

これまでの労働政策審議会雇用均等分科会における主なご意見

一般事業主行動計画及び認定制度についての横断的な論点

＜非正規雇用の労働者について＞

- 非正規雇用の労働者が次世代育成支援対策推進法の取組の対象であることを行動計画策定指針に明記することが必要である。
- 非正規雇用の労働者が次世代育成支援対策推進法の取組の対象であることについて、もっと周知が必要である。
- 就業継続の意向のある女性の非正規雇用の労働者が、仕事と育児の両立の難しさから退職することなく、就業継続できることが大切である。
- 次世代育成支援対策推進法の取組の対象である非正規雇用の労働者の範囲については、各個別法の範囲を超えるものでないことを明記してほしい。

＜男性の育児参加について＞

- 男性の育児参加を促進するためには長時間労働の削減が必要である。
- 男性の育児休業取得促進、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進については、行動計画に盛り込まれているが、実際には、長時間労働の傾向は改善されておらず、年休の取得も進んでいない。より実効性のあるものとするため、行動計画策定指針の規定を工夫してほしい。
- 男性が積極的に家事・育児に関わる必要があるため、この点を行動計画指針に盛り込んでほしい。
- 男性の育児休業の取得を促進するためには男女の賃金格差の是正が必要である。
- 次世代育成支援対策推進法に係る議論において、男女の賃金格差について議論することには、違和感がある。

＜所定外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進等働き方の見直しについて＞

- 男性の育児休業取得促進、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進については、行動計画に盛り込まれているが、実際には、長時間労働の傾向は改善されておらず、年休の取得も進んでいない。より実効性のあるものとするため、行動計画策定指針の規定を工夫してほしい。（再掲）
- 長時間労働の是正などの働き方の見直しは、結婚のための男女の出会いの場を持つためにも必要。
- 男女ともに働き方の見直しが重要であり、所定外労働の削減及び年次有給休

暇の取得について数値目標を設けるなどもう一步踏み込んでどうか。

- 男女ともに働き方の見直しが必要であり、新たな認定基準については、制度そのものより現行制度の利用促進が大切である。数値基準を設けることによって実効性が上がることを期待する。
- 現行の認定制度においては、「所定外労働の削減の取組」と「年次有給休暇の取得促進の取組」とは選択制であるが、いずれについても数値基準を設けるということも一つの方法である。
- 所定外労働の削減及び年次有給休暇の取得について数値目標を設けるべきとの意見があるが、次世代育成支援対策推進法に基づく取組は、各企業がそれぞれの実情に応じて行うべきである。
- 所定外労働の削減の取組については、現状把握や会議の設置だけでなく、実際に所定外労働時間を削減できるような内容にすれば、もう少し実効性が上がる。

<継続して取り組んでいる企業について>

- 両立支援に積極的に取り組んでいる企業の中には、現在の仕組みでは更に計画を策定して取り組むことが難しい企業がある。
- 取組が進んでいる企業は何をやれば良いかわからないという意見があったが、現行の認定を引き続き推進しつつ、取組が進んでいる企業の取組を評価し、更に推進するため、新たな認定制度を設けることが必要である。
- 新たな認定制度については、現行の認定基準以上の基準が必要だと思う。新たな基準については、数値目標を立て、実績を公表して、取組を進めていくことが必要である。また、職業能力開発やキャリアアップ等の女性の活躍促進に関する取組についても、認定基準に盛り込むべきである。
- 既に相当程度両立支援の制度の導入や利用が進んでいるような先進的な企業については、取組の実績を公表する仕組みがあってもよいのではないか。
- 先進的な取組を行っている企業の負担を減らし、両立支援の取組をより進めていく上でも、当該企業について行動計画の策定・届出に代えて実績を公表するなどの仕組みに移行させることについては賛成。
- 両立支援に意欲的に取り組んでいる企業を評価していく仕組みはよいと思う。新たな認定制度の基準については水準を引き上げることも必要である。
- 企業の両立支援の進み具合にも差がある中で、認定のランク付けとなると負担感が大きくなるのではないか。くるみんについては、一定のレベルに達していれば認定するといった柔軟な認定が望ましい。
- 一般事業主行動計画については、制度導入とともに、利用促進や環境整備も

重要である。

- どんな立派な制度であっても利用しにくいのでは意味がない。制度の整備が進んで一定レベルに達している企業については、制度の利用率を数値目標として設定するなど職場の環境整備を評価できる仕組みが必要である。
- 継続的に取り組んでいる企業については、ワーク・ライフ・バランスに力を入れるなど取り組み方を変えることも考えられる。

<企業間の取組等の差について>

- くるみん認定を取得することにより改善された点について示して欲しい。

<女性の活躍促進について>

- 女性が就業継続できることや、時間の制約がある中でもキャリアや能力を高め、それを発揮できる環境づくりが必要である。次世代育成という観点からだけでなく、人口減少の中で女性の能力を活用していくという観点からも、女性の継続就業に係る基準や育児をしつつ活躍する女性を増やすための取組に係る基準を設けることが必要である。
- 安心して子どもを産んで育てるためには、家計全体として収入を上げることが必要。女性に収入とキャリアがあることが大事であり、その点でも女性の就業継続と活躍促進は重要である。
- 子育て世代の女性が、子育てをしながら続けるほどの価値のある仕事をしていないことが問題。過大な負担を与えないことは必要であるが、「子育てをしているのだから、仕事のやりがいで求めてな」というような雰囲気のある職場があってはいけない。仕事と家庭の両立支援と女性の活躍推進はセットで考えるべきであり、認定制度にもこのような考え方を取り入れるべき。
- 女性の短時間勤務の期間が長くなると、キャリアを育成する期間がなくなることから、女性が自分の役割を固定化してしまい、育児の方に傾いていく。そのようになると男性の育児参加も難しくなってしまうのではないか。女性の活躍促進の取組が必要である。
- 女性の活躍促進は次世代育成支援対策推進法になじまないのではないか。
- 結婚しない女性や子どもを産まない女性もいることから、企業としては、どのようなライフスタイルの女性であっても就業を継続して能力を高めてほしいと考えている。次世代育成支援対策推進法という大きな枠組みにおいて、子育て中の女性の活躍促進にフォーカスした形で、議論が進んでいくことに疑問を感じる。男女ともにキャリアアップを図れるような次世代育成支援という観点から考えて、もう少し慎重になるべき。

<効果検証について>

- 今後の次世代育成支援対策推進法の取組を検討するに当たっては、過去10年間の次世代法の取組の効果検証を行うべきである。
- 両立支援の取組は継続的に行うべきであるが、期限を区切って効果検証を行うという、PDCAサイクルを進めるのも一つの方法である。
- PDCAサイクルを進めるべきという意見があったが、労働市場全体に加えて、各企業においてどの程度効果が上がっているか見ることも必要である。
- 認定企業にヒアリングなどを行って、少子化対策として具体的にどのような取組が効果があったのかを調査してみてもどうか。
- 効果検証については、具体的な評価項目やどのような数値が出たら効果と言えるのか等を示してほしい。
- 効果検証については次世代法だけでなく社会保障全般も含め、すべて網羅した形で検証してほしい。

一般事業主行動計画についての論点

<一般事業主行動計画策定の手続について>

- 両立支援に積極的に取り組んでいる企業の中には、現在の仕組みでは更に計画を策定して取り組むことが難しい企業がある。(再掲)

認定制度についての論点

<認定取得のインセンティブ・メリットについて>

- 社会全体のくるみんの認知度が高ければ、企業もメリットを感じるはず。そのためには、認知度向上に向けた周知徹底が重要である。
- 認定企業の行動計画の具体的な内容を労働者や求職者を含め社会に知ってもらう必要があるのではないか。
- 認定取得企業のイメージ向上につながる社会的インセンティブが必要である。
- 次世代育成支援対策は社会全体の発展に効果があるというような意義づけをして、認定の普及啓発を行っていくことも考えられる。
- 自治体と連携して地域の広報誌を活用するなど、媒体の多様化を図りつつ、認定について継続して広報活動を行うことが必要。

- 複数回くるみん認定を取得している企業は、くるみんを取得していない企業と比べても取組のレベルを上げてきているので、評価されるべきではないか。こういった企業に対するインセンティブは考えられないか。
- 認定マークもくるみん2つ星、3つ星など段階的に認定のレベルが見えるものであればよい。
- 所定外労働時間の削減について、行動計画に盛り込むだけでなく、実績を上げた企業に対して、現行のくるみん認定より一段階上のマークを付与することも考えられる。
- 認定取得を目指す企業を増やすためには、認知度の向上や経済的インセンティブが必要である。
- 新たな認定制度についても、社会的な認知度の向上や経済的インセンティブが重要である。
- 税制の拡充など他の目に見えるインセンティブがあった方がよい。
- 7割の企業が法人税を払っていない現状を踏まえ、くるみん税制以外の経済的インセンティブの検討が必要である。

<認定取得の手続について>

- 今後も次世代育成支援対策推進法に基づく取組を続けるのであれば、認定取得の際に必要な資料が明確でなく、何回も追加資料を求められること、認定の審査に時間がかかることについて、見直しが必要である。
- 中小企業の体制だと現行の煩雑な手続を経て認定を取得することが難しい場合がある。
- 認定手続についても電子化を進めてほしい。

<認定基準について>

- 男性の育児休業に係る基準については、次世代育成支援に資するという観点から、特例の幅を広げることができないか。
- 男性の育児休業に係る基準については、一定の特例は必要であるが、まず第一には男性に育児休業を取得してもらうことが重要である。
- 男性の育児休業に係る基準については、法律上の育児休業だけでなく、企業が独自に設けている育児参加制度も考慮しつつ、幅広く検討してほしい。
- 現在すでに80%以上の女性が育児休業を取得しているので、女性の育児休業取得率の基準をもう少し高いものに見直すべきではないか。
- 次世代法の制定時はもっと低かったが、施行時である平成17年度の女性の

育児休業取得率は72.3%であり、平成24年度は83.6%となっている。認定は両立支援が進んでいる企業にするものである。したがって、現在の取得率の上昇を踏まえて女性の育児休業取得に係る基準を見直すべきである。

- 女性の育児休業取得率については、育児休業の取得を希望しない女性もいることから、100%にはなり得ないということを念頭に置いておくべき。
- 女性の育児休業取得率の平均が80%を超えているといっても、就業環境や保育所が整備されていれば育児休業をとらなくても就業継続できるという側面がある。育児休業取得率に係る基準を引き上げて、皆が育児休業をとらなければならないようなメッセージが広まっていくのはどうかと思う。また、妊娠中に辞めた人が対象から外れており、そこを抜きにして育児休業取得率だけ引き上げるのはどうかと思う。女性の継続就業率のようなものとセットで考えていく必要があるのではないか。
- 女性の育児休業に係る基準を高めることについては、短時間勤務制度や企業内託児所、0歳児保育所等、育児休業の取得以外にも仕事と子育てを両立する手法が増えてきている中で、慎重に検討する必要がある。
- 両立支援のあり方については、1歳まで育児休業を取得するスウェーデン型もあれば、産後休業後復帰し、短時間勤務で子育てと両立しながら働き、その後フルタイムへ移行していく、育児休業取得率5割程度のフランス型やオランダ型もあり、女性の育児休業に係る基準を上げることが妥当かどうかについては、慎重な検討が必要である。
- 新たな認定制度の基準を高い水準にするとすると、業界内で認定を目指せる企業と目指せない企業が出てくる。現行の認定制度をしっかりと評価するとともに、新たな認定制度についても中小企業にも手が届くように配慮してほしい。

その他

- 労働力人口が減少する中で、男女ともに仕事と家庭を両立して、特に女性は仕事と妊娠・出産を両立して、働き続けるためには、次世代育成支援対策推進法に基づく取組を行う必要がある。単に法律を作ればよいということではなく、これまでの施行状況を振り返り、より妊娠・出産・育児と仕事を両立しやすい内容に見直して、確実に実行していくことが必要ではないか。
- 次世代育成支援対策推進法の目的は少子化対策に集中的かつ計画的に取り組むことであると認識している。企業は、その趣旨に則って、それぞれの実情に応じて取り組んできた。これに鑑みると、次世代育成支援対策推進法は

恒久化にそぐわず、期間を区切って取り組むべきものであると思う。

- 次世代法についてはこれまでの10年間の集中的な取組の効果が見られる一方、少子化の流れは変わっておらず、依然として6割の女性が妊娠・出産を機に仕事を辞めており、男性の育児参加も進んでいない。このような状況に鑑みると、次世代法の延長には賛成である。効果検証をしながらPDCAサイクルを行うことを考えると、延長期間については10年間とすることが考えられるのではないか。
- 男女別、正規・非正規別でみると、必ずしも両立支援に係る制度の利用が進んだと言える状況ではない。例えば、継続就業率など雇用を促進するような仕組みも必要なのではないか。