

○奥宮会長 それでは、おそろいですので、ただいまから、第57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、川岸委員、武石委員から欠席の連絡をいただいております。

次に、事務局からオンライン参加における操作方法等について説明をいたします。事務局、お願いいたします。

○飯田雇用環境均等企画官 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します。

本日の分科会においては、ハウリング防止のため、御発言される時以外は常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

御発言がある場合には、チャット機能で全員宛てにお知らせください。分科会長、または事務局から指名されましたら、マイクをオンにいただいた上でお名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いします。また、御発言が終わりましたらマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。

また、分科会進行中、通信トラブルや音声が聞こえなくなってしまうなど不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡いただくか、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。

以上です。

○奥宮会長 それでは、議題1に入りたいと思います。議題1は「雇用保険法施行規則等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。

○平岡職業生活両立課長 職業生活両立課長の平岡です。

まず、資料1-1を御覧ください。こちらにありますように、3月17日付で厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛てに、雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱の諮問がなされ、当分科会、職業安定分科会、人開分科会のそれぞれで所管する内容について御審議いただくことになっています。それでは、雇用環境・均等局関係の具体的な内容について担当課からそれぞれ御説明いたします。

資料1-2は要綱の概要をお示ししたものとなっております。内容につきましては、参考資料1を基に御説明いたします。

参考資料1の1ページを御覧ください。両立支援等助成金です。下線部が令和5年度に新設・拡充する部分です。当助成金は3つコースがございます。まず、出生時両立支援コースです。第1種は、雇用環境整備、業務体制整備を行い、男性労働者に産後8週間以内に開始する連続5日以上の上育休を取得させた場合に支給するものです。第2種は男性育休取得率が一定以上上昇させた場合に支給するものです。

令和5年度は新たに、第1種に育児休業等の情報公表加算を、第2種に育休対象の男性が少ない場合の特例を設けます。

次に、介護離職防止支援コースです。介護休業の取得時、職場復帰時、また介護両立支援制度を導入・利用された場合に支給するものです。令和5年度は、新たに業務代替支援加算を設けるとともに、介護休業・介護両立支援制度を申し出た労働者に対し個別周知・雇用環境整備した場合の加算を設けます。

最後に、育児休業等支援コースです。育児休業の円滑な取得、職場復帰のための取組を行った場合に支給するものです。令和5年度は出生時両立支援コースと同様、育児休業等の情報公表加算を設けるとともに、新型コロナウイルス感染症対応特例を拡充します。

次のページを御覧ください。今年度末の休暇までを対象とする新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金・支援金の概要です。

次のページを御覧ください。令和5年度の育児休業等支援コースの「新型コロナウイルス感染症対応特例」です。1月23日の均等分科会で方針について御了承いただいたものとなります。

対象となる子どもは、小学校休業等対応助成金と同じです。

支給要件は、特別有給休暇を取得できる制度の規定化、小学校等が臨時休業等した場合でも勤務できる両立支援の仕組みの社内周知のどちらも講じた上で、労働者が特別有給休暇を取得したことです。

私からの説明は以上です。

○石津雇用機会均等課長 それでは続けて説明させていただきます。雇用機会均等課でございます。

同じ資料の4ページを御覧くださいませ。両立支援等助成金の不妊治療両立支援コースでございます。これは令和3年度から支給を開始している助成金でございますが、令和5年度について見直したい点が1点ございます。

資料で赤字で書いているところございまして、支給額を30万円に統一する点が見直しの内容でございます。具体的には、この助成金は生産性要件というのがこれまでございましたが、これを廃止いたしまして、生産性要件を見直していない場合の支給額28万5,000円満たした場合の36万円という2段階の支給額がございましたが、これを一本化するというものでございます。この助成金についての見直しのポイントはこの1点のみでございます。

同じ資料の5ページを御覧くださいませ。「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成制度」でございます。これは後ほどお諮りいたします議題2とも関係いたしますが、新型コロナウイルス感染症にかかるおそれ、これがストレスとなり、母体と、それから胎児に悪影響があり得る、そのように判断した場合、妊娠した女性労働者の主治医等は、休業そのほかの健康指導をすることがあり得ます。

その場合、事業主は、この健康指導を妊娠した女性労働者を守るように措置しないと

いけない。このような均等法の義務が特例として、令和2年5月7日以降、事業主に課されております。そのような母性健康管理措置の特例を前提とした上で、この休業について有給で休ませるという制度を設け、また、実際にそれを利用させた事業主に対して助成金を支給させていただいております。これは時限の措置でございます、期限は今月末、令和5年3月31日までとなっております。これについて、一定期間延長したいというのが今回の見直しのポイントでございます。

一番下の箱を御覧くださいませ。両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）というものがございます。これにつきまして、令和5年度の見直しのポイントが赤字でございます。

1つ目は、今、有給休暇制度を設けて、それを利用させると申し上げましたが、支給の要件として1つ、休業だけでなく、休業以外の措置、母性健康管理措置として在宅勤務や短時間勤務等の制度を設けるということを支給の要件とさせていただきたいと思っております。

もう一点は支給額でございます。令和4年度まで、今年度までの支給額は28万5,000円でしたが、これは20万円とさせていただきたく存じます。

この助成金の見直しのポイントは以上でございます。

○田村有期・短時間労働課長 続きまして、有期・短時間労働課の田村でございます。

同じ資料の6ページからキャリアアップ助成金の関係を御説明させていただきます。後ほど、雇用関係助成金共通の見直しとして生産性要件の見直しの説明がございますけれども、こちらの6ページの資料については、生産性要件を廃止した後の助成額について記載したものとなっております。

続いて、7ページ目のキャリアアップ助成金の独自の変更点について御説明させていただきます。キャリアアップ助成金のうち正社員化コースについては、現在、人への投資のパッケージの中で人材開発助成金の訓練を活用して正社員化した場合の加算措置を設けております。上の左側に、現在加算の対象となっている訓練を①から④まで4つ記載しておりますけれども、今般、このうち①の特定訓練コース、②の特別育成訓練コース、これと、現在は正社員を対象とする訓練コースであり、加算の対象には含まれていない一般訓練コースというこの3つのコースについて、右側の令和5年度における加算対象訓練の①に記載しておりますとおり、人材育成支援コースとして統合しまして、正規雇用、非正規雇用問わず幅広い訓練の受講等を可能とする見直しが人材開発支援助成金のほうで行われるところです。

これに伴いまして、キャリアアップ助成金の正社員化コースにおいて加算の対象となる訓練コースとして、この新たに統合されました人材育成支援コースを設定することとしております。

キャリアアップ助成金については以上です。

○牛島総務課長 続きまして、総務課長牛島でございます。

個別の助成金の説明の中でも何点か出てまいりましたが、生産性要件の見直しの部分に

つきまして、私のほうから御説明申し上げます。

引き続きの資料のポンチ絵の8ページの人材確保支援助成金（テレワークコース）、こちらもその生産性要件の見直しに関連する改正となりますので、この部分も含めて、ちょっと別の資料で恐縮ですけれども、資料1-2の15ページをお開きいただきたいと思ます。資料変わりました恐縮です。

こちらにございますとおり、「改正の概要」のところを御覧いただきますと、雇用関係の助成金、二事業で行っている助成金につきましては、平成28年度から生産性要件というものが導入されているところであります。この生産性要件というのは分母が1事業所当たりの雇用保険の被保険者数、分子がその事業所における生産性。この生産性というのは営業利益でありますとか減価償却費、そういったもろもろの所定の経費を算定いたしまして生産性指標というものを算定していたと。ただ、今、御説明申し上げたような内容につきまして、非常にこの要件の確認でありますとか執行に長期間を要する制度設計というようなどころになっておまして、効率性というところで必要な見直しというものが求められていたところがございます。

その見直しということで、職業安定局を中心にこの生産性要件は原則廃止する。ただ一方で、賃上げという形で付加価値を従業員に還元する。それがさらに雇用の安定につながるというようなところを促進するため、趣旨に適合する助成金については賃上げに係る要件というものを導入いたしまして、そういった一定の賃上げをやっている企業については助成額のかさ上げをするといったような方向性で見直しが行われているところでございます。

それで、めくっていただいて16ページですけれども、雇用環境・均等局の助成金につきまして、それぞれどのような見直しを行っているかというところが、文章で恐縮ですけれども、示しているところであります。

1つ目が両立支援助成金のグループですが、こちらにつきましては、仕事と育児・介護、そういった企業における取組を一定の負担を軽減することで促進していくというようなところがございますので、賃上げをしている、していない、そういったところで助成額に差をつけるというところについては若干合理性というものが乏しいのではないかとこのところがあり、端的に申し上げますと、生産性要件は廃止をし、賃上げの要件も特に設けないというような見直しをしております。

一方、キャリアアップ助成金については既に助成金の支給要件の中に、賃金を引き上げる、処遇を改善するというのが要件に組み込まれておりますので、そういったところにさらに賃上げ要件というのを課すことについては若干合理性が乏しいのではないかとこのところで、こちらも生産性要件を廃止し、賃上げ要件というのは課さないという見直しをしてございます。

一方、17ページ、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替える助成金が、雇均局関係、1個だけございまして、人材確保等支援助成金（テレワークコース）であります。こちら

の助成金は、御案内のとおり、一定の期間、テレワークという取組を事業主において促進をしていただき、その結果実際に一定数の従業員の方にテレワークをしていただいた場合に導入経費等を補助するというような助成金でありますけれども、テレワークを行うことによって効率性が高まり、そういったものが賃上げというところにつながり得るというような、賃上げとの関係性というのも認められるのではないかとこのところがございます、こちらについては、ほかの人材確保支援助成金のコースと並びをとりまして、賃上げ要件に切り替えていくというところで準備をしております。

こういった内容も含めて省令案要綱の中には記載がされておるところでございます。

さらに、参考資料2を御覧いただければと思います。先月15日からパブリックコメントを同時並行的にやらせていただいておりますが、1点だけ、意見という形で出てございます。今申し上げた生産性要件に関連する部分ですが、キャリアアップ助成金についても生産性要件がなくなるというところもあるけれども、一定の増額などの処置があるとありがたいというような声もありましたので、この場で御報告させていただきます。

議題1につきましての事務局からの説明、以上になります。よろしくお願いいたします。

○奥宮会長 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。なお、発言希望がある場合はチャット欄に記入をお願いいたします。会場の方は挙手をお願いいたします。

松井委員。

○松井委員 御説明ありがとうございます。助成金の利便性について一言御意見を申し上げたいと思います。

今般も支給要件についていろいろ改正が行われたところですが、やはり各種助成金については支給される要件がなかなか現場では理解しづらいという課題がございます。私どもも、まさにこの賃上げに伴った助成金を用意していただいたので、この1月、2月には労使の集まり等で助成金の活用について呼びかけさせていただいているところですが、やはり実際支給要件に該当するかどうかというのがなかなか事前には企業のほうできちんと確認できないというような課題の声が挙がっております。

この4月、6月からは各種助成金の電子申請も拡充されるとお伺いしておりますが、ぜひそういったことを進めていただくとともに、この支給要件の確認等のサポートをさらに強化して、助成金の活用を促進できるようにお願いしたいと思っております。

以上でございます。

○奥宮会長 それでは次に、大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

私のほうからは、生産性要件から賃上げ要件の切替えについてお話をさせてもらえればと思います。

今回の切替えで事務負担等々が減りまして申請しやすくなるのであれば歓迎いたすところでございますけれども、例えばですけれども、生産性要件を外すことによってフォロー

アップしにくくなるとか、そういった不具合がないかどうかということについてしっかり検証いただきますようお願いいたします。

それからもう一点、人材確保等支援助成金(テレワークコース)でございますけれども、令和3年度の支給決定件数がほかの助成金と比べると非常に少ないという状況でございますので、こちらのほうの実施に当たりましては、例えばIT導入補助金とか、似たような同種の補助金と差別化をした周知をしていただくとともに、また、今後利用件数が伸びないということであれば、あり方を含めて検討いただきますようお願い申し上げます。

以上です。

○奥宮会長 他に御発言ございませんか。

皆川委員。

○皆川委員 航空連合の皆川です。御説明ありがとうございます。

私からは、今、大谷委員の御発言にもありましたが、生産性要件などの省令要綱の改正について意見を申し述べさせていただきます。

それぞれの助成金の支給決定件数のうち、これまで生産性要件を満たして加算していたものがどれぐらいの割合なのかを含めて教えていただきたいと考えております。といいましても、今、要件の変更などの考え方も御説明いただきましたが、今回の生産性要件の廃止も含め、毎年この時期の分科会では件数や執行状況が分からないまま変更内容になる諮問が多くあるかと考えております。

率直に申し上げますと、評価や検討に苦慮する点があると考えています。議題になる以上は、私どもとしてもしっかりと検討しなければならないと考えておりますので、今後に向け、ぜひ費用対効果の面での検証も行えるような審議のスケジュールを事務局の皆様をお願いしたいと思っております。

以上です。

○奥宮会長 他に御発言ございませんか。

それでは、ただいまの御発言について事務局から御説明か御回答をお願いいたします。

○牛島総務課長 総務課長牛島でございます。

松井委員から、助成金の利便性、利用の促進というところにつきましての御意見をいただきました。助成金につきましても、従来から同じような御指摘、御意見いただいているところでありまして、ここにつきましては、極力私どもも、労働局、また本省も通じまして分かりやすい周知というところを積極的にやっていきたいと思っておりますけれども、またぜひ労使の皆様方からも、こういったところを改善すべきではないかというような御提案等ありましたら、ぜひいろいろな場で御提案等御教示いただければ参考にしたいと思っております。

2点目、大谷委員から賃上げ要件を行うことによって、生産性要件を外すことによってフォローアップがしにくくなるのではないかというような御発言がございました。こちらにつきましては、雇用関係の助成金全般の動きというところがございますので、雇均局関

係の助成金のみならず、職業安定局や人材開発部門、こういったところ等とも相談して、どのように新しい賃上げ要件が効力を発揮しているのかということ、どのように検証していくかということを含めて、今後の課題として受け止めさせていただければと思っております。

3点目、関連の御質問かと思います。皆川委員から、生産性要件につきましてどのぐらいこれまで実績を上げていたのかということ、今手元に生産性要件をどれぐらい適用していたのかということがございませんので、ただ、肌感覚といたしまして、利用はそれほど多くはなかったと理解しておりますが、個別に改めて御提示させていただければと思っております。

また、御指摘としてございました、今後の話として評価検討をきちんとできるような形でのデータの整理、こういったところは、先ほどの大谷委員の御指摘とも重なる部分ではないかと思っておりますので、方法につきまして事務局として検討させていただければと思っております。

テレワークの関係は、担当課長から御説明いたします。

○原田在宅労働課長 在宅労働課長の原田でございます。

人材確保等支援助成金のテレワークコースについて御指摘いただきました。

テレワークにつきましては、御案内のとおり、感染症の拡大を契機として急速に導入が進んだ後、助成金についても令和3年度及び令和4年度は落ちついた数字になってきているところではございます。

ただ、テレワークは、様々な目的で導入されておりますし、政府としてもさらなる導入及び定着の促進に努めていくことにしているところです。助成金については、御指摘のように、分かりやすく周知するとか、より使い勝手のいい助成金にしていくとかを含めて、今後とも必要な見直し等を検討していきたいと思っております。

○奥宮会長 ただいまの事務局の説明について、さらに御質問、御意見ございませんか。他のことでも結構でございます。

それでは、御発言がないようですので、当分科会としては、議題1の雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱のうち、雇用環境・均等局関係の内容について「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報告することとしたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○奥宮会長 それでは、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。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。

それではお願いいたします。

(報告文(案) 配付・報告文(案) を画面に表示)

○飯田雇用環境均等企画官 読み上げさせていただきます。

「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について

令和5年3月17日付厚生労働省発職0317第7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。

以上です。

○奥宮会長 それでは、議題1は以上といたします。

続いて、議題2は「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができ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」でございます。事務局から説明をお願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 事務局でございます。資料の説明をさせていただきます。

関連資料が多くございまして、資料2-1と2-2、それから、参考資料では参考資料3と4が関連する資料でございます。本日、参考資料3をベースに説明させていただきたく存じます。

参考資料3、パワーポイントのスライド、横置き1枚でございますが、一枚ペラでございまして、その裏面がスライド1枚でございます。大変探しにくいもので申し訳ございません。

参考資料3の裏面、横置きのスライドでございますが、タイトル「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置について～男女雇用機会均等法に基づく指針（告示）を改正～」に関する説明でございます。

まず、そもそもの母性健康管理措置でございますが、このスライド、3つ箱がございますが、真ん中の箱を御覧くださいませ。「母性健康管理措置とは」とございます。

妊娠中・出産後1年以内の女性労働者が、母子保健法の保健指導の際に医師又は助産師から指導を受け、それを事業主に申し出た場合、その指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講ずる、これが事業主に対して義務づけられております。均等法の13条にこの根拠規定がございます。

その上で、黄色い色がついている上の箱でございますが、令和2年5月7日以降、新型コロナウイルス感染症につきましては、妊娠中の女性労働者が職場における作業内容等によりましては、コロナに感染する大きな不安を抱える場合がある。その心理的なストレスが母体・胎児の健康保持に影響を与えるおそれがある。このため、妊娠中の女性労働者の

母性健康管理上の措置として、新型コロナウイルス感染症に関する措置を規定している。具体的には、主治医等が休業すべきとおっしゃったら、休業させていただくということが事業主の義務となっております。

これは時限の措置でございまして、これまで3度延長してまいりましたが、現在の期限は令和5年3月31日まで、今月末まででございます。これまでの延長につきましては、政府全体の新型コロナウイルスに関する施策を踏まえた上で延長してきたものでございまして、ただいま見直しが進んではおりますが、この措置は妊娠した女性労働者に対する支援の措置でございますので、いきなり終わるといふのはなかなか適切ではないのであろうと。やはり一定の準備期間を置いた上で終了することが適当であろうと考えまして、この措置の期限を半年間、つまり、令和5年9月30日まで延長することとさせていただきたく存じます。これが議題2のお諮りしたい事項でございます。

すみません。もう一点だけ。参考資料4がパブリックコメントでございますが、これに関しては御意見がございませんでした。

事務局からの説明は以上でございます。

○奥宮会長 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、皆様から御意見、御質問がありましたらお願いいたします。

内田委員、お願いいたします。

○内田委員 電機連合の内田です。御説明ありがとうございます。

私からは1点御意見を申し上げます。この特例は、コロナ禍における妊婦の心理的ストレスに対する必要な措置として有効に機能していると考えております。2類から5類に移行した後も、妊娠時の感染は、重症化リスクや感染度合いの高低にかかわらず、母子の健康に影響を及ぼす可能性があることは変わらないと考えております。新型コロナウイルス感染症に関するこういった制度や在宅勤務、短時間勤務制度の存在が母性健康管理措置として取得できて、いざというときにリスクを回避できるという手段と考えております。引き続き、医師等の指導が事業主に的確に伝達できる母性健康管理措置連絡カードと併せて適切な活用をお願いしたいと思っております。

私からは以上です。

○奥宮会長 ありがとうございます。他に御発言ございませんか。

それでは、ただいまの御発言について事務局からお願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 内田委員、御指摘ありがとうございます。全く御指摘のとおりでございまして、母性健康管理措置につきましては、まさに言及してくださったように、カードというものが適切に使われるということが本当にこの制度の肝でございます。産科、婦人科の先生方に対する周知としては、まさにこのカードは産科、婦人科の先生方と御相談しながらつくってございまして、また格別の御協力をいただいております、今これ知らない産科、婦人科の先生はまずいらっしゃらないという状況でございます。

他方で、大切なのは、妊娠した女性労働者自身がこの母性健康管理措置というもの、具体的には母性健康管理措置の連絡カードというものの存在を知っているということがとても大事でございます。これは自治体の母子保健担当課との連携が肝でございまして、数多くの自治体で母子手帳の中にこの様式を示していただくことというのがありますし、それから、昨年12月に開始された妊娠した女性労働者に対する伴走型支援の中で、妊娠した女性労働者と市町村の母子保健担当課が最初に接触したときに、利用できるサービスを一つ一つ確認していくという仕組みができつつあります。

その中で、市町村の母子保健課の、具体的には自治体保健師ということになります、その方々が母性健康管理措置というものがあるということ、一人一人の妊娠した女性労働者にこういう制度があるということをお示しくくださるということが、厚労省の子ども家庭局から自治体に示された通知の中に入ってございまして、これはその周知について、これまでよりもう一段強いといいますか、リーチがもう一段強い取組が始まったというところでございます。

これは子ども家庭局においても格別の理解をしてくれて協力してくれたものでございまして、私としては大変感謝しております。まだこれで十分かどうか分かりませんが、一個一個周知を進めていって、この母性健康管理措置が本当に現実に役に立つようなものにしていきたいと思っております。

以上でございます。

○奥宮会長 よろしいでしょうか。

他に御発言ございますか。

それでは、御発言がないようですので、当分科会としては、議題2の「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができ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「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が、よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○奥宮会長 それでは、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。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。

(報告文(案) 配付・報告文(案) を画面に表示)

○飯田雇用環境均等企画官 読み上げさせていただきます。

「妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができ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

令和5年3月20日付厚生労働省発雇均0320第1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。

○奥宮会長 それでは、議題2は以上といたします。

続いて、議題3は「男女雇用機会均等対策基本方針の改定について」です。資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 事務局でございます。議題3について、資料の説明をさせていただきます。

この議題につきましても資料が4種類ございまして、資料3-1、資料3-2、それから参考資料5、参考資料6が関係する資料でございます。

まず、資料3-1でございます。前回2月17日のこの均等分科会におきまして、男女雇用機会均等対策基本方針の見直しについて最初の議論をお願いいたしました。その際は事務局から骨子案というものを提出いたしまして、これを基に御議論いただきました。そのとき、公労使各側委員から多くの御意見を賜りまして、その御意見を踏まえて骨子案を見直してみたものが資料3-1でございます。そして、その上で、今回はこの見直した骨子案を基に肉付けをした方針の案、男女雇用機会均等対策基本方針の案というものを事務局において準備してみました。それが資料3-2でございます。

45ページに及ぶ資料でございます。一個一個読み上げていきますとちょっと時間が足りませんので、1ページ目から順次、どこにどういったことが書いてあるかを申し上げまして、特にどの委員からのどういった御意見をどこにどのような形で反映したかということを中心に説明させていただきたく存じます。よろしくをお願いいたします。

資料3-2でございますが、まず最初に「目次」がございまして、1ページ目の11行目から「はじめに」ということで前文が始まります。3ページに飛んでいただけますでしょうか。

3ページの4行目から、この基本方針は一体何を書くかということを書いております。3ページの8行目、川田委員から、この基本方針は均等法プラスどの範囲での法令について言及するのか、それから、基準法も関わってくるものであるから、基準法についてもこ

の基本方針の中で取り扱うということを書いたほうがよいのではないかという御意見をいただきました。

そこで、この3ページの8行目から、「均等法の施行は、均等法制定前から施行されていた労働基準法等の規定に係る施策のほか」、11行目でございますが、「均等法制定後に制定された、育児・介護休業法」と書きまして、3ページから4ページの2行目までで、この基本方針に何を書くか、どの範囲の法令を扱うかということを明らかにしてみたものでございます。

それから、ちょっと飛びますが、11ページを御覧くださいませ。この後、均等法、女活法、そのほか様々な法令の施行の状況についてずっと書いてきておるのですが、11ページの10行目に、「ウ 育児・介護休業法の施行状況等」という項目がございます。その下の18行目を御覧くださいませ。前回、松井委員から、育児休業について、取得率だけでなく取得期間も重要ではないかという御意見をいただきましたので、ここに育児休業の取得期間について記述を加えております。

後ほど申し上げますが、参考資料5の42ページに育児休業の取得期間に関する資料も追加しております。後ほど改めて説明申し上げます。

次に、12ページを御覧くださいませ。これは育児休業法の施行状況に関する説明がずっと続いておるのですが、12ページ目の12行目を御覧ください。「その他」で始まっておりますが、布山委員から、両立については、休業以外の措置もあるので、それについても言及するのが適当ではないかという御意見をいただきました。そこで、12ページの12行目から、「その他、育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の割合は」ということで、この休業以外の措置について記述を設けてみたものでございます。

これにつきましても、参考資料5の44ページに資料を1枚つけております。これもまた後ほど説明申し上げます。

16ページを御覧くださいませ。11行目に「まとめ」とございます。この基本方針は最初が現状について、それから、第2に施策について書いているところでございますが、この16ページの11行目からの「まとめ」は、第1、現状のまとめの部分でございます。前回、川田委員から、「多い」といった表現について、ある意味、主観的な表現なのではないかという御指摘をいただきまして、これにつきましては、17ページの8行目から9行目辺りでございますが、「このように、男女労働者ともに、希望する働き方の実現とキャリア形成、仕事と家庭の両立ができていないものが一定程度存在している」というニュートラルな表現に改めさせていただきました。御指摘ありがとうございます。

それから、この17ページの10行目からが第2となって、施策についての記述でございます。

21ページまで飛んでいただけますでしょうか。ここは具体的な施策を書き始めているところでございますが、「ア 公正な処遇の確保」、5行目に「均等法等の履行確保」とございます。その下、9行目のところでございます。前回、大谷委員から、就活生と求職者

に対する性別を理由とした差別といったものを耳にすることがあるといった御発言をいただきました。これを踏まえまして、「事業主による就職活動中の学生等の求職者に対する募集及び採用の段階における性別を理由とする差別」といった記述をつけ加えさせていただきました。

それから、23 ページを御覧くださいませ。4 行目に「(イ) ポジティブ・アクションの推進」とございます。これは前回、皆川委員からの御指摘を踏まえて、このポジティブ・アクションの推進については厚く書いてみたものでございます。

24 ページを御覧くださいませ。24 ページは、15 行目が「コース等別雇用管理の適正な運用の促進」とございます。前回、皆川委員から、コース等別雇用管理の適正な運用の促進について、間接差別にも言及しつつ記述をすることをお求めいただきました。これについては間接差別についても言及した形での記述を考えてみたものでございます。

それから、27 ページを御覧くださいませ。27 ページ、4 行目に「(カ) 労働者の健康確保の推進」という項目、これは前回第 3 次基本方針になかった項目を新たに設けてみたものでございます。これは前回の内田委員からの御指摘を踏まえまして、新しく今回書き下ろしてみたものでございます。

27 ページの下からハラスメント対策の話が始まっておりますが、28 ページを御覧くださいませ。28 ページの 9 行目でございます。「さらに、近年、就職活動中の学生等の求職者に対するセクシャルハラスメントについて」というふうに 1 つ項目を設けました。これは前回、大谷委員から、就活生等に対するハラスメントについて耳にすることがあるという御意見、御指摘ございましたので、このような記述を設けてみたものでございます。

それから、30 ページを御覧くださいませ。30 ページですが、3 行目から「総合的なハラスメント対策の推進」とございます。そして、14 行目、「さらに」ということで、ここにカスタマーハラスメントについての記述をしてみました。前回の均等分科会におきまして、浦委員から、令和元年の労働施策総合推進法の改正に関する国会の附帯決議、その中で 2 つの項目について言及がありました。

1 つは、第三者からのハラスメント、もう一つは 5 年後の検討規定について、5 年を待たずして検討すべしという、この 2 つの附帯決議について言及がありました。

まず、前者の第三者からのハラスメントにつきまして、私、令和元年の 9 月から 12 月の均等分科会での議論を改めて確認いたしました。労働側委員から、十分ではないとの御指摘はありつつも、この第三者からのハラスメントについては、この均等分科会において議論がなされた上で、労働施策総合推進法に基づく、いわゆるパワハラ防止指針が取りまとめられております。これを踏まえまして記述とするならば、今回の 30 ページから 31 ページの 3 行目までのような記述にすることが考えられるのではないかと事務局として考えて、このような案文にしているものでございます。

浦委員から御指摘いただきましたもう一つの附帯決議、5 年を待たずして検討するという、これはまさにまだこの均等分科会で議論されていないものでございます。ただ、ハラ

メント対策の検討につきまして、どれか特定の種類のハラスメントを取り出して先取りして結論を出し、この基本方針に書くというのはやはりなかなか難しいところがございます。改めてこれは均等分科会において御議論いただかなければならないことであると考えております。

浦委員の御指摘を受けて、私、ハラスメント対策を厚労省であずかる課長として、5年を待たずして検討すべしというこの国会の附帯決議があることを認識した上で、今後、ハラスメント対策を推進していきたいと考えております。このことは、本日のこの均等分科会の議事録に残させていただければと存じます。

それから、33 ページを御覧くださいませ。33 ページは、1 行目に「男女間賃金格差の縮小」という項目がございます。これは前回川田委員から、男女間賃金格差について、第3次の基本方針では均等法のところを書いていたと。どこに書くのが適当なのか、また、どこに書くにしても、様々な法令の取組が組み合わさって進められるものだという事を明らかにしたほうがよいのではないかと御指摘をいただきました。

この33 ページは女性活躍推進法に関する記述の一部なのでございますが、2 行目以降でございます。男女間賃金格差については、性別を理由とする賃金に関する差別的取扱いによるものであれば労働基準法第4条により禁止されている。また、その原因となる採用、配置、昇進等における性別を理由とする差別については、均等法第5条から第7条までにより禁止されている。その上で、これらの規定に抵触しない場合であっても、男女間賃金格差の状況は、それを確認することは重要であると、こういった記述でまとめさせていただいております。

飛びますが、40 ページを御覧くださいませ。40 ページはワーク・ライフ・バランスに関する記述の1項目なのでございますが、40 ページの5 行目から「長時間労働の是正」というものがございます。そしてその下のほう、この項目の中で12 行目でございますが、「特に、中小企業等においては、発注者からの著しく短い期限の設定や」云々とありまして、そのパラグラフの一番最後でございますが、「事業者の取引上必要な配慮が商慣行に浸透するよう、関係省庁が連携して必要な取組を推進する」というパラグラフを1つ設けさせていただきました。

これは前回、藤村委員、また奥宮分科会長から、商慣行の見直し、適正化、あるいは意識の見直しといったところについて御意見いただきまして、分科会長から、労働施策基本方針に参考になる記述ありとのアドバイスもいただきまして、このようなパラグラフを1つ設けてみたものでございます。

それから、42 ページを御覧くださいませ。3 行目に「多様な就業形態に対する支援」とございます。そして、9 行目から10 行目にかけて、職務、勤務地、労働時間を限定した「多様な正社員」、限定正社員でございますが、これに関する記述を設けてみました。これは前回の太谷委員の御指摘を踏まえたものでございます。

それから、そのページの下、13行目から「パートタイム・有期雇用労働対策」に関する記述が始まります。ここについては、まず内田委員から、パート・有期法の詳細、その不合理な待遇格差を禁じているということはしっかり書くべしと。また、布山委員からは、この詳細については短時間・有期雇用労働者対策基本方針というものが別途あるので、そこに委ねることが適当であるという御意見をいただきました。この両方は矛盾するものではないと思いますので、42ページの14行目以降、まず14行目に、同一企業内における通常の労働者とパートタイム労働者及び有期雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止したパート・有期法と、パート有期法の核心についてきちんとここで明記しておきたいと思えます。

他方で、19行目以降でございますが、「具体的には、短時間・有期雇用労働者対策基本方針に基づき」と、本当の意味での膨大な詳細についてはこのパート・有期の基本方針に委ねる形にしております。

また、43ページの4行目でございますが、前回御欠席であった小畑委員から分科会終了後に、無期転換ルールに関しまして、現在、労働条件分科会で行われている議論を参考に記述を考えるとよいのではないかという御示唆を賜りました。これは具体的には無期転換における労働条件明示のことでございます。労働条件分科会における議論は既に終了しているのですが、法令の改正がまだ行われていないようでございますので、ここはまだ詳細な記述はしておりません。念のため申し上げます。

それから、同じ43ページの8行目からテレワークに関する記述がございます。前回、内田委員から、テレワークというのは環境が整っていない場合にはよいものと言い難い場合があるという御指摘をいただきました。また、他方、前回御欠席でございましたが、武石委員から分科会終了後に、そのテレワークについて、選択肢の一つであるならば価値があるという御意見もいただきました。

この両者、矛盾するものではないと思います。この43ページの9行目でございますが、「テレワークは、適切な労務管理が可能な環境においては」という一言をつけ加えさせていただきます。そのような条件付でテレワークというものはよいものになり得るものであって、だからこそ適切なガイドラインの周知・啓発により適切に行わなければならないという流れにすることを考えてみました。

そして、44ページを御覧ください。11行目に「関係者・関係機関との連携」という項目を設けております。そして、16行目以降でございますが、「さらに、個人の働き方の選択に大きな関わりを持つ税制や社会保障制度等について、様々な世帯形態間の公平性等を勘案しつつ、その影響をできる限り働き方の選択に対して中立的なものとするよう」といった記述を設けさせていただいております。これは前回松井委員から御指摘あったところでございます。全世代型社会保障構築会議といった特定の会議の固有名詞をちょっと引用するのはなかなか難しいところがあるなと思ひまして、このような記述にすることを考えてみたものでございます。

そして、参考資料5を御覧くださいませ。参考資料5は、前回2月17日に掲出した資料に3枚のスライドをつけ加えております。

まず、42ページを御覧くださいませ。42ページが「育児休業の取得期間の状況」でございます。このデータを見つつ、本文に必要な記述をしてみたものでございます。

それから、44ページを御覧くださいませ。「育児のための両立支援制度（勤務時間短縮等の措置）の規定整備状況」、これも新しくこのスライドをつけ加えてみました。

最後に、この資料の最終ページ、67ページを御覧くださいませ。前回2月17日の均等分科会において小原委員から、一つの企業において勤続することではなくて、出産・育児等を機に一旦離職した方がもう一度復職できることも重要であると。それについて、エビデンス、データを見るのが大事であるという御指摘いただきました。

私ども事務局において何かよい資料、データないかと探しましたところ、総務省の5年に1回実施する就業構造基本調査で参考になるデータがあるのではないかと思います。今回このようにまとめてみました。今回、この就業構造基本調査のデータを見つけてまとめる中で、事務局として思いましたのは、この基本方針について、期限を定めず、しかし、毎年1度この点検するような作業をさせていただきたいと前回提案いたしました。

今回、この就業構造基本調査のように、5年に1回しか取れないデータがあるということを変更して事務局としてきちんと引き継いで、適切なタイミングで、数年に1回しか出てこないデータを逃さず点検するというのも必要な作業なのだと自覚した次第です。

最後、すみません、説明というより、何と申しますか、気づきというか、決意表明のようなものになって申し訳ございませんが、議題3に関する事務局からの資料の説明、以上でございます。

○奥宮会長 ありがとうございます。なかなか大部にわたるものをおまとめいただきましたが、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。

○井上委員 井上です。ありがとうございます。

事務局からの丁寧な御説明、大変ありがとうございました。前回の分科会で公労使それぞれから多岐にわたる意見が出されていたことを踏まえて、それぞれに反映いただいたことには感謝を申し上げたいと思います。

とりわけ、前回も説明の中にありましたけれども、この基本方針自体が、根拠規定は均等法であるけれども、その均等法に関する事項だけではなく、密接に関わるものを含めてということで、これは川田委員の御発言も踏まえて関係するところの記載を盛り込んでいただきましたけれども、今回いただいた中では、例えば27ページの「労働者の健康確保の推進」であるとか、今の時節に合った内容を記載いただいていると思いますので、このような形で意見を整理して反映いただいたことについては、労働側委員としては前向きに受け止めたいと思います。

以上です。

○奥宮会長 それでは、他に御発言ございますか。

それでは、浦委員、お願いいたします。

○浦委員 資料3-2の御説明にございました、30ページ、エの「総合的なハラスメント対策の推進」につきましては、連合としても、全てのハラスメントの根絶に向けた取組というものを進めております。今回、コメントにて補足いただきました内容も含め、この基本方針に記載された総合的な施策が着実に進められるよう期待したいと思います。

以上です。

○奥宮会長 ありがとうございます。他にございませんか。

川田委員、お願いいたします。

○川田委員 ありがとうございます。川田です。

まず、今回の資料3-1と3-2に関しましては、前回の分科会で多くの委員から寄せられたコメントを、私自身がしたものも含めて的確に反映していただいて、非常に分かりやすくまとめていただいたと思っております。ありがとうございます。

また、今回、骨子ではない案として示された3-2についても、全体として書かれるべきことが適切に書かれている構成になっていると思っております。

その上で、若干細かいところで2点ほど述べさせていただきたいのですが、1つは、資料3-2の24ページの16行目から始まる段落のところについてです。先ほど御説明にもありました、コース別雇用管理に関して、均等法施行規則において間接差別になり得るといふ部分ですが、考えてみますと、このようなコース別雇用管理というのは、やり方次第では、均等法7条で規定されている間接差別の前の条文である5条とか6条に反する可能性もあって、そのことをベースに、7条でさらに問題の是正を図っているという構造になるのかと思います。このような観点からは、必ず論理必然的にそうしなければいけないということではないと思いますが、例えば間接差別の記述があるのであれば、そもそも5条とか6条の違反にもなり得るといふことも書いておくことも考えられるのかなあと思ったというのが1つです。

それから、もう一点が42ページで、こちらも、今の点以上に、今の記述で問題はないのだけれども、個人的にはさらに分かりやすくできるかなあと思ったのが、42ページの4行目以下の段落です。ここは(3)の項目の、個別に13行目以下でア、イ、ウと並んでいく全体を示すような説明なのかと思うのですが、特に11行目、12行目で「多様な就業形態」と書いてあるところの前の、「多様な就業形態」の具体的な内容を指していると考えられる部分が、多様な正社員への記述など、ア、イ、ウで挙げられているものと必ずしも対応していないようにも見えるので、非常に短くてもよいので、例えばパートタイム・有期雇用とか、テレワークなどといったものについても何かしら記述があるといいかなと思いました。

このような感想というか印象を持ったきっかけとして、このア、イ、ウのところに、多様な就業形態ということで結構いろんなものが入っているなあと感じたということがあります。考えてみると、イのテレワーク状況に応じてということはあるにせよ基本的には促進する方向を考えるもので、ウの再就職支援は、離職しないのがベストだけれども、現状だと推進すべきものであり、アのパートタイム・有期雇用はそれと比べると現状やや問題があって、それを改善していくとか、より良好なものにしていくという観点からの課題があると考えられるというように、政策として支援する対象という文脈においては、微妙に取り上げるスタンスも多様なものがあるようにも思い、そういう観点からも、多様な就業形態としてどういうものを念頭に置いているのかということの説明がもう少し丁寧になされたほうが分かりやすいかなと感じたという次第です。

以上です。

○奥宮会長 ありがとうございます。他に御意見ございませんか。

小原委員、お願いいたします。

○小原委員 まず、参考資料5ですけれども、大変な作業、本当にありがとうございました。大変興味深く拝見しましたし、今ありました最後の再就職支援の点はとても大事だと思っているので、5年に1度で、決意表明とおっしゃいましたけれども、どこかの時点でこの作業を一回でも作ってください。とても貴重な資料だと思って見ました。

文章の途中にもありましたけれども、女性の賃金が低くなる理由の一つは勤続年数の短さで、その理由の大きな一つになっているのが出産・育児だと思います。就業が途絶えるのは問題なのですが、同時に辞める権利も当然あるわけで、辞めたあとに再就職したい場合に、スムーズに出てこられる、もう一度働き始められる、すなわち、再び始める確率が高くなるという証拠はとても大事、それが上がっていることを確認することはとても大事だと思いますので、本当に大変な作業であることは分かっているのですけれども、引き続き大切な資料にさせていただけたらと思います。

以上です。

○奥宮会長 他に御発言ございませんか。

それでは、ただいまの御発言について事務局から御説明、御回答をお願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 井上委員、浦委員、川田委員、小原委員からの御指摘、どうもありがとうございました。

この中で、川田委員からの、よりよい記述にするようにということで、2点、間接差別でなくて直接差別にも言及を、また、多様な就業形態のリード文のところ、その後には後続する項目同士でどうしてこのように並んでいるかといったものは、思想が分かるような、ある整理された記述をという御指摘を賜りました。この点については少し事務局のほうで検討させていただければありがたく存じます。

以上でございます。

○奥宮会長 他に御発言はありませんでしょうか。

ないようでしたら、本日の議論を踏まえた上で、事務局において、都道府県知事への意見聴取とパブリックコメントを行っていただき、それを踏まえて修正された第4次男女雇用機会均等対策基本方針案について、次回の分科会で再度御議論をお願いいたします。

それでは、議題3は以上といたします。

続いて、議題4は「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案について」です。事務局から御報告をお願いいたします。

○堀大臣官房参事官 雇用環境政策室です。

資料4-1と4-2を御覧いただければと思います。昨年9月にこの分科会におきまして法制度の方向性について、パブリックコメントを実施している旨御報告させていただき、1月の分科会におきましては、臨時国会での法案提出を見送った旨御報告させていただきましたが、今回、今開会しております通常国会に法案を提出いたしましたので、御報告させていただきます。

資料4-1を御覧いただければと思います。今回、法案の名称を「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案」とし、通称として「フリーランス・事業者間取引適正化等法案」とされておりますが、この法案によりましてフリーランスの方が安定的に業務に従事することができる環境を整備するということとしております。

具体的な内容につきまして、1の(1)に特定受託事業者の定義がございますが、「業務委託の相手方である事業者であって従業員を使用しないもの」としており、個人として事業者との間で業務を行っているフリーランスの方を対象にすることとなっております。

また、1の(4)特定業務委託事業者が発注者側ということがございますが、この特定受託事業者に業務委託する事業者であって、従業員を使用するものということ、組織として業務を委託しているものということになるということがございます。

この法案の主な規制の内容が2と3でございますが、まず、2、取引の適正化におきましては、(1)業務委託の内容、報酬の額等を書面又は電子メール等の電磁的方法により明示しなければならないものとしており、ここだけ、※印にあるとおり、この部分につきましては、従業員を使用していない個人の事業者が業務を委託する場合も同様ということとなっております。

(2)におきましては、60日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならないものとしております。

(3)はいわゆる禁止規定等がございますが、①から⑤の行為を行ってはならず、⑥、⑦の行為により特定受託事業者の利益を不当に害してはならないものとしております。

次に、3の就業環境の整備についてでございます。(1)募集情報を提供する際には、虚偽の表示等をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないこととしております。

(2)は育児介護等との両立に関し、発注者が申出に応じて必要な配慮をしなければならないこととしております。

(3) ハラスメントへの対応につきましては、既に労働者に対して講じていただいている相談対応等必要な体制の整備につきまして、フリーランスに対しても措置を講じなければならないこととしております。

(4) 中途解除につきまして、継続的に業務委託をする場合には、原則として30日前までに予告をしなければならないこととしております。

4といたしまして違反した場合の対応等につきまして、主として2の取引の適正化部分が公正取引委員会と中小企業庁、3の就業環境の整備部分が厚生労働省の担当となりますが、違反行為につきまして助言、指導、また禁止規定等についての悪質な違反等につきましては、勧告、公表、命令といったことを行うことができることとしております。

5番の国が行う相談対応等の取組につきましては、9月の分科会におきましても報告をさせていただきましたが、フリーランストラブル110番の体制整備ですとか、国における相談対応等の体制整備を行うこととしております。

最後に、施行期日につきましては、公布の日から起算して1年6月ということで、しっかり周知期間を置いて施行していくことにしているということでございます。

以上、フリーランスに関する取引適正化等の法案につきまして御報告をさせていただきます。厚生労働省といたしましては、引き続きフリーランスの方が安心して働ける環境整備に取り組んでまいります。

以上です。

○奥宮会長 ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見、御質問がありましたらお願いいたします。

それでは、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、事務局から何かございますか。

○牛島総務課長 恐縮です。

本日は、御審議をいただきまして、大変にありがとうございました。

次回の分科会の開催につきましては、追って御連絡をいたしたいと存じます。

また、本日の議事録につきまして、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

○奥宮会長 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。

皆様、お忙しい中お集まりいただき、どうもありがとうございました。