

第 3 4 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和 2 年 1 2 月 1 4 日(月)

1 3 : 0 0 ~

場所 経済産業省別館 3 1 2 号室

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、権丈委員、武石委員

労働者代表委員

井上委員、齋藤委員、山崎委員、山中委員

使用者代表委員

尾下委員、川岸委員、杉崎委員、鈴木委員、中澤委員

厚生労働省

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

- 議題：(1) 男性の育児休業取得促進等について  
(2) 不妊治療と仕事の両立について

○奥宮分科会長 ただいまから「第 34 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催いたします。本日は中窪委員、榎原委員から御欠席の御連絡をいただいております。また、岸本審議官は業務の都合により途中退席させていただきます。頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。初めに事務局から、タブレット操作等について説明をお願いいたします。

○前田雇用環境・均等企画官 御説明いたします。お手元のタブレットにあります丸いホームボタンを押していただきますと、本日の会議の資料一覧が入った「ファイルブラウザ」という青いアイコンが出ます。そちらをクリックしていただきますと、「マイプライベート」のファイルが開き、30 回から 34 回の会議資料及び関係法令の参照条文をまとめたファイルの一覧が出ます。御覧になりたい資料のファイル名をタッチしますとファイルが開きます。例えば、第 34 回のファイルをタッチしていただきますと今回の資料が出ます。右上に通しページが付いております。資料は、議事次第、資料 1、2 及び参考資料となっております。ファイルを閉じたい場合には、もう一度画面をタッチしてください。左上に「マイプライベート」と出ますので、それをタッチしていただくと資料一覧に戻ります。そして、また次の資料をタッチしていただくという形で御覧いただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは議事に入りたいと思います。1 つ目の議題は「男性の育児休業取得促進等」についてです。これは前回までの議論を受け、事務局に「検討すべき論点」という資料を作成していただきました。それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○佐藤職業生活両立課長 職業生活両立課長の佐藤です。よろしくお願いいたします。資料 1、通し番号 2 ページです。「男性の育児休業取得促進策等について」の検討すべき論点について御説明させていただきます。これまで縷々、御議論いただいていたところですが、我々の方で検討すべき論点として挙げさせていただいたものです。これについて、本日御議論いただければと思っております。

まず、1. 男性の育児休業取得促進策についてですが、検討の背景・目的といたしまして、少子高齢化による労働力人口の減少が続く中で、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できることが重要である一方で、実際の育児休業取得率は、男女で大きな差が存在するという状況です。

そうした中で、男性が育児休業を取得しない理由としては、職場の雰囲気や業務の都合といったものが挙げられておりますことから、1 つ目として、業務ともある程度調整しやすい柔軟で利用しやすい制度、2 つ目として、育児休業を申しやすい職場環境などの整備といった取組が必要になるのではないかと。こうした取組によって、男女を問わず、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境の実現につなげていくということは、女性の雇用継続にも資するのではないかと書くさせていただいております。

そうした中で、(1)子の出生直後の休業の取得を促進する枠組みですが、制度の必要性

として、検討の背景・目的の①柔軟で利用しやすい制度については、実際に男性のニーズの高い出産直後の時期について、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい新たな仕組み(新制度)を作ることとしてはどうか。新制度は、その後の育児への入り口と位置付け、父親学級の推進などにより親となる準備の後押しも行いながら、子の出生直後という重要な時期の休業の取得を促進することで、育児の大変さ、喜びを実感し、その後の長い育児参画というものにつながるのではないかと。

対象として主に男性が念頭に置かれる仕組みということですが、特に男性の取得が進んでいないという現状を踏まえて、ポジティブ・アクションの考え方に沿ったものとして検討することとしてはどうか。なお、現行の育児休業と同様、労働者の申出により取得できる権利としてはどうかということを制度の必要性として書かせていただいております。

次に、対象期間と取得可能日数です。対象期間については、現在育児休業している男性の半数近くが子の出生後8週以内に取得していること、出産した女性労働者の産後休業が産後8週であることを踏まえて、子の出生後8週としてはどうか。また、取得可能日数については、年次有給休暇が年間最長20労働日であることなどを参考に、4週間としてはどうかというように書かせていただいております。

その下の※の所ですが、各企業の既存の育児目的のための休暇が新制度の取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて4週間の取得が確保されればよいということを書かせていただいております。

次のページ、通し番号3枚目です。要件・手続きです。まず、申出期限については、現行は1か月前となっておりますけれども、現行の育児休業よりも短縮し、原則2週間前までとしてはどうか。ただし、職場環境の整備などについて、今回の改正により求められる義務を上回るような取組を実施することを労使協定で定めている事業所においては、現行の育児休業と同様に1か月前までとしてよいこととしてはどうかと書かせていただいております。なお、出生が予定より早まった場合などについては、現行の育児休業と同様、1週間前としてはどうかということです。

次に、分割の回数ですけれども、分割して2回取得可能としてはどうか。さらに、休業中の就労ですが、出生後8週以内というのは女性の産後休業期間ですので、労働者本人以外にも育児をすることができる者が存在する場合もあるので、現行の育児休業では認められていない、あらかじめ予定した就労を認めることとしてはどうかとしております。対象労働者、休業の開始日及び終了日の変更については、現行の育児休業と同様の考え方で設定してはどうか。最後に、中小企業への支援として、特に中小企業においては代替要員の確保等の負担が大きいことから代替要員確保等に対する支援策をあわせて実施することとしてはどうかと書いていただいております。以上が、(1)の新制度についてです。

続きまして、(2)妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備です。まず、制度の必要性ですけれども、職場の雰囲気や制度を知らないことなどを理由として育児休業の申出をしないことを防ぐために、育児休業が取りやすい職場環境の整備、

子が産まれる労働者に対する個別の働きかけを行ってはどうかということを制度の必要性として書かせていただいております。

まず休業を取得しやすい環境整備、職場環境整備の在り方の所ですが、この環境整備の方につきましては新しくできる支援制度、それから現行の育児休業を取得しやすい職場環境の措置というものを事業主に義務付けてはどうか。職場環境の整備の具体的な内容としたしましては、中小企業にも配慮し、研修、相談窓口の設置、あるいは制度や取得事例の情報提供など複数の選択肢からいずれかを選択することとしてはどうかというように書かせていただいております。

次に、労働者への個別の働きかけの所です。本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対し、個別に周知し、取得の働きかけを事業主に義務付けることとしてはどうか。具体的には、労働者又は配偶者が妊娠又は出産した旨の申出をしたときには、当該労働者に対して新制度及び現行の育児休業制度等を周知するための措置と、もう1つ、これらの制度の取得意向を確認するために必要な措置を義務付けることとしてはどうかとしております。

また、個別労働者への周知の方法といたしましては、中小企業にも配慮して面談での制度説明、あるいは書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとしてはどうか。なお、取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知や意向確認を認めないこととし、事業主から意向確認のための働きかけを行えばよいこととしてはどうかとさせていただいております。以上が、(2)についてです。

(3)が育児休業の分割取得等となっております。制度の必要性ですが、出生直後の時期に限らず、その後も継続して夫婦とともに育児を担うためには夫婦交代で育児休業を取得しやすくする等の観点から、現行の育児休業についても分割を可能としてはどうかということです。分割の回数としては、分割して2回取得可能としてはどうかと書いております。さらに、分割そのものにはなりませんけれども、1歳以降の延長の場合の取扱いとして、延長した場合の育児休業の開始日が、各期間の初日に限定されているため、1歳からとか1歳半からしか取れないという現行制度では各期間の開始時点でしか夫婦交代ができないわけですが、この開始日を柔軟化することで、各期間の途中でも夫婦交代を可能としてはどうか。

また、第2子以降の子の産休によって第1子の育児休業が終了した場合、基本的にはそのまま育児休業がなくなって第2子の産休が始まるわけですが、第2子が死産となった場合に育児休業が復活するという規定がないということにつきまして、再取得の規定を設けることとしてはどうかというように書いております。

続きまして(4)育児休業取得率の公表の促進等です。まず、公表の促進の在り方として2点あります。1点目は、育児休業取得率又は育児休業及び育児目的休暇の取得率を公表していることを、くるみんの認定基準としてはどうか。2点目は、これに加えて、大企業に育児休業の取得率又は育児休業及び育児目的休暇の取得率の公表を義務付けることとし

てはどうかと書いております。

次に、認定基準の見直しですが、この分科会で、これまで御議論いただいていたところ  
です。プラチナくるみんについては、男性の育児休業取得率について現行の「13%以上」  
を、政府目標を踏まえて「30%以上」へ引き上げてはどうか。男性の育児休業等・育児目  
的休暇取得率については、現行の「30%以上かつ育児休業等の取得者が1人以上」を「50  
%以上かつ育児休業等の取得者が1人以上」へ引き上げてはどうか。出産した女性労働者  
及び出産予定であったが退職した労働者のうち、1歳時点での在職者の割合が「55%以上」  
というものについては、政府目標を踏まえて「70%以上」に引き上げてはどうかとしてい  
ます。

次に、くるみの基準ですが、男性の育児休業等取得率について、現行の「7%以上」  
を「10%以上」へ引き上げてはどうか。男性の育児休業等・育児目的休暇取得率について、  
現行の「15%以上かつ育児休業等取得者が1人以上」を「20%以上かつ1人以上」へ引き  
上げてはどうか。さらに、「新たなくるみん」という所ですけれども、今回プラチナくる  
みん及びくるみの認定基準を引き上げることとした場合、現行のくるみの基準を参考  
として、3つ目の新たな類型を創設してはどうかということが認定基準の見直しといった  
ところになります。

最後に、2.その他です。有期契約労働者の育児・介護休業取得促進について、雇用形態  
にかかわらず育児休業を取得しやすくなるよう、「引き続き雇用された期間が1年以上」  
という取得前の要件につきまして、無期契約労働者と同様の取扱いで、原則は取れるとい  
う形にしてはどうかということを書かせていただいております。事務局からの説明は以上  
になります。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。ただいまの事務局の説明について、項目ごと  
に議論をお願いいたします。まずは資料 1-1 の(1)子の出生直後の休業の取得を促進する  
枠組みについて御質問・御意見がありましたらお願いいたします。井上委員、どうぞ。

○井上委員 ありがとうございます。制度の必要性の所について発言させていただきます。  
前回でも、労働者側から、そもそもこの法の対象は子の養育を行う労働者であるため、新  
制度で仮に分割取得を認めとなった場合でも、4週間のうち、例えば1週間程度は最低  
かつ連続取得日数として設けるべきではないかという発言や、そのことで一定期間安心し  
て休業して子の養育に専念できるようになるのではないかということを経験させていただきました。

この点に関して、連合は10月に、インターネットではありますが調査を行いまして、  
「育児休業を取得したい人は何日間取得したいと思っていたか」というように聞いたところ、  
男性では「1週間以内」が32.8%で、これがトップだったのですが、次に「2週間超  
1か月以内」が28.4%という数字が出ました。一方で、「実際に何日間を取得したか」と  
聞いたところ、男性では「1週間以内」が49.3%と、半数近くの回答が集まりました。こ  
れを推察すると、男性にはまとまった期間の育児休業を取得して育児に関わりたと思っ

ていても、実際には希望通りに取得することが難しかったという人が多いのではないかと思います。

こういう状況からいくと、この新制度はもちろん育児休業全体に関わる話として、希望する人が安心して一定期間取得できるようにするための明確な方針を、やはりここに示すべきだということを考えております。以上です。

○奥宮分科会長 他にいかがでしょうか、鈴木委員。

○鈴木委員 ありがとうございます。ただいまの井上委員の御発言につきまして、私の思うところを少しお話させていただきたいと思います。

子の養育を行うという制度趣旨に鑑みると、なるべく長く取るということ、連続して休みを取ることが望ましいということはそうだと思っております。ただ一方で、制度的な検討をするということになると、2点ほど気になるところがございます。1点目は、育児休業というのは御案内のとおり、労働者の権利ですので、連続何日以上取るかどうかという要件を設けるということになりますと、制度趣旨に適うかどうかは極めて慎重な議論が必要ではないかということを考えております。

2点目は、実務上の課題ということでお聞きいただければと思いますが、新しい制度が入った場合、企業は8週間のうち、新しい育児休業の取得日数、合算して4週間になるかどうか、これを個別管理する必要が出てまいります。前回も、仮に分割取得を認めるのであれば、4週のうち1週程度は連続して取得すべきということで、制度的な対応ということになりますと、1週間以上か1週間未満かで分割を認めるか認めないかということで、制度がかなり複雑になるのではないかと。法律の実効性を担保するためにも、制度上はなるべくシンプルな仕組みにすることが重要ではないかと考えています。以上です。

○奥宮分科会長 尾下委員、どうぞ。

○尾下委員 ありがとうございます。

私も今までの御発言に関連するのですが、2ページ目の「休業中の就労」について申し上げたいと思います。現行法上で認められている休業中の就労については、自然災害があった場合など、一時的・臨時的な場合に限定されております。今回、御提案の仕組では理由の限定はなく、男性社員が働きたいと思い、会社がそれを認めれば就労できるという仕組みになっていると思われま。

例えば、4週間の休業を申請した際に、非常に極端な仮定ではありますが、休業の開始日と終了日の2日間以外の日は全て就労をしますというような場合は、もはや育児休業とは言えなくなってしまうものと考えます。あくまでも、お休みするときにはしっかり休むことがこの制度の趣旨と考えますので、制度趣旨に沿った運用となるよう、例えばですが就労できる日数を制限することなどを御検討いただきたいと思います。以上でございます。

○奥宮分科会長 齋藤委員、どうぞ。

○齋藤委員 ありがとうございます。(1)制度の必要性の3点目です。3つ目のポツの所に、「ポジティブ・アクションの考え方に沿ったもの」という表現があります。確かに、

これまでの議論の中で、公益側の委員の先生方からも、ある意味ポジティブ・アクションという言葉であったり、使用者側からもそういった発言があったかなと思いますが、本来的には男女ともに共通の仕組みをつくるべきであって、男性だけの仕組みをつくることには慎重であるべきですよという前提のもと、一方で、仕事から離れづらいという男性特有の事情があるので、そこについては短期間に限って固定化しないように考慮した範囲で制度整備してはどうなのかという文脈の中で出てきたワードなのかなと思っています。

こういった中で、ポジティブ・アクションという言葉がここに出てくることには少し違和感がございます。むしろ、この間の議論の中では期限を区切った制度にすべきなのではないかという点については、公労使が一致していたのではないかと思いますので、この「ポジティブ・アクションの考え方に沿ったもの」という所は、そのように読み解いていいのかお伺いしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。では、中澤委員。

○中澤委員 ありがとうございます。中小企業への支援のところについて意見を申し上げたいと思います。中小企業への支援を念頭に置いていただいていることは非常に有り難いことだと思います。是非ともお願いしたいと思っております。一方で、代替要員の確保は非常に困難な状況が考えられると思います。例えば、2 事業の中での助成金の支給等だけでなく、本当の意味での確保に向けた実効性のある仕組み、あるいは方向性を行政として示していただければ有り難いと思います。

○奥宮分科会長 杉崎委員。

○杉崎委員 ありがとうございます。前回の会議では新制度を創設するよりも、パパ休暇など、既存制度の認知度向上や活用促進が先決であるという趣旨の発言をいたしました。少子化社会対策大綱など、閣議決定されました各種の政府方針において、この新たな仕組みに関する記載があること。また本日の資料 1 には、具体的な内容が示されているということ踏まえて、本日、意見を申し上げたいと思います。

まず、制度の必要性についてですが、特に新制度はポジティブ・アクションの考え方に沿ったものとして検討すること、また現行の育児休業と同様に、労働者の申出により取得できる権利とすることは妥当なのではないかと思います。対象の期間、取得可能日数につきましては、事務局案のとおり対象期間は子の出生後 8 週、取得可能日数は 4 週間とすることは現実的であると考えます。なお、独自の休暇制度を整備している企業も相応にあることを踏まえ、事務局案のとおり、会社独自の休暇制度を利用した際には、新制度により休業を取得したものとみなす制度とするべきだと思います。

次に、要件と手続きにつきまして、申出期限は現行の育児休業より短縮し、原則 2 週間前との案が示されております。労務管理や代替要員の確保等の人員配置上の問題といった要素を勘案いたしますと、「原則 2 週間前」という案は非常に厳しいというのが率直な印象です。したがって、労使協定により現行の育児休業と同様に、「1 か月前までとしてよい」という趣旨は非常に重要だと思いますので、協定で規定すべき内容を明示してい

ただくとともに、できるだけシンプルなものにしたいと思っています。また、休業の円滑な取得には労働者が早目に申し出ることが望ましいという趣旨を指針で明記していただきたいと思っています。

次に、中小企業への支援につきましては、これまでの分科会でも再三申し上げてきましたとおり、中小企業は専任の人事労務担当者がいないケースが多く、労務管理や代替要員の確保等の人員配置上の問題、手続き面等の負担が大きいこと。また雇用の7割は中小企業が担っているということから、有効な支援策を講じることは極めて重要であると考えております。次の会議では、考え得る具体的な支援策を是非御提示いただきたいと思っています。

加えまして、仮に新制度が創設されますと、対象労働者にとって、新制度と既存の育児休業の2つの制度が併存することになるため、新制度が有効に活用されるには、できるだけシンプルな内容にすることや、分かりやすく周知していくというようなことが重要だと思います。なお、本日公表されました全世代型社会保障検討会議の方針案には、新制度の導入や、休業を取得しやすい職場環境の整備に係る措置、労働者への個別の働きかけを事業主に義務付けること、また男性の育児休業取得率の公表を促進することを検討し、労政審において結論を取りまとめ、来年の通常国会に法案を提出するといったように、かなり具体的な記載がなされております。

こうした記載を含めまして、施行時期は2022年度である旨が、今週末に複数の機関が報道しております。これらについては今、正に本分科会で議論している最中であること、また施行時期に関しては、あくまでも報道であると認識しておりますが、この施行時期に関する議論も極めて重要であると思います。感染が再び拡大傾向にあるなど、コロナ禍の極めて厳しい経済情勢の中で、多くの企業は雇用調整助成金等の支援策を活用しながら、雇用の維持と事業の存続にぎりぎりの努力を続けております。こうした厳しい状況下で、中小企業が新制度の創設、休業を取得しやすい職場環境の整備に係る措置、労働者への個別の働きかけに対応していくには、労務管理や代替要員の確保等の人員配置上の問題、手続き面などの負担が極めて大きいことから、この度の報道等により、早くも不安を訴える声が聞かれております。これらの男性の育児休業取得促進策に対応するには、しっかりと準備する必要があることに加えて、来年4月には同一労働同一賃金、70歳までの就業確保措置が努力義務となる「改正高年齢者雇用安定法」が施行されますし、さらに再来年の4月には、中小企業に対して事業主行動計画の策定を義務付ける「改正女性活躍推進法」また「パワハラ防止法」がそれぞれ施行されることから、中小企業の負担が増すことは明らかなです。特に新制度は複雑な制度であるため、労務管理システムの改定作業には手間と多額のコストがかかることも予見されます。したがって、仮に新制度を創設し、かつ後ほどの議題ではありますが、休業しやすい職場環境の整備に係る措置や、労働者への個別の働きかけを義務付けるならば、施行時期に関して中小企業の負担増をしっかりと考慮していくことが不可欠であると強く主張したいと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 山中委員。

○山中委員 ありがとうございます。私からは、取得可能日数について何点か確認をさせていただきたいと思います。資料 1 の 1 ページ目、通しの 2 ページ目になりますが、一番下の所に※で書かれていますが、「各企業の既存の育児目的のための休暇が新制度の取得日数以外の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含めて 4 週間の取得が確保されればよい」とあります。例えば、ある企業が 1 週間の独自休暇の実施をしていて、それが要件を満たす場合は、新制度によって残り 3 週間ということになるのか。また、その独自休暇が有給の場合、1 週間は 100%の賃金で、新制度の 3 週間は 67%の給付金となると思いますけれども、その期間を通じての 80%の上限の調整が入ることになるのか、幾つかの具体的なケースを交えながら解説を頂きたいと思っています。

また労働側としましては、企業独自で実施している休暇で、良いものがあるのであれば、わざわざ新たな枠の中に入れる必要はないと思っています。今回の新たな枠組みは、その企業独自でやられているものと別ものであるという認識をしています。この判断については、企業側の裁量に委ねられているのかということも、今後の取決めで決めていくのか、今現在そういう認識をお持ちなのか、その点についても確認をさせていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他にございませんか。齋藤委員。

○齋藤委員 2 ページ目の「要件・手続き」の所で質問ですけれども、まず申出期限について、職場環境の整備などについて、今回の改正により求められる義務を上回るような取組を実施するということですが、この「上回る」などという表現があります。どういった条件を満たしたとき、これが上回ることになるのか等々、詳しく御説明いただきたいと思います。

また、「出生が予定より早まった場合等は、現行の育児休業と同様、1 週間前までとしてはどうか」とありますけれども、これは職場に配偶者の妊娠・出産を言っていなかったようなケースも当てはまるという理解でよいのかという点についても確認をさせていただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 鈴木委員。

○鈴木委員 ありがとうございます。先ほど山中委員から御指摘がありましたが、企業独自の制度を、新たな枠組みの外にするというご提案であったと思います。しかし、別にしてしまいますと、当然義務となる育休を先にとってもらうこととなります。67%の給付金を受けつつ 4 週間の育休を使っていた上、企業独自の休暇を取ることとなりますと、企業独自の休暇を設けるということのハードルが高くなり、ひいては、労使独自で両立支援をしようというマインドにマイナスの影響があるのではないかと考えております。以前も申し上げましたとおり、この新しい休暇の中に、要件を満たすのであれば、この企業独自の休暇を是非入れていただきたいと思います。

それから 2 点目ですが、申出期限について申し上げたいと思います。今回、事務局より

原則 2 週間前として、ただし、義務を上回るような取組を実施することを労使協定で定めた場合には 1 か月前申出でもよいという御提案を頂きました。これは交替制勤務などを入れているような現場を中心に、短時間で代替要員を確保することがなかなか難しいというようなことを、これまで縷々使用者側として申し上げてまいったところですが、この点を反映していただいたものとして感謝したいと思います。介護休業の申出は 2 週間前ということですが、介護休業と育児休業は背景が違っていると思います。御案内のとおり、介護休業の場合には、例えば親御様が急に倒れたというような突発的な事象に対応するというので、申出期限も 2 週間前という設定がされていると思っています。

一方、育児休業の場合には、あらかじめ休業の取得を計画的に行うことが可能であります。むしろ計画的な申請を促すことで、職場の同僚に休業中の就労を代わってもらうような場合には、同僚の理解も得られ、ひいては取得しやすい職場風土にもつながると私は考えているところです。

それから 3 点目に、社会保険料の免除の手続きについて申し上げたいと思います。申出が原則 2 週間になった場合には、以前にも申し上げたとおり、社会保険料の免除の手続きが、現行法では日程的にかなりタイトになっており、見直しをお願いした経緯があります。その際、事務局から検討しますということの御回答があったかと思いますが、その後の検討状況があればお聞かせいただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 尾下委員。

○尾下委員 ありがとうございます。私も、1 ページ目の一番下の 3 行で、各企業の既存の育児目的のための休暇という点について申し上げたいと思います。これを入れていただきましたのは、法定の育児休業のみで構成した場合には、会社独自の休業が使われなくなるのではないかという、私ども会社側の懸念にお応えいただいたものと思います。この点について感謝を申し上げます。

一つ、お尋ねしたいのですが、新制度の取得日数以外の要件を満たすものというのは、具体的にどのような内容であるのか、詳しく教えていただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 山崎委員。

○山崎委員 ありがとうございます。私からは、要件・手続きのうちの申出期限と、分割について触れさせていただきます。申出期限については意見です。仕事の段取りや人員配置などを考えますと、労働者としても、やはり申出は可能な限り早目に行うことが基本であることは間違いないと理解しております。それを前提に、取得しやすくするための職場環境の整備については、当該労使で話ができる場合は一定の取り決めをすることも可能ではないかと考えております。

次に、分割について、確認方々質問させていただきます。現行の育児休業の場合、申出を撤回すると再度取得ができなくなります。今回、新制度のみならず、育児休業でも分割を認める方向になっていると聞き及んでおります。仮に、一度撤回して、再度取得をしようとする場合のカウントはどのようになるのかを質問させていただきます。以上です。

○奥宮分科会長 他にございませんか。山中委員。

○山中委員 休業中の就労について意見させていただきたいと思います。前回でも発言させていただいたとおり、労働時間管理も含めて就業と休業の線引きが曖昧になること、また上司との調整との段階で、本人の意向に沿わない就労が生じる可能性もあること、それから新たな枠組みで休業中の就労の要件を緩和することにより、ほかの休暇や、休業制度への悪影響も懸念されること、加えまして、前回、武石委員からも御発言がありましたとおり、男性は休業中も就労してよいとの考えが定着する懸念点が生じること等を踏まえまして、あらかじめ予定した休業中の就労については認めないというのが基本的な考え方であると思っています。あらかじめ予定した就労については、分割取得等により対応は可能だと思いますので、その点も踏まえて御検討いただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 小畑委員。

○小畑委員 ありがとうございます。このごろ学部 of 学生さんや院生さんたちと、この辺について議論をすることが非常に多いのですが、まず、若い世代と私たちと非常に違うなと思っていることがいろいろございます。1 つは父親も産休を取って、産休明けまで母親が体力を回復してくるまで、子供を夫婦二人で世話をする重要性というのは、ほかの世代よりも強く感じていると思います。それは背景があると思っていますのですが、まず、父親、母親ともに一人っ子であることが非常に多いのです。そうすると、幼い弟や妹を小さいときに親が見ているのを見たことがないということ。それから自分に兄弟がありませんので、甥や姪が誕生して、その子を抱っこしたこともない。そういうことで幼児に接した経験が非常に不足しているというか、欠如していると言ってもよいと思います。また少子化を反映しまして、出産した友人が周りにいないというような、そういう 20 代がどんどん増えてきていることを強く感じております。

また、晩産化が影響していると思うのですが、もう親御さんが育児を手伝う体力をお持ちでないということも多く、要介護のこともあるというような背景もありますし、また女性の社会進出や、あと定年年齢がどんどん後ろに倒れて、今やもう 70 歳までの現役を社会が目指しているという中で、父親も母親も両方とも双方の両親の 4 人全員が定年前で現役であるということ、そういう自分よりももっと忙しい両親世代に、育児の世話を依頼することを発想していないという学生さんが結構おられるようになりました。これはちょっと前までは考えられなかったのですが、確かに里帰り出産と言っても、家に里帰りして誰もいませんという方が増えてきている状況があります。そうなってきますと、配偶者以外に頼れないのではないか、また御近所で世話好きな方と交流があることもないし、また親戚付き合いも非常に薄くて、親戚との交流もない。こういった中で、本当にお互いを頼りにするということの必要性、重要性というのは他の世代よりも強く感じているように思っております。そうした背景があるという中で、独りで、例えば母親が産後、あまり体力が回復していない中で、独りだけで育児をしていく中で追い詰められてしまって、復帰どころか、復帰の頃には、ものを考える体力も気力もなくなっているのではない

か。また、上の子の世話もしながら第2子をもうけることを本当に考えられるのかというような状況があると考えております。

それとともに、学生さんたちは、もう1つ非常に強く持っている意見としまして、コロナなどの影響もあるかと思うのですが、職場で人手不足で逼迫していて、同僚が過労で倒れそうなのに少しの時間も肩代わりすることも一切許されないのだろうかという発言をする学生さんが一人、二人ではありませんでした。確かに夫婦二人で子供を世話することの重要性は非常に強く感じているけれども、自分自身が出産で体力が落ちているわけではないし、一時的に職場に戻って、例えば自分の担当の関係で何かあったら対応したいと思っても一切許されないのだろうかとか、非常に逼迫したエッセンシャルワーカーの方々の中で、少しだけでも何らかの力になることも許してもらえないのだろうかということを出言する学生さんはたくさんおりました。そういうことが全く許されないということになると、じゃあ、申し訳ないけれども、母親独りになってしまうけれども、この御時世の中でやはり休業を取るのは止めておこうと、自分だったら選択してしまうように思うというような声が聞かれました。もし、その辺りの柔軟性とか選択肢が許されるならば、そのハードルは下がるというようにも思います。例えば1年間育休を取るということだったら担当も何も全部外れているので、心置きなくしっかりやれると思うけれども、今お話に出てきた数週間の話ですと、自分が責任を持っている担当の方がいたときに、何かあったときにすぐに対応できるようなそういった柔軟性みたいなものが制度に盛り込まれるのでしょうか、とても興味がありますというようなお話がゼミのときにはよく出ます。形骸化してしまって、大切な休業制度の趣旨が失われるようなことは、もちろんあってはならないけれども、そうした学生さんのお声があることを皆様に情報提供させていただきます。以上です。

○奥宮分科会長 井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。通しページ3の「休業中の就労」の所で少し発言を、先ほどの山中委員の発言も踏まえて、補足させていただきたいと思います。もともと、出生後8週というのを見たときに、特に強制休業の6週というのは、女性が身体はもとより仕事、家事、育児の面でも、全ての面において安静が求められるという期間だと思います。その期間を、夫が全面的に家事や育児、健康面のサポートも含めて行うというところが今回のそもそもの休業の目的にあるのではないかと考えています。「あらかじめ予定した就労」というのを全面に出してしまうと、家庭の事情というか、女性のサポート、安心、安全な、安静が必要なときのその家庭の事情よりも、仕事の都合を優先されてしまうのではないかと。そうすると、仕事の都合を優先して、育児の時間を多少削ってでも仕事に出なければいけないみたいな、そういう感覚が出てしまうのではないかと。そうすると、育休中も仕事に追われ兼ねない期間ができてしまうのではないかと、あるいはマインドができてしまうのではないかと。そうすると、この制度をつくること自体が本末転倒になってくると。思いますので、その意味でも、この休業中の就労に、あらかじめ予定した就労という括りが入ることって、ちょっとそこは非常に違和感を感じていますので、

先ほど山中委員も言った、現在の育児休業が恒常的、定期的な就労が認められていないところを踏まえれば、休業中の就労は予定したものであろうとなかろうと、一時的、臨時的であることに変わりはないというところは、何かしっかりと押さえておかなければいけないと思います。その辺を残してしまうと、結果、「取るだけ育休」みたいになってしまって、制度の趣旨は意味がなくなってしまうので、先ほど尾下委員からもありましたように、休むときはしっかりと休むという、その思いをこの制度にしっかりと入れるような仕組みにしていただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 杉崎委員。

○杉崎委員 「休業中の就労」についてですが、前回の会議で労務管理や代替要員の確保といった人員配置上の問題、手続き面の負担を考慮すると、慎重に考えるべきであると申し上げました。その一方で、本日もこの「休業中の就労」について、公労使それぞれの立場から様々な意見が出されているわけです。確かに休業を取るからにはしっかりと休むことが非常に重要であるということでもありますし、その一方で、この人手不足の状況下で、例えば一定の上限の日数を設けるなどの秩序を前提にこういう仕組みを導入することが望ましいと考えます。先ほど公益の先生から御発言もありましたが、労働者本人の気持ちを汲む必要もあります。とりわけ、いまだに中小企業は深刻な人手不足に悩まされているという実態もあることから、労使双方がしっかりと協議をして、うまく運用していくことが非常に重要なのではないかと思いますし、そうすることにより、労使双方にとってうまく機能する制度にしていける可能性もあるのではないかと申し上げます。以上です。

○奥宮分科会長 武石委員。

○武石委員 3点、手短かに申し上げたいと思います。1つは、先ほど1ページのポジティブ・アクションのところで労働側の御意見があったと思いますが、そもそもポジティブ・アクションは一時的なものというのが基本だと思うのです。要は男性の育児休業取得が一般的になったときには、これはなくなるということが前提でのポジティブ・アクションだと思うのですが、もしかすると、それがうまく伝わらないとすると、きちんとポジティブ・アクションの意味をもう少し書き加えたほうがいいのかというものが1点です。

それから、今議論になっている「休業中の就労」ですけれども、私も、原則としてはやはり就労は認めないというか、就労はしないで育児に専念するというのが育児休業だと思います。ただ、その中で男性の育児休業を促進するために例外を認める場合があるかもしれないので、その原則と例外をきちんと書き分けることが必要なのではないかと。もし例外を認めるとすると、例外として書き分ける必要があるのではないかとというのが2点目です。

3点目に中小企業への支援で、次回、具体的に支援策がどういうものなのかということの、先ほど杉崎委員からもリクエストがありまして、その内容にもよると思うのですが、中小企業への支援が、この新制度のところだけにかかる書き方でいいのかどうか、ちょっと御検討いただいたほうがいいのかと思いました。分割取得等を進めていくとか、全体とし

て男性の育児休業を進めていくというのが今回の趣旨だと思いますので、新制度のところだけの支援なのか、もう少しほかのところでいろいろな取得が進んでいったときに、中小企業に何らかの支援が必要なのかと、支援の中身によっては、ここの(1)だけではなくて、全体にかかるところに書いたほうがいいのかも感じました。以上です。

○奥宮分科会長 鈴木委員。

○鈴木委員 休業中の就労について議論がありますので、一言コメントを申し上げたいと思います。確かに休むときはしっかり休むというのは、尾下委員からも御指摘がありましたし、私もずっと主張してきたところです。また、大企業の担当者に、こうしたことのニーズがあるかを聞いたところ、そんなニーズは今のところないと聞いています。よって、私自身、まだちょっと腹落ちしてないところがございます。一方で、先ほど小畑委員がおっしゃられたように、こういう制度が入るとハードルが下がるようなニーズがあって、なおかつ男性の育児休業が取得しやすい、またもしかしたら日数が増える可能性があるのであれば検討はあってもよいと思っているところです。ただ、繰り返し恐縮ですが、強調したいのは、これは男性を優遇する仕組みでありますし、これも前から申し上げていますように、しっかり休むという制度の趣旨を変質させるような懸念も払拭できないところですので、制度の必要性の所に記載していただいていますように、ポジティブ・アクションとして位置付けていくことが重要ですし、そのことをしっかりと理解をしてもらうことが、広く現場を含めた労使の理解の促進にもつながるのではないかと考えております。この休業中の就労に限らず、(1)の新たな仕組み全体を、これは過渡的・例外的な措置であるので、この点を明確に位置付けて、まとめていくことが検討の前提になるのではないかと考える次第です。以上です。

○奥宮分科会長 山中委員。

○山中委員 何度もすみません。休業中の就労について、現場で男性の育休を取得促進してきましたので、その観点で意見を申し述べさせていただきたいと思います。やはり男性の育休につきましては、本人が望んでも現場との調整で結局は、1 か月取らせてくださいと言っても、テレワークで対応できないか、2 週間で対応できないか、そういった調整が現場では起きているというのが実態ですので、あらかじめ予定した休業中の就労を入れますと、取りたい人が納得のいく、希望する取り方ができないのではないかという懸念点があります。

それから先ほど、学生さんが望んでいるというようなお話も聞きましたけれども、女性が育休を取る前には職場や仕事から離れることにかなり疎外感があり、それから復帰後にもきちんと仕事ができるのかというような懸念点等もありまして、常に職場とつながっていたいという希望も、過去には結構ありました。ただ、実際に女性が育児を始めますと、そんな時間はないと、仕事上のことを対応したり、メールを見たりする時間が一切ないというケースに陥っているのが実際ですので、本人の希望とは限らず、育児はかなり大変ですので、男性だけが就労したり育休したり、自由にできるということについては、本当に

慎重な検討が必要だと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 かなり御意見をいろいろ頂いております。まず、御質問がありましたので、それについては事務局からお答えいただき、また御意見についてもコメントがあればお願いいたします。

○佐藤職業生活両立課長 皆様から、活発な御意見をありがとうございました。様々な御質問、御意見等を頂きましたので、お答えできるものをお答えしていきたいと思っております。

最初に、井上委員等々から御発言いただきましたが、なるべく長い期間を希望する人が取れていないのではないかというのが現状かと思います。育児休業自体、法律上の構成は申出をすれば事業主は取らせないといけない構成になっているのが事実ですが、確かに実際には、なかなか長期の場合は希望どおりにはうまく取れていないというデータもあります。そういった制度上の仕組みとしては、やはり1日からでも短い期間を取りたい方の権利は保護する必要があると思います。一方で、長い期間を取りたい方が長い期間を取れるようにというのは、我々としても考えていかなければいけないと思っています。そういった意味で、今回新制度を設けますが、あくまで短いところで固定化をすればいいと思っています。今のわけではありませんので、そういった意味で長い期間を希望する方々が長い期間を取れる形でいうのを法の制度というよりは、そういう考え方を、例えば指針等で考えていくことは今後、この場で御検討をいただければよいのではないかと考えているところです。

続きまして、尾下委員から、休業中の就労については4週間のうち、ほとんど就労できるようなものであっては本末転倒なので上限を設けるべきではないかとの御指摘をいただきました。正に、おっしゃるとおりだと思いますので、どのぐらいが適当かというのがありますが、この休業期間について、あらかじめ予定した就労を仮に認めるとしても、どのぐらいの上限を認めるべきかは、次回またお示しさせていただきたいと思っております。少なくとも、半分というところかなとは思っておりますが。

続きまして齋藤委員から、ポジティブ・アクションという考え方について御質問がございました。ポジティブ・アクションそのものかというのは御議論があらうかと思いましたが、ここの趣旨は、やはり特に男性の取得が進んでいない現状を是正するために、こういうことを特別に男性に対してやるのですという考え方をお示ししたものであらうと思っています。そういった意味では、男性の育児休業の取得の状況が女性とほとんど変わらない状況になったら必要なくなるものではありませんが、一方で、やり始めるときから、いつまでの間と期間を設けてやるのはまた話が違うかなと思っております。そういった意味では、まずは今回こういう制度を入れさせていただき、男性の取得を進める取組として、これ以外にも様々考えているわけですので、男性の取得の状況が進んできた段階においては、改めて見直しがなされるべきものと思っております。

続きまして中澤委員と杉崎委員から、中小企業への支援策ということで次回、より具体

的なものというお話がありましたので、次回は、より具体的なものをお示ししたいと思っています。確かに助成金を考えておりますが、それだけではなく、もっと実効的なものも含めてという御指摘だったと思います。そういった点を含めて、次回もう少し具体的なものを何かお示しできないかということを考えたいと思っています。

さらに、杉崎委員からは、施行に関して一部報道が出ているが、それはどうなのかという御指摘があったと思います。正にこの場で、この男性の育児休業につきましては正に、この場で御議論いただいているところで、これまで施行については特に議論はなされていないと我々も承知しております。施行時期につきましては、今正に中身をどうするかという御議論をいただいているところではありますが、ある程度固まってきたところで、また皆様に御相談させていただくものだと考えております。

続きまして山中委員からは、※の8週間の4週分の考え方について御質問を頂きました。鈴木委員からも一部御回答があったかと思いますが、例えば1週間の独自休暇というのを企業において設けられている場合に、今後この産後8週の新たな仕組みができたときに、それを中で見るか外で見るかは究極的には企業がどう御判断されるかということだと思っています。中に入れて産後8週の仕組みを作る企業もあれば、別々で運用されたいところは別々に運用しても、どちらでもそれは可能だと思います。入れて運用したい企業に関しましては、きちんとこの新制度としての要件を満たしていただく必要があるという意味では、例えば申出期限のところも、原則2週間前で大丈夫なようにしていただくとか、あとは、こちらが育休の一部でありますので、例えば通常の年休のように時期変更権があるという制度ではなく、申し出た場合、きちんとその時期にしっかり取らせる仕組みになっているような通常の育児休業や、新制度としての要件を満たしていただくのが、この取得日数以外の要件を満たすものであればということかと思っています。

続きまして齋藤委員から、「要件・手続き」の申出期限のところ、1週間前のところにつきましては、申し出ていない場合、妊娠・出産後の申出をしていない場合も含めてのことかという御質問があったかと思いますが。こちらは現行におきましても、特に申出がなくても、いつでも申出ができて1週間前、予定より早まった場合ということは1週間前になりますので、ここは申出をしていない場合も含めてということになるだろうと思っています。

続きまして鈴木委員から、社会保険料の免除の手続きについて御質問がございました。社会保険料の免除につきましては、確か年金機構のホームページにおいて、育児休業を取る度に、その育児休業の期間内に手続きをしてくださいと書いてあると承知しております。そのうち、「取る度に」ということにつきましては、現行は休業期間、月末が休業していれば社会保険料が免除になるわけですが、月末をまたがないような育児休業であれば免除の対象にはならないという仕組みになっておりますので、まずは現行におきまして、そういう場合は免除の対象とならないので免除申請は不要であるということをしていただきたいと思います。その上で、今回新たな仕組みを入れることになるわけであり、別

途に今、社会保障審議会でも保険料免除の基準を議論がなされているところですので、こちらの基準の変更の議論も踏まえて、今後といたしましては、例えば同じ月の中で複数回、今回の制度によって育児休業の取得の申請がなされることが出てきますが、その度ごとにではなく、何度か申請されて保険料免除の対象になった段階で申請すればよいということにさせていただきたいと思っています。

例えば10日間の休業を2回申請された場合、同じ月の1か月内に10日間の休業を2回申請された場合は、1回目の休業ではまだ対象にならずに、今議論されていると思いますが、多分2回目の休業の時点で2週間以上と、議論されていると思います。やっとその免除の対象となってくるので、2回目の申請がなされた段階で手続きをしていただければよいということにしたいと思っています。基本的には、そういうのを月ごとにやっていただくのが、まずは免除の手続きのところの話かと思っています。それから、免除の申請の時期につきましても、現在は育児休業期間中にお願ひしますとしていますが、今回の新制度において短期間の休業が結構増える可能性もあります。こういうことも含めると、育児休業期間中ではなくて育児休業終了後も含めて、ある程度1か月程度ぐらひは、終わった後も申請を認めることにさせていただきたいと思っています。すみません、そうした形で事業主の方々の社会保険料の手続きも、なるべく簡素にできるように関係部局と調整をしておりますので、引き続きどうぞよろしくお願ひしたいと思っています。

続きまして、尾下委員からの御質問で、先ほど具体的にどういう要件かとお答えしましたので、そこでお答えに代えさせていただきたいと思っています。

続きまして山崎委員から、撤回についてどうなるのかという御質問がございました。現在の育児休業につきましては先ほどお話がありましたとおり、一度申出を撤回いたしますと、2回目は申出できないという仕組みになっております。これは育児休業の申出自体が、申し出ると事業主が断れないという結構強力な権利になっていることの裏腹だと思っています。今回分割して新制度で2回、通常の育休も2回分割して取れるようになるということです。ですので、基本的に1回の撤回で2回分全然申出ができなくなるのはさすがに酷かなと考えておりますので、基本的には一度撤回したら1回分の取得ができなくなると思うのが、これまでの考え方です。

続きまして山中委員や井上委員から、休業中の就労につきまして様々な御意見を頂いたかと思っています。休業中の就労につきましては、そもそも育児休業が基本的に全部休むのが原則だというのは皆様、御異論のないところかと思っています。一方で、小畑委員からお話があったとおり、なかなか仕事が休めない中でハードルを下げるという意味で、こういうこともあるのではないかとということで、我々としては考えているところです。ただ、そうした中で、あらかじめ予定しているものとはいえ、労働者が強制されない仕組みというのは必要であると我々としても思っております。杉崎委員から、労使で話し合っという御指摘を頂きましたので、そういった形も含めて、どういう形であれば現場で、ある程度うまくできるのか、そして労働者が本当は休みたいのに休めない形にならないような形

を仕組めるのかということも含めて、ここは再度、事務局として検討させていただき、次回また御議論いただきたいと考えているところです。

あと武石委員から、中小企業の支援が新制度なのか、全体にかかるのかという御指摘を頂きました。すみません、新制度のところに書かせていただきましたが、そういった意味では、(2)以降も含めて全体的に、中小企業に対しては、どういう形で今回の男性の育児休業の取得促進に取り組んでいただくために、どんなことが考えられるかということだと思いますので、そういった意味では全体的にということが、どちらかといえば正しいのかなと思いますので、ここについては御相談をさせていただきたいと思っております。私からのコメントは以上でございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。これで、御質問に対する回答は全部出ていますか。山中委員、何か漏れたところはありませんでしょうか。

○山中委員 すみません、御回答いただき、ありがとうございます。ちょっと私がよく理解していないもので詳しく教えていただきたいのですが、各企業が独自でやられている休暇と新たな枠組みの育休の関係性ですが、4週のうちの1週間、例えば独自でやっている休暇を取得できる場合は給付金の67%で、プラスで企業が上乗せして出せるということなのでしょうか。

○佐藤職業生活両立課長 ただいまの御質問であれば、多分この新制度で4週間分の休業を取ったときに、最初の1週間分は企業が独自で、それが有休だった場合ということですので、その有休部分につきましては既に給料を払われていますので、育児休業給付は出ないという整理になろうかと思います。

その上で、残りの3週間分は育児休業給付が無給になっていますので出ると。あとは、休業期間が恐らく4週分の休業期間になりますので雇用保険部局との調整が必要ではありますが、この4週間の期間の中で給付がこれだけ出ていて、給料がこれだけ出ている中で、場合によっては調整が働く可能性があるというふうになるということかと思います。

○奥宮分科会長 よろしいでしょうか。

それでは、次の議題の項目に移りたいと思います。資料 1-1(2)妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対する個別の働きかけ及び環境整備についてです。この点について御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

○齋藤委員 ありがとうございます。前々回も、榎原委員から発言のありました点なので議事録も確認いただきたいと思いますが、女性の場合は妊娠・出産というライフイベント自体が男女雇用機会均等法の第9条で保護対象になっている中で、今後、仮に男性だけを対象にした新たな枠組みを設ける場合については、男性にも同等の保護規定、配偶者の妊娠・出産に伴う不利益取扱いの禁止について設ける必要があるのではないかという課題提起を発言されています。私も同様に思っており、単に育休の取得に関するハラスメント防止だったり、不利益取扱いの禁止のみならず、制度利用を前提としない配偶者の妊娠・出産に伴う部分についても環境整備をしていくことが重要ではないかということを再度申し

上げておきたいと思います。以上となります。

○奥宮分科会長 中澤委員、お願いします。

○中澤委員 ありがとうございます。(2)の2つ目の休業を取得しやすい職場環境の整備のあり方と、3つ目の労働者への個別の働きかけに関連して意見を述べたいと思います。両方とも、「中小企業にも配慮し」とあり、2つ目のマルには、「配慮し、研修、相談窓口設置、制度や取得事例の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択すること」と書かれており、労働者への個別の働きかけについては、次のページの2つ目のポツに、周知方法として、同じく「中小企業にも配慮し、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとしてはどうか」と書かれております。規模の大小や、それぞれの企業の経営環境の違いによって取り組むことが可能なものが異なってくると理解しております。事業主側の実効性を高めるためにも、できるだけ多くの具体的な選択肢を御用意いただき、対応がスムーズにいくように御配慮いただきたいと思います。

これに関連して、少し戻ってしまいますが、「要件・手続き」のところ、どなたかが先ほど御質問されて、聞き逃したのかもしれませんが。労使協定により1か月前までとしてよいということに関連して、職場環境の整備等について、「今回の改正により求められる義務を上回るような取組」というところですが、ここは先ほど私が申し上げたところに関連してくると思います。どのようなことを念頭に置かれているのか御質問させていただきたいと思います。

○奥宮分科会長 では山崎委員、お願いします。

○山崎委員 ありがとうございます。私からは、休業を取得しやすい職場環境の整備のあり方について意見を申し上げます。職場環境の整備に関連しては、労働者側からこれまで何度も発言していると思います。両立以前の問題として、そもそも頑張って両立したいと思う職場であることが大前提であります。その点ではハラスメントや差別のない職場環境を整備することが極めて重要であり、いわゆるケアハラスメントの防止措置の履行強化という方向性をきちんと打ち出すべきであると考えます。加えて、防止措置の対象に、両立支援制度を利用していない場合の育児や介護に関するハラスメントも追加するべきであると考えます。以上です。

○奥宮分科会長 杉崎委員、お願いします。

○杉崎委員 休業を取得しやすい職場環境の整備に係る措置や、労働者への個別の働きかけを事業主に対して仮に義務付けるのであれば、経営資源やノウハウが必ずしも十分ではない中小企業への負担を考慮し、できる限り多くの選択肢を示していただくことが不可欠であると思います。また、労働者への個別の働きかけに際して、厚生労働省は、事業主が自社の労働者にそのまま渡せば義務を履行したことになる内容を盛り込んだ分かりやすいパンフレット等のツールを作成する必要もあろうかと思います。

加えて、労働規制の強化や負担増が続いている中で、専任の人事労務担当者がいない中

小企業では、悪意なく、こうした対応を失念してしまうことも十分に予見できることから、仮に行政指導や企業名公表等の履行確保措置を講じるのであれば、厚生労働省は時間外労働の上限規制と同様に中小企業の実態を十分に配慮した運用をしていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 その他ありますか。ただいまの御発言を踏まえて、事務局からお願いいたします。すみません、その前に井上委員からお願いいたします。

○井上委員 すみません、ありがとうございます。労働者への個別の働きかけのところで発言いたします。以前も発言しましたが、やはり、そもそも自分が当事者であることを自覚することと、それを発言しやすい職場環境、キャリアづくりが必要だという話もさせていただきました。これも連合のアンケートですが、職場でのそういう制度を知らなかった、そういう周知があれば取ったという回答が出てきていますので、その意味でも、言いやすい環境、いつでも相談してきてねという環境づくりですね。中小企業で周知の方法として、いろいろな選択がある中で難しいと思いますが、できればそのまま渡せばよいという形ではなく、何かもう一言を添えて、こういう制度があるから安心して取ってねという環境づくりをしていただけると、きっと労働者も言いやすくなってくると思うので、お互いのコミュニケーションがよく取れる働きかけができればいいのではないかと考えております。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、事務局からお願いします。

○佐藤職業生活両立課長 ありがとうございます。まず、齋藤委員から御質問のありました不利益取扱いについてですが、すみません、おっしゃるとおり多分、前々回に榎原委員から御質問いただいていた、特にないかと思いますと御回答をしていたかと思います。例えば個別の働きかけのところですが、今回新たに、本人又は配偶者の妊娠・出産の申出を、育児休業の申出の前段階として申出をしていただくことになろうかと思います。こうした申出等につきましても、やはり不利益取扱いの禁止というものの対象にはしていかなければいけないだろうと考えておりますので、そういった意味で今回いろいろな仕組みが新たにできますが、この不利益取扱いの禁止の対象にしていく必要があるものがあれば、そういうものをしていくことかと思っております。

中澤委員と杉崎委員から、なるべく多くの選択肢をとという御意見を頂きました。そういった意味では、仮に今回、この中身でおまとめいただければ、その後の更に施行の段階でとなろうかと思います。そういった御意見も踏まえて、またこの場でどのような選択肢が適当かという御議論をしていただければと思っております。

すみません、先ほどお答えするのを忘れていて大変失礼いたしました。3 ページ目の「要件・手続き」の義務を上回る取組というのは具体的にどのようなものかということですが、例えば環境整備の義務としては、複数の選択肢の中から何か1つ選んでやっていただくという選択的措置義務を今は考えております。そういった意味では、申出期限のところにつきましては、まずは複数選択肢の中から複数やっていただく場合は、上回るような

取組に間違いなくなるのだろうと思っております。その上で、1 つだけでも内容的に上回ることもあり得るかと思えます。それにつきましては、まず選択肢が具体的にどうなるか、個々の選択肢についてどこまでやれば義務を果たしたことになるかといった辺りを踏まえて、個別のものについて上回る取組みというのがどこから認められるかという御議論を頂く必要があるのかなと思っております。

さらに、山崎委員からもハラスメントの関係で御指摘をいただきました。今ハラスメントの関係は、育児休業に関するハラスメントについての措置義務というものが設けられています。割と広く、ざっくりと育児休業に関するハラスメントについて対応しなければならないことになっていようかと思えます。基本的に今回の仕組みをどう仕組むかになりますが、基本的には育児休業の制度の中の制度改正になりますので、今回制度が改正されれば、その対象範囲が自動的に広がっていくことかなと思っております。

最後に、井上委員からも御指摘いただきましたが、杉崎委員から御指摘いただいたパンフレット等のツールについては、我々としてもしっかり中小企業の皆様が活用していただけるものはしっかりと用意したいと思えます。一方で、井上委員からも御指摘いただきましたとおり、なるべく個別のところで行っていただくのが可能であれば、それぞれ各社において、各社の方針や、そういったものを記載いただければ有り難いと思っているところです。私からのコメントは以上でございます。

○奥宮分科会長 この項目については、よろしいでしょうか。他に御意見がないようでしたら、次の項目をお願いいたします。資料 1-1 の(3)育児休業の分割取得等について、御質問、御意見等があればお願いいたします。井上委員、どうぞ。

○井上委員 ありがとうございます。今回、新制度とは別に、現在の育児休業の分割取得というところで御提案を頂いております。柔軟な取得の方法が増える、選択肢ができるということに関しては、それぞれ妻と夫が分割して取得することで、キャリアに関する影響も、今までよりは軽減されるところも出てくると思えますので、その意味では、ここについては賛成する立場で発言させていただきたいと思えます。また、1 歳以降の延長についても、まだ保育園に入れなくて、どうしても育児休業を延長せざるを得ない女性たちが多い中ですので、その意味でもこの分割に関しては、それをするによって、夫と妻で役割分担ができるのではないかと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。回数とか、いろいろ出ておりますが、御意見ありませんか。鈴木委員。

○鈴木委員 ありがとうございます。回数については、子の出産後 8 週間の分割の回数と、通常の育児休業との分割の回数との累計や、その他の要件とパッケージで議論をしていかなければなかなか判断が難しいことであり、公益委員の先生からも同様の御指摘があったと思えます。2 回プラス 2 回という内容であり、また、男性の新しい休業については、かなり柔軟な仕組みも設けていただいておりますので、全体として良い提案ではないかと思っております。もとより、経団連は育児休業については柔軟な取得を可能にすることが取得

促進につながるというスタンスですので、私どもの考え方にも沿っているものではないか  
とと思っている次第です。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。杉崎委員。

○杉崎委員 ありがとうございます。分割については休業が、より取得しやすくなる効果  
が見込める一方で、まずもって計画的に休業することが望ましいこと、また、労務管理や  
代替要員の確保等の人員配置上の問題といったことを考慮すると、仮に分割するにしても、  
事務局案どおり、その回数は2回までとするのが適当ではないかと考えます。以上です。

○奥宮分科会長 他にありませんか。ないようでしたら、次の項目をお願いいたします。  
資料 1-1 の(4)育児休業取得率の公表の促進等について、御質問、御意見等があればお願  
いいたします。山崎委員。

○山崎委員 ありがとうございます。私のほうからは、公表の促進のあり方等について御  
発言させていただきます。くるみん認定は、えるぼし認定と同様に、就職活動を行う者に  
とって重要な指標の一つとなっておりまして、従業員の就業状況は口コミやネット情報と  
共に伝わるものです。まずは、どのような形での公表を考えているのかを質問させていた  
だきますので、後ほど教えてください。その上で公表することによって、地域や地元の学  
校から、真剣に取り組んでいるという高い評価を受け、多くの人材が就職先として希望す  
るようになります。企業にとって人材確保策の一助となるため、促進するという方向性  
には賛同します。以上です。

○奥宮分科会長 尾下委員。

○尾下委員 私からは認定基準の見直しについて申し上げます。プラチナくるみんの認定  
基準の見直しなのですが、男性の育児休業と取得率を、政府目標を踏まえた30%とした  
場合など、現在のプラチナくるみんの認定企業であっても、見直し後には基準を満たせな  
いケースが出てくる可能性があります。プラチナくるみん企業はこれまで積極的に両立支  
援に取り組んできた企業であり、即座に認定が取り消されないような経過措置といったも  
のを設けていただけるなど、配慮を御検討いただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 では、杉崎委員。

○杉崎委員 ありがとうございます。育児休業取得率の公表につきまして、仮に大企業に  
育児休業の取得率の公表を義務付けるならば、閣議決定文書の記載内容を踏まえて、規模  
については、例えば、常用労働者1,001人以上などとすべきではないかと考えます。また、  
くるみん認定基準の見直しに関連して、現行の中小企業特例につきまして、育児休業取得  
率以外の項目については是非とも維持していただきたいと思います。なお、中小企業にお  
ける取組が進むように、現行の基準を参考にして、くるみんにおける3つ目の新たな類型  
についても創設していただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 はい、山中委員。

○山中委員 ありがとうございます。公表の促進の在り方については、先ほど山崎委員が  
申し上げたとおり、方向性については賛同する立場です。しかしながら、公表全体に関し

て、率ばかりが強調されていることに少し懸念を感じておりまして、希望する人が必要な期間を安心して取得できることこそが本来的に重要なのではないかと思います。率を上げるために、1 日だけでも取ればよい、取らせればよいといった風潮が蔓延してしまえば、逆に長期で取得したい人が取りづらくなってしまうといった懸念が生じます。また、率にこだわり過ぎると、そもそもの男性の休業を進めるべく様々な背景や課題の解決には至らないといった結果にならないかということが危惧される点です。その点につきましては、日数もきちんと見ていくべきで、関連で申し上げれば、繰り返しとなりますが、雇用均等基本調査における男女別の育児休業取得期間ですが、3 年に一度の調査公表を毎年に変更すべきですし、日数についても、今後、しっかりウオッチしていく必要があるかと思います。以上です。

○奥宮分科会長 杉崎委員。

○杉崎委員 公表に対する考え方はいろいろあるかと思います。また、企業もそうだと思います。中小企業でもいろいろな情報を公表することの前提として、各企業は自社の状況を正確に把握する必要があります。正確に把握するためには時間や手間がかかることもあります。現在、育児休業取得率の政府目標は、この分科会でも、しきりに出てきましたが、「率」であります。したがって、企業の負担感も十分に考慮したものにならないと思います。

公表するのであれば、「率」という線で考えるのが自然ではないかと思います。以上です。

○奥宮分科会長 はい、山崎委員。

○山崎委員 ありがとうございます。前回同様、新たにくるみんのところについて御発言させていただきます。確か、前回も申し上げましたが、くるみんやプラチナくるみんの基準はそのまま、できれば上を作ったほうが、ゴージャスくるみんという言い方をしましたが、そのほうが企業は混乱しないではないかというような意見を言いましたけれども、どうも読み取っていくと、上ではなく下を作るというふうに読み取れるわけです。それであるならば、くるみん、プラチナくるみんが定着してきたというような状況に鑑みまして、それらの取得に向けた過去の企業努力が無駄にならないような扱いを是非お願いしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はありますか。では、事務局からコメントをお願いします。

○佐藤職業生活両立課長 ありがとうございます。まず、公表について具体的にどのような方法でという御指摘を頂いたかと思います。現在、プラチナくるみんの公表については、両立支援の広場で公表いただいているわけですが、今回の、くるみんの認定基準に入れる公表をどうするかとか、次のポツに書いてあるように、大企業の取得率の公表について、どういう所で、どういう形でというのは今後の議論にしたいと思います。何らかの形で公表していただくことを考えています。

尾下委員から、経過措置のようなものについて考えてほしいという御意見を頂きました。特にプラチナについては、今回、相当大幅に引き上がるということもありますので、今ま

で頑張っただラチナを維持してきた企業が、急にとれなくなってしまうことがないように、経過措置は十分に配慮したいと考えています。

それから、杉崎委員からは、まず、大企業というのは、これまでの議論の経緯を踏まえれば1,001人以上とすべきという御意見を頂きました。御意見を踏まえて、我々としても検討したいと思います。

それから、山中委員から、率ばかりではなくて取得の期間もという御意見を頂いたかと思ひます。杉崎委員からもお話がありましたが、今回、企業にいろいろと御負担をお願いしながら様々な仕組みについて男性の育児休業が、より進むようにということで、今回も議論をしているわけではす。確かに率だけではなくて期間も重要であるのは御指摘のとおりですが、今回に関しては、まずは率というところから御検討いただけないかと、事務局としては思っています。

一方で、御懸念の点につきましては、先ほどもお答えしましたが、今回、新制度とか、率についても公表していただく仕組みというのを入れる中で、短くても取ればよいということではないという考え方のようなものを指針の中に書くことについては、労使でも、今回、施行の段階で御議論いただくことができないかと考えております。

最後に、山崎委員から御指摘いただいた、確かに前回、上にとりいうようにという御意見を頂いておりました。今回、くるみんとか、プラチナくるみんの基準の見直しというのは、政府目標の設定もそうですが、民間の育児休業の取得率が段々と上がってきて、くるみんの水準を超えてしまっていることも、一つ理由にあります。そういった意味では、くるみんの基準なり、プラチナの基準は、もう少し見直して、ある程度高い水準を設定する。一方で、確かに御意見を頂いたとおり、過去の企業の努力が無駄にならないように、現行の水準を参考として3つ目の類型を、今回御提案していますので御理解を賜ればと思ひます。

○奥宮分科会長 武石委員。

○武石委員 ありがとうございます。男性の育児休業の取得率と日数の点です。公表に関しては、日数も含めてというのはなかなか難しいかと思ひます。ただ、今すぐにとりいうことではないのですが、将来的に厚労省のほうで御検討いただきたいと思ひます。今、男性の取得率が7.48%と、人数ベースの取得率が公表されているのですが、例えばスウェーデンなどは、育児休業の全取得日数のうち、男性が何日取っているかという形での取得率を公表していることもありますので、今すぐにとりいうことではなくて、今後、そういう数値も指標として取っていただく必要があるのではないかと思ひます。お願いということで、以上です。

○奥宮分科会長 他にありませんか。

それでは、次の項目をお願いいたします。続いて、資料1-1の2.その他です。有期契約労働者の育児・介護休業取得促進について、御質問、御意見等があればお願いいたします。井上委員、どうぞ。

○井上委員 ありがとうございます。意見を述べさせていただきます。今回のこの提案に

対して、有期契約労働者を無期契約労働者と同様の取扱いにするということで、この課題については、有期契約労働者の当事者の皆さん、あるいは、当事者を組織している労働組合が、この間、大きな目標として取り組んできた課題です。私どもも、この間の労政審、審議会の中で望んできたわけですが、今回、雇用形態に関わらず、この要件を外していただけるということで、そういう意味では、有期契約労働者の皆さんも両立支援制度を取得できる道筋ができたということで、感謝を申し上げたいと思います。是非、これをまた一歩にして、様々なところで同じ条件、同一労働・同一賃金を進める上でも一歩だと思いますので、感謝を申し上げたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御意見はありませんか。ないようでしたら、資料1については、本日はこの程度とさせていただきます。事務局におかれては、本日の議論を踏まえ、次回の資料の作成をよろしくお願いいたします。

続いて、2つ目の議題は、「不妊治療と仕事の両立について」です。資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○渡辺雇用機会均等課長 雇用機会均等課長の渡辺と申します。それでは、議題2「不妊治療と仕事の両立について」です。資料は、通し番号で6、7ページからになります。私からは、まず初めに不妊治療と仕事の両立に係る実態及び仕事と不妊治療ができる職場環境等に係る厚生労働省のこれまでの取組について御説明いたします。その後、不妊治療と仕事の両立について、企業における職場環境整備の取組を進めるための方策として、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の仕組みを活用していくことについて併せて御説明し、本日、御意見を頂ければと思っております。

通し番号の7ページを御覧ください。不妊治療と仕事の両立に係る実態についてです。厚生労働省では、平成29年度に不妊治療と仕事の両立に係る実態について調査を行っております。その結果の概要を3ページにわたり載せております。7ページの左側にありますのは、不妊治療経験者のうち男女で約16%、女性では23%の方が仕事と両立できずに離職するなど、不妊治療と仕事の両立が重要な課題となっていることが明らかになっております。右側にありますのは、両立が難しいと感じる理由として、男女とも通院回数の多さや精神面での負担、通院日程の調整の難しさが挙げられています。

8ページを御覧ください。そういった方々がどのような形で職場におられるかという状況です。職場への共有状況を見ますと、左側の棒グラフの一番下にありますとおり、不妊治療を受けられている多くの方がそのことを職場に伝えられていないことが窺われます。その伝えていない理由ですが、右側にありますように、不妊治療をしていることを知られたくない、周囲に気遣いをしてほしくないからといったことが多くなっております。

続いて、9ページを御覧ください。では、そういった方々が会社あるいは行政にどういったことを望んでおられるかです。左側のグラフが会社等への希望で、その希望の多い順としては、不妊治療のための休暇制度、柔軟な勤務を可能とする制度、有給休暇を時間単位で取得できる制度、有給休暇など現状ある制度を取りやすい環境づくりといった回答が

多くなっております。右側が行政に望む支援です。行政に対しては、不妊治療への国民・企業の理解を深めるといった取組、あるいは、両立を支援するための諸制度の導入を促す取組を期待しているということです。

10 ページは、厚生労働省がこの仕事と不妊治療ができる職場環境整備に係る取組として、どのようなことを行ってきたかという直近の状況です。厚生労働省としては、今の調査を踏まえ、有識者の方にもお集まりいただき、今年の3月に事業主の方や人事部門向けに、不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル、下にありますような絵の冊子などを作成しております。

また、本人向けや上司・同僚向けのサポートハンドブックを作成しております。内容ですが、そもそも不妊治療がどういったものであるかについての解説や、あるいは不妊治療と仕事の両立に取り組む意義、実際に取り組んでいる企業がどういった形で取り組んでいくかという導入のステップとなるような解説、休暇制度や時間単位年休など、諸々の各種制度の取組の解説や好事例の紹介を載せております。年末になりますが、動画の配信によるシンポジウムといったことも考えており、こうしたマニュアル等も周知を図りながら、企業における導入取組の支援を行ってまいりたいと考えているところです。

次に、11 ページを御覧ください。こちらには、不妊治療と仕事の両立に関する政府の閣議決定を載せております。今年の5月29日に決定されたもので、「少子化社会大綱」という中でこのように書かれております。下線部ですが、「不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する」と書かれており、政府としては、こうした方針を踏まえた対応が求められているところです。

続いて、12 ページです。こうした中で、今の閣議決定も踏まえ、今年の10月26日には、不妊治療を受けやすい職場環境の整備に向けて内閣府と厚生労働省が連携して、必要な検討を行うための体制がとられました。坂本少子化対策担当大臣と田村厚生労働大臣を共同座長とする検討チームで、この職場環境の整備に向けて早急に取り組むを前進させるといった趣旨で開催されたものです。

次ページは、この検討チームで、12月3日に取りまとめた今後の取組方針を御紹介しております。1枚目の概要ですが、この方針といいますのは、四角の中の(1)～(3)の3つの柱に沿い、今後の取組方針として、現時点で考えられる課題の整理と対応策をまとめたものです。このうち、(2)の不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備(事業主の取組促進)ですが、子供を持ちたいと切に願う方が不妊治療を受けながら安心して働き続けられるよう、個々の企業において、当事者のニーズを踏まえつつ、プライバシーの保護に配慮しながら、通院に必要な時間を確保しやすい職場環境を整備することが重要です。具体的には、企業において休暇制度や柔軟な勤務制度などの多様な選択肢が用意されるとともに、これらが利用しやすい職場風土が醸成されるよう、次世代育成支援対策推進法に基づく指針の改正により、事業主の計画的な取組を促すことについて、1つの方策として検討

していくことといったことも盛り込んでおります。厚生労働省としては、こういった方針等を踏まえて具体化を図っていきたいと思い、本日、この分科会で考え方をお示しするものです。

次のスライド、14 ページを御覧ください。今回、今ほどの方針にもありました内容ですが、次世代法に基づく「行動計画策定指針」の改正について、当方で整理した考え方を御説明できればと思います。考えられる制度的対応案ですが、まず、次世代育成支援対策推進法に基づき、事業主の方々には雇用する労働者の職業生活と家庭生活の両立のための雇用環境を整備するため、一般事業主行動計画を策定する義務が課せられています。そして、事業主は、この次世代法に基づく計画を策定するに当たり、下の四角囲みにありますが、「行動計画策定指針(抄)」というもので、指針の項目の六ですが、次世代支援対策として重要と考えられる事項について、実情に応じて計画に盛り込むことが望ましいものを列挙しております。

今般、この次世代法に基づく一般事業主行動計画の仕組みを活用し、不妊治療と仕事の両立について事業主の計画的な取組を促していくこととしてはどうかと考えております。具体的には、点線の四角囲いの中の吹き出しにありますが、今の行動計画策定指針における一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、策定指針の六の 1 の(1)において、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」という項目を追加してはどうかと考えているところです。

その中身ですが、これは吹き出しの四角に書いてあるとおりで、不妊治療のために利用できる休暇制度、この中には多様な目的で利用することができる休暇制度を含むというものです。あるいは、年次有給休暇の半日単位の付与や時間単位の付与の制度、所定外労働の制限、こういったものに加えてフレックスタイム制、短時間勤務、テレワークなどの在宅勤務といった柔軟な勤務形態制度の導入を講じるというものです。

この場合、大事なものは、各企業において不妊治療と仕事の両立推進に関する取組体制を整備していただく、労働者のニーズを把握するための調査を行っていただく、不妊治療と仕事の両立に関する方針や具体的制度について労働者に対する周知、あるいは社内に対する理解促進のための取組や相談対応などの取組を行うことが望ましいと考えております。また、休暇制度等の運用に当たっては、プライバシーの保護の観点から、個人情報の取扱いに十分注意するといったことを重要な事項として盛り込むことが望ましい事項として追加できないかと考えているところです。

最後に、考えられる制度的対応の 3 つ目の○についてです。検討項目として、くるみの仕組みを活用して、仕事と子育てとの両立だけでなく、不妊治療との両立にも積極的に取り組む企業を認定することとしてはどうかといった提案を、今回、お示しいたします。こちらについては、事務局内で詳細をもう少し整理した上で、別途、別の機会に分科会で御議論をお願いしたいと思っております。資料の説明は以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございました。ただいまの事務局の御説明について、議論を

お願いいたします。御質問、御意見がありましたらお願いいたします。井上委員。

○井上委員 今の事務局の提案に関して、賛同する立場から発言いたします。連合は「政策・制度要求と提言」という政策集を作っているのですが、その中にリプロダクティブ・ヘルス・ライツの理念からということで、不妊治療時の仕事と治療の両立ができる環境の整備や特定不妊治療の助成事業の助成額、あるいは回数の拡大、所得制限の緩和、仕事と不妊治療の両立に必要な支援制度を法制化することを掲げて、この間も取り組んでいます。ですので、今回の提案の方向性には賛同するということで発言させていただきます。

その上で、不妊治療は分かるのですが、どうしてもそればかりがクローズアップされるのはどうなのだろうかという思いも少しあります。参考資料の通しページで 17 ページですが、企業における取組事例が掲載されています。そこの(2)の大和証券グループ本社ですが、不妊治療に特化しないが、不妊治療も対象となる休暇制度ということで、生理のほか、不妊治療、更年期による体調不良の際に男女とも取得可能という制度を既に導入している企業があることも紹介されています。不妊治療もさることながら、やはり、ほかにも健康面で仕事との両立という課題はあると思っておりまので、是非、そのような意味では、包括的な視点での取組を進めていただきたいと思います。

最近、不妊治療は、男性も受けるものということが少しずつ認知されてきてはいるのですが、やはり、まだ女性だけのものということが多く認識されてしまっているところがありますので、そのような意味でも、この不妊治療を受ける労働者には、当然、男性労働者も入ってきますが、そこもしっかりと明確にして、そして、男性・女性を差別されず、治療と仕事の両立ができるような、そのような制度にしていただければと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 杉崎委員。

○杉崎委員 通し番号の 7 ページの左側の円グラフの濃い青のところで、「両立できず仕事を辞めた」が 16%あるということです。これは、男女計のグラフですから、推測しますと、恐らく女性のみ限定すると、この 16%よりも高い数字が出てくると考えます。この人手不足という状況もありますが、中小企業にとって最も重要な経営資源は、まさしく人材です。そうした中で、両立できずに仕事を辞めたとか、辞めざるを得ないという状況がこれだけ発生しているという事実があるのと、恐らく、この仕事を辞めた人材の方は、年代からしても企業において中心的な業務や中核的な役割を果たしている方が多いのではないかと想像いたします。

要は、こうした状況は労使にとってまさしく損失であるわけですから、是正改善に向けた具体的な取組を官民が連携して実施していくことが重要だと思います。その上で、渡辺課長からも御説明がありましたが、14 ページに記載されております下段の吹き出しのところで、こういった項目を追加してはどうかというところは、非常に妥当だと思います。内容面からしても適切だと思いますので実施することが大事だと思います。また、上段の箱の 3 つ目に、くるみんの仕組みも活用してという記載もありますが、インセンティブに

なり得ると思いますので、これも是非、具現化していくことが大事なのではないかと思います。

最後に3点目ですが、こうした取組を、より多くの企業に展開していくためには、中小企業における好事例を、是非、発掘していただき、横展開していくことも非常に重要だと思いますので、いろいろ官民挙げて取り組むべきことは多いと思いますが、是非、前進していただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 中澤委員。

○中澤委員 要望というか、そのような資料があればということで質問いたします。通し番号7の左側の円グラフですが、これはサンプルが265ということで数的な問題もあると思いますが、右側のグラフの、両立が難しいと感じている内容ですが、左側の141(53%)は両立しているという回答だと思いますので、逆に、こちらの回答をもう少し深掘りしていくことができないものかと思っております。両立をしているという方々の回答の背景には何があるかということ、もう少し追い求めていただければ有り難いと思います。以上です。

○奥宮分科会長 齋藤委員。

○齋藤委員 通し番号14ページの「行動計画策定指針」でお示しいただいているのですが、六の1の雇用環境の整備に関する事項の(1)に妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等と記載があるのですが、これまでは、この「等」という中には不妊治療されている方やこれから妊娠される、あるいは、これから子育てをしようとする方々というのは含んでこなかったのだろうと思っております。

今回、不妊治療により、これから妊娠や子育てをしようとする労働者を含むということになるかと思いますが、そのことについては賛同しますが、議論の過程でこの解釈を見直したことについては、何らかの形で残しておくことが重要だと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 よろしいですか。鈴木委員。

○鈴木委員 2点申し上げたいと思います。先ほど、井上委員がおっしゃられたように、不妊治療といいますと、どうしても女性の問題ではないかという捉え方が、まだ社会に残っているのではないかと思います。これは男女ともに悩まれている方がいらっしゃいますので、そうした方々に資するサポートを進めていくことが重要ではないかと思います。

もう一点は、両立について、何にフォーカスするかについてですが、結構、様々で、仕事の両立についてはいろいろなテーマがあるところ、やはり優先順位を付けて政策を打っていくことが重要だと思っております。ちょうど、この不妊治療のサポートが、かなり社会的に気運が高まっているということですので、今回、こうしたところにフォーカスを当てた取組をすることが適切ではないかと思っております。私からは以上です。

○奥宮分科会長 山中委員

○山中委員 通し番号14ページの下段の右下に、枠囲みがあり、不妊治療を受ける労働

者に配慮した措置の実施の項目追加があり、その以下のような措置を講じることとして、休暇制度などが挙げられていると思いますが、不妊治療に当たりましては、治療の当日だけではなく、治療に向けて体調を整えていくというような、当日の前における体調管理も非常に重要で、その中で、例えば、治療前日の長時間労働等に悩む労働者もいらっしゃるから、休暇制度については、その点も含めて柔軟に取得できることが重要だと思いますので、そちらについても配慮した制度設計が必要かと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 齋藤委員。

○齋藤委員 同じく通し番号 14 ページの右下の吹き出しの不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施の項目追加の件ですが、2 つ目の○に、「この場合、下記の取組を併せて行うことが望ましいこと」として3点挙げられていると思います。いずれの措置についても非常に重要な取組かと思いますが、一番下の3点目にある企業の方針ですが、まず、これが掲げられることは労働者の安心にもつながると思いますので、順番の問題になりますが、まずは、企業の方針を示していただくことが重要ではないかと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 ほかにありますか。井上委員。

○井上委員 同じく通し番号 14 ページの吹き出しの最後のマルです。不妊治療に係る個人情報取り扱いに十分留意することですが、この点については、いわゆるパワハラ指針に、相談者、行為者等のプライバシーには性的指向、性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報も含まれるものであることというのが明記されております。それらを当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することはパワハラであり、防止措置の対象とされているとなっておりますので、ここで2つ目の○に、下記の取組を併せて行うことが望ましいこととあり、3つがポツで最後のマルにはなっていますが、このような書き方になると、若干、誤解されるのではないかと思いますので、今、申し上げた内容は措置義務ですから、そこは誤解のないようにすべきではないかと思っています。

また、関連して、いわゆるマタハラの指針では、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景には、妊娠・出産等に関する否定的な言動、これは不妊治療に対する否定的な言動を含め、他の女性労働者の妊娠・出産等の否定につながる言動とか、当該女性労働者に直接行わない言動も含むということも入っております。単なる自らの意思の表明を除くということで、それが頻繁に行われる等というのが記載されていると思います。ですので、この際、この辺りの内容についても併せて周知し、しっかりと理解することが必要ではないかと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 他にありますか。事務局から何かありますか。

○渡辺雇用機会均等課長 いろいろと御指摘をありがとうございます。まず、井上委員から、最初に御指摘がありましたクローズアップしすぎるのはどうかということですが、今回、指針で追加する項目の内容でもそうですが、不妊治療のための休暇ではない、そうでない多目的な休暇も含めて、その職場が利用しやすい両立の取組が進むような形で取組を進めていただくよう、行政としても気を付けたいと思っております。男性も女性も、この

不妊治療ということについては、両立についても配慮が必要であることも併せて周知していく形にしたいと思います。

それから、杉崎委員から御指摘のありました男女計の 16%という数字ですが、おっしゃるとおり、図には付いていませんが、上の四角囲いにあるとおり、女性では 23%という数字が出ており、両立の負担という意味では、かなり女性の方に離職の割合が高くなっているということです。なかなか今までは知られていなかったのも、是非こうしたことを知っていただく形で企業への配慮が進む形ができればと思っております。

それと、中澤委員からこの資料の関係で御指摘がありました、私の説明が駆け足で恐縮ですが、今、左側にある 141 名の方の両立しているというのは、離職していなかったり、治療をやめていない方ではあるのですが、実際、辞めずに済んでいる方ではあります、右側のグラフは、今、職場でどのような思いで苦勞されているかというのが、通院回数が多いなど、そういった 3 つの事由になっています。

回答数 141 と書いてありますが、その内訳が、今回、右側に書いてあるということで、やはり配慮が必要だということが分かります。その上で、中小企業の好事例やこれからのように探していくかですが、我々としては、アンテナを高くして、内閣府ともいろいろなプラットホームなどを活用しながら、企業の良い取組を探していきたいと思っております。

それと、齋藤委員からありましたが、今の指針の六に書いてある記載ぶりで、実際に掲げられている項目を見ると、子育てと仕事の両立をされている方の配慮や、それに関する措置が中心であるというのはそのとおりです。他方、次世代育成支援対策推進法を見ますと、子供を持つとする方への家庭に対する支援も、当然、含まれているということで、この項目は、妊娠中の労働者、子育てを行う労働者、それ以外の子供を持つとする労働者も、是非、解釈として入れて、今回、指針に追加したいと考えているところです。

鈴木委員から御指摘がありましたように、繰返しになりますが、女性の問題でないということは、我々としても企業に周知をお願いする際には気を付けたいと思っております。

それと、先ほどの井上委員からのお話にありましたパワハラというのは、アウティング、個人情報の機微な取扱いというのは、本人の意図しないところで出ると、アウティングで個の侵害になることははっきりしているのですが、もう 1 つは、妊娠・出産中のハラスメントに該当する指針の中で、御指摘のありましたハラスメントの背景になり得るものとして、妊娠や不妊治療に対する否定的な言動が含まれるのはそのとおりですので、周知の際にきちんと併せてやっていきたいと思っております。

山中委員からお話のありました休暇中の措置として入れ込むことと併せて、そもそも長時間労働等があれば、その前日も含めて両立することが難しいということです。この行動計画策定指針の中には、そもそも、その職場に対して行ってほしい、盛り込んでほしい項目として、働き方改革にあることも入っておりますので、そういった指針の内容の周知と

併せて、総合的な取組として打ち出すことが大事だと思っているところです。

取り急ぎ、一通りの回答を述べました。不足がありましたら御指摘いただければと思います。

○奥宮分科会長 この点について御発言はありますか。ないようでしたら、本日の議論も踏まえ、議題２の行動計画策定指針について、事務局でパブリックコメントを含む策定手続きを進めていくことでよろしいでしょうか。それでは、どうもありがとうございました。予定時間を過ぎてしまいましたが、本日の分科会は、これで終了といたします。

本日の会に関する議事録については、労働政策審議会運営規程第６条により、分科会長のほか、２人の委員に署名を頂くことになっております。つきましては、労働者代表は山中委員、使用者代表は尾下委員にお願いしたいと思います。また、次回の第３５回労働政策審議会雇用環境・均等分科会の開催については、別途、お知らせいたします。皆様、お忙しい中、どうもありがとうございました。