

○牛島総務課長 本日は、お忙しい中、ありがとうございます。定刻になりましたので、ただいまから第58回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催いたします。

本年4月27日付で委員の改選がありました関係で、冒頭、事務局が議事を進行いたします。

初めに、オンライン参加における参加方法について御説明申し上げます。

本日の分科会においては、ハウリング防止のため、御発言される時以外は常にマイクは、オンラインの方を含めて、オフにさせていただきますようお願いいたします。

御発言がある場合は、チャット機能でオンラインの方につきましては、全員宛て、お知らせいただければと思います。分科会長、または事務局から指名されましたら、マイクをオンにいただいた上でお名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いいたします。また、御発言が終わりましたらマイクをオフにさせていただきますよう、お願いいたします。

また、分科会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなど不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡いただくか、あるいは事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

議事に入ります前に、今回、新任の委員の方々を御紹介させていただきます。お手元に配付された資料1-1「労働政策審議会雇用環境・均等分科会委員名簿」を御覧ください。前回の分科会開催後に新たに雇用環境・均等分科会委員となられている方がおられますので、御紹介申し上げます。

まず、弁護士の植村京子委員です。

○植村委員 植村です。よろしくお願いいたします。

○牛島総務課長 本日、オンライン参加でございますが、中央大学商学部教授の江口匡太委員でございます。

○江口委員 江口です。よろしくお願い致します。

○牛島総務課長 三菱UFJリサーチ&コンサルティング政策研究事業本部首席研究員の矢島洋子委員が就任されておりますが、本日は日程の関係で御欠席となっております。御紹介に代えさせていただきます。

次に、三越伊勢丹ホールディングス人事統括部人事企画部プランニングスタッフの酒井なおみ委員でございます。

○酒井委員 酒井でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○牛島総務課長 本日は、浦委員、矢島委員から欠席の連絡をいただいております。また、小畑委員は、遅れてオンラインで御参加される予定でございます。

また、大変恐縮でございます。事務局側ですが、村山雇用環境・均等局長が急な公務により欠席となる見込みでございますので、御報告申し上げます。

それでは、最初の議題に移らせていただきたいと思います。最初の議題は、議題1「分科会長の選出、分科会長代理の指名並びに家内労働部会委員及び同一労働同一賃金部会委員の指名について」でございます。

事務局から、まず、雇用環境・均等分科会会長の選任について御報告を申し上げます。分科会長につきましては、労働政策審議会令第6条第4項により、労働政策審議会の本審に所属する公益委員の中から、本審に属する委員により選出されることとなっておりますので、この結果、事前に奥宮委員が選出されておりますので、御報告を申し上げます。

以降の議事進行は、奥宮分科会長にお願いいたします。

○奥宮分科会長 雇用環境・均等分科会会長を仰せつかりました奥宮でございます。どうぞ引き続き、よろしくお願いいたします。

次に、分科会長代理の指名です。労働政策審議会令第6条第6項により、分科会長代理は分科会長が指名することとなっておりますので、小畑委員にお願いしたいと思います。なお、小畑委員には、事前に御内諾いただいております。

また、当分科会の下に設置されている家内労働部会及び同一労働同一賃金部会の委員につきましては、労働政策審議会令第7条第2項において、分科会長が指名することとなっております。お手元に配付しております資料1-2及び1-3の名簿のとおり、事前に指名させていただいておりますことを御報告いたします。

それでは、議題1は以上といたします。

続いて、議題2は「男女雇用機会均等対策基本方針の改定について」です。事務局から説明をお願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 事務局でございます。

2番目の議題「男女雇用機会均等対策基本方針」について説明申し上げます。以下「基本方針」と略称させていただきますが、この基本方針については、2月以降、この分科会で数回にわたり御審議いただきまいりました。様々な御意見を頂戴してまいりましたこと、改めてお礼申し上げます。

本日は、この基本方針について、事務局として最終的な案を提出させていただき、正式な諮問の手続を取らせていただきたく存じます。本日、提出しております基本方針の案、資料2-1でございますが、これは前回の審議会に提出した案について、3つの観点から修正を加えたものであります。

第1の観点は、当然でございますが、前回の審議会委員の皆様からいただいた意見を反映しております。

第2の観点は、都道府県知事の意見でございます。この基本方針については、策定に当たり、都道府県知事の意見を聴くという手続を経ることが、法律、つまり男女雇用機会均等法に定められておりますので、知事から提出された意見を反映しております。

第3の観点は、パブリックコメントでございます。

以上、委員の御意見、知事の意見、パブリックコメントを踏まえ、修正を加えたものを、

本日、資料として提出しております。かなり大部な内容でございますので、前回の審議会に提出した案から変更した点を中心に説明をさせていただきたく存じます。お手元の資料の資料2-2を御覧くださいませ。新旧対照表の形の資料でございます。前回の案から変更した点は7か所ございます。順次、説明申し上げます。この資料、右側が修正前、前回の案でございます、左側が修正後でございます。

新旧対照表の1ページ目の左側の列の網かけのところを御覧くださいませ。「均等法に違反する運用、特に」というところを追加してございます。これは、前回の審議会において委員から御指摘ございましたが、コース等別雇用管理について、前回、私ども、間接差別に当たらないような運用が大事と書いておったのですが、そもそも直接差別を含めて均等法違反であってはいけないだろうという御指摘をいただきまして、全くもって、そのとおりでございます、その御指摘を踏まえて修正したものでございます。これが第1点でございます。

次のページを御覧くださいませ。2ページ目の左の列、中ほどのところに「相談対応や関係法令の履行確保の徹底、取組事例の周知等の」という網かけがございます。これは、ハラスメント対策の中で、性的指向・性自認に関するハラスメントに関する記述について、前回の案では、単に「対策を講ずる」と書いておったのですが、パブリックコメントにおきまして、この対策の具体的中身として「相談対応や関係法令の履行確保の徹底、取組事例の周知等」と追加するほうがよいのではないかという意見をいただきました。これは、現に私どもが労働局で行ったり、あるいは本省で行っていることでございまして、この具体的な例示をすることは適切と考えましたので、この意見を反映したいと考えております。

それから、その下に「労働者」というところの網かけがございます。これは、すみません、私ども事務局として改めて見直したものでございますが、前回の案では「女性労働者等のキャリア形成に対する支援」と書いておりました。その場合、「等」の具体的中身をよくよく考えてみたところ、それが男性労働者とすれば、女性労働者等という表現はちょっと妙ではないかと思ひまして、これは「労働者」と改めたものでございます。

3ページを御覧くださいませ。ここは、かなり長い修正がございますが、左側の列を御覧くださいませ。(3)「多様な働き方に対する支援」という見出しにしまして、その後、いろいろ変更しております。これは、この後に多様な正社員、パート・有期対策、テレワーク、女性労働者の再就職支援という4つのサブ項目について記述するところでございますが、リード文に当たる部分にこの4つの項目がきれいに書けていないということについて、前回、委員から御指摘を受けました。ここについて書き直しをした上で、それから、見出しにつきまして、今、申し上げた4つの項目、多様な正社員、パート・有期対策、テレワーク、再就職支援を「多様な就業形態」という言葉で括るのはちょっと無理があるかと思ひまして、「多様な働き方」という表現に改めたものでございます。

それから、4ページ目を御覧くださいませ。1行目、2行目でございますが、ここはテレワークに関する記述でございます。テレワークが育児・介護と仕事の両立に役に立つと

いう記述をもととしておったのでございますが、パブリックコメントにおきまして「妊娠期」「出産」という言葉を加えてもよいのではないかという御指摘がございました。この点、そのとおりと思いますので、反映したいと思います。

それから、5ページ目の1行目に「都道府県・市町村と福祉事務所、ハローワーク等」と書いてございます。ここは、女性の再就職支援に関しまして、福祉事務所とハローワーク、自治体と国の連携が重要ということを書いているところでございますが、都道府県知事からの御意見として、単に福祉事務所と書くのではなく、「都道府県・市町村」と入れてはどうかという御指摘がございました。福祉行政を担っているけれども、福祉事務所がないといった自治体もございますので、この御指摘、ごもっともだと思ひまして、反映しております。

すみません、私、1点飛ばしてしまいました。申し訳ございません。2ページ目にお戻りください。2ページ目の下から5行目でございます。「育児・介護等との両立が可能な職業訓練（公的職業訓練における短時間訓練コース等）」の「等」の1文字をつけ加えております。これは、育児との両立が可能な職業訓練について、短時間訓練コースだけでなく、eラーニングコースといった、ほかの職業訓練のコースもございまして、都道府県知事から、ここに「等」と加えてはどうかという御意見がありまして、これもごもっともでございますので、受け入れたいと思います。

基本方針の案について、前回からの修正点は以上でございます。

なお、この基本方針については、本日、参考資料を3つお配りしております。

参考資料1、参考資料2は、この基本方針の内容に関するバックデータでございます。これは、前回の審議会でもお配りしておりまして、その内容に変更はございません。

また、参考資料3は、都道府県知事からの意見とパブリックコメントの概要をまとめたものでございます。

議題2についての事務局からの説明は以上でございます。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見や御質問がありましたら、お願いいたします。会場の方は挙手で、オンラインの方はチャット機能ですね。よろしくお願いいたします。

井上委員、お願いします。

○井上委員 ありがとうございます。井上です。

今、御報告いただいた内容ですけれども、この間の審議会での議論を踏まえた内容であり、策定に当たってのこの間の事務局の御尽力には御礼を申し上げたいと思います。

ただ、一方、この間、数次にわたって基本方針が策定されてきましたけれども、男女雇用機会均等法の具現化が必ずしも十分に進展してこなかったのも事実ではないかと思ひます。その意味では、パブリックコメントも、通常、この雇用環境・均等分科会で実施しているパブコメの数に比べれば多かったというのは、それだけ関心も高い内容だったのではないかと思ひます。その意味でも、真に男女が共に働きやすい社会を構築するために、第

4次の基本方針で掲げられた具体的施策を着実かつ強力に推進していただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

○奥宮分科会長 本日も先に御意見、御質問いただき、後から事務局にまとめて説明していただきます。

他にございませんか。

大谷委員。

○大谷委員 ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

御説明ありがとうございます。基本方針につきまして、数多く意見が出ておったところ、それぞれ意見を取りまとめていただきまして感謝申し上げます。

また、適切に修正いただいておりますので、妥当な内容で仕上がったのではないかなと思っておるところでございます。

また、以前の分科会でも御意見させていただきましたけれども、基本方針の見直しの時期については、何年後かという形の確定ではなくて、その時期に応じて行うことになってございます。法改正や施策の実施状況を確認いただきながら、適切な時期に行っていただけますよう御留意いただけるようお願い申し上げます。

以上です。

○奥宮分科会長 他にございますか。

川田委員。

○川田委員 ありがとうございます。

私も、この基本方針案の内容につきましては、これまでの委員の御発言と同じで、ここまでの審議の経緯等、事務局で非常に丁寧にまとめていただいていると思ひまして、内容について特に意見等はございません。

その上で、これも意見が既に他の委員から出ているところかと思いますが、このような形で基本方針を策定した場合には、この後の運営の仕方、資料2-1の2ページの真ん中辺、第1のすぐ上の段落の「なお」で始まるところから、「労働市場や男女労働者のそれぞれの職業生活の動向、諸施策の実施状況等を定期的に確認するとともに、本基本方針について、変更の必要性があると判断した場合には、見直すこととする。」と書かれているところの対応が非常に重要になってくると思ひます。

特に適切なデータ、エビデンスに基づいて、政策を検証したり、見直しの必要性を検討したりするというのを定期的に行われることがとても大事だと思ひます。事務局におかれましては、ぜひその点については恐らく少し新しい対応が必要になってくる部分も出てくると思ひますので、適切なやり方を工夫していただければと思ひます。

以上です。

○奥宮分科会長 他にございませんか。

それでは、事務局から願いたします。

○石津雇用機会均等課長 公労使、各側からの御意見、どうもありがとうございます。

まず、この基本方針でございますが、まさに方針でございますので、私ども事務局、行政の当局として、しっかり施行するということがあって、初めて魂が入るものだと思っております。また、毎年、この施行の状況、あるいは社会・労働市場の変化につきまして、定期的にこの審議会に報告申し上げ、また御指導いただきながら、さらに適切に施行できるようにしていきたいと思っております。引き続き御指導いただきたく、よろしく願い申し上げます。

○奥宮分科会長 他に御発言ありませんか。

それでは、御発言がないようですので、当分科会としては、議題2の「男女雇用機会均等対策基本方針案について」、おおむね妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告することにしたいと思っております。よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○奥宮会長 それでは、皆様に御異議がないようですので、この旨、報告を取りまとめることにしたいと思っております。

これについて、事務局から案文が用意されております。事務局から読み上げますので、御確認いただければと思います。

それでは、事務局、お願いいたします。

(報告文(案)配付)

○牛島総務課長 私のほうから読み上げさせていただきます。

「男女雇用機会均等対策基本方針(第4次)」について

令和5年5月26日付け厚生労働省発雇均0526第1号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。

記

厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。

以上です。

○奥宮会長 基本方針の状況については、毎年フォローアップを行うという前提となっておりますので、事務局においては、適切な時期に本分科会への報告を行うよう、よろしくお願いいたします。

それでは、議題2は以上といたします。

続いて、議題3は「こども・子育て政策の強化について(試案)」です。事務局より報告をお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 職業生活両立課長の平岡です。

それでは、「こども・子育て政策の強化について（試案）」を御説明いたします。

まず、資料3-2を御覧ください。1枚おめくりいただきますと、目次となります。

「はじめに」の後に、Iで「こども・子育て政策の現状と課題」があります。

そして、その次に「基本理念」がありまして、3つ柱がありますが、2に社会全体の構造・意識を変えるというのがございます。

次に、IIIで「今後3年間で加速化して取り組むこども・子育て政策」がありまして、4つ柱があります。3に共働き・共育での推進があります。

IVということで、「こども・子育て政策が目指す将来像とPDCAの推進」。

そして、最後に「おわりに」となっております。

試案のうち、労働関係部分をまとめましたものが資料3-1となります。この資料に基づきまして御説明をさせていただきます。

「II 基本理念」ということで、2. 社会全体の構造・意識を変える、があります。

上の○のところ、「第二に」と始まっておりますが、1行目の終わりの辺りから、家庭内において育児負担が女性に集中している「ワンオペ」の実態を変え、夫婦が相互に協力しながら子育てし、それを職場が応援し、地域社会全体で支援する社会を作らなければならない。このため、これまで関与が薄いとされてきた企業や男性、さらには地域社会、高齢者や独身者を含めて、皆が参加して、社会全体の構造や意識を変えていく必要があるということが書かれております。

その下の○のところですが、また、企業においても、職場の文化・雰囲気を変え、男性、女性ともに、希望通り、気兼ねなく育児休業制度を使えるようにしていく必要があるということが書かれております。この段落の最後のところに「このため」ということで、働き方改革の推進とそれを支える育児休業制度等の強化などに強力に取り組んでいくこととし、次章で具体策を掲げることが書かれています。

その具体策でございますが、下の「III 今後3年間で加速して取り組むこども・子育て政策」とありまして、3. 共働き・共育での推進、(1) 男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～ということが書かれております。

1つ目の○で、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化することが書かれておりまして、まず制度面では、男性の育休取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げることが書かれておりまして、公務員、民間の双方について、ここに掲げられているように、男性の育休取得率の目標を引き上げることが書かれております。

「また」と続いておりますが、次世代育成推進法の事業主行動計画に男性の育休取得を含めた育児参加や育休からの円滑な職場復帰支援、育児のための時間帯や勤務地への配慮等に関する目標・行動を義務付ける。さらに、育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討することが書かれております。

次のページの冒頭に給付面の対応ということで、1つ目の○に、育児休業給付の給付率

を引き上げることが書かれております。

その次の次、3つ目の○のところにあります。男女ともに、職場への気兼ねなく育休を取得できるようにするためということで、周囲の社員への応援手当など育休を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化することが書かれております。

次、(2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～ということで、1つ目の○のところですが、育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、育児期の男女がともに希望に応じてキャリア形成との両立を可能とする仕組みを構築することが書かれております。このため、好事例の紹介等の取組を進めるとともに、育児・介護休業法において、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合において、短時間勤務、テレワーク、入社・退社時刻の調整、休暇など柔軟な働き方を職場に導入するための制度を検討することが書かれております。

1つ、○を飛ばしまして、上記の柔軟な働き方についても、男性育休促進と同様に、応援手当の支給等の体制整備を行う中小企業に対する助成措置の大幅な強化と併せて推進することが書かれております。

次の○ですが、また、こどもが病気の際などに休みにくい等の問題を踏まえということで、こどもが就学前の場合に年5日取得が認められる「子の看護休暇」について、対象となるこどもの年齢や休暇取得事由の範囲などについて検討することが書かれております。

最後、「おわりに」ということで、4月以降、内閣総理大臣の下に新たな会議を設置し、さらに検討を深めるということを書かれております。

現在、試案等の内容も踏まえまして、今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会で、仕事と育児・介護の両立支援制度等について議論いただいております。研究会での報告書が取りまとまりましたら、分科会で御報告させていただきたいと思っております。

以上となります。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見や御質問がありましたら、お願いいたします。

内田委員、手を挙げていらっしゃるでしょうか。お願いします。

○内田委員 御説明ありがとうございます。

私からは、資料1ページ目の制度面のところに書かれております育休の取得目標に関して、1点意見を申し上げます。

この政府目標について、2025年には公務員85%で1週間以上の取得、2030年には公務員の85%で2週間以上の取得と書かれておりますが、そもそもの男性育休の目的を考えたときに、1週間、2週間で、果たして女性のワンオペの実態を変えることができるのか、子育てと言えるのか、少し疑問に思っています。社会全体の構造・意識を変えていくためにも、単に育休を取得すればいいというものではなく、育休の内容として実質を伴うものでなければならぬと考えます。

その点を踏まえれば、短期間の取得を目標値として掲げるのではなく、男性も共にしっかりと育児に向き合っていくということ。男女が共に子育てを担う意識を醸成していくこと。そういった経験を積むことで、男性のいろいろな変化にもつながり、この期間はとても大事になってくると思いますので、少なくとも1か月以上の取得を目標にするなど、取得期間を長くすべきではないかと考えます。質のほうの方が重要だと考えます。短期間で高い取得率の目標とするより、取得率は多少低くなっても、実質を伴うある程度長期間の取得を目標とする方が社会全体の意識改革につながると考えますので、意見として申し上げておきます。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、他に御意見ございませんか。

皆川委員、お願いします。

○皆川委員 航空連合の皆川です。御説明ありがとうございました。

ただいま御説明いただきました資料3-1の2ページにございます給付面の対応について申し述べさせていただきます。

まず、育児期を通じた柔軟な働き方の推進に関しましては、2019年より施行されております働き方改革は、育児に関してという限定された内容ではなく、職場の誰もが、どのようなライフステージにおいてもワーク・ライフ・バランスが保てる処遇環境の整備、また働き方の改革の推進こそが必要であると考えております。

その上で、給付面の対応の3つ目の○の記載にあります周囲の社員への応援手当に関して、まずは仕事の見直しとか棚卸など、マネジメントが重要ではないかと考えます。こちらの応援の方法には、新たな人材を採用するでしたり、あとは仕事の見直しで全体を適正化するなど、様々な方法があるかと考えます。また、職場によって異なることも想定されるため、一律ではないと考えております。

加えまして、応援手当のみならず、2つ目の○にあります時短勤務を選択した場合の給付も含めまして、育児だけではなく、例えば治療と仕事でしたり、あとは介護との両立など、ほかの理由により休業を取得されたり、あとは短時間勤務を行う労働者の方もいらっしゃいます。そのほか、育児のためにパートタイム労働を選択する方もいらっしゃいます。このようなことを踏まえますと、なぜフルタイム勤務の労働者の育児だけが対象になるのかという点において、政策目的ではこども・子育て政策の強化であって、現場の職場では様々な事情を抱えた働く仲間がおり、労働者間の公平性、または納得性の観点から、職場の分断にもつながりかねないと考えますので、慎重な検討をお願いしたいと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

大下委員、お願いします。

○大下委員 御説明ありがとうございます。日本商工会議所、大下でございます。

御説明いただいた中で、今、お二方からもお話がありました男性育休取得推進について、

取得推進を図っていくことには全く異論ございません。また、内田委員がおっしゃった、取得率だけではなく、日数あるいは質といった面も重要であるという点も大いに賛同するところであります。他方で、資料に示されている2030年に民間で85%取得という目標については、昨今の極めて深刻な人手不足の状況等を踏まえますと、決して容易な数字ではないと受け止めているところであります。

幾つか方向性が示されている中で、応援手当については、一定の効果を期待しております。施行に当たっては、ぜひ中小企業への周知、利用促進を図っていただきたいと思っております。加えて、単に手当を支給し、周囲の社員が一生懸命カバーするというのではなく、皆川委員がおっしゃったような、そもそもの働き方の見直しを、各社の事情に合わせて丁寧に支援・指導していくことが不可欠だと考えます。

現在、働き方改革支援センターで様々な御相談に乗っていただいておりますが、両立支援という観点に留まらず、様々な事情を抱える社員の方が柔軟な働き方を選択でき、生産性を高めていけるように、国として中小企業における働き方や業務の見直しに対する伴走型の支援をぜひ拡充していただきたいと思っております。

私からは以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

それでは、事務局から、ただいまの御意見、御質問を踏まえて説明をお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 御指摘どうもありがとうございました。

まず、内田委員から、少なくとも1か月間の男性育休の取得率の目標を設定すべきではないかという御意見いただきました。今回、示された目標につきましても、現行の男性の育休の取得の状況を鑑みて、まだ非常に低いということから、こういった考え方が示されたのではないかと考えておりますが、我々としても、短い日数を取るだけということではなくて、実質が伴うような育休になるということは非常に重要だと思っておりますので、貴重な意見と受け止めさせていただきまして、今後、検討していきたいと思っております。

2つ目ですけれども、皆川委員から、応援手当だけではなくて、働き方改革の推進とか、その中で、仕事の見直し、棚卸といったことが重要ではないかということ、こちらについては、大下委員からも、伴走型支援の充実も含めていただいた御意見だと思います。貴重な御意見をいただきましたので、こういった点も踏まえまして、応援手当に係る助成の在り方など、しっかり検討してまいりたいと思っております。

また、大下委員からは、応援手当に係る助成について、中小企業に対する周知とか利用促進が重要だということをお願いいたしましたので、助成金の制度の内容が固まって、こちらについては、省令の改正などが必要になれば分科会で御議論いただくような形になるのではないかとありますが、いずれにしましても、しっかり周知などをしてまいりたいと思っております。

すみません、私からの御回答については以上となります。

○奥宮分科会長 他に御発言はありませんでしょうか。

この件は研究会で検討中ということでございますので、その報告書が取りまとめられましたら、本分科会において報告をいただきますよう、お願いいたします。

それでは、議題3は以上といたします。

続いて、議題4は「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間について」です。事務局から報告をお願いいたします。

○田村有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課の田村です。

私のほうからは、議題4に関しまして、資料4「非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間における取組実績について」、御報告いたします。

この取組の背景・趣旨ですけれども、3月15日に政労使のトップに御出席いただき意見交換会が行われましたが、その際に、賃金引上げの流れを中小企業・小規模事業者の労働者及び非正規雇用労働者に波及させられるように、厚生労働大臣から労使団体の皆様に対し、企業が賃金引上げに取り組む際の同一労働同一賃金の観点を踏まえた対応等について、傘下企業等への働きかけをお願いしたところです。こうしたことも踏まえ、厚生労働省におきまして、3月15日から5月31日までを取組強化期間として設定し、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた各種取組を集中的に実施することといたしました。3月15日、同日にプレスリリースをさせていただいたところです。

本日、この取組実績・状況について御報告いたします。取組内容としては、大きく3点ございます。

まず、1点目は、こうした取組についての企業への文書による協力の依頼です。

①で、企業が賃金引上げに取り組む際に非正規雇用労働者について同一労働同一賃金の観点を踏まえた対応を行っていただくことや、賃金引上げの参考となる情報サイトや各種支援策の活用について、経済団体及び各種業界団体、75団体宛てに要請の文書を発出させていただきました。各団体におきまして、会員企業等への周知の御協力をいただいたところです。

②として、都道府県知事及び政令指定都市の首長に対しても、地域企業への同様の働きかけ及び市区町村への周知のお願いをいたしました。こちらについても、各自治体の広報紙等に掲載いただく等、広報に御協力をいただいたところです。

柱の2点目としては、業界団体等に対する直接要請ということで、まず、①として、特に非正規雇用労働者が多い業界の団体や中小企業団体に対し、羽生田厚生労働副大臣が直接要請させていただくとともに、意見交換させていただきました。具体的には、日本チェーンストア協会様、全国中小企業団体中央会様、全国スーパーマーケット協会様、日本商工会議所様に訪問させていただいたところです。

②で、各都道府県労働局におきましても、労働局長が管内の経済団体や都道府県知事・市長等を訪問し、地域企業への働きかけを直接要請させていただいたところです。こうした取組については、地元のマスコミ等でも取り上げていただいたところです。

次のページに移りまして、3点目、同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた各種取組の

強化です。

①については、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の履行確保の強化ということで、昨年10月の経済対策を踏まえた取組として、11月の本分科会でも御報告したところですが、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法は、都道府県労働局の担当部署で施行しております。この取組について、さらに徹底を図っていくに当たりまして、全国300か所以上ございます労働基準監督署と一緒に取組を進めていくということ、昨年12月から先行10労働局で開始いたしました。その状況を踏まえ、3月からは全都道府県労働局・監督署で本格的に実施しております。

3月までで、労働基準監督署により、1万事業所余りの同一労働同一賃金に関する対応状況を確認しております。今後、この状況等も踏まえまして、労働局の担当部署において、法に基づく報告徴収を行い、不合理な待遇差が認められる場合には是正指導を行い、是正していただくという取組を本格的に実施していくこととしております。参考として、令和3年度のパートタイム・有期雇用労働法の報告徴収件数は6377件、このうち、いわゆる同一労働同一賃金に関する均等・均衡待遇に係る是正指導件数としては218件という状況になっております。令和5年度につきましても、引き続き、報告徴収等をしっかりと行ってまいりたいと考えております。

②としては、各種支援策の充実ということで、先ほど大下委員のほうからお話がありました働き方改革推進支援センター、このセンターは47都道府県に設置しております。働き方改革関連法の施行に当たりまして各種支援等を行っておりますけれども、この中で同一労働同一賃金に関する専門家による個別のコンサルティング等も行っております。令和4年度については、約3,500件の支援を行ってまいりましたが、令和5年度についても、引き続き個別の支援を丁寧に行っていきたいと考えております。

先ほどの監督署と連携した是正指導につきましては、法に照らして明らかに不合理な待遇差が認められるものについては、労働局において是正指導を行っておりますけれども、明らかに不合理な待遇差と言えないものの、雇用管理の改善の観点から、見直しを行ったほうが良いという事案につきましては、労働局のほうで助言した上で、こちらの働き方改革推進支援センターにおいて、具体的な待遇の見直しの支援等を行っているところです。

それから、②の2点目としては、キャリアアップ助成金や業務改善助成金など、賃金引上げに向けた各種支援策についての活用促進も、併せて図っております。参考でおつけしましたキャリアアップ助成金につきましては、昨年度の分科会においても、拡充について省令改正の諮問をさせていただいたところですが、令和4年度の実績として、正社員化コースについては約10.5万人、賃金規定等改定コースについては約1.5万人の支給の実績となっております。引き続き、活用を図っていきたいと考えております。

③につきましても、この取組期間に合わせて、各種広報、情報発信を行ってまいりました。

①、②の取組については、取組期間が終了しても、今年度、継続して支援を行っていく

ことにしております。

私からの報告は以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見や御質問がありましたら、お願いいたします。

松井委員、お願いします。

○松井委員 御説明ありがとうございました。

こうした政府の取組が、特に非正規雇用労働者の賃金引上げに向けた後押しになったと実感しておりますので、大変感謝していると申し添えた上で、1点御質問と1点御意見を述べさせていただきます。

1つには、今、御説明がありました、労働基準監督署と労働局による報告徴収の取組を先行的に行ったということで、1万か所以上の対応状況を確認されたということですが、その中で、もし是正指導に関わる案件があったとすれば、どのような内容があったのかということ、分かればお伺いしたいということと、併せて、法違反がない場合も雇用管理改善を助言するとの御説明でしたが、それも具体的にどのようなケースなのかということがもし分かれば、お聞かせいただければと思います。

もう一点、意見としては、キャリアアップ助成金等、特に賃金規定等改定コース等を昨年度の補正予算で増強されましたが、この取組期間が終わった後、秋口には法定最賃の金額改定審議が行われるということで、それに併せて各労使の取組も行われるところですが、このキャリアアップ助成金の賃金規定等改定コース、最低賃金の引上げにも対応し得る助成金ということですが、ぜひその周知・強化等についても取組をお願いしたいと思いますので、もしそうした今後の取組について何かあれば、お聞かせいただきたいと思います。

以上でございます。

○奥宮分科会長 次に、大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 御説明ありがとうございました。全国中央会の大谷です。

私のほうからは、働き方改革推進支援センターのことについて、お伺いしたいと思います。今回、約3,500件の支援実績が出たということだったのですが、こちらのほうでどのような支援がなされたのかを、大まかで結構ですので教えていただきたいと思っております。

また、もう一つ、今回、同一労働同一賃金の関係、副大臣からの要請を受けまして、私どもも、ホームページやメルマガで周知を図ってきたところですが、働き方改革推進支援センターのほうで支援されていくという中で、こんな相談があって、どういうふうに対応していったというような事例を交えた紹介のチラシ等々で周知いただけるとありがたいと思っておりますので、発言させていただきました。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

それでは、事務局からお願いいたします。

○田村有期・短時間労働課長 御質問、御意見ありがとうございます。

まず、松井委員から御指摘のありました監督署と連携した取組に関して、具体的には是正指導に至った事例はどういうものがあるかという御質問をいただきました。同一労働同一賃金に関し、不合理な待遇差の有無について確認するに当たっては、それぞれの待遇ごとの性質・目的ですとか、職務の内容、人材活用の仕組み等を聞き取った上で、具体的に判断していくことになります。

その中で、是正指導に至った案件として典型的なのは、例えば通勤手当などについては、一般的には通勤費用の補填、実費弁償という目的で支給されている企業が多いかと思えますけれども、そういったものについて、正社員と非正社員との間で待遇差がある場合には、そこは職務の内容とか人材活用の仕組みには関わらない待遇になりますので、不合理な待遇差に当たるということで是正指導に至っているようなケースがございます。

逆に、法違反ではなく、雇用管理改善のための助言でどういったケースがあるかという御質問もございましたけれども、例えば基本給については、人材活用の仕組みが正社員と非正社員の間でかなり異なる中で、その差があること自体が直ちに不合理と判断されるものばかりではないと。そういったときに、裁判例等に照らしても、一律に不合理かどうか判断するのがなかなか難しいようなケースにおいても、待遇差の解消という観点からは、見直しを検討したらどうですかということをご提案させていただいて、具体的には働き方改革推進支援センター等の支援につなげていくという取組を行っているところです。

先ほど大谷委員のほうからも御指摘がありましたけれども、センターでどのような支援がなされたかという御質問に関しては、今の例のように、労働局のほうで是正指導までは至らないけれども、雇用管理・改善のための助言をさせていただいて、それに基づいて、センターのほうで基本給について、例えば職務分析・職務評価といったような手法を用いて、それぞれの賃金の設定についてチェックした上で、必要な見直しをアドバイスするという取組を行っているところです。

それから、大谷委員からの2点目の御指摘の働き方改革推進支援センター、中央会様にもいろいろと周知に御協力いただいたところですが、このセンターのほうでどんな相談事例があるかということも、併せて周知していったらどうかという御提案をいただいたところです。働き方改革推進支援センターでの支援事例については、ホームページでも事例として掲載したり、事例集というものを作っておりますので、そういった事例について、分かりやすい発信についても、また御意見を踏まえながら取り組んでまいりたいと思います。

それから、松井委員の御指摘の2点目、キャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースについての今後の周知の強化等の取組についてということですが、こちらについては、昨年秋の分科会で拡充させていただいたところです。この助成金自体は、賃金規定等改定から6か月の定着を経て申請ということになっていきますので、前回の改正に基づく申請自体は今後出てくると考えておりますけれども、今後もより活用していただけるように、

この取組強化期間中にも周知を行ってまいりましたが、引き続き周知を強化してまいりたいと思います。また、最賃改定の前に賃金規定を改定して賃上げしていただいた場合には、この助成金の対象になりますので、その時期の前にも、引き続き周知のほうを強化していきたいと考えております。

御意見、御質問ありがとうございました。

○奥宮分科会長 他に御発言はありませんでしょうか。

それでは、御発言がないようですので、議題4は以上といたします。

続いて、議題5は「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律について」です。事務局からこれも御報告でお願いいたします。

○堀大臣官房参事官 雇用環境政策室の堀でございます。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（フリーランス・事業者間取引適正化等法）につきまして、資料5-1でございますけれども、本年2月に今国会に提出いたしましたして、4月に入りまして衆議院の内閣委員会、参議院の本会議、参議院の内閣委員会においてそれぞれ審議が行われ、両院とも全会一致で可決し、4月28日に成立、5月12日に公布されましたので、御報告させていただきます。審議の過程におきまして、資料5-3、5-4のとおり、衆議院において18項目、参議院において19項目の附帯決議がそれぞれ付されております。

この法律につきましては、公布の日から1年6か月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとされておりますので、今後、この法律に基づく政省令・指針等の策定に向けて検討していくこととしております。検討に当たりましては、衆・参の附帯決議も踏まえまして、この法律の対象となるフリーランス関係団体や労使団体の皆様に御参画いただきつつ検討することを考えておりますけれども、具体的にどのような検討の持ち方をしていくかにつきましては、労政審との関係も含めまして、今後、労使の皆様の御意見も伺いつつ検討してまいりたいと考えておりますので、よろしく御願いいたします。

以上、御報告させていただきます。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見や御質問がありましたら、お願いいたします。

井上委員。

○井上委員 ありがとうございます。井上です。

意見と質問です。今回、このフリーランス新法が全会一致で成立したことにつきましては、フリーランスの保護・支援に向けた一歩であると評価しております。今回の新法には、書面の交付等の取引適正化に係る事項やハラスメント対策、出産・育児・介護との両立への配慮など、事業者が取り組むべき事項が盛り込まれましたが、課題は実効性の確保だと考えております。ハラスメントを防止するための具体的な枠組みや措置、仕事と育児の両立への配慮など、下位の法令などにおいて定めるべき事項が多く残っていると思っております。

法律の実効性を高めるためには、労使も含めたステークホルダーが参画する場において、就業者保護の観点から議論することが必要であると考えます。この間、労働政策審議会においては、雇用環境・均等分科会への報告のみでありましたが、働く者の課題であるという点、及び就業環境の整備という観点を踏まえれば、指針やガイドラインの策定等については、労働政策審議会においてしっかりと議論すべきと考えていることは申し述べておきたいと思えます。

その上で事務局に質問ですが、先ほど、今後のことについては、労使の御意見も踏まえつつという御説明でしたけれども、今後、どのような検討プロセスを考えているのか。また、省庁間の連携をどのように図るのかについて、現状、お答えできる範囲で結構でございますが、事務局の考えをお聞かせいただければと思えます。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

松井委員。

○松井委員 今の井上委員と関連する点の意見ということになりますが、今回、こういう形で法律が成立したわけですが、世界においては、今、いわゆるギグワーカーを労働者と位置づけ、労働法による法的保護を図る動きが進んでいると承知しております。一方で、日本では、労働者性の見直しについては一向に進んでいないということで、曖昧な雇用で働く者の保護は不十分なままであるということが課題になっていると認識しております。

当分科会の第52回の分科会でも、労働者側委員の発言を踏まえて、奥宮分科会長からも必要に応じて報告・議論の場を与えるべきとの発言をいただき、また、村山局長からも、この労働者性の問題について非常に重要な問題意識が示され、承ったとの答弁があったと認識しております。

新法は、曖昧な雇用で働く者の保護に一定、資するものではありませんけれども、40年近く見直されていない労働者性の判断基準について、中間整理で止まっている雇用類似で働く者に係る検討会を早急に再開し、労働法における保護の拡充についても検討すべきであると考えております。

以上でございます。よろしくお願ひいたします。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

それでは、ただいまの御発言について、事務局からよろしくお願ひいたします。

○堀大臣官房参事官 ありがとうございました。

まず、井上委員からの御意見、御質問でございます。まさにおっしゃったとおり、この法律はできたばかりでありまして、今後、その実効性の確保を図っていくことは非常に重要であると考えております。先ほど申し上げましたとおり、今後、政省令・指針等を策定してまいります。特に指針におきまして、育児・介護等への配慮の内容ですとか、ハラスメント防止対策の内容ですとか、そういったものを定めてまいりますので、その中でしっかり検討していくことが必要であると考えております。

今後のプロセスでありますけれども、5月12日に公布されまして、施行日が1年6月後とされておりますので、来年秋頃の施行ということを想定しております。その間に政省令・指針等を策定することになりますけれども、公正取引委員会、中小企業庁とも相談しながら進めていくことになりますので、具体的なスケジュールはまだ決まっておりませんが、附帯決議におきましても、御指摘のように関係団体あるいは関係者の御意見を十分に踏まえることとされておりますので、関係者の御意見を十分に聞きながら検討することが必要であると思っております。

また、共管省庁であります公正取引委員会と中小企業庁とも定期的に意見交換しながら進めていくことを考えておりますので、しっかり連携を取った上で施行に向けて準備してまいりたいと思っております。

それから、松井委員から労働者性の見直しについてのご意見がありました。今回の法律につきましては、フリーランスに関するトラブルにつきまして、今、フリーランス・トラブル110番でも受け付けておりますが報酬の支払いがないといったことが多く発生しているということから、取引上のトラブルについて解消を図るための、取引適正化のための法律ということになったわけであります。

一方、その中でも、ハラスメントに関する御相談ですとか、育児・介護等への配慮の必要性といったこともあり、そういったことは雇用類似に関する検討会の中間整理の中でも御指摘をいただいておりますので、今回の法律はそういった御指摘も踏まえて検討・立案されたものと認識しておりますので、まずはこの法律をしっかり施行していくこと、関係者の皆さんの御意見も伺いながら、そのための準備をしっかりしていくことが重要と認識しているところでございます。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんでしょうか。

この問題について、今後の進め方については、労政審との関係について、関係者の御意見も踏まえ、事務局でもよく御検討いただき、分科会委員ともその認識を共有していただくようお願いいたします。

それでは、議題5は以上といたします。

最後に、事務局から何かございますでしょうか。

○牛島総務課長 本日は御審議をいただきまして、どうもありがとうございました。

次回の分科会の開催につきましては、追って御連絡を申し上げたいと思います。

また、本日の議事録につきましても、追って御確認をお願いすることとなりますので、どうぞよろしくようお願いいたします。

以上でございます。

○奥宮会長 それでは、本日の分科会はこれで終了いたします。

皆様、お忙しい中、お集まりいただき、どうもありがとうございました。