。御説明にありましたとおり、Q&Aなどでの周知をぜひよろしくお願ひしたいと思います。

次に第2点目、資料3-1、5ページ目、最後のところですけれども、育児休業に関する事項を周知する際には、所定労働時間の短縮措置と、雇用保険法改正により、令和7年4月1日に創設される育児短時間就業給付に関する情報を知らせることが望ましいとされましたけれども、これらは当該労働者の選択肢に関する情報として示す必要があると思いますので、その点についてもQ&Aなどでの周知をお願いしたいと思います。

最後に、これまで分科会で使用者側の委員の皆様方からも御発言がありましたとおり、仕事と生活の両立を図るために、今回の見直しに加えて、全ての労働者の長時間労働の是正、固定的性別役割分担意識やジェンダーバイアスの払拭も非常に重要だということにつきましても、今後、解釈通達やQ&Aで周知されるとされた事項と併せて確実な周知をお願いしたいと思います。

以上3点よろしくお願ひいたします。

○奥宮分科会長 ありがとうございました。先に御質問、御意見を一通り伺いたいと思います。他に御質問、御意見ございませんか。

よろしいですか。

それでは、ただいまの小原委員の御発言について、事務局からお願いいたします。

○菱谷職業生活両立課長 職業生活両立課長でございます。

今、小原委員から御指摘いただいた3点でございますけれども、最初の2点についてはQ&Aでしっかりとお示しさせていただきたいと思います。それから、最後の点についても、これは今回の改正だけではないと思いますけれども、御指摘のとおり、解釈通達、Q&A、あらゆる機会でのこうした取組に努めてまいりたいと考えております。

○奥宮分科会長 よろしいでしょうか。

○小原委員 よろしくお願ひします。

○奥宮分科会長 他に御発言ありませんか。

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の一部の施行期日を定める政令案要綱について」について「妥当」と認め、「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施行規則及び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」及び「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため事業主が講ずべき措置等に関する指針等の一部を改正する告示案要綱について」、この2つについては「おおむね妥当」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。

(首肯する委員あり)

○奥宮分科会長 ありがとうございます。皆様の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、事務局において報告文及び答申文の案を用意して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）を配付・投影)

○奥宮分科会長 それでは、報告文及び答申文については、ただいまお手元に配付及び画面に投影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御報告いたします。

それでは、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か。

○倉吉大臣官房企画官 本日は、御審議いただき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、よろしくお願ひいたします。

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、暑い中お集まりいただきどうもありがとうございました。