

○議題 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱について（諮問）

（介護離職防止支援コース助成金制度について）

- 厚生労働省は 2020 年 5 月 8 日に「職場におけるダイバーシティ推進事業」の「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集～性的マイノリティに関する取組事例～」および関連する「報告書」を公表した。また、2020 年 6 月 1 日にはいわゆるハラスメント対策関連法が施行された。これらに関連させて、2 点質問したい。
 - ① 「家族の介護を行うための有給休暇」とあるが、事業主が整備・周知する休暇制度が同性パートナーの介護を行う場合も対象とする場合、今回の助成金は受けられるのか。
 - ② 介護休業等とは別に事業主が整備・周知する休暇制度に関しても、不利益取扱い禁止やハラスメント防止措置義務が事業主に課せられるという理解でよいか。
- 「介護離職防止支援コース助成金制度の特例措置」の条件として、介護休業等とは別に事業主が整備・周知する休暇制度は、有給であればその水準は問わないのか。労働者の所得が十分に保障される（その場合に事業主が助成を受けられる）仕組みであることが重要である。
- もう一つの議題である「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金制度」は雇用保険被保険者以外も対象とされているが、「介護離職防止支援コース助成金制度の特例措置」も同様という理解でよいか。
- その上で、有期契約労働者の場合、一定の要件を満たさないと介護休業は取得できないが、「介護離職防止支援コース助成金制度の特例措置」の条件である休暇制度は雇用形態に関係なく取得できるものを整備するよう、事業主に促していただきたい。
- あわせて、制度が活用されるよう、事業主への周知を徹底していただきたい。

（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金制度について）

- 医師等の指導にもとづいて休業する場合の賃金の取り扱いについては各事業主に委ねられていたが、新たに休暇取得支援コース助成金制度が創設されることで、安心につながるものと思われる。
- ただし、休暇制度の整備等が条件とされているので、その促進が必要である。「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置」そのものとあわせて、十分な周知に努めていただきたい。
- 「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置」が 2020 年 5 月 7 日から適用となっているが、事業主が承知していないケース、あるいはまだ十分に周知・活用がなされていない

いケースがあるようなので、新たに休暇取得支援コース助成金制度が創設されることは了としたい。

- その上で、これに限らず、新型コロナウイルス感染症の関連で多くの助成金制度等が創設・改正されているため、引き続き厚生労働省には事業主等への積極的かつわかりやすい周知、ならびに迅速な支給に努めていただきたい。同時に、新型コロナウイルス感染症の今後の状況により、期間延長も含めて柔軟な対応を検討願いたい。
- 新型コロナウイルス感染症の防止に必要な対応策はスピード感をもって行うことが重要である。一方で、雇用保険二事業の予算の使い道は二事業懇等で議論が必要と考える。
- 雇用調整助成金に関しては、円滑な申請・迅速な支給に向けて、申請段階・審査段階での「目詰まり」の解消、申請手続きや添付資料のでき得る限りの簡素化が求められている。
- そうした中、本助成制度は雇用調整助成金との併給ができないことから、本助成制度の創設にあたっては、両助成制度の違いを分かりやすく丁寧に周知することや、本助成制度についても申請手続きや添付資料のでき得る限りの簡素化をしていくことが求められる。
- また、本助成制度の雇用保険被保険者に係る財源に関しては、現下の経済情勢が「正に100年に一度の危機」であることを踏まえると、事業主が負担している雇用保険二事業特別会計ではなく、一般会計から支給すべきである。
- 加えて、雇用保険二事業特別会計を財源にするとしても、雇用調整助成金の支給により雇用保険二事業特別会計の安定資金残高が大幅に目減りする見込みであることを踏まえると、本助成制度の執行状況や本助成制度により得られる効果をしっかりと評価・検証していくことを要望する。
- また、価格転嫁が困難な中で、最低賃金や子ども・子育て拠出金など、中小企業の負担はこれまでになく高まっていることから、雇用保険二事業を含む雇用保険料率は、将来にわたり引上がることがないように、強く要望する。