

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2年11月20日（金）16:43～17:02
- 2 場所 永田町合同庁舎7階特別会議室等（オンライン会議）
- 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
- 座長代理 原 英史 株式会社政策工房代表取締役社長
- 委員 阿曾沼 元博 医療法人社団混志会社員・理事
- 委員 本間 正義 西南学院大学経済学部教授
- 委員 八代 尚宏 昭和女子大学グローバルビジネス学部特命教授

<関係省庁>

- 佐藤 俊 厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課長
- 伏木 崇人 厚生労働省職業安定局雇用保険課課長補佐

<提案者>

- 駒崎 弘樹 認定NPO法人フローレンス代表理事
- 米田 有希 認定NPO法人フローレンス代表室
- 橋本 吉央 認定NPO法人フローレンスみんなで社会変革事業部

<事務局>

- 眞鍋 純 内閣府地方創生推進事務局長
- 山西 雅一郎 内閣府地方創生推進事務局次長
- 佐藤 朋哉 内閣府地方創生推進事務局審議官
- 黒田 紀幸 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

○黒田参事官 今回の議題は「育児休業制度について」ということで、本日は厚生労働省に出席いただくとともに、提案者でいらっしゃる認定NPO法人フローレンスにもオンライン

で御出席いただいております。

本日は、厚生労働省から資料を御提出いただいております。資料につきましては公開、また、本日の議事についても公開ということで承知しております。

それでは、今日は厚生労働省から資料を御説明いただきまして、その後、NPO法人フローレンスからコメントしていただくといった流れで進めさせていただければと思います。

それでは、八田先生、どうぞよろしくお願いいたします。

○八田座長 皆様、お忙しいところをお越しくささいまして、ありがとうございます。

それでは、今お話がありましたように、まず、厚生労働省から御説明をお願いしたいと思います。

○佐藤課長 厚生労働省の職業生活両立課長の佐藤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は資料を二つお付けしているかと思ひます。

育児休業中の就労に関しましては、休業中は原則就労はできないということになっておりますけれども、特定の場合に一時的・臨時的にできるということで、元々どういふ場合にできるかというパンフレットを作っておったわけですが、元々我々が作っていたパンフレットでお示ししている事例が、大災害で交通網が遮断されたとか、そういうなかなかない事例を示しているということで、もっと色々な事例を示せないかという御指摘を頂いて、閣議決定、成長戦略のほうでも事例を整理して周知を図ると書かれていると承知しております。

今回は御指摘を踏まえまして、1点目はパンフレットの見直し、今の仕組みの中でどこまで書けるかということで作ってまいったというのが、こちらの「育休中の就労について」といふ紙でございます。こちらにつきましては、どの辺を変えたかといふのを御説明させていただきます。原則育休中は就労できないが、一時的・臨時的にできて、ただ、恒常的・定期的といふところは育休にはなりませんといふのは原則ですので、前と変わらず書かせていただいております。

一方で、今回はあまりに極端過ぎるのではないかといわれないうな事例を含めて、①～⑤まで事例を書かせていただいております。また、その事例の上のところでございますけれども、以下は例示であり、これら以外でも一時的・臨時的就労に該当する場合がありますと書かせていただきつつ、あまり極端ではないと考えられるものについて、①～⑤まで書かせていただきました。

簡単に御紹介させていただきますけれども、①につきましては、当初は休業中に出勤することを予定していなかったけれども、自社製品の需要が予期せず増大して、一定の習熟が必要な作業の業務量が増えたので、その研修の講師業務を依頼して、労働者本人が合意した場合とか、②にございますように、限られた少数の社員にしか情報が共有されていない機密性の高い事項に関わるトラブルが発生したので、その経緯とか詳細を知っている労働者にトラブル対応を依頼して、本人がいいよと言った場合とか、③、④、⑤につつまし

でも、同様にこういう場合というものを書かせていただいているというところがございます。

どういう場合がバツかというところは、前回も書いていたところですが、労働者が当初からあらかじめ決められた形で、例えば、1日4時間とか月20日勤務する場合とか毎週特定の曜日に勤務する場合は恒常的・定期的に当たるということで、ここはダメですという話を今回も一応下のほうに引き続き書かせていただいております。

一番下のところでございますけれども、お問合せにつきましては、都道府県労働局の雇用環境・均等部（室）へお問い合わせいただければというものも今回新たに書かせていただいたところがございます。

こちらにつきましては、現行の一時的・臨時的という仕組みの中でどこまでできるかというところでぎりぎり書けるところまで書かせていただいて、こちらのほうで現行の制度内ということで周知させていただきたいと思っているのが1点でございます。

もう一方、第33回労働政策審議会雇用環境・均等分科会の資料でございますけれども、現在、育児・介護休業法の見直しの議論が進んでおりまして、男性の育児休業の取得促進をするための取組について、今、労働政策審議会で議論が行われているところでございます。こちらは11月12日の審議会の資料でございますけれども、その中で、男性が育児休業を取得するために、1の（1）のところで、「子どもが生まれた直後の休業取得を促進するために、現行よりもより柔軟で取得しやすい新たな仕組みをつくることとしてはどうか」ということで論点を挙げさせていただいております。今、審議会でも議論中でございます。

1枚めくっていただきまして、「要件・手続き」の3番目の「休業中の就労」の「参考」のところに書いてありますけれども、現行の仕組みは「参考」のところに書いてありますとおり、一時的・臨時的、つまりあらかじめ予定しているものはダメというのが現行の仕組みでございますが、そもそもこの仕組み自体を見直せないかということも含めて、こちらに書かせていただきましたが、あらかじめ予定した就労も可能としてはどうかということで、今、審議会でも議論をいただいているところでございます。まだ結論が出ていないところでございますけれども、今のこういう点も含めまして、男性の育休の取得という文脈の中で、制度そのものの見直しについても議論されているというところも併せて御紹介させていただきたいと思っております。

私からの説明は以上です。

○八田座長 ありがとうございます。

それでは、駒崎さんに今の厚生労働省のお考えについての御意見を伺いたいと思います。

○駒崎代表理事 認定NPO法人フローレンス代表理事の駒崎です。

今回、男性育休の取得をもっと盛り上げていこうという趣旨で、今までは男性が育休を取ろうと思っても、育休を取った瞬間に、何があっても就労ができなくなると、会社側としても何かあったらどうしようということで、なかなか男性育休を取らせることができない、あるいは取るほうも申し訳なくて取れないというところがあって、男性育休が進ん

でいなかったという実態がありました。

私ごとになりますけれども、私には二人の子どもがいて、それぞれ育休を取ったわけなのですが、そのときには経営者ということもありまして、1日2時間だけメールを見たり、ちょっとした会議に出るとか、電話でちょっと対応するとかができるだけでもすごく育休が取りやすかったということがありましたので、育休中の一時的な就業をもうちょっと緩和したらどうかということで、今回出させていただきます。

厚生労働省の現行の制度においては、やれるところまでやってくさったなと思います。一時的な就労はこれまでは天変地異しか認めないみたいな例示だったものをかなり広げていただいて、一時的・臨時的な枠内で可能な限り柔軟に例示を示して下さったと思っていますので、現行制度においては、一旦こういった形で良いのではないかと考えております。

一方で、今し方佐藤課長が御提示された、これから労政審で作る産後8週間における育休を仮に「男性産休」と名付けますと、新しい男性産休においては、突発ではなくても、私が行なったように普通に1日2時間と決めたら一時的な就労が2時間できますという非常に柔軟ないい制度を厚生労働省が今、労政審に投げかけてくださっているのです。これは応援したい非常にいい案だと思っていますので、是非新たな制度が突発的とか一時的という制限を付けずに、今まさに出されているような案で通していただけたらいいなと思っていますので、応援する意味でも、ある種これを出し直しと言いますか、今の案はこの例示がいいのですけれども、もし、労政審に通らなかった場合は、新しい男性産休のほうでもっと使いやすい制度にしてくださいというのを出し直したいと思っていますが、厚生労働省の新しい動きを是非とも応援したいと心から思っています。

以上です。

○八田座長 ありがとうございます。

今のお話は、厚生労働省が提示された現行法の中での分かりやすい例示は是非やっていただきたい。同時に、審議会のほうでも予定されていたものについての議論を進めていただきたいと、もし、それができない場合には、また改めて特区なり、規制改革推進会議で要請をしたいということですね。

ありがとうございます。

○八代委員 今の解釈は違うのではないですか。

つまり今、厚生労働省で議論されている8時間が否決された場合、改めて特区で提案するのではなくて、今、提案している特区の内容を変えたいということではないのですか。つまり、労政審の議論を応援するために、否決されてからではなくて。

○八田座長 私の解釈が間違っているかもしれないけれども、駒崎さん、その辺はどうなのですか。

○駒崎代表理事 今、厚生労働省が労政審に出している、より柔軟な男性産休案を応援したいと思っています。そのためには特区で後押ししたいと思っていますが、今、より柔

軟な案は労政審ですごく反対されているわけなのですけれども、それがダメだとなったら、特区で押し戻しますと言ったほうがいいのかは私には分からないので、事務局と相談させていただきたいと思いますが、いずれにせよ、新案が通るように特区のほうで是非何らか動きたいと思っておりますというところでございます。

○八田座長 分かりました。

○八代委員 いや、一旦労政審で議論してダメとなったら、むしろ議論する前よりもそう簡単に変えられないですよ。そこを恐れているわけです。

○八田座長 特区でもですか。

○八代委員 はい。特区でも。

○駒崎代表理事 なるほど。その辺りは、もし、そういう事情であるならば、むしろ特区で新たに出して、特区に出されているから、これはやらなければいけないのですみたいな感じで、厚生労働省がある種の推進力として使っていただけるようであれば、そうした形で出させていただきたいと思えますし、これは逆に困るみたいな話であれば、検討したいと思えますけれども、その辺りはある程度厚生労働省と相談したほうがよいのでしょうか。どうでしょうか。

○八田座長 事務局、どうぞ。

○頼田参事官 駒崎さんからも御発言があったように、事務局として提案者とよく御相談させていただいて、また、厚生労働省とも相談させていただいて、どうするのが一番いいのかということを検討させていただきます。

○八田座長 ですから、今度の新しい事例についてはとにかくやっていただくと。そして、その後のことについては、少し相談していただくということですね。

他に御意見はございますでしょうか。

○八代委員 2番目の手続のことはこの後やるのですか。

つまり、今議論をしているのは1番目のテーマですよ。だから、男性は手続を1か月前に出さなければいけないというのも要望が出ているわけで、事務局にお聞きしたいのですが、これは一緒でいいのですか。

○駒崎代表理事 これも新しい案においてはより柔軟化してくださっていて、佐藤課長、男性産休のほうでは確か2週間になっていますよね。1か月規定を見直しましょうという提案もなされていますが、いかがでしょう。

○佐藤課長 同じく先ほどの労政審の資料の2ページ目の「要件・手続き」の一つ目のところに「申出期限」とございます。11月12日時点の第33回労働政策審議会の分科会資料におきましては、2週間程度としてはどうか、あるいは現行の育休と同様に1か月とすべきかという形で両論を並べる形ではありますけれども、これについても、今御議論をいただいているところでございます。

○駒崎代表理事 これに関しまして、我々は2週間案を推しております、1か月前から分からないというか、ずれたりしますので、そういった意味で、1か月の壁があったとこ

ろを2週間としてもらえたというのはすごくありがたいですが、経済団体などは反対しているところで、厚生労働省に頑張ってもらいたいと思います。

○八代委員 ちょっと補足しますと、育児休業法は、建前は男女平等になっています。しかし、実態が女性と男性で違うのは、女性は産後の休暇があるから弾力的にできるのだけれども、男性には当然それがないわけですね。

だから、2週間とか1か月と縛りをかけると、子どもが早く生まれた場合に、女性は直ちに産後の休暇に入れるから、その後余裕があるのですが、男性は対応できないという、明らかに男女で不平等性が生じます。そういうところを弾力的にする必要があるということも労政審でも言っていたかないと、全く平等にすることが実は不平等になるわけです。だから、なぜ男性の育児休業が進まないかと言うと、女性用に作られている育児休業法が男性にとって使いにくいのだということをも是非御議論していただければと思います。

中小企業が大変だというのは分かるのですが、何で労働組合が反対するのか。それは一部に悪用する企業がいたとしても、それは労働基準局がちゃんと捕まえばいいわけで、何でこんなに労働者のためになるものにあえて反対するのでしょうか。

○駒崎代表理事 本当におっしゃるとおりです。

労働組合は誰を代表しているのだということをも本当に言いたいと思います。

○八田座長 それでは、他に御意見がございましたら。

阿曾沼先生、どうぞ。

○阿曾沼委員 ここに「以下は例示であり、これら以外でも一時的・臨時的就労に該当する場合がございます」ということで、限定列举ではないということは書いてあるのですが、この小さい文字で本当にみんなが理解できるかという問題と、過去の例からも明らかですが、現場の隅々の運用の中で、通知に書かれたこと以外の少し違ったことに関して押し戻されたり、できない可能性がありますと言われて議論されずに撃墜されるということがあるといいます。運用上での現場現場の方々への周知徹底と柔軟な考え方へのマインドセットが特に重要です。通知を出すだけではなくて、是非そのマインドセットを図るような周知徹底をしていただければと思います。現場の知恵と発想が、結局ダメだということで進まないということが世の中に多いので、そこは是非マインドセットをしていただければありがたいと思っています。

○八田座長 ありがとうございます。

他に御意見はございませんでしょうか。

米田さんは何か御意見はありませんか。

○米田氏 大丈夫です。ありがとうございます。

○八田座長 それでは、大体の方向としては、この例示についてはこのようにしていただく。

それから、審議会ではここに出てきたような御意見をなるべく推していただく。

さらには、この例示については周知を徹底していただければありがたいということだと

思います。非常に前向きに進んだと思います。
どうもありがとうございました。