

○奥宮分科会長 それでは、ただいまから第81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、川岸委員が御欠席となる旨、御連絡をいただいております。

今回はペーパーレス会議ですので、初めに事務局からタブレット操作等について説明をお願いいたします。

○倉吉企画官 事務局でございます。

毎回の説明となり、恐縮でございます。本日、会場にお越しの委員の皆様には、資料を御覧いただくためのタブレットを皆様のお席へ配置しております。タブレット本体の左上方に電源がござい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ーを指でタップしていただきますようお願いいたします。

資料は議事次第から始まりまして、資料1から資料4及び参考資料となっています。

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。

また、オンラインで御参加の委員の皆様におかれましては、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。

御発言がある場合には、画面上の「手を挙げる」のリアクションボタンにてお知らせください。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、通信トラブル等不具合がございましたら、チャット機能で事務局に御連絡をいただくか、あるいは事前に共有し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お願いいたします。

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1に入りたいと思います。

本日の議題1は「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱について【諮問】」です。

資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○山田総務課長 総務課長の山田から御説明をさせていただきます。

資料は、資料1-1から1-5まで枝番5つございます。

今回、助成金関係の見直しに伴います雇用保険法施行規則の改正でございますけれども、予算の成立時期との関係がございまして、2つに分かれてございます。

まず、資料1-1です。これは4月1日に確定日付で施行することを想定しているものでございます。具体的には、資料1-2で御説明をさせていただきます。

これは雇用保険法施行規則の中の「キャリアアップ助成金」についてでございます。

この次のページのところでございますけれども、具体的な改正内容ですが、この「キャリアアップ助成金」の中の「短時間労働者労働時間延長コース助成金」の暫定措置として令和6年3月31日までのものがございました。これにつきましては、令和5年度までではございますけれども、申請自体は少し遅れて令和6年度に出てくるというものがございしますので、この助成金に係る施行規則もそのままにしていたものでございます。令和7年度は出てくる余地は全くございませんので、今回このタイミングで廃止をさせていただくというものでございます。これは確定日付で4月1日の施行ということを想定しているものでございます。

次が資料1－3、1－4ということでございますけれども、具体的には資料1－4で御説明をさせていただきます。

資料1－4につきましては、令和7年度の予算が成立することを前提に、この雇用保険法施行規則の中身を改正するというところでございまして、施行については公布日の施行ということにしてございます。

具体的な中身は、次のページからになります。別紙というものがございまして、最初に「両立支援等助成金」の中に「介護離職防止支援コース助成金」というものがございまして、これにつきましては、現行制度の概要は四角の枠の中にございまして、まず「①介護休業」については、プランを作成して、その対象者が合計5日以上介護休業を取得するという場合に、まず休業取得時、それから、その後プランに基づいて復職をし、3か月以上継続雇用した職場復帰時に分けて助成金を支給させていただくということでございました。また、次の「②介護両立支援制度」につきましては、ここの点線の枠にありますとおりのメニューを利用させた事業主に対して支給するというものでございました。

これにつきましては、次の別紙の2ページのところでございますけれども、【見直しの内容】というものがございまして、介護休業の助成金につきましては、合計5日以上介護休業ということでございましたが、連続5日以上介護休業ということで見直しをいたします。助成金については、これまで休業取得時、職場復帰時に分割支給ということでございましたけれども、復帰時に一括支給ということでございます。介護両立支援制度の助成金の中身についても、これはその下の（支給額）の②にありますとおり、制度の導入の数あるいは制度の利用日数に応じた支給の額にするという中身でございます。

次に、3ページでございます。「柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金」の見直しでございます。これは育児・介護休業法改正の施行に伴うというものでございますが、従来は3ページの下点線の枠囲みにありますとおりのメニューを複数導入し利用させることを条件に支給をするということでございます。

次の4ページですけれども、【見直しの内容】というところにありますとおり、育児・介護休業法改正の施行に伴って、3つ以上導入するということを条件に支給させていただくという見直しをするとともに、その下のほうの四角枠に（支給額）というところがあり

ますが、②にありますとおり、子の看護等休暇制度を有給化した場合の加算措置といったものを設けるという内容でございます。

それから、6ページ目になります。今は「不妊治療両立支援コース助成金」というものがございしますが、これにつきまして、この真ん中のところに枠囲みで①、②、③とありますけれども、まず②月経に起因する症状への対応のための休暇制度等の導入、それから③更年期における心身の不調への対応のための休暇制度等の導入、こういった場合についても助成金を支給するというものを設けるということでございます。

次に、7ページでございます。「人材確保等支援助成金」の「テレワークコースの見直し」ということでございますけれども、従来、テレワーク用の通信機器を導入することを助成措置の内容にしておりましたけれども、今回それにつきましては支給対象から除外をするということで、併せて事前のテレワークの計画の認定ということも廃止をいたします。実際の今後の支給については、真ん中より下のところにありますとおり、制度を導入することに当たっての助成を中心にやっていくということでございます。

次、8ページでございますが、「キャリアアップ助成金」についてでございますけれども、まず一番上の（１）のところに「キャリアアップ計画の見直し」ということがございますが、従来計画を作成して出していただき、まず都道府県労働局長の認定という行為を必要としていたところですが、申請手の負担軽減というお声もございましたので、この認定は不要としたいと考えております。ただ、計画自体は必要なものと考えておりますので、提出はしていただくということは維持をしたいと考えてございます。

（２）の「正社員化コース助成金の見直し」ということでございます。この○が3つございますが、○の3つ目のところに「支給対象者の重点化・適正化を図る」と書いてございますが、その次の9ページに【見直し後の制度の概要】というところがありますけれども、この四角の枠の中のさらに※が幾つかあるところの2番目です。重点支援対象者ということでございますけれども、最初のボツ、有期契約労働者について通算雇用期間が3年以上5年以下の者、あるいは有期契約労働者について通算雇用期間が3年未満であって、雇用保険法施行規則のいずれにも該当する者とありますが、これは具体的には、過去5年の間に正規雇用が1年以下である、かつ過去1年間に正規雇用の実績がないと。いずれにしても、そういった正規雇用の機会に恵まれない、十分な機会がなかった方を重点的に対象にすると。同じような趣旨で、その下にあります派遣労働者、母子家庭の母等もしくは父子家庭の父、それから人材開発支援助成金の訓練修了者ということで、重点的な支援を行っていくという考え方に立っていきたいと考えてございます。

最後、10ページ目でございます。「賃金規定等改定コース助成金」ということでございますけれども、これにつきましては、これまでは、その下の枠の中にありますとおり有期雇用労働者等に関して賃金を一定の割合以上で増額する措置ということで、3から5あるいは5%以上ということで、2つのレンジを設けてございました。今後、そういった処遇の改善をさらに推し進めていくという観点から、真ん中から下のところに【見直し後の制度

の概要】とありますとおり、レンジをもう少し細かく4つに設けた上で、最大6%以上という枠を設けて手厚い助成をするとともに、最後のところにあります、＜加算措置の見直し＞というところの②ですけれども、賃金引き上げを実施した労働者について、昇給制度を整備した場合ということについて加算措置を設けるといった内容を予定しているものでございます。

以上でございます。

○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願いいいたします。

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いいたします。会場の方は挙手でお願いいたします。

渡辺委員。

○渡辺委員　御説明ありがとうございました。

内容につきまして、これまでこの分科会にて報告のあった内容、また状況に合わせた重点化などの見直しが今回行われたとのことであると思いますので、特に異論はございません。

その上で、1点意見を申し上げたいと思っております。

本日、当分科会に諮問されている具体的な助成金、ただいま御説明いただきました3つほどでしょうか。これらの助成金の財源は、事業主の保険料のみを原資とする雇用保険二事業を財源としているものと思います。雇用保険財政、特に雇用保険二事業については、簡単に申し上げれば、借入金があって返済をしなければならない状況と承知をしております。本日、答申が仮になされ、施行されることとなった場合は、従前以上に対象となる方に情報が届くようにしていただくとともに、適切な執行管理を行うことによって、ぜひとも実効性のある事業としていただき、助成金の目的が達成されるようにしていただくようお願い申し上げます。

以上です。

○奥宮分科会長　他に御発言はございますか。

松井委員。

○松井委員　ありがとうございます。

資料1-4の8ページの「6. キャリアアップ助成金」の「(1) キャリアアップ計画の見直し」というところに関して、今回簡素化の観点から労働局長の認定を不要とするということでございますけれども、キャリアアップ計画について、そもそもチェック式の申請書という形になっており、労働局長の認定を不要ということにして、キャリアアップ計画が形骸化しないか少し懸念しております。有期雇用労働者等のキャリアアップを図っていくためには、自社の現状を分析した上で、関係労働者の意見も聞いて計画を策定するプロセスが非常に重要だと思っております。今後、申請プロセスを簡素化するということですが、どのようにキャリアアップを実現していくのか、計画の検討プロセスや計画の内容、

計画に沿って取り組む重要性についてしっかりと周知をしていただきたいと思いますっております。

あわせて、今も御意見がありました、本助成金は雇用保険から拠出しているということでございますので、この政策効果や適正な運営がなされているかをぜひ確認をして、御報告をいただければと思っております。

もう一点、資料1－4の3ページ、「(2) 柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の見直し」について、育児・介護休業法の改正によって措置義務となったことに伴った助成金の変更に、3つ以上措置をした事業主に助成金を支給するという点について、事業所ごとに措置内容を柔軟に設定するようという点で、事業所ごとに違う措置を入れたときに、企業として合わせて3つあればいいのかということが、一部現場から、少し疑問として上がっております。法の趣旨からすると、それぞれ労働者にとって2つ以上選択できる措置を導入するということだと思いますので、しっかりと誤解がないように周知をしていただければと思います。

以上でございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございますか。

それでは、ただいまのお二方の御発言につき、事務局から御説明があればお願いいたします。

○山田総務課長 まず、渡辺委員から適切な執行管理という御指摘がございました。同じ趣旨で松井委員からも御指摘があったと思いますけれども、当然雇用保険事業については大変大事な財源ということで我々は認識していかなければいけないと思いますし、これまでも雇用保険二事業懇談会などで、各事業についてそれまでの実績も踏まえて御報告をさせていただいているところでございますけれども、今回改めて御指摘をいただいたということを踏まえて、しっかり対応していきたいと考えております。

それから、松井委員からございましたキャリアアップの計画ということについてですけれども、今回簡素化の要望が非常に多かったことを踏まえて、認定という行為までは要しないという形にはしましたけれども、きちんと会社において計画的にキャリアアップをしていくことをやり、そしてその実績を上げていただくというプロセスが重要であるという認識は、私どもは変わってございません。その意味で、計画を出していただくこと自体は引き続きやっていきたいと思っておりますので、この計画はそういう趣旨であるということは、今後助成金をいろいろ周知していく中で引き続き浸透していくように対応していきたいと思っております。

最後、柔軟な働き方について御指摘がございましたけれども、これにつきましても御指摘を踏まえてしっかり対応していきたいと思っておりますが、これは担当課からもしあれば。

○菱谷職業生活両立課長 御指摘は、法律上の措置というものと助成金の3つ以上というものの御指摘だと思いますけれども、まずは法律で定めた2つ以上、これは労働者にとってというのはそのとおりだと思います。助成金の支給要件としてこの3つ以上というところ

ろと必ずしも実態として合っていないところはあるかもしれませんが、いずれにせよ法律の措置をしっかりと担保していくことはしっかりやっていきたいということと、助成金についてもしっかりと適正に運用されるように心がけてまいりたいと思います。

○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、資料１－１、１－３の雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案のそれぞれの要綱のうち、雇用環境・均等局関係の内容について「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といたしたいと思います。よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○奥宮分科会長 ありがとうございます。皆様の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にしたいと思います。

これについて、事務局において報告文の案を用意していただいておりますので、案文の配付をお願いいたします。

(報告文(案)配付・投映)

○奥宮分科会長 報告文について、ただいまお手元に配付及び画面に投映された案のとおりといたしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(首肯する委員あり)

○奥宮分科会長 それでは、異議なしということで、この案文をもって私から労働政策審議会会長宛てに報告いたします。

なお、本件の今後の取扱いについて、事務局から説明があります。

○山田総務課長 本日はおまとめをいただきまして、ありがとうございます。

今後の取扱いでございますけれども、本省令案要綱のうち両立支援等助成金、人材確保等支援助成金(テレワークコース)、キャリアアップ助成金以外の改正部分につきまして、それぞれ職業安定分科会、人材開発分科会において審議がなされるところでございます。その報告を受けて労働政策審議会会長から厚生労働大臣に答申を行うという扱いにさせていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

また、先ほど幾つか御意見、御指摘ございましたので、その辺りもしっかり私どもは留意しながら執行に努めていきたいと考えてございます。

以上でございます。

○奥宮分科会長 それでは、議題１は以上といたします。

続いて、議題２は「介護休業制度等における『常時介護を必要とする状態に関する判断基準』の見直しについて【報告】」でございます。

資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○菱谷職業生活両立課長 資料２につきまして、職業生活両立課長の菱谷より御説明いたします。

資料２を御覧ください。

介護休業等の対象となる状態であるかを判断する基準となる「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」につきましては、令和6年育児・介護休業法改正の附帯決議や令和5年12月26日の労働政策審議会における建議におきまして、主に高齢者介護を念頭に作成されており、子に障害のある場合や医療的ケアを必要とする場合には解釈が難しいケースも考え得ることから、早急に見直しの検討を開始し、見直すこと等とされたことを踏まえまして、昨年12月27日に研究会を設置し、集中的な検討を行った上で、本年1月28日に報告書を取りまとめ、関連する局長通知の修正等を行ったところです。本分科会の建議を踏まえた見直しでもありますので、改正の概要を簡単に御報告させていただきます。

2ページ目を御覧ください。まず、柱書きのところでございます。柱書きにおきましては、高齢者介護を念頭に置いているとの指摘もあったこと等も踏まえまして、まず「障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む」ということを明記したこと、それから障害児・者等の存在も前提に項目①から⑫の表に該当するかで判断することとし、要介護2以上の表現と順番を入れ替えたこととしております。

また、①から⑫の項目とそれに関連する脚注についても見直しを行っております。まず、⑧の「外出すると戻れないことがある」、それから3ページ目になりますが、⑩の「周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある」につきましては、専ら認知症高齢者を想起させるものであったところ、障害等による介助の必要性や障害の程度を把握するための「5領域20項目の調査項目」、これは障害児通所支援の要否の決定で勘案することとされている調査の表現でございますけれども、こちらを参考といたしまして、自閉スペクトラム症などの発達障害を持つ障害児等の存在を念頭に記述を追加させていただいたところでございます。

3ページ目、⑪の「薬の内服」とあったところにつきましては、飲み薬を想起させるものであったところ、医療的ケア児などが自分では対応できないような糖尿病のインシュリン注射や経管栄養、人工呼吸器の管理といった各種の医療機器の使用・管理等も念頭に置いた表現として「医薬品又は医療機器の使用・管理」に改めさせていただいております。

以上は本年4月1日から適用することとしており、改正法と併せてしっかり周知してまいります。

説明は以上でございます。

○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。

内田委員。

○内田委員 御報告ありがとうございます。

「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の見直しにつきましては、本分科会で労働側が強く求めてきました。当事者の意見をヒアリングする機会を設けていただくなど丁寧な議論を重ねていただいたこと、また迅速な対応に感謝申し上げます。

今回の見直しを踏まえまして、高齢者に限らず子に障がいがある場合や医療的ケアを必

要とする場合にも見直し後の判断基準を満たせば介護休業制度などが利用できることを労働組合としても周知に取り組んでいきたいと思っておりますが、厚労省におかれましても広く周知の徹底をお願いしたいと思います。よろしくお願いします。

○奥宮分科会長 他に御発言はございますか。

事務局。

○菱谷職業生活両立課長 広く周知をということで、そのように対応してまいりたいと思います。

○奥宮分科会長 よろしいでしょうか。

それでは、御発言がないようですので、議題2は以上といたします。

続いて、議題3は「くるみん、トライくるみん及びくるみんプラスマークの改正について【報告】」です。

資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○菱谷職業生活両立課長 資料3を御覧ください。

資料3につきまして、職業生活両立課長の菱谷より御説明させていただきます。

2ページ目を御覧ください。くるみんマーク・トライくるみん及びくるみんプラスマークの改正告示の概要となっております。令和6年10月31日公布の次世代法施行規則の改正省令によりまして、令和7年4月1日からくるみん等の認定において男性育休取得率などの数値が見直された新基準が適用されることとなります。一方で、従前認定を受けていた企業や、令和9年3月31日までは旧基準で申請することも可能となっておりますので、新基準を満たしたのものとして認定を受けた事業者を識別する新たな認定マークが必要となりますことから、新マークについての告示を本年2月20日に公示しているところでございます。

なお、新基準で認定された場合のマークには、認定年度を示す〇〇年認定の隣に、新たに括弧書きで（2025年度基準）と明記されたものとなっております。旧基準を満たした認定と新基準を満たした認定とを識別できるように、このようにさせていただいたところでございます。

新認定基準を満たすくるみん等の認定申請が今後増加していくように、引き続き周知等に取り組んでまいりたいと考えております。

○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。

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、議題3は以上といたします。

続いて、議題4「その他」として、社会保険に関わる年収の壁による働き控えの解消に向けた措置（キャリアアップ助成金）について、事務局から報告があるとのことですので、お願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 有期・短時間労働課長の竹野です。

資料４で御説明をさせていただきます。

令和７年度予算案につきましては、現在参議院で審議中でございますけれども、この間、予算案をめぐって与野党による政党間協議が行われてまいりました。このうち自由民主党、公明党、日本維新の会の３党による協議の結果、本年２月２５日に合意がなされています。その合意内容の中に、教育無償化や社会保障改革などに加えて、いわゆる「年収１３０万円の壁」による働き控えの解消が盛り込まれました。

合意の内容、資料の１ページでございますけれども、「『年収１３０万円の壁』について、手取りの減による働き控えの解消を図るため、被用者保険への移行を促し、壁を意識せず働くことができるよう、賃上げや就業時間の延長等を通じて労働者の収入を増加させる事業主を支援する措置を令和７年度中から実施する。従来、『年収１０６万円の壁』への対応として実施しているキャリアアップ助成金による措置を拡充することとし、その際、中小・小規模事業者への支援強化や使い勝手の更なる向上等を行う。この措置は、労働保険特別会計において臨時に行う時限的措置とし、第三号被保険者制度のあり方を含めた『年収１３０万円の壁』に関する制度的な対応のあり方について更に検討を進める」といった内容でございます。

この合意内容を踏まえまして、資料２ページの右上の部分になりますけれども、令和７年度予算案を６３億円増額する修正案が自民・公明両党により提出され、衆議院で可決されました。支援のイメージでございますけれども、まず右下の参考部分で、現行の「１０６万円の壁」対策のイメージを示しております。２号被保険者の被扶養者である３号被保険者の方が年収１０６万円を超え、２号被保険者になる場合、健康保険や厚生年金保険の保険料負担が発生し、手取りが減少いたします。この場合に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対し、キャリアアップ助成金による支援を行っているということでございます。その上で、「１３０万円の壁」の支援イメージでございますけれども、３号被保険者の方が年収１３０万円を超え、かつ被用者保険が適用されない場合、１号被保険者となって、国民健康保険、国民年金の保険料負担が発生し、手取りが減少することになります。今回の措置は、こうした状況を超えて被用者保険に移行する、すなわち２号被保険者に移行するということで、労働者のキャリアアップにつなげていくことを支援するものでございます。

資料の３ページでございます。こちらは現行の社会保険適用時処遇改善コースでございます。このコースには（１）の手当等支給メニュー、（２）の労働時間延長メニュー、（３）併用メニューの３つのメニューがありますけれども、今回の「年収１３０万円の壁」への対応に当たりましては、（２）の労働時間延長メニューを参考にいたしまして、被用者保険を適用する際に、労働時間の延長と賃金の増額を組み合わせることで労働者の収入を増加させる取組を行った事業主を支援することを検討しております。年収１３０万円を超えて被用者保険が適用される場合には、年収１０６万円を超えて適用される場合よりも保険料負担が増加することを踏まえまして、労働者の手取り収入を確保するため、労働時間をより長くするよう要件を見直すとともに、助成額を引き上げることなどを検討しております。

今回の措置は令和7年度中から実施するとされておりまして、現在、厚生労働省におきまして、具体的な案を検討中でございますけれども、省令改正が必要になりますので、今後改めて本分科会におきまして、省令案要綱について御審議いただくことを考えております。

説明は以上でございます。

○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。

小原委員。

○小原委員 ありがとうございます。

一昨年の審議の際に、「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を、労政審で議論することなく、政府において内容を決定し、追認を求めるやり方は乱暴である」「年金や健康保険といった社会保険の保険料を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」「今回のような対応は、あくまで『当面の対応』であり、なし崩し的に延長されるようなことがあってはならない」「政策効果を検証し、労政審に報告すべき」ということを強く申し上げました。同様の御意見は使用者側の委員からもあったと記憶してございます。

そのような経緯があるにもかかわらず、「年収の壁対応コース」がどれほど使われ、どの程度の人が年収の壁を越えたのかといった政策効果について検証結果の提示もないまま、さらなる規模の拡大・延長が政府において検討されることは、遺憾であると言わざるを得ません。まずは、助成金の利用状況や政策効果の検証結果を分科会に御報告をお願いしたいと思います。

これも一昨年の繰り返しとなりますけれども、今回のような「当面の対応」を一体いつまで続けるおつもりなのかお示しいただきたいと思ひますし、本来は社会保険制度として解決すべき課題でありますので、第3号被保険者の見直しも含め、社会保障審議会年金部会において審議すべきと考えます。

以上です。

○奥宮分科会長 次に、布山委員、お願いいたします。

○布山委員 御説明ありがとうございました。

2023年の10月12日のこの分科会だったと思うのですが、雇用保険二事業の財政が大変厳しい状況にあることを踏まえつつ、「106万円の壁」対策として、キャリアアップ助成金の拡充について、あくまでも暫定的な措置として「おおむね妥当」としました。こうした中で、さらに同様の趣旨の助成金を設けることは、できる限り謙抑的であるべきと考えております。

他方、足元では、とりわけ中小企業における人手不足の問題が深刻さを増している状況があり、社員が年収の壁を意識せずより長く働くことができるよう環境整備に取り組む事業主を支援することは必要だと考えております。今回御提示された社会保険適用時処遇改

善コースの労働時間延長メニューにつきましては、幾ら事業主が労働時間の延長を促そうとしても、社員が生活スタイルを変えて労働時間の延長に応じてくれなければ、助成金を利用することができません。

一昨年、10月の分科会では、厚生労働省の事務局から「106万円の壁」対策に対する助成金の効果検証を行うとの回答をいただきました。事務局には現在の社会保険適用時処遇改善コースの利用実績などを踏まえて改善点などを洗い出していただいたうえ、働き方への意識啓発、働きかけをお願いできればと思います。

最後に、本来、これは社会保障制度の問題だと考えております。公的年金の第3号被保険者制度の見直しを含めて、働き方に中立的な労働参加促進型の制度確立を着実に進めていただきたいと思います。

以上でございます。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他に御発言はございませんか。

オンラインで矢島委員、お願いいたします。

○矢島委員 ありがとうございます。

以前にも申し上げたのですが、確かに一定程度働き控えをしていた人がいる一方で、それよりも多数の現状の時間でしか働けない方々がいて、むしろ多い状況だったと認識しております。この制度の効果の検証をしていただきたいというのは、今、お二方の委員がおっしゃったとおりだと思うのですが、その検証をする際に、実際にこの助成金の効果がどうだったかということと、この壁を動かした結果、労働時間を増やすことも賃金アップもなく、むしろ生活困窮に陥った人がどれぐらいいるのかという実態も同時に明らかにしておく必要があると思っております。よろしくお願いいたします。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。

矢島委員。

○矢島委員 もう一言だけ追加で、私としてはお二方の委員がおっしゃったように、この問題は社会保障で対応すべきで、もともと103万、130万円の壁があっていいという話ではないので、そうした壁を乗り越える支援をするのであれば、（企業を通じてではなく）基本的には社会保障で直接本人に対してなされることが正当だと考えております。

以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。

他に御発言はございませんか。

それでは、ただいまの御意見を踏まえまして、事務局から説明をお願いいたします。

○竹野有期・短時間労働課長 ありがとうございます。

小原委員、布山委員、それから矢島委員から御指摘をいただきました。お三方に共通しておられましたのは、現行の社会保険適用時処遇改善コースに関する効果検証、これがなされないまま今回の提案に至ったことについては、小原委員からは遺憾であるというお言

葉もありましたし、布山委員からは現行の効果を踏まえてしっかり対応すべきという御意見があったかと思っております。今回の現行の社会保険適用時処遇改善コースについては、令和7年度末で終了する予定でございます。その利用状況につきましては、事業主に対してアンケートを実施しているところでございます、その結果などにつきましては、取りまとめ次第、本分科会にお示しをしたいと考えてございます。

3名の委員の方々から共通して、これは制度で対応すべき問題だということについての御指摘をいただきました。これにつきまして、担当局の年金局におきましても制度的見直しの重要性について認識は有していると承知しておりますけれども、本日御指摘があったということにつきましては、改めて担当局にお伝えをさせていただきたいと思えます。

小原委員から、当面の対応はいつまでなのかという御指摘がございました。この被用者保険の適用拡大などの制度的対応につきましては、法案提出に向け、各方面の理解を得るべく説明が続けられていると承知をしております、現段階で終期を具体的に申し上げることは難しい状況でございますけれども、今後の実施状況なども踏まえ、検討してまいりたいと思えます。

布山委員からは、先ほどの効果の検証をしっかり明らかにした上で、意識啓発、働きかけをお願いしたいという御指摘があったかと思えます。効果的・効率的な支援策を検討して実施していく必要があると認識をしておりますので、しっかり検討させていただきたいと思えます。

矢島委員からは、効果検証に加えて生活困窮の状況といったところについても明らかにすべきではないかと御指摘をいただきました。どういうやり方ができるのかは少し考えたと思えますけれども、御指摘を踏まえて検討していきたいと思えます。

私からは以上でございます。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんか。よろしいでしょうか。

それでは、ただいま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ようお願いいたします。

本日の議題は以上といたします。

最後に、事務局から何かありますでしょうか。

○倉吉企画官 本日は御審議をいただきまして、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、よろしくようお願いいたします。

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。