

第 43 回 労働政策審議会雇用環境・均等分科会 議事内容に関するご意見等について

議題 1 (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)) について

- 子どもへの感染と、そのことにより仕事を失うことに不安を抱えている親は多いなか、期間が 3 月末まで延長されたことについては前向きに受け止めている。引き続き、助成金が確実に届くよう十分な周知をお願いしたい。
- 雇用保険二事業を財源とする助成金は、本来、事業主を支給先とするものであり、この原則は引き続き堅持されるものと理解している。
- 雇用保険二事業の財政は逼迫していることから、重要性の乏しい事業を見直すなどスクラップ & ビルドも必要である。
- 雇用調整助成金の特例措置の取扱いと連動した措置であり、妥当であるとする。
- 突然労働者が一定期間休暇をとることになった場合、とくに中小企業では、たとえ金銭的な補助があっても代替人員を雇えない可能性がある。その場合生産ロスは大きくなる。そうなると、企業は女性を雇用しにくくなり (いわゆる統計的差別が起こり得て)、結果として子供のいる女性が雇用されにくくなるという、望んだ結果とは逆の事態となる可能性もある。改定と同時に、企業に対して、代替人員をスムーズに雇用できる環境を整備することは必要だと思う。

議題 2 (雇用保険法施行規則及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱について (諮問))

- 資料 2-2 では「令和 3 年度の新最低賃金発効に向けた賃金改定への対応を助成の対象とするため～東京都の新最低賃金公示日である令和 3 年 8 月 19 日に遡及して本改正の規定を適用」という記載がある。  
しかし、「キャリアアップ助成金」の制度趣旨は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度であり、本来の趣旨から離れた認識が広まらないよう、工夫していただきたい。
- 非正規雇用労働者の処遇改善の支援を強化すること自体は、時宜を得ているとする。
- ただし、強制力のある最低賃金が今年度、中小企業の経営実態を大幅に上回る引上げとなったことを踏まえると、全額事業主が負担し且つ枯渇化が必至である雇用保険二事業を財源とする本措置を最低賃金引上げの支援策として 8 月 19 日に遡及して適用することに違和感がある。遡及して適用するならば、本措置は一般会計を財源とすべきである。

- 財政状況が厳しい中での措置となることを踏まえつつ、改正等の内容については、周知対応をしっかりと行っていただきたい。
- 雇用保険二事業の財政は逼迫していることから、重要性の乏しい事業を見直すなどスクラップ&ビルドも必要である。