

国家戦略特区ワーキンググループ ヒアリング（議事要旨）

（開催要領）

- 1 日時 令和元年9月26日（木）17:03～17:51
- 2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室
- 3 出席

<WG委員>

座長 八田 達夫 アジア成長研究所理事長
大阪大学名誉教授

委員 阿曾沼 元博 医療法人社団滉志会瀬田クリニック代表

委員 中川 雅之 日本大学経済学部教授

<関係省庁>

尾田 進 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課長

高島 洋平 厚生労働省職業安定局雇用保険課調査官

<事務局>

森山 茂樹 内閣府地方創生推進事務局次長

蓮井 智哉 内閣府地方創生推進事務局参事官

頼田 勝見 内閣府地方創生推進事務局参事官

（議事次第）

- 1 開会
 - 2 議事 育児休業制度について
 - 3 閉会
-

○蓮井参事官 お待たせしました。

それでは、本日の2コマ目でございます。厚生労働省にお越しいただきました。「育児休業制度について」の提案に対する厚生労働省のコメントをいただければということでございます。

本日の御説明に関する資料、議事内容については、公開の扱いで構わないということでよろしゅうございましょうか。

○尾田課長 はい。

○蓮井参事官 ありがとうございます。

それでは、八田座長、よろしくお願いいたします。

○八田座長 どうもお忙しいところをお越しくださしまして、ありがとうございます。

それでは、早速、御説明をお願いいたします。

○尾田課長 厚生労働省の尾田でございます。

資料をおめくりいただきまして、まず、一つ目、育児・介護休業法の概要でございます。

「子の養育を行う労働者等の雇用の継続・再就職の促進を図る」という法律の目的のもとで、育児休業制度、事業主が講ずべき措置といったものを規定しているものが育児・介護休業法です。その中心となるものが育児休業ということで、一番上に書いておりますが、子が1歳に達するまでの育児休業の権利を労働者に保障しているというものでございます。一番下に書いておりますが、育児・介護休業法の規定は最低基準であって、事業主が法を上回る措置を取ることは可能という制度設計になっております。

次のページは、制度改正の経緯ということで、平成4年にこの制度は出来ました。元々女性が育児を理由として離職をせざるを得ない事態が多いということに鑑みまして、育児休業制度を義務化するということが出来た法律でございます。

次のページは、主に女性に関わりますが、妊娠・出産・育児期の両立支援ということで、上の部分、産前、産後休業は、これは労働基準法に基づき、母体保護の観点から、産前の一定期間、産後の8週間につきましては就労をしてはならない、就労をさせてはならないという就労禁止期間として定められております。下の色のところは、これは全て育児・介護休業法に基づいて、労働者の権利として義務又は努力義務で書かれている内容ということで、全体像を書かせていただいております。

次のページでございますが、具体的に育児休業中、これは原則ノーワーク・ノーペイということでありますので、事業主に賃金支払い義務はございません。その間の経済的支援としては、代表的なものは育児休業給付ということで、休業開始時賃金月額×50%で、最初の6カ月は67%が支給される。非課税ということでございます。その他、社会保険料の免除とか、社会保険料や年金の計算額の特例が講じられているところでございます。

次のページが、育児休業給付の概要ということで、若干繰り返しになりますが、育児休業を取られている方のその期間に育児休業給付を支給するというものでございます。要件といたしましては、休業を開始した日より前の2年間に、賃金の支払いの基礎となった日数が11日以上ある月、すなわち働いた月が通算して12カ月以上あることを要件といたしまして、育児休業期間中に育児休業給付を行うというのはこの制度でございます。

7ページは、実績でございまして、男性の育児休業取得率は6.16%に上がってまいりましたが、あと2年間で13%という目標達成に向けて引き続き取り組んでいるところでございます。

一方で、女性に関する影響ということで申しますと、育児休業だけの影響ではございませんが、女性の就業率はこの20年で約10ポイント上昇になっております。

次のページでございますが、出産前後の妻の就業変化を見ますと、仕事をやめるという方の比率は下がっておりますし、また、一番下でございまして、育児休業を取って就業継続をされている方の比率が年々上がっているということで、かなり育児休業が使われてい

るということでございます。

次のページでございますが、育児休業制度の概要はどうなっているかということでございます。上の囲みですが、その養育する1歳に満たない子について、事業主に申し出るにより育児休業を取得することができる。これを裏から申しますと、事業主は申出があったときは拒むことができないということで、強力な権利になっております。対象労働者は一般の労働者、有期契約労働者等につきましては、一定の要件を満たした場合に対象となります。子どもは法律上の親子関係がある子ということで、実子以外にも特別養子縁組の監護期間中の子とか、養子縁組里親に委託されている子なども含んでおります。回数は、原則1回ということでございます。期間も右にございますが、原則子が1歳に達するまでの連続した期間で、その他さまざまな特例がございますが、省略をさせていただきます。

続きまして、11ページが手続でございます。法律上定められている手続といたしまして、申出期限につきましては、原則1カ月前までに申請がなかった場合は、事業主は、一定の期間内で開始日の変更を伝えることができるということがあります。あと、特別の事情がある場合には、休業開始日の1週間前までに申出を行えば変更できるということも、法律上定められております。また、予定日の繰り上げについては、1回に限り開始予定日の繰り上げが可能。終了予定日の繰り下げにつきましても、法律で定められておりまして、1回に限り繰り下げ可能となっています。その他、申出の撤回、すなわち、休業すると申し出たのだけれども、やはり休業しないこととしたという撤回をすることもできますが、撤回した場合には、改めて育児休業を取得することはできないということが、法律上の最低基準として定められております。

次のページでございますが、今回、特区の御要望で、御提案者から御提案いただいた要望は二つあると認識しております。

まず、一つ目、13ページに簡単に概要をダイジェストで勝手にまとめさせていただいておりますが、育児休業期間中の就労に関する「一時的・臨時的」という条件の撤廃について御要望いただいていると承知しております。

次の14ページでございますが、現在の取扱いについてでございます。まず、考え方として、育児休業は、その期間の労務提供義務を消滅させる制度でございます。休業というのはそういう制度でございますので、恒常的・定期的に就労する場合には、育児・介護休業法上の育児休業を取得しているということにはなりません。しかし、その育児休業中の就労について、子の養育をする必要がない期間に、労使の話し合いによりまして、一時的・臨時的にその事業主のもとで就労することは可能という取扱いをしております。この趣旨でございますが、※で書いております。本来、子の養育をしていなければ育児休業の要件をそもそも満たさないということでございますので、休業期間は終了ということになるのですけれども、この場合、当然終了としますと、労働者にとって酷となるだけではなくて、その間、例えば、事業主が他の代替要員を確保しているといった場合に、要員管理が不安定なものになるという労使双方にとって不利益がございますので、その期間に限り、一時

的・臨時的な就労はやむを得ないだろうという取扱いを行っているところでございます。この取扱いの端的な例として、下に二つ書かれておりますが、一時的・臨時的に就労する場合の例といたしまして、大災害が発生して、出社できない従業員が多数発生しているような状況で、臨時的に災害対応として出社して仕事をするにAが合意した場合、二つ目でございますが、当初は全日休業をしていたものの、突発的な事態に対応するために、その方以外では対応できない臨時の業務を行うということをその都度合意して実施する場合、こういったことが典型例かと思います。

他方で、該当しない事例の典型例といたしましては、育児休業開始当初より、あらかじめ労使で決めて、1日4時間、月20時間勤務するといった場合、あるいは毎週特定の曜日または時間に勤務するということをお約束して働いている場合、これは一時的・臨時的な就労には該当しないのではないかと考えております。

続きまして、2点目の御要望でございますが、育児休業取得申請の1カ月前までという申出期限の撤廃、また申請変更回数上限の撤廃という御要望でございます。これにつきましては、最後の17ページでございますが、先ほども少し申し上げましたが、育児・介護休業法の性格は、このコンメンタール、解説書のほうにも書いてありますけれども、「労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許される」ということが書かれておりまして、これが育児・介護休業法の性質と認識しております。その結果、どうなるかと言うと、法律上はさまざまな期限とか手続を書いてありますけれども、事業主の判断で、例えば、申出期限を1カ月より短い期間とすること、育児休業の開始予定日の繰り上げ及び終了予定日の繰り下げを2回以上とすることのように、労働者に有利な形で事業主が取り扱っていただくことは一向に構わないし、そのように運営をしていただくのは労働者の福祉の観点からは望ましいと我々としては考えております。

以上でございます。

○八田座長　ありがとうございました。

それでは、委員の方から、御質問、御意見等はいかがですか。

中川委員、どうぞ。

○中川委員　第1点目の育児休業中の就労の扱いについて、その恒常的・定期的に就労する場合はダメですというお話なのですが、フローレンスの御提案というものが、ゼロイチでしか認められていない場合に、全部を休むということになった場合には引継ぎができないとか、あるいは、実態上全部休むということについて男性側がヘジテートをしてしまう、それがゆえに男性の育休が進まないのではないかという背景を御説明いただいた上での御要望だと思うのですね。それ自体は、そういうこともあるのではないかなと。とんでもないことを言っているとは私は思えないのですね。

そういう意味で、今の厚生労働省の御説明の中で、今の制度が、どっちかと言うと、恒常的・定期的に就労するという場合をはじいているような、そういう制度の仕組みになっ

ているので難しいですねというお話は、今の制度の説明としては分かったのですけれども、どっちかと言うと、労働者側のほうで、自分のほうで半分は休みたいな、半分は仕事をしたいなと。そういう中で、育児に参加をしたいという人も当然いると思うのですね。そういうことを認めてやることによって育児休業の取得は進むように私は思いますし、今の制度がそうっていないというのは分かりますけれども、地域を限って変えることができるというのが特区の趣旨でもございますので、私は今の制度がそうになっているからダメだというような今の御説明にはまだ少し納得が行ってなくて、なぜゼロイチしか認められないのかという部分についてもう少し御説明をいただけたらありがたいと思います。

○尾田課長 その点に関しては、ちょっと言葉足らずですけれども、14ページの私どもの先ほど御説明した資料の中で、育児休業というのは休業であり、休業というのは、本質的に、雇用契約を継続させながら、その期間の労務提供義務を消滅させるという制度でございますので、その間は労務を提供する必要がないし、義務がないので提供できないという状態が休業です。ですから、休業中は働かないということが原則であり、それ以外のことは基本的に考えられないというのが休業です。

ですから、御提案者において、実態的にそのようなことをおやりになりたい、やっているというのは、それは一定の理解をいたしますが、制度として、今育児休業ということでやっておりますので、休業というのはそういうことであって、休業中の就労は基本的に考えられないというものが私どもの立場でございます。

その上で、この枠の中で書いておりますとおり、育児休業が、今、法律上の最低基準では一回限りとなっております。その都度、本当は就労すると休業は終了ということにせざるを得ない。ただ、そういう取扱いをすると、労使ともに不利益になるということに鑑みまして、そういう状況に限り一時的・臨時的に就労することはやむを得ないのではないかとということで認めているというのが現状でございます。

○中川委員 今の御説明というのは、休業という形で制度を仕組んでしまったから、そういうゼロイチしか認められないと。ものすごいこと、大災害の例がありますけれども、そういう場合以外は認められないという御説明は分かったのですけれども、要するに、フローレンスがおっしゃっているようなことが労働者の不利益になっているとは全く思わないのですね。そういう意味で、フローレンスみたいな育児休業の取り方を認めるような制度はお考えいただいたほうが、私は労働者のためにも、多分子育てという観点からも、好ましいのではないかなというのが1点目のコメントです。

2点目でございますけれども、例えば、一時的・臨時的ということの解釈なのですけれども、例えば、何かすごい大災害でという話がありましたけれども、大災害なんてそうそうあるわけではないですよ。だけれども、例えば、何か分からないけれども、ものすごく需要が一時的に増えてしまって、突然すごい繁忙期になってしまいましたというときに、それについて働いてもらうということは、私はあり得るように思うのですね。ちょっと来て手伝ってくれと。それは「一時的・臨時的」に含まれるのでしょうかということですね。

もしもそういうことが含まれるのだとすると、かなりこの例示の仕方はミスリードをするような感じがするので、一時的・臨時的というシチュエーションの解釈について、もう少し柔軟に考えていただいたほうが私は労働者のためにもなると思うし、多分育児休業制度の普及にもつながるのではないかなと思います。

○尾田課長 まず、大前提として、資料の14ページの一番下に書いてありますような、育児休業当初より、定期的に働くことをお約束されている場合、我々の考えでは、休業ではなくて短時間就業ということになります。もし、こういうことをされるのであれば、1日4時間の短時間就業ということで正面からやっていただきたいというのが私たちの立場でございます。

その上で、御提案者の方が同じようなことをお考えであれば、それは基本的にそういうことで短い時間にさせていただいて、その残りの時間で育児をしていただくということが望ましいと思いますので、それはそのような働き方をさせていただければと思っております。

○中川委員 要は、休業ではなくて短時間就労ということで制度を仕組んだ場合に、育児休業制度の場合は育児休業の申込みを労働者がした場合には断れないというところに非常に大きなポイントがあるように思うのですけれども、短期間就労ですか。そういうような申出を労働者が行った場合に、雇用者は断れないのでしょうか。

○尾田課長 短時間労働の制度についても育児・介護休業法において盛り込まれておりまして、資料の2ページ目、あるいは4ページ目を御覧いただければと思うのですけれども、例えば、2ページ目の制度概要で申しますと、下から三つ目の「短時間勤務の措置等」となっておりますけれども、3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置を義務付けるとなっております。義務付けられているのは、事業主がそういう短時間勤務の措置、原則1日6時間という制度を最低限措置するということになっておりますが、そういうものを作った上で、労働者が希望したら、それを適用しなければいけないということです。そこは労使の話合いの中で4時間という制度をもし作られるのであれば、そういうものを作った以上は、労働者が申し出ればそれに応じなければいけないというのが短時間勤務の措置でございます。

ですから、それは育児・介護休業法上もそういうことが担保されておりますし、この働き方ですと、今の制度の中では休業よりも短時間勤務の方が馴染むと考えております。

一方で、一時的・臨時的というお話につきまして、例えば、繁忙期に一時的というお話がございました。ここに載せております事例は極端な事例です。極端な事例と申しますのは、疑いがなく一時的・臨時的に認められる就労、あるいは逆にこれはさすがに認められないという典型例を載せております。

今、委員から御指摘いただいた繁忙期の話は、やや微妙な点がございます。それは、繁忙期が当初から予定されているものであれば、それに必要な要員管理を会社のほうでやるべきではないかということも考えられます。そうしますと、そこで最初から分かっていたにもかかわらず、その時期に労働者に頼むというのは、それはどうなのかということにな

りますので、それが一時的・臨時的に就労するに当たるのかどうかということを定型的に申し上げることは中々難しいので、ケース・バイ・ケースの判断になると思います。ここでは、ちょっと極端な事例と見受けられるかもしれませんが、大災害の事例とか、突発的な対応で余人をもって代えがたい業務、こういったものはさすがにこの育児休業中の就労についても疑いなく認められるであろうという典型例を載せているということで御理解いただければと思います。

○中川委員 それであれば、今のお答えをまとめると、この所定労働時間の短縮措置というものについては、労使が合意をすることによって短くするようなことができる制度をその会社で作った場合には、労働者が申請をした場合にはそれを拒否することができないという措置として仕組みられているので、そっちを使ってくださいというのが1点目です。

2点目につきましては、その繁忙期が当初から予定されているのであれば、それは一時的・臨時的という文言には該当しないと。だとすれば、例えば、当初から予定できなかったような需要の変動によって何らかの業務量が増えたような場合については、それは一時的・臨時的の中に入ってくると考えてもよろしいのですかね。

○尾田課長 最初の点については、そのとおりでございます。

2点目につきましては、先ほども申しましたが、ケース・バイ・ケースということで、それが真に一時的・臨時的かというのは、業務の状況と本人の状況を見てみないと、さらに申しますと、上に書いておりますような一時的に育児が不要になっている期間に該当しているのかどうかというものを個別に見て問題はないかということを確認した上で、○か×かというところを最終的にはっきり言えるのではないかと考えております。

○中川委員 ○×は誰がどういうタイミングで確認をするのでしょうか。

○尾田課長 厚生労働局の地方支分部局である各都道府県の労働局に、雇用環境・均等部（室）がございます。そちらが育児・介護休業法の解釈・運用を担っておりますので、御相談があれば、そちらのほうから、「これは望ましくないですよ、これは大丈夫ですよ」ということは申し上げることにはなると思います。

○中川委員 だけれども、その下部機関である労働局ですか。もしもそこでそういう判断ができるのだとすると、多分今のようなものすごく極端な事例ですね。ゴジラが出ましたとか、そういう事例以外のものについても、多分例示をして、事前にこういうものは含まれるという、より広い解釈を示すことは可能なのではないのですか。

○尾田課長 すみません。繰り返しになって申し訳ないのですがけれども、先ほどの繁忙期の事例でも申し上げましたが、結局それが真に一時的・臨時的かということは、ケース・バイ・ケースで見てみないと分からない点がございます。それで全く疑いがない、さすがに大災害が発生した場合は仕方がないだろうとか、突発的な事態で余人をもって代えがたい状態は、これはしょうがないだろうという疑いのない事例をここで出してありますが、おっしゃるとおりこれに限られるものではないものの、他の事例は我々としてはケース・バイ・ケースと考えております。

○八田座長 これで大切なのは予見可能性ですね。労働者が休みを取るときに、いざというとき、必要になったときに、労働局の判断でやるというときの基準がすべては明確になっていない、予見可能ではないということでは、非常にまずいだろうと思いますね。

一方、企業がめっちゃくちゃを言って実質的に無理やり休業をやめさせているというようなことがあったら、それはけしからぬ。それをチェックする機関が労働局みたいなところでなされるということはおそらく重要で、何らかの労使でもって合意したことを公の機関でチェックをするという、それは必要かもしれないと思います。だけれども、基準は事前に明確であるべきではないかと思います。

○尾田課長 御指摘ごもっともと思うのですけれども、ちょっと原点に戻ってしまうのですが、育児休業中は就労をしないというのが大原則なのですね。就労義務を免除させるというのは、これは最初に法制定の経緯を申し上げましたが、女性労働者が、育児に伴って離職をせざるを得ない、そういう不利益を被っていることに対して、事業主に対して申し出れば誰もが育児休業を取れる制度を保障する。これが原点でございます。そのために強力な権利を労働者で保障している一方で、そこはちゃんと育児のための休業ですよというお互いの信頼、制度内の信頼関係のもとでやっているものが今の育児休業制度でございます。

御提案者におかれては男性の育児休業ということに着目していただいて、そのためにこの制度をどう使いやすくするかということで御提案されている事情は理解しているのですが、ただ、原点はそういうもので、そのために強力な権利と、事業主にとっては時期を全く変更できないという強力な義務を負っているわけです。その関係性の中では、原則としては、労務提供義務は消滅されるので就労はできないというのが大原則でございます。ですから、そこは私どもとしては崩すことはできないところです。

○八田座長 それはよく分かっていますよ。お母さんの場合にそれだということも分かっています。また、テレワークという労働形態がなかった時代に出来た法律だということも分かっています。

しかし、事情は変わりましたよね。まず、男性です。男性の場合と女性の場合とかなり違うと思いますよ。男性にもっと取りやすくしてやるためには、一時休業的なことも、あるいは、休業の代わりに軽業ですかね。何かそんなようなことがお父さんの場合にはかなり必要だろうということと、実質的にテレワークというものはどんどんやっていますよね。これは、子どものためにも、通勤しないで済むわけですから、その形態が出てきたということで、男性の場合には、今までテレワークのない時代に女性に対して非常に厳しい基準でやったものをそのまま当てはめるとするのは現実的ではないのではないかなというのが、この駒崎さんの訴えの最初にあると思うのです。

さらに二つ目の点があるのですが、先ほど中川委員が一時的休業でならいいのですねとおっしゃったけれども、そうすると、お給料はその分減らされてしまうわけでしょう。普通の育児休業だと雇用保険からお金が出るけれども、一時的休業の場合はそうはいかない

のでしょう。

○尾田課長 短時間勤務ということであれば、休業ではありませんので、それは使用者と労働者との労働契約の内容によりますけれども、通常ですと、労働時間に比例して、その短い時間に応じた賃金を払うことになろうかと思います。ですから、働く時間が短ければ賃金も少なくということが、通常の働き方であれば、そういうことになろうかと思います。

○八田座長 それは随分違いますよね。この育児休業を短縮して下の一時休業でやればいいでしょうとなったら、全然条件が変わってくるということですよ。お母さんたちを助けるためにお父さんの一時休業をなるべく促進したいというならば、それは育児休業だけではなくて、育児のための一時休業も、そういう援助を与えていいように思うのです。そのレベルで行くと、特区ではそういうことができるのですよね。それで、本当に時代が必要としていることだろうと思うのです。

そうすると、一番心配な、企業が横暴をして働かせるということ、無理やり働かせるということがないように、例えば、全部の80時間は担保するとかということをし、あるいは労働局が何らかの関与をするということの上で、新しい形の男性の一時休業みたいなことができるような方策をここで考えるべきではないかと思うのですよね。

○尾田課長 御指摘はごもっともかと思います。

ただ、一方で、今、私は育児休業制度そのもののことを申し上げましたが、八田座長から給付の話にも言及がございました。ノーワーク・ノーペイで事業主からお金は出ませんが、その期間に育児休業給付金が支給されます。育児休業給付金を雇用保険制度でなぜ支給しているかというのは、理屈といたしましては、育児休業を取得することに伴って、失業状態と同旨しうようなリスクをその人は負っていると。ですから、そのリスクを負って育児休業をしている期間中にはしっかりと所得保障をしなければ、その人が仕事を続けられないだろうというロジックで給付をしております。

そういうことでもございますので、育児休業給付については、本来的な目的に沿った、しっかりとした育児休業を取っていることを前提とした給付という全体の構成になっておりますので、八田座長がおっしゃったような現代的な課題は我々としても課題と認識しておりますが、今の構造の中で原則としてはそういうことでやらざるを得ないというものは、変えようがないかなと思っております。

○八田座長 それは中川委員が御指摘になったように、今の法律ではそうだというのはよく分かっています。

しかし、特区法というのは、法律を変えることですから、特区においてはここの条項についてもうちょっと柔軟な条項を加えることができるというものですから、それは別に今の制度に縛られる必要は全然ないと思います。

阿曾沼先生、どうぞ。

○阿曾沼委員 お話を聞いていて、なるほどと思うものと疑問と思うことがあるのですが、労使にとって不利益とは具体的に何を指すのですか。

○尾田課長 資料の14ページに書いている労使にとって不利益というものは、今の育児休業の最低限の制度ですと、育児休業は1回しか取れないのですね。そうしますと、育児をやっていない休業ということになりますと、それは要件を満たさないで、要件を満たさない以上、法律上は育児休業が終了ということにならざるを得ない。終了しますと、再び育児休業を取得することは、法律上は出来ないことになります。

○阿曾沼委員 それは法律施行にとって不利益かもしれませんが、例えば、医療現場では、女性の看護師、男性の看護師は育児休暇を取っています。

しかし、特別な対応をしなくてはならない患者が来て、その対応をする医師が医療安全上の配慮からチーム医療を組むためには育児休暇中の看護師に来てどうしても来てほしいという時に、一時的・臨時的ではなくて、1カ月間、定期的に来てもらわなければいけないということですよ。現実的には利用しにくい制度となってしまいますね。

もう一点、ケース・バイ・ケースで相談しろということですが、医療などの場合はスピード感を持ってすぐに判断してもらわなければいけないことも多く、ちょっとお持ちくださいでは困るわけです。運用の問題で困ることが多いですね。専門職の集合体であるサービス業は色々あるわけで、現実的には非常に困ると思います。その辺はどうなのでしょう。

○尾田課長 原則で申し上げると、それは育児休業中の就労とは言いがたいとなります。

○阿曾沼委員 いや、原則を聞いているのではなく、特区で特例を設けて実施するとの観点です。

○尾田課長 すみません。特区でどうなるかは何も申し上げられないので、原則しか申し上げられません。

○八田座長 特区は、基本的には法律を変えるところですよ。

○阿曾沼委員 検討することが可能かどうかということを知っているのです。

○尾田課長 要件としては、育児休業は育児休業ですので、法律上これを変える、特区で特例を設けるということは、ちょっと想像が付かないのですけれども、あり得ないと思っております。

一方で、定期的にその就労があるということは、就労を挟んで育児休業が終了しますので、それは会社の取扱いで、育児休業を、例えば、週6日、その次に就労してまた育児休業を取らせるという取扱いをしていただくことは可能かと思えます。

ただ、原則で申し上げると、そのような扱いを最初から決めているのであれば、育児休業とは言いがたいということになります。

○阿曾沼委員 原則をお聞きしているわけではなくて、絶対にあり得ないとおっしゃる根拠は何なのでしょう。

○尾田課長 繰り返しになりますけれども、労務提供義務を消滅させる制度だからです。

○八田座長 その法の目的です。今法律がこうだとおっしゃっているけれども。

○尾田課長 法の目的は、最初に申し上げたとおり、就労継続が困難になる方が多いとい

うことですから、子の養育を行う労働者等の雇用の継続・再就職の促進を図るということが、この育児休業という強力な権利を保障している法律の目的です。

○八田座長 今お話しになったような具体的な例で、そんなものは当てはまらないではないですか。

○阿曾沼委員 法律は絶対に変えることはあり得ないと言った根拠は何ですかと聞いているのです。なぜ変えられないのですか。

○八田座長 例えば、保育士の制度というものがありますね。全国一律の保育士制度だったのですが、これは特区では別の地域限定保育士という制度を作り、しかも、それは3年後には全国で使えるというものにしました。それは法律を変えたわけですね。これはもちろん他の地域には関係ない。特区では、元々の法律はそのままの条項では読まずに、新しいものを作ることができるのですよ。そういうこともできるし、今の法の中で運用をごちゃごちゃと変えることもできるけれども、特区は基本的には法律を変えることなのですよ。それができないという何らか。

○尾田課長 すみません。休業にこだわるとそうなるのですけれども、最初から申し上げているとおり、短時間勤務という制度がありますので、御提案の内容は、短時間勤務でも実現出来るのではないかと思います。我々も、男性の育児休業の取得率は政府目標で立てられておりますので、これは達成しなければいけないとは思っておりますが、男性が育児に参画することは重要ですが、育児休業を取ることで男性の育児参画の唯一の手段ではないと思っております。

○八田座長 だけれども、そこにさっきの1,000億円のお金は使えないではないですか。そうすると、全く質的に違ったものになりますよね。その制度をきちんとしたらどうですか。

○尾田課長 繰り返しになりますが、そこは先ほど申し上げたとおり、育児に専念する休業を取るというリスクを負っている方に対して、失業と同等のリスクを負っているであろうということで給付が出ているというのが今の雇用保険の育児休業給付ですので、そこは全体の枠組みが今はそうなっているということを申し上げております。

○八田座長 リスクは全く同じでしょう。週1日働こうと。

○尾田課長 でも、働いていますので、働かずに育児に専念することと定期的に就労してお金ももらっているという状態は、リスクとしては違うのではないかと認識しております。

○八田座長 差はないように思いますけれどもね。しかも、テレワークができる時代で、全く差がない。

私は根本的に大問題があると思って、駒崎さんのものに対応するには、新しい時代に向けて、特に男性育児休業について大きな制度変更がおそらく特区だけではなくて全国でなされる必要があるし、そのために特区が役に立つこともあると思うのです。

しかし、それは置いておきまして、今の制度の中でやるとしたら、そうすると、駒崎さんがおっしゃるように、「大災害」とか「突発的な事態」という文言があったら、それだ

けで普通はちょっとこれには当てはまらないなと思って引くと思うのですよ。ここにもう少し、先ほど予見可能性ということを申し上げたけれども、割と分かりやすい基準を代替していただくというようなことはできないでしょうかね。

○尾田課長 そこは検討いたしますが、大前提として、これは疑いのない事例、先ほど2回ほど申し上げましたけれども、誰がどう見ても一時的・臨時的ということで疑わしくないケースを載せております。

○八田座長 だから、書く必要はないのですよね。

○尾田課長 ただ、これらの事例は、元々、一時的・臨時的の典型例は何かということを示すために作成した資料に記載していた事例です。

○八田座長 それが却って育児休業を取ることの妨げになっているのは明らかなわけだから、しかも、これは当たり前のことで、こんなことは書く必要はないですよね。もっと微妙なところに関しての基準が何らかの形で欲しいですよね。

○尾田課長 御指摘は分かるのですけれども、そこは多分ケース・バイ・ケースということになると思います。実態を見てみないと判断できません。

○八田座長 そのケース・バイ・ケースを判断する、よって立つ基準をもう少し明確にしていきたい。

○阿曾沼委員 特区での提案は、一つのケースです。このケースにおいて絶対にあり得ないということの合理的かつ客観的な理由が何回聞いてもよく分かりません。法の番人としてのお答えとしては理解できますが、特区での議論としては理解ができないということです。例えば、今テレワークの議論がありますが、医療の世界で言えば、放射線画像などの読影などというのはデジタルデータがあれば、家でも海外でもどこでも読影できるわけです。女性医師の読影医も多くいらっしゃると思いますが、男性、女性にかかわらず環境により育児休暇を取る場合は多く存在します。

医療とか介護は専門職の集合体ですから、通常の企業とは明らかに違います。介護とか医療とか保健とかといった健康に関わる有資格者の集合体であると、色々なケース・バイ・ケースがあると思います。フローレンスの場合もそうだと思いますし、今後医療機関など働き方改革の議論の中で、多く課題として上がってくると思います。

時代の変化や要請に合わせてどういうふうに変えていくか、あり得ないではなくて、あり得る方法を考えていくということが行政の役割でもあるのではないかと思いますので、是非御検討いただければと思います。

○八田座長 私どもの考えでは、時間はかかるかもしれませんが、それは是非御検討をお願いしたいことなのですが、今の制度でできることにとりあえず限ると、先ほどの大災害、突発事態ということ以外の、もう少し分かりやすい、予見可能性のある基準が欲しい。

もう一つは、提案事項のほうで休業取得申請についての基準がございましたね。ここについては、どういうふうに対応できているのでしょうか。

○尾田課長 資料の17ページでは端的に書いておりますが、育児・介護休業法は、罰則なしでさまざまな義務・権利を定めている法律でございますけれども、究極の目的は労働者の福祉の増進ですから、これを最低基準として、これを上回る基準を設定していただくのは当然許されます。コンメンタールにも書いておりますとおりです。

ですから、1カ月が長過ぎるということであれば、労働者のことを考えて、直前でもいいという取扱いをしていただくのは、事業主と労使の話合いの中でやっていただければ、それはそういうものだと思っておりますし、それは法律違反でも何でもなくて、むしろ労働者の福利にとっては望ましいということかと思えます。

○八田座長 そうすると、ここはこういう駒崎さんのような提案が出てくるということは、むしろ周知をきちんとお役所でしていただければ解決するということですね。そこはよろしく願いいたします。

○尾田課長 承知いたしました。

○八田座長 この前半のことについては、できるだけ客観的な基準、こういう大災害云々よりももう少し役に立ちそうな基準ですね。おそらく労働局に相談に行くというのはあっていいのだろーと思いますけれども、全て白紙で労働局に相談に行くというよりは、もう少し何か具体的な基準があると分かりやすいのではないかと思いますけれども。

○阿曾沼委員 医療・介護の世界は、その場で自分たちで判断できて、タイムリーに臨機応変に対応できるということが非常に重要です。患者や病気は待ってけませんから。

○八田座長 だから、それを一時的休業でやってよと言われても、そうすると随分金銭的には条件が変わってくるのですね。

○阿曾沼委員 変わりますね。運営上の課題も出てきてしまいますね。

○八田座長 だから、そこは残されたかなり大きな政策課題だとは思うのですけれどもね。駒崎さんはいつも現場から非常に切実に感じている問題を提案してくださるのですが、そういう問題はこれからおそらくここだけではなくて色々なところから出てくるのではないかと思います。

あとは、事務局からありますか。

○頼田参事官 そうしましたら、確かに政策的課題は課題として、今八田座長から御指摘いただきましたように、何らかの予見可能性が認められるような柔軟な事例、かつ、その上で労働局に相談という形で何とか御検討いただけないかということ。

二つ目は、周知をしっかりといただきたいということ。

この二つで引き取っていただいて、また御検討いただくということでよろしいでしょうか。

○八田座長 それでは、よろしく願いいたします。

○尾田課長 どうもありがとうございました。

○八田座長 どうもありがとうございました。