

○奥宮分科会長 それでは、おそろいですので、ただいまから第61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。

本日は皆川委員から欠席の連絡をいただいております。

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説明をいたします。

事務局、お願いいたします。

○牛島総務課長 総務課長の牛島でございます。

本日の分科会におきましては、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。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いただきますようお願いいたします。分科会長または事務局から指名されましたら、マイクをオンにいただいた上で、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いただくか、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よろしくお願いいたします。

なお、本日、会場におきましては、前回の分科会資料と参照条文として育児・介護休業法と次世代法の条文を入れましたタブレットを委員の皆様のお席に配置しております。電源が入っていない場合は、タブレット本体の左側面上方に電源がありますので、一度押しただき、画面が表示されましたら指で下から上にスワイプしていただければと思います。その後、御覧になりたい資料のフォルダを指でタップいただきますと、資料等が参照いただけるようになりますので、よろしくお願いいたします。

御不明点などがありましたら、事務局までお申しつけください。

それでは、頭撮りはここまでとさせていただきますと思います。カメラをお持ちの方は撮影を終了していただきますようよろしくお願いいたします。

○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「2022年度の年度評価及び2023年度の目標設定について」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 再び総務課長の牛島でございます。

議題の1、雇用環境・均等分科会における年度目標及び実績評価につきまして、資料1-1、1-2、1-3を使いまして御説明を申し上げます。

まず、資料1-1を御覧いただきたいと思います。

ここに書いてございますとおり、2010年から、労働政策審議会の各分科会におきましては、PDCAサイクルの充実・強化ということで、各分科会で目標設定、施策の運用実績の点

検を行ってございます。

雇均分科会でも同様の取組をしており、毎年度事業目標を設定しておるというところとして、2022年度の目標はここにある3つの項目が掲げられているところでございます。

事業実績の状況につきまして、資料1-2、評価シートになってまいりますけれども、こちらを御覧いただきたいと思っております。

目標項目が3項目、1つ目が女活法の認定企業数、2つ目がくるみんマークの取得企業数、3つ目が男性の育休取得率、それぞれ2022年度の目標と2022年度の実績は表に掲げられているとおりです。

目標設定における考え方については、後ほど追って御説明を申し上げたいと思っております。施策の実施状況の2ページに移らせていただきます。

女性活躍推進法に基づく認定企業数、また、くるみんマークの取得企業数につきましては同じような取組になっています。すなわち、それぞれ根拠法の施行の周知、また、それぞれの法律に基づいて一般事業主行動計画を策定いただくということが認定に向けてのスタート地点になりますので、そういったところの策定の働きかけの促進といったところに取り組んでおるところでございます。

また、女性活躍推進法のところに書いてはございますけれども、中小企業のための女活推進事業の実施ということで、個別の取組を行う中小企業の方々にいろいろと伴走型の相談支援といったところもやっております。

一方、③の男性の育休取得率のところにつきましては、こちらも法の周知徹底、また、改正が令和3年に行われておりますので、その改正内容の周知、また、機運づくりのため、もろもろの意識啓発の事業、セミナーの実施、また、取組事業主へのインセンティブということで両立支援助成金の支給等を講じてきたところがございます。

分析につきましては、①、②につきましてはそれぞれ目標達成いたしましたというところを記載していますが、③の男性育休取得率につきましては、残念ながら18%の目標を到達できなかったというところなんです。分析といたしましては、一応育休取得率自体は10年連続で上がっており、一定の効果があったと考えるところですが、収入面、また、職場の雰囲気、あと、自分にしかできない仕事といったところが非常に取りにくい原因としてございますので、意識啓発、また、企業における業務管理の改善が必要ではないかという分析をしております。

3ページが今後の方針ですが、①と②につきましては目標達成できておるというところですので、いろいろと記載がありますけれども、原則これまで取り組んできた事業を引き続き着実にやっていくという趣旨のことを書いてございます。

片や③の男性育休取得率につきましては、おめくりいただきまして4ページでありますけれども、こども未来戦略方針が今年の6月に閣議決定されまして、2025年までに目標が50%という形で上方修正されているという現状でございます。それに向けて、2022年4月からの改正法の一層の周知徹底というようなところ、また、最後のポツですけれども、男

性の育児休業取得促進事業を通じた意識啓発、中小企業に対するもろもろの取組についてのコンサル的な支援、また、環境整備を行う中小企業への助成措置といったところを通じて対応を取っていきたいというところを記載しています。

最後に資料1-3ですけれども、こちらが2023年度の年度目標になってございます。それぞれ①から③の項目は前年度と同じ内容で設定したいと事務方としては考えています。

目標設定の考え方のところでございますとおり、この3つの事業目標につきましては、それぞれ第5次の男女共同参画基本計画ですとか少子化社会対策大綱、こういったところで2025年までに幾つにするという政府目標が設定されているところでございまして、現状、まだ政府目標の到達というところまでは達成できていない状況を鑑みまして、この目標を確実に達成するために2025年までの事業管理を進めていくという観点から、この3つの項目で引き続き事業管理をしてみたいと。

目標設定の考え方につきましては①～③共通でして、2022年度の実績値を出発点といたしまして、2025年の政府目標をゴールとし、向こう3年をかけて均等にそれに近づけていくという形で計算をしております。それを示したものが一番右の欄、女活法の認定企業数は2023年度目標値2,300、くるみんマークの取得企業数は4,200社、男性の育休取得率、かなり高い目標になってまいりますが、28%というところの到達に向けて事業管理をさせていただければと思っております。

事務局からの説明は以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○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いいたします。

オンライン御参加者で発言希望がある場合は、チャット欄に記入をお願いいたします。会場の方は挙手でお願いいたします。

井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。井上です。

意見を申し上げます。

資料1-3の③男性の育児休業取得率について、2023年度の目標が28%となっております。2022年度に目標が達成できていないということを踏まえれば、かなり高い目標だとは思いますが、先ほどの説明で2025年50%という政府目標、あるいは共働き、共育てというのが出ていますので、その促進のためには達成すべき目標だとは思っています。

一方、資料1-2の2ページの③の男性の育休取得率の下から4行目からの男性が育児休業を取得しない理由ということで、収入の問題は多いものの、取得しづらい雰囲気や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったというのが挙げられています。この間、私も何度もこの分科会の中で発言をしておりますが、2016年に改正した育児・介護休業法の職場での周知徹底がやはりまだまだ行われていないということが、結果として取得しづらい、あるいは上司や職場の周りの理解がないというところにつながっているのだと思いますので、その徹底はしっかりと厚労省として行っていただきたいと思っております。

また、連合のインターネットの調査でも、男性が育休取得をためらう理由の一つに代替要員不足というのやはり挙げられております。こちらは働き方の見直しで改善できる部分もあると思いますので、その意味でも、職場の風通しあるいは働き方の見直しということを一層進めていただきたいと思いますと思っております。

この間、政府においては、両立等支援助成金における育休復帰支援プランにおいて、プランナーが中小企業に訪問してプランの策定支援を無料で行うなどの施策も実施されているということも承知しております。こうした施策の活用を積極的に促して、そして、目標達成に向けて一層取り組んでいただきたいと思います。

なお、今回、目標が取得率となっておりますが、これも何度もこの分科会で労働側から発言させていただいておりますけれども、男性の育児休業の取得期間がやはり女性に比べれば短期間にとどまっているということ踏まえれば、取得期間についても目標値とするのが適当ではないかと思っておりますので、意見として申し上げておきたいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、次に大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 ありがとうございます。大谷です。

私のほうからも③の男性育休についてお話しさせていただければと思っております。男性育休の取得率、ここで書いてあります目標値の設定につきましては、政府目標を3で割った数値になっているということですが、実際には、今のところ、数が少ないながらも右肩上がりになっているところがございますので、多少傾斜をかけた目標値というのも考えられるのではないかと思っております。ただ、実際問題として、今回の22年から23年への上がり方というのが10%超といったところがございますので、事務局側で実現可能なスキームといいますか、設定の仕方というものがもしあれば教えていただければと思っております。

また、先ほど日数のお話が井上委員からありましたけれども、やはり取るだけ育休のような、1日でも取得すれば良いといった悪い風潮もあるところがございますので、育児休業取得率の目標達成のためだけにそのような企業が増えてしまっは本末転倒で、この点も問題なのかなと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見、御質問はございますか。

それでは、事務局から回答できる部分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。

御質問、御意見どうもありがとうございました。

井上委員から何点か御指摘をいただいたと思うのですが、まず2016年に改正された育児・介護休業法の職場での周知の徹底などをしっかり行ってほしいというような御指摘をいただきました。こちらについては引き続きしっかり取り組んでまいりたいと思っております。

あと、2点目の代替要員の不足について、働き方の見直しでも改善できる部分があるた

め一層進めてほしいというような御指摘もいただきました。こちらについても、3点目で言われた仕事と家庭の両立のプランナーが企業を訪問して、育休の取得や復帰の支援など、いろいろな取組を行っているところです。こうした働き方の見直しも含めて、しっかりそういったプランナーの取組など、伴走型の支援で取組を進めてまいりたいと思います。

最後に育休の取得日数の件を御指摘いただいたと思います。育休については、取得率を向上させることに加えまして、労働者が希望する期間取得できるようにすることは我々も重要だと思っております。先ほど大谷委員からも、取るだけ育休は本末転倒ではないかという御指摘もいただきました。こちらについては、厚生労働省では男性育児休業取得促進と併せまして、男性の意識の改革を促して、取るだけ育休ではなく、育児休業中にしっかり育児に向き合うことを後押しするために、企業版父親学級の推進などに取り組んできているところです。こういった取得の日数につきましては、今回いただきました御意見も踏まえながら、希望する期間の取得に関する支援について、厚労省としても引き続きしっかり取り組んでまいりたいと思います。

最後に、大谷委員のほうから2023年度の男性の育休取得率の目標の設定の仕方について御指摘をいただきました。確かに2022年度から23年度までに17.13%から28%と、かなりチャレンジングな目標になるのかもしれませんが、直近の状況などを見ますと、男性の育児休業給付の初回受給者数が大幅に増加しているなど、最近では育休を取得する男性が増えてきているのではないかと考えております。今回、政府の目標を大幅に引き上げる方針が示されているところですので、厚生労働省としては、これまでの取組に加え、こども未来戦略方針で示されている取組に労働政策審議会の御意見も踏まえながらしっかり取り組んでまいりたいと考えております。

長くなりましたが、以上でございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

それでは、議題1については、本日出た委員からの意見も踏まえて、事務局においては適切に対応いただくようお願いいたします。

続いて、議題2は「働く女性の実情・雇用均等基本調査の結果について」です。

資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○安藤雇用環境機会均等課長 雇用機会均等課長の安藤でございます。

それでは、議題2、働く女性の実情と雇用均等基本調査について御報告申し上げます。

資料につきましては、資料番号2-1と資料番号2-2を使って説明をいたします。

まず、資料2-1「令和4年版『働く女性の実情』のポイント(概要)」でございます。

こちらの「働く女性の実情」でございますが、毎年1回取りまとめておりまして、委員の皆様へ配付させていただいておりますが、1年間の女性の働く実情や雇用環境・均等局におけます施策の概要等を取りまとめさせていただいております。

こちらの実情は、今回、参考資料2-1で本文のほうをおつけしておりますが、かなり厚い資料となっておりますので、ポイントを絞って御説明を申し上げたいと思います。

では、資料2-1の1ページ目でございます。

令和4年の働く女性の状況ということで、女性の労働力人口、年齢階級別労働力率のグラフを載せております。労働力人口につきましては、女性割合は順調に上昇しておるところでございます。また、年齢階級別労働力率につきましては、平成24年におきましてはまだM字のMの形が残っておるような形で見えておりますけれども、これが令和4年になりますと、かなり台形の形になってきたというような状況が見てとれようかと思いません。

続きまして、2ページ目でございます。

男女間賃金格差でございます。こちらの男女間賃金格差につきましては、下の表の左側の男女間賃金格差の要因といったものにつきましては、働く女性の実情において、数値を更新し、世の中にお見せしておるものでございます。この表の見方でございますが、表で調整前（原数値）というのがございます。こちらの原数値というものが、全ての女性の賃金を全ての男性の賃金で比較をしたものでございます。こちらのほうが直近の数字、令和4年の数字で75.7となっております。

ここで、1段落目の勤続年数でございますけれども、こちらのほうは男性と女性の勤続年数が同じであればという仮定を置きまして、もし仮に男性と同じ勤続年数で女性が勤務しているのであれば、調整後の数字79.4というような形で、勤続年数が同じであれば3.7ポイント改善するというような形で見ていただくものでございます。

こちらを見ますと、一番要因として大きいのが2段落目の役職、いわゆる管理職のところでございます。こちらのほうが調整後の数字が85.4となっております、男女間の格差の縮小の程度は9.7となっております。2番目に大きいのが、先ほど御説明しました勤続年数でございます。ですので、いつも男女間賃金の御議論をさせていただく際に、管理職比率、また、勤続年数というところのお話をさせていただきますが、こういったデータからもこの分野についての施策の推進が必要というところが見てとれようかと思いません。

続きまして3ページ目、こちらのほうは雇用環境・均等局の報告を中心に行いました施策の概要を6分野に分けて記載しております。1番目の柱が雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等の対策の推進、2番目の柱が仕事と生活の調和の実現に向けた取組、3番目の柱が非正規労働者等の均等・均衡待遇の推進、4番目の柱が多様で柔軟な働き方の推進・環境整備、5点目が家内労働対策の推進、6点目が女性の能力発揮促進のための援助というような項目に分けて、1年間の施策の動きを説明させていただいております。

なお、働く女性の実情につきましては、本分科会終了後にインターネットで公表する予定となっております。

続きまして、令和4年度雇用均等基本調査の結果について御説明申し上げます。

資料につきましては、資料番号2-2になります。

まず1ページめくっていただきまして、こちらの統計でございますが、7月31日に公表

させていただきます。7月31日に公表させていただいた際につきましては、男性の育児休業取得率を中心に報道がされておりました。調査時期のタイミングでございますが、令和4年10月1日現在の状況というような形で調査をかけておるといもので、この調査につきましては、企業と事業所調査がそれぞれでございまして、母集団がそれぞれ6,000程度というような形になっておるものでございます。

内容でございます。

1ページ目、企業調査でございます。まず、女性管理職を有する企業の割合、管理職等を占める女性の割合というものでございます。

こちらの横に7ページ、8ページと書いてありますが、こちらのほうは参考資料に対応した形で記載をさせていただいておるものでございます。

右側の役職別女性管理職の割合の推移を見ていきますと、赤いところが課長相当職以上の管理職比率でございますが、右肩上がりとなっております状況が見てとれようかと思えます。

続きまして、次の2ページ目でございます。

ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合でございます。こちらのほうはセクハラ、マタハラ、パワハラ、それぞれにつきまして、防止対策に取り組んでいる企業の割合について記載しておるものでございます。全企業規模で見ますと、おおむね80%超の企業においてこういった対策の取組が進んでおりますが、一方で企業規模別に見ますと、企業規模が大きくなると対策がとられているというような形になっております。

3ページ目からは事業所調査になります。こちらのほうは育児休業取得率者の割合という形で、一番新聞報道で取り上げられたのが右側の男性の令和4年度の育児休業の取得率が17.13%というところでございます。

次の4ページ目が、育児のための所定労働時間の短縮措置などの制度導入状況でございます。まず左側の表を見ていただきますと、こういった制度を持たれている事業所は70%を超えている。実際にどういった制度が導入されているかということにつきましては右側の表で、短時間勤務制度、所定外労働の制限、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げといった順で多くなっております。

続けて5ページ、介護休業制度の規定状況でございます。左側のほうが規定ありの事業所割合の推移でございまして、上のほうの実線の部分が30人以上の企業でございますが、こちらのほうにつきましては令和4年度で90.0%となっております一方、5人以上というような点線の部分を見ますと、足元の数字は72.8%となっております、企業規模が大きくなるにつれて規定されているという状況がかいま見られるという状況でございます。

続けて6ページ、今度は介護のための所定労働時間の短縮措置などの制度の導入状況と内容でございます。左側のグラフでございますが、これはどういった制度が多いかというものを表しておるものでございまして、短時間勤務制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、介護の場合に利用できるフレックスタイム制度の順で導入が進んでおるといものでございます。一方で、制度がある事業所で見ますと、最長利用可能期間は3年未満がいず

れも多くなっておるというものでございます。

続けて、7ページは母性健康管理制度の規定状況でございます。こちらのほうでは、表で妊産婦の通院休暇、妊娠中の通勤緩和、妊娠中の休憩、妊娠中または出産後の症状等に対応する措置、母健カードだとかをもらって対応するというようなことについて規定されているかというのが最後の意味合いでございますが、前回調査が平成30年度でございましたので、いずれもそこからは改善をしておるという状況でございます。

最後でございます。8ページ目、多様な正社員制度の実施状況及び利用状況でございます。こちらのほうにつきましては、上の表で見ますと、制度が就業規則等で明文化されている企業は24.1%という状況で、実際にどういったものが規定されておるかというのを見ますと、右のほうになりますけれども、短時間正社員、勤務地限定正社員、職種・職務限定正社員の順番に多くなっております。

下が実際に利用されている制度でございますが、こちらのほうにつきましては、令和4年度におきましては真ん中の勤務地限定正社員が一番多くなっておりまして、次にその下の職種・職務限定正社員、3番目に一番上の短時間正社員という順番になっております。

私からの報告は以上でございます。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 それでは、ただいまの事務局の説明について御意見、御質問がありましたらお願いいたします。

大谷委員、お願いします。

○大谷委員 ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

一番初めの女性管理職のところで1点質問なのですけれども、資料2-1のほうで、男女間格差の中で役職が一番開きが大きいという御説明がありましたが、最近、管理職になりたくないといった方たちがかかなり多くなってきたというお話を聞いたところなのですが、現状、男性、女性で恐らく母数が違うから何とも言いようがないのかもしれませんが、女性の役職に付くくらいの年齢の方たちで管理職になりたくないといったような方がいるのかいないのかといった意識調査を行ったことがあるか、教えていただきたいと思えます。

○奥宮分科会長 それでは、御発言を続けてお聞きいたします。

齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 齋藤です。ありがとうございました。

私も資料2-1「『働く女性の実情』のポイント（概要）」に関して1点コメントさせていただきます。

2ページ目の男女間賃金格差について75.7ということが示されておりますのと、また、格差の大きな要因は、先ほども御発言がございましたが、役職による影響が最も大きいということが指摘されております。女性活躍推進法の省令改正によって、301人以上の企業においては男女の賃金の差異の公表を義務化されてございますけれども、各社の置かれた状況が区々である中で、任意となっている説明欄の活用を積極的に促していくことが重要だ



と思っております。賃金の差異の要因を各社がしっかりと分析して、実効性ある形で格差の縮小に積極的に取り組んでいく。こういった流れを全体としてつくり出していくことが必要だと思っておりますので、そういった点も含めたより一層の取組をお願いできればと思います。

以上となります。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

それでは、ただいまのお二方の御発言について、事務局からお願いいたします。

○安藤雇用機会均等課長 まず大谷委員より、女性が管理職になりたくないというところについて、例えば意識調査的などところでデータを持っておるかというお尋ねでございます。この点については、今、持ち合わせはございませんが、ただ、一定層いらっしゃるというのは私どもも認識しております。そういったことも踏まえまして、私ども、個々の女性労働のキャリア形成支援ということで、例えば女性だから管理職になりたくないという、いわゆるアンコンシャス・バイアスというものについて解説するためのセミナーだとか、また、ロールモデルだとかマニュアルだとかというものも作成させていただいております。ですので、そういった管理職になりたくないという方について、いかにアンコンシャス・バイアスを持たずに管理職になっていただけるかというところのソフト面では、国として一生懸命やっついていかないといけないと思っておりますので、今の言葉を励みに取り組みさせていただくとともに、引き続きいろいろ叱咤激励をいただければと思っております。

続けて、齋藤委員でございます。齋藤委員からは、男女間賃金格差に関して、私どもが運営しております女性活躍のデータベースのほうの男女間賃金のところの説明欄を活用すべきではないかという御発言だったのかと思っております。まさに御指摘はごもっともだと思っております、対外的に発信をしていただくということも重要だとは思っております。ですけれども、まず説明欄を書くということを通じて自社の状況を分析していただくということも非常に重要な要素だと思っております。そういったことを勘案いたしまして、私どもとしては、説明欄の記載というものを引き続き推進してまいりたいと思っております。

またこの辺についても、いろいろお気づきの点がございましたら引き続き御指導いただけ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 大谷委員、齋藤委員、よろしいでしょうか。

もうお一方、矢島委員から御発言希望があります。どうぞ。

○矢島委員 ありがとうございます。

私からも2点申し上げたいと思います。

一点は、今御意見がありました男女間の賃金格差なのですけれども、こういうデータを国としても示していくのも大事だと思うのですが、今、女性活躍推進法で求められる男女間の賃金格差の場合は、賞与や残業手当も含めて見ることになっています。なので、企業はそれも含めて賃金格差を見ているのですけれども、それに該当する国のデータが示されていないので、何を参照していいのかわからないという状況です。今後はそうしたデータ

も国として整備していただければと思います。

それから、2点目なのですが、雇用均等基本調査の事業所調査の8ページ目にある多様な正社員制度の勤務地限定正社員に関しては、先ほど利用率が最も高いという説明ではありましたが、導入企業の割合が令和元年の17%台から比べて微減しているような状況です。この勤務地限定正社員制度というのがいいか悪いのかというと、微妙な問題があって、むしろ勤務地限定正社員を設けなくて、全ての社員について転勤配慮が行われるという方向にシフトしている会社もありますので、こちらについては多様な選択肢を用意するというイメージで何となく今説明されているのですけれども、必ずしも勤務地の選択性を高める方策は、勤務地限定正社員に限らないという前提で議論することも必要かと思えます。

以上です。

○奥宮分科会長 事務局からございますか。

○安藤雇用機会均等課長 矢島委員の冒頭の賞与、残業時間のデータも整理して見せるべきではないかといった御趣旨の御意見は、以前もいただいたかと理解しております。また引き続きこういった面も含めてデータの整備に努めてまいりたいと考えております。

○立石大臣官房参事官 それから、多様な正社員についての御指摘でございます。勤務地限定正社員についての御指摘といたしまして、そもそも勤務地限定正社員というようなことを設けなくて、全ての社員に転勤をさせないという方向にシフトしている先進的な企業もあるということでお話を伺ったところでございます。

この多様な正社員につきましては、ある意味、正社員で続けるか、それとも仕事を辞めてしまうか、パートになってしまうか、そういった二者択一ではないような形で、多様な形で働き続けるための制度ということで導入を推進しているところでございます。そういった観点ではございますが、新しい取組をどんどん進めているというような企業がいらっしゃるということもございますので、そういった現在の最新の状況なども注視しながら、なるべく労働者の方が多様な形で働き続けられるようにすることを検討してまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

男女の賃金差の件で何人かの委員の方から御意見があったのですけれども、省令改正を行って、各社の男女の賃金の差異の割合を出すということになってはいますが、男女の賃金の差異の割合を公表すること自体が目標なり目的ではないということだったと思います。男女の賃金の差異についてはあくまでも結果指標、これまでの取組の結果ということで議論していました。ですから、厚労省としてもっとプッシュしていただきたいのは、この差を見て各企業がどういう形でこの差異を縮小していくか。つまり、どのような取組をして

いくかということについてです。それが非常に重要だと思います。先ほどご説明があったように、役職だとか、勤続年数だとか、指標にあらわれているところについて企業はどのように取り組んでいくかということ、結果を出すということだけではなくて、それを踏まえた上で企業がどういう取組をしていくかということが重要だということをもっと行政としてもアピールしていただければと思います。もちろん、私ども使用者としても、それを踏まえた上で取組みを推進していきたいと思っています。よろしくをお願いします。

○奥宮分科会長 事務局、何かございますか。

○安藤雇用機会均等課長 御指摘ありがとうございます。

御指摘のとおり、そういった視点も含めて女性活躍推進企業のデータベースの運営等もしておりまして、また、コンサルティングの企業といったものも前回予算の資料でも出させていただいておりますけれども、そういったものも通じて引き続き企業の支援を図ってまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

それでは、ないようですので、議題2については、本日出た委員からの意見も踏まえて、事務局において適切に対応いただくようお願いいたします。

続いて、議題3です。議題3は「仕事と育児の両立支援について」です。

本日は資料3のうち、前回御議論いただいた「1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応」と介護との両立以外の、点線の枠で囲ってございますけれども、その範囲について御議論いただければと思います。

また、前回の事務局への御質問に対して、事務局から回答をしていただければと思います。

それでは、資料と回答について、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。

まず、前回の分科会で委員から御質問いただいたことに関して、資料をおつけしております。

参考資料5を御覧いただければと思います。右下にページを振っておりますが、106ページとなります。参考資料3-1から東になっておりまして、その東の中の106ページになります。

それでは、御説明をいたします。

こちらに表紙がついていますが、その表紙の次のページ、107ページを御覧ください。

井上委員から御質問いただいた両立支援等助成金の支給実績ですが、令和4年度の実績を、この107ページの右下にそれぞれおつけしております。まず、出生時両立支援コースにつきましても、件数が7,886件、支給実績額が31億円になりますので、予算額に比べまして大体半分ぐらいの実績になっておりました。その次の育児休業等支援コースにつきましても、件数が1万642件で、支給実績額が33.1億円ぐらいですので、約9割の支給実績となっ

ております。最後、介護離職防止支援コースにつきましては、件数が968件で支給実績額が2.9億円ですので、予算額を上回るような実績が出たところでございます。

次の108ページを御覧いただければと思います。

小畑委員から御質問いただいた、平成21年育児・介護休業法改正による勤務時間短縮等の措置の見直しについてです。前回の分科会では口頭で御説明したものについて、資料をつけさせていただきました。こちらを見ていただきますと、子が3歳までの勤務時間短縮の措置義務は、平成21年の法改正で創設され、平成22年6月30日から施行されております。改正前がこの資料の左側の部分ですが、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の変更、所定外労働の免除など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、の労働政策審議会の建議によりますと、育児休業取得率は女性で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労している女性の割合が低い水準にとどまっております、休業から復職後に仕事と子育てを両立して続けていくことは依然としてかなり困難が伴っているということ为背景として、育児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つつ、短時間勤務制度単独の措置義務とされました。それが右の改正後のおりです。同時に、所定外労働の免除も選択的措置義務ではなく労働者の単独の権利とされました。

次のページを御覧いただければと思います。

第1子出産前後の女性の継続就業率は大きく上昇しまして、赤字の点線が引かれている部分のすぐ左側ですが、改正前の2005年から2009年は43.4%でしたが、そこから改正後の2010年から2014年につきましては57.7%と大幅に増加しています。

なお、今御説明した割合は、就業している者のうち、継続就業した者の割合であるため、妊娠前から無職の方、その他負傷を除いて計算したものとなります。

次のページを御覧いただければと思います。

次のページが雇用形態別の女性の年齢階級別の就業率ですが、令和4年の労働力調査では、正規の職員・従業員は25歳から29歳が59.7%とピークとなった後、年齢が上昇していくにつれ、パート・アルバイト等で働く者の割合が増加する、いわゆるL字カーブを示しております。

また、資料3の3ページの(4)について、育児期の両立支援のための定期的な面談についてというものがございます。前回の分科会で布山委員から、この育児期の両立支援のための定期的な面談の内容について、制度を利用している人が対象なのかと御質問をいただきました。

こちらについては、研究会の報告書では、柔軟な働き方を実現するための措置の制度を利用して行く中で、労働者の仕事や育児の状況やキャリア形成に関する考え方なども変化していることが想定されるため、労働者が選択して適用された制度が労働者自身にとって適切な選択となっているか確認を促すために、定期的な面談などを通して見直しを促していくべきとされておりますが、こうした趣旨からは、子が3歳未満でまだ制度を利用して

いない方も、今後の働き方について労働者とお話しいただくということは望ましいものであるため、報告書では制度を利用中の方に限定していないものと考えております。

それでは、この資料3に基づいて、本日の議題について御説明させていただきたいと思っております。

先ほど分科会長からお話ございましたが、本日は点線で囲った部分である「2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進」など、仕事と育児の両立の関係について御議論いただければと思います。

それでは、資料3の3ページの2番のところを御覧いただければと思います。

「2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進」です。

まず(1)として、制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援についてです。1つ目の○ですが、育児休業や柔軟な働き方を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置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。

その次の○ですが、両立支援制度の活用の促進のために、企業の支援として職場の業務量見直しや体制の整備などに関するノウハウの共有などができるように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。

次は(2)育児休業等取得状況の公表です。男性の育児休業のさらなる取得促進のため、常時雇用する労働者数1,000人超の事業主に対して、今年4月から義務づけられております男性の育児休業取得率の公表義務の対象を、報告書では300人を超える事業主に拡大するということが書かれておりますが、こちらについてどのように考えるかというものです。

下に矢羽がありますが、仮に対象を拡大する場合に、拡大された企業の規模を考慮した公表の仕方として、2年に1度の頻度とすることや社内の状況について説明できる仕組みを設けることなどの配慮を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。こちらの企業規模を考慮したといいますのは、規模が小さくなりますと一定期間内に育休を取得し得る者が限定されるというようなことなどから、こういった配慮を必要とするかどうかということを書かせていただいております。

次の4ページを御覧いただければと思います。

「3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備」です。

次世代法につきましては、令和7年3月末で10年間の法律の期限を迎えますが、それを延長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○は、一般事業主行動計画について、数値目標の設定やPDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置づ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おります。数値目標として男性の育児休業等取得率が報告書の中には書かれていますが、ほかに何が考えられるかですとか、これが適切なのかなど、御議論いただければと思います。

次の○が、男女とも仕事と子育てを両立できる職場という観点から、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項についてどのように考えるかということでございます。

現在、一般事業主行動計画策定指針の中に盛り込むことが望ましい事項が記載されております。

次の○が、政府の男性育休取得率の目標の引上げを踏まえまして、くるみんの認定基準の見直しについて、仕事と育児の両立支援の観点からどのように考えるかです。

最後、その他としまして、仕事と子育ての両立をさらに進めていくために、必要な見直し事項はあるかということも記載しております。

次が5ページになります。

5ページの「5. 個別のニーズに配慮した両立支援」になります。

(2)の仕事と育児の両立に関わる労働者の個別の意向の聴取と尊重です。事業主が仕事と育児の両立に係る個々の労働者の意向を聴取して、当該意向を尊重するために、令和3年の育児・介護休業法の改正で創設された本人または配偶者の妊娠・出産等の申出時の育休の取得に関する意向確認の際に、労働者の個別の意向を聴取することについてどのように考えるかです。その場合に、意向を聴取する時期や、聴取した意向への尊重の在り方などについて、どのように考えるかということに記載しております。

ちなみに、報告書の中では、個人の意向を聞く機会として育休からの復職時、3歳からの柔軟な働き方についての定期的な面談時なども望ましいのではないかとということが記載されております。

最後、「6. 仕事と育児・介護の両立支援に当たっての必要な環境整備」です。

(1)が両立支援制度を安心して利用できる方策の検討です。今回、両立支援制度が充実することとなった場合に、現行制度同様、制度の利用申出や利用によって、労働者が不利益な取扱いを受けることがないようにすることについてどのように考えるかです。

2つ目の○は、両立支援制度の利用中・利用後の労働条件に関する事項についてあらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずることが事業主の努力義務となっておりますが、こういったことを引き続き周知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。

最後、6ページの(2)のプライバシーへの配慮です。妊娠・出産や家族の介護に関する情報の社内での共有範囲に対する配慮を事業主に求めることについてどのように考えるかでございます。

私からの説明は以上です。どうぞよろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の資料3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。

オンライン御参加者で発言希望がある場合は、チャット欄でお願いいたします。会場の方は挙手でお願いいたします。

布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

質問なのですけれども、今御説明いただいた5ページの「5. 個別のニーズに配慮した

両立支援」の（２）についてですが、これは、前段に、既に施行した本人または配偶者の妊娠・出産の申出時に育児休業に関する意向確認の際に、個別の意向を聴取することについてどのように考えるかとあります。そうであれば、この矢尻の「その場合、意向を聴取する時期」というのはその時期になるのではないのでしょうか。

○奥宮分科会長 これは文言の御質問ですので、事務局から御回答いただけますか。

○平岡職業生活両立課長 御質問ありがとうございます。

研究会の報告書の中におきましては、今回の意向の聴取の内容につきましては、社内の制度以外に、勤務時間帯や、勤務地、制度の利用期間などに関する希望など、こういった仕事と育児の両立に係る個人の意向を聴取することにはどうかということが言われております。タイミングとしましては、先ほどこの資料にも書かせていただいている、令和３年改正時の本人または配偶者の妊娠・出産等の申出時が書かれてはいますが、それ以外にも、先ほど口頭で説明して分かりづらかったかと思いますが、報告書の中では、育休からの復職時や、前回御議論いただきました、３歳以降小学校就学前までの企業が制度を措置して労働者がそれから選ぶ制度における定期的な面談などでこういった意向を聴取することも望ましいということが言われておまして、もちろん今後御議論いただければと思うのですけれども、こういった今御説明したようなタイミングで意向を聴取するものが報告書には記載されておりました。

○奥宮分科会長 では、布山委員。

○布山委員 では、確認です。ここで議論するのは、妊娠・出産の申出時の意向確認の際に個別の意向を聴取するかどうかということだけではなくて、意向を聴取する時期がそれ以外にもあるかどうかという議論するという理解でよろしいでしょうか。

○平岡職業生活両立課長 御回答いたします。

まさに布山委員のおっしゃるとおりで、妊娠・出産の申出時以外にもほかに意向を聴取するタイミングがあるかどうかについても意見をいただければと思います。

○布山委員 ありがとうございます。

○奥宮分科会長 それでは、続けて御意見、御質問をお願いいたします。

松井委員。

○松井委員 ありがとうございます。

３ページの「２．仕事と育児の両立支援制度の活用促進」の（１）の支援に関してですが、最初の○にある体制整備を行う中小企業に対する助成措置については、やはり非常に重要なことだと思いますので、しっかりと整備をお願いしたいと思います。ただ、その際、職場においては、家族の介護ですとか本人の病気の治療等、様々な事情を抱えて短時間勤務や休業をしている労働者もおりますので、育児する労働者だけが優遇されるような風潮となり、職場の分断を生むことがないように、労働者の間の公平性という観点から慎重に検討いただきたいということ。また、助成措置、両立支援等助成金等を含めて、コンサルティング等も支援措置が実施されていますが、やはり独立した総務、人事部を持たない中小

零細企業にとっては、この助成制度に係る手続自体が負担であるということも踏まえて御検討いただければと思います。

続いて、2つ目のノウハウの共有等についてですが、やはり好事例を展開していくということが非常に重要だと思います。そして、好事例を提供した上で、先ほどのコンサルティング等の制度導入に向けた支援を含めて、実際の体制整備につなげていく必要があると考えております。

まずは以上でございます。

○奥宮分科会長 では、続きまして、大下委員、お願いいたします。

○大下委員 日本商工会議所の大下です。

御説明ありがとうございます。

私のほうからは、仕事と育児の両立支援制度の活用促進について少し意見を述べたいと思います。

1つ目の（1）企業や周囲の労働者に対する支援でございますけれども、両立を推進していく上では、様々な制度の周知あるいは経営者、従業員双方への意識啓発、あるいはここで記載があるような助成金等による費用の支援、こうしたことも有用だと考えておりますけれども。中小企業において最大の問題は、やはり人手が根本的に足りないという状況で、気持ちがあっても制度も理解していても、手が回らないし、実際には休みが取れないという実態をどうするか。ここが最大の課題かなと思っております。そういう意味では、従業員数が限られる中小企業においても、今もお話がありましたけれども、育児のみならず、介護・看護など、理由を問わず、今よりも休暇を取りやすい職場環境をどう整備していくか。ここが最大の課題かと思っております。デジタル活用等による徹底した省力化、あるいは従業員のマルチタスク化、業務の共有化、こうしたことをしっかりと進めて、日頃から互いに万が一に不在になったときにもカバーし合える状況をどれだけつくっていくか。ここが大事であって、記載していただいている職場の業務量の見直し、体制整備等に関するノウハウの共有、こうしたものとともに、伴走型の支援の拡充、利用促進をぜひ進めていただきたいと思っております。

それから、（2）の育児休業等取得状況の公表でございます。今申し上げたようなことをしっかりと進めていただいた上で、従業員300人超の中小企業に義務化の対象を広げるということは一つの方向性と考えますが、繰り返し申し上げますけれども、現場の実態として人手が極めて不足している中で、いろいろな手間が増えるということ、つまり、公表の手間が増えるということに対する抵抗感はそれなりに強いものがあるかなと思っております。対象を拡大していく上では、既に取り組んでいる企業の課題、成果の検証等をしっかりとやって段階的に進めていただくべきと考えますし、また、実際に拡大するに当たっては、ぜひ採用に効果があったなどの事例、効果的な取組をしっかりと周知して、企業が押しつけに感じないで前向きに取り組んでいけるように留意をしていただきたいと思っております。



それから、細かな部分ですが、公表を2年に1度というのは配慮としては理解しますが、むしろ毎年のルーチンにしてしまったほうが作業としては楽かなとも思います。人数が少ない中小企業では、御説明があったとおり、個々の事情で取得状況の数字がぶれてくることはもちろんあると思いますけれども、そういうときこそポイントになるのは社内の状況について説明できる仕組み、ここでどのように説明するのかということを考えてしっかり書いていくことが、中小企業が自社の両立支援の取組を考えていくいい機会ともなるのではないかなと思っております。ぜひ業種別に記載の例を用意するなど、取り組みやすい配慮をお願いしたいと思います。

私からは以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 次に大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 ありがとうございます。大谷です。

両立支援の環境整備で、プライバシーの部分についてお話しさせていただければと思っております。私のほうとしましては、やはりプライバシーへの配慮は必要なものであると考えておまして、自身が公表して社内全体に知ってほしいといった人につきましては公表していけばいいと思いますし、何らかの事情があって他人に知られたくないといった人は担当限りにするといったことで、労働者の意向というのは使用者側がちゃんと把握して尊重すべきであるかなと思っております。

また、もう一つ言いますと、意向を伝えることができる。それから、それに対し、適切な対応を行うことができるというような環境整備というのが大事だと思っておりますし、適切な対応ができるという部分について、やはりこちらのほうに支援をしていただきたい。不適切な対応をすることによって、先ほどからもお話があるとおり、内部の分断が起こるとか不利益が起こるといったことが生じないよう努力してほしいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、次に齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 齋藤です。

御説明ありがとうございます。

私のほうからは、3ページ目の2ポツの(2)育児休業取得状況の公表について発言をさせていただきます。

男性の育児休業取得率の公表義務を300人超の事業主に拡大することについてどのように考えるかという点でございますけれども、この点、既に次世代育成支援対策推進法のほうでは、一般事業主行動計画の策定を101人以上の企業に義務づけられているということもございまして、こちらに合わせて拡大すべきだと考えております。

また、公表する項目に関しては、共働き、共育てという観点を踏まえれば、育児休業取得の男女別平均取得日数、短時間勤務制度等の利用実態についても含めるべきだと考えております。

また、中小企業においては、育児休業取得に関して毎年対象者がいるとは限らないという点についても認識しておりまして、それが2年に1度の頻度であればいいのかということについては、企業規模であったり、あるいは従業員の男女比、年齢構成等によっても区々なのではないかなと考えております。それを踏まえれば、社内の状況を説明できる仕組みを設けることも検討に値するのではないかなと考えております。女性活躍推進法においては、101人以上の企業に男女の賃金の差異の公表を義務づけた上で、差異の要因について、先ほども申し上げましたけれども、説明欄の活用を促す仕組みとなっておりますので、そちらを参考として検討するのがいいのではないかと考えております。

以上となります。

○奥宮分科会長 それでは、布山委員、お願いいたします。

○布山委員 ありがとうございます。

2. の(2)の育児休業取得状況の公表のところで、義務づけをする企業の対象を広げるかどうかということについてです。規模が小さくなればなるほど対象になる男性の方も少なくなる。育休を取る対象になる方が少ないと、例えばお二人いたときに、2人取れば100%、1人だったら50%、0だったら0%となります。本当にその数字だけ出して実態が分かるかどうかということを見ると、必要に応じて説明をするといったことも必要だと思いますし、今御提案されている複数年度のところについては、先ほどかえって負荷がかかるのではないかという議論もありましたので、それはやはり中小企業のほうの御意見を聞きながらどうするかということ考えたほうがいいのではないかと思います。

○奥宮分科会長 それでは、内田委員、お願いいたします。

○内田委員 労働側の内田です。

私からは、「3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備」の部分で発言させていただきたいと思います。

まず、次世代育成支援対策推進法の延長につきまして、法の目的である次世代を担う子供たちが健やかに生まれ育つ社会を実現することを鑑みれば、達成にはまだほど遠い現状であると認識しております。したがって、さらに10年延長し、より実効性のある取組を重ねることにより、法の目的を達成する必要があると考えます。

しかし、単に10年延長すればよいというものではないということも申し上げておきたいと思います。次世代育成支援対策推進法におきましては、事業主の行動計画だけではなく、国、都道府県、市町村においても行動計画を策定して実行していくことが求められていると認識しております。その点を踏まえれば、子供に係る政策を所管することも家庭庁を含め、関係省庁と連携し、包括的な議論を行うことも必要ではないかと考えております。

また、PDCAサイクルの確立についても一般事業主行動計画の策定から公表については法に定められておりますが、実際に行動計画を実行し、実行内容と結果を振り返り、それを踏まえて次の行動計画を策定するというPDCAサイクルについては法には記載されていないと認識しております。労働組合の取組では、単に計画を策定、実行するだけではなく、振

り返りと評価を実施して次の計画に反映させるという取組を行っており、計画を実効性あるものとするためには、こうしたPDCAサイクルを回すということは必須だと認識しております。したがって、数値目標やPDCAサイクルの確立については、法律上の仕組みとして明記すべきだと考えます。

あわせて、5項と6項についても発言させていただきます。

5項目の(2)の仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と尊重につきまして、個別の意向の聴取に関し、男女ともに制度の対象者であることを踏まえれば、個々の労働者でニーズや利用の意向も異なることから、労働者の意向を聴取する機会を設けるべきだと考えます。なお、育児休業法第21条における意向確認の際に意向を確認することを基本として、育児休業中や職場復帰後など適宜実施することが望ましいということを示すことが重要ではないかと考えます。その際、労働者が就業継続するためにも、単に意向を聞いて終わりではなく、配慮をすることが必要ではないかと考えます。

「6. 仕事と育児・介護との両立支援に当たっての必要な環境整備」の利用できる方策の検討につきまして、現行の両立支援制度の利用に関して不利益取扱いは禁止されておりますが、制度を拡充、充実する場合においても、労働者が安心して利用できるという観点から、現行制度と同様に不利益な取扱いを禁止すべきだと考えます。両立支援制度の利用により労働条件が変わることによって、それが紛争の原因となっている現実があることを踏まえれば、あらかじめ定めて明確にしておくことはもとより、制度を利用する前に労働者に個別に周知をすることを義務づけるべきだと考えます。

(2)にありますプライバシーへの配慮につきましては、妊娠・出産や介護等、家族の情報を職場では明かしたくないという労働者もいらっしゃいます。社内での共有範囲を事業主に求める配慮については、労働者のプライバシーを保護する観点から、当事者からの申出を前提として、個人の意向を聴取した上で最大限尊重すべきだと考えます。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

酒井委員、御発言をお願いいたします。

○酒井委員 酒井でございます。

説明ありがとうございました。

私のほうからは、「5. 個別のニーズに配慮した両立支援」のところで1つ意見を述べさせていただきます。

仕事と育児の両立にかかる労働者の個別の意向の聴取と尊重ということで、こういった取組自体の方向性について異論等はありませんけれども、まさにどういった意向までを確認するのか。それから、それに対して尊重と書かれていますが、どこまで配慮したら尊重に当たるのかというところは丁寧に議論していただく必要があるのかなと思っています。今後とは思いますが、これだけですと、運用する企業側は全ての意向を伺って、従業員に対応するというのもなかなか難しい部分もございますので、この辺り、今後慎重に

議論いただけたらと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、矢島委員、御発言希望があるようですが。

○矢島委員 ありがとうございます。

矢島です。

私からは、「2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進」について、前回、制度の活用をサポートする中小企業に対する助成措置のお話がありましたけれども、これはやはり助成措置をするというだけではなくて、そもそも職場において短時間勤務や所定外労働の免除など、時間制約のある社員に対するマネジメントールの設定とその運用の周知の徹底、そうしたことをまず行って、時間制約のある人がその期待役割に応じた仕事ができる、能力を発揮し、キャリア形成ができるというマネジメントをする必要があるということを示していくことが必要かと思えます。そのために、この後、3番にある次世代育成支援対策推進法に盛り込むべき項目として、こうした時間制約社員に対するマネジメントールの設定とその周知徹底といったことを、視点として入れていただければと思えます。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、川田委員、お願いいたします。

○川田委員 ありがとうございます。川田です。

資料3の5ページの5の(2)と6ページの6の(2)について1点ずつ述べたいと思います。

(2)の仕事と育児の両立に係る労働者の意向の聴取と尊重という部分ですが、基本的には両立の支援を図る。逆から言えば、離職に至ってしまうような事態を防いでいくというような観点から、労働者の意向を反映するということだと言えますので、その場合に、ここに挙げられている時期等のバリエーションを増やしていくかというようなことについては、どこまで両立支援を可能にするという観点から考えていくものだと思います。その中で義務的なものとするかとか、望ましい措置として位置づけていくかということなどはあるのかなと思えますが、いずれにしても、意向の聴取をするときに効果的な意向を述べるができるように、適切な情報提供がされるということとセットで考えていく必要があるのではないかと考えています。

先ほど述べたように、検討すべき候補になる意向聴取の時期、タイミングはいろいろあり得るわけですが、そのそれぞれの段階で労働者がこの後の仕事と育児を両立させていく働き方を選ぼうとする際に考慮するような事項について、具体的にはそれぞれの時期ごとに典型的に育児と仕事の両立を難しくするような状況、例えば保育所に思うように入れないとか、あるいは子供が何か病気等のトラブルを抱えてしまうというようなことなどがあると思いますが、そういったことについて、ある程度それぞれの事業主の方針として、このようなことがあった場合には例えば事業主としてこのような支援の仕方が考えられるといったことなどをあらかじめ整理しておいて、労働者に情報提供をするなどして、その上

で意見を述べてもらうというようなことが効果的な意見の聴取につながるのではないかと考えています。

考えられることを全部やると、事業主側の負担が大きくなることも考えられるので、先ほども述べましたようにどこまでを義務的なものとして、どこまでを望ましいものにするかといったことなどは別途考える必要があるのかもしれませんが、両立支援を効果的に行うという趣旨から考えていくべきことなのかなと思います。

それから、もう一つの6の(2)のプライバシーへの配慮に関しては、既にほかの委員からも意見が出ておりますように、プライバシーである以上、労働者本人の意向が一番重要な点になるかと思いますが、労働関係におけるプライバシーに関わる司法判断の状況なども参考に考えてみると、それに加えて、企業内で情報提供や情報共有を図る客観的な必要性といったものも併せて考慮することが望ましいのであるように思います。そもそも、妊娠・出産等の事由を情報共有するというのが何のためにどの範囲で必要なのかということはある程度客観的に考えて、大枠を設定しておいて、その枠の中で労働者の意向も考えながら個別ケースにおける情報共有の範囲を決めていくなど、客観的な必要性と労働者の意向と2つの観点から考えていくということが考えられるのではないかと思います。

また、こうした2つの観点からの枠組みで考えていくときに、例えば労働者が当初共有を望んでいないようなケースでも、会社内の必要な範囲の者に情報が共有されるほうがむしろ両立がしやすくなるというようなことも考えられるのではないかと思いますので、そのような場合には、客観的な必要性という観点から労働者に説明した上で、改めて共有に対してどういう意向を持つかを確認するといったことも必要になってくるのではないかと考えています。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

次に松井委員、お願いします。

○松井委員 ありがとうございます。

私のほうからは、4ページの3ポツの次世代育成について意見を申し上げたいと思います。2つ目の○の下に数値目標として男性の育児休業取得率のほかにと問いがございしますが、これについては、先ほど来ほかの委員からも出ておりますが、男性が育児の実質を担うという観点からすれば、育児休業の取得日数を追加すべきではないかと考えております。また、そもそも共働き、共育てのためには長時間労働の是正が必須であることを考えれば、時間外労働の削減についても追加すべきと考えております。

あわせて、くるみんの認定基準の見直しについても項目がございしますが、こちらも同様に、現状、日数を問わず取得すれば育児休業の取得率とカウントされておりますが、やはりしっかりと共働き、共育てということを考えれば、育児休業取得日数についても要件に加える等、要件の拡充を図るべきだと考えております。

それから、もう一つ、3つ目の○の男女とも仕事と子育てを両立できる職場という観点

から行動計画に盛り込む望ましいことということですが、これについては、やはり研究会報告が示している項目に沿って、企業全体の方針、両立支援制度の利用者に対する取組、個々の職場の管理職に対する取組等を追加すべきと考えております。

なお、冒頭、井上委員のほうからありましたが、連合は先日、育児と介護の両立支援制度に関し、ネット調査を実施しましたが、両立支援制度を利用しなかったと回答した者のうち、4割が取得できる職場環境ではなかったと回答しております。理由としては、代替要員がないとか職場の理解がないということが挙げられておりますが、育介法の2016年改正においてハラスメント防止措置が事業主に義務づけられましたが、やはりそれを改めて周知徹底するとともに、こうした労働者の声を踏まえて行動計画を策定していくことが重要だと考えております。

以上でございます。

○奥宮分科会長 それでは、次に江口委員、お願いいたします。

○江口委員 江口です。

2番目の(2)の情報の公表についてなのですが、基本的な方向性として、情報はできるだけオープンにしたほうが働く側、雇う側それぞれのミスマッチを防げるという点では望ましいのだろうと思っております。先ほど取得率の公表のときに、企業規模が違っていると、100人のうち50人ですと50%ですが、1,000人のうち300人では30%になりますが、単純に割合だけを見るのと、全体の数値を見るのでは印象が大きく違うだろうと思っております。単純に%だけではなくて、分母で100人いて、そのうち30人とか、300人いて、そのうち150人とかのように、分母と分子の両方を公表するような数字の見せ方を少し考えてみてはいいのではないかと思うのです。

私は、現在の1,000人超の企業における公表義務の実情について正確に思い出せないところはありますが、取得率だけではなくて取得延べ日数や取得日数のような何か別の指標や情報も公表していくことも考えてもいいのではないかと思います。例えば仮に10日の日数があって、従業員が100人いたら延べ1,000日あるわけですが、そこで従業員の方が延べ1,000日のうち全部で200日取っているとか、300日取っているとかみたいな数字の見せ方も、現場の負担が増えるとかという意見はあるかもしれませんが、よりミスマッチを減らすような分かりやすい情報の提供になるのかなと思いました。数字の見せ方というのは、1つの指標ではなくて、同じことを表すのでも複数の数字を公表すれば、皆さん、特に若い人はすごく敏感に反応して読み取って行動されるので、そういう形の拡充、充実の仕方もあるように思いました。

以上です。

○奥宮分科会長 次に布山委員、お願いいたします。

○布山委員 ありがとうございます。

先ほどから議論になっている男性の育児休業の日数の件です。まず、取得率に関しては、政府の新しい目標に伴って民間企業に求められている目標値があると思うので、それを達

成すべく、次世代法の中に何かしら盛り込むということは考えられると思います。ただ、今、民間企業に求められているのは取得率であるということを考えると、まずは取得率でよいのではないかと思います。

また、企業としては、育児休業を取りたいと思っているの方がその方の望むとおりの日数を取ればいいので、企業が取得日数の数値目標をつくるのは非常に難しいのではないかなと感じています。もちろん、現状、男性と女性の日数について差があることは承知しておりますし、それをどうして行くかと考えることは必要ですが、まずは男性に取っていただく。日数については御家族、パートナーと決めていただくこととは思いますが、その方が適切だと思う日数を取っていただくということが重要で、企業に取得日数の数値目標を掲げるといふ議論はちょっと違うのではないかと感じているので、発言させていただきました。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。

今の育児休業の取得日数の件です。布山委員のおっしゃるとおり、目標値を設けるといふのは、そういう意味ではどうかという理解はいたします。ただ一方で、男性の育休取得の日数が少ないことが結果として女性のキャリアにも影響しているということを考えると、ここはやはり何かしら考えていかななくてはいけないところはあるのではないかと思います。ですので、そこはこれからの議論のところでまたいろいろ議論させていただければと思います。やはりマミートラックあるいは女性のキャリアというところを考えると、現在、明らかに男性と女性の取得の日数が違って、そのことが結果として女性の復帰後のキャリアのところにも影響してくるといふところはよく考えながら議論していく必要があるのではないかと思います。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

今、井上委員がおっしゃったとおり、私も女性だけが長く取ることをよしとはしておりませんし、これがマミートラックにつながるということも重々承知しておりますので、何かしら考えていかななくてはいけないということだと思います。ただ、だからといって企業が日数に対しての数値目標を設定するかどうかというのは、やはり別の問題だと思うので、これから議論していきたいと思います。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

それでは、議題3については、本日いただいた御意見に基づいて、今後の分科会場で引き続き御議論いただくこととしますが、事務局として今日のうちに何か御説明はないですね。それでは、引き続きで御議論いただくことといたします。

続いてですが、議題の「その他」として、特定受託事業者の就業環境の整備に関する検

討会について、事務局から報告があると聞いておりますので、事務局より説明をお願いいたします。

○立石大臣官房参事官 雇用環境政策室担当の立石と申します。

資料4を御覧いただければと思います。

特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会の設置の報告でございます。

この資料4の1枚目の「1 趣旨」のところを御覧いただきますと、フリーランスとして働く方の就業環境の整備につきましては、先般の通常国会におきまして特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律が成立、公布されまして、また、公布の日から起算して1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日に施行すると定められているところでございます。

この新しい法律の施行に向けまして、政令、省令、告示といった下位法令に法律において委任された事項がございますので、その政省令、告示の内容に定める事項につきまして必要な事項の検討を行っていただくために、新しい検討会を立ち上げさせていただいたというものでございます。

資料をおめぐりいただきますと、参集者名簿をおつけさせていただいております。参集いただいた皆様につきましては、フリーランス関係の方、それから、労使の皆様、また、学識経験者の皆様に御参画いただいて御検討いただくところでございます。

また、その次の資料でございますが、こちらは既に分科会に御報告も申し上げております新しい法律の趣旨・概要といったところでございますけれども、この概要の中の2番の取引の適正化に関する部分については、別途公正取引委員会のほうで検討をさせていただいていると承知してございます。

厚生労働省の担当部分につきましては、右側、3の就業環境の整備に関するものとなっております。内容といたしましては、(1)の広告等により募集情報を提供するときの虚偽表示の禁止、また、正確、最新の内容に保たなければならないというもの。また、(2)フリーランスの方が育児・介護等と両立して一定期間以上の業務委託に従事する場合、その業務を行えるように申出に応じて必要な配慮をしなければならないという規定。また、(3)フリーランスの方に対するハラスメント行為に対する相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないものとする規定。また、(4)一定の期間以上の業務委託を中途解除する場合には、原則として30日前までにフリーランスの方に予告をしなければならないとする規定が法律の中で定められているところでございます。

こういった内容につきまして、さらにもう一枚おめぐりいただきますと、一覧表がついてございますけれども、それぞれの今御説明いたしました法律の条文ごとに政令、省令、告示に落とされている事項がございますので、こういった事項につきまして検討会の皆様に御検討いただければと考えているところでございます。

一番最後のページを御覧いただければと思います。

今後の進め方についてというところでございまして、第1回につきましては9月11日に



キックオフということで開催させていただいております。その後に、関係団体のヒアリングなども行わせていただきながら、10月以降、検討事項について御議論いただき、御議論の状況にもよりますが、年内をめどに骨子といった形でお取りまとめいただきまして、必要なパブリックコメントなどを経た後に、年明け以降、報告書案について御議論いただき、報告書についてお取りまとめいただくということになってございます。

今回、設置に関しまして分科会に御報告申し上げたところでございますけれども、今後骨子または報告書の取りまとめといった節目に御報告をさせていただければと存じます。

御説明については以上でございます。

○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いします。

井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。

意見を申し述べさせていただきます。

前回私が発言したということもありますし、それから、丁寧な御報告をいただきましてありがとうございました。既に第1回が開催され、その中ではハラスメントとは呼べないようなひどい実態があるということが明らかになったと認識しております。労働者においては、ハラスメントや不利益取扱いは労働関係法令で規定されていますが、フリーランスにおいては労働関係法令が適用されていないため、関係者を含めた就業者の声を踏まえ、そういう実態が是正されるようしっかりと御検討いただきたいと思っております。

また、フリーランスの中には、偽装フリーランスのような、実質は労働者である者もかなり含まれていると認識しております。そうした就業者は労働関係法令で保護するとともに、そもそも偽装フリーランスのような実態が起こらないよう、労働者性について見直すことが必要であるということも、繰り返しになりますが、申し上げておきたいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 他にございませんか。

事務局から、ただいまの御発言について何かございますか。

○立石大臣官房参事官 御意見を賜りましてありがとうございます。御指摘をいただきましたとおりに、今回の政省令、告示を策定するに当たりましては、関係者の方、また、労使の皆様にも御参画を賜りまして、しっかりと実態なども踏まえながら御議論いただけるようにしてまいりたいと思っております。

また、労働者性の判断基準についても御指摘を賜ったところでございます。今回の検討会ではフリーランス新法における法の委任に基づく下位法令の事項の検討を行うものでございますので、御指摘の労働者性の問題について御議論いただくことは難しいところでございますけれども、労働者性につきましては、労働基準局におきまして、現行の労働者性の判断基準の枠組みが適切なものとなっているか否かについて、今後、ガイドラインの運用状況や裁判例等の動向等、労働者の働き方の変化等の状況を注視しながら不断に確認し

ていくということとしているものと承知しておりますので、委員にいただきました問題意識につきましてもしっかりとお伝えしてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございますか。

それでは、資料4については、本日出た委員からの意見も踏まえて、事務局において適切に対応いただくようお願いいたします。

続いて、議題の「その他」として、事務局よりもう一点報告があると聞いております。

事務局から報告をお願いいたします。

○堀井雇用環境・均等局長 ありがとうございます。雇用環境・均等局長の堀井でございます。

私から、1点急遽御報告をさせていただきたい点がございます。具体的には、いわゆる年収の壁への対応についてでございます。一定以上の収入となった場合に社会保険料の負担増が発生して、手取り収入が減少することを避けるために就業調整が行われて、希望どおりに働くことを阻害されているとの指摘がございます。このいわゆる年収の壁に関しましては、本年6月に閣議決定されたこども未来戦略方針におきまして、壁を意識せずに働くことができるよう取り組む企業に対し、必要な費用を補助するなどの当面の対応策を決定し、さらに制度の見直しに取り組むとされているところでございます。

一方、最近の状況でございます。この10月から地域別最低賃金が大幅に引き上げられ、短時間労働者にもこのような賃上げの流れを波及させていくために、本人の希望に応じて可能な限り労働参加できる環境を整備していく必要性に加えまして、企業の人手不足感がコロナ禍前の水準に近づいている状況を踏まえすと、年収の壁への対応が喫緊の課題となっていると申し上げることができると思います。

このため、当面の対応策につきましては、当初、本年中に決定するとしていたものを前倒しで取りまとめをすることとされ、昨日、総理が会見で述べられまして、「年収の壁・支援強化パッケージ」として今週決定されることが予定されております。この中で、106万円の壁の支援策につきましては、労働者が壁を越えることに伴い手取り収入が減少しないように、手当の支給や賃上げで労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対する助成金の新メニューの創設という御発言もありました。

この内容につきましてですが、具体的にはキャリアアップ助成金におきまして手当の支給のほか、賃上げや労働時間の延長により労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支給を行うということを想定しているところでございます。

現在、政府部内で調整中の段階でございますが、まとめ次第速やかに審議を開始させていただきまして、雇用環境・均等分科会におきまして十分な御議論をいただいた上で、成案を得て進めていきたいと考えております。

また、年金制度につきましてですが、現在、社会保障審議会年金部会におきまして次期

年金制度の改正に向けた議論が行われているところでございます。厚生労働省として、政府のこのような見直しにも取り組んでいくということになると思います。

私からは以上でございます。

○奥宮分科会長 本件は急遽追加で報告された案件ですが、ただいまの事務局の報告について御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

大谷委員。

○大谷委員 ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

キャリアアップ助成金の一コースということになると、財源が二事業からの支出になるのではないかと心配をしておるところなのですが、一般財源、国からの支出ということでの事業にならないのか。二事業は枯渇状態にありますので、二事業だと、全ての106万円の壁にかかっている方たちを対象にすることは難しいのではないかと考えているところでございますけれども、その辺は何かお考えはございますでしょうか。

○奥宮分科会長 では、事務局。

○堀井雇用環境・均等局長 ありがとうございます。

現在想定しているキャリアアップ助成金ということになりますと、大谷委員の御指摘のように、雇用保険の二事業ということで実施している助成金の枠組みでございます。詳細につきましては、また改めて審議会で御議論いただく際に事務局としての案を提示させていただきたいと思いますが、現在の二事業の財政状況、あるいは今回対応しようとしている対象の方々に対するどのようなメニューをどう講じていくか。そして、それをどのような規模感、時間軸で見えていくか、様々な要素が関係してくることであろうかと思っております。いずれにしましても、今回このような形で御提言をさせていただいているということの背景につきましては、先ほど申し上げたような賃上げをめぐる状況でございますとか人手不足の状況、こういったこともございますので、諸状況を鑑みながら、どのような対応策を打っていくことがベストかということも併せて御議論をいただきながら、事務局としても議論のための素材を提供していくということになろうかと思っております。

そのような観点から、今の直接的なお答えにはなっておりませんが、いずれにしましても、御議論いただく際にまたそういった点についても御報告等させていただける範囲で御報告をしたいと考えております。

○奥宮分科会長 布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

質問と確認です。

まず、質問に関しては、先ほど御意見があったように、キャリアアップ助成金になりますと恐らく雇用保険の二事業から出ていくという形になると思うのですが、御承知のとおり、財政は逼迫している中で、どのぐらいの予算規模ということを考えていらっしゃるのかということが一つです。

それと、もともと年内にパッケージをまとめる予定が前倒しになって、昨日総理から御

発言があり、今日午前中に何か出たと聞いていて、午前中の労政審の本審でもかなり議論になったと聞いております。その中で、前倒しになったということによって、具体的にいつからなのかということと、審議会でのスケジュールはどうなっているかということを知りたいです。

また、先ほど、社保審で議論をしていて、これはあくまでもそれまでの当面の措置と伺いました。そうすると、今回の助成金については時限的な措置と考えてよろしいかどうか、それも併せて伺えればと思います。

○奥宮分科会長 事務局。

○堀井雇用環境・均等局長 ありがとうございます。

何点か御質問等をいただきましたので、順次お答えしていきたいと思っております。

まず、全体の予算規模の関係でございますが、予算規模に関しましては制度設計あるいは具体的な助成金の申請状況、そういったことによっても変わってくる部分があるかと思っております。いずれにしましても、今後、そういった諸条件を勘案した上で、どういったぐらゐの規模かということも併せて御相談させていただくということになるかと思っております。

そして、2点目ですが、布山委員の御指摘のように、今日午前中に労働政策審議会の本審がございまして、その場でも今このような形で雇用環境・均等分科会の委員の皆様方の前で報告をさせていただいたのと同内容の説明をさせていただいたところです。その際、本審の委員の方々からいろいろな御意見を伺いました。そして、その中でいただいた御質問の中で、今の布山委員の御質問と重なる部分もありまして、といたしますのは、一つ、これから審議会で議論するという事になっていて、いつから開催するのかと。特に10月からという形の部分についてどう考えるのかという話がありました。これも具体的な案をお示しするときにまた詳細は御説明させていただきたいと思っておりますが、例えば通常のキャリアアップ助成金の要件ということで申し上げますと、措置の実施を行う前に事業主の方々にキャリアアップ計画というものを提出していただくこととなります。ただ一方で、今このタイミングでこれから具体的に審議会を経て、そして、省令を決めていって要件設定ということになりますと、10月というのはつい目の前に迫っていることですので、これはまだ具体的に御議論いただく前の話ではあるのですが、例えば後から遡って10月に実施した措置を対象にするといった形にするようなことも考えられるのではないかと思います。いずれにしても、具体的な案をお示しして、十分に御議論をいただいた上で進めてまいりたいと考えています。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。

井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。

昨晚から様々ニュースで報道もされております。岸田首相は、社会保険料を国が実質的に軽減し、壁を越えても給与収入の増加に応じて手取り収入が増加するようにしてまいり

ます、政府として106万円の壁を乗り越える方全てを支援してまいりますという発言をされています。

もともと就業調整の問題自体はどうにかしなければいけないというのは、我々労働組合としてもこの間取組をしています。ただ、そのときに、根本的に制度を改正する必要があるのではないかということを今、労働組合では検討しているところです。

また、政府としても、例えば令和4年の男女共同参画白書では、もはや昭和ではないというフレーズとともに、様々制度を変えていくことが必要ではないかという特集も組まれている中で、今後、家族の在り方あるいは人生が多様化していて、変化、多様化に対応した制度設計や政策が求められているというのを出しながら、今回、時限的とは言いながら、このパッケージが行われるということに関してはどうしても理解し難いところがあります。

そして、2025年の次期年金制度改革までの一時的な措置であったとしても、社会保険料を雇用保険料で充当するという事は極めて理解し難い状況です。

また、社会保険料を負担しないで受給を受ける労働者と、そうでない労働者の間の公平感も問題となるのではないかと思います。なぜ、一般会計ではなく、雇用保険を財源とする助成金で106万円の壁の対策を実施するのか。

また、そもそも労政審での議論を経ずにこういうのがぽんと出てきて検討されていくこと自体が労働政策審議会を軽視しているのではないかと感じております。

今回のこの106万円の壁の対策では、最賃の話もありましたが、最賃の上昇を受けた賃金の引上げなどの結果、個々の労働者の労働時間は変わらないにもかかわらず、この施策の対象となる人たちも出てくるかと思えます。

ですので、壁を意識することなく働くということは重要ではありますが、今言ったような状況を踏まえれば、106万円の壁の対策がなぜキャリアアップ助成金による事業者への給付なのか。また、助成金によって促すキャリアアップとは何なのかというのを厚生労働省として今どう考えているのか、それも含めて、今の段階で結構ですので、お聞かせいただければと思います。

○奥宮分科会長 事務局。

○堀井雇用環境・均等局長 ありがとうございます。

まず、井上委員のほうから、労政審の議論を経る前にこのような案が出たということについての御指摘をいただきました。その点につきましては極めて重く受け止めさせていただきたいと考えています。

その上で、何点か御指摘をいただいた点についてなのですが、まず、そもそもの制度の見直しといったところが必要なのではないかという点についてでございます。その点につきましては、先ほど御説明した内容と一部重複する部分はあるのですが、そもそも6月に決定されたこども未来戦略方針の中におきましても、当面の対応策を決定し、その上でさらに制度の見直しに取り組むということとされており、今回の措置としましては、先ほど申し上げたように、最賃、そして、賃上げの動き、人手不足への対応が急務となる中

での足元での対応であるということ、そして、まさに井上委員も御指摘いただいたように、壁を意識することなく働きたい労働者の方が働ける環境の整備といったところに重きを置き、着眼しているという部分はございます。

その上で、雇用保険の二事業の目的などから今回の措置についてどう考えるのかという御指摘もありました。この具体的な中身も議論のときにまた改めてという部分もありますが、ただ、例えば現在キャリアアップ助成金の中で短時間労働者の労働時間延長コースというものを設けています。このコースにつきましては、社会保険の適用促進ということも視野に入れながら、処遇改善の一環として実施しているという部分もございます。

現在想定をしておりますキャリアアップ助成金の助成措置というのは、手当の支給、そして、賃上げや労働時間の延長で労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して助成を行って、壁を意識せずに働くことができる環境づくりというのを後押しするというところでございます。短時間労働者が被用者保険に加入して働き続けることができる、これは、その労働者の方の処遇改善、そして、働き続けるという観点で本人のキャリアアップにもつながるといようなことで、現在も助成金のコースを設けており、かつ、企業にとっても就業調整をせずに働くという人材確保につながるということを視野に置いて二事業のキャリアアップ助成金ということも想定をしているところでございます。

いずれにしても、今日の段階で具体的な内容についてお示しもせずに御報告をすることの失礼はお許しいただきたいと思うのですが、案がまとまり次第、早急にまた審議会の中で御議論をいただくということをお願いできればと考えております。

○奥宮分科会長 大下委員からも御発言の希望がございます。どうぞ。

○大下委員 使用者側、中小企業側の立場からも一言だけ申し上げておきたいと思います。

賃上げの動きが広がる中で、年収の壁を意識しての就労調整は、人手不足で厳しい状況にある中小企業にとって非常に大きな課題となっています。最低賃金、目安賃金が終わって、引上げ幅について各地の地方での審議会の委員を務める商工会議所で意見交換をしたときも、まず第一にこの点についての対策を求める意見が複数の会議所から寄せられました。日商としてかねてから要望しておりますとおり、税、社会保険制度の抜本的な見直しによってこの壁の問題を解消する。ここが本筋であるということはまずしっかり申し上げておきたいと思います。

その上で、10月からの最賃引上げの対応もあって、暫定的、時限的な措置を講じるということも一つの手だてとは考えますけれども、その際も、これまで御意見がありましたとおり、負担の適正性や公平性、並びに企業、従業員双方にとって納得感のある、理解につながる措置、こうした点は十分留意すべきだと思っております。

また、こうした仕組みを決定していく審議、決定の適正なプロセスという点についても、今後十分留意いただきたいと思っております。

私からは以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 事務局。

○堀井雇用環境・均等局長 大下委員、御発言いただきましてありがとうございます。

重ねてのお答えになる部分については省かせていただきますが、ただ、いずれにしましても、御指摘のあるような現場の状況、そして、個々の労働者の意向、そういったものも含めて、適切な形での制度設計になるように、審議会での御議論も踏まえた形で進めていきたいと。

さらには、審議会における適切なプロセス、そういった部分についての御指摘、改めましてですけれども、重く受け止めさせていただいております。ありがとうございました。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

それでは、他に御発言はないようですので、本件については、本日出た委員からの意見も踏まえて、事務局においては適切に対応いただくようお願いいたします。

最後に、事務局から何かございますか。

○牛島総務課長 本日は御審議をいただきまして、どうもありがとうございました。

次回の分科会の開催につきましては、追って御連絡を申し上げます。

また、本日の議事録につきましても追って確認をお願いいたしますので、よろしくようお願い申し上げます。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。

皆様、お忙しい中お集まりいただき、どうもありがとうございました。