

第40回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和3年8月30日(月)

15:00～

場所 厚生労働省雇用環境・均等局大会議室
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、小原委員、武石委員、藤村委員
労働者代表委員

井上委員、山中委員

使用者代表委員

尾下委員、川岸委員、杉崎委員、中澤委員、布山委員

厚生労働省

坂口雇用環境・均等局長、富田大臣官房審議官（人材開発、雇用環境・均等担当）、田中総務課長、渡辺雇用機会均等課長、古瀬職業生活両立課長、宮下在宅労働課長、溝田雇用機会均等課ハラスメント防止対策室長、合田有期・短時間労働課多様な働き方推進室長、飯田雇用環境・均等企画官、安部職業生活両立課長補佐

- 議題：（１）育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令案要綱について（諮問）
- （２）育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について（諮問）
- （３）子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱について（諮問）
- （４）2020年度の年度評価及び2021年度の目標設定について

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいまから「第40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、榎原委員、浦委員、山崎委員から御欠席の連絡をいただいております。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。はじめに、事務局より人事異動がありましたので、御挨拶をお願いいたします。

○飯田雇用環境・均等企画官 8月1日付で雇用環境・均等企画官に着任いたしました飯田と申します。よろしく申し上げます。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 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いたします。

○飯田雇用環境・均等企画官 説明いたします。事務局の飯田です。本日の分科会につきましては、原則としてカメラはオン、マイクはミュートとしてください。御発言がある場合にはチャット機能でお知らせいただき、分科会長から指名をされましたら、マイクをオンにさせて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、マイクをミュートに戻していただきますようお願いいたします。分科会の進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまう場合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、お願い申し上げます。頭撮りはここまでとさせていただきます。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは議題に入りたいと思います。最初の議題は、議題(1)「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令案要綱について(諮問)」、議題(2)「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について(諮問)」、及び議題(3)「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱について(諮問)」については、関連するものですので、まとめて取り扱います。これら3つの議題の資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 それでは事務局より、資料1～資料3-2を説明します。いずれも、内容としては前回の分科会で示した資料に沿って作成したものととなります。ポイントを説明します。まず資料1の政令案要綱ですが、2段階目の施行期日については、令和4年10月1日としています。

次に、資料2-1は4月施行予定分の省令です。まず1ページ目ですが、個別の制度周知・意向確認において、LINEなどのSNSの利用を認めることとしたところ、その並びでSNSを追加することとなる手続きを列挙しています。また2ページ目ですが、個別の制度周知において周知すべき事項、また、3ページにかけて、妊娠・出産に準ずる事実について、また4ページの第三に、雇用環境整備の措置について、研修と相談体制の整備以外の選択

肢を記載しております。

次に、資料 2-2 です。10 月施行予定分の省令です。1、2 枚目は、1 歳以降の育児休業について再取得が可能となる特別な事情についてです。また、3 ページ目は、今回、育児休業が 2 回分割取得可能となったことに伴って、育児休業申出の際の申出事項に、以前取得したことがあれば、いつ取得したか等の追加をするものです。4～5 ページは、出生時育児休業の申出事項、6 ページは、出生時育児休業の申出期限を 1 か月前にしてもよいこととする措置の内容になっております。8 ページは、五の所からですが、出生時育児休業期間中の就業についての記載です。休業中の就業の手続きの流れについて書いており、最初に労働者から事業主に「就業可能日」を申し出るということです。9 ページの 3 ですが、事業主から労働者に、就業可能日のうち、就業させることを希望する日、それがなければ、その旨及び時間帯等について提示し、10 ページの六にありますように、労働者が同意をする。最後の 11 ページですが、同意を得た旨と日時等の通知を事業主が行うということとしております。また、11 ページの 4 は、休業中の就業の上限についてです。12 ページの七ですが、休業中の就業に係る同意の撤回についての規定、また、13 ページの八に、不利益な取扱いに関する規定の記載をしています。

それから、資料 3-1 及び 3-2 は、告示案の要綱です。いずれも、建議や前回の分科会の資料に沿った記載となりますが、資料 3-1 は、4 月施行予定分で、個別周知・意向確認のための措置について取得を控えさせるような形での措置の実施は、法で定める措置とは認められないものであること等の事項を記載しています。また、資料 3-2 は、10 月施行予定分で、事業主においては申出が円滑に行われるようにするための雇用環境整備を行い、労働者の側においても意向に応じて早めに申し出ることが効果的であるとの意識を持つことが重要であること、また、出生時育児休業期間中の就業について、労働者の意に反する取扱いがされてはならないこと等の事項を記載しております。

要綱については以上ですが、参考資料の 1 として、本件のパブリックコメントに寄せられた意見が計 7 件ありましたので付けております。

また最後に、御報告ですが、出生時育児休業の枠組みについて、通称を検討する旨が建議の中にありました。検討の結果、「産後パパ育休」、これは取得の時期とメインターゲットが父親であるということ盛り込んで、「産後パパ育休」とさせていただきますが、今後の周知に努めていきたいと思っておりますので、御報告申し上げます。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見や御質問がありましたらお願いいたします。特定の箇所の場合には資料番号等を明示してお願いできればと思います。よろしくお願いたします。

○井上委員 すみません、井上です。発言するときにはチャットで申し出なくてよろしいのでしょうか。

○飯田雇用環境・均等企画官 チャットでお願いします。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 御意見、御質問のある方は、チャットにてということ

す。では、まず川岸委員からお願いいたします。

○川岸委員 川岸です。ありがとうございます。議題 1～3 について御説明いただいた内容については、これまでの分科会での議論を踏まえたものであり、概ね妥当であると考えます。その上で意見を申し上げたいのですが、今回の改正法を通じて、男女ともに育児休業を取得しやすい環境の整備を図り、男性の育児休業取得率の向上を図っていくために、新設される「出生時育児休業制度」などをはじめとする改正内容は非常に重要であると認識しております。

一方で、新設される「出生時育児休業制度」は制度内容そのものや要件が多少複雑であり、労務管理も煩雑になることが想定されます。この改正法では、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や、労働者に対する個別周知、意向確認の措置といった事業主に新たに義務付けられる内容が含まれておりますことから、しっかり対応していくことが求められます。

したがって、厚生労働省におかれましては、分かりやすく活用しやすいパンフレット、ポスター、動画、また制度導入の際に参考となるモデル就業規則や QA 集などを作成していただくとともに、労使双方への幅広く丁寧な周知をお願いしたいと思います。

またマンパワーやノウハウが十分ではない中小企業に対しては、専門家派遣による相談対応や好事例の周知、ハローワークにおける代替要員確保のための求人支援など、きめ細かな支援をお願いいたします。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 本日は委員の皆様からの御発言を一通りお聞きした後で事務局からまとめて回答、御説明申し上げますのでよろしくお願いいたします。次に、川田委員、お願いいたします。

○川田委員 川田でございます。今、審議の対象になっている事項については、基本的にこれまでの審議会での審議、あるいは国会での付帯決議等を反映したものということではないかと私も思っております。そういうわけで、内容に関わるということよりは、この内容で、このあと施行していく場合について、こういうことをしたら望ましいのではないかとということを述べたいと思います。

具体的には資料 2-2 の別紙の 6 ページ以下の所で、新しい出生時育児休業制度の申出期間を原則から変更する場合、出生時育児休業期間の申出の期間を、原則的な期間から変更する場合について、労使協定の締結を要件とした制度が記載されていて、また同じように 8 ページ以下のところには、出生時育児休業期間中の就業可能日の申出についても、労使協定の締結を制度の中に組み込んだ内容になっています。

これらについては、実際にその制度を施行していく際に、労使協定で定めるべき事柄、あるいは個々の企業の実情に応じて労使協定の内容として、どういうことを選択して定めることができるのかとか、あとは特に 8 ページ以下の就業の申出については、個々の労働者が申し出るという制度の設計になっているのですが、そういう部分については現実的に制度を導入していく場合には、例えば就業規則などで、ある程度概括的な制度を多くの労

働者に共通に適用される制度を組んでいくというようなことになるのではないかと思いますので、そういう就業規則で制度を定めていくということが個々の労働者の同意とか、あるいは労使協定との関係でどういう形でできるのか。

基本的にはこの制度は今述べたどちらについても、個々の企業の状況に応じて、ある程度柔軟に制度設計をしていくことが可能なような扱いをすることが望ましいのではないかと個人的には考えております。その辺りのことは考え方を整理しながらできるだけ分かりやすく周知していくことが重要ではないかと思ひ、意見として申し上げさせていただきます。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは次に、井上委員、お願いいたします。

○井上委員 ありがとうございます。井上です。2点発言させていただきます。1点目は資料2-1の2ページです。第二「妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等」の一ですが、個別周知の内容について、前回の審議会で榎原委員から、出生時育児休業や育児休業の分割取得に係る施行日は来年10月1日が予定されているが、それ以前の申出であったとしても出産予定日が10月1日以降の場合は、それらの制度も周知されてしかるべきという発言をいたしました。その際、事務局からは検討したいとの答弁がありました。施行前の内容とはいえ、この点は配慮が必要だと考えております。重ねての発言となりますが、周知についての検討をお願いしたいと思います。

2点目は、資料2-2の12ページです。七の「出生時育児休業期間中に就業することの同意の撤回等に関する事項」の3、同意の撤回に当たり、事業主は事実を証明することができる書類の提出を求めることができることとあります。同意の撤回ができる特別な事情に基づいて撤回を申し出るのに書類の提出を求めることができるというのは、労働者にとって負担ではないのかと思っております。そもそも、この書類の提出については、この間の審議会で議論はしていなかったと記憶しております。労働者に過度な負担をかけることのないようにしていただきたいと思ひます。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは次に、山中委員、お願いいたします。

○山中委員 ありがとうございます。私からは1点、確認事項があります。資料2-2の6ページ目の6に、出生時育児休業申出についての労使協定で定める措置というものが記載されており、7ページ目の(3)に、育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行うことという文章があります。

建議においては、環境整備の措置義務を上回る措置として、具体的な取得意向の個別の把握まで行うこととされておりましたが、省令案では意向を把握するための取組を行うことという表現に変更されているという点があります。そちらについて確認をさせていただきます。と思ひます。

昨年12月24日の審議会において、佐藤課長より、意向把握の措置については最初に一度、何らかの意向を確認するための措置が最低限の義務であり、取得意向の個別の把握については、更にそれを越えていただくという意味で、具体的には最初の意向確認のため

の措置を取っていただいた後に、返事がないような場合についてはリマインドを少なくとも1回は行っていただく必要があると。そこでまだ決められないとか、まだ答えられないという方については未定というような形で把握するといった御説明がありました。

改めて、意向確認と個別把握、意向を把握するための取組の違いについて、昨年の御発言の内容と違いがないかということを確認させていただきたいと思います。なお前回、井上委員から、把握するための取組を行うことについては、結果的に把握できなかった場合も許容しているのだと思うが、形だけにならないように取組を促すべきであるという発言をさせていただきました。労働側としては、意向把握については、ただリマインドを発信するのみではなく、その本人が取得するかしないか、またいつ取るか未定であるといったことも含めて、状況を把握するということが重要だと考えています。そうした把握をすることによって職場ごとの違いを知ることができ、職場環境の改善にもつながることができると思っています。そういう意味で重要な取組だと思っていますので、先ほどの確認事項について御説明を再度お願いできればと思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 他に御発言はありませんか。それでは、ただいま御意見や御質問があったところについて、事務局からまとめて説明をお願いいたします。

○安部雇用環境・均等局職業生活両立課長補佐 職業生活両立課の安部と申します。まず前後して恐縮ですが、山中委員から頂きました確認事項について御説明させていただきます。御指摘のとおり建議の段階では、取得意向の個別の把握まで行うことということで記載されております。この考え方については、先ほど御紹介いただいたとおり、法律上の意向確認の義務を超えるという意味で、一度はリマインドしていただくと、12月に御説明してしまして、その考えは変わっていません。

それも踏まえまして、省令という法令上の条文にするに当たって、意向把握をするための取組ということで記載しています。建議や、その時点で御説明していた内容とは変わっていないと考えています。御指摘のとおり、しっかり意向を確認して、取組を進めていくということが非常に重要だと思っていますので、御指摘も踏まえまして円滑に施行ができるように周知などについて努めていきたいと思っています。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 続きまして川岸委員、川田委員、井上委員の御質問、御発言について、お答えさせていただきます。川岸委員から御発言のありました制度の内容についての分かりやすいパンフレット、動画の作成、また中小企業へのきめ細やかな支援については、事務局としても今後、施行に向けてしっかりと取り組んでいきたいと思っています。

川田委員から御指摘のありました労使協定で定める事柄ですとか、出生時育休中の就業についての流れなどについて考え方を整理して分かりやすく周知をするようにという御指摘を頂きました。皆さんにきちんと分かっていただけのように、周知に気を付けていきたいと思っています。

また井上委員からの御指摘ですが、新たな制度の施行前の周知につきましても検討して

いきたいと思っています。そして井上委員の2点目の御指摘で、同意の撤回について書類を求めることができるという点についてですが、この規定については現行の育児休業申出の制度におきましても書類の提出を求めることができるとしていますので、それと並びで、このようにしています。現行の制度の中でも、この書類の提出がなかった場合についても申出の効力には影響しないということを通達で示していますので、それに倣って整理をしていきたいと考えております。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいまの事務局の説明、あるいは全体的について、ほかに御発言はありますか。いいですか。

それでは、御発言がないようですので、当分科会としては、資料1の「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令案要綱」については「妥当」と認め、資料2-1から資料3-2の「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施行規則の一部を改正する省令案要綱」及び「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する告示案要綱」については「おおむね妥当」と認め、その旨を私から労働政策審議会会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)

○奥宮雇用環境・均等分科会長 皆様に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から案文が用意されています。画面に表示しますので、御確認いただければと思います。報告文案は5枚ございます。それでは事務局からお願いいたします。

(報告文(案)の表示)

○飯田雇用環境・均等企画官 次に2枚目を表示いたします。次に3枚目を表示いたします。次に4枚目となります。次に最後5枚目となります。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 報告文の文書については、ただいま画面に表示されていた報告文案のとおりとしたいと思います。いかがでしょうか。御異議がないようですので、案のとおりとさせていただきます。

それでは、次の議題に移りたいと思います。次の議題は、議事次第の議題(4)2020年度の年度評価及び2021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します。

○田中雇用環境・均等局総務課長 総務課長の田中でございます。よろしく申し上げます。私からは、議題(4)につきまして、資料4-1から4-3までを用いて御説明したいと思います。よろしく申し上げます。まず、資料4-1です。「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いて」というペーパーです。これは毎年行っているものですが、簡単に経緯等を書かせていただいております。2010年(平成22年)からですが、

労働政策の推進に当たり、PDCA サイクル機能を充実・強化するといった観点から、労働政策審議会の各分科会において、それぞれの分科会で目標の設定を行い、その施策の運用実績の点検・評価を毎年行っています。雇用環境・均等分科会においても、毎年度目標を設定していただき、実績を評価し、それを踏まえて次年度の目標を設定していただいています。2020年度(昨年度)の目標は3項目あります。最近は大体3項目ですが、2020年度の3項目の1つ目は、常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の届出件数が1万3,000社ということです。2つ目は、次世代法に基づく認定、いわゆる「くるみんマーク」の取得企業数が3,500社です。3つ目に、男性の育児休業取得率が13.00%という目標を設定させていただいておりました。これがどうなったかということですが、資料4-2を御覧ください。

資料4-2です。「2020年度評価シート」という表題になっております。それぞれ3項目について、どのような状況だったかということに記載しております。2019年度の目標実績は、昨年御報告申し上げたものですが、今年は2020年度の目標の実績ということですので、その実績ですが、①は未達成でした。②「くるみんマーク」の取得企業数については達成しています。③男性の育児休業取得率は、僅かながら未達成ということですが、2019年度と比べるとかなり伸びている状況です。それぞれの目標の考え方については、昨年、御報告申し上げたところですので省略させていただきます。

2 ページ目は、施策の実施状況です。それぞれの項目につきまして周知事業や、あるいは助成金の事業といったものを行ってきたところです。2020年度の施策の実施状況に係る分析ということで、簡単に反省点なども書かせていただいております。まず、未達成だったのが①です。これは常時雇用する労働者が300人以下の事業主の方々に、一般事業主行動計画の策定義務がまだ掛かっていない方々ですが、実質的に、今年度の3月末(2022年3月末)には、101人以上の事業主の方については策定しておくことが義務となるというような状況になっております。それを踏まえ、できるだけ早く300人以下の事業主の方々についても届出を策定していただきたいということで目標を設定しておりましたが、残念ながら未達成となったということです。そこに書かれておりますように、やはり新型コロナウイルス感染症の影響などにより事業主の皆様方への個別支援、我々の個別支援がなかなか十分にできなかったといったことが反省点として挙げられるのではないかと考えております。それから②は、着実に実施できていると考えております。③男性の育児休業取得率は、伸びてはきておりますが、僅かながら達成していなかったということで、今後は改正法の施行をしっかりと行っていき、2025年度は30%という目標を達成していきたいと考えているところです。

では、今年度の目標をどうするかということで、資料4-3を御覧ください。今年度の目標をどうするかということで、①から③までの3項目を掲げております。②と③は今までと同じ項目です。くるみんマークの取得企業数、それから男性の育児休業取得率ということです。この②と③については、それぞれ2025年度の政府目標があります。そこに達成

できるように、毎年度着実に伸ばしていく観点で計算し、下に設定の考え方を書いておりますが、2021年度については、くるみんマークの取得企業数については3,700社、それから男性の育児休業取得率については16.0%ということで、目標を設定させていただければと思っております。そして①ですが、先ほど少し申し上げましたが、今までは300人以下の事業につきまして、一般事業主行動計画の策定を目標にしておりましたが、101人以上の事業主については、実質的には今年の年度末には策定しておいていただかなければいけないとなっておりますので、目標を設定するまでもなく、しっかり我々としては取り組まなければいけないということで、今回政策的な目標として掲げるものとして、同じ女性活躍に関係するものとして、いわゆる「えるぼしの認定企業数」というものを新たに掲げてはどうかというように思っております。えるぼしの認定企業数も、2025年度は2,500社という目標が政府目標として掲げられておりますので、それに向かって現在の1,300社をどうやって伸ばしていくかということです。着実に伸ばしていくためには、どれぐらいの数を伸ばしていけばいいかという観点から計算して、今年度については1,550社という設定をさせていただければと考えています。ということで、今年も項目としては3項目の目標設定をさせていただきたいと思っております。私からの説明は以上です。よろしくお願いいたします。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 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。山中委員、どうぞお願いします。

○山中委員 ありがとうございます。御説明ありがとうございました。男性の育休取得率を引き続き目標としていくという点については理解をしております。この間の雇用環境・均等分科会での議論、それから建議においての「はじめに」の記載のとおり、男性の育休取得を促進することで、ワークライフバランスのとれた職場環境の改善につなげ、それが女性の雇用継続につながっていく、これこそが重要であるということを認識しております。その点に関しまして、参考資料2の1ページ、2ページ目に記載してあるとおり、閣議決定文書における数値目標では、第1子出産前後の女性の継続就業率を2025年までに70%とするということが掲げられておりますが、男性の育休取得率アップとセットで女性の就労継続率70%を視野に入れた2021年度の目標設定が必要ではないかと考えております。この数値目標の出所が「出生動向基本調査」から持ってきているということで、なかなか1年ごとの数値の把握ができないということについては理解をしておりますが、男性の育休取得率だけではなく、ゆくゆくは女性の雇用継続につながっていくのかといった点についてももしっかりチェックしていくことが重要だと思っております。その点について要望させていただきたいと思っております。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 議題(4)についても、まず先に委員の皆様方の御発言をお願いいたします。その後に事務局から御説明いたします。では杉崎委員、お願いいたします。

○杉崎委員 ありがとうございます。日本商工会議所の杉崎です。まず、資料4-2の2020

年度評価シートにつきまして、①の常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出件数についてです。2020年度の目標が1万3,000件に対して、その実績は8,876件にとどまっております。その要因に関しては、新型コロナウイルスの影響によって事業主への個別支援が十分にできなかったと分析されております。また、3ページの今後の方針につきましては、女性活躍推進アドバイザーによる個別支援、また労働局による取組が記載されておりますが、そもそもの要因としては法律の認知度の低さがあるのではないかと考えております。日商が、昨年の夏に全国の中小企業を対象に実施した調査では、改正女活法の認知度は約2割でした。来年4月から事業主行動計画の策定・届出が義務化される101人以上300人以下の中小企業においても、約4割にとどまっております。今年の夏にも同様の調査を実施しており、今結果を精査中ですが、大幅に認知度が上昇しているといったような兆候は見ることはできませんでした。したがって、来年4月の義務化に向けて、法律の周知に力を入れていくことが不可欠であると感じております。また周知に当たっては、義務だから行動計画を策定するというよりも、行動計画の策定が、中小企業が女性活躍の取り組みを前向きに行うためのきっかけやツールとなるように、計画策定を契機に女性活躍に積極的に取り組んでいる中小企業の好事例や、行動計画策定のメリットも併せて周知していくことが大事だと思っております。

次に、資料4-3の2021年度の目標について一言申し上げます。①の女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業数は新規で設定されており、この目標自体は否定すべきものではありませんし、日商が実施した調査においても8割の中小企業が女性活躍を推進しています。その一方で、「女性活躍を推進している」と回答した企業のうち、半数は女性活躍に関する課題があると回答しているのが実態です。こうした状況に鑑みますと、より幅広い中小企業において女性活躍を円滑に進めていくための目標設定が必要なのではないかと考えております。したがって、この①の新規で設定する目標とともに、例えば100人以下の企業など、中小企業における一般事業主行動計画策定の届出件数を目標とするということも検討に値するのではないかと考えております。いずれにしても、中小企業に対する計画策定等のきめ細やかな支援をお願いしたいと思います。

最後に、③の男性の育児休業取得率につきましては、昨年度に一気に取得率が向上しましたが、先ほどの川岸委員の御発言のとおり、改正育介法の内容や要件が複雑であるという声や、育児休業の取得に際しての意義は大いに理解はするけれども、人手不足により代替要員の確保が困難であるといった声が聞かれます。したがって、目標の達成には男性の育児休業取得に対する機運醸成に加え、改正法の分かりやすい周知や、中小企業における代替要員確保の支援を是非ともお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、次に井上委員、お願いいたします。

○井上委員 ありがとうございます。井上です。直接、年度目標ではなく、すみません、参考資料のほう……。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 井上委員、ちょっと音声が途切れました。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 井上委員、初めから御発言をお願いいたします。

○井上委員 改めて発言します。井上です。直接 2021 年度の年度目標ではなくて恐縮ですが、参考資料 2 について質問させていただきます。参考資料 2 の 1 ページの表の中の⑨に、セクハラ防止に取り組んでいる企業が 82%とあります。セクハラ防止措置義務は 10 ありますけれども、この 82%は 10 ある防止措置全てに取り組んでいる企業という理解でよいかどうか。これは、後ほど事務局の御説明の後に確認の発言をさせていただきます。よろしく申し上げます。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 では、武石委員、申し上げます。

○武石委員 私からは、今後のことをお願いを 2 点ほど申し上げます。男性の育児休業の取得に関してです。1 つは、これはできるかどうかなのですが、来年度、新しい法律が施行になると、男性の育児休業に新しい制度ができるわけです。そういう制度がどのようにとられているかが、雇用均等基本調査で取れるかどうかを検討していただきたいということです。法律の施行状況がどのようになっているか、どういう形で男性の育児休業取得率が上がっていくのかということは、データとして把握する必要があると思います。雇用均等基本調査で取っていただけると一番有り難いのですが、施行後の状況についてデータの把握を御検討いただきたいことが 1 点です。

もう一つは、これも男性の育児休業の関連なのですが、今回の法改正の議論の過程で、取得率という頭数だけでいいのかという議論があったと思います。つまり、男性は取得をしても日数が少ないという大きな問題があって、スウェーデンのように全体の育児休業取得日数のうち男性が何日取っているかというような取り方を将来していく必要があるのではないかと考えています。ですので、これも中期的な課題ではあるのですが、男性の育児休業の取得日数を含めた取得状況というものが何らかのデータとして取れないのかと。将来的に取得率というものが、そういうものに置き換わっていくべきだと私は思っていますので、検討課題としてお願いしたいと思います。以上、2 つのお願いです。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、事務局から委員の御発言、御質問について説明をお願いいたします。

○田中雇用環境・均等局総務課長 順番に説明をいたします。まず山中委員から御質問、御意見がありました男性の育児休業取得率に関連して御要望を頂いた件です。参考資料 2 に掲げております第 1 子出産前後の女性の継続就労率ということで、これは政府目標としても掲げているものですが、これも年度目標にしてはどうかという御要望です。御意見の中でもおっしゃっていただいたように、この数値は毎年把握しているものではなく、年度目標として少しずつ刻んでいくというような性格のもので、把握は少し難しいのかなと思っております。ただ、もちろん政府目標ではありますので、我々としてはいずれにしても 2025 年までに 70%達成ということに向けて、均等分科会以外の施策もあろうかと思っておりますけれども、様々な労働関係施策を講じてまいりたいと考えております。重要性はよく分かっているつもりではありますけれども、なかなか年度目標として設定するのは難

しいかなと考えているところです。私からは以上です。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 続いて、杉崎委員からの御質問が2点ありましたので、そちらについて回答いたします。女性活躍推進法に基づく行動計画策定件数ですが、これは昨年の均等分科会でも杉崎様より御指摘いただきましたが、日商の調査では、法の周知が進んでいないのではないかとということでした。それも受けて、昨年度、我々なりにどう工夫をしたかというところ、法の説明会は労働局がメインでやるのですけれども、なかなか集合式が難しいということで人数を少なくして小分けで回数を増やそうというやり方や、ちょうど雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のための働き方改革関連法の施行が中小企業で始まるということで、そういう所と合わせて一緒に改正法を周知したという形です。杉崎様が言われるように、現場としては一緒にやっている部分もあって、まだまだ理解が届いていないところもあるのかなと、改めて御指摘を踏まえて感じたところです。当然、法の周知はやっていかないといけないのですけれども、我々が課題と考えているのは、実際に行動計画を出してもらうためには一定の時間も掛かるだろうということで働きかけも大事だと思っており、今回は分析を踏まえた取組ということで、昨年度から実施している企業向けのアドバイザー事業としての「中小企業のための女性活躍推進事業」と、併せて労働局の改正法の周知をやっていこうと強く思っているところです。その事業の中では、いきなり個別支援に入るのではなくて、杉崎様がおっしゃったように、改正法による取組をやることのメリット、意義を理解してもらうために、セミナーや相談会を委託事業の中でもやって、その上で実際に行動計画を出してもらい、行動につなげていきたいということで働きかけを一生懸命していきたいと思っているところです。

その上で、来年度の目標ですが、当然、101人以上の企業について、計画の出ていない所には履行確保を図っていくわけですが、行動計画に基づく取組の成果が出た所は「えるぼし認定」につながるわけです。こちらは中小企業も包含した目標になるのではないかと我々は考えています。現状を見ても、きらりと光る企業というのは企業規模にかかわらず、えるぼしの認定を取っていただいていますので、まずはこちらで走りを見せていただきたいと考えているところです。

それから、杉崎様がおっしゃった「例えば」という提案です。100人以下の企業の行動計画の策定状況ですが、今は都道府県別の行動計画の届出件数を、厚生労働省のホームページ上で公表しております。現在は301人以上と300人以下で分けて公表しておりますけれども、301人以上の企業については企業数とともに届出率を出しています。それを来年には、101人以上で分かるような形にしていきたいと思っております。併せて100人以下についても、数字として見える形をとっていきたいと思っておりますので、その上で必要であれば、また検討していきたいと思っております。2つの質問についての私からの説明は以上です。

○古瀬雇用環境・均等局職業生活両立課長 続いて杉崎委員から御指摘を頂きました、男性育休取得促進についての新たな制度の周知、それから代替要員確保の支援等についてで

す。御指摘をしっかりと受け止めて、検討をしていきたいと思っております。

武石委員から御指摘の、新制度についてデータとしてどういった取り方ができるかという点については、我々も問題認識を持っております。例えば、雇用均等基本調査で取ろうと思うと、毎年10月1日時点の状況を翌年の7月頃に公表しているわけですが、新制度の施行は来年の10月になりますので、データが取れるのは恐らくその1年後であろうということで、しばらく先にはなるかと思いますが、どのような対応ができるかを検討していきたいと思っております。

2点目に御指摘いただきましたが、将来的には取得日数全体のうちの男性の割合をという点も同じように考えております。ありがとうございます。

○渡辺雇用環境・均等局雇用機会均等課長 続いて、井上委員からの御質問についてお答えいたします。参考資料2の1ページの⑨の数値について、セクハラ防止に取り組んでいる企業が、2020年は82%という数字の意味です。こちらは、毎年の雇用均等基本調査の企業調査の中で聞いている調査結果です。セクハラについての10の措置義務との関係で申し上げますと、企業についてはセクハラが起きている所と起っていない所があるので、質問としては、措置義務の中で事後の対応を除いた6つの質問項目を聞いております。例えば、就業規則等で方針の明確化がされている、相談窓口を設置しているなど、合計6つあります。このうち1つ以上取り組んでいる企業の割合を、ここに登録しているということです。御質問についてのお答えは以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 ただいまの事務局からの説明あるいは全般的なことについて、御発言はありますか。井上委員、どうぞ。

○井上委員 今の事務局からの説明は承知いたしました。その説明の中で、ハラスメントが起きている所と起っていない所という話がありましたが、そもそもセクハラ防止措置義務は起きているようが起っていないかならうが、10の義務を必ずやらなければいけないというのが、そもそもの法律に基づく義務ではないのかなと思います。やはり、選択肢として、こういう調べ方をすること自体どうなのかなと思っているところです。今年度の目標である女性活躍推進も、男性の育休の取得促進も、前提としてハラスメントのない職場であることが重要です。

その点では、参考資料3の21ページ以降に記載されている「過労死等の防止のための対策に関する大綱」にも、ハラスメント対策の重要性が随所に記載されている上に、26ページには、ILO第190号条約について、「批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う」という記載もあります。このテレワークにおけるリモート下において、就活生に対するハラスメントも起きています。ここ数日間でも、ネットのニュースでこのことが取り上げられています。防止措置は当然として、望ましい取組も含めて、どのように対策を推進していくのか、またILO条約批准を追求するために、どのようなスケジュール感でどのような努力を払っていくのか、現段階での事務局の考え方をお聞かせいただければと思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 井上委員の御質問についての回答は後ほどにいたしまして、先に杉崎委員、発言をお願いします。

○杉崎委員 事務局に1点お願いなのですが、先ほどの女活法の周知に関してです。これは女活法のみならず、いわゆるハラスメント防止法についても同様です。10月に最低賃金が大幅に引き上がることになっております。それに関連して、厚生労働省におかれましては、業務改善助成金を拡充し使い勝手もよくすると伺っております。日商としては、業務改善助成金をはじめとした支援策を幅広く周知していくことや、申請手続きの簡素化など1社でも多くの中小企業がこういった支援策を活用しやすいような環境づくり等について、厚生労働省に対してかねてから強く要請しているところです。おそらく厚生労働省におかれましても、業務改善助成金をはじめとした最賃引き上げに伴う支援策は幅広く周知していただけるものと認識しておりますが、是非こういった機会を捉えて女活法やハラスメント防止法といった、施行を控えた法律についても幅広く周知していくことが大事なのではないかと思っております。中小企業の現場負担はコロナ禍においても増しておりますので、是非、中小企業が少しでも取り組みやすいような環境づくりに向け、幅広い周知など、各省を跨いだ取組や、連携した取組をお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 それでは、ただいまの2件の御発言について、事務局から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 まず井上委員からの御指摘、御意見についてです。最初の調査の関係ですけれども、6項目全てを守らないといけないというのはおっしゃるとおりです。なぜ6項目になっているかといいますと、ハラスメントが起こった場合の措置、事実確認をして、事後の対応ということで行為者に対する適正な措置、例えば行為者を処罰をすとか、あるいは被害者に対して配慮をするための適正な措置といったところが、毎年の調査では除かれているためです。その上で御指摘のとおり、82%が全ての項目で対策を取っているわけではないというのは非常に重く見ております。我々は、調査は調査として受け止めつつ、労働局では計画的にあるいは相談を端緒として報告徴収をして、必要があれば是正指導をしています。その中では、年度内に9割後半で是正対応が取られているわけなのですが、これをいかに効率的にやっていくか、履行確保をきちんと図っていきたいと思っております。

過労死防止対策大綱との関係ですが、現在の段階として、昨年の6月に、我々はパワハラ防止対策の措置義務化あるいはセクハラについても防止対策の強化を図らせていただき、パワハラは大企業で施行しているところです。その上で、次は中小企業に対する措置義務化ということで、調査でも規模が小さい所はなかなかセクハラ対策が取られていないということで、ここを重点的にやっていかないと考えているところです。その上で、望ましい取組ということで、文科省と協力しながら、就活セクハラについても、いかに企業に意識を持ってもらうかということで対策を強化しているところです。まだまだ不十分だと思いますけれども、そこはきちんとやっていきたいと思っております。こういう施行

状況の実態も把握しながら、更にどういうところが足りないかを検討していくのだろうと、考えているところです。説明は以上です。

○田中雇用環境・均等局総務課長 杉崎委員からの御提案がありました。現場の労働局で様々な施策を周知していくといった場合に、我々も1つの施策だけではなくて関連するものもしっかり周知していくということを日頃から行っております。御提案がありましたように、最賃の関係の周知に併せて、来年の女活法や労働施策推進法の施行についても、しっかり周知できるように、併せて労働局にも指導していこうと思っております。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 他に御発言はありませんか。井上委員、お願いいたします。

○井上委員 御説明ありがとうございました。まず、雇用均等基本調査の本文を読んでいると、事務局から御説明しているようにはなかなか受け取れないところもありますので、その辺りはまた工夫を頂ければと思います。

それから、就活ハラスメントは望ましい取組ですが、ネットのニュースを読んだところによれば、実際に大企業において就活生に対する面接等に対してきちんと研修をしていないという企業が多いということが、数字でも出ていた所がありました。それが、LINEなどの交換によって私的な関係を強要してくるということが、結果として就活生のハラスメントにつながってくるのが横行していますので、望ましい取組を、どのように企業や面接をする側の立場でしっかりと研修をし、ハラスメントが起らないようにするのかということに関して、厚生労働省としても更なる周知あるいは指導をお願いしたいと思っております。

それからILO条約については御説明がありませんでしたけれども、この6月に条約は発効しております。世界的にはこの条約に基づいて、それぞれの国が批准をしていくように取り組んでいくと思っておりますので、是非、日本政府も厚生労働省を中心に、そのことについても御尽力を頂きたいと思っております。以上です。

○奥宮雇用環境・均等分科会長 他に御発言はありませんか。御発言がないようですので、議題(4)は以上といたします。最後に、事務局から何かありますか。

○田中雇用環境・均等局総務課長 本日は御審議を頂き、どうもありがとうございました。次回の分科会の開催は、追って御連絡をいたします。また本日の議事録は、これも以前は署名を頂いていたところですが、委員の皆様全員に御確認を頂くということで署名に代えさせていただくという取扱いの変更を行っております。議事録の案についても御確認をお願いすることになりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

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