

第3回 保育・雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成30年11月1日（木）14:00～15:22

2. 場所：合同庁舎4号館4階共用第4特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、大田弘子（議長）、森下竜一（座長代理）

（専門委員）池本美香

（政府）中村内閣府審議官

（事務局）窪田次長、林次長、森山次長、福田参事官

（説明者）板橋区教育委員会事務局 地域教育力担当部長 松田玲子

板橋区教育委員会事務局 地域教育力推進課 あいキッズ係長 水野聖洋

板橋区教育委員会事務局 地域教育力推進課 あいキッズ副係長 後藤敦子

厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課長 尾田 進

厚生労働省労働基準局労働条件政策課法規第二係長 関口洸哉

4. 議題：

（開会）

1. 放課後児童クラブに関するヒアリング

2. 有給休暇に関するヒアリング

（閉会）

5. 議事概要：

○福田参事官 それでは、定刻となりました。ただいまより「規制改革推進会議 保育・雇用ワーキング・グループ」第3回を開催いたします。

皆様には御多用の中、御出席を頂きまして、まことにありがとうございます。

本日は、大田議長も御出席です。

八代委員、飯田委員は、欠席との連絡を頂戴しております。

本日の議題は「放課後児童クラブに関するヒアリング」及び「有給休暇に関するヒアリング」でございます。

報道関係者の方がいらっしゃいましたら、こちらで退室をお願いいたします。

（報道関係者退室）

○福田参事官 では、以後の議事進行につきましては、安念座長、よろしく申し上げます。

○安念座長 どうもありがとうございます。

それでは「放課後児童クラブに関するヒアリング」でございます。

本日は、板橋区さんにお越しを頂いております。どうも、お忙しい中、大変ありがとうございます。

日々放課後児童クラブの実施主体のお立場から感じておられる場所や担い手の確保、質の向上などに関する課題等について、幅広く御意見を承ればと考えております。

では、早速でございますが、資料1に基づいて御説明をお願いしたいと存じます。

○板橋区（松田部長） ただいま御紹介いただきました、板橋区教育委員会事務局地域教育力担当部長の松田でございます。よろしく願いいたします。

○安念座長 どうぞ、おかけください。

○板橋区（松田部長） それでは、着座で御説明をさせていただきます。

板橋区放課後対策事業「あいキッズ」の取り組みと課題について、お話をさせていただきます。

まず「『あいキッズ』に至る経緯」でございます。2ページ目をお開きいただければと思います。

板橋区では、放課後児童クラブに位置づけられるものとして、平成26年度まで主に児童館併設あるいは一部では学校内におきまして、学童クラブ事業を行ってまいりました。

そうした中、国の方からは、放課後子どもプランが打ち出されまして、板橋区では、そういった国の動向も見据えながら「板橋わくわくキッズ事業」「いたばし放課後子供教室事業」などを手がけてまいりました。

3ページ目です。

平成21年度からは、放課後児童対策として、現在の「あいキッズ」の原型となるものを4校でスタートし、平成27年度から区内全小学校で実施するようになりました。

放課後児童健全育成事業の所管部署もそれまでの子ども家庭部から教育委員会事務局の方に事務を委任し、学校との結びつきをより強くしてまいりました。

「あいキッズ」は、放課後子供教室事業と放課後児童クラブを一体型で運営するもので、「あいキッズ」では、前者を「さんさんタイム」と呼び、全児童を対象とするもの、後者を「きらきらタイム」と呼び、就労家庭等児童を対象としております。

「あいキッズ」は、地域コミュニティーの基盤である学校内で実施し、児童に安心・安全な居場所を提供しているところでございます。

4ページ目です。

「あいキッズ」の特徴を挙げますと、区内全小学校で同一の事業を実施していること。メール配信サービスにより、児童の来所、帰宅情報を保護者に送信していること。事業の質向上に向け、受託法人を対象とした法人ヒアリングや責任者会議、支援員会議等を定期的に行っていること等がございます。

5ページ目です。

また「あいキッズ」は、教育委員会、受託法人、地域、学校、家庭等が連携し、それぞれの役割を果たしながら子どもたちの成長を支えるものでございます。

受託法人の職員以外にも、地域の皆様が、ヨガ教室を開いてくださったり、勉強を見てくださったりしていることで、子どもたちの放課後の時間がより豊かになっています。

6 ページ目です。

「あいキッズ」では、民間法人への事業委託という形で運営しております。

そのため、区教育委員会と受託法人とが密に連携をとり、年間計画、履行確認、運営評価、法人会議、改善指導という PDCA サイクルを回しながら事業の質を担保しているところでございます。

7 ページです。

職員の配置でございますが、放課後子供教室である「さんさんタイム」、放課後児童健全育成事業の「きらきらタイム」それぞれに最低配置基準を設け、必要な職員、スタッフを配置しております。

このほか、要児童の数や、活動拠点の場所によっても職員の加算を行っているところでございます。

8 ページ目です。

平成 27 年度から区内全校で実施している「あいキッズ」でございますが、平成 28 年度からは「きらきらタイム」の児童を対象に、土曜日にも開所しております。

また、毎年度利用者満足度調査を実施しまして、保護者や子どもたちの声を受けとめながら、職員の資質、実施する事業内容、利便性等の向上に努めているところです。

平成 29 年度に実施した調査では、全体としては、いつも満足して御利用いただけているかの問いに対して、はい、どちらかといえば、はいと回答された保護者の方の割合が 85.3 %ということでございます。

9 ページ目です。

「あいキッズ」の現状についてお話ししたいと思います。

板橋区は、現在、人口 56 万人を超え、いわゆる子育て世帯もふえております。

こうした傾向は、他の 23 区でも同様の状況があると思われまます。

区内にある区立小学校は 51 校、在籍児童数は 2 万 2000 人超となっています。

保護者の就労状況ですが、区長部局の方で、今年 5 月に実施した調査によりますと、小学生の保護者のうち、共働き家庭が 46%、ひとり親家庭が 9.5%という結果が出ています。

無回答が 22%あったことを踏まえますと、60%程度の御家庭が放課後児童健全育成事業の対象になり得るのではないかなと考えられます。

運営費用は、平成 30 年度当初予算で 19 億 4000 万円となっております。

10 ページです。

今年度の「あいキッズ」の登録児童数は、全校合わせて約 2 万 2000 人、在籍児童のうち、97.3%の方が登録されます。

その内訳は「きらきらタイム」の方が登録児童数 5,545 名、「さんさんタイム」放課後子供教室の登録児童数が 1 万 6537 名となっています。

板橋区の場合、登録者数 700 名を超える大規模校というのも 3 校、全体の 6 % ございます。

ただし、実際には全ての児童が毎日利用するというのではなくて、平均利用率の方は、放課後児童クラブの登録児童が 73.4%、放課後子供教室の登録児童が 12.8% となっております。

しかしながら、保護者会がある日などは、利用者の数が大変多くなる状況がございます。11 ページです。

学年別の登録状況を見てみますと、青い棒の放課後児童クラブ「きらきらタイム」の方では、1 年生が最も多く、学年が上がるにつれ少なくなっていくます。これは、学年が上がり成長するに従って、保護者が就労していても、児童のみで家で過ごせるようになり、学習塾ですとか、お稽古ごとなどに時間を費やす児童がふえるためではないかと推測しております。

一方、赤い棒の放課後子供教室では、1 年生から 5 年生にかけてはふえていきますが、6 年生では若干少なくなっているというところ です。

12 ページです。

次に放課後児童クラブ「きらきらタイム」の方の全体の登録状況を経年的に見てみました。

平成 27 年度に全校実施となった時点での登録者数が 3,097 名、それ以降、登録者数が年々ふえ続け、今年度の登録者数は平成 27 年度時の 1.79 倍、5,545 名となっております。

13 ページです。

運営方法は、事業委託の形をとっておりますが、平成 30 年度現在の受託事業者は全部で 18 法人、うち株式会社が 8 法人、社会福祉法人が 7 法人、NPO 法人が 3 法人となっております。

受託事業者の状況を学校別に見てみますと、全 51 校のうち社会福祉法人が受託しているところが 19 校、37%、株式会社が 25 校、49%、NPO 法人が 7 校、14% となっております。

株式会社では、もともと人材派遣を主な業務としてきた会社等がふえております。

15 ページです。

「あいキッズ」の方では、障害児等の受入れを行っております。全 51 校のうち 35 校の「あいキッズ」で要支援・要配慮の児童を受けており、10 名を超える学校も 2 校ございます。

特別支援学級がある学校などでは、受入数が多い傾向がありますし、いわゆる障害者手帳等を持っていないけれども、配慮を要する児童というのもふえているところ です。

また、これとは別に、外国籍の児童の利用もふえている状況がございます。

16 ページです。

このように取り組んできた「あいキッズ」でございますが、取り組みの成果として、放課後児童クラブの待機児童解消、保護者の就労状況にかかわらずに、全ての児童が放課後

交流できるようになったこと。また、学校教育と児童福祉・社会教育とが連携するきっかけとなったことが挙げられます。

特に放課後児童クラブの受入れ状況について、「あいキッズ」になる前と後では大きく変わりました。「あいキッズ」になる前の平成20年度の様子を振り返りますと、学童クラブ事業の受入れ枠は3,515名と決められており、就労等の指数判定で入れなかった保護者の皆様が、役所の窓口に詰め寄るといふこともございました。

また、対象学年も障害のある児童を除き、3年生までとしておりましたので、上級生の利用というのとはできませんでした。

「あいキッズ」になってからは、原則、放課後児童クラブの受入れ枠を設けず、就労等の要件を満たしていれば、利用できるようになりまして、保護者の方々の小学校入学時の不安の1つが解消されたものと認識しております。

一方、取り組みを進める中で、課題も浮き彫りになってまいりました。

18 ページですけれども、1つ目は、放課後児童支援員の確保です。保育園の待機児問題が社会問題化し、まずは、保育所の整備と言われる中で、保育士など、子どもたちにかかわる人材の不足は深刻で、どの受託法人も人材確保に大変苦勞している状況があります。

最近では、事業者選定の際にも、なかなか事業者が手を挙げてこない事態となっております。

19 ページです。

2つ目に、活動場所の確保です。非常に多くの児童が利用している「あいキッズ」ですが、校舎内に利用できるスペースというのは限られています。毎年度利用者見込み数を出し、学校側に御相談の上、専用室のほかにも、図書室やランチルームなどを共用させていただいておりますが、状況は、年々厳しくなっています。

特に児童数がふえている地域の小学校では、まずは、普通教室の確保が喫緊の課題となりますので、なかなか余裕教室というものがございません。

また、そのような学校だからこそ、放課後児童クラブの登録児童数も多くなり、確保すべきスペースが広く必要になるということになります。

20 ページです。

3つ目に、厚生労働省管轄の放課後児童クラブ事業と文部科学省管轄の放課後子供教室事業を一体型で運営することの問題でございます。

本一冊の扱いについても、放課後児童クラブ用なのか放課後子供教室用なのか明確に分ける必要があります。

現場を運営する受託法人にとりましても、また、事務の方を担う行政側にとりましても、非常に煩雑、複雑で重複作業がふえて負担が大きいというのが実情でございます。

児童にとりましても、放課後児童クラブ「きらきらタイム」の方に登録している児童と、放課後子供教室「さんさんタイム」に登録している児童とが不自然さを感じるような形で交流している状況、そんな状況がある学校もございます。

21 ページです。

4 つ目に、学校や地域との連携の難しさです。

1 例を挙げますと、春に新 1 年生を受け入れる際に、配慮を要する児童や家庭についての情報を得ておきたいところですが、個人情報保護の観点から、前年度まで在籍している保育園等からの情報を頂くということは、大変難しい状況があります。

また、小学校の校舎は、長い間、ほぼ学校教育という枠の中で利用してきた場所であるため、利用する者が自校の同じ児童であるとしても、学校教育以外の活動となると、それを提供していただくのが非常に難しいところがあります。

22 ページです。

最後に、今後「あいキッズ」のような一体型の放課後対策事業を拡充していくというのであれば、次のような取り組みを進めていくということも一考ではないかなと考えています。

1 つ目は、放課後児童クラブと放課後子供教室を融合した法的根拠のある 1 つの事業として確立し、国の所管の部署も一本化するということです。

板橋区の場合は、教育委員会事務局に担当部署を置くことで、学校との連携が以前より円滑になってきております。もし、できれば、国などの所管も一本化されていくと、大変ありがたいなと思っています。

2 つ目は、放課後対策事業にかかわる職員、特に現場のリーダーとなる人材の養成、社会的地位向上に注力していくこととさせていただきます。

放課後対策事業は、ただ、子どもの遊び相手をすればいい事業で、誰でもできる仕事だと思われていないかなと少し心配するようなところがあります。

実際は、特に現場を取り仕切るリーダーの職員は、子どもたちの状態、例えば、けがの防止や食物アレルギー、障害児、いじめへの配慮、目配り、学校や地域、教育委員会との連携、保護者との関係づくり、職員の体制づくりなど、非常に責任の重い困難な業務を担っています。

大学等での計画的な人材養成や業務内容に見合った処遇、研修体制の整備、社会的な地位向上を進めることが持続可能な事業になることにつながると考えています。

3 つ目は、放課後の活動を想定した校舎を整備していくことです。

大規模改修などの際に、セキュリティー等の管理面にも配慮していくことで、学校も放課後対策事業を行う側も、気持ちよく学校という場所を共有することができるのではないかと思います。

以上で、板橋区放課後対策事業「あいキッズ」の取り組みと課題についての御説明を終わらせていただきます。

言葉や資料が十分精査できない点がございまして、わかりにくいこと、お聞き苦しい点が多々あったと思いますが、御容赦いただければと思います。

御清聴ありがとうございました。

○安念座長 どうも、松田部長、ありがとうございました。

水野さん、後藤さんから何か補足していただくことはございますか。

○板橋区（水野係長） ないです。

○安念座長 では、何かまた質疑応答の中で必要があったら、どうぞ、御発言ください。

その前に、ちょっと私の方から法的なステータスの問題ですが「きらきらタイム」は放課後児童クラブである。法的には、そうですね。したがって、放課後児童健全育成事業の一環ですね。

一方で、放課後子供教室は、学校のものだから、文科省系の事業、それは、法的ステータスはそうであって、それを一体として運営をしておられるのだが、しかし、両事業は、やはり、法的なステータスが違うので、どこかで線を引かなければならないわけなのだけれども、具体的に、部屋を分けるとか、時間を分けるとか、いろんな分け方があるのでしょうけれども、何か子どもの目から見て違うというのがわかるような分け方というのは、なさっているものなのですか。

○板橋区（水野係長） そうですね。放課後児童健全育成事業の「きらきらタイム」の部分については、厚労省様の省令に基づいて、基準条例が設けてありますので、それに基づいて、その部分はきちんと確保しています。

ですので、例えば、ランドセルを入れるロッカーとか下駄箱、そういったものは全児童の放課後子供教室事業とは明確に分かれて、子どもも、それは理解しているところであります。

あとは、補食、おやつを食べるとか、食べないとか、子ども自身もそういった形で認識をしているところであります。

○安念座長 なるほど、わかりました。ありがとうございました。

ほかの方、どうぞ。

○森下座長代理 今の話の追加なのですけれども、スタッフの方は、通しでやられている感じなのですかね。運営している会社の方は、そこで入れかわりなく、児童の方が入れかわるという理解でいいのですかね。

○板橋区（水野係長） 両事業とも同一の事業者様にお願いしているところであります。

それで、基本的には、スタッフも一体型ということで継続してやっているという形ですね。

○安念座長 そうでしょうね。

森下先生、とりあえず、いいですか。

○森下座長代理 はい。

○安念座長 では、池本先生、どうぞ。

○池本専門委員 ありがとうございました。

待機児童も解消して、かつ、質の確保に非常に力を入れていらっしゃるということは、本当にうらやましいと思ひまして、たくさん質問があるのですが、まず、評価についてな

のですけれども、結果をどのような形で公表しているかですとか、あと、どのような項目で評価されているかといった、評価の具体的な内容についてお伺いしたいことが1つ。

○安念座長 ちょっと、非常に重要な点だから、1つずつ切りませんか。私もそのことは非常に伺いたかった。

○池本専門委員 わかりました。

○安念座長 まずは、その点についてお願いします。

○板橋区（水野係長） まず、評価の部分なのですが、評価というのは、いわゆる第三者評価ではなくて、区が実施している評価になります。

その評価の仕方としましては、全部で、大項目としては6項目です。私どもの職員の中にエリアマネージャーと言いまして、いわゆる地域コーディネーターに当たる部分ではあるのですが、その職員が毎月巡回、今、5名いるのですが、大体1人10校ずつ受持ちをして、こちらの点検項目に基づいて定期的な巡回をしています。そのこの部分の巡回の評価であったりとか、あとは、受託法人の管理部門の能力に基づいた評価であったりとか、連携している学校長様に毎年度依頼して、大体12、13項目ですが、その項目に基づいて、学校長による評価を行っています。

それと、あと、利用される保護者、児童の満足度調査という形で、全児童に対して評価を依頼しているというところがあります。

そういったものを含めて総合的に評価して、5段階評価で出しているところであります。全体の細かい評価項目としては、大体90項目ぐらい設けているところであります。

そのこの評価の内容については、細かく情報公開をしていないところであって、大項目部分だけ公開しているというところですね。

○安念座長 その結果は、ウェブ上で見られるのですか。

○板橋区（水野係長） ウェブ上では見られないです。窓口で情報公開請求をしていただいたり、あとは、担当課の窓口の前にファイルとして、誰でも請求なしに見られるという形で、それは全部で51の「あいキッズ」があるのですが、その51の評価が見られます。

満足度調査については、自由意見欄を除いて、全部ウェブ上で見られるような形で公開しております。

○安念座長 どうぞ、お続けください。済みません。

○池本専門委員 それは、ほかの自治体で、全部ウェブで公表しているところもあるのですけれども、何かウェブで公表を控えられている理由というのはございますでしょうか。

○板橋区（水野係長） 評価については、一時期教育委員会にも提出していたときもあったのですが、やはり、担当課の責務としては、5段階の評価があったら、一番上の評価を全てのところでやりなさいよという厳しい御意見とかがありますので、評価自体を見られてしまうというか、本来は、担当課としては、こういった評価があったので、それに基づいて、こういうふうに改善してくださいねという意図で評価をつけたりということがあるのに、評価先行で外からは、評価が悪いから何とかという形になってしまうので、近年は、

教育委員会にも提出していないという形で、窓口の前に出しているといった状況であります。

ですので、ウェブには出していないです。それこそ、事業者も毎年度変わる場合もありますし、いつまでも評価がずっとウェブ上に残っている、どこで区切るかということもありますので、その部分については出していないところであります。

○池本専門委員 細かいところですが、確認に行けば見られるということについては、保護者ですとか、これから利用する方について何か告知等はされていますでしょうか。選ぶ際に、それを見て選ぶかとか、決めるようなことにはなっていないでしょうか。

○板橋区（水野係長） 基本「あいキッズ」は選ぶことができませんので、通っている学校のお子さんが対象という形になりますので、それで選択をする、一部の方には、そういった形で選択する方がいるというのは聞いたことがあります、その評価を見て選択することは、ほぼないのかなと思っております。

○池本専門委員 余り、それを閲覧されている方は多くはないと。

○板橋区（水野係長） そうですね。一般の方というよりは、事業者が見たりとか、事業者については、もちろん、個別にもっと詳細な評価をお伝えしているところなのですが、他の事業者が他の「あいキッズ」の様子を見るということには使われているのかなと思っています。

○池本専門委員 わかりました。

○安念座長 どうぞ。

○池本専門委員 次は、先ほど、地域とのかかわりもあるというようなことで、先ほど5つの輪の中で、法人と教育委員会とか、地域というのが入っていたのですが、地域と「あいキッズ」は、どのようなかかわりが、先ほど、何か教えに来るとかということもございましたけれども、法人が直接地域から人を引っ張ってくるのか、どのようなかかわりで、どのような活動が。

○板橋区（後藤副係長）

地域との連携は、まず、運営協議会というのを学校ごとに「あいキッズ」が持って、「あいキッズ」独自で、校長先生、副校長先生、あとは町会長さんだったり、民生委員や、あと、保育園の方とか「あいキッズ」がつながりたい方々をお呼びして、年2回は必ず開くようにお願いしているところです。

その中でつながって「あいキッズ」の方から、こういうサポート事業を少ししたいのですけれどもというようなお話をさせていただいて、では、知り合いにサッカーがあるよというのを紹介していただいたり、民舞だったり、フラダンスとか、そういうのも教えている人がいますよとか、英語とかも、そういう情報をもらっています。

あとは、保育園など、情報が得られない部分はあるのですけれども、そういうところにつながって、園長先生と、いろいろ来年度のお子さんは、こういう傾向がありますよとか、是非、いろんな会を見に来てくださいとか、あとは、入会のときの説明とかもしに来てく

ださいとか、運営協議会でつながっていています。

あとは、そこを通じて、いろんな地域でやっている会とか、そういうのにも「あいキッズ」を招待していただいたりとか、子どもも直接ダンスを披露したりとか、そんなものにも参加したり、誘っていただいたり、あと、お年寄りの施設とかにも行ったり来たりとかをしているところもあったり、そういう関係では、地域はすごく大事な、自分たちの「あいキッズ」にも、すごく応援してくれるし、自分たちも返すというような、そういうつながりをしているところです。

○安念座長 どうでしょうか、よかったら、どうぞ。

○池本専門委員 あと、5時以降はというお話でしたけれども、5時からいつまで預かっていただけるかということと、そこでカバーをし切れなくて、ほかの「あいキッズ」以外の民間の学童みたいなものが板橋区内にあって、それを利用していらっしゃる方などがいるのか、また、そういうものがあつた場合に、それに対する補助というのは、区としてはなさっているかどうかということをお伺いしたいのですが。

○板橋区（水野係長） 「あいキッズ」は、条例上は7時まで運営しているという形になります。

民設の学童、いわゆる開設届出を出している民間の学童は、板橋区にはないです。ですので、補助とかもないという形になります。

○池本専門委員 先ほど非常に場所の確保が難しくとおっしゃっていて、民間で小規模なものをつくってやろうというような動きも、そういうのをつくってほしいというような保護者の要望などもあるかと思うのですが、そういうところに補助をつけるというようなお考えは、今のところはございませんか。小規模なものを各地につくってもらって、それに補助をしていくというのに、何か区として課題というか、問題のようなことがございましたら、教えていただきたいのですけれども。

○板橋区（松田部長） 今、板橋区の状況としましては、51校全部で実施しているということと、あと、就労要件等を満たせば基本的に全ての希望者を受け入れておりますので、ほかにつくってほしいというような御意見というのは、特段ないかなと思っています。

むしろ、区内にあるというよりも、私立学校にいらしている方で、区内在住の方とか、あと、都立の特別支援学校に行かれています方なども入っていただいているような状況ですので、ほかにとというのは、今のところは、需要としてははないです。

○安念座長 その合間に1つだけ、5時以降の預かりは、放課後児童クラブとしての位置づけということになりますか。

○板橋区（水野係長） 学童クラブの位置づけとしては、放課後からという形になります。

○安念座長 いや、5時以降の受入れの法的ステータスですけれども。

○板橋区（水野係長） 法的ステータスは、放課後児童健全育成事業という形で、放課後児童クラブの部分だけです。

○安念座長 そうですね、ありがとうございます。

どうぞ。

○池本専門委員 続けて申し訳ありません。

先ほど、21 ページのところ、学校との連携のところ、学校行事の応援依頼という言葉があったのですけれども、これは、何か施設を利用させてもらうために、学校に協力しようとか、そういう要請がかかってくるという、そういうことなののでしょうか。その辺がわかりにくかったのですけれども。

○板橋区（水野係長） そうですね、基本的には、学校教育と児童福祉の教育は別物であるのに、例えば、遠足であったりとか、そういった形で「あいキッズ」の職員が要請されてしまうとか、そういった上下関係ではないのですけれども、意識の問題があると、課題提起をさせていただいたというところであります。

もちろん、遠足に従事するとか、そういうのは委託料には、教育委員会が出している委託には入っていませんので、そういったこともありますということです。

○安念座長 これは、聞いてみなければわからない話だね、どうぞ。

○池本専門委員 もう一つ、最近、学校教育の方では、地域学校協働本部とか、地域学校協働推進員を置くとか、そういった動きもあると思うのですけれども、板橋区さんでは、それと、これとの関係はどのようになっていますでしょうか。

○板橋区（松田部長） 板橋区の方では、今、学校支援地域本部、それを地域学校協働活動に、名称もこれから変えていこうとは思っているのですけれども、そういったことも、別の事業としてやっていますし、あと、コミュニティ・スクールの方も、徐々に進めたいと、今、試行段階なのですけれども、本格実施は、再来年に全校でやっていきたいと思っていて、これとは別に、また、動いているというところがございます。

○安念座長 これもまた、法律の話ばかりして恐縮ですけれども、法的には、社会教育法に基づくものですね。

○板橋区（松田部長） そうですね。社会教育の関係ということになります。

○安念座長 今の池本専門委員の質問の趣旨は、法的な根拠法としては社会教育法に基づく活動であるけれども、しかし、機能的には、例えば、学童と連携というか、それは悪いわけではないわけでしょうから、行く行くは、そういう可能性も探られるのだろうか。そういうことだったのではないかと思うのですが。

○板橋区（松田部長） 今、具体的にそこまで行っていないのですけれども、将来的に、そういったことが、もしかしたら、学校の1つの課題のような形で、どうしていこうか、放課後の過ごし方ということで、どういうふうに地域でもかかわっていこうとか、そういうお話が出てきたときに、場合によっては、接点を持つようなこともあり得るのかなと思っておりますが、今のところは、まだ、コミュニティ・スクールを確立させるところで、今、一生懸命なので、まだ、そこまで行っていないというところです。

○安念座長 議長、どうぞ。

○大田議長 大変すばらしい取り組みで、感銘を受けました。ありがとうございました。

この場で、こういうことをお聞きするのは失礼なのですが、松田さんは、教育委員会のご所属ですか、自治体ですか。

○板橋区（松田部長） 位置づけは、教育委員会事務局の職員です。

主に社会教育関係の事業を、この「あいキッズ」以外にも担っておりまして、そういった広く、図書館だとか、いろんなことをやっている1つとして「あいキッズ」も所管しているということでございます。

○大田議長 ここは、とても重要ですね。例えば、19ページの活動場所のところ、学校施設開放条例に「あいキッズ」の優先利用を明記するとか、毎年度校長会で依頼をなさっておられるとあります。やはり、教育委員会の事務局が主体となっておられるから、学校との連携が極めてうまくいくということなのではないでしょうか。

○板橋区（松田部長） 実は、以前に、学童クラブを所管している課長として、区長部局にいたこともあるのですが、そのときには、なかなか校長会等に出るということにはなかったのですが、今は教育委員会事務局の方で、放課後事業をやっていますので、私も、また、担当の課長の方も、毎月の定例校長会ですとか、あと、代表校長会といったところにも定期的に出ておりまして、いろいろな依頼をする際にも、非常に学校の校長先生方には、直接御依頼することができるというよさがあるのかなと思っています。

○大田議長 私どもがヒアリングをした中で、先進的に取り組んでおられる自治体はあるのですが、学校との連携はすごく苦勞しておられるのですね。だから、教育委員会が主体となるケースは、きょう、初めて伺って非常に意義があると。

○安念座長 いや、この前の練馬区さんもそうでしたね。

○大田議長 あそこも教育委員会ですか。

○安念座長 やはり、教育委員会の中で一元化しておられて、やはり、先進的なところは、似たようなことを考えておられるものだなと思ったのです。

○大田議長 それから、他の質問、いいですか。

○安念座長 どうぞ。

○大田議長 20ページの「一体型」のところ、これもおっしゃるとおりだと思います。

悩ましいのは、国のレベルで、厚労省と文科省の両事業を一体化するというのは、物すごく難しいわけですね。保育所と幼稚園の統合として認定こども園をつくるしかなかったというようなことになってしまうのですが、きょう、お話を伺っていると、まず、補助金を一本化し、併せて職員配置や契約の仕方というルールを一本化しておけば、あとは自治体の中で一体化ができるということなのではないでしょうか。

○板橋区（松田部長） 事務的なところですか、現場での取扱いという意味で一本化できるといういいなという思いは正直ございます。

それとは別に、具体的なところでは、本当は文科省系列ラインでいくと、学校側にはすごく入りやすいかなというのは、様子を見ていて思います。

実は、学校側には、いろいろな依頼だとか、ほかの部署からも来るのですけれども、な

なかなか周知をはかったりするのに時間をとることができなかつたり、学校の先生方は、教育というところで一生懸命尽力をされているので、その範疇というのが非常に強いのです。そういったところは、肌では感じるところがございます。

○大田議長 それから、21 ページの一番下にあります「学校施設の放課後対策事業利用の規程の整備」について。これは、今はないわけですね。学校施設の放課後対策事業利用の規程は、今はないからつくった方がいいということですか。

○板橋区（水野係長） そうですね。今はないと思っております。新プランの中とか、いろんな中で、空き教室がない場合、特別教室、理科室とか、図書室とか、そういったところを活用しなさいよといった話がありますが、そういったときに、例えば、責任分界点ではないですけれども、お互いに協定書をつくってねと、そういった部分での指示しかないと思うので、上の方でそういったものがあれば、スムーズに貸し借りではないですけれども、そういった部屋の利用がもう少し進むのかなというのはあります。

○大田議長 最後に1点、児童支援員、でしたか。

○安念座長 まあ、いいです、支援員で。

○大田議長 支援員が、なかなか集まらないとか、収入が低くて、それだけで暮らせないとか、その悩みはよく聞くのですが、支援員の制度について、何か改正すべき点があったらお聞かせいただけますか。

○板橋区（水野係長） 板橋区では、4月現在で実際に研修まで終わった、本当に支援員の資格を持っているのは211人で、板橋区が求めている規模に応じたポスト数も大体それぐらいで、基本は満たしているところであります。

実際は、月曜日から土曜日のローテーションがあるので、多分、300とか、350人ぐらい必要と思っています。

ですので、その部分のところは、省令上の規定は、ぎりぎり何とか満たせそうなところではあるのですが、やはり、問題としては、今後、例えば、区の中で18事業所が持っているという話をさせていただきました。例えば、評価がよかったところが、経過措置が終わった後に、もっとほかの板橋区の施設もやりたいといったときに、支援員を用意しないといけないという形になってしまいますので、経過措置の考え方とか、参酌基準に緩和していただくとか、あとは、自治体の裁量で、例えば、自治体の裁量で、委託後3年以内に支援員を全部そろえるようにするとか、そういった形で、若干基準は緩めてもいいのかなと、参酌基準に緩めておけば、もっと拡大したいという質のいい事業者さんが、拡大しようといったときに、やりやすいのかなとは思いますが。

○安念座長 私からも伺います。全公立小学校、区立小学校で「あいキッズ」事業を展開しておられるということですが、ということは、今までのところは、何とか学校内に教室を確保できたということですか。もし、この先、児童数がふえてしまって「あいキッズ」用の教室が確保できないという事態になった場合には、何かお考えはございますか。

○板橋区（水野係長） 基本的には、部屋の確保については、厚労省の基準とかも含めて、

おおむね一人当たり 1.65 平米を満たすような形で進めてきて、今のところは、何とかできているというところではあります。

今後の推計も部長が説明したとおり、板橋区では、児童数が 5 年後もふえていくという見通しを持っています。

その児童推計の部分については、各学校の今後の人数とか、それに基づいた登録率を掛けたりとか、利用率を掛けたりとかして、何とか満たせるような形で推移は見ているところなので、その推移が逼迫するような部分があれば、早めに普通教室と合わせて措置していくというのが区の考え方であります。

○板橋区（松田部長） 今後どうなっていくかというのは、今まで学童クラブのときは、3 年生までといったことが「あいキッズ」で全学年利用できますよと。だんだん利用者数もふえているという中で、今後、学校の余裕教室を供用させていただく形では賄い切れなくなるとどうするかというところだと思うのですけれども、まだ、具体的にそのような例まで入っていないのですけれども、他区では、普通の教室も使っているところがあるという情報は得ていて、そういった先駆的なことをやっていらっしゃるところの情報だとかは、集めさせていただくとか、参考にさせていただく、研究していく必要があるかなという事は思っているところです。

○安念座長 ありがとうございます。

もう一つ、ハコの問題と同時に人の問題というのも大変重要な、両輪の問題だろうと思うのですが、その際、支援員を確保するために、いろんな人材を短時間でもいいから働いてもらうというのも 1 つの出口だろうけれども、私が思うに、中核的な人材については、やはり、待遇を改善して、平たく言えば、できるだけ正規化するという考え方があると思うのですが、これは、結局、委託費の中に正規化できるだけの人件費を含めるかどうかと、最終的には、そういう問題ですね。

御区では、その点については、どういうふうにお考えですか、少なくとも中核的な人間については、1 人は正規雇用にしろとか、例えばの話ですが、そういうような条件はお付けになりますか、それとも、それはやはり業者の判断ということでしょうか。

○板橋区（水野係長） 区の方では、国の基準を超えて、常勤の数もポスト数を決めているところであります。ですので、常勤職員は必要と考えています。

特に板橋区の場合、校舎内だけで「あいキッズ」を運営できているわけではなくて、例えば、拠点と同じ敷地内にあっても離れているとか、そういったことがありますので、そうすると、やはり、離れている場所にも常勤を置きたいという考え方がありますので、常勤の数は必要だと思っています。

ですので、受託事業者によっては、例えば、補助員が 2 人のかわりに、例えば、常勤を 1 名配備できるようにとか、そういった形の希望はよく聞かれます。補助員が何人いるかよりは、ちゃんとした常勤が 1 人いる方がというのはありますね。

○安念座長 今、おっしゃった拠点というのは、どういう意味ですか。

○板橋区（水野係長） 活動場所ですね。

○安念座長 デスクワークか何かをしたりするような、そういう場所という意味ですか。

○板橋区（水野係長） そういうことではないです。放課後児童健全育成事業を行う場所という意味です。

○安念座長 子どもさんをお預かりする場所と、そういう意味ですか。

○板橋区（水野係長） そういう意味です。

○安念座長 わかりました。

どうぞ。

○大田議長 19 ページの下の「考えられる対応策」に、「文科省から教育委員会、学校長への、学校施設活用に関する周知徹底」とありますが、これは、具体的にどんなことを周知すればいいでしょうか。

○板橋区（水野係長） これも既に、新プランの中でも文科省から空き教室があった場合は、学童の施設だったり、保育の施設を貸してくださいねという周知はされているところではあるのですが、先ほどの話とも重なるのですが、より具体的に使いやすいような、学校の施設が使いやすいような周知が、もう少し踏み込んだ、具体的ではなくて申し訳ないのですが、そういったものがあればいいのかなと思っています。

○大田議長 ありがとうございます。

○安念座長 池本先生、どうぞ。

○池本専門委員 今のとも関連するのですが、学校長として、これだけクラブの利用ニーズがあるということが、きちんとデータとして突きつけられたら、それをきちんとかなえなければいけないということを、校長の責務みたいな形で法として定められないのかなということもちょっと思っていて、そのために、就学時健診、必ず来年子どもが何人来るかというのは、ちゃんと学校に来るので、その時点で、あなたは放課後児童クラブに登録しますかというアンケートをとって、そこで数を把握して、そこから整備していくというようなことができないのかなと思うのですが、そういったアイデアはどうかということをお伺いしたいと思います。

もう一つ、聞き忘れてしまったのですが、板橋区さんの場合は、全て民営化ということで、もともとは区でやっていたものを民営化してきたということなのですが、23 区の中で、全部区立でやっているというところもある中で、どのようなお考えがあって民営化をやってきたのか。それには、何か課題とか、工夫されたことなどがあるかというあたりもお伺いできればと思います。

○板橋区（後藤副係長） 最初の方の学校と一体化、就学時健診とかという話なのですが、けれども、「あいキッズ」で、今、学校の校長先生の裁量に頼り学校とつながっているところ、まだ、これからだということがあるので、「あいキッズ」の職員や、法人さんには、とにかく学校といろんな部分で連携をとるところでは話もしているところではあるのですが、学校の中だけで連携で、子どもの数が多い日などは、学校の方で、この部屋

は空いているので、この日は使っていいよと、御厚意で使うような、そういうのではなく、こういう放課後の事業は、学校の役割の1つでもあるというところの認識を何か確立できるものがないかなというのは、思うところです。

○安念座長 それは、なるほどなと思いました。例えば、就学时健診のときに、希望を聞いて、できるだけどれくらい利用希望があるのかを前倒しで把握したらどうかと、そんな考え方というのはあるのですか。

○板橋区（後藤副係長） それは、今もやっております。そこの就学の人数が多くなったところで、この拠点だと足りないというところについては、もう現場で話すレベルではないので、区で1室どこかお借りできないか、あるいは去年から今年にかけて、小学校が1つ閉校になったのですけれども、それで学区域が変わって、周りの学校が少しオーバーになるところがあったりして、そうするところで、かなり多そうなところについては、やはり、こちらの方からお部屋を少しお借りしたいというところでは、話をして拠点確認をしています。細かいことと言えば、毎年、学校と区で拠点の取り交わしを行ってます。

○安念座長 わかりました。ありがとうございます。

では、どうぞ。

○板橋区（松田部長） あと、直営から民間委託へというお話ですけれども、もともとの学童クラブのときには全て直営でやっていたところですが、自治体の職員もだんだんできるだけ精査して行って、民間の方をお願いできるところは民間にという動きもあったことと、あと、どうしても午前中の職員の活用というところでは、課題になっていたとか、そういう部分もございましたので、やはり、全体としては民間の方に委託という形で、事業としては運営していくということが挙がっていたという状況です。

○安念座長 どうぞ。

○森下座長代理 同じ19ページのところで「機械警備等の区画を整備するための補助金創設」とあるのですけれども、機械警備の区画を整備すると、活動場所の確保ができるというのが、よくわからなかったのですけれども。

○板橋区（松田部長） 学校側の受けとめとしては、やはり、管理というのがどうしても必要になって、それで明確に、ここからは入れませんというものが、しっかり機械警備という形ではっきりすると、とても入れるところ、入れないところがはっきりすると、学校教育以外の活動として利用するのに、とてもやりやすいというのか、そういう御要望も承っていますので、校舎のつくりを、そういったセキュリティーがしっかりしてくると、学校側も、ここから先の部分だったら使ってもらっても大丈夫ですよというのが言いやすいのかなと思っています。

○安念座長 学校側というか、校長先生からすると、確かにもっともな心配ですね。

よろしゅうございますか。

きょうは、お忙しいところ、お出ましを頂いて、いろいろ御教示を頂き、ありがとうございました。大変参考に、大変勉強になりました。

前回は練馬区さんにお出でいただき、今回は板橋区さんで、率直に言って、余り立派な自治体さんの話ばかりを聞いていても、しょうがないかなという気もしなくはないのだが、まずは、最も先進的なお取り組みのところのお話を伺って勉強をさせていただくという手順を踏んだつもりでございます。

今後とも、どうぞ、末永く御指導賜りますように、よろしくお願いいたします。

どうもありがとうございました。

(板橋区退室)

○安念座長 厚労省さん、どうも済みません、少し時間が延びてしまい、まことに申し訳ありません。お待たせしてしまいました。

それでは「有給休暇に関するヒアリング」でございます。

本日は、厚生労働省さんにお越しを頂いております。お忙しい中、どうもありがとうございます。

早速でございますが、資料2により、御説明をお願いしたいと存じます。

○厚生労働省（尾田課長） 厚生労働省職業生活両立課の尾田でございます。

それでは、資料に基づきまして、御説明をさせていただきます。

おめくりいただきまして、まず、年次有給休暇のポイントを簡単に申し上げます。

労働基準法の39条に基づきまして、趣旨といたしましては、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、毎年一定日数の有給休暇を与える制度でございます。

法律上、当然に発生する権利ということで、雇入れの日から起算して6か月継続勤務、そして、所定労働日の8割以上を出勤したことで、法律上、発生するというものでございます。

10労働日から継続勤務年数により増加いたしまして、最大で20日ということになっております。

下に原則と書いておりますが、法律上、当然に発生する権利ではございますが、具体的な休暇の時期を特定する時季指定を労働者本人が行うことによりまして発生するということとなりますので、その権利を行使しない限りは、使用者は年次有給休暇を与えなくても法違反とはならないという構成になっております。

こうした前提で、次のページの現状でございます。

「年次有給休暇の取得率等の推移」。直近は、つい先月、就労条件総合調査の29年度の結果が出ております。51.1%ということで、経年的に見ますと、ここ数年は伸びており、久しぶりに50%を超えたということになっております。

しかしながら、2020年までに70%という目標がございまして、それに向けては、まだまだ課題があるところでございます。

次のページでございますが、これは、先般、成立いたしました、働き方改革関連法に基づきまして、新たに事業主の責務として講じられたものでございます。

来年の4月施行になっておりますが、年次有給休暇の日数のうち、5日につきましては、

使用者が時季を指定して取得させなければならない、すなわち、先ほど申し上げたとおり、これまで、労働者が権利を行使しない限り、事業主に付与義務はないということでございましたが、最低5日については、事業主が必ずとらせなければいけないということで、新たな義務を付与したところでございます。

これを実施するに当たりましては、右側の図にございますが、事前に必ず労働者に取得時季の希望を聴取し、それを尊重した形で付与するということが省令で規定されております。これが来年の4月から履行されますので、これによりまして、年休の取得状況が更に改善されることを期待しているところでございます。

続きまして、次のページでございますが、年休の仕組みの1つとして、年次有給休暇の時間単位の付与制度というものが、平成20年の改正により盛り込まれております。

39条の4項でございますが、労働者の過半数で組織する労働組合等との書面による協定によりまして、時間を単位とした有給休暇を与えることができる。

この協定の中身といたしましては、対象労働者の範囲、対象となる有給休暇の日数を定めることとなっております、最大で年に5日ということになっております。

ですので、年休のうち5日間につきましては、労使協定がございましたら、時間単位の取得が認められるという制度でございます。

おめくりいただきまして、現状でございますが、同じく就労条件総合調査の結果に基づき、これは、昨年の結果でございますが、これに基づきますと、現在、18.7%の企業が導入しています。まだ少ないですが、経年的に見ますと、徐々にふえてきております。

時間単位取得というのは、労務管理上の課題もございまして、なかなか一足飛びに増えるというわけにはまいりませんが、徐々に増えてきておりまして、今後もこの拡大に努めていきたいと思っております。

以降の資料につきましては、現在実施しております周知啓発の関係でございまして、

1つには「働き方・休み方改善ポータルサイト」というものを設けております。

これは、働き方・休み方の指標を提示いたしまして、チェックリストにチェックをしていただくことで、自社がどういう状況にあるかということがレーダーチャートで一目でわかる。

さらに、どういうことをやったらいいかという提案も自動的に出るようになっておりまして、その提案ごとに、どういう事例を参考にしたらいいかという企業事例も自動的に見られるようになっているということで、労使が、このポータルサイトを使いまして、自主的に働き方・休み方を改善することを期待するというものでございます。

次のページでございますが、毎年の取り組みといたしまして、まとまった休暇のとりやすい夏季、年末年始、ゴールデンウィークに先立ちまして、休暇取得促進に向けた広報を実施しております。

また、右でございまして、毎年10月を年次有給休暇取得促進月間といたしまして、集中的な広報をしております。

なぜ、この時期かと申しますと、翌年度の年間計画を労使で立てていただく前の時期に、こういった意識づけをしていただいて、翌年度の労使での計画策定に反映していただくということで集中的な広報を毎年実施しているところでございます。

最後のページでございますが、時間単位付与制度につきましても、近年、特に子育てや介護など、様々な事情で休暇を取得したいというニーズが高まっております。そうしたものにも活用していただける仕組みといたしまして、私どもも様々な形で広報を進めていきたいと思っております。

左にございます、労働時間等設定改善指針、これは、労使が労働時間や働き方を見直す上で参考にしていただくためのガイドラインでございますが、この中でも年次有給休暇の時間単位付与制度の活用ということ盛り込んでおります。

また、右の、先ほど申しました年休の取得促進の広報の中でも、これは、リーフレットでございますが、右の下の黒で囲んでおります、少し見にくいかと思いますが、時間単位の年次有給休暇を活用しようということで、こういった形で、今後とも周知啓発を進めていきたいと思っております。

以上でございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、どこからでも結構ですので、何か、御質問、御指摘等がございましたら、どうぞ。

議長から、どうぞ。

○大田議長 ありがとうございます。

時間単位付与については労使協定が求められており、このことがとりにくくする要因になっているのではないかと思いますのですが、労使協定は不可欠なのでしょうか。

○厚生労働省（尾田課長） 構成といたしましては、年次有給休暇は原則、1日単位となっております。これは、最初のページで御説明したとおり、やはり、年次有給休暇の趣旨が労働者の心身の疲労を回復させるということが、事業主に対して有給の休暇付与を義務づけている制度という大目的がございますので、その例外的な措置としては、労使が話し合いの上で協定をすれば、要するに、労働者としても納得していただいたということが必要かと思っております、そのために労使協定を法律上、求めているものでございます。

○大田議長 その趣旨はよく理解しているのですが、状況が、今はかなり変わってきていて、子育てとの両立や介護との両立ということがあって、心身を休めるということに加えて、生活上のニーズもあるわけですね。

したがって、時間単位でとれないことが逆に心身を疲労させて、非常に苦しい状態に追いやられるということにもなりかねませんので、ここは、改めて検討し直していいのではないのでしょうか。

○厚生労働省（尾田課長） ありがとうございます。

休暇制度につきましては、育児、介護につきましては、それぞれ看護休暇、これは法定

で5日間です。介護休暇についても法定で5日間、有給は義務づけておりませんが、付与については義務づけております。

また、それ以外の病気休暇とか、ボランティア休暇につきましては、法定はございませんが、今、私どもの方でも周知啓発をして導入の促進をしております。

そういった中で、年休をどのように位置づけていくかというのは、いろんな御意見もございしますが、やはり、原則はまとまった休暇、これは、国際条約上は、本来ですと、我々は未批准でございしますが、半分はまとまるとらせないといけないというのが、国際条約上は言われております。

我が国の年休は、かなり使用目的も含めて緩いのですが、やはり、大原則は、心身の疲労の回復ということでございますので、その目的は押さえた上で、最大限活用していただけるために、ワーク・ライフ・バランスの観点からということで、5日に限り時間単位取得となっておりますので、その趣旨を踏まえて、御指摘の趣旨も踏まえて、我々は周知啓発を進めていきたいと思っております。

○大田議長 そこは、よくわかります。わかるのですが、やはり、子どもの学校の都合、用事があって少しだけということもありますから、5日に限るというのはそれでいいのですが、これを労使協定で、職場全部で決めなければいけないということではなくて、労働者がとれるようにできないかというのが、私の申し上げたかった趣旨です。

○厚生労働省（尾田課長） 承知いたしました。やはり、労働条件に関しては、最終的には労使がしっかり話し合って合意していただくことが重要かと思っております。

この休暇制度をどうしていくかということにつきましても、労働者にも様々な意見があり、そうした中で、しっかりと合意をしていただくことが重要だと思っておりますので、私どもも、こういった制度ではございますが、趣旨を御説明して、しっかり広がっていくよう、まだ、20%でございしますので、これからも周知啓発に努めていきたいと思っております。

○安念座長 おっしゃることはよくわかります。やはり、労使でよく話し合っただけというのは、もちろんそのとおりだし、それと、もともと年次有給休暇は法律上、時季指定権の季という字が、季節の季という字を書いているぐらいなのだから、ある程度ブロックでとりなさいというのが精神であるというのは、全くそのとおりだと思うのだけれども、上限を、例えば、5日と決めてしまったのであれば、その中では、時間単位でとれることを労使の合意がなくてもできていいのではないかというのが、多分、議長のおっしゃりたいことだと思います。私も、ちょっと考えるのは、5日が合理的かどうか、3日の方がいいのではないかという考え方もあるかもしれないが、やはり、これだけ労働組合が弱体化していくと、そもそも職場の半数を代表するという者を確保すること自体がだんだん難しくなってしまうと、かえって労働者に不利な事態というのは生じはせぬかという懸念もあるのではないかなとは思っているのですが、その辺、労働サイドからは、何か御意見のようなものはございませんか。

○厚生労働省（尾田課長） 労働サイドから声は承知していませんが、結局、労働サイドにとっても、年次有給休暇というのは、本来何のためにあるかと申しますと、まとまった休暇というのが、やはり第一なのです。

ですから、その中で、本来ですと、病気休暇なら病気休暇あるいは看護休暇、介護休暇、そういったものを法定の場合では、さらに有給化するとか、給料も払われる形で休暇制度をとるとか、そういう労使の話合いの中で、どこにウェイトを置いていくかということをお決めいただくのが基本だと思っておりますので、時間単位を広げろという形で労働側から一方的な声が出るという状態にはないと思っております。

○安念座長 ほかにいかがですか。

○森下座長代理 新しい改正で、3ページのところですね。

今度は「使用者が労働者の希望を聴き」というところで、これは、かなり、自分が言わなくても聞かれるということで、有給休暇の消化には効くのかなという気もするのですが、これは、罰則規定みたいなものはあるのですか。要するに、希望を聞かないというケースもあると思うのです。

○厚生労働省（関口係長） 労働基準局の労働条件政策課の関口と申します。高橋が、本日、急きょ欠席ですので、代理でお答えさせていただきます。

年休の使用者による時季指定義務なのですけれども、こちらは罰則つきということで規定をしているところをごさいますて、30万円以下の罰金というような罰則になってございます。

○森下座長代理 基本的には、罰金だけと。

○厚生労働省（関口係長） そうです。

○森下座長代理 例えば、自分のところの話ですが、独立行政法人などは、大学が、こういう義務を持つのですかね。

○厚生労働省（関口係長） そうですね。やはり、法人、使用者の方で講じていただくということになりますので、個人個人の取得状況をチェックして、5日とれるように、年間で管理していただくということが必要になってまいります。

○安念座長 ほかに、いかがですか。

それは、建前としても、答えはもちろんそうなのですが。

○森下座長代理 自分で聞かなければいけないのか、聞いてくれるかどっちかなと。

○安念座長 そういう意味ですね。

○森下座長代理 結構、会社ははっきりしているけれども、会社以外の経営体はいっぱいあるではないですか。そういう経営体の場合、誰がこれを聞くのかというのが明確ではないなと思って。

○安念座長 労働基準法は、別に会社に適用されるわけではなくて、事業場に適用されるわけだから、それは、みんな基本的には同じことです。

○安念座長 池本先生、どうぞ。

○池本専門委員 基本的なことで、時間単位の取得というのは、1時間単位というか、半日単位とか、どういうものなのかということと、あと、先ほど少しお話があった国際的な基準の未批准ということで、それを批准したら、もっと進むのかなということを思ったのですが、何かそこを、全然専門ではないので、素人の質問で申し訳ないのですが。

○安念座長 どうぞ。

○厚生労働省（尾田課長） 時間単位につきましては、先ほどの4ページのところで条文を載せております。

労使協定で決めるべき内容といたしまして、一、二、三とございますが、その三につきまして、下の施行規則が書いております。

1点目といたしましては、時間単位として付与することができる有給休暇、一日の時間数、すなわち一日を何時間としてカウントして分割するかということです。

例えば、所定労働時間が7時間45分ということであれば、それを下回ってはなりませんので8時間、その一日分については8時間を割って時間単位で付与させるということをお決めいただくのが1項目でございます。

2つ目でございますけれども、1時間以外の時間を単位として与える場合には、その時間数ということですので、そもそも1時間単位でなくてもいいと、ですから、2時間単位、うちの事業上では、最低単位は2時間としたいなということであれば、その時間数を盛り込んでいただいて労使協定でお決めいただくということになっておりますので、必ずしも1時間でなくてもいいということでございます。

それで、ILOの条約でございますけれども、先ほど申したとおり、半分はまとまっていなければならないなど、現在の我が国の労働基準法の法制度とは、やや整合性がとれていない部分もございまして、その他の部分は、やや不案内なのですが、我が国は未批准ということになっております。

○安念座長 何号条約と言うのでしたか。

○厚生労働省（尾田課長） 済みません、今、出ないので申し訳ありません。

○安念座長 ほかにいかがですか。

ちょっと私からも一つ。2ページのグラフですが、よく見ると言えば見るのだけれども、これは、どう解釈すればいいのですかね。バブル経済が崩壊して直後に、割に消化率が高くて、日本経済がだんだんと緩やかだが回復してくると、消化率が余り芳しくなくなってくるというのは、やはり、人手がだんだん不足してきたということの反映なのですが、それとも別の要因があるとお考えですか。

○厚生労働省（尾田課長） 詳細な分析はできておりませんが、1つ、平成年代前半の動きについては、恐らくこういうことだろうと思っておりますのは、労働基準法の改正がございまして、まず、平成6年の施行で、初年度の継続勤務要件が1年から6か月に短縮されております。

また、平成11年には付与日数を引き上げております。ですので、要するに、勤続年数に

応じた付与日数が上がりやすくなったということでございます。

その影響で、このグラフで申しますと、下の棒グラフでございますが、平均の付与日数が上がっております。取得日数が変わらなくても付与日数が上がると率が下がるという構造になっておりますので、労働基準法改正の影響もあって、ここの平成年代の初めの方で、このような動きをしているのかなということはございますが、それ以降の動きは、私も詳細な分析ができておりません。

あとは、恐らく、祝日法改正の関係もあるかと思えます。

○安念座長 次長、何か。

○窪田次長 事務局から、ちょっと技術的な質問をさせていただきたいのですが、プレミアムフライデーというのがありますね。1年12か月ありまして、1年12か月に、最後の金曜日を午後休んだら違法になりますね、6日を超えるから、そういうことは望ましくないと、これは、そういう観点なのですか。

○厚生労働省（尾田課長） いえいえ、プレミアムフライデーの処理の仕方はいろいろあると思っております、例えば、年休で処理するというのであれば、時間休で処理する場合と、あと、半日休というとり方もございます。

我々が法律上正面から認めているわけではないのですが、実務上、半日休というとり方もございます。

これは、時間単位取得とは別にとることは可能でございますので、丸々半日、もし、お休みということであれば、半日休というとり方で、12か月とっても違法ではございません。

○安念座長 今、次長がおっしゃったように、違法かどうかというのは、労働者の権利として保障されるかどうかという御趣旨ですか。

○窪田次長 いや、5日以上は、時間休はいけないのですね、足して。

○厚生労働省（尾田課長） 2分の1掛ける12で6日ということですね。

○安念座長 そういうことです。

○厚生労働省（尾田課長） それについては、まず、半日をそもそも休むかというところもありまして、例えば、3時から3時間だけ年休をとるというやり方もあると思えますし、このように1時間単位で刻むのであれば、労使協定が必要ということなのではございますが、半日休ということでございますと、解釈上は駄目とは言っていないので、実務上、できることはできます。

○安念座長 いいですか、次長、それで。

○窪田次長 はい。

○安念座長 では、議長、どうぞ。

○大田議長 半日休は、労使協定が全然なくても、どの企業でもとれるわけですか。

○厚生労働省（尾田課長） それは、就業規則や規程で設ければ、できます。

○大田議長 そうすると、さっきからおっしゃっている心身の疲労を回復するために、まとめて休むということからすると、制度としての整合性がないような。

○厚生労働省（尾田課長） おっしゃるとおり、そこは、年休の本来の趣旨というところと、年休をとりやすくする、我が国の場合、課題としては取得率が非常に低いということもございまして、その中で、少しいろんなやり方でやっているというところもございまして、その御指摘はあろうかと思いますが、以前は、そこは厳しく解釈しておりましたが、現在ですと、半日休は駄目とは、違反ということでは扱っておりません。

○大田議長 2ページには半日休も入っているわけですね。

○厚生労働省（尾田課長） もちろん、半日休は2回とれば、一日休ですし、0.5というカウントもございまして。

○大田議長 結構、便宜的ですね。

○安念座長 ほかは、いかがですか。

池本先生、どうぞ。

○池本専門委員 そうすると、先ほどの5ページのグラフにあった時間単位の付与を導入する企業というのと別に、半日休暇をとれる企業の割合というデータもあるのでしょうか。

○厚生労働省（尾田課長） それは、私も調査データとして見たことはございません。あくまでも法制度上の時間単位年休ということで、これは、就労条件総合調査の方で、毎年経年的に把握しておりますが、半日休については、把握をしておらないかと思えます。こういう形で、正式での把握はしていないのではないかと思えます。

○安念座長 まあ、そうだろうと思う。違法ではないと言っているだけなのだから。

ほかは、いかがですか。

どうぞ。

○林次長 年次有給休暇は、現状、50%ぐらいしか取得されていないというわけですね。仮に、時間単位の有給休暇というのが認められたとしたときに、この比率は変わらずに、毎日単位で休んでいる人が、時間単位に変わるだけというふうに見ておられるのか、基本的に、それが上がっていくというふうに見ておられるのかというので、かなり、一方で70%という目標がある中であって、政策対応という面では、かなり変わってくるのではないかと思うのですけれども、その辺は、どのようにごらんになっておられますか。

○厚生労働省（尾田課長） そこは、私どもとして、時間単位取得を広げることで、年休の取得が進むかどうかというのは、多少進むとは思っておりますが、大きな影響があるとは思っておりません。

それは、あくまでも、ちりも積もればというところがございまして、それが時間単位の枠を拡大することで、一足飛びに取得日数に響くかというところは、そうではないのかなと思っております。

それよりも、今回の5日間の付与義務、実際、年休を一日もとっていないという方がかなりいらっしゃいますので、これを義務化することで、必ず誰もが5日間とることになりますから、かなり影響というか、取得日数については響くのではないかということも期待しております。

○安念座長 1つの見方ではありましような。

ほかに、よろしゅうございますか。

なかなか決め手がない中で、御苦勞の多いことと拝察をいたします。

きょうは、どうもありがとうございました。今後とも、また、いろいろと御教示をいただければと存じます。

どうもありがとうございました。