

第3回 雇用・人づくりワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：令和元年12月26日（木）13:00～15:00
2. 場所：中央合同庁舎4号館2階共用第3特別会議室
3. 出席者：
 - （委員）小林喜光（議長）、大槻奈那（座長）、水町勇一郎（座長代理）、中室牧子
御手洗瑞子、菅原晶子
 - （政府）大塚副大臣、田和内閣府審議官
 - （事務局）林次長、彦谷次長、森山次長、大森参事官、小見山参事官
 - （説明者）厚生労働省 吉村 雇用環境・均等局在宅労働課長
厚生労働省 尾田 雇用環境・均等局職業生活両立課長
一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会 平田代表理事
株式会社ワーク・ライフバランス 小室代表取締役社長

4. 議題：

（開会）

1. 雇用類似（フリーランス）の働き方に関する検討状況等について
2. 男性の育児休業促進に向けた取組について

（閉会）

○大森参事官 それでは、時間になりましたので始めたいと思います。

第3回「規制改革推進会議 雇用人づくりワーキング・グループ」を開催いたします。
委員の皆様方におかれましては、御多用中、御出席いただき、まことにありがとうございます。

本日は、大塚副大臣、小林議長にも御出席いただいております。

なお、御手洗委員ですけれども、後ほどスカイプでの御参加となります。

また、夏野委員、石戸専門委員、宇佐川専門委員、島田専門委員が御欠席です。

さらに、本ワーキング・グループの構成委員に加えまして、本日、菅原委員にも御出席
いただいております。

本日の議題でございますけれども、お手元にありますとおり「雇用類似（フリーランス）
の働き方に関する検討状況等について」「男性の育児休業促進に向けた取組について」の
2点でございます。

それでは、以降の議事進行につきましては、大槻座長にお願いしたいと思います。

よろしく申し上げます。

○大槻座長 参事官、ありがとうございます。

それでは、本日の議題のほうに移りたいと思います。

ちなみに、きょうのマイクのスイッチは、二重で。

○大森参事官 2人まで大丈夫で、3人目から不可です。

○大槻座長 3人目は、オフにしないとつながらないということですね。どうぞ、よろしくをお願いします。

先ほど事務局からも御紹介がありましたとおり、きょうは「雇用類似（フリーランス）の働き方に関する検討状況等について」と「男性の育児休業促進に向けた取組について」の2つのテーマとなります。

2つとも今回のヒアリングが初回になりますので、有識者の方々並びに厚生労働省より、その問題意識及び検討状況に関するお話をお伺いし、今後のワーキング・グループでの検討に資するものとしていただければと思っております。

まずは議題1「雇用類似（フリーランス）の働き方に関する検討状況等について」ということでヒアリングをさせていただければと思います。

本日は、厚生労働省雇用環境・均等局在宅労働課課長の吉村紀一郎様、続きまして、一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会代表理事でいらっしゃる平田麻莉様にお越しいただいています。

それでは、最初に、厚生労働省より御説明のほうをお願いしたいと思いますが、皆さんからの御指摘、御質問につきましては、お二方のお話を頂戴した後にしたいと思っておりますので、どうぞよろしくをお願いします。

それでは、吉村様よろしくをお願いします。

○吉村課長

本日は、お時間をいただきましてありがとうございます。

厚生労働省の在宅労働課の吉村と申します。

私のほうからは、資料1-1を使いまして、雇用類似の働き方に関する検討の状況につきまして、御紹介をさせていただきたいと思っております。

資料1-1の1ページ目をお開きください。

右下にページ番号を振っております。

「『働き方改革実行計画』（抄）」と書いてある資料でございます。

この雇用類似の関係の検討を厚生労働省のほうで行っております経緯でございますけれども、平成29年3月の働き方改革実現会議で決まりました働き方改革実行計画の中に、この雇用類似の関係につきまして検討するという文言が盛り込まれております。

具体的に申し上げますと、1ページ目の真ん中から下あたりで、2行下線が引いてあるところがございますけれども、雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討することが書かれておまして、これを契機といたしまして、今、検討をしているという状況でございます。

資料の2ページ目のほうでは、働き方改革実行計画の工程表でございまして、少し詳しく書いているところがございますけれども、雇用類似の関係につきましては、2ページ目の赤線で右側のほうに囲っている部分がございますけれども、同じように、中長期的に検討するということ。あと、※で書いておりますけれども、契約形態にかかわらず労働者としての実態がありましたら、労働関係法令に基づいて保護をするということで、これにつきましては引き続き適切に実施ということが書かれているというものでございます。

資料の3ページ目をお願いいたします。

こういった働き方改革実行計画を受けて検討しているものでございますけれども、直近で検討しているものとしたしましては、雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会というものを、有識者の方にお集まりいただいて議論をいただいているという状況でございます。

委員の構成といたしましては、こちらの真ん中から下あたりに記載をしておりますけれども、労働法ですとか経済学あるいは民法、経済法のような専門家の方にお集まりをいただいております。規制改革のワーキング・グループの水町先生にも委員に就任をいただいているという状況でございます。

3ページ目の上のほうに趣旨を書かせていただいております。

1つ目の○につきましては、先ほどの働き方改革実行計画の話でございます。

2つ目の○でございますけれども、働き方改革実行計画を踏まえまして、今、直近で動いているものと名前が似ていて恐縮なのですけれども、雇用類似の働き方に関する検討会というものを開催させていただいております。

こちらにつきましては、2018年の3月に報告書をまとめさせていただいております。まず、雇用類似の働き方に関する実態の把握ですとか、課題の整理を行っていただいたという状況でございます。

3つ目の○ですけれども、その後、労働政策審議会の労働政策基本部会のほうにおきまして、この雇用類似の働き方に関する検討会の報告書も御説明をいたしまして、そこで労働政策基本部会の報告書では、法律、経済学等の専門家による検討に速やかに着手することが必要という御指摘をいただきまして、それを受けて今動いております雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会というものを開催させていただいております。こちらのほうで雇用類似の働き方に係る論点整理などを行い、その保護等のあり方について検討を行っていただいているという状況でございます。

3ページ目の一番下に、これまでの開催経緯ということで、2018年10月から本年12月まで16回開催をさせていただいているところでございます。

4ページ目をごらんください。

今、雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会というのは、まだ引き続き議論を行っていただいているところがございますけれども、一旦、今年の6月に中間整理という形で中間的な整理を行っていただいておりますので、その内容を整理したものでござい

ます。

まず、4ページ目の1つ目の○につきましては、ヒアリングですとか調査を行って課題を整理してきているということでございます。

その上で2つ目の○ですけれども、やはり雇用類似の働き方の論点というのは多岐にわたっていて、まだ検討会のほうでは議論の収れんには至っていないと。

ただし、優先的に取り組むべき課題を中心に、引き続き検討して方向性を取りまとめていく必要があるだろうということで、一度、本年の6月に、これまでの議論の内容ですとか今後の検討のあり方について、中間的に整理を行っていただいたというものでございます。

4ページの真ん中以降が、その中間整理の主な内容でございます、まず(1)の「基本的な考え方、対象者について」でございます。

1つ目の●の部分でございますけれども、こういった雇用類似の方といいますのは、基本的には労働者ではないということで、自営の方でございますけれども、そういった方の保護のあり方を検討する視点といたしましては、今の労働基準法上の労働者性というものが適当かどうかということを念頭に置いておいて、継続して検討すべき課題ということではございますけれども、この判断基準を見直すということは、抜本的な再検討ということで短期的には結論を得るのが困難ではないかということで、この検討会では、当面は自営業者であって、労働者と類似をした働き方をしておられる方というのを念頭に置いて検討をしていくことが適当ではないかということを整理いただいております。

その上で2つ目の●でございますけれども、検討に当たりましては、保護の必要性について整理、検討というのが必要であろうと。

例えばですけれども、交渉力ですとか、情報の質、量の格差あるいは他人を使用しておらず、本人が働いておられて、その対価として報酬を得て生活をしておられるということ、あるいは自営業者の中でも労働者に近い方といった観点があるのではないかということを検討会の中では御指摘をいただいております。

その上で4ページ目の点線で囲っている部分でございますけれども、雇用類似の働き方をされておられる方という対象を考えたときの、その大枠としてでございますけれども、保護を検討すべき対象者といたしましては、発注者の方から仕事の委託を受けているということ、それから主として個人で役務を提供しているということ、それから、その対償として報酬を得ている人ということを中心として考えるのが大枠としてはあるのではないかと。

ただし、その上で、具体的にどういった保護が必要かといったことを考えたときに、保護の内容ごとに、さらに具体的な要件ということは検討するということが考えられるのではないかという形で、中間整理の中では整理をいただいているというものでございます。

5ページ目をお願いいたします。

「(2) 報告の内容について」というところでございますけれども、検討会ではかなり

網羅的に課題、論点というのを検討課題としてお出しいただいておりますけれども、その中でも、やはり区分をしていこうということで、各検討課題について大きく3つに区分をいただいております。

①が、雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会のほうで、特に優先的に取り組んでいったほうがいだろうという課題。

②が、専門的・技術的な検討の場において、優先的に取り組んでいただいたほうがいだろうという課題。

3つ目が、①、②の検討状況ですとか、雇用類似の働き方の広がりなども踏まえながら、必要に応じて検討すべき課題ということで、3つに区分をいただいているというものでございます。

①の、この検討会で優先的に取り組むべき課題として整理いただいているものとしては、契約条件の明示ですとか、契約の締結・変更・終了に関するルールの明確化あるいは報酬の支払い確保、額の適正化、就業条件あるいは紛争が生じた際の相談窓口など、こういったところが優先的に取り組むべき課題であろうということで整理をいただいております。

真ん中の②のほうでございますけれども、専門的・技術的な検討の場において優先的に取り組むべき課題につきましては、発注者からのセクシャルハラスメントなどへの対応ですとか、仕事が原因で負傷または疾病にかかった場合などの支援ということで、2点整理をいただいております。

③のところにつきましては、スキルアップですとか、集団的な交渉あるいはセーフティネット関係の仕事が打ち切られた場合の支援ですとか、社会保障、出産・育児・介護等との両立、マッチング支援といったものが③のほうに挙げられているというものでございます。

(3)につきましては今後の検討ということで、この中間整理を受けて、検討会といたしましては、優先的課題を中心にガイドラインなのか法的な対応なのかという手法も含めて、スピード感を持って検討を行うことが適当であるということで、6月に御整理を一旦いただいております、その後、また、今年の10月以降に検討会のほうで、中心的に①のほうに整理をされております課題につきましては、また議論を行っていただいているという状況でございます。

あと6ページ目なのですが、雇用類似の働き方の方がどれぐらいいるのかといったところを、少し規模感というところも必要だろうということで、労働政策研修研究機構というところをお願いをいたしまして、試算を行っていただいております。

この場合の雇用類似の働き方をしておられる方というものの考え方といたしましては、中間整理に沿ったような形で発注者の方から仕事の委託を受けて、主に個人で役務を提供して、その対償として報酬を得る方というのを、試算をいただいているというものでございます。

具体的には、真ん中に図が書いておりますけれども、自身で事業等を営んでおられる方

は538万人おられますが、そのうち、雇われない働き方ですとか、法人の経営者、個人事業主で店主ではない者、こういった方が188万人ですとか202万人おられると。

その上で、従業員を常時使用していないということで、人を雇っておられないという方に絞りますと、367万人ほどおられると。

その上で、さらに、発注者から業務・作業の依頼（委託）を受けて仕事を行っておられる方ということに絞りますと、約228万人おられるということでございます。

そのうち、どなたが直接の取引先かということを見ると、主に事業者を取引の対象とされている方が左の170万人。右側の一般消費者を直接の取引先とされている方が58万人ということで分かれるという形で、人数の規模感というのを試算していただいているということでございます。

こういった試算ですとか、あるいは別途、きょうはおつけしておりますけれども、雇用類似の働き方をしておられる方に対する調査ということで、いろいろ質問などもさせていただいておりますので、そういったものも踏まえながら現在、優先的に取り組むべき課題を中心に雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会で、御議論いただいているという状況でございます。

こちらからの説明は、以上でございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

続きまして、平田様、よろしくお願ひします。

○平田代表理事 よろしくお願ひいたします。

ただいま御紹介いただきました、フリーランス協会の平田です。

本日、今、雇用類似の検討会で実際に検討いただいていると仰っていただいた、具体的な課題の部分について、私のほうからお話をさせていただければと思います。

まず、簡単に最初のほうは、協会の説明になっておりますけれども、今、私はフリーランスとして10年ぐらい働いております、いろいろな会社の名刺を持って働いています。

この協会が3年前の1月26日に設立しまして、今、無料の会員が1万8000人、一般会員と呼ばれる保険とか福利厚生を使っている有料会員が3,200人ほどになっている協会でございます。

3ページ目に進んでいただきまして、自律的なキャリアを築ける世の中へということをやっている非営利法人になります。

4ページ目に行ってくださいまして、今の有料会員の属性ですけれども、男女でいうと、男性6割、女性4割で、地域としては首都圏に集中しておりますけれども、職種もかなりいろいろな幅広い方がいらっちゃって、これは、ほぼほぼ日本のフリーランスの人口の分布と、そんなに差はないのではないかなと思っております。

前段の説明は、以上なのでございますけれども、具体的にフリーランスとはということで、5ページ以降をごらんいただければと思います。

皆さん御承知かと思っておりますけれども、複合的な要因から、フリーランスへの注目が高ま

っています。

機会としては、独立・副業の敷居が非常に低下していて、スマートフォン1つあれば、すぐに開業できるというような状況になっています。

また、一方、課題として労働人材不足、経済縮小というところもありますので、多様で柔軟な働き方が求められていたり、オープンイノベーションが求められたり、関係人口創出ということで、こういった働き方の方を地方に連れていこうという動きがあったりしています。

その中で、働き方が多様化して、かつ、高齢者像も変化しているので、定年退職後は誰もがフリーランスになり得る、そういう世の中になってきています。

私たちがフリーランスと言っているときの定義なのですけれども、7ページ目をごらんいただければと思います。

特定の企業や団体組織に専従しない独立した形態で、御自身の専門知識やスキルを提供して対価を得る方と定義しています。

簡単に言うと、会社の看板ではなく自分自身の名前で、主に業務委託でお仕事をされている方を対象に活動しています。

大きく分けて独立系と副業系とありますけれども、いわゆる独立系だけをごらんいただいても、法人成りしている経営者の方もいれば、個人事業主の方、それから、開業届を出さずに、すき間時間でやっている主婦の方だったり、定年退職者の方というのも非常にふえています。

統計上、小規模事業者として出てくるのは、この左の2つだけなので、すきまワーカーのところは推計になるわけですがけれども、一方、副業系というのも同じだけ類型がありまして、いわゆる業務時間外の部分で起業していたり、個人事業主もしくはすきまワーカーとして業務委託で活動している方というのも非常にふえています。

また、数としては非常に少ないと考えられていますけれども、二重雇用、2社以上で雇用されている方というのも、一応いらっしゃいます。

8ページ目ですけれども、この推計は、たった今吉村課長から、事業者から仕事を受けている方が170万人というお話がありましたけれども、我々の今の広義のフリーランスの定義ですと、シェアリングエコノミーのサービスとかを使って、個人からお仕事を受ける方、ウーバーイーツの方とかもそうですけれども、そういった方もふえていますし、あとは、従業員もアシスタントという形で、例えばカメラマンが弟子を雇っているとか、そういう形のフリーランスもいらっしゃいますので、広義のフリーランスということですと、390万人ぐらいいらっしゃるのかなと考えています。

9ページ目は、内閣府のほうで出している推計ですけれども、こちらは一人社長や副業も含めて341万人という数字がありますので、いわゆる広義のフリーランスということですと、300万人台のどこかかと考えております。

職種も10ページ目をごらんいただきますと、非常に多様化しておりまして、従来ですと、

広告業界とか、メディア業界とか、あと芸能界とか、いわゆるクリエイティブ系のフリーランスのキャリアパスというのは、昔からあったのですけれども、最近では、私自身も広報が専門ですけれども、広報だったり、財務、人事、営業など、いろいろな形でビジネス系のインディペンデントコントラクターと言われるフリーランスもふえています。

また、シェアリングエコノミーのようなサービスの台頭によって、個人、CtoCでお仕事をする方、昔からピアノの先生とか、そういった方はいらっしゃるのですけれども、最近ですと、ハウスキーパーとか、スポーツトレーナーとか、物をつくって売るといような、いろいろ個人でお仕事をする方というのがふえてきています。

11ページ目ごらんいただきますけれども、こういったお仕事をマッチングするサービスというのも、どんどん台頭しておりまして、今、市場が急成長しているようなところでは。

そういったこともあって、いい意味でも、悪い意味でも、誰もが気軽にフリーランスになれる、そういう働き方を選択できる時代になっているわけでございます。

12ページ目をごらんいただきますと、働き方を3分類して御説明しています。従来ですと、業務委託はアウトソーシングというイメージがあったと思うのです。

「タスク型」と書いていますけれども、バナーやロゴのデザインですとか、データ入力、翻訳といったような、期日も明確で、要件定義もされているようなものです。

ただ、最近ふえているのが、プロジェクト、ミッション型という形で、より従業員に近い立場で、名刺も持って、その会社の一員として振る舞うような雇用の代替手段としての業務委託の働き方というものも非常にふえてきています。

私自身も、今は協会の活動がほとんどなので店じまいしていますけれども、以前は4社ぐらいの広報として名刺を持って、その会社の広報担当は、私以外いないというような状況で、ほぼ従業員に準ずる形でお仕事をしておりました。

13ページ目、そもそもフリーランスになる方は、どういう方なのかということも、背景としてお話しさせていただきますけれども、基本的には、裁量だったりとか、時間、場所の自由とか、能力発揮、挑戦、ワーク・ライフバランスといったところの理由が多いのですけれども、一部、御自身の体調もしくは御家族の健康問題もしくは子育て、介護、あとは、会社からの解雇、倒産、廃業といったような非自発的な理由によって、いわゆる雇用システムの中にとどまれなかった方というものもいらっしゃいます。

この白書の調査結果は、今年はその詳細の分析もして、来年2月に公表予定ですが、今、分析している限りでも、やはり非自発的にフリーランスになった方は、年収も低く、満足度も低いといったような傾向が明らかになっています。

14ページ目、そういった課題がある中で、15ページ目で課題を整理させていただきます。

ここに載っている18項目というのは、雇用類似の働き方に関する検討会報告書で挙げられている18項目を、私が3分類させていただいているものになりますが、一番左のトラブル対策、これは先ほどの中間整理でも優先事項として今年挙げられているも

のですけれども、契約周りの部分ですとか、ハラスメントといったトラブルの話が1つあります。

真ん中は、ビジネスリスク対策と書いていますけれども、労働時間規制ですとか、最低報酬、あとはジョブマッチング、スキルアップ支援といったようなことです。

これに関しては、フリーランスの中でも賛否両論ありまして、少なくともここに関しては自己責任というか、仕事上のリスクは相応の覚悟を持って独立すべきではないかといったような意見もありますので、慎重な議論が必要かなと思っている部分です。

一番右のライフリスク、生活健康のリスク対策に関しては、働き方問わず誰もが背負うリスクですので、整備をしていただきたいと強く思っている次第であります。

16ページ目「当事者たちの課題意識」というのを見ていただいても、やはりライフリスクと、ビジネストラブル対策のところを求める声が多くなっていて、いわゆるビジネスリスク対策の部分はそんなに多くないのかなという印象でございます。

17ページ目、ライフリスクのところを詳しく書いていますけれども、一番は、労基法の対象になっていないことから、社会保険の周りでも、いろいろ欠けているものがあるというところになります。

18ページ目で、より詳しく書いていますけれども、会社員であれば当たり前にあるものか、フリーランスの場合はないというような状況になっています。

健康保険とか年金は、皆保険制度で対象にはなっているのですけれども、傷病手当とか、出産手当というようなものがなかったりとか、年金も1階建てということで不安を訴える方もいらっしゃいます。

19ページ目は、さらに社会保険の部分でライフリスクがあるということを書いていますが、健康保険は、今、申し上げたとおりで、手当金が任意給付になっているということですとか、予防医療に割く財源の余裕がないということで、人間ドックとかも何年も行っていないという方がたくさんいらっしゃいます。

あと雇用保険も、我々は対象外ですので、こういった介護、育児、職業訓練みたいなどころのセーフティネットはない状況です。

あと、労災、年金に関しても書いてあるとおりで。

20ページ目、妊娠・出産リスク、こちらも我々の調査の結果、フリーランスの方で、本当は労働者であれば、法定で休むことが義務づけられている産休期間でも、6割の方が復帰しているというようなデータがあったり、もらえるお金、支払うお金の差があるということがわかっています。

あと、介護も不安を感じている方が多いということです。

21ページ目でビジネスリスクの問題も書いていますけれども、こちらも企業間の取引では考え方がたいようなことが、相手が個人だということで、散見される問題になっています。

これは下請法の資本金制限というのがありまして、本来は下請法できちんと契約を結ぶ

とか、支払いの期限をどうするということを定められているのですけれども、資本金が1000万以下の企業は対象外になりますので、少し前に話題になった芸能事務所なども資本金1000万円なので、契約書は結びませんということを堂々と宣言できる、そういうような状況になっています。

22ページ目は、出版業界における契約締結の実態ということで、そもそも契約書を結んだことがあるという方が7割しかいない、3割は結んだことはないとおっしゃっているようなところですよ。

また、23ページ目は、報酬トラブルの実態ということで、フリーランスの7割が未払い報酬の経験があつて、そのうち4割が泣き寝入りをしているというような調査結果もございます。

24ページ目は、報酬トラブルの実態の自由記述をもとにした累計ですけれども、理由はさまざまなのですが、ここは、今、無法地帯になってしまっているというような状況です。

25ページ目は、参考ですけれども、民間でできることとして我々のほうで保険を提供したりとか、そういった取組も一応行ってはいるのですけれども、できればきちんと法律もしくはガイドラインで整備をしていただきたい部分であります。

26ページ目、27ページ目はハラスメントに関する調査の報告で、こちらも御参考でござらんいただければと思いますけれども、ハラスメントに関しても、今、フリーランスは無法地帯ということで、非常に多くの方が被害を受けています。

28ページ目「今こそ、転換期」ということですが、これまでは自己責任論ということで済んでいたのですが、これだけフリーランス的な働き方を望む方もふえていの中で、働き方に中立な制度、就労環境の整備というのをぜひお願いしたいと思っております。

最後、29ページ目です。

規制改革という観点から申し上げますと、幾つか書かせていただいておりますが、1つが「兼業副業の労働時間把握」ということで、今、ガイドラインにおいて、通算しなければいけないと見受けられる書き方になっているのですけれども、それによって、副業解禁に消極的になってしまっている企業が非常に多いので、業務委託の場合は、通算はしなくていいということを明示していただきたいなというところですよ。

時間も限られていますので、これまでお話ししたと重複する部分は割愛していただきまして、下の2つ、法人登記手続の簡易化ですとか、マイナンバーカードの過剰なセキュリティで事務手続が煩雑になっている部分ありますので、そういったところの整備とかを御検討いただければなと思っております。

私からは、以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

吉村様から、全体での現状の取組と、それから平田様には、非常に具体的な例も含めていただいた、現状の問題認識を挙げていただきました。ありがとうございます。

では、こちらの説明について御意見、御質問等ございましたら、こちらのネームプレー

トを、できれば私のほうに、名前がわかるような角度で挙げていただければと思います。

それと、御手洗さん、聞こえていますでしょうか。

ごめんなさい、こちらから聞こえているのかもしれませんが、こちらの声が届きづらいようなので、少し調整をしてもらいつつ、ごめんなさい、後からまた戻ってまいりますので、まずは、こちらに御出席の皆さんからの御意見、御質問等をいただければと思います。よろしく申し上げます。

では、申し上げます。

○水町座長代理 ありがとうございます。

吉村さんに、先にお話しいただいたところの中で、放送業界、5ページの下「放送制作現場における当面の必要な措置について」というところの、下の点線の四角で囲まれたところの1つ目のポツ、形式的には雇用契約以外の契約形態で働く者の中でも、実態として労働者性が認められる者については、労働関係法令に基づく適切な保護を図ることが必要と。

この点に関し、労働者性の有無に関する情報提供の充実を図ることも重要だということが書かれています。

それで、1つ大切なことは、いろいろな労働者である、労働者ではないという人の中で、特に自営業者で労働者ではない人についてのケアというところもあるのですが、実際上は、その線引きが非常に難しく、どっちなのだろうということで手続を戸惑ったり、きちんとした対応をしていないという例がたくさんあると思うので、特に労働者性の有無に関する情報提供の充実を図るということについて、どういうことが考えられるのか。

非常に簡単に言えば、こういう場合には労働者性があるし、こういう場合には労働者性に当たらないので、まず、現行法の中できちんと守るべきルールと、そうではないルールということ、政府、行政としても何らかの対応をしてもらうことが大切かなと思いますが、ここの点の説明の補充をお願いできればと思います。

○大槻座長 では、吉村さん、いかがでしょうか。

○吉村課長 ありがとうございます。

こちらの資料の5ページ目の下のところで、労働者性の有無に関する情報提供の充実を図ることも重要といったところがございますけれども、直接担当ではなくて、余り詳しく申し上げられなくて恐縮なのですが、労働者性の判断につきましては、たしか昭和60年の判断基準というのを、研究会の報告をもとにして示しているものがございまして、そちらで幾つかの要件が書かれております。

それをもとに、総合的に判断するということが基本になっておりまして、これが入ったら労働者になるとか、そういった形でチェックリストのような形で判断ができるというものではないと思っております。

ただし、おっしゃるとおり、どういった場合に労働者になるのかといったところにつきまして、個々の労働者の方が、少しわかりやすく判断できるようにしていくことは必要だ

ろうということで、これまでも個々事例で問題になったような業界ですとか、分野につきましては、具体的な裁判事例で、こういうふうに判断をされておりますとか、そういったものをお示しすることによって、関係者の方が自分は労働者に当たるのか、あるいは雇っているかどうかわかりませんが、契約関係にある方が、労働者になるのかどうかといったところの判断がしやすいような広報というのはさせていただいているところでございます。

この放送関係につきましても、放送関係で問題になりました事例などを御紹介させていただきながら、労働者の判断、基準といったものを少しでもわかりやすくするようなものというのを準備しているということ。

もう一つは、5ページ目の一番下の2行でございますけれども、あくまで労働者ではない方についても、契約の明示というのは、なるべくしていったほうがいいだろうということで、契約締結に際して活用できるツールというのを、今、準備をしているところでございますので、そういったものができ上がりましたら、パッケージで周知というのをしていきたいと思っております。

○大槻座長 よろしいですか。

どうぞ。

○水町座長代理 1つ参考のために、建設現場での社会保険の加入義務の徹底というのを国土交通省が数年前からやって、これは、もうほぼ100%達成していますが、社会保険の加入義務というのは、今のところ労働者性がある、労働者なので、例えば労働基準法が適用されるから社会保険も加入するという形で、建設現場は一人親方さんから、まさに労働者性の強い人まで、いろいろな人が二次、三次、N次下請という形で、混じって入っている中で、社会保険の加入義務を徹底するとき、国土交通省さんとしては、これまでの判例が示してきたような、労働者性の判断を8つの基準を総合判断すると言っても、現場で全然わからないので、わかりやすいマニュアルのようなものを作って、こういうのがあれば労働者だし、こういうのがなければ労働者ではないよというのを非常にわかりやすく示して、政策的な誘導を行っているという例があります。そこら辺も参考にしながら、より大きな問題として、現場へのわかりやすさ、明確性の提示、情報提供をしてもらおうということが大切かなと思います。

○大槻座長 ありがとうございます。

ちなみに、吉村さんに確認なのですが、御指摘いただいたように、今、検討中ということで、この労働者性の基準についての今後のめどとか、どんな形になっていきそうかどうかのところはございますか。

○吉村課長 5ページ目のところは、放送制作現場ということで、今、取り組んでいるところでございますので、結局、業種等を問わない形になってしまいますと、どうしても漠然としたものしかできないということで、今、放送制作現場の分野で、個人で働いておられる方向けのツール、周知の資料をつくっているところでございまして、ですので、

放送制作現場で働いている方で、具体的に労働者性が争われたような事例というものの御紹介ですとか、仮に労働者でないとしても契約条件の明示というのを促すためのツールというのを準備して、今、関係省庁と御相談をしているところでございますので、そこがある程度整いましたら、また、できるだけ速やかに公表等の手続に入りたいと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかに、中室委員、お願いします。

○中室委員 ありがとうございます。

平田さんにお伺いしたいのですけれども、ライフリスクの存在があるということはよく理解できまして、そのときに、病気とか、けがで働けなくなった労災保険の具体的な制度設計について、何かアイデアがございましたら教えていただきたいというのが1点。

もう一つは、紛争解決みたいなことで、行政がかんでいくのだとすると、どういう形があり得るのかということ、この2点を教えていただけますでしょうか。

○平田代表理事 ありがとうございます。

1つ目の労災の部分ですけれども、既に御存じの方も多いかもしれないですけれども、今も特別加入制度というのがありまして、一部の職種、建設とか、あとは家事代行とか、そういった職種に関しては、個人事業主でも自己負担で入れるという仕組みがあります。

その特別加入の制度を広げてほしいと言っている職種や業界団体が幾つかあるのです。例えば、俳優さんたちですとか、テレビ制作現場とか、割と身体的なけがとかが発生しやすい職場の方は、そういう動きをされていたりします。

一方で、例えば、IT系の仕事ですとか、ビジネス系のお仕事ですと、1日の中であらゆる現場、クライアントとのやりとりをオンライン上でやっていたりするわけですね。チャットルームがたくさんあって、このクライアントに返信したら、次はこのクライアントとやっているの、何が起因して、けがとか病気、メンタルも含めてというのが、なかなか判断しにくい職種というのもありますので、そういった職種の中では、正直そんなに労災そのものに対するニーズというのは出ていなかったりもします。

ですので、労災も大事なのですけれども、それよりも健康保険における傷病手当金ですとか、要因問わず、そういったときのサポートが得られる仕組みというほうが、ニーズとしては大きいのかなとは感じております。

ただ、特別加入したい方が、どなたでも入れるようにというのは、1つの方策かなとも思っております。

もう一つの契約周りのところなのですけれども、正直申し上げまして、下請法も、公正取引委員会のリソース的に、何かGメンを張りつけて検索するとか、そういったことまでは難しいと思っております。どちらかという、働き手が何かトラブルに遭ったときに、こういう法律があるのですよと、御社は法律違反になっていますよと言えることが大事なのかなと思っておりますので、下請法の資本金の制限を取っていただくことで、相手がどん

な規模の会社であっても、きちんと守ってくださいと声を上げられるようになるというところが、理想かなとは思っております。

ただ、それが、もともとの競争法の観点で、優越的地位はどちらにあるのかというところを、便宜的に資本金で決めざるを得ないという公取さんの言い分もわかるので、それと別途、厚労省さんのほうでルールメイキングしていただくのでもいいのかなと思っております。

いずれにしても、何か積極的に介入していくというよりは、問題があったときに声を上げられる仕組み、訴えられる仕組みにしていくということが現実的なのかなと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、菅原委員、お願いします。

○菅原委員 ありがとうございます。

先ほどの厚労省の説明にもありましたように、また、水町先生からお話もありましたが、フリーランスといっても多様で、その線引きが難しく思います。より労働者性の強いフリーランスの方と、個人事業主として事業性、独立性が強いフリーランスの方がいるので、最終的な制度設計のときに、一律なルールとするのが良いのか。多様な働き方を進めている中で、フリーランスが働きにくくなることがないように法整備をしていく必要があると思います。

平田さんに伺いますが、事前規制よりは、事後的なチェックの方がよいという話がありましたが、保護と働く自由度、自立性のバランスを考えたときに、最低限必要なサポートは何でしょうか。恐らく、働く人誰もが共通に経験する育児や介護、あるいは健康関係等で具体的にセーフティーネットとして最低必要というものがあれば、教えていただきたい。その際に、公的なセーフティーネットとして整備してほしいものと、恐らく個人のニーズに合わせた多様性ある民間サービスの方がよいという判断もありますが、実際に働いていらっしゃるみて、どう考えているかをお伺いしたいと思います。

吉村さんには、労働者性が強いフリーランスと独立性が強いフリーランス、つまり後者は経済的自立が継続的に行われ高い収入を得ることができる、専門性を市場で売るプロフェッショナルな人ですが、この方々を分けて考える必要があると思います。その際に、労働基準法で守るという考えだけではなく、いわゆる競争法の世界で整理した方が良い部分の峻別が必要ではないかと思えます。

つまり、競争法の発想であれば、取引、契約の明確化や、最も重要なのは公正性と透明性、情報の非対称性等がないように担保するルールをどうつくるのか。より個人事業主、フリーランスとして働く人に適切な情報提供をするための整備が必要ではないかと思えます。その辺りの法の考え方や、ルールの峻別を、今後どうお考えになっていくかを教えていただければと思っております。

○大槻座長 どうぞ。

○平田代表理事 ありがとうございます。

まず、どこが必要なのかという部分ですけれども、15ページ目をごらんいただきまして、先ほど課題を3分類させていただいていると申し上げました。

我々の見解としては、ビジネストラブルの対策とライフリスクの部分は、どんなフリーランスであっても必要な部分かなと思っています。

トラブル対策に関しては、やはり、今、無法地帯になってしまっていますので、きちんと何か問題があったときに声を上げられる、取り締まっただけ、訴えられるというようなルールメイキングをお願いしたいなと思っています。

競争法からは、どうかというと、おっしゃるとおり、契約条件の明示ですとか、上の3つは競争法でもいいのかなと、その下請法の範囲が拡大されるとか、独禁法でも、今後、人材も見ていくという方針を出していただいていますので、そういう意味では、公取さんにも御尽力をいただいているところではありますけれども、ハラスメントに関しては、やはり厚労省さんのほうで、今、指針も検討いただいて出ていましたけれども、そういったトラブルの相談窓口も概算要求で出していただいていますし、取り組んでいただいているという認識です。

おっしゃるとおり、ライフリスクに関しても、働き方を問わず、誰もが背負うリスクですので、ここは中立な制度であってほしいと強く思っております。

その中で、具体的にという話でいうと、要望としては16ページ目のところで、出産、介護のセーフティーネット、健康保険、厚生年金、労災といった順番でのニーズになっているのですが、率直に申し上げて、厚生年金とかの部分は、セーフティーネットの拡充イコール社会保険料の負担が上がるということもセットですので、そこがどこまで皆さん御認識されているのかとか、そのトレードオフをどう考えていらっしゃるのかというのは、まだ精緻な調査ができていませんので、我々としても来年度、そこをもう少し実態調査をして、どう考えているのかというのを見ていきたいとは思っております。

年金に関しては、民間のもので運用しているからいいのだというような声もありますし、そこはおっしゃるとおり、全てが公助でということではなくてもいいのかなと思っております。

例えば、出産、介護とか健康の部分は、実際、私たちも出産に伴う補助金みたいなものを、出産手当金のかわりに、保険を民間でつukれないかという相談をしたのですけれども、パイが少ないというお話がありました。やはり選択的に保険に加入するという形ですと、妊娠を予定している人だけが入る、みんなが受益者になってしまうところで、民間の保険ではワークしないということなので、やはり、出産とか介護とか健康の部分は、パイが大きい公的な仕組みとして整えていただく必要があるのかなと思っております。

真ん中のビジネスリスクに関しては、先ほど申し上げたとおり、正直言って反対意見も非常に大きいです。やはり、自由を損なう。例えば、最低報酬も値づけも含めて、個人の裁量だったりとか、経営のクリエイティビティーの部分もありますし、今、発注主にリテラシ

一がない中で最低報酬を決めてしまうと、下振れしてしまうのではないかというような声もあります。

また、労働時間規制も、やはり自分の裁量で決めたいという方が多いので、集中する時期と、忙しい時期と、ゆるい時期とメリハリをつける方もいらっしゃいますし、労働時間規制を求めたい人は派遣で働けばいいのではないかという声が多い部分です。

ただ、先ほど少しお話ししたように、非自発的に雇用システムから溢れてしまっている従属性の高い、労働者性の高い方に関しては、恐らく、このビジネスリスクの対策も必要なのだろうと思っております、そこの線引きをどうするかというところです。個人的には、これまでいろいろ情報を見聞きしたり、考えた中で、今、思っているのは、やはり値決めと業務ボリューム、この2つの裁量がない方というのは、やはり労働者性が高いと言えるのではないかなと思っております。

そこは個人事業主、事業者として非常に重要な部分です、例えばプラットフォームを使ってお仕事をされていて、1時間幾らと決まってしまうのは、シフトが自由なバイトと変わらないので、これまでの労働者性の判断基準とされていた時間と場所の制約とか、指揮命令に加えて、その値決めの裁量と、あと業務量の裁量というのは御検討いただけたらなと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

では、吉村さん、お願いします。少し手短かに、済みません。

○吉村課長 まず、保護と自由度という観点につきましては、おっしゃるとおり余りルールを厳しくし過ぎることで、逆にそういった働き方をされている方が、仕事が取れなくなったりですとか、そういうようなことになっては本末転倒といったところがございまして、そこは、やはりバランスをとって考えていく必要というのはあるのかなと思っております。

また、こちらで検討しておりますのは、いわゆるフリーランスという中でも、少し雇用に近い方ということで、フリーランスという定義が正確に政府としてあるものではございませんけれども、より労働者に近い方ということで考えていくというのが出発点かなと思っております。

その上で、実際に具体的な保護をする内容に応じて、雇用類似と言われている方に広く保護をしていったほうが良いものと、そうではなくて、雇用類似と言われている中に入っている方でも、さらに特定の方にだけ保護をしたほうが良いような内容といったところの峻別というのがあるのかなと思っております、競争法との観点につきましても、公正取引委員会にもオブザーバーで入っていただいておりますし、あと労働法の世界でも、就業条件の明示といったところは労働条件通知書といった形で明示をしていただいているところがございまして、労働政策の観点からも、そういった条件の明示といったところは重要ではないかという観点もございまして、そういったところは、また引き続き議論をしていただければと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、大塚副大臣、よろしく申し上げます。

○大塚副大臣 きょうは、ありがとうございます。

三百数十万人フリーランスの方がいらっしゃるということですが、今の時代背景を考えると、デジタルトランスフォーメーションとか人口減少とか、従来の企業が今までの雇用慣行を維持するのが難しいですし、維持するのも適さないかもしれないという時代になってきていますので、これからフリーランスの方はもっとふえていくということを想定してやっていくべきなのかなと思っております。

その中で、下請法の公取の話がありましたが、私、規制改革担当の副大臣なのですが、公取も担当しております、持ち帰って状況を聞いてみたいと思っております。

それから、厚労省さんに聞きたいのが、さっきも少し出ていましたけれども、一人親方など、国保組合などを持っているわけで、公費も入っているわけなのですが、人数もそんなにべらぼうに多いというわけでもないと思うのですが、一人親方は組合をつくれて、ほかの業態ではつくれていないのはどうしてなのかなというのを教えてほしいなと思います。

それから、平田さんに幾つかお伺いしたいのですが、セーフティーネットが大変大事だということを感じております。何を強く感じているかということ、我々政治家もセーフティーネットもなければ、年金もないと、こういう状況にあるわけでありまして、ただ、支払いの心配はしなくてもいいと、国から払われるので、当選している限りは払われるということがあるのですが、いつ首になってもおかしくないということもありますので、大変理解できる場所であるわけでありましてけれども、このあたりをフリーランス協会さんのことは、実は余り存じ上げていないのですが、このフリーランス協会で、例えばそういう母体になってくるようなことも、考えとしてはあるのかどうかということをお伺いしたいのが1つ。

もう一つが、きょうは余り触れられていないのですが、16ページの、日本で選択しやすくなるためには、何が重要だと思いますかというアンケートで、金融機関や不動産会社等における社会的信用の確立というのがございます。

特にビジネスをやるとすると、金融機関との取引は重要ですし、家を貸してくれないという問題が、これは政治家も共通なのではございますけれども、これは大変だと思うのですが、この辺どうなのかなというのがもう一つ。

それから、もう一つ触れられていなかったところで、もう少し上のほうにある多様化・高度化するフリーランスに適した仕事をふやす仕組みが重要だと感じられている方が多いということなのですが、冒頭で申し上げましたように、これからの時代変化を考えると、フリーランスはふえていくべきだろうと。

ただ、そのためには、多分一般企業のほうでも仕事の分け方、割り振り方、ジョブ型みたいな形になっていけばふえていく、あるいは逆に言うと、なっていないとフリーラン

スの仕事が切り分けにくいと、こういうことかなという気もしているのですけれども、そのあたりについてもコメントをいただければと思います。

○大槻座長 では、よろしくお願いします。

○吉村課長 まず、けがになったときの一人親方の方が入れる制度といたしましては、先ほど平田さんからもお話がありましたけれども、労災保険の特別加入制度というのがございまして、そちらにつきましては、基本、同じような仕事をしておられる方が集まって、特別加入をしたいのですということ。

○大塚副大臣 労災保険はわかったのだけれども、国保組合などもありますね。そちらのほうを。

○吉村課長 国保組合なのですけれども、済みません、余り詳しくなくて恐縮なのですけれども、歴史的経緯といたしまして、そういった国保組合のような自発的なものが出てきた後に、追っかけて健康保険の皆保険が、国民健康保険などができてきたという経緯がございまして、現在では、もう皆保険になっているということで、新しい国保組合をつくって、今の制度から独立していくということはどうなのかということで、今は新しい国保組合などをつくるという形には、なかなかないという状況にあると理解をしております。

○大槻座長 どうぞ。

○平田代表理事 今の続きになりますけれども、実はフリーランス協会に寄せられる声として、国保組合をつくってほしいという声は非常に多いのです。それは、設立以来、非常に多いのですけれども、おっしゃっていただいたとおり、たしか昭和38年ぐらいですかね、厚労省の通達で、国保組合の新設は原則NGということになっていまして、各自治体の国民健康保険を守るのだという趣旨で、そのような方針になっていますので、我々も何度か年金局、保険局と意見交換をさせていただきましたけれども、国保組合は、恐らく難しいだろうと言われております。

ですので、もし、新設ができるのであれば、母体となるということも我々は考えていましたけれども、そこが難しいのであれば、今の国民健康保険の中で、例えば、出産手当金とか傷病手当金が、給付が任意になっている法律を、給付義務に変えていただくとか、それだけでも大分状況は変わってくるのかなと思っております。

2つ目の金融機関とか社会的信用の部分のお話ですけれども、そこはおっしゃるとおり我々としても、非常に重要だと取り組んでいる部分で、今のパーソナルスコアリングといったものが、いろいろなデータを持っている大手企業さんで取り組まれています。もともと中国のセサミンクレジットのようなものを日本でもということで、我々も勉強会を立ち上げて、いろいろな金融機関さんとかにも入っていただいて意見交換をしてきました。今、我々がやろうとしていることは、協会のデータベースを開放しているのですが、そこに定性・定量の両面で総合評価ができるような機能をつけています。

まだ、その機能はリリースしたばかりですので、データの数としては少ないのですけれど

ども、それがたまってくれば、金融機関ですとか、不動産会社さんに対しての加点情報の材料として提供できるようになるようになるのではないかなと思っています。いわゆるネガティブスクリーニングは、既に皆さん、それぞれ仕組みをお持ちですので、どちらかというと、今、個人事業主という理由だけで、グレーになって、もう対象から外れてしまっている人たちを、きちんと加点評価して対象にしてあげられる。それは金融機関にとっても市場が広がるということですし、もちろん我々にとってもいいことなので、そこは、今、取り組みを始めています。

最後に、仕事をふやす仕組みですけれども、これもジョブ創出というプロジェクトで我々も3年間取り組んできています。

今、フリーランスとか、こういった柔軟な働き方を選びたい方がどんどんふえている一方で、まだ企業の受け皿は少ないという実態があります。スタートアップとか大企業ですとあるのですけれども、特に地方の中小企業とかは、人材がいない、いないと言っている割に、雇用しか選択肢として御存じない、あと発想がなかったりするので、私も今、いろいろな地方から呼ばれて、外部人材活用、フリーランス活用といったような講演とか、あとはガイダンス資料をつくったりとか、あとはマッチングのサポートをするような、我々自体がジョブマッチングすることはないのですけれども、30社ほどの賛助企業さんと連携して、そういった啓発の取り組みを行っていきまして、ここはまさに関係人口創出と書いた文脈と絡んでも、来年はもっと加速していく取組だろうなと思っています。

○大槻座長 よろしいですか。

ありがとうございました。

それでは、このセッションにつきましては、こちらで終了したいと思います。

これからの検討に当たりまして、追加でお話等をお伺いする機会もあるかと思いますが、その節は、どうぞよろしくお願いいたします。

ありがとうございました。

(説明者交代)

○大槻座長 それでは、続きまして議題2のほうに移らせていただきたいと思います。

「男性の育児休業促進に向けた取組について」ということです。

本日は、厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課課長でいらっしゃいます、尾田進様にお越しいただいております。

それでは、まず、制度概要につきましては、恐れ入りますが、15分をめどに御説明のほうをお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○尾田課長 よろしくお願いたします。職業生活両立課長の尾田でございます。

お手元の資料の「育児休業制度について」という資料を少し抜粋しながら御説明させていただきます。

おめぐりいただきまして、3ページ目でございます。

育児・介護休業法という法律がございまして、文字どおり育児と介護両方とも支援制度

を定めておりますが、本日は育児ということ概要を示しております。

赤枠で囲んでおりますのが、メインとなります育児休業制度でございます。

この制度は、子が1歳に達するまで、男女労働者ともに育児休業の権利を保障するものでございます。

有期契約労働者につきましても一定の要件を満たせば、育児休業が取得可能となっております。そのほか、さまざまな支援措置が定められているところでございます。

4ページ目をおめくりいただきまして、これは子供の年齢に応じてどういう制度があるかということを図示したものでございますが、上の青い部分、これは育児・介護休業法ではなく、労働基準法で定められております。

労働基準法では、母性保護の観点から、一番大きいのは産前産後休業、産前につきましては、産前6週間は本人の請求に基づき、就労を免除しなければならない、産後につきましては、産後8週間、これは請求にもよらず、全面的に就労禁止となっております。最後の2週間は医師の許可があれば、働くことができるということでございます。

これに加えまして、下の部分でございますが、育児休業法で定められたさまざまな権利がございます。育児休業、所定労働時間の短縮措置等、所定外労働の制限、子の看護休暇、時間外労働・深夜業の制限という、さまざまな制度が講じられているところでございます。

次のページは、改正経緯でございます。

平成4年に施行された法律でございますが、それ以降、順次、制度内容を拡充してきております。これは、もともとは女性の労働者が、出産や育児をきっかけとして、就業の継続が難しくなるという実態がございまして、それまで努力義務規定でございましたが、この法律を策定いたしまして、労働者の権利、事業主にとっては義務ということで制度化したところでございます。

7ページから育児休業制度について、簡単に概要をお書きしております。

まず、制度概要でございます。一番上の囲みでございますが、繰り返しになりますが、養育する1歳に満たない子について、事業主に申し出るにより育児休業を取得することができる、すなわち、事業主は断ることができないという、権利でございます。

対象労働者は、一般の労働者でございますが、有期契約労働者につきましては、一定の要件、1年以上の継続雇用、かつ子が1歳半までに労働契約期間が満了・不更新となることが明らかでないこと、という2つの要件がございます。

また、労使協定を締結した場合には、継続雇用期間が1年未満等の方については、対象外とすることができるという制度になっております。

2番目の対象となる子につきましては、法律上の親子関係がある子で、養子も含まれます。※で書いておりますが、特別養子縁組の前段階の監護期間中の子あるいは養子縁組里親に委託されている子なども含んでおります。

そして、育児休業の回数でございますが、法律上は子供1人につき原則として1回となっております。

育児休業の期間につきましては、子が1歳になるまでの間で本人が申し出た期間ということが原則になっております。

その大きな例外といたしまして、一番下の○でございますが、期間の延長があります。

子供が1歳の時点で、保育所等への入所を希望して入れない場合には、まず、子が1歳6カ月に達するまで期間延長が可能です。その段階で、また改めて保育所に入所することができない場合、最大で2歳まで延長が可能という制度になっております。

続きまして8ページでございますが、手続について一定のルールを法律等で定めております。

まず、労働者は書面等で事業主に育児休業の開始予定日等を申し出ます。

その申出期限は、原則としてありませんが、1カ月前より後に申出を行いますと、括弧書きに書いておりますが、事業主は、本人が申出をした休業開始日を変更することができるという規定になっております。すなわち、本人が希望する日から休業したいのであれば、休業開始日の1カ月前までに申出を行わなければいけないという制度になっております。

ただ、次でございますが、出産予定日前に子供が出生したことなど、一定の事由が生じた場合には、このルールの例外といたしまして、休業開始日の1週間前までに申出を行えばよいとなっております。

そして、この申出を行った後に、今申し上げた出産予定前に子が出生したこと等の事由が生じた場合には、1回に限り開始予定日の変更が可能で、変更する場合には、同じく変更後の休業開始日の1週間前までに申出を行うということを法律上書いております。

その他でございますが、申出を撤回することは可能ですが、撤回した場合は再度の申出が原則できないというルールになっております。

9ページでございますが、男性の育児休業を促進するための法制度上のルールが2つほどございます。

1つ目に、パパ・ママ育休プラスというものでございまして、これは、父親と母親が両方育児休業を順次取得した場合に、取得可能期間が1歳から1歳2カ月に、2カ月分延長されます。

2つ目でございますが、これは通称パパ休暇と言っておりますが、配偶者の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合には、もう一度取得することができるということで、事実上男性に限り、8週間以内に一度取得しますと、もう一度取得することができるということが定められております。

10ページ目でございますが、育児休業中の経済的支援が幾つかございます。

一番大きなものが、育児休業給付でございます。原則として休業開始時前賃金月額50%、最初の6カ月は67%の給付金が支給されます。給付は非課税ということになっております。

社会保険の取扱いも幾つか特例がございまして、一番大きなものが育児休業中の社会保険料の免除ということで、育児休業中は、その方の負担分のみならず事業主負担分も含めて、社会保険料は免除ということが規定されております。

続きまして、取得状況ですが、12ページでございます。

男性の取得率6.16%ということで、女性が8割を超えている一方で、男性の取得率が低いということが、いろいろマスコミ等でも報道されております。

2020年の目標といたしましては13%となっておりますので、引き続き、男性の育児休業の取得を私どもとしても推進していこうと思っております。

あとのデータは、説明を割愛させていただきます。

15ページ以降、育児・介護休業法で定められた措置の中で、幾つか御説明したい点について触れさせていただきます。

16ページ目でございますが、法第21条では、事業主の責務として、あらかじめ労働者に対して、育児休業に関する幾つかの事項について周知しなければいけないということが定められております。具体的には1号、これは育児休業中における待遇。2号、育児休業後における賃金、配置その他の労働条件になります。こういったものを事前に知らせなければならないという努力義務があります。

そして括弧書きの中でございますが、労働者またはその配偶者が妊娠・出産したことを把握した場合には、その労働者個人に対して知らせる措置も含むということで、これは私ども個別周知の努力義務と言っておりますが、今申し上げた点について、こういった労働者の状況を把握したら、その都度個別に周知してくださいという努力義務を定めております。

次の17ページでございます。不利益取扱いの禁止です。

これは育児休業の申出をし、実際に育児休業したことを理由として、不当な取扱いをしてはならないということが規定されております。これは育児休業のみならず、育児・介護休業法に規定されたさまざまな支援措置全てについて、このような規定を設けております。

また、ハラスメントでございますが、育児休業その他の措置の利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることのないように、事業主は、適切な雇用管理上の措置を講じなければいけないということが義務づけられているところでございます。

18ページでございますが、これは御参考でございますが、今申し上げた不利益取扱いの禁止という規定につきまして、指針でガイドラインを示しております。

二の十一の(二)というところで、例えば、次に挙げるものが不利益な取扱いとなります。減給をし、賞与等において不利益な算定を行うこと。昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

(三)でございますが、例えば(イ)の下線部でございますが、今の賃金の点については、休業した期間もしくは休暇を取得した日数あるいは労働時間を減じた時間、そのトータルの時間を控除すること、すなわち専ら労務を提供しなかった期間を働かなかつたものとして取り扱うこと自体は、不利益な取扱いには該当しない。

これはどういう趣旨かと申しますと、育児休業自体、事業主にとっては労働者に対して労務提供を免除する期間でございますので、賃金の支払いは求められておりません。です

から、その期間に応じて、働かなかった期間を働かなかった期間として賞与等で扱うこと自体は、不利益取扱いではない。一方で、その期間を超えて働かなかったと取り扱うこと自体はだめですということが書かれております。

以上のことが、ガイドラインでは定められております。

以上が育児休業制度の概要でございます。

よろしく願いいたします。

○大槻座長 御説明ありがとうございました。

そうしましたら、御意見、御質問等ございましたら、ネームプレートのほうを立てていただければと思いますが、御手洗委員は、今、つながっていますでしょうか。

○大森参事官 つながっていません、済みません。

○大槻座長 そうですか、電話とかでつなげることは可能ですか。電話をオープンにして。

○大森参事官 はい、聞いていただくということは可能です。

○大槻座長 それで、もし、よろしければ、準備をしていただければと思います。

その時間の間に、どなたか御質問、御指摘等ございましたら、お願いします。

では1点教えていただきたいのですが、これだけのお取組をやっつけちゃって、制度的には大分いろいろなことを御準備いただいていると思うのですが、それでもやはり6%というのは、かなり低い数字であることには間違いなく、目標に向けてということで、どういったことが、もしかしたら、法制面だけの話にとどまらないところでも結構ですので、どういった御印象をお持ちでしょうか。そして、それに対してどうしていくべきだとお考えでしょうか。

○尾田課長 ありがとうございます。

まず、私どもの取組といたしましては、今、申し上げた制度面の対応がございます。ただ残念ながら、これが効果を上げているかという点については、私どもも胸を張れる状態ではないのかなと思っております。

一方で、説明は割愛させていただきましたが、19ページ以降、少し制度とは離れますが、育児休業の取得促進に向けた取組という資料を用意しております。

20ページに書いておりますのは、これは別の法律ですが、次世代育成支援対策推進法という法律がございます。これは、事業主が行動計画を策定いたしまして、その中で目標を定めていただき、その目標を達成した場合あるいはプラス基準を満たした場合に、くるみん・プラチナくるみんというマークの認定を行っております。この認定基準は、21ページの下のほうに書いてありますが、例えば、男性の育休取得率7%以上、プラチナくるみんになりますと、男性の育児休業の取得率13%以上という数値を挙げております。

ですから、このマークを取っていただくためには、男性の育休の取得について一定程度以上の取組をしないとイケないということです。

22ページでございますが、こちらは直接的な事業主に対する助成金でございます。

男性労働者が育児休業を取得しやすくなるような環境整備をしていただいて、実際に男

性が育児休業を取得したという事業所に対しまして助成を行うものでございます。

右下のほうに支給額ございますが、中小企業で、その事業所で初めて男性の育児休業取得者が発生したという場合には57万円、生産性要件という一定の要件を満たしますと、最大で72万円になります。これは、最低、中小企業の場合ですと、連続5日以上の子休業を取得した場合ということでございますので、かなり強力なインセンティブになっているかと思えます。

大企業の場合には、連続14日以上を取得した場合には、最初の方が右でございますが28.5万円というインセンティブをつけているところでございますので、私どもとしては、引き続き周知啓発に加えて、こういった助成事業も活用しながら、男性育休の気運を高めていきたいと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

ほかに、中室委員、お願いします。

○中室委員 ありがとうございます。

これは、ニュースか何かで見たのですけれども、今年度の育休の給付額の雇用保険の負担額が失業者よりも多くなったというような話がありまして、今、育休取得者がふえているということ自体はいいニュースだと思うのですけれども、財政面で大丈夫かという懸念があるのですけれども、その点は、何か情報はございますでしょうか。

○尾田課長 本日は、担当が来ておりませんので、私は確たることは申し上げられませんが、今、中室先生がおっしゃいました育児休業給付の給付金について、御指摘のとおり、支給額が失業者のための雇用保険の本来の給付の支給額を本年度にも超えるのではないかと、昨年はまだ、失業者への給付のほうが高かったのですけれども、本年度は、いよいよ超えるのではないかと予想になっております。

そういう中で、育児休業給付金の給付額が年々右肩上がりであるというものが実情でございまして、その雇用保険の財政の中で逼迫要因になっているというのも事実でございます。

そちらのほうの対処策については、今、担当の部局のほうで、来年度の法改正も見据えて、議論を進めているところかと承知しております。

○大槻座長 ありがとうございます。

水町座長代理、お願いします。

○水町座長代理 済みません、幾つか伺わせてください。

育児休業の申請について、原則1回、原則1カ月前までというのがありますが、介護休業についてはそうならないので、介護休業についてどうなっていて、それで、何らかの支障等が出ているかというのが1つ。

2番目が、社会保険料免除の計算の仕方ですが、特に男性も含めて短期の取得に対して中立的な制度をつくらうとすれば、場合によって、月単位ではない違う形でやるということも、制度の中立化の観点からは考えられるのではないかとと思いますが、それが例えば、

企業の実務上支障が出るのかどうかについて、何か御認識があるかというのが2つ目。

3つ目は、今、少しお話がありました、次世代法の中で、今、特に男性の育児休業については、くるみんについても、プラチナくるみんについても数字が出されていますが、数字以外に、例えば、一定の形でのプッシュ型制度の導入とか、何か制度の導入というのが、より重要な視点になるかもしれません。そのような考え方として、何か考えられるかというのを教えていただければと思います。

○尾田課長 ありがとうございます。

まず1点目でございますが、御指摘のとおり、介護休業につきましては、休業開始の2週間前が申請期限、つまり、2週間前に申請すれば、希望どおりとれるという制度になっています。

そして、介護休業の場合は前回の改正で3つに分割できるという制度になっております。

介護休業については、制度創設時より、期間は93日となっています。それを前々回の改正で3分割できるようにしましたが、今、私どもは、この介護休業は、長く休むための制度ではなく、その期間で介護と仕事を両立するための体制整備をする期間と位置づけております。ですので、企業としても、そんなに長く休まない休業と認識している、本人も企業も含めて、そういう認識で制度設計ができていますかと思えます。

一方で、育児休業の場合は、男性の場合は違うではないかという御指摘があらうかと思えますが、もともとは先ほど申しましたとおり、女性が育児のために仕事をやめなければいけない事態を防ぐためのものです。14ページに育児休業の取得期間があります。男性、女性で顕著に違っておりまして、こちらの表では男性のみを載せており、8割が1カ月未満となっております。一方、上の囲みで触れておりますが、女性の場合は、しっかりとるのが普通でございまして、9割近くが6カ月以上という期間となっております。この長い期間をとるとというのが通常でございますので、そうなりますと、企業としても要員管理の問題が出てまいります。6カ月、1年休むとなると代替要員を確保するために一定の期間を要するという発想で、1カ月ということになっておりますので、そういう制度上の違いが今もございます。

2点目でございますが、社会保険は私ども所管外になりますので、なぜこうなっているのか、あるいは御指摘のような改正をした場合にどのような問題が生じるかということは、本日はお答えしかねますので、恐縮でございますが、ご容赦ください。

最後の点、次世代法で数値以外の目標を立てさせることはどうかということでございますが、次世代育成支援対策推進法自体が、非常に緩やかな制度になっておりまして、法律上、事業主が行動計画を立てるということは義務になっておりますけれども、行動計画でどのような内容を規定するかということは、法律上何ら規定がございません。

それで、くるみんの認定基準も、これは法律ではなくて省令事項になっております。ですから、その省令事項の中で、おっしゃったような形で何らか誘導していくということは、発想としては御指摘のとおりあらうかと思っておりますが、法律自体は、そういう意味で、

かなり緩やかな法律になっておりますので、もし、そういう発想でやるのであれば、かなり大規模な改正になろうかなとは思っております。

○大槻座長 よろしいですか。

ありがとうございます。

それでは、大森参事官、どうぞ。

○大森参事官 御手洗委員の携帯電話はまだつながりません。ご本人よりメールを頂いておりまして、読み上げを願いたいとの内容につき、御手洗委員にかわりまして、頂いているメールを読ませていただきます。

男性の育児休暇の取得については、世帯年収別の取得率を見る必要があるのではないのでしょうか。育児休暇をとることで、男性の給料が3分の2になると、現実的に生活が回らなくなるという世帯も少なくないと思われま。

例えば、世帯主が29歳以下の世帯では、世帯年収が300万円以下の世帯が39%。世帯主が30代の世帯においても、世帯年収300万円以下の世帯は18.5%あります。

この収入水準の世帯においては、育休取得により、男性の給料が3分の1減ることの家計への影響は大きいかと思えます。

本来であれば、年収が少ない世帯のほうが、育児において有料のサービスなどを使うことのハードルも高いでしょうし、よりサポートが必要だと考えられます。

男性の育休取得率だけを目標にするのではなく、必要な人に必要な補助が出るように考えるべき。現在では年収レベルに関係なく、男性の育休中の給付率は一定ですが、そうあるべきなのかについても考える必要があるかと思えます。

以上です。

○大槻座長 ありがとうございます。

尾田様から御意見、コメントはございますでしょうか。

○尾田課長 給付については、担当が別ではございますが、補足いたしますと、この育児休業給付は、一律に67%、50%ということでございますが、上限がございまして、月額でいうと大体30万ぐらいが支給額の上限となっております。ですので、一定の所得再分配的な効果はあろうかと思っております。

あと、きめ細かな対応ということにつきまして、私どももデータを今後しっかり見ていきたいと思っておりますが、そこは今後の課題とさせていただければと思っております。

○大槻座長 ありがとうございます。

それでは、こちらをもちましてヒアリングのほうは終了させていただきたいと思えます。

また、今後ともいろいろお伺いすると思えますので、どうぞよろしく願いいたします。

ありがとうございました。

(説明者交代)

○大槻座長 では、続きまして、本日は有識者として、株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長でいらっしゃいます、小室淑恵様にお越しいただいています。どうぞ、よ

ろしく申し上げます。

小室様は、コンサルタントとしてのお仕事を通じまして、当制度にかかわる御見識が非常に深くいらっしゃって、先ほどの厚生労働省の方から御説明のありました制度概要にかかわる問題意識などについて御説明いただけると存じております。

引き続きまして、御手洗委員には、こちらの話が電話回線を通じて聞こえるようにしておいていただき、もしよろしければ筆談していただければと思いますので、よろしく申し上げます。

それでは、15分程度で御説明のほうをお願いします。

○小室社長 ワーク・ライフバランスの小室です。本日は、よろしくお願いいたします。

きょうは、男性の育児休業について御提言申し上げたいと思います。

オレンジ色の資料ですけれども、タイトルに書かせていただきましたが、平成は女性活躍が非常に進んだのですが、女性が家庭と仕事の両立ができる、どっちも頑張るスーパーマンとして、やっと実現したのであって、家庭領域に、まだ男性の活躍が進んでいないということによって、今、非常に疲弊してしまっていて、次世代が、こんなに大変な両立なら、私は専業主婦がいいという女子がふえていたり、もしくは男子学生が、こんなに孤立してしまう父親なら、子供を持つことや結婚をすることにネガティブであると、そんな次世代へのトラウマを生んでいますので、早急にイコールパートナーシップを実現していくことが大事かなと思っています。

1枚目をおめくりいただきまして、予想以上に少子化が早く進んでいるということは、非常に認識が高まっているかと思っています。

高齢化率が2100年には41%になるということで、財政破綻に向かってフリーフォールを落ちているような、そんな状況にあるかなと思っています。

この少子化ということの要因の1つがわかるのが、次のスライドの2番の左上のグラフなのですけれども、これは厚生労働省が同じ夫婦を11年間追跡調査した結果、夫が、第一子が生まれたときに、育児参画の時間が、例えば一番下ですけれども、6時間以上あると、妻が、その後に第2子が生まれている確率が8割ということで、いわゆる縦軸である男性の育児家事参画時間と、横軸であるその後の第2子以降の生まれている割合というのに非常に相関性がある。

逆に言うと、1人目が生まれたときに、育児家事参画が夫から得られないと、その孤独な育児によって、2人目以降が生まれなくなるということがわかっています。

一方で、右側ですけれども、男性の育児休業取得率、下の水色のほうの地をほうような線ですけれども、この十年間で2%が6%になったにすぎない。10年間ほど、ここに約20億円ぐらいの予算が投入されて、周知事業、育児休業をとろうという本人向けの周知事業というのをやってきましたが、これしか上がりませんので、周知の限界ということが見えるかなと思っています。

一番下ですけれども、山口先生の『「家庭の幸せ」経済学』の本によりますと、カナダ

のケベック州で男性が育児休業をとりやすい制度に改正したところ、父親の子育て時間は、その後継続して20分、家事育児が15分増加したという結果が出ていまして、つまり育児休業をとると、その後の家事育児参画時間がふえる、家事育児参画時間がふえることによって、第2子以降がふえるというところに、非常に直結する育児休業、男性の育休というのは少子化解決に非常に重要なポイントということが言えるかと思います。

次のスライドをおめくりください。

一方で、妻の状況はとてもシビアな状況にありまして、核家族の進んだ中で、夫が長時間労働で、かつ育休もとれないということになると、完全に1人で育児する、これをワンオペ育児と、今よく言われていますけれども、その結果が、産後の妻の死因の一位が自殺になっています。

この大きな要因であろうと言われているのが、次のスライドですけれども、産後鬱というもので、産後鬱は、メカニズムとしては、妊娠中に出ていた女性ホルモンが、役割を終えて出産後に急速に出なくなることによって、大幅にホルモンバランスが崩れることで、急に怒ったり、泣いたり、子供がかわいいと思えないというような、本人が一番つらいのですけれども、こういう状況が右側にも書きましたが、いわゆるふえ続ける児童虐待ということにも関係してきている。

これを根本的に、抜本対策としていくためにも産後鬱の予防ということが非常に重要になってきます。

左側のグラフですが、産後鬱のピークというのが、産後2週間から1カ月というところで、ここのサポートが最も大事であるということが言えるかと思います。

次のスライドに産後鬱の予防に関して、これは、鬱の一般的な症状と一緒にすけれども、7時間睡眠と朝日を浴びて外に出られる時間ということが重要になってきます。しかし、このことが産後の妻には最も難しいわけです。

下の枠の中に書いてありますが、夫が、明日仕事があるということだと、夜泣き対応を頼んだりできませんので、あなたは別の部屋で寝たほうがいいよ、うるさいだろうからということで、妻1人で対応すると。

そうすると睡眠が分断されて、そのまま、生きているかなというのを心配に毎日思いながら、薄暗い部屋の中でカーテンも開けるのを忘れて、ずっと赤ちゃんを見ているので、朝日を浴びることもできないということになると、この鬱の改善がされていかないということになります。

この時期を支える重要なパートナーである夫が、この育児休業をとりづらい状況にあるので、ここが改善していかない、ここを変えていく必要があるのではないかと考えています。

ここまでが現状認識というところで、次のスライドのところからは、男性の育児休業を上手にとれている企業の好事例を御紹介したいと思います。

おめくりいただきまして、新潟県の155名のサカタ製作所という会社の事例を載せまし

た。

ここは屋根の金具をつくっている、小規模な会社なのですが、2014年に講演をさせていただきまして、そこから社長が残業ゼロ宣言というのを、上から2行目にありますが、しました。

実際、本当に2年間で、今、左下にグラフがありますが、社員の一月当たりの残業時間は平均1.1時間というところまで取組が進みました。

そして、右側にグラフが入っていますが、売り上げは堅調に上昇していきまして、そして右の下のところのグラフですけれども、従業員の御家庭で生まれた子供の数がふえ続けて今、4.5倍になったという成果が出てきています。

この企業で効果的だったのが、上から4行目あたりにありますけれども、本人が申請してくるのを待たずに、妻の出産予定日が報告されたら、すぐに人事と上司から育児休業の制度を説明しに行くとしまして、また収入減の不安払拭のために、シミュレーションのエクセルを作成してあげて、本人の基本給を入れると、いつとったらどれぐらいが給付金でもらえるかなどということも、全部会社側も一緒になって相談をしてあげて、また出産予定日から、出産日がずれたときには、何度でも取得日を変更してあげるということを会社の中で合意して運用しているというようなことをやっています。

中小企業では、よくこうした育休関連の取組は負担なのだと言われますけれども、むしろ中小企業にとって、最も業績に影響を与えるのは人材確保のわけですが、下から2行目のところに書かせていただきましたが、今、この企業さんでは採用に全く困っていないとおっしゃっています。

地元で、この働きやすさということが大きなPR効果となって、毎年、大変いい人材が来てくれるということで、今、育児休業の取得率は100%、平均の日数がなんと24日とれているというような成果が出ております。

次に、大和証券さん、次のスライドですけれども、大和証券は、6年前には男性育児休業の取得率は、たった2%でしたが、現在は100%です。

男性も育児休業を当たり前にとることになったことで、女性だけがキャリア形成において不利になるということがなくなったものですから、女性の管理職比率が4.5倍、女性役員が8名になったという成果が出ました。

今、平均取得日数が5日間なのですが、前後を含めると約9日間とれていきまして、一番下の行に書きましたが、男子就活生が選ぶ就職人気ランキング2020年卒では、3位を獲得しているという状態です。

次のスライドですけれども、今年の5月から男性の育児休業取得率を100%にする宣言をしましょうということを、企業に募っていったところ、半年で73名もの経営者が名前を連ねてくれました。

今、企業では、男性育休の取得推進の流れが来ています。というのも春に労基法が改正されて、各人事部が一斉に帰れ、休めという大号令をかけたのですが、家族のほうから早

く帰ってくるのは迷惑だと既に思われている男性が、実は既にいっぱいいまして、そうすると、帰らないで新橋でフラリーマンになるという現象が、今、起きているのですけれども、生活が変えられないと飲み代ばかりがかさんで、残業代は減らされてということで非常に不満が募って、実は社員が早く帰りたいという気持ちを持っていない。

そうすると、結局、生産性を上げたいという気持ちを持っていないことになりますので、自律的に生産性を上げたり、イノベーションを起こそうというものが起きてこない。こういった家族との関係性の最初のボタンの掛け違いが、育児期に協力しなかったことなので、男性育休を推進することで、家族との関係性があがり、早く帰りたい内的欲求を高めていくというところに、企業側からも非常に注目が集まっていると言えます。

次のスライドは、学生からの見え方というところですが、今、学生は日本生産性本部の調査によると、男子の学生が、将来育休を取得したいと答えたのが8割になっていまして、ただ6%しか実際はとれていないわけですが、就職四季報もそれを意識して、特集が、男性育児休業取得率が高い会社ランキングというものを発表しているというぐらい、人材獲得策として不可欠な戦略となってきたと言えると思います。

次のページですけれども、今後、恐らく採用難がさらに進みますので、企業は、このことに熱心に取り組むことになると思うのですが、5年、10年後に、男性が育休を自然にとれる社会が実現したね、だからいいのかというと、そのころには、すっかりと団塊ジュニア女性たちの出産期が終わってしまっています。

その時期に母体数がぐんと減ってしまいますから、そこで対策をしても人口増加への効果は極めて低いということになります。どうせ進むことなのであれば、それをいかに加速させて、まだ人口のボリュームゾーンが出産期にいるうちに、日本の将来の社会保障の担い手をふやすということができるとかが大事なことで、なり行きではなく、加速させることが大事だということが言えるわけです。

次のスライドからが、阻害している要因を書かせていただきました。

これは、4月にある化学メーカーが、育休から復帰して2日後に転勤を命じられて、株価が2割下落したという、炎上したものがありましたけれども、日本は、制度はあるのですけれども、一番下に書きましたように、使わせない風土、同調圧力というものがあるって、解決するためには企業側から育休取得を本人に促す仕組み。それからパタハラを禁じる仕組み、これが不可欠であろうと思っております。

次のスライドのところからは、参考までに、先ほど宣言をした74社で勉強会をしたときに、育児休業をとらない男性を、どういう心理でとらないのか類型化したものを入れておいたのですが、さらっと御紹介すると、まずAタイプとしては、深い理由はないけれども計画が立たないから申請しない。

心理としては、出産予定日が不確実なので、申請して結局ずれて、いろいろ調整してもらった会議などが無駄になったら迷惑をかけるだけだ、だからとらないというような心理。

次のスライド、Bタイプですけれども、前例がない、周囲の目が気になるということで、

上司や同僚に歓迎されないのではないかと、ほかの人がとっているのを聞いたことがない、だから自分からはとりたいとは言えないというパターン。

次のスライド、Cパターンですけれども、収入の減少、マイナス評価を気にしている。給料の67%支給ということで、収入減少が辛いという意識がありますが、実際には社会保険料が免除になれば、手取りの8割が取れるわけですが、それをなかなか知らないケースがあります。

また、社内で不遇な扱いを受けたうわさというのを聞いたことがあるので、念のためとらないでおくという方が多いです。

また、Dパターンは、結構多いのですけれども、上司にブロックされた、理解がないというケースで、1行目に書きましたが、君の今後のキャリアのことを心配して言っているのだというふうに止められたり、取得を相談したら、何で男がとるのだ、有給で十分だろうと言われたというようなケースも非常に多くなっています。

次のスライド、Eパターン、人手不足・仕事の属人化ということで、1行目に書きましたように、自分しか対応できない大切な会議が、ちょうど妻の出産直後のところにあるので、結局、取得全部を諦めたというようなケースがあります。

それから、Fパターン、妻に反対されるというので、これは育児家事の役に立たない夫が家に長居したら迷惑だということで、育休はとらないでいたほうがいと、妻の側が言うケースというのもあります。

それから、Gパターン、男性の価値観としまして、赤ちゃんにはママが一番だ、里帰り出産するのだし、自分の出番はないということであったり、休むという意味がわからない、早く帰ればいいのかというような声も大きいのかなと。

つまり、産後鬱のような深刻な状況を知らないからというケースがあるかなと思っています。

最後、提言なのですけれども、具体的に4点書かせていただきました。

まず、スライドの22ページ、1点目なのですけれども、企業がプッシュ型で育児休業を与える制度の創設が重要だと思います。

現在の制度は、本人が申し出たら、企業は断ることができないとなっていますが、申し出ることのできない同調圧力が働いていますから、申請ベース型から、プッシュで取得を促進する企業打診型に転換する必要があるということだと思います。

2点目が社会保険料の免除、これは現在、免除されれば手取りの8割とよく説明されるのですが、実は、この免除の仕組みが月末の1日を休んでいるかどうかでカウントされるので、男性の育休は基本的に短いのですから、月の前半だけで休んだ方の場合は、この免除も受けられないので、実際はかなり給料が減ってしまうと、給付金が減ってしまうということがあるので、これは女性が長期で育休を取得することを想定してつくられた、女性だけを見ている制度なので、これは改定をして、日割りで計算するような仕組みに変えていく必要があると思います。

スライドの23ページですけれども、3点目が、育児休業取得申請の期限なのですけれども、1つ目の○にあるように、原則として1カ月前までに提出となっています。

これも、2つ目の○にあるように、女性が長期で取得することを前提として、女性には産前産後休業がありますから、それをイメージして1カ月前でも大丈夫だろうとなっているわけですが、そういった職場の代替要員の調整ということを根拠として、この1カ月前としているのですけれども、3つ目の○にあるように、産前産後休業がない男性の場合は、妻の出産日が早まってしまうと、子は生まれているけれども育休に入れないという期間ができてしまいますし、また代替要員を必要としない比較的短期の育休の場合には、1カ月前という必要性はないと考えますので、この申出期限の撤廃、また、変更申請というのが1回までに限るとなっているのですが、この上限も撤廃していいのではないかと思います。

その場合の見込まれる効果として、下に3行書きましたが、母体の状況の変化や早産があった場合でも、配偶者である男性がスムーズに、出産時点から育休を取得することができるようになるという効果があるかと思います。

次のスライド、24ページですけれども、育休中の就労、これが今は一時的・臨時的にであれば、月間80時間まで認めるとなっているのですが、この一時的・臨時的という言葉の撤廃するのが重要ではないかと思います。

恒常的・定期的に就労するならば、育休はもう終わりになってしまうのが現状なのですけれども、真ん中の段落に書きましたが、企業の人事は、一時的・臨時的な就労の判断というのが難しいので、現状一切就労は認めないとなっている企業が大変多いのです。

でも、そうすると、取得をしようと思っていた期間に、自分の担当する重要なイベントがたった数時間とか1日あるだけでも、取得そのものを諦めてしまう、もしくは妻の出産が早まったときに、引き継ぎ切れなかった残務があると、もう育休に入るのを断念してしまうというケースがありますので、一時的・臨時的という言葉外して、残務処理なども対象に入れるということを考えれば、とにかく速やかに育休に入って、その後少し稼働して対応するということが可能になります。

月間80時間という上限は、やはり育児はメインという期間ですから、その上限は、そのまま変更しないということが好ましいと、私も思っております。

下の4行ですけれども、社会的意義として、これができると男性だけでなく、女性も育休中に少しずつ仕事に復帰していくことができます。

そうすると、子供にとっても急激な環境の変化ではないので、体調を崩しにくくなります。急激な生活環境の変化で、結局、復帰後に退職してしまうというケースが現在あるのですが、そういったものを防ぐことにもなり、女性活躍を支えることになるのではないかと思います。

次のスライドの一番下に書いておきましたが、撤廃すれば大事な会議1つだけのために育休取得を諦めなくてよくなる。復帰後は、親子どちらにとってもスムーズに移行できるということが言えるのではないかと思います。

追加の論点として、26ページに書かせていただいたのが、これらを議論するとき、2点追加で考えなくてはいけないことがありまして、1点目としては、これらをやろうとすると、育児知識のないまま、男性に強制的に育休をとらせるということをすると、家でごろごろする夫がふえるということが言われていて、実際に1人で旅行に行ってしまったという人もいたそうなのです。

ですので、どういう役割が求められている時期なのかというようなことを、妻が妊娠中に身につけていくのと同じぐらいの学びを、男性にも提供する仕組みが必要であろうということで、後ろの31ページのところに、企業主導型父親学級というのを、企業の会議室で、地域の人も巻き込んでやれるというようなことに助成金を出していったらどうかと思っております。

2点目のところが、男性育休取得率が上がってくると、育児休業給付金の財源を心配する声もありますので、今、プラチナくるみんの条件である育児休業取得率13%、これをクリアできていない企業からはペナルティーを徴収することによって財源を確保することも必要なのではないかと思っております。

後ろは、参考までに、育児休業義務化議連が、今、自民党にありまして、そちらから総理に提言された内容を参考までにつけておきました。

最後のページに書いてありますけれども、やはりパタハラや不利益を禁じるというところも、しっかりやっていくべきではないかなと思っております。

私からは、以上になります。

ありがとうございました。

○大槻座長 小室さん、ありがとうございました。

それでは、皆さんから御意見、御質問をいただきたいと思えます。

また、御質問があるときには、ネームプレートを立てていただければと思いますが、いかがでしょうか。

水町さん、お願いします。

○水町座長代理 ありがとうございます。

男性育休に、非常に積極的な企業と、必ずしもそうでない企業との差についてですが、100%宣言をしている企業がたくさん出てきている中で、そこに踏み込んだ要因と踏み込まない要因が何なのか。特に、それが大企業・中小企業の間で差があるのか。例えば働き方改革は、むしろ中小企業のほうがやりやすいのだという声もあるので、その辺を1つ教えていただければと思います。

○小室社長 御質問ありがとうございます。

企業の規模には、必ずしも関係しないと見えております。1つ一番大きいかなと思うのは、人材不足感というところに、男性にPRできる、頭一つ抜きん出る採用戦略はないのかというようなことを意識した企業が取り組んでいまして、74社掲げてあったページがあるかと思うのですが、そちらで、アイシン精機さんが宣言されているのですが、実はアイシ

ン精機さんは、現在の取得率は、まだ2%なのですが、あのエリアで、競合4社で取り合うときに、他社にはないことをやっていかないととれないねという話をしたときに、これは、それだけではなく、採用戦略だけではなくて、伊勢社長御自身も、自分の時期には携われなかったけれども、今の世代にはとってもらいたいということを、実はトップも思っていて、そのところが非常に響き合ったところによって、この宣言をいただけたということがありました。採用というのは、非常に大きいかなと思います。

あとは、実際に妻が鬱のような状況で、男性のパフォーマンスが落ちてしまっているような状態、携帯などにも、子供と2人で家を出ますみたいなメッセージが頻繁に届いているような方というのは、今、たくさんいるのですけれども、そんなことが、社内でも見聞きしたというような中小企業の経営者の方も結構いらっしやいまして、そういうことを改善していきたいというので、切りかわった例もありました。

サカタ製作所さんなどは、これはもうやった結果ですけれども、非常に効果が高いと言っていたのは、1人の人にしか知らない仕事情報やスキルがあるというのは、実は今まで大変危なかったと。こういう仕事の属人化というのが、男性に育児休業をとらせようと思ったら、いっぱい出てきて、それを改善できたことが一番メリットとしてはよかったということをおっしゃっていました。

○大槻座長 水町さん、追加で。

○水町座長代理 採用戦略であれば、学生とか求職者に見えやすくするというのも1つ政府のサポートとして考えられると思いますが、例えば、政府のデータベースの中に、これを掲載させて、その情報公開を促すとか、さらには、プッシュ型制度の創設というところで、29ページのところに、「講ずるよう努めなければならない」を、「講じなければならない」というふうに、条文としての書きかえが書いてありますが、条文としての書きかえよりも、例えば、具体的に企業の中で、こういうふうに制度化すると、こういうふうにある実際の取得率が上がっていくという、何か定型みたいなものがあれば、数字だけではなく、定型を用いた制度の促進という方法が政府としても考えられるのではないかと。そのヒントを教えていただければと思います。

○小室社長 ありがとうございます。

1つ目に関しましては、見える化が非常に重要で、女性活躍推進法と、それから有価証券報告書に載せていくべきだと思っていて、載せる項目なのですが、1点目に取得率なのですから、2点目に取得平均日数で、3つ目に企業側からプッシュで声をかけた率というのですかね、どれだけ周知を図ったかという率、というような3点を見える化していくというところが、重要ではないかと思っています。

これを実際に今、上手に行えている企業さんが、どのようなフローでやっているかというところ、ほとんどの場合、上司との部下の計画書をつくるというのを推奨してやっていくケースが多くて、スライドで言うと、15ページや16ページのところに幾つか例を入れておいたのですけれども、スライドの15ページの一番下に、三菱UFJ銀行さんだとか、今、男性育

休を義務化している企業が出てきているのですけれども、それから14ページの下、三菱UFJ銀行さんは取得計画シートをつくって、予定日の6週間前までに記入してもらって提出。それで、産後すぐに取得する、その産後すぐのところ、やはり男性の出番なのだよということを、取得例という形で、モデルケースみたいなものが、もう書いてあって、それを見ることによって、どこでとったらいいかわからない人は、基本、このモデルパターンでとろうと思うと、そんな形に促していつているのが、私が見た例でいうと、いいのではないかなと思っています。

○水町座長代理 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

済みません、補足で、今の有価証券報告書への記載ということがありましたけれども、今、統合報告書でESG関連の項目があると思うのですが、そこには、男性育休の項目は何かあるのですか。

○小室社長 なかったと思いますが、どうでしょう、私よりも皆さんのほうが詳しいかと。

○大槻座長 もしかしたら、有価証券報告書よりも、今は統合報告書のほうがマッチするかもしれませんし、今、ここの改正がさまざま議論されていますので、ひょっとしたら、そういうアプローチもあるかもしれません。

○小室社長 ありがとうございます。

○大槻座長 続きまして、中室委員からお願いします。

○中室委員 ありがとうございます。

ちょっと不勉強なこともありますので、いろいろ教えていただければと思うのですけれども、小室さんがおっしゃっている義務化というのは、企業のプッシュ型という理解でよろしいのですか。

○小室社長 個人に義務づけるのではなくて、企業が案内をすること、周知徹底をすることを企業に義務づけるという意味の義務化です。

○中室委員 その中で、例えば、とらないという選択をしたとしても、それはありだと、そういうことなのですか。

○小室社長 もちろん、そうです。

もちろんとることが、どれほど大事かということの情報もきちんと提供することまで入れていきたいのですけれども、その末にとらないということは、当然、個人の権利ですので、そこは侵害しないというのが大事なポイントかと思います。

○中室委員 なるほど、ありがとうございます。

それで、プッシュ型にして義務化をするという方法も1つあるのかなと思うのですけれども、あとはインセンティブでつり上げていくという方法もあるのかなと思うのですけれども、これは義務化のほうがいいという判断になったのはどうしてなのですか。

○小室社長 ありがとうございます。

今、ほとんどの企業さんで、先ほどの74社の中で100%を達成した企業さんに聞いていく

と、実際にどうやって100%を達成したのですかと聞くと、その個人に3回も4回も電話を人事からずっとするのだそうです。そして、上司のほうにも3回目も4回も電話をすると。

それぐらい電話されて、しかも人事のほうからも、あなたのパーセンテージがいかないと、100%という目標を抱えているのに、人事がペナルティーなるのだというようなことまで言われ、それでやっと本人は「人事が言うので、しょうがないのですよ」と上司に言って、初めてとれるという状況です。本人がとりたいというようなことを自分側から言い出す、自分の意思で言うことが、今、非常にハードルが高いのです。本人は、本当はとりたい場合でも「人事があれだけ言うから、しょうがなくてとるのです」ということがないと、なかなか上に言えない。

その上司も、「人事があれほど言うので」と言えないと、本部長に言えないというような、そういった構造が現在の日本の同調圧力の現実です。義務化によって、同調圧力を克服して、取得率50%を超えたら、今度は逆にとらないのがおかしいとなるのだと思う。今の同調圧力の1つの壁を越えていくためには、最初は、そういったペナルティーで困るからやってくれというようなことを言わせていくというものがないと、一番末端である本人の心の中にとりたいというものがあっても、それを出すことが難しいということを考えて、このようにしています。

○中室委員 もう一つ、済みません。やはり要員管理の問題が非常に重要なと思うのですけれども、先行事例でうまくいっている企業さんは、要員管理をどうされていたのかというのを教えていただけませんか。

○小室社長 ありがとうございます。

サカタさんも、先ほど例に出した三菱UFJさんなども、皆さん6週間なり何週間なりに、計画書を出して、そして本人に、どの仕事をどのように引き継ぐのかというのを書き出させたところから、やっと要員がどれぐらい必要なのかわかってくる。これは、実際には全く必要なかったというケースもたくさんあったのですが、属人化してしまっているだけであって、情報さえ共有すれば、ほかにそれができる人というのがいたというケースがあって、実際は人手不足よりも、属人化のほうが本来の原因だったというケースがたくさんあったのですけれども、ただ、それで正確に、1人分は要らないにしても、確かにこの業務の、この部分は必要だねということが見えて初めて企業側も、そこをどうやって解決するかという要員管理ができるようになるので、そこが従来の日本の組織が見える化をしてこなかったことによって、今まで企業が追加しようにも、追加する目安がつかないというような現実があったのかなと見えます。

○大槻座長 それでは、小林議長からお願いします。

○小林議長 非常に詳細な解析で、本当にありがとうございます。

男性育休100%宣言について、当社グループから2社入っていますが、お恥ずかしながらホールディング全体の方針が全然統一されていないなというのを、感じた次第です。

もう一つ、先ほど、大槻座長も言われたように、有価証券報告書という形より、やはり

統合報告書的なもので自由に書く、それなりのアピールをすると、そういう方向から入っていくのが素直かなと感じました。

今後も、ぜひ、いろいろ啓発活動をやっていただきたいと思いますので、よろしく願いします。

どうもありがとうございました。

○小室社長 ありがとうございます。

○大槻座長 ありがとうございます。

今、議長からもありましたけれども、つくづく企業については、トップのモチベーションとリーダーシップは非常に大事なのではないかなと思いました。インセンティブとかをつけても、恐らく、一人一人の男性がとろうとするときの制度面以上に、そういう会社のカルチャーとかをつくっているトップのところ、それをどこまで自発的にとることをよしとする風土をつくっていくかというのが重要なのではないかなというのを、今、お話を伺いながら思った次第であります。

いろいろありがとうございました。

○小室社長 1点、今、まさにおっしゃられた、トップの意識をうまく、こちら側にぐっと向けるためにも、一旦義務化的なものになって競争になることが非常に重要で、やはり今年の春に労働時間の上限ができたことによって、一気に闘い方が変わりました、これを守っているほうの企業がアピールできるというステージになったのですね。

この逆転が、現在まだ行われていなくて、意識の高い企業が自発的に宣言しているだけなので、そこが本当の闘いなのかどうかはよくわからないという状況なので、ここを1つ明確に、これで政府から認められる、認められない、ブラックなのか、ホワイトなのか線が引かれてしまうのだよという競争を、1回、しかも加速しないと、人口という面でいうと加速しないといけないので、この手段、しっかりとした義務化、プッシュ型というのが大事かなと思っています。

○大槻座長 ありがとうございました。

それでは、時間を少し過ぎてしまいまして申しわけございませんでした。

今後もこの議論については進めていきたいと思いますので、また別途御連絡等ございましたら、事務局のほうからもお願いしたいと思います。

きょうはありがとうございました。

○大森参事官 事務局のほうから、次回のワーキング・グループの日程につきましては、追って御案内申し上げます。

○大槻座長 ありがとうございました。

それでは、本日は、これにて会議のほうを終了したいと思います。年末のお忙しい中、どうもありがとうございました。

傍聴にお越しの皆様は、ここで席をお外しいただけますでしょうか。少し委員の方々に御連絡事項等ございます。