

○奥宮分科会長 それでは、ただいまから第62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、赤池委員が御欠席、小畑委員が遅れてオンラインでの御出席となる旨、御連絡をいただいております。

初めに、新任の委員を御紹介させていただきます。9月の分科会開催後に委員の交代があり、新たに雇用環境・均等分科会委員となられている方がおられますので、御紹介いたします。

日本労働組合総連合会総合政策推進局長の小原成朗委員です。

○小原委員 小原と申します。どうぞよろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 また、航空連合副事務局長の赤池永梨奈委員が新たに委員となられておられますが、本日は欠席です。

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。事務局お願いです。

○倉吉大臣官房企画官 大臣官房企画官の倉吉でございます。

本日の分科会においては、ハウリング防止のため、御発言される時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。御発言がある場合には、チャット機能で全員宛てにお知らせください。分科会長また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いただき、御発言をお願いいたします。また、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不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡をいただくか、あるいは、事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしく願い申し上げます。

なお、本日、会場におきましては、前回と前々回の仕事と育児の両立に関する分科会資料と、参照条文として育児・介護休業法と次世代法の条文を入れたタブレットを、委員の皆様のお席へ配置しております。

電源が入っていない場合は、タブレット本体の左側面上方に電源がありますので、一度押していただき、画面が表示されましたら、指で下から上にスワイプしてください。その後、御覧になりたい資料のフォルダを指でタップいただきますようお願いいたします。御不明点がありましたら、事務局までお申しつけください。

それでは、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。

○奥宮分科会長 それでは、議題に入りたいと思います。

まず、議題1は「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」です。

議題1については年金制度に関係することから、本日は、厚生労働省年金局年金課の若林課長に御出席いただいております。

資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○田村有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長の田村です。

議題1について、説明させていただきます。資料は、お手元の資料の1-1から1-3までと、参考資料の1-1、1-2になります。

まず、資料1-1を御覧ください。本日10月12日付で厚生労働大臣から労働政策審議会の会長宛てに「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」の諮問がなされています。

今回の省令案は、前回の分科会で事務局から報告しました、いわゆる「年収の壁」への当面の対応策の一環として行うキャリアアップ助成金の改正に関するものです。

最初に参考資料の1-2を御説明させていただきます。参考資料1-1の束の後ろ、右下の通しページですと3ページになります。

参考資料1-2におつけしておりますのは、9月27日に閣僚会議であります全世代型社会保障構築本部において決定された「いわゆる『年収の壁』への当面の対応について」です。

参考資料1-2の頭紙に記載しておりますとおり、いわゆる「年収の壁」への当面の対応について、「『年収の壁・支援強化パッケージ』に基づき、今後、所要の手続を経た上で、関係者と連携し、着実に進めていくもの」とされております。

今般の省令改正案につきまして、所要の手続ということで、本分科会で御審議をいただくこととしているものです。

具体的な内容につきましては、資料のほうに戻っていただきまして、資料の1-3に基づき説明をさせていただきます。

まず、資料の1-3、いわゆる「年収の壁」の説明をおつけしております。いわゆる「年収の壁」と今回の「年収の壁・支援強化パッケージ」の全体像について、まず、当省の年金課長の若林から説明をさせていただきます。

○若林年金局年金課長 年金課長の若林でございます。本日はよろしくお願いたします。

私のほうからは、資料1-3、横紙のパワーポイントですが、これに基づきまして、スライドの9ページまで説明させていただきます。

おめくりいただきまして、最初に3ページを御覧ください。

「『年収の壁』に関する適用関係（イメージ）」ということで、箱が3つありますが、20歳以上の全ての方が、いずれかの被保険者に該当することになります。

右の下、第1号被保険者は約1,400万人いらっしゃり、自営業、学生、無職の方などが入られる被保険者の種別になります。

その上、第2号被保険者、こちらは会社員やサラリーマンの方が入れまして、今は約4,500万人いらっしゃいます。

それから、第2号被保険者の被扶養配偶者ということで、これが左側の第3号被保険者で約720万人いらっしゃいます。

年収の壁の問題は、第3号被保険者の方が働いたことで収入が増加して、一定の収入を超えた結果、右側の被保険者種別に変わることになり、その際、新たに保険に入ることによって保険料の負担が発生することが「壁」となるという指摘をいただいているものです。

具体的には、左側の第3号被保険者の方が、厚生年金が適用されている会社で働く場合は右の上に行きまして、厚生年金の保険料負担が発生しますが、そのうち半分は会社が負担しますので、本人は月に1万2,500円の負担が発生することになり、その分の手取りが減ることになります。

これには条件がありまして、フルタイムの方は皆様が第2号被保険者なのですが、短時間で働かれている方については、現在のところ100人超の企業にお勤めであること、それから年収106万円、これは月収にすると8.8万円ですが、この収入を超えていること、それから週の労働時間が20時間以上であること、この全てを満たした方が、右の上の第2号被保険者になります。ここが「106万円の壁」と言われております。

それから、それ以外の会社で働かれる方は、右の下、第1号被保険者のほうに移ります。この収入のラインが年収130万円以上となっております、その場合には、右の下ですけれども、国民年金と国民健康保険を合わせた月に2万2,700円の保険料負担が生じることになります。これが「130万円の壁」と言われているものです。

おめぐりいただきまして、どれぐらいの方がいらっしゃるのかというのが、4ページ目と5ページ目になります。

4ページ目の左側円グラフは、第3号被保険者の方、少しデータが古いので830万人ほどいらっしゃいますが、このうち働いている方が約4割で約370万人いらっしゃいます。

さらにその右側ですけれども、先ほど申し上げた月額8.8万円、年で106万円の近くにいる方、この方々が就業を抑えている可能性があることになります。それから20時間の要件についても、右側にある人数がいらっしゃるの、この収入と時間を加味した人数が、就業調整を行っている可能性がある人数と考えており、この2つをクロス集計しましたのが、5ページでございます。

表が下にありますがけれども、週の所定労働時間を15時間以上に区切った上で、その中で「106万円の壁」を意識している可能性がある第3号被保険者を見ています。その下に勤務先の企業規模ごとに書いてありますが、100人超の企業ですと大体45万人がいて、それから100人から50人のところは、来年10月から50人まで適用拡大するのですが、人数が約16万人います。その結果赤で囲った合計の約60万人が「106万円の壁」を意識している可能性があるかと推計しております。

他方で、必ずしもこの全員が「年収の壁」を意識しているのではないと思っております、中には就業調整しないでそのまま厚生年金の適用を希望される方、あるいはたまたまこの水準にいる方もいらっしゃるの、その場合にはこの内数になるだろうと思っております。

一方で、収入が低かったり労働時間が短い方でも、もしかしたら「壁」を意識されている方もいらっしゃると思いますので、60万人を1つの目安として上振れもあれば、下振れもあると思っております。このぐらいの方が意識されていると、私どもは見ております。

人数の規模感を申し上げましたが、6ページは、令和3年のパートタイム有期雇用労働者総合実態調査から取ってきております。

上の箱ですが、配偶者がいる女性のパートタイム労働者の方に、就業調整をしているかと聞いたところ、21.8%の方がしているという回答をされております。

その理由が、その下のところでして、複数回答ですが、一番多いのは57.3%という数字で、いわゆる「130万円の壁」を意識されている方です。

それから「106万円の壁」を意識されているのが、その隣の21.4%。

それから、配偶者手当がもらえなくなることを意識されている方が、15.4%いらっしゃるという回答です。

それ以外に、税の関係を意識されている方が左側にございますが、社会保険あるいは配偶者手当の関係について対策の検討を進めてまいりました。

その結果、7ページですが、本年6月の「こども未来戦略方針」で、年収の壁を意識されている方への対応方針について閣議決定をしております。

下のところですが、まず、この「壁」の問題については、被用者保険の適用拡大あるいは最低賃金の引上げに取り組むと、その上で、人手不足への対応が急務となっておりますので、当面の対応として、この「106万円の壁」を越えても、手取り収入が逆転しないように、労働時間の延長や、賃上げに取り組む企業に対する支援強化パッケージを決定するということとなります。

それから、さらに制度の見直しに取り組むということで、当面の対応に加えて、制度の見直しにも取り組むという方針を決定しております。

おめくりいただきまして、8ページです。

この「106万円の壁」を超える鍵になるものとして、この資料をつけております。左側は、縦が手取り収入、右側が給与収入ですけれども、年収106万円までは社会保険料負担は発生しませんので、御覧のとおり、手取りイコール給与収入ということになります。

これが106万円になりますと、厚生年金、健康保険に入り、社会保険料は大体15%ぐらいになるのですが、この負担が発生した結果、手取りが下がるというのが黒い線になります。

それ以降は収入の増加に応じて手取りも増えていくことになり、大体元の水準に回復するのが年収で125万円ぐらいになります。

そういう意味では、この「壁」の問題を超えていくには、106万円を小さく超えるのではなくて、125万円を超えていくようなところまで収入を伸ばすということが、問題に対応する鍵になると考えております。

例えばということで、8ページの下は、週20時間労働した方の時給と年収の関係になります。時給が1,000円ですと、週20時間労働で年間収入が104万円、ちょうど「106万円の壁」

の手前ぐらいになります。この方々が時給1,200円になりますと、労働時間は変わらない状態であっても年収は増えて125万円ぐらいになるということで、最低賃金の引上げに取り組むというのは、賃金が上がって年収が増えることで、この「壁」を乗り越えていくということになります。

以上のような状態を踏まえまして、先ほどの6月の方針を受けて取りまとめたものが9ページになります。

こちらは、先月、政府のほうで取りまとめて発表しているものでございますが、「年収の壁・支援強化パッケージ」ということで、その下にあることについて、当面の対応として取り組むことを予定しております。

まず、左側「106万円の壁」への対応については、キャリアアップ助成金にコースを新設して、労働者1人当たり最大50万円の支援を事業主に対して行うということでございます。

助成金の条件として、労働者の収入を増加させる取組ということで、通常賃上げとか所定労働時間の延長が考えられるわけですが、加えまして、一時金のようなもの、ここでは「社会保険適用促進手当」という名前にしておりますが、こういうものを支給する場合も対象とすることとしております。

加えて、仮にこういう手当を事業主が支給した場合には、その手当を出したことに伴う保険料は発生させない。その下にありますが、標準報酬の算定において考慮しないということと考えております。

右の上が「130万円の壁」への対応でして、こちらは被扶養者認定の円滑化を考えております。現在130万円の認定基準がございますが、仮に130万円を超えた理由が、例えば、年末に人手不足で残業して労働時間を延長した、そういう一時的な収入変動である場合には、事業主の方に証明をいただきまして、この一時的な収入は130万円の収入にカウントしないこととし、引き続き、扶養の範囲内にとどまれるというものです。

配偶者手当は、先ほど、複数回答の中で配偶者手当を挙げられている方もいらっしゃいました。特に中小企業において、見直しを進めていただくことを考えておりまして、その見直しの手順や分かりやすい資料について周知を行うことを考えております。

以上が全体像で、今月中にも開始することで、今、準備を進めているところです。

私からは以上です。

○田村有期・短時間労働課長 続きまして、資料の11ページ以降について、私のほうから説明をさせていただきます。本日の諮問案件であります、キャリアアップ助成金の見直しについてです。

資料の11ページ、キャリアアップ助成金の全体像をおつけしております。本分科会でもたびたび御議論いただいておりますけれども、キャリアアップ助成金は、全体の予算規模としては、右上に記載のありますとおり、令和5年度予算額829億円です。

主なメニューとして、正社員化支援と処遇改善支援があり、いわゆる非正規雇用労働者の正社員化及び処遇改善の支援のための助成金という位置づけです。

助成金全体としては、正社員化コースがかなり使われているところですが、処遇改善支援の一番下の部分を御覧ください。

短時間労働者労働時間延長コース、これが現行のキャリアアップ助成金の中で、所定労働時間延長とともに、社会保険を適用した場合の支援のメニューになっております。

今回、この部分の拡充とともに、新しいメニューを追加する形で拡充を行いたいと考えているところです。

具体的に、現行コースのもう少し詳しい資料、次の12ページを御覧ください。

12ページは、現行の短時間労働者労働時間延長コースの対応になっております。現行コースにおきましても、①で所定労働時間を3時間以上延長し新たに社会保険を適用した場合、あるいは②で労働時間の延長と賃上げを組み合わせた場合に支援を行うものとなっております。

こちらのコースについては、適用拡大に合わせて徐々に支援内容を拡充してきたという経緯がございますけれども、下の※の1つ目で記載しておりますとおり、現在23万7,000円の額については、令和6年9月30日までの間の暫定措置として支給額を増額しているところです。

これは、先ほど説明にありましたとおり、来年の10月から企業規模50人超の企業に適用が拡大されるということで、それまでに集中的に取り組むということで、額を増額しているところです。

あわせて、※の2つ目がございます、労働時間延長以外に賃上げを組み合わせるメニューについても、暫定措置として設けているものです。

※の3つ目にありますとおり、現行では1年度1事業所当たり支給申請上限人数45人まで、こちらも暫定措置として設けております。

本コースの実績ですけれども、※の4つ目、令和4年度の支給実績は1,775件、2,621人という状況で、足元を見ますと、徐々に支給申請のほうは伸びてきているという状況になっております。

こちらのコースにつきまして、一番下の矢印と囲みのところに書いてありますとおり、今般、新たなコースの新設に伴って、新しいコースに移行させることを考えております。

ただし、現行コースを前提として考えている企業もいらっしゃいますので、この現行コースについては、今年度末までの暫定措置ということとし、来年度からは全て新たなコースを活用いただくこととしております。

次の13ページ目ですけれども、13ページ目に、今回の新しいコースの概要をおつけしております。

この新しいコースにつきましても趣旨としましては、冒頭に記載がありますとおり、短時間労働者が新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、一定期間助成を行うことにより、労働者が壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押ししていくというものとなっております。

コース名の下に4つほど矢羽根がありますが、2つ目で、一事業所当たりの申請人数の上限を撤廃し、より幅広く御活用いただくことにしています。

3つ目ですけれども、令和7年度末までに労働者に被用者保険の適用を行った事業主が対象ということで、今回のパッケージ全体として、当面の対応として行うものでありますので、制度見直しの動向を踏まえ、令和7年度末までというところで期限を設けております。

4つ目ですけれども、支給申請に当たり、できるだけ提出書類の簡素化など事務負担を軽減したいと考えております。

具体的なメニューですけれども、短時間労働者として働く方々の状況や企業の状況も様々ですので、それぞれの状況に応じて選択できるようにメニューを幾つか設けているところです。

(1) (2) (3) の3つのメニューを記載しておりますけれども、まず、最初に(2)から御覧いただきますと、(2)の労働時間延長メニューについては、現行の、先ほど御覧いただいた短時間労働者労働時間延長コースを拡充するような形になっています。

具体的には、4時間以上または4時間未満の場合には、基本給の増額を伴って収入を増加させていただいた場合に、1人当たり30万円を支給するというものです。大企業の場合は、この4分の3の額としております。

こちらの労働時間延長メニューについては、基本的に、社会保険の適用と同時に労働時間を延長していただく取組が必要になってくるわけですが、労働者の中には、やはりいろいろな事情があって短時間で働いている中で、なかなか労働時間を直ちに延長できないという方もいらっしゃると思います。また、企業においても、直ちに賃上げを全体的に行うことが難しい場合もあると思います。

ということで、今回、新たに(1)手当等支給メニューを設けまして、3年かけて収入増加に結びつけていただくという取組を支援していくこととしています。

具体的な要件ですけれども、まず、1年目の要件として、賃金の15%以上分を労働者に追加支給していただくということになっています。

この15%の意味するところですが、これは厚生年金、健康保険、介護保険のそれぞれの保険料の平均的な料率であります約30%、これを労使折半した場合の労働者の保険料負担相当ということで、15%以上を支給していただくこととしています。

この労働者に支給していただく場合に、※の1にありますとおり、一時的な手当という形で支給していただくことも可能としています。

この場合に、先ほどパッケージの説明の中でもありましたけれども、この一時的な手当に対してさらに保険料がかかるということにならないように、一時的な手当分については、標準報酬月額額の算定に考慮しないという取扱いを、今回、併せて行うことにしています。

要件の①が1年目で、②の2年目も同様に賃金の15%以上分を追加支給した場合、1人当たり20万円を支給、ただし2年目については「3年目以降、以下③の取組が行われるこ

と」というような要件もつけております。

この1年目、2年目の取組については、一時的な手当という形で支払っていただくことを可能としておりますけれども、最終的に3年目以降、これを恒常的な収入増加という形に結びつけていただくために、3年目の要件としては、賃金の18%以上を増額させていることとしております。

これは、先ほどの一時的な手当を基本給に組み込んだ上で、社会保険料を適用された後の手取りが元の手取りより下回らないようにするという観点から、18%という率を設定しております。

この賃金の18%につきましては、※の2の2行目に書いてありますとおり、労働時間の延長との組み合わせによる増額も可能としております。

それから(3)が「併用メニュー」ということで、(1)の「手当等支給メニュー」を1年目に利用していただいた後に、3年かけずとも2年目から労働時間延長等を組み合わせて恒常的な収入増加の取組を行えるという場合には、2年目に労働時間延長メニューを使っておいただくことで、こちらの場合も1人当たり合計50万円の助成を行うものになっております。

こちらのコースについて、本日諮問させていただいて御議論をいただきまして、答申をいただいた後に公布をさせていただき、公布日施行としたいと考えておりますけれども、適用自体は、最低賃金の最も早い発効日であります10月1日以降、新たに社会保険の適用になるケースも出てくるということから、10月1日以降の取組について遡及して適用したいと考えております。

今、口頭で申し上げた部分について、14ページ目に少し図示していますので、こちらを御覧いただければと思います。

これは、先ほど3つあったメニューのうちの(1)の「手当等支給メニュー」の活用イメージを図示したものです。

このケースでは、一番左に適用前のところで記載しておりますとおり、月額8.8万円となる時給の水準であります時給1,016円で週20時間働いている労働者が、適用拡大によって新たに被保険者になるケースを例に挙げています。

1年目のところの図を見ていただきますと、社会保険の適用によって、106万円の収入に対して、社会保険料が15%かかってくるということで、ピンク色の部分、約16万円、保険料がかかってくるので、手取りが90万円になっています。

この場合に、事業主が緑色の部分で、手当として15%分、このケースですと約16万円支給した場合に、その左側の吹き出しにありますように、この手当については、社会保険適用促進手当ということで、標準報酬月額算定に考慮しない、つまり社会保険料がかからないような取組を行うというものです。

これによって労働者にとっては、下の青い部分と緑の部分の合計手取りが106万円となり、手取りの減少を気にせずに働くことができるというものです。こうした取組に対して、



1年間20万円事業主に助成するものです。

2年目についても同様の取組をしていただくことで、同様に1年間で20万円助成。この一時的な手当支給による取組は、2年目までということ、3年目以降は恒常的に収入を増加させていただくために、この一時的な手当分を基本給に組み入れていただくというものです。

この場合に、3年目のところにございますように、基本給に組み入れた後の賃金に対してかかる社会保険料、このケースですと19万円、これを控除しても元の収入を下回らないようにということ、3年目の賃金を18%以上増加させていただくことを要件としています。

この18%については、先ほど御説明したとおり、労働時間の延長との組み合わせも可能としているところです。

下の矢印のとおり、取組の前にキャリアアップ計画、これはキャリアアップ助成金全体として出しているものですが、この計画を出していただくことで、3年間の取組の方向性を明記していただきたいと考えております。

それとともに、2年目が終了して3年目が開始した際、下の3点目開始の下に支給申請4回目とありますけれども、この4回目の支給申請時に、3年目以降の18%の要件を満たしているかどうか、賃金規定等で確認することとしております。

この手当等メニューでは、一時的な手当で対応する1年目、2年目の間に、労使で企業の中で話し合っていて、3年目以降の収入増加にこういった形でつなげていくかを決めていただくと想定しているところです。

次の15ページ目は、先ほどの(1)から(3)の取組の中の(3)の「併用メニュー」のケースを図示したものです。

これも同じ時給のケースの例ですが、1年目は手当等支給メニューを活用していただいて、2年目から、もう既に労働時間延長等で恒常的な収入増の取組を行えるとなった場合に、2年目に労働時間延長コースを活用して、30万円助成を受けることを可能としているものです。

以上、こういった内容の助成の拡充を考えているところです。

資料の17ページ目以降は、参考資料としておつけしています。パッケージのそれぞれの施策についての概要を一枚一枚おつけしているものです。

19ページ目の社会保険適用促進手当について、1点補足をさせていただきますと、この手当について、社会保険の取扱いということで、今回、直接の議論の対象としているわけではございませんけれども、概要の2つ〇のある下の※のところに記載しておりますように、社会保険適用促進手当について、仮に同一事業所内で、今回の助成の対象となるような新たに社会保険を適用する人以外の労働者にも、同じような手当を支給するというケースもあり得ると想定されるところですが、そういった場合には、この手当についても、社会保険適用促進手当に準じるものとして、同様に社会保険料の算定の基礎に考慮し

ないという取組を行うこととしているものです。

23ページ目以降も非正規雇用の状況ということで、そもそもパート労働者の状況ですとか、最近の最賃の引上げの状況といった資料を参考としておつけしておりますので、参照いただければと思います。

最後に、参考資料の1-1を御覧ください。

参考資料の1-1として、先週行いましたパブリックコメントに寄せられた御意見の概要をおつけしております。

パブリックコメントの全体の意見数としては、14件ほどいただいております。主な意見の要旨を記載しておりますけれども、まず「社会保険制度における対応について」ということで、そもそも助成金で対応すべきでなく、社会保険の制度のほうで対応すべきではないかといった御意見、それから、なぜ雇用保険から支出するのかといった御意見をいただいております。

それから、助成金の中身について、助成金の仕組みが実務上分かりづらいですとか、手続が煩雑ではないかといった御意見、それから、3つ目のポツの、既に社会保険加入済みの人も対象にすべきではないか、といった御意見をいただいているところです。

このパブリックコメントに対する回答についても、省令案の公布の際に併せて公表をさせていただきたいと考えております。

資料のほうの説明は以上です。よろしくお願ひいたします。

○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、お願ひいたします。

オンライン御参加者で発言希望がある場合は、チャット欄に記入をお願ひいたします。会場の方は挙手をお願ひいたします。

布山委員。

○布山委員 ありがとうございます。

確認と質問なのですが、両課長から御説明いただいた社会保険適用促進手当について、資料1-3の19ページの概要のところ、この手当は、給与・賞与とは別に支給するもので、新たに発生した本人負担分の保険料の相当額を上限として、保険料算定の基礎となる標準報酬月額・標準賞与額の算定に考慮しない仕組みになっていると思うのですが、そこでお伺いします。雇用保険や所得税、最賃の算定の対象になるのか、さらには、平均賃金だとか割増賃金の基礎に算入されるという理解をするのか、そこも抜けるのかということを確認したいのでお願ひします。

○奥宮分科会長 それでは、この点は事務局から回答をお願ひいたします。

○田村有期・短時間労働課長 ありがとうございます。

今の御質問ですけれども、社会保険適用促進手当については、今回、社会保険の取扱い上、算定に考慮しないということにしておりますので、それ以外の税金ですとか、労働保険については、通常どおりの取扱いと考えております。

また、最低賃金ですとか、割増賃金等の算定基礎に入るかどうかということにつきましても、従来の取扱いを変えるものではございませんので、毎月支払っているような手当ということであれば、算定基礎に入ってくるということになっております。

○奥宮分科会長 布山委員、どうぞ。

○布山委員 そうであれば、ここの部分は非常に分かりにくいので、速やかに周知をしていただきたいと思っております。

続いて、前回の分科会で既に申し上げているのですが、改めて意見を述べたいと思いません。

まず、雇用保険財政が非常に逼迫している中で、助成金の財源は雇用保険二事業となるのだと思いますが、3年間のイメージでいると思うのですけれども、どのぐらいの規模を見込んでいるのか、まず教えてください。

また、年金制度の見直し、前回の局長の御回答でも、社会保障審議会の部会で既に議論が始まっていると聞いておりますが、そういう中で、今回の助成金の拡充については、あくまでも期間限定という理解でよろしいのかどうか、もう一度確認したいと思います。よろしくをお願いします。

○奥宮分科会長 では、この点も事務局から御回答ください。

○田村有期・短時間労働課長 御指摘ありがとうございます。

1点目の事業規模をどれぐらいと見込んでいるのかという御質問ですけれども、先ほどの資料の中で、この106万の壁を意識している可能性のある方々が60万人ぐらいと、これは、もちろん意図して就労調整しているかどうかということをお問はずですけれども、1つの参考としては、こういった数字があるところです。

短時間で働いていらっしゃる方々の中には、自ら希望する時間で働きたいというニーズもありますので、これらの壁の付近にいらっしゃる方々が、全て壁を越えたような働き方を希望されているかどうかというところがありますけれども、今般の新たな助成金のコースについては、年収の壁を乗り越える方全てを支援していくという方針であります。

今後、まずは支給申請が始まる初年度であります令和6年度の予算額について、就業調整されている方に幅広く対応するために必要な予算額を確保できるよう、予算編成過程において調整を進めていきたいと考えております。

その上で、今回のコースについて、単年度で申請が全て行われるわけではございませんし、また、1つの山としては、来年10月からの50人超規模の企業への適用拡大の状況もありますので、こういった状況も見つつ、また、キャリアアップ計画の中で今後どれぐらい活用見込みかというところも届け出ていただくこととなりますので、こういった年度ごとの申請状況も踏まえながら、令和6年度以降も必要な予算を確保していきたいと考えているところです。

それから、2点目の御指摘ですけれども、年金制度の見直しについては、社会保障審議会のほうで審議が始まっているというのは、先ほど年金課長からも御説明したとおりです。

一方で、今回の助成の措置は、あくまでも当面の措置としての対応ということで考えておりますので、省令案上も令和8年3月31日までの暫定措置であることを明らかにしているところです。

今年度から令和7年度までの3年間で集中的に取り組を進めることで、壁を越えたい方々の就業環境を整備してまいりたいと考えているところです。

○奥宮分科会長 布山委員、よろしいでしょうか。

○布山委員 ありがとうございます。

雇用保険二事業の趣旨に沿った形で効果があったかどうか、検証が必要と思いますので、意見としてつけ加えさせていただきます。

○奥宮分科会長 それでは、次に大谷委員から御発言をお願いいたします。

○大谷委員 ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

布山委員の御発言と少し重なる部分もございますけれども、御意見と御要望という形でお願いたします。

今回キャリアアップ助成金の1コース追加ということで、こちらは、現下の喫緊の問題に対する措置ということに関しましては、評価をさせていただきたいと思っているところでございます。

ただ、先ほどの御説明にもあったとおり、これは暫定的な措置にすぎませんので、根本的な解決につきましては、これも御説明がありましたとおり、年金制度とか税制、こちらのほうの改正が必要なのかなと思っているところでございます。

また、御紹介いただきましたパブリックコメントの意見も、公平性等、もっともな御意見かなと思っております。

また、雇用保険財政は、枯渇した状況の中で、これは前回もお話をさせていただきましたけれども、本制度を実施し続けることは非常に困難かなと思っておりますので、ここで、雇用保険料率は引き上げないように、お願いをさせていただきたいと思っております。中小企業は最賃の引上げですとか、物価の高騰等もありますので、ぜひよろしくお願いたします。

また、先ほど事業規模についての御説明を受けたところなのですが、想定する企業数とか利用者数の試算というのはしていないのかどうか、先ほどは全員を対象という形で予算を組む話をしてございましたけれども、試算があるのかということも教えていただければと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 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 御意見、御質問ありがとうございます。

まず、今回の新しいコースについては、あくまで暫定措置ということで、先ほども御説明させていただいたところですが、雇用保険財政が厳しいという状況の中で、効果的に運営できるように取り組んでいきたいと考えているところです。

事業規模につきましては、先ほど1つの目安となる数字として、約60万人という数字を挙げさせていただきましたが、実際にどれぐらいの方が利用されるかということにつきましては、今後の申請状況等を見ながら、予算編成過程の中で調整をしていきたいというところで、現時点で企業数の試算等をしているものではございませんが、今後7年度末までの間に、どれぐらいのペースで出てくるかというところを見ながら、毎年度の予算編成の中で調整をしていきたいと考えているところです。

また、パブリックコメントの中で、公平性の部分の指摘もあったという御指摘もございました。

まさに先ほどおっしゃっていただいたとおり、現下の人手不足の中での緊急の対応、あるいは賃金引上げの流れを短時間労働者にも波及させていくということで、今回のタイミングで措置をすることになったわけですが、公平性の問題に関して、今回の措置は、あくまで最終的に収入を増加する取組につなげていっていただくということを要件としておりまして、その過程の中で、その企業全体の、例えば賃金規定の見直しですとか、そういった形によって、今回の助成金の対象となる方以外にも裨益するケースもあるものと考えているところです。

そういった形で、公平性の部分についての御指摘等も踏まえながら、効果的に活用できるように運営していきたいと考えているところです。

御指摘ありがとうございます。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

具体的な質問、意見を述べさせていただく前に、一言申し上げたいと思います。

労働者の生活及び雇用の安定などを目的とする雇用保険から拠出される助成金に関しまして、労政審で議論をすることなく、政府において内容を決定し、労政審に対して追認を求めるやり方は、あまりにも乱暴なのではないかと考えております。

労政審で十分な審議もせずに諮問するということは、労政審を軽視しているのではないかという指摘もあるかと思えます。これに対して、厚生労働省としてどのようにお考えになっているのか、質問をさせていただく前に、まずお伺いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 この点は、事務局から。

○田村有期・短時間労働課長 御質問ありがとうございます。

今回の措置について、先ほど御説明させていただいたとおり、人手不足の対応が急務となる中で、本年6月に閣議決定された「こども未来戦略方針」において、当面の対応策として決定するということが定められたところです。

これに基づきまして、政府部内におきまして取り得る方策を検討し、9月27日に、先ほど御説明しました全世代型社会保障構築本部において、当面の対応について決定がされた

ところでは。

この決定の中でも記載がありますとおり、今後、所要の経路を経た上で、関係者と連携し、着実に進めていくものとすると言われていたところ、今回の支援措置の1つであるキャリアアップ助成金の拡充に関しましては、雇用保険二事業に基づく助成措置として、当然のことながら、審議会の議論を経て最終的に成案を得るものと事務局としても考えております。

しかしながら、本分科会における議論がなされる前に、政府としての方針が決定され、公表されたことに関する御指摘につきましては、厚生労働省としても、特に重く受け止めております。今後の分科会運営においても留意をしてみたいと考えております。

本日いただいた様々な御意見、また、これからいただくと思っておりますけれども、それも踏まえながら、今回の新たなコースについては当然のことながら、キャリアアップ助成金その他の各種助成制度についても、より一層効果的に運営できるように努めていきたいと考えております。

○小原委員 ありがとうございます。

このようなやり方は許されない、さらには、このようなことがないように、厚生労働省には肝に銘じていただきたいということを申し上げておきたいと思っております。

改めまして、その上で、3点の意見と1点の質問をさせていただきたいと思っております。

まずは、年金、健康保険といった社会保険の保険料、先ほどのパブリックコメントにもありましたけれども、雇用保険の財源で充当することは納得できるものではないということ、前回の分科会でも井上委員から申し上げているかと思っておりますが、改めて申し上げたいと思っております。

したがって、今回の対応は、先ほど他の委員からありましたけれども、あくまでも当面の対応であり、なし崩し的に延長されるようなことはあってはならないということ強く申し上げておきたいと思っております。

本日は年金局からも御出席いただいておりますけれども、今回の当面の対応の大前提は、社会保険制度改革であると理解しております。このような事態を二度と招かないよう、社会保障審議会において、きちんと議論すべきであると思っております。これが1点目です。

次に、お二人の委員からもありましたけれども、やはり雇用保険財源に与える影響に関して申し上げたいと思っております。

今回の資料、それから、今、2回御説明がありましたけれども、予算編成で調整されるようなお話もあって、結局雇用保険にどのぐらいのインパクトがあるのか、規模感が分からなかった、私は少なくとも分からなかったです。財源が逼迫している雇用保険にどのぐらいのインパクトがあるのかというのは、規模で構いません、精緻な数値ではなくても構いませんので、運用開始前に審議会に御報告をいただきたいと思っております。これが2点目の意見です。

3点目といたしまして、対象者のキャリアアップに関して申し上げたいと思っております。キ

キャリアアップ助成金ですので、今回の目的を踏まえれば、手当等支給メニューの1年目から、単に手取り減少分を一時的な手当で補填するというのではなくて、教育機会の提供などもセットで実施すべきと考えます。

労働者が将来的なキャリアアップの展望も含め、教育訓練を受けられるように、政府は事業主が作成・提出するキャリアアップ計画をしっかりと確認していただきたい。

それとともに、事業主のキャリアアップ計画作成に向けた支援を行うべきであると思います。ぜひよろしくお願いいたします。

最後に、これも皆様方からありましたけれども、これは質問です。今回の対応の政策効果、結局どのぐらいの方がキャリアアップなされたのか、それから不正受給はなかったのかも含めてですけれども、しっかり検証をいただくべきだと思います。厚生労働省として、どのような検証をすることをお考えなのかについて、現時点で分かる範囲でお答えいただきたいと思います。

以上、3点の意見と、1点の質問です。よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、事務局からよろしくお願いいたします。

○田村有期・短時間労働課長 ありがとうございます。

何点かいただきましたけれども、まず、1点目の御意見に関し、そもそもなぜ雇用保険財源なのかというところの御指摘、ほかの委員からも同じようなことを御指摘いただいたものと考えています。

今回のキャリアアップ助成金の拡充につきましては、短時間労働者に対し、従来からの労働時間の延長ですとか賃金引上げによって労働者の収入を増加させる取組のほか、今回、一時的な手当を支給しながら複数年かけて労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対しても助成を行うことによって、いわゆる年収の壁を意識せずに、被用者保険に加入しても働き続けることができる環境づくりを後押しするものと考えています。

こうした取組を行うことによりまして、労働者の被用者保険の加入と収入の増加という意味で処遇改善が図られること、また、労働時間が増加して、場合によってはより幅広い業務や責任ある業務を担ったりあるいはフルタイムで働いたりすることで、その後のキャリアアップにつながり得るということとともに、企業にとっても当該労働者が就業調整せずに働き続けることによって、人材確保にもつながっていくと考えているところです。

こうしたことは、失業の予防ですとか、雇用機会の増大、雇用の安定を目的とする雇用保険二事業の趣旨に沿った取組であると考えておりますし、当然のことながら、この取組の趣旨に沿った効果が得られるように、取り組んでまいりたいと考えているところです。

御意見の2点目、財源への影響の部分についてです。

先ほどから御説明させていただいておりますとおり、現段階で明確に予算額、予算規模をお示しできていないというところは、御指摘のとおりではありますけれども、現行のキャリアアップ助成金全体としては、今年度の当初予算で829億という規模の大きい助成金になっているところです。財源のほうは大丈夫なのかという御指摘に関しましては、今後、

令和6年度の予算編成に向けて調整をしてみたいと思いますが、その予算額にもし万が一不足が生じるような場合には、まずはキャリアアップ助成金の予算の中で活用していきたい、また、必要に応じて、雇用保険二事業全体の予算の中で所要の額が確保できるように調整を進めたいと考えているところです。

当然のことながら、この助成金があることで、ほかの各施策に影響は生じないような形で調整を図っていきたいと考えております。

それから、3点目の対象労働者のキャリアアップに関して、一部、先ほど雇用保険二事業でやることの趣旨ですとか、なぜ二事業なのかというところでも御説明したとおり、今回、単に1年目の保険料の穴埋めで終わってしまうということだけでなく、あくまで短時間労働者のキャリアアップにつなげていく、これはまさに当課において所管しております非正規雇用労働者の処遇改善、キャリアアップの取組そのものと考えておりますので、3年目以降の取組にしっかりとつなげていくことを意識して、計画の確認をしていくですとか、あるいは計画の策定や申請に当たりましても、事業主の皆様へのきめ細やかな支援というのが必要になってくると考えておりますので、相談対応等を今後整備してみたいと考えているところです。

最後、政策効果をしっかり検証していくべきではないかという御質問をいただきました。今回のコースの政策効果の検証につきましては、布山委員からも、先ほど御指摘をいただきました。

この検証につきまして、今回のコースは、手当支給、労働時間延長など、様々なメニューが選択できるように用意しておりますので、それぞれのメニューの活用状況ですとか、対象となった労働者のキャリアアップにつながったのか、企業の人材確保に資するような効果が得られたのか等について、フォローアップをして実態の把握、効果の検証に努めてまいりたいと考えております。

このコース自体、令和7年度末までの暫定措置ということですが、その暫定措置の終了を待たずして、その実施状況については、適宜のタイミングで本分科会に報告をさせていただきます、また、都度、御意見等を賜ってまいりたいと考えております。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。

それでは、矢島委員。

○矢島委員 ありがとうございます。

まず、最初に今回の審議のテーマの前提である年収の壁への当面の対応についてですが、女性活躍の観点等からも、この年収の壁の解消というのは課題だったわけで、私自身も対応が必要だったとは考えますが、今、低所得層における貧困というのが非常に重要な課題になっている、このタイミングが本当に適切であったのかどうかということは、たいへん疑問に思っております。

先ほど、パートタイムで就業調整をしている人は20%というお話でしたけれども、逆に言えば、7割以上の方が調整はしておらず、この時間でしか働けない、あるいは、この時



間でのみ働きたいという人たちであると。その人たちが低所得であって、しかも現状であると、かなり貧困状態にあると。そうした人たちが、さらに収入が下がるという状況において、このタイミングというのが本当に適切なのかということと、キャリアアップという視点だけではなくて、貧困への対応という視点で、十分考慮がなされた決定だったのかということについては、非常に疑問を持っていますということを申し述べたいと思います。

その前提で、今回の助成金の仕組みについて、1点申し上げたいと思います。

実際に収入が減るという問題を抱える労働者に直接支援するのではなくて、企業側に助成するという仕組みが、本当に有効に機能するのだろうかという点に、やはり懸念を感じております。

この経済状況で考えますと、収入がかなり減る中で、労働者側は、やむを得ず労働時間を増やさざるを得ない状況に追い込まれる可能性が非常に高いのではないのでしょうか。そういう状況にあって、雇用主側は、2年後あるいは3年後には時給を100円以上上げなければならないというこの助成金を本当に使うのだろうか。その100円以上の時給アップを、この助成金の対象になる方だけに行うということは、雇用主としては非常に難しいのではないかと。そうなると、従業員全体に時給アップをしなければならないと、そういうことが予想されるこの助成金というのが、どれだけ使われるのかということについて、疑問を持っております。

キャリアアップ助成金は、従来の助成金も2,621人しか利用がないということもありますので、これまでも御意見に出ておりますけれども、今回、このタイミングで急遽対策を何か取らなければならないというのは、そのとおりだと思いますので、暫定的にこの取組をするということは、やむを得ないと思いますけれども、この効果については、ぜひ検証していただきたく、かつ、労働者の立場に立って、本当にこの支援で十分であるかということも、引き続き検討をいただきたいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、事務局の説明は、後でまとめていただくことにしまして、先に御発言をお願いいたします。

川岸委員、お願いいたします。

○川岸委員 川岸です。ありがとうございます。

皆様から意見がいろいろあった中で、キャリアアップ助成金について、短期間で、複雑な制度を対象となる職員の方に、企業側が説明して理解してもらうための準備や、個々に事情が異なる方たちに対して、それぞれにキャリアアップ計画書を作成し、また、半年ごとに申請をしていくという、中小企業にとっては、専任の労務担当者がいない企業も多いかと思っておりますので、大きな負担とならないように、ぜひ、きめ細やかなフォロー体制というものを整えて支援をしていただきたいと思っております。

企業、従業員ともメリットが感じられるようなものにしていただきたいと思っております。

特に、この年末に向けて多忙な時期に、こういう手続をしなければいけないということがありますので、ぜひその配慮をお願いしたいと思っております。

以上です。ありがとうございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

次に、大下委員、お願いいたします。

○大下委員 御説明ありがとうございました。

これまでの御意見と重なる部分もありますけれども、幾つか申し上げたいと思います。あくまで当面の対応として、今回の見直しを行うこと、趣旨について異論はございません。

ただ、中小企業にとって3年先の賃上げまで見通すのは、決して容易なことではないと思っております。各企業において、今回の政策が自社で使えるのかどうかを判断することすら、かなりハードルが高いと思っております。つきましては、分かりやすい周知並びに関心を持たれている事業者への適切な相談対応を行っていただくことを前提として、おおむね妥当と考えております。

ただし、最後にもう一点、これはあくまでも当面の対応ということでございますので、安易な延長や更新をするようなことだけはあってはならないと思っております。日商として、従前から要望させていただいておりますとおり、第3号被保険者制度の抜本的な見直しが喫緊の課題だと思っております。こちらぜひ検討をお願いしたいと思います。

私からは以上です。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。

江口委員、お願いいたします。

○江口委員 江口です。

先ほども労政審の軽視ではないかというお話がありましたけれども、選挙で選ばれた政府の迅速な決断というのは、一方で重いのもまた事実だとは思っております。

ですからこそ、ほかの委員の方も言われましたけれども、事後的な検証をしっかりとすることが大事であろうと思っております。この政策が非常に効果があったということもあるでしょうし、矢島委員等がご指摘されたような心配な点などが出てくるかもしれません。政策実施の速度を重視した場合は、きちんと事後的な検証をしっかりと、次のより望ましい政策、制度づくりにつなげていくというのが必要かと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 他にございませんか。

それでは、ここで事務局から御回答、御説明をお願いいたします。

○田村有期・短時間労働課長 御指摘ありがとうございます。

まず、矢島委員のほうから何点か御指摘をいただきまして、ありがとうございます。

今回、このタイミングが適切かどうかと、貧困の問題等の御指摘もいただいたところで

す。

今回、この時期になぜ実施するのかというところは、先ほどの説明の繰り返しにもなり

ますけれども、先ほどのパッケージの決定文のほうにも記載はしているのですが、今年30年ぶりの高い水準で賃上げがあり、最低賃金もかなり高くなってきたという中で、短時間労働者にも、こうした賃上げの流れ波及させていくことも必要であろうと、賃上げがなされたにもかかわらず、壁を意識することで、労働時間を減らして収入自体が上がらないという状況もあると承知しておりますけれども、壁を意識せずに働くことで収入を上げていく取組が必要になってきているところに相まって、人手不足といったところの対応も含めて、このタイミングで当面の対応として始めた状況でございます。

短時間労働で働いている方々の状況は様々だと思いますし、必ずしも労働時間を延ばすことができないような事情もあるとは考えております。

キャリアアップをさせていくことが必要だと、先ほど申し上げましたけれども、一方で、なかなか労働時間を延ばすことのできないパート労働者、短時間労働者の方もいらっしゃる、その背景には、少し議論は異なるかもしれませんが、なかなか正社員のように長い労働時間で働けない、あるいは、短時間労働者として働く方に、家庭内での家事、育児、介護等の負担が偏っている等々、様々な要因もあると考えておりますので、そういった状況に対する施策も併せて講じることで、やはり希望する方が希望するような形で働けるような環境をつくっていくことが必要だと改めて感じているところです。

もう一点、事業主にとっても最終的に賃金を上げていかなければならないので、かなりハードルとしても高いのではないかという御指摘をいただいたと思います。

要件としては、一定の率を設定させていただいて、できるだけ壁を意識しないで済むような、先ほどの資料の中でも御説明をさせていただいた、106万からであれば125万を超えるような水準まで収入を上げていくという姿を目指しているわけですが、上げ方につきましては、企業ごとに様々な状況があります。併せて全ての労働者の賃金を上げることで、企業内全体の賃上げにつながるというケースもあれば、やはり個々の労働者一人一人が労働時間を延ばすことで対応するというケースもあると思います。メニューについては、いろいろと選択できるようになっておりますので、企業の中でこういった活用の仕方をしていけばいいかということについては、相談対応の中でもきめ細かに示していきたいと考えております。

それから、川岸委員、大下委員のほうから、中小企業にかなり事務負担が起きるのではないかということで、分かりやすい周知ですとか、相談対応についての御意見、御指摘をいただきました。

こちらにつきましても、今日、御議論いただいた後に省令が公布されました暁には、もう少し分かりやすい広報ツールを整備させていただいた上で、労働局、ハローワークの窓口以外にも、いろいろな専門家のアドバイス等を受けるような既存の仕組み等の活用も含めて、相談対応をきめ細かく行っていけるような体制を整備してまいりたいと思います。

大下委員からは、あくまで当面の措置ということで、御指摘をいただいた点につきましては、ほかの委員からも多々御指摘いただいておりますので、我々としても御指摘を踏ま

えながら運用してまいりたいと考えております。

最後、江口委員、それから矢島委員からも御指摘のありました事後の検証につきましても、先ほど御説明させていただいたとおり、適宜のタイミングで、この分科会を含めて、報告をさせていただきながら、また、皆様方からも御意見をいただきたいと思っております。

御指摘ありがとうございました。

○若林年金局年金課長 補足してもよろしいでしょうか。

本日、多くの先生方から制度の見直しにしっかり取り組むようにというお言葉をいただいております。ありがとうございます。

年金制度は5年に一度定期的に見直しをしております、その5年に一度のタイミングとして来年の令和6年が年金の財政状況を検証するタイミングになっております。通例ですと、それを踏まえて翌年の令和7年に制度改正を予定しており、現在それに向けて議論を開始しております。社会保障審議会年金部会というところで、御指摘のあった年収の壁の問題あるいは第3号被保険者の問題を含めて、この9月にも議論を行っております。こちらには、使用者の代表の委員あるいは労働者の代表の委員にも入っていただいておりますして、丁寧に議論をして成案を得たいと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

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1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は、各委員から様々な意見をいただきましたので、事務局において、意見を踏まえて対応いただくということで、それを前提に、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としたいと思います。それでよろしいでしょうか。

(異議なしの意思表示あり)

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

それでは、皆様、御異議がないようですので、この旨の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ので、事務局は報告案文を配付してください。

(報告案分を配付)

○奥宮分科会長 それでは、事務局から読み上げをお願いいたします。御確認をいただければと思います。

○倉吉大臣官房企画官 それでは、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5年10月12日付、厚生労働省発雇均1012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1は以上といたします。

なお、若林年金課長は、ここで退席となります。

○若林年金局年金課長 どうもありがとうございました。

(若林年金局年金課長 退室)

○奥宮分科会長 続いて、議題2は「仕事と育児・介護の両立支援について」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。

資料は2-1及び2-2、参考資料は2-1から参考資料5までとなります。

それでは、資料の2-1を御覧いただければと思います。

後ほど分科会長からお話がございますが、本日は、まずは、この資料の4ページの点線で囲った部分にあります「4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等」、次のページの「5. 個別のニーズに配慮した両立支援」のうち「(1) 障害児等に係る現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し」について、御議論を賜ればと考えております。

それでは、資料の2-1に基づきまして、御説明のほどをさせていただきます。

資料2-1の4ページを御覧いただければと思います。

「4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等」「(1) 労働者に対する個別の周知等及び環境整備」です。

「両立支援制度を利用しないまま介護離職に至る者が多いという現状を踏まえ、介護離職を防止するために、以下の仕組みをつくることについてどのように考えるか」と記載しております。

まず、i番ですが「介護の必要性に直面した労働者に対し、仕事と介護の両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、必要な制度が選択できるよう労働者の意向を確認することについてどのように考えるか」です。

次のii番です「介護に直面するより早期に仕事と介護の両立支援制度等に関する情報を一律に提供することについてどのように考えるか」です。

この分科会の前に取りまとめられました「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」の報告書におきましては、早期のタイミングといたしましては、介護保険の第2号被保護者となる40歳のタイミングなどが考えられるのではないかとということが記載されています。

また、介護保険の制度の内容も併せて周知することが望ましいのではないかとということも記載されております。

次がiii番です。「仕事と介護の両立支援制度の利用が円滑に行われるようにするために、研修の開催や相談窓口の設置等の雇用環境の整備を行うことについてどのように考えるか」

です。

こちらについては、令和3年の育介法の改正で、育児休業につきましては、こうした制度が導入済みとなっております。

次が「(2) 介護休業」です。現行の介護休業制度について、介護の体制を構築するために一定期間休業するものという制度の目的に照らすと、休業できる期間や分割回数について、現時点では、さらに見直しが必要な状況は確認できないと、研究会の報告書では、そう取りまとめられておりますが、こういったことについてどのように考えるかです。

御承知のように現行につきましては、介護休業の日数につきましては、対象家族1人につき93日、分割回数は3回までという形になっております。

それでは、次の5ページを御覧いただければと思います。

上のところにあります「○ 介護休業制度の目的に関する理解を促進するために、制度の趣旨を明確に示していくことについてどのように考えるか」です。

研究会の報告書では、制度の目的の理解促進が重要とされておりまして、先ほど御説明しました(1)番の情報提供ですとか、雇用環境整備に取り組むことが必要ではないかということが記載されております。

また、各企業で就業規則等の制度を定める際に、法律上の取得要件などを満たしていれば、介護準備休暇など、企業が定めることが可能となっております。こうした名称変更により、制度の趣旨が伝わりやすくなるような工夫が考えられるのではないかということも、研究会の報告書では記載されております。

次が「(3) 介護休暇・介護期のテレワーク」です。

まず「① 介護休暇」です。「日常的な介護のニーズは、勤続期間にかかわらず存在することから、労働移動に中立的な制度とする等の観点からも、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって対象から除外する仕組みを廃止することについてどのように考えか」です。

次は「② 介護期のテレワーク」です。「介護期の働き方としてテレワークを活用できるようにするため、テレワークを事業主の努力義務に追加することについてどのように考えるか」です。

研究会の報告書の中では、通勤時間の削減で介護休業や短時間勤務の代わりに、テレワークを行うことで、フルタイムで働く日を増やせるという利点もありますが、一方で、要介護者が家族にある労働者本人に過度に依存することを助長するおそれもあるのではないかと記載されております。

次が「5. 個別のニーズに配慮した両立支援」です。

「(1) 障害児等に係る現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し」です。

1つ目の○ですが、障害等がある子についても要介護状態を要件を満たせば、介護休暇等の制度を利用できることや、現在、事業主に介護休業などに準じて介護を必要とする期間や回数等に配慮した必要な措置を講ずるといった努力義務があることの周知を強化する

ことについてどのように考えるかです。

最後の○ですが、障害がある子に適用する際の現行の要介護状態の判断基準についてどのように考えるかです。

研究会の報告書では、主に高齢者を念頭に作成されており、子に障害がある場合などでは、解釈が難しいケースも考えられると記載されております。

なお、参考資料の2-1から始まる資料の束があると思います。その通し番号の64ページから75ページにかけて、仕事と介護の両立支援制度の参考データをおつけしております。

また、同じく参考資料の2-1から始まる資料で見ますと、通し番号で98ページに現行の育児・介護休業法の介護期の両立支援制度や、あと、その次のページの99ページに、要介護状態の判断基準をおつけしております。

また、少しページが飛びますが、資料の2-2を御覧いただければと思います。

こちらにつきましては、9月15日及び26日の分科会で、育児の関係の御議論をしていただきましたが、主な御意見をおつけしております。

なお、御意見の詳細な内容につきましては、説明を割愛させていただきたいと思いますが、こちらにつきましても、追加の御意見等がございましたら、お出しいただければと思います。

私からの説明は以上です。どうぞよろしく願いいたします。

○奥宮分科会長 それでは、資料2-1の「仕事と育児・介護の両立支援制度等の見直しについて」の中の介護の部分について、まず御議論をいただいて、続いて、その部分の議論の後、前回と前々回で議論いただいた育児について、再度御議論をいただければと思います。

それでは、まず、介護について、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。

内田委員。

○内田委員 御説明ありがとうございます。労働側の内田です。

私からは、まず、4項目の「介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等」の「(2) 介護休業」について、意見を申し上げたいと思います。

研究会の報告書には、現在の制度からさらに見直しが必要な状況は確認できないとありますが、入所する介護施設が見当たらないなど、現行の93日では対応できないという事例があります。

また、令和3年度仕事と介護の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書の労働者調査では、施設入所の手続期間、入所を申し込んでから入所できるまでの期間では、正規労働者におきまして、1年超、2年超と回答した方の割合が3割強、占めているという調査結果もございます。

こういったことを考えますと、93日という日数は体制構築のためであるということは、理解しておりますけれども、昨今、特に介護分野における人手不足等により、介護の必要

性に直面してから、その期間内に施設やサービスを見つけることが容易ではないという実態があることを踏まえれば、介護休業期間の現行の93日から1年に延長するとともに、分割回数におきましても、3回から増やすべきだと考えます。

また、2つ目の○にあります制度趣旨の明確化につきまして、介護に要する期間は個人による差がすごく大きいと思います。

したがって、介護休業等は、自ら介護するための休業する期間ではないということ、また、介護に係る体制構築のための期間であるという趣旨を明確にするということがすごく必要になってくると思います。

趣旨を明確にするとともに、介護と仕事の両立を一層推進するため、改めて事業主、労働者に対しまして、周知を徹底していくべきだと考えます。

もう一点、5ポツ目の「個別のニーズに配慮した両立支援」についても、意見をさせていただきます。

まず「障害児等に係る現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し」ですが、研究会報告書にありますように、子の障害の状況は、身体、精神障害を含めて様々でありまして、子が要介護状態にあるなどの要件を満たせば、介護休暇をはじめとする介護休業制度、あるいは両立支援制度の利用も可能であるということは理解しております。

しかし、もともとの介護保険制度、あと介護休業制度が、高齢者介護を想定して設計されているということから、要介護状態にある子についても、両立支援制度の利用が可能であることが十分知られていないという現状があると思います。

したがって、要件を満たせば、子についても利用可能であることを労働者に周知するとともに、事業主に対しては必要な措置を講じる努力義務があることを、もっと積極的に周知していくべきではないかと考えます。

また、障害児は、学齢期だけではなく、学校を卒業してからの就業継続支援などについても、途切れることなく支援が必要であり、子の成長に伴って必要な支援の内容が変わることを踏まえて、労働者個別の意向確認が重要であるということも併せて周知していくべきだと考えます。

私たちのところには、障害のある方で、18歳から子供の居場所がなく働き方を変えざるを得ないという不安の声も届いております。そういったことも踏まえまして、しっかり対応をお願いしたいと思います。

また、最後の○にあります、子の介護状態の判断基準につきまして、こちらについても、今、御説明にもありましたが、高齢者を想定した基準になっていると思います。それが子にも当てはまるものなのかということも考えなければいけませんし、特に子供におきましては、子の成長とともに介護の状況は変わってくると思います。そういったことも踏まえれば、改めて検討すべきではないかと考えます。

その上で、見直す場合におきましては、どこでどのように検討されるかについて伺いたいと思います。よろしく申し上げます。



○奥宮分科会長 それでは、先に御発言をお願いしたいと思います。

大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 ありがとうございます。全国中央会の大谷です。

私のほうからは、4ポツ（1）の個別の周知等について発言させていただければと思っております。

先ほど、研究会報告書で4歳のタイミングで一律に提供してはどうかという御説明がありましたけれども、4歳というタイミングかどうかはともかく、一律の情報提供につきましては賛成の立場でおります。

個別の対応が必要になってくるとは思いますけれども、いつ介護の状態になるかということは分かりませんので、できるだけ早いタイミングで、こういった情報提供が必要なのかなと考えております。

また、他局等で実施されております介護関係の施策につきましても、併せて1つのパッケージみたいな形で、中小企業の説明用の資料としてまとめていただけると大変助かるなと思っておりますので、御検討いただければと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

それでは、次に、松井委員、お願いいたします。

○松井委員 発言の機会をいただきまして、ありがとうございます。

私のほうからも（1）の労働者に対する個別の周知と環境整備について、御意見を申し上げたいと思います。

まず、個別の周知等ですけれども、介護はやはり特に個人差が大きく、必要な支援についても、個々に異なることが想定されますので、しっかりと公的な介護保険制度のみならず、自社の介護に係る規定を個別に周知することはもちろん、きちんと労働者の意向を確認し、尊重する仕組みとするべきだと思います。。

○奥宮分科会長 松井委員、音声が入り切れておりますが。

○松井委員 介護保険料の徴収が始まる4歳などに、あらかじめ介護保険制度の仕組みや。

○奥宮分科会長 松井委員、すみません、少し音声が入り切れましたので、少し前のところから、もう一度お願いできますか。

○松井委員 失礼いたしました。一律の提供に関して、今も御発言がありましたが、私も介護保険の徴収が始まる4歳などに、あらかじめ介護保険制度の仕組みや介護休業の仕組み等を知らせるのは非常に重要ではないかと考えております。

3つ目の環境の整備についても御提起がありましたように、育児休業と同様に、介護休業に関する研修や相談体制の整備、好事例の収集や提供等々の周知を行う必要があると思っております。

特に研修については、やはり上司の理解があってこそ、初めて介護休業を円滑に取得できると思っておりますので、全ての労働者に研修をすることが望ましいですけれども、特に管理

職に対する研修を実施することが必要ではないかと考えております。

あわせて、仕事と家庭の両立支援制度を紹介しているポータルサイト「両立支援のひろば」がございますけれども、そちらの拡充と、ぜひ好事例の情報提供等をより一層強化していただきたいと思っております。

以上、発言とさせていただきます。

○奥宮分科会長 それでは、大下委員。

○大下委員 ありがとうございます。

先のお二方のお話が続く形になりますが、介護休業、介護休暇それぞれの制度の趣旨や内容についての周知、理解促進に関して、できるだけ早いタイミングで、しっかりと労働者に伝わるような仕組みや取組が重要かと思っております。

ただ、どれだけ早い段階からパンフレットやウェブサイト等で制度の存在を認知していたとしても、おそらく、実際に介護との両立が必要な状況に直面しないと、関心を持つこともないのではないかと考えております。繰り返しの周知とともに、いざ両立が必要な状況になった際に、労働者本人あるいは企業側が相談できる体制をしっかりと御用意いただくことが、併せて重要かと思っております。この点も、ぜひご対応をお願いしたいと思えます。

私からは以上です。

○奥宮分科会長 次に、齋藤委員、お願いいたします。

○齋藤委員 齋藤です。御説明ありがとうございました。

5 ページ目の「(3) 介護休暇・介護期のテレワーク」について、意見を申し述べさせていただきます。

まず、介護休暇について、勤続年数が6か月未満の労働者を労使協定によって対象から除外する仕組みを廃止するという点に関してですが、この点、論点案のとおり、介護に係るニーズというのは、勤続期間や、雇用形態に関係なく存在すると考えますので、労使協定により対象から除外する仕組みについては削除すべきと考えております。

また、介護休暇については、子供の看護休暇と同様に、現行は無給でもよいということになっておりますので、有給ではない事業所においては、労働者は介護休暇ではなくて自身の年次有給休暇を介護のために使っているという実態もございます。

ただ、年次有給休暇の本来の目的というのは、労働者の労働からの解放、心身の疲労回復であるということを踏まえれば、介護のために年次有給休暇を残しておいて、本来の目的に使えないということではなくしていくべきだと考えております。

また、介護期のテレワークに関しては、育児と同様に労働時間の客観的把握ができるということ、また、業務に集中できる環境が整備されていることを条件として、現行は短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、費用の助成のいずれかについて、選択的措置義務ということになっておりますけれども、テレワークについても努力義務ではなく選択肢の1つとして加えるべきだと考えております。

なお、現行の選択的措置義務については、いずれかを選択ということで1つを選択する形になっているかと思えます。この点、論点には挙げられておりませんが、育児と同様に複数措置から選択するというのも考えられるのではないかと考えております。

加えて、選択的措置義務に関しては、利用開始から3年以上の期間に、2回まで利用可能ということになってございますが、特に障害児等に係る仕事と介護の両立支援という観点から見れば、子の就学や、どのような学校に通うかによって、労働者が両立のために必要とする措置の内容が変わってくるのではないかなと思えます。

そうした労働者の仕事の両立、ニーズの変化ということを考えれば、現行の選択的措置義務の2回までという回数制限が合理的なのかについても検討する必要があるのではないかと思いますので、意見として申し述べさせていただければと思います。

以上となります。

○奥宮分科会長 それでは、布山委員、お願いいたします。

○布山委員 ありがとうございます。

まず、4ポツの(2)の育児休業に関してです。現行の日数から、もう少し増やしたほうがいいのではないかという御意見もありましたけれども。

○奥宮分科会長 すみません、育児休業。

○布山委員 すみません、介護休業です。93日から増やしたほうがいいのではないかという御意見もありましたが、介護離職をする1つの理由が、御本人が介護をし、それが長引いて、結局退職することがあるということを踏まえると、以前から議論していたとおり、介護休業は介護をするわけではなく、体制を整えるためのお休みということで、93日で分割ができる現行のままで構わないのではないかと考えています。

むしろ、今回新しく提案されている4ポツの(1)のところ、ローマ数字のそれぞれの取組をどのようにしていけばよいか、を考えていったほうが、介護と仕事の両立については効果があるのではないかと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 酒井委員、お願いいたします。

○酒井委員 御説明ありがとうございました。幾つか意見を申し述べたいと思っています。

まず、4ポツの介護離職を防止するためというところがございます。

(1)の個別の周知及び環境整備というところで、今回、介護に限らず育児も通してですけれども、両立支援のところでは、個々の労働者の意向確認とか聴取という複数の個別の労働者にアプローチということが、数多く提案されていると認識しています。育児のほうの選べる制度のところでも、面談をしましょうということになっておりますので、こういった個別のアプローチのところについては、その目的であるとか実施の時期、それから内容、手段というものについて、ぜひ横断的に整理して提示していただいて、それらを踏まえた上で、議論を深めていく必要があるのではないかと考えています。

各企業においては、もう既に、定期的な面談というのは数多く行われております。です

ので、そういった各種のコミュニケーションというものの機会も、ぜひ活用できるような柔軟な仕組みにさせていただきたいと考えております。

それから、こちらの個別周知のところでございますけれども、公的な介護保険の制度等についてなのですけれども、企業はもちろんなのですが、本来は政府ですとか、それから、都道府県、市町村といった保険者のほうで周知を徹底していただくべき内容ではないかと考えておりますので、その具体策というものを、ぜひお示しいただければと考えております。

すみません、幾つかあって申し訳ありません。「(3) 介護休暇・介護期のテレワーク」の「② 介護期のテレワーク」のところでございますが、育児の議論の中でもお伝えしまして、繰り返しになって申し訳ないのですが、努力義務ということについては、異論はございませんけれども、やはり業種業態、それから職種等でテレワークの実施が難しいというケースは多くございます。

ですので、そのようなときにでも、テレワークができる部署への異動が必要だとか、新しい職種をつくる必要があるということは求められないということは、明確にさせていただきたいと考えております。

それから、5ポツの「個別のニーズに配慮した両立支援」のところでございます。

これも、すみません、繰り返しになるのですけれども、意向聴取と、それから意向への尊重の在り方というところでございます。

意向を聴取することは、企業としてももちろん可能ですし、やるべきことだと思っているのですが、やはり労働者からの全ての要望に対応するということは、困難ではないかと思っております。

そうしますと、こういったことが法律上、尊重しなさいということが求められるとすると、どこまで意向を尊重、配慮すれば、義務を履行したことになるのかというところについては、かなり明確にしておいていただかないと、企業の中で実際にこれを運用していったときには、実務に混乱を来すのではないかという懸念がございます。

すみません、いろいろなところを申し上げましたが、以上でございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

それでは、次に、川岸委員、お願いいたします。

○川岸委員 御説明ありがとうございます。

私からは2つ申し上げたいと思います。

4の(1)で、先ほど大下委員からもお話がございましたけれども、周知のための説明資料や、当事者にならないと、なかなか関心を持たないのではないかということについて、弊社でも個別の定期的な上司との面談や、法改正に伴う社内での研修会などの機会を設けてはいるのですけれども、説明の内容に個人差が出てしまったり、研修の資料を一からつくらなければならないといったことが起きておりますので、説明に差が出ないような、資料などを整えていただきたいと思います。それが1つ目です。

2つ目は4の(3)の「介護休暇・介護期のテレワーク」の中の「② 介護期のテレワーク」についてですが、中小企業の業種業態や、大企業中でも部署によって、必ずしもテレワークが可能な部署とは限らないこともありますので、それを踏まえまして、事業主の努力義務を追加するという点については、もう少し慎重に検討していきたいと思っております。

以上です。ありがとうございました。

○奥宮分科会長 どうもありがとうございました。

それでは、矢島委員、どうぞ。

○矢島委員 ありがとうございます。

何点か申し上げたいと思います。まず、4の(1)の周知については、これまでも皆様から、いろいろ御意見が出ておりますが、私自身も過去10年ほど、仕事と介護の両立に関して調査研究をしたり、また、その周知のための研修なども様々な場所で行ってききましたが、残念ながら、なかなか介護休業制度の意義や、仕事と介護の両立の在り方についての理解が広まらないということについて、力不足も感じ、残念に思っております。

ただ、近年、ワーク・ライフ・バランスやダイバーシティの文脈において、企業においても役員層の理解促進とか、あるいは管理職層の理解促進というのが進んでいるタイミングで、そういうダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスに対して、管理職、役員層の理解が進むということとセットで、その層が当事者となる仕事と介護の両立、ここについて改めて向き合うという、そういう企業さんが最近が増えてきていると実感しております。このタイミングで、この周知という取組を進めるのは、非常に有意義ではないかと考えております。

ただ、前提として、4の(1)のiiにあるように、これまでも何人かの方がおっしゃっていましたが、個別の企業の取組以前に、共通して介護に直面するより前に、一律に情報提供すると、これが重要ではないかなと考えております。

そもそも40歳で介護保険料の徴収がスタートする時点で、介護保険制度とはどのようなものかということが、当事者、給料から徴収される人たちに情報提供がされていないということが、これまで問題だったのではないかと感じておまして、やはりこの保険料徴収の対象となる方々に、まずは一律に介護保険制度の理解が進むように情報を周知すると、それと併せて、労働者の雇用主の皆様にも、こうした介護保険制度や仕事と介護の両立に関する研修を行う際のツールなどを提供するといったことを併せて実施していくことが有効ではないかと考えなっております。

そして、iiを実施した上で、iを進めていただきたいと思います。今のところ、雇用均等基本調査によると実態把握というものができている事業所が62%ということですが、多くは直属の上司や自己申告ベースであって、客観的な把握、積極的な把握というのは、例えば、相談窓口を設ける、アンケートを実施するというのは非常に少ない、1割に満たない状況になっています。

ですので、4の(1)のiiiにも当たりますけれども、こうしたものを積極的に整備することと、研修を併せて実施することを進めていただくことが重要ではないかと考えております。

(2)の介護休業に関してなのですが、介護休業については、先ほど、最近では労働者不足によって、必要なサービスが確保しにくいというお話もあり、それはその通りだと思います。ただ、雇用均等基本調査では、介護休業の取得実績のある事業所割合というのは、令和元年の2.2%から令和4年には1.4%に下がっていると。ほとんど使われていないという状況です。ですので、まずは介護休業制度について、現行の期間であっても、まず、使われるようにするということが、非常に重要ではないかと思っております。

この介護については、私は、ここ10年ほどはワーク・ライフ・バランスの観点から仕事と介護の両立の調査研究をしておりますが、90年代からは、家族介護について調査研究をしております。日本の家族介護の特徴として、どうしても主たる介護者の人1人に負わせてしまうという傾向が強くなります。

ですので、実際に仕事をやめる、あるいは長期の休業に入るということをしてしまうと、その人1人に介護の責任が負ってきてしまう。これが今のヤングケアラーの問題にもつながっていて、たくさんの親族の中で若い人も介護をしているという状況であれば、介護を手伝っているというぐらゐの状況であれば、そこまで深刻ではないのですが、どのような立場の人であっても、主たる介護者になると、そこに負わされてしまうということがあります。これまでも、大企業を中心に、既に自主的に介護休業制度を1年以上に延長している企業とヒアリングなどもさせていただきましたけれども、やはり長期にすることで、その人が介護に専念してしまっ、て、復帰が困難になるという問題をたびたび耳にしてきました。逆に長期に休業を取ったことで、続けられたというケースは、あまり耳にしません。

ですので、介護休業については、その趣旨、介護体制をつくるための休業であるという目的を明確にした上で、これを実際に1か月なり、そういった期間をしっかりと取れるようにする、これについては、代替要員の補充などが行われていないという事業所も、やはり、令和元年から令和4年にかけて、さらに割合が高くなっているという、これも雇用均等基本調査ですけれども、結果も出ておりますので、育児休業や短時間勤務のところでも問題として指摘されていましたが、この代替要員の確保等も含めて、現行の介護休業制度をしっかりと使えるような体制づくりが重要ではないかと考えております。

最後に(3)のテレワークですけれども、やはり介護の場合、日本の場合は、遠距離介護が多いので、テレワークの有効性というのが高いのではないかと考えておりますし、先ほどテレワークを使えない業種というお話もありましたが、短時間勤務という仕組みの中で、短日勤務というのを使えるようにしていらっしゃる企業さんも結構いらっしゃると思いますが、明確に短日勤務の有効性というのを周知していくことも重要ではないかなと考えています。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、この点は、次回も議論を続けていただきますが、本日の時点で、事務局から御説明すべきことがあれば、お願いいたします。

○平岡職業生活両立課長 ありがとうございます。

いろいろ御意見をいただきましたが、1点だけ内田委員のほうから、要介護状態の判断基準について、もし見直す場合については、どういったところで検討していくのですかという御質問をいただいたと思います。

現行の要介護状態の判断基準につきましても、専門家からなる研究会を立ち上げて、検討したものとなっております。

現時点で、こういった形で検討していくかというところを、何か事務局のほうとして決めているわけではありませんが、専門的な検討が必要となると思いますので、過去の例も参考にしながら、関係省庁との連携も必要かなと思っておりますが、そういったことも踏まえながら考えていきたいと思っております。

○奥宮分科会長 それでは、この点は、また、次回に続けて議論をいただくこととなります。

次は、続いて資料2-2「これまでの労働政策審議会雇用環境・均等分科会での主な御意見」、これは、事務局に皆様の確認もいただいて、まとめていただいたものですが、この育児の部分について、追加で御意見等がございましたら、よろしくお願いいたします。

それでは、布山委員、お願いします。

○布山委員 これまで発言できていないところが結構あるのですけれども、分割して発言するほうがよろしいですか。一通りだと結構多岐にわたってしまいます。例えば、この1ポツのところとというように区切っていただいたほうが、ありがたいのですけれども。

○奥宮分科会長 では、ただいまの布山委員の御提案に従って、項目ごとでよろしいでしょうかね、それで、1の全般のところ、さらにということがあれば、お願いいたします。

○布山委員 では、まず「1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応」の部分についてです。「(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充」のe)「新たな休暇の付与(労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇)」についてです。厚労省から示されている案は、3歳までは短時間勤務などある程度時間を短くするような働き方を入れる。3歳以降は、男女とも、できるだけフルタイムで働いていけるように、事業主に幾つかメニューの中から選ばせて、それを従業員が選ぶということなのだという理解をした上で、少し御意見を述べたいと思います。新たな休暇の付与のところの部分で、結局休暇のところは、子の看護休暇や介護休暇は、もともと1日単位の休暇だったところを半日での取得を可能にし、その後時間単位での取得が可能となっておりますが、業種業態、職種で、どうしてもその時間単位の形でお休みできない方々がいる。そういう方々については、各企業が労使協定を結んで、時間単位で取れなければ半日単位、1日単位という形にしています。

今回、新たな休暇についても同じような仕組みを取らないと、1日もしくは半日しか取

得できないような労働者をお持ちの企業が、この新たな休暇制度を選べなくなってしまう。その結果、労働者も選択できなくなってしまう。、何のためのメニューなのかなということになるので、育介法の他の休暇制度と同じように、時間単位で取ることが難しい職種の労働者については、別の取り方もできるようにした制度にしたほうが、新たな休暇を利用できる方々が増えるのではないかと考えている。ぜひそういう形にしていればと思います。

それから、元に戻ってしまいましたが、現行の短時間勤務制度の見直しのところで、労側委員から、労使協定で除外すること自体をやめてもいいのではないかと御意見があったような気がするので発言をさせていただきます。企業としては短時間勤務を取っていただきたくても、それになじまないような職種もあるということを考えると、現行どおり労使協定で除外し、その代わりにほかの制度を選べるという形でもよろしいのではないかと考えています。

それから、(2) a から e の制度のところで、テレワークが入っていますが、前回もテレワークの状況について伺ったかもしれませんが、新型コロナウイルス感染症の分類が変わった時点で、テレワークの考え方や企業のほう対応も変わってきていると思うのです。テレワークと出勤のバランスが変化していることが考えられます。

直近の実施状況に関するデータを踏まえて検討した上で、実態に合った形の基準を策定することが必要ではないかと考えております。

また、d の保育施設の設置運営のところに、ベビーシッターの手配及び費用負担等とありますが、社員が御自身の都合に合わせて自分で手配する場合、あるいは費用の一部を負担する場合についても、認められることになるのかどうかということをお伺いしたい。

また、例えば、企業が全体的に福利厚生制度そのものをサービスする業者と契約を結んで、メニューの中にあるベビーシッターサービスなどを本人が選び、一定の利用料というのを払っているということがあると思うのですが、それを認められないような形になると、d を選択できる企業が少なくなってくると思いますので、その辺は少し考えていただく必要があると思います。

一度申し上げたかもしれませんが、iii の従業員のニーズ把握のところでは。

従業員が措置を選択する際の意見聴取、これはもちろん育児を抱える労働者、これは管理職も含みますから、直接的な意見を参考することが非常に重要になってくると思いますので、もちろん過半数組合に聞く、あるいは、過半数代表に聞くということ自体を否定しているわけではなくて、合わせて社内全体にアンケートを取るとか、当事者に聞くような機会も含めて、ニーズ把握の中に入れていただければ、もっと使いやすく、ニーズの把握がしやすくなると思います。

「(3) の子の看護休暇の見直し」について取得事由の見直しの範囲の子の行事参加と書いてある部分ですが、入園式だとか卒園式だとか、お子さんにとってライフイベントになるようなものに限定をしたほうがいいのではないかと考えています。



対象年齢を小学校の3年生まで引き上げたらどうかということについては、現行の取得可能日数を維持するというのであれば、考えてもいいのではないかと考えているところでは。

たしか中学生就学前までというようなご意見もあったのですが、まずは小学校3年生までということで、議論ができたかと思っております。

また、先ほど有給にしたほうがいいのかという御意見があったかと思いますが、基本的にノーワーク、ノーペイでいくべきだと思っております。

すみません、長々と話してしまいましたが、以上です。

○奥宮分科会長 すみません、今、資料を見て、項番のつけ方がどうかと思って、資料2-2で、1の全般と、それから2ページのところに2というのがあるのですが、それが5ページの2と重なっていますので、事務局において、全般のところを0にして、その次の2ページの2を1にして、あとは同じです。

そうすると、資料の2-1のほうと項番が合ってくると思いますので、修正の上でアップしてください。

それで、今、布山委員の御意見は、全般的なことと、その次の2ページの、今直しまして1項、子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへ対応と、その両方が入っておられましたか。

○布山委員 この仕切り自体が「1.子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応」。ここの(1)から(5)まであるので、ここまでを全部話しました。

○奥宮分科会長 そうですね。だから、では、全般のところは、もうよろしいですか、特に。

○布山委員 はい。

○奥宮分科会長 それでは、一応、全般のところと、今、項番を直しました2ページの1項について、さらに追加の御意見がありましたら、お願いいたします。

酒井委員、どうぞお願いします。

○酒井委員 ありがとうございます。

では、1つだけお話をさせていただきますが、この資料の2-2ですと「(6)心身の健康への配慮」というところについて、1つ御意見を申し上げたいのですけれども、仕事と育児の両立のためにフレックスタイム制とか、テレワークの活用をすることが対象だったかなと思うのですけれども、心身の健康を確保する観点から労働時間管理というのは重要だというのは、企業としても、もちろん常に考えております。

その一方で、フレックスタイム制とかテレワークといった働き方というのは、利点としては、柔軟性とか自律性というものを確保することがあると思っておりますので、そういったものを確保するためには、あまり過剰に管理することはなじまないのではないかと、そういったことは避けていただくべきではないかと考えております。

また、これは育児期のテレワークということの推進が論点かとは思っておりますけれども、

事業主が配慮すべきこととしましては、育児期に限らず、全ての労働者を対象とされているテレワークガイドラインというのがありますので、そちらの中に、客観的な記録による把握、それから労働者の自己申告による把握というのが、基本だと書かれております。

これに基づいて、事業主が配慮を行うことを原則というか、基本にすることをこちらで考えておりますので、お伝えさせていただきます。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他にこの部分について、御意見ございますか。

そうしましたら、資料の2-2の2項、3項、4項、後半部分ですが、その部分について、まだ、追加あるいは御意見がありましたら、お願いいたします。

それでは、酒井委員、どうぞ。

○酒井委員 たびたびで申し訳ございません。

最後の、私も把握してなくて申し訳ないですけども、今、個別のニーズに配慮した両立支援、そこの話もしてもよろしいのでしょうか。

すみません、その中で(3)でプライバシーへの配慮の話が、最後にあったかと思いません。

プライバシーの配慮が重要であるというのは、もちろん、私どももそのように考えておりますけれども、妊娠とか出産、それから家族の介護に関する情報の共有の範囲につきまして、事業主に配慮を求めるという趣旨かと思うのですけれども、実際には、上司、同僚、部下といった人たちと全く情報を共有しないで、職場での対応を進めるというのは、かなり困難ではないかと考えております。

ですので、共有する範囲ですとか、それから内容、そういった基本的な考え方を、あらかじめ明確にしてお示しいただきたいと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他に御発言ございませんか。

矢島委員、お願いいたします。

○矢島委員 ありがとうございます。

以前にも申し上げているのですけれども、2の「(1)制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援」について、今一度申し上げたいと思います。

この間も、いろいろな企業での研修や、セミナーなどを実施していると、この問題が非常に深刻でして、両立支援制度を整備すると同時に、その制度を活用して、職場が円滑に運営されるようにする責任が、企業にあるということを明確にしないと、それがうまくいっていないことが、制度利用者対周囲の同僚の問題になってしまう。周囲の同僚が、私たちはどこまで制度利用者を支えなければいけないのだろうという問題意識を持ってしまう。これは、本来、事業主が考えるべきことであって、事業主側に責任があるということ、

さらに明確にして、円滑に職場運営するためのサポート体制であるとか、あるいはサポートをした社員に対する適正な評価、こういったものを進めるのだということを、前にも申し上げたのですが、責任があくまでも企業側にあつて、それで制度利用者に責めはないということを明確にさせていただきたいということを、もう一度申し上げたいと思います。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他にございませんか。

それでは、本日のところは、他に御発言がないようですので、議題2については、次回の分科会において、本日の議論も踏まえて、事務局に論点を整理してもらい、それを基に、引き続き御議論いただきたいと思います。本日のところは、ここまでとさせていただきます。以上といたします。

最後に、事務局から何かありますでしょうか。

○倉吉大臣官房企画官 本日は、御審議いただきまして、誠にありがとうございました。

次回の分科会の開催については、追って御連絡いたします。

また、本日の議事録につきまして、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○奥宮分科会長 それでは、本日の分科会は、これで終了いたします。

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。