

第42回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和3年10月26日(火)
15:00～
場所 厚生労働省専用第21会議室(17階)
及びオンライン

出席者：公益代表委員

奥宮委員、川田委員、小原委員、武石委員

労働者代表委員

井上委員、浦委員、皆川委員、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、布山委員、菱沼委員

厚生労働省

山田雇用環境・均等局長、岸本内閣官房審議官（雇用環境・均等局、子ども家庭局併任）、富田大臣官房審議官（職業安定、労働市場整備、雇用環境・均等担当）、源河総務課長、石津雇用機会均等課長、牧野有期・短時間労働課長、古瀬職業生活両立課長、堀在宅労働課長、飯田大臣官房総務課企画官、安部職業生活両立課長補佐

- 議題：（1）次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱について（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）令和4年度予算概算要求について（雇用環境・均等局関係）

○奥宮分科会長 それでは、第 42 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。本日は小畑委員及び藤村委員から御欠席の連絡を頂いております。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、新任の委員を御紹介させていただきます。8 月の分科会開催後に委員の交代があり、新たに雇用環境・均等分科会委員となられている方がおられますので御紹介いたします。まず、全国中小企業団体中央会政策推進部長の菱沼貴裕委員です。菱沼様、御発言いただけますか。

○菱沼委員 菱沼です。どうぞ、よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 よろしく願いいたします。次に、航空連合副事務局長の皆川知果委員です。皆川委員、よろしくお祈いします。

○皆川委員 皆川です。よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 また事務局に人事異動がありましたので、御挨拶をお願いいたします。

○山田雇用環境均等局長 雇用環境・均等局長に就任いたしました山田と申します。よろしく願いいたします。

○源河総務課長 雇用環境・均等局の総務課長に就任しました源河と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 雇用機会均等課長に就任いたしました石津と申します。よろしく願いいたします。

○堀在宅労働課長 在宅労働課長の堀と申します。よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 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をお願いいたします。

○飯田企画官 まず、今ほど新任の委員の御紹介がありましたが、新しい委員名簿についてです。厚生労働省の労働政策審議会のホームページに分科会名簿として掲載しておりますので、御参照いただければと思います。それでは、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。本日の分科会については、原則としてカメラはオン、マイクはミュートとさせていただきます。御発言がある場合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。御発言が終わりましたら、ミュートに戻していただきますようお願いいたします。分科会の進行中に通信トラブルや、音声聞こえない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宛先にしていただき個別に御連絡いただくか、あるいは事前に共有している電話番号まで御連絡ください。それから、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。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは、議題に入りたいと思います。最初の議題ですが、議題(1)「次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱について(諮問)」です。資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○古瀬職業生活両立課長 それでは、お手元の資料 1 について御説明をさせていただきます。こちらは、内容としましては、建議を踏まえてくるみん認定及びプラチナくるみん認定の基準を一部改正しますと共に、現行のくるみん認定の基準を据え置いたものを新たな類型「トライくるみん(仮称)」として設定をしたこと。また併せて、不妊治療と仕事との両立にも取り組む事業主のくるみん、プラチナくるみん、トライくるみんの認定の基準についても定めることとしたものです。

お手元の資料 1 ページです。まず第一ではくるみん、トライくるみん及びそれぞれに不妊治療との両立の認定が加わった類型の計四類型について定めております。まず 1 ですが、現行のくるみん認定基準 5 についてです。男性労働者の育児休業等の取得に係る基準として、具体的には 2 ページにまいります、(一)にありますとおり育児休業等をした男性労働者の割合につきまして現行は 7%以上となっておりますが、これを 10%以上として、併せてこの当該割合を厚生労働省のウェブサイト公表していることとするものです。また(二)のとおり、育児休業等及び育児目的休暇制度を利用した男性労働者の割合につきまして、現行 15%以上となっておりますのを 20%以上として、併せて公表についても要件として規定をするものです。

3 ページ(三)につきましては、認定基準 5 の中小事業主の特例についてです。具体的には 4 ページの 2 行目の所ですが、この(3)の計画期間とその開始前の一定期間を合わせて計算したときの育児休業等の取得割合の基準につきまして、同様に現行 7%以上を 10%以上としているものです。それから 2 の所ですが、こちらはくるみん認定基準 6 にあります女性労働者の育児休業取得率について、公表の要件を追加しているものです。

5 ページの 3 です。こちらは認定基準 5 と 6 以外のその他の認定基準は従前の内容であるとしているものです。それから、この 5 ページ第一の二です。こちらは不妊治療と仕事との両立にも取り組む事業主に関するくるみん認定の基準となります。不妊治療と仕事との両立にも取り組む事業主に関する認定におきましては、1 の一、くるみん認定の基準に該当することに加え、2 の(一)～(四)までのいずれにも該当することを要件としております。まず(一)は、不妊治療のための休暇制度を設けていること。また休暇制度以外にも、不妊治療のために利用することができる制度を設けていることです。不妊治療のための休暇制度には、不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び、利用目的を限定しない休暇制度を含み、労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇を除くこととしております。また休暇制度以外では、労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇を半日又は時間単位として取得することができる制度、所定外労働の制限に関する制度など、不妊治療のために利用することができる(1)～(6)までに掲げるいずれかの制度を設けていることを要件としております。

6 ページです。(二)の所では、不妊治療と仕事との両立の推進に関する方針を示し、(一)に掲げる制度の内容と共に労働者に周知させるための措置を講じていること。(三)が研修その他の労働者の理解を促進するための取組を実施していること。また(四)は不妊治

療と仕事との両立を図るための業務を担当する者を選任し、この両立支援担当者に労働者からの相談に応じさせる措置を講ずると共に、この両立支援担当者を労働者に周知させるための措置を講じていることです。

次に、7 ページです。三ですが、こちらはトライくるみんについてです。まず 1 の所では、認定基準 6 の女性の育児休業取得率につきまして、公表する要件は課さないため除くとしております。2 の所では、認定基準 5 につきまして 7%以上、15%以上の現行の基準のままとしております。(三)は中小事業主の特例です。

8 ページの四は、トライくるみに不妊治療との両立に係る認定を加えた類型です。

次に第二、プラチナくるみんについてです。まず 1 ですが、特例認定基準 5 についてで、9 ページになります。育児休業等をした男性労働者の割合につきまして、現行 13%以上を 30%以上。育児目的休暇制度を合わせた利用割合につきまして、現行 30%以上を 50%以上にするということ。また 2 の所に飛びますが、特例認定基準 10 につきまして、具体的には次の 10 ページに飛んでいただきます。このページの(二)ですが、こちらは、女性労働者の子供 1 歳時の在職割合について分母に退職した者を含む場合の数字につきまして、現行 55%以上としておりますが、これを 70%以上に引き上げるものです。第二の二は、プラチナくるみん認定での不妊治療と仕事との両立にも取り組む事業主に関する認定基準です。

めくっていただき、11 ページ、第三になります。こちらは不妊治療と仕事との両立にも取り組む事業主として、プラチナくるみん認定を受けた一般事業主が毎年少なくとも 1 回公表しなければならない次世代育成支援対策の実施の状況に関する事項として 2 点追加するというものになります。まず一が、不妊治療のための休暇制度及び、不妊治療のために利用することができる先ほど申し上げました、第一の二の 2 の(一)の(1)～(6)までに掲げる制度のうち、講じている制度全ての内容。また二として、不妊治療と仕事との両立に関する研修その他の両立に関する労働者の理解を促進するための取組の内容です。また施行は、令和 4 年 4 月 1 日からとしております。なお、こちらの省令案要綱に関してパブリックコメントを行い、その結果につきましては参考資料 1 としてお付けしております。意見数は 2 件となっております。

また 1 点事務局から補足させていただきます。くるみんの認定基準につきましては、今般建議を踏まえて男性労働者の育児休業取得率を 7%以上から 10%以上に引き上げるというふうにしたところです。一方で、直近の男性労働者の育児休業取得率につきましては、12.65%となっており、10%を超えているところです。このため「10%以上」の基準につきましては、来年度公表されます男性労働者の育児休業取得率の動向も見ながら、必要に応じて更に見直すということも考えられるのではないかとということ、事務局としては考えておりますことを補足させていただきます。以上です。

○奥宮分科会長 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。

○井上委員 すみません。手を挙げるでよろしいのでしょうか。それとも、チャットで送ったほうがいいのでしょうか。

○飯田企画官 チャットで頂ければと思います。

○奥宮分科会長 では、まず井上委員お願いいたします。

○井上委員 事務局の説明ありがとうございました。意見として発言します。要望ですね。今回新たにできるトライくるみんや不妊治療と仕事との両立に関する認定基準ですが、新しいということで周知はもちろんのことですが、くるみん、プラチナくるみんの認定基準の変更、それから経過措置につきましても職場が混乱することのないようにしっかりとした周知をお願いしたいと思います。実際、昨日私どもは会議をして、この改正の話をしました。どうも分かりづらいというのが意見として出ておりますので、是非分かりやすい周知をお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 まず、委員の皆様からの御意見と御質問を先に伺って、まとめて事務局から御説明、回答いたします。次に、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。「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定基準の改正、及び「トライくるみん」の創設自体については異論はありません。日商が今年の7月から8月にかけて全国の中小企業を対象に実施した調査では、女性の活躍を推進している中小企業は8割に達する一方で、その半数が「課題がある」と回答しており、課題そのものや課題の要因も多岐にわたっているというのが実態です。「くるみん」は中小企業が女性活躍の取組を具体的に進めていく上で、インセンティブとなる非常に重要な制度ですので、厚生労働省におかれましては関係団体と緊密に連携していただき、今回の改正内容を幅広く周知していただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 それでは次に、山崎高明委員お願いいたします。

○山崎委員 このくるみん認定は、えるぼし認定と同様に。

○奥宮分科会長 すみません、もう少し大きな声でお願いします。

○山崎委員 すみません。聞こえますか。これぐらいでどうですか。まだ小さいですか。

○奥宮分科会長 大丈夫です。

○山崎委員 すみません。大きい声でしゃべります。最初からいきます。くるみん認定について、御意見を申し上げます。くるみん認定はえるぼし認定と同様に、就活生にとって重要な指標の1つとなっているはずです。今や、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。その意味からも、真剣に取り組めば地域社会や地元の学校から高い評価を受けて、多くのよい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になり、競争力を上げる要素になると考えます。我々労働組合の立場からも、会社に対して積極的に対応するように求めていると思っています。以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。それでは、今3名の委員から御質問、御意見がありました。事務局から回答をお願いいたします。

○古瀬職業生活両立課長 御意見、どうもありがとうございました。制度が分かりにくい

というご意見が出たとのこと、是非分かりやすい周知ということを念頭に置いて、関係の団体ともよく連携して周知に努めてまいりたいと思います。山崎委員からも、後押しの御意見を頂き大変ありがとうございます。引き続き努力してまいりたいと思います。

○奥宮分科会長 ほかに御発言はございませんか。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の次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱について、「おおむね妥当」と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告することにしたいと思いますがよろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 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としたいと思います。これについて、事務局から案文が用意されております。画面に表示すると共に、事務局から読み上げますので御確認いただければと思います。それでは、事務局お願いいたします。

○飯田企画官 読み上げさせていただきます。次世代育成支援対策推進法施行規則の一部を改正する省令案要綱について。令和3年10月26日付け厚生労働省発雇均1026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。厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。

○奥宮分科会長 ただいまの報告文の文書については、ただいま読み上げたとおりでございます。いかがでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 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。ありがとうございました。

それでは、次の議題に移りたいと思います。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」です。資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○古瀬職業生活両立課長 資料の2を御説明させていただきます。こちら、労働者千人を超える事業主につきまして、その雇用する労働者の育児休業の取得状況の公表を義務づけるものです。

まず第一として、取得状況の公表に当たっては、インターネットの利用その他の適切な方法により行うものとするとしております。

また、第二として公表事項は次の一又は二の割合とするとしております。一が1年間において配偶者が出産をした男性労働者のうち、育児休業等をしたものの割合。二が1年間において配偶者が出産した男性労働者のうち、育児休業等をしたもの及び育児目的休暇を利用したものの合計数の割合です。施行は、令和5年4月1日からとしています。なお、パブリックコメントにつきましては参考資料の2のとおりで、意見数は3件でした。以上です。

○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願

いたします。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。2点ほど要望させていただきたいと思います。今回、1001名以上の企業への公表義務化につきましては、施行までに十分な時間があると思いますので、対象となる企業に対しまして十分な周知をお願いしたいと思います。

それから、今回取得率を公表することに関しましては、やはり率ばかりが強調されているというような印象を受けてしまいます。本来的には、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重要だと考えております。繰り返しになりますが、率を上げるために1日だけでも取ればよいとか、取らせればよいといった風潮が企業内に蔓延してしまえば、逆に長期で取得したい人が取りづらくなってしまふといった点も危惧するところになります。率だけではなく、日数もきちんと見ていくべきで、今回の法改正をして男性の育休の推進をしていくといった、このような大切な時期であるからこそ、調査に関しまして、まずは雇用均等基本調査における男女別の育児休業取得期間の3年に1度の調査・公表を、毎年改めるべきであると思っておりますので、こちらについても改めて要望させていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 この議案につきましても先に、御質問、御意見を頂きます。それでは、皆川委員、お願いいたします。

○皆川委員 御説明いただきましてありがとうございます。私から1点御質問させていただきます。今回の改正で、1001名以上の企業に男性の育児休暇の取得状況の公表義務が課せられるということになると思いますが、こちらの公表について企業のホームページ等で公表と伺いましたが、その公表の移行状態について、どのように担当は把握されていたのか、そういった状況の把握について事務局の考え方を伺いさせていただきたいと思っております。お願いします。

○奥宮分科会長 それでは事務局から御説明をお願いいたします。

○古瀬職業生活両立課長 御意見ありがとうございます。まず山中委員から御意見いただきました。対象企業には十分に周知をしてまいりたいと思っております。また2点目に御指摘を頂きました、率だけではなくて本来は希望する人が安心して取れるようにすべきであって、逆に長期間取りづらくなるということが懸念されるという御指摘はごもっともというふうに考えております。また、雇用均等基本調査における育休取得期間の調査につきましては、限られた調査項目の中ではありますが、御意見を踏まえて、どのような頻度で取っていくのかということは、引き続き検討していきたいと思っております。

それから、この公表の状況についてどのように把握をしていくのかという御質問を頂きました。まず、各都道府県労働局におきましては、事業場台帳などにより、労働者の人数も含めて管内の事業場を把握しているところですが、そうした中で、例えば報告徴収の機会などをいかして状況を把握していきたいと考えております。○奥宮分科会長 ほかに御発言はございますか。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会長宛てに御報告することにしたいと思っております。よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 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おります。画面に表示するとともに事務局から読み上げますので、御確認いただければと思います。それでは事務局、お願いいたします。

○飯田企画官 読み上げさせていただきます。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、令和3年10月26日付け厚生労働省発雇均1026第4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、厚生労働省案はおおむね妥当と認める。

○奥宮分科会長 報告案の文章については、ただいま読み上げた報告文案のとおりとしたいと考えますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 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。ありがとうございます。それでは、次の議題に移りたいと思っております。議題(3)「令和4年予算概算要求について(雇用環境・均等局関係)」について事務局から説明をお願いいたします。

○源河総務課長 事務局から、資料3に基づき説明させていただきます。必要に応じて、参考資料3も御参照いただければと思います。資料3は概算要求の概要です。今回は雇用環境・均等局関係について、御説明させていただきますが、資料は他局分も含めて雇用労働関係のもの全体が入っています。雇用環境・均等局関係部分について、点線囲み又は下線を引かせていただいております。

2ページですが、概算要求の概要です。一般会計で、令和4年度概算要求額という真ん中のほうを見ていただきますと、一般会計で約4億7,000万。労働保険特別会計で約887億を要求しております。真ん中に新たな成長推進枠というものがありますが、これは成長戦略に関わる政策の特別枠で、来年度として約1億要求させていただきます。昨年、議員立法で成立した労働者協同組合法の関係の要求です。各施策のポイントを3ページから掲載しております。大きな柱が2本ありまして、3ページからが第1の柱、雇用の確保や労働移動の推進、女性や就職氷河期世代、高齢者等の多様な人材の活躍推進。14ページからが第2の柱、労働環境の整備、生産性向上の推進となっております。

まず6ページです。女性活躍・男性の育児休業取得等の促進です。このうち雇用環境・均等局分として、138億要求しております。7ページの(1)ですが、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援ということで、育児休業の制度等に係る周知・啓発や、助成金による支援を引き続き実施するものです。特に、改正育児・介護休業法の円滑な施行を図るための周知やセミナー等を実施していきます。また、介護離職防止に

関しましても、育児・介護休業法の周知徹底、ケアマネージャー等に対する研修等を実施することとしております。

(3)は不妊治療と仕事の両立支援です。こちらは研修を実施したり、あるいは不妊治療のために利用できる特別休暇制度を新たに導入する中小企業の事業主の方や、柔軟な働き方等、職場環境の整備に取り組む中小企業の事業主の方に対して助成を行うものです。

(4)が女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援です。令和4年4月1日より、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定や情報公表の義務が101人以上の企業にも拡大されます。これを踏まえて、コンサルティングや手引書の作成など、行動計画に定めた内容を実施したり、目標を達成するための支援を行っていくものです。

(5)が新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等の臨時休業等により子供の世話をする労働者のための特別な有給休暇制度を導入し、その休暇を取得させた企業に対して助成をするもので、今年度に引き続き要求するものです。なお今年度は9月の末から、昨年度実施しておりました小学校休業等対応助成金・支援金を再開しております。

8 ページですが、同じく新型コロナウイルス感染症への対応として、母性健康管理措置によって医師等の指導に基づいて、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者に、有給の休暇を取得させる事業主に対する助成金です。

少し飛んで12 ページです。真ん中より少し下の(4)の所ですが、外国人労働者に対する対応として、雇用均等室や総合労働相談コーナーで電話通訳サービスを利用して、労働相談を行う体制の整備を図るものに予算を要求しております。

また続きまして、13 ページが先ほど申し上げた推進枠です。労働者協同組合法の関係で、組合の設立を希望する方への相談支援や、この新しい協同組合に係るフォーラムの開催に、約1億を要求しております。

14 ページからが第2の柱です。まず1、柔軟な働き方がしやすい環境整備ということで、私どもの局の分で22億円を要求しております。(1)が良質なテレワークの導入・定着促進ということで、ガイドラインの普及を図るとともに、ワンストップ相談窓口の設置、セミナーの開催、総合ポータルサイトによる情報発信の強化等を行います。また、テレワークの導入を図る中小企業の方に対する助成金の支給も行うものです。

(2)がフリーランスの関係で、フリーランスと発注者との契約のトラブル等に関して、相談できる窓口を関係省庁と連携して、昨年11月に設立しておりますが、これを引き続き支援していくものです。

続いて、15 ページ、(4)ワークライフバランスの関係です。好事例の収集や周知等を行うものです。

次はそのページの真ん中辺の(2)の長時間労働の是正です。①の所に一部雇用環境・均等局分がありまして、具体的には働き方改革推進支援センターを47都道府県に設置しているものですが、これのワンストップ相談窓口において、個別訪問支援やセミナー等を実施すること。それから、働き方・休み方改善ポータルサイトを通じた企業の改善策の提供

と好事例の紹介等を行っていることとしております。

16 ページ、③勤務間インターバル制度の関係です。勤務間インターバル制度について、業種別導入マニュアルの作成、制度導入に係る好事例の周知を行っていきます。なお、ここに書いております助成金に関しましては、基準局の担当となっております。また、一番下の⑤ですが、11月の「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に中小企業庁等と連携して、周知啓発を行うこととしております。17 ページ、⑥年休の取得促進の関係ですが、これは主として周知啓発です。

18 ページ、(4)総合的なハラスメント対策の推進です。①として、職場におけるハラスメントを含むあらゆる労働問題に関してワンストップで対応するために、相談体制の整備を図るとともに、メール、SNS による相談窓口を設置するほか、シンポジウムの開催等も行うこととしております。②、③は新規です。②は中小企業へのハラスメント対策の取組支援。③はカスタマーハラスメント対策等の推進ということで、研修の実施、事例集の作成等を行うものです。

続きまして、19 ページです。19 ページの(3)ですが、同一労働同一賃金の取組の周知・相談支援として、今年4月から改正法が中小企業にも適応されております。先ほども申し上げましたが、働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、個別訪問支援やセミナー等を実施することとしております。

また(5)の①ですが、キャリアアップ助成金の関係です。雑駁ではありますが、説明は以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問や御意見等があればお願いいたします。浦委員お願いいたします。

○浦委員 私から資料3の19ページ目(5)非正規雇用労働者のキャリアアップ推進等というところについて、1点お伺いさせていただきます。まずもって、このコロナ禍の影響を大きく受けているのは非正規雇用で働く人たちでございまして、その多くは女性です。そうした人たちを、より質の高い雇用へ転換すること、また、よりよい職に改善することはとても重要であると認識しております。その上で、今回この記載にございますキャリアアップ助成金の助成対象を正社員待遇を受ける労働者に転換した場合に絞り込むとございますが、この趣旨としては、非正規雇用で働く人について、ただ単に期間を無期に改めて変更しただけの企業だけではなくて、きちんと処遇改善を行った企業に助成金を支給するという理解でいいのかということ、改めて確認させていただきます。

○奥宮分科会長 本議題についても、先に皆様からの御意見と御質問を頂きます。それでは、次に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。資料3の2ページ目の概算要求を見ますと、雇用調整助成金の特例措置等により、雇用保険二事業会計の枯渇化が必至な状況であることを踏まえ、雇用勘定が令和3年度当初予算費で218億円のマイナスとなっております。雇用保険二事業を含む雇用保険財政の早期安定化が喫緊の課題である中で致し方ないとは思いますが

が、必要な支援策には十分な金額を計上していくために、令和4年度予算は例年以上にメリハリを付けることが重要であると思います。特に、来年4月に中小企業に施行される改正女性活躍推進法やパワーハラスメント防止法、また、男性の育児休業取得促進に係る改正育児・介護休業法に関する支援策は非常に重要であると認識しています。

一方で、予算額を見てみますと、7ページに記載の「女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援」は3億円にとどまっており、ほかの項目に比べて少額であるという印象を受けます。

また、「男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援」については、セミナーや研修の支援策が記載されていますが、日商が実施した調査によれば、代替要員の確保に課題を抱える中小企業が多いことから、建議に記載されているとおり、「ハローワークにおける代替要員確保のための求人に対する積極的な支援」を、職業安定局とも連携して具体的に進めていただきたいと思います。

また、16ページに記載の「長時間労働につながる取引環境の見直し」については、総理が提唱された「大企業と中小企業との共存共栄」にも資する非常に重要な取組ですので、現在、官民を挙げて推進している「パートナーシップ構築宣言」と併せて、中小企業庁とも緊密に連携しながら進めていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、次に井上委員からお願いいたします。

○井上委員 ありがとうございます。質問が1点、意見が1点です。まず17ページの⑥年次有給休暇の取得促進の所なのですが、キッズウィークの記載があります。このキッズウィークなのですが、随分前からこの取組がこの分科会の中でも出てきた記憶があるのですが、世の中的に何か余り知られていないような感じがあるのですが、この間、どのように広報してきたのか、あるいはこれからどのようにしていくのかというのが、もしあれば教えていただきたいと思います。

それから、意見は18ページ(4)のハラスメント対策の推進の②中小企業へのハラスメント対策の所です。2022年4月1日から、中小企業にパワーハラスメント防止措置が義務付けられるということで、その取組支援の内容として、企業のハラスメント担当者を対象とした研修等の実施が上げられているのですが、その前提としては、やはり、既存の防止措置がきちんと徹底されていることが重要であると考えています。

連合が今年6月に働く男女1,000人を対象に行ったインターネット調査によりますと、自分の職場に、ハラスメントの防止措置が「特になし」と回答した割合が、いずれの防止措置についても半数近くとなっています。こうした現状を踏まえると、やはり、移行状況を把握できるような調査を実施すべきだというように考えております。これについて、是非、今後御検討いただきたいと思いますということで意見として申し述べておきます。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、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。資料3の18ページの(4)総合的なハラスメント対策の推進の③カスタマーハラスメント対策等の推進について、新規で御揭示を頂いたと思い

ます。要望をさせていただきたいと思います。コロナ禍での顧客等からの誹謗中傷やリモート下でのセクシュアルハラスメントなど、法改正や指針等の審議段階では十分に想定されていなかったような事案も発生しているという状況です。加えて、就活中の学生へのハラスメントも後を絶たないという状況がありますので、実態把握を十分行った上で取組を進めていただきたいと思います。

なお、カスタマーハラスメントについては、今回、マニュアルによる研修の実施や事例集の作成等が盛り込まれておりますが、企業内の取組に限らず、消費者教育の視点も重要であると考えますので、関係省庁と連携した対応をお願いしたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、次に布山委員お願いいたします。

○布山委員 ありがとうございます。私からは意見というよりも、全体を通しての要望、お願いということで意見を述べさせていただきたいと思います。今報告のあった育介法の改正内容やこれに伴う各種助成金の周知に関してです。例えば、これまではポスターやチラシを作成して各労働局に置いたり、あるいは関係団体に送るなどの周知の方法があったと思います。私も経団連に送っていただいたチラシについては、これまで会合等で配布をしておりましたが、コロナ禍でリアル会合というか、皆を会場に集めての会合が少なくなりまして、なかなかこれまでのような形での御協力というのはしづらくなっているのが現状です。そのため、最近では別途チラシをデータで頂いて、会員へメールに添付してお知らせをしたり、あるいは厚労省のサイトに掲載しているのであれば、URLをお知らせしたりして周知をしております。つまり、周知の方法や在り方も変わりつつあるのではないかと考えております。

また、必要な方に必要な情報をお伝えするという点では、例えば、均等法でしたら均等推進者がいらっしゃるし、育介法も両立推進者を各社で専任しているのであれば、その方々に何らかの形で届くようなことというのも重要だと思っています。

今後は、そういった周知の方法について工夫が必要だと思いますし、これは雇用環境・均等局だけではなく、厚労省全体で考えていただきたいのですが、先ほど、予算のメリハリということもありましたが、チラシを作るということだけではなくて、ほかの方法も含めて周知方法について御検討いただければと思います。私からは以上です。

○奥宮分科会長 それでは、次に菱沼委員お願いいたします。

○菱沼委員 ありがとうございます。中央会の菱沼でございます。私からは2点、意見を述べたいと考えております。少し杉崎委員と重なる所がありますが、御容赦いただければと思います。来年4月からパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務などが中小企業者に拡大されて、女性活躍推進法の改正に伴う一般の事業主行動計画の策定届出と情報公表の義務の対象についても、労働者数301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されることとなっているところでございます。

こうした中、来年度は改正育児・介護休業法の施行による男性の育児休業取得促進も進めていくこととなり、複雑になった新たな制度にしっかり対応していくために、厚生労働

省におかれましては、中小企業における代替要員の確保や専門家による個別のノウハウの支援策の検討について、きめ細かな対応をお願いしたいと思っています。同時に、支援策の主な財源となりますのは、雇用保険二事業で、非常に厳しい状況に置かれていることは皆さん御承知だと思います。事業の実施においては、真に必要な予算を作っていただいて、効果的・効率的な執行に努めていただきたいと思います。

もう一点は、事務局の説明で 15～16 ページとかで、働き方改革推進支援センターの話があります。基準局との予算にも関わることでありますが、働き方改革自体が平成 31 年 4 月からスタートして、もう 3 年目に入っているということなので、その辺のいろいろなノウハウが蓄積されているかなと思いますので、この働き方改革をしてきて、どんな点がよかったか、障壁になっているのはどういったところか、そういったノウハウの共有ができたらいいなと思いますので、予算が段々少なくなっているということですが、その点も配慮いただければなと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、小原委員お願いいたします。

○小原委員 既に何人かの委員の方からあった点なのですが、大事だと思うので、私からも追加させていただきます。……労働代替とか柔軟な労働時間という話なのですが、先ほど杉崎委員からあった代替要員を、うまく、何と言いますか、情報もそうですし、人もそうですし、含めて出せる環境って大事だと思います。やはり、中小企業の場合、誰かが欠けたときに数少ない中でやっていて、誰かが欠けたときに補充する人というのがいないという状態というのは、どこにインタビューに行っても必ず言われることであり、とても大事な点だと思います。外から補うことが難しいという職場もたくさんあると思うので、恐らく、中でうまくやっている所の、先ほどから繰り返し出てくる、好事例だとか、周知という中にも入るのだと思うのですが、うまくやっている所のやり方のようなものも、それも雇用の仕方だけではなくて、そういう残った人でどうやって代替をうまくやっているかということも好事例の中に含めて紹介していただけたらよいかというように思います。以上です。

○奥宮分科会長 様々に御質問と御意見を頂きましたが、事務局から説明をお願いいたします。

○牧野有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課の牧野と申します。最初に御意見を頂いたキャリアアップ助成金についてお答え申し上げます。御指摘のとおり、今回のキャリアアップ助成金の主な見直し内容として、現行の助成金では正規雇用労働者、無期雇用労働者の両方の転換に対して助成していたものを、正規雇用労働者のみにすると。無期雇用労働者への転換の助成を廃止するという内容になっております。これは、キャリアアップ助成金で正規雇用労働者というのは、企業内で複数の雇用区分があるときに、最も良い処遇を受けている方というのを正規という形で定義しています。それ以外の方は無期だったので、今回、絞り込み重点化することによって、よりよい処遇改善に対して助成していくということで重点化・効率化を図るというものです。これによって、更なる非正規雇

用労働者の処遇改善を推進してまいりたいと思っております。以上です。

○源河総務課長 総務課の源河です。たくさんの貴重な御意見を頂戴しましてありがとうございました。私どもに関するものとして、布山委員から予算や制度に対する広報の在り方について御意見を頂戴いたしました。御指摘のとおり、効果的な広報を行っていくことは非常に重要だと思いますし、新しい時代、デジタル時代に対応した広報のやり方というものを考えなくてはいけないというように思っております。

厚労省においては、以前から企業の人事労務担当の方に対して、厚労省人事労務マガジンというようなものをメール配信しておりますが、今日いろいろな御意見も頂きましたし、他局でもいろいろな方法を取っているかと思っておりますので、今後、新しい時代に適応した広報の在り方というのを考えていきたいと思っております。

それから、菱沼委員や杉崎委員から雇用保険二事業の厳しい状況を踏まえて、効果的・効率的な執行やメリハリのある執行が必要だというような御意見を頂きました。予算が厳しい中でも、必要な施策に必要な予算を要求していくことは必要だと思っております、引き続き、皆様方の御意見も頂戴しながら進めていきたいと思っております。御意見ありがとうございました。

○石津雇用機会均等課長 雇用機会均等課長でございます。井上委員や山中委員から、ハラスメント対策について実態を踏まえた上で実施すべきという御指摘がありました。この点、肝に命じて進めていきたいと思っております。また、カスタマーハラスメント対策について、関係省庁と連携を取りながらという御指摘も賜りました。カスタマーハラスメント対策については、厚生労働省単独では十分に成し得ないというように認識しております。御指摘も踏まえて、関係省庁との連携を進めてまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○古瀬職業生活両立課長 職業生活両立課の古瀬です。まず、杉崎委員、菱沼委員から男性育休を含めて改正育介法が施行となる中で、財源厳しい状況ではあるが、きっちりと対策をとるという御意見を頂きました。全体として要求額は減額となっている部分はございますが、企業支援の質は確保していきたいというように考えておりました、例えば、両立支援等助成金の見直しにおきましては、支援対象自体は、法の義務を上回る部分に絞る一方で、御意見も踏まえて、育休取得者の周りの労働者、新しく外から代替要員を連れて来るのだけではなくて、周りの労働者の業務見直しについても、助成対象に今回加えるというような見直しも図っております。こうしたことで効果的に企業支援を行ってまいりたいというように考えております。

また、御指摘を頂いたしわ寄せ防止対策についても、中小企業庁等々と連携して、しっかりと進めたいというように思っております。それから、小原委員からも代替要員について御指摘を頂きました。私ども企業の取組の好事例を集めている中で、業務が属人化をしないように、誰かが休んでもカバーできるというような体制を日頃から構築しているというような事例についても、収集・周知をしているところではありますが、御指摘も留意しながら事例収集に努めてまいりたいというように思っております。

それから、井上委員からキッズウィークの周知について御質問を頂きました。私どもでは、働き方・休み方改善ポータルサイトの中にキッズウィークの情報コーナーを設ける、あるいは年次有給休暇の周知広報の中でも、各自治体と連携をしてキッズウィークについてもポスターを作成するなどの広報を行っているところをごさいますて、引き続き、こうしたほかの周知広報と併せて効果的にやっていきたいというように考えております。以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明、あるいはその他のことでも御発言はありませんか、よろしいでしょうか。それでは、御発言がないようなので議題3は以上といたします。最後に、事務局から何かありますか。

○源河総務課長 本日は、皆様御審議いただきましてありがとうございました。次回の分科会の開催については、追って御連絡させていただきます。また、本日の議事録について、追って御確認をお願いすることとなりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○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、お忙しい中どうもありがとうございました。