

○奥宮分科会長 おはようございます。

ただいまから、第63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、川岸委員が御欠席となる旨、御連絡をいただいております。

また、前回より、雇用環境・均等分科会委員に御就任された赤池委員が本日御出席されていますので、御紹介いたします。

航空連合副事務局長の赤池永梨奈委員です。

○赤池委員 航空連合の副事務局長として務めさせていただきます赤池永梨奈と申します。皆様、どうぞよろしくお願ひいたします。

○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いたします。

事務局、お願ひいたします。

○牛島総務課長 総務課長、牛島でございます。

本日の分科会におきましては、いつもと同じでございますけれども、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ンにさせていただきますようお願いいたします。御発言がある場合は、チャット機能で全員宛てにお知らせをいただきますようお願いいたします。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。

分科会進行中、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しております電話番号まで御連絡をいただきますようよろしくお願い申し上げます。

それでは、頭撮りはここまでといたします。カメラをお持ちの方がいらっしゃいましたら、撮影を終了していただきますようお願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

本日の議題は、「仕事と育児・介護の両立支援について」です。

本日は、前回までの議論を受け、事務局において論点を整理した資料を作成していただきました。

それでは、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。

本日の分科会の資料につきましては、資料1及び資料2、参考資料となっております。

前回、10月12日の分科会で、分科会長から、議論を踏まえて事務局に論点を整理してもらい、それを基に引き続き御議論いただきたいとの御発言がありました。それを受け、事務局で、資料1「仕事と育児・介護の両立支援制度等の見直しについて」として論点を整

理させていただきました。

この資料の作成に当たり、3つの考え方に立って整理しています。

まず、見直しを行うか行わないかといった論点は、「何々すべきか」という文末にしています。次に、論点に対して複数の御意見がある場合は、括弧を付して並列して記載しています。最後に、労使の一方からしか御意見が出ておらず、さらに御意見をいただく必要があると考えられる部分は、「何々についてどのように考えるか」という文末にしています。

それでは、内容について御説明いたします。

「1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応」です。

「(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充」です。

「①テレワークの活用促進」です。1つ目の○が、テレワークを事業主の努力義務に追加すべきか。こちらについては複数の御意見がありまして、まず両立支援の手段としてテレワーク推進は望ましいものである一方で、テレワークが困難な業種・業態がある中では、努力義務とすることについて慎重に検討すべきという御意見。次に、子が3歳になるまでについて、選択的措置義務とするべきという御意見です。こちらについては、後述の②とも関係いたします。

次の○は、努力義務とする場合、業種・業態によってテレワークが困難な労働者については、事業主はどのような対応をすることが考えられるか。

次、「②現行の短時間勤務制度の見直し」です。1つ目の○が、子が3歳になるまでについて、現行の短時間勤務制度の単独措置義務の仕組みを維持することについてどのようにすべきか。

こちらについても複数の御意見がありまして、まず(2)の子が3歳以降小学校就学前までの制度と同様に2以上の制度を選択する措置義務とするべきという御意見です。次に、平成21年改正により、単独措置義務とする以前に戻ることは慎重であるべきという御意見です。参考として、平成21年改正の内容を記載しております。

次の○、現行の短時間勤務制度の単独措置義務の仕組みを維持する場合に、柔軟な勤務時間の設定に対するニーズとして、原則1日6時間とする措置以外に、他の勤務時間も併せて設定することを一層促すべきか。

次のページを御覧いただければと思います。次の○ですが、短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置の扱いをどのようにすべきか。こちらにも複数の御意見がございます。まず、労使協定によって短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる労働者を除外する仕組みを廃止すべきという御意見。次に、上記の代替措置に関する仕組みを維持すべきという御意見です。参考として、現行の短時間勤務制度の代替措置の内容について記載しております。

次の○、上記の代替措置に関する仕組みを維持する場合、代替措置にテレワークを追加すべきか。

次が「(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充」です。

まず「①柔軟な働き方を実現するための措置」です。1つ目の○ですが、短時間勤務や、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことのニーズに対応する観点から、事業主が各職場の事情に応じて、2以上の制度を選択して措置を講じる義務を設けるべきか。

次の「i 事業主が選択する措置を以下とするべきか。」は、こちらにありますようにa) から e) まで措置の内容を記載しております。

次に「ii この仕組みを創設する場合、上記の選択する措置については、それぞれのどのような内容とするべきか。」。まず、「a) 始業時刻等の変更」です。フレックスタイム制又は始業・終業の時刻の繰り上げ・繰り下げとするべきか。

次のページを御覧いただければと思います。

「b) テレワーク(所定労働時間を短縮しないもの)」です。仕事と育児の両立に資するといえる環境とするため、頻度等に関する基準を設けるべきか。その場合、どのような基準とするべきか。こちらにも複数の意見がありまして、まず、対象者の業務経験や業種等によって状況が様々であることから、一律に定めるべきではないという御意見。次に、直近のテレワークの実施状況を踏まえた数値的な目安を示してはどうかという御意見です。

次のポツですが、フルタイムで働くことのニーズに対応する観点から、テレワークについて、所定労働時間を短縮しないものを原則としつつ、短時間勤務を利用する労働者にも使えるものとするために、どのような対応が考えられるか。

次は「c) 短時間勤務制度(育児のための所定労働時間の短縮措置)」です。所定労働時間を原則1日6時間とする措置を含むものとするべきか。

次が「d) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与(ベビーシッターの手配及び費用負担等)」です。こちらについては、現行制度(子が3歳になるまでの短時間勤務制度の代替措置)と同様の内容とするべきか。

次、「e) 新たな休暇の付与(労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇)」です。付与する休暇の日数(時間単位の取得可)等の基準を設けるべきか。その場合、どのような基準とするべきか。

こちらについて、これまで様々な御意見がございましたので、こちらに記載しております。まず、労使協議によって職場のニーズに応じた休暇制度を設けるべきという意見について、どのように考えるか。次の御意見が、時間単位で休暇の取得が難しい労働者について、子の看護休暇や介護休暇が労使協定で時間単位の休暇の対象から除外できることと同様にすべきという意見について、どのように考えるか。最後に、既存の企業独自の休暇制度を充てることを可能とするべきという意見について、どのように考えるか。

次にiii、職場の労働者のニーズの把握のため、事業主が措置を選択する場合に、意見聴取の機会を設けるべきか。

次のページを御覧いただければと思います。

2つポツがありますが、まず、事業所に労働者の過半数で組織する労働組合があるとき

はその労働組合、事業所に過半数組合がないときはその労働者の過半数を代表する者から意見を聴取することとするべきか。次に、労働者へのアンケート調査などを意見の聴取として活用することとするべきか。

次にiv、この仕組みを創設する場合、3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者に関する措置として事業主に課せられている始業時刻変更等の措置等に関する既存の努力義務を整理するべきか。こちらについては、事業主の努力義務となっている育児目的休暇制度について、どのように考えるか。こちらについても複数の御意見がございまして、まず、中学校入学前まで延長するべきという御意見と、小学校就学以降の両立支援制度については、育児中以外の労働者との公平感に留意すべきとする御意見です。

次が「②所定外労働の制限（残業免除）」です。○のところですが、3歳になるまでの子を育てる労働者と同様、3歳以降の子を育てる労働者の権利として残業免除を請求できるようにするべきか。引き上げる場合、子の対象年齢をどうするべきか。こちらについても複数の御意見がございまして、小学校就学前までという御意見と、中学校入学前までという御意見です。

次が「（3）子の看護休暇制度の見直し」です。

1つ目の○ですが、取得事由について、子の行事参加や学級閉鎖等を対象とするべきか。

次のポツ、取得事由の見直しを行う場合、範囲をどのようにするべきか。こちらについては、これまでの分科会で御意見がございまして、子の行事は、入園式・卒園式など子供にとってのライフイベントに限定するべきという意見について、どのように考えるか。

次のポツ、取得事由の見直しを行う場合、制度の名称の在り方についてどのように考えるか。

次の○、子の対象年齢を引き上げるべきか。引き上げる場合、子の対象年齢をどうするべきか。こちらについて複数の御意見がございまして、小学校3年生修了までという御意見と、中学校入学前までという御意見です。参考として、令和2年度に診療を受けた年齢別の平均日数を記載しております。

次のページを御覧いただければと思います。

子の病気のために利用した各種休暇制度の取得日数の状況等に鑑み、取得可能日数を引き続き1年間に5日（子が2人以上の場合は10日）とするべきか。こちらにも複数の御意見がございまして、子が2人以上の場合は1人当たり5日とするべきという御意見と、現行制度を維持しつつ、男女ともに取得することを促進していくべきという御意見です。参考として、1年間に子供の病気のために利用した子の看護休暇制度、年次有給休暇制度、その他の制度、欠勤の平均合計日数について記載をしております。

次の○です。子の看護等のニーズは、勤続年数にかかわらず存在することから、労働移動に中立的な制度とする等の観点からも、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって対象から除外する仕組みを廃止するべきか。

次の○です。こちらについても御意見が分かれておりまして、まず、子の看護休暇期間

中の労働者に対する賃金の支払いについて、有給とするべきという御意見があった一方で、有給とするべきではないという御意見があったことについて、どのように考えるかです。

次は、「（４）育児期の両立支援のための定期的な面談について」です。

１つ目の○ですが、これまでより制度利用期間が延びることで、制度の利用期間中に労働者の仕事と育児の状況やキャリア形成に対する考え方等も変化することが想定されることから、事業主が定期的な面談等を行うべきか。

次の○、面談等を行う場合、面談等の目的・実施時期・内容・手段について、どのような内容とするべきか。

その下のポツですが、まず、特に３歳以降小学校就学前の子を育てる労働者が、先ほどの（２）で事業主が措置した制度を利用する場合における面談等を行うべきか。

次のポツですが、それ以外の時期についても、面談等を行うことについてどのように考えるか。

次のポツですが、面談等において制度の説明をすること以外に、両立支援制度の利用をやすくするために必要な内容としてどのような内容が考えられるか。

最後に、各企業における既存の面談等の機会を活用可能にするべきという意見について、どのように考えるか。

次は、「（５）心身の健康への配慮」です。

○ですが、仕事と育児の両立のためにフレックスタイム制やテレワークなどを活用する際に、夜間の勤務や長時間労働等を理由に心身の健康の不調が生じることのないよう、事業主の配慮や労働者のセルフケアを促すべきか。こちらについても複数の御意見がございまして、まず、業種や職場の実態等が様々であるため、どのような仕組みにするかは労使協議で検討するべきという御意見です。次に、テレワークの導入等に当たっては、政府が示しているガイドライン等に沿ったものを原則とするべきという御意見です。

次は、「２．仕事と育児の両立支援制度の活用促進」です。

「（１）制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援」です。

１つ目の○ですが、育児休業や柔軟な働き方を可能とする環境整備を行う中小企業に対する助成措置を強化するべきか。

次の○です。その他、両立支援制度の活用促進のための企業の支援として、職場の業務量の見直しや体制の整備などに関するノウハウの共有などをしていくべきか。

次が「（２）育児休業等取得状況の公表」です。

○のところですが、男性の育児休業の更なる取得促進のため、常時雇用する労働者数1,000人超の事業主に対して義務付けられている男性の育児休業等取得率の公表義務の対象となる企業規模について、どの範囲まで拡大するべきか。こちらについても複数の御意見がございまして、まず100人超の事業主という御意見と、次に300人超の事業主という御意見です。

次のポツです。拡大する場合、規模の小さい企業では育児休業取得の対象者となる男性

労働者数が少ない場合があるため、社内の状況について説明できる仕組みを設けるなどの配慮をするべきか。

次の○です。育児休業等取得率以外の項目を公表内容とすることについて、どのように考えるか。こちらについても複数の御意見がございまして、まず、男女別の平均育児休業取得日数や短時間勤務制度等の利用実態等、複数の指標を公表の対象にするべきという御意見。次に、公表制度に関しては、規模の小さい企業の負荷に配慮したものとするべきという御意見です。

次が「3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備」です。

1つ目の○ですが、次世代育成支援対策推進法の期限を10年延長するべきか。

次のページを御覧いただければと思います。

1つ目の○です。一般事業主行動計画について、数値目標の設定やPDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置づけるべきか。

次のポツですが、数値目標として男性の育児休業等取得率のほか何が考えられるか。御意見が出ておりまして、まず1つ目が時間外労働の状況です。次が男性の育児休業取得日数です。こちらについては複数の御意見がございまして、まず男女間の取得日数の差が女性のキャリア形成に影響していることから、数値目標とするべきという御意見と、取得日数は個人が決めるものであり、企業が目標を設定することは難しいのではないかという御意見です。

次の○です。一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項について、「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」という観点から見直していくべきか。

次の○です。政府の男性育児休業取得率の目標の引上げの方針等に合わせて、「トライくるみん」、「くるみん」及び「プラチナくるみん」の認定基準を見直していくべきか。こちらについては御意見がありまして、男性の育児休業取得日数を「くるみん」等の認定基準に含めるべきという意見について、どのように考えるか。

最後の○ですが、その他、仕事と子育ての両立をさらに進めていくために、必要な見直し事項はあるか。

次、「4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等」です。

まず、「(1) 労働者に対する個別の周知等及び環境整備」です。

両立支援制度を利用しないまま介護離職に至る者が多いという現状を踏まえ、介護離職を防止するために、以下の仕組みをつくるべきか。

i、介護の必要性に直面した労働者に対し、仕事と介護の両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、必要な制度が選択できるよう労働者の意向を確認するべきか。

ii、介護に直面するより早期に仕事と介護の両立支援制度等に関する情報を一律に提供するべきか。

iii、仕事と介護の両立支援制度の利用が円滑に行われるようにするために、研修の開催や相談窓口の設置等の雇用環境の整備を行うべきか。

次のページを御覧いただければと思います。

「（２）介護休業」です。

１つ目の○ですが、現行の介護休業制度について、介護の体制を構築するために一定期間休業するものという制度の目的に照らすと、休業できる期間や分割回数について、現時点でさらに見直しが必要な状況は確認できないとすることについて、どのように考えるか。

こちらについても複数の御意見がございまして、まず、93日の期間内に施設やサービスを見つけることができない場合もあることを踏まえ、休業期間を1年に延長し分割回数を増やすべきという御意見です。次に、長期間自ら介護に専念することが離職理由となりうるため、制度を見直すよりも、介護休業は体制を構築するための休業であるという制度趣旨が理解された上で制度を利用しやすくするための取組を検討したほうが効果的であるという御意見です。参考として、介護等を始めてから介護等のために仕事を辞めたときまでの期間のデータをおつけしております。

次の○ですが、介護休業制度の目的に関する理解を促進するために、制度の趣旨を明確に示していくべきか。

次が「（３）介護休暇・介護期のテレワーク」です。

「①介護休暇」です。１つ目の○ですが、日常的な介護のニーズは、勤続期間にかかわらず存在することから、労働移動に中立的な制度とする等の観点からも、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって対象から除外する仕組みを廃止すべきか。

「②介護期のテレワーク」です。１つ目の○ですが、介護期の働き方としてテレワークを活用できるようにするため、テレワークを事業主の努力義務に追加すべきか。こちらについても複数の御意見がございまして、まず、両立支援の手段として、テレワーク推進は望ましいものである一方で、テレワークが困難な業種・業態がある中では、努力義務とすることに慎重に検討すべきという御意見です。次に、選択的措置義務の選択肢の一つにテレワークを追加すべきであり、また、複数選択して措置するようすることも考えられるという御意見です。

次の○ですが、努力義務とする場合、業種・業態によってテレワークが困難な労働者については、事業主はどのような対応をするべきか。

次のページを御覧いただければと思います。

次が「５．個別のニーズに配慮した両立支援」です。

「（１）障害児等に係る現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し」です。

１つ目の○ですが、障害等がある子についても要件を満たせば介護休暇等の制度を利用できることや、現在事業主に必要な措置を講ずる努力義務があることの周知を強化すべきか。

次の○ですが、障害がある子に適用する際の現行の要介護状態の判断基準について検討するべきか。

最後の○ですが、障害児等を育てる労働者の両立支援の観点から、仕事と介護の両立支援制度における選択的措置義務の制度利用可能回数の制限についても検討するべきという意見について、どのように考えるか。

次が「（２）仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と尊重」です。

１つ目の○ですが、事業主が、個々の労働者の意向を聴取して、当該意向を尊重するために、個別の意向を聴取するべきか。

ポツですが、意向を聴取する時期についてどのように考えるべきか。１つ目が、育児・介護休業法第21条第１項による本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出時の育児休業取得に関する意向確認の際。２つ目が、育児休業中、育児休業からの復帰後の時期です。

次の○です。聴取した意向の内容については配慮するものとするべきか。その場合、どのような対応をすれば配慮したことになるか。こちらについても複数の御意見がございまして、要望について最大限配慮するよう努めるものとするべきという御意見と、企業は全ての意向に対応することは困難という御意見です。

次は、「６．仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備」です。

「（１）両立支援制度を安心して利用できる方策の検討」です。

○ですが、両立支援制度を充実する際も、制度の利用申出や利用により不利益な取扱いを受けることがないようにするべきか。

次の○ですが、育児休業・介護休業制度の利用中・利用後の労働条件に関する事項等についてあらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずる事業主の努力義務等について引き続き周知するべきか。

次に、「（２）プライバシーへの配慮」です。

○ですが、妊娠・出産等や家族の介護に関する情報の社内での共有範囲に対する配慮を事業主に求めるべきか。こちらについても複数の御意見がございまして、労働者からの申出を前提として、個人の意向を尊重し最大限配慮すべきという御意見と、上司・同僚・部下に情報共有せずに職場での対応を進めるのは困難という御意見です。

これまでは資料１の御説明でした。

次に、資料２として、９月15日から前回10月12日までの分科会における委員の皆様の御意見を記載しています。

なお、下線部分は前回10月12日の御議論となります。時間が限られておりますので、説明は省略させていただきます。

最後に、参考資料となります。こちらは、これまでの分科会で配付していた資料について、資料１の論点の順番に並べ替えたものとなります。こちらも、時間の関係上、説明は省略させていただきます。

私からの説明は以上です。どうぞよろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 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。

最初に、資料１の「１．子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応」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。オンライン参加者で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。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

私からは、1の(1)の①と②。先ほどの御説明でも、後述②と①は関係するという御説明がございましたので、その部分についてまず意見を述べたいと思います。

子の年齢にかかわらず出生から一貫通貫で同じ制度とすべきという考えに変わりはありませんけれども、この後に出てくる(2)で、子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充が今回行われることや、現状、多くの女性が短時間勤務制度を利用し、仕事と育児の両立を図っていることを踏まえれば、御意見の中にありました平成21年改正より単独措置義務になる以前に戻ることは慎重であるべきという御意見については理解いたします。

その上で、参考資料10ページにあります平成20年の労政審の建議を見ると、2つ目としまして、「休業からの復帰後の子育て期に多様で柔軟な働き方を選べるようにすることが必要」とあり、育介法の平成21年改正におきましては、短時間勤務制度を単独措置義務とする一方で、この建議にございます、多様で柔軟な働き方につきましては、始業時刻等の変更等を努力義務として整備したものと理解してございます。

また、今回の制度見直しに当たっては、政府の「こども未来戦略方針」に共働き・共育て推進とうたわれましたように、共働き・共育てが強く求められている中、男性の共育てをいかに担保するのが非常に重要だと考えてございます。

一方で、参考資料の7ページにあるように、男性正社員で見れば、短時間勤務制度を利用したことはなく、利用希望もない等の回答が4割を占め、短時間勤務制度のみでは、男性の育児への主体的な関わりという視点から見ると十分ではないことは明らかでございます。

男性がより主体的に育児に関与できるようにするために、現在努力義務となっている始業時刻等の変更などにテレワークを加えた上で選択的措置義務にすべきと考えることを改めて申し上げたいと思います。

次に、「②現行の短時間勤務制度の見直し」のうちの柔軟な勤務時間の設定、それから労使協定による除外について意見を述べたいと思います。

労働者が事情に応じて柔軟に勤務時間を設定できるように、原則6時間とする措置を設けた上で、それよりも短くもしくは長い勤務時間を併せて設定することが現行制度においても可能であることを周知し、また設定を一層促すことが必要であると考えます。

そして、事業主が講ずべき措置に関する指針に例示されている国際路線の客室乗務員などの業務のように、短時間勤務制度を講ずることが物理的に困難と認められる業務が存在することは理解でき、対象業務を労使協定によって具体的に定めることは必要であると考えます。一方で、指針に示されているその他の業務は、指針が定められた当時と現在とでは状況が変化しているのではないかと考えます。また、指針にあるとおり、あくまでもこ

これは例示であって、これらであればただちに困難と認められる業務に該当するものではないことを周知していただくことが必要だと考えます。

加えて、後ほど出てまいります2の(1)で、制度をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援の取組をこれから検討されると理解しています。その取組の中で、企業の御努力や好事例が集まってくるものと考えます。そちらについても併せて周知をお願いしたいと思います。

それでもなお、労使で判断し、短時間勤務制度を講ずることが困難である業務がもしあるとすれば、テレワークを追加していただきたいと考えます。

私から以上です。

○奥宮分科会長 次に、大下委員、お願いいたします。

○大下委員 御説明ありがとうございます。

主に意見が分かれているポイントについて、過去の主張の繰り返しもございますけれども、3点ほど申し上げたいと思います。

まず、子が3歳になるまでの両立支援の拡充のうち、テレワークの活用促進については、やはり業種・業態の差異がございます。努力義務化は慎重に考えるべきだと思っております。資料には、努力義務とする場合、業種・業態によってテレワークが困難な労働者については、事業主はどのような対応をすることが考えられるかとの記載がありますけれども、時間の柔軟性については様々な代替案はあり得ると思いますが、場所の柔軟性についてはなかなか適切な代替案がないのではないかと思っております。

また、現行の短時間勤務制度の見直しの代替措置について、テレワークを代替措置の選択肢の一つとしてということであれば、追加をすることに大きな異論はありません。

続いて、「(2)子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充」で、ここでも「①柔軟な働き方を実現するための措置」として、b)にテレワークが挙げられております。この中で頻度の基準について記載がありますけれども、この点もやはり業種や業態の差異があって、詳細な基準を一律に定めることはなじまないのではないかと思っております。

加えて、3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充の「②所定外労働の制限(残業免除)」について、引上げを行う場合、対象は小学校就学前までとすべきと思っております。他の制度全体にも言えることであると思っておりますけれども、制度や対象拡大をしつつ、本来は子育て中以外の従業員も含む全体での所定外労働の削減を進めていく、労働時間の短縮を進めていくことが重要と考えております。

最後、「子の看護休暇制度の見直し」については、前も申し上げておりますけれども、事由の拡大については慎重に検討し、拡大をする場合は限定的とすべきと思っております。今回お示しいただいたデータでは、各企業ともおおむね法定どおり5日の制度設計が中心で、診療を受けた平均日数は9歳以下で10日を超えています。恐らく有給休暇を先に使って、足りない部分を子の看護休暇で補っているという形だと思っておりますが、子の看護休暇が本来、子の傷病という予測できず、かつ望ましくない事態への対応のための制度であるこ

とを踏まえると、繰り返しになりますが、事由の拡大については慎重に検討し、拡大する場合は限定的とすべきと考えております。

私から以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

内田委員。

○内田委員 御説明ありがとうございました。

私からは、「(3) 子の看護休暇制度の見直し」について御意見を申し上げたいと思います。

取得事由の見直しの範囲に関しましては、感染症による学級閉鎖や臨時休校の場合にも対応できるよう拡充すべきと考えます。その上で、子の対象年齢に関しましては、小学生の発達段階は様々でありますので、個人差が大きいことを踏まえれば、小学校3年生で区切らずに中学校就学前までに拡充すべきであると考えます。

あわせて、育児目的休暇制度につきましても、配偶者出産休暇や入園式・卒園式等の行事への参加に利用できる多目的休暇の例が挙げられていることなどから、子の看護休暇制度と同様に中学校就学前まで延長すべきと考えます。

なお、参考資料の27ページ目、子の看護休暇取得者の割合と、子どもの病気のために利用した制度別の平均日数が示されておりますが、子の看護休暇取得者割合が低いのは、制度別平均日数を見ても、有給休暇を子の看護のために使っている割合が高いからと推測します。年次有給休暇の本来の目的に立ち戻りますと、子の看護のために有給を残し、本来の目的のために使えないということはなくしていくべきであり、子の看護休暇を有給とし、労働者が賃金の不安なく安心して子の看護に専念できるようにするべきであると考えます。

また、労使協定により継続雇用期間6か月未満の労働者を対象から除外する仕組みにつきましても、子の看護などのニーズは勤続期間にかかわらず存在しており、先ほどの27ページ目にもございますが、女性の非正規雇用労働者を見れば欠勤となっている割合が高いことを踏まえると、勤続期間にかかわらず全ての労働者に権利として付与すべきであり、除外する仕組みは廃止すべきと考えます。

次に子の看護休暇の日数に関して、子の看護休暇取得者割合は5日未満がほとんどですが、そもそも年次有給休暇を使って休んでいる割合が高く、このデータをもって現行の5日で十分とは言えないのではないかと思います。

以前の分科会でも発言いたしましたが、連合が実施しましたインターネット調査では、現行の取得日数では足りないとする回答が7割近くを占めており、2人以上に係る日数制限をなくし、子1人につき年5日とすべきと考えます。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 次に、小畑委員、お願いいたします。

○小畑委員 小畑でございます。どうもありがとうございます。

短時間勤務制度について発言させていただきます。以前、平成21年改正の前後について

教えてほしいと申し上げた経緯がございます。

短時間勤務制度につきましては、御案内のとおり、短時間勤務制度を単独措置義務にして、そして、事業主が労使協定によって、業務の性質とか業務の実施体制に照らして短時間勤務制度を講ずることは困難と認められる業務に従事する労働者を適用除外とすることができて、その場合に代替措置を講じなければならないとされているところでございます。

そして、お願いした平成21年改正のことにつきまして資料を御提示いただきまして、資料によりますと、平成21年改正を境に就業継続率が大きく増加したということを見ますと、3歳になるまでの短時間勤務制度が女性の就業継続率の改善に大きな影響を与えたということは申し上げてよいかと存じます。

また、参考資料の2ページを拝見いたしますと、正社員の女性が希望する両立の在り方につきまして、子が2歳まで、3歳になるまでというのが短時間勤務制度が4割弱となっております。また、参考資料の13ページ目にお示しいただいておりますけれども、利用すれば仕事を続けられたと思う支援・サービスといたしまして、「1日の勤務時間を短くする制度（短時間勤務制度）」というのが正社員の女性で45%という結果も出ております。

仮に、3歳未満における現行の短時間勤務制度を見直した場合に、現在の短時間勤務制度を使えない労働者が短時間勤務制度を使えれば何とか両立できると思っていたけれども、使えないのであれば就業継続を断念せざるを得ない方が生じかねないということを考えますと、L字カーブ等にマイナスの影響がある可能性があるのではないかと考えます。このため、現行の短時間勤務制度は依然として必要、そして、現行制度を維持すべきという考えを持っている次第でございます。

以上でございます。

○奥宮分科会長 次に、大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 私のほうからは1点御質問なのですけれども、(1)の2つ目の○のところで「事業者はどのような対応をすることが考えられるか」ということですが、事業主の様々な経営判断によってテレワークを対応していくという話になっていくと思うのですが、介護のほうの8ページにも同じ文章があるのですけれども、この中で1つ教えていただきたいのが、テレワーク相談センターがあると思いますが、そちらのほうで今回の議論に資するような質問、相談というものがあつたのかどうか。それから、そもそもの問題として、テレワーク相談センターの周知が十分なのかということをお教えいただきたいと思っております。

テレワークができないと思込んでしまつて、そこで止まってしまうとか、選択肢から切り離してしまうといったケースもあるのかなと思いますので、今、働き方改革推進支援センターを含めていろいろなところで事例が出ておるといったこともありますから、そういったことも勘案しまして、相談する場の周知というのはもっと必要なのかなと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの中に御質問がありましたので、テレワーク相談センターの実情の点について事務局からお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 御質問ありがとうございます。

大変恐縮なのですが、テレワーク相談センターの相談の状況、テレワーク相談センターに関する周知の状況の資料は持ち合わせがございませんので、次回の分科会で可能なものは説明などをさせていただきたいと思っております。

○奥宮分科会長 充実と周知については、大谷委員、御意見としてお伺いいたします。

次に、齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 ありがとうございます。

2 ページ目の「(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充」について、何点か意見を申し述べさせていただければと思います。

まず、「①柔軟な働き方を実現するための措置」についてでございます。柔軟な働き方で仕事と育児の両立を一層促進していくために、事業主が各職場の事情に応じて、2以上の制度を選択して措置を講じる義務を設けるべきというところについては、そのとおりと考えてございます。また、事業主が選択した措置については、労働者の意思で選ぶことができなければならないということについても付言をしておきたいと思っております。

その上で、事業主が選択する措置としてこちらに挙げられておりますa) からe) に関しましては、この措置でいいのではないかと考えております。

次に、個々の措置の内容に関しまして、b) のテレワークにつきましても、業務経験や業種等によってテレワークに対する考え方も様々だと思っておりますので、各職場の状況に応じた設定を可能にするのがいいと考えておりますけれども、一方で、例えば保育園の送り迎えのための時間をテレワークの活用によって確保するというようなことを考えますと、仕事と育児の両立に資する環境と言えるためにはある程度の頻度で利用できることが必要ではないかと考えております。

また、始業時刻等の変更やテレワークにつきましても、短時間勤務制度を利用する労働者も利用できるようにすべきと考えております。例えば、選択的措置義務として事業主が短時間勤務とテレワークを選択した場合において、労働者が2つを組み合わせ使用できることは法を上回る措置として可能だということ、また望ましいということを周知していくことが考えられるのではないかと考えております。

また、c) 短時間勤務制度について、3歳未満の両立支援と同様に、原則6時間とする措置を設けた上で、それよりも短くもしくは長いといった多様な勤務時間の設定が可能であるということ併せて周知をし、促していくべきだと考えております。

そのほか、a) とd) に関しましては、示された措置の内容でいいのではないかと考えております。

なお、e) の新たな休暇の付与につきましても、柔軟な働き方を実現するための措置として設けるのであるということから考えれば、時間単位の取得を可能とすべきと考えてお

ります。

なお、日数については、職場のニーズがあるかと思しますので、そちらのニーズを踏まえて定めるのが適当ではないかと思っております。

続いて、3 ページ目の iii、一番下のほうですけれども、労働者のニーズ把握のための意見聴取の機会については、労働組合がある職場においては労働組合から意見聴取することを原則とすべきと考えております。その上で、労働組合がない職場においては過半数代表に聴取することが考えられると思っております。

なお、労働組合もアンケートを実施するということがございますので、アンケートを活用するという点については否定いたしませんけれども、労働組合からの意見聴取に代替するものではないということは明らかにしておくべきと考えております。

続いて、iv の既存の努力義務の整理についてですけれども、現行の努力義務のうち、選択的措置義務の対象となるものについては、制度として矛盾のないような整理は必要だと思っております。ただし、育児目的休暇制度をはじめ、選択的措置義務の対象でない措置については引き続き努力義務とすべきと考えております。

「②所定外労働の制限（残業免除）」に関しましては、育児・介護等の事情を抱える労働者のみならず、そもそも誰もが残業のない働き方ができるような社会を目指すべきと考えておりますので、時間外の削減に全体として取り組むことが必要と思っております。

その上で、以前の分科会でも発言いたしましたけれども、子が小学校に上がったからといって1人で留守番させることは困難であって、仕事と育児の両立におけるいわゆる「小1の壁」が問題視されている実態や、研究会報告の中でも同様の意見がございまして付記されていることを踏まえれば、残業免除は子が中学校就学前まで請求できるものとすべきと考えております。

以上となります。

○奥宮分科会長 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。

私から何点か御意見を述べさせていただきたいと思えます。

まず、3 ページの事業主が選択する措置の e) に関してです。新たな休暇の付与について、異存はありません。この中で、幾つかある御意見のうち、労使協議によって職場のニーズに応じた休暇制度を設けるべきという御意見に関しては、そもそもこの部分全体を通して、次の iii のところで、労働者のニーズ把握のために事業主が措置を選択する場合に意見聴取の場を設けるということ自体、ここで御意見を聴く形になっておりますので、むしろ新たな休暇の付与を選択する場合のさらなる労使協議を求めることは重疊的になると思っております。

もし事業主が措置義務を果たしたかどうかということの問題にしていらっしゃるのであれば、例えば休暇の日数についてある程度一定の基準を設けることで、一定の水準が設けられるのではないかと考えております。ここがまず1つです。

それから、3ページの今の意見聴取のところについて、先ほど順番があるという御指摘でしたが、私は過半数労働組合の意見聴取とか過半数代表の意見聴取について否定するものでありませんので、これはもちろん入れていただいて構いませんが、一方で、組合がおやりになるかどうかは別にして、当事者の意見とか労働者全体の意見も必要で、意見の聴取の場というのは広く取った中で、企業が聞いて一番ふさわしいものを選べばいいのではないかと思っていますので、ここに順番をつけることはないのではないかなと思います。

それから、同じ4ページの「所定外労働の制限（残業免除）」のところですか。これも、先ほど労働者委員から御意見があったところですが、残業の免除について中学校の入学前まで延長すべきという御意見だったと思うのですが、参考資料の7ページの所定外労働の制限の利用状況を見てみると、これは正規・非正規かかわりなく圧倒的に女性が取っているということを考えると、前の別の制度のときにも申し上げましたが、現状、女性しか利用していないと、単に延長するとさらに女性が利用するだけということになるのではないかなと思っています。

そう考えると、働き方改革という中で、労働者全体の残業削減ということに企業は取り組んでおりますので、女性だけではなく、男性全体を含めて長時間労働の是正を優先課題として考えていくほうが、この制度の中で所定外労働の制限を単純に延長するよりも効果があるのではないかと思っています。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、矢島委員、お願いいたします。

○矢島委員 ありがとうございます。

仕事と育児・介護の両立のために柔軟な働き方の選択肢を拡充していくということは、基本的に両立可能性を高めるという意味で非常に重要なことだと認識しております。その上で、この制度拡充を推進するに当たり、私は3点留意すべき点があるのではないかと考えております。

1つは、大企業と中小企業の両立支援環境の差が開き過ぎないこと。2点目は、男女の働き方の差がこれ以上拡大しないこと。3点目は、これまでも指摘されている方がいらっしゃると思いますが、子育て以外の多様なワーク・ライフ・バランスニーズを持った労働者との公平感、納得感を持って進めること。基本的には、全ての労働者にワーク・ライフ・バランスを実現させるということ日本政府の方針であると思います。

この3点から、私は令和5年6月に出されている仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書で出された見直しの方向性、今回、参考資料の66ページにつけていただいていますけれども、この見直しの方向性がこれらの3点の視点からも非常に慎重に検討された結果ではないかと認識しております。基本的にはこの案に賛同しております。

特に、子が3歳から就学前までの柔軟な働き方の選択肢として、複数からの選択措置義務とすることと、残業免除の延長というのは、中小企業の皆さんは今、人手不足の中で対応は厳しいものではあると思うのですが、やはり大企業で法を超えた対応が進む中

で、ぜひこのところは（中小企業のみなさまに）対応していただきたいということで、こういった拡充が今回実現するというところに大きな意義があると考えております。

一方で、ここまで延長するという中で、できればさらに中学入学前までの延長をという御意見があるのも分かるのですが、育児目的休暇とか子の看護休暇を努力義務などをさらに延長することは、中小企業がそうした部分まで対応し切れないであろうということや、あくまで努力義務で拡張することで、さらに大企業と中小企業の差が開くということですか、あるいは従来の制度も男女の利用にまだまだ差がある中で、さらに女性のみの利用を拡大する危険があるのではないかということ。それから、先ほどからも出ております、他の子育て以外の労働者との公平感、納得感に課題が出るのではないかということで、私といたしましては（研究会報告書の）見直しの方向性の範囲で今回拡充されることが妥当ではないかと考えております。

それと、1の（1）②の短時間勤務制度の見直しについては、これまでも御意見が出ておりますが、やはり3歳までは短時間勤務を単独措置とすることが非常に重要ではないかと考えております。

21年改正でこの単独措置が設けられたことが女性の就業継続を可能にしているということ。それから、欧米先進国においても、子育て期の労働者の働き方、労働時間というのはかなり分散している状況であり、日本の場合、もともとがかなり画一的な状況にある中で、短時間勤務の導入が子育て期の労働時間の分散に役立っていると考えます。ですので、3歳までの短時間勤務を単独措置で維持することは重要ではないかと考えております。

それから、テレワークの努力義務について、今までもテレワーク対応が困難な仕事、職場があるというお話が出ましたけれども、今、製造業や小売業において、生産現場や売り場の社員についてもテレワークの対象としているという企業もあります。それは、丸々一日在宅勤務をするということではなくて時間単位の利用も想定すれば、テレワークが使える環境を整備して、今般のコロナ対応、あるいは子育て期の職場での労働時間を短くするといったことの対応にテレワークが寄与するという面があるからです。なので、先ほど御意見ありましたけれども、この職種が完全にテレワークを使えないということは基本的にはないのではないかと私のほうでは考えております。ですので、テレワークを努力義務にするという案についても賛成しております。

先ほど言いましたように、今回の拡充は中小企業においてはかなりの対応を迫られるものとなると思うのですが、今、1ポツについて議論をしておりますが、この後出てくる2ポツの「仕事と育児の両立支援制度の活用促進」という観点から、柔軟な働き方を導入することが現場の業務改善や生産性の向上や人材獲得につながる。そうした在り方を示していくことによって中小企業にもメリットがある形でこうした取組を進めることが、今後さらに柔軟な働き方を拡充していく上で重要な視点になるかと思えます。

以上です。

○奥宮分科会長 布山委員、お願いします。

○布山委員 今1ポツの議論なので、先ほど言い忘れてしまったのですが、5ページの最後の「(5) 心身の健康への配慮」、5ページから6ページの最初の部分になります。

フレックスタイム制については、夜間の勤務、あるいは長時間労働など、本人がどういう働き方、どのぐらい働くかということは御自身で決めることですので、これはもう自立的にきちんと労働者本人がやっていただくというのが筋ではないかと思えます。

恐らく問題になるのは、テレワークでついつい深夜に業務をやってしまう、あるいは長時間労働になってしまうということですが、これは前にも御意見として申し上げましたが、今、厚労省がテレワークのガイドラインをつくっています。その内容をきちんと踏まえた上で、健康確保、あるいは長時間労働の防止に取り組むことを促すということが必要なのではないかと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 酒井委員、お願いいたします。

○酒井委員 私のほうから1つ質問させていただきたいと思えます。5ページの「(4) 育児期の両立支援のための定期的な面談について」というところです。

今回の見直し案の中では、後ほどの「5. 個別のニーズに配慮した両立支援」の中の(2)の個別の意向の聴取と尊重も含めて、従業員との面談等の仕組みが複数提案されているかと理解しております。

前回の分科会の中で、面談等の目的や実施の時期、内容等のイメージについて整理をしてお示しいただきたいとお願いしたかと思えます。

面談については、基本的には研究会の報告書に示されたものと理解しているのですが、厚労省の事務局として具体的にどのような仕組みを想定されているのか、狙いや実施時期のイメージがおありであれば、ぜひお聞かせいただきたいと思えます。お願いします。

○奥宮分科会長 それでは、この点は事務局からお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 御質問ありがとうございます。

育児期の両立支援のための面談等についてのお尋ねをいただいたと思えます。分科会の委員の皆様で御議論いただければと思っておりますが、事務局といたしましては、研究会の報告書やこれまでの分科会の委員の方々の御発言の内容を踏まえますと、柔軟な働き方を実現するための措置の円滑な利用を目的に、子が3歳になるまでの期間や、その後の制度利用中の定期的な時期に、同措置などの内容や申出先などの面談等をしていただくものと思っております。

この面談等については、既存の制度として、妊娠・出産の申出時の育休の個別周知、意向確認の制度がございますが、これによりますと、面談、書面の交付、労働者が希望する場合はファクスやメール等の手段とされております。ただ今、ご説明した目的、実施時期、内容、手段等を想定しております。

○奥宮分科会長 酒井委員、よろしいですか。

○酒井委員 ありがとうございます。

両立支援において面談が非常に重要だということは、よく私どもも理解しております。その上で、今お示しいただきましたが、実施の目的、時期、方法、そういったことについてこちらの分科会のほうでぜひ共有しながら、企業において面談を行う際の負荷もございますので、担う者にとってあまり過大な負担とならないような配慮をされた仕組みを、ぜひ引き続きこちらで議論を深めていきたいと考えております。ありがとうございました。

○奥宮分科会長 ほかに御発言はございますか。

では、川田委員、先に。

○川田委員 ありがとうございます。

時間もありますので、他の委員からの御意見とできるだけ重ならないように1点だけ、3ページが一番下のiii番、3ページから4ページにまたがるるところについて述べさせていただきますと思います。

趣旨としては、ここでの意見聴取について、新しく措置を選択する場合のほか、一旦選択した措置を見直すという視点も重要だろうということです。そのような観点から、制度の中にどこまで組み込めるのかという点は別途検討する必要があるかもしれませんが、重要だと考える視点として、1つは、4ページが一番上、過半数組合または過半数代表者を通じた意見聴取をベースにするということであれば、そういう過半数代表が関与する協定に代わるような機能を持っている労働基準法上の労使委員会が置かれている事業場においては労使委員会の制度を活用するというのも考えてよいのではないかとということ。

もう一つ、ここは既に出た御意見と重複するところもありますが、労働組合を通じた意見聴取は、継続的に見直しにも関わっていく、継続してこの問題に関与する役割としては重要な点だと思います。労働組合があるからといってほかのルートを排除する関係でもない、逆にほかのルートがあることで労働組合を排除するというものでもないという位置づけで考えていくべきだろうと思います。

最後に、過半数組合も労使委員会もない過半数代表者を通じた意見聴取がいろいろな場面で適切に機能させられるかどうかは課題になる点であり、この点については、できるだけ意見聴取の場面で具体的にどのようなことを行うのが望ましいかといったようなガイドライン的なものを充実させていくのがよいのではないかと考えています。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、赤池委員、お願いいたします。

○赤池委員 私からは、育児期の両立支援のための定期的な面談について意見を述べさせていただきますと思います。

定期的な面談に関しましては、労働者の今後のキャリアの希望や、パートナーとの共育での状況を勘案しつつ、適切な制度を選択していくためにも、定期的な面談を実施して状況を確認することが必要だと考えております。

また、面談の際には、事業主が選択している措置の説明のみならず、評価を気にして制

度が利用できないという労働者もいることから、実際に制度を利用した場合の評価の方法などについても説明をして、労働者が安心して制度を利用できるような、不安や疑問をなくしていくための場として積極的に行うべきだと考えております。

また、既存の面談等の機会を活用することは十分に考えられますが、面談者が措置の内容や疑問などに答えられるように、面談者に対して事前の研修などを実施する、または人事担当などの適切な担当につなぐことなど、実質を伴った面談とすることが必要であると考えております。

それに付随して心身の健康への配慮でございますが、先ほども御意見がありましたテレワークなどの実施などについては、既に示されているガイドラインなどに沿うことはもちろんではございますが、職場では心身の不調を生じないために労使で様々な取組が行われているものと私ども承知しております。事業主の配慮や、労働者にセルフケアを促す方法などについては、こうした労使協議によって職場の実態に即したものとすべきと考えております。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

小原委員。

○小原委員 時間もありますので、簡潔に述べたいと思います。

先ほど使用者側の複数の委員から、時間外労働の削減の取組を一生懸命やっていくのだと、力強い御意見がありましたことをありがたく拝聴いたしました。

その上で、残業免除に関して、時間外労働削減の取組優先というお話もございましたけれども、先ほどの短時間勤務のところでも事例がありましたように、短時間勤務制度があれば就業継続できたのという御意見もありましたので、全体の労働時間の削減と同時に、残業免除も先んじて実施していただきたいということを改めて申し述べたいと思います。

もう一つ、新たな休暇制度に日数の基準を設けるべきだという御意見もありました。確かに現場の労使が迷わないように日数の基準はあったほうがいいのだろうと考えます。

その際には、先ほどテレワークの活用促進のところでも申し上げましたけれども、2ページ目でございます短時間勤務や柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことのニーズに対応する観点から、何日が適正なのかというのは公益委員の御知見を頂戴しながら議論できればと思っています。

以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

江口委員。

○江口委員 テレワークについていろいろ御意見があったと思うのですが、これは事務局に質問になるのですが、今気づいてしまったのですけれども、参考資料の6ページ目、「妊娠中や育児中の従業員が利用できる制度の導入状況」というタイトルがついているスライドで、上のほうに概要が文章で書かれているかと思えます。その2つ目です。テレワーク

の導入状況は、「妊娠・育児中に限り」云々という文章とこのグラフが対応していないように思います。どちらかが間違っていると思うのです。恐らくグラフのほうが正しいとすると、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定を含む）」が31.9%とありますが、これは2.1%なのではないかと思いました。

上のほうの文章はグラフとマッチしているのです。なので、これは、先ほどテレワークの努力義務を進めるかどうかについて、3歳までの育児のところ限定しているケースで進めたほうがいいのかどうかみたいな議論の論点にも関わることかと思いますが、御確認をいただきたいと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 御指摘ありがとうございます。

事務局から。

○平岡職業生活両立課長 大変失礼いたしました。

6ページの資料につきましては、江口委員がおっしゃるのように下の図が正しくて、上の文章が間違っております。ですので、上の薄い紫の箱の部分、上から2ポツ目の「テレワークの導入状況は」というところについては、「妊娠・育児中に限らず利用できる制度を導入している（導入予定も含む）」が31.9%で、「妊娠・育児中に限り利用できる制度を導入している（導入予定を含む）」が2.1%の誤りでしたので、大変失礼いたしました。今後気をつけたいと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 他にございますか。

それでは、次の項目に移りたいと思います。

資料1の「2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進」及び「3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備」について、御質問、御意見等がございましたらお伺いしたいと思います。

矢島委員、お願いいたします。

○矢島委員 ありがとうございます。

先ほども少し申し上げましたけれども、仕事と育児の両立支援環境の整備を柔軟な働き方の導入を通じて進める場合に、その運用というところが大きな課題になっていると思います。

2の(1)の2つ目の○に書いてあるように、職場の業務量の見直しや体制の整備などに関するノウハウの共有とか、それと先ほど御紹介した研究会報告書の参考資料67ページで、これは「3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備」のほうにかかってきますけれども、こちらも行動計画に盛り込む、指針に盛り込むべき内容の中に、67ページの資料で、育児休業取得者や周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関することであるとか、両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針、こうしたことを盛り込むのが望ましいという意見があり、こうしたことが重要だと考えます。あえて申

申し上げますなら、先ほどの「育児休業取得者や周囲の労働者」というところは、「短時間勤務制度利用者や周囲の労働者」に対するマネジメントや評価の問題が育児休業よりもさらに重要というか、深刻な問題になっていると思いますので、短時間勤務についても言及していただき、2ポツで周知していただくとともに、3ポツの次世代育成支援対策推進法の延長、見直し項目の中に、ぜひ含めていただけたらと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 次に、内田委員、お願いいたします。

○内田委員 ありがとうございます。

私からは3点目の「次世代育成支援に向けた職場環境の整備」について意見を述べさせていただきます。

次世代育成支援対策推進法に関しましては、以前の分科会におきましても労働側から発言させていただきましたとおり、現状は法の目的を達成していないことを踏まえれば、延長するのが適当であると考えます。

その際、現在は計画を策定して目標を達成すれば「くるみん」等の認定がもらえますが、数値目標については望ましいものとされているにとどまり、法律上は特に数値目標の設定や目標設定とそれに係る取組事項についてのPDCAも求められていないということがございます。計画を実効性あるものにするためには、PDCAサイクルは必須の取組であり、法律上に明確に位置づけるべきだと考えております。また、目標に関しまして、定量的な目標を掲げることが可能なものにつきましては、数値目標として設定することなど、法律上に位置づけることが必要ではないかと考えます。

なお、数値目標として、働き方改革の徹底ということを踏まえれば、育児・介護等の事情を抱える労働者だけではなく、誰もが仕事と生活の両立ができる職場とするために、時間外労働に係る数値目標が必要だと考えます。

また、共育での観点から、男性の育児休業取得率につきましては取得が1日であっても取得率に含まれてしまうことを踏まえれば、取得日数についても数値目標とするべきであると考えます。

一般事業主行動計画の見直しに関しましては、今まで育児休業復帰後の女性の就業継続率が低かったというところから、女性の仕事と育児の両立という視点が強かったと思いますが、今後は「女性のため」から「男女がともに」という観点で見直していくべきだと考えます。

また、一般事業主行動計画の内容に関する事項につきまして、女性労働者に向けた取組や管理者に向けた取組はあるものの、男性に向けた取組はなく、育児は女性が担うものであるということを前提としているような内容となっており、この機会にこれらにつきましても見直しを行うべきではないかと考えます。

最後に、「くるみん」等の認定基準に関しましては、政府の男性育児休業取得率の目標がより高いものに引き上げられるのであれば、取組が進んでいる優良企業を認定するとい

う位置づけである「くるみん」等の基準につきましては当然見直しをするべきだと考えます。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 次に、松井委員、お願いいたします。

○松井委員 ありがとうございます。

私からは、「2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進」について意見を申し上げたいと思います。

(1)については、記載のとおり、企業規模を問わず制度を利用する人が気がねなく利用できるように、中小企業に対する支援を強化すべきと考えます。ただ、その際には、政策効果についてしっかり検証も行っていくべきだと思います。

2つ目の○にある両立支援制度の活用促進については、両立支援という観点からだけでなく、誰もが仕事と生活を両立できるよう業務の見直しを含む展開を図っていくべきだと考えております。

続いて、「(2) 育児休業取得状況の公表」について、企業規模について2つの意見が出ておりますけれども、私、労働側としては、次世代支援対策推進法の事業主行動計画の策定義務と合わせて101人以上にすることが望ましいと考えます。また、公表する項目についても、記載のとおり、共働き・共育ての推進という観点から、育児休業取得の男女別平均取得日数、短時間勤務制度等の利用実態についても含めるのが適当だと考えます。

もちろん、中小企業に関して対象者が少ないとか、いないというようなことがあるという御意見もございましたが、女活法における男女の賃金差異の説明欄のように、社内の状況について説明できる仕組みを設けるのがよいのではないかと考えております。

以上で発言とさせていただきます。

○奥宮分科会長 次に、大下委員、お願いいたします。

○大下委員 ありがとうございます。

まず、「(2) 育児休業等取得状況の公表」については、これまでも申し上げてきた話の繰り返しになりますが、公表の対象はまずは従業員300人超の事業主とすべきと考えています。先の御発言にもありましたけれども、併せて社内状況説明の仕組みとその効果的な活用事例の提供をしっかりと行っていくことで、企業の積極的な活用を促し、さらなる対象の拡大については、そうした活用状況等、企業にとってのメリットも含めた効果をしっかりと確認し、周知をしつつ検討を進めていく必要があると考えております。育児休業取得率以外の指標の公表については、基本的には現時点では反対であります。

確かに、両立支援制度の活用促進、整備促進は重要ですが、数値の公表によって企業の取組を促す効果が期待される一方で、数値だけでは伝えられない実態もあります。公表すること、数値を上げることが目的化して、企業の作業負担だけが増え、実態として企業内での両立支援が進まないことにつながる懸念もあろうかと思っております。

様々な場面で企業に数値の公表を促す施策が検討されておりますけれども、よい面、悪

い面も含めてしっかり検討し、こうした施策については限定的に活用すべきと考えています。

次世代育成支援の一般事業主行動計画の数値目標の設定についても、意義は理解をいたしますけれども、現時点では育休取得率のみとすべきではないかと思っております。目標設定の項目が増えることが計画作成のハードルとなるおそれもあるかと思っております。育休取得の日数については、現時点では少なくとも企業側の環境整備だけではどうにもならない部分があるかと思っておりますので、目標設定にはなじまないと考えております。

私から以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

それでは、大谷委員、御意見はございますか。

○大谷委員 ありがとうございます。

私のほうからも、育児休業取得状況について発言させていただきたいと思っております。

松井委員、大下委員から既に御発言いただいている内容とかなり重なってくることはあるのですが、仕組み等々、そういった形で説明欄を設けるとするのは、確かに男女賃金差異のときにもあって、有効活用されているとは思いますが、1,000人超からいきなり100人にするということは幅が広過ぎるので、1回300人超というものを置いていただきたいなというお願いでございます。

また、小さい企業で対象者がいないといったときに、対象者がいないで終わってしまうことになると、何のために広げたのかということにもなりますので、こちらのほうにつきましては、男性育休の取得状況の増加等々、達成状況等々を踏まえて、改めて御議論いただくということでもよろしいのではないかなと思っております。

もう一つ、「くるみん」のほうも同じように男性育休の取得状況の話が出ておまして、こちらの日数を入れるべきかどうかということもあるわけですが、2022年、前回の改正から日がたっていないということもありますので、軽々に新たな目標が出てきたからといって変えてしまっているのかという部分もあるかと思っております。

また、「くるみん」については、「トライくるみん」というものもできて、それから、「くるみん」「プラチナくるみん」はパーセンテージが上がっていったということもありますので、こちらのほうを走らせて、また「くるみん」の取得企業を増やしていくのがいいのかなと思っております。

確かに、政府目標に比べればハードルが低いということもありますので、ここでさらなる周知をして、「くるみん」認定を進めていただくというのがよろしいのかなと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

川田委員。

○川田委員 ありがとうございます。

6 ページの 2 の (2) のところに関して、今出てきた 7 ページの上から 3 つ目の○、「くるみん」認定のところについて若干述べたいと思います。

まず、「育児休業等取得状況の公表」ですが、これは今、労使それぞれの委員の方から御意見が出ているところだと思います。

問題の性質としても、何か特定の理念に基づいて論理的に正しい基準があるという話というよりは、政策的な問題として、1 つは政府の目標として数値が示されているところを踏まえる。一方で、同時にこれはそれ自体が目標というよりは、最終的には職場における両立支援が機能するための手段という意味合いがあるのだらうと思いますので、基本的なところとしてはそのような政策的な問題として、職場における両立支援の仕組みがどのようなものなのかということ、職場の実情、また御意見を伺う中で決めていくことになるのかと思います。

そのような中で、私のほうからは、1 つは、育児休業の取得状況については、数値自体の公表を義務づけるという仕組みのほかに、先ほど出てきました「くるみん」認定のような企業の自主的な取組を認証という形で支援する仕組みの中の基準に取り入れるとか、あるいは労働法以外の制度ですと、これは男性育休ということになると思いますが、金商法上の有価証券報告書の中で資本市場に向けた公表を促すというような仕組みなど、いろいろな取組のアプローチがありますので、そういう全体を見る中で数値の公表を義務づけるという仕組みの意義を考えるという視点が重要だと思っています。

そういう中で、政府の目標と結びついていることから、多くの事業主に公表に向けた取組をしていただきたいということが一方、これは既に出てきている議論と重複しますが、数値だけを出してしまうことが両立支援にうまく結びつくのかという点、あるいは状況の説明と組み合わせるといこと、これは方向性としては適切なのだらうと思いますが、そうなってくると事業規模の小さい事業所の負担を考える必要も大きくなってくるのかなと思っています。

そういう中で、事務局に 1 点確認というか質問をしておきたい点として、こういう政策的な判断の問題であるということからいたしますと、関連する労働法上の問題の中で、このような数値とか計画等の公表を事業規模に応じて義務づける仕組みがほかにもあると思いますので、それらがどのような状況にあるのか、この点は情報を共有した上で議論を進めるのが適当だと思っていますので、事務局に伺いたいと思います。

今のが大きな 1 点目です。

それとの関係で、7 ページの「くるみん」認定についても、公表を義務づける以外のやり方で、より企業が自主的に取り組む、活動を支援する仕組みとして両立支援のような方策だらうと思います。

ここに出てきている育児休業取得日数とか、あるいは育児休業取得率の目標の引上げに応じた基準の見直しに関しては、私の意見としては、何段階かあるので、上位のものにつ

いては現時点での望ましい数値に合った基準に合わせていく一方で、取組の段階がいろいろあると思いますので、入り口は比較的取り組みやすい基準にしたほうがいいのではないかと思います。対応の必要は全体としてはあると思いますが、ある程度そういう段階を意識して、入り口のところは入りやすい基準という配慮も必要なのだろうと思っています。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、第1点目の御質問に係る部分について、事務局からお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 御質問ありがとうございます。

育介法の育児休業等取得状況の公表の制度に類似するような労働政策の内容について御質問をいただいたと思います。公表義務に関するものと公表義務以外のものの2つに、大きく分けられると思っております。

まず、公表義務に関するものとしたしましては、女性の活躍に関する情報公表制度として女性活躍推進法に規定されております。こちらについては、2016年4月に施行されたときには301人以上に義務がかかっておりまして、300人以下の企業については努力義務というような扱いでございました。その後、改正されまして、2022年4月に施行されております。そのときに、101人以上に義務づけられまして、100人以下については努力義務というような扱いにされております。

次に、正規雇用労働者の中途採用比率の公表を義務づけております労働施策総合推進法がございます。こちらについては、2021年4月に施行されておりました、301人以上の企業に義務づけがなされているというようなところでございます。

次に、公表義務以外のものについて御説明いたします。事業主行動計画の策定・届出の関係ですが、次世代育成支援対策推進法になります。こちらについては、2005年4月に施行された際は、301人以上の企業に対して計画の策定・届出等が義務づけられておりました、300人以下の企業については努力義務というような扱いでございました。その後、2011年4月に改正法が施行されまして、それによって101人以上の企業に策定・届出等などが義務づけられまして、100人以下が努力義務というような扱いになっております。

私からの御回答は以上となります。

○奥宮分科会長 川田委員、よろしいですか。

○川田委員 はい。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

それでは、次の項目に移りたいと思います。

資料1の「4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等」について、御質問、御意見等がございましたらお伺いいたします。よろしくお願ひいたします。大下委員、お願ひいたします。

○大下委員

介護休業について、これも前回発言の繰り返しになりますが、まずは制度の正しい理解

と、現行制度の中で介護の対応が必要になった全ての労働者が93日のうちにしっかりとした介護サービスの手配までたどり着ける仕組みを整備することが最優先であって、それなくして期間を延長してしまうと、むしろ間違った理解での利用、ひいては介護離職が増えることにもつながるのではないかと懸念をしております。

あわせて、「介護休暇・介護期のテレワーク」について、育児との両立で申し上げたことと趣旨は同じです。努力義務にすることは慎重にすべきと考えております。ただ、現行制度の選択的措置義務における選択肢の一つとしてテレワークを追加する、つまり、企業によって、あるいは企業内の職種によって選べる仕組みとして用意されることであれば考えられるのではないかと考えております。

私から以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 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。

介護離職の関係ですけれども、「(1)労働者に対する個別の周知及び環境整備」で、i、ii、iiiと3つの論点がかかれてはいるわけですが、3つ目の部分につきましては、中小で果たして研修の開催とか相談窓口の設置、専門窓口が置けるかどうかというのは、これまでの議論でもあったとおりになかなか難しいのかなと覚えているところがございます。研修は、例えば中小企業組合で実施する研修とか、商工会、商工会議所で実施する研修とか、そういうセミナーに参加するようなものであるとか、相談窓口も専門というよりは、iにあるような意向の確認をするといったような担当者みたいな形になってしまいますので、i、iiに含まれる内容なのかなと覚えているところがございます。

それから、「(2)介護休業」のところですが、休業に関しましては、これもやはり論点に書かれているとおり、長期間離職状態になった場合に、6か月未満で55.8%の方がお辞めになってしまうといったことがございます。93日から1年に延長するという点に関して、特段私は否定するわけではないのですが、どうしてもこの期間で辞めてしまうという方の体制をどうにかするということが必要ではあると思います。それから、企業側の姿勢として、戻ってこられる場があることを示すということも重要なのかなと覚えています。ただ、長期間離れることによる離職の懸念が残っているかなと覚えています。

育児と違って、介護につきましては時間がたてば進展するとか手がかからなくなるわけではないので、この部分につきましては企業側のほうからも示す必要があるかなと思うところと、それから、対象となった方たちについての制度の理解等々も含めて、手を携えてやっていく必要があるのかなと思います。

それから、「(3)介護休暇・介護期のテレワーク」の部分ですが、冒頭の部分でもお話しさせていただいたとおり、状況として、果たして事業主の対応が現在どういう相談が出ているのか等々について、もう一度情報提供をいただきたいと覚えているところがございます。

以上となります。ありがとうございました。

○奥宮分科会長 それでは、内田委員、お願いいたします。

○内田委員 私からは、(1) (2) (3)について意見を申し上げたいと思います。

まず、「(1) 労働者に対する個別の周知等及び環境整備」についてですが、前回、介護休業制度が十分活用されていないという御指摘がございましたが、制度利用の必要に直面する前にあらかじめ一律に情報提供しておくことは有益であると考えます。

なお、一律の情報提供の時期に関し、前回、介護保険の被保険者となる40歳が考えられる旨の発言をしましたが、障がい児の介護を含むケアと仕事の両立という観点から考えると、育児期の両立支援のための定期的な面談を活用するなど、もう少し早い段階での情報提供も検討に含めるべきことを付言しておきたいと思います。

その上で、実際に直面した際におきましては、特に介護には個人差が大きいことから、利用した措置の内容も労働者によって様々であることが考えられるため、労働者の意向を確認し、適切な制度利用につなげていくことは、介護と仕事の両立のために必要な取組であると考えます。

なお、一律の情報提供や個別の意向確認で制度について周知したとしましても、実際に制度を利用してみると、後から相談したいことなどが出てくることもあるため、安心して働き続けるためには、相談窓口を明確にしておくことや管理職も含めた研修の実施など、環境整備を行うことも必要だと考えます。

続いて、「(2) 介護休業」につきまして、前回、労働側より、介護休業の期間を1年に延長し、分割回数を増やす必要があることを申し上げましたが、介護休業は体制構築のための期間であるという趣旨は理解しているということを改めて申し上げておきたいと思います。

その上で、労働者本人が介護するのではなく体制整備のための期間であるということは承知した上で、連合が加盟組合に対し行った調査では、法定の93日としている割合は全体の4分の1にすぎず、残り4分の3は法定を上回る1年以内または1年を超える期間としているという実態もございます。

その理由としましては、前回申し上げたように、93日では必要なサービスを見つけられないという現場からの声を踏まえて取り組んでいるものと理解しており、期間及び分割回数につきましては検討する必要があるのではないかとすることを改めてお伝えしたいと思います。

なお、介護と仕事の両立を促進していくためにも、介護休業制度の趣旨を改めて明確に示していくことは必要だと考えます。その周知をした上で、取得期間等についても改めて検討することをお願いしたいと思います。

「(3) 介護休暇・介護期のテレワーク」につきまして、まず「①介護休暇」に関して、介護に係る両立支援制度利用のニーズは勤続期間に関係ないものであり、誰もが安心して働き続けるため、全ての労働者の権利として付与すべきものであると考えるために、労使

協定により除外する仕組みは削除すべきと考えます。

「②介護期のテレワーク」に関し、例えば通所介護の送り出しや受入れ等を行う場合には、育児期の保育園の送り迎えと同様にテレワークを行うメリットがあり、介護サービスを使うことを前提として、テレワークならばフルタイムで働けるという労働者もいるのではないかと思います。

テレワークが難しい業種や業態があることは承知しておりますが、だからといって一律に導入しないというのではなく、選択的措置義務の中にテレワークを入れた上で、労働者の柔軟な働き方で両立を支援するという観点から、複数選択の措置とするのがよいのではないかと考えます。

複数選択においては、業種・業態の実態や過半数組合からの意見聴取等の機会を設け、事業主が選択する仕組みとするのが適当であると考えます。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

矢島委員、お願いいたします。

○矢島委員 ありがとうございます。

以前も意見を申し上げましたが、4の(1)のところで、iiに当たる、やはり一律に情報提供をするということが本当に喫緊の課題ではないかと考えております。この場でもいろいろな議論が出ておりますけれども、仕事と介護の両立ということも非常に大きな課題ですが、そもそもの日本における高齢者の介護の在り方についての理解が浸透していないということも大きな問題だと思っています。

子育ては、就学前まで保育サービスを利用して、基本的には保育所に日中預けてということが一般的であると、ようやく浸透してきているわけですが、介護サービスの場合、サービスが多様であるがゆえに、どの程度のサービスを利用して、どういう働き方で両立をするのかという共通認識ができていないということが労働者を追い詰めているという側面もあるのではないかと思います。

あと、施設介護ということで安心感はあるのかもしれませんが、日本の介護保険制度は基本的に在宅ケアを中心に整備を進めてきていると思います。これは批判もされるのですが、基本的には自分たちがこれまで生活してきた自宅で過ごしたいという高齢者のニーズに合わせて進めてきたものであるという視点も重視しなければならず、私自身も介護をしているので大変さはよく分かるのですが、介護する親族の立場から、近年、呼び寄せをする、あるいは施設入居を勧めるということが当事者の高齢者のQOLに対して問題があるというような側面もあり、その中で仕事と介護の両立のために施設入居が必須であり、施設に入れるまでは自分で介護するというような考え方もリスクが高く、(施設入居待機時期にも)取りあえずは在宅ケアでの両立を図るところから進めていただくとか、そういった考え方をきちんと周知しないと、どこまでやっても仕事と介護の両立は困難な状況ですし、介護離職がなかなか防げないという状況になるのではないかと思います。

ております。

ですので、前にも申し上げましたけれども、情報を周知すると同時に、現行の介護休業制度の93日は、まだ利用が1%台ということですので、この使い方と、介護休業制度や残業免除など柔軟な働き方と、介護保険制度上のサービスをどのように組み合わせて両立を実現するのか、こうした「両立の形」を共通認識として普及していくことが非常に重要ではないかと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

それでは、次の項目をお願いいたします。資料1の「5. 個別のニーズに配慮した両立支援」及び「6. 仕事と育児・介護の両立支援に当たって必要な環境整備」について、御質問、御意見ををお願いいたします。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

5の(1)の○の順に沿って御発言させていただきたいと思います。

障害のある子であっても要件を満たせば介護休暇等の制度を利用できること、並びに事業主に対しても労働者が安心して働き続けられるよう必要な措置を講じる努力義務があることの周知をぜひお願いしたいと思います。

その上で、2つ目です。前回も申し上げましたけれども、高齢者介護を念頭に設定されている要介護の判断基準については、子の介護という観点から今後改めて検討する必要があると考えてございます。

3点目です。障害のある子のケアに関しましては、子が成長するに従って親の手離れをしていく育児とは違う側面がございますので、成長に伴って別のニーズが発生することを踏まえれば、選択的措置義務の利用回数もしくは期間に関し、より柔軟に制度を利用できるようにすることが必要と考えます。改めて申し上げたいと思います。

それから、「(2) 仕事と育児の両立に係る個別の意向の聴取と尊重」につきまして、仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取に関しましては、共育てという観点から、パートナーとの分担も含めて個々のニーズが異なることが考えられます。したがって、労働者の意向をきちんと確認をすることが必要であると考えています。

意向聴取の時期ですけれども、育介法21条第1項の申出時のみならず、実際に育児が始まってみると想定したものと異なることも考えられます。そのため、育児休業から職場に復帰した際など、小まめに確認をお願いしたいと思います。それが労働者にとっての安心感につながると考えてございます。

最後に、意見が分かれている、企業は全ての意向に対応することは困難、これは確かにそのとおりだと考えてございまして、私どもが申し上げたかったのは、全てについて配慮しなければならないというのではなく、まずは労働者の意見、個別の意向を確認していただく必要があるということ。そして、労働者が配慮を望んでも実現が難しい部分がある

のであれば、それについては労働者にきちんと説明していただいて、理解を得るようにすることが必要だと、このように考えてございますので、御理解をいただければと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 次に、松井委員、お願いいたします。

○松井委員 ありがとうございます。

私からは、「6. 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備」というところで意見を述べさせていただきたいと思います。

(1)については、記載のとおり、不利益取扱いの禁止や、両立支援制度に係る労働条件に関する事項をあらかじめ定め、周知するということは、労働者が安心して働くために必要な事項ですので、両立支援制度拡充の際も同様の扱いとすべきだと思います。

続いて、「プライバシーへの配慮」について2つポツが出ておりますが、労働者側の発言の意図としては、労働者本人への確認や了解がないままに周囲に妊娠・出産・介護等の個人の情報が伝わるようなことがないようにする必要があるという趣旨でございまして、必要な範囲で情報共有をすることは仕事を円滑に進めるためにも必要なことだと理解しております。情報共有の範囲について、労働者側の意向を確認し、尊重して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 次に、大下委員、お願いいたします。

○大下委員 ありがとうございます。

「5. 個別のニーズに配慮した両立支援」の「(2) 仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と尊重」について、1点だけ申し上げたいと思っております。

先ほどの労働者側の委員の方からの御発言と同じ趣旨を裏返して申し上げるような形になろうかと思っておりますけれども、個別の意向はしっかりと聴取しなければ分からないと思っております。少なくとも育休取得に関する意向確認の際には、個別の事情を含めてしっかりと聴取し、最大限配慮するように努めるべきだと思いますけれども、これが今後の法制度の中で文言がこれだけでそのまま明記されてしまうと、先ほど労働者側の委員の方がおっしゃっていたのと同じような懸念があるかと思っております。しっかりと意向聴取をし、なおかつ事業や職務の内容等を踏まえて、できること、できないことをしっかりとやり取りすることが重要であり、こういった趣旨をしっかりと盛り込んだ制度にさせていただくことで、労働者側が過度な期待を持たないようにさせていただくことが重要ではないかと思っております。

私からは以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御意見はございませんか。

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。

私のほうからは1点御質問なのですけれども、(1)の中で障害児についてのコメント

が書かれているのですが、受入れ施設とか学校を含む、まだまだ環境面が足りないという
ような中で、他局のほうになりますけれども、障害児の通所支援に関する検討会が3月に
開かれて報告書が出ております。

また別途、議論されたことがあるのか聞きたいのが、今後検討すべきかとなっている要
介護状態の部分ですけれども、かなり前、平成26年ですけれども、障害児支援の在り方
に関する検討会が開かれておるわけですが、今度、こども家庭庁の所管になるかと思うの
ですが、そちらのほうで同種の会議が開かれて要介護状態についての議論がなされるのか、
もしくはそういう議論がなされる状況がまだ検討されていないのかといったことについて
御質問をさせ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 ただいまの御質問について、事務局から回答をお願いできますか。

○平岡職業生活両立課長 御質問ありがとうございます。

この障害がある子に適用する際の現行の要介護状態の判断基準につきましては、育介
法の要介護状態の判断基準としてどういったものであるべきかということですので、基本
的には厚生労働省が主体となって、おっしゃるようにこども家庭庁の障害児の施策を担当
しているところなどとも協力していくという形になるのではないかと思います。そうい
った形でこの判断基準の見直しについては検討していくことになるかと現在想定しており
ます。

○奥宮分科会長 大谷委員、よろしいですか。

○大谷委員 ということは、本均等分科会のほうで議論をしていくのか、それとも別途作
業部会みたいものがあって、そちらでなされるということでしょうか。

○平岡職業生活両立課長 ありがとうございます。

まだ進め方について確定したわけではないのですけれども、現在の要介護状態の判断基
準を取りまとめた際には、別に1つ研究会を立ち上げてまして御議論いただきましたので、
そういった形で判断基準の見直しを行っていくと考えております。

○奥宮分科会長 他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、本議題については本日の議論も踏まえて事務局
においてさらに整理していただき、引き続き御議論いただきたいと思っております。

本日のところはここまでとさせていただきます、本日の議事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 総務課長の牛島です。

本日は、御審議をいただきましてどうも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申し上げます。

また、本日の議事録につきましても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、お忙しいところをお集まりいただき、どうもありがとうございました。