

第54回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和4年11月25日(金)
10:00～
場所 経済産業省別館312共用会議室
及びオンライン

○奥宮分科会長 おはようございます。ただいまから、第 54 回労働政策審議会雇用環境・均等分科会を開催いたします。本日は、川岸委員、川田委員、藤村委員、武石委員から欠席の御連絡を頂いております。また、小原委員が 11 時以降に退席される予定です。

初めに、新任の委員を御紹介させていただきます。前回の分科会開催後に委員の交代があり、新たに雇用環境・均等分科会委員とされている方がおられますので、御紹介いたします。UA ゼンセン常任中央執行委員労働条件局長・政策サポートセンター長の松井健委員です。松井委員、一言お願いいたします。

○松井委員 UA ゼンセンの松井と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

○飯田雇用環境・均等企画官 次に、事務局からオンライン参加における操作方法等について説明いたします。本日の分科会においては、ハウリング防止のため、御発言されるとき以外は常にマイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。御発言のある場合には、チャット機能で全員宛てにお知らせをください。分科会長又は事務局から指名されましたら、マイクをオンにいただいた上でお名前をおっしゃってから御発言をお願いいたします。御発言が終わりましたら、マイクをオフにさせていただきますようお願いいたします。また、分科会進行中、通信トラブルや音声聞こえなくなってしまうなどの不具合がありましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡いただくか、事前に共有させていただいている電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

頭撮りはここまでとさせていただきますので、カメラをお持ちの方は撮影を終了してください。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、議題(1)に入りたいと思います。議題(1)は、総合経済対策及び令和 4 年度第 2 次補正予算案についてです。資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○牛島総務課長 総務課長の牛島です。どうぞよろしくをお願いいたします。私のほうから、資料 1 に沿って、物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策及び令和 4 年度第 2 次補正予算案の雇用環境・均等局部分について御説明申し上げます。

資料 1 の 1 ページを御覧いただければと思います。こちらが先月 28 日に閣議決定された総合経済対策の厚労省関係の概要となっております。経済対策は 4 つの柱で構成されております。1 つ目が物価高騰・賃上げへの取組、2 つ目が「稼ぐ力」の回復・強化、3 つ目が新しい資本主義実現の加速、4 つ目が防災・減災等々への対応など国民の安全・安心の確保というくくりとなっております。

雇用環境・均等局関係は、それぞれの所に散りばめられているといった形になっており、赤枠がその対応部分です。継続的な賃上げの促進の一環として、同一労働同一賃金の徹底に向けた労働局と労働基準監督署の連携ということ、新しい資本主義の関係では人への投資の強化と労働移動の円滑化のところでは、キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の正社員化及び処遇改善の推進ということ、安全・安心の確保のところでは、コロナ関

係のいろいろな対策が並んでおりまして、この流れで小学校休業等対応助成金・支援金関係の内容が入っております。

2 ページ以降は、総合経済対策の文章の中で、どのように記載がなされているかというものですので、適宜御参照いただければと思っております。

資料の6 ページをお開きいただきたいと思っております。こちらが厚労省関係の第2次補正予算案のポイントになっております。今、申し上げた経済対策を予算面で裏打ちするという内容になっており、補正予算案のほうでは若干、ページ立てが変わっておりますけれども、入っているパーツについては、今申し上げた内容が入っております。すなわち、賃上げ、人への投資等の関係ではキャリアアップ助成金に関するもの、同一労働同一賃金の徹底、コロナ対応の中で小学校休業等対応助成金・支援金による休暇取得支援といったような構成、内容が主なものとなっております。

具体的な内容については7 ページ以降です。まず、7 ページがキャリアアップ助成金の関係です。こちらは、本日の議題(3)の省令諮問の関連で具体的な説明があるかと思しますので、詳細はそちらのほうで御説明申し上げますけれども、キャリアアップ助成金の正社員化コース、賃金規定等改定コースにおいて、一定の拡充を講じるという内容になっております。

次が8 ページ、同一労働同一賃金の徹底という内容になっております。こちらについては、③の施策の概要の前半にありますように、正規雇用と非正規雇用の不合理な待遇差を禁止する同一労働同一賃金の施行について、労働局が新たに監督署と連携をして遵守の徹底をしていくという内容になっております。委員の皆様も御案内のとおり、同一労働同一賃金については令和2年4月から大企業で、令和3年4月から中小企業で施行がスタートという形になっており、一定期間経過しているところです。この段階で今一度、遵守徹底を強化していくという文脈の中で、新しく監督署と連携をして、その取組を推進していくという内容になっております。

同一労働同一賃金の関係は、御案内のとおり、労働局の雇用環境・均等部(室)で指導権限等々を持っているわけですが、この組織が都道府県庁所在地1か所にしかない所もあり、面的な広がりという点でちょっと及ばない部分があります。一方で、監督署は労働局よりも箇所数が多いですし、事業場との関係では監督官がいろいろな場面で定期監督にお伺いする場面があります。そういった場面を活用して、監督官が回る際にチェックシート的なものを配り、それを回収した上で、ある程度目星を立てて、法違反につながり得る場合については都道府県労働局のほうから報告聴収、また報告聴収の結果、法違反ということになってくると助言指導、そこまでいかない場合でも改善が必要ではないかという場合については、必要な支援、働き方推進支援センターにおける諸々の支援につなぐことによって、同一労働同一賃金の徹底をもう一段強化していきたいという内容になっております。そのための必要なマンパワーとして、監督官を増員するというのがその内容になっております。

9 ページは、小学校休業等対応助成金・支援金についてです。前回の分科会の中で、皆様方に方向性について御了解を頂いておりますが、小学校休業等対応助成金は令和 5 年 3 月まで実施していく予定です。右上にありますように、年度いっぱい実施するための所要の経費 406 億円を措置するというのが、補正予算案の内容となっております。

最後が 10 ページです。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り休業する妊婦のための助成制度があります。③にあるとおり、コロナの関係で母性健康管理措置、すなわち医師が妊婦に対して、コロナ感染の恐れが健康保持に影響があるとして休業を御指導されるといった場面が想定されるわけですが、そういったときに、事業主はその指導に従うという形になってきます。その際に、有給の休暇を付与するといった場合には、事業主への助成措置を令和 2 年度から実施しています。こちらについては今年度も実施してきたところですが、実績が相当伸びていることもあり、年度いっぱい必要な事業を行っていくための所要の経費、3 億 5,000 万円なのですが、こちらを確保するという内容も補正予算案のほうに盛り込ませていただいています。

非常に駆け足でしたけれども、経済対策又は補正予算案の雇用環境・均等局関係部分は以上です。よろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたらお願いいたします。なお、発言希望がある場合はチャット欄に記入をお願いいたします。会場の方は挙手をお願いいたします。大谷委員、どうぞ。

○大谷委員 全国中央会の大谷です。8 ページの同一労働同一賃金の徹底の部分について、質問等々をさせていただければと思っております。労働基準監督官の増員が 52 名ということで要求されておりますけれども、人数が適正なのかどうかがよく分からないので、52 名にした根拠を教えてくださいと思っております。

また、企業にとって労基署関与というのは身構えることが多いのではないかと考えておりますので、本事業は、各県労働局や働き方改革推進支援センターさんが企業にお伺いするものですが、助言指導に当たっては丁寧な対応をお願いしたいところです。以上です。

○奥宮分科会長 本日も御質問、御発言を先にしていただき、後でまとめて御回答いたします。他に御発言はありますか。内田委員、お願いいたします。

○内田委員 電機連合の内田です。御説明ありがとうございました。私からは、母性健康管理措置について発言させていただきます。資料の 10 ページに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り休業する妊婦のための助成制度について、今年度は実績が伸びているということで、補正予算で積み増しを行うとの御説明でした。母性健康管理措置は、妊婦が安心して働くことができ、万が一不安が生じるような事態になった場合に、非常に心強い制度になっていると思っております。周知の努力もあり、この制度が身近なものになり、的確に活用されていると感じております。引き続き、妊婦が躊躇することなく母性健康管理を第一に考え、事業主が医師の所見を直接確認できる母性健康管

理指導事項連絡カードの活用と併せて進めていただきたいと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他にありませんか。それでは、事務局からお願いいたします。

○田村有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長の田村です。大谷委員から、同一労働同一賃金の徹底の関係で2点の御質問と御意見を頂きました。1点目の監督官の増員の根拠ですけれども、今回の取組については、この52人だけで行うというよりは、全ての監督署において労働基準監督官が定期監督等で事業所を訪問した際に併せてその時間を活用して、同一労働同一賃金について事実関係のチェックを行っていくということになっております。ですので、その一部の時間を使って321か所の監督署で、それぞれ活動していただく業務量を積み上げると、全体として52人分ということで、増員の人数としては52人になっておりますけれども、実際にこの取組自体は全ての監督署において行うこととしております。

2点目は、監督署の対応等について御意見を頂きました。今回の監督署による取組については、もともとパート有期法に基づく権限自体は労働局にありますので、監督署においては、あくまでも事実関係を確認し聞き取ってくるということで、それを踏まえて、改めて労働局雇用環境・均等部室のほうで実際に待遇差が不合理な格差になっていないか、より詳細に聞き取りをした上で、必要があれば助言指導を行うということになります。御指摘にもあったとおり、労働局による指導だけではなく、働き方改革推進支援センターで、取組を進めようとしていただいている中小企業の皆様方の御支援をしているところですので、こういった支援も活用しながら、全体として同一労働同一賃金の実現に向けて取り組んでいきたいと考えているところです。以上です。

○石津雇用機会均等課長 雇用機会均等課長です。母性健康管理に関する助成金について、御質問ではなくて御意見を頂きました。手短かに申し上げます。激励と受け止めて、しっかり施行してまいります。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はありませんか。それでは、御発言がないようなので、議題(1)は以上といたします。

続いて議題(2)は、小学校休業等対応助成金に係る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の諮問です。資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 職業生活両立課長の平岡です。それでは、資料2-1を御覧いただければと思います。この資料にあるとおり、11月25日付けで厚生労働大臣から労働政策審議会会長宛てに諮問がなされ、当分科会において御審議いただくことになっております。具体的な内容について御説明いたします。

併せてお配りしている資料2-2と参考資料1にもあるとおり、小学校休業等対応コース助成金について、現行では令和4年11月末までの休暇を対象として、本助成金を支給することとしております。令和4年12月から令和5年3月までの休暇については、助成率10分の10を維持しつつ、緊急事態宣言区域などに対する特例を廃止して、原則的な措置のみとし、その日額上限は8,355円を維持する取扱いとしたいと考えております。

参考資料 1 に付けておりますが、10 歳未満の週次の新型コロナウイルス感染症の新規陽性者数は、今年夏の感染ピーク時よりは大幅に減少しているものの、現行では増加傾向にあります。一方、公立小学校の臨時休業等の状況は、以前よりは低い水準にとどまっております。現在は、このような感染状況、学校の臨時休業等の状況になっております。今後の状況等にも万全を期すため、冒頭に御説明したような改正内容としてはどうかと考えております。そして、こうした内容について所要の省令改正を行いたいと考えているものです。私からの説明は以上です。どうぞよろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見や御質問がありましたらお願いします。御発言がないようですので、当分科会としては、議題(2)の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、おおむね妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告することにしたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 皆様に御異議がないようですので、この旨、報告をまとめることとしたいと思います。これについては事務局から案文が用意されております。事務局から読み上げますので、御確認いただければと思います。

○飯田雇用環境・均等企画官 読み上げさせていただきます。「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。令和 4 年 11 月 25 日付け厚生労働省発雇均 1125 第 1 号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。記、厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、議題(2)は以上といたします。

続いて議題(3)ですが、キャリアアップ助成金に係る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の諮問です。資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○田村有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課の田村です。議題(3)キャリアアップ助成金の見直しに伴う雇用保険法施行規則の省令案の諮問について御説明いたします。資料 3-1 に省令案の諮問の要綱を、資料 3-2 に概要をお付けしておりますので、御覧いただければと思います。

今般の改正の趣旨にありますとおり、先ほど御説明しました 10 月に閣議決定されました総合経済対策の中で、雇用保険法に基づく各種助成金について、制度の見直しや新設を行っております。今回、その中のキャリアアップ助成金について、本分科会にお諮りするものです。

概要の中身につきましては後ほど説明しますが、1 ページ目に記載の施行期日等について、公布日は、現在国会で審議されている補正予算案が成立した後に公布し、施行期日については公布日としたいと考えております。括弧内の遡及適用については、後ほど御説明いたします。

資料 3-2 の 2 ページ以降に概要をお付けしておりますので、大変恐縮ですが、参考資料 2 を御覧いただければと思います。参考資料 2 に、今回のキャリアアップ助成金の改正の

概要を付けております。

今回、2つのコースの改正を行います。1つは正社員化コースになります。参考資料2の1ページ目の正社員化コースですが、この正社員化コースは有期雇用労働者等を正社員化した場合に、事業主に対して助成を行う制度となっております。左側に現行制度を記載しておりますけれども、現行制度については、昨年の補正予算におきまして「3年4,000億円」の人への投資パッケージの一環として、新たに人材開発支援助成金の特定の訓練を受けた後に正社員化した場合の訓練加算の措置を設けたところです。加算の対象となる訓練としましては、現行の部分に記載のとおり、人材開発支援助成金のうちいわゆる非正規雇用労働者の方々が対象となっている訓練となっております。

右側の拡充内容ですが、今回の改正は大きく2点あります。1点目は、助成金の金額の拡充ということで、今般の総合経済対策の中で人材開発支援助成金においても拡充を行うこととしている自発的職業能力開発訓練、定額制訓練を受講した後に正社員化した場合の加算額を引き上げる改正となっております。

それから、2点目ですけれども、加算の対象となる訓練の拡充ということで、これも人材開発支援助成金について、今般の経済対策の中で、新たに事業展開等リスキング支援コースというコースを設けることとなっております。このコースにつきましては、企業内における新たな事業の立ち上げなどの事業展開等に伴い、労働者に必要となるスキルを習得させるための訓練等を行う事業主を支援するものとなっております。このコースを受講した後に、非正規雇用労働者の方々が正社員化することを支援していくため、訓練加算の対象に加えるものとなっております。正社員化コースにつきましては、左下に支給実績を付けておりますけれども、令和3年度支給実績が10万8,876人ということで、ここ数年、毎年10万人以上の方がこの助成金を活用して正社員化につながっているという状況です。

続きまして、2ページ目、キャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースです。このコースにつきましては、全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額した場合に、事業主に対して助成を行うものとなっております。左側に記載しております現行の助成金の金額ですが、現行は2%以上の賃金増額が支給対象となっております。中小企業については3%以上、5%以上の加算を設けているところです。

右側の今回の拡充内容について2点あります。1点目は、助成金の金額の拡充です。今回の経済対策において、物価上昇の中で賃上げを強力に促進するため、賃金規定等改定コースを拡充していくこととしております。具体的には、支給要件としてこれまで2%以上の増額としていたところを、物価上昇も踏まえて3%以上に引き上げるとともに、5%以上の賃金引上げを行う場合の助成額を大幅に拡充することとしております。また、従来は1人から5人、6人以上といった区分で金額をそれぞれ設定していたものを、1人当たりの金額とすることで、分かりやすくなるように改正を行いたいと考えております。それから、大企業につきましても、5%以上の引上げも促進していくという観点から、5%以上の場合の加算を設定することとしております。

※印に記載しておりますけれども、今回の見直しに伴いまして、生産性が向上している場合の加算措置については、廃止することを考えております。それから、※印の2つ目にありますけれども、今回の措置につきまして、令和4年9月まで拡充内容を遡及適用したいと考えております。これにつきましては、令和4年9月の消費者物価指数が前年同月比3%上昇したことを受けて、物価上昇に見合う賃金改定を助成の対象とするため、遡及適用をすることとしております。ただし、今年度中につきましては、現行2%以上の制度につきましても適用を可能とする経過措置を設けることとしております。

それから、2点目ですが、申請上限の緩和ということで、現行は1事業所当たり1年度1回の申請回数上限を設けておりますが、この申請回数の制限を撤廃することを考えております。

賃金規定等改定コースにつきましては、左下の支給実績を御覧いただきますと、昨年度は500件弱でしたが、今年度上半期の状況は、既に前年度を上回る件数となっております。このうち、70%以上が3%以上の賃金引上げを行ったものになっております。賃金規定等改定コースの説明については以上となります。

なお、キャリアアップ助成金を含む今般の経済対策で拡充等が行われた助成金に関する雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案に関するパブリックコメントについて、11月18日から24日まで行ったところ、助成金に関する全般的な意見が2件ありましたが、キャリアアップ助成金に関する直接の御意見はなかったことを御報告させていただきます。説明は以上となります。御審議、よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明について、皆様から御意見、御質問がありましたらお願いいたします。松井委員、どうぞ。

○松井委員 御説明ありがとうございました。キャリアアップ助成金の拡充については、現場でも期待の声がありますので、大変有り難いことだと思いますが、ただ、この支給実績で正社員化コースと賃金規定等改定コースを見ますと、賃金規定等改定コースの利用がまだまだ少ないというように認識をしております。この手続きの煩雑さということとともに、制度の分かりづらさというのでしょうか、制度設計自体は非常にいろいろな場合に適用できるように工夫がされていると理解はしているのですが、現場のほうでは、どのような場合に適用になるのかというのが分かりづらいということがございますので、是非、制度の周知と、また、この申請の際に代行申請等を利用している場合も多々あると聞いておりますので、そういった障壁がどのような点にあるのかということ調査をいただいで、利用の促進がされるようお願いしたいというのが1点と、また、そのことについて、これまで促進や不正受給の防止等に向けて、どのような工夫をされてきたのかということについて、もし可能であればこの場でお聞かせいただければということでございます。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はありますか。大下委員、どうぞ。

○大下委員 商工会議所の大下です。御説明ありがとうございました。今回、キャリアア

ップ助成金の拡充について案を示していただいています。能力開発を伴う形で、非正規を正規化していくということ、また、働く人の賃金の引上げを行っていくということ、この観点は非常に重要かと思っています。内容としてはおおむね妥当かと思っています。

また、新たに設置されました事業展開等リスクリング支援コースですが、中小企業が今のビジネスで挙げられている付加価値を、新たなビジネスに展開することによってより大きくして、賃金に分配していける余裕を更に高めるといったチャレンジを促すことを、是非期待したいと思っています。

他方で、御案内のとおり、中小企業の労働分配率は7割から8割と非常に高止まりをしていますし、コロナ禍から経済活動が戻ってくるに従って、人手不足が深刻になってきています。企業物価の高騰もあって、人員確保に向けて賃金を上げたくても原資がない、従業員のスキルアップをしたいし、新しい事業にもチャレンジしたいと思うけれども、人手も足りないし、その余裕もないというのが、残念ですけれども現状かなと思っています。効果的に活用いただくのはなかなか難しいのかなと思う面もありますけれども、是非この制度を使って、できる限り幅広い企業に、なおかつ持続的な賃上げにつながるようにしていただく必要があるかなと思っています。

そのためには、この制度をしっかりと周知していただくということももちろん重要なのですが、活用の際に、恐らく各企業において、今回賃上げをするのだけれども、どれぐらい、どのように、誰を上げるといった賃金改定の中身の部分も含めて、自社の賃金体系、あるいは仕事の見直しを含めてやっていく必要があると思うのです。助成金をもらったから、単純にベースアップで幾ら上げますというような簡単な話ではないのかなと思っています。

そういう意味では、なかなかハローワーク等だけでは難しいのかもしれませんが、我々商工会議所も役割を果たさなければならないのかもしれませんが、持続的に賃上げをしていけるための指導、支援、コンサルティングが何らかの形でなされて、その際にこうした助成金が使われるということが、なお効果的なのかなと思っています。すぐにできることではないかなと思いますが、是非この辺りも厚労省として、経産省や企業庁等とも連携して検討いただければ有り難いと思っています。私からは以上です。ありがとうございました。

○奥宮分科会長 それでは、次に井上委員、お願いいたします。

○井上委員 井上です。ありがとうございます。事業展開等リスクリング支援コースについて幾つか質問をさせていただきます。今回、これが創設されるということなのですが、そうすると、イメージ的には、例えば参考資料2の3ページの③にコース名ということでいろいろな助成内容があるのですが、そこに新しく入ってくるイメージを持てばいいのでしょうかというのが、まず1点目の質問です。

その上でなのですが、今回のリスクリング支援コースに関しては、資料1の7ページに、「リスクリング支援コースにおける特定の訓練修了後に正社員化した場合を新たに加算対象とする」ということで、正社員リスクリング支援コースで、訓練修了後、正社員化

した場合に加算対象となります。その上で、参考資料 2 の 4 ページ、これは新たな分野の知識や技能を習得させるための訓練実施をした場合の助成ということで、OFF-JT に関して助成するとなっていますが、そうすると、正社員化した後に加算対象で加算されるのだと思うのですが、OFF-JT はいつやるのか、あるいは重複の加算がされるのか、その辺がすごく分かりづらいのですが、それがどうなっているのかということが 2 つ目です。

3 つ目ですが、この事業展開等リスクリング支援コースの対象事業主については、新たな事業の創出等の業務のために、雇用する被保険者を従事させることに伴って、当該被保険者に必要な職業訓練等を受講させる事業主とあるのですが、それに該当するような職業訓練の実施主体だとか、訓練の具体例などはどのような想定をしているのか、その辺を今の段階で御説明いただけるものがあるようならお聞かせいただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。大谷委員、どうぞ。

○大谷委員 ありがとうございます。全国中小企業団体中央会の大谷です。業務改善助成金等々で、賃金アップを行った企業に対して助成金として活用されてきたということなのですが、今回このキャリアアップ助成金が拡充されるということになりまして、より利便性が高まったのかなと思っています。特に賃金規定等改定コースにつきましては、御説明を聞いた当初は、5%以上というのは中小企業はちょっと難しいのではないかなとも思っていたのですが、会員さん等々にお話を聞いたところ、最低賃金近傍といいますか、金額がもともと低い企業というのは、正直なところ、今の時期、人材確保というのが相当難しい、もう上げざるを得ないということで上げたというようなお話をかなり聞いておりますので、こういった企業が対象となり得るのではないかなと思ったところでした。

ただ、9 月に遡及して行われるということで、期中での変更になりますので、制度改正の周知につきましては十分に行っていただきたいと思っておりますし、また、支給実績を注視していただき、財源に問題のないように施行していただきたいと思っています。以上です。

○奥宮分科会長 他にございませんか。それでは、事務局から御説明をお願いいたします。

○田村有期・短時間労働課長 事務局です。御質問、御指摘ありがとうございます。まず、松井委員から 2 点御指摘を頂きました。利用に当たっての周知や利用促進、不正受給防止対策について御指摘いただきました。

まず、周知についてですが、これまでも助成金につきましては、ハローワークの窓口や労使団体の皆様方の御協力を得た周知、メールマガジン、SNS 等での周知、それに加えてセミナーでの周知や働き方改革推進支援センターでの周知等を行ってきたところでした。新たな拡充後の助成金につきましても、同様に周知に万全を期していきたいと考えているところでした。御指摘の中で、手続きが煩雑で分かりにくいのではないかなというような御指摘もありました。手続きについては、できるだけ簡素化を図っているところですし、今回は 1 人当たりの金額を統一するというところで、少し分かりやすく改定したところでした。引き続き

き、申請手続の簡素化を含めて見直しをしていきたいと考えております。

一方で、先ほども御指摘がありましたように、不正受給についても毎年御指摘を頂くことがございます。特に、特定の事業主や社会保険労務士の申請に当たって不正受給があったような場合には、そういった情報をきちんと共有して、不正受給の防止に活用していくということに取り組んでおりますので、手続の簡素化等と並行しながら、不正受給防止にもしっかりと対応してまいりたいと考えているところです。

大下委員から、今回の賃上げの対応について、助成措置だけではなく、構造的な賃上げにつなげていく必要があるという貴重な御指摘を頂きました。御指摘のとおり、この助成金自体はあくまで一時的な、正に賃上げに取り組んでいただく、促進するための助成措置ということですが、恒久的に助成を行うわけではもちろんありませんので、事業所においてこういった形で賃上げを行っていくか、あるいはどのように生産性の向上を図っていくかというところの支援も非常に重要だと感じております。

そういった意味では、働き方改革推進支援センターにおきましては、助成金の活用に当たって、賃金制度の見直しや生産性向上に向けた企業における業務の在り方を見直しの支援を行っておりますし、その際に商工会議所さんやよろず支援拠点等の経営支援のほうの支援措置とも連携しながら支援を行っているところです。引き続き、そういった企業の経営改善の支援等も含めて支援を実施していけるように、関係機関とも連携を図ってまいりたいと思います。

井上委員から、リスクリングコースについて3点御質問を頂きました。1点目につきまして、参考資料の3ページのコースの一覧に加えるようなイメージかというような御指摘を頂きました。細かく申し上げますと、コース名としては人への投資促進コースとは別に、リスクリングコースというものが新しく設けられることになっておりますが、助成金のメニューとしては、ここに1つ追加され、それについて、キャリアアップ助成金の加算の対象に追加するというように捉えていただければと思います。

それから、御質問の2点目のリスクリングコースの訓練についてですが、OFF-JTについて訓練費用等の助成をするというふうに承知をしております。キャリアアップ助成金の加算については、人材開発支援助成金の対象となる訓練の修了後に正社員化した際に、正社員化を促進するための助成として、一律の金額を支給するというものになっておりますので、訓練の部分については、人開金で助成をして、その後の正社員化の部分について、キャリアアップ助成金で支援をするというような役割になっております。両助成金が連携して非正規雇用労働者の正社員化を強力に支援していくということになりますので、運用に当たっては、両助成金で周知、活用が図られるようにしていきたいというように考えております。

それから、3点目ですが、新たなリスクリング支援コースの訓練の実施主体について御質問を頂きました。正にこのリスクリング支援コースにつきましても、同時並行になり大変恐縮ですが、人材開発分科会のほうでも御議論いただいているところです。従来の人材

開発支援助成金につきましては、事業内の訓練や事業外の訓練としては、公共訓練、大学、各種学校、教育訓練機関等での訓練が対象となっております。そういったものを踏まえながら、リスキリングコースの詳細について担当部局のほうで検討を進めているところと承知をしています。

最後に、大谷委員から助成金の周知について十分に行っていただきたいという御意見を頂きました。先ほど申し上げたとおり、これまでも様々なツールを活用して周知を行ってまいりましたけれども、今回、9月に遡及適用するということを含めて、周知を十分に行ってまいりたいと思います。併せて、実績等についても注視をしてまいりたいと考えております。事務局からは以上です。

○奥宮分科会長 ただいまの事務局の説明に関して、更に御発言はございませんか。井上委員、どうぞ。

○井上委員 御説明ありがとうございます。まだちょっと分かりづらいところがあるので、質問なのですが、リスキリング支援コースで、OFF-JTで、経費の助成と賃金助成があります。このOFF-JTで賃金助成がされる期間というのは、自発的あるいは訓練期間中にOFF-JTをやっているものに関して賃金助成がされるのか、それとも正社員化された後にOFF-JTの訓練をして、それが助成されるのか、どちらなのか、そこが分からなかったもので教えてください。

○田村有期・短時間労働課長 失礼いたしました。この人開金のほうのOFF-JTの賃金助成については、正にOFF-JTの訓練を受講している間の賃金の助成になります。キャリアアップ助成金につきましては訓練が修了した後の支援として、非正規雇用労働者の方が訓練を受けている間は人開金で支援が行われ、訓練が修了した後に、非正規雇用の方が正社員に転換をして、転換後6か月間きちんと正社員として賃金が払われているということを確認した後、キャリアアップ助成金の申請をしていただくという仕組みになっております。ですので、御指摘いただいたOFF-JTの賃金助成というのは、正社員化する前の訓練段階の支援というように御覧いただければと思います。すみません、分かりにくくて恐縮です。

○奥宮分科会長 井上委員、どうぞ。

○井上委員 御説明ありがとうございます。ここまで聞かないと中身が分からないというのが、今現在のところですし、それから説明にもありましたが、人材開発分科会で今まだ議論中ということもあって、そういう意味で、今回のこの諮問、答申というのは、なかなか中身が固まっていない中での諮問、答申ということについては、正直申し上げて釈然としないところがあります。

ですので、これについては全て確定した時点で、企業に対して、取りわけ中小企業に対する周知を是非お願いをしたいと思います。また、先ほど松井委員からも不正受給の話がありました。これだけ多くの財源が投入されるというのは、やはりすごいことだと思うのです。その一方で、賃金規定等改定コースは生産性要件を廃止するということで手続が簡素化されることとなります。この生産性要件については、これが入るときに、この均等

分科会でもどういう生産性が必要なのかということで議論がありましたが、廃止をすることによって、今後企業側が検討する際に、要件がなくなることで、だったらこれを出してしまえみたいなことになりかねないのではないかと思います。その意味では、審査をする段階で、きちんと公平公正に、あるいは不正な申請がないような形で取り扱っていただくようにしないと、本当に莫大な予算が投入されますので、人への投資ということには理解はしますけれども。一方で、これは非正規であっても、雇用保険適用の対象だけということになりますので、現在、非正規で働いている、取りわけその多くが女性たちで、雇用保険に加入していない人が多い中で、結果として企業の中にいる人たちだけがリスクリングでキャリアアップされていくと、ますます格差が拡大することになりますので、そういう点でもこの財源がしっかりと使われるように対応していただきたいと思います。

○田村有期・短時間労働課長 御指摘ありがとうございます。中身が固まった段階で、しっかり周知をしていくという点については、正におっしゃるとおりですので、人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金、その他の助成金もいろいろありますけれども、周知については万全を尽くしたいと考えております。

それから、不正受給に関して、雇用保険の貴重な財源で行っている助成金ですので、不正受給がなくなるようにしっかりと審査をしていきたいと考えておりますけれども、一方で、手続の簡素化との兼ね合いというのも、バランスを取りながら対応してまいりたいと考えております。

最後、助成の対象者について、基本的には雇用保険二事業による助成金ということで、被保険者の方が対象となっておりますけれども、この非正規雇用の方が対象となっている訓練のうち、今回の拡充の対象ではないのですけれども、参考資料2の1ページ目に記載している現行の加算の対象となる訓練のうちの特別育成訓練コースは、正に非正規雇用の方々を対象とする訓練メニューでして、これにつきましては新たに雇い入れて訓練を受講させるということも可能となっておりますので、最初の段階では被保険者になっていないけれども、要件として訓練修了時点で被保険者になっていれば、訓練の助成の対象になりますし、その後、正社員化して被保険者になれば、キャリアアップ助成金の対象にもなってくるというものです。こうしたもの含めて、制度の十分な活用を図ってまいりたいと考えております。御意見ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。それでは、御発言がないようですので、当分科会としては、議題(3)の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、おおむね妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告することにいたしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○奥宮分科会長 それでは、皆様に御異議がないようですので、この旨、報告を取りまとめることとしたいと思います。これについて、事務局から案文が用意されております。事務局から読み上げますので、御確認いただければと思います。それでは、事務局お願いい

たします。

○飯田雇用環境・均等企画官 読み上げさせていただきます。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、令和4年11月25日付け厚生労働省発職1125第2号をもって労働政策審議会に諮問のあった標記については、本分科会は、下記のとおり報告する。記、厚生労働省案は、おおむね妥当と認める。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、議題(3)は以上といたします。最後に事務局から何かございますか。

○牛島総務課長 本日は御審議を頂きまして、どうもありがとうございました。次回の分科会の開催につきましては、追って御連絡をいたします。また、本日の議事録についてですが、こちらも追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしくお願ひ申し上げます。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、これで分科会は終了いたします。皆様、お忙しい中お集まりいただき、どうもありがとうございました。