

第8回 保育・雇用ワーキング・グループ  
議事概要

1. 日時：平成31年1月25日（金）13:56～14:51

2. 場所：合同庁舎4号館12階共用1214特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、森下竜一（座長代理）

（専門委員）池本美香

（事務局）窪田次長、福田参事官

（説明者）株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長 小室淑恵

4. 議題：

（開会）

1. 年次有休休暇及び介護休暇、休業に関するヒアリング

（閉会）

5. 議事概要：

○福田参事官 定刻より少し早いのですが、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8回を開催いたします。

皆様には御多用の中、御出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

本日は、大田議長、飯田委員、八代委員、島田専門委員は御欠席との連絡がございました。また、森下座長代理は14時40分ごろに御退出の予定でございます。

本日の議題は、「年次有休休暇及び介護休暇、休業に関するヒアリング」でございます。

報道関係の方、いらっしゃいましたら、こちらで退出をお願いいたします。

（報道関係者 退出）

○福田参事官 それでは、ここからの議事進行につきましては、安念座長、よろしく願いいたします。

○安念座長

本日は、「年次有休休暇及び介護休暇、休業に関するヒアリング」でございます。本日は、働き方改革のためのコンサルティング事業などを行っていらっしゃいます株式会社ワーク・ライフバランス、その名のとおり、代表取締役社長で、皆さんもよく御存じの方と思いますが、小室淑恵様にお越しいただいております。

早速でございますが、資料1によって御説明をお願いしたいと存じます。

○小室代表取締役社長 小室です。きょうは、どうぞよろしくお願いいたします。きょう

は、お時間をいただきまして、本当にありがとうございます。

弊社は、2006年に起業いたしまして、13年間で約1000社の企業のコンサルティングをしてまいりました。その中で、ここ数年の企業というのは、はっきりと大きな変化が出ています。特に大きな変化だなと思うのが、経営者の意識が、休暇をしっかりとらせたほうが生産性は上がるということについて、やっと納得したというか、腹落ちしつつあるという傾向があって、経営者みずからが指揮をとって働き方改革、休暇促進ということをする企業が決して珍しくなくなったなと思っております。

きょうは、恐らく時間の都合で全部は紹介できないと思ったので、後ろのほうに参考を入れている部分がありまして、後ほどお時間があればぜひごらんいただければと思います。スライドナンバー15枚目以降のところに具体的な企業の事例を入れておきました。

17ページは、有休を3倍消化できるようになったら、売り上げが230%になったという58人の三重県の調剤薬局。この企業は、人材の採用面でも、翌年はエントリー数が三、四倍になったという変化があった。

長崎のジャパネットホールディングスさんは、長崎にコールセンターがあるのですけれども、ここで16連休を推奨しましたら、120%の売り上げになっている。

スライド19のえがおという会社さんは、えがおの黒酢で有名な食品販売の会社さんですけれども、こちらに震災の直前に私たち、コンサルに入らせていただいたのですが、震災がその直後に起きまして、震災の影響が大きかったのですけれども、働き方を変えて、仕事が属人化していたのを見える化・共有化しておいたおかげで、震災のときに家族のサポートのためにお休みする社員が増えても仕事は滞らなかったという事例であったり、さまざまな事例を後ろのほうに入れておきました。

その2枚ぐらい先の22ページに三菱地所プロパティマネジメントさんの事例を入れておいたのですけれども、こちらは有休消化を80%以上できたチームには、全員6万円ずつ支給するというワークスタイルチャレンジ表彰というも行っているのですけれども、今、営業利益が18%増加していて、新しい商品やサービスも生み出されているという、休みをとることが売り上げとか成果につながってきているという実感がある企業さんが随分ふえてきていると思います。

資料には入れられなかったのですが、4年間、コンサルティングしている愛知県警さんは、今、随分変化されて、以前よりも平均で言うと有休消化が3日ふえたのですけれども、そうしたら検挙率が上がったという成果が出て、それは非常に喜ばれたのですけれども、集中力が落ちたり、疲弊している状態が組織にいかにかマイナスかということが実証されつつあるかなと思っております。

きょうは、こうしたクライアントであったり、弊社に寄せられるいろいろな厳しい状況にある方々からの声をもとに、年休取得促進について御提言させていただければと思います。

1枚おめくりいただいたところに、大きな背景について入れさせていただきました。今、

年間200回ぐらい企業で講演会をするのですけれども、7割ぐらいは役員会で講演してくれと言われることが多くて、その役員たちに一番腹落ちしたと言っていたのが、この人口ボーナス期・オーナス期という部分です。ここにいらっしゃる皆さんは、もう十分御存じだと思いますけれども、右上にありますように、日本の60年代から90年代ぐらいの人口ボーナス期のころは、生産年齢人口が多いことと、高齢者の比率がまだ低いこと。オレンジの枠の中に書いてありますが、高齢者が少なければ社会保障費がかさまないこと。そして人件費が安い。

こういった条件の中では、●のところですが、男性ばかりで長時間労働をして、同質性の高い組織というのをつくると非常に経済発展がしやすいという特徴があって、日本はまさにこれを完璧にやり切って大成長した国かなと思います。

しかし、現在は右下にあります人口オーナス期であり、生産年齢人口が少なく、高齢者の比率は非常に高く、社会全体の扶養負担も大きく、社会保障制度の維持がかなり困難になってきているというフェーズで、こうしたフェーズに入っている国では、●のところですが、いかに男女ともに活躍できる組織にするか。いかに短時間で効率よく仕事をし、いかに多様性に満ちた組織がお互いに違う考え方を、化学反応を起こさせることによってイノベーションを起こしていくかというのが、経済発展する大きなポイントになっていると言えると思います。

こうしたボーナス期からオーナス期に社会全体はとっくに移行しているのですけれども、ボーナス期の強い成功体験によってつくられた制度が、まだしっかりと残ってしまっていて、その制度がなかなか柔軟に変更されていかないことによって、働き方が多様な人は、働き方の門前払いと私は呼んでいるのですけれども、ある一定の働き方を満たせない人は、入社することはできるのですけれども、その後は昇進もできなかつたり、途中から正規社員ではなくて非正規社員というところに押し出されてしまうということが、今まで非常によく起きてきたかなと思っています。

その次のスライド、2ページをごらんください。これは、イメージ図を描かせていただいているのですけれども、かつての組織を図にすると左側のような組織かなと思います。一本一本の棒が人だと思ってください。青い部分が所定労働時間、黄色の部分が残業時間をあらわしています。誰か1人の労働時間が少し欠けると、その人の仕事は黄色のところに乗せよう、ほかの人の残業で何とかこなそうということが起きて、どんどん黄色の上に乗せていったのですけれども、もう黄色の部分も限界、月間100時間を超えてしまうということが起きてきて、現在の組織は右側の図に描いたような状態になってきています。

ある日突然、長時間労働をしていた人が親の介護で時短になったり、社内が育児時短、介護時短だらけ。今、働き盛りと見える男性も、週1日はお迎え担当をしているからということで、定時で帰る予定を持っていたり、定年延長されている方だと、週5日でフルタイムは体調的にも体力的にもきついということで、短い働き方を選ばれたりという、まさにさまざまな働き方の方の1億総活躍ができないと組織が成り立っていかないという状態

になってきました。

そうすると、時間が短い人は二流社員だからという組織のやり方をしていると、肝心のモチベーションダウンが起きてしまう。組織全員が、いろいろなタイプの方が全員モチベーション高くできて、それで初めて組織成長するわけですけれども、それができないという状態になっているので、多様な方たちが、ただその組織にいらればいいのではなくて、モチベーション高く、生き生きと働ける状態をいかに推し進めていくかというのが、現在の日本経済が発展する大きな課題となっているかなと思います。

次のスライドから、少し詳しく背景から述べさせていただきたいと思います。スライド3のところですが、1つ目、育児だけでなく、介護・不妊治療、子供の不登校対応、それから発達障害児などのサポート、また御自身のがん治療と仕事の両立といった、極めて多様な生活上の理由によって時間制約を持つ方が多くなっています。

しかしながら、そうした制約ゆえに正社員は雇用形態を切りかえたらどうかと、正社員から切りかえられてしまい、非正規化したり、または離職に至るケースが出てきています。

また、働く意思があるにもかかわらず、多くの女性が労働市場にまだ参画できていない状態にあります。

そして、4つ目の○ですが、女性活躍の促進のためにも、仕事と生活の両立困難を理由にキャリアを中断することなく働き続けられる環境の整備が急務だと考えております。

次のスライドですが、その鍵の一つは、年休の取得しやすさの向上にあると考えます。

およそ10年前の労基法改正で、ワーク・ライフバランス実現のために、年休の時間単位付与という制度が導入されました。この導入は素晴らしいことだと思うのですが、現在はまだその時間単位にできる日数が年間5日間に限定されているという状態があります。

この年休5日間、それ以外は丸1日とるようにと言われている、その趣旨は、1日、きちんと休ませるべきという趣旨であることはよくわかっております。しかし、1日単位ではなくて、時間で柔軟に休みがとれないことによって、本来はほんの数時間で済む用事で中抜けしなければいけないという方が、1日もしくは半日休まなければいけないということになると、4つ目の○ですが、職場における評価を下げられてしまって正社員の座を追われてしまうということが起きて、労働者の3割を占めるパートタイマーのうち7割が女性であるという現状があります。

10年前の改正のときには、これが非常に趣旨に合っていたのだと思うのですが、そこから状況は進展していき、仕事と生活の両立に関するさまざまなニーズが顕在化してきているということを受けて、休暇制度のあり方を再検討することが必要ではないかと思っております。

少し具体的なデータをスライド5番に張らせていただきました。これは、ある飲料メーカーに勤務している女性が、昨年8月に人事に自分の1年間の状況を理解してほしいとい

うことで、自分でつくったデータを何も変えずにそのまま張りつけたものになります。

約10カ月間の記録を彼女はしているのですけれども、「内容」と書いてある欄のところが、小学校面談とか発熱とか胃腸炎、嘔吐とか、いろいろな理由が1年間に発生していて、この方は小学校1年生と年中さんのお子さんがいるのですけれども、このお子さんそれぞれが、長男、次男と書いてありますけれども、いろいろな理由が出て、それによって、右から2つ目の項目の「対応」というところで、午後半休とか終日有休という形で休んで、それが時間単位で何時間だったのかが一番右側の行に書かれています。

これをずっと下のほうまで見ていくと、この会社さんでは、昨年5月に時間単位で初めて有休を使えるようになりました。年間上限5日というところも、それまではその5日も使えなかった会社さんなのですから、それが昨年5月にやっと使えるようになったところ、黄色でマークしてありますが、かつては、例えば3月あたりに保育園学級懇談会で半休、3.5時間と書いてありますが、7月の小学校面談は時間休を使って1.5時間で済んでいます。4月に嘔吐・発熱で同じく午後半休、3.5時間使っているものも、6月には子どもの嘔吐だけども、時間休は1.5時間という形で済んでいます。

それまで同じ理由で3.5時間取得せざるを得なかったのが1.5時間で済んでいる。年間でこれだけ発生するわけですので、この時間休というのがあることによって、本人はその都度、2時間多く、お仕事の時間をカウントすることができ、これは人手不足に陥っている企業にとっても非常に助かることなのではないかと思います。

こうしたさまざまな状況を少しまとめて書いてあるのが6ページからになります。まず、育児中の社員の例ですけれども、末子、一番下の子どもが1歳から3歳程度だと、よくあるパターンが急な発熱で、通院で2時間おくれて出社、もしくは早く呼び出されて3時間早退。こうしたことが月2回ぐらいあると、年間で72時間（9日分）の年休が時間単位で使えれば対応できるかなと思います。

末子が4から5歳の場合、ここでよく起きてくるのが、子どもを習い事に通わせたいというニーズですけれども、自分が働いているから保育園に通っているけれども、習い事などで少し勉強させたいと思った場合、例えば週に1回、4時に退社ということができるといいという場合、これも72時間（9日分）になります。

末子が小学生に入ると、保護者会が年4回あって、これは2時間なのですが、時間帯が問題でして、3時から4時半という非常に微妙な、中途半端な時間帯に行われるものですから、今、モバイル勤務が非常に進んできているので、この後、本来はすぐ近くのカフェなどでモバイル業務に戻りたいというニーズがあります。また、PTA・行事準備や学校公開、こうしたものが3時間掛ける月1回程度あるので、全部足し込むと6日間程度かなと思います。

下のオレンジの枠内に提言というか、書かせていただいたのですが、時間単位で使える年休が10日程度あれば、これらの事情と折り合いをつけて、マイナス評価をされることなく業務が可能だと思います。

また、テレワーク環境の進展により、移動時間も含まれますけれども、いわゆる正味の中抜け時間だけ時間休を取得することが可能になってきて、そうすれば正社員を維持することができるのではないかと思います。今、正式ではないけれども、運用で認められているのが半休ですけれども、半休の問題点は、夕方に勤務に戻れないのです。1回半休をとったら、夜まで休み扱いということなので、ここが融通のきかないところです。

次のページが介護に関するニーズになります。私自身も2010年に親族がくも膜下で倒れまして、ヘルパー2級を取得しているのですけれども、介護の場合はもっと多様なニーズがありまして、なかなかまとめ切れないのですけれども、例えば発生初期であると、人工透析のために月2回の中抜けということで、それが年48時間ぐらい。また、ケアマネジャーとの打ち合わせが発生しますので、これで1.5時間掛ける毎月で、足し込むと合計9日間ぐらいかなと思います。

次に、デイサービス利用期、もう少し長期にわたってデイサービスがやっと見つかったということになって、ただ、そこから長いのですけれども、デイサービスの施設の終了時間が大体4時半です。そうすると、自宅に車で送り届けられるのが5時半ぐらい。夫婦や親戚などと助け合いながらということで、自分が週3回、17時に職場を出て、家に着くようにということ考えた場合、これが年間で120時間ぐらいに当たるかと思います。そうしますと、時間単位で使える年休が10日分でも80時間分ですから、約40時間分足りないということになります。

そこで、下のオレンジの枠のところは提言になります。デイサービス利用期は、年間10日では不足してくる。ただ、介護休業をとる一手前策が必要で、例えば介護休暇は年間5日間（40時間分）ありますけれども、今は半休までしか認められていませんが、これを時間単位で利用できれば、80時間分足す40時間分ということで、年間120時間分を対応することが可能になります。こうした介護休暇なども、年休と同様にとりやすく、使いやすくすることが、長引く介護との両立には大変有効なのではないかと思います。

次のページは、不妊治療に関してです。これは、会社にオフィシャルに伝えていない方も多いので、具体的な数や割合というのが全くつかまれていませんが、相当な数いらっしゃると思います。近年の不妊治療専門クリニックは、何とモバイル勤務がしやすいように、電源付きのカウンターテーブルが用意されていまして、仕事をしながら通う方がほとんどですので、それだけ待ち時間が長いということのあらわれでもあるのですけれども、そういった状況にあります。

例えば、毎月通院しなくてはならず、約3時間で36時間。それから、採卵等をする際は4時間ぐらいかかる。そして、それを年に3回ぐらいやることがあるかなと思います。そして、凍結胚を体内に戻す時期は、2日に一度ぐらいの通院が必要で、これが2週間ぐらい続きます。こうしたものを全部足し込んでいくと、66時間（9日分）ということになります。

なので、下の枠の中を見てください。半休を取得するという手もあるので、

半休取得だと、午後1時には確実にオフィスに戻っていないと認められません。ただ、不妊治療は、治療後に体調が悪くなることが多いです。そうすると、休憩室があって、少し休憩していけるのですけれども、休憩して13時半ぐらいなら戻れるかなという感じなのですけれども、半休だとちょっと間に合わないということがあります。不妊治療は年間150万円ぐらいかかりますので、無給欠勤は極力使いたくないということがあって、こうした時間給対応ができると、同僚への配慮という面でも非常に使いやすいのかなと思っています。

今、少子化ですので、こうした不妊治療との両立ということも社会全体として応援していくべきではないかなと思いますし、不妊治療との両立に悩んで、結局離職するという方も大変多くいらっしゃいますので、ここにも使えたらと思っています。

そして、次のページは、働き盛り社員の例ですけれども、よくあることが、深夜に体調が悪くなった。本来ならあしたの朝、通院して出勤するというのがいいわけですが、病院は常に混んでいるので、通院したら遅刻する。時間単位の取得が認められていない会社もまだ多いのと、そうした時間単位で取得するには、労働側から協定を申し入れなければいけないということ自体をほとんどの人は知りません。全く知らされていないという状況ですので、そういう権利があるとも思っていません。

そうすると、行動としては、今夜のうちに救急医療に行っ葉をもらおうということ、働き盛りの、特に霞が関にお勤めの官僚の方は、よくそういうふうにされているのを聞きます。そうすると、救急医療は本当は急を有する方のためのものなのでけれども、そうでない方がたくさん利用されることによって救急の方が利用できなくなったり、医師の長時間労働につながっていたりということで、これは今、厚労省の中でも医師の長時間労働が大きな問題になって、委員会なども立っていると思います。

また、次の※のところですが、労働側から時間単位年休をふやしてくれというニーズは特に聞いていないとよく言われるのですけれども、それは労働側から求めて可能になることだという仕組みが知られていないのです。だから、ニーズが出てこないだけであって、それができればいいということはみんな思っています。弊社に転職してきた社員は、時間単位の年休をよりとれるための制度というのを私たちがいろいろ整えているのですけれども、こんなに時間単位でとれたら全てが解決するなんて、目からウロコだったとみんな言っていますので、こうしたものがあると知らないからニーズが出てこないという状態ですので、それを引き出すようなニーズ調査をしなければいけないのではないかと思います。

一番下の枠のところですが、こうした医療業界の長時間労働化というような多方面のゆがみが出てきている問題ですので、こうした時間休を10日にするとか労使協定を不要にするということを検討してはどうかと思います。労使協定で労働側の意思を一度確認しなくてはということで、どうしても不要とできないのであれば、労使協定で実現できるということについては、全社員が知っている状態にまで周知することを義務づけるのが必要ではないかと思います。

また、女性活躍推進法の公表項目は今、企業も非常に意識していて大変有効な手段になっていますので、そこに各企業が時間休を可能としているかどうかという項目を追加して、少なくとも就職活動をする学生や人材には見える化される状態をつくってはどうかと思います。

そして、次のスライドに幾つかの補足を入れておきました。いろいろ論点がある部分だと思うのですが、まず1点目の○ですけれども、こうした柔軟な年休取得のニーズの最大の特徴は、1年ごとに状況が大きく変わるということです。なので、例えば2歳までは頻繁に熱を出すけれども、3歳になると驚くほど小児科に行く回数が減るとか、不妊治療はやっているときには先が見えなくて、ずっとやっているような気がするのですけれども、あるとき急に妊娠すれば状況が変わってくる。

介護も先が見えないですけれども、どんどんフェーズが変わっていくということで、2つ目の○に書きましたように、社員全員が未来永劫に必要としているわけではないので、それ専用の制度をそれぞれ個別につくってくれということではなくて、それぞれがそうした特殊な状況に陥った区切りで一時的に出てくるニーズというものを、その時期に対応してあげられる柔軟なものが必要である。これがその時期を乗り越えられないことによって、非正規させられてしまったり、労働市場からドロップアウトしているという現状がある。これは、人手不足の日本社会にとって非常にもったいない状況ではないかと思います。

3つ目の○ですけれども、フレックス勤務というのが進んできているので、これで対応可能じゃないかとよく言われるのですけれども、フレックス勤務だと中抜けはできないのです。フレックス勤務は、どこで始まって、どこで終わったかということをはっきりしなくてはいけませんので、この中抜けニーズというものが残ってしまいます。また、シフト勤務の職場というのは、フレックスの導入が最後までできませんので、時間単位の年休というものが望ましいのではないかと思います。

そして、4つ目の○ですけれども、こうした施策類というのは、今までも恐らく非常に周知が図られてきたと思います。厚生労働省のほうで、いろいろな制度がしっかりパンフレットなどでも企業に通達が行っていたかなと思います。ただ、何年か前までは、最低限の制度すら利用できないような風土だったので、そうした周知をしても、そもそもの制度も使えていないからみたいな形で、ニーズが余り感じられなかったのです。

でも、今は全く状況が違いますので、働き方改革が急速に進展している今だからこそ、企業側にこうしたことを周知すると、それが非常に響いて、利用する人たちのニーズというものがわき起こってくるのではないかと思いますので、この年休の取得しやすき向上について、既存施策も含めて積極的な広報、周知徹底を今のタイミングで、ぜひ再度力を入れていただきたいと思います。

スライドの11番ですけれども、提言を踏まえて取り組んでいただきたいことですが、1つ目、働き方改革が進んで、人手不足が追い風となっている今、経営者が多様な働き方に寛容になりつつある。

一方で、昨今のこうした背景やニーズを踏まえた休暇制度のあり方に関する調査というのが、働き手側に対して公的に行っているものがほとんど見当たらない状況にあるかなと思います。いわゆる企業側への調査にとどまっていると思います。あるべき制度の検討の際に、まずはきょう述べたような具体的なニーズやファクトが労働側から書けるような状態の項目をつくって、そうした把握をすることが不可欠ではないかと思います。

その上で、女性活躍の推進にも資する、柔軟かつ取得しやすい年休制度の検討、改定が必要ではないかと考えます。

下の枠のところですけれども、年休取得の主役である働き手のほうに対して、顕在化しつつあるニーズやファクトの調査が不足していますので、一定規模のデータを把握して対策をとるということをぜひしていただきたいと思います。

幾つか追加の論点というものを3枚ほど書かせていただきました。ここからの部分は、検討の非常に難しい話題も含まれていますので、ぜひ長期で検討していただきたいと思っているものです。

まず、スライド12の介護休業に関してです。現在、法定では介護休業給付金が、休業開始前の賃金に対して、掛ける支給日数、掛ける67%という形で支給されていて、通算93日までできて、分割する場合は3回まで分割できるという制度です。

それに対して、1点目ですけれども、93日を半年程度に延長することができないかなと思います。この介護休業制度は、育児休業のように、本人が介護をするための休業期間ではないということは理解しております。ですので、さまざまな手はずを整えて、御自身が両立できるような環境ができたなら速やかに復帰することが望ましいということで、本人が介護に余り入り切ってしまうようにということも含めて、93日ということは理解しているのですけれども、現在、施設探しが年々難しくなっているのです。そうすると、93日では全然手はずが整い切らない環境になっていますので、そうしたことを考えると、半年程度に延長できないかと思います。

そして、2つ目ですけれども、現在の法定の93日というのも、全部とは言わないですけれども、その一部を例えば半日単位、もしくは時間単位で取得可能にしてはどうかと思います。こうした検討をしていくと、真っ先に御懸念を示されるのが、日数掛ける何%で幾らと計算しているから、それが何時間になってくると煩雑になって、煩雑さによって企業に負担をかけるのではないかということがよく言われるのですけれども、それはいまだに申請が紙ベースだから煩雑になるのではないかと思います。

例えば、政府が申請サイトを用意して、そこに企業が時間単位で30日と23時間と入力してボタン1つ押せば、そこで計算されて申請も完了とすれば、紙の受け渡しもないし、時間でここが間違えていますね。では、修正して、もう一回提出していただきたいことも企業がやらなくて済みますし、何より行政のほうの働き方改革にも資するのではないかと思いますので、日本はこういうことができるだけのテクノロジーも十分にあるはずですので、ぜひこうした部分も積極的に検討いただけたらと思います。

次のスライドが、転勤に関してです。転勤は非常に罪深いなと思っているのですけれども、企業側の都合のみで転勤を命令すると、その社員の配偶者の離職を引き起こすということの原因になっています。配偶者も転勤先で仕事ができるようにという配慮をしている企業もありますけれども、自分の望まない場所に配偶者のほうだけ移って仕事があればいいでしょうみたいになりますけれども、その人もその人のキャリアで意思を持ってやってきたものですので、そうした理由で離職になるというのは非常にもったいないなと思っています。

これは、社会に対して、ただでさえ人手不足なのに、配偶者の転勤ということで、さらに人手不足にしたら本当にもったいないなと思います。ですので、転勤命令というものをもっと社会全体で適切にコントロールすることができれば、日本全体の労働生産性の向上ということにつながるのではないかと思います。

2つ目のポツですけれども、そもそも「能力」と「転勤の可否」ということには一切関係はないはずですが、実質、転勤ができるかできないかで給与待遇に差があるというのが現状です。グローバル・コンパクトの10原則のうちの原則6においては、その人の能力にも、また該当する職務に必要な固有の要件にも関係ない特徴を理由に、他者とは異なる、もしくは不利な処遇を行うことを撤廃すべきであるとされています。

そして、3つ目のポツですけれども、一般的なこうした問題の対策として、企業は地域限定職をつくりましょうと、よく言うのです。ですが、こうした保護する仕組み、転勤できる人を前提として、できない人を保護してあげる仕組みというのをつくるのが果たして有効なのかというのを考えるときに、現在、既に親の介護を理由に転勤できない人が急増してきているのです。転勤できない人のほうが、世の中で大半になってくるのです。

その一つの例として、私、先日驚いたのが、大成建設さんでは、2014年から育児で休んでいる女性の数を、介護で休んでいる男性の数が上回っているのです。そうすると、転勤できる側が正規の働き方という原則にのっとっていると、正規の働き方の人はもうほとんどいないのではないかと。ほぼ全ての人々が正規の働き方じゃない側になってしまうという矛盾があります。そうすると、雇用形態そのものにもう手を入れなくてはいけないぐらい、制度の矛盾が起きてきているかなと思います。

下の枠の中に書かせていただいたのですけれども、そもそもの雇用契約を、転居を伴わずに勤務できる地域で結ぶことを前提にするのが大切だと思います。日本では、最初の労働契約の際に、勤務地域、全国と書いてあるのです。それは本当に人権侵害だなと思うような状態でも、立場が弱いので結ばざるを得ないという状況で入社していくわけですけれども、こうした企業側が全国という条件で雇用契約を結ぶことが可能な状態を、国としてきちんと適切に規制していないということが大変問題だと思っています。

これは、海外と日本では大きく違う点で、日本はメンバーシップ型社会なので、立場が弱いので、こうしたことを最初にしますけれども、他国はジョブ型社会ですので、常にその都度、雇用形態を結び直すというやり方で、転勤の必要が出てきたときには、その都度

で転勤をしてもらうことへの対価を示して、それを受け取ってもらえるかどうかということの再契約を結ぶ仕組みになっています。

日本の場合は大変特殊でして、入社するときどこへでも転勤できるというリスクを負っているみたいな代金が給与に上乗せされてまるっと払っているような、非常に特殊な払い方をしていますが、企業の中でそうした雇用形態で給与が上乗せされて払われているという体になっているけれども、キャリアで一度も転勤しなかったという人はたくさんいるのです。

一方で、女性は最初に、自分はいろいろなことで転勤できない可能性があるから、地域限定職を選びますということになると、一段低い給与で、昇進もあるところから上には行けないということが明確に書かれている雇用契約の会社がたくさんあります。地域限定職の人は、職位はここまでと決まっている会社がたくさんあります。それなのに、最初から転勤できる代をずっと払われている人が、いざ親の介護になったら転勤できませんと断ったりするのです。今までもらっていたお金は何だったのだ。地域限定職を選んできた女性たちは、そういうものを目にすると驚くほど不公平であるというので、非常に不満を感じていたりします。

こうしたことが一企業の中で今、もやもやとしている状況ですけれども、これは大原則のほうを国としてしっかり規制してこなかったことが大きな問題なのかなということで、適切にコントロールしていくことが、ひいては日本社会全体の生産性向上につながるのだということ、ベースにきちんと置いてやっていくべきではないかなと思っています。

スライドの14番が最後になりますけれども、男性の育児休業取得についてです。これは、女性活躍の観点からも大変重要なポイントになります。2016年の取得率調査で言うと、男性の育児休業取得はたった5.14%になります。これは、仕事と生活の調和に関する政府が設定したKPI、右下にグラフを入れておきましたけれども、下から2マス目あたりが男性の育児休業取得率の項目ですけれども、2020年の目標が一番右側に書いてありますが、13%です。そこには遠く及ばない、まだ5.14%ということになります。設定されたKPIにおいて、最も達成度が低いのがこの男性の育児休業取得率になります。

一方で、労基法の改正が行われて、ことしの春から、年休のうち5日間は企業が取得時期を指定することが義務づけられて、休暇を義務にするということも進展してきているなという背景があります。

4つ目のポツですけれども、組織の同調圧力がある中で、男性が育児休業を取得するのは、現状非常にハードルが高い。しかしながら、男性が取得できないことで、妻は1人目の孤独な育児がトラウマ体験となって、こんなに孤独だったら2人目は絶対産まないというので少子化の原因になっていたり、1人目の育児、2人目の育児で疲れ果てて離職するという形になっていたり、どちらにしろ、女性の活躍を大きく阻んでいるというところがあります。

1つの例ですけれども、5つ目のポツで、日本生命さんと中国銀行さん、今、男性の育

児休業取得率が100%です。そうしたら、保険業界と地銀の業界で取得率の向上、競い合いが発生しまして、保険業界が80%とか90%。取得日数は5日以内の企業も多いのですけれども、日数が少なくてもパーセントが急増しているというのがあります。

そこから、下の枠のところ提言を書かせていただいたのですけれども、男性の育休を2週間程度、100%給付にして、それを経済的に全くインパクトがない状態、休んでも給与が全く減らない状態。現在は67%ですけれども、それを100%の給付としていくのはどうかと思います。

また、企業側が取得時期を、その時期に必ずとりなさいと、男性の育児休業を2回とれる制度になっていますので、1回目は出産後5日以内に1回必ずとりなさいと指定してしまえば、その日はとるものだということになりますので、確実に取得できるのではないかと思います。ある一定の取得率になれば、日本生命や中国銀行の例のように、そこから得意の同調圧力が働いて100%になっていくみたいな加速が働いていくはずですので、あるパーセンテージを超えれば、恐らく男性の育児休業の取得は加速していくはずだと思っているのですが、最初の起爆がまだまだされていない状態ですので、そこに対してこうした施策を、取得時期の指定と給付率の引き上げという2点をやっていかれてはどうかと思っております。

私からは以上になります。ありがとうございました。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、ディスカッションの時間とさせていただきます。どうぞ。

○森下座長代理 ありがとうございました。

どの話も納得というか、もつともだと思っ話ですけれども、特に9ページの時間休を10日にするというのは当然だろうという気がします。私ども、病院に行っていると、1時間、2時間だけ抜けるケースが多くて、それで半日というのは非常に無駄だと思いますので、そういう意味ではここが現実的には非常に使いやすいのかなど。

その中で、労使協定を不要とするということなので、これはいいと思いますけれども、事務局に聞いたほうがいいのか、労使協定は法律上、決まっているのですか。

○福田参事官 決まっております。

○森下座長代理 ということは、法改正をすれば一部は行ける。

○安念座長 だけれども、労のほうからの抵抗が結構強い。つまり、自分たちの持っているグリップがなくなるのと、もう一つは、既に御紹介がありましたけれども、小刻みにとらせると、今でさえ大して休めないものが、もっと休めなくなるのではないかという懸念はあるようです。

○森下座長代理 個人の選択のようなものですがけれどもね。

○安念座長 それこそ同調。

○小室代表取締役社長 今おっしゃる点で、このことがずっとストップしてきたのではないかと思います。本来、1日でとらせることが趣旨だという。まとめてとらせないと休息

にならないのだと。ただ、休息をとれるか、とれないかというところにおいては、1日だととれたほうがいいので、そちらを優先するのはわかるのですが、実際には、そこに境目があるのではなくて、これがとれないことによって非正規化されるという危機に多くの女性たちはさらされているわけですので、もっと低いレベルのところでは労働者は困っているのですね。

なので、そこから一步進めようというときに、ここが大きなハードルになっている。そこがわかれば、全員、思っていることは労働者のためにということでは一致しているはずですので、労働者が何で困っているのか。そこで1日休めないということでは困っているのではなく、やめさせられてしまうというところで困っているのですという、ここをぜひ御理解いただいて、労働者のためということなのであれば、まず第1段階は10日程度というところまで引き上げていただくというのがいいのではないかと思います。

実際に弊社が苦肉の策でさまざまに制度をつくって、10日間程度を時間給でできるようにしているのですけれども、それによって、ほとんどの従業員はきめ細かに休めることによって問題なく勤務ができていますので、この有効性は弊社においては証明されているというものです。

○森下座長代理 5日を10日にするのも法改正を伴う話ですか。

○福田参事官 法律には、上限5日と書いてあります。

○安念座長 ヨーロッパの有休休暇制度の影響が強くて、基本的には週単位で、それも何週間か連続でバカンスをとれという発想でヨーロッパの有休制度ができています。日本の現実には、全然それに追いついていないのだけれども、理念としては少しでもそっちのほうに近づけるのがいい。それはそれで、別に間違っていないと思うのだが、今、小室さんがおっしゃったように、全然そんなところにまで到達していないのに、これはある意味で現実離れした議論ですね。

○小室代表取締役社長 日本が一番今、特殊な状況にあるのは、介護の危機だと思います。これは他国には例を見ないような状況に陥っているわけですので、この介護を乗り切らなければいけないということを第1に置いていくと、今、参考にできる国がないです。日本が一番課題先進国になってしまっているのです。そうした意味では、日本独自の考え方をし、ここを切り開いていくというのが必要だなと思います。

○池本専門委員 きょうは、具体的にデータをもって、余り表に出てこないところまでお話いただいて、大変勉強になりました。

このほかにも、私などは自分の子供がアレルギーなので、アレルギーのことで学校の先生との面談とか、通院のことで普通の平均的なケースより時間が取られます。あと、学校で自分の子が暴力を振るってしまうとか、不登校になってしまうということも多くて、小学校に上がった親はフルに働けるというのではなくて、むしろ小学校に入ったあとのほうが時間をとられるケースもあって、そこで仕事をやめていく、調整するのが母親になりがちというところも、こういう中でいろいろ問題提起していただけたかなと思っており

ます。

質問は、この男性の育児休暇のところで、出産後5日間を100%給付というのがあるのですけれども、海外だと父親休暇として産後の5日、それはほぼ100%というのがあったかと思えます。これを入れるという感じなのかなと。

○小室代表取締役社長 まさに産休に近いのですけれども、フランスなどは2週間必ず休ませるという形になっていて、私も日本でも本当は2週間と書きたいところなのですが、現実に合わせて5日にしてしまいましたけれども、2週間程度を男性に必ずとらせることをすることによって、2週間休むことで、妻がその2週間、楽だというよりは、男性が2週間、育児を自分がかかなり主体者となってやることによって、パパスイッチといいますか、親として、そこからしっかり自分も半々でやっていくという意識がぐっと高まると、その後何年も続く育児というものを、夫婦ともに、本当にパートナーとしてやっていける関係性をつくる意味で2週間は不可欠であると言われている。

私も、まさにそういう状態を本来はつくっていきたいと思っています。少し弱気になって5日と書いています。

○安念座長 弱気ね。

○小室代表取締役社長 日本の現状に合わせて、せめて5日、休みと合わせて9日というイメージです。

○池本専門委員 もう一つ、女性の育児休業についても、韓国ですと時間単位で育児休業を取得できるようになったり、海外ではあるのですけれども、そこは私も前からできたほうがいいのではないかと思ったのですけれども、どうしてもそこはなかなか動かないということで、その辺はいかがでしょうか。

○小室代表取締役社長 今、少し状況が進展したのは、育児休業中に仕事をするのが前より可能になりました。以前だと、ちょっとでも仕事をするとう復帰扱いになってしまったのですが、今は日数の上限はあるのですけれども、その時間までは働いても、給付を絶たれずに、育児休業給付金をもらいながら、年間で何日か仕事するということができるようになって、今、弊社ではそのやり方で何人か復帰して、緩やかに仕事をしながら、子供の状況が落ち着いてきたら本格復帰というやり方をしたりしていて、いわゆる育児休業を分割するのではなくて、休業中にスポットで働くという方法で同じことを実現しているような状況にはあります。

そこは少し柔軟になってきたかなと思いますが、もっと柔軟だったらいいなと思うところでは。

○安念座長 私からもよろしいですか。いろいろな原因でフルタイム、少なくとも日本人が今までイメージしてきたようなフルタイムで働けない人のほうが、むしろ多数派になりつつあるという御指摘だったと思って伺ったので、全くそのとおりだなと思うのですが、そういう状況を皆さんに腹落ちしてもらうように説明できる、いろいろなわかりやすい例、なるほどそうだなと思う例というのをつくってみたいものだなと思うのですが、これは私

の素人の考えですが、がんによる休業のお話が出ておりました。私、これはいいなという言い方は患者さんには大変申しわけないけれども、これはがんが相当程度治るようになったから、この問題が出てきたのですね。

しかも、昔に比べると、手術や放射線の治療もうんと極限できるようになったので、通院下治療が可能で、かつ長期生存で、かなりの場合完治が望めるから、これが問題。昔はほとんどだめだったから、こう言うは何だけれども、ほとんど亡くなっていたので、問題として顕在化しなかつただけじゃないかという気がするのです。それで、働き盛りのがんの問題は、どの企業でも大きな問題であるはずなので、ここのところを1つ、誰にでも起きることだということで、突破口として利用するという言い方は大変不謹慎なのだけれども、アピールする力はそれなりにありはせぬかと何となく考えているのですが、どんなものでしょうか。

○小室代表取締役社長 まさにおっしゃるとおりで、育児の事例を出すと、どうしてもその事例は女性のものというイメージをもって、心が離れて反発が出るケースがあります。なので、私はがんとか介護というのを例に出すのが一番共感が得られる。

○安念座長 性別に関係ないですからね。

○小室代表取締役社長 そうです。誰にでも明日発生する可能性があって、特に経営層の方で、既に家庭内で介護が発生している方はたくさんいらっしゃるのですね。なので、そういった男性で四、五十代の方が明日は我が身とを感じるような話題でしっかり検討していく。それが結果として女性の活躍に資するという形をとっていくのが進めやすいかなと思います。そのとおりだと思います。

○安念座長 あと、女性の育児休業と男性の介護休業あるいは介護休暇の話が出ていましたが、これは多い少ないというのは頭数ですか、それとも積算した労働時間数のことですか、どちらになりますか。

○小室代表取締役社長 ごめんなさい、どれのことでしょうか。

○安念座長 大成建設でしたか。

○小室代表取締役社長 人数です。

○安念座長 これは、時間数で積算するとどうなるかわからないけれども、企業にとってのインパクトというのは頭数だけでは出ないだろうから、そういうのも出してみるとおもしろいでしょうね。伺ったところ、どうですか。統計などはないだろうけれども、大成建設さんのような、率直に言って一流の企業でこういう状況があるということは、大成建設だから特殊事例なわけではないですね。

○小室代表取締役社長 これは、大成建設のような企業で起きやすいのはなぜかという、長時間労働の猛烈系の企業さんですと、女性が大体30代で力尽きて、ほぼやめてしまうのです。なので、四、五十代が男性ばかりになっているのです。なので、四、五十代の男性比率が高いと、育児で休んでいる女性の数を四、五十代の男性の数が多いので、介護で休んでいる男性の数が超えやすい。そもそも全社的にも男性比率が高い、そして30代でほぼ

女性がやめてしまう企業においては、この逆転は相当起きるのです。だから、建設業とかは多分みんな逆転しているのではないかと思います。

○安念座長 それはなるほどなと思いますね。そうすると、いろいろなインプリケーションのある数字ですね。ありがとうございます。

はい。

○池本専門委員 あと、イギリスなどでは制度で決めるのではなくて、雇用者が直接、私は夏休みに仕事をしたくないとか、ここで働きますとか、働く時間や場所について会社と交渉できる権利を付与するみたいな議論がありますけれども、そういうことは日本では可能性としては遠過ぎる。

○小室代表取締役社長 現状、さっきの転勤のことも含めて、日本がいわゆるメンバーシップ型社会で、最初に非常に未熟な学生を新卒一括採用するというやり方で強力なパワーを持つという特殊なやり方をしているところが、いろいろな問題に波及しているのかなと思います。

これは、ジョブ型社会だと、逆に日本のように未熟だと、いつまでも就職できなくて、若者の失業率が高いというデメリットはあるわけです。日本は、どんなに未熟でも、一旦はどこかが可能性を信じて入れてくれるというよさはあるのですけれども、おまえは何も条件などを言っている場合ではないのだという状態で入社させてあげて、後出しジャンケン的にさまざまな条件が課されていくというやり方で、ここが入り口から日本と他国で全く違うところから、長時間労働の問題も含め、立場が弱過ぎる状態というのがずっと起きてきています。

ただ、これがメンバーシップ型社会のまま来たのですけれども、労働力人口の減少ということによって相対的に人の価値がぐっと上がったことによって、今、企業と従業員のパワーバランスの逆転がやっと起きてきました。なので、メンバーシップ型社会のままなのだけでも、だんだんと労働側の権利が強くなってきているので、ここをうまく補強するような変更というものが加えやすい時期になっているはずで、企業側もそこを譲歩してでも従業員を確保したい、その人たちにモチベーション高く仕事してもらいたいとなっている。

なので、この段階であれば、企業側にこういうことをこう変えていきなさいとやっても、それをうまくやれば自社のブランディングになって採用にプラスになるという形にもなるので、企業に対して、ただの押しつけではなくて、メリットにもなるので、やっていける時期になっているのではないかと感じます。まさに今、検討し得るタイミングではないかと思います。

○安念座長

半分冗談みたいな話になってしまうのですけれども、私も正社員という言い方が残っている限りは、正社員1級、そうでない人は2級というイメージがどうしても残りますでしょう。勤務地とか勤務時間とか職種が限定されているのがデフォルトなのだ、それが出発

点なのだというのを何かうまい言葉で示せるものがないかなと。1級市民、2級市民的なイメージがまわりついていないワーディングがないものかなと、ずっと思っているのです。

それで、今、私が言ったような限定は、いわゆる限定正社員とかジョブ型正社員という言葉で表現されることが多いのですが、その言い方は正社員、マイナス何とかみたいな感じがどうしてもあるでしょう。何かそういううまい手はないものでしょうか。

○小室代表取締役社長 ネーミングはセンスがなくて全然わからないですけども、まさに今、おっしゃっている点が最大のポイントというか、かつての幻想的な、もうそんな人材はいなくなるねという人を正規のものとして扱って、ばんそうこうを張るように、それ以外のパターンとしてきたものが、もう手詰まり、限界という状態だというのが、日々違う問題を議論しているように見えて、全部そこに帰着する問題だと思います。

転職できることがプレミアム分に乗っている給与形態みたいなものが、まさに正社員のメリットみたいなものだったと思いますけれども、中身がどこからが転職できる代に支払われているのか、それは何割なのかということが個人に明確に示されていないのですが、これが乗っていることによって、賃金自体も高いですし、昇進のスピードも一番最速で行けるコースになっている。こういうものを会社側は今まで用意してやってきたというところがあって、こうしたものを1回根本から見直すということがなされないと、一個一個のばんそうこうの数が無数になってしまうということではないかと思います。

まさにおっしゃるところが大きな論点。この議論をし始めると本当に長くなるので、だから長期的議論としたのですけれども、ぜひここの議論を、ほかだと検討する場が正直言ってないのですね。このことを検討するということが正面から取り扱っているような委員会とか場所というのが、今までどうしてもなくて。だから、その都度小さなマイナーチェンジみたいな提言に終わってきたので、ここでぜひ議論を。次、こういう委員会が必要ぐらいのところまで御提言いただくのが必要なのではないかと思います。

○安念座長 私どものようなマイナーな委員会では、なかなかつかみ切れない。そうですか。ありがとうございました。

しかし、いずれにせよ、今の状態では、いわゆる正社員として働ける人がほとんどいなくなるという事実の認識。それは、うっすらとはみんな感づいていると思うのですが、それを非常に明解にきょう打ち出していただいて、そうだ、これを打ち出していかなければいけないと痛感いたしました。

こんなところでよろしゅうございますか。きょうは、大変刺激的なといいますか、有用な御知見をいただきまして、ありがとうございました。今、申しましたように、大変非力な委員会なものですから、今後とも末永く御指導賜りますようお願いいたします。

きょうは、本当にどうもありがとうございました。