

○奥宮分科会長 ただいまから、第78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。

本日は、小畑委員、川岸委員から欠席の御連絡をいただいております。また、内田委員が途中までの御出席となる旨、御連絡をいただいております。

また、事務局側ですが、田中雇用環境・均等局長が急な公務により遅れての参加となります。

今回はペーパーレス会議ですので、初めに、事務局からタブレット操作等について御説明をお願いいたします。

○倉吉大臣官房企画官 事務局でございます。

本日、会場にお越しの委員の皆様には資料を御覧いただくタブレットをお席へ配置しております。操作方法是タブレット本体の左側面上方に電源がありますので、一度押していただき、画面が表示されましたら指で下から上にスワイプしてください。その後、御覧になりたい資料のフォルダを指でタップしていただきますようお願いいたします。

資料は議事次第から始まりまして資料1－1から資料2までとなっています。御不明点がございましたら事務局までお申しつけください。

また、本日、会場のマイクですが各席に設置をされております。御発言の際は中央の丸いボタンを一度押していただくと赤いランプが点灯しますので、それから御発言ください。御発言後は再度同じボタンを1回押していただき、赤いランプが消えた状態にしていただきますようお願いいたします。

また、オンラインでの御参加の委員の皆様におかれましては、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をオフにさせていただきますようお願いいたします。御発言がある場合には、画面上の「手を挙げる」のリアクションボタンにてお知らせください。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と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・音声が聞こえなくなってしまったなど、不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみに御連絡いただくか、あるいは事前に共有しております電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしく願い申し上げます。

それでは、頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。

以上です。

(カメラ撮り終了)

○奥宮分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

議題1は「女性活躍推進及びハラスメント対策について」です。

本日は前回までの議論を受け、事務局において「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について（案）」という資料を作成していただきました。

それでは、資料について事務局より御説明をお願いいたします。

○岡野雇用機会均等課長 雇用機会均等課長の岡野でございます。資料1－1を御覧いただければと思います。

前回の分科会で、分科会長より次回取りまとめに向けた議論を行いたいのので、事務局に議論のための資料を作成するようということで御指示をいただいております。これを受けまして、事務局においてこの資料を作成させていただいております。表題は「女性活躍の更なる推進及び職場におけるハラスメント防止対策の強化について（案）」として作成させていただいております。

1ページの「はじめに」というところでございます。1つ目の○は、生産年齢人口の減少やグローバル規模での競争が激化する中で、多様な労働者がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境の整備を図ることが重要な課題となっているということを記載しております。

2つ目の○は、これまでの女性活躍推進法の経過を書いております。平成27年に女性活躍推進法が制定され、その後の法令改正を経まして、101人以上の企業に一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けられているということ。それから、301人以上の企業に男女間賃金差異の情報公表が義務付けられているというようなことを記載しております。

次の○は、現在の女性活躍に関する課題ということでございまして、各種取組が進む中で、男女間賃金差異、それから、男女間賃金差異の大きな要因の一つとされる管理職に占める女性の割合についても長期的に改善している傾向にありますけれども、国際的に見れば依然として課題があるということを記載しております。また、女性活躍推進法が10年間の時限立法であり、女性活躍の更なる推進が求められていることも記載しております。

次の○は、ハラスメント対策のこれまでの経過でございます。職場におけるハラスメントがあってはならないということと、それに対して順次対策の強化が図られてきたということを記載しています。その上で、ILO190号条約が採択されるなど、国際的にも対策の進展が見られることも記載しております。

次の○が現在のハラスメントに関する課題でございます。労働局へのハラスメントに係る相談件数が依然高止まりしている状況にあること。それから、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントが社会的に問題となっていて、更なる対策の強化を図ることが求められているということを記載しております。

最後の○でございますけれども、これらの問題意識の下で、本年9月以降、女性活躍の更なる推進、それから、ハラスメント防止対策の強化についての議論を行って取りまとめたので報告をする。この報告を受けて、厚生労働省において法的整備も含め、所要の措置を講ずることが適当であるというような内容にさせていただいております。

2ページで「必要な対応の具体的な内容」ということでございまして、ここの部分につ

いては前回の論点整理の資料の内容をベースに文末を何々することが適当であるというような修正をさせていただいております。

1の(1)女性活躍推進法の延長、それから(2)中小企業における取組の推進、それから(3)の①男女間賃金差異の情報公表の拡大の部分については、内容といたしましては前回との変更はございません。

それから(3)の②でございます。女性管理職比率の情報公表の義務化等としておりますが、前回、女性管理職比率等ということで「等」が入ってございましたけれども、前回の御議論を踏まえまして「等」の記載を削除しております。

3ページで、③情報公表必須項目数、それから、④女性の活躍推進企業データベースの活用強化。4ページで(4)職場における女性の健康支援の推進、(5)えるぼし認定制度の見直し、これらについても内容としては前回との変更はございません。

5ページの2の(1)の部分については、これまでの議論におきましても職場におけるハラスメントは許されないということを明確にし、それを労働者だけでなく広く社会全体に対しても周知していくことが必要だといった御議論がございました。また、審議会の議論と並行いたしまして、法制面での検討・調整も行っているところでございまして、これらも踏まえて表現の修正を行っております。

(1)でございますけれども、表題については「職場におけるハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成」とさせていただいております。

その上で、1つ目の○でございます。2行目の最後のほうの「一般に」というところからでございますけれども「一般に職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて、社会における規範意識の醸成に国が取り組む旨の規定を、法律に設けることが適当である」と修正をしております。

(2)カスタマーハラスメント対策の強化でございますけれども、①雇用管理上の措置義務の創設の部分につきましては、内容としては前回との変更はございません。

②カスタマーハラスメントの定義の部分でございますが、これにつきましては6ページのii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動であることという部分の最後のポツになりますけれども「また、性的な言動等が含まれ得ること」という記載をしております。こちらにつきましては、前回の論点整理では別立てとして論点として挙げておりましたけれども、内容としては社会通念上相当な範囲を超えた言動についての記載でありましたので、ここに追記する形で場所を移動した形で修正をしているというものでございます。

同様に、③上記のほか指針等において示すべき事項の部分でございますが、i. 総論の最後のポツ、7ページになりますけれども「事業主が個別の事案についての相談対応等を行うに当たっては、労働者の心身の状況や受け止めなどの認識には個人差があるため、丁寧かつ慎重に対応することが必要であること」ということで、これも前回は②の定義の部分のところで論点として挙げておりましたけれども、総論部分として場所を移動したものでございます。内容的に変更はしてございません。

それから、7ページの下の方の④他の事業主から協力を求められた場合の対応に関する規定、それから、⑤カスタマーハラスメントの防止に向けた周知・啓発の部分については、内容としては前回との変更はございません。

8ページ、就活等セクシュアルハラスメント対策の強化の部分でございます。

①雇用管理上の措置義務の創設というところの3つ目の○のところでございます。その3つ目の○の3行目の後半、「パワーハラスメント防止指針等において記載の明確化等を図りつつ」ということになっております。前回、この部分についてはパワハラ防止指針のみの記載、つまり「パワーハラスメント防止指針において記載の明確化等を図りつつ」というような形にしておりましたけれども、前回、他のハラスメントの指針でも同様に対応すべきというような意見をいただいております。現行の他の指針でも求職者ですとかインターンシップについて触れている箇所もございますので、御指摘も踏まえまして「等」を入れて、このパワハラ防止指針だけに限定しない形にさせていただいております。

(4) パワーハラスメント防止指針へのいわゆる「自爆営業」の明記というところでございます。ここは前回、いわゆる自爆営業についての考え方の明確化というような表現にしておりましたけれども、内容に合わせた表現に修正させていただいております。

以上、資料1-1の御説明でございました。

それから、資料1-2でございますけれども、こちらについても前回11月26日にお出しした資料と同じものを添付しておりますので、説明は省略させていただきます。

私からの説明は以上でございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から御説明いただいた資料について、今回は項目ごとに分けることはいたしませんので、全体について御議論をお願いいたします。オンライン参加者で発言希望がある場合は画面上の「手を挙げる」のリアクションボタンでお知らせください。会場の方は挙手をお願いいたします。

齋藤委員、お願いします。

○齋藤委員 私からは2ページ目の「(3)女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実」の「①男女間賃金差異の情報公表の拡大」について改めて意見を申し上げたいと思います。

「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」については、女性の活躍に係る重要な指標であると思っておりますので、行動計画策定が義務付けられている労働者数101人以上の企業に対し、今回、「男女間賃金差異」については情報公表義務の対象を拡大し、また、「女性管理職比率」については情報公表を新たに義務付けるとした点につきましては、女性活躍推進法の実効性向上の観点から必要だと考えております。

なお、「(3)女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実」の「①男女間賃金差異の情報公表の拡大」のところに「指標の大小それ自体のみに着目するのではなく」という記載がございますが、賃金差異の数値はあくまで個社におけるその時点の結果とい

うことでしかございませんので、重要なことはその差異をいかに是正していくのか、その取組が問われていると思っております。そのためには報告書案にも記載がございますように、要因の分析を行い、課題を把握することが非常に重要であり、それらの取組と説明欄の活用を促し、格差是正につなげていくことが必要だと考えております。国として活用例や好事例、支援ツールの提供などの支援策の充実を図ることと併せまして、説明欄の活用の重要性について、しっかりと周知・展開をしていただきたいと思いますと思っております。

以上となります。

○奥宮分科会長 内田委員、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2点意見を述べさせていただきたいと思います。

「（３）女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実」の「②女性管理職比率の情報公表の義務化等」についてですが、「女性管理職比率」は、「男女間賃金差異」の要因であるだけではなく、報告書案にあるとおり、キャリア形成の実態を表す指標でもあります。賃金差異と同様、管理職比率についても差異の要因は業種・業態、個社によって様々であることから、「女性管理職比率」についても説明欄の活用を積極的に促していただきたいと思いますと考えております。

また、分科会におきましても、使側委員より、そもそも理工系に女性が少ない、また、産業全体として女性が少ないなど、個社では解決しきれない課題も挙げられていたと認識しております。こうした政策的に対応すべき課題につきましては省庁間で連携し、しっかりと対応していただきたいと思いますと考えております。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 それでは、赤池委員、お願いします。

○赤池委員 私からは「（３）女性の職業生活における活躍に関する情報公表の充実」の「③情報公表必須項目数」について意見を述べさせていただきます。情報公表必須項目について維持することが適当とされておりますが、2つ目の○にありますように、公表範囲そのものが事業主の女性活躍推進に対する姿勢を表すものとして、求職者の企業選択の要素となること、さらには、情報公表項目数が多い企業ほど女性管理職の登用が進んでいることや、採用、両立、活躍などにおいて女性社員へのポジティブな影響があることを踏まえて、国として積極的な情報公表を促していただきたいと思いますと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 小原委員、お願いします。

○小原委員 私からは5ページの「２．職場におけるハラスメント防止対策の強化」について意見を申し上げたいと思います。今回の説明にもありましたけれども、前回の分科会までの論点においては、「ハラスメントは許されるものではない」旨を明確化するとしていたことを考えますと、今回示された「社会における規範意識の醸成に国が取り組む」との記載は、国だけが行うと捉えられないか若干懸念してございます。職場におけるハラス

メントは労働者、事業主、取引先、消費者など様々な主体がハラスメントの行為者にも受ける側にもなり得ることから、規範意識を醸成する過程において国民一人一人が当事者であって、自分ごととして捉えられるよう、しっかりと取り組んでいただきたいと思います。

加えて、雇用管理上の措置義務が規定されている4種類のハラスメントに係る規定とは別に包括的な規定を設けることは、国がハラスメント根絶に取り組む姿勢を示すことであり、社会的な規範意識の醸成に非常に重要であると考えています。規範を設ける趣旨が正確に社会全体に伝わるような取組をお願いしたいと思います。

また、これまでの分科会でもハラスメントに係る相談件数が高止まりしていることを踏まえ、法制化されている4種類のハラスメントの防止指針やマニュアルの改正・更新も検討する必要があると述べてまいりました。例えばSOGIハラに関し、パワハラ防止指針においてパワハラに該当する例として挙げられているいわゆるアウティングに加え、性的指向・性自認に関するカミングアウトの強要を追加する必要があると考えています。省令・指針における議論、今後行われる議論の際に併せて検討をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

最後に7ページ目の「(2) カスタマーハラスメント対策の強化」の「⑤カスタマーハラスメントの防止に向けた周知・啓発」において、ここには「カスタマーハラスメントは許されないものである」と記載されています。規範意識の醸成で使用している文言の「行ってはならない」に合わせたほうがよいのではないかと考えますので、御検討をお願いしたいと思います。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

渡辺委員、お願いします。

○渡辺委員 私からは女性活躍とカスタマーハラスメント、まとめてで構わないということなので2点申し上げたいと思っています。

まずは女性活躍についてです。女性活躍は社会として、そして中小企業経営にとっても重要であることを改めて申し上げておきたいと思います。その上で、特に「男女間賃金差異の情報公表の拡大」及び「女性管理職比率の情報公表の義務化等」につきましては、中小企業の負担が拡大するものであることから、単に義務が拡大されるということではなく、中小企業が取り組む意義や必要性についても一層認識していただく機会とする必要があると思っておりますし、国が責任を持ってユーザーにとって使いやすい賃金格差分析ツールの開発を始めとした各種の手厚い支援策を講じる必要があると考えております。

また前回、矢島委員より「男女間賃金差異」と「女性管理職比率の情報公表」、それぞれに説明欄が設けられるため書き分けが難しくなるのではないかと、かなり具体的な示唆が必要ではないかという御指摘があったかと思っております。こちらについては私もそのとおりだと思っており、申し上げてきましたとおり、企業負担軽減の観点からも典型的なものがある場合は選択式にするなど、ユーザーが使いやすいような仕組みとすることが重要

と考えております。

なお、情報公表必須項目数につきましては、案にあるように「現在任意の項目から選択して公表しなければならないとされている情報公表必須項目の数については、維持することが適当である。」とすることが適切だと考えております。

続いてカスタマーハラスメントについてです。こちらは雇用管理上の措置義務を創設すること、また、それを含めて職場におけるハラスメント防止対策の強化をすることは、企業の経営上の観点からも必要なことではないかと考えております。その取組を行っていく上では、特に中小企業に対する支援策は大変重要と考えております。

カスタマーハラスメントについて、これまでワンストップサービスの必要性ということを上申してきておりますが、令和7年度予算の枠組みの中で、可能な限りそれに近づくような形を取っていただくよう要望を上申したいと思っております。その上で、恐らく現時点で想定している相談窓口は労働局かと思っておりますが、そうであれば、労働局であることをしっかりと位置付けた上で周知をする。そして、来年度実施予定事業である「総合的ハラスメント防止対策事業」におけるハラスメント事案解決のための伴走型取組支援につなげるなど、有機的な連携が必要と考えております。

なお、今後、相談件数の把握などをされるかと思いますが、相談後にどのような経過をたどったのかという点も把握する必要があるのではないかと考えております。分科会において、相談件数の実績及び相談後の経緯・結果、分析したものを提示いただきますとともに、検証などをしていただくようお願いしたいと思っております。また併せて、労働局の相談体制の整備も重要かと考えます。

もう1点、カスタマーハラスメントの定義及び具体例につきましては、指針等において実態を踏まえた上で一層の明確化を図り、混乱や誤解のないようにする必要があると考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 松井委員、お願いします。

○松井委員 私からは措置義務とならなかった部分について少し発言をさせていただきたいと思います。

一つは、カスタマーハラスメントの他の事業主から協力を求められた場合の対応に関する規定ですが、これに関しては努力義務とすることが適当とされました。それから「(3) 就活等セクシュアルハラスメント対策の強化」については、求職者へのセクハラ以外のハラスメント対策はパワハラ防止指針等の記載の明確化、そして、周知の強化ということにとどまりました。前回の分科会においても申し上げましたが、取引関係で弱い立場にある者や求職者は、何らかのハラスメントを受けたとしても力関係の不均衡から申し出ることができないことも考えられます。報告案には相談窓口に係る記載がありませんが、国として相談を受けるとともに、必要がある場合には事業主に対する助言・指導を行うことについて、下位法令等において明記するなどの検討をお願いしたいと思います。

また、報告案に「社会的な共通認識が必ずしも十分に形成されていない現状に鑑み」と、「（３）就活等セクシュアルハラスメント対策の強化」について記載がございますが、この記載を明確化した際には、社会的な共通認識を醸成していくためにも求人・求職者双方に対し、しっかりと内容を周知して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 布山委員、お願いします。

○布山委員 御説明ありがとうございました。

本日提示いただいた内容につきましては、９月以降の本分科会における議論を踏まえた内容になっていると考えております。女性活躍につきましては、情報開示の拡充や女性の健康支援の推進が措置される方向の内容になっております。これまで発言してきましたとおり、女性活躍推進の取組は業種・業態や職種、あるいは地域性などによって様々な難しさがあります。そのため、女性活躍推進法に基づいて、企業が主体的に自社の状況に応じた施策に取り組むことが最も効果的であり、この枠組みは今後も堅持すべきと考えております。

また、女性の健康支援に関しましては「女性だけでなく労働者全体を対象として取り組むことも有効である」と明記されています。企業において健康支援策を展開していく上では、女性・男性双方の特性を見ながら支援する視点も大切でありますので、実務上留意すべき点と考えております。

ハラスメントにつきましては、一般に職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて、社会における規範意識の醸成に国が取り組むことを規定するとされています。基本的な理念とともに国の取組を決定することに異存はございません。こうした規定を置いた上で、本日も皆さんから御意見がありましたけれども、事業主や労働者のほか、消費者や公共機関の利用者、学生など、国民全体に対して規定の趣旨や考え方を周知していくことが重要と考えておりますので、これにつきましては国としてぜひとも取り組んでいただきたいと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 川田委員、お願いします。

○川田委員 ２番の職場におけるハラスメント防止対策の強化に関して２点述べたいと思います。

一つは、資料１－１でいうと５ページの上のほうの（１）の１番目の○のところで、既に他の委員からも御発言がありましたが、今回の案で、一般に職場におけるハラスメントを行ってはならないということについては、社会における規範意識の醸成に国が取り組む旨の規定を法律に設けるという書き方になっています。ここでいう一般に職場におけるハラスメントを行ってはならないということを法律上にどのような形で規定するのかについては、いろいろなものが考えられると思います。

今回の案のような形もあり得るかとは思いますが、重要なのはこの規定をどのように運



用していくかであり、これと関連して法律その他の定めにおける条文等の具体的な文言の在り方を今後検討すべきことになっていくものだと思います。

特に重要なのはハラスメントの加害行為の当事者となり得る加害者側の者に、ここで言われている職場におけるハラスメントを行ってはならないという意識を持ってもらうこと、それに次いで、被害者に当たるような方にも職場におけるハラスメントから守られる権利、ないし法的な利益を有しているということを的確に認識してもらうということ、そういうハラスメントの直接の加害行為に関わるような方に的確な認識を持ってもらうようにするということが特に重要だと思っております。

今回の案に沿って、一般に職場におけるハラスメントを行ってはならないということについて、社会における規範意識の醸成に国が取り組む旨の規定が法律に設けられた場合、国が取り組むべき対象としては、これも既に今日の議論の中で出てきたと思いますが、国の視点からの施策には必ずしもとどまらずに、雇用関係上の関係当事者を中心とした社会の中で、いろいろな立場の人がここでいう規範意識を持つことが求められることになっていくのだと思います。そういう社会の中にいる雇用関係の当事者を中心とした様々な方の目線で、そこにどう働きかけていくということも重要になっていくと考えています。

形式はいろいろあり得ると思いますが、ハラスメント概念であるとか、具体的にどのような対応が求められるかということについて、できるだけ明らかにして働きかけを行っていくということが、国が取り組む内容として視野に入ってくるであろうし、そうあるべきだと思っています。

今回の案が取りまとめられた後の段階においても、今述べたことに加えて、ここで言う関連する規定の内容が民事的な救済の内容にどうつながっていくのかという視点も視野に入れた上で検討が含まれることが望まれるということを、この点に関しては意見として述べたいと思います。

2点目は細かい話になるかもしれませんが、資料1-1の6ページの上のほうのii. 社会通念上相当な範囲を超えた言動であることに關してです。ここは前のページからのカスタマーハラスメントの概念についての記述ですが、今述べたiiの1点目のところで、冒頭に「権利の濫用・逸脱」という法的な概念を使って社会通念上相当な範囲の逸脱の範囲を示そうとしている点については、もしかしたら、より適切な考え方とか表現の仕方があるのかもしれないと思っています。

社会通念というのは、基本的には法的な権利そのものではない事実上の状態を指す概念といえるものであり、ここでの文脈でもそうした社会通念、大まかに言えば社会の一般のというか、平均的な考え方に照らして行き過ぎである、あるいは度を起こしていると評価される言動については、既存の法体系の中での権利の概念に照らしてどういう位置付けになるかということに必ずしもとらわれることなく、ハラスメントという観点から問題があるものと捉えて、抑止し、是正を図ることが必要になっていくのではないかと考えるところです。

もっとも、大元の概念である社会通念上相当な範囲を超えた言動というものについては、内容・表現とも適切なものと言ってよいと考えられるので、この点は例えば今後、指針等の内容を考える段階でハラスメントの内容をより具体的に検討する際に、適切に検討されることが望まれる問題ということになるのかと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長　ありがとうございます。

小原委員、お願いします。

○小原委員　何度も申し訳ありません。先ほど説明欄は一つでよいのではないかという御意見が前回に引き続きありましたが、私は逆の考えを持っていますので発言させていただきます。

「女性管理職比率」は、確かに「男女間賃金差異」の大きな要因の一つになっておりまして、当然関連する部分も多くあるとは思いますが、それぞれ別々の要因で格差が生じていることもありますので、説明欄は分けておいたほうが恐らく書きやすいのではないかと考えています。本当に稚拙な例で申し訳ないのですが、男性と女性の比率が著しく異なる会社、例えば、男性と女性の比率が2対1で、社長は除きますけれども、全ての役職の比率が2対1の場合、女性も男性も同様に処遇がなされて昇格も昇給もなされている場合は、「男女間賃金格差」はほとんどゼロになりますが、「女性管理職」は男性の2分の1になります。これは女性が少ないからという理由になります。

「男女間賃金格差」と「女性管理職比率」の要因は似ているところもありますが、違うところもあると思います。ですので、同じ内容であれば以下同文にするなど、簡便な方法を考える必要はあると思いますけれども、別々に分けておいたほうがよいのではないかとことを申し上げておきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長　渡辺委員、お願いいたします。

○渡辺委員　今、委員のおっしゃられた点ですが、私の申し上げ方が十分でなかったようです。2つを1つにまとめればよいという意味合いで申したつもりはなく、それぞれの欄がある前提において、それぞれの欄について書きやすいような形、例えばそれぞれ両方とも選択式といったことも念頭に置いてということであり、2つの欄を1つにまとめてくださいという意味合いで申したつもりはございません。それぞれについて書きやすいような形、選択式も含めたような形での検討などが必要ではないかというようにつもりで申し上げたので補足させていただきました。

以上でございます。

○奥宮分科会長　ありがとうございます。

他に御発言はございませんか。

それでは、他に御発言がないようですが事務局から何かございませんか。いいですか。

それでは、幾つか本日も御意見をいただきましたが議論は相当程度まとまったと思います。これまでの議論を踏まえ、次回の分科会では事務局から改めて取りまとめの案のお示

しをお願いいたします。

続いて、議題2「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策及び令和6年度補正予算案について（雇用環境・均等局関係）【報告】」であります。

資料について事務局より説明をお願いいたします。

○山田総務課長 それでは、私、山田のほうから御説明をさせていただきます。

資料2で御説明させていただきますのは、今ちょうど御議論されております補正予算でございますけれども、雇用環境・均等局関係で4ページのところで2つございます。赤枠で囲っておりますとおり、フリーランスの就業環境の整備、それから、育児休業取得時等の業務代替支援及び男性の育児休業取得促進に向けた取組支援の拡充、この2点でございます。

5ページで、まず1点目はフリーランスの就業環境整備事業でございます。これはもともと令和7年度の当初予算で要求させていただいていたものでございますけれども、これにつきましては、この新しい法律が既に11月から施行されているということなども鑑みて、ある意味で補正の中で前倒しで対応させていただくということで、補正予算の中で計上させていただくということで対応を考えてございます。

施策の概要、あるいは金額は当初予算に計上していたときと変わっておりませんが、「③施策の概要」のところでございますとおり、フリーランスの育児介護等の配慮ですとか、あるいはハラスメント防止対策に係る好事例の収集など、それから、いわゆる発注事業者に対するハラスメント防止研修の実施ですとか、あるいはフリーランスの就業環境改善に関するモデル実証事業、こういったところを考えているところでございます。

6ページは両立支援等助成金の拡充ということでございます。幾つかメニューがあります中で2つでございます。真ん中の下のところに出生時両立支援コースというのがございます。これは男性労働者が育児休業を取得しやすい環境をつくるという趣旨の助成金でございます。

従来はなかなか男性の育休取得が進まない時期もあったわけで、まず1人目を取るところを少し重視しておりまして、ここに第1種、第2種と分けております。まずは第1種を助成金で対応させていただいて、その上で、さらに取得率を上げていただくということを考えておりましたが、取得率も直近30.1%ということで進んでいるという中で、要件が左側の※にありますとおり、今までは第2種は第1種を受けることが前提になっておりましたけれども、これを要件としては撤廃するというところでございます。

さらに第2種につきましては前年度を基準にして、取得率を30ポイント以上上げることを要件としておりましたが、2025年度は50%という目標がございますので、これに向けてこういった要件を課した上で60万円ということで考えてございます。

その下、育休中等業務代替支援コースでございます。これは育児休業ですとか、あるいは育児短時間勤務期間中の業務の体制を整備するために、業務を代替する周囲の労働者への手当の支給などということでございます。

これにつきましては、その下の※にありますとおり、中小企業法の定義に基づきますと、中小企業に該当するものは業種によって常時雇用する労働者の数が100人以下とかいろいろあるわけですが、今回はより広く使っていただくためにその数が300人以下の事業主を一律対象とするという拡充をしたいと考えてございます。

さらに手当につきましては右側にありますとおり、育児休業中の手当支給最大140万円、育児短時間勤務中の手当支給最大128万円、それから、それぞれ業務体制整備経費ということで、就業規則を整備するなど対応していただいた場合に1人目20万円を支給するなど、拡充するというのを考えているところでございます。

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、御意見等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す。

質問と意見なのですが、この育児休業中等業務代替支援コースについて、支給額欄①、②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象にするということで、その趣旨はより広く使っていただきたいからという御説明がございましたが、なぜ①と②だけなのかということについて何か理由があればお聞かせいただきたいです。

また、こういった助成金については、その趣旨に応じて中小企業基本法の定義にとらわれずに、助成金の趣旨に応じて支給対象を検討していただけるように引き続きお願いしたいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、この点は事務局から御説明いただけますか。

○菱谷職業生活両立課長 両立課長でございます。

まず、①と②だけに限った理由でございますけれども、業務代替の場合の手当支給というものがなかなか制度として定着していかない中におきまして、大企業ですらまだこの普及が十分に図られていないという状況も踏まえ、まず、①と②について、この中小企業法の範囲を超えて一律300人以下のところを広げることとしたところでございます。

厚労省の関係の助成金については、中小企業を対象とするものが多くございますけれども、まずは法律である中小企業基本法の範囲は完全には無視できないわけですが、そういう中で必要に応じて、今回①と②についてそういう見直しをしたということでございます。引き続き執行状況をよく確認していきたいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 松井委員、よろしいですか。

川田委員、お願いします。

○川田委員 私も今と同じ両立支援等助成金に関するところで1点述べたいと思っております。育休等の労働者の業務をカバーするほかの労働者に対して適切な処遇を行う等の事業主の

対応を後押しするということは、育休の取得促進、あるいは制度を一層より定着させていくという観点からの主要な施策の一角を占めるものと言えるのではないかと考えています。

具体的にどういう形で策を講じていくのかについてはいろいろ考えなければいけない点はあるのかと思いますが、一つ言えると思うこととして、今回は実際に何らかの手当の支給とか新規雇用を行った事業主に対して、それに係る費用の一部を助成するというのですが、恐らくその一段階前というか、そもそも育休等を取得した労働者の業務をカバーするために、何らかの対応を図るということ自体を促進していくところからの課題になっていくのかと思っています。

例えばですが、厚労省のウェブサイトでは育児休業に関連したページとして、網羅的ではありませんが、育休の復帰支援プランについてのページなどがあります。将来的にはこういう育休中の労働者の業務をカバーする他の労働者に対して適切な処遇を行う企業の対応について後押しするような独立したページを設けて支援を充実させるといったことなども視野に入ってくるのかなと思います。繰り返しになりますが、そこでどういう内容にするかというのは、今後いろいろと考えなければいけない点もあるのかなと思っていますが、一つの方向性として考えられることかと思っています。

以上です。

○奥宮分科会長　ありがとうございました。

他に御発言はございませんか。

それでは、御発言がないようですので、議題2は以上といたします。

最後に、事務局から何かありますでしょうか。

○倉吉大臣官房企画官　事務局でございます。

本日も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いては追って御連絡をいたします。

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

以上でございます。

○奥宮分科会長　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。