

令和 2 年 3 月 18 日  
衆議院厚生労働委員会

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一 六十五歳までの高年齢者雇用確保措置が全ての企業において確実に実施されるよう事業主に対する周知を強化するとともに、違反事業主に対する指導等を通じて、六十五歳までの希望者全員の雇用確保が図られるように努めること。

二 事業主が複数の高年齢者就業確保措置を講ずる場合において、個々の労働者の意思を十分に尊重することを指針等で明確にし、その周知徹底を図ること。

三 創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護などが図られないことから、以下の事項を指針等で明確にすることを検討し、その周知徹底を図ること。

1 事業主は、当該措置を選択する理由を書面等により過半数労働組合又は過半数代表者に十分に説明すること及び当該措置を適用する労働者に対しても丁寧に説明し納得を得る努力をすることが重要であること。

2 事業主が当該措置のみを講ずる場合は、過半数労働組合等の同意が必要であること。また、継続雇用制度の導入に加えて当該措置を講ずる場合であっても、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。

3 当該措置により就業する者について、同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定

する安全配慮義務の内容も勘案しつつ、委託業務の内容・性格等に応じた配慮を当該措置を講ずる事業主が行うことが望ましいこと。

4 高年齢者雇用安定法の改正の趣旨が七十歳までの雇用・就業機会の確保であることを踏まえ、当該措置を講ずる事業主は、七十歳まで継続的に労働者を支援することが求められること。

四 創業支援等措置による就業について、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を参考とするよう周知・広報すること。また、就業する者が被災したことを把握した場合は、当該措置を講ずる事業主が厚生労働大臣に報告することを検討することとし、同種の災害の再発を防止するための対策の検討に当該報告を活用すること。

五 高年齢期においては、労働者の体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況がより多様となることから、事業主がより柔軟な労働条件を整備できるよう適切に支援すること。

六 六十五歳以降も働くことを希望する全ての労働者が個々の意欲及び能力に応じて働くことができる環境整備を図るため、施策の充実に努めること。

七 雇用政策に対する政府の責任を示すものである雇用保険の国庫負担については、改正後の雇用保険法附則第十五条の規定に基づき、早期に安定財源を確保し、本則に戻すこと。また、今回の時限的な国庫負担率の引下げ措置の継続については、令和三年度までの二年度間に限った措置とすること。

八 失業等給付と異なる給付体系に位置付けられる育児休業給付について、給付額が増加傾向にある状況を踏まえ、中長期的な観点から国庫負担割合も含めた制度の在り方を検討すること。

九 求職者支援制度について、雇用の安定化の必要性が高い者に対し十分な支援が行き届くよう制度運営の充実に努めるとともに、雇用政策に対する政府の責任を示す観点から、国庫負担割合の在り方を検討すること。

十 企業による六十五歳までの雇用継続を下支えしている高年齢雇用継続給付について、今回の給付率の引下げに当たって、働き方改革関連法の「同一労働同一賃金」に基づく高年齢者の不合理な待遇差の解消に取り組む企業に対して十分な支援を行うこと。その上で、今後の給付の在り方については、六十五歳までの高年齢労働者の雇用の進展状況を十分に踏まえ、中長期的な観点から検討すること。

十一 複数の事業所に雇用される六十五歳以上の労働者に対する雇用保険の適用について、施行後五年を目途に、懸念される逆選択やモラルハザードといった事象も含め、適用による行動変化や財政への影響等を十分に検証し、必要に応じて、マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用の在り方を検討すること。

十二 新型コロナウイルス感染症により我が国経済は大きな影響を受けており、今後雇用への影響の拡大が懸念されることから、雇用の維持に向け、雇用安定資金も活用して、雇用調整助成金をはじめとする雇用保険二事業により十分な支援を行うこと。

十三 労災保険の複数事業者に係る改正事項を確実に実施するとともに、特別加入制度について、働き方が多様化し、雇用類似の働き方も拡大していることから、労働者に準じて保護することがふさわしいとみなされる者の加入促進を図るため、制度の周知・広報を積極的に行うこと。また、社会経済情勢の変化を踏まえ、その対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合ったものとなるよう必要な見直しを行うこ

と。

十四 大企業における中途採用比率の公表に当たっては、企業の実態や入社後のキャリアパスなどの情報も中途採用を目指す労働者にとって有益であることから、様々な情報を総合的に公表しやすくするための支援を検討すること。

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

令和二年三月三十一日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、六十五歳までの高齢者雇用確保措置が全ての企業において確実に実施されるよう、全国の常時雇用する労働者が三十人以下の企業における高齢者雇用確保措置の実施状況の把握・集計・分析を早期に実施し、全事業主に対する制度趣旨及び内容の周知の徹底を行うとともに、違反事業主に対する厳正なる指導等の強化を通じて、早期に六十五歳までの希望者全員の雇用確保が図られるよう更なる努力を行うこと。

二、従来の高齢者雇用確保措置においては、継続雇用制度を導入する企業が大半であり、かつ、その多くで六十歳直前の賃金と比べ、賃金水準が大きく低下する傾向にあること等を踏まえ、高齢者雇用安定法の目的である職業の安定と福祉の増進に加え、労働者の年金支給開始年齢までの生活安定及び高齢期の働きがいの確保に向け、不合理な待遇差を是正すべく均等・均衡待遇原則の徹底等、必要な対策を講ずること。

三、事業主が複数の高年齢者就業確保措置を講ずる場合において、個々の労働者の意思を十分に尊重することを指針等で明確にし、その周知徹底を図ること。

四、事業主が高年齢者就業確保措置を講ずる場合において、七十歳までの就労・就業を予定している労働者が従前と異なる業務等に従事する場合には、必要に応じて新たな業務に関する研修や教育・訓練等を事前に実施することが望ましいことを指針等で明確にし、その周知徹底を図ること。また、七十歳までの継続雇用制度の導入に関し、他の事業主によるものが選択された場合において、可能な限り個々の労働者の希望や経験・能力に応じた職務の内容及び労働条件とすべきことが望ましいことを指針等に明記し、その周知徹底を図ること。

五、創業支援等措置による就業は、労働関係法令による労働者保護等が確保されないこと等から、雇用による措置の場合とは異なり、改正後の高年齢者雇用安定法第十条の二第一項ただし書における措置であること、過半数労働組合又は過半数代表者の同意が必要とされていること、当該同意が十分な説明のもとに雇用関係がない働き方の場合には労働関係法令による労働者保護等が確保されない措置であることも含め納得してなされるべきであることを踏まえ、以下の事項を指針等で明確にすることを検討し、その周知徹底

を図ること。

1 事業主は、当該措置の制度内容、特に雇用関係がない働き方の場合には労働関係法令による労働者保護が及ばないこと及び当該措置を選択する理由を書面等により過半数労働組合又は過半数代表者に十分に説明すること。また、当該措置を適用する労働者に対しても丁寧に説明し納得を得る努力をすることが重要であること。

2 事業主が当該措置を講ずる場合に、就業する者の報酬の額は、業務の内容や当該業務の遂行に必要な知識・経験・能力、業務量等を十分に考慮したものとすべきであること。

3 事業主が当該措置を講ずる場合に、契約の有効期間や解除要件、発注の頻度、報酬の算定方法及び業務遂行上の費用負担、業務に関連した被災時の取扱い等を労使合意において書面により定めるとともに、対象労働者にも示すこと。

4 事業主が当該措置のみを講ずる場合は、過半数労働組合又は過半数代表者の同意が必要であること。また、当該過半数代表者の選出に当たっては、同措置を講ずるか否かを協議するための過半数代表者の選出であることを明らかにした上で、民主的な手続により選出されなければならないこと。さらに、継

続雇用制度の導入に加えて当該措置を講ずる場合であっても、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいこと。

5 当該措置により就業する者について、同種の業務に労働者が従事する場合における労働契約法に規定する安全配慮義務を始めとする労働法制上の保護の内容も勘案しつつ、委託業務の内容・性格等に応じた適切な配慮を当該措置を講ずる事業主が行うことが望ましいこと。

6 高年齢者雇用安定法の改正の趣旨が七十歳までの雇用・就業機会の確保であることを踏まえ、当該措置を講ずる事業主は、七十歳まで継続的に労働者を支援することが求められること。

7 労使合意により当該措置の対象となる労働者の基準を定めるに当たっては、選考の基準等が恣意的なものでない等適切なものとなるようにすること。

六、創業支援等措置の導入を検討するに当たり、適切な労使合意を目指す観点から、関係労使双方が、判例・裁判例を基に労働者性の基準等について必要な知識を身につけることができるよう、研修や資料提供等の具体的な方策を検討し、実施すること。

七、高年齢者就業確保措置の掲げる措置に、現在シルバー人材センターが行っている高年齢者の就業機会の



提供は含まれないことを周知すること。

八、創業支援等措置の社会貢献事業に関し、「不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業」に該当しないものを指針等において示すことを検討すること。

九、高齢者雇用安定法に創業支援等措置を導入するに当たって、業務委託契約や請負契約、有償の社会貢献活動等に基づいて就業する者に特化した公式な統計が存在しないことに鑑み、就業する者の負担する経費や報酬の額、就業時間や就業日数、事故の発生状況等について必要な実態把握を行い、公表することを検討すること。

十、高齢労働者の労働災害を防止するため「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」の周知徹底を図るとともに、創業支援等措置による就業についても、同ガイドラインを参考とするよう周知・広報すること。また、創業支援等措置により就業する者が被災したことを把握した場合は、当該措置を講ずる事業主が厚生労働大臣に報告することを検討することとし、同種の災害の再発を防止するための対策の検討に当該報告を活用すること。さらに、都道府県労働局等において、高齢者雇用安定法や指針等に照らして問題のあるおそれのある契約上のトラブルや委託業務に起因する事故等による相談を受け付け、

必要に応じて適切な助言・指導を行う体制を整備・強化することを検討すること。

十一、高年齢期においては、労働者の体力や健康状態その他の本人を取り巻く状況がより多様となり、労働災害等の発生場面、頻度、負傷の程度等も異なってくる蓋然性が高いことから、事業主が高年齢労働者の働き方にふさわしいより柔軟な労働条件を整備できるよう適切に支援すること。

十二、六十五歳以降も働くことを希望する全ての労働者が個々の意欲及び能力に応じて働くことができる環境整備を図るため、その意欲や納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系の構築に対する助成、ハローワークの生涯現役支援窓口や産業雇用安定センターによるマッチング機能の強化等を始め、施策の充実に努めること。

十三、シルバー人材センター事業のいわゆる「臨・短・軽」要件の緩和が行われ、派遣・職業紹介に限り、週四十時間までの就業が可能となったことに鑑み、平成二十八年高年齢者雇用安定法改正後の同事業における高年齢者の就業状況、労働災害に当たる事故の発生状況等について調査を行い、必要に応じて適正就業ガイドラインの見直しを含めて検討すること。

十四、雇用政策に対する政府の責任を示すものである雇用保険の国庫負担については、改正後の雇用保険法

附則第十五条の規定に基づき、早期に安定財源を確保し、本則に戻すこと。また、今回、前回改正時の本委員会附帯決議のとおりでなく時限的な国庫負担率の引下げ措置が継続されることは遺憾であり、今回の措置については、令和三年度までの二年度間に限った措置とすること。

十五、失業等給付と異なる給付体系に位置付けられる育児休業給付について、給付額が増加傾向にある状況を踏まえ、中長期的な観点から国庫負担割合も含めた制度の在り方を検討すること。また、介護休業給付金に関する暫定措置の恒久化についても検討を進めること。

十六、求職者支援制度について、雇用の安定化の必要性が高い者に対し十分な支援が行き届くよう制度運営の充実に努めるとともに、雇用政策に対する政府の責任を示す観点から、国庫負担割合の在り方を検討する。

十七、企業による六十五歳までの雇用継続を下支えしている高年齢雇用継続給付について、今回の給付率の引下げに当たって、働き方改革関連法の「同一労働同一賃金」に基づく高年齢者の不合理な待遇差の解消に取り組む企業に対して十分な支援を行うこと。その上で、今後の給付の在り方については、六十五歳までの高年齢労働者の雇用の進展状況を十分に踏まえ、中長期的な観点から検討すること。

十八、複数の事業所に雇用される六十五歳以上の労働者に対する雇用保険の適用について、施行後五年を目途に、懸念される逆選択やモラルハザードといった事象も含め、適用による行動変化や財政への影響等を十分に検証し、必要に応じて、マルチジョブホルダーに対する雇用保険の適用の在り方を検討すること。

十九、新型コロナウイルス感染症により我が国経済は大きな影響を受けており、今後雇用への影響の拡大が懸念されることから、雇用調整助成金を始めとする雇用保険二事業等を活用し、雇用の維持に万全を期すこと。

二十、雇用保険の対象とならない個人事業主・フリーランス等が、新型コロナウイルス感染症の拡大により多大な影響を受けている実態に鑑み、制度の在り方も含めその支援の強化に努めること。

二十一、労災保険の複数事業者に係る改正事項を確実に実施するとともに、特別加入制度について、働き方が多様化し、雇用類似の働き方も拡大していることから、労働者に準じて保護することがふさわしいとみなされる者の加入促進を図るため、制度の周知・広報を積極的に行うこと。また、社会経済情勢の変化を踏まえ、その対象範囲や運用方法等について、適切かつ現代に合ったものとなるよう必要な見直しを行うこと。その際、今回の創業支援等措置により就業する者のうち、常態として労働者を使用しないで作業を

行う者を特別加入制度の対象とすることについて検討すること。

二十二、大企業における中途採用比率の公表に当たっては、企業の実態や入社後のキャリアパス等の情報も中途採用を目指す労働者にとって有益であることから、様々な情報を総合的に公表しやすくするための支援を検討すること。また、中小企業においても大企業に義務付ける項目と併せてその他有益な情報の公表が自主的に進むよう支援を行うとともに、政府機関においても中途採用に関する情報の公表の在り方等について検討すること。

二十三、本法による特定社会保険労務士の業務追加に当たり、一部の社会保険労務士が「不適切な情報発信」を行うことにより、社会保険労務士の事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上を損なわせることのないよう、平成二十八年三月三十日付基発〇三三〇第一〇号・年管発〇三三〇第五号「社会保険労務士の不適切な情報発信の防止について」の更なる徹底を図ること。

右決議する。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、男性の育児休業の取得促進については、それが男性の育児・家事参加の機会確保と男女共同参画への意識改革につながることに加え、出産・育児においては、男性も女性も一定期間、職場から離れて育児に専念するということを社会通念上も雇用慣行上も当然のものとして定着させることで、雇用・職業における女性への根強い差別的取扱いを是正・解消し、真に男女が共に参画できる社会を構築することに寄与する観点で、今後も引き続き前進させるための努力を行うこと。

二、男性の育児休業取得率の令和七年において三十パーセントという政府目標の実現に向けて、労働者及び事業主の理解の促進、育児休業制度の内容の周知、好事例の普及などに努めること。また、制度内容の周知に当たっては、本法による改正で複雑化した制度が国民によく理解され、もって育児休業の取得が促進

されるよう、適切な広報に努めること。

三、今回の出生時育児休業は、一定の範囲で特別な枠組みを設けることにより、男性の育児休業取得を促進するための特別な措置であり、男性の育児休業取得がより高い水準になり、この仕組みがなくてもその水準を保つことができるようになった場合には見直すこと。

四、今回の制度改正の施行に当たっては、企業の理解を得た上で実施していくことが必要となることから、全ての労働者が育児休業の権利を行使できるよう、小規模事業者であっても活用できるような形で代替要員確保や雇用環境の整備等の措置に対して支援を行うなど、事業主の負担に配慮した制度運営を行うこと。

五、事業主はその雇用する労働者に対して出生時育児休業の申出期限を適切に周知するとともに、その申出期限にかかわらず事業主及び労働者双方が早期の休業申出に向けて互いに配慮することが望ましい旨を指針に明記すること。

六、育児休業は労働者の権利であつて、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされることのないよう指針に明記するとともに、違反が明らか

かになった場合には事業主に対して厳正な対処を行うこと。

七、出生時育児休業中の就業は、あくまで労働者からの申出が前提となっていることから、それを可能とする労使協定の締結についても、使用者側からの一方的な押しつけにならないよう、労働者側の意向を反映する適正な手続を明らかにし、周知を徹底すること。

八、育児休業中の社会保険料免除要件の見直しに関し、労働者が育児休業中に就業した場合には、休業中の就業日数によっては社会保険料の免除が認められなくなり、労働者に想定外の経済的な負担が発生する可能性があることについて周知徹底すること。

九、選択肢の中からいずれかの措置を講じなければならぬとされている雇用環境の整備については、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいことについて、事業主の理解を得るよう努めること。また、研修については、労働者のみでなく、事業主に対しても行われるような方策を検討し、労働者が希望する期間の育児休業を取得することのできる職場風土の醸成を図ること。

十、育児休業等の制度への理解不足により、労働者の権利行使が妨げられることのないよう、事業主が妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児休業制度のみでなく、休業の申出先や休業中の所得保障など



についても知らせることとするなど、育児休業の取得に対して実効ある措置を講ずること。

十一、育児休業の取得意向の確認等において、労働者に対し取得を控えさせるような取扱いが行われないよう運用を徹底するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対処を行うこと。

十二、常時雇用する労働者が千人を超える事業主に義務付ける育児休業の取得状況の公表に際しては、育児休業取得期間についても、その公表の促進を図る方策について検討すること。

十三、上場企業等については、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すこと。

十四、雇用均等基本調査における育児休業取得期間の調査及び公表については、取得状況を的確に把握し、もって今後の育児休業制度の在り方の検討に資するため、その頻度及び調査項目について必要な見直しを行うこと。

十五、有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和について、労使双方の理解不足等により対象となる有期雇用労働者の権利行使が妨げられることのないよう、その趣旨を周知徹底すること。また、雇用の継続のために育児休業及び介護休業の取得を希望する有期雇用労働者が確実に取得できるよう、引き続き更なる環境整備に努めるとともに、今回の改正後の施行状況について検証を行い、必要な検討を行うこと。

うこと。加えて、臨床研修医や専門医を目指す医師など、勤務先を短期間で移らざるを得ない者が育児休業を取得しやすくなるよう必要な方策を検討すること。

十六、派遣労働者については、派遣契約の違いによる育児休業及び介護休業の取得状況の実態把握を行い、取得促進に向けた運用の改善と具体的な促進策を検討すること。

十七、新型コロナウイルス感染症による雇用保険財政への影響を踏まえ、財政運営の安定確保策について早急に検討するとともに、雇用保険の国庫負担については雇用政策に対する政府の責任を示すものであることから、雇用保険法附則第十五条の規定に基づき、安定した財源を確保した上で同法附則第十三条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止すること。

十八、本法附則の規定に基づく検討においては、出生時育児休業等の取得期間、出生時育児休業中の就業、育児休業の分割取得、有期雇用労働者の育児休業等の取得の状況等について詳細な調査を行うとともに、その結果を広く公表すること。

十九、女性の就業継続を促進するためには男性の育児・家事への参画を促す必要があることから、自治体が実施する両親学級、父親学級等については、より男性が参加しやすく、産後の育児・家事について学ぶも

のとなるよう、必要な支援を行うこと。

二十、育児休業取得促進に向けた事業主の積極的な取組を推進するため、両立支援等助成金の更なる拡充など、効果的なインセンティブの在り方について検討すること。

二十一、同性カップルに対する育児休業、介護休業等の適用について、関連制度における取扱いも踏まえつつ、必要な対応の検討を行うこと。

右決議する。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案に対する附帯決議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一 男性の育児休業の取得促進については、それが男性の育児・家事参加の機会確保と男女共同参画への意識改革につながることに加え、出産・育児においては、男性も女性も一定期間、職場から離れて育児に専念するということを社会通念上も雇用慣行上も当然のものとして定着させることで、雇用・職業における女性への差別的取扱いはあつてはならないし、許されないものであるとの認識の下、これを是正・解消し、真に男女が共に参画できる社会を構築することに寄与する観点で、今後も引き続き前進させるための努力を行うこと。

二 男性の育児休業取得率を令和七年において三十パーセントに引き上げるといふ政府目標の実現に向けて、労働者及び事業主の理解の促進、育児休業制度の内容の周知、好事例の普及などに努めること。また、制度内容の周知に当たっては、本法による改正で複雑化した制度が国民によく理解され、もって育児休業の取得が促進されるよう、適切な広報に努めること。

三 今回の出生時育児休業は、一定の範囲で特別な枠組みを設けることにより、男性の育児休業取得を促進するための特別な措置であり、男性の育児休業取得がより高い水準になり、この仕組みがなくてもその水準を保つことができるようになった場合には見直すこと。

- 四 今回の制度改正の施行に当たっては、企業の理解を得た上で実施していくことが必要となることから、全ての労働者が育児休業の権利を行使できるよう、小規模事業者であっても活用できるような形で代替要員確保や雇用環境の整備等の措置に対して支援を行うなど、事業主の負担に配慮した制度運営を行うこと。
- 五 事業主はその雇用する労働者に対して出生時育児休業の申出期限を適切に周知するとともに、その申出期限にかかわらず事業主及び労働者双方が早期の休業申出に向けて互いに配慮することが望ましい旨を指針に明記すること。
- 六 育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされることのないよう指針に明記するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対処を行うこと。
- 七 出生時育児休業中の就業は、あくまで労働者からの申出が前提となっていることから、それを可能とする労使協定の締結についても、使用者側からの一方的な押しつけにならないよう、労働者側の意向を反映する適正な手続を明らかにし、周知を徹底すること。
- 八 育児休業中の社会保険料免除要件の見直しに関し、労働者が育児休業中に就業した場合には、休業中の就業日数によっては社会保険料の免除が認められなくなり、労働者に想定外の経済的な負担が発生する可能性があることについて周知徹底すること。
- 九 選択肢の中からいずれかの措置を講じなければならぬとされている雇用環境の整備については、可能

な限り、複数の措置を行うことが望ましいことについて、事業主の理解を得るよう努めること。また、研修については、労働者のみでなく、事業主に対しても行われるような方策を検討し、労働者が安心して希望する期間の育児休業を取得することのできる職場風土の醸成を図ること。

十 育児休業等の制度への理解不足により、労働者の権利行使が妨げられることのないよう、事業主が妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児休業制度のみでなく、休業の申出先や休業中の所得保障などについても知らせることとするなど、育児休業の取得に対して実効ある措置を講ずること。

十一 育児休業の取得意向の確認等において、労働者に対し取得を控えさせるような取扱いが行われないよう運用を徹底するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対処を行うこと。

十二 常時雇用する労働者が千人を超える事業主に義務付ける育児休業の取得状況の公表に際しては、育児休業取得期間についても、その公表の促進を図る方策について検討すること。

十三 上場企業等については、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すこと。

十四 雇用均等基本調査における育児休業取得期間の調査及び公表については、取得状況を的確に把握し、もって今後の育児休業制度の在り方の検討に資するため、その頻度及び調査項目について必要な見直しを行うこと。

十五 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和について、労使双方の理解不足等により対象となる有期雇用労働者の権利行使が妨げられることのないよう、その趣旨を周知徹底すること。また、雇用の継続のために育児休業及び介護休業の取得を希望する有期雇用労働者が確実に取得できるよう、引

き続き更なる環境整備に努めるとともに、今回の改正後の施行状況について検証を行い、必要な検討を行うこと。加えて、臨床研修医や専門医を目指す医師など、勤務先を短期間で移らざるを得ない者が育児休業を取得しやすくなるような必要な方策を検討すること。

十六 派遣労働者については、派遣契約の違いによる育児休業及び介護休業の取得状況の実態把握を行い、取得促進に向けた運用の改善と具体的な促進策を検討すること。

十七 新型コロナウイルス感染症による雇用保険財政への影響を踏まえ、財政運営の安定確保策について早急に検討するとともに、雇用保険の国庫負担については雇用政策に対する政府の責任を示すものであることから、雇用保険法附則第十五条の規定に基づき、安定した財源を確保した上で同法附則第十三条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止すること。

十八 本法附則の規定に基づく検討においては、出生時育児休業等の取得期間、出生時育児休業中の就業、育児休業の分割取得、有期雇用労働者の育児休業等の取得の状況等について詳細な調査を行うとともに、その結果を広く公表すること。

十九 女性の就業継続を促進するためには男性の育児・家事への参画を促す必要があることから、自治体が実施する両親学級、父親学級等については、より男性が参加しやすく、産後の育児・家事について学ぶものとなるよう、必要な支援を行うこと。

二十 育児休業取得促進に向けた事業主の積極的な取組を推進するため、両立支援等助成金の更なる拡充など、効果的なインセンティブの在り方について検討すること。

二十一 同性カップルに対する育児休業、介護休業等の適用について、関連制度における取扱いも踏まえつつ、必要な対応の検討を行うこと。

二十二 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に向けて、事業主に対して雇用管理上の措置の徹底を図るとともに、制度を利用していない労働者に対するパワーハラスメント対策についても徹底を図ること。

二十三 働きながら安心して育児が行えるようにするという観点から、ひとり親世帯など、子育て世帯の多様化も踏まえつつ、本法附則の規定に基づく検討を行うこと。

二十四 育児休業は子の養育のための休業であることから、子の養育という目的を果たせないような形で育児休業中に請負で働くことは育児休業の趣旨にそぐわないものであることについて、適切に周知すること。



雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 雇用保険の各種給付の水準をできる限り維持することを前提に、必要となる財源の確保に努めること。
- 二 労働政策審議会の委員に対し、雇用情勢及び雇用保険の財政状況の推移を逐次報告するとともに、委員から求めがあった際には審議会を開催し、安定的な労働保険特別会計雇用勘定の運営に向け、これまで以上に臨機応変な検討を行うこと。

- 三 労働保険特別会計雇用勘定については、必要な積立金の水準を達成するまでの間は、単年度においても黒字となる収支構造を目指し、一般会計からの繰入れ等により必要な積立金水準の確保を図るとともに、積立金が必要な水準に達した後もその水準の維持を図ることを中期的な雇用保険財政の運営方針とするこ  
と。

- 四 令和四年度の失業等給付においては、労働保険特別会計雇用勘定の安定の観点から、機動的に一般会計を雇用勘定に繰り入れられる仕組みの活用も含め、対応に万全を期すこと。

- 五 社会保障関係費に現在位置付けられている失業等給付の国庫負担について、負担割合を将来的に従来の本則の水準（二十五パーセント）とする措置も含め、国の財政・財源の構造から検討すること。

- 六 失業等給付の国庫負担割合の判定基準とされる「基本手当受給者実人員七十万人以上」について、新型コロナウイルス感染拡大後の雇用構造も踏まえ、実態に応じて適宜見直しの検討をすること。

七 雇用保険部会報告に示された新たな国庫繰入制度の運用の考え方を尊重し、雇用保険法第七十二条における重要事項として労働政策審議会の意見を聴くとともに、省令等への規定について検討すること。

八 令和六年度までに、育児休業給付等の国庫負担割合の引下げの暫定措置の見直しだけでなく、育児休業給付の財源確保の在り方を含め、雇用労働者に限らず、フリーランスとして就業する者など育児・子育てを広く社会で支援する体制の構築を検討すること。

九 失業者の再就職を促進するためには受け皿となる産業・企業、雇用機会の創出が不可欠であり、厚生労働省においても、雇用政策の一環として、必要な予算措置を行った上で、地域における雇用機会の創出にこれまで以上に取り組むこと。

十 雇用調整助成金等については、特に業況が厳しい企業・地域において、今後も最大十分の十の特例措置を含め、あらゆる必要な制度設計や手続の検討を行うこと。

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議

令和四年三月二十九日

参議院厚生労働委員会

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、国民の雇用の安定と安心を確保することは国の重大な責務であることを再確認し、その実現に万全を期すこと。特に、今般の新型コロナウイルス感染症が雇用に与えた影響や、これまで実施されてきた各種の雇用施策の効果等を十分に検証し、その教訓も踏まえ、今後の雇用安定化施策に活かすこと。

二、雇用保険の各種給付の水準をできる限り維持することを前提に、必要となる財源の確保に努めること。

三、労働政策審議会の委員に対し、雇用情勢及び雇用保険の財政状況の推移を逐次報告するとともに、委員から求めがあった際には審議会を開催し、安定的な労働保険特別会計雇用勘定の運営に向け、これまで以上に臨機応変な検討を行うこと。

四、労働保険特別会計雇用勘定については、必要な積立金の水準を達成するまでの間は、単年度においても黒字となる収支構造を目指し、一般会計からの繰入れ等により必要な積立金水準の確保を図るとともに、

積立金が必要な水準に達した後もその水準の維持を図ることを中期的な雇用保険財政の運営方針とするにと。

五、令和四年度の失業等給付においては、労働保険特別会計雇用勘定の安定の観点から、機動的に一般会計を雇用勘定に繰り入れられる仕組みの活用も含め、対応に万全を期すこと。

六、社会保障関係費に現在位置付けられている失業等給付の国庫負担について、従来の国庫負担の位置付けについての基本的な考えを堅持した上で、負担割合を将来的に従来の本則の水準（二十五パーセント）とする措置も含め、国の財政・財源の構造から検討すること。

七、失業等給付の国庫負担割合の判定基準とされる「基本手当受給者実人員七十万人以上」について、新型コロナウイルス感染症拡大後の雇用構造も踏まえ、実態に応じて適宜見直しの検討をすること。

八、雇用保険部会報告に示された新たな国庫繰入制度の運用の考え方を尊重し、雇用保険法第七十二条における重要事項として労働政策審議会の意見を聴くとともに、省令等への規定について検討すること。

九、超高齢化と人口減少に直面する我が国において、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大等の機能を担う雇用安定事業については、政府の雇用施策の中でもその位置付けや重要度がこれまで以上に高ま

っていることや、同事業が今般の新型コロナ禍で果たした役割等に鑑み、同事業について、国庫負担の在り方を含めた真摯な議論を早期に開始すること。

十、令和六年度までに、育児休業給付等の国庫負担割合の引下げの暫定措置の見直しだけでなく、育児休業給付の財源確保の在り方を含め、雇用労働者に限らず、フリーランスとして就業する者などを含む全ての働く者の育児・子育てを広く社会で支援する体制の構築を検討すること。あわせて、男性の出生時育児休業及び育児休業の取得促進に向けて、先般の改正法の施行状況を踏まえた上で、更なる施策の充実を検討すること。

十一、失業等給付の積立金からの借入額に係る雇用安定資金からの返済必要額については、労使が拠出した失業等給付に係る保険料を保全する観点から、返済の在り方について、一般会計からの繰入れとの関係も含めて検討すること。その際、雇用保険二事業の実施の状況、使用者側の負荷の状況等を勘案すること。加えて、育児休業給付資金についても、失業等給付の積立金から借入れを行った場合には、同様の検討を行うこと。

十二、失業者の再就職を促進するためには受け皿となる産業・企業、雇用機会の創出が不可欠であり、厚生

労働省においても、雇用政策の一環として、必要な予算措置を行った上で、地域における雇用機会の創出にこれまで以上に取り組むこと。

十三、雇用調整助成金等については、特に業況が厳しい企業・地域において、今後も最大十分の十の特例措置を含め、あらゆる必要な制度設計や手続の検討を行うこと。特例として創設された休業支援金制度の効果、適用対象範囲の妥当性及び申請手続の在り方等について検証を行い、休業を余儀なくされた方の支援に関する実効性のある仕組みの検討を行うこと。

十四、改正後の職業安定法の規定により新たに対応が必要となる苦情処理体制の整備や募集情報の的確表示等の措置が全ての募集情報等提供事業者において確実に実施されるよう、従前の募集情報等提供事業者に加え、募集情報等提供事業の定義の拡大により新たに募集情報等提供事業者となる事業者に対しても、改正内容の周知を徹底すること。

十五、募集情報等提供事業者等が求人等に関する情報を正確かつ最新の内容に保つたために講ずるべき措置等の内容については、事実と異なる募集情報を信じた結果、不利益を受ける者が生じることのないよう、求職者保護の観点を最大限重視した上で検討を進めること。

十六、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示によって不利益を受けた求職者を適切に救済できるよう、労働局等における相談体制を強化・拡充すること。また、募集情報等の的確性を確保することは労働市場が的確かつ効率的に機能するために重要であることに鑑み、虚偽の表示等を繰り返すような悪質な事業者に対しては、立入検査や助言・指導、改善命令等の措置を躊躇なく実施すること。

十七、業務委託や請負など雇用形態以外の仕事を仲介するサービスを利用して仕事を探す者の適切な保護が図られるよう、改正後の職業安定法の運用によって得られた知見やフリーランス・トラブラー〇番に寄せられた相談内容等を踏まえて、必要な対策を検討すること。

十八、雇用仲介サービスに係る人工知能の利用に関し、実態の把握及び調査研究を実施し、労働者保護の観点から、必要な対策を検討すること。

十九、職業能力開発施策に係る財源も含めた労働者の職業能力開発機能の在り方について、幅広く労働政策審議会で議論を行うとともに、雇用保険二事業の能力開発事業、すなわち雇用保険制度の枠内での対応には限界もあることから、一般会計等の活用の検討を含め、関係省庁の連携を強化して政府全体で推進していくこと。

二十、改正後の職業能力開発促進法第十五条により法定化される協議会の構成員の選定に当たっては、企業や地域の実情だけでなく、産業構造の変化とそれによる雇用の変化等に対応できるよう留意するとともに、多様な事情を持つ求職者や就労困難者の就職につながる訓練メニューの開発に資するよう、同条第一項第七号に規定する「その他関係機関が必要と認める者」を十分に活用するよう努めること。

右決議する。