

仕事と生活の調和連携推進・評価部会（第46回） 仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議 議事録

1 日時：平成31年2月18日（月）13:20～14:50

2 場所：中央合同庁舎第8号館8階特別大会議室

3 出席者：

<部会構成員>

佐藤博樹部会長代理、阿部正浩委員、宇野悠委員、権丈英子委員、榊原智子委員、高橋晴樹委員、長谷川真理委員、春川徹委員、山本和代委員、輪島忍委員
羽柴秀俊日本商工会議所産業政策第二部主任調査役（小林治彦委員代理）

<連携推進会議構成員>

人事院：荻野課長

内閣官房内閣人事局：安岡参事官

内閣府：池永室長、岡本次長、渡邊次長、田平参事官、黒木参事官、伊藤参事官、尾崎企画官

総務省：原嶋係長（小笠原課長代理）

文部科学省：遠藤課長補佐（三好課長代理）

厚生労働省：新平室長補佐（村山参事官代理）、前村専門官（黒澤課長代理）、尾田課長

経済産業省：関室長補佐（小田室長代理）

<説明者>

総務省自治行政局公務員部公務員課：木本理事官

厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課多様な働き方推進室：吉村室長

厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課：上田課長補佐

○田平参事官 それでは、開会に際しまして事務局から御報告を申し上げます。

本日、樋口部会長が御欠席となりましたので、規定に基づきまして、部会長からあらかじめ御指名いただきました佐藤委員に部会長代理をお務めいただきたいと思います。以後は佐藤部会長代理に進行をお願いしたいと思います。

○佐藤部会長代理 今、御説明がありましたように、本日は私が部会長代理として進行を務めますので、よろしく願いいたします。

それでは、定刻になりましたので、第46回「仕事と生活の調和連携推進・評価部会 仕事と生活の調和関係省庁連携推進会議 合同会議」を始めさせていただきます。

まず、事務局から、本日の議事について御説明いただければと思います。

○田平参事官 仕事と生活の調和推進室参事官の田平でございます。

まず、本日の御出席につきましてですが、樋口部会長、飯田委員、大曲委員、大沢委員が御欠席でございます。

また、小林委員が御欠席で、代理として羽柴主任調査役に御出席いただいております。

次に、本日の議題でございますが、議題1といたしまして「『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2018』（案）について」、御説明させていただき、御議論いただきます。

次に、議題2「報告事項」となっております。

以上でございます。

○佐藤部会長代理 本日の議題は、ただ今御説明いただきましたように主に2つですが、議題1につきましては、レポートの案について御説明いただく前に、前回の部会でいただきました幾つかの御質問について、御説明いただければと思います。

最初に、公務員の育児休業期間の状況について、御説明いただければと思います。国家公務員については内閣官房内閣人事局の安岡参事官から御説明いただきます。その後、地方公務員の状況について、総務省自治行政局公務員課の木本理事官から御説明いただくという順にしたいと思います。

それでは、国家公務員の状況について、御説明いただければと思います。

○安岡参事官 内閣人事局の安岡と申します。よろしく願いいたします。

ただいまお話しいただきましたとおり、前回の会議で国家公務員の男性の育児休業の取得の、特に期間についてどうなっているかというお話がございましたので、その話を中心に御説明させていただきます。

お手元の資料1-1、表紙を除いて4ページの紙でございますが、これに基づいて説明をさせていただきます。資料自体は、昨年11月2日に内閣人事局が発表した資料からの抜粋でございますが、この数値につきましては、一般職と防衛省の特別職を合わせた数値でございます。作成に当たっては、その1か月ぐらい前に人事院から「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査の結果について」というものが出ておりまして、その数値に、防衛省の特別職の数値を加えたものでございます。

取得状況でございますが、新たに育児休業等を取得した男性職員は、平成29年度で1,314人、取得率は10.0%ということで、過去最高値となっております。表の方には平成28年度、29年度の比較が出ておりまして、赤の折れ線グラフと青の折れ線グラフは、女性と男性の取得率をそれぞれに表示したものでございます。

2ページ、新規取得者の育児休業期間ということでございますが、平成29年度に新たに育児休業を取得した職員の休業期間の平均は10.5か月となっており、うち男性が2.0か月、女性が14.3か月ということでございまして、前年度はそれぞれ11.9か月、男性が2.3か月、女性が15.5か月となっております。

休業期間の分布の状況でございますが、円グラフが3つございます。まず男女ともに集計した全職員の数値ですが、1か月以下が21.8%と最も多く、次いで9か月超12か月以下が21.0%の順となっております。

これを男女別に見ますと、男性については、1か月以下が68.0%と最も多いという状況になってございます。一方、女性については、9か月超12か月以下が28.9%と最も多いという状況になってございます。

以上が育児休業の話でございまして、御参考までに、3ページには「『男の産休』（配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇）の使用状況」ということで、平成29年度については51.9%という状況になってございます。

最後に4ページ、育児休業等の取得の啓発について、主にどういうことを実施しているのかを簡単にまとめたものでございます。ハンドブック、ポスターの作成・配布ということで、「イクメンパスポート」というものを毎年度作成していたり、ポスターをつくったり、あるいはセミナーを開催、eラーニングも実施しているといったような取組をしているところでございます。

簡単でございましたが、私からの説明は以上でございます。

○佐藤部会長代理 続けて、地方公務員の状況について御説明いただければと思います。

○木本理事官 総務省公務員課の木本と申します。本日はよろしくお願いたします。

私からは、地方公務員の育児休業等の状況ということで、資料1-2でございます。まず1ページ目を御覧いただきたいと思いますが、地方公務員の育児休業ということで、平成26年度、27年度、28年度の過去3か年でございます。今、平成29年度は取りまとめ中でございますので、一番直近のデータが平成28年度となります。

これで見させていただきますと、男性の育児休業ということに本日はなっているかと思いませんので、男性の育児休業については、28年度では3.6%という状況でございます。ちなみに26年度が2.2%、27年度は2.9%ということで、年々徐々には上がってきているところでございます。

2ページ目が育児休業の承認期間ということで、これが前回御質問いただいているところかと思いますが、直近の平成28年度の上段の③のところを見させていただきますと、やはり国家公務員と同様、短い期間と言うとあれですけれども、6か月以下が77.4%で一番多く

て、続いて1年以下が18.1%ということで、1年以下で大体を占めているという状況でございます。

ちなみに、育児短時間勤務あるいは部分休業というのも調査しておりまして、育児短時間について直近の平成28年度で見ますと一番多いのは9か月超が43.1%と多くて、続いて3か月以下というのが30.6%となっております。

3ページ目は部分休業でございますが、こちらのほうも28年度を見ていただきますと、一番多いのが1年以下で、84.4%という状況になっております。

私からの説明は以上でございます。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

民間と比べて取得率だけではなくて期間も知りたいということだったと思うのですが、民間のほうは、こちらのレポートの150ページにあります。それぞれの調査を見ていただくと取得期間のくくりが違う。これでは比較しようがないのですが、民間だと、150ページを見ていただくと、5日未満が2015年で56.9%、要するにかなり短いところが多いということがこのくくりで分かるのですが、国のほうは一番短いのが1か月未満、地方公務員は6か月未満になっているので、こういうデータしかないわけですということです。

国家公務員のほうを見ていただくと、女性のほうは民間より若干長いのかもかもしれない。分かりませんが、ただ、男性の1か月以上のところを見ると、やはり民間より長いような気がしないでもないですね。よろしいですか。

どうぞ。

○権丈委員 育児休業期間の情報をありがとうございます。育児休業期間の平均の出し方について、例えば1か月以下を階級値で代表させて計算したのか、それとも1日単位の日数をもとに計算されたのかということをご教えてください。平均を出されている国家公務員についてお伺いしたいと思います。

地方公務員については、多分もともと女性の育児休業期間を調査するためのかなり大くりの分類になっているのだと思います。男性の育児休業期間は6か月以下が多くなっていますが、実際のところ、もう少し細かい分類で、男性がどの程度育児休業を取得されることが多いのかということをもう少し教えていただければと思います。

○佐藤部会長代理 では、お分りの範囲で、まずは国家公務員のほうの計算の仕方ですね。

○安岡参事官 国家公務員の部分でございますが、こちらの発表については期間ごとで分けて発表しておりますが、平均の数字につきましては、別途各省から男性、女性ともに育児休業の総取得の日数をとっていただきまして、それを取った職員の数で割ったというものでございます。内訳については人事局の方でも把握しておりませんが、総取得期間を把握した上で、それを割ったというものでございます。

○権丈委員 ありがとうございます。

○佐藤部会長代理 つまり、人によってのデータではなくて合計の日数が出てくるので、

取得者数で割っているということですね。

○安岡参事官 おっしゃるとおりです。

○佐藤部会長代理 そういうことのように
では。

○木本理事官 地方公務員について御質問がございましたが、大変恐縮ですが、調査のほうで、こういったくくりで調査をかけておりまして、細かいその下の数値は分からない状態になっております。

○権丈委員 ありがとうございます。

ぜひ今後、もう少し細かい区分で集計していただくことをご検討いただきたいと思えます。それから、都道府県、市町村等で、また地域などでもかなり違うと思うのですが、傾向は何かおわかりですか。

○木本理事官 育児休業ということがございますが、都道府県、政令市、市町村単位でということがございますが、比較的、政令指定都市の方のほうが割合は高い状況になっているところがございます。

○権丈委員 ありがとうございます。

○佐藤部会長代理 これは民間もそうなのですが、今、配偶者出産休暇、公務員の場合は「男の産休」というのをやっているところもありますが、民間企業でも特別休暇でつくったりして、その促進をすると、今まで育児休業を短期でとっている人がそちらに吸収されてしまったりして、男性の育児休業の取得率が落ちたりとか、もともと1週間ぐらいしかとらない人も結構多かったのが、配偶者出産休暇ととり合いみたいなこともあるのですね。だから、とっていただくのは良いのだけれども、育休だけ見ていると分からない面もあるかと思えます。

公務員のほうは、そちらは確実にとっているから、育休をとる人はもしかすると長くなっているかもしれないです。これは分かりませんが、よろしいですか。

それでは、本日のメインの議題に戻らせていただいて、まずはレポートの案について、事務局から御説明いただければと思います。

○田平参事官 仕事と生活の調和推進室参事官の田平でございます。御説明させていただきます。

まず、資料1-3にワーク・ライフ・バランスレポート2018の案がございます。これにつきましては、11月開催の前回の第45回部会で骨子案について御了承いただきまして、それに基づきまして、レポートの作成を行ってきたところでございます。

今回のレポートもレポート2017同様に特集を設けているわけでございますが、そのテーマにつきましては、6月に開催の第44回部会で御意見をいただき、前回の第45回部会の骨子案の議論の際にも御報告したとおり、女性の継続就業、それから保育の環境整備などの子育て支援ということにさせていただいているところでございます。

まず、特集についての御説明からさせていただきたいと思えます。

8 ページに「概括」ということで、今回このテーマを取り扱った背景だとか、どういうことを書いているかということ概括させていただいております。

その次、9 ページから16 ページで、前回御報告をさせていただきました第1子出産前後の女性の継続就業率、これにつきましては就業構造基本調査等からの分析を行ったわけですが、それについてと、それから、出産・育児と女性の就業状況についてということ記載させていただいているところでございます。

次に、事例といたしまして、具体的に継続就業するためにどのような取組がなされているのかというところで、国の取組としましては、経済産業省で行っているダイバーシティ経営企業100選/100選プライム、なでしこ銘柄、準なでしこというような取組の御説明をさせていただいております。

その中で企業の取組といたしましては、小田急電鉄の例として、「仕事と家庭の両立とキャリア形成支援の実現」ということで記載させていただいているところでございます。これにつきましては、19 ページに書いてございますが、経済産業省の新・ダイバーシティ経営企業100選として表彰された企業に書いていただいております。

地方公共団体の取組といたしましては、福岡県の男女共同参画センターあすばるで行っているキャリアアップ・カレッジということ、リーダー育成を目的とした研修について記載いただいております。若い方々もリーダーを目指してというところで、就業を継続したいという思いを持っていただくような取組ということ、この中で取り上げさせていただいているところでございます。

それから、もう一つのテーマとして、前回も御説明させていただいておりますが、新・放課後子ども総合プランについて、資料の22 ページ、23 ページに記載させていただいております。

関連するものとして、事例紹介ということ、政府といたしましては学童クラブ（放課後児童クラブ）と放課後子供教室の一体型の取組を推進していこうと考えておりますので、一体型の取組として、小平市の例を紹介しているということになります。

以上が特集部分の御説明になります。

続きまして、本体のほうに入りまして、第1章につきましては、ワーク・ライフ・バランスの取組の仕組みについて記載させていただいているということになります。

第2章の第1節、これは各団体の取組でございますが、記載に際し各団体から御協力いただきましたことに感謝申し上げます。このような形で取りまとめさせていただいております。

第2章の第2節、国の取組を記載させていただいておりますが、このレポート2018におきましては、働き方改革関連法が成立したことも踏まえまして、67 ページ、働き方改革の実現というようなところで記載させていただいております。

ここではこういう形で成立しましたと書いてございますが、具体的な取組としては、長時間労働の是正のための取組などというところで、まず、59 ページから62 ページに長時間

労働の関係ですとか、労働時間の見直しガイドラインの記載、それから、公務のほうでも取組を進めているということを書かせていただいているところでございます。

もう一つ、柔軟な働き方の推進ということで、前回もいろいろと御意見をいただいていたところでございますが、テレワークの関係についても政府として取組を推進しておりますので、76ページから78ページまで、テレワークの関係の取組を記載させていただいております。厚生労働省のガイドラインなども含めて書いているということになります。

それから、子育て・介護と仕事の両立支援の取組ということで、特集のほうでも取り扱っておりますが、子育て支援などの取組として、55ページから58ページに男性の育児休業の話も含めて記載させていただいております。

それから、83ページから86ページ、子ども・子育て支援新制度などの各種取組、受け皿整備の話について記載させていただいているところでございます。

それから、高齢者の就業支援ということで、82ページ、83ページに記載させていただいております。

それから、人生100年時代の「人づくり革命 基本構想」が策定されておりますので、55ページに記載をしています。

おおむね以上のようなところが昨年度と変わっているところで、微修正はほかにもありますが、大きなところではそのようなところが変わってきているということになろうかと思えます。

第3章におきまして、数値目標の進捗状況を各種データで把握しているところでございますが、これにつきましても、毎年、更新できるものにつきましては最新のデータに修正したり、追加したりしているということになります。

ここにつきましては、3章の最初の部分でございますが、98ページの「数値目標設定指標の動向」というところで文章を書いてありまして、99ページに図表を掲載してございます。こちらを御覧いただければと思いますが、まず、99ページにつきましては、前回の45回部会におきまして、「㊦ 保育等の子育てサービスを提供している数」ということで、この中で特に「認可保育所等（3歳未満児）」につきましては、目標値が2017年度までになっているというところもありまして、これまで、いろいろと御議論をいただいたところでございます。その指標につきましては、それ以前の御議論も踏まえて御議論をいただいた結果、赤い（注）がついておりますが、下のほうは赤くなっていないのですが、こういう（注）をつけることで当面对応していこうという形で御了解をいただいたかと思ひまして、今回それを反映させていただいているということになります。

進捗状況については、99ページの凡例で、これまで青文字、黒文字、赤文字という形で区分しようということをしてきたわけでございますが、この数値目標と最新値につきましては、比較対象が異なり、進捗状況を把握することがなかなか難しいということで、それになかなかなじみにくい部分があるだろうということで、これについてはこの区分をする形にしないようにしてはどうかということでございます。

それにつきましては、98ページに書かせていただいております、上の枠囲みのところ
です。「行動指針」において数値目標を設定している13項目18指標」の後ろに、うち1
項目については、これは直近値と書いてありますが最新値ですね。最新値と目標値の比較
ができないため対象外とするという形で書かせていただいて、ここから除くという形にし
ていきたいと考えております。

細かいところはまたいろいろチェックして修正したいと思いますが、下のほうに※で注
が2つありますが、これを注の1とか2とするということや、注2とした場合に、これも
直近値と書いてありますので最新値に変えるとか、そういう修正はもう一度確認させてい
ただいて、微修正させていただきたいと思っています。そのような形で進められればと考
えているところでございます。

また、今、申し上げた最新値の107万人という形になっているかと思いますが、これにつ
きましては、御説明が必要になってくるかと思っております。

○佐藤部会長代理 ⑩のところね。

○田平参事官 そうです。

これにつきましては、125ページの図表3-4-4、「3歳未満児の保育所等利用児童数
と定員数の目標」ということで、こちらに書いてございますが、このグラフにつきましては
昨年2月の第43回部会で御議論いただいて、レポート2017では、これを約105万人と記載
させていただいたところでございます。これにつきましては、(備考)として、地方公共
団体における単独保育の値を含んでいる数字とさせていただいたところでございますが、
今回、レポート2018を作成するに当たりまして、精査をしていったところ、この出典にな
ります(備考)の1を見ていただきますと、2010年以降は「保育所関連状況取りまとめ」
というものからとっているわけでございます。こちらに掲載されている公表データを見て
みますと、地方公共団体における単独保育の値については出てこないような状況になっ
ておりますので、昨年、もう少し精査をすれば良かったわけでございますが、2017年のレポ
ートも、もとの「保育所等関連状況取りまとめ」に基づくデータということで、最新値107
万という形にさせていただきたいと考えております。

データに関連する部分はそういう形で修正させていただきたいということと、それ以外
のところについては、更新できるデータを最新のものに改めているということになります
が、127ページの参考2、128ページの参考3、参考4というものがございまして、先ほど内
閣官房内閣人事局、総務省から御報告をいただきましたが、期間についても参考データと
いう形で掲載させていただこうと、それから、民間についても同様に掲載させていただ
こうということで追加させていただいております。それ以外は基本的に前回のデータを踏襲
しているということになります。

それから、戻っていただきまして、99ページです。この進捗状況の青、黒、赤の区分で
ございますが、1つは先ほど御説明させていただいたように対象から除外するという形に
させていただければと考えております。

以上が第3章の説明でございます。

第4章については、第2章で書かせていただきました取組を踏まえて、来年度以降どのような形で取り組んでいくかというところについて、記載させていただいているものでございます。

すみません。1点御説明を忘れておりました。統計の関係で、毎月勤労統計調査、それから賃金構造基本統計調査につきまして、いろいろと議論がされているところがございますが、このレポートにおいても毎月勤労統計調査を引用しているところがございます。これにつきましては、今、まさに議論がなされているところがございます。その取扱いにつきましては、今後、総務省とか他省庁の取組だとか、そういうところの取扱いも見ながら検討をしていきたいと考えております。また、レポート2018については、その印刷のスケジュールなども考慮しながら取り扱ってまいりたいと考えておりますので、そのあたりの取扱いについても、よろしければ御一任いただければありがたいと考えております。

以上でございます。

○佐藤部会長代理 まず、特集は昨年度から始まったものです。今年は女性の継続就業にするということと、あと、数値目標のところですが、お手元に2017年の印刷版のレポートがあると思うのですが、その113ページをあけていただくと保育所の利用状況、今年のだと125ページ、ここが違うのですね。

○田平参事官 はい。

○佐藤部会長代理 去年の113ページの2017年のところを見ると、104万5579というのがあるのですが、今年の125ページを見ると、2017年はその数字と変わっているということですね。ですから、今年のレポートの2017年は地方公共団体における単独保育の値を含んでいないということですね。2017年のレポートでは含んでいるということで、そういう意味では、去年載せている数値と今年公表する数値が変わるのだけれども、その理由は、(参考)として、単独保育の値を落としていますという説明を入れることで、公表数字のほうにしたいということのようです。

そういうことで、99ページもそれで変わっているというのが一番大きな点です。

それと、今年度の99ページのほうは、いろいろな意味で注が増えてしまったので、いろいろな注がある状況です。ちょっとこれは整理させていただいたほうが良い。もともとあった注1、注2、注3に追加して、また別の星印の注とかになってしまっているの、これはちょっと、今、新しく書くときにどう注をつけるかぐらいでやったほうが良いのかもしれないので、その辺は御検討願います。注が上に乗っかってきている感じで3~4種類の注がある。この辺は見にくいので、これは分かりやすくするという観点で、数字をいじるわけではなくて、注のつけ方は変わる可能性があります。

それでは、特集のところと、あと、特にこれまでの公表数字と変えた理由ですね。厚生労働省が公表している数字で、去年との違いは注で説明するというところで良いですかね。いかがでしょうか。

あと、毎月勤労統計調査について、修正の必要があることが分かれば、印刷に間に合えば、そこで直すというふうにさせていただきますということです。

保育のところの数字をこのように変えるのは、その辺はよろしいですか。そういう意味では公表数字でということで、よろしいですか。

特集や個別のところでも、もし御意見があれば、よろしいですか。

では、一応御了解いただいたということで、注の部分の話と、あと統計等は、またそのときは御報告させていただきます。今の点については部会長に報告させていただきます。

あと、「仕事と生活の調和レポート2018」のサブタイトルです。これは毎回熱心に御議論いただくわけですが、これについて御説明いただければと思います。

○田平参事官 御説明させていただきます。

今回の巻頭特集のテーマが「女性の継続就業と子育て支援」となっております。それを踏まえてどのような形にするかということになるかと思いますが、それだけではなくて、ちょっと幅広く視点を設けてみました。

視点1といたしまして「これからの社会の姿など」、視点2といたしまして「働く者自身のキャリア継続の意思」、視点3といたしまして「継続就業への支援」という形で、3つの視点を設けて、それぞれ2つ、3つという形で案をつくっております。例年、1つの案についてというより、ミックスさせてというパターンもございますので、積極的に御議論いただければと思います。

それから、参考までに、その下に過去のテーマということで掲載をさせていただいておりますので、御議論をよろしくお願いいたします。

○佐藤部会長代理 あともう一つ、去年のレポートを見ていただければ、去年は「多様で柔軟な働き方で、みんなが変わる、社会が変わる」、これがサブタイトルだとすると、その下にさらにまたサブタイトルがあって「～ははじめの一步は男性の家事・育児・介護から！～」と、こんなに長い。そして、それにあわせて図が載っているのですね。なので、今年もここに載せるサブタイトルにあわせて、図表も載せるということで、先にそちらも説明してください。

○田平参事官 図表のほうも、その次のページから掲載させていただいております。表紙案ということで、案1といたしまして、継続就業のグラフを掲載してはどうかというところでございますが、これにつきましては、2016年版でも実は同じ図表を掲載させていただいていることもありまして、それも含めまして、その下のほうに第1子妊娠前の従業上の地位別にみた妻の就業異動の状況のデータを入れさせていただいているところでございます。

案2といたしまして、これも特集のほうに入れているデータでございますが、出産・育児を理由とした離職と復職の状況ということで、就業形態別で分析したグラフを入れております。

案3で、無業で就業を希望している者のうち実際に求職活動を行っている者の割合とい

うことで、これも同じく特集のほうに掲載しているグラフでございますが、こういう形で載せることについてはいかがかということで、案を3つ御提示させていただいているところでございます。これについても御意見いただけますと幸いです。

○佐藤部会長代理　今回は特集が「女性の継続就業と子育て支援」ということなので、それを踏まえたサブタイトル、データというのが順当なところだと思いますが、いかがでしょうか。一応、示された案のみで決める必要はなくて、いつもここで議論して、いくつか組合せできたりしますので。

　図表について言うと、案1は全く同じものを載せていたの。

○田平参事官　若干違います。

○佐藤部会長代理　2014年は、まだこれは出ていなかった。

○田平参事官　2016年の表になります。

○佐藤部会長代理　多分、データが新しくなっているのではないかな。

○田平参事官　データは新しくなっています。

○佐藤部会長代理　そうですね。だから、2016年のときはあるけれども、下の就業形態別のなかったのかな。

○田平参事官　ちょっと簡単にしています。

○佐藤部会長代理　いかがでしょうか。どなたからでも。

　特集で言うと、視点3の⑥、⑦、⑧あたりというのが一つあるかもしれませんが、あるいはもう少し広く、「仕事と生活の調和レポート」でこれからの課題ということであれば、上のほうからというのもあると思います。例えば、働き方改革の⑤などもあります。単に働きやすいだけではなくて、働きがいなどというのものもあるかもしれませんが、いかがでしょうか。

　まず、そうしたら、視点3ぐらいから選ぶというので、少し絞らないと、議論もしにくいと思いますので。一つの提案としては、特集に合わせて、⑥、⑦、⑧ではなくても良いのだけれども、視点3というか、つまり今回の特集の中から選ぶというので良いかどうか。そうすると少し議論の範囲が狭くなる。その範囲で⑥、⑦、⑧で、⑨というのがあるのも良いのですが、この辺で女性の就業継続、当然、男性の子育て参加も含めて、あるいは働き方も変えるというのは、女性だけではなく全体の働き方改革、男性の子育て参加ということも含まれた上で、女性の就業継続だと思いますが、そういう辺だといかがですか。良いですか。

○輪島委員　それで良いのではないですか。

○権丈委員　良いと思います。

○佐藤部会長代理　では、輪島委員、何か御意見は。

○輪島委員　ありがとうございます。

　視点1について、経団連ではこれからの社会の姿としてSociety5.0のコンセプトを打ち出しておりますが、改元も来年度ですし、来年はこうしたタイトルが合うのではないかと

と思いますが、今年は少し早いという印象です。

視点2というのは、ここについても今年の経営労働政策特別委員会報告で、どちらかという働く側の視点に立ったキャリア形成や自立、職業意識の形成といったことを提言しておりますが、仕事と生活の調和という視点ではダイレクトでもないので、やはり視点3なのだろうなという気がします。

その点で言うと、個人的には、ストレートに来るのは⑥なのではないかと思います。⑥をベースに足したり、引いたりしてタイトルをつくっていただければ、大体適切な範囲、射程内ではないかというのが私の感想です。

○佐藤部会長代理 では、権丈委員、何か御意見は。

○権丈委員 せっかく特集でも取り上げていますので、視点3の継続就業への支援が良いように思います。⑥の「社会で支える継続就業～『働きやすさ』も『働きがい』も～」の「働きがい」が入ったところが割と気に入っているのですが、他でも皆さんが良いというものがあれば、お願いします。

○佐藤部会長代理 他にはいかがでしょうか。

どうぞ。

○宇野委員 ありがとうございます。

視点3で異論はないのですが、例えば⑥ですと、巻頭特集が女性の継続就業ということで、ぱっと⑥を読んだとき、働きやすさというのはちょっと女性をイメージしやすいのかなと思ひまして、女性だけが就業を継続するのに苦労しているというのを何となくここから感じ取ってしまひまして、やはり女性だけではなくて男性も、みんなもという意味では、少し違う。

例えば、私が個人的に気に入っているのは⑦なのですが、いろいろな選択肢を自分で選択するのが当たり前となる時代というのがとても良いのかなと、個人的には感じております。

○佐藤部会長代理 趣旨は良くわかります。そのようなことを少し伺いながら、⑦で言うと、まだまだカップルで子育てというふうにならないのですね。そうすると、男性も女性も多様な選択、それが当たり前になるというのは良いかもしれないですね。いかがでしょうか。

今回の特集で介護も入っていたのでしたか。

○田平参事官 介護はあまり入っていません。

○佐藤部会長代理 あまり入ってはいないですね。

では、⑥と⑦だとどちらの支持が多いかというので、一応参考までに、⑦の人。

(挙 手)

○佐藤部会長代理 ⑥のほうは。

(挙 手)

○佐藤部会長代理 半々ぐらい。大体同じぐらいですね。⑥のほうがちよっと多かった。

では、そういうことを踏まえて、私が部会長にお伝えし、これは部会長にお渡しすることとしてよろしいでしょうか。

(異議なし)

○佐藤部会長代理 では、そのように皆さんの御意向をお伝えし、部会長に考えていただきたいとお願いする形でやらせていただければと思います。そのようにさせていただきます。

そういう意味では、図表も案1ですかね。

○田平参事官 案1でよろしければ。

○佐藤部会長代理 案1で良いですか。全く同じではないので、案1で、もしかしたら男性の子育て参加まで入れても良いかなと思います。入ればですが。では、そうさせていただきます。どうもありがとうございました。

それでは、議題2「報告事項」ということで、担当に来ていただいていますので、まず、前回の部会において委員から御質問がありました同一労働同一賃金に関して、厚生労働省の多様な働き方推進室の吉村室長から御説明いただければと思います。よろしくお願ひします。

○吉村室長 厚生労働省の有期・短時間労働課の吉村と申します。今日はお時間をいただいておりますので、不合理な待遇差の禁止等に関する指針、いわゆる同一労働同一賃金ガイドラインにつきまして、簡単に御説明をさせていただきます。

資料2-1から資料2-4まで配付させていただいておりますが、基本的には資料2-1で御説明させていただきます。

働き方改革関連法案の中でパート労働法ですとか労働契約法、労働者派遣法を改正いたしまして、不合理な待遇差をなくすための規定を整備しているところでございます。この法律改正の中で指針に関する根拠規定も整備されておりまして、その規定を踏まえまして、昨年12月に不合理な待遇差の禁止等に関する指針というのを新しく制定しております。これがいわゆる同一労働同一賃金ガイドラインというものでございますので、その中身につきまして、簡単に御説明させていただきます。

資料2-1の1ページを見ていただけますでしょうか。右下にページ番号を振らせていただいております。概要①というところでございますが、このガイドラインの性質でございます。1つ目の○ですが、正社員と非正規雇用労働者との間でのいかなる待遇差が不合理で、いかなる待遇差は不合理でないかということにつきまして、原則となる考え方と具体例をお示ししているということにして、右下にガイドラインの構造という図が描かれているかと思いますが、原則となる考え方が上に載っておりまして、その中で具体例として、問題となる例、問題とならない例をお示ししております。ただ、問題となる例、問題とならない例を全て示し切ることは難しいところでございますので、具体例の中の左と右の間に空間がございますので、この部分につきましては労使で良く話し合ってください、最終的に争いとなった場合につきましては、裁判の場で判断をいただくということになっております。

上に戻っていただきまして、待遇と言っておりますが、待遇は賃金だけではなくて、教育訓練とか福利厚生も入っているということです。

3点目でございますが、ガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、こういったものにつきましても、不合理な待遇差の解消が必要ですよということが書かれております。

また、1ページの左下にいくつか注意点が書かれております。これにつきましては、国会での審議も踏まえて一部追記しているところもございます。まず1点目ですが、正社員の待遇を不利益に変更することにつきましては、労使合意なく行うことは望ましいといえませんかということが書かれております。

2点目ですが、雇用管理区分が正社員の中でいくつかあった場合につきましては、全ての雇用管理区分の正社員との間で不合理な待遇差の解消が必要ですよということが書かれております。

2ページでは、基本給、賞与、各種手当について、このようにガイドラインで整理をされておりますということと、下に2つ注意点ということを書かせていただいております。まず1点目が、正社員とパート・有期の間で賃金の決定基準・ルールに違いがある場合ということございまして、こういった場合につきましては、なぜそういった賃金の決定基準・ルールが違っているのかということにつきまして、主観的・抽象的ではなくて、きちんと説明できる必要があるということを書いております。

2点目でございますが、定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱いにつきましては、定年後に継続雇用された人であるということは、待遇が不合理であるかどうかを判断するに当たりまして、その他の事情として考慮され得ること、ただし、最終的な判断につきましては、様々な事情が総合的に考慮されて判断されるということが書かれております。

3ページを見ていただけますでしょうか。賃金以外の福利厚生・教育訓練につきましても、このような整理をしているというものでございます。

4ページでございます。こちらは労働者派遣の関係について整理をしております。労働者派遣につきましては、少し特殊な法律上の整理になっておりまして、2つの方式のどちらかをとるという形になっております。一つが左側の派遣先均等・均衡方式というものの、もう一つが右側の労使協定方式というものの、このどちらかを派遣会社が選択するという形になっております。派遣先均等・均衡方式の場合につきましては、派遣先の企業で雇われております正社員との均等・均衡を図っていただくことになっておりますので、先ほど御説明したパート・有期の方と同じような整理になっているということでございます。

右側の労使協定方式につきましては、労使協定の要件につきまして、法律でいくつか定められております。ここを守っていただくということで、①の賃金のところでございますが、同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金額と同等以上、こうした要件がかかっているということでございます。また、賃金以外の部分は②でございますが、こちらにつきましては、基本は、派遣会社のほうで雇っておられる正社員の方と同一の取扱いをするというルールになっておりますので、そのことが書かれているというものでございます。

5 ページを見ていただけますでしょうか。パートタイム・有期雇用労働法につきましては、施行が来年4月でございますが、中小企業のパートタイム・有期雇用労働法の関係につきましてはもう一年遅れて施行となっております。それまでの施行に向けまして、大きくは4つの支援をしているということで御紹介させていただいております。

1点目が、「働き方改革推進支援センター」というのを設けて、そちらで相談を行っているということ。

2点目は、現在作成中ですが「同一労働同一賃金マニュアル」の策定を、非正規の方が多い業界で行っているということ。

3点目は、自主的に企業の方が点検できるようなツールとして「取組手順書」というものを作成しております。これにつきましては、資料2-4という形で配付させていただいております。

4点目の「キャリアアップ助成金」でございますが、これは賃金規定の増額ですとか、あるいは賃金規定を正規・非正規でそろえたような場合につきまして、助成を行うということで、非正規の方の処遇改善に向けた取組も支援しているところでございます。

簡単でございますが、こちらからの資料の説明は以上でございます。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございます。

続けて、次も前回の部会で委員から御質問いただいた点です。公務員の超過勤務の上限設定等について、人事院職員福祉課の荻野課長から御説明いただければと思います。

○荻野課長 人事院職員福祉課の荻野でございます。

資料は、右上に資料2-5と記しております横長の1枚紙を御覧ください。「公務における超過勤務の上限等に関する措置等について」と記しているものでございます。

御案内のとおり、国家公務員の超過勤務につきましては、いわゆる民間の時間外でございますが、公務のために臨時または緊急の必要性があるときに各省各庁の長から命じられて行うものでございまして、民間分野におけます時間外労働と若干枠組みは異なるわけでございます。ただ、職員の健康維持ですとか人材確保等の観点からは、これを縮減していくことについて必要性に何ら違いはございませんので、働き方改革関連法の成立等も踏まえまして、人事院として検討を進めてきたところでございます。

その結果、昨年8月の勧告時の報告におきまして方向性を打ち出しまして、その検討を進めまして、今年1日に、職員の勤務時間、休日及び休暇に関する人事院規則を改正いたしまして、この4月1日から施行するようにしたところでございます。

その内容でございますが、超過勤務の上限時間の設定等を行うこととしてございます。具体的には、この表にございますとおり、原則として月45時間以下かつ年360時間以下としまして、表の右側でございます。国家公務員は、国会関係ですとか国際関係、法令協議ですとか、業務の量あるいは時期が各府省の枠を越えて他律的に決まるような業務・部署もでございます。他律的な業務と呼んでございますが、その他律的な業務の比重が高い部署につきましては、この超過勤務命令を行うことができる上限の時間を月100時間未満、年720

時間以下、2～6か月の平均で80時間以下、また、月45時間を超えて良いのは年6か月以内という形の上限を設定させていただいております。

ただし、表の下の※にございますとおり、大規模災害への対処ですとか重要な政策に関する法律の立案、あるいは国際的な重要な交渉その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務、もうどうしようもないと、真に必要なだという場合には、上限の時間を超えて超過勤務を命ずることができることとしてございます。ただし、その場合には、事後的に各府省にそれが本当に必要だったのか、超過勤務の要因の整理、分析、検証をすることをあわせて義務づけてございます。

これらの上限時間の設定とともに、健康確保措置の強化もあわせて図ってございます。具体的には、1か月100時間以上の超過勤務を行った職員等としておりますが、2～6か月平均で80時間を超える超過勤務を行った職員もこの対象になります。この場合には、本人の申出がなくとも医師による面接指導を実施することといたしました。

また、現状、職員から申出があった場合の面接指導というスキームがあるわけですが、その対象となる基準の時間も、現状の1月100時間超から80時間超に引き下げたところでございます。

3つ目、さらに一定日数の年次休暇の使用促進ということでもございまして、一の年において10日以上年次休暇を使用可能な職員に対しましては、今、休暇の使用計画表というものの作成を進めてございますが、その計画表の活用等によりまして、年5日以上使用することができるように各省各庁の長に配慮を求めることといたしております。

この部分につきましては、12月7日に関連する通知を発出してございまして、既に1月1日から施行しているところでございます。

最後に非常勤職員の休暇に関する措置でございまして、非常勤職員の休暇に関しましては、民間の状況との均衡等を考慮しまして、これまでも必要な措置を講じておるところでございまして、それまでいわゆる結婚休暇、忌引休暇につきましては、結婚休暇は非常勤職員についてはございませでしたし、忌引休暇については、いわゆる6か月要件と言われる、6か月以上勤務しているかその見込みがある方のみにも与えられているという状況でございました。

平成29年の秋に民間企業の勤務条件等の調査をいたしましたところ、有期雇用従業員を雇用している企業であって、正社員に結婚休暇、忌引休暇がある企業のうち、有期雇用従業員に対して正規職員と同一の結婚休暇、忌引休暇を措置している企業の割合が過半を占めてございましたので、そのようなことを踏まえまして、いわゆる結婚休暇を新設いたしました。また、忌引休暇につきましても、全ての非常勤職員が使用できるようにいたしました。こちらのほうの改正も昨年12月7日に公布いたしまして、この1月1日から施行しているところでございます。

私からは以上でございます。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

続きまして、皆さん御存じのように、女性活躍推進法の施行3年後見直しを踏まえて、民間セクターと公務セクターそれぞれどういう見直しが必要かということを経験してきて、それぞれまとまっていますので、それを御説明いただきます。

最初に、厚生労働省雇用機会均等課の上田課長補佐から、女性活躍推進の見直しについて御説明いただければと思います。

○上田課長補佐 厚生労働省の雇用機会均等課の上田でございます。よろしくお願いたします。資料2-6に基づいて説明を行いたいと思います。

女性活躍推進法については、2015年9月から施行が始まっております。昨年で施行後3年を迎えております。もともと法律の中にも施行後3年の段階で見直しを検討することになっており、そうしたことも踏まえて、昨年、厚生労働省の労働政策審議会で御議論をいただいていたところであります。

昨年12月に全体の報告書を審議会でまとめていただきまして、現在は法案の提出に向けて準備している状況でございます。

法案の内容につきましては、1ページ、2ページにそれぞれ御紹介させていただいております。まず1ページ目で、大きく、女性活躍推進法の見直しとハラスメント対策の見直しと、あわせて一つの法律案の形で準備をしていくということで考えているところでございます。

今回の会議では、女性活躍推進法を特にということでございますので、女性活躍推進法に関して内容を説明したいと思います。2ページ目を御覧いただければと思います。女性活躍推進法については、民間企業に対して行動計画を策定いただくということと、必要な女性活躍に関する情報について公表いただくこと、二つ義務事項がございます。この事項について、現在の義務づけの対象範囲は、労働者が301人以上の企業としていたところ、それを101人以上の企業に対象を拡大するというところで報告いただいております。行動計画と情報公表、それぞれについて、いずれも101人以上に対象を拡大するということです。

加えまして、情報公表で公表する項目の内容についても見直しを予定しております。具体的には、現在の情報公表は、省令で14個、項目を列挙させていただいているところ、その14項目の中からどれか1つ以上公表いただくルールになっています。こちらについて女性活躍の本来の趣旨にあわせた公表をするべきだということで、大きく2つに分けると、1つ目が、職業生活に関する機会の提供に関する項目ということで、これは下に注書きでも御紹介していますが、例えば採用した労働者に占める女性労働者の割合でありますとか、あるいは管理職に占める女性労働者の割合であるとか、そういう機会の提供に関する項目です。もう一つが、職業生活と家庭生活の両立に関する項目ということで、例えば一月あたりの労働者の平均残業時間でありましてとか有給休暇取得率、男女別の育児休業取得率の項目です。これらのワーク・ライフ・バランスに関する項目を、それぞれ1つ以上公表いただくというルールに見直すことを予定しております。

公表の方法の見直しについては、後ほど内閣府から御紹介がある公務の国、地方公共団

体の情報公表のルールについても同様の見直しを行うということで、今回の法案の中に盛り込むことを予定しているところでございます。

加えまして、この情報公表については、間違っただ情報を公表してしまうであるとか、あるいは公表しないといった企業に対する履行確保をより強化するというので、もともと助言、指導、勧告ということをして厚生労働省で行っているところ、それに加えて企業名を公表することもできるよう規定を整備することを予定しております。

また、女性活躍の取組をより応援するというので、えるぼし認定という認定マークを付与するような取組をやっているのですが、これについて、より水準の高いもう一段上の基準として、仮称ですが、「プラチナえるぼし」認定を創設して、一層取組を応援していくということをして予定しているところでございます。

以上の内容の改正を準備しているところです。ただし、一点、先程行動計画と情報公表の対象を101人以上に拡大すると申し上げました、この対象の拡大については、中小企業の現在の負担等に配慮することが必要と考えています。こちらについては、公布後3年の施行を予定しています。なお、そのほかの情報公表のルールの見直し等々は、公布後1年ということで考えています。中小企業の対象拡大に関しては、公布後3年の準備期間をとり、その間中小企業の取組に対する支援を様々行っていくような方向で考えているところでございます。

私からは以上です。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございました。

先ほどお話ししましたように、女性活躍推進法は民間セクターと公務セクターで一つの法律になっているので、そういう意味で、法律見直しというのは両方検討しなければいけないということです。公務セクターについては内閣府男女共同参画局のほうでやっていたので、尾崎企画官から今後の見直しと、あわせて公共調達に関する取組状況について御説明いただければと思います。

○尾崎企画官 内閣府男女共同参画局推進課でございます。

資料2-7、公務セクターについてでございます。国、地方公共団体、いわゆる公務部門につきまして、内閣人事局、総務省とともに内閣府が所管しております。見直しの方向性について、有識者による検討会を設けて検討してまいりましたので、代表して御説明をいたします。

見直しに際しましては、職員アンケートですとか、国、地方公共団体、事業主側にもアンケート等を取りまして、特に取り組むべき課題として3点、調査で上がってまいりました。

第1点目が、長時間労働の是正などの働き方改革です。長時間労働の常態化は、職務の機会付与や男性の育児参加の大きな阻害要因であり改善が必要と考えております。

第2点目の課題が、性別にかかわらず職務の機会付与と適切な評価に基づく登用でございます。管理職等の登用が進むためには、まずは性別にかかわらず職務の機会付与が

重要でございます。職員アンケート等々、男女かかわらず、職務の機会付与が重要という職員側の声がありました。

第3に、男性の育児参加の促進でございます。職員本人が育児等に能動的にかかわることはもちろんなのですが、事業主にとっても、育児等に理解ある職場風土を形成する観点から重要だと考えております。

これらの課題の改善に向けて、2. 主な見直しの内容でございます。公務部門も行動計画を策定するに当たっては、民間事業主と同様に、まずそれぞれの組織が自分の状況を把握して課題を抽出するというたてつけになってございます。その前提となる状況把握について、以下の見直し、箱の中の一番左の枠の中を考えております。代表的なものだけここに書いてございますが、状況把握項目の見直しといたしましては、現在、超勤で把握しているのが、職員一人当たりの平均時間を把握してございます。しかし、実際に公表されている数字を見てみますと、いかんせん実情をあらわしているとは思えないような状況もございましたので、改善いたしまして、超過勤務上限を超えた職員割合を把握することといたします。また、管理職についても同様でございます。

次に、各役職段階の女性職員割合を把握しておりますが、各役職段階の女性職員の伸び率を把握してはどうかと考えております。例えば、3年度前からの伸び率等を把握して、積極的な団体、場合によってはそうでない団体の差が見えるようにしてはどうかと考えております。

また、セクハラ等の相談状況という項目が現在、状況把握項目にございますが、現状、特定事業主が公表している状況を見てみますと、何件セクハラ相談がありましたということ公表しているのですが、やや制度の趣旨からしますと事業主にうまく伝わっていないような把握項目になってございますので、趣旨が分かりやすいように、セクハラ等対策がどのように整備されているのか。事前の準備、事後の準備、マニュアル等も含めまして、整備状況がとられているかどうかを把握しようというふうに改正していく予定にしております。

次に真ん中の列、女性活躍の状況を情報公表するということになってございますが、これについても見直しを考えております。情報公表項目の見直しといたしまして、両立支援制度の整備状況、セクハラ等対策の整備状況等を追加してまいります。

また、公務部門に関しては実施状況の公表義務がございますが、この公表内容につきまして充実を考えております。数値目標を設定した項目の進捗状況を経年で公表する。また、これまで実施してきた内容、実施した取組を経年で公表することを制度化いたします。

情報公表の3つ目ですが、これはさきに厚生労働省から御説明がありました、情報公表の複数項目化について、民間企業、大企業と同様の改正を考えております。

ここまでが法令レベルの改正でございます。

一番右の箱が運用上の改善でございます。基本方針・策定指針等々で対応をしていくものでございます。まず、教育公務員の長時間勤務の是正についてでございます。現在、教

員についても働き方改革が議論されております。勤務時間の把握と適切な管理の実施を求めていくことといたしております。

次に、男性が育児のために5日以上等の一定期間、休暇等を取得することについて、職場風土の形成の観点で重要であることを啓発してまいりたいと考えております。

行動計画策定時のガイドラインや取組の事例集の作成も考えております。

最後に、公共調達における受注機会の増大について、引き続き、国、地方公共団体の取組を推進していくこととしております。

2ページ、3ページは、内閣人事局、総務省から先ほど御説明があったデータを見やすく並べているものですが、男性の育児参加の促進について、国、地方の育児休業取得率と配偶者出産休暇等の取得率を比較しているものがございます。

このデータよりも、2ページの箱の中に書いております、男性が一定期間育児等のための休暇を取得することの意義について、我々は国、地方公共団体にしっかり述べてまいりたいと考えております。数値目標を設定するということになりますと、どうしても数値だけを追いがちなのですが、我々は各事業主にヒアリングさせていただいて、どうしても男性が育児参加のための休暇をとることの意義、意味が事業主、所属長ぐらまで落とし込まれているとはなかなか思えない場面もございましたので、共働き世帯が増加する中で、男性の育児参加の促進が喫緊かつ重要な課題であって、事業主にとっても職場の固定的役割分担の意識を打破したり、あるいはハラスメント等の減少にも資するものであるということの意義を述べてまいりたいと考えております。もって男性の育児参加の促進の休暇の取得を促進してまいりたいと考えております。

次に、資料2-8「女性活躍推進法第20条に基づく公共調達に関する取組状況のフォローアップ結果について」でございます。

この女性活躍推進法に基づきまして、1ページでございますが、えるぼし認定等を取得しているワーク・ライフ・バランス等推進企業、女性活躍の状況が優良な企業は、国や独立行政法人等が調達をする際に加点評価するという取組を実施しております。その経年の数値変化を示したのが1ページでございます。

2. 取組開始時期でございますが、国は原則として、平成28年度中から取組を開始し、独立行政法人等は平成29年度から原則全面実施しております。これらの数字を足し上げますと、1ページの下の方の数字でございます。平成29年度は金額ベースで国が9300億円、独立行政法人等が3900億円という取組状況となっております。合計いたしますと1兆3000億を超える金額ということで、平成26年度、女性活躍推進法が施行される前は国の取組が約10億円ございましたので、格段に進捗をしていると、法律の効果があつたと、法律で国は義務化をされてございますので、その効果があつたと言えるのではないかと考えております。

次に2ページが地方公共団体でございますが、地方公共団体の取組も一部で広がっております。地方公共団体のほうは法律で、公共調達の増大、民間企業に対するインセンティ

ブが努力義務となっているということでございます。国に準じた施策、すなわち加点評価をしている団体は実施済みのところが11団体、都道府県では3団体、政令市では8市となっております。検討中の団体も11団体あるということでございます。地方公共団体は、加点評価の取組ではなく、例えば女性活躍企業を入札の要件としているような団体もでございます。別の取組をしてございますが、ここでは国に準じた取組ということで、加点評価している団体だけを集計させていただいております。

こうした団体が増えていくように、我々として、引き続き呼びかけてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○佐藤部会長代理 今、4人の方から御説明いただいて、最後2つは女性活躍推進法に民間と公務セクターということで連携、関係していると思いますが、どこからでも結構ですので、御質問なり御意見があれば。今の御説明でちょっと分からないとか、あるいはこういう運用をやってということがあれば、いかがでしょうか。

阿部委員、どうぞ。

○阿部委員 ありがとうございます。

公務部門の女性活躍推進法の施行後3年の見直しの方向性についてのところで、スライド1の主な見直しの方向性の一番右側の箱の2番目のポツです。男性が育児のために5日以上等の一定期間、休暇等を取得することについて、子育て等に理解ある職場風土の形成の観点で重要と書いてあるのですが、これはこんなふうに等、等、等と書く必要があるのか、良く理解ができなかったのです。

先ほど人事院の方から説明を受けた有給休暇5日というのと、ここで言っている休暇5日は、どういう関係になっているのかということをし少し御説明していただいた後で、この何々等というのは、必ずしもこういう書き方をせずに、単に有給休暇5日以上というふうに書いても良いのか、良くないのかということも御説明いただきたい。

それから、もう一点、先ほど言うべきだったのかもしれませんが、人事院のほうから有給休暇を少なくとも5日以上ということだと思うのですが、これは民間企業でも取得率50%以上を達成している会社というのはかなりあると思うのです。にもかかわらず、国のほうが10日以上の人たちに5日以上、50%を頑張れと言っているのはどうなのでしょうねと思ったということです。

○佐藤部会長代理 では、順番に、女性活躍推進法の見直しのほうからよろしく願います。

○尾崎企画官 まず、等が連なっている件ですが、大変読みにくくて申し訳ありません。ここで言わんとしているのは、前提といたしまして、先ほど佐藤部会長代理から御指摘がありました、男性が育児参加をするための休暇が複数制度あるという前提に立って、こういうまどろっこしい書き方になっています。配偶者出産休暇が特別休暇としてございます。そのほかに育児参加のための休暇、一般的な有給休暇、地方公共団体によっては独自

で特別の休暇を設けている。このような状況でございまして、したがって、例えば地方公共団体においては、男性の育児参加を促すための目標設定の仕方として、複数制度があるので、それらのいずれかを使って5日以上とりましようとか、いずれかを使って一定期間以上育児に参加しましようというような目標を立ててございます。

したがって、簡単に、例えば配偶者出産休暇5日以上というのは非常にシンプルで、分かりやすい表現ではあるのですが、これを現場に落としていきますと、自分のところで地方公共団体が持っている独自の休暇ではなく配偶者出産休暇でなければいけないのかとかいう議論が出てきますので、その趣旨を明確にするために、育児のために何らかの休暇を一定期間とってもらいたいのだということ表現することで、このような表現になってございます。

そういった趣旨は、検討会の報告書本体のほうにはもう少し丁寧に記載してございますが、ここの表現が乱雑になっているのは申し訳ございません。

以上でございます。

○佐藤部会長代理 どうぞ。

○阿部委員 多分そのようにお答えになるのだろうなと思っていましたが、それだと子育てをやっている方々だけに誘導される可能性があるもので、むしろ介護ですとか、看護ですとか、そういった人たちもちゃんと休暇はとって良いのですよというようなことをしっかり書くべきだと思うのです。

○佐藤部会長代理 ちょっと誤解があるのは、ここは有給休暇の5日ではないわけですね。あくまでもここは子育てであり、女性活躍推進法なので、もちろん介護を否定しているわけではないけれども、一応、女性の活躍推進、男性の子育て参加という意味で、育児のために5日以上とってくださいという趣旨です。人事院のほうはそれとは別に、育児でとってても良いのですが、通常の有給休暇も少なくとも5日以上。

○阿部委員 休暇等と書いてあるので、何を言っているのか良く分からないということで、それが明らかになれば良いのです。別に関連づけようとは思ってなくて、関連づけているのですかという質問だったのです。

○佐藤部会長代理 そういう趣旨で御理解いただくように。

では、今度、5日は民間のほうはとらせなければいけないのだけれども、でも、通常の有給休暇が今5割ぐらいなので、これを増やそうというのが民間セクターでは目標になっているので、その辺はどうかというお話だったと思います。

○荻野課長 まさに今、御指摘いただいたとおり、これは最低限絶対にこれだけはとってほしいという気持ちを込めまして、5日というふうに言っています。国家公務員の年次休暇の取得日数は平均をとりますと29年で14.4日でございます。これはむしろ民間企業よりも割合としては多くなっておりますので、そういったことも含めて、民間企業さんの場合は来年度から5日とらせる、義務的な付与となつてございますが、国家公務員につきましては義務的とまではしなくても良いのではないかと。懲遷すればそれで目的は達成できるので

はないかという形で今回、計画表の活用などにより5日間とらせるようにしてくださいと。決してそれが目標というわけではなくて、5日間はとらせてほしいということからの懲遷の対象として5日を挙げているということでございます。

○佐藤部会長代理 民間もそうですが、とっていない人の底を上げる部分ですね。もちろん、今までとっている人はもっととってもらってということですね。全体としてはもっと取得が進むようにという、こちらのこともちゃんと言ってくださいということだと思えますので、そのようにしていただければと思います。阿部さん、良いですか。

では、ほかには御質問を。

輪島委員、どうぞ。

○輪島委員 ありがとうございます。

資料2-1ですが、最後のページのカラー刷りの右側の資料はポスターですか。

○吉村室長 ポスターです。

○輪島委員 同一労働同一賃金のガイドラインなどを踏まえて、これは上のパートの方と下の正社員の方を比べて「こんな違い、ダメ！」と言っているわけですね。食事手当と通勤手当は、まあ、そうかなという気がするのですが、右側の賞与については、「こんな違い、ダメ！」というのはさすがに少し勇み足ではないかという気がしないでもないのですが、そういう趣旨ですか。単純な質問です。

○佐藤部会長代理 いかがですか。

○吉村室長 ここのところは絵を見ていただければと思うのですが、上のほうがパート・有期の方で下が正社員なのですが、髪形は変えています、やっている仕事は基本的に同じという前提で、レジに立っておられるということです。やっている仕事と同じで、企業に対する貢献も同じだろうという前提に立ったときに、パートの方にゼロというのは大丈夫なのだろうかという意味で、こういった待遇は大丈夫なのだろうかという意味で書かせていただいているものでございます。

○輪島委員 「こんな違い、ダメ！」というところまでかどうかは、若干疑問なしとしないうということだけコメントです。

○佐藤部会長代理 ガイドラインを読めば、賞与がなくても良い場合もあるのですよね。だから、常に同じようにあるわけではないのだけれども、これでそれが読めるか。賞与がない場合は、もしかしたら当てはまる理由があるにもかかわらず、これだけ見てしまうと、賞与がないと必ずいけないと見えてしまわないかということですね。

○輪島委員 福利厚生や食堂、更衣室というガイドラインの後ろに記載されているものはストレートにそうだろうなという気がしますが、賞与だけは少し行き過ぎなのではないでしょうか。

○佐藤部会長代理 こういうのをみただけだと、みんな賞与がなければいけないのねという誤解は確かにあるかもしれませんね。その辺は御検討いただければ。

だから、ガイドラインは明らかにだめというものを載せています。だめというところに

全部入る。この絵で説明できているかどうかだよ。だめというほうだけを取り上げるとこのポスターも誤解を招いてしまうので。

ほかにはいかがですか。よろしいですか。

それでは、今日はレポートについては一応御了解いただけるということで、ただ、サブタイトルと載せる図表は、いくつかに絞っていただきましたが、その後は樋口部会長に御検討いただいて、皆さんに御報告させていただきます。

あと、それぞれ女性活躍推進法の法改正等々を御説明いただきましたが、それについては御意見などを踏まえて進めていただければと思います。

それでは、これで本日用意した議題は終わりですが、今後の進め方等、何かあれば。今年度はこれで終わりですね。

○田平参事官 はい。

○佐藤部会長代理 よろしいですか。

それでは、この後、どういう手順になって、いつごろ発表で、どうなるのか、もしあれば御説明いただければと思います。

○田平参事官 本日は御議論ありがとうございました。

本日御議論いただきました「仕事と生活の調和レポート2018」につきましては、修正とかそのような話ではなかったかと思っておりますので、今、佐藤部会長代理にまとめていただいたような形で部会長とも相談しながら整理の上、3月中に公表したいと考えております。また、レポートの冊子につきましては、年度内目途に完成させまして、皆様にお届けしたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

次回の開催日時につきましては、調整後、改めて御案内させていただきたいと思っております。

以上でございます。

○佐藤部会長代理 どうもありがとうございます。

来年度の進め方については、事務局と樋口部会長と相談されているようですので、また来年度、もちろん議論してからですが、多少変わる可能性があるかもしれませんが、それはまた最初のときに御議論いただければと思います。

それでは、本日の部会はここで終わらせていただきます。どうもありがとうございました。