

福祉・保育・介護TF 議事概要

日時：平成19年4月16日 13:30～15:00

場所：永田町合同庁舎 第2共用会議室

出席者：白石主査、翁委員

(厚生労働省)

雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課長 麻田 千穂子

年金局 年金課長 高倉 信行

職業安定局 雇用保険課長 宮川 晃

(事務局) 田中室長、井上参事官、初谷企画官

【議事概要】

育児休業法関係

(育児休業の分割取得)

(厚生労働省 麻田課長より、資料にもとづき仕事と育児に関する両立支援策の全体像に係る説明をした後、質問項目に沿って議論)

麻田課長：現行法令上では、原則として労働者の権利として育児休業の分割取得が認められていないということの理由についてだが、まず、大前提として、育児・介護休業法は、どんな中小企業でも守らなければいけないという最低基準を定めている。企業の中でこの最低基準を上回る取り組みをされることは全く自由で、制度的な制約は全くない。分割取得というか、育児休業を一旦終了した後で、再度取得させるという仕組みを作ることは全く問題ない。

法律上の最低基準としては、一旦育児休業して、それを終了した後で、再度取得をするということは原則として認めていない。例外として、2回目の育児休業の必要性が高いと考えられる場合は、例外の措置として再度の取得が可能となっている。

資料1のP6に「特別な事情」として、再度、育児休業の申請が可能な場合の5つのケースをあげている。

(資料1 P6に沿って、「特別な事情」の5つのケースを説明)

このような特別な事情以外で、再度育児休業を取得するということについて、確かに無いことはないと思う。しかしながら、育児休業を取得させるということは、仕事や人のやりくりを事業主がするという事と、その負担が必ず生じる。その事業主の負担ということと、その分割取得を認めなければ

ならないというニーズがどの程度あるのか、バランスをよく考えなければならぬ。

そういうことから、現時点では分割取得を最低基準としては認めてはいない。因みに、2回以上育児休業を取れるという企業は、P7の通り10.3%である。

ところで、今回、規制改革会議から規制強化的なご提案をいろいろと頂いている訳だが、企業側からどのような要望があったのか知らないが、経営への影響やその必要性について、企業側の認識を把握されるのも必要ではないか。

高倉課長：(資料4に沿って社会保険料の免除について説明)

ご質問の大企業を中心に、独自に分割取得を可能とするような仕組みを導入している先進的な取り組みを行っている企業に対するインセンティブ付与の例示として、社会保険料の免除を記載されている。

ご指摘の趣旨として、法律上の育児休業については既に措置済であるが、法律の最低基準にない、プラスアルファ的に大企業で一部分割取得を行っている法律の枠外の制度であっても、法律の対象としているような措置を講じればどうかということと思う。

これについて、公的年金の制度はそもそも世代間扶養の仕組みなので、できる限り次世代育成支援にも取り組んでいくべきということに異論はない。ただ、この仕組みを導入する経緯についても、一方で慎重論があったのも事実。年金保険は特にそうだが、保険料を負担して、負担実績に応じて給付額を計算していることで、公平性を保っている。資料の措置は給付の方はさらに休業前の高い賃金で給付計算をしており、負担はしていないけれども、給付は受けるという極めて例外的な措置。

従って、極めて例外的な措置を導入するに際しては、全ての労働者の権利として、広く合意が形成されているもの、社会的合意が形成されているものに限るべき。そのため育児・介護休業法に定める期間というふうに定義に限定をかけて対象としているところ。

従って、枠を越えて独自の部分まで対象とすると、そういった仕組みがない企業の子育て中の労働者、育休中の方から不公平との指摘となるのではないかと。拠出に基づく給付の例外措置を広げていくとしても、それは公平なものではなくてはならない。

従って、今の法律で全てに及んでいる部分を越えた部分について年金制度の中で評価するというのは難しいのではないかと。公平性の観点から見て困難。分かり易い例示でいえば、育児休業中の特例措置を受ける結果、この部分の給付の負担を誰がしているのかといえば、その他全員である。実際働いて保

険料を納めている労使みんなで支えている。この法律に基づく育休部分については、どの会社でも制度としてあるので平等といえる。一部の企業のみで導入している部分についてやると、そういった先駆的な措置を導入していない企業の本人にしてみれば、なぜ恵まれていない私の方の保険料で、恵まれている方の会社の人を支えることになるのかということになる。

宮川課長：(資料5に沿って、育児休業給付制度の概要について説明)

独自に企業が分割取得を可能とするような仕組みを設けた場合のインセンティブ付与の是非ということだが、育児休業給付の制度の対象は、育児・介護休業法に定められた社会的な合意というか、コンセンサスを得られた範囲に限定されている。この育児・介護休業法に定められていない育児休業の取得にまで給付の対象とするということは困難。セーフティネットとしての雇用保険制度の中では困難である。

麻田課長：3つめのご指摘だが、資料1P8のとおり、育児休業をしたことがある者であっても現に育児休業をしていない者を含むという解釈で運用しており、子どもが1歳に達していなくて、育児休業がすでに終了した者についても事業主は勤務時間短縮等の措置を講じる義務がある。

4点目だが、まず、育児・介護休業法の大原則は個人単位の休業制度。全ての労働者が要件にさえ当たれば、育児休業は取得可能。この時点では、配偶者が働いているとか、働いていないとかは関係ない。

その次に、第一の例外として労使協定で一定の労働者を育児休業取得の対象から除外できる。

(資料1P9に沿って、労使協定で対象除外可能な労働者の説明)

労働者が産後8週間しか育児休業を取得できないので、この期間を長くできないかとの問題提起であるが、この8週間が何で決まっているかというと、母性保護の観点、要は医学的な知見に基づいて配偶者の方が通常に子育てをできない問題があるという、極めてサイエンティフィックな事情によって決まってきている。政策的、誘導的なものというより、科学的知見に基づく制度。

因みに配偶者の病気等による場合については、労使協定で除外することができない。その場合、お父さんは原則に立ち返って、子どもが1歳になるまで育休がとれる。

白石主査：まず、この会議は規制改革会議ということで、規制緩和会議でないということは、国民の便益を最大化するためには、緩和策だけではダメではないか。国民の安全を守り、生活の質の向上をはかるための規制を強化する点があっても良いのではないかというもとに名前が変わったと聞いている。労

働者の権利を守る高めるためには、若干の規制強化も検討の俎上に上るのであるということ。また、これまで、何人かの有識者や企業のヒアリングは行っている。

それでは2点質問したい。まず、産後8週間というのは医学的知見からという説明があったが、実際には、平均的な人全てが8週間以内にサポートを必要としているとは思えない。医学的な知見というより、社会的な必要性という観点からはどうか。

また、年金の公平性や納得性という観点からいえば、現時点でも議論中のパート未加入の問題や専業主婦の第3号問題など一部批判がある問題もある。次世代を社会的に負担していくという視点に立てば、期間が少々長くなっても、法的に内容の合意を得られるのではないか。

麻田課長：産後8週間の問題だが、労使協定によっても除外できない項目の中に、妻の負傷、疾病により子の養育が困難という場合が入っているので、健康状態が思わしくない場合は、労使協定によっても、育児休業を除外できない。

夫のサポートが重要ではないかという指摘は、それはそれとして重要であるが、育児休業という形式でなくても、いろいろなサポートの仕方がある。例えば、勤務時間の短縮等の措置ということでも結構かと思う。

このように多様なサポート、育児への関与の仕方が育休法上用意されている。育児休業は其中最も強力なもので、これについていかなる所に最低基準を設けるかは、その必要性、事業主への負担とのバランスが大事。

また、労使協定は締結していると企業とそうでない企業がある。確か6～7割の企業が協定を結んでいるはずだが、企業として社会的な必要性が重要だと考えられれば、現在でも、協定を結ばないという選択肢はある。そこは労使の判断に委ねている。

白石主査：企業の人労担当者は、このようなことが除外可能ということを理解していると思うが、雇用者側の方はどうか。

麻田課長：雇用者について、統計的に把握したものはないが、厚労省として、育休制度を周知すべき立場にあるので、今後とも周知徹底を図ってまいりたい。後ほど出てくるが、次世代法に基づく企業ごとの取組みがあるが、この中で多くの企業において、自社の両立支援がどういう制度であるかということに従業員に周知するという項目を掲げており、徐々に認知度は上がっているのではないか。また、事業主としても、自社の両立支援制度に従業員に周知するのは当然のことでもある。

高倉課長：ご指摘のうち、パート労働者については先週ついに閣議決定された。3号制度については今後の議論となっている。

その上で、育児休業の話について、期間が長くなっても、きちっと議論を

すれば合意を得られるのではないかといえそうです。現に、育児休業法の育休期間もどんどん延長されており、年金についても、慎重な意見はあるものの、何とか平成 16 年の改正で、期間延長することができた。

育児休業の法的枠組みの中で合意形成できていけば、社会の鏡ということで年金の中でもきちっと受け止めさせていただいて、対応していくことが比較的やりやすい。若干タイムラグがあっても追いついていける。ただ、育児休業法本体の中で、みんなの義務にはなっていない所謂先駆的なものを、年金の中でサポートしていくのは難しい。

翁委員：分割取得に関して、労働者によっては仕事の繁閑があり、仕事の暇な時期に育児休業取得するニーズはある。先程、事業者の負担を考えれば、それは難しいといわれたが、もう少しこの要件に、出産する側や育児をしている労働者の事情にも配慮するような形で、よりフレキシブルに取得ができるような制度にすることを検討できるのでは。

麻田課長：繰り返しになるが、現在でも標準的にはお父さん、お母さんが働いている場合について、それぞれ交替で育休を取ることができることは最低基準でも決められている。後は仕事の波にあわせて忙しい時に取るというのも可能。これは、一人の労働者が一年という比較的限られた期間に再度取得をするということを、理由の如何を問わず認めてはどうかという提案と理解したので難しいと言った。

そこは、その度に人や仕事のやりくりをしたり、派遣で代替要員を入れたりするという事業者側の負担とのバランスということも重要ではないか。

初谷企画官：分割取得について、事業者と雇用者の合意があった場合の話。義務・権利という訳ではない。

麻田課長：それは今でも可能。育休法上、再度取得してはいけないとはなっていない。法は、個別の企業が法を上回る取り組みを行うことを全く規制していない。

白石主査：資料上でいう 3 歳までに企業で分割取得をしたとしたら、この恩恵にあずかれるのか。

高倉課長：年金の取扱いは基本的に育児休業法の規定に則った育児休業かどうかで線を引いている。法的義務として最低基準という区分。それを受け止めているだけ。現行の法律の最低基準の中だけでも認められている分割取得についてはきちんと取り扱っている。

白石主査：育休法に則った育休であれば、きちんと社会保険料が免除されるということ。例えば、3 歳以降 6 歳までという場合は、義務ではないので、こういう恩恵にあずかれない。3 歳以内であれば分割取得は可能では。

麻田課長：育児休業は原則 1 歳までで、例外的に 1 歳 6 ヶ月まで延長している。

その間に、特別な事情があれば再度育児休暇が取得できる。そのような特別な事情の場合は、社会保険料の免除ができる。

事務局：1歳未満で一度育休から復職して、1歳未満のうちに再度育休に入った場合はどうなるのか。

麻田課長：最初に取った場合は最低基準。2回めとる場合は事情による。先程の資料の特別な事情により判断。

事務局：1歳未満で、育休を再度取得した場合、1歳未満の間は特に恩恵はないが、1歳を越えると、社会保険料の免除が発生するのでは。例えば、8ヶ月で育休から復職し、10ヶ月で再度育休に入った場合、1歳になるのか1歳6ヶ月になるのかよくわからないが、その1歳以降については育休に準ずる措置なので、現行でも社会保険料の免除が生じるのでは。

高倉課長：年金法上は、特別措置として免除されるのは、育介法、21条の育休や23条1項に規定する育休に準ずる措置に則って育休をする場合。ひとえに育休法の解釈の通りに動いている。

事務局：1年きっちり育休を取り、その後半年間復職して、さらに半年育休を取る場合、後の場合も23条に規定する育休に準ずる措置になるので、社会保険料の免除はあるのでは。ただ、先程述べたように早めに育休から復職して、再度育休を取得した場合、この恩恵にあずかれないのでは。育休法の23条では1歳以上だけが規定されており、1歳未満については規定されていないのではないか。

高倉課長：年金の取扱は今述べたとおり。育休法の解釈に当たるかどうかだけにより、年金は判断する。

麻田課長：8ヶ月まで育休を取り、その後2ヶ月復職し、10ヶ月から1歳6ヶ月まで再度育休に入るばあい、最初の育休はまさに最低基準に当たる。1年6ヶ月までの所はまさに特別な事情に当たるかどうかによる。その特別な事情により10ヶ月目に再度育休を取る場合は、後は1歳時点で保育所がいているかどうかに応じて、最低基準が1歳で終わるか、1歳6ヶ月で最低基準が終わるかになる。特別な事情があり10ヶ月以降、取得する場合は最低基準に当てはまる。特別な事情が無く、労使の合意を利用して10ヶ月以降、再度産休に入った場合は、法律を上回る取扱いとして、最低基準には当てはまらない。

事務局：ただ、1歳6ヶ月まで育休を取った後、半年間復職をし、その後3歳まで育休を取得した場合は、フルに社会保険料の免除の恩恵にあずかれないか。

麻田課長：0歳から1歳6ヶ月まで通して育休を取る場合、保育所に空きがなかったなどの場合であれば、最低基準に当てはまる。

白石主査：労使協定による育休の除外可能の例を説明されたが、今6～7割労使協定を結んでいて、除外について明確になっているかと思うが、もしこれを結んでいなければ、除外の適用が曖昧になっているのか。

麻田課長：労使協定がなければ、原則どおり事業主は育休を拒めなくなる。

白石主査：6～7割結んでいるということは、企業規模でいえば、小さいところで休まれると困るとか、そういう企業になるのか。結んでいる企業とそうでないところで、どういう特徴となっているのか。

麻田課長：それについてはデータを持ち合わせていない。

初谷企画官：先程の高倉課長の説明のように年金について、法律を上回る合意がされた場合について質問している。我々は労働者の権利として分割取得を可能にせよと言っているのではない。それは事業者側の負担もあるだろうし、あくまで労使が任意に合意した場合という前提。

これは逆の見方があり、分割取得ができないから、仮に分割取得をしたいと思ってもできないので、とりあえず12ヶ月一気通貫で育休を取らざるを得ないのでは。そこを12ヶ月間の内の、例えば3ヶ月間は働いて、残り9ヶ月を休む、働くのが最後の3ヶ月でなく、途中の3ヶ月。この場合、給付を受ける額がトータルとして減るのではないか。

先程他の労働者からサポートされているとの指摘があったが、実際は逆であって、分割取得が認められていないが故に、12ヶ月連続して取るという選択をせざるを得ないという人が恐らくいるであろう。そういう観点からすれば、育休の分割を認める方が他の労働者の負担が逆に軽減されるのでは。

高倉課長：確かにそのようなケースはあるだろうが、それを見分けられるかどうか問題。分割なかりせば、12ヶ月連続で育休を取ったであろうという人もいるだろうが、そうでない人もいるかもしれない。やはり年金制度の場合、負担があって、給付があるという大原則であるので、保険料支払い免除は希にある大例外ということ。

初谷企画官：それは極めて例外措置を12ヶ月間労働者の権利として付与しているということか。

高倉課長：今の条文解釈としてはなかなか読みづらい。動機を含めての書き分けができるかと言えば、かなり難しいのでは。

翁委員：特別な事情がある場合という中に、子どもの事情、例えば、子どもが病気になったり、保育園にいらっていたが、アレルギーになって他の子と一緒に過ごせなくなったりして、保育園を休ませなくてはならなくなったという事情を抱えた場合や、一旦保育ママに預けたが、その人がダメになって、休まなければならなくなるというように、子どもの事情や保育の事情により分割取得をしたいというようなニーズがあり得ると思うが、法令では対応できて

いないのでは。

麻田課長：現時点では対応していない。ただ、子どもが病気、アレルギーということであれば、既に看護休暇がある。今言われたようなケースは、長い間ずっと続くというより、むしろ臨時的、突発的に起こるというようなことかと思う。

翁委員：一旦、育休から復帰した後、困るという事例が結構あるが。

麻田課長：今の制度では、まず年次有給を利用して頂くとともに、それとは別枠に小学校の上がる前の子を養育する方に対して、最低基準として年間5日の子どもの看護休暇というものもある。そのような子どもの突発的な対応が可能となるような制度にしている。

翁委員：実際私の知り合いにも、そのような方がいらっしゃって、お子さんが何らかのアレルギーだったかと思うが、子どもの場合、最初わからなくても、1歳過ぎたくらいから急に症状が出てくるというケースもよくあるので、そのようなことも特別な事情に加えても良いのではないか。子どもの要因が特別な事情にないのが不思議に感じた。それは、短期でなく、長い期間の話である。看護休暇の場合は、私も利用したが、比較的短く1週間程度の対応。あと、保育の事情により再度育休を取る必要がある場合もあり得るのでは。

麻田課長：伺った事例は大変切実な事例で、そのようなことに対応していくことは重要と考えるが、厚労省としては、最大公約数、最低基準として、どんな中小企業でもこれだけは守ってくださいという最低基準を作っていくのが育児・介護休業法の使命と考える。それを越えた部分については、労使で、次世代法なりで取り組んでいただくのが今の対応。

また、子どもの事情は千差万別なので、これをどのように法令に入れ込んでいけるのかという難しい事情もある。それに対して育休を2回取るという形で、育休の制度的に対応するのがよいのか、あるいは看護休暇なのか、年次有給休暇を取りやすくするのが良いのか、いろんなバリエーションがある。必ずしも全日休暇をもう一度長く取ることだけが解決策ではないのでは。

白石主査：法律は最低基準であって、後のオプションは自由度をもって企業が率先して取り組んでいくべきというのが趣旨かと思うが、企業が積極的に何か制度を作った時に、そこに不利益を被らないとか、何らかのインセンティブを与えとか、雇用者側もそれを取ったことで、他の最大公約数のケースと同等の便益を得るようにしなければ、なかなか制度は進まないのではないか。

（短時間勤務）

麻田課長：勤務時間短縮等の措置として、3歳に達するまで、あるいは小学校に上がるまでの子どもを養育する労働者に対して選択的な働き方としての措

置義務あるいは努力義務が事業主にかかっている。

育児休業であれば、労働者は全日いないので、そこに誰かを当てはめれば済むが、1人分でなく、0.5人分や0.3人分いなくなったという時に、人や仕事のやりくりについて、事業主への負担が育児休業に比べてかなり大きい。また、1人で店番をやっている場合や、電車の運転手など、業種、業態、規模によって負担が大きい事業所もある。

現在、勤務短縮等の措置を3歳までは義務づけ、小学校に上がるまでは努力義務となっているが、これは子どもの発達度合いと事業主への負担とのバランスを勘案して制度を作っている。努力義務を小学校低学年まで拡大することについて、子どもはだんだん成長してしっかりしてくるが、事業主が勤務短縮措置を講じる負担は子どもの年齢にかかわらず同じであり、両者のバランスを考えると慎重な検討が必要では。現在、小学校低学年以上まで勤短措置を導入している企業は全体の4.7%に留まっている。その現状を踏まえても難しいのではないか。

そのため、次世代法の認定基準の必須事項として、短時間勤務制度の実施を加えることは難しいのではないか。次世代法は全ての事業主が積極的に取り組むことを支援する法律なので、頑張ればどこの企業でも達成できるというようなある程度汎用性のある、それほどハードルの高くない認定基準を設けるのが望ましいと考える。

その意味で現在は努力義務である小学校入学前までの勤短措置をしっかり講じたということで認定基準としている。フレックスタイムで支援をしている、あるいは事業所内託児所を設けることで支援をしているという企業については、今は勤短措置を講じているということで認定を受けることができる。一方、短時間勤務を必ず認定基準にすると、絶対短時間勤務をしなさいということになり、企業側の選択肢を狭めることになり、誰でも頑張れば認定を受けられるというものでなくなり、かえって使い勝手が悪くなるのではないか。

次世代法での認定についてだが、次世代法ができたのが今から2年前で、今年の4月からようやく認定が始まる。次世代法の計画期間は短くて2年、長くて5年なので、ワンクールを見終わるのは5年かかることになる。また、今認定が始まったところなので、認定基準が今のままで良いかどうか検討するにはもう少し認定の状況を見る必要があるのでは。

白石主査：短時間勤務については労働者にはかなり強い要望があると思う。特に男性の育児休業は、数日から数週間程度と、本当に短いこともあり、それを活用することで、家庭内にダブルで子どもの面倒をみる人材があることになり、家庭内の育児もしやすいのではないか。残業をあまりしないとか、子

どもが小さい間は、若干スピードダウンして働くことのニーズは非常に強いのでは。

それらを勘案すれば、労働者側の要求も非常に強いし、企業側も人事ローテーションや派遣を上手く活用し、シフトを組み込むことで、上手く仕事が回っていくのでは。

ところで、短時間勤務の義務化ということが企業側にハードルが高くなるということについて、何か合理性というか、実証性はあるのか。

麻田課長：例えば、私が休んだ場合に誰か一人連れてくれば仕事が回るわけだが、私が半日休んだ、あるいは週に3日来るという場合に、残りの仕事は誰かにやってというと、残りの2日はどうやって手当てするのか、雇用管理としてはかなりレベルの高い話になる。

実は短時間勤務を望めばできるということを、前回の育介法改正の時に検討の俎上に載せたことはある。ところが事業主側の大反対で全然相手にもされなかった。その経験上、事業主側に非常に負担感があるというのは事実。働く人にとってこれがよい制度ということはその通りだが、なかなか難しいところ。また、短時間勤務まで一気にいかずとも、まずは残業をしないとか、いろいろな対応があるのでは。

白石主査：企業側については、やったことがないことについて、食わず嫌いというか、こういう新しい制度が入ってくる場合に、まず、その負担感をいろいろ考えてしまう。しかしながら、こういう制度は逆に生産性を高めて、必要な時に必要な人材を入れていくことで、生産性向上につながる制度でもあるのでは。

先程小学校以上まで短時間勤務制度を設けている企業が4.7%と言われたが、具体的にどのような企業がやっており、どのような効果があったかを把握しているのか。

麻田課長：先程4.7%と言ったのは、企業に対する女性雇用管理基本調査という大きな調査ものであり、具体的にどういう企業とか、どんな効果というところまで把握していない。望ましい制度ではあるが、導入にあたって企業側が負担に思う、あるいは実際に負担が大きいというものについて、どういう風に進めていくか難しい。

一つに助成金を使って進める選択がある。これは小学校に上がるまでの努力義務の部分について、短時間勤務を導入した事業主に対して、助成金を支払っている。もう一つは100人以下の零細企業に対してだが、育児休業または短時間勤務取得者の企業内の第1号がでた時に、まとまった額の助成金を支払う制度がある。

白石主査：男女どちらでも良いのか。

麻田課長：どちらでも良い。ある意味、食わず嫌いを無くしていただくという制度。

白石主査：助成措置はいくらなのか。

麻田課長：1人目の短時間勤務取得者がでた時に、その期間に応じて60万、80万、100万円となっている。育児休業の場合は定額で100万円。

白石主査：認定制度について、男性が1人でも育休を取れば認定がとれるというのはハードルが低すぎるのではないか。いろいろな企業において、取り敢えず人事部の誰かを出せとか、白羽の矢を立てているケースがあると聞く。これは制度の趣旨から果たしてどうなのか。それについての見直しはしないのか。

麻田課長：先程申したように、認定はまだ始まったばかりで、まだ第一期の政策評価もこれからという段階。また、男性1人ということについては両論いただいた。もっと本格的に男性が取らなければダメではないかという意見の一方で、こういうことがきっかけとなって、男性の育児参加が進めばそれはそれでいいのではという意見。いつまでも1週間や2週間で留まっているのであれば、それはいけないが、それがきっかけとなって本格的に取る方が増えるのであればいいのではと。次世代法はそもそも運動論的な法律なのだから、あまりハードルを高くしても意味がないとの意見もある。

白石主査：まずは、数が増えてきた段階で政策評価ということか。

麻田課長：認定の状況はきちんと把握したい。

（届出期間）

麻田課長：現在育休の申出は、予定日の1ヶ月前までに事業主に言っていただくことになっている。1ヶ月を切って申請された場合は、申請された日から1ヶ月以内で事業主が指定することができる。育児休業を従業員の方が取る場合は、人や仕事のやりくりについて、ある程度準備が必要になるので、事業主にとっては重要な1ヶ月になる。

また、何か突発的な事情、予定日より早く子供が生まれた場合などは、育休取得予定日の1週間前で良いことにしている。何か急なことがあった場合には対応できるようになっている。

それ以外に一般的なケースで、1ヶ月という期間を短くするという話は初めて聞いた。労使からそのような要望を聞いたことはない。出産や育児は割と予定が立つ。特に育休の取得者は女性が多く、産んでから育休を決める人はいない。妊娠中に上司と相談して、育休の期間などを労使で話し合うのが一般的。少数派の男性の方も、キャリアに響いては大変ということで、周到

に根回しをしており、1ヶ月前に急に言うというのはあまり聞いたことがない。育児休業を円滑に運用して、定着させていくということからも、事業主側にそれなりの余裕を与えることは大切。

次世代育成支援法関係

(一般事業主行動計画の策定状況)

麻田課長：一般事業主の次世代行動計画の策定、届出は、先程の説明の通り99.8%になっている。これについては事業主の理解を得られたものと考えている。届出をいつまでもしない企業には勧告をできる制度となっているが、あまり使うこともなく履行の確保ができています。

白石主査：0.2%についてはまだ取っていないのか。

麻田課長：これは企業規模が300人を境に動いたりするので、そのせいではないか。

(届出様式の見直し、公表等)

麻田課長：行動計画の公表について、現在の法律では特に何も触れていない。努力義務もないし、完全に企業判断に委ねている。行政としては、資料1のP10のように、自主的な公表サイト「両立支援のひろば」というものを作っている。自主的な公表をすることで、積極的に取り組んでいる事業主は、会社のイメージが向上するというメリットがあり、また、取り組みが遅れている企業にとっても他社の取り組みが参考にできるというメリットがある。こういうサイトを作ることで自発的な公表を促している。

公表の義務づけ、つまり公表を一律にするとすると、公表を前提に同じような形式的な計画がたくさん出てくることも考えられない訳ではない。取り組みが形式的にならないか心配。子育て支援ではあるが、企業にとっては人材確保するための人事戦略でもあり、あまり機微にわたることを書きたくないというか、公表を前提となると書かないということが予想される。公表させて、退路を断って進むという面と、対外的なもの、形式主義的なものになるという両面があるのでは。

いずれにしても次世代法は施行後2年ということで、これから施行の状況や効果などもきちんと把握した上で、見直すのかどうかということも検討していきたい。

白石主査：両立支援策は人事戦略なのであまり公表を義務づけると、内部情報でもあり難しいのではということだが、逆にこういうことを公表することで、いい人がとれるため、人事戦略にいかせるのでは。

また、義務づけにより形式主義に陥るのではという指摘だが、これから就

職する人にとって、こういう情報をきちんと見て働く企業に行きたいというニーズもあるので、そういう知りたいという動機にどう答えていくのか。

あまり、微に入り細に入り、全てのことでなく、例えば項目別に短時間勤務やっているかとか、育休をやっているかとか、法律以上のオプションとしてどんなことをやっているかとか、非常にシンプルな項目でよい。都道府県の中で、業種別、企業別に一つのスタンダードに沿ってどの企業が頑張っているか、どの企業がもう少しかということが見えるようにすれば、一番使いやすいのでは。

麻田課長：プラス面をアピールすることで、人材確保につながるということは指摘のとおり。そういうふうに公表してプラス面があると思う企業は今でも公表している。公表していないということは、しないという判断の現れと思う。いずれにしろ、人材確保に役立てたいという目的だけに奉仕するのであれば、自発的な公表の枠組みということで十分なのでないか。

もう一つ自発的な公表ということで思い出したが、女子学生のための就職四季報というデータ集があって、株価のための四季報と同様に、女性の管理職がどれくらいいるとか、育休をどれくらい取っているとか、総合職の配置はどうなっているとか、そういうようなものがある。これは民間ベースでやっているが、本当に自分の会社が優れた雇用管理をしているから、これを公表して人材確保につなげたい会社は、何も国の仕組みができるのを待たずとも、自ら公表して人材確保をやればよい。

白石主査：今の指摘と逆だが、例えば、児童虐待防止のイベントをやった時に、意識の高い母親は来るが、問題のある人は来ない。同様に、人事戦略上、自分の情報をPRして、いい人を取りたいという企業は、ほっといてもどんどんやる。いま一つ積極的でないところについて追い風を吹かしていくことが必要ではないか。それを公表することによって、ちゃんと打ち出したものが実施されているかどうか、世の中のチェック機能を働かせる一つのいい効果になるのでは。良い所はどんどんやってくれるので、そうでない企業が問題なのは。

麻田課長：いま一つの企業の問題だが、次世代法の枠組みの中では、まずは社内できちんとやってもらおうということで、今企業が立っている所はどこでもいいから、とりあえず上を向いて努力して下さい。こういう枠組みを作ったので、各企業の中で頑張っていたきたい。うんと頑張った場合は、ご褒美で認定マークもありますという仕組み。

また、チェックするということだが、これはあまり進んでいない所に介入をしたらということになる。行政全体で考えると、労働法を2種類に分割すると、最低基準、禁止事項を定めて、それに違反した場合に取り締まるとい

うタイプの規制法と、その反対側にあるのが次世代支援法のような運動論的、推進的な法律。ムチとアメとご理解いただいたらよいのでは。この二つのタイプの法律というのを労働局という行政機関が施行している。

ここは主観になるが、本当にムチをふるわなければいけないのは、妊娠したら解雇したとか、育休を取ったら不利益取扱いをしたとか、育児休業を取ろうとしたら拒んだとか、最低基準の禁止事項に違反したこういう時ではないか。何から何までできる体制になっていけばよいが、正直そこは優先順位を付けてやっていかなければいけない状況。企業内の取組を進め、企業の中でムーブメントを起こしてやっていただきたい。

白石主査：禁止事項に違反したら罰則というものと、もう一つは世の中に追い風を吹かしていくという太陽政策みたいなもの二つあるということだが、法律化されたものは法律として変わらないのだから、それについてきちんとやらないということに対する罰則は必要では。

麻田課長：今、事業主に求めていることは、ある程度規模の大きい企業では必ず計画を作り、届出をしてくださいということ。少し規模の小さい企業では努力義務だが、是非取り組んでくださいということ。規模の大小にかかわらず、きちんと取り組んだ場合は、国として認定しましょうという制度。運動論的なものはやはりそういうもの。

翁委員：実際公表しているのはどのくらいか。

麻田課長：このひろばで公表しているのは200数社だと思う。これを昨年出した時は202社。

白石主査：届出を義務づけられている企業の何%くらいになるのか。

麻田課長：300人超の企業は確か12000社くらい。

白石主査：1%あまりか。そうすると90%以上の企業の情報は見られないということ。

初谷企画官：運動論というか太陽政策的な政策で良いのだというのにはやや疑問があり、企業にとって都合の良い情報は出すが、都合の悪い情報は出さないということになるのではないか。これは情報開示になっていない。

今働く人にはいろいろなニーズがあり、例えば、子供を産む予定がないから短時間勤務が無くて1円でも高いところがいいという人がいるかも知れないし、給料が安くても時短とかがある会社に行きたいという人がいるかも知れない。その辺りの情報が今開示されていない。

そこは、お金をかけて時短をきちんとやっている会社には、良い人がくる仕組みを作る必要があるのでは。結局、社内の話だから社内でやればよいと言われたが、5年、10年経てば、その会社の人はずっと変わり、新しい人が入ってくる。労働者側の選択の自由があるはずなので、その時に情報開示

がちゃんとされてないと、きちんとした選択ができないのではないかと。例えば、行動計画の使い方を変えて、どんな時短をやっているかある程度わかるようなデータにすれば、利用価値がすごく高まるのではないかと。

麻田課長：感想めいたことになるが、求人広告に必要な情報があれば、載せればよいのであって、何も行動計画をいう狭い道を通して労働条件を覗くということだけでなく、いろんなやり方で知らせる方法があるのではないかと。

白石主査：ファミリーフレンドリー表彰について、この選考はどうなっているのか。必ず大企業と中小企業が選ばれている。選考委員はどうなっているのか。

麻田課長：これまで労働局の方で、この企業はファミリーフレンドリーに熱心だということにお声掛けをし、資料を出してもらって、審査をしていた。資料3に付けているが、このやり方を平成19年度から改めて、公募制に変更した。

ちょうど3月末で公募の期限は終わったが、まず基準を示して公募をするという形にしている。今までも公平に行ってきたところであるが、そのことがより分かり易くなったのではないかと。手元の応募用紙に記載したものを基準に沿って審査を受ける。現在、外部委員は入れていないので、提出された資料を行政内部で公平に審査している。

白石主査：これまで熱心な企業に出してもらったというのは、有識者経由などか。

麻田課長：いや、公表資料や労働局の方で定期的に事業所を訪問して、きちんとやっているか報告を求めたりしているので、そういう日常業務の中で得られて情報を元にしていたが、この際公募にした方がオープンだということで見直した。

白石主査：こういうと言い過ぎかも知れないが、最初の数年間は客観的な基準に照らし合わせた表彰ではなかったということか。

麻田課長：いや、客観的に集めた情報に基づいて表彰していたが、さらに機会が広く開かれたということ。まじめにやっても埋もれていたという企業にもチャンスが均てんしたということ。

翁委員：審査委員はどなたがやっているのか。

麻田課長：審査委員というか、最終的に大臣まで決裁をあげて大臣表彰を決めているし、労働局長表彰については労働局内で審査をして労働局長まで判断を仰いでいる。

事務局：次世代計画の行動計画の達成状況の把握について、認定申請されたところについては、当然ながら各労働局で審査をされると思うが、先程の資料では認定申請を予定している企業は2割程度である。残りの企業は計画を出す、それがどうなったか何も把握されず、出しっぱなしになるのか。

麻田課長：今時点で届出をしている企業が 18,000 社程度あり、それぞれ何をしろというわけではなく、各社が取り組めることを書いているだけ。それぞれの計画は全部違うので、それぞれ違う 18000 の計画を逐一国として進捗状況を把握するというのは、なかなか現実的に、施行体制との関係で困難である。むしろ企業の中で、期限を定めて目標を立てたのだからきちんと達成状況をフォローしていくとするのが望ましいのでは。逐一国が把握するのは施行体制との関係で困難。

事務局：ご指摘のように多種多様な計画を作られているので、例えば様式でできているような大きな枠組みがあるが、そこであれば細部にかかわる訳ではないのでは。

麻田課長：あれは項目に丸を付けているだけなので、この項目をやりましたという風にあって、何か達成状況の把握として意味のあるものになるのか。

白石主査：今課長の話聞いてみると、運動論的に促進するために作った法律があるので、きちんとした全数調査でなくていい。この法律に則って、企業が次世代計画を作り、それが実行されているかどうかを国としてフォローすることは、運動論的に作った法律が機能しているかどうか、そして次の政策にどう活かしていくかというファクトを得るために意義のある重要なことではないのか。

麻田課長：もちろん、次世代法という仕組みが企業にどのような影響を与えているか、子育て支援を本当に応援したかどうかということについては、把握しなければならない。その手法についてははっきりとしていないが、この時点できっちりと把握しておかなければいけない。それはそうだが、1件1件の企業の計画をどこまで達成したかということを経営機関が把握する形でやるかどうか。非常に大変な話。実現は困難ではないか。

白石主査：都道府県の届出を受けた側も同じか。例えば、厚労省がやるのではなく、届出を受けた労働局がサンプリング調査をやることもないのか。

麻田課長：労働局は都道府県に一つずつあるがこれは国の機関。いずれにしても、各地の雇用均等室というのは平均で職員が4～5名。この人数で、均等法とパート法、育児・介護休業法、次世代法さらに労働基準法の母性保護のところを所管しているので、達成状況を調べるというのは困難ではないか。

翁委員：それであれば情報開示すべきではないか。つまり、そこで届出を受けたプライベートな情報を審査することもできないのであれば、むしろ情報開示して、質的な情報開示をもっと奨励して、従業員や社会的なプレッシャーでより促進する方向に活用すればよいのでは。

麻田課長：今のご指摘は達成状況についても開示をしていくということか。

翁委員：そうではない。あくまで取り組み。私は自主的な取り組みを奨励するだ

けでいいと思う。一律で細かい所まで出せというつもりはない。折角こういった行動計画を作っても、1%しか開示されていないし、しかも国としてそれを受け入れても、その達成状況や進捗状況をチェックする体制も整っていない。それであれば、むしろそれを上手く活用するために情報開示をもう少し奨励する方向にもっていけばよいのでは。そうして企業自体のインセンティブにしていけばよい。その方がより効果的ではないか。

麻田課長：自主的な開示については今でも奨励しているので、これに基づいてさらに多くの企業が取り組みを公表してくれることを望んでいる。ただ、必ず公表する仕組みにするかということについては、まだ、判断できない。

初谷企画官：先程情報開示はここでやらなくても良いじゃないかと話されたが、それは他の部局がやるべきということか。

麻田課長：基本的に企業が良いことをしているので、人を集めたいと思ったら、企業が自主的に公開すればよいわけで、それに何ら制度的な制約はない。

初谷企画官：開示を義務化すれば如何かということだが。

麻田課長：義務化については、次世代法の施行状況を把握した上で、検討するのであれば、検討したい。まずは、次世代法の施行状況の把握が先。

白石主査：施行状況の把握というのは具体的にどうするのか。

麻田課長：具体的に認定がどのくらい出てくるかを見る。また学術的な調査ということもある。

白石主査：その把握をしている時にどれくらいやっているかなど、公開するのがいいのでは。どうせ労力をかけてやるのだから。

麻田課長：企業に対してアンケート調査をして、次世代法があることで企業の両立支援が進みましたか、進みませんでしたかというような把握の仕方はあると思う。ただ、企業がそれぞれたてた計画の目標の達成把握とは違うのではないか。

白石主査：それは調査項目の工夫次第ではないか。行動計画の中でどういう部分が達成できており、どういう部分が未達かというように調査票の工夫で、全数ではないが、企業の取り組み状況が、都道府県別、業種別でどうなっているかわかるのではないか。

麻田課長：政策としての評価ということと、個別の企業がたてた個別の行動計画が達成されたかというのは、また別の次元の話かと思う。

白石主査：マクロ的にやる調査と個別的にやる調査があって、それこそ政策評価ができるのでは。一般論としてやった、やらないと聞いても、次の一手はでないのではないか。

麻田課長：それは政策評価なのでやらないとは言えない。全ての企業を把握するというだけでなく、全体的な方向として両立支援が進んだのか進んでいな

いのかは把握していきたい。

以 上