

第33回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時：令和2年11月12日(木)10:00～

場所：厚生労働省省議室

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、権丈委員、武石委員
労働者代表委員

井上委員、榎原委員、齋藤委員、山崎委員、山中委員
使用者代表委員

川岸委員、杉崎委員、鈴木委員、中澤委員
厚生労働省

坂口雇用環境・均等局長、岸本内閣官房内閣審議官（雇用環境・均等局、子ども家庭局併任）、渡辺雇用機会均等課長、佐藤職業生活両立課長、前田雇用環境・均等企画官

- 議題：(1) 男性の育児休業取得促進等について
(2) 次世代育成支援対策推進法の施行状況について
(3) 押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案（仮称）要綱及び押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係告示の一部を改正する告示案（仮称）要綱について（諮問）

○奥宮分科会長 おはようございます。ただいまから、第 33 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、中窪委員、尾下委員から御欠席の御連絡を頂いております。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。

初めに、事務局からタブレット操作等について説明をお願いいたします。

○前田雇用環境・均等企画官 お手元のタブレットにあるホームボタンを押していただきますと、本日の会議の資料一覧が入ったファイルブラウザというアイコンが出ます。そちらをクリックしますと、マイプライベートファイルが開き、第 30 回から今回までの会議資料及び関係法令の参照条文をまとめたファイルの一覧が出ます。御覧になりたい資料をタッチしていただきますとファイルが開きます。例えば、第 33 回のファイルをタッチしていただきますと、今回の資料が出ます。右上に通しページが付いております。

資料は、議事次第から始まりまして、資料 1、資料 2、資料 3-1、資料 3-2、参考資料となっております。ファイルを閉じたい場合は、もう一度画面をタッチしていただきますと、左上にマイプライベートファイルと出ますので、そちらをタッチしますと資料一覧に戻ります。そして、また次の資料をタッチしていただくという形で御覧いただければと思います。

○奥宮分科会長 それでは、議事に入りたいと思います。1 つ目の議題である「男性の育児休業取得促進等について」と、2 つ目の議題である「次世代育成支援対策推進法の施行状況について」は関連するものなので、まとめて御議論いただきます。1 つ目の議題は前回の議論を受け、事務局で資料を作成していただいております。それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○佐藤職業生活両立課長 タブレットの中の第 33 回の資料を開けていただければと思います。通し番号 2 ページからが資料 1 です。私のほうから、資料 1 と資料 2 をまとめて説明させていただきます。資料 1 については、前回の御意見やこれまでの議論などを踏まえながら、事務局として今までの論点をより具体化する、議論を進めていただくための論点を具体化した資料を作成させていただきました。まず、資料 1 について御説明いたします。

資料 1 の通し番号 2 ページ目です。「男性の育児休業取得促進策等について」ということで、大きな 1 番目として男性の育児休業促進策についてでございます。検討の目的ということで、これまでも議論していただいたところではありますけれども、男女労働者の雇用継続の観点から、特に休業の取得が進んでいない男性について、家事・育児を行うことを促進するため、この促進策について検討することが目的でよいかと書かせていただいております。

次からが(1)ということで、子の出生直後の休業の取得を促進する枠組みということで、新しい仕組みについてです。そもそも、この新しい仕組みの制度の必要性は、これまでも議論を頂いていたところではありますけれども、男性の休業の取得をより進めるため、特に子の出生直後の時期について、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい新たな仕組み

を作ることとしてはどうかと書かせていただいております。

※印ですが、仮に新たな仕組みを作るならば、以下のようにしてはどうかということで、より具体化したものを書かせていただいております。対象期間、取得可能日数等ということで、まずは対象期間についてです。子の出生後 8 週としてはどうかと書かせていただいております。参考の部分に書いておりますが、2 つ目の黒マルにもあるとおり、現在育児休業を取得している男性の半数近くが、子の出生後 8 週以内に取得しているということで、男性側のニーズも高い期間であるということと、この期間、女性は産後休業の期間であるということ踏まえ、子の出生後 8 週としてはどうかと書かせていただいております。

取得可能日数については、この中で期間を限定するかどうか、限定する場合は 4 週間程度としてはどうかということです。4 週間というのがどういう考え方かということですが、下の参考にも書いてあるとおり、年次有給休暇については年間最長 20 労働日、これを期間に直すと 4 週分ほどでして、年間 4 週分発生するということで、基本的に 1 人の労働者についてこのぐらいの期間なら、急に休むということを使用者側としても一応想定されているのではないかとということなども踏まえ、4 週間程度としてはどうかと書かせていただいております。

通し番号 3 ページ目、権利義務の構成です。ここは、これまで御議論いただいたことを踏まえて、現行の育児休業と同様に、労働者の申出により取得できる権利としてはどうかと書かせていただいております。

さらに、次の要件・手続には細かく 3 つほどあります。まずは申出期限です。現行の育児休業は原則 1 か月前となっておりますけれども、現行の育児休業よりも短縮して 2 週間程度としてはどうか、あるいは現行の育児休業と同様に、1 か月とすべきかというように書かせていただいております。

次の分割についてですが、分割を可能としてはどうかと書かせていただいております。

3 点目の休業中の就労については、下の参考部分にもありますように、現行の育児休業は基本的に一時的・臨時的で、あらかじめ予定していない場合にのみ就労可能となっておりますけれども、あらかじめ予定しているような就労も可能としてはどうかと書かせていただいております。最後の対象労働者、休業の開始日や終了日の変更については、現行の育児休業と同様の考え方で設定してはどうかと書かせていただいております。ここまでが(1)の新たな仕組みについてでございます。

通し番号の 4 ページの(2)、本人又は配偶者が妊娠・出産するということの申出をした労働者に対し、個別周知と環境整備についてどう考えるかについてです。1 つ目の○にあります。休業取得しやすい環境整備の在り方ということで、環境整備の点に関して、職場環境の整備の措置を事業主に義務付けてはどうかと書かせていただいております。職場環境整備の方法としては、研修や相談窓口の設置、制度や取得事例の情報提供などが考えられるかというところです。

2 つ目の個別労働者への周知ですが、個別労働者への周知の措置を事業主に義務付けて

はどうかというように書かせていただいております。個別労働者への周知の方法としては、取得の働きかけ・意向確認、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供などが考えられるかというように書かせていただいております。また、育児休業の取得をより強力に促すという観点から、取得の働きかけ・意向確認を必須とするなど、国家公務員の取組を以前にも紹介させていただきましたけれども、下の参考にも書かせていただいているとおり、国家公務員等の取組を踏まえ、何らかの対応が考えられないかというように記載させていただきます。

通し番号 5 ページの(3)、育児休業の分割取得等についてです。新しい仕組みにかかわらず、男性、女性を含めての分割取得についての論点と考えております。1 つ目のマルでは、分割を認める場合、その要件及び回数ということで、分割して2回程度取得可能としてはどうかというように書かせていただいております。2 つ目のマルは、厳密な意味での分割ということではありませんけれども、1 歳以降、保育所に入れなかったとき等の延長の場合に、現在、延長する場合の育児休業の開始日は各期間、それぞれ1歳から1歳半なり1歳半から2歳というその初日に限定されているという、初日からしかスタートできないということについて見直してはどうかということを書かせていただいております。

通し番号の 6 ページ目の(4)、育児休業取得率の公表の促進等についてです。1 つ目の○ですけれども、公表の促進の在り方等ということで、1 つ目の・で書かせていただきましたけれども、各企業で育児休業の取得率を公表することを促進するために、どのようなことが考えられるかということです。まず、育児休業取得率の実績を公表していることを、くるみの認定基準としてはどうかと書かせていただいております。さらに、この他ということで、育児休業取得率等の実績の公表を促進するために、何か考えられないかということを書かせていただいております。参考の一番下の●にも書いてありますが、10 月 15 日の全世代型社会保障検討会議においても、複数の構成員から男性の育休取得率の公表を企業に義務付けるべきとの意見も出ておりますので、このようなことも踏まえつつ、ここでも御議論を頂ければと思っております。

その下の認定基準の見直しについてです。まずは、プラチナくるみの育児休業取得率の基準等について、政府目標を踏まえて引き上げてはどうかと書かせていただいております。プラチナくるみについては、これまでも御説明しておりますが、男性の育児休業の取得率は現在 13%以上と設定されております。この 13%というのは、2020 年までに男性の育児休業取得率を 13%にするという政府目標を踏まえたものですが、今年新たに設定された政府目標が 2025 年までに 30%ということになりましたので、これを踏まえて引上げの御検討をお願いできないかということを書かせていただいております。

現在、男性の育児休業若しくは育児目的休暇の取得率が 30%以上という基準はありませんけれども、これについても男性育休の引上げを踏まえて検討をとということで、全体としてこういうことでどうかと書かせていただいております。

通し番号 7 ページ、今度はくるみのほうの育児休業の取得率の基準についてです。現

行のくるみんの基準は下に書いてあるとおり、7%以上、15%以上ですが、プラチナくるみんの基準の引上げとか、実際の育児休業の取得率が7.48%ということ踏まえて引き上げてはどうかということ、そしてその場合、くるみんの普及の観点から、取りやすさへの配慮についてどう考えるかと書かせていただいております。くるみんについては、今7%となっている男性の育休取得率を、プラチナの水準やその他諸々を踏まえ検討すること、育児休業・育児目的休暇の取得率15%というところについては、上記の育休取得率の引上げを踏まえて検討と書かせていただいておりますが、こういったことを踏まえ、どう考えるかを御議論いただきたいと思っております。

その次ですが、プラチナ及びくるみんの認定基準を引き上げるとした場合、現行に加えて、3つ目の新たな類型を創設してはどうかと書かせていただいております。

その下が大きな2番目、その他としまして、有期契約労働者の育児・介護休業の取得促進についてです。「引き続き雇用された期間が1年以上」という取得前のほうの要件について、無期契約労働者と同様の扱い(労使協定の締結より除外可)としてはどうか、あるいは現行と同様とすべきかと書かせていただいております。以上が、資料1についてです。

続いて、資料2も御説明したいと思っております。資料2は、通し番号8ページから始まりませんが、10ページから御説明いたします。10ページ目は次世代法の仕組みです。皆様もよく御存じとは思いますが、101人以上の企業に対しては一般事業主行動計画の策定の義務がかかっており、作った場合には労働局に届出をしていただき、それから計画は公表していただくという仕組みになっております。計画が終わって目標を達成し、それが一定の基準を満たしているような場合には、くるみんなりプラチナくるみんという認定がもらえるという仕組みになっております。

下側の真ん中の黄色の箱ですが、届出状況としましては、義務がかかっている企業については、基本的に100%に近い届出をしていただいているという状況です。また、後で細かい数字が出てきますけれども、認定状況も、くるみんについては3,000社を超える数、プラチナについては300社以上という、我々としては相当皆様に使っていただいていると承知しているところです。

11ページは、次世代法の改正のこれまでの経過です。前回は平成26年に改正しており、その際にプラチナくるみんを創設したというのと、10年で期限が切れるところだったので、期限を10年延長したというのが、前回の次世代法の改正の主な内容です。

12ページは、前回の次世代法改正の附帯決議です。次世代法の関係は3つほどあります。上の箱ですけれども、一般事業主行動計画の策定において、非正規労働者も対象であるということを明確にせよというのが1点目で、これについては平成26年のうちに対応させていただいております。

2点目についてですが、男性の育休の取得率を上げるために、様々な取組を行うようにという御指摘を当時から頂いておりました。この対応状況としては、右側に書いてありますとおり、両立支援等助成金で「出生時両立支援コース」を設けて事業主を支援したり、

「イクメンプロジェクト」や「イクボスアワード」というような形で、表彰や周知を行っています。それ以外にも、くるみんやプラチナの認定の取得促進のため、労働局で広く促進を行うということをやってきたところです。

3 点目ですが、くるみんの認知度が低いということに鑑みて、周知徹底を図るということをお指摘いただいております。これについては、右側の対応状況に書いてありますとおり、ポスターやリーフレットで広く周知を行ったということと、あとは取組が進むようにということで、各省が公共調達を実施する場合には、くるみんやプラチナの認定企業について加点をするという仕組みを平成 28 年度から実施しています。以上が、次世代法の改正の際の附帯決議と対応の状況です。

13 ページから 14 ページが、正にこういうことを踏まえて、一般事業主行動計画の届出やくるみんの認定がどうなってきたかという推移です。13 ページが、一般事業主行動計画の届出の推移です。このグラフを御覧いただければ分かるとおおり、まず平成 23 年から 101 人以上が対象になったことで、行動計画の届出の数が一旦増え、次世代法の期限切れが近付いて若干落ちたのですが、その後は順調に増えております。どこが増えているかというと、緑色の 100 人以下の義務がかかっていない企業でだいぶこの行動計画の取組が進んできているというのが最近の傾向かと思っています。引き続き、このまま何とか伸ばしていきたいと、我々としても考えているところです。

14 ページが認定企業数の推移です。こちらにも、当初は基本的に 301 人以上の大きい企業を中心だったのが、ここ数年は 101~300 人の企業とか 100 人以下の小さい企業でも、だいぶ取っていただける所が増えており、ある程度裾野が広がりつつあるのではないかと思っています。こちらについては、2020 年までに 3,000 社という目標がありましたけれども、既にそれを上回って達成しております。

15 ページは、くるみん認定・プラチナくるみん認定の仕組みです。こちらについては、これまでも何度も御説明していますので、簡単に御説明させていただきます。主な認定基準として、女性の育休取得率や労働時間とともに、男性の育児休業に関するものが設定されています。実績は今は 7.48% ですけども、認定実績は右側にありまして、先ほど御説明しましたけれども、今は 3,000 社以上に取っていただいているということです。

16 ページですが、プラチナくるみんを取られた企業については、毎年 1 回、様々な事項について公表していただくことになっており、こちらの仕組みについての御説明です。公表事項については、1 にあるとおおり、男性の育休の状況が入っております。それ以外にも、4 番や 5 番の労働時間の状況、7 番にある女性の継続就業の状況等々も併せて公表していただくことになっております。公表方法の所に書いてありますけれども、厚生労働省が運営している「両立支援のひろば」で公表していただくことになっております。くるみんについて、今はこういう公表の仕組みはありませんけれども、JILPT の調査によりますと、くるみんを取得されている企業で男女別の育休取得率を公表されている所は、大体 37%、4 割弱となっております。

18 ページです。くるみん認定を取得した効果や、プラチナくるみんを取得した効果です。こちらは、実際にくるみんやプラチナくるみんの認定を取られた企業に対して、取ったことによる効果のようなものはありましたかというアンケート調査をさせていただいた結果です。18 ページは、くるみんの認定効果とか、プラチナを取った場合くるみんに比べてどのような効果があったかということのを伺ったものです。くるみん・プラチナともに、トップはここに書いてあるとおり、「学生に対するイメージアップ」というのが一番多かったところです。プラチナは、くるみんに比べて全体的にどれも数値が高くなっておりませんが、「学生に対するイメージアップ」が同じく1位で、2位、3位を御覧いただくと、「男性従業員の制度利用が進んだ」とか「男性の育児休業取得率が上昇した」ということで、男性の制度利用や育児休業取得率の上昇にも、プラチナのほうは一役買っているということかと思っております。

19 ページ、では、実際にくるみんやプラチナの認定マークをどのような場面で使われているかということについてです。皆さん、よく入れていただいておりますが、プラチナについては、1番が名刺に印刷やシールで貼り付けたりするというものです。プラチナの2番が公式ホームページに掲載、3番が採用関係の資料に掲載ということにして、先ほど「学生に対するイメージアップ」というのが1番に出ていたかと思えますけれども、そういった意味でも、採用の場面で結構使っていただいていることが分かるかと思えます。そこから下がって、会社のパンフレットや社内報の次に、求人広告に掲載というのがあり、今でもできる仕組みになっておりまして、こういったように、採用の場面で結構いろいろと使っていただいているというのが、実態として見えてきたというのが1つあります。

20 ページ、今後もくるみんの認定の取得を継続したいかということです。プラチナ・くるみともに「継続したいと思う」「まあ継続したいと思う」を合わせて、4分の3ぐらいの企業にそう思っているということで、こちらは引き続き頑張っていたらいいように、我々も取り組んでいきたいと考えております。

21 ページ、くるみんの認定に関わる課題と要望です。こちらについては、「認定手続の負担軽減を図ってほしい」とか、「認知度を高めてほしい」「メリットを増やしてほしい」といった辺りが多くなっております。認定手続の負担については、確かにいろいろなことを確認しないといけないために申請書類が多くなっており、我々としても常に必要最小限にする努力をしているつもりですけれども、ここは引き続き見直しを図っていききたいと思っております。その上で、認知度を高めるとかメリットについても、引き続き検討していきたいと考えております。

それから、この中で、上から4番目の「認定要件を緩和してほしい」という御意見を、結構な割合で頂いておりながら、今回、認定基準をどうするかという意味で、引き上げてはどうかということ資料を出させていただいております。こういうことを踏まえ、今回御議論を頂ければと思っております。

22 ページ、男性育休の取得率の分布です。くるみんとプラチナくるみん、それぞれを

取られている企業に対して、どのような感じで男性の育休の取得率が分布しているかというのを表しているものです。上の青い四角枠の2番目のポツに書いてあるのが、基本的なエッセンスです。くるみん認定企業の中央値は7.8%、一方でプラチナくるみんの認定企業の中央値は46.0%となっており、ちょっと差が出ております。育児休業及び育児目的休暇の取得率については、くるみん認定企業の中央値が76.7%で、プラチナの中央値が87%となっております。こちらもプラチナのほうが高いのですが、差が縮まるという状況となっております。当然ですが、いずれにしてもくるみんよりはプラチナのほうが、より高い取得率で分布しているということになるかと思っております。

23 ページ以降は参考になりますので、御説明は割愛させていただきますけれども、一応資料としてはお付けしているということで、御覧いただければと思います。私からの説明は以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、項目ごとに議論をお願いします。まずは、資料1の1の(1)「子の出生直後の休業の取得を促進する枠組み」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。

○齋藤委員 その項の上の「検討の目的」についてなのですが、前回の検討項目の中では、「女性の雇用継続等の観点から」とされていたところが、今回は「男女労働者の雇用継続の観点から」とされているかと思えます。そのことについては受け止めつつ、ただ、いまだ女性の約5割が出産を機に退職しているという中であって、今回の新制度において男性の育児休業の取得が促進されるということになれば、結果として、女性の雇用継続に資するという可能性があるかと思えます。そのような背景であったり課題認識についても、どこかの段階では表現をしていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○鈴木委員 男性の育児休業の取得促進策を新たに考えていくという方向性については、前向きに検討させていただきたいと思っております。その上で、申出期限について申し上げたいと思っております。申出期限については、代替要員の確保が難しいということ、手続が煩雑になるということの2点から、原則として、現在の仕組みである1か月前申請を堅持していただくことを切にお願いしたいと思っております。

代替要員の確保について、ある地方のバス会社の事例ですが、我が国はバスの運転手の方々については、各種法令で連続運転時間とか、あるいは拘束時間というものに制約があります。長距離のバス等で2人ペアになって勤務するというようなときに、1人で回すのが正直厳しいというのが担当者の声でございます。今は、コロナ禍で需要が消失しておりますので対応ができるということですが、需要が戻ったときには、今の1か月前申請でも、正直言うと厳しいというような声があります。もちろん、風邪などでバスの運転手の方が体調を悪くされるという場合には、同僚の方がカバーされるということですが、実態としては、休日労働を同僚の方がされて、カバーしているということです。御担当者の方によると、こういう実態は好ましくないのでは何とか改善したいとは思っているけれども、地方に

においてバスの運転手の方々が慢性的に人手不足という状況があって、対応できる手段も限られるということで、大変悩まれているという実態があります。

もう一点、各種手続について申し上げたいと思います。例えば、社会保険料免除の申出についてですが、申請先である日本年金機構の手続要領によると、手続は、「現に申出に係る休業をしている間に行わなければならない」とあります。また、「育児休業を取得するたび」に手続をしないといけないということが定められております。分割が認められずと、同じ月でも複数回の育児休業を取るという方が出てくることを想定しないといけないと思いますけれども、そうした中で、申請期限が1か月と短くなると、こうした社会保険料免除の申出も実務上回らないというのが、多くの企業の御担当者の声として上がっていたところです。

前回、公益委員の先生からも御発言があったと思いますが、取得可能日数、それから分割の回数、申請期限、これはパッケージで議論をすべき話だと思いますけれども、取りわけ社会保険料の免除の手続の柔軟化ということについては、この議論を進める大前提だと思っておりますので、この柔軟化の方策について、厚生労働省には是非御検討いただければと思っている次第です。私からは以上でございます。

○奥宮分科会長 他の御発言はありますか。

○井上委員 制度の必要性について発言をさせていただきたいと思います。この間の議論において、労働側の発言が後ろ向きではないかというのが私の耳に入ってきておまして、改めて申し上げておきたいと思いますが、労働者側としても男女の育児休業の取得率に大きな差異がある中で、取りわけ女性の就労継続、それから男女の仕事と生活調和の実現のために、男性の育児休業取得を促進することは重要だと考えているということ、改めて明確に申し上げておきたいと思います。

なお、この間、労働者側としては、現行のパパ休暇を見直すべきであること。また、年次有給休暇や配偶者出産休暇等などが優先的に利用されている中で、新制度を作るのであれば、取りわけ年次有給休暇に勝るとも劣らないような制度であるべきだということを求めてまいりました。現行の育児休業よりも取得しやすい制度となるのであれば、その前提で、この新たな選択肢の1つとして、この新たな仕組みについては受け止めることとしたいと思います。その上で、より良い制度とする観点で、本日の審議に臨む旨も申し上げておきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 杉崎委員、どうぞ。

○杉崎委員 前回の会議でも申し上げましたとおり、この新たな仕組みを創設するよりも、パパ休暇など既存制度の認知度を上げていくこと、その活用を促進していくことが先決であるという考えはいまだ変わりません。しかしながら、少子化社会対策大綱など、閣議決定された各種の政府方針において、新たな仕組みを検討していく旨が記載されていることなどを踏まえまして、本日はあくまで、仮に新たな仕組みを創設するならばという前提で、意見を申し上げたいと思います。

まず、仕組みに関しては、複雑な内容にしますと、かえって利用が進まず、労務管理や社会保険料免除等の手続も煩雑になることから、あくまでシンプルな内容にしていくべきだと考えます。また、中小企業が雇用の7割を担っている一方で、マンパワーが十分でないことを踏まえ、企業の実態や実務に配慮した現実的な仕組みにしていくことが何よりも重要であります。

次に、対象期間・取得可能日数についてですが、対象期間は産後休業やパパ休暇に合わせて、また、育児休業をしている男性の半数近くが、子の出生後8週以内に取得していることを踏まえ、事務局案のとおり、子の出生後8週以内にするのが適当なのではないかと考えます。

取得可能日数については、育児休業の取得状況に鑑みますと、こちら事務局案のとおり、4週間程度とすることは理解できると思います。ただし、令和元年度雇用均等基本調査によると、育児に関する目的のために利用することができる休暇制度がある事業所は59.3%で、5~29人の事業所においても57.4%に達しているということ、さらには、多くの男性は配偶者のサポートや家事・育児を目的に休暇を取得する際には、育児休業ではなく、年次有給休暇や会社独自の休暇制度を利用して、柔軟に取得しているのが実態であることを踏まえ、会社独自の休暇制度を利用した際には、新たな仕組みにより休業を取得したものとみなす制度とすることが、現実的かつ有効な方策であると考えます。

次に、権利義務の構成についてですが、事業主や労働者に対して、一律、強制的に育児休業の義務を課すべきではなく、あくまで現行の育児休業と同様に、労働者の申出により取得できる権利とするべきです。

次に、要件・手続について申し上げます。申出期限は労務管理や代替要員の確保等の人員配置上の問題、また、社会保険料免除の手続や育児休業給付金等の手続面の負担、給与を当月締めで計算し当月払いしている企業への配慮といった要素を勘案しますと、この申出期限は2週間程度ではなく、現行の育児休業と同様に1か月前とするべきです。

前々回の会議で公益の先生から、1週間程度の夏期休暇を取得する際でも、1か月ぐらい前から各社員が調整して取得している旨の御発言がありましたが、正にそのとおりでありますし、例えば人手不足に悩む中小企業において、年末などの繁忙期に複数の社員が同時に取得することも大いにあり得ることや、休業する男性労働者の仕事を引き継ぐほかの労働者の負担軽減、例えば引き継ぎに係る準備や体制整備を十分な時間的余裕をもって行うことで、特定の個人に過度な負担が掛からないようにするなど、育児休業は計画的に取得することが労使双方にとって重要であるということを勘案しますと、1か月前とすべき旨を強く主張いたします。

さらに、同様の理由から、分割については慎重に考えるべきだと思います。特に、中小企業は専任の人事・労務担当者がいないケースが多く、1人で総務、人事、時には営業も担うなど、マンパワーの問題がありますし、恐らく分割取得の場合には、取得するたびに諸手続をする必要があることから、中小企業の現場負担を考慮しますと反対いたします。

仮に、対象期間を8週間、取得可能日数を4週間程度とするならば、その中で分割に対するニーズがあるのか疑問ですし、そもそも4週間程度の中で分割を認めるべきなのかということも慎重な検討を要すると思います。また、新たな仕組みの中で、分割を認めますと、制度自体が複雑になって、結局は使われない制度になってしまうおそれもあるかと思いません。あくまで分割ありきではなく、現場の実態に基づいて検討していくことが重要だと思います。

この点については、少子化社会対策大綱に、年5日の年次有給休暇の取得義務化が施行されたことを踏まえ、企業が当該制度を積極的に活用することにより、労働者が配偶者の出産時や出産後に年次有給休暇を取得できるよう促す旨が記載されているとおり、年次有給休暇や会社独自の休暇をうまく活用して、柔軟に休暇を取得するほうが現実的であるかと思いませんし、計画的に休暇を取得してもらう制度とすべきだと考えます。また、社会保険料は、現在は月末をまたがないと免除になりませんので、こうした現状を改善していくことも不可欠だと思います。

次に、休業中の就労に係る制度についてですが、仮に対象期間を8週間、取得可能日数を4週間程度とするならば、労務管理や代替要員の確保等の人員配置上の問題、手続面の負担を考慮しますと、メリットよりもデメリットのほうが大きいと考えられることから、こちらも慎重に検討すべきだと思います。

また、参考資料12ページ、通しですと86ページですが、こちらに記載のとおり、育児休業中に就労があった男性の割合は僅か5.9%であることから、そもそもニーズや必要性があるのかということも疑問です。こちらも、あくまで休業中の就労ありきではなく、現場の実態に基づき検討すべきであり、制度自体を複雑にせず、シンプルにしないと、結局は使われない制度になってしまうおそれがあるかと思いません。休業中の就労に係る制度は、先ほどの分割を導入をするならば、正に屋上屋になるかと思いませんし、企業側の負担や制度が複雑になることを踏まえますと、現実的な仕組みとは言えないと思いません。休業中の就労と分割等を両方取り入れることは慎重に検討すべきであり、反対いたします。既存制度のパパ休暇の認知度が低く、十分に活用されているとは言い難い状況の中で、新たな仕組みを創設し利用を促進していくならば、制度自体を複雑にせず、とにかくシンプルにしていくことを重視すべきだと思います。

最後に、新たな仕組みを創設するならば、東京都が昨年9月に実施した調査で、男性の育児休業を取得するに当たっての課題に関して、73.1%の事業所が代替要員の確保が困難をあげており、労働者に対する調査でも同様の結果になっておりますが、こうした状況を踏まえ、代替要員の確保に資する具体的な支援策も併せて創設することが不可欠であると考えます。中小企業は、ただでさえ人員が少なく、深刻な人手不足が最大の経営課題であることに加えて、昨年4月に年5日の年次有給休暇の取得義務化、本年4月に時間外労働の上限規制が施行され、苦境を訴える声も聞かれております。こうした中で、新たな仕組みは、例えば繁忙期に複数の社員が同時に取得することも大いにあり得ることから、

中小企業に対する具体的かつ強力な支援策の創設が不可欠であることを強く主張いたします。なお、休業だけでなく、父親学級等の取組を通じて、男性の家事・育児を具体的に促進していくことも重要だと思いますので、他局と連携していただき、具現化していただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 武石委員、どうぞ。

○武石委員 私は、先ほど齋藤委員がおっしゃっていた目的のところでは意見があります。目的が男女労働者の雇用継続とあります。これは育児・介護休業法の目的が男女労働者の雇用継続ということですので、それを前提にしたことだと思います。ただ今回は、特に休業の取得が進んでいない男性の家事・育児を行うことを促進するという一方で、男性の家事・育児を行うことを促進するという議論をするので、男性の雇用継続ということと少しずれてしまうという部分が、しっくりこないということがあります。

もう一点、特に(1)は、男性が育児休業をほとんど取っていない、非常に低調であるという現状を踏まえて、何らかそこを前進させるための施策であると理解しています。それは、前々回の分科会の席でも私は申し上げさせていただきました。つまり、ある意味ポジティブアクションというか、現状は男性が非常に少ないので、そこを何らか是正するためのポジティブアクションであって、将来的に男性も一定育児休業を取っていけば、こういう施策というのは必要なくなるのだと思うのです。要するに、育児休業、介護休業というのは、男女共通の仕組みというのが非常に重要であって、男性だけの仕組みを作ることについては、慎重に議論をする必要があるのではないかと考えます。そうしないと、やはり男性が短い休業でいいのだとか、男性は休業中も就労していいのだとか、そのようになってこの制度が定着していくことに非常に私は懸念をしていて、この目的については、やはり暫定的な措置であることを、もう一度確認させていただきたいと思います。

(1)にも制度の必要性とあるのですが、これも男性の育児休業の取得をより進めるため、ではなぜこの8週間なのかということがここでは分からないのです。出産後8週間というのは、出産をした女性の体調の回復、母体の回復という側面もありますし、ここで男性が育児にちゃんと関わっていくことというのが、その後の育児にも大きく影響するということが言われていますので、この8週間の重要性ということも、この必要性ではきちんと入れるべきではないかと思っています。

その上で、男性が少ないということですので、この8週間を男性の特別な措置として、ポジティブアクションとして、何らかやろうというときに、8週間の中でまた4週間を取り出して、そこでいろいろな要件を緩和するということが、すごく複雑な制度に見えてしまうというのは実際あると思います。

例えば、実務的にどうなるか分からないのですが、8週間における育児休業をまず取ろうとするときに、私は4週間の仕組みで取り出すと言って取り始めるのか、それとも例えば2週間取り出すという男性がいて、この4週間を使うと言って取り始めるのか。その2週間を取ったところで一旦復帰するのだけれども、その後やはり育児休業が必要だからと

言って、もうちょっと長い2か月を取りますということになったときに、4週間の分割としては多分カウントされなくて、もしこの後の議論、(3)で分割で認められていくと、そちらの制度の分割としてカウントするのとか、何かすごい複雑な仕組みになっていくことが実務的に心配だなということはありません。一番申し上げたいのは、男性特有の何かポジティブアクションをするときには、慎重な議論をしていただきたいということです。以上です。

○奥宮分科会長 齋藤委員、どうぞ。

○齋藤委員 今、武石委員からありました、これは男性の育児・家事を促進していくためのある意味のポジティブアクションであって、本質的には、本来的には、男女ともに共通の仕組みを作っていくべきなのだとすることに強く共感いたしました。今回の新制度については、やはり仕事から離れづらいという男性特有の事情があるがゆえに、この分割取得であったり、休業中の就労といった提案がなされていると受け止めています。それはひとえに、男性は仕事、女性は家庭、あるいは男性は主な稼ぎ手なのだという固定的性別役割分担意識が根源にあるものだと考えております。そういうことからすれば、この固定的性別役割分担意識を払拭していくことであったり、育児休業の取得しやすい社会あるいは職場というものを、政労使で真正面から取り組んでいくのだという決意を、まずは示していく必要があると思っております。

その上で、こういった意識と実態がある中での今回の新制度ということで、前回は労働者側からは、男女平等の観点からの問題意識であったり、質問を出させていただいておりました。先ほど、武石委員からもありましたけれども、前回までも公益側の委員のほうからは、短期間に限って固定化しないように考慮した範囲であれば検討に値するのだという御意見があり、使用者側の委員からも、男女平等の視点は大切であること、また、取得の男女差が埋まるまでの措置とすべきという御発言がありました。正にそのとおりでして、今回の新制度が恒久的に必要な世の中であってはならないと思っております。そのため、一定期間後に検証して、必要な見直しを図るべきであると思っております。以上となります。

○奥宮分科会長 鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 今、武石委員、齋藤委員から新しい制度はポジティブアクションであるとの御発言がありましたけれども、その関連で一言申し上げたいと思います。

休業中の就労の件ですが、現在休業中の就労というのは、前回も申し上げましたように、台風等特別な事情があって突発的なときに、例外中の例外として認められる仕組みであります。今回は議論として、事務局より提案がされておりますが、そうした事由を問わず、計画的に予定されているものであれば、休業中の就労を認めるという仕組みだと思っておりますので、既存の仕組みとは全く違う仕組みだという理解を私自身はしております。

育児休業の本来的な趣旨というのは、休むのであればしっかり休む、就業するのであれば手続を取って復職をするというのが、本来的な制度の在りようだと思っております。こ

れが男女ということになって、将来的に8週以降の男女の取得の中でもこういったものが広がっていく、あるいは介護休業についてもこういったものが広がっていくということについて、本来の趣旨から離れることが広がっていくということを懸念しているところです。あらかじめ予定をされているということであれば、計画的にその分割取得を申し出るということをお勧めする方向で十分ではないかと思っております。様々な論点があるところですが、休業中の就労ということについては、男女という観点以外にも、一時的な特別の例外の措置ということを法的に位置付けないと、なかなか説明ができないのではないかと思います。以上です。

○奥宮分科会長 山崎委員、どうぞ。

○山崎委員 私からも、制度の必要性について確認かたがた発言させていただきます。現行の両立支援等助成金には、男性の育児休業取得を促進する出生時両立支援コースというものがありますが、新制度ができた場合、それとの関係ではどうなるのかということを確認させていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 井上委員、どうぞ。

○井上委員 先ほど、鈴木委員から休業中の就労に関して発言がありましたので、関連して発言させていただきたいと思います。私ども労働者側としても、休業中の就労については、現行は、ここにも記載がありますが、大災害などの突発的な場合で、一時的、臨時的ということで限定されています。今回の提案については、労働時間管理も含めて就業と休業の線引きも曖昧になりますし、ほかの休暇や休業制度への悪影響を私どもも非常に懸念をしておりますので、決して認められるものではないというように考えております。そもそも、予定した就労は分割取得で対応すればよいと考えておりますので、これについては労働者側としても発言をしておきたいと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 山中委員、どうぞ。

○山中委員 同じく、休業中の就労についてコメントさせていただきたいと思っております。休業中の就労については、休業開始前の賃金との比較での調整は入るかと思っておりますけれども、育児休業給付と賃金の両方が受けられるため、分割取得に比べれば総収入が多くなる可能性があるかと思っております。

前回までにお示しいただいていた資料によると、男性が休暇、休業制度を利用しなかった理由については、「収入を減らしたくなかったから」が事実上1位となっているかと思っております。また、連合でも調査を行ったところ、育児休業を取得しなかった男性の理由の1位については、「代替要員がない」ということですが、2位は「収入が減る」という回答でした。女性の理由の1位は「収入が減る」という回答でした。そうはいても、休業中の就労を認めるという話にはならないかと思っております。本筋としては、給付水準を見直すことであろうかと思っております。当然、その際には男女平等の観点から、出産手当金の在り方もセットで議論の対象となってくるものと考えています。こちらの給付水準の見直しについては、将来的な課題になろうかと思っておりますが、問題提起として発言させてい

ただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありませんか。

○杉崎委員 先ほど休業中の就労と分割に関する御意見が各委員から出ておりますが、先ほども発言させていただきましたとおり、今回、あくまでその仕組みを創設するならば、複雑な仕組みにしないで、よりシンプルな仕組みにしないと、結局は利用が進まない制度になってしまうのではないかと思いますので、その点は十分に留意していただきたいと思います。

育児休業給付率の件については、公労使が議論し昨年末に策定されました雇用保険部会報告で、「育児休業給付に充てる保険料率の水準は、現在の同給付の支出状況及び今後の見通しを踏まえ、当面、現行の雇用保険料のうち4/1,000相当とすべきである」と明記されておりますし、我が国の育児休業給付は、既に諸外国と比較しても相当程度高い水準にあります。育児休業給付率に関しては、多くの中小企業から、子ども・子育て拠出金、最低賃金、社会保険料等の負担増が続いている中で、給付率の引上げは雇用保険料負担の増加に直結するので慎重に検討すべきであるという声が聞かれておりますので、こうした企業の声、実態について、十分に配慮していく必要があるかと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○山中委員 保険料の給付については、先ほど発言させていただきましたが、社会保険料の免除についても一言、発言させていただきたいと思っております。

今後、男性の育休が、月の中で分割して取得されることになると、やはり今の制度設計上では、社会保険料は免除にならないというケースも発生すると思っておりますので、こちらの審議会の議論ではないと思っておりますけれども、そちらについても見直しが必要かと思っております。

分割取得についてもコメントをさせていただきたいと思っております。これまでも御議論がありましたけれども、この新制度は主に男性が対象の制度でありまして、繰り返しとなりますが、男女平等の観点から留意することが重要であると思っております。その点で分割取得については、それにより、主に男性だけが所得のロスやキャリアの断絶が懸念されることになるため、こちらにもいろいろ御議論がありますけれども、不平等な制度設計になりすぎないように注意が必要であるかと思っております。例えば、1日休んで次の日に職場に出て、また次の日に休むといったような細切れに取得するということが本当によいのか、そういったところも議論が必要になると思っておりますし、そもそも法の対象は子の養育を行う労働者というところにありますので、この点も踏まえる必要があるかと思っております。

分割取得を仮に認めるということになった場合に、4週間のうち、例えば1週間程度は最低かつ連続取得日数として設けるべきではないかと考えています。そのことで、一定期間安心して休業し、子の養育に専念できるようになるのではないかと思います。

連合では、10月末に行った調査でも、育児休業を取得した男性の22.4%が「希望していた日数を取得できなかった」と答えておりまして、一定期間休業できることは男性のニ

ーズにもかなっているかと思っています。そして、新制度を作る以上、先ほど来話がありますとおり、年次有給休暇等とは異なる特徴や利点がなければ、選択・利用がされず、新たな枠組みを作る意味がなくなってしまうと考えています。是非、そのような観点での制度設計をお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 中澤委員、どうぞ。

○中澤委員 休業中の就労について、若干意見を述べさせていただきたいと思います。先ほど意見がありましたが、あらかじめ予定した就労も可能としてはどうかということについては、予定した就労であるならば分割で対応すればいいというように考えております。その上で、前回も御質問させていただいたのですが、参考に書かれている現行制度の中で認められている一時的、臨時的就労に関して括弧書きで「あらかじめ予定していない場合」というのがあり、その例示が示されていますが、この「あらかじめ予定していない場合」のケースを拡大解釈や、解釈変更といったものができる可能性について御検討いただければと思います。あくまでも、あらかじめ予定したものについては、分割取得で対応ができるわけですので、分割取得を支持するという意味での発言ではありません。現行の、いわゆる一時的、臨時的という場合の中に含まれている「あらかじめ予定していない場合」の範囲拡大の可能性というものを御検討いただければ有り難いと思っております。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。一通り御意見は出尽くしたようですので、事務局からまとめて御説明があればお願いします。

○佐藤職業生活両立課長 皆様、御意見をいろいろとありがとうございます。コメントできるところはさせていただきたいと思います。

まず、最初の目的のところです。正に、今回こういったことを議論していただいているのは、男性と女性の育休の取得率に大きな差があるところから、男性の育休の取得をいかにして上げていくか、また期間も短いわけですが、将来的には、もちろんこの期間も長くしていかないといけないということなのだろうと思っております。実際、短くて、しかも取られてすらいらないという状況の中で、その理由としていろいろとあげられていますが、特に男性に顕著なのが、仕事から離れられないというような状況がある中で、男性について、よりこういった形で仕事から離れるということについて、よりいろいろと柔軟な仕組みを設けた上で、まずは今回、短くても取っていただくところから変えていくところなのかなと、我々としては考えているところです。

もちろん、先ほど御指摘いただきましたとおり、では男性は短くていいのか、そこで固定化されていいのかということ、もちろんそうではないと思っておりますし、将来的には、更にそこから先というのがあって思っておりますけれども、いずれにしましても、まずは今回は、男性はそもそも取られていないということを改善するという観点から、こうした御議論をお願いしているところだと思っております。そうした意味では、まずはこういうことをやってみるという中で、しっかりやらせていただいて、もちろん見直し規定のようなものは、こういうときにやるときには基本的に置かれるものだと思っておりますので、そ

ういった中で随時見直しをしていくというようなことなのかなと考えております。

続いて、要件・手続の関係で、社会保険の関係で今、手続が相当大変になっていると、鈴木委員から御指摘いただきました。今は育児休業を取るたびにとか、育児休業期間中に手続きが必要というようになっているというように、確かにそのようにホームページに掲載されていると我々も承知しております。ここについては、今後更に分割などが出てきた場合に、確かに企業の負担になるということを踏まえると、見直しが必要であると思っておりますので、早急に関係部局と相談して、どのようなことができるかを検討させていただきたいと思っております。なるべく、企業の負担を少なくするような形で検討したいと思っております。

それから、社会保険料の免除の関係で、今は月末だけというところになっておりますが、こちらについては、社会保障審議会の関係の部会で平行して議論が進んでいると承知しております。そちらで見直しの議論が進んでいくと思っております。

あと、分割と休業中の就労のところですが、こちら先ほど、こういったものを議論していただいているということについては、先ほども申し上げたとおり、男性が仕事から離れられないという理由で休業を取っていないことについて、いかにそこを変えていくかという観点から御議論いただいているものと承知しております。確かに、複雑になるとなかなか難しいということもありつつも、ここが変えられないと、なかなか今のところが進まないのではないかとということもありますので、そういった中で、どこまでお願いできるか、どこまで考えられるかというのを引き続き御議論いただけないかなと思っております。

杉崎委員からは、中小企業の支援策というものを頂いたと思います。確かに、今はまだ人手不足が続いている中で、特に人数の少ない中小企業において、新しい仕組みを仮にやることになった場合に、どのようなことが必要になるのかというのは、こちら併せて考える必要があると思っております。

山崎委員から、助成金について仮にこういう新たな仕組みができたらいけないかというような御質問を頂きました。こちらについても、基本的に今の助成金というのは、法律上の義務になっているものをしていただくことについては、助成の対象にならないというのが基本的な考え方であろうと思います。逆に、法律の義務を上回るような取組を行っていただいていることに対して助成を行っていくというのが、助成金の考え方だと思いますので、今回新しい仕組みができるとして、全体のパッケージができるとして、法律上の義務のようなものになっているところについては、助成の対象からは外れていく、逆にそこを上回るような取組のところについては、新たに助成の対象になっていくというような考え方になっていると思っております。

山中委員からも、期間は最低このぐらいということが考えられないかというお話も頂きました。恐らく、望ましいという議論と、短くても休みたいというニーズをどこまで保護するかということだと思っております。もちろん長ければ長いほど望ましいと。もちろん、

本人が望んでいるのであれば、それだけ取れるのが望ましいですし、なるべく長く取れるのが望ましいとは思っておりますが、一方で、では短いのは取ってはいけないということにするのはなかなか難しいのかなと思っております。現行の育児休業も、基本的には1日から休めるという仕組みになっておりますので、そこの最低どこから確保できるかというところは、基本的にはこの育児休業と同じようなことで考えるのかなと思っております。雑駁になりましたが、事務局からは以上です。

○奥宮分科会長 中澤委員、どうぞ。

○中澤委員 今、課長から、中小企業の支援策というような話がありました。1点要望ですが、その財源というのは、頭の中には雇用保険二事業を念頭に置かれているのではないかと思います。労働力人口の減少というものへの対応という課題は、単に事業主だけの責任で解決するものではありませんので、二事業だけではなく、一般財源等を念頭におきながら、中小企業への支援策というものを御検討いただくべきであると思っております。

○奥宮分科会長 杉崎委員、どうぞ。

○杉崎委員 ただいまの御発言と同様に、雇用保険二事業の財政については雇用調整助成金が多額に支給されており、非常に厳しい状況であると認識しております。また、二事業は事業主負担ということを考慮いたしますと、財源の在り方については、国費、一般会計で充当すべきであると考えます。

この支援策に関しましては、まだ具体的な案も提示されていない状況の中で、こうした意見、発言については時期尚早かもしれませんが、そうした基本理念の下に、支援策の構築についても是非御検討いただければと思います。

○奥宮分科会長 井上委員、どうぞ。

○井上委員 今、課長の説明で、短くてもいいからとにかく取ってもらいたいという発言がありました。短くてもいいなら、結局のところ労働者は年休を取ってしまうのではないのでしょうか。なので、結局この制度というのは、取らせることだけが目的なのですか。その目的がぶれているというところがあると思うので、そこについての説明もお願いできればと思います。

○佐藤職業生活両立課長 まず、取られていない現状を変えるために取っていただくことが、まずは第一ステップという趣旨で申し上げたのですが、確かに取ればいいというものではなくて、しっかりと取って、育児をしていただくことが重要だと思っております。ただ取るだけ育休のようにならないようにという意味では、取ればいいというものではないというのは御指摘のとおりで、取った上で、しっかりと育児をしていただくことが重要だと思っております。

一方で、現状では取得率も広がっておらず、期間も短いという中で、どういう形で望ましい姿に到達するかということ考えたときには、まずは第一ステップで取っていただく、そこで育児をしていただく、そうすることで、実際にやってみると、これは大事なことだと気が付く方々が多いと実際に聞きますので、そういった辺りで、最初のステップのどこ

ろでしっかりと関与していただき、その後もずっと、育児休業を取るか取らないかにかかわらず、家庭の中で育児に男性にも関わっていただくということが大事なのだろうとっております。

そういうことをしっかりと確保する観点で、そのファーストステップとして新たな仕組みを考えていただけないかというように思っているところです。

○奥宮分科会長 川田委員、どうぞ。

○川田委員 今議論になった点について、抽象的なのですが、今の議論を聞いていて思ったことを若干述べたいと思います。新しい制度を作る必要性については、例えば年休などの育児を前提としていないものも含めた既存の制度との関係で、新しい制度を作るメリット・意義が問われるということだと思えます。この点について、特に男性についても、配偶者の出産と本人も参加しうる育児というライフステージに達したときに、本人が希望すれば、企業側の業務上の必要性と、ライフステージに対する労働者側のニーズを、ある程度職場で調整して、現実的に可能な範囲内でできるだけ休んでいただく、労働者の希望に応じて休んでいただくというような仕組みを、できるだけ多くの企業で実現していくという、そういうライフステージと業務の必要性を調整するような仕組みを法律上の制度の中で考えてもらうという動きが、少しでも広がることが大事なのではないかと思います。

その点に、目的を育児に特定していない年休などと比べて、あるいは、こうしたライフステージと業務の調整を図る必要性を職場で意識するきっかけを広げるという意味においては、育児を対象とした既存の制度との関係でも、新しい制度を考える意義があるのではないかと思いますので、そういう点を具体的な制度の中身を考える際にも、頭の片隅に置いておくことが必要かということをお考えしたので述べさせていただきました。

○奥宮分科会長 いろいろ御意見を頂きましたが、時間の関係もありますので、次の論点に移らせていただきます。次は、資料 1 の 1 の(2)「妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対する個別周知及び環境整備」についてです。この点について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

○井上委員 先ほどから、連合調査ということで調査のことを言っているのですが、これは 10 月の末に未就学の子供がいる男性 500 名、女性 500 名で、インターネットで「男性の育児等家庭的責任に関する意識調査」というものをやりました。プレスリリースは 11 月の中旬なので、そこでまた御覧いただきたいと思うのですが、そのデータの紹介をしながら発言させていただきたいと思えます。

その調査の中で、「自分の職場は育休を取得しにくい」と答えた男性が 4 割ありました。「自分の職場で育児休業等の制度が周知されていない」と答えた男性も 4 割いました。また、男性の育休取得率を上げるために必要なことを男女労働者に聞いたところ、男女とも 1 位が「育児休業が取得可能なことの研修等を通じた社内周知」、男性の 2 位が「企業による対象者への育児休業の説明義務化」、女性の 2 位が「希望する人が安心して取得できるような職場環境の整備」ということで、このようなことが結果として出てきました。こ

ではなくて、幅広く全従業員を対象に行うべきであると考えています。

○奥宮分科会長 杉崎委員、どうぞ。

○杉崎委員 個別労働者への周知については、パパ休暇など既存制度の認知度が低い状況に鑑みますと、まずもって厚生労働省が、労働者に対する周知をより強化していくことが、先決かつ大前提であると思います。その上で、休業を取得しやすい職場環境の整備については、官民を挙げた機運の醸成を大前提として、個別企業では、例えば管理職向け研修やメール、社内掲示板、ポスターなどによる育児休業制度に関する情報提供等が考えられますが、厚生労働省はできるだけ多くの選択肢を示すことが重要です。

次に、労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨の申出をしたときに、育児休業制度等を周知するための措置について、事業主が取り得る対応としては、面談やメール、社内掲示板を含む書面、文字媒体を通じた周知や厚生労働省が作成したパンフレット等を活用した周知などが考えられますが、各企業の実態に沿った対応がなされるよう、また企業の負担感にも配慮の上、厚生労働省はできるだけ多くの選択肢を示すことが求められます。

なお、事務局案には「取得の働きかけ・意向確認」との記載がありますが、育児休業はあくまで労働者の権利であり、また、権利を行使する主体は労働者でありまして、事業主は労働者による権利行使、すなわち育児休業の取得を拒否することはできませんので、事業主に対して労働者への取得の働きかけ・意向確認を義務化することは慎重に考える必要があるかと思えます。ましてや、対象となる労働者から取得意向の回答を得ることまで義務化することも想像できるわけですが、これには強く反対をいたします。

また、事務局案には、職場環境の整備の措置、個別労働者への周知の措置を義務付けてはどうかと記載されていますが、義務化はすべきではなく、あくまでインセンティブの構築など、政策面から誘導、支援していく方策を採るべきです。働き方改革など、労働規制の強化や負担増が続いている中で、専任の人事・労務担当者がいない中小企業では、悪意なくこうした対応を失念してしまうことが十分に予見できることから、仮に義務化をすれば、使用者と労働者との間で摩擦、紛争、トラブルが起きることも考えられますし、何よりも義務化は行政指導や企業名公表等の履行確保措置、すなわちペナルティを伴いますので、事業主に対する義務化は慎重に考えるべきです。一律、強制的に義務化をするのではなく、まずは厚生労働省が周知を強化すること、企業においては個別労使に対応を委ねること、さらには企業における機運醸成、コミュニケーションの円滑化に資する施策を強化・拡充していくことが現実的な方策であると考えます。

なお、休業を取得しやすい職場環境の整備や個別労働者への周知は、妊娠・出産の申出を前提としておりますので、労働者による申出自体の要件を明確化しておく必要があるかと思えます。そうでないと、事業主と労働者間のコミュニケーションギャップにより、摩擦、紛争、トラブルの原因になることが懸念されますので、検討していく必要があるかと思えます。

加えまして、事務局案には、「育児休業の取得をより強力的に促す観点から、取得の働き

かけ・意向確認を必須とするなど、国家公務員等の取組を踏まえ、何らかの対応が考えられないか」といった記載がありますが、代替要員となる人材が非常に多く経営資源が豊富な中央官庁、国家公務員と、深刻な人手不足に悩みコロナ禍で事業継続に必死になっている中小企業とでは、置かれている状況が全く異なりますので、その点については十分に留意していただきますよう、強く要請をいたします。

○奥宮分科会長 山崎委員、どうぞ。

○山崎委員 私からも個別労働者への周知について、御意見を申し上げます。ポスターの掲示、管理職への呼び掛けなど、いろいろな方法が示されておりますが、もっと踏み込んだ形はないのかなと常日頃から思っております。幅広く知らせるために、労使等で知恵を絞ることも必要かなと思っておりますので、どのようなものがあるのか、どんな対応ができるのかということを検討することが必要であると考えております。

○奥宮分科会長 武石委員、どうぞ。

○武石委員 個別労働者への周知の働きかけ・意向確認は男女共通の項目になっていくと思うのですが、国家公務員の対応というのは、多分男性職員に対する働きかけではないかなと思うのです。この国家公務員の取組を、男女共通の議論のところに当てはめるとするのは、何となく違和感があるかなと思うのです。取得の働きかけは、例えば女性に「あなたは取得しなさい」と言われる状況も考えられるので、ここは慎重に考えるべきかなと思いました。

○奥宮分科会長 他に御意見はありますか。よろしいでしょうか。それでは、次の論点をお願いいたします。資料 1 の 1 の(3)「育児休業の分割取得」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。榎原委員、どうぞ。

○榎原委員 育児休業の分割取得については、先ほどからの繰り返しになりますが、男女ともに所得のロスとか、キャリアの断絶が軽減できる、取り分け女性の早期復職に資する可能性があり得ると考えています。具体的に、夫婦で一定期間ずつ交替しながら取得できる仕組みは有効ではないかと考えています。

資料の中に、1歳以降の延長の場合の取扱いについて提起されていますが、分割取得を認めた場合に、1歳までと1歳以降とで、夫婦が交替で取得する場合のイメージができないと思っていて、次回でいいのですが、資料なりを御提示いただけないかと考えています。

○奥宮分科会長 この点は私も難しいと思いました。今の制度ではここまでしかできなくて、それをどのように変えるかというのは、図があれば便利かと思えます。

○佐藤職業生活両立課長 次回は図をお示しさせていただきたいと思っております。

○奥宮分科会長 他にございますか。齋藤委員、どうぞ。

○齋藤委員 育児休業の分割取得に関連して、現行では第二子以降の子の産休によって育児休業が消滅したという場合に、その後、死産となった場合等においては、育児休業が消滅したまま復活しないという問題があります。この点の対策も併せて検討をお願いしたいと思っております。

います。

○奥宮分科会長 他に御意見はありますか。分割取得の点は、(1)の所で大分御意見を頂いていますので、今日のところは御意見を頂いたということで、次へ進みたいと思います。

資料 1-1 の(4)の「育児休業取得率の公表の促進等」と、関連する資料 2 の「次世代育成支援対策推進法の施行状況について」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。山崎委員、どうぞ。

○山崎委員 くるみんとプラチナくるみんの水準を引き上げるということについて御意見を申し上げさせていただきます。引き上げて、3 つ目の新たな形を作ると伺っています。今のところの議論では、くるみんとプラチナくるみんの水準を上げて、3 つ目、その下のものを作ると言われていますが、ようやく、くるみんという言葉が馴染んできたのに、それをすると現場が混乱するのではないかと懸念しています。政府目標が 30 で水準を引き上げるということでしたら、下を作るのではなく、プラチナくるみんの上を作ることの御検討いただけないかということです。では、言葉は何にするのかということで、ちょっと考えたのですが、ゴージャスくるみんとかスペシャルくるみんとか、そのようなことがあってもよろしいのかなと思っています。これは現場の声も十分に反映させていただいております。そのほうがお互い、労使ともにモチベーションが上がるのではないかと考えています。

なお、加えまして、仮に 3 段階となった場合には、それぞれに相応のインセンティブを設ける必要があるということもありますので、併せて御検討をお願いいたします。以上です。

○奥宮分科会長 山崎委員、どうぞ。

○山崎委員 育児休業取得率の公表についてですが、来年 4 月に施行されます中途採用に関する情報公表は、中小企業への負担を考慮して 301 人以上の企業が対象になっています。また、301 人以上の企業、例えば 500 人未満とか 1,000 人未満の中堅企業であっても、そもそも育児休業取得の対象者は少ないということもあります。こうした状況を踏まえますと、この公表の対象に関しては、少子化社会対策大綱の記載にのっとって検討するべきだと思います。

ただ、育児休業取得率の公表は義務化するのではなく、あくまでポジティブアクションの一環として考えるべきだと思います。中堅・中小企業を対象に、仮に公表を義務付けるということになりますと、会社の規模的にそもそも対象者が少ないことから取得率は大きくぶれる可能性もございますので、誤った情報、誤解を生じさせる情報を流布することになりかねません。仮にそうなりますと、経営資源や信用力が必ずしも十分ではない中堅中小企業では大きなダメージになりかねませんので、中堅・中小企業を対象に公表を義務付けるような考えには強く反対いたします。

また、次世代法の事業主行動計画の策定、届出、公表、周知は、101 人以上の企業に義務付けられていますが、同様の理由で、事業主行動計画の策定企業を対象にすることにも

反対いたします。

次に、政府目標の引上げに伴うくるみん認定基準の見直しにつきましては、そもそも、くるみんは企業にとってインセンティブであることから、基準を大幅かつ一気に引き上げることは適切ではなく、加えて、くるみん認定を維持していくことが非常に大変であるという声が、多くの企業から聞かれていることへの配慮も必要だと思います。認定基準の引上げ自体を反対するものではありませんが、今、申し上げた理由から、特にプラチナではなく通常のくるみんにつきましては、例えば「男性の育児休業等取得率 7%以上」、「10%以上」とか、「男性の育児休業等育児目的休暇取得率が 15%以上、かつ育児休業等取得率が 1人以上」を「20%以上」とすることが適当なのではないかと思います。

一方で、中小企業における取組が進むよう、くるみんにおける 3 つ目の新たな類型を創設することは有効な施策であると思いますので、是非具現化していただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 ほかに御意見はありますか。榎原委員、どうぞ。

○榎原委員 現行のくるみんとプラチナくるみんの認定基準の 1 つに、計画機関において女性労働者の育児休業等取得率が 75%以上であることとあります。男女が仕事と生活の調和を実現できるということ自体が理想であり、現に企業の中でも男女にかかわらず育児休業の取得促進に努めている所とか、実際にその中で労働者が取得できている企業はあると思いますので、そういった所向けに、男女共通の数値を設定するという考え方があってもいいのではないかと考えています。参考までに、そのような観点での検討が行われたかどうかということをお聞かせいただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 この点は事務局から御回答いただけますか。

○佐藤職業生活両立課長 プラチナの女性の継続就業のところについて、我々として考えておりますのは、今日の資料には載っていないのですが、プラチナのほうの女性の継続就業の基準として 2 つのいずれかということで、1 つ目は出産した女性労働者及び出産予定だった退職した女性労働者のうち、1 歳時点の在職者の割合が 55%以上、若しくは出産した女性労働者のうち、1 歳時点在職者の割合が 90%以上のどちらかということに、今なっています。

このうち、1 つ目の 1 歳時点の在職者の割合が 55%以上というものにつきましては、こちらも少子化大綱の中で政府目標がございまして、今 55%以上の目標が、2025 年に 70%となることを踏まえ、併せて御議論を頂く必要があると考えています。本当は今日の資料にお示しするべきでしたが、こちらも併せて今のところ、そういうふうに事務局としては考えているところでございます。

それから、男女共通のところですが、そういった意味で、まずは今までのくるみんなりプラチナというのは、男性でこれだけ、女性でこれだけという形でありました。男性が、特に女性と比べて取得率が低い状況であることを踏まえると、男女共通というより、特に男性のほうについてどうということが、まだまだ必要なのかなというふうに我々としては

考えているところです。

○奥宮分科会長 時間外労働は男女共通なのですね。

○佐藤職業生活両立課長 時間外労働はそうです。

○奥宮分科会長 現行制度だと、時間外労働については男女共通ですが、育児休業とか休暇については、なかなかその検討に至っていないところですかね。他に御意見はありますか。鈴木委員。

○鈴木委員 私からも杉崎委員から御指摘のございました、くるみん認定基準について一言申し上げたいと思います。以前にも申し上げましたとおり、くるみん認定というのは、企業規模とか産業を問わず、国全体でこの両立支援の底上げをする大変重要な仕組みであります。そこで、少し頑張れば認定が取得できるような基準とすることが大切だと思います。現在の男性の育児休業取得率が 7.48%ということですので、それより少し高い基準とすることがよいと考えます。私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はございますか。杉崎委員、どうぞ。

○杉崎委員 施行状況について一言申し上げたいと思います。通し番号で 21 ページ、くるみん認定に関わる課題・要望に関するグラフです。一番上に来ているのが「認定の具体的なメリットを増やしてほしい」、次が「認知度を高めてほしい」、「認定手続の負担軽減を図ってほしい」という項目が上位に来ています。正に、こういった項目については、具体的に施策ないし取組を実行していただきたいと思います。メリット、認知度も大事ですが、取り分け認定手続の負担軽減については、多くの中小企業から、助成金や各種行政手続の負担軽減、申請書類記載項目の削減をしてほしいという声を頂きますので、是非この負担軽減策についても具体的に検討していただきたいと思います。

また、くるみん認定企業のメリットとして、人材確保が多くの割合で挙げられています。多くの中小企業はハローワークを通じて人材の確保を行っていますが、ハローワークの求人票に、くるみん認定企業である旨の PR のロゴマークを載せられるという実態があるようですので、是非こういったことを多くの中小企業に周知していただき、このくるみん認定が人材確保に資する制度であるということを通じて、一層魅力を高めていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はありますか。

○権丈委員 プラチナくるみんの認定の要件に関してですが、本日の資料の通しで 22 ページ、資料 2 の 15 ページで、先ほど事務局から御紹介いただいたのは非常に参考になるデータだと思いました。分布にはばらつきがありますが、育児休業等の中央値をみると、くるみん認定企業の中央値が 7.8%、プラチナくるみん認定企業の中央値が 46.0%と、プラチナくるみん認定企業の中央値がかなり高く、実績を上げている企業が多いということがわかります。少子化社会対策大綱の育児休業制度等の目標は 30%とかなり高い水準だと考えていましたが、一方でこういった実績もあることから、少子化社会対策大綱の目標に合わせた形の制度を引き続き検討するとよいかと思います。

それは、3段階にして下のほうを作るとか、あるいは先ほど御提案があったように、上のほうに新たな制度を作るのかは、検討していくといいかと思いますが、認定を受けている企業ではもう結構進んでいることを示すこの資料は貴重なものだと考え発言させていただきました。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。他に御意見がないようでしたら、次をお願いいたします。

次は、議題1に戻り、資料1の2の「その他、有期契約労働者の育児・介護休業取得促進」についてです。この点について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。井上委員、どうぞ。

○井上委員 今回の新制度ですが、これは育児休業の1つの形態であって、その検討の目的は今日の資料にもありますが、男女労働者の雇用継続ということで記載がされました。その目的のために、女性の産後休暇期間に相当し、かつ男性の育児休業取得割合が高いという、子の出生後8週間以内に4週間取得できるという新制度をせっかく作ろうとしているのに、その男性が有期契約労働者だと要件が厳しくて取得ができず、結果として夫婦どちらの雇用継続にも資することがないとなってしまうのは、率直にどうなのかというふうに思っています。

契約の短期化が著しい非正規雇用では、そもそも育休を取得できないという状況ですし、現在の制度は、残念ながら正社員を想定した制度と言わざるを得ないと思っています。女性の半数は非正規労働者でもあり、また男性の非正規も増えている状況にありまして、子供を産み育てる環境を整備しない限り、少子化は止まらないと考えています。その意味でも、子供を産み育てるのは人として最低限の権利であって、社会全体の利益を考えれば、何か1つでも進められないかと考えています。今回のこの目的に立ち返れば、自ずとその答えは出るのではないかと考えていますので、せっかくの機会ですから、ここの見直しは是非行っていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 御意見はございませんか。御意見がないようでしたら、議題1については今日のところはここまでとしたいと思います。

それでは、次に3つ目の議題ですが、「押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案要綱及び押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係告示の一部を改正する告示案要綱について」、これは諮問ですが、その点について事務局から説明をお願いいたします。

○渡辺雇用機会均等課長 雇用機会均等課長の渡辺です。議題3について御説明させていただきます。資料3-1、資料3-2を御用意しています。通しページ番号の29から始まります。こちらは、お話がありましたように諮問案件となっています。概要につきまして、資料3-2、33ページを用いて御説明させていただきます。

今回、改正を検討する背景ですが、資料の1枚目にございますとおり、令和2年7月に閣議決定された「規制改革実施計画」というものがございます。その中で、「法令等又は

慣行により、国民や事業者等に対して紙の書面の作成・提出等を求めているもの、押印を求めているもの、又は対面での手続を求めているもの」について、年内に、順次、必要な検討を行い、法令、告示、通達等の改正を行うこととされています。

これを踏まえまして、厚生労働省としましては、所管する政省令等において、国民や事業者等に対して押印を求めている手続について、国民や事業者等の押印等を不要とする改正を行うこととしています。

2に対象となる省令及び告示を掲げています。押印等を不要とする改正を検討しているもののうち、雇用環境・均等分科会に関係するものが、(1)～(5)まで大きく5つございます。改正する内容と併せて御説明したいと思いますので、資料3-1の要綱を御覧いただきながら確認いただければと思います。

(1)の関係ですが、こちらは男女雇用機会均等法の省令です。この省令に基づく書類ということで、調停案を受諾したときに紛争調整委員会に提出する書類がございます。これにつきまして、書面の中で関係当事者の押印を不要とする見直しを行いたいと考えています。

(2)の関係ですが、こちらは個別労働関係紛争解決促進法の省令に基づき、①あっせん案を受諾したときにあっせん委員に提出する書面、②様式の中であっせんの申請を行うための書面というものがございます。それぞれにつきまして、①につきましては紛争当事者の押印を不要とする。②の書面につきましては押印欄を削除する。こういった見直しを検討したいと思っています。

(3)ですが、①次世代育成支援対策推進法の省令に基づく一般事業主行動計画策定・変更届、②くるみん認定を受けるための申請書、③プラチナくるみん認定を受けるための申請書というものがございます。これらの省令に定められた様式の中に、一般事業主の押印欄というのがありますけれども、そちらを削除することを検討したいと思っています。

(4)ですが、こちらは女性活躍推進法の省令に基づき、①えるぼし認定を受けるための申請書、②プラチナえるぼし認定を受けるための申請書というものが定められています。この申請書の中に一般事業主の押印欄がございますけれども、こちらは削除する検討をしたいと考えています。

(5)ですが、均等法に基づく母性健康管理措置というのがございまして、その内容を定めた指針において母性健康管理指導事項連絡カードというのがございます。その中に医師等及び女性労働者の押印欄がございますが、こちらを削除する改正を行いたいと考えています。

今、御説明した5つの省令・告示ですが、本人確認のための手法が手続の中で担保されていること、そういった手続全体として文書の真正性も確保できるという判断の下で、今回押印を不要とすることとしたいと考えています。

今後のスケジュールを掲げていますが、公布日は令和2年12月末、施行期日は公布日を予定しています。説明は以上です。

○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。よろしいですか。御意見は特にないようですので、当分科会としては、押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令案要綱及び押印を求める手続の見直しのための厚生労働省関係告示の一部を改正する告示案要綱について、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したいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 御異議ないようですので、その旨報告を取りまとめることにしたいと思います。これについて、事務局から案文が用意されていますので配布をお願いいたします。

(案文配布)

○奥宮分科会長 報告文の文章については、お手元に配布された案のとおりといたしたいと考えますが、いかがでしょうか。異議がないということでございますので、よろしくお願いいたします。

本日の分科会はこれで終了いたします。本日の会議に関する議事録については、労働政策審議会運営規程第6条により、分科会長のほか2名の委員に御署名いただくことになっております。つきましては、労働者代表山崎委員、使用者代表川岸委員にお願いしたいと思います。また、次回、第34回労働政策審議会雇用環境・均等分科会の開催については、別途お知らせいたします。それでは皆様、お忙しい中どうもありがとうございました。