

○総括審議官

それでは、再開いたしたいと思います。

本日3つ目の事業について開始をいたします。3つ目の事業は「トライアル雇用助成金事業」でございます。

なお、改めまして、本日、梶山行政改革担当大臣にお越しいただいております。ありがとうございます。

それでは、事業についての説明を担当部局からお願いいたします。

○職業安定局

職業安定局でございます。どうぞよろしくお願いたします。

資料の87ページでございます。トライアル雇用助成金ということでレビューシートをつけております。事業概要ですけれども、こちらの助成金につきましては、母子家庭の母親や学卒未就職者、あとはキャリアブランクなどによりまして、職業経験、技能、知識の不足から安定した就職に結びつくことができない就職困難者を対象にしまして、ハローワーク等の紹介により、一定期間試行雇用した事業主に対しまして助成するという制度でございます。

制度自体は、平成11年度から障害者を対象に始まっております。その後、対象者を拡大しておりましたが、平成25年の再興戦略におきまして、従来の主な対象者に加えまして、トライアル雇用を受けなければ就職が難しいと認められる方にも対象を拡大するというを踏まえまして、障害者は別建ていたしまして、就職が困難な求職者向けに再整理したところでございます。

中段の予算執行状況でございます。毎年、過年度の実績を踏まえて予算額に反映しているところでございますけれども、雇用情勢の改善に伴いまして執行額も減少しているということで、執行率は6割程度と低調な状況となっております。

下段のアウトカムにつきましては、トライアル雇用終了者の常用雇用移行率と事業主へのアンケート調査を指標としているところでございます。このうち常用雇用移行率につきましては75%で推移しているところでございます。

続きまして、資料の94ページでございます。こちらにつきましては、先ほど申しました概要を記載しております。トライアル雇用助成金ですけれども、こちらは、雇用契約を結ぶことを前提に、その雇用期間は最長3カ月、助成額につきましては一月当たり4万円となっております。

ちょっと駆け足で申しわけございませんが、次に資料の96ページ。こちらは、最近の雇用情勢におけますトライアル雇用の開始者数の推移を示しております。雇用情勢の改善によりまして求人数が確保される一方で、求職者の減少に伴いましてトライアル雇用開始者も減少している状況でございます。一方で、トライアル雇用を活用している方もいらっしゃいますので、一定程度ニーズはあると考えております。

続きまして、98ページでございます。こちらにつきましては、常用雇用への移行状況及び支給実績の推移を示したものとなっております。トライアル雇用の開始者数、終了者数等々は23年度をピークに毎年減少しておりまして、常用雇用移

行率につきましても80%を超える年度もございましたけれども、先ほど申しましたように、最近は75%程度で推移しているところでございます。常用雇用移行率につきましても、昨今の人手不足とか、過去8割を超えていた実績もございまして、もう少し向上する余地はあるのではないかと考えております。

続きまして、99ページでございます。こちらにつきましても、トライアル雇用終了者の状況でございます。平成29年度で見ますと、終了者数は2万1,092人と開始者数の9割程度となっておりますけれども、そのうち25%程度が常用雇用へ移行しなかった方となっております。その内訳を見ますと、右の図でございますけれども、常用雇用へ移行しなかった方のうち、自己都合が57%と高い水準となっております。主には、体調不良とか親の介護等でそもそも就労自体を中断するケース、あとは他の事業所に就職するケース、あとは、断念というか、離職して再度求職活動を行っているケース、そういったケースが要因となっております。

100ページの対象者別で見ますと、一番上の未経験職種への希望者が9割程度となっております。最も多くなっているところでございます。それ以外の対象者につきましても実績が出ている状況となっております。常用雇用移行率につきましても、年度や対象者ごとではばらつきはありますけれども、各支給実績があり、雇用のセーフティーネットとして機能しているのではないかと考えております。

これらの状況を踏まえまして、最後の103ページでございますが、論点見直しの方向といたしまして、予算規模の適正化、常用雇用移行率の向上、トライアル事業の活用促進とさせていただいているところでございます。

私からの説明は以上でございます。

○総括審議官

ありがとうございました。

次に、改めて論点を説明いたします。

○政策評価官

論点は、すみませんが、資料の105ページをごらんください。3点掲げさせていただいております。

1点目は、助成金の執行率が低調であり、予算規模が適切なものとなるよう検討すべきではないか。

2点目として、対象労働者が安定した雇用につくために常用移行率を高めることが必要ではないか。

3点目として、真に支援を必要とする求職者に本事業の活用が図られるようにすべきではないかとさせていただいております。

以上です。

○総括審議官

それでは、質疑応答に移ります。

また、コメントシートにつきましても、議論の状況を踏まえまして、適宜御記

入のほうをお願いいたしたいと思います。

それでは、御発言ございます方からどうぞ。

○増田委員

この事業による給付の総額は二十数億なのですけれども、この事業を純粹に効果としてはかれる、要するに、この事業があったために月々4万円、3カ月間、中小企業者に給付がありますよと、その効果によって就職できた。これ、具体的に数字は把握できるのですか。

○職業安定局

効果といいますと、額面的な効果ということでしょうか。

○増田委員

ならば、この制度がなければ就業の機会を得られなかったという人たちが、実際にこれがあったために就職できたよという具体的な数値というのは把握できるのですか。これは難しい質問なのかもしれません。

○職業安定局

アンケート調査では、これをきっかけにということは事業主からとっているのですけれども、数的なものまではとっていないくて、ただただアンケート調査をとることになっております。

これはいい例かわからないのですけれども、一応試算してみました。活用したからというわけではないのですけれども、常用雇用移行者が全体で1万5,000人程度いらっしゃるのですが、仮にこの方々が失業していた場合だと、失業給付費としては全体で46億程度かかるのです。今回、助成金20億を使って、実際のところは効果としては失業給付ではなくて常用雇用に行ったと。そういった数値的なものはあるのですけれども、これを使ったからというきっかけの部分での数字は特には把握しておりません。

○増田委員

御説明にありますように、ひっくり返してみればそうだというお話になるかもしれませんが、現実、中小企業者が、この人を採用したら3カ月間12万もらえるから採用しようかというインセンティブが働くのかどうなのか。金額的な問題にもなるかもしれませんが、実際にこれだけ求人難と言われている時期に、これがあるからこれだけの効果があったと本当に説明できるかどうか、非常に素朴な疑問で思っているところなのです。それに対する具体的な数値の説明というのはなかなか難しいかなと思っているのです。

現実、中小企業者は、お金がもらえればうれしいねという話になるのですが、お金をもらえなかったら採用しないよとなるかということ、やはり求人をしているという環境から考えてみれば、それはなかったのではないかなという気もするの

です。その辺はお答えづらいかもしれませんが。

○職業安定局

確かに、インセンティブとして高いか安いかというのはあると思います。事業者の皆様からももう少し単価は何とかならないかという話も伺っていて、中にはそういった事業主さんもいらっしゃいます。この4万円という考え方は、実際のところ、トライアル期間中に対象者に対して支援を行う方、いわゆる事業所の方の月給は30万ちょっとなのですけれども、その方が1日1時間程度の方に支援するであろうということで換算しますと、1日8時間のうちの1時間程度ですから、8分の1を掛けて4万円程度と。そういった単価の積算はしているところです。

実際、この助成金自体が事業主の拠出による財源でございますから、事業主の負担軽減ということで、そういった助成金という形で支給させていただいているところでございます。それが本当に効果となっているかどうかは、我々もそこまで調査しているわけではございませんので、そこが本当にインセンティブになっているかということまでは把握できていません。

○増田委員

用意していただいた資料の97ページにグラフで書かれていますように、実際にこのトライアル雇用開始者数を見てみると、右肩下がりになっていて、利用者もどんどん減っている。実際に求人者がどんどんふえているから、この制度があるなしにかかわらず人を求めているということではないか。今の経済情勢がそうだとということになるのでしょうか。となると、当該事業の必要性というのはかなり薄れてきているのではないかなと思うのです。これがあることによって常雇いというのでしょうか、3カ月経過したところでも引き続きなつたと。そういう意義というか、必要性というか、それを具体的に説明できる資料というのはあるのでしょうか。

○職業安定局

個別具体的な資料は。各窓口からの具体的な事例はもらっているのですけれども、数値としてとか、まとまった資料というのは今のところ特にはございません。

○元吉委員

この事業の助成が企業向けになっているのですけれども、企業を誘発する必要があるのかです。特に現地視察をさせていただいたときに、雇用される若年者、就労に対して二の足を踏んでしまったり、そこにおっかなびっくりになっている人たちに、トライだということの制度の魅力がかなりあって、それをきっかけにトライするということから、正規就労もしくは非正規なり踏み込むことができるというメリットがあるとおっしゃっていました。となると、企業側に出すよりも、例えば常用雇用お祝い金みたいな形で、トライが終わった後、無事に就職できて

よかったねという本人に対するお祝い金のようなものに変えるなりして、若年者の意欲喚起みたいな方策に転換するとかの方策は御検討されましたでしょうか。

○職業安定局

特に本人給付とかいったものでしょうか。これはあくまで雇用保険特別会計の二事業の世界なので、やはり事業主拋出ですから、当然、事業主への還元となってしまうので、あくまで助成制度という形での給付はしますけれども、そういった中で事業主の負担軽減をすることで、ひいては、求職者、採用された方にも効果が出るという形での給付になっておりますので、基本的に個人に対してということとは考えておりません。

○元吉委員

企業にということがどうしても必要であれば、雇用した後の、いわゆるその人を受け入れる体制のために使ってもらおうという目的もある。トライそのものよりは、トライした、成就したことに対するメリットをふやしていくことも1つあるかなど。

もう一つは、実際にハローワークに来てトライを、緒につくまでの間と、それ以前の、先ほど言いました中間就労のように、生活困窮者支援事業とのタイアップということ、関連事業とのかかわりはどんなふうに持っていますでしょうか。これもレビューシートの関連事業は全く空白ですよ。

○職業安定局

そうですね。

○元吉委員

ですので、関連事業に全て空白というのが。マニュアルのほうには、関連事業は広く拡大して捉えるようにというふうになっていたかと思うのですが、いずれも見当たらないのもったいないと思いました。もし実際にやっていたらしゃることがあったら教えてください。

○職業安定局

要は、雇い入れ助成みたいな形ではあるのですが、実際は、どこまで対象者を広げるか。本当の就職困難者を雇い入れれば事業主さんも負担があるので、そういった雇い入れ助成というのはあるのですが、就職困難ではあるけれども、雇い入れたことによって、障害者とか、さらなる設備投資が必要だとか、そういったことがあれば雇い入れ助成というものも考えているのですが、雇い入れた後に何らかしらのかかり増しの必要が出てくれば、それに対する助成というのは検討の余地はあると思います。

あと、中間就労との関係です。要は就職困窮者ですけれども、今のところ、生活保護受給者に関しては一応トライアル雇用で拾っているのです。今後そういつ

た方も本当に就労に近い方は対象にしていってもいいという検討は今しています。社会局との間では一応そういった検討を進めて対象にする方向ではいます。

○元吉委員

実際に来られる方だけではなく、来られる可能性のある方に若年者のほうの掘り起こしに対するアプローチを広げていくというのも1つあるかと思って御提案させていただきました。

○職業安定局

ありがとうございます。

○栗原委員

私も現地のハローワークをヒアリングさせていただいて、この制度の持つ意味を改めて考えたのです。

トライアル雇用という制度は、確かに助成金の制度ではあるのですが、助成金を出すだけではなくて、例えば書類の選考ではなく、最初に書類で落とされてしまうような人が面談から入れるような制度であるということで、助成金のあるなしにかかわらず、この制度が持つ意味はあると思います。そこにマッチング率が上がったり、その後の常用雇用率が上がったりという一定のトライアル雇用の手法の意味はあると思うのですね。そここのところは残していいのではないかと。

ただ、まさにこれを利用して企業側に助成金を出す必要がこの環境の中であるのだろうかというところは、私もちょっと疑問として思います。例えば、正社員の有効求人倍率も1倍を超えていますし、実際にこの制度を使ったところの常用雇用率が75%ぐらいで、常用雇用にはいかなかった人の理由では、企業側が理由ではなくて、どちらかというところ求職者御本人の都合で常用雇用に行かなかったという人が大半だとすると、企業側は正社員を採りたい、あるいはトライアル雇用をきっかけとして正社員に移行してほしいという思いが非常に強くあることのあらわれかなと思うと、そこに助成金までつける必要があるのだろうかというところは、金額も含めて、ちょっと疑問に感じたところではありました。

助成金ではなくて、このトライアル雇用という仕組みを残すこともあり得ると思うのですが、そういうのは難しいのでしょうか。

○職業安定局

事業主さんもトライアル求人というのをを出していただいております、まずはトライアルでやってみたいという求職者の方もいらっしゃる。そういった中で、常用雇用に行かない人は当然出てはいらっしゃる、それは多分自己都合なのでしょうけれども、それでもこれをきっかけにマッチする人もいらっしゃる。これをきっかけに常用雇用に結びつくと。

逆に事業主さんも、当然、正社員というか、ちゃんとした方を欲しいのですが、

そうはいつでもまだまだ人は来ない。中小・零細ということもございまして、そういった事業主さんもこういったものを活用して、面接をして、しっかり本人確認をして採用されるということもございます。一義的にいい状況というか、人がどんどん来るところはいいのでしょうか、応募が来るところはいいと思いますけれども、こういったことをきっかけに採用される事業主さんもいらっしゃるし、求職者の方もいらっしゃるということを考えれば、ある程度はニーズがあると私は考えております。

○栗原委員

ニーズがあるというか、この制度はいい制度だと思うのですがけれども、助成金まで必要なかというところはちょっと疑問がありました。

○職業安定局

雇い入れるにしましても、事業所側自体はこの人に仕事を教えなければならないという時間もとられますし、そういった部分での助成金という考え方で今は措置しているということです。

○上山委員

事前勉強会のときもお聞きしたと思うのですがけれども、トライアル雇用の9割は就労経験のない職業につくことを希望する者と。これは、ほかのカテゴリーの人とは違って、別に就職できなかったわけではなくて、希望するものに就職できなかった人ということなのですね。

○職業安定局

一番上の。

○上山委員

一番上のところ。

○職業安定局

今まで就職していたのですがけれども、やはり…

○上山委員

やりたいことが別にあるので、そちらにトライしたい、そういうようなお話でいいのですか。

○職業安定局

入ってみたけれども、対人関係が難しいので、別の製造ラインに転職したいとか。あと、例として聞いたのは、業界のADさんが先輩から結構がrogan言われるので、また別の職種に転職したいとか。それで、製造系の職種に転職したとか、

そういったことでトライアルを活用されている例は聞いております。

○上山委員

ただ、ほかのカテゴリーと違って、完全に就職ができないという話ではなくて、言い方はちょっとよくないかもしれないけれども、一旦就職したけれども別のほうがよく見えるのでそちらに行きたいと、端的に言うとなんな話ですよ。

○職業安定局

それもありますし、実際、最初に働いた職場内でいろいろなことがあって、自信を喪失して、やはり別のところに行きたいとか、いろいろ。

○上山委員

それは同じ業種でもいいのですか。

○職業安定局

同じ業種ではないです。

○上山委員

ではないのですね。

そういう事例もあるのですが、もともとのこの要件からすると、純粋な求職が困難な人とは別のような気がするのです。それが9割を占めているということは、そもそもの事業の目的というのがほかのやつと一緒に並べてしまっているのかなというところがあるのだと思うのです。経験のないこと、新しいものへの就労ということであれば、例えば研修なり勉強のほうにお金を出してやるという手もあると思うのです。それを、ほかの就職が実際には困難だった人と一緒に並べて、しかも、その大半が経験のない職業につくことを希望する者に使われているというのは、事業の当初の目的、例えば概要などを見ると、主にニート、フリーター、母子家庭の母、学卒未就職者云々かんぬん、ここら辺とはちょっと違った形になっているのではないのかなと見えるのです。もともと就職支援という事業なわけですよ。

○職業安定局

はい。

○上山委員

そうすると、やはりちょっと違和感を覚えざるを得ないというところがあります。求人倍率がこれだけ高くなって、実際にこの事業の執行率も低くなっていく中で、かつ、今の未経験者が9割という中で、この事業を今の形のままで続けるというのはいかがなものかなと思うのですけれども、どうでしょうか。

○職業安定局

まず、実際、研修だとか訓練だとかというのは、就職された後。在職訓練とかは別の助成金とか制度があるのですけれども、就職する前に1回、3カ月間の雇用形態をもってこういったトライアルというものでの事業としてはほかにはない。正規就職、正規雇用というか、就職してからの研修であり能力開発に対しての措置はあるのですけれども、こういった前段階での措置というのは。常用雇用に結びつくその前の段階でトライアルといった雇用契約を結んで助成金を支給するといった手法はこれしかない。

○上山委員

就職前提でという話ですね。

○職業安定局

ええ、就職前提です。

○上山委員

そうですね。研修とかは別に幾らでもありますね。

○職業安定局

ええ。あと、ここは類型が違うと言われて、数字も結構多いのです。ここを対象から外すといいますか、ほかの類型とは違うので対象から外せという御意見は御意見であると思うのですけれども、ここを対象から外してしまいますと、逆を返せばこういう方たちはトライアルがなければ場合によっては失業状態かもしれない。

○上山委員

そんなことはないでしょう。

○職業安定局

場合によっては失業状態でもやむを得ないという判断にもなりかねないので、それに関しては労働政策としても少しマイナスになるのではないかと考えています。

○上山委員

恐らく、これがあることで、もしかしたらやりたいことに多少は結びついている可能性はあるのかもしれないのですけれども、先ほど申し上げたとおりで、やりたいことであれば、まずはやりたいことを自分で勉強してというのが本来の筋かなと思うのです。もともとのこちらの事業というのは就職困難者を支援するというところになってくると、現状の中で、仮にやりたいことにトライする人を支援するというのであれば、それはそれで別の事業の形をとるべきではないかなと

思うのです。今の形のままであれば、これは一旦廃止したほうがいいのではないのかなという気がします。景気が悪くなったときに同じような事業を二度と立ち上げるなど言うつもりはないのですけれども、少なくとも、現状、これだけ求人数が多くて、就職に関しては、この数字を見る限りは困難者を支援する必要は見えないので、こちらの事業については一旦廃止するという形がいいのではないかと思います。

○職業安定局

厳しい御意見だと思いますけれども、廃止といたしましても、こういうトライアル雇用制度を活用して就職されている方もいらっしゃる中で、仮になれば、失業者として失業給付もかかってくる話ですから、逆に少ない助成金でしっかり常用雇用に結びついていただくというのは必要かなとは考えています。

○上山委員

12万円で本当に結びついているのでしょうか。というのは、先ほど御説明にありましたけれども・・・

○職業安定局

最初の御意見で。

○上山委員

もちろん、効果を測定するのはなかなか難しいのかもしれないのですけれども、現状では、これがなくても採用には結びついていることのほうがむしろ多いのではないのでしょうか。お金というのは限りがあるものだと思うので、先ほど申し上げたとおり、景気が悪いときに、困難なときにはお金を出すというのはいいのだらうと思うのですけれども、現状、それほど必要性がない中で無理にお金を出す事業として残す必要はないのではないのかなという気がします。

○松村委員

すみません。私も全く同じ点なので続けて発言させていただきました。

先ほどから、これがなかったら失業してしまう、この人たちを見捨てるのは労働政策としていかなものかという反論は、私は根本的におかしいと思うのです。なぜかというと、先ほどから何度も何度も聞いているのだけれども、これによってこの人たちが就職できたという証拠を何一つ示していないにもかかわらず、これがなかったら失業したと決めつけるのはおかしいのではないか。そこまで主張するなら、やはり主張する側が論拠を示さなければいけない。かっちりしたハードブルーフではなかったとしても、確かにそうなっていそうだとすることが納得できるようなものをまず示さなければいけないのではないかと私は思いました。

次に、私も性格がかなり違うのではないかと思います。これは就職を支援するということがあります、正規雇用に移行することを支援するというのが大き

な目的ですね。そうすると、この制度がなければ、確かに正規雇用に結びつかないかもしれないということを強く思われるような対象だとすると、それなりに根拠はあるのかもしれない。母子家庭の母だとかニートを雇うとかというところで、正規雇用をためらってしまうことに対して後押しするという意図はわかるのです。しかし、別の職につくというときに、経験がないわけだから最初は不安というのがあるのかもしれないけれども、トライアルの一定期間というのを見て適性を見て正規雇用に移行するかどうかということで、そもそもこういう補助金ではなく、自然な労働市場の機能として十分起きそうなことに見える。こういう人たちは、経験がないから短期的に正規につくというのは難しいのかもしれないのですけれども、長期的に正規に移行するのがとても難しいというカテゴリーに入っているのは、まず普通の人にはほぼ理解できないのではないかと。これも対象に入っているのはすごく変ではないかなという印象を与えるのではないのでしょうか。

○職業安定局

この就労未経験者のところですが、こちらにつきましては、34歳以下ぐらゐの若年層が4分の3ぐらゐを占めておりまして、その中には、ニート、サポステ利用者とか、ハローワークで担当者制の個別支援をやっているような方も全部含まれているということもあります。ニートでサポステ経験してやっと就職に結びつくという方もいらっしゃる中で、ここを全く廃止というのは、就職困難者もいらっしゃる中で我々としてもなかなか厳しいのではないかと。そういう人はある程度救ってあげないと、なかなか常用雇用に、面接まで行かないような状況ですので、こういったトライアルの中である程度拾ってあげる、救ってあげるということは言えるのではないかと思います。

○松村委員

仮にそうだとすると、そういう方に対象を絞り込むことはあり得るのではないのでしょうか。

○職業安定局

確かに、おっしゃるとおり、この若年層の中でもコアな就職困難者もいらっしゃいますので、そういった対象に絞り込むことも1つの考え方としてはあると思います。

○中室委員

ありがとうございます。

この事業に限ったことではないのだと思うのですが、担当部局は、これには効果があるとか、これには意味があるということをいつもおっしゃるのですが、意味があるとか効果があるということは、感覚的な問題ではなくて、やはり定量的なエビデンスを出していただかなければいけないのだろうと思います。その判断のための材料がないことが議論を堂々めぐりにさせているのでは

ないかと思えます。この事業に関してはどうしても説明していただかなければならなかったのは、この4万円がなければ就職できなかったのかどうかということなのではないかと思えます。それが無い限りにおいては、この事業の存在意義を正当化することが非常に難しいという印象を私も持ちました。

その上で個別具体的なことについてお聞きしたいのですが、常用雇用者への移行率を高めていく必要があつて、それに向上の余地があるのではないかというお話もありました。それをどのようにやっていけば向上できるとお考えなのかということをお聞かせいただきたいのがまず1点です。

2つ目は、先ほどの上山先生の質問とかぶるかもしれないのですがけれども、就労経験のない職業につくことを希望する者の中で、本当に税金を使って救済すべき対象がどれぐらいの割合を占めているのかをお聞きしたいと思います。例えば、先ほどおっしゃったように、非常に長期間ニートをやっていたのだけれども、このトライアル雇用で就職しました、しかし、実は、常用雇用には移行できてなくて、自己都合で、トライアル雇用を終了した後またニートになっていましたという人がほとんどなのだと思います。この事業は真に救済すべき対象には届いていないことになるのだと思うのです。なので、4万円を出したことによって真に救済すべき対象が救済されているかどうかについてのデータがあるようでしたら見せていただきたいと思えます。

○職業安定局

おっしゃることはよくわかりました。

まず向上のところですがけれども、今までそういった調査を全くやっておられませんので、当然、今後は事業所なりハローワークなりでそういう追っかけ調査をやつて、事業主にどういったことがネックで向上率が低いのかとか、そういったことをお聞きして、そこの改善を図っていかねばだめだと思っております。

以前の勉強会のときにも増田先生がおっしゃいましたけれども、当然、定着率ですね。今後の採用された後の定着率も図っていかねばならないのですが、今時点での定着状況は我々も把握してなくて、今回の御指摘等を踏まえて定着状況はとっていかねばだめだと考えております。

○総括審議官

議論の途中ですがけれども、コメントシートの記入を進めていただくようお願いいたします。記入が終わりましたら、担当者が回収に伺いますので、よろしくようお願いいたします。

では、引き続きどうぞ。

(コメントシート記入中)

○増田委員

現地視察でいろいろ伺っている中で、何となく違和感を覚えたのは、このトライアル雇用を使うことによって3カ月間。3カ月間が終わったところで、契約期

間満了によってそこで退職する。その雇用された人について経歴に傷がつかないという表現をお聞きしたのです。通常、人を採用するときでも、ある意味では、試用期間というのでしょうか、そういう期間があって、やはり君、無理だねというような例は幾つもあるかと思うのですけれども、このトライアル制度を使うとその人に傷がつかないというのは何となく意味がよくわからない。職歴を書くことになれば、いつからいつまではこういう仕事をしましたと書くとは思いますが、ただ、トライアルを使っているから、この人の責任ではないのですよという説明がつくのかどうなのかも不思議に感じたのです。

○職業安定局

実際、3カ月間の有期労働になってしまいますので。あのとき、傷がつかないという言い方は確かにおかしかったのですけれども、それはそれで経歴として出ますので、それを次の事業主さんがどう見るかにもよります。要は、自己都合離職とか、そういった項目にはならないので、そういった意味で傷がつかないという言い方をしたのかもしれませんが。実際のところは、それはそれで経歴としては出てくるということで、自己都合離職とか、事業主都合離職とか、そういった項目では出てこないだけであります。あとは、その次の事業主さんなり採用される担当者の方がそれをどう受けとめるかだけであって、傷がつかないという言い方はちょっと。

○増田委員

結果としてはそれは余り関係ないのかなと。採用する場合に、この人の職歴を見て、トライアル期間3カ月で、期間満了しましたからそこをやめましたといったときに、本人に責任があるのか、雇用主に責任があるのか、その判断はできませんし、今、いろいろな職を転々としているなという判断をするだけのことかなと思うのです。

○職業安定局

これ自体も契約期間の満了ということで終わってしまう。それが残るというだけです。あとは、企業側なりがどう受けとめるかということですので。傷がつかないと言ったのは、真っ白ではないので。

○増田委員

わかりました。

○栗原委員

今、助成金の効果があるのかということが1つ議論になっていましたけれども、仮に助成金がなければそもそもトライアル雇用制度自体がないのでしょうか。それとも、このトライアル雇用のマッチングの仕組みの中にいろいろなノウハウがあると思うのですけれども、そういうものをハローワークとして残していくこと

はできないのでしょうか。

○職業安定局

できないとは言えませんが、こういったツールがあるので事業主さんにもアプローチしやすいとか、こういった助成金があるので、こういうものを活用してくださいとお願いもできます。何もないと、事業主さんもトライアルをやるか、トライアル求人を出すか。ニーズの問題だと思いますけれども、わざわざトライアル求人を出さなくても一般求人でもいいではないかということにもなりかねない。ある程度助成金があるからこそ、トライアル求人を出していただくとか、そういった効果もあると思います。

○栗原委員

今の話ですが、そうすると、このトライアル求人を出す企業さんは、トライアル求人だから出していて、一般求人のほうには出していないというように受け取れるのですが、そうではなくて、むしろ一般求人に出していて、でも、トライアルでもいいよというようにフラッグがついているような感じなので、一般求人ですら採れるのだったら、本来一般求人ですら採りたいという人たちなのではないでしょうか。

○職業安定局

そうですね。それもありますし、逆に、ハローワークがお願いして、こういう方もいらっしゃるのでは、何とかトライアル求人を出していただいてマッチングできないかというお願いもして。多分、ほとんどが併用求人だと思うのですが、そういった形での求人になっている。こういった就職困難者の方もいらっしゃるのでは、トライアルの門戸を広げていただいてマッチングを図っているところでは。

○栗原委員

そうすると、結局、そういう中でトライアルを選択するということは、企業側のニーズというよりは、求職者側がトライアル雇用で最初に入りたいというか、3カ月様子を見てから入りたいという求職者側のニーズでこの制度は成り立っているということでしょうか。

○職業安定局

それもありますし、事業主側も、こういう方であればまずトライアルさせてもらえませんかという、どちらのニーズもあると思うのです。要は、離・転職を繰り返している人であれば、一般ですぐというのは難しいですし、多分、そういう方は書類選考で落とされてしまうというのがありますので、まずは面接までをお願いしますというのと、そういう人であれば、いきなり正規ではなくて一回トライアルで本人なりを見たいという事業主の方もいらっしゃると思います。そこはケース・バイ・ケースだとは思っております。一般の求人ですら正社員がほとんど採

るのはいいのですけれども、お願いする上で、もしこういう人を採るのであれば、特に中小・零細などは人が来ない事業所なり事業者なりがありますので、そういった方はトライアルでもまず来てほしいと。特に建設とか人手不足のところは、なかなか人がない中でこういった方をトライアルで受けて採用するかどうかを判断していく。例としてはそういうのもありますので、一概にどちらから見てという感じではないと思うのです。

○上山先生

すみません。ちょっとわからない。

この助成金を使わないとトライアルというのはできないと聞こえるのですけれども、一般に、求人をして試用期間を設けるという形でも同じようなことはできるのではないかと思うのです。その場合とこれの違いというのは、結局のところ、多少の助成金が入ってくるかどうかということだと思ってしまうので、目的として、こういう人はどうなのだと。最初から完全な正規雇用は難しいということであれば、試用期間を置くことでその目的というのは達成できないのですか。

○職業安定局

通常であれば試用期間を置くと思うのですが。

○上山委員

別にこれがあるから試用期間が置けるという話ではないと思うので、そこはこの助成金のお話とは違うのではないかと。これがあることで、そういうやり方もあるかということ、1つのアイデアを与えるきっかけにはなるかと思うのですけれども、これがあるからそういうやり方ができるという話ではないですね。

○職業安定局

まあ、これもありますし、その試用期間という形もあると思います。

○元吉委員

全く同じことを繰り返しているかもしれませんが、助成金があることで、逆に言うと、事業が特定されてしまい、このようなトライアルという、とてもいい、最初の踏み切り板のような、きっかけになるものをおつくりになっていらっしゃるというのはいいことだなと思うので、むしろそれを、助成金という枠に縛られずに、広く社会システムの1つに転換できないかなというのがアイデアなのですね。お金にかかわらず、いいものであれば、例えば、今はエントリーシートは当然SNSで出すよというふうに変ってきていますよね。社会システムの中で就労の最初の入り口のつくり方は随分変容しているなということであれば、そのような感じで、トライというの、試用期間の捉え方も、半ば正社員として当然やめにくいものだという試用期間の定義から、試用期間というのは本当に試用なのだよというふうな、常識のあり方を変えるようなきっかけを与えていただいて、でき

るだけ広い仕組みに転換していく。お金にかかわらない、そういう転換をする方法はないでしょうか。

○職業安定局

なかなか難しい。多分、今の類型ではそういうものはないのでしょうか、検討の余地はあると思います。また、労働法制の制約とかあるのかどうか、私もそこまで詳しい専門家でないのであれですけれども、そういったものがクリアできれば、ある程度そういった取り組みができると思うのです。今のものはそこまでの発想が私もなかったもので、すぐお答えができないのですが、そういう切り口というのはいまもしかしたらあるのかもしれない。

○元吉委員

やる意義がないということではなく、やる意味がありそうなので、もっと簡便な、もっと当たり前の仕組みに転換していければなど。そういう意味では、先ほどの終了年度というところで、年度ではなく、何をもってこれはいい形で常態化できるのか。そして、多くの人とその就労の機会にたどり着く、もしくは常用雇用に移行するきっかけの1つになるというような、いい意味での終了と、そのためのつくり方というものにどこかで区切りをつけるということもありかなと思っております。

○職業安定局

はい、御意見として。

○増田委員

皆さんから意見がいろいろと出ている中で、トライアル雇用そのもの、要するに今まで経験したことのないところに行ってみたい、そういう希望を満たすという意味では意義があるのかもしれませんが。たまたま現場に行ったときの求人票のコピーを1枚いただいてきたのですが、この求人などでも、試用期間ありと書いてあって、労働条件は4カ月。そうするに、この求人は4カ月が試用期間ですよと言っていて、下に括弧書きというか、トライアル雇用併用求人ですとなると、雇用者側に3カ月間この人を採用すれば12万円行きますねと。だから、これは求職する側には全く関係のない話。

ただ、今までの御説明の中で、書類審査で落とすようなことがなくて、まずは会社に訪ねて行って、面接をじかに受けられますよと。でも、今の労働環境の中で考えてみると、ここにも欠員補充だということでの求人を出しているとなれば、まずは人が欲しいよということのはっきりした。となると、あえてここでトライアル雇用併用求人となっているのは、ハローワークのほうでこういうのがありますからやりませんかと言ったのかとも思えるので、これをもらったときに何となく違和感を覚えたのです。一方で、試用期間4カ月と書いてあるではないかと。だったら、この4カ月というのが前提になっていて、そこでアンマッチだっ

たら、残念ながらという話に当然なるでしょうし、先ほど経歴に傷がつくつかないのこともお聞きしたのはそれなのです。ですから、ここで言うトライアル雇用に基づく月額4万円というのが、雇う側にとって大きなインセンティブになっているのか。それは余り感じないのです。

○職業安定局

本来、人手不足で雇い入れたいといえ、多分、普通に雇い入れると思うのです。助成金目当てと言われれば、事業所にもよると思いますし、事業主にもよると思いますけれども、確におっしゃるとおり、そこを目指していない事業主さんも当然いらっしゃいますが、助成金があるからこそという事業主さんもいらっしゃいますので、今の雇用情勢がいい中で、どれだけというのを我々もお示してきていないのは確におっしゃるとおりです。この助成金単価がどれだけ効いているか。全てが全てということではないと思いますが、一部というか、一定程度の。本当に難しい方とかを採用する上ではこういった助成金も必要なのではないかと。同じようなレベルの人を雇うのであれば、確かにそうかもしれませんが、就職困難者と言われるようなコアな方を雇い入れるには、やはり助成金がないとなかなか雇い入れる後押しにはならないという事業主さんもいらっしゃいますので、そういった意味ではこの4万円も意義があるのかなとは思っております。

○増田委員

今までのお話を伺って、適用対象がすごく広いというのでしょうか。本当は、お考えになっているストライクゾーンはかなり狭いところにあるのでしょうかけれども、実はもう幅広に広げていて、金額的にもこの予算は相当費やしているかなと思うのですね。

○職業安定局

確かに、上山先生が先ほどおっしゃったように、雇用情勢が悪いとき、また、いいときの差はつけなければならぬかなとは思いますが。雇用情勢の悪いときはこういうものを活用してなるべく常用雇用と。求人自体も出ていませんので、そういったときは活用というのはわかるのですが、雇用情勢のいいときは、今までどおりという皆さんの御意見も伺いながら検討しなければならないと思っています。

○増田委員

意見がまとまりませんので、時間つなぎかもしれませんが。

今回のこの事業を見たときにふと頭をよぎったのは、テレビの番組だったと思いますが、今までラーメン屋をやったことはないけれども、ラーメン屋に修業に行くと。そこへ何人も希望者が来て、その段階で一人一人外れられていく。おまへはこういうところがだめなのだというふうに外れていく。そうすると、最後はどういう人間が勝ち残って常雇いで残るか、そんな番組が頭をよぎった。確かに

トライアルといえばトライアルだろうけれども、この事業者、このラーメン屋のおやじさんが月4万円入ってくるからといって1人採用するか。まず、この人はそうは判断しないだろうなと思いつつながらこれを見ていたのです。

○職業安定局

確かに、4万円が高いか低いかというのはあるのですけれども、これを倍にするとか3倍にするかという、費用対効果の面とか、ばらまきになってもよろしくない。限られた財源なので、その相場観というのはあると思います。助成金もそうですけれども、事業主からの拠出なので、当然、PDCAを回して事業主の御意見を聞く機会もございますので、そういった中で見直しなりを検討しているということはございます。そういった意見も聞きながら。

○増田委員

生活保護を考えてみれば、これのほうが財政的にも負担が軽い。だったら、ストライクゾーンはもっと狭いのではないか。だったら、その狭いところにもうちょっと手厚くというのが1つの方法であるのかもしれませんが。障害者は障害者で別に雇用の割合がありますから、あちらで対応していることだと思います。

○上山委員

先ほど来、これがあつたからやってみようという後押しになるのではないかというお話があつたと思うのです。99ページを見ていると、トライアル雇用終了者のうち、常用雇用へ移行しなかつた者の中で、事業者から申し出があつた人というのが、常用雇用以外で継続して雇用しているのを除くと1.7%ぐらいということではないのでしょうか。0.3%と1.4%。そうすると、試用期間が終わったときにどうしようか悩むけれども、これがあるから試用期間の間ぐらいは見てみようという人は、多分、この1.7%がベースになってくるのだと思うのです。そうすると、現況の向上成果にはそれほど強い後押しにもなっていないのではないかなという数字からは見えてくるような気がするのです。当初から申し上げているとおり、就職困難者の支援という形ではこれはちょっと機能していないのだろう。ただ、未経験の人にチャレンジをする機会を与えるというのであれば、やはり別途の事業で考えられたほうが良いような気がするのです。こちらは一度考え直されたほうが良いのかなという気がします。

○職業安定局

手広くやるという意味ではなくて、この中にも母子家庭とかいらっしゃるので、そういった本当に必要な方に対しては一定程度こういった支援も必要かなとは思います。

○上山委員

多分、今の段階ではどのぐらいかまでは把握されていないですね。

○職業安定局

そうですね。

○上山委員

そうすると、そういった状況の中でこれだけの金額のものを続けるのは無理があるかなと思うのです。きちんと数字を把握して、その上でまだ必要であれば、また別途の形で始めるほうがいいのではないのかなという気がします。

○職業安定局

御意見として。

○総括審議官

よろしいですか。

それでは、取りまとめ役の栗原先生から評価結果案と取りまとめコメント案の発表をお願いいたします。

○栗原委員

それでは、集計結果を発表いたします。

廃止2名、事業全体の抜本的改善4名となりました。

各委員からは、

この制度を使わなければ採用しなかったのかどうか明らかでない。トライアルがなければ失業だという根拠も明らかでない。就職経験のない職業につくことを希望するものに使われているのはおかしいのではないか。現在の執行状況を見ると、本事業の本来の目的である就職困難者の就職支援となっていないので、一旦廃止すべき。就労経験のない職業につくことを希望するものを対象から除くか、職業あるいは対象者を絞るべき。トライアル雇用という制度は維持することが望ましいが、対象者、助成金は見直すべきである。助成金支給の大宗を占める若年者の新職種への就業に係る事業主への助成は就労経験のない人の支援に見直すことを検討してはどうか。施策目標が若年者の雇用の安定・促進を図ることにもかかわらず、事業成果は企業への助成となっており、事業対象前の若年者への掘り起こしには及んでいない。被雇用者もしくは採用企業への常用雇用祝い金を支給するとか、新規受け入れ体制の環境整備に使ってもらう助成に変更し、若年層への吸引拡大を図る。市町村の生活困窮者自立支援制度関連事業とも連携が必要である。就労を進める方策を職業訓練等で対応すべきではないか。また、給付の方法を再検討すべきである。

などのコメントがありました。

それでは、私から評価結果案及び取りまとめのコメント案を提示させていただきます。

ただいまの評価結果から、当該事業の評価結果としては、事業全体の抜本的改

善が妥当であると考えられます。

取りまとめコメント案としましては、

この助成金がなければ就職できなかったというエビデンスを把握・検証すべきである。若年者などが常用雇用挑戦するハードルを下げる意義はあるものの、企業への助成という形態をとる必要があるのか検討すべきである。就労経験のない職業に就くことを希望する者の要件については、支援の必要性が必ずしも明らかでなく、当該要件の見直しを行うべきである。

とさせていただきます。

評価結果及び取りまとめコメント案に対しまして御意見はございますでしょうか。

○上山委員

すみません。コメントを聞いている限りで、私はこれは廃止にさせていただいたのですけれども、やはり一旦廃止にすべきではないかなと思っています。

何度も繰り返す話ですけれども、現状執行されているものの9割が、就職困難者というよりは、今までついたことのない就職の支援につかわれているという状況下なので、それを除いてしまうと、結局残るのは1割程度。そうなると、抜本的改善というよりは一旦廃止すべきというのが筋なのではないかなと思いますので、もし御賛同がいただけないのであれば、私はこれは両論併記としていたほうがいいのかと思います。抜本的改善にくみすることは私はないです。

○栗原委員

ほかの委員の皆様、いかがでしょうか。

選択肢につきまして変更を意図される方はいらっしゃいますか。

では、先ほど上山委員がおっしゃられた9割を占める対象について、そこを抜本的に見直すということであれば、これは選択肢としては廃止にすべきではないかという選択肢のお話がありましたけれども、就労経験のない職業につくことを希望する者というところの9割を占める対象者、ここを抜本的に見直すべきであるという意見について、何か御異議のある方はいらっしゃいますか。

そうしましたら、改善なり廃止なりの根拠といいますか、問題点につきまして、皆さんの問題意識は共有されたということ考えてよろしいでしょうか。

それを前提にしまして、選択肢なのですけれども、その内容をもって抜本的改善という方が4名、廃止という方が2名いらっしゃるということでございまして、指摘事項の中身を皆さん共有ということであれば、選択肢を一本にまとめるというよりは両論併記ということよろしいでしょうか。私の提案です。

○増田委員

委員6名の水準というか、非常に類似しているのではないかなと思います。全くゼロにして用意ドンにするのか、それとも、今あるトライアル雇用そのものを何らかの形で存続するのか。それも、抜本的と言っているように、相当大きな見

直しをして、それで次の段階に進むというのか、その辺の違いなのかなと思うのです。全くゼロにして果たしていいのかどうなのかというのが廃止にチェックを入れられなかった理由なのです。ですから、おっしゃる両論併記ということであれば、コメントのところは多分同じではないかなと思いますので、結論のところの選択肢を両論併記でしていただいて私は結構です。

○栗原委員

ほかの委員の皆様、いかがでしょうか。

○松村委員

ちょっと確認させていただいていいですか。

基本的なルールとしては、一番多かったものを原則として採用することになってはいるのだけれども、2:4になっていても、個々の判断で両論併記にしてもよいのですか。

○大臣官房会計管理官

それはたしか去年のあれでも両論併記をやったと思います。ルールとしては、松村先生がおっしゃったとおりで、委員の先生が割れたときは一番多いものを採用するというのが一応のルール。特に厚生労働省についてはそういうふうに整理をしております。ただ、今回は委員の先生の中に強い廃止の意見もありました。ですから、どちらなのだと言われれば、抜本的廃止の人数が多いのでそうなのですけれども、廃止という言葉はコメント案の中に入れて上で整理するというのも1つありかなと思います。特に1つ目の項目のところについては強い御異論の声も多かったわけですから、そういうことも含めて、その中には廃止という項目も含まれているということで取りまとめコメント案に入れるということはいいかなと思っています。

○栗原委員

すみません。つまり、両論併記でもいいということですか。それとも、そういった中身について大きな対立点はなくて、むしろ、廃止という選択肢にするのか、抜本的改善というふうにするのかということのの違いかなと私は思いました。そうであれば、抜本的改善ということでの4票の意見をもって、選択肢としては抜本的改善にさせていただき、ただ、コメント案のところ、今言った内容をもって廃止に相当する事業であるといった趣旨のことを入れてまとめるという案もございませぬけれども、ここは特に皆さんは。

○大臣官房会計管理官

もちろん先生方にまとめていただくのですけれども、私が申し上げたいのは栗原先生と一緒にして、項目を何か1つ書く必要があるのであれば、去年が一番多いものということで整理しましたので、抜本的見直しということで整理した上

で、ただ、取りまとめコメントの中で、栗原先生がおっしゃったように、その中には廃止というふうな強い含意も含んで、それも念頭に置いた、それも含んだ抜本なのだという事かなと思っております。

○上山委員

やはり抜本的改善という全体の評価というのは同意しかねます。何度も言いますが、9割が恐らくは本来の趣旨と違うものであって、残りが1割になりますと、景気も好況の中で雇用状況が改善して、この数字を見る限り余りニーズがない中で、抜本的改善ということは事業を継続することだと思うのですけれども、現状、この事業を継続する必要性はやはり考えられないと思います。先ほど申し上げましたけれども、もし別途の必要があるのであれば、それは別途の事業でまた考えていただく話であって、ここにおいて、就職困難者の支援をすることを目的とする事業としてはやはり一旦廃止すべきなのではないかなと思います。そこは、抜本的改善の中でコメントでというのはちょっと筋が違うような気が個人的にはしております。

もう少し言いますと、大前提としての就職困難者の就職支援というのは非常に正しいことだと思っています。何度も申し上げたとおり、景気が悪くなって本当に厳しいときというのは似たような事業があつてしかるべきだと思います。ただ、現況下でそれが必要か。かつ、実際の執行状況を見てもそれほど必要とされていないと思われる中で、これを維持していく必要はないのではないのかなと思っています。

○政策評価官

すみません。ちょっと一言よろしいですか。

廃止と抜本的改善の解釈が必ずしも一致していない部分があるかなと思うのです。企業への助成という手法に対して大変多く疑問が呈されたと思うのですけれども、ここの部分を見直すべきということであれば、廃止という選択肢も実はあるのですね。その手法自体がいけないということであれば、廃止という選択肢をとることもあります。要は、手法を見直しながらも抜本的改善にチェックされた委員もいらっしやっています。そういう意味では、選択肢としては廃止に近い方もいらっしやるかなと思ったのです。それを踏まえてもう一度検討いただいて、両論併記ということもあるかなとは思ったのです。そのあたり、企業助成という手法を見直すべきという御意見をいただいた先生からもうちょっとお考えをいただきたいかなと思ったのです。

○大臣官房会計管理官

過去の例をもう一度確認したのですけれども、上山先生おっしゃるとおり、両論併記という前例もあります。人数が多かったのは抜本的改善なのですけれども、ただし廃止という意見があつたみたいなコメントを取りまとめ案に入れるというのはありかなとは思っています。

ですから、取りまとめコメントの冒頭に、抜本的改善、ただし廃止という強い意見があったというのも1つの選択肢かなと思いますが、いかがでしょうか。

○栗原委員

それはいわゆる両論ということですね。

○大臣官房会計管理官

両論です。

○栗原委員

それでは、選択肢としましては、先ほどの廃止2票、事業全体の抜本的改善4票ということでの選択肢の両論併記とさせていただきます、ただし、私としては、ここで言っている本件についての見直しの内容につきましては、皆さんの意見はほぼ一致をしているのではないかと思いました。その理解をしていただいた上で、コメント案は変わりませんが、選択肢としましては両論併記という形でのよろしいでしょうか。

(各委員了承)

○栗原委員

では、そのように修正をさせていただきます。

○総括審議官

ありがとうございました。

では、この事業については終了いたします。

(説明者入替)