

第37回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和3年1月27日(水)

14:00～

場所 厚生労働省省議室及びオンライン

出席者：公益代表委員

奥宮委員、小畑委員、川田委員、権丈委員、武石委員

労働者代表委員

井上委員、榎原委員、齋藤委員、山崎委員、山中委員

使用者代表委員

川岸委員、杉崎委員、鈴木委員、中澤委員

厚生労働省

坂口雇用環境・均等局長、岸本内閣官房内閣審議官（雇用環境・均等局、子ども家庭局併任）、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、合田多様な働き方推進室長

- 議題：(1) 法案要綱（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（諮問）
(2) 行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱について（諮問）

○奥宮雇用環境・均等分科会長　こんにちは。ただいまから第37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。今回は新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、オンライン会議での開催とさせていただきます。また、本日は尾下委員、権丈委員、中窪委員から、御欠席の御連絡を頂いております。頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。始めに事務局から、オンライン参加における操作方法等について説明をお願いいたします。

○合田多様な働き方推進室長　本日の審議会においてはハウリング防止のため、御発言される時以外に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挙手していただき、奥宮分科会長から指名されましたら、マイクをオンに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、基本的には今御説明したとおり、挙手していただくことを想定しておりますが、もし挙手しているのに指名されないなどございましたら、チャット機能を使用いただき、御発言の意向を表明いただければと思います。そのほか、審議会進行中、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、チャット機能で御連絡いただくか、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、よろしくお願い申し上げます。

○奥宮雇用環境・均等分科会長　それでは議事に入ります。1つ目の議題は「法案要綱（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴う労働者の福祉に関する法律の一部改正関係）について（諮問）」です。こちらについては、本日、厚生労働大臣から労働政策審議会長宛てに諮問が行われました。これを受けて当分科会において審議を行うこととしたいと思っております。それでは、資料1について事務局より説明をお願いいたします。

○佐藤雇用環境・均等局職業生活両立課長　資料1を御覧ください。1枚目には、先ほど分科会長からお話いただきました大臣名の諮問文です。中身は2枚目からで、ページ番号1になります。こちらに沿って、私から御説明いたします。

育児・介護休業法、雇用保険法の一部を改正する法律案の要綱ということで、この分科会では育児・介護休業法の関係について御議論いただきたいと思います。育児・介護休業法の関係の改正ですが、大きく分けて3つのパートに分かれております。施行日ごとに3つのパートに分かれておりますので、それぞれごとに説明させていただきます。

まず、1ページの第一です。こちらが令和4年4月1日施行分です。第一の一と二ですが、ここについては育児休業の改正と介護休業の改正と書いていますが、ここは建議でおまとめいただいた有期雇用労働者の要件のところですが、取得前の要件について、無期と同じ扱いをするということになりますので、有期の方については、基本的に後要件だけということになります。

まず育児休業のところについては、子が一歳六か月に達する日までにその契約が満了することが明らかでない者に限ります。介護のほうについては、介護休業の開始予定日から

起算して九十三日を経過する日から六月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない者に限りということで、それぞれ育児休業も介護休業も、有期の方の要件が後要件だけになるということです。

続いて三の所です。こちらが事業主が講ずべき措置の改正ということです。1の所ですが、こちらが周知と意向確認の義務について書いています。事業主は、労働者が事業主に対し、当該労働者又はその配偶者が妊娠し、又は出産した等の事実を申し出たときは、その労働者に対して、まずは育児休業に関する制度その他を知らせる措置、もう一つが、その申出に係る労働者の意向を確認するための面談その他の措置を講じなければならないものとする事としております。前段が周知の義務、後段が意向確認の義務ということになります。（注1）にあります。建設でもおまとめいただきましたとおり、この周知義務の方法については、面談での制度説明とか書面による情報提供等、複数の選択肢からいずれかを選択するという事で省令で書かせていただく予定としています。（注2）にあります。この意向確認の措置の実施に当たっては、育児休業の取得を控えさせるような形は認めないというのを、指針でさせていただく予定です。

2の所です。1の所で、新たに労働者が事業主に申し出ることが出来ますので、この申出についても、不利益取扱いの禁止規定を置かせていただくというものです。

3は環境整備の義務について書いています。こちらは、事業主が次のいずれかの措置を講じなければならないものとする事とありまして、(一)が、その雇用する労働者に対する研修の実施、(二)相談体制の整備、(三)その他雇用環境の整備に関する措置ということで、これらの中から選んで措置を実施していただくということになります。（注3）にあるとおり、この措置の実施に当たっては、短期はもとより一か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者希望する期間取得できるように、事業主に配慮いただくこととさせていただきます。こちら指針に書かせていただくことになります。

四はその他で、その他所要の改正を行わせていただくというのが、1つ目の2022年4月の施行を予定している部分になります。

次が、第二です。こちらは公布から一年六か月を経過しない日の中で政令で定める日ということですが、まず一の所ですが、育児休業の改正と書いていますが、分割の関係です。1の所ですが、現行の育児休業について、現在はパパ休暇を取った方のみ2回まで取れるということになっておりますが、パパ休暇でない方も含めて、現行の育児休業について分割して2回取れるようにするというのが、1番の所です。

次に2番の所です。こちらについては、建設でもおまとめいただいた育休中に次の子の産休が入って、育児休業が終了した場合、次の子のお産が死産だった場合などの場合に、もともとの育休を再取得する規定が今はないということで、その規定を設けさせていただくというものです。

3番目の所は、こちら指針でもおまとめいただいた保育所に入れない等の場合に、一歳以降一歳半、若しくは一歳六か月から二歳までという延長の場合の開始時期の柔軟化です。

現在は、一歳なり一歳六か月からしかスタートできないものについて、配偶者が育児休業している場合には、その配偶者の終了予定日の翌日以前の日を開始予定日とすることができるという規定を置かせていただくというものです。

4番の所は、2番、3番ともに一歳から一歳六か月のところについて規定させていただきますので、一歳六か月から二歳についても同様とさせていただきますというのを置かせていただくものです。

5番の所ですが、こちらは現行の通常の育休について、分割に併せて撤回の取扱いを書かせていただくもので、撤回した場合には育児休業を1回取得したこととするということになります。以上が分割の関係です。

次が二です。建議においては新制度ということで書かせていただいておりますが、法律上は「出生時育児休業」という名前にさせていただきたいと考えております。通称につきましては、引き続き御相談させていただきたいと思っております。この中で、1の所ですが、こちらは出生時育児休業の定義です。産後八週のうち四週間取るところ、2から16までの規定によって取っていただくものを出生時育児休業とするというものです。

この1番の後ろから4行目から、「ただし」という所があります。「ただし、期間を定めて雇用される者にあつては」という所については、この部分で出生時育児休業に関しての有期雇用労働者の方の取得要件を定めさせていただいております。ここも、第一の所に合わせて後要件だけになるということで、出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日から六月を経過する日までに契約を満了することが明らかでない方というように書かせていただいております。

次の2番ですが、ここは出生時育児休業について、分割して二回、合計二十八日まで取れるようにするというのを定めさせていただいております。

3番については、出生時育児休業についても、現行の育児休業と同様に、申出するに当たって初日と末日を明らかにして行っていただくというのを規定させていただいております。

4番です。これも現行の育児休業と並びの規定ですが、有期雇用の方、その労働契約の末日まで育児休業を取られている方について、契約が更新された際に更新後も引き続き育児休業を取る場合は、その時点で更に申出をしていただくわけですが、その追加の申出を1回とカウントしないというのが、現行の育児休業上も規定されていますので、これと同じものを出生時育児休業にも置かせていただくということです。

5番です。これについては、出生時育児休業の法的効果というものです。こちら現行の育児休業と同様に、労働者から申出があったときは事業主が拒むことができない権利とさせていただきますというのを書いております。

次のただし書の所です。ここは出生時育児休業を1度申し出た人はこの限りではないということを書かせていただいておりますが、こちらは建議でおまとめいただいた出生時育児休業については、まとめて申出をしていただくということを書かせていただいております。

す。基本的には、まとめて申し出ていただければ事業主は拒むことができないわけですが、ばらばらに申し出た場合は、2 度目は事業主は拒むことができるということになっております。

更にその次の部分ですが、過半数労働組合等との労使協定でこの出生時育児休業の範囲を定めることができるということについては、これも現行の育児休業と並びで同様の規定を置かせていただくというものです。

6 番については、この出生時育児休業について、申出期限を原則二週間とさせていただくということを書いております。

7 番については、先ほどの申出期限二週間の例外規定です。労使協定で次に掲げる事項を定めた場合は、二週間を経過する日とあるのは、二週間を超えて一月以内の期間まで、最大一月まで延ばすことができるということを書かせていただいております。この中で、建議でおまとめいただいた「環境整備等の義務を超えて」という部分については、(一)の厚生労働省令で具体的に定めていただくということを考えております。

8 番と 9 番については、出生時育児休業について開始予定日の変更とか撤回について、これも育児休業と同様の規定を準用させていただくということです。

8 ページにいきまして 10 番です。これも通常の育児休業と並びの規定ですが、この育児休業期間というものについて、出生時育児休業についても開始予定日から終了予定日までを、出生時育児休業の育児休業期間とさせていただくということです。

11 番からが休業中の就業の取扱いについて書かせていただいております。まず 11 番で、労使協定を結んで、その労使協定で定められた労働者に限って、この出生時育児休業予定日の前日までの間、出生時育児休業期間において就業することができる日等を申し出ることができるということを決めさせていただいております。

12 番ですが、先ほどの労働者からの申出については、開始予定日の前日までは変更や撤回をすることができるということを書かせていただいております。

13 番ですが、ここから先ほどの続きですが、事業主は労働者から申出があった就業労働可能日の範囲内で日時を提示し、開始予定日の前日までに労働者の同意を得た場合に限って、労働者を就業させることができるというように定めさせていただいております。

(注 4) ですが、就業させることができる日数・時間数については、この休業期間中の労働日とか所定労働時間の半分を上限とする予定です。こちらは省令事項となっております。

14 番ですが、先ほどの休業中の就業の同意について、同意の撤回の取扱いです。同意については、同意の全部又は一部を撤回することができる。ただ、開始予定日以後においては、厚労省令で定める特別の事情がある場合に限るというようにさせていただくということです。

15 番ですが、終了予定日前に子供が亡くなられた等の場合には、その時点で出生時育児休業期間が終了する、これも育児休業と同様の規定を置かせていただいているものです。

16 番です。今回、出生時育児休業の申出とか、休業中の就業に関して就業可能日の申出若しくはその同意というものが出てきますので、それらについて、不利益取扱いの禁止の規定を置かせていただくというものです。これらに関して規定の整備を行わせていただくというのが、第二のグループです。

10 ページにまいりまして、今度は第三のグループです。こちらは施行日が令和 5 年 4 月となっております。ここは 1 点だけですが、常時雇用する労働者が千人を超える事業主について、その労働者の育児休業の取得の状況として、厚生労働省令で定めるものを公表しなければならないという規定を置かせていただいております。具体的には、男性の育児休業等の取得率又はその育児休業等及び育児目的休暇の取得率とさせていただきます予定です。こちらについては、基本的には令和 4 年 4 月から数字をカウントしていただきまして、令和 5 年 4 月 1 日以降に公表をしていただくという考え方で、令和 5 年 4 月施行ということにさせていただきますかと思っております。これについても、所要の改正を更に行うということですので。さらに第四と第五がございますが、こちらは雇用保険法の関係ですので、省略させていただきます。

施行期日ですが、先ほどからも御説明しておりますが、育児休業に関する部分については、まず第一の所が令和 4 年 4 月 1 日、第二が交付の日から起算して一年六月を超えない範囲で政令で定める日、第三については令和 5 年 4 月 1 日とさせていただきますかと思っております。

次に検討規定ですが、政府はこの法律の施行後、五年をめぐりとして、この法律により改正された育児休業法の規定の施行状況、男性の育児休業の取得状況等を勘案し、必要があると認めるときは所要の措置を講ずるものとするという検討規定を置かせていただいております。

最後に経過措置及び関係法律の整備として、必要な経過措置と関係法の規定の整備を行わせていただきたいと考えております。私からの説明は以上です。どうぞよろしくお願いたします。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいまの事務局の説明全般について、委員の皆様から御意見を願いたします。

○山崎委員 9 ページの（注 4）について確認方々ご質問させていただきます。出生時育児休業中の就業については、就業できる日数・時間数は、あらかじめ労使協定で定められた労働者の同意を基に定めることになっています。したがって、時間外労働というものが発生しないはずではありますが、現場感覚で言うと、現実的にそのような事態に直面する可能性がないとも言いきれないと思います。

その点で、9 ページ、第二の二の 13 と 14 の中に、就業させることができる日数・時間数は、休業期間中の労働日、所定労働時間の半分を上限とする予定と記されております。先ほどから仮定の話になってはいますが、万が一時間外労働が発生してしまった場合、その分はほかの就業日の所定労働時間で調整することになるのかどうかをお尋ねしたいです。

就業を可としても、その労働者は育児休業期間中であり、仕事が終われば家庭で育児を行うこととなります。時間外労働は発生しないということを前提に、時間管理は厳格に行われる必要があるという御意見も申し上げさせていただきます。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいま9ページとおっしゃったのは、9ページの（注4）についてということで、8ページからいろいろと御意見を頂いたということでよろしいですね。通しナンバーのほうではなく、資料1の8ページから9ページですね。

○山崎委員 そうです。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 他に御発言はありますか。

○中澤委員 今回の法律案要綱全体に対して述べさせていただきたいと思います。縷々、佐藤課長から御説明がありましたが、今後国会での審議が行われることを踏まえ、施行までの期間は非常に短いという認識を持っています。そういう中で、労働者に対する意向確認、出生時育児休業の新設、男性の育児休業の取得勧奨等、それぞれの施行時期が異なっておりますが、その内容の正確な理解促進を含め、十分な時間を取って、しっかりと周知を行っていただきたいと思っております。

それから、特に新制度と言われている出生時育児休業については、現行の育児休業制度と比べ、何が違って、何が実質的に変わらないのかということ、労働者と事業主の双方に対して、お互いの認識の相違が生まれぬよう、しっかりと周知を行っていただきたいと思っております。

また、法律案要綱の最後に経過措置がございます。これについても、事業主、労働者双方にとって、納得感のある措置を講じていただくよう、御検討いただきたいと思っております。

それから、育児休業の取得促進のみならず、少子化対策は重要な政策課題であると認識しているところですが、労働者や事業主だけでなく、国における積極的かつ率先した取組を期待している次第です。

最後ですが、最後の所に書かれている中小企業への配慮ということですが、ノウハウが十分でない中小企業からの相談対応や好事例の周知についても、施行後、新たな対応もあるかもしれませんが、万全を期した形で、そこについてもお願いしたいと思っております。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 事務局から説明、回答させていただきます。

○佐藤雇用環境・均等局職業生活両立課長 先ほど山崎委員から御質問がございましたので、お答えさせていただければと思います。休業中の就業ですが、基本的に日時を明らかにして、事業主から提示していただき、それに対して労働者に同意していただく。あくまで、その範囲内でしか就業義務は掛けられないということですので、そこを超えてということは、そもそもできないということだとは思っております。

ただ、パターンとしていろいろなパターンがあり得ると思っておりますので、詳細については施行までの間に、また皆様とも御相談させていただければと思っております。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 他の御発言をお願いいたします。

○川岸委員 私からは、先ほど中澤委員からもありました施行時期について、御意見を申し上げたいと思います。法案要綱には、新制度の創設や育児休業の分割取得は、公布から起算して1年6か月を超えない範囲において、政令で定める日とされておりますが、現在想定している具体的な施行時期を御教示いただけますでしょうか。

○佐藤雇用環境・均等局職業生活両立課長 成立がいつになるかによって公布の日が変わってくるということですが、仮に、この通常国会に提出させていただいて、その期間内に成立することができたとすれば、令和4年4月から令和5年4月の間の、どこかの切りのいい時期ということになるかと思っております。いずれにしても、政令を定めるに当たっては、またこの審議会で御議論いただきたいと思いますと思っております。

○川岸委員 聞き取りにくかったのですが、具体的にいつというのは、今はまだないということでしょうか。

○佐藤雇用環境・均等局職業生活両立課長 基本的に成立の時期にもよりますが、順調に成立すると仮定すれば、令和4年の10月辺りを念頭に置いて、皆様に御相談させていただくことになろうかと思っております。

○川岸委員 男性の育児休業取得に関する一連の措置によって、労務管理システムを改修する必要があります。そのシステム改修には多額のコストと手間に加えて、かなりの準備と時間を要しているということは、前々回も申し上げたかと思うのですが、新制度が導入されますと、申出をした労働者は新制度と既存の育児休業の両方が対象となりまして、また、新制度は休業中の就業が可能であり、企業独自の休暇制度も対象期間に含めることができるという設計になっております。更に、既存の育児休業の分割や1歳以降歳の延長の場合の夫婦交代も可能となることから、システム上はかなり複雑になりまして、改修に時間を要すると思われま。

したがいまして、社内における周知や労使協定の締結はもとより、システム改修に係る準備に早目に着手できるように、新制度の内容や既存の育児休業の変更点については、詳細に至るまで、できるだけ早く確定していただくとともに、幅広く周知していただく必要があると思います。企業の準備が円滑に進むように、制度内容の周知には格別の御配慮を頂きたいと思っております。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 他に御発言はございますか。

○鈴木委員 経団連の鈴木です。大臣からの諮問内容については、前回取りまとめられた建議に沿ったものというように理解していますので、この内容で妥当ではないかと考える次第です。

その上で、男性の育児休業取得促進については、社会的にも大変関心が高く、マスコミでもかなり大きな報道がされているのではないかと感じます。ただ、各委員の皆様からも縷々御指摘がありますように、見直しの内容というのがそれなりに複雑なところもあろうかと思っております。

例えばということですが、男性が最初から長く育児休業を取りたいという場合には、新

設される出生時育児休業ではなく、これまで通り、従来の育児休業を申請するというようなことであったり、有期の方の育児休業、あるいは、介護休業の前置要件が見直しをされたということ、更には、休業中の就労の扱いといったことも含めて、分かりやすい周知が求められるとっております。

また、職場環境の整備、個別の周知、これは今回の改正の大きなポイントの柱になりますが、その義務の履行をする、このことは当然だと思っるところ、さらに各社の実態に合わせて、可能であれば、より充実した仕組みにしていくということも期待されると考えます。

そのため、先進的に取り組んでいる企業の事例を横展開することも、今後はとても大切になって参ります。経団連としても制度の周知、企業の好事例の展開を行っていきたくと思っておりますので、引き続きよろしくお願いたします。

○井上委員 まず、緊急事態宣言の中で感染リスクと隣り合わせの中、厚労省の事務局の皆様御奮闘によって、この審議が円滑に進められ、本日の諮問に至ったことに感謝を申し上げます。

その上で、今ほど使側の方々からも御発言がありましたけれども、今回の法改正によって既存の育児休業制度と、出生直後の新制度ということで、大きく2つの流れができることになるわけですが、やはり男性の育休取得促進に向けた制度が複雑になったという感は、否めないのではないかとと思っております。

これまでも議論はしてまいりましたが、利用に当たっては周囲の理解と協力というのは当然不可欠でありますし、その上でも利用する労働者、その家族のみならず、周囲の労働者と職場も理解し、また分かりやすく利用しやすい制度となるようにして、これまでの職場の環境、風土を変えていく必要があると思っております。

その上で周知の方法ですが、このコロナ禍において働き方や新しい生活様式が変化をしてくれています。その意味でも、周知も今までと同じではなく、新しい働き方、新しい生活様式に合わせた対応が必要となってくると思っております。その点は今後厚生労働省でも御検討いただきたいと思います。今、企業においてもあるいは私たち労働組合においても、新しい日常に対応した様々なツールを使った取組を行っております。その意味でも、この法律ができた暁には、新しい周知の方法も含めて、労使ともに取り組んでいくとともに、政府のほうの御支援も頂ければと思っておりますので、それもお願をして、労働側を代表しての発言とさせていただきます。

○杉崎委員 新制度をはじめとした男性の育児休業取得促進策については、これまでの本分科会での議論の中で、公労使の各委員から、様々な御意見や課題に関する御発言がありました。したがって、新制度など、一連の措置が具現化、施行された際には、制度の実効性を確保するために実施・利用状況や運用に係る課題を本分科会に定期的に報告していただき、検証することが重要だと思っております。

一連の措置が実効性を確保するには、雇用の7割を占める中小企業での取組や運用が鍵

を握っていると言っても過言ではありませんので、特に中小企業における状況や代替要員の確保などの運用上の課題をしっかりと検証していく必要があると思っております。

法案要綱には、法律の施行後5年をめどとした検討規定が盛り込まれておりますので、こうした機を捉えて、しっかりと検証していただくことが重要だと思います。

また、一連の措置は複雑な内容ですので、分かりやすく周知していく必要性に加えて、中小企業への支援策については、ユーザーの意見を基に随時見直していただき、強化、拡充を図っていただきたいと思いますと考えております。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 他に御発言はございませんか。御意見は出尽くしているようですので、当分科会としては、「育児休業、介護休業等育児及び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案要綱」について、おおむね妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会議長宛てに御報告することにしたいと思います。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮雇用環境・均等分科会長 御異議がないようですので、この旨報告を取りまとめることにしたいと思います。これについて、事務局において案文を用意いただいておりますので、これを読み上げることにはしたいと思います。委員の皆様におかれては、これから読み上げる内容について、御確認をお願いいたします。それでは、事務局より読み上げをお願いいたします。

○佐藤雇用環境・均等局職業生活両立課長 読み上げさせていただきます。令和3年1月27日。労働政策審議会議長 鎌田耕一殿。労働政策審議会雇用環境均等分科会長 奥宮京子。「育児休業、介護休業等育児及び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案要綱」について。令和3年1月27日付け厚生労働省発雇均0127第3号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。記。本分科会は、厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、労働政策審議会議長への報告文について、ただいま読み上げられた案文のとおりでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ありがとうございます。異議なしということで、この案文をもって、私から労働政策審議会議長に報告いたします。なお、本件の今後の取扱いについて、事務局から説明がございました。

○佐藤雇用環境・均等局職業生活両立課長 おまとめいただきまして、どうもありがとうございました。今後の取扱いについて、私から御説明させていただきます。

本法律案要綱のうち、雇用保険法の一部改正部分については、追って職業安定分科会及び雇用保険部会において審議いただくこととなっております。そちらの審議を受けまして、最終的に厚生労働大臣に答申を行うという扱いにさせていただきたいと思いますので、よ

ろしくお願いいたします。

○奥宮雇用・均等分科会長 では次に2つ目の議題、「行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱(一般事業主行動計画に係る部分)について(諮問)」です。こちらについては、本日厚生労働大臣から労働政策審議会長宛に諮問が行われました。これを受けて当分科会において審議を行うことにいたしたいと思っております。それでは資料2-1、2-2について事務局より説明をお願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 議題2について資料2-2から説明をさせていただきます。通し番号の17ページになります。今回改正する告示案の改正の趣旨そして改正の内容です。まず1.の趣旨ですが、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主等の行動計画の策定に関して、主務大臣は行動計画策定指針を定めなければならないとされていますが、今般この策定指針について2点の改正を行うものです。

1.の2つ目の○を御覧ください。1点目は昨年5月の「少子化社会対策大綱」において、「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」とされていること等を踏まえ、事業主における不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を推進するというので、この策定指針について所要の改正を行うものです。

2点目が3つ目の○ですが、育児・介護休業法に基づく子の看護休暇について、同法の省令の改正により、時間単位での取得が今年の1月1日から可能になったことを踏まえ、所要の改正を行うものです。2.が改正の内容です。(1)に不妊治療と仕事の両立について書いております。こちらは昨年12月14日の均等分科会で事務局より考え方を説明し、方向性について合意をいただきましたものを、今回改正告示案としてお諮りするものです。

行動計画策定指針の六では、事業主は行動計画を策定するに当たり、次世代育成支援対策として重要なものと考えられる事項を、各企業の実情に応じて盛り込むことが望ましいとされています。

2つ目の○です。次世代育成支援対策として重要と考えられる事項については、指針六1(1)において、妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備に関する項目が設けられております。

今般、策定指針六1(1)シとして、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」との項目を追加し、具体的な中身を3つのくくりにしてしております。1つは不妊治療のための休暇制度、これには多目的の休暇制度や利用目的を特定しない休暇制度を含みます。また、半日単位の年次有給休暇制度や時差出勤、フレックスタイム制の導入など多様な措置を掲げるとともに、具体的なニーズは労働者によって様々であることが想定されることから、社内での理解促進や相談体制の整備等が行われることが望ましいこと。また、制度の運用に当たってはプライバシー保護の観点から、個人情報への取扱いに十分注意していただくことが必要であるといった中身になっております。

次ページの(2)は現在策定指針六1(1)ケに記載されております子どもの看護のための

休暇の措置の実施について、その記載の内容を更新するものです。これは育児・介護休業法施行規則の改正により、子の看護休暇について時間単位での取得が可能になったことを踏まえ、子の看護休暇の弾力的な利用が可能となるような制度の例示として、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での取得を認めること、いわゆる中抜けありの休暇取得を認めることを明確化するものです。以上2点が改正の内容です。

そして資料には付けておりませんが、この告示案要綱についてはパブリックコメントにかけています。不妊治療と仕事の両立に関して意見を18件いただきました。主な意見として今回口頭で御紹介させていただきます。不妊治療をしている人には治療を打ち明けにくい等の事情があることについて、企業や社会の理解を促進してほしい。休暇制度については、不妊治療に特化しないもののほうが望ましい。不妊治療をしていること自体が個人情報であり、個人への留意も重要。不妊治療による休職を認めてもらえるようにしてほしいというものがありました。

あと※のところです。なお、今回の指針の改正に併せまして、次世代法の施行規則の様式（一般事業主行動計画策定変更届）についても所要の改正を行うこととしております。本改正告示案の告示日ですが、4.のところにありますように、令和3年2月中旬、適用日は令和3年4月1日を予定しております。

先に資料2-2の説明からさせていただきましたが、これを告示案の要綱の形にしたものが資料2-1です。通し番号でいきますと15ページからになります。策定指針に規定されている項目の順番で、今ほど私が御説明した2つの改正のうち、一のところでは最初に子どもの看護のための休暇の措置が書いてあります。その次に二として不妊治療を受ける労働者に配慮した措置ということで、規定の内容は今ほど2-2で御説明したとおりです。私からの説明は以上です。

○奥宮雇用・均等分科会長 ただいまの事務局の説明について議論をお願いいたします。御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。

○山中委員 不妊治療と仕事の両立が困難な人を減らすためにも、今回の改正には賛同させていただきたいと思えます。その上で、前回と同様の内容を改めて申し述べさせていただきますが、不妊治療は女性だけのものではないため、不妊治療を受ける労働者には男性労働者も含まれるという点については、しっかりと周知をしていただきたいと思います。

また、不妊治療に当たりましては体調を整える必要があり、例えば治療前日の長時間労働等で悩む労働者もいるという現状から、治療当日以外にも配慮が必要と考えます。

加えまして不妊治療に係る個人情報の取扱いにも十分留意することとある点については、いわゆるパワハラ指針やマタハラ指針にも関連する記載がありますので、併せて周知をお願いしたいと思います。

なお、不妊治療以外にも生理や更年期など仕事との両立という点では、課題があると感じています。是非包括的な視点での取組を検討していただきたいと思います。以上です。

○奥宮雇用・均等分科会長 鈴木委員、挙手されていきましたか。お願いいたします。

○鈴木委員 不妊治療と仕事の両立の支援については、少子化対策という観点にとどまらず、女性に限らず男性も含めた社員の離職防止等、活躍促進のために企業は取り組むべき重要なテーマの1つだと私も認識をさせていただいているところです。先週19日に経団連は「2021年版経営労働政策特別委員会報告」という冊子を発表させていただきました。この中でも、不妊治療への理解と支援の重要性ということを強調させていただいたところでして、企業の取組をこれからも促してまいりたいと思っております。

各社では支援の取組というのが徐々にではありますが、広がりつつあるところでして、例えば不妊治療を目的とした休暇制度を設けるでありますとか、あるいは不妊治療への理解を促すためのガイドブックを作成をして、周知に取り組んでいる例もあるところです。

なお、先ほど山中委員からも御発言がありました。不妊治療を現場での方々に知られたくない、このように思う社員の方もいらっしゃると思いますので、プライバシーに配慮しながら、その施策のニーズの把握に努めて、各社の実態に応じてできることから支援をしていくということが重要ではないかと考えているところです。

今回の指針改定の内容については、こうした企業の取組を後押しするものだと思っておりますので、今回御提案の内容というのは全体として妥当であると考えているところです。以上です。

○奥宮雇用・均等分科会長 他に御発言ありませんか。それでは他に御発言がないようですので、当分科会としては「行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱(一般事業主行動計画に係る部分)」について妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会議長宛に御報告することにしたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮雇用・均等分科会長 ありがとうございます。皆様の御異義がないようですので、この旨報告を取りまとめることにしたいと思っております。これについて事務局において案文を用意いただいておりますので、これを読み上げることとしたいと思っております。委員の皆様におかれては、これから読み上げる内容について御確認をお願いいたします。それでは事務局より読み上げをお願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 それでは読み上げます。令和3年1月27日。労働政策審議会議長鎌田耕一殿。労働政策審議会雇用・環境均等分科会長奥宮京子。「行動計画策定指針の一部を改正する告示案要綱(一般事業主行動計画に係る部分)」について。令和3年1月27日付け。厚生労働省発雇均0127第2号をもって、労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は下記のとおり報告する。記。本分科会は厚生労働省案は妥当と認める。以上です。

○奥宮雇用・均等分科会長 それでは労働政策審議会議長への報告文について、ただいま読み上げられた案文のとおりでよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮雇用・均等分科会長 ありがとうございます。それでは異議なしということで、こ

の案文をもって私から労働政策審議会長に報告いたします。最後になりますが、坂口雇用環境・均等局長より御挨拶がございます。

○坂口雇用・環境均等局長 雇用・環境均等局長の坂口です。分科会長そして委員の皆様には本日は法案要綱などについて、お諮りさせていただき御了承といただきまして、誠にありがとうございました。法案要綱については先ほど佐藤課長のほうから御説明させていただいたとおり、要綱のうちの雇用保険法の一部改正部分について、追って雇用保険部会、職業安定分科会で審議されることとなっておりますので、そちらでも御了承いただけましたら厚生労働大臣宛に御答申をさせていただいて、その上で私どもしっかり法案の作成作業をしまして、法律案の形として本通常国会に提出をさせていただきたいと思っております。

また、本日労使双方の委員の皆様から成立後の周知であったり、運用についても多々御意見も御頂戴いたしました。そういう点も私どもしっかり心して臨んでまいりたいと考えておりますが、今後国会の審議いただいた上での法律が成立いたしますれば、施行に向けて省令改正等の議論をまた皆様方に改めてお願いをしたいと考えております。引き続き御指導のほどをよろしくお願いいたします。

また、もう1点の不妊治療と仕事の両立についても、本日御答申の了承をいただきました。この指針の改正の告示を私ども今後していくということになりますが、この点についても周知、そしてまた事業主の皆様方の取組等への必要な予算も確保した上での支援というようなことも含めて、取り組んでまいりたいと思っておりますので、こちらのほうについても引き続きの御協力をよろしくお願いしたいと思います。本日はありがとうございました。

○奥宮雇用・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。