

第60回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和5年9月15日(金)  
10:00～  
場所 労働委員会会館講堂  
開催形式 オンライン併用

○奥宮分科会長 おはようございます。ただいまから第 60 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、川岸委員から欠席の御連絡を頂いております。また、事務局側ですが、堀井雇用環境・均等局長が急な公務により欠席となる見込みです。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、御説明をお願いいたします。

○牛島総務課長 総務課長の牛島です。オンラインの方、音声聞こえておりますか。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。また、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を頂ければと思います。分科会長又は事務局からの指名を受けて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、御発言をお願いいたします。また、御発言が終わりました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。

また、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ありましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡を頂くか、あるいは事前に共有しております電話番号まで御連絡を頂きますよう、よろしくをお願いいたします。

それでは頭撮りはここまでといたしますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了いただければと思います。

○奥宮分科会長 それでは議題に入りたいと思います。まず、議題(1)は令和 6 年度、予算概算要求について、雇用環境・均等分科会関係です。資料について事務局から説明をお願いいたします。

○牛島総務課長 引き続き総務課長の牛島から御説明いたします。資料 1、あと参考資料 1、こちらを使って御説明いたします。

まず、資料 1 です。1 ページですが、雇金局関係の概算要求の規模になっています。額として一般会計では令和 6 年度要求額 6 億円余、特別会計 1,063 億円余、合計して 1,069 億円余という規模になっておりまして、対前年比はそれぞれ右のほうに書いてある記載のとおりです。2 ページは、各項目別にどのような規模感になっているかというものを額を当てはめた数字になっておりますので、こちらは適宜御参照いただければと思います。

3 ページからが事項の全体になっております。簡単に項目だけ御説明いたします。1 つ目の柱が最賃等の引き上げに向けた支援と並んで、非正規雇用労働者の処遇改善を雇用分野の関係全体について行うことになっており、その部分において非正規雇用労働者の正規化促進、また公正な待遇の確保というところがテーマとなっており、キャリアアップ助成金、また同一労働同一賃金の遵守の徹底、こちらに向けて所要の経費を積んでいるところです。

2 つ目の柱が多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりという形の施策を推進して行きたいと考えておりまして、幾つか項目がありますけれども、1 点目がフリーランスの就業環境の整備、また、「多様な正社員」制度の普及促進であるなど、ワーク・ライフ・バランスの促進、テレワークも含めて、あと勤務間インターバル制度の導入促進、こういったと

ころについて所要の経費を積んでいるという形になっております。

3 つ目の丸がハラスメント防止対策、また環境改善等の支援で、ハラスメントの関係、あとはワークエンゲージメントの向上に向けた支援、又は女性活躍のための支援というところの経費を積んでいるという形になっております。

4 つ目の丸、仕事と育児・介護の両立支援で、こちらも後ほど御説明いたしますが、助成措置の拡充等を講じているところです。

5 つ目が多様な人材の就労・社会参加の促進で、雇金局関係でいきますと、労働者協同組合の活用促進ということで、所要の額を計上しているという中身になっています。

一つ一つの事業を説明していると時間の関係がありますので、大きな拡充内容について参考資料を使って御説明いたします。参考資料 1 の 2 ページを開いてください。

1 つ目がキャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化促進(人への投資)関係という形でして、委員の皆様方御案内のとおり、非正規雇用労働者を正社員化した事業主に助成を行っているところですが、来年度に向けて拡充措置を講じていきたいというところです。1 つ目が右にあるとおり、現行、非正規雇用労働者の方が正社員化した場合に、3 年以内の非正規雇用労働者の方だけが助成金の対象になっていたわけですが、その 3 年以内の要件を撤廃して長期の非正規雇用労働者の方が正社員化した場合も助成措置の範囲・対象にします。

2 つ目が「多様な正社員」制度の加算でありまして、勤務地限定等の多様な正社員制度を新たに導入して、そういったところへの正社員化を実現していただいた事業主に、キャリアアップ助成金の正社員化の部分に加えて加算額を支給しているところです。その加算額を増額して、「多様な正社員」制度の普及が進むよう力を入れていきたいと考えております。

3 つ目は昨年度からの継続になりますが、人材開発支援助成金の一定の訓練を終了した後正社員化した場合の加算について、来年度も引き続き継続をしていきたいという内容になっています。

5 ページに移ります。フリーランスの関係です。こちらについては今年 5 月に法律が成立しまして、来年の秋の施行が念頭に置かれております。その法の施行に向けての周知広報や実態把握、また法の施行に当たって実際に動くのは都道府県労働局の雇用環境均等部室になってきますので、そちらにおける体制の整備等について所要の額を計上したいと考えております。

また、6 ページもフリーランス関係ですが、フリーランス・トラブル 110 番の事業を令和 2 年 11 月から実施しておりますが、法の施行に合わせて更に機能の強化、また体制の拡充が必要になってきます。そのための経費について所要の額を計上したいと考えております。なお、この事業については米印で上のほうに小さい字で書いてありますが、中企庁・公取委と持ち分を負担し合って実施をしております。来年度においては、その負担割合を見直しすることによって全体としての事業としては拡充をしていきたいと考えており

ます。

最後がページが飛びますが、21 ページ、両立支援等助成金です。こちらについては少子化対策が昨今の非常に重要な課題でありまして、こども未来戦略方針等にも盛り込まれておりますが、2 つほど両立支援等助成金の中でも拡充を講じてまいりたいと思っております。左のほうに新規と赤丸で書いてあるのがその部分ですが、1 点目が育休中等業務代替支援コース、こちらについては育児休業又は育児中の短時間勤務中の業務体制整備のために、例えば業務を代替する周囲の労働者に手当を支給したり、また代替要員を新規に雇い入れる場合に一定額を事業主に補助するという内容になっております。支給額については隣の欄にあるような額としております。

もう 1 つが選べる働き方制度支援コースでありまして、こちらも育児期の柔軟な働き方に関する制度を事業主のほうで導入していただいた上で、実際に制度の利用が出た場合に一定額を助成するという内容になっております。例えば短時間勤務制度やフレックスタイム制度など幾つかメニューを設定し、その中から事業主が制度を 2 つ導入して、実際利用した人が出たら 1 人当たり 20 万円、3 つ以上導入して利用した方が出た場合は、1 人当たり 25 万円という制度内容にしたいと考えております。

また、21 ページの右のほうにあるとおり、一定の加算、若しくは助成額のかさ上げといったところも合わせて予算措置を計上したいというところですが、非常に雑駁ですが、概算要求の内容、大まかな項目は以上になっております。どうぞよろしくお願ひいたします。○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ひいたします。オンラインによる参加者は、発言希望がある場合はチャット欄に記入で、会場の方は挙手でお願ひします。皆川委員、どうぞ。

○皆川委員 ありがとうございます。航空連合の皆川と申します。御説明ありがとうございます。来年度の予算の中でいろいろな取組をしていただけることに改めて感謝を申し上げます。その中で、女性活躍について 1 点申し上げさせていただきます。

女性活躍推進法ですが、昨年 7 月に省令と告示が改正され、こちらの審議会でも様々議論をさせていただき、301 人以上雇用する事業所に対して、男女の賃金の差異の公表が義務付けられたと存じます。男女間の賃金格差の是正について、単に男女の賃金の差異を公表するだけでなく、説明欄を活用して真の目的である事業主の取組の状況を含めた透明性を高めることを、可能としていただいたかと思っております。省令改正や施行から 1 年が経過しましたが、厚労省のデータベースや各社の Web サイト等を確認しますと、情報は公開されているものの、今一度取りまとめなど公表状況についてどのようになっているのかお伺ひします。

○奥宮分科会長 それでは御質問、御意見を先にお伺ひします。オンラインで松井委員、お願ひします。

○松井委員 ハラスメントに関して意見を申し上げます。令和 4 年度の雇用均等基本調査においては、ハラスメント防止対策の取組が小規模事業所でも 8 割に達するなど、ハラス

メント対策関連法の啓発や履行確保に取り組んでいただけているとは認識しております。一方で、連合に寄せられる労働相談の4分の1が、嫌がらせや差別に関するものとなっております。2022年に改正法が施行され対策は強化されましたが、現行の防止措置や履行確保だけでは不十分であると言わざるを得ないと思っております。

なお、法改正に関わる国会審議においては、施行状況の把握やセクハラ等の防止対策の充実強化、ILOの第190号条約が採択された動向も踏まえ、附則の検討規定の5年後を待たずに検討するよう、また、第三者からのいわゆるカスタマーハラスメント対策について検討するよう衆参の厚労委員会で附帯決議されました。カスハラについては、労災認定基準の要件に加えることが厚労省の有識者会議において報告書として出されました。また、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」も厚労省において作成されています。2021年には職場のハラスメントに関する実態調査が公表されていますが、今後の法改正に向け、カスハラの実態についても是非早急に調査を頂きたいと思っております。概算要求では、総合的ハラスメント防止対策事業を見ますと、カスハラについては情報発信と取組支援となっておりますが、是非、調査についても予算を確保していただき、法改正につなげていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

○奥宮分科会長 次に、オンラインの矢島委員、申し上げます。

○矢島委員 私は、両立支援等助成金の中の新規に設けられた育休中等業務代替支援コースについて申し上げたいと思います。育休中や、育児短時間勤務者の代替要員の必要性ということに注目が集まるというのは、非常に重要なことだと認識しております。ですので、こうしたコースが新設されることは良いことだと思います。今、育休や育児短時間制度利用者については、事業主が給与を負担しておらず、その分、不在に関して何らかの措置を講ずるということをやっている事業者さんもあるわけです。もちろんそれだけでは十分ではないですし、やはり、これまで継続的に働いていた正社員が抜けることで負担があるので、こうした代替要員に対する支援をするのは必要なことだと思います。

一方、今まで、何も措置がされていない職場においては、不在ということに関して、事業主ではなく、制度利用者が責めを負っているような状況があります。制度利用者のほうが責めを負っている理由の中には、育児短時間者の給与が減額されていることが十分認知されていないとか、事業主が代替要員について、サポートしている企業もあるのだということが知られていないことも大きな問題だと思います。

ですので、こうした支援措置をするに当たっては、制度の事業主における運用の在り方についても、改めて周知をしていただいて、制度利用者の方々が、この助成金があることでかえって、公的な助成がなければ職場に負担をかける存在なのだ、とか、助成金があれば代替要員を確保してサポートすることができないといった誤った理解がなされないよう、是非、制度運用のあり方に関する情報の周知をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

○井上委員 1つ質問、1つ意見です。まず、参考資料1の5ページのフリーランスの関係です。2の事業の概要、実施主体等の(ロ)、実態把握の実施の所に、フリーランス事業者間取引適正化等法の円滑な施行に関し、「フリーランス個人やフリーランス関係団体から問題事例を吸い上げるメカニズムを充実させるため、意見交換を行う枠組みを検討」という記載がありますが、どのような場において意見交換を行うことを検討しているのか、検討状況について伺いたいと思います。

もう1つは意見です。参考資料1の21ページ、両立支援等助成金の関係について、新規で予算要求をしている育休中等業務代替支援コース(仮称)に関し、こちらは、既存の育児休業等支援コースなどの支援策を増額した上で、再編成したものと理解しております。ただ、これまで実施してきた新規雇用及び手当支給等の実績が分からないと、今回の37.6億円が妥当かどうか分からないので、まずは、その実績と効果を示すべきではないかと考えています。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありませんか。松井委員、御発言はありませんか。

○松井委員 ありません。失礼しました。

○奥宮分科会長 それでは、ここで事務局から御意見、御質問について説明をお願いします。

○安藤雇用機会均等課長 当課の関係で、皆川委員から女性活躍に関して、昨年7月に301人以上の企業に義務付けをお願いしている男女間賃金差異の状況について、1年経過しましたがどうなっているのかという御質問を頂いたと思います。

この点については、まず、6月の決裁、これは決裁を終えて3か月以内に公表する仕組みになっておりますが、3月末決裁、9月末決裁というのは非常に多い状況で、私ども、先ほども委員のコメントでも御紹介いただいたと思いますが、女性の活躍推進企業データベースを設けておりますが、大体301人企業を私どもで把握しているのが全数が1万7,904社になります。このうち、8,508社の301人以上の企業が公表していただいております。大体、半分ぐらいの企業さんはデータベースを使っていただいている状況です。そうしたものも見ますと、やはり、6月末決裁を終えて、順調に数が増えて、公表されている数が増えているという状況です。残りの企業さんについてどうなっているのかという点については、7月の中旬から8月にかけて調査を行っております。これは均等分科会で以前に御紹介させていただいたかと思いますが、そういったデータがまとまり次第、また御報告をさせていきたいと思っております。また、来年度予算については、男女間賃金差異のコンサルタント事業、先ほど牛島から紹介はありませんでしたが、参考資料の18ページに書いてありますが、引き続き、コンサルタント事業等をやることで、しっかりとこの辺はフォローしていただきたいと思います。以上です。

続きまして、松井委員よりハラスメントについての御質問があったかと承知しております。御意見については、前回の法改正の経緯等御質問を頂いた上で、実態調査を行うべきである。そのために必要な予算額を予算要求すべきではないかという御趣旨だと認識して

おります。この点については、前回、令和2年度にハラスメントの実態調査をしておりますが、実は、今年度の下半期に実態調査を行う予定で、こういったものを見まして、先ほど御指摘いただいた前回の法改正の事項となる対応については、また考えていきたいと思っております。私からは以上です。

○平岡職業生活両立課長 先ほど矢島委員から御指摘を頂きました育休中等業務代替支援コースで、例えば、育児短時間勤務中の手当支給のコースを作ることに、それだけではなく、短時間勤務中に制度利用者の方が賃金が減額されていることが十分に伝わっていないこと等々、時短勤務の方が助成金だけではなく、制度が利用しやすいように、事業主の方に対して制度の運営の在り方など、改めて周知が必要ではないかという御意見を頂きました。こうしたことについては、引き続き、厚生労働省として周知など努めてまいりたいと思っております。

次に、井上委員から、育休中等業務代替支援コースの実績について御質問を頂きました。参考資料1の21ページの右上に、各コースの実績について付けております。令和4年度の支給実績が、出生児両立支援コースが7,886件、育児休業等支援コースが1万642件という状況になっております。

先ほど委員から御説明がありましたように、今回の育休中等業務代替支援コースについては、出生児両立支援コースと育児休業等支援コースの中から、もともとあった業務代替の支援の関係を特に切り出して、それを1つ別のコースとして設けて、更に内容を拡充したのになっております。この実績については以上です。

○立石大臣官房参事官 井上委員からいただいたフリーランスの関係での実態把握の実施について、意見交換を行う枠組みについての検討状況について御質問を頂いたところです。

こちらについては、内閣官房を中心として、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省など、関係省庁で検討させていただくことになっておりますが、現時点で、まだ内容は正に検討中ということで、恐縮ですが、そういったような状況です。以上です。

○奥宮分科会長 事務局からは以上ですが、更に御発言はありませんか。

○井上委員 質問に対する回答をありがとうございます。育休中等業務代替支援コースについては、件数は右側に書いてあるということで承知しました。予算の規模と活用の程度についても分かれば、それも頂ければと思っております。

フリーランスについて、厚生労働省内の研究会と、中企庁のほうがあると聞いております。フリーランスの関係の法律については、もともと内閣官房主導ということで、審議会を経ずにできた法律だと思っております。そういう意味で、雇用環境・均等分科会で、特に、この審議会に関わるところのみが報告されてきたところではないかと思っておりますが、議論の進捗状況については、丁寧な説明をお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 事務局からお願いします。

○平岡職業生活両立課長 先ほど井上委員から予算額と実績の額の御質問を頂きました。今手元にないものですから、またこの回答については、後ほど御回答させていただきます。

○立石大臣官房参事官 フリーランスの関係です。委員が御指摘いただいたとおり、フリーランスの関係の法律の施行に向けては、政令、省令、告示などの改法令について、検討会を立ち上げて御議論いただきたいと考えております。その議論の進捗については、節目節目におきまして、こちらの分科会にもしっかりと御説明させていただければと思いますので、どうぞ、よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 事務局からは以上です。他に御発言はありませんか。

○皆川委員 航空連合の皆川です。御回答ありがとうございました。改めてのお願いになりますが、こちらの審議会においても、男女間の賃金格差の是正のための差異の公表について、かなりスピード感を持って審議を進め、厚労省にはかなり短い期間で御対応いただいたかと思っております。非常に有効な数値です。私たちからも、数値を出すことが目標ではなく、将来格差が埋まっていくことが目的で目標であると強くお伝えさせていただきました。今、公表いただいている会社が何社でしたり、全体のパーセンテージが何パーセントでしたということだけではなくて、今後、パーセンテージの開きが大きいままの企業に対するサポートや、あとは日本全体を見て、業種間や、例えばある特定の職種はこうでしたとか、そういう細かな分析をしていただいて、細かな所から賃金の格差の差異が是正されていくように望んでおりますので、そういった点からも是非有効な活用をしていただければと思います。よろしく願いします。

○奥宮分科会長 事務局からお願いします。

○安藤雇用機会均等課長 今の御指摘ですが、おっしゃるとおり、何社が、何社が公表したということが重要ではなくて、そこで分析をしていただくことが重要であるという御趣旨の御発言だったと認識しております。

時間の関係上端折らせていただきましたが、御承知のとおり、女性の活躍推進データベースのほうでは、賃金差異がどのように発生しているのかという記載もお願いしております。我々も当然ながら、どういった傾向があって、どういう形でなっているのかというのは、そういったものを見ながら分析をしつつ、また委託事業という形ですが、コンサルタント事業をやっておりますので、そういったところに還元をさせていただきながら、また、いろいろな方の御意見、御知見をお借りしながら進めてまいりたいと思っておりますので、引き続き、よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 他に御発言はありませんか。矢島委員、更に御発言はありますか。

○矢島委員 男女の賃金の差異の公表に関して、私も企業の人事の方とコミュニケーションを取っていて、どのように数値を見たらいいか分からないという声はかなり多く、従来から見ている「就業継続率」や「管理職比率」、そうしたもので表わせる以上のものがどうしたら発見できるのかよく分からないという声もよく聞きます。

厚生労働省では、随分以前から男女の賃金の「見える化ツール」を作っていますし、そうした問題を構造的に捉えるということについて、一応、資料等、今までも示してきていると思います。改めて、そうしたものは併せて企業に示して、この問題について、せっか

く企業の皆様が取り組もうとされているので、構造的にアプローチするような情報提供をしていただくと有り難いです。よろしくお願いします。

○奥宮分科会長 事務局からお願いします。

○安藤雇用機会均等課長 ただいま矢島委員がおっしゃられた御指摘は、至極ごもっともな御意見だと思います。当然ながら、今まで私ども委託事業のほうで、まだ義務化されていない時点で見える化ツール等を作成をし、男女間賃金差異の分析に資するような形でやっておりました。そういった蓄積も踏まえながら、いろいろと今後も情報発信もしていきたいと思います。また、先ほども実際の企業の人事労務の担当者の方からやり取りの御紹介もありましたが、またどういった形でやるのが一番効果的なのかとか、そういった点も含めて、またいろいろと御指摘を頂ければと考えておりますので、引き続き、よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 他に御発言はありませんか。ないようですので、それでは議題(1)について、本日出た委員からの意見も踏まえて、事務局においては来年度予算案の具体化を進めていただくようお願いいたします。

続いて、議題(2)は、仕事と育児の両立支援についてです。事務局より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。7月26日の雇用環境・均等分科会で今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書の御説明をさせていただいたところです。本日も参考資料2-3に、報告書の概要をお付けしております。そちらの3ページをお開きください。こちらに子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応としまして、子が3歳以降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など、見直しのイメージが記載されております。

通しページで言いますと91ページです。よろしいでしょうか。また、参考資料4に、こども未来戦略方針をお付けしております。3ページになります。通しのページで言いますと108ページ、「育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～」の内容が記載されております。このように研究会報告書、こども未来戦略方針で、一定の方向性が示されていることを踏まえまして、本日は資料2、「仕事と育児・介護の両立支援制度等の見直しについて」を御用意しております。

次に資料2を御覧ください。資料2には6つ項目があり、後ほど分科会長からお話があると思いますが、本日は1.子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応について御議論いただければと思っております。このため、資料2の該当部分について、御説明させていただきます。

まず(1)、子が3歳になるまでの両立支援の拡充です。①はテレワークの活用促進です。テレワークを事業主の努力義務に追加することについてどのように考えるかということに記載しております。

次に、②が現行の短時間勤務制度の見直しについてです。柔軟な勤務時間の設定に対す

るニーズとして、原則 1 日 6 時間とする措置以外に、他の勤務時間も併せて設定することを一層促すことについてどのように考えるかです。

次が短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置として、現在は育児休業制度に準ずる措置ですとか、始業時刻の変更等の措置、これはフレックスタイム制ですとか、時差出勤ですとか、保育施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与が当たりますが、それらに加えてテレワークを追加することについて、どのように考えるかということに記載しています。

(2)が子が 3 歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充です。①が柔軟な働き方を実現するための措置です。短時間勤務や、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことのニーズに対応する観点から、事業主が各職場の事情に応じて、2 以上の制度を選択して措置を講じる義務を設けることについてどのように考えるかと記載しております。

次、ローマ数字の i ですが、事業主が選択する措置を以下とすることについてどのように考えるか、また、ここに掲げているもの以外その他の措置として何か考えられるかということに記載しております。

ここに書いておりますのは、まず a)として、始業時刻等の変更、b)がテレワーク(所定労働時間を短縮しないもの)、c)が短時間勤務制度(育児のための所定労働時間の短縮措置)、d)が保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与(ベビーシッターの手配及び費用負担等、e)が新たな休暇の付与(労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇)です。

次にローマ数字の ii が、仮にこの仕組みを創設する場合、上記の選択する措置については、それぞれどのような内容にするべきかです。a)が始業時刻等の変更です。フレックスタイム制又は始業・終業の時刻の繰上げ・繰下げとすることについてどのように考えるかということに記載しております。

次が b)のテレワーク(所定労働時間を短縮しないもの)としてありますが、仕事と育児の両立に資するといえる環境とするために、頻度等に関する基準を設けることについてどのように考えるか、その場合、どのような基準とするべきかということに記載しております。c)が短時間勤務制度です。所定労働時間を原則 1 日 6 時間とする措置を含むものとするについてどのように考えるかです。次に、d)が保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与です。e)が新たな休暇の付与です。付与する休暇の日数(時間単位取得可)等についてどのような基準とするべきかということに記載しております。

次はローマ数字の iii ですが、職場の労働者のニーズの把握のため、事業主が措置を選択する場合に、意見聴取の機会を設けることについてどのように考えるかということに記載しています。

次にローマ数字の iv ですが、この仕組みを創設する場合、3 歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者に関する措置として事業主に課せられている始業時刻変更等の措置等に関する既存の努力義務との関係をどのように考えるかということに記載しています。

次が②です。所定外労働の制限(残業免除)です。3歳になるまで子を育てる労働者と同様、3歳以降の子を育てる労働者の権利として残業免除を請求できることとすることについてどのように考えるかということに記載しています。仮に引き上げる場合、子の対象年齢を小学校就学前までとすることについてどのように考えるかということに記載していません。

(3)については、子の看護休暇制度の見直しです。取得事由の見直しの範囲について、子の行事参加や学級閉鎖等を対象とすることについてどのように考えるかという点、仮に見直しを行う場合、制度の名称の在り方についてどのように考えるかということに記載しています。

次の○ですが、子の対象年齢を引き上げることについて、どのように考えるかということで、次のページ、仮に引き上げる場合、子の対象年齢を小学校3年生までとすることについてどのように考えるかということに記載しております。

次の○ですが、子の病気のために利用した各種休暇制度の取得日数の状況等に鑑み、取得可能日数を引き続き1年間に5日(子が2人以上の場合は10日)とすることについてどのように考えるかということに記載しています。

次に、子の看護等のニーズは、勤続期間にかかわらず存在することから、労働移動に中立的な制度とする等の観点からも、勤続して雇用された期間は6か月未満の労働者を現行労使協定によって対象から除外する仕組みを廃止することについてどのように考えるかということに記載しています。

次、(4)です。育児期の両立支援のための定期的な面談についてです。これまでより制度利用期間が延びることで、制度の利用期間中に労働者の仕事と育児の状況やキャリア形成に対する考え方等も変化することが想定されることから、事業主が定期的な面談等を行うことについてどのように考えるかということに記載しています。特に、3歳以降小学校就学前の子を育てる労働者が、(2)で事業主が措置した制度を利用する場合における面談等を行うことについてどのように考えるかということを書いております。

最後(5)心身の健康への配慮ですが、仕事と育児を両立のために、フレックスタイム制やテレワークなどを活用する際に、夜間の勤務や長時間労働等を理由に心身の健康の不調が生じることのないよう、事業主の配慮や労働者のセルフケアを促すことについてどのように考えるかということに記載しております。

最後に、参考資料3は通しページの97ページから始まる資料です。98ページに妊娠・出産・育児期の現行の両立支援制度について、資料を提出しております。

さらに次のページの99ページに、短時間勤務制度の勤務時間の柔軟な設定について資料をお付けしております。さらにその後ろには、7月の分科会で御意見を頂きました、都市部と地域の違いが分かる資料を付けさせていただいております。時間の関係上、御説明については割愛させていただこうと思っております。私からの説明は以上です。どうぞよろしくお願いたします。

○奥宮分科会長 それでは資料 2-1、子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応について、御議論いただきたいと思っております。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。

○井上委員 井上です。本日から本格的に、この改正議論が始まるということですので、総論的な観点から発言をさせていただきます。今回は大変見直しの項目が多いですが、大前提として、育児・介護期に限らず、誰もが性別に関わりなく、仕事と生活の調和のできる社会、職場の構築こそが重要であって、そのためには働き方改革を徹底し、長時間労働を前提とした男性中心型労働慣行の是正、固定的性別役割分担意識からの脱却と意識改革を強力に進めていくことが必要であると考えております。日本のジェンダー平等が進まないのは、正にこの2点だというのが、国際的にも指摘されていますので、今回の見直しは、やはりそういう意味でも大変重要なポイントになってくるのではないかと思います。

こども未来戦略方針では、共働き・共育てということがうたわれました。一方で連合の直近のインターネット調査によりますと、両立支援制度を利用したことがない男性が約60%に上っております。その意味では、育児に関わっていくためには、この両立支援制度の利用が、一方の性に偏ることなく、雇用形態にかかわらず、誰もが制度を利用しながら雇用を継続し、キャリアを積み上げていくことができるようにしていくべきだと考えております。これは介護も同様だと思います。そのためにも今回のこの審議会におきまして、職場の実態も踏まえた形で、あるいは現場の実態も踏まえて、公労使で真摯な議論ができればと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは先に、子の支援を続いてお願いします。

○大下委員 商工会議所の大下です。御説明ありがとうございました。まず全体について1点と、個別の項目について2つ、申し上げたいと思っております。全体についてですけれども、仕事と育児の両立支援、こちらを推進していくということは、子育て支援に加えまして、女性の活躍推進、こちらを進めていく上でも極めて重要だと思っております。

その上で、まず全体についてですけれども、今回はかなり細かな内容がたくさん加えられています。仕事と育児の両立支援に対するニーズは子供の年齢、あるいは子供や家庭の状況、また本人のキャリア形成に対する考え方によって、ニーズは非常に多様かなと思っています。こうした多様化のニーズに最大限、応えていこうとすることは非常に重要ですが、そうするとどうしても制度が複雑になっていってしまう懸念があります。そうすると非常に今は人手不足が深刻な中で、中小企業はもともと労務人員の担当者を専任で置くということは非常に難しいという状況もあって、制度が複雑化していってしまうと、どうしても人手が足りない中で、導入に手間が掛かることに対して負担感を感じ、二の足を踏んでしまうというような要因ともなりかねないと思っています。

したがって今回の見直しに当たって、大きくまずは事業主、それから利用する労働者双方が分かりやすく利用しやすい、できるだけシンプルな制度設計を考えていくということが非常に重要かなと思っています。

また改正後、実際に導入を進めていく上でも、両立支援に取り組むことが、当然働く人にとってはメリットがあるのかもしれませんが、企業にとっても今後は人手不足が深刻化する中で、両立支援制度が整っている企業のほうが人が集まりやすい。こうした人材確保や定着につながるメリットがあるという点もしっかりと伝えて、前向きに事業主が取り組んでいけるような状況をつくっていくということは、非常に重要なことだと思っております。

加えて個別の点で2点を申し上げます。1点は子が3歳になるまでの両立支援策のテレワークの活用、これを努力義務への追加ということが入っていますけれども、今月末に公表予定の私どもの調査では、まだ公表前ですので、詳細は申し上げられないですけれども、テレワークを進めていきたいと考えている企業は極めて少ない状況で、今回の両立支援策としての努力義務化についても、有効と回答した企業は極めて少ない状況です。背景には、そもそもこのテレワークというのが、業種・業態によって向き不向きがあって、それからまた、導入が進んでいる企業でも、職種の違いによって向き不向きが、ばらつきがあるというような状況もあるのかなと思っております。

こうした状況を踏まえますと、テレワークの活用を進めていくことは有意義とは思いますが、努力義務とまではするかどうか、この点については慎重な検討が必要かなと思っておりますし、仮にそうする場合にも実施頻度等を各企業の実情に合わせて柔軟な対応が取れる程度にしていくことが重要かなと思っております。

最後にもう一点、子の看護休暇制度の見直しについてです。今回、かなり制度の拡大するお話が出ています。感染症等による学級閉鎖は、まだ看護等にもつながる部分がありまして、理解できますけれども、子の行事という目的が大きく異なるものを、1つの休暇制度で包含して対応するという事は、制度上、慎重に検討すべきではないかなと思っております。子の病気で看護休暇を数日取得した後に、残念ながら病気やけがということで、長期に対応しなければならないというときにも、残日数では足りないというような状況も起こり得るのではないかなと思っておりますし、万が一のときの安心を担保するための制度として、今回の行事という目的を加えることが適切かどうか、この辺りは留意をすることがあるかなと思っておりますし、また今回のような取得需要の見直し・拡大を行うのであれば、適切に利用されるよう。

それから、利用者の業務をカバーする、従業員にとっても納得感があるように。こういった点も配慮していく必要があるのではないかなと思っております。長くなりましたが、私からは以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 全国中央会の大谷です。御説明ありがとうございます。私のほうからも個別の点で3点ほど、お話をさせていただければと思っております。1つは、テレワークの活用・促進の関係なのですが、皆様は御承知のとおり、PCで作業するという類いのテレワークの場合ですが、セキュリティ対策を含めて、人的にも費用的にも結構負担があるということが分かっているかと思えます。IT導入補助金など支援策があるわけですけ

れども、やはり導入はできても、継続できないということがあることも聞いております。

また、子が3歳になるまでですと、育児をしながらという形になるかと思っておりますので、どうしても作業効率が落ちてしまうということも見込まなければならないという、いろいろ問題点があるのではないかと考えております。

ですが、活用できるところについては、やはり大いに活用すべきかと思っておりますので、できる企業が選択できる項目の1つということであれば、よろしいのかと思っておりますのでございます。テレワークにつきまして、最近は大手のIT企業でも、全面的なテレワークをしないという形で、通常勤務に少し戻りつつあると聞いております。活用できる部分を活用するという形で、やはり努力義務みたいな形までいくのは、ちょっと難しいのかなと思っております。

それからもう1つが、小学校就学以降の両立支援についてですけれども、両立支援制度を活用できる方、活用できない方は、やはりいらっしゃるかと思っておりますので、いつまでも利用していると言われぬように、公平感を保つといったことも必要かと思っております。

就労環境とか業務の内容みたいなものにつきましては、やはり労使で事前に協議する場を設けるということは必要かと思っておりますけれども、先ほどの大下委員の発言からもありましたが、実際にどんな制度があって、どのように活用できるのかということ、中小企業の方々が、完全に理解しているというのは、なかなか難しいのかなと思っておりますので、そういった説明をする場に資するようなツールがあると、有り難いと思っておりますのでございます。

それから、もう1つです。育児休業取得状況の公表の部分でございましてけれども、公表企業の対象を拡大していくといったことが書かれているわけではございますが、実際に100%、育児の取得をやっていきますよといったような企業であっても、やはり年によって対象者数の大小があるかと思っております。取得状況の公表を過大に求められるような事後負担が起きないように注意をしていただきたいと思いますと思っております。以上でございます。

○奥宮分科会長 次に矢島委員、お願いいたします。

○矢島委員 矢島です。ありがとうございます。先ほど井上委員のお話がありましたけれども、こうした両立支援制度の拡充についての全体的な方向感について意見を述べさせていただきます。まず、仕事と育児や介護の両立において働き方の選択肢が多様になることは、様々な介護・育児事情、家庭事情を抱えた人の両立が可能になるという意味で望ましいだけでなく、様々な事業形態、ビジネスモデルを持った企業においても両立のための働き方がフィットしやすくなるという意味で、企業においてもメリットがあるものだと考えております。日本の今の仕事と育児の両立のための働き方が、かなり短時間勤務に寄り過ぎているきらいがありますので、他の柔軟な働き方による両立という形が生まれることは、企業にとってもメリットがあるのではないかと考えております。

ただし、こうした柔軟な働き方を定着させ、企業もそのメリットを感じるためには、これまでの画一的な働き方を前提としたマネジメントスタイルとか、企業における画一的な

人材の育成方法というものを変えていく必要があります。ベースが画一的な働き方をする人たちで、一部の柔軟な働き方をする人たちは特別な措置が必要な存在ということではなくて、様々な働き方をする人、様々な時間帯あるいは時間で働く人たちを組み合わせ、マネジメントをして組織を成立させるということ。これがベースであるという考え方を定着させるということが前提だと思います。この後の議論にもあると思いますが、次世代法等の今後の見直しの中でも、こういった面も含めて議論していくことが必要ではないかと思っています。

先ほどのテレワーク等の問題ですけれども、例えばテレワークも1日中在宅勤務をするというテレワークだけがあるわけではなく、今、先進的な企業では1日1時間、2時間のテレワークを活用することが結構行われているので、そうしたものを短時間勤務と組み合わせることでフルタイムに近い形で働けるとか、あるいは短時間勤務も今まで1日6時間と規定されていたので、それだけを取っている企業もありますけれども、6時間から所定労働時間までの間で細かく刻んだほうが、できるだけその人が長く働ける選択につながるということで、これが企業と制度利用者の方にwin-winの関係をもたらすという考え方、そうした方向感を持って議論できればと思います。よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 布山委員、お願いします。

○布山委員 今、皆さんから総論的なお話があったので、私もそれに関してお話をさせていただきたいと思います。仕事と育児・介護の両立支援制度の見直しに関して、企業は、育児・介護を抱える方々をどう支援していくかということで議論したいと思いますが、一方で、これまでも御意見があったように、育児・介護と一括りにできるわけではなく、多様なニーズがあると思いますので、それをどのように受け止めて応えられるか。また、業種、業態、職種がいろいろある中で、法改正を伴う見直しもありうるということで議論することになると思います。そういう要素をそれぞれ踏まえた上で、どういう結論を出していけるか考えていきたいと思っています。

厚労省事務局から、いろいろの御提案、どう考えるかということが示されていますが、今、企業で独自に取り組んでいる制度や取組みと提案されている見直しが重なるようであれば、既存の取組をいかせるような形で議論させていただきたいと思っていますので、よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 齋藤委員、お願いします。

○齋藤委員 齋藤です。(1)の子が3歳になるまでの両立支援の拡充の①テレワークの活用促進という所について、発言をさせていただければと思います。まず大前提として、先ほど委員の御発言の中に育児をしながらテレワークという発言がありましたが、これは、大前提として保育園に預ける、あるいは業務に集中できる環境とするテレワークということで議論をさせていただければと思っております。①には、テレワークの活用促進に関して努力義務として追加することについて、どう考えるかという論点が示されています。一方、3歳以降については選択的措置義務の1つとして追加する案になっているということ

ですが、この点、3歳未満と3歳以降の措置で本当に分ける必要があるのか疑問に思っています。以前の分科会においては、厚労省から3歳未満については短時間勤務のニーズがある一方で、3歳以降は柔軟な働き方へのニーズが高くなるという御説明がございました。ただ、それは女性に関してというところでもございまして、男性に関しては3歳未満も3歳以降も柔軟に働きたいというニーズがあったと認識しています。

政府が推進する共働き・共育てのためには、子の出生以降、いかに男女が共に育児を担っていけるかが重要であり、そのような観点を踏まえれば、3歳未満については、短時間勤務制度だけを措置義務とし、テレワークを含む始業時刻等の変更等については努力義務とする論点案では、現状の女性への育児の偏りを是正できないのではないかと考えています。テレワークの活用が推進されれば通勤時間が短縮され、子を保育施設に預けたり家事を行うなど、男性の育児参画も進むものと考えています。

お示しいただきました参考資料2では、通勤時間等々、テレワークの地域性について各地域別に数字をお示しいただいていますけれども、通勤時間が長い労働者ほどテレワークの利用率が高く、女性にばかり育児、家事負担が偏っている現在の状況にも変化が見られるのではないかと考えています。

また、(2)の子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充について、始業時刻の変更等やテレワーク、短時間勤務制度から、2以上の制度を選択して措置を講じる案が示されています。3歳未満と3歳以降で育児の状況が大きく変化するものでないことを踏まえれば、現行3歳未満について努力義務とされている部分を含めて選択的措置義務として、小学校就学前まで一気通貫で同様の制度とすることが望ましいのではないかと考えています。以上となります。

○奥宮分科会長 それでは、次に松井委員、お願いします。

○松井委員 個別の論点について2点、申し上げたいと思います。1つは所定外労働の制限です。冒頭、井上委員も申し上げましたが、育児・介護を担っている労働者に限らず、全ての労働者において時間外労働削減の取組を行うこと、これがまず大前提です。その上で今、所定外労働の制限について、子の対象年齢について小学校就学前までとする論点案が示されていますけれども、小学校に上がったからといって、1人で家で留守番をさせることは現実問題として困難であると考えています。残業免除は、子が中学校に就学する前まで請求できるものとするべきではないかと考えています。連合がインターネットリサーチにより、小学生以下の子供がいる20～59歳の働く男女1,000人に調査を行ったところ、短時間勤務制度や所定外労働の制限に関する子の対象年齢について、83%もの回答者が現行のままでは不十分だと回答していますので、子の発達段階を踏まえて労働者が選択できるよう、権利を拡充することが必要ではないかと考えています。

もう1点、最後の論点の心身の健康への配慮についてですが、連合の調査でも、テレワークにおいて長時間労働になることが多いという調査結果が出ています。論点にあるように育児と仕事との両立に関わる悩み等も含め、労働者が安心して仕事に従事できるよう、

事業者の配慮や労働者のセルフケアを促す仕組みについて、措置をすべきというふうを考えています。なお、どのような仕組みにするかについては、業種や職場の実態等様々ですから、そこは労使協議において検討するというふうにすべきではないかと考えています。以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。次に、内田委員からお願いします。

○内田委員 労働側の内田です。私から2点、発言させていただきたいと思います。まず、1点目の子が3歳になるまでの両立支援の拡充の所で、現行の短時間勤務制度の見直しについてですが、柔軟な働き方に対するニーズが高いことを踏まえれば、短時間勤務制度については個社の事情を踏まえた上で労使協議により、他の勤務時間を設定して多様な働き方で育児との両立が可能となるよう、一層促進すべきと考えます。また、所定労働時間が6時間未満の労働者につきましては、所定労働時間の長短にかかわらず、短時間勤務制度の適用対象とするよう見直していくべきではないかと考えます。それから、働き方改革等の法整備により、適用除外として指針に規定されている業務についても働き方が変化してきている部分もあるのではないかと推測されます。したがって、短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を、労使協定による適用除外とする規定は削除すべきではないかと考えます。

もう1点ですが、子の看護休暇制度の見直しについて、取得日数に関して現行では2人以上、年間10日の日数制限があり、3人以上についても10日しかありません。しかし、連合のネット調査では、現行の取得日数では足りないとする回答が7割近くを占めています。実際、兄弟姉妹がいる家庭で1人の子供が感染症になれば家庭内感染をし、時期がずれて他の子供も感染するということが多くあります。子供の数が増えればそのリスクは更に高くなると考えます。したがって、2人以上に係る日数制限をなくし、子供1人につき5日とすべきだと考えます。また、6か月未満の労働者を労使協定によって対象から除外する仕組みを廃止することについては、論点のとおり、子の看護に係るニーズは勤務期間や勤務形態に関係なく存在することから、労使協定により対象から除外する仕組みについては削除すべきだと考えます。

なお、論点案としては掲げられていませんが、いくら子供の看護休暇制度を充実させたとしても、労働者が収入面で不安を抱えることなく休むためには有給休暇とすべきだと考えます。連合のネット調査では、従業員100名以下の企業において7割の回答者が、子の看護休暇が無給だと回答しています。子の看護休暇を現行無給としている事業所においては、労働者は子の看護休暇ではなく、自身の有給休暇を子の看護のために使っている実態があります。有給休暇の本来の目的が労働者の労働からの解放、心身の疲労回復であることを踏まえれば、子の看護のための休暇を残し、本来の目的のために使えないということもなくしていくべきではないかと考えます。私からは以上です。

○奥宮分科会長 それでは、次に、江口委員からお願いいたします。

○江口委員 江口です。よろしく申し上げます。まず総論的なことを少しお話させていた

だきたいのですが、今、少子化が進んでいて、どう出生率を上げていくか。そして働きながら育児・介護をどうしやすくしていくかが、非常に重要だということが認識されているわけです。この合計特殊出生率というのをこの審議会の前に少し調べたのですが、今、1.2とか1.3を切るぐらいになっていて、1.5というのが大体30年ぐらい前だったのです。1.5だと人口は当然減るわけですが、1.5が30年前なので、これから国をあげて対策をしていっても、やはり人口は減っていくのです。20年、30年減っていくという大前提がございます。ですから、そのような中で少子化に取り組むとなると、かなり強い政策をしていかないと実現できない、難しいということになるかと思えます。

そのような観点から考えますと、この分科会でできることは、当然、働き方に関することですので非常に限られているわけですが、その中でほかの委員の方からもありましたけれども、多様な働き方を前提とした上で、誰もが育児・介護をしていく環境づくりを促すような社会規範を早急に労使の中で形成し、社会の中で共有していくことが大事なのだらうと思えます。働き方というのはそれぞれ民間のビジネスにおけるものなので、行政が画一的にルールを課すのはそぐわない点が多々あるわけですが、啓蒙活動であるとか努力義務のような形で、要請する形で規範づくりをしていくことが重要だと思えます。個別にはいろいろ難しい点はあるかと思えますけれども、育児・介護をかなり支援するような仕組み、ルールを形成していくべきだらうと思えます。

個別の観点ではいろいろありますが、私の個人的な印象ですが、テレワークによって大きく物事が改善するように受け取られていることがあるように思いますので、そこは注意しなければいけない点かなと思っています。先ほどほかの委員からお話がありましたけれども、工場だとか倉庫、店舗でお勤めされる方は、事実上、テレワークというのは無理なことが多いので、全ての業種にテレワークを努力義務という形で追加するのは難しいように思います。ですから、ホワイトカラーのような仕事でテレワークを、より推進するような仕組みを入れていくことが大事だらうと思えます。

テレワークに関して、その頻度についてどういう基準を設けるかというのが課題になりますが、これも何らかの目安を入れておかないと取りづらいこともあるように思います。テレワークを推進するのを努力義務とか、そういう抽象的な言い方でなく、労働日数の何日以上とか労働時間の何パーセント以上といった形で、最低限の数値のようなものを入れた方が、働く人々にとってテレワークという働き方の選択しやすくなるでしょうし、テレワークという働き方をより推進していくことになるのではないかと思います。

それから、看護休暇についてですが、看護休暇という制度があるというのは、働く人が突然困った事態に直面したときに休暇を取りやすいという意味では、そのような制度があるのはもちろん望ましいわけですが、そこで5日という日数が書かれていたけれども、インフルエンザに罹ると1週間は外出ができないわけです。コロナウイルスやほかの感染症もあると、5日だと育児をサポートしている人には非常に心もとないという気がいたします。それから。

○奥宮分科会長 ちょっと音声が続いています。

○江口委員 聞こえますか。

○奥宮分科会長 今、20秒ぐらい音声が続いたので少し戻って御発言いただけますか。

○江口委員 どの辺から、テレワークの話は聞いていただけましたか。

○奥宮分科会長 看護休暇の5日というところから。

○江口委員 分かりました。看護休暇は5日という日数が書いてありましたが、インフルエンザに罹ると1週間外出ができませんので、ほかの感染症に罹ることも子どもは多いですから、5日より、もう少し日数を増やすようなことを考えることも必要なのかなと個人的には思います。

もう1つは、子どもの行事も看護の中に含まれるのかということがありましたが、入学式とか卒業式、運動会といったものになるかと思えますけれど、これはいろいろな考え方があるかと思えます。運動会はお祭りではないか、遊びではないかという考え方もあるとは思いますが、そうした重要な行事に保護者がきちんと参加しやすい環境を作るのが大事だということもあります。こうした行事のときに保護者は、学校によりますが、しばしばいろいろなお仕事を振られるのです。何とか係みたいで振られて、事実上、半分学校行事に強制参加させられているという側面もございますので、そうしたところも柔軟に認めていくような形にしたほうがいいであろうと思えます。

子育てとか介護というのは、どちらかという敬遠されがちであったと思えます。ですから、出生率もどんどん下がってきているということもありますので、これをV字回復させるというのであれば、かなり大きな変化をしていかないと難しいのではないかと。そして、そうした取組を民間の労使の中で進めていかないと、これからの20年、30年は人口が減っていく傾向にあるでしょうから、これに速やかに対応していくためにも、そうした規範づくりみたいなことをしていくことが大事かなと思えます。長くなりました。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。あと3名の方から発言の希望を頂いていますので、順次、お願いいたします。公益委員で小畑委員、お願いいたします。

○小畑委員 参考資料2-2、通し番号ですと78ページになるかと思えますが、これだと44ページになるかと思えます。こちらで、ずっと昔からの改正経過を拝見していると、3歳になるまでの所では短時間勤務制度が存在感をどんどん増していったように考えられます。例えば、一番左側の所定労働時間の短縮等の矢印を見ますと、短時間勤務、フレックス、時差出勤等からいずれか一つということで選択的措置義務であると。それが次の次の矢印になっていくというふうになって変化をしていった。それで、先ほど短時間勤務制度については、また違った観点から捉え直す必要があるという御発言もあったところですが、昔々の所に立ち戻る、遡るというようなことにもなるのか、その辺りはどうなのかという印象を受けています。

そして、参考資料2-2の通しだと53ページ、これは皆様が御注目されている通しの53ページのいわゆる仕事と育児の両立の在り方、2-2の別ページですと19ページになるか

と思います。女性が上、男性が下となっていますが、先ほど御指摘がありましたように男女で違っているのではないかとということもありながら、もちろん最初は、女性では長期で休みたい方がトップですけれども、1歳を越して3歳までですと短時間勤務がトップとなっています。短時間勤務のニーズは男性も低くない、結構な割合でいると。令和4年の調査でもこうした数字が出ていますし、今日の議論から出発ということもありますので、3歳になるまでの短時間勤務制度のターニングポイントとなった改正辺りで、どのような議論がなされていたのか、もし事務局でお分かりでしたら教えていただきたいと存じます。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは、皆川委員、お願いいたします。

○皆川委員 多岐にわたって御説明いただき、ありがとうございます。私からは、具体的な項目について、2点お話をさせていただきたいと思います。まず1点目です。(2)の子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充について申し述べさせていただきます。現行制度においては、子が3歳を迎えると両立支援による措置が一切なくなり、特に法定の範囲内の措置義務しか措置をされていないような事業所で働く労働者にとっては、育児や家庭と仕事の両立が困難になっている実態があります。それらのことを踏まえ、男女がともに就業を継続していくためにも、3歳以降においても両立支援措置を拡充することが望ましく、こちらの2つ以上の制度を選択して措置を講じる義務ということに関しては、設けるべきだと考えております。

なお、テレワークについて、括弧内に所定労働時間を短縮しないものと記載いただいておりますが、2つ以上の制度を選択して措置をと記載いただいているものの、先ほど齋藤委員からも発言がありましたように、あくまで労働ができる環境になった上でテレワークを実施するという考えを考えると、資料の通し番号100ページにも記載いただきましたように、特に首都圏において1時間以上の通勤時間を削減し業務に当たれるようにという観点からも、テレワークについても所定労働時間を短縮するものというものを追加すべきではないかと思っております。

また、テレワークに関して、先ほどから選択できる職業と選択できない職業とという御発言も頂いておりました。様々な会社の中で、例えば工場では、やはりテレワークができないという御発言も頂いておりましたが、そういった育児期間等に両立できるように職業の選択などもできる会社もあります。同じ事業所の中では、そういったテレワークが選択できない職種とできる職種が混在している事業主が多いかと考えておりますので、職業選択の配慮なども含めた両立支援として、キャリアアップできるような環境という観点においては、テレワークの努力義務という考え方もあるのではないかと思います。

加えて、(4)の育児期の両立支援のための定期的な面談についても意見を述べさせていただきます。よろしいでしょうか。

○奥宮分科会長 はい。

○皆川委員 ありがとうございます。今回の両立支援制度の内容を3歳以降にも拡充して

いこうということで議論しており、支援制度の拡充に賛同ではあるのですが、一方で両立支援制度の利用が長くなりますと、現行においては両立支援制度の利用が女性に偏っておりますので、いわゆるマミートラックに陥るといふ実態もあるかと思っております。今後、将来、男女間の賃金差異というものを少なくしていくという点に関しても、懸念が生まれてくるのではないかと考えております。したがって、労働者のキャリアの希望等や、パートナーとの共育での状況も勘案しつつ、適切な制度を選択していくために各種制度の利用者との定期的な面談を行い、状況を確認することは必要な枠組みだと考えております。

なお、特にということで、3歳以降の措置の利用による面談等を行うことについては、今後のキャリア形成、希望等を踏まえながら、状況に応じて柔軟に制度が利用できるなど、措置の内容の説明のみならず、実際に制度を利用した場合の評価又は賃金や休日などの労働条件にどのように影響するのか等を含めて、労働者の不安や疑問をなくしていくための場として積極的に御活用いただきたいと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 子の看護休暇制度の見直しについて発言させていただきます。取得事由の見直しの範囲については、感染症による学級閉鎖や臨時休校の場合にも対応できるよう、拡充すべきと考えております。なお、先ほどからも御議論がありますが、子の行事参加についても看護休暇の中に含むべきなのかどうなのかということについては、現在、小学校就学の前までが努力義務となっている育児目的の休暇制度を、中学校就学前まで延長することにより対応すべきではないかと考えております。また、子の対象年齢を引き上げることについては、論点に「仮に」として、小学校3年生までとすることについてどう考えるかと案が示されていますが、病気又は学級閉鎖等によって子が学校に通えない場合、小学校3年生以下と3年生以上で、親が子供を1人にして出勤できるかといえば、出勤できないことに変わりはないのではないかと考えております。小学生の発達段階は様々であり、自立的な行動についても個人差が大きいことを踏まえれば、3年生で区切るのではなく、中学校就学前までに程度を拡充すべきと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。もう一方、矢島委員から発言希望がありますので、お願いいたします。

○矢島委員 個別の項目について、何点か意見を申し述べさせていただきます。まず、①のテレワークの活用については、先ほども申し上げましたが、これを努力義務として導入すべきと考えております。先ほど言いましたように、短時間勤務に偏りすぎずということもありますし、別の委員もおっしゃられましたが、男性の育児参加という意味で非常に大きな役割を果たすと考えております。企業の取組としても、コロナ感染が収まってとうか、5類になったことでテレワークをやめられた企業が多いのですが、テレワークができる環境整備というものが止まってしまっていることが、大きな課題だと思っています。

実際にどう運用するか、何に使うか等は企業の皆様の御判断かと思うのですが、テレワークが使える環境整備のためには、すぐには対応できないことがたくさんあります。ペー

パーレス化とか、判子文化をなくすとか、そういったことが進まない、これからの柔軟な働き方の拡充ということに非常に支障があります。テレワークを推進することで、人事評価制度とかマネジメントというものを、柔軟な働き方をベースとしたものに変えていくということにもつながりますので、是非、努力義務でテレワークの導入に務めていただければと考えます。

②の短時間勤務の時間の6時間以外を促すことなのですが、これは今のままだでも実施されている企業はあるのですけれども、あえて促すとすれば、6時間より長い時間設定です。6時間から所定労働時間までの長い時間の設定を促すべきではないかと考えています。そんなことはしなくても、やる企業は独自でやっているのではないかとおっしゃられるかもしれませんが、いろいろ御相談に乗っていると、そういう発想がなかった、それをするということが気付かなかったという企業が非常に多いので、そうしたことを選択することができるということを明示することも必要ではないかと考えております。

それと、始業時刻等の変更について、フレックスタイム制又は始業・終業の時刻の繰上げ・繰下げということですが、これは始業時刻の繰上げ・繰下げの方が、どちらかといえれば子育てに関してはこれまでの利用状況を見ていると有効ではないかと考えております。フレックスタイム制というのは、管理システムが結構複雑なので、両立支援者だけのためにこれを導入するというのは、企業にとっても実際はなかなか困難ではないかと考えております。取りあえず以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。井上委員、更に御発言はありますか。お願いいたします。

○井上委員 井上です。1ページの(2)の子が3歳以降の所です。iiで仮にこの仕組みを創設する場合ということで、細かくなりますが、事務局に確認もあるので1つずつ確認させていただきます。まず、選択的措置の内容に関して、柔軟な働き方で育児と仕事を両立したいという労働者のニーズがありますので、それを踏まえれば、まずa)の始業時刻等の変更に関しては現行制度において、3歳未満で努力義務とされている内容と同様とし、フレックスタイム制、時差出勤制度から複数選択できるものとすべきと考えます。ここで1つ事務局に伺いたいのが、フレックスタイム制において総労働時間を短縮することはc)の短時間勤務制度になるのか、総労働時間を短縮した場合のフレックスタイム制についてのお考えを伺いたいと思います。

それから、b)のテレワークに関してですが、労働時間の客観的な把握ができることおよび、業務に集中できる環境が整備されていることが必要ではないかと思っております。先ほど齋藤委員からもありましたが、隣に子供を置いてテレワークをするような誤解が生じておりますので、そうではないということを前提に、この環境整備は必要ではないかと思っております。なお、論点に挙げられている頻度等に関する基準を設けることに関しては、対象者となる者の業務経験や、業種等によって様々な考え方があることを踏まえれば、一律に定めることについては慎重に検討すべきだと考えています。

c)の短時間勤務制度ですが、これも先ほど齋藤委員から、3歳未満と3歳以降で育児の状況が大きく変化するものではないという発言がありました。その意味では、齋藤委員が申し上げた現行は3歳未満について努力義務とされている部分を含めて選択的措置義務とし、小学校就学前まで一貫通貫で勘案するという、そういう方向で検討すべきだと考えております。

それから、d)についても、厚労省に確認したい部分がございます。保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与に関しては、現行の制度においては3歳未満における始業時刻の変更等の中に含まれている措置の内容ですが、3歳以降においては始業時刻の変更等に含まず、選択肢として外出しをする提案であると理解してよいのかどうか、後で教えていただければと思います。その上で、既にこうした措置で子供を事業所内保育等に預けながら働いている労働者がおりますので、それを踏まえれば現行制度における内容と同様のものとするべきではないかと考えています。e)の新たな休暇については、労使協議によって職場のニーズに応じた休暇制度を設けるようにすべきではないかと考えています。

iiiは、職場の労働者のニーズを把握し、ニーズに沿った適切な措置を選択するためには、事業主としては過半数労働組合からの意見聴取の機会を設けるべきだと考えております。長くなりましたが、以上です。

○奥宮分科会長 非常にたくさんの御意見を頂いておりますので、一旦ここで切らせていただいて、事務局から御回答を頂きたいと思います。そうしたら、先に事務局で、小畑委員からあった資料の解釈というか、説明がありましたら、ここの所をまずお願いいたします。それから、今、井上委員からありました資料2についてどのように読み取ればいいのかという質問の部分について、先に御回答いただけますか。その後、皆様から頂いた御意見、御質問について御回答いただきたいと思います。

○平岡職業生活両立課長 まず、小畑委員から頂いた御質問について御回答したいと思います。子が3歳までの短時間勤務制度の措置義務については、平成21年の法改正で創設されて、平成22年6月30日から施行されています。改正前は、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業時刻の変更、所定外労働の免除等から、事業主が選択して1つ措置する義務だったところ、当時、平成20年12月の労働政策審議会の建議によると、育休取得率は女性で9割近くに達している一方で、第1子出産前後で継続して就業している女性の割合は低い水準にとどまっており、休業からの復職後に仕事と子育てを両立し続けていくことには、依然としてかなり困難が伴っていることを背景として、休業からの復帰後の子育て期について、子を持つ労働者の希望や、当時の制度の措置状況等を踏まえながら、短時間勤務制度を単独の措置義務とされたところでした。

その後、参考資料2-2の研究会報告書の資料の、通し番号で言うと39ページによれば、第1子出産前後の女性の継続就業率は大きく上昇しています。この資料には数字が記載されていなくて恐縮なのですが、先ほどの改正前、2005年から2009年は、第1子出産後の就業継続率が43.4%だったのですけれども、最新の2015年から2019年の継続率について

は、69.5%となっています。なお、今御説明した割合は、就業している者のうち継続就業をした方の割合であるため、妊娠前から無職とか、その他不詳を除いて計算したものです。データだけを見ると、平成 21 年の法改正を境に就業継続率が大きく増加しているという状況だと思います。次回以降、議論に資することができるように、関係の資料も出させていただきたいと思っています。

次に、井上委員から御質問いただいたものについて御回答させていただこうと思います。私のほうが理解が間違っている所があったら恐縮です。資料 2 の 1 ページの(2)の ii とかで、始業時刻等の変更でフレックスタイム制が入っています。こちらについて所定労働時間を短くした場合に、これが事業主の措置として、フレックスタイム制を措置したことになるのか、短時間勤務制度を措置したことになるのかという御質問だったと思いますが、そういう御質問だったのでしょうか。今回のフレックスタイムについては、制度的に清算期間の中での総労働時間を減らさないものとして考えていますので、そういった場合については、フレックスタイム制を措置したという形にはならないのではないかと考えています。

次に、保育施設の設置運営については、何か単独で別に切り出したのでしょうかという御質問を頂きました。こちらについては、1 ページの i の a) から e) にあるように、始業時刻等の変更とは別に保育施設の設置運営という形で 1 つ切り出して、事業主が措置されるに当たっての別の選択肢とすることを考えています。

○奥宮分科会長 小畑委員、井上委員、よろしいでしょうか。それでは、今日のところは、皆様からいろいろ御意見を頂くことを優先したいと思います。まず、お二方から発言希望がありますので、酒井委員、お願いいたします。

○酒井委員 三越伊勢丹ホールディングスの酒井です。私からは個別の事案で、テレワークの活用の所について御意見を申し上げたいと思います。今までほかの委員の方がおっしゃっていたことと重複するかとは思いますが、テレワーク自体は、育児と介護との両立だけでなく、働き方の柔軟性とか、生産性の向上というものに資するということは理解しておりますし、広く浸透しているとも思っています。ただ、一方でこのようなテレワークを全社的に活用できない会社というのもあります。私が所属しておりますのは小売業ですが、そのほかにも製造業とか運輸業とか、そういったところについては、従業員間の公平性を確保するという点においても、その辺に気を配りながら慎重に、できる範囲の中でテレワークを活用しているというのが実態です。

例えば、私どもの企業においても、店舗で業務に従事する従業員に対して、何らか業務を切り出して週に 1 日だけでもテレワークができないかということは、常に検討はしております。ただ、そういったことを実際にやるとなると、非常に難しいというのが現実です。育児とか介護とか、事情のある従業員の方だけをテレワークの可能な職務に配置転換するというのも考えられなくもないのですが、勤務地限定とか、職務限定といった従業員もいる中では、雇用契約と衝突するということもありますので、なかなかそれもできないということもあります。ですので、こういったことを踏まえたと、特に 3 歳までの措置と

して、両立支援として広く従業員に努力義務というところで、テレワークの活用を位置付けておられるという点については、正直、懸念があるかなと考えています。テレワーク自体を両立支援策と位置付けて推進していくのだというところについての方向性には、何ら異論はありませんが、各企業の状況というものを是非踏まえていただいて、そちらに応じて、テレワークの措置を選択できるという形に御配慮いただきたいと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは、川田委員、お願いいたします。

○川田委員 川田です。私からは、少し関連したところに広がる部分がありますが、大きく2点述べたいと思います。1つはテレワークに関するところで、既に多くの委員から意見が出ているかと思えます。重複もありますが、まず、テレワークは育児等との両立支援の手段というだけではなく、より一般的な観点から、例えばテレワークガイドラインに基づく推進策等が現在行われているところで、ここでは既存の仕事の中身を見直すというようなことを組み合わせながら、導入の可能性について検討していくということを支援するという視点も含めて、テレワークを推進するという考え方が示されているのかと思えます。そういう中で両立支援の手段としても、もちろん有効なところはあると思えます。少なくとも、検討の選択肢に含めるということは望ましいと思えます。

努力義務とすることについても、努力義務としてどこまでの対応を求めるのかにも関わってきますが、先ほど述べたように、仕事の中身を改めて検討して、導入できないかどうかを定期的に見直していくというようなことも含めるのであれば、かなり幅広い事業で対応が可能であるというようにも思われますので、努力義務という点もその中身と合わせて検討するに十分値するかと思っております。

その一方で、これまでの今日の議論の中でも、例えば仕事に集中できるかようなサポートをされる必要があるとか、短時間勤務との組合せ、あるいは1日の勤務の一部をテレワークで働くというような、テレワークといっても、いろいろな具体的な働き方の中身が示されているので、テレワークというときに、具体的にどのような形で両立支援あるいは育児に対するニーズに対応するのか、どのような点でテレワークが有用であるのか、ということについての整理は必要になっていくのかなと思えます。

それから、テレワークについては、これまで他の委員からのご議論で言及された点に加えて、テレワークと始業・終業時刻との関係について整理しておくことも必要だと考えます。恐らく現在の労働基準法等の下で、テレワークというのは特定の労働時間制度と結び付いているものではないと思えますので、テレワークであっても、原則的な労働時間制が適用されて、始業・終業の時刻も一般的な労働時間規制の場合と同じように特定されるというのが原則だと考えられる一方で、例えば労働基準法38条の2の事業場外労働のみなし労働時間制を適用することで、始終業時刻をもう少し柔軟な制度にするということも考えられるのではないかと思います。

これまでの両立支援策でも仕事と育児との両立に関するニーズとして、始業・終業時刻

を柔軟に調整するという事はかなり重視されているように思いますので、テレワークに関しても検討する場合には始業・終業時刻との関係などを、より具体的に整理して検討していくことが必要であろうと考えています。

以上の点とも関連しますが、大きな点の2番目として、今、検討しているのは育児との両立ですが、育児との両立に関して、どのようなニーズを考慮して具体的な施策を考えるのかという点についても、今後、更に整理、検討を深める必要があるのかと思います。

現在も、参考資料 2-1 で出ている研究会報告書では、資料の 15 ページ辺りに一定の整理がされていますが、もう少し具体的な制度を考えた記載に、例えば、今、出てきたような始業・終業時刻の柔軟化であるとか、あるいは突発的な何か育児に関して事態が生じたときに、労働からの解放を実現するニーズとか、あるいは、これも別の点で議論になっている所定労働時間の短縮ということについても、どのようなニーズがあるのかということなどを具体的に個別の制度ごとに検討して、実際にどのようなニーズがあるのかということと加えて、男女間の平等という観点からどうしていくのかとか、社会全体として少子化対策の必要があり、対応していく中で、育児に関して、企業主に対して措置義務、努力義務としてどのような範囲内での対応を求めていくのかというところにもつながっていくのだと思いますが、前提になるニーズの整理をできるだけ具体的に詳しくしていく必要があるのかと思います。

もう一点だけ手短かに述べたいと思いますが、資料 2 の (2) の①の 4 番の所の、3 歳以降の両立支援策を充実させた場合に、既存の努力義務との関係がどのようになるのかという点について、一言だけ述べさせていただきたいと思います。基本的には、措置義務で、最低限実現されるべきこと、やってほしいことを定めて、それを上回ることができるのであれば、それもできるだけやってほしいという形で努力義務という関係になってくるのだと思います。そうすると、措置義務の内容に関わる部分はありますが、例えば現状の幾つか選択肢がある中から、2 つを選択するというのを義務とするのであれば、3 つ以上をやるというのは望ましいことだと思いますので、努力義務をそのような形で整理するとか、あと、これは、ここの論点の趣旨とは少し違うのかもしれませんが、現状の努力義務には、例えば育児休業に相当するような制度を措置するといったものも入っていて、これはこれとして残るのかなというような気がしております。いずれにしても努力義務については、新しい措置義務の中身を考えた際に、それを上回るもので何か望ましいものがあるかどうかという観点から整理していくものであり、恐らく、そういうものはあるのではないかと考えられています。以上です。

○奥宮分科会長 布山委員、お願いいたします。

○布山委員 今日意見を述べて、次回に回答いただけるということなので、思っているところを述べさせていただきたいと思います。まず、先ほどからご意見の出ているテレワークの活用促進についてです。酒井委員、川田委員からもご発言ありました。同じ御趣旨だったような気がします。テレワークそのものを追加すること自体は全然反対するもの

ではありません。しかし、テレワークにどうしてもなじまない職種等があります。それをどのように考えるかという議論は当然必要と思っております。

それから、(2)の3歳以降小学校就学までの両立支援の拡充の関係です。先ほど井上委員が御確認をされたとおり、ローマ数字iの、もしも措置をする場合の選択肢として示されているa)始業時刻等の変更というのは、基本的①の○にあるように、短時間勤務や、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことへのニーズの対応という観点から、フレックス、始業・終業時刻の変更、いわゆる時差出勤はフルタイムを前提にしたものと理解すればよろしいのだろうと思っております。ですから、短時間勤務は別途、措置しているのだろうと理解しています。

e)の新たな休暇の付与、これは養育することを容易にするための休暇ということなので、いわゆる育児をしている方々ということ想定していると思います。先ほど総論のところでも申し上げたとおり、企業が既に行っている休暇制度等をいかすような形で、是非、議論をさせていただきたいと思っております。

iiiのニーズ把握のための措置を選択する場合の意見聴取については、先ほど労側委員のほうから組合との協議というご発言がありましたが、それのみではなく、例えば従業員全体のアンケートや、対象となる従業員のニーズ把握はいろいろな方法はあると思いますので、選べるような形にしていただければと思います。

(3)の子の看護休暇制度の見直しについては、取得事由の見直しの範囲については、子の行事参加の内容をどの程度のものに想定するのか、議論をさせていただきたいと思っております。

子の対象年齢の引上げについて、このペーパーでは小学校3年生とあり、労側委員からは小学校6年生までという御意見があったと思います。ここで少し考えなければいけないのは、この制度は男女労働者、つまり父親も母親も取れるのですが、実態として、母親ばかりが取っているのではないか。小学校6年生まで母親がいつもお休みするということにもなりかねないと考えると、年齢設定は慎重に考える必要があると思っております。また、先ほど1年間に5日では少ないのではないかという御意見も出たのですが、男女労働者とも取れるということを考えると、1労働者は5日であってもご夫婦で取れば10日です。男性もきちんと取っていただくよう促していくということが必要なのではないのでしょうか。

(4)の定期的な面談について、今一つ分からないので教えていただきたいのは、制度の利用中にキャリア等も変化することが想定されることから定期的に面談等を行うことについてどのように考えるか、とありますが、子の育児期の両立支援のための定期的面談というのは、制度を利用している方々に面談をするということなのでしょう。「特に」として、(2)で事業主が措置した制度を利用する場合における面談とあります。ここで示されている面談等は、制度を利用している方の面談なのでしょう。あるいはこれから利用する方の面談なのか分かりにくいので、具体的なイメージを教えていただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 それでは最後に何かございますか。江口委員、お願いいたします。

○江口委員 いくつかお話をさせていただきます。子どもの看護休暇についてなのですが、今日は子どものことがテーマですので、3歳なのか6歳なのか、3年生か6年生かというところに焦点が当たるのは、あっ、聞こえますか。

○奥宮分科会長 聞こえています。

○江口委員 焦点が当たるのは自然なことだとは思いますが、中学生や高校生も同じように考えてもいいのかなと少し思いました。3年生とか6年生で区切るのは、そこで線を引くというのは非常に合理的なところもあるかとは思いますが、最近の中学生や高校生は、私たちの世代よりも社会経験がありませんので、最近のネットの炎上騒ぎであるとか、闇バイトとか、精神的に少々もろいところもありますから、突発的なことに関しては家庭や地域、学校、そういった目が必要であることも多いかと思えます。ですので、少しそこを柔軟に手厚く捉えるような制度づくりというの、一考していただいてもいいのかなと思いました。

2点目は、看護というのは、別に子どもに限らず家族みんなに当てはまることではあると思います。介護でも同じようなことが起きますので、子どもの看護休暇というように別建てでつくってもよろしいかとは思いますが、家族の看護休暇のような形でまとめてしまうというの、制度のシンプルさというのでしょうか、分かりやすさという点では考えてもいいのかなと思いました。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。ほかに御意見がある方、御発言の希望はありませんね、ありますか。かなり時間が押してまいりましたが、本日はいろいろな御意見を頂きました。ほとんどが同意見で、御質問で、本当に御回答すべきというものは、ないという理解でよろしかったでしょうか。

○事務局 若干、確認しておくことがあります。

○奥宮分科会長 事務局で確認したいことがあればお願いいたします。

○牛島総務課長 非常に広範な御指摘、御示唆を頂いたと思います。今日は第1回の議論ということでございますので、事務局としては本日出た意見を踏まえて、2巡目の議論というところも考える必要があるのではと考えております。いずれにしても、いろいろな御意見を頂きましたので、一度、事務局のほうで御意見等を整理した上で、また2巡目のところで、どういう形で御用意できるか、分科会長とも御相談して、整理をしたいと考えております。

○奥宮分科会長 次回は、一応予定としては、資料2の2以降。

○牛島総務課長 そうですね、2から最後まで。

○奥宮分科会長 2から最後までを議論して、その後に、また1に戻り、2巡目があるという、そういう予定でよろしゅうございますか。重なる部分はあるかもしれませんが。

○牛島総務課長 分科会長とも御相談したいと思いますが、今日、育児の関係の1回目の

御議論をさせていただいたかと思えます。もう一回育児の関係ということで、子育て部分の御議論をいただきたいと。具体的には3ページの2.と3.と、4.は介護関係なので1回置いておいて、あと、仕事と育児の両立関係ということになりますと、5.の(2)といったようなところ、あとは6.ですが、こちらについては、次回の議論対象かなと思っておりますけれども、そこら辺りは、また整理して分科会長と御相談し、皆様方にも御説明できればと考えております。

○奥宮分科会長 分かりました。いずれにしろ、本日頂いた御意見を踏まえて、更にこの分科会の場で、引き続き御議論いただくことにしたいと思えます。

本日のところは、ここまでとさせていただきます。本日の議事は以上といたします。事務局からは何かございますか。

○牛島総務課長 本日は、いろいろと御審議いただきまして、貴重な御意見を頂きましてありがとうございました。また、少し時間が超過してしまいまして、申し訳ございませんでした。

次回の分科会の開催につきましては、追って御連絡をしたいと思います。また、本日の議事録につきましても、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしく願いいたします。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。長時間、ありがとうございました。