

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第64回）	資料1-2
令和5年11月20日	

これまでの労働政策審議会雇用環境・均等分科会での主な御意見

※下線部が第63回（令和5年10月26日）の御議論

0. 全般

- ・ 育児・介護にかかわらず仕事と生活の調和が重要。働き方改革が重要。性別役割分担意識をなくすことが重要。男女ともに育児に関わるには、家事・育児の分担が一方の性に偏ることなく、キャリアを積み上げていけるようにすべき。
- ・ 支援の拡充は賛同するが、両立支援制度の利用が女性に偏っており、マミートラックに陥ってしまう。賃金差異も懸念している。
- ・ 職場には、育児以外にも家族の介護や本人の病気の治療など様々な事情で休職や時短勤務をしている者がいることを踏まえ、育児をする職員のみならず支援がなされることで、不公平感を生むことにならないようにしてほしい。
- ・ 仕事と育児の両立支援の推進は、子育て支援に加えて、女性の活躍推進を進めていく上でも極めて重要。
- ・ 仕事と育児の両立支援制度については、多様なニーズや職種・業態がある中で、それをどのように受け止めるのか、どういう結論を出していけるのか考えていきたい。企業で独自に取り組んでいる制度や取組みがある。それらと提案されている見直しが重なるようであれば、既存の取組みをいかせるような形で議論したい。
- ・ 仕事と育児の両立支援に対するニーズについては、子の年齢や子や家庭の状況、本人のキャリア形成に対する考え方によって、非常に多様。多様なニーズに最大限対応していこうとすることは非常に重要であるが、その反面、制度が複雑化する懸念がある。深刻な人手不足の中で、中小企業では、労務管理の担当を専任で配置することが非常に難しく、導入に二の足を踏むことにもなりかねない。事業主、労働者にとって分かりやすく利用しやすい、できるだけシンプルな制度設計にさせていただくことが重要。両立支援に取り組むことが、企業にとっても、人材確保や定着にメリットがある点を伝えることが重要。
- ・ 企業や周囲の労働者への支援に関し、中小企業における最大の課題は人手不足であり、制度導入に手が回らず、本人は休みが取れないという実態がある。従業員数が限られている中小企業においても、育児・介護など理由を問わず休みやすい環境をどうつくるかが課題。省力化やマルチタスク化などを進め、お互いの不在をカバーし合える仕組みが必要。伴走型の支援の拡充をお願いしたい。
- ・ 企業や職員への支援について、助成措置を行うだけではなく、職場において時間制約のある社員へのマネジメントルールを設定して運用や周知徹底を行い、期待と役割に応じた仕事ができるようになるマネジメントが重要。
- ・ 仕事と育児・介護の両立のために柔軟な働き方の選択肢の拡充を推進するに

当たり、大企業と中小企業の両立支援環境の差が開き過ぎないこと、男女の働き方の差がこれ以上拡大しないこと、子育て以外の多様なワーク・ライフ・バランスニーズを持った労働者との公平感、納得感を持って進めることに留意する必要がある。

1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

① テレワークの活用促進

- ・ テレワークによる両立の在り方については、あくまで保育園に預けて業務に集中できる環境があることが前提。
- ・ 日本商工会議所の調査によると、テレワークを進めていきたいと考えている企業は少なく、検討されている両立支援策の中で子が3歳になるまでのテレワークの義務化が有効と答えた企業も極めて少ない。業種、業態によって向き不向きがある。こうした状況を踏まえ、努力義務とまではするかどうかについては慎重な検討が必要。また、時間の柔軟性に比べ、場所の柔軟性については適切な代替案が考えにくいのではないか。
- ・ セキュリティ対策も大変で、導入できても継続できない。問題点がある中で、活用できるところにおいては、大いに活用すべき。
- ・ テレワークができないと思い込んでしまっ、事業主が選択肢から切り離すケースもあると考えられることから、事業主が相談する場の周知というのが必要ではないか。
- ・ テレワークを全社的に対応できないところも多く、広く努力義務としているのは懸念がある。推進するという方向性について異論はないが、各企業の状況を踏まえていただいて、各企業が自社の状況に応じて、テレワークの措置に対応するという形に御配慮いただきたい。
- ・ テレワークそのものを追加することに反対ではないが、どうしてもなじまない職種がある中で、どうするのかという議論は必要。
- ・ 一日中の在宅というわけではなく、一日一時間テレワークを活用するなどにより子育て期の職場での労働時間を短くすることに寄与することから、製造業や小売の売り場職員でもテレワークの対象としている企業もあるように、こういった職種でも完全にテレワークが使えないということは基本的にはないと考えられることから、努力義務として導入すべき。
- ・ テレワークは育児の両立支援という観点からだけでなく、より一般的に、既存の仕事の仕方を見直すことも交えつつ推進を図ることが考えられるものである。両立支援の手段としてもテレワークの推進は望ましいものといえるが、努力義務としてどこまで求めるのかについては、テレワークが有用となる具体的な状況等を踏まえた整理が必要。

② 現行の短時間勤務制度の見直し

〈短時間勤務制度の単独措置義務〉

- ・ 子が3歳未満では短時間勤務のニーズが高いという調査結果は、「女性に関して」ということ。男性については3歳前後にかかわらず多様なニーズがある。3歳未満において、短時間のみを措置義務として、テレワークを努力義務とするのでは、女性の負担を是正できないのでは。
- ・ 短時間勤務制度については保護者の事情を踏まえた上で労使協議により、他の勤務時間を設定して多様な働き方で育児との両立が可能となるよう、一層促進すべき。所定労働時間が6時間未満の者について、短時間勤務が適用できるようにすべき。
- ・ 現行は3歳未満について努力義務とされている部分を含めて選択的措置義務とし、小学校就学前まで一気通貫で勘案する方向で検討すべき。
- ・ 男性がより主体的に育児に関与できるようにするために、現在努力義務となっている始業時刻等の変更等にテレワークを加えた上で選択的措置義務にするべき。
- ・ 3歳以上は選択的措置義務としているが、3歳未満と3歳以上で制度を分ける必要があるのか。出生から小学校就学まで一気通貫で同じ制度にするべきではないか。
- ・ 平成21年の改正による子が3歳になるまでの短時間勤務制度が、女性の就業継続率の改善に大きな影響を与えたと考えられる。女性・正社員の子が2、3歳になるまでの希望する両立の在り方として短時間勤務制度の利用が4割弱となっていること等から、現行の短時間勤務制度を使えないのであれば就業継続を断念せざるを得ない労働者が生じかねないため、現行の短時間勤務制度は依然として必要であり、現行制度を維持すべき。
- ・ 3歳までの短時間勤務制度の単独措置が、女性の就業継続を可能にしている。また、欧米の子育て期の労働者の労働時間は分散しており、短時間勤務制度は、元々画一的な日本の労働時間の分散に役立っていることから、制度を維持することが重要である。

〈短時間勤務制度における原則1日6時間とする措置〉

- ・ 労働者が事情に応じて柔軟に勤務時間を設定できるように、原則6時間とする措置は設けた上で、それよりも短くもしくは長い勤務時間を併せて設定することが現行制度においても可能であることを周知し、また設定を一層促すことが必要である。
- ・ 6時間から（短くするというより）所定労働時間までの間の勤務時間の設定を促すべき。すでに自主的に行っている企業もあるが、そうしたことを選択することができるということを明示することも必要ではないか。

〈短時間勤務制度における代替措置〉

- ・ 短時間勤務が困難な業務である労働者について労使協定で除外する仕組みは廃すべき。

- ・ 短時間勤務が困難な業務である労働者について、労使協定で除外する仕組みは、現行制度を維持するべき。
- ・ 指針に例示されている国際路線の客室乗務員の業務のように、短時間勤務制度を講ずることが物理的に困難と認められる業務が存在することは理解できる。そのため、対象業務を労使協定によって具体的に定めることは必要であると考える。一方で、指針に示されているその他の業務は、指針が定められた当時と現在とでは状況が変化しているのではないか。また、指針にあるとおり、これらはいくまで例示であり、これらであればただちに困難と認められる業務に該当するものではないことを周知することが必要。加えて、企業の好事例についても併せて周知することが必要。

それでもなお、労使で判断し、短時間勤務制度を講ずることが困難である業務があるのであれば、テレワークを代替措置の選択肢の一つとして追加することも考えられる。

- ・ テレワークを短時間勤務制度の代替措置の選択肢の一つとして追加をすることであれば、大きな異論はない。

〈その他〉

- ・ 短時間勤務をする者について、給与が減っていることが周囲に十分に認知されておらず、周囲のサポートについても管理職や人事が把握して、評価していないことが問題。

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

〈新たな仕組みの創設について〉

- ・ 男女がともに就業を継続していくためにも、3歳以降においても両立支援措置を拡充することが望ましく、2つ以上の制度を選択して措置を講じる義務ということに関しては、設けるべき。事業主が選択した措置については、労働者の意思で選ぶことができるものとしなければならない。
- ・ 子が3歳から就学前までの柔軟な働き方の複数の選択的措置義務と、残業免除の延長は、中小企業は人手不足の中で対応は厳しいものではあると思われるが、大企業で法を超えた対応が進む中で、大企業と中小企業の格差を小さくする意味でぜひ対応していただきたくためにも、今回の拡充が実現することに大きな意義がある。
- ・ 多様な働き方の選択肢が増えることが企業にとってもメリット。

〈選択する措置の内容〉

- ・ 事業主が選択する措置としては第63回資料1で1.(2)①iのa)からe)で挙げられている措置でよいのではないか。
- ・ 現行制度において、3歳未満で努力義務とされている内容と同様とし、フレックスタイム制、時差出勤制度から複数選択できるものとすべき。

- ・ 始業時刻等の変更やテレワークについては、短時間勤務制度を利用する労働者も利用できるようにすべき。労働者が2つを組み合わせで使用できることは法を上回る措置として可能だということ、また望ましいということを知りていくことが考えられるのではないか。
 - ・ 選べる制度は、3歳以降、可能な限りフルタイムでも働けるようにしていく観点から措置するものと受け止めている。選択肢にある始業時刻等の変更は、フルタイムで働くことへのニーズの対応として位置づけられており、そのため短時間勤務を別に置いていると理解。
- a) 始業時刻等の変更
- ・ 始業時刻等の変更について、フレックスタイム制又は始業・終業の時刻の繰り上げ・繰り下げとする内容でよいのではないか。
 - ・ 始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げというのを加えていただくのが、子育てに関してはこれまでの利用状況を見ていると非常に有効ではないか。フレックスタイム制というのは、管理システムが複雑で大変なので、両立支援者だけのためにこれを導入するというのは、実際はなかなか困難ではないか。
- b) テレワーク（所定労働時間を短縮しないもの）
- ・ テレワークの利用は所定労働時間を短縮しないものとあるが、所定労働時間を短縮するものを含んでいただきたい。
 - ・ テレワークは、労働時間の客観的な把握ができること、そして、業務に集中できる環境が整備されていることが必要ではないか。頻度等に関する基準を設けることに関しては、対象者となる者の業務の経験や、業種等によって様々な考え方があることを踏まえれば、一律に定めることについては慎重に検討すべき。
 - ・ テレワークは選択肢の一つというところであればよいかと思う。
 - ・ テレワークは、各職場の状況に応じた設定を可能にするのがよいが、仕事と育児の両立に資する環境と言えるためには、ある程度の頻度でテレワークを利用できることが必要ではないか。
 - ・ テレワークの頻度等に関する基準について、業種や業態の差異があることから、詳細な基準を一律に定めることはなじまないのではないか。
 - ・ テレワークの効果は職種などによっても変わってくる。ホワイトカラーのような職種でテレワークを入れていくべき。どのような頻度にするかということについては、数値的な目安がある方がよい。労働日数の何日とか、最低限これぐらいのような下限を示すのはどうか。
 - ・ テレワークについて、新型コロナウイルス感染症の分類の変更以降、テレワークと出勤のバランスは変化していると考えられる。そのため、直近の実施状況に関するデータを踏まえて検討した上で、実態に合うテレワークの頻度等に関する基準を策定することが必要。
 - ・ テレワークについては、事業場外みなし労働時間制の適用によって始業時刻を柔軟にできる可能性など始業終業時刻の繰り上げ・繰り下げとの関係について

整理した上で検討することが必要。

c) 短時間勤務制度（育児のための所定労働時間の短縮措置）

- ・ 短時間勤務制度について、3歳未満と同様に多様な勤務時間の設定が可能であるということを併せて周知し、原則である6時間以外の勤務時間の設定についても促していくべき。

d) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担等）

- ・ 保育施設の設置運営は、既にこうした措置で子どもを事業所内保育等に預けながら働いている労働者がいることを踏まえれば現行制度における内容と同様のものとするべきではないか。
- ・ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与については、現行制度と同様の内容とすることでよいのではないか。
- ・ ベビーシッターの手配及び費用負担等については、従業員が自身の都合にあわせて手配する場合や、企業が費用の一部を負担している場合についても認めることとすべき。また、企業が福利厚生に関するサービスを外部の業者と契約して従業員に提供しているメニュー中にベビーシッターサービスなどがある場合にも、認められるものとするべきではないか。

e) 新たな休暇の付与（労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置）

- ・ 新たな休暇制度は、労使協議によって職場のニーズに応じた休暇制度を設けるようにすべき。
- ・ 労働者のニーズ把握のために事業主が措置を選択する場合に意見聴取の場を設けるのであれば、新たな休暇の付与を選択する場合にさらなる労使協議を求めることは重疊的になるのではないか。
- ・ 新たな休暇制度の対象は育児をしている人という理解。企業がすでに行っている独自の休暇制度がこの制度の中で生かせる形にしていきたい。
- ・ 新たな休暇の付与については、柔軟な働き方を実現するための措置として設けるという趣旨から、時間単位の取得を可能とすべき。
- ・ 新たな休暇制度について、時間単位で取得が難しい労働者のいる企業が新たな休暇を選べなくなるため、子の看護休暇や介護休暇が、時間単位での取得が困難な業務の労働者を労使協定で時間単位の休暇の対象から除外できることと同じように、時間単位で新たな休暇の取得が難しい労働者を時間単位以外での休暇が取得できるようにすべき。
- ・ 新たな休暇の付与日数については、職場のニーズを踏まえて定めるのが適当ではないか。
- ・ 事業主が措置義務を果たしたかどうかということの問題にしているのであれば、休暇の日数についてある程度一定的な基準を示すことが適切ではないか。
- ・ 現場の労使が対応に迷わないよう、新たな休暇の日数に基準があったほうが

よいと思う。基準の検討の際は、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことに対するニーズに対応する観点から何日が適正なのかは、公益委員の知見を踏まえて議論すべき。

〈職場の労働者のニーズの把握のための意見聴取〉

- ・ 労働者のニーズ把握のための意見聴取の機会について、労働組合がある職場においては労働組合から意見聴取することを原則とすべき。労働組合がない職場においては、過半数代表に聴取することが考えられる。アンケートを活用することは否定しないが、労働組合からの意見聴取に代替するものではないということは明らかにすべき。
- ・ ニーズの把握は、過半数労働組合又は過半数代表者に聞くことだけでなく、従業員のアンケートや育児期の管理職を含む当事者に聞くことなど色々方法があると思うので、意見の聴取の場というのは広く取った中で、企業が一番ふさわしいものを選べるようにしていただきたい。
- ・ 労働基準法上の労使委員会が置かれている事業場においては、労使委員会の制度を活用することも考えられるのではないかと。また、過半数代表者を通じた意見聴取を適切に機能させるため、意見聴取の場面で具体的にどのようなことを行うのが望ましいかといったようなガイドラインに類するものを充実させることも考えられるのではないかと。
- ・ 意見聴取について、新しく措置を選択する場合のほか、一旦選択した措置を見直すという視点も重要ではないかと。

〈現行の努力義務規定〉

- ・ 選択的措置義務を設けるとしても、上回る措置を講じるのであれば望ましいことから、現行の努力義務になっているものは努力義務としても残すことも考えられる。
- ・ 既存の努力義務の整理について、現行の努力義務のうち、選択的措置義務の対象となるものについては、制度として矛盾のないような整理は必要。育児目的休暇制度をはじめ、選択的措置義務の対象でない措置については、引き続き努力義務とすべき。
- ・ 育児目的休暇や子の看護休暇を中学校入学前まで努力義務などの形で延長することは、中小企業が対応し切れず大企業と中小企業の差が開くということ、従来の制度も男女の利用に差がある中で、さらに女性のみ利用が拡大する可能性があること、他の子育て中以外の労働者との公平感、納得感に課題が出ることに留意すべき。そのため、子の看護休暇については小学校3年生まで、その他の制度については小学校就学前までの範囲で拡充されることが妥当ではないかと。

② 所定外労働の制限（残業免除）

- ・ 育児・介護等の事情を抱える者だけでなく、すべての労働者において、時間外労働の削減を行うことが重要。その上で、小学校就学前までとなっている

が、小学校にあがっても子が一人で過ごすことは難しく、いわゆる「小1の壁」が問題視されている実態や、研究会報告にも同様の意見があったことが付記されていることを踏まえ、対象を中学生までとすべき。子の発達段階を踏まえて労働者が選択できるよう、権利を拡充することが必要ではないか。

- ・ 小学校就学以降の両立支援制度について、いつまでも利用している、と言われられないように公平感を保つべき。就業環境や労務の内容については、労使で話し合うべき。
- ・ 対象年齢の引上げを行う場合、小学校就学前までとすべき。制度の対象拡大をしつつ、子育て中以外の従業員も含む全体での所定外労働の削減や労働時間の短縮を進めていくことが重要。
- ・ 所定外労働の制限について、圧倒的に女性が利用している状況からすると、所定外労働の制限を単に期間延長をすると、さらに女性の利用を促すことになりかねず、キャリア形成への影響も大きい。働き方改革の中で、女性だけではなく、男性を含めた労働者全体の長時間労働の是正を優先課題として考えていく方が、効果があるのではないか。
- ・ 育児目的休暇や子の看護休暇を中学校入学前まで努力義務などの形で延長することは、中小企業が対応し切れず大企業と中小企業の差が開くということ、従来の制度も男女の利用に差がある中で、さらに女性のみ利用が拡大する可能性があること、他の子育て中以外の労働者との公平感、納得感に課題が出ることに留意すべき。そのため、子の看護休暇については小学校3年生まで、その他の制度については小学校就学前までの範囲で拡充されることが妥当ではないか。(再掲)

(3) 子の看護休暇制度の見直し

〈取得事由〉

- ・ 感染症による学級閉鎖や臨時休校の場合にも対応できるよう拡充するべき。
- ・ 子の行事参加についても看護休暇の中に含むべきなのかということについて、努力義務となっている育児目的休暇制度を、中学校就学前まで延長することにより対応すべきではないか。
- ・ 子の行事で取得した後、看護で取得したくても残日数が足りないということもあり得る。本来、子の傷病という予測できず、かつ望ましくない事態への対応としての制度ということ考えると、事由の拡大については慎重に検討し、拡大をする場合は限定的にすべき。利用者の業務をカバーする従業員にとっても納得感のある制度にするべき。
- ・ 子の看護休暇の取得事由は、入園式・卒園式など子どもにとってのライフイベントに限定すべき。
- ・ 行事の参加を含むかどうかについては、保護者も行事での役割があることがあり、少子化の改善を図るなら積極的に認めることも考えられる。
- ・ 看護というのは家族みんなに当てはまるもの。家族の看護休暇という形でま

とめてしまうというのものもあるのではないか。

〈対象年齢〉

- ・ 小学校3年生で区切るのではなく、中学校就学前までとしてはどうか。
- ・ 実態として母親が取得していることが多い中、小学校6年生までとするとさらに母親がお休みするということになりかねない。対象年齢の設定は慎重に考える必要がある。引き上げるとしても小学校3年生までとすべきではないか。
- ・ 育児目的休暇や子の看護休暇を中学校入学前まで努力義務などの形で延長することは、中小企業が対応し切れず大企業と中小企業の差が開くということ、従来の制度も男女の利用に差がある中で、さらに女性のみ利用が拡大する可能性があること、他の子育て中以外の労働者との公平感、納得感に課題が出ることに留意すべき。そのため、子の看護休暇については小学校3年生まで、その他の制度については小学校就学前までの範囲で拡充されることが妥当ではないか。(再掲)

〈取得日数〉

- ・ 子が2人以上の場合一律10日という制限をなくし、1人当たり5日とするべき。
- ・ 父も子の看護休暇を取れるところ、母だけが5日分子の看護休暇をとっている前提で議論すると、いつまでも女性が取得するのかとなるため、慎重に検討すべきではないか。1労働者が5日であっても、2労働者であれば10日なので、男女で取得するよう促していくべき。

〈勤続6か月未満の労働者〉

- ・ 女性の非正規雇用労働者が子の病気のために欠勤となっている日数の割合が高いことを踏まえ、6か月未満の労働者を労使協定によって対象から除外する仕組みに関し、子の看護に係るニーズは勤続期間や勤務形態に関係なく存在することから、労使協定により対象から除外する仕組みについては削除すべき。

〈休暇中の賃金の支払〉

- ・ 自身の年次有給休暇を子の看護に使っている。有給休暇の本来の趣旨を踏まえれば、子の看護に備えるために本来の目的のために使えないのは適切ではない。
- ・ 労働者が賃金の不安なく安心して子の看護に専念できるよう、子の看護休暇は有給にすべき。
- ・ ノーワーク・ノーペイが原則であることから、子の看護休暇を有給に見直すべきではない。

(4) 育児期の両立支援のための定期的な面談について

- ・ 定期的な面談は必要な取り組み。労働者の今後のキャリア形成や希望、パートナーとの共育ての状況等を踏まえ、事業主が選択している措置の説明のみならず、実際に制度を利用した場合の評価への影響等も含め、労働者が安心して

制度を利用できるよう、不安や疑問をなくしていくために積極的に説明する場としていただきたい。

- ・ 両立支援制度の利用中にキャリアも変わっていくということで行うとされているが、この定期的な面談は既に制度を利用している方、制度を利用する方のための面談なのか、これだけではわかりにくいので具体的に示してほしい。
- ・ 面談や個別周知等、個別の労働者へのアプローチが検討項目とされているが、目的・実施時期・内容・手段について横断的に整理すべき。各企業における既存の面談の機会を活用できるなど、企業で面談を担う者にとって過大な負担とならないような配慮がされた仕組みにすべき。（後掲）
- ・ 面談者が措置の内容や疑問などに答えられるように、事前の研修などを実施する、または人事担当などの適切な担当につなぐなど、実質を伴った面談とすることが必要。

(5) 心身の健康への配慮

- ・ 育児と仕事との両立に関わる悩み等も含め、労働者が安心して仕事に従事できるよう、事業者の配慮や労働者のセルフケアを促す仕組みについて、措置をすべき。職場では心身の不調を生じないために労使で様々な取組が行われている。どのような仕組みにするかについては、業種や職場の実態等様々であるため、労使協議において検討するというふうにするべきではないか。
- ・ フレックスタイム制やテレワークの利点に柔軟性や自律性があることを踏まえると、過剰に管理することはなじまない。事業主が配慮することとしては、既存の「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」の記載に沿い、労働時間について、客観的な記録による把握と自己申告による把握を原則とすることとしてはどうか。
- ・ フレックスタイム制について、どういう働き方でどのくらい働くかということとは、自立的に労働者自身で決めることである。テレワークについて、テレワークガイドラインの内容を踏まえた上で、健康確保、あるいは長時間労働の防止に取り組むことを促すということが必要。

2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

(1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援

- ・ 企業規模を問わず制度を利用する人が気がねなく利用できるように、中小企業に対する支援を強化すべき。政策効果についてしっかり検証も行うべき。
- ・ 様々な事情を抱えて短時間勤務や休業をしている労働者もいるため、育児する労働者だけが優遇されるような風潮となり、職場の分断を生むことがないよう、労働者間の公平性という観点から慎重に検討いただきたい。両立支援等助成金やコンサルティングへの支援もなされているが、助成制度の手続自体が中小企業には負担。

- ・ 好事例を提供した上で、コンサルティングなどを通じて実際の体制整備につながる必要がある。両立支援という観点からだけでなく、誰もが仕事と生活を両立できるよう業務の見直しを含む展開を図っていくべき。
- ・ どのような制度があるか、中小事業主が完全に理解するのは難しい。周知に資するようなツールがあればありがたい。
- ・ 育休中等業務代替支援コースについて、代替要員の必要性が注目され支援があることはよいこと。ただし、助成を受けずに代替要員や周囲の同僚によるサポート体制を確保するなどの対応をしている事業主もいる。助成以前に、こうした環境整備の必要性について周知することが必要。
- ・ 両立支援制度を活用して職場が円滑に運営されるようにする責任が、企業にあるということを明確にしないと、それがうまくいっていないことが、制度利用者対周囲の同僚の問題になってしまう。円滑に職場運営するためのサポート体制や、サポートをした社員に対する適正な評価を進めることの責任は企業にあって、制度利用者にはないということを明確にするべき。
- ・ 働き方の選択肢が多様になることは、両立が可能になるという点だけではなく、柔軟な働き方を導入することが現場の業務改善や生産性の向上や人材獲得につながり、企業にとってもメリットがある。中小企業にもメリットがある形で取組を進めることが、今後柔軟な働き方を拡充していく上で、重要な視点になる。
- ・ 育児休業取得者や周囲の労働者だけでなく、短時間勤務制度利用者や周囲の労働者についても、職場の業務量の見直しや体制の整備などに関するノウハウの共有、マネジメントや評価の方法を周知すべき。

(2) 育児休業等取得状況の公表

- ・ 次世代育成支援対策推進法では一般事業主行動計画の策定義務が101人以上の企業とされていることを踏まえ、これに合わせ101人以上の企業まで拡大する必要があると考える。男女別平均取得日数や各制度の利用率、短時間勤務制度等の利用実態についても公表の対象にすべき。
- ・ 中小企業では対象者が毎年いるわけではないことは理解する。社内の状況を説明できる仕組みを整えることも重要。女性活躍推進法では男女間賃金格差の差異の説明のための欄の活用を促していることが参考になる。
- ・ 年によって数字がばらつくため、ケアできるようにしていただきたい。説明欄を設けるとするのは、女性活躍推進法の男女間賃金格差の差異の説明にも同様のものがあり、有効活用されていると思う。
- ・ 対象企業を広げる際に議論すべきは、規模が小さくなるほど対象となる男性も少なくなるということ。数字だけ出して実態が分かるかということそうではない。説明が必要であれば説明ができるようにすべき。中小企業の意見も聴きながら負荷に配慮した仕組みが重要。
- ・ 中小企業において休暇が取りやすい職場環境整備への支援をしっかりと進めた

上で、従業員 300 人超の中小企業に義務化の対象を広げることは一つの方向性
と考えるが、人手不足の中で公表による手間が増えることへの抵抗感はそれな
りに強く、既に取り組んでいる企業の課題や効果の検証等を行い、段階的に進
めてほしい。効果が出た事例を周知して前向きに企業が取組みできるようにして
ほしい。2年に1回というのは配慮としては理解するが、毎年1回にしたほう
が作業としては楽ではないか。人数が少ない中小企業では、年によって取得状
況が大きく変動することはあると思うが、社内の状況の説明をしっかりと行うこ
とがポイント。業種別に記載例を用意するなど取り組みやすいやり方を考えて
ほしい。

- ・ 義務化の対象を 1,000 人超からいきなり 100 人にするということは幅が広過ぎるので、300 人超としていただきたい。小さい企業では、対象者がいないと、何のために広げるのか疑問であるので、男性育休の取得状況の増加等々、達成状況等々を踏まえて、改めて議論するべき。
- ・ 義務化の対象は、300 人超とすべきと考える。育児休業取得率以外の指標の公表については基本的に反対。数値の公表によって、企業の取組を促す効果が期待される一方で、数値だけでは伝えられない実態もある。公表や数字を上げることが目的化し、企業の作業負担だけが増え、実態として企業内での両立支援が進まないことにつながる懸念がある。企業に数値の公表を促す施策を検討する際は、よい面、悪い面も含めてしっかり検討し、限定的に活用すべき。
- ・ 基本的に情報はオープンにすべきだが数字の見せ方も考えてよいと思う。割合で示してしまうと小規模の企業の場合、誤解が生じるのであれば、分子と分母を実数で示すこともあり得るのではないかな。また、取得延べ日数のような指標も検討し得るのではないかな。現場の負担には配慮しつつ進める必要があるが、一つの指標のみならず複数指標によることも検討してはどうか。
- ・ 「くるみん」認定のような企業の自主的な取組を認証という形で支援する仕組み、有価証券報告書の中で資本市場に向けた公表を促す仕組みなど、いろいろなアプローチがある中で、数値の公表の義務付けるという仕組みの意義を考
えるという視点が重要。政府の目標と結びついていることから多くの事業主に
公表に向けて取組をしていただきたいという考え方が一方、両立支援にう
まく結びつくのかということや規模の小さい事業所の負担が課題。

3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

〈一般事業主行動計画〉

- ・ 次世代育成支援対策推進法の延長は 10 年延長して取組を進めるべき。しかし、単に延長すればよいというわけではない。次世代育成支援対策推進法においては国や自治体も行動計画を策定することとされている。こども家庭庁含め関係省庁と連携して議論を行うことも必要ではないか。
- ・ PDCA サイクルの確立について計画の実効性の担保の観点からも必須。法律上の仕組みとして明記すべき。また、定量的な目標を掲げることが可能なものについては、数値目標として設定することなどを法律上に位置づけることが必

要。

- ・ 計画の数値目標に男性の育休取得日数と時間外労働の削減について入れるべき。
- ・ 計画の数値目標については、目標設定の項目が増えることが計画作成のハードルとなるおそれがあることから育休取得率のみとすべき。育休取得の日数については、少なくとも企業側の環境整備だけではどうにもならない部分があり、目標設定にはなじまない。
- ・ 男性の育休取得日数の目標値を設けることについて慎重になるべきという意見もあるが、男性の取得日数が短いことが女性のキャリア形成に影響している実態を踏まえれば、何かしら考える必要があるのではないかと。男女の取得日数の差が結果として女性のキャリア形成に影響していることはよく考える必要がある。
- ・ 政府目標により民間企業に求められている取得率について盛り込むことでよいのではないかと。日数という点でいうと、企業としては個人が取りたいと思う期間を取得させることになるので、具体的な日数の目標を設けることは難しいのではないかと。家族、パートナーとの中で決めていただくことであり、企業が日数の数値目標を設定することは議論が異なる。
- ・ 女性だけが長く育児休業を取得することを是としているわけではない。何かしら考えなければならないことは理解するが、企業が取得日数の目標を設定することはそれとは別の視点からも考えなければならない。
- ・ 男女ともに仕事と育児を両立できる職場という視点について入れていくべき。企業全体の方針、両立支援制度の利用者に対する取組、個々の職場の管理職に対する取組等を追加すべき。2016年の育児・介護休業法改正でハラスメント対策が義務づけられたが、しっかり周知して行動計画にも反映する必要がある。
- ・ 一般事業主行動計画の内容について、女性労働者に向けた取組や管理者に向けた取組はあるものの、男性に向けた取組はなく、育児は女性が担うものであるということを前提としているような内容となっており、これらについても見直しを行うべきではないか。
- ・ 行動計画策定指針に盛り込むべき内容の見直し項目について、育児休業取得者や周囲の労働者だけでなく、短時間勤務制度利用者や周囲の労働者に関するマネジメントや評価ルールの導入も含めるべき。

〈くるみん等の認定基準〉

- ・ 政府の男性育児休業取得率の目標がより高いものに引き上げられるのであれば、取組が進んでいる優良企業を認定するという位置付けである「くるみん」等の基準も見直しをするべき。
- ・ 現状は育児休業の取得日数を「くるみん」の認定基準に含んでいない。取得日数も要件に加えるべき。
- ・ 「くるみん」の認定基準に男性育休の取得日数を入れるべきかどうかについて

て、前回の改正（令和4年4月1日施行）から日が経っていないため、軽々に変えてしまってよいのか。「トライくるみん」が創設されて「くるみん」「プラチナくるみん」の認定基準を引き上げているので、同様の仕組みで認定企業数を増やしていくのがよいのではないか。

- ・ 育児休業取得日数の目標設定や育児休業取得率の目標の引上げに応じた基準の見直しに関して、上位の認定については現時点での望ましい数値に合った基準に合わせていく一方で、入口の認定は比較的取り組みやすい基準にした方がよいのではないか。
- ・ これまでの画一的な働き方を前提とした組織マネジメントをしていては、異なる働き方をした制度利用者は、メンバーとして組織貢献をすることが困難になってしまう。様々な働き方をする人たちを組み合わせるマネジメントをするということをベースにすることが必要。次世代育成支援対策推進法の今後の見直し等においてもこうした観点から議論すべき。
- ・ 時間制約社員へのマネジメントとその周知徹底を行動計画の視点として入れてほしい。

4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

(1) 労働者に対する個別の周知等及び環境整備

〈個別の周知と意向確認〉

- ・ 実際に直面した際には、特に介護には個人差が大きいことから、利用したい措置の内容も労働者によって様々であることが考えられるため、労働者の意向を確認し、適切な制度利用につなげていくことは、介護と仕事の両立のために必要な取組。
- ・ 意向確認や意向の聴取、面談等、個別の労働者へのアプローチが検討項目とされているが、目的・実施時期・内容・手段について横断的に整理した上で議論を深めるべき。また、各企業における既存の面談の機会を活用できるなど、企業で面談の負荷を担う者にとって過大な負担とならないような配慮がされた仕組みにすべき。（再掲）

〈早期の情報提供〉

- ・ 自社の介護に係る制度を含めた両立支援制度の個別周知、労働者の意向確認を行うとともに、介護保険料の徴収が始まる40歳などにおいて、介護保険制度や介護休業制度等の一律の情報提供を行うべき。
- ・ 一律の情報提供の時期は、障害児の介護を含むケアと仕事の両立という観点から考えると、育児期の両立支援のための定期的な面談を活用するなど、もう少し早い段階での情報提供も検討に含めるべき。
- ・ 40歳というタイミングかどうかはともかく、いつ介護が必要になるかということとは分からないので、できるだけ早いタイミングでの一律の情報提供を行うことは必要である。

- ・ 一律の情報提供の際には、中小企業での説明用の資料として、介護保険サービス等介護関係の施策も合わせて一つのパッケージとした資料を作ってもらいたい。
- ・ 介護休業や介護休暇の制度の趣旨や内容の周知、理解促進に向けては、早い段階で従業員に伝わるような仕組みや取組が重要。実際に仕事と介護の両立が必要な状況に直面するまでは関心が低くなりがちであるため、繰り返しの周知とともに、いざそういう状況になったときに、従業員本人や企業が相談できる相談体制の整備を合わせて行うことが重要。
- ・ 従前、40歳で介護保険被保険者となる時点で介護保険制度の情報提供がされていないことは課題であり、個別の企業の取組以前に、まずは介護に直面する前に一律に介護保険制度の情報を周知することが有効。併せて、事業主に対して介護保険制度に関する研修を行う際のツールなどを提供することも有効。介護休業制度の使い方や、介護休業や残業免除などの柔軟な働き方と、介護保険制度上のサービスをどのように組み合わせる両立を実現するのかを普及していくことが非常に重要。
- ・ 近年、ダイバーシティへの取組やワーク・ライフ・バランスの推進等に関する役員層・管理職層の理解促進が進み、仕事と介護の両立に取り組む企業が増えたため、今のタイミングで周知の取組を進めることは有意義である。

〈雇用環境の整備〉

- ・ 雇用環境の整備について、育児休業と同様に、介護休業に関する研修や相談体制の整備、好事例の収集や提供等の周知を行う必要がある。研修については、全ての労働者に研修をすることが望ましいが、特に管理職に対する研修が必要ではないか。また、女性の活躍・両立支援総合サイト「両立支援のひろば」の拡充と、好事例の情報提供等の一層の強化をすべき。
- ・ 一律の情報提供や個別の意向確認で制度を周知しても、実際に制度を利用してみると後から相談したいことが出てくることもあるため、安心して働き続けるためには、相談窓口を明確にしておくことや管理職も含めた研修の実施など、環境整備を行うことも必要。
- ・ 中小企業で研修の開催や相談窓口の設置は難しいのではないかと。研修は中小企業組合、商工会、商工会議所で実施する研修に参加するものとすることや、相談窓口は意向の確認をする担当者が担うことが考えられるので、雇用環境整備の内容は、意向確認と早期の情報提供に含まれる内容となると考えられる。
- ・ 個別周知や情報提供、研修等の仕組みをつくるのであれば、説明の内容に説明者による個人差が出ないように、企業が活用できる資料を作成すべき。
- ・ 公的な介護保険制度等については、政府や保険者となる都道府県・市町村が周知を徹底すべきであり、具体策を示していただきたい。
- ・ 介護の問題を抱えている従業員の実態把握ができていない事業所は、約6割であるが、相談窓口や従業員アンケートで把握している事業所は、1割に満たない状況。これらを積極的に整備することと、研修を併せて実施することを進めることが重要。

(2) 介護休業

- ・ 介護の必要性に直面してから、介護休業の93日の期間内に施設やサービスを見つけることが容易ではないという実態、連合の調査では4分の3の労働組合が職場に法定を上回る期間の介護休業制度があると回答している実態があることを踏まえれば、介護休業期間を現行の93日から1年に延長するとともに、分割回数についても、3回から増やすべき。
- ・ 自ら介護するための休業する期間ではなく、介護に係る体制構築のための期間であるという趣旨を明確にするとともに、介護と仕事の両立を一層推進するため、事業主・労働者へ周知を徹底するべき。
- ・ 介護離職の理由の一つに、自身で介護をし、長引いて離職したことが挙げられる。介護休業は体制を構築するための休業であるのであれば、現行の休業日数や分割回数を変更するよりも、(1)の取組により、制度を利用しやすくするための取組を検討したほうが効果があるのではないか。
- ・ 制度の正しい理解と、現行制度の中で介護の対応が必要になった全ての労働者が93日のうちにしっかりと介護サービスの手配までたどり着ける仕組みを整備することが最優先である。それなくして期間を延長してしまうと、むしろ間違った理解での利用、ひいては介護離職が増えることにもつながるのではないかと懸念がある。
- ・ 93日から1年に延長する意見を特段否定するわけではないが、この期間で辞めてしまうという方のため、企業側の姿勢として、戻ってこられる場があることを示すということも重要。ただ、長期間離れることによる離職の懸念が残っている。育児と異なり、介護は時間が経てば進展したり手がかからなくなったわけではないことを企業からも示すことと、対象となった方の制度の理解等々も含めて、手を携えてやっていくことが必要。
- ・ まずは、介護休業は介護体制をつくるための休業であるという目的を明確にした上で現行の介護休業制度が利用されることが重要であり、代替要員の確保も含めた体制づくりが必要。日本の家族介護は主たる介護者一人に負わせてしまう傾向が非常に強くあることから、介護休業制度を1年以上に延長している企業をヒアリングしても、長期にすることで介護者が介護に専念してしまい、復帰が困難になるという問題がある一方で、長期に休業をしたことで仕事が続けられたというケースはあまり聞かない。

(3) 介護休暇・介護期のテレワーク

① 介護休暇

- ・ 介護休暇について、介護に関わる両立支援制度利用のニーズは勤続期間に関係ないものであり、誰もが安心して働き続けるため、全ての労働者の権利として付与すべきものであると考えるため、6か月未満の労働者を労使協定によって対象から除外する仕組みは削除すべき。

- ・ 介護休暇が有給ではない事業所では、労働者が年次有給休暇を介護のために使っている実態があるが、年次有給休暇を労働者の労働からの解放という本来の目的のために使えないことのないようにしていくべき。

② 介護期のテレワーク

- ・ 介護期のテレワークは、育児と同様に労働時間の客観的把握ができるということ、また、業務に集中できる環境が整備されていることを条件とし、努力義務ではなく、選択的措置義務の選択肢の一つに加えるべき。また、労働者の柔軟な働き方で両立を支援するという観点から、育児と同様に複数選択して措置することも考えられる。複数選択においては、業種・業態の実態や過半数組合からの意見聴取等の機会を設け、事業主が選択する仕組みとするのが適当。
- ・ テレワークについては、業種・業態、部署等によってテレワークが可能とは限らないため、努力義務として追加することは慎重に検討していくべき。
- ・ 努力義務にすることは慎重に検討すべき。ただ、現行制度の選択的措置義務における選択肢の一つとしてテレワークを追加し、企業によって、あるいは企業内の職種によって選べる仕組みとして用意されることであれば考えられるのではないか。
- ・ テレワークを事業主の努力義務とすることに異論はないが、業種・業態、職種によってはテレワークの実施は難しいことがある。その場合にテレワークができる部署への異動や、新規に職種を作ることまでは求められるものではないということを確認すべき。
- ・ テレワークは、遠距離介護が多いことを鑑みると有効性が高い。また、短時間勤務の仕組みの中で、「短日勤務」を使えるようにしている企業もあるが、その有効性を周知していくことも重要ではないか。

5. 個別のニーズに配慮した両立支援

(1) 障害児等に係る現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し

- ・ 要件を満たせば、子についても介護休業制度や両立支援制度が利用可能であることを労働者に周知するとともに、事業主に対しては必要な措置を講じる努力義務があることを、周知していくべき。
- ・ 要介護状態の判断基準については、子の成長に応じて介護の状況が変化していくことを踏まえ、改めて検討すべき。
- ・ 障害児の介護は、学齢期だけではなく、学校を卒業してからの就業継続支援などについても、途切れることなく支援が必要であり、子の成長に伴って必要な支援の内容が変わることから、労働者個別の意向確認が重要であるということを確認していくべき。18歳から障害のある子の居場所がなく、働き方を変えざるを得ないという不安の声がある。
- ・ 障害児等に係る仕事と介護の両立支援という観点からすると、子の就学や、

どのような学校に通うかによって、労働者が両立のために必要とする措置が変わってくるのではないか。そのため、現行の選択的措置義務の制度利用可能回数制限又は期間についても検討する必要があるのではないか。

(2) 仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と尊重

- ・ 男女ともに対象者であることを鑑みれば、個々の事情を聞き取る機会を設けることは必要。
- ・ 育児休業中や職場復帰後なども聴取を行うべきことを明確化することが必要。
- ・ 単に意向を聞いて終わりではなく、聴取した内容に配慮すべきことも示すべき。
- ・ 要望について最大限配慮するよう努めるものとするべき。
- ・ 方向性については異論ないが、どういった意向までを確認するのか、どこまで配慮したら尊重したことになるのかを明確にするべき。企業は全ての意向を聞いて対応するという事は難しい。慎重に議論する必要がある。
- ・ 全てについて配慮しなければならないというのではなく、まずは労働者の意見、個別の意向を確認する必要があり、労働者が配慮を望んでも実現が難しい部分があるのであれば、それについては労働者にきちんと説明し、理解を得るようにすることが必要。
- ・ 個別の意向はしっかりと聴取しなければ分からないため、少なくとも育休取得に関する意向確認の際には、しっかりと聴取し、最大限配慮するように努めるべきであると考えている。ただし、今後の法制度の中でそのままの文言が明記されることには懸念がある。事業や職務の内容等を踏まえて、できること、できないことをやり取りをすることが重要であって、こういった趣旨をしっかりと盛り込んだ制度にしていただくことで、労働者側が過度な期待を持たないようにしていただくことは重要。
- ・ 両立支援を図るという観点で労働者の意向を反映することについては、効果的に意向を述べるができるよう個別の事情に応じてどのような支援が受けられるか等の情報を事前に提供されていることが重要。ただし、事業主の負担もあると思うので、どこまで義務づけるかの線引きは考える必要がある。

6. 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備

(1) 両立支援制度を安心して利用できる方策の検討

- ・ 労働者が安心して利用できるという観点から、両立支援制度拡充の際にも、現行制度と同様に不利益な取扱いを禁止すべき。
- ・ 両立支援制度の利用により労働条件が変わり、それが紛争の原因となっている現実があることを踏まえれば、労働条件をあらかじめ定めて明確にしておくことはもとより、制度を利用する前に労働者に個別に周知をすることを義務づ

けるべき。

- ・ 両立支援制度に係る労働条件に関する事項をあらかじめ定め、周知するということは、両立支援制度拡充の際も同様の扱いとすべき。

(2) プライバシーへの配慮

- ・ 当事者からの申出を前提として、情報共有の範囲について、個人の意向を尊重し最大限配慮すべき。労働者本人への確認や了解がないままに周囲に妊娠・出産・介護等の個人の情報が伝わるようなことがないようにする必要がある。必要な範囲で情報共有をすることは、仕事を円滑に進めるためにも必要と理解しているが、労働者の意向を確認・尊重していただきたい。
- ・ プライバシーへの配慮は必要と考えている。意向を伝えることができ、必要な対応を行えることが重要と考えており、それに向けた支援をお願いしたい。
- ・ プライバシーへの配慮は重要と考えている。検討項目に記載されている内容は、事業主に対して共有範囲に配慮を求める趣旨だと理解しているが、上司・同僚・部下に情報共有をせずに職場での対応を進めるのは困難であるため、共有する範囲や内容などに関する基本的な考え方をあらかじめ明確に示すべき。
- ・ 労働者本人の意向が最も重要になるが、司法判断の状況も参考にしつつ、情報を共有する客観的な必要性も踏まえて検討する必要がある。社内で情報共有する客観的な必要性を踏まえて共有があり得る範囲の大枠を予め設定しておく、その中で労働者の意向に基づいて具体的な共有のあり方を決定していくことなどが考えられる。労働者が情報共有を望んでいない場合であっても、むしろ一定の範囲で情報を共有しておいた方が両立支援がしやすいという客観的な状況があるのであれば、労働者に説明した上で情報共有を認めてもらうように促すことも必要になると思う。