

第39回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和3年7月15日(木)
10:00～
場所 厚生労働省職業安定局第1会議室
開催形式 オンライン会議

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、小原委員、武石委員、藤村委員
労働者代表委員

井上委員、榎原委員、浦委員、山中委員
使用者代表委員

川岸委員、杉崎委員、布山委員、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）、田中総務課長、渡辺雇用機会均等課長、古瀬職業生活両立課長、前田雇用環境・均等企画官、安部職業生活両立課長補佐

- 議題：(1) 分科会長の選出、分科会長代理の指名並びに家内労働部会委員及び同一労働同一賃金部会委員の指名について
(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及び雇用保険法の一部を改正する法律の施行について（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の一部改正関係）

○前田雇用環境・均等企画官 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第 39 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。事務局の総務課企画官の前田と申します。どうぞよろしく願いいたします。オンライン参加の皆様、画面をオンにしていいただければと思います。

本年 4 月 27 日付けで委員改選がありました関係で、会長が決まるまでの間、事務局が議事を進行いたします。今回は、新型コロナウイルスの感染防止のため、オンライン会議での開催とさせていただきます。

はじめに、事務局からオンライン参加における操作方法について御説明いたします。本日の分科会につきましては、原則としてカメラはオン、マイクはミュートとしてください。御発言がある場合には、チャット機能でお知らせいただき、分科会長又は事務局から指名されましたら、マイクをオンにしていいただいた上で、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ら、マイクをミュートに戻していただきますようお願いいたします。分科会の進行中、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を頂くか、あるいは事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますようお願い申し上げます。

議事に入ります前に、新任の委員を御紹介させていただきます。お手元に配布しております資料 1-1「労働政策審議会雇用環境・均等分科会委員名簿」を御覧ください。前回の分科会開催後に委員の交代があり、新たに委員となられている方がおられますので御紹介いたします。まず、公益委員です。大阪大学大学院国際公共政策研究科教授の小原美紀委員です。本日は遅れて御参加されるということですので、後ほど御挨拶いただきます。次に、法政大学大学院イノベーション・マネジメント研究科教授の藤村博之委員です。一言、御挨拶をお願いいたします。

○藤村委員 皆さん、おはようございます。法政大学の藤村と申します。専門は人事労務管理です。是非よろしく願いいたします。

○前田雇用環境・均等企画官 次に、労働者代表委員です。情報産業労働組合連合会中央執行委員の浦早苗委員です。御挨拶をお願いいたします。

○浦委員 情報労連の浦と申します。よろしく願いいたします。

○前田雇用環境・均等企画官 使用者代表委員です。一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部統括主幹の布山祐子委員です。御挨拶をお願いいたします。

○布山委員 おはようございます。経団連の布山です。以前にも委員をやっていたことがあるのですが、再び委員に就任することになりました。どうぞよろしく願いいたします。

○前田雇用環境・均等企画官 新任の委員の皆様方は以上でございます。本日は、尾下委員から御欠席の御連絡を頂いております。山崎委員につきましては、通信の関係で少し遅れて御参加されると承っております。

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。

また、事務局に人事異動がありましたので御挨拶を申し上げます。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 7月1日付けで職業生活両立課長を拝命いたしました古瀬と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○前田雇用環境・均等企画官 最初の議題に入ります。議題1の「分科会長の選出、分科会長代理の指名並びに家内労働部会委員及び同一労働同一賃金部会の指名について」です。資料をお配りしております。

事務局から、まず雇用環境・均等分科会会長の選任について御報告を申し上げます。分科会長につきましては、労働政策審議会令第6条第4項により、労働政策審議会の本審に所属する公益委員の中から本審に属する委員により選出されることになっております。事前に、奥宮委員が選出されておりますので御報告を申し上げます。以降の議事進行は奥宮分科会長をお願いいたします。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 おはようございます。雇用環境・均等分科会長を仰せつかりました奥宮でございます。引き続き、どうぞよろしくようお願い申し上げます。

次に、分科会長代理の指名ですが、労働政策審議会令第6条第6項により、分科会長代理は分科会長が指名することになっておりますので、私から指名させていただきます。藤村委員をお願いいたしたいと思っております。また、当分科会の下に設置されている「家内労働部会」及び「同一労働同一賃金部会」の委員につきましては、労働政策審議会令第7条第2項において、分科会長が指名することになっております。お手元に配布しております資料1-2及び1-3の名簿のとおり、事前に指名させていただいておりますことを御報告いたします。

それでは、議題2に入ります。議題2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雇用保険法の一部を改正する法律の施行について(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の一部改正関係)」についてです。こちらについて、事務局より説明をお願いいたします。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 職業生活両立課長の古瀬です。私から、資料2-1から2-6に沿って御説明させていただきます。

まず、資料2-1です。育児・介護休業法及び雇用保険法の一部を改正する法律(育児・介護休業法関係)の経過について1枚にまとめています。本年1月18日に男性の育児休業取得促進策等について労働政策審議会より建議を頂きまして、1月27日に法案要綱について厚生労働大臣より諮問、2月5日に審議会より答申を頂きました。その後、2月26日に法案を国会に提出いたしまして、4月より法案審議が行われ、4月16日に参議院本会議にて可決、6月3日に衆議院本会議にて可決、成立をいたしまして、6月9日に令和3年法律第58号として公布をされたところでございます。御報告をさせていただきます。

そして、資料2-2から2-6におきまして、今般の育児・介護休業法の改正を踏まえた政省令・指針の改正事項の案について御説明をさせていただきます。

まず、資料 2-2 です。こちらは政令事項ですが、政令事項は施行期日の関係についてです。全体の施行の予定ですが、3 段階の段階的な施行を予定しており、まず 1 段階目として周知・意向確認や環境整備の措置義務、有期雇用労働者に関しては令和 4 年 4 月 1 日からの施行としております。そして、2 段階目の出生時育児休業制度の創設や育児休業の分割取得につきまして、ここにありまして、公布の日から起算して 1 年 6 月を超えない範囲内において政令で定める日から施行するとされており、これを令和 4 年 10 月 1 日としてはどうかとしています。また、3 段階目として、取得率の公表につきましては、令和 5 年の 4 月からの施行を予定しております。3 段階目の詳細につきましては、後日お話ししたいと思っております。本日は 2 段階目までの改正の内容について御説明させていただければと思います。

次に、資料 2-3 です。令和 4 年 4 月 1 日施行分の省令事項です。まず、1 ですが、妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認のための措置に関する事項として、個別の制度周知の内容については、下の点線の枠にお示ししている建議や附帯決議を踏まえ、①から④にあります制度、申出先、給付に関する事、社会保険料の取扱いの 4 点としております。

次に 2 ページの(2)です。個別の制度周知・意向確認の方法についてですが、建議を踏まえ、面談と書面、また現行の育児休業の申出方法にもあります労働者が希望する場合のファクシミリ、電子メールに加え、今回は「電子メール等」というようにさせていただいておりますが、近年の通信手段の多様化を踏まえまして、労働基準法における労働条件明示と同様に、労働者が希望した場合には、Web メール、SNS による方法も可能としております。

3 ページです。労働者又はその配偶者の妊娠、出産に準ずるものとして省令で定めるものですが、下の参考の 2 つ目の黒ポツ、現行の育児休業の取得の対象となる子の範囲を踏まえまして、それぞれの意思決定の段階が妊娠に相当するという趣旨で、例えば「特別養子縁組の監護期間にある子を養育していること」に加えて、「養育する意思を明示したこと」等といたしまして、これらのことを申し出たときには、事業主が個別周知・意向確認を行うものとしております。

4 ページです。育児休業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に関する措置として、研修の実施、相談体制の整備、このほかにその他省令で定められているものにつきまして、建議を踏まえて、「雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供」、2 として「雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知」としてしております。この中から、いずれかを選択いただくとしております。その他、所要の規定の整備を行うこととしております。

次に、資料 2-4 です。令和 4 年 10 月施行分の主な省令事項についてです。まず、1 番目ですが、申出事項につきましては、①から⑦まで書いてありますが、育児休業申出における申出事項と基本は同一の規定としております。また、申出方法については書面、ファク

シミリ、電子メール等としています。

3 ページです。2 番目として、出生時育児休業の申出期限についてです。労使協定で定めることにより、この申出期限について原則 2 週間前までとなっているものを、1 か月前までとしてよいということとする職場環境の整備等の措置についてです。建議に沿った内容にしまして、①ですが、1 か月前までに申出が円滑に行われるようにするための環境整備の措置として、ポツが 5 つありますが、研修の実施や相談体制の整備等の中から措置義務を上回るものとして、1 つは義務ですので、複数の措置を講ずること、これが①です。

また、②として育児休業の取得に関する定量的な目標を設定し、育児休業の取得促進に関する方針を周知をすること。そして、③が育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うことというようにしています。

4 ページです。3 番目の休業中の就業についてです。建議を踏まえ、(1)申出の事項としては、就業可能日と就業可能日における就業可能な時間帯、その他の労働条件としています。その他の労働条件としては、テレワークなど勤務場所に関することが含まれております。(2)申出方法は割愛しまして、(3)の休業中の就業についてです。①として就業の日数の面で、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下としています。また、②として労働時間を見て、この期間中の所定労働時間の半分以下としています。さらに、③として、出生時育児休業期間の最初の日又は最後の日については、丸々就業することは認められないとしています。

次に(4)です。休業中の就業について行った同意について、休業開始前は任意のタイミングで撤回ができますけれども、休業開始後の撤回については、配偶者の疾病などの特別な事情が必要となり、その事情について①から④まで、これは現行の育児休業の撤回後、再度の申出が可能となる事由に鑑みて①から④までとしています。

次に 5 ページです。(5)ですが、休業中の就業に関する不利益取扱いの禁止について定めるものです。①として休業中に就業を希望する申出をしなかった、②申出が事業主の意に反する内容であった、③就業可能日の変更等を定めております。

7 ページ、4 番目です。労使協定の締結により、出生時育児休業の対象から除外することが可能な労働者についてです。①は現行の育児休業と同様の考え方でして、休業可能期間内に雇用関係が終了することが明らかな労働者としているものです。また、②は現行の育児休業と同一の規定でして、週の所定労働日数が 2 日以下の労働者としております。

8 ページです。5 つ目、出生時育児休業の開始予定日の前倒しと終了予定日の後ろ倒しについてですが、前倒しにつきましては現行の育児休業と同様に、1 回に限り、予定日前に子が生まれたことを事由として、1 週間前までに変更の申出をすることとしております。また、後ろ倒しにつきましては、1 回に限り、育児休業では 1 か月前までとしておりますところ、期間が短いことに鑑みて、2 週間前までの変更の申出をすることとしてお

ります。

9 ページ、6 つ目です。現行、1 歳までの育児休業につきましては、育児休業を取って、第 2 子以降のお子さんの産休によって、上のお子さんの育児休業が終了したけれども、第 2 子以降のお子さんが死産となった場合に育児休業が再取得できるという規定がありますが、この同じ措置を 1 歳以降の育児休業についても行うというものです。その他、所要の改正を行うこととしております。

次に資料 2-5 です。4 月 1 日施行分の主な指針事項になります。まず、1 ページです。妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認のための措置に関しまして、建議を踏まえ、1 つ目として取得を控えさせるような形での周知及び意向確認の措置は、法第 21 条第 1 項の措置の実施とは認められないというのが 1 点目でして、2 点目は労働者の意向を確認するための措置については、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としたものです。

また、2 ページにまいりまして、これも建議、附帯決議を踏まえて、1 つ目として環境整備の措置を講ずるに当たり、短期はもとより 1 か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が希望どおりの期間の休業を申出し取得できるよう配慮することとしております。また、2 つ目として、こ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ということを書いてあります。また、所要の規定整備を行うこととしております。

資料 2-6 です。指針事項の令和 4 年 10 月施行分、出生時育児休業の主な改正事項になります。まず 1 点目ですが、個別周知・意向確認の措置に関しまして、これも附帯決議を踏まえて、休業中の就業の仕組みについて知らせる際には、育児休業給付及びこの期間中の社会保険料免除について、休業中の就業日数によっては、その要件を満たさなくなる可能性があるということについても併せて説明するよう留意することとしています。また、2 点目として、出生時育児休業を含む育児休業の申出について、建議及び附帯決議を踏まえて、事業主、労働者双方ということになりますが、事業主においては休業の申出期限にかかわらず、労働者による申出が円滑に行われるようにするための雇用環境整備を行い、労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ等のために、意向に応じて早目に申し出ることが効果的であるという意識を持つことが重要だということに留意することとしています。

2 ページ目です。3 点目として、出生時育児休業期間中の就業について、附帯決議を踏まえて、育児休業中は就業しないことが原則であり、この出生時育児休業期間中の就業については、労働者に対して一方的に事業主から就業可能日等の申出を求めることや、労働者の意に反するような取扱いはなされてはならないものであることとしております。また、法改正に伴う所要の規定整備を行うこととしております。

資料は以上ですが、参考資料としてお付けしているのが、法律の概要、参議院、衆議院における附帯決議、参考資料 4 が建議、参考資料 5 が育児介護休業法の今後施行されます

改正後の条文の抜粋、参考資料 6 が指針の抜粋です。事務局からの説明は以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、まず資料 2-1 から 2-3 について、皆様から御意見や御質問がありましたらお願いいたします。榎原委員、お願いします。

○榎原委員 航空連合の榎原です。私からは 1 点、資料 2-3 の 1 ページにある、事業主が労働者に対して行う個別の制度周知の内容について質問があります。①に育児休業に関する制度とありますが、出生時育児休業とか育児休業の分割取得に関わる施行日は、来年 10 月 1 日が予定をされています。例えば、それ以前に労働者からの申出があった場合に、出産予定日が 10 月 1 日以降の場合は、この新しい出生時育児休業制度もそのタイミングで周知をされて然るべきではないかと考えています。その点について配慮が必要であると考えますので、検討をお願いしたいと思っています。

それに関連してですが、来年 9 月末までの出産の場合で、10 月以降の出生時育児休業を取得したいという労働者がいた場合に、一度通常の育児休業を取得して、10 月をまたいで出生時育児休業を取得し直すことになるのかどうかという、この点をお伺いしたいと思います。その場合の取得回数のカウントがどうなるのか、念のため確認させていただきたいと思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 本日は、先に委員の皆様からの御質問、御意見をまとめてお伺いいたします。その上で、後ほど事務局から必要に応じて御説明を申し上げます。それでは、杉崎委員、お願いします。

○杉崎委員 日本商工会議所の杉崎です。今回の法改正は、仕事と育児を両立できる社会の実現はもとより、女性の活躍推進、雇用継続に向けて非常に重要であり、円滑に施行されることが大事であると認識しています。その上で意見を申し上げたいと思います。

まず、資料 2-2 の施行期日についてですが、建議では、新制度の創設や育児休業の分割取得等、企業において準備が必要なものについては、十分な準備期間を設けることが適当であるとされているところ、今回、令和 4 年 10 月 1 日という案が示されましたが、適当なのではないかと考えています。

一方で、新制度を含め、制度内容そのものや要件が多少複雑なところがあるかと思えますし、また、事業主にとって新たに義務付けられる内容も含まれておりますので、施行期日を含めて、労使双方が正しく制度を理解し、有効に機能するように、是非分かりやすく活用しやすいパンフレットを作ってください、中小企業を含めて幅広い周知をお願いしたいと思います。

次に、資料 2-3 の主な省令についてですが、資料の 2 ページに記載の、事業主が労働者に対して行う個別の制度周知・意向確認の方向についてです。①として、面談による方法とありますが、これはコロナ禍によるテレワークの普及・定着などを踏まえて、オンラインでも可能であるという旨を明確にさせていただき、幅広く周知していく必要があると思います。また、②の書面を交付する方法についてですが、こちらも急速にペーパーレス化が進んでおりますので、こういったペーパーレス化の浸透を踏まえた運用を可能にしていく

ことが大事ではないかと思えます。

制度周知・意向確認の方法については、テレワークやペーパーレス化など時代の変化や、仕事のやり方の変化に合わせて運用を見直していく必要があるかと思えますので、よろしくお願いたします。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 次に、井上委員、お願いします。

○井上委員 連合の井上です。私からは2点あります。まず、資料2-3の2ページです。

(2)として個別の周知がありますが、③にファクシミリ、④に電子メール等とあります。これは、ほかのいろいろな所にも出てくるのですが、ここの事業主の労働者への制度の周知や意向確認が、労働者が希望する場合に限るとはあるのですが、こういうものを活用することによって、逆に面談以外の方法ばかりに流れてしまうのではないかという懸念を持っております。というのも、上司や職場の仲間からも理解が得られるのは面談による方法が最も効果的だと思いますし、本人も安心すると思えます。男性が育児休業を取得することとは、男性の家庭や地域への参加や参画がワーク・ライフ・バランスの実現にもつながりますし、また、復帰したときの仕事への意欲にもつながると考えます。ですので、今回の改正が形式だけのものとならないように、きめ細かな対応や情報提供をお願いしたいと思えます。

それから、資料2-3の4ページ、育児休業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に関する措置に関して、雇用環境の整備として記載がされている「育児休業に関する相談体制の整備」についてなのですが、現段階で、事務局におかれてはどのようなものを想定されていますでしょうか。こう申しますのも、6月に連合はハラスメントに関する調査を実施しました。その調査では、措置業務である相談窓口でさえ十分に設置されていないことが明らかになりました。まして、選択肢の1つである相談体制をどう整備させるかは重要なポイントでありますので、その点についての考え方を伺いたいと思えます。

また、②にある方針の周知について、念のため確認をさせていただきたいのですが、制度と方針をセットで周知するという理解でよいのか。取得させると方針だけ示して、何もしないことは問題だと思いますので、これはセットであることを強調すべきだと考えます。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、ただいまの委員の皆様の御発言について、事務局から御説明をお願いします。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 両立課長の古瀬です。まず、御質問、御意見どうもありがとうございます。榎原委員から頂いております1点目の御意見ですが、出産予定日が10月1日以降のときの周知を前倒しでということは検討していきたいと思えます。

杉崎委員から頂きました御意見について、今回の制度は要件等が複雑なので正しく理解していただけるように、分かりやすいパンフレット、リーフレットを工夫し、幅広く周知

をしていきたいと思っております。また、面談、オンライン等の方法について、いろいろな時代の変化なども踏まえて、不断に検討していくことは重要かと思っております。

井上委員から御質問いただきました相談体制のことですが、既存のいろいろな相談体制と同じ方で併任ということも認めてはいきたいと思っております。また、もう1点御質問いただきました方針の周知と育児休業の制度の周知はセットであろうと考えております。その旨周知していきたいと思えます。

○安部雇用環境・均等局職業生活両立課長補佐 続けて、職業生活両立課長補佐をしております安部と申します。榎原委員から頂きました御質問、子供が10月1日より前に出生した場合に、施行日前の育児休業とその後の出生時育児休業の関係はどうなるのかということについてお答えさせていただきます。

まず、例えば10月1日より数週間前に子供が生まれたときには、その時点では出生時育休は施行されていませんので、通常の育休として取得いただくこととなります。その上で、施行日をまたいだ後、出生時育休として取得可能ですが、このときにその後の通常の育児休業の分割回数との兼ね合いもありますので、施行日より前に取った通常の育児休業を出生時育児休業とみなして、出生時育児休業の28日の日数がまだ残っていれば、出生時育児休業として取得ができるということとなります。その上で、まだ出生時育休しか取っていませんので、その後は通常の育休が2回分割で取れるようにするという形で、法律の経過措置で措置をしております。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 委員の皆様、よろしいでしょうか。追加で御意見、御質問はありますか。山中委員、お願いします。

○山中委員 電機連合の山中です。資料2-3の4ページの育児休業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、措置についてです。研修関係になるのですが、今回、こちらの出生時育児休業については、現場の意見としては、そもそも分かりづらいという声が多く上がっています。申出が円滑に行われるためには、育児休業に関する個別の制度周知に加えて、雇用する労働者に対する育児休業に関わる研修の実施が非常に重要だと思っています。そのためにも、研修についてはオンデマンドやeラーニングを活用し、法施行までに、少なくとも全管理者が研修を受けられる状態であること、また、実際に受けている状態が望ましいと考えています。

例えば、厚生労働省で法や指針等に関する動画を作成いただき、それに事業主が改正事項に沿った社内規定を追加して説明するといったような企業の負担感を考慮した取組の方法も考えられるかと思えます。研修の内容や方法、対象者について、事務局としてどのように想定されているのか、また、研修の実効性を高める上での考え方について、確認をさせていただきたいと思えます。よろしくお願ひいたします。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいまの質問について、事務局からお願いします。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 研修についてですが、研修は少なくとも管理職の方については、なるべく早く研修を受けていただくことが大事だと考えております。

○安部雇用環境・均等局職業生活両立課長補佐 補足させていただきます。今、御意見いただいた中で、研修の実効性を高めるために、社内で使えるような、社内規定を足せば使えるような形の素材の提供をということでしたが、これについても施行までにしっかり準備して対応したいと考えております。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、杉崎委員、お願いします。

○杉崎委員 ただいまの山中委員の御指摘は、非常に重要な御意見だと思います。企業が研修を実施する際にも、分かりやすい、活用しやすいコンテンツを御用意いただくことが非常に重要です。例えば、ハラスメント関係ですと、厚生労働省が「あかるい職場応援団」というホームページを作られていて、そこにはeラーニングとか、いろいろな動画、これもたくさんの種類が載っています。また、研修にそのまま使えるような非常に充実したパワーポイントの資料も掲載されています。

私もハラスメント防止法を解説する際に、企業の関係者の方に、こういった素材がたくさんあるので使ってほしいということをお申し上げますと、皆さんも非常に興味、関心を寄せていただいて、これはなかなかいいのではないかという反応が返ってきています。特に、中小企業の皆さんにとっては、こういったコンテンツが、研修の実施や、社内に周知する上で非常に重要になりますので、是非、厚生労働省には分かりやすいコンテンツの提供を実施していただきたいと思っております。以上です。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 御意見ありがとうございます。御指摘のとおりでして、現在でもイクメンプロジェクトのサイトの中にも動画は幾つかありますが、更に拡充してまいりたいと考えております。どうぞよろしくをお願いします。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ほかに御発言はありませんか。ないようでしたら、先へまいります。続いて、資料2-4から2-6について、御意見や御質問がありましたらお願いします。浦委員、お願いします。

○浦委員 私から1点あります。まず、資料2-4の4ページ、3の休業中の就業についてという項目に関してですが、まず、休業中の就業については、2や4と同様、労使協定の締結が大前提となるかと思っておりますが、その前提で1つ質問があります。労使協定の締結に関して、今後盛り込むべき項目や協定の例などを示す御予定はおありでしょうかということについて確認をさせていただきたいと思っております。

また、この休業中の就業についての項目の(4)特別な事情に該当するものということで、これについては、配偶者や出生時育児休業申出に関わる子の事情とお見受けしますが、例えば当該の子の御兄弟であったりというのが体調を崩した結果、配偶者が病院に連れていかなければならないというような状況の場合においても、休業中の就業の同意は撤回できるのかということをお伺いしたいと思っております。現実的にそうした場合、就業はできないと思っておりますので、その場合の対処の方法について考え方を伺いしたいと思っております。

もう1点あります。資料2-6の1ページですが、2の出生時育児休業申出及び育児休業申出についてでして、こちらは参考に記載されている建議の中には書いてないのですが、

実際、建議に記載された内容として、新制度については、分割取得する場合は初めにまとめて申し出ることが適当であるという記載がありますが、その旨こちらに追記する必要はありませんでしょうか。私からは以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ありがとうございます。また、先に委員の皆様の御発言をまとめて伺います。それでは、杉崎委員、お願いします。

○杉崎委員 ありがとうございます。資料2-4の4ページに記載の休業中の就業についてです。休業したい労働者が意に反して就業させられることがないように、労使協定の締結や個別の同意、労働者側からの条件の申出など、様々な手続や要件を求めています。この点については、労働者の意に反して働かされることを防ぐとともに、男性の育児休業取得のハードルを下げ、育児休業を取得しやすくなる効果も見込めるという点、さらに中小企業における事業の継続性を担保していくという点からも評価をしたいと思っております。休業中の就労については、各企業において適正に運用しているということが非常に大事になりますので、こちらパンフレット等により丁寧に周知していただきたいと考えております。

次に、資料2-6の1ページ目に記載の「労働者の側においても、業務の円滑な引き継ぎ等のためには、労働者の意向に応じて早めに申し出ることが効果的である」という点についてです。この点について、中小企業では、再び深刻な人手不足の傾向が戻りつつあります。また、東京都が昨年9月に実施した調査で、男性の育児休業取得に当たっての課題は、事業所調査、従業員調査ともに、代替要員の確保が困難というのが6割挙げられておりまして、トップとなっております。一連の今回の制度が有効に機能するためにも、早めに申し出ることの重要性を周知していただくことが重要なのではないかと思います。

また、この点に関連して取りまとめられた建議にも記載されておりますとおり、特に中小企業においては、育児休業取得に伴う代替要員の確保などの負担が大きいということから、代替要員の確保ですとか、業務体制の整備に関する支援、さらにはノウハウが十分ではない中小企業からの相談対応、好事例の周知など、中小企業への支援策を早期に提示していただいて、具現化していただきたいと思っております。今回の法案の成立を受けまして、人手不足に悩んでいる中小企業の皆さんから、制度自体は非常に有効なのだけれども、現場での実行がなかなか困難な面があるというような生の声が届いておりますので、是非とも支援策についてもお願いしたいと思っております。以上でございます。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ほかにも委員の皆様から御発言希望を頂いておりますが、ここで小原委員が参加されましたので、新任の委員として御挨拶を頂きたいと思っております。小原委員、カメラをオンにした上で御挨拶いただけますか。

○小原委員 大阪大学の小原と申します。すみません、今日、1時間目が授業でして、授業の後に遅れての参加となりました。申し訳ございません。労働経済学が専門です。どうぞよろしくお願いたします。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ありがとうございます。よろしくお願いたします。それで

は先に、浦委員と杉崎委員の御発言について、ここで一旦区切って、事務局から御説明させていただきます。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 それでは、後半に御意見、御質問を頂きました点につきまして、御回答させていただきます。まず、浦委員から御質問を頂きました労使協定、休業中の就業に関する労使協定の例などということですが、現状は特段予定はしておりませんでした。御要望がありましたら検討してまいりたいと思います。

2点目として、休業中の就業の同意の撤回の要件のところですが、現行の育休の撤回後の再度の申出の可能になる事由のところを踏まえておまして、ほかのお子さんの体調不良等が含まれていないという部分については、ここは現行並びということになっております。ただ、休業開始前まででしたら、事由問わずの撤回は可能ということになりますし、この事由に当たらないときにどうするかというのは、また個別に労使で調整いただく部分かと思っております。

それから、杉崎委員から御指摘いただきました休業中の就業に関するきめ細かい周知、パンフ、リーフなどにつきまして、これも充実させて対応したいと思っております。また、早めに申し出ることの重要性についても、併せて周知を取り組んでまいりたいと考えております。そして、中小企業への取組支援やノウハウの提示など、取り組んでいただく中小企業の方々への支援策、これもきちんと検討して充実させていきたいと考えております。

○安部雇用環境・均等局職業生活両立課長補佐 1点補足させていただきます。浦委員から資料2-6の出生時育児休業及び育児休業申出について、出生時育児休業は分割する場合にまとめて申し出ることになっていることとの関係ということについて御質問を頂いておりました。この点、御指摘のとおり、制度上まとめて申し出ることになっておりますので、今後、施行に向けて通達や周知資料ですとか、そういったところでしっかり分かるように示していきたいと考えております。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、御発言を続けていただきます。榎原委員、お願いいたします。

○榎原委員 航空連合の榎原です。私からは、資料2-4の4ページ、3の休業中の就業について意見を2点述べさせていただきます。まず、1点目は、(4)の特別な事情の②についてです。こちらは、先ほどの浦委員の発言にもあったとおり、休業中の同意の撤回について意見させていただきます。②には、「その他それらに準ずる心身の状況」とありますが、この審議会の昨年12月24日の第35回でも井上委員から発言があったとおり、そもそも産後は体調が不安定であることから、体調が不安定であることの原因が就業中の同意の撤回として幅広く認められるべきであると考えていますので、その旨を明記すべきではないかと思っております。

2点目は、同じく3の休業中の就業についての(5)ですので、5ページになるのですが、④の「休業中の就業に係る事業主からの提示に対して同意をしなかったこと」についてです。こちらは、もともと記載のとおり、休業中の就業についてはそもそも無理やり同意を

させてはならないわけでありまして、こういった行為はハラスメントに当たるというように理解しておりますが、それでよろしいでしょうかという確認です。こういった事例は、ハラスメントの温床となる可能性が高いと思いますので、内容を十分に周知徹底すべきではないかと考えています。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 次に、中澤委員、お願いいたします。

○中澤委員 中澤でございます。1点だけ質問をさせていただきたいと思います。資料2-4の8ページの5です。出生時育児休業開始予定日の前倒し及び後ろ倒しについてということですが、前倒しにつきましては、①で書かれておりますとおり、その事由として限定列挙のような形のもので書かれております。これに対しまして、後ろ倒しについては、「事由を問わず」と書かれております。その下の参考には、いわゆる時間的な、2週間とか1週間とか、そういう変更の申出のことについては書かれていますが、②の「事由を問わず」とした背景について伺えたらと思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 続きまして、井上委員、お願いいたします。

○井上委員 たくさんあるので、まず2-4の所で2点発言させていただきます。資料2-4の3ページの2、「出生時育児休業の申出期限について」の所です。こちらですが、職場環境の整備等の措置として、③で「育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うこと」とあります。一方、このページの囲みの建議の中ですが、そこには「具体的な取得意向の個別の把握まで行うこと」という記載になっています。③の把握するための取組を行うことというのは、結果的に把握できなかった場合も許容しているということなのだと思いますが、こちらは形だけにならないように取組を促すべきであると思いますので、今後の対応をお願いしたいと思います。

2点目は、同じ2-4の4ページの3、休業中の就業についての(3)の①に、「ただし、1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とすること」とあります。例えばですが、出生時育児休業期間の所定労働日数が5日の場合、休業中の就業が2日+1日未満で、実質3日が認められることになるのかどうか。こうなると、建議及び法律に反すると思いますので、こちらを念のため、確認をさせていただきたいと思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 次に、山中委員、お願いいたします。

○山中委員 私からは2点考え方をお伺いしたいと思っています。まず1点目は、資料2-4の4ページ、3の休業中の就業についての(3)の③の箇所になります。出生時育児休業開始予定日又は休業終了予定日でも、当該日の所定労働時間数に満たなければ就業できるということになっていると思います。そうしますと、例えば職場では、今日は育休初日ですとか、あるいは今日は育休最終日ですと言いながら職場で仕事をされているというような状況が出てくるかと思っています。それでも、育児休業の始期・終期とカウントされるわけで、先ほど丸々就業することは考えられないというような事務局からの御発言がありましたけれども、当該日の所定労働時間数に満たない就業であっても、現場では、率直に違和感が

あるという感じがあります。こちらの考え方について、再度お聞かせいただければと思います。

もう 1 点については、資料 2-5 の 1 ページになります。1 の妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認のための措置の事項です。こちらについては、取得を控えさせるような形での周知及び意向確認の措置の実施については、育介法の第 21 条第 1 項の措置の実施とは認められないということになるかと思えます。こちらは、事業主の義務化に対しては実施をしていない、認められないということになると思えますけれども、一方で、このような行為自体、周知及び意向確認の段階で、本人に取得を控えさせるような行為ということについても、ハラスメントに当たるとのことかと思っておりますけれども、こちらの理解でよいかどうか確認をさせていただきたいと思えます。私からは以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、ここで事務局からまとめて御説明をお願いします。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 では、事務局から御説明をさせていただきます。順番は前後して恐縮ですが、まず、中澤委員から、出生時育児休業の前倒し、後ろ倒しの関係で、後ろ倒しのほうは事由を問わないところの考え方という御質問を頂きました。ここにつきましては、後ろ倒しというのは、もともとの取れる期間を少し前倒しで切っていたものを、前倒しをやめるということですので、もともとその権利として与えられているものを前倒しをやめて取るということにもなりますので、そういう意味で、事由を問わないとしております。

井上委員から、2 点目の御質問を頂きました 5 日の場合ということで、すみません、ちょっと聞き取れなかった部分もありまして、休業中の就業の日数の端数の切り捨てる御質問だったかと思いますが、その考え方ということでよろしかったでしょうか。

○井上委員 はい、それでお願いします。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 出生時育児休業中の所定労働日が 5 日の場合の上限の考え方ですけれども、半分で 2.5 になりますが、余りの 0.5 は切り捨てて、上限が 2 日ということになります。

山中委員からの御質問で、休業中の就業の初日又は最終日の取扱いの御質問だったかと思えます。まず、全体としまして、日数と労働時間数で上限をかけているということで、その上で、初日と最終日につきましては、本来の休業期間の前後に休業中の就業を追加して、休業期間中の日数だけ延ばすということを防ぐために、このような形にしております。一方で、仮に初日とか最終日の就業を全く認めないということになりますと、例えばですが、出生時育児休業を 28 日、4 週間取得したいけれども、初日の月曜の朝だけ会合は出たいというときに、出生時育児休業は火曜日からしか取れないということにもなってくるのかと思えます。そういったことも踏まえまして、総合的に考えましてこのような案にしているところです。

○安部雇用環境・均等局職業生活両立課長補佐 榎原委員から御質問を頂きました2点についてお答えさせていただきます。まず、休業中の就業の休業開始予定日以後の同意の撤回について、②の配偶者の心身の不調などの場合についてですが、こちらは、事由としては、育児休業の申出の撤回をした後に、再度申出を可能とする場合の事情を踏まえていると御説明を申し上げましたが、この休業中の就業の同意の撤回のほうは、②に記載しておりますように、「その他これらに準ずる心身の状況により」ということを加えております。この趣旨は、おっしゃるように、そういう心身の障害等の状態がしっかり固定というようなことでなくともという趣旨でこのようにしておりますので、この規定の趣旨はしっかり周知させていただきたいと考えております。

もう1点、休業中の就業について、労働者に対して強要するような場合はハラスメントに当たるかということで御意見を頂きました。この点、休業中の就業の制度の仕組みからして、労働者本人の意思で就業可能日を申し出るところから始まるものですので、そのような形ではない形で休業中に就業させたということになりますと、そもそも法違反ということになります。この点も、しっかり周知していきたいと考えております。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいまの事務局の説明について、更に御質問、御発言はありますか。浦委員、お願いいたします。

○浦委員 私から発言させていただいた内容についての御回答を伺いまして、先ほどの資料2-4の4ページの3の休業中の就業についての協約が、要望があれば例示をとということだったのですけれども、そこについては要望させていただきたいと思えます。この建議が参考で記載されているので、労使協定を締結するということが前提であるということは今は読み取れますが、これがなかったときに、そういったことが全く情報としてはなく、希望すればできるように読み取れてしまうかなと思っておりまして、せめて協約の例示等は必要なのではないかというように思っておりますので、よろしくお願いいたします。

その上で、特別な事情というところに関して、先ほど、特別な事情に該当しない場合は、当該の労使で個別に調整になるのであろうというような回答であると認識しております。そうであるならば、そういったことをきちんと協定に盛り込んでいくであるとか、そもそも就業よりも休業というものを優先するのだというような考え方を労使で確認することが理解されるよう、丁寧な対応が必要なのではないかと思います。以上です。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 御意見ありがとうございます。承知いたしました。承りました。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ほかに御発言はありませんか。井上委員、どうぞ。

○井上委員 先ほどの事務局の答弁で、端数を切り捨てるという御説明がありました。この端数切捨てが、就業日数の合計にかかるのか、所定労働日数の半分にかかるのかが分かりにくいと思えます。ですので、これは誤解を招かないような表現にするとか、あるいは今後の周知のところで、分かりやすくしていただければと思います。以上です。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 承知しました。ありがとうございます。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、山中委員にお願いいたします。

○山中委員 先ほど、私から確認をさせていただきました周知や意向確認の措置の実施の際に、取得を控えさせるような形での対応については、ハラスメントに当たるのかどうかというのを確認をさせていただきました。回答を頂いていたら申し訳ないのですが、回答は榎原委員からの休業中の就業のところでの回答だったかと思っておりますので、私のところの回答について再度頂ければと思います。よろしくお願いいたします。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 事務局、お願いします。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 失礼いたしました。事務局、雇用機会均等課長の渡辺でございます。山中委員の御質問についてお答えしたいと思います。山中委員の御質問は、資料2-5の個別周知・意向確認の措置に関する事項について、利用を控えさせるということについての取扱いということでございます。今回の出生時育児休業についても、同じ育児・介護休業法の育児休業の中での措置ということになります。育児・介護休業の中の1つである出生時育児制度の利用を控えさせるような、その利用に関する言動で就業環境が害されるということについては、育児・介護休業法に基づくハラスメントに該当する、こういう解釈になるということで、そこはしっかり分かるような形での周知も考えたいと思っております。

榎原委員の御質問については、別途、事務局からありましたとおり、不利益取扱いをしたこと自体は法違反ということで、例えば不利益取扱いを示唆するような、そういう嫌がらせとか、そういった場合にはハラスメントに該当するというような、こうした解釈になるということだと思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 よろしいでしょうか。ほかに御発言はありませんか。井上委員、お願いいたします。

○井上委員 2-5と2-6で、1点ずつ質問させていただきます。まず、2-5の2ページの2の育児休業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に関する措置に関する事項についての部分ですが、ここに「労働者が希望するとおりの期間の休業を申出し取得できるようにすることに配慮すること」とあります。この間、この件などについては審議会でも発言をさせていただいていますが、何より労働者が安心して希望する日数を取得する、できるということが重要であって、その権利が認められているのだというメッセージを前面に打ち出すべきではないかと思っています。現段階で、事務局で何か具体的なお考えがあれば、お聞かせいただければと思います。

2点目は、2-6の2ページ、3の出生時育児休業期間中の就業についてですが、こちらに「出生時育児休業期間中の就業については、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならないものであること」という記載があります。先ほど、ハラスメントに関して渡辺課長から、事務局からも御説明いただきましたが、このような行為もハラスメントに当たるという理解でよろしいでしょうか。

附帯決議には、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止に向けて事業主に対して雇用管理上の措置の徹底を図るとともに、制度を利用していない労働者に対するパワーハラスメント対策についても徹底を図ることというのが盛り込まれています。例えば、取得率を向上させたいがために、希望しない人に無理やり取得をさせるようなことはあってはならないと思います。妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントについても、幅広く捉えて、対策を検討し、周知すべきであるというように思いますので申し述べておきます。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、事務局からお願いします。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 井上委員の御指摘は非常に重要な点だと思いますので、1点目のところを、しっかり周知していきたいと考えております。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 井上委員の2-6の2ページ目の出生時育児休業中の就業についてのご質問ですが、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならないと、した場合は法違反ですけれども、本当に取りたいような形を取れないように阻害するようなこと、これは先ほど申し上げた就業環境を害されるということで、ハラスメントに該当するということになると思います。今回、育児休業の範囲が広がると思いますか、その中身が広がるので、そこについての周知をきちんとやっていかないといけないという認識を持っていますので、通達やリーフレット等で現場に浸透するようにしたいと思っております。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 無理やり取らせる場合の御質問もあったかと。井上委員の御質問は、希望しない労働者に無理に、こういう例があるのかどうか分かりませんが、無理に取らせるようなことがあった場合どうかという、そういう御趣旨であったと思いますが、違いますか。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 すみません、井上委員の御質問は2点あったということでお答えをさせていただきます。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 井上委員、御質問の内容をもう一度お願いできますか。

○井上委員 先ほどから事務局の声が聞こえないのです。私の2-6のところについての問いが、そちらに聞こえていなかったということでしょうか。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 いえ。

○井上委員 その後、そちらの音声も途切れていて、何をおっしゃられているのかが、こちらは聞き取れていないのです。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、すみませんが、2-6について趣旨が理解できていない可能性がありますので、もう一度お願いいたします。

○井上委員 聞こえますでしょうか。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 はい。

○井上委員 もう一度発言します。資料2-6の2ページ、3の出生時育児休業期間中の就業についての部分ですが、「出生時育児休業期間中の就業については、事業主から労働者

に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされてはならないものであること」とあります。このような行為もハラスメントに当たるという理解でよいかという質問です。

附帯決議には、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントの防止に向けて、事業主に対して雇用管理上の措置の徹底を図るとともに、制度を利用していない労働者に対するパワーハラスメント対策についても徹底を図ることというのが盛り込まれました。例えば、取得率を向上させたいがために、希望しない人に無理やり取得をさせるようなことはあってはならないと考えます。妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメントについても幅広く捉えて、対策を検討し、周知すべきでありますということを発言させていただきました。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、事務局からお願いします。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 事務局、雇用機会均等課より発言をさせていただきます。先ほどマイクが入っておりませんでした。失礼いたしました。2点御質問を頂いたかと思えます。

1点目は、資料2-6の3の出生時育児休業期間中の就業についてということで、ここに書かれてあります「労働者の意に反するような取扱いがなされてはならない」ということで、実際になされれば、ここは法違反ということになると。そういうのは先ほどと同じなのですけれども、そういう労働者が取りたい形での就業がなされないような嫌がらせ、就業環境を害するような言動があった場合、こちらはハラスメントに該当しますということで、新しい制度ができるのに合わせてきちんと周知をしていかなければという問題意識を持っていますので、そのように現場にも浸透するようにしたいと考えております。

2点目ですが、井上委員から、国会の附帯決議も参考に例を紹介をされた、例えば会社として育児休業取得率の向上をさせたいがために、無理やり強要するようなことというのは、個々のケースを見ないと一概には判断できないと思えますけれども、例えば上司から強要、無理やりやるということについてはパワハラということで、該当し得る場合もあると思えます。そういった留意点についても周知していかなければいけないと思っていますので、御指摘を踏まえて対応したいと思えます。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、次に布山委員、お願いいたします。

○布山委員 布山です。この個別の質問ではなくて、全体を通して、一応お示しいただいた省令・指針案については、これまでの議論を踏まえた建議に基づいたものだと考えております。その上で、皆さんからの質問は、やはり今回、かなり法律が複雑になって、分かりづらくなっているという側面があると思うのです。これについては、先ほどほかの方々からもありましたように、パンフレット等できちんと説明をしていただきたいのと、場合によってはQ&Aを作って、ホームページあるいは配布等をしていただければと思います。私どももそれに関しては御協力したいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。これは要望です。以上でございます。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 ありがとうございます。そういったパンフ、リーフ等を充実してまいりたいと思っております。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ほかに御発言はありますか。よろしいでしょうか。それでは、御発言がないようですので、事務局におかれては、本日の議論を踏まえまして、政省令等の要綱案を作成していただくようお願いいたします。最後に、事務局から何かありますか。

○田中雇用環境・均等局総務課長 総務課長の田中でございます。本日は、御審議どうもありがとうございました。分科会長から、先ほど御指示がありましたように、議題2につきまして、次回の分科会におきまして、政省令等の要綱案をお示しさせていただきたいと考えております。また、並行してですが、それらにつきまして、パブリックコメントの手続も進めさせていただこうと思っております。

次回の分科会ですが、当該パブリックコメントが終了した後、8月下旬辺りを想定しております。詳細につきましては、追って御連絡をいたします。

また、本日の議事録ですが、通例どおりですけれども、議事録の案を作成しまして、その後、委員の皆様方に御確認いただくということにしておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。私からは以上でございます。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。皆様、お忙しい中ありがとうございました。