

第55回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

日時 令和5年1月23日(月)  
15:00～  
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 それでは、ただいまから第 55 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、藤村委員から欠席の連絡を頂いております。

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、お願いいたします。

○飯田雇用環境・均等企画官 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。分科会長又は事務局から指名されましたら、マイクをオンにさせて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。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。

○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「令和 5 年度当初予算案について」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 事務局です。総務課長の牛島です。資料 1 に基づきまして、令和 5 年度予算案の概要、雇用環境・均等局分につきまして御説明申し上げます。

1 ページ目です。額の総括ですが、ここにありまして、令和 5 年度予算案につきましては、一般会計 4 億 1,500 万円余、労働保険特別会計 1,128 億円余というような数字になっており、合計額では 1,132 億円余という形になっています。前年度比増減額を御覧いただきますと、一般会計、特会ともに、厳しい財政状況ということもございまして、微減という形になっているところです。

2 ページ、厚労省予算案における重点要求ということで、厚労省の予算案の PR 版のうちの雇用関係部分の抜粋になっています。厚労省全体では、「人への投資」という形で諸々の経費を計上しているところです。それぞれ柱が分けられており、「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ、「多様な人材の活用促進」、「多様な働き方への支援」とありまして、それぞれの政策課題ごとに赤線囲みに書いてあるような額の規模感で予算案に計上されているところです。具体的な内容につきましては、3、4 ページで概略について御報告申し上げたいと思います。

まず、労働者の賃上げ支援ということで、2 つあります。1 つが、キャリアアップ助成金による非正規雇用労働者の処遇改善を行う企業への支援です。こちらは、既に補正予算、それを受けて前回の雇用環境・均等分科会で省令案の諮問・答申を頂いたところですが、賃金規定等改定コース、これは正規・非正規共通の賃金テーブルにつきまして、一

定程度賃上げをしたときに、キャリアアップ助成金で助成をするというスキームですが、それにつきましての令和5年度の関係経費という形で計上しているところです。

また、同一労働同一賃金の徹底ということですが、こちらにも既に補正予算のときに労働基準監督官の増員の経費が補正予算では盛り込まれていたところでした。来年度予算におきましては、監督署と連携をして同一労働同一賃金の徹底を行っていく、そのスキームの中で、受け手となる雇用環境・均等部(室)における体制整備のための経費を含めての額という形で、ここにあります額が計上されているところです。

続きまして、人材育成・活性化のキャリアアップ助成金による正社員化を行う企業への支援についてです。こちらにつきましても、補正予算で措置をしました人材開発助成金の対象となる訓練のうち一定のものを經由して、非正規から正規になられた方につきまして、キャリアアップ助成金で助成額の加算をしているところですが、それに関する経費としての来年度分が計上されています。

また、賃金上昇関係では、働く人のワークエンゲージメントの向上に向けた支援ですが、人への投資関係ということで、民間からの御提案を踏まえまして、ワークエンゲージメントの向上に向けた施策の検討であるとか、その前提となる関係調査を実施するための経費を計上しています。

女性の活躍推進企業データベースの活用促進ということで、男女間賃金格差の公表の義務化を踏まえまして、機能の拡充、利用の促進に必要な経費を計上しています。

フリーランス関係につきましては、「フリーランス・トラブル110番」を来年度も拡充をした上で実施していくという形で、所要の経費を計上しているところです。

次に、多様な人材の関係です。女性の活躍促進ということで、個々の企業に対する女性の活躍促進のためのコンサルティングの経費、民間企業における行動計画の作成、そういったことのコンサルティングを行うための経費、あと、人への投資という形で、主な事業の2つ目のポツ、小さい字で恐縮ですけれども、個々の女性労働者のキャリア形成支援とありますが、女性のロールモデルを育成していくという観点でのメンター制度の普及、アンコンシャスバイアスの解消に向けた取組の推進等を行うための経費という形で、ここに計上している額を予算案に盛り込んでいるところです。

多様な働き方の関係です。1つ目が、テレワークの推進ということで、テレワーク・ワンストップ・サポート事業、人材確保支援助成金につきまして、引き続き所要の経費を計上しています。これと併せまして、多様な正社員制度の導入支援という形で、こちらにつきましても、短時間勤務正社員、勤務地限定、職務限定といったような多様な正社員制度の普及に向けてどういったことが必要になってくるのか、検討と併せてセミナーや周知、啓発のための経費を計上しております。

両立支援の関係につきましては、男性育休取得促進、介護休業の取得、復帰に向けた企業の取組に対する支援ということで、男性の育休取得促進事業、また、中小企業における育児・介護休業の普及支援といったことを行うとともに、両立支援助成金等の所要経費を

計上しております。併せて、労働者協同組合に関する普及のための経費も入れております。

働き方改革、ハラスメント対策につきましては、基本的には従来ベースで取組を進めていくという観点で、働き方改革支援センターの経費を計上するとともに、多様な休暇制度・就業形態の普及ということで、年休の取得促進、勤務間インターバル等々の広報、啓発事業についての経費を計上しています。

4 ページ、ハラスメント対策ということで、ハラスメントの防止に向けた相談・支援の事業、周知・啓発の事業と併せまして、個別労働紛争の関係の所要の経費を計上しているという内容です。

最後の項目が、非正規雇用労働者の支援、公正な待遇の確保ということで、一部補正予算で計上したものの、人への投資関係につきましては切り出して前のほうに記載がありますけれども、それを含めて、キャリアアップ助成金につきましては、ここにあります 827 億円という額で来年度は予定しているところです。

最後に、小さな字で恐縮ですが、人への投資パッケージ関係の部分については、※を付しておりますが、令和 5 年度予算案の中身では、雇用環境・均等局関係は 269 億円という形になっています。

御案内のとおり、予算案につきましては、今日開会の通常国会で提出されておりました、これから審議の上、成立いたしましたら、効果的な執行に努めてまいりたい所存でございます。また、その際には、是非委員の皆様方からの御示唆等々を頂ければ幸いです。事務局からの議題 1 についての説明は以上です。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、御質問、御意見等ありましたらお願いいたします。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。松井委員、どうぞ。

○松井委員 ありがとうございます。予算に関して、ちょっと順不同になりますが、4 点ほど意見を述べさせていただきたいと思っております。

1 つは、働き方推進支援センターに関する相談支援の予算が削減されているということでございますが、削減の厳しい財政状況というお話がありましたが、先ほどの説明でも、同一労働同一賃金の徹底の中で、この推進支援センターの相談事業を活用していくという御説明がございました。是非そうした機能に支障がないように努めていただきたいということが 1 点でございます。

また、両立支援等助成金の不妊治療両立支援コースについても、予算が大きく減額となっております。実績に応じた額のようにございますけれども、この不妊治療の保険適用は 2022 年 4 月から始まったばかりでございます。まだ制度が十分浸透していないという面もあるかと思っておりますので、必要な予算を確保するとともに、制度自体の周知を是非しっかりと行っていただきたいということでございます。

それから、キャリア支援に関して、個々の女性労働者のキャリア形成支援ということで、新規の予算を付けていただいております。ただ、女性労働者に関しましては、育児期と昇

格時期が重なるとか、いわゆる管理職になる年代等で更年期などの健康上の課題が生じるという問題も多く指摘されております。是非そうしたことについては、社会全体の認識を高めていただくとともに、こうした新しい事業の推進の際にも、是非こういった課題を念頭に、その解決に資するように努めていただきたいということでございます。

併せて、非正規雇用で働く女性のキャリア支援、今回もキャリアアップ助成金、特に正社員化コースで増強していただいておりますけれども、連合が行った 2022 年の調査では、仕事やキャリアアップに必要な研修や教育を利用できると回答した非正規雇用で働く労働者の方はまだ 4 割ということになっております。こうしたキャリアアップ助成金等の強化を行って、非正規雇用で働く方についても、キャリアアップの促進に是非取り組んでいただきたいということでございます。以上、発言とさせていただきます。

○奥宮分科会長 それでは、一通り御質問、御意見等をお伺いいたします。他にございますか。皆川委員、どうぞ。

○皆川委員 ありがとうございます。航空連合の皆川です。私からは予算案の中から、具体的な予算の数字ではなくて、多様な働き方への支援、特に男性育児休暇の主な事業について意見を述べさせていただきます。

2010 年から継続している男性の育児休業取得促進事業、いわゆるイクメンプロジェクトについて、イクメンという言葉を使い続けていることに強い違和感を感じております。キーワードになっておりますイクメンという単語ですけれども、プロジェクトが立ち上がります 2010 年には新語・流行語大賞に選ばれ、肯定的な流れに乗った形でイクメンプロジェクトが立ち上がったかというふうに思っております。

そこから 10 年以上が経過した今、イクメンという言葉について、社会の受け止めはかなり変わってきているのではないかというふうに考えております。約 10 年後の 2019 年 9 月から 10 月に、朝日新聞が紙面と Web サイトを通じて、イクメンという言葉についてどう感じますかというアンケートを実施されたところ、嫌いが 7 割超を占めて、好きは 1 割未満という結果になっていました。そのアンケートの自由記載欄から理由を見ますと、男性が育児をすることを特別視することはおかしいといった意見が並び、男性は仕事、女性は家庭のような固定観念とは程遠い人たちにとっては、イクメンという言葉は違和感でしかないのが現実であるかというふうに思います。

本来、家事・育児は男女が担うものであり、そもそも男女が均等に雇用の機会を得られ、男性女性関係なく、希望する人が全て長く働き続けられる環境が整備されるべきであるというふうに考えております。ひいてはイクメンとして褒めそやされること自体が国際的に見ても遅れを取っており、そういったことに取り組んでいることに、そういった名称で書かれていることに、まだまだ世界に遅れを取っているのではないかというふうに感じております。男性が育児を行うことが当たり前の社会の実現に向けて、イクメンといった言葉を施策の名前に冠することについては、是非見直しの検討をお願いしたいというふうに考えております。以上です。

○奥宮分科会長 他にございませんか。ないようですので、それではただいまの御意見について、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 有期・短時間労働課の田村でございます。松井委員から御指摘のあった4点のうち2点について、私のほうから説明させていただきます。

1点目の働き方改革推進支援センターに関するものですが、支援センターにつきましては、御指摘いただいたとおり、中小企業の働き方改革を支援する取組を行ってきております。来年度は、47都道府県センターを支援している全国センターにおいて、時間外労働の上限規制の適用猶予業種である建設業や、長時間労働が恒常化している情報サービス業への専門的な支援を行う総合相談窓口を新たに設置することですとか、全国センターで実施していたオンラインのコンサルティングについて、きめ細やかな支援の観点から都道府県センター事業で実施するなどの見直しをしているところです。

加えて、先ほど御指摘いただいたとおり、同一労働同一賃金の取組についても強化をすることとしておりますので、こういった取組についても、中小企業に対する支援を働き方改革推進支援センターを通じて行っていきたいというふうに考えております。予算につきましては、必要となる謝金・旅費等を見直したことにより縮減しているところですが、支援のボリュームとしては今年度と同程度に支援していけるようにしていきたいと考えているところです。

2つ目は、非正規雇用のキャリアアップ支援について御指摘いただきました。キャリアアップ助成金の正社員化コースにつきまして、人への投資ということで、人材開発支援助成金の対象となる訓練を受講していただいて、正社員化した場合に手厚く支援しているところですので、御指摘いただいたとおり、非正規雇用労働者の方に対してもキャリアアップ、教育訓練がしっかりとされるように、こういった助成金を活用して支援をしていきたいと考えております。私からは以上です。

○石津雇用機会均等課長 雇用機会均等課でございます。松井委員より御指摘の2番目と3番目について、私から回答を申し上げます。

まず、2番目の点、不妊治療と仕事の両立に関する助成金でございますが、御指摘のとおり、予算額については減額となっております。もう既に御指摘のとおりですが、実績を考慮した上で、このようにせざるを得なかったところがございます。しかしながら、これは行政として姿勢が弱くなったとか、そういうことではございませんでして、不妊治療と仕事の両立については当然大事なことでございます。今一度、この助成金についての認知度も高めるし、また不妊治療と仕事の両立というものの重要性に関する認知度も高めていきたいと思っております。昨年4月に導入しましたくるみんプラスのプラス認定制度ですが、最初はお出しが遅かったようなところもあったのですが、徐々に徐々にこれのプラス認定を取得している企業の例も出てきております。こういった機運をなお一層盛り上げた上で、この助成金の更なる活用にもつなげていきたいというふうに思っております。

それから、3番目の個々の女性のキャリア支援についてでございますが、この点も御指

摘のとおりでございます。社会全体の認識を高めるということが大事でございまして、これからキャリアを切り開いていこうという女性にとって、先輩のアドバイスといったものも大切でございます。その点から、この事業の中でメンター制度の普及に関する取組を試みたいと思っておりますし、また、アンコンシャスバイアスに関するセミナーについても開催していきたいと思っております。御指摘のとおり、社会全体の認識を高めるということをよく念頭においた上で取り組んでいきたいというふうに思っております。御指摘ありがとうございます。

○平岡職業生活両立課長 職業生活両立課長の平岡です。私のほうからは、皆川委員から頂きましたイクメンプロジェクトの名称についての御意見に関して御回答させていただきます。男女ともに家事、子育てを行っていくべき、仕事を続けられるようにするべき、男性が育児をすることが当たり前というお考えは全く同感でございます。そのような考え方に立ちまして、令和3年の育児・介護休業法の改正で、産後パパ育休なども導入したところですが、一方で、男性の家事、育児時間は、いまだ非常に短いところでもあります。こうした状況ではございますが、事業名の在り方については引き続き検討してまいりたいと思っております。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんでしょうか。それでは、御発言がないようですので、議題1は以上といたします。

続いて、議題2は「新型コロナウイルス感染症対応のための特例措置について」です。事務局から順に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、お手元の資料2-1、小学校休業等対応助成金等について御説明させていただきます。

1 ページを御覧ください。小学校休業等対応助成金・支援金の概要です。制度概要としては、新型コロナウイルス感染症への対応として、子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、賃金全額支給の労働基準法上の年次有給休暇を除く休暇を取得させた事業主に対するものが小学校休業等対応助成金であり、子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって委託を受けて個人で仕事をする者に対するものが小学校休業等対応支援金です。

対象となる子どもですが、①新型コロナウイルス感染症への対応として、臨時休業等をした小学校等に通う子ども、②小学校等を休むことが必要な子どもとして、新型コロナウイルスに感染した子ども、風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれがある子ども、医療的ケアが日常的に必要な子ども又は感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子どものいずれかとなります。

支給額は、労働者を雇用する事業主の方が休暇中に支払った賃金相当額10/10を支給いたしますが、日額上限がございます。委託を受けて個人で仕事をする方は、就業できなかった日について、1日当たり定額を支給しております。令和5年3月末までの休暇を対象としておりますが、助成金のほうが日額上限額が8,355円、支援金のほうが1日の支給額

で4,177円となっております。

事業主が小学校休業等対応助成金を活用しない場合は、休業支援金・給付金の仕組みによる労働者からの直接申請が可能となっております。実績はこちらにお示ししております。

次のページを御覧ください。これまでの経緯です。まず、令和2年2月から令和3年3月までです。令和2年2月27日に、総理より3月2日から春休みまで全国一律の臨時休業を行うよう要請があったことをきっかけに、保護者の休職に伴う所得の減少に対する新しい助成金制度として小学校休業等対応助成金・支援金を創設いたしました。日額上限、支給額を見直しつつ、休暇の対象期間については数回の延長の結果、令和3年3月までとなりました。

次に、令和3年4月から現在までです。令和3年4月からは小学校休業等対応助成金・支援金を終了し、雇用保険被保険者を対象とする両立支援等助成金の育児休業等支援コース「新型コロナウイルス感染症対応特例」に移行しました。

令和3年8月頃のデルタ株の流行により、子どもへの感染拡大が広がる中、複数地域における地域一斉の小学校等の夏休みの延長の動きが見られたことから、小学校休業等対応助成金・支援金が再開されました。日額上限、支給額を段階的に縮減しつつ、対象期間を延長してきております。

なお、助成金の活用促進等といたしまして、都道府県労働局に小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口を設置し、企業への特別休暇制度導入・助成金の活用の働きかけ等を行っております。労働局からの働きかけに事業主が応じない場合には、休業支援金・給付金の仕組みによる労働者の直接申請も可能となっております。予算額はこちらのとおりですが、補正予算で対応してきております。

3 ページを御覧ください。10歳未満の新規陽性者数の週次のデータです。10歳未満の新規新型コロナウイルス感染症の新規陽性者数を見ると、直近では週約10万人となっております。なお、昨年夏のピーク時は週約16万人でした。

4 ページを御覧ください。公立小学校の臨時休業等の状況です。令和4年12月1日時点で、10歳未満の新型コロナウイルス感染症の新規陽性者数は高い水準にありましたが、公立小学校の臨時休業の状況を見ますと、特定の学年・学級の臨時休業は6.2%で、11月1日時点の4.5%より増加しておりますが、学校全体の臨時休業は0.1%で低い水準で推移しております。なお、文部科学省では、地域一斉の臨時休業については児童生徒の学びの保障などの観点を考慮し、慎重に検討する必要があると、各都道府県教育委員会等に示しております。

5 ページを御覧ください。小学校休業等対応助成金の申請・支給状況です。申請件数が最も多かったのは、第6波の時期に当たる令和4年1月1日から3月31日までの休暇の申請期限である令和4年5月でした。その後の申請期限のある月については、令和4年5月よりも申請件数が少なくなってきました。



6 ページを御覧ください。小学校休業等対応助成金の申請状況です。申請書のサンプリング調査によりますと、制度創設時は臨時休業等をした小学校等に通う子どもに関する申請がほとんどの割合を占めておりましたが、最近では小学校等を休むことが必要な子どもに関する申請が大部分となっております。

7 ページを御覧ください。こちらも小学校休業等対応助成金の申請状況です。申請書のサンプリング調査によりますと、申請件数の約 8 割は雇用保険被保険者に関する申請でした。このサンプリング調査が 11 か月分の申請でしたので、1 年分の申請状況を予想しますと、1 企業当たり 1 年間に 2.4 回申請されることとなり、全体で見ますと、平均労働者数で 19.0 人、1 日当たり平均支給日数は 8.4 日、中小企業で 7.2 人、9.6 日、大企業で 54.5 人、7.9 日となります。

8 ページを御覧ください。小学校休業等対応支援金の申請・支給状況です。申請件数が最も多かったのは、第 6 波の時期に当たる令和 4 年 1 月 1 日から 3 月 31 日までの休暇の申請期限である令和 4 年 5 月でした。その後の申請期限のある月については、令和 4 年 5 月よりも申請件数が少なくなっております。

9 ページを御覧ください。小学校休業等対応支援金の申請者の業務内容です。申請書のサンプリング調査によりますと、申請者の業務内容としては訪問販売等が 34.2%、美容師やマッサージ等のサービス業が 25.6%、配送が 9.4%等となっております。なお、サービス業の割合は、内閣官房の調査によるフリーランスの業種分布における割合と比較して高くなっております。

10 ページを御覧ください。令和 5 年度の方向性の案です。小学校休業等対応助成金・支援金は、令和 5 年 3 月末までの休暇を対象としておりますが、感染状況や学校休業等の状況等を踏まえまして、令和 5 年 3 月で終了し、令和 5 年 4 月以降は下に記載のある対応とすることといたします。

すなわち、小学校休業等対応助成金が創設されたときのような、コロナ禍の非常事態から、ウィズコロナの下、社会経済活動が通常に戻りつつある中で、労働者が仕事を休まれることのみを可能とするのではなく、新型コロナウイルスで小学校等が臨時休業等する場合でも、企業が職場の事情にマッチした形でテレワークなど両立支援制度を整備することで、できる限り勤務を続けられる環境を整備することを後押ししつつ、必要な場合には、特別有給休暇制度により安心して休むことを可能とする方向に転換するため、雇用保険二事業の助成金である両立支援等助成金の育児休業等支援コースに、新型コロナウイルス感染症対応特例を設けます。

その概要ですが、対象となる子どもはこちらに記載しているとおりでして、これは小学校休業等対応助成金と同様です。支給要件は、①対象となる子どもの世話をを行う必要がある労働者が、特別有給休暇を取得できる制度を規定化すること、②テレワーク、短時間勤務制度など、小学校等が臨時休業した場合でも勤務できる両立支援の仕組みの社内周知をすること、このどちらも講じた上で、労働者が特別有給休暇を取得することといたします。

支給額は1人当たり10万円、1事業主につき10人まで、上限100万円といたします。

なお、下に記載しておりますが、令和5年度予算案の審議前であることから、今後内容が変更される可能性がございます。私からの説明は以上です。

○石津雇用機会均等課長 雇用機会均等課です。続きまして、資料2-2、新型コロナウイルス感染症対応のための特例措置、具体的には母性健康管理措置により休業する妊婦のための助成金について説明させていただきます。

1 ページ目を御覧ください。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の経緯については、この囲みの中のとおりですが、令和2年4月7日に閣議決定された緊急経済対策というものがあり、これに基づき、補正予算が編成されることになりまして、この補正予算を基に、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令和2年6月15日に創設されたものです。これは時限の措置だったのですが、令和3年4月以降も支給要件の一部の見直しをしつつ、母性健康管理措置の適用期間の延長が行われまして、この期限は今年の3月31日まででございます。この延長が行われ、この助成制度は現在に至っています。

制度の概要については1ページ目の左下にまとめていますが、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師の指導があり、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者の方々に対してのもの、母性健康管理措置は男女雇用機会均等法に基づく義務なのですが、医師等の休業指導があった場合は無給でもよいわけですが、そこを有給で休ませるといふ、そこで有給の休暇を取得させた事業主の方に対しては、助成金を支給させていただくというものです。

どのような立て付けであったかですが、令和2年度、令和3年度、令和4年度の助成金の中身を右側にまとめています。令和2年度は一般会計と労働保険特別会計の雇用勘定で、また令和3年度、4年度は、労災勘定と雇用勘定で支給をしておりました。

現行の助成金の内容は、1ページの右下の青い囲みの中にまとめています。2つのコースがあります。1つ目のコースが休暇制度導入助成金です。これは休暇制度を導入し、5日以上利用したという場合、最初の利用者が出たところで15万円定額支給するものです。2番目のコースが休暇取得支援助成金です。これは1人の方について20日以上、しっかり長期間休ませた場合に、1人当たり28万5,000円を支給するもので、1事業所についての上限は5人としております。これは時限の措置として、3月31日までとしております。

2 ページ目を御覧ください。実績です。この実績について、左側の表に各年度ごとにまとめております。申請年数の欄を御覧いただければと存じますが、令和2年度については7,152件の申請があり、対して令和3年度は2,555件、そして令和4年度は12月の頭までの数字ですが、1,731件です。念のため、この申請件数、支給額について、この右上のオレンジの表を御覧いただきますと、令和2年度の割合が大変高かったということがお分かりいただけるかと思えます。

この制度導入の効果をどう見るかについてです。右側の中段の囲みですが、申請件数、支給額ともに令和2年度が多く、支給額で見れば全体の78.3%を令和2年度が占めておりました。対して、令和3年度から4年度にかけてのコロナウイルスの新規感染者数を考えますと、令和2年度より増加しているのですが、この助成金の申請件数は減少しております。つまり、感染者数とこの助成金の利用状況は比例しているわけではありません。

これはなぜなのか、その要因を考察しますと、令和2年の制度創設当時、まずマスクの供給が十分でなかった、2番目にワクチンも普及していなかった、さらにコロナウイルス感染に関する知見や情報なども不足しておりました。こういった社会状況によりまして、この感染の恐れに対する不安というのが、より大きい時期であったと考えられます。制度創設以降、1万件以上の活用もあり、この助成金は妊娠した女性労働者の不安を取り除くという点で、重要な役割を果たしてきたものとする次第です。

その上で、令和5年以降どうするかでございます。令和5年度につきましては、申請件数は減少傾向であること、コロナ感染の不安についても、先ほど申しあげましたような制度創設当時と同様ではないということ踏まえ、経過措置として、休暇取得支援に関する助成金のみ、先ほど申しあげたコースのうち後者のほうのみ、かつ、支給金額や支給要件なども見直した上で、規模を縮小させて継続したいと考えている次第です。

3、4ページ目で補足をさせていただきます。3ページ目です。2種類のグラフがありますが、折れ線グラフが令和2年6月から令和4年12月に至るまでの感染者数の増減です。対して、棒グラフは各月の助成金に関する申請件数です。年度末に申請期限があるので、駆け込み的に申請が増えることがありますが、そこを除外して考えていただきますと、毎月の申請件数というのがだんだんと減少しているということがお分かりいただけるかと思えます。

4ページ目を御覧ください。助成制度の見直しの案です。令和5年度予算案の審議前ですので、これは案ということで、内容を変更される可能性はありますが、左側の列が令和4年の現行制度、右側に令和5年度の案を示しております。

ポイントを3点申し上げますと、休暇対象期間について、つまりこの助成金の基準ですが、3月末が期限ですが、いきなり3月末で終わるのではなく、半年間延長することとしたいと考えています。

支給額の欄を御覧ください。現在、制度導入について15万円、しっかりと長期間休ませた場合に28万5,000円としておりますが、前者の制度導入について15万円の定額をお支払いするというコースは廃止させていただいた上で、後者のコースについて、1人当たりの額を20万円とさせていただきたいと思っております。

また、制度の導入要件ですが、特別有給休暇制度を導入するという点は変わらないのですが、これに加えて、妊娠中の通勤緩和措置等のための在宅勤務、時差出勤等の制度を既に導入していることを条件とさせていただきたいと思えます。新型コロナウイルスに関する感染を予防するための方策として、休業ではなくて、もう少しマイルドな在宅勤務や時

差出勤という方法もあり得るわけで、こういった措置についてきちんと対応できるようにしているということ、念のため確認させていただきたいと思っております。私からは以上です。

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

○内田委員 御説明ありがとうございます。電機連合の内田です。私からは、先ほど御説明いただきました母性健康管理措置による休業、妊婦のための助成金について、意見を述べさせていただきます。

こちらの措置に関しましては、母性健康管理指導事項連絡カードについて、妊娠中に万が一不安が生じるような事態になった場合に、労働者が医師の所見を事業主にそのまま提示できる仕組みであり、不安を取り除く重要な役割を果たしてきたと考えます。助成金についての御説明では、申請件数が減少する傾向にあり、規模を縮小させるということでしたが、コロナ禍はまだ収束を見ていないと思っております。中小企業などでは、初めて妊婦の対応する企業なども、まだまだあるのではないかと思います。そういった中で、妊娠した労働者の心理的な不安を少しでも取り除くためにも、本制度の趣旨を踏まえ、必要な方に情報が伝わるよう、引き続き制度の周知を図っていただきたいと思います。また活用の動向などにつきましても、注視しながら対応をお願いしたいと思います。私からは以上です。

○奥宮分科会長 本件も先に御意見、御質問を伺います。次に浦委員、お願いいたします。

○浦委員 浦です。資料 2-1、10 ページ目の内容について発言させていただきます。この資料中に、「企業が職場の事情を踏まえ、両立支援制度を整備することでできる限り勤務を続けられる環境を整備することを後押ししつつ」という記載がございますが、この「後押し」ということにつきまして、具体的に何を指しておりますでしょうか。この両立支援等助成金の新型コロナウイルス感染症対策特例をまた設けるということが、その後押しになるという考えで合っておりますかというのを 1 点確認させていただきます。

その上で、これまでも小学校休業等の対応については、この助成金等を活用いただくよう、労働組合としても継続して呼びかけを行ってきているところです。しかし、実際には休暇を思うように取らせてもらえなかったり、会社に申請を求めても、休暇制度が未整備で応じてもらえていなかったり、控えるように求められたりというケースも少なからず存在しております。これまでは、個人申請が認められており、事業者が小学校休業等対応助成金を活用しない場合は、休業支援金としての仕組みによる労働者からの直接申請が可能であったと認識しておりますが、今回御提案いただいた令和 5 年度の方向性としては、個人申請を廃止するとの御説明がありました。企業による両立支援制度の整備は、あくまでも企業側の実践に委ねられるものと承知しております。企業が応じない場合には、労働者に不利益が生じる可能性があるものと思っております。

仕事と子育てを両立し、中期的に働き続けてもらうことが、本助成金制度の趣旨である

とするならば、休暇制度等を使うことに当事者が引け目を感じたりであるとか、職場の同僚や経営者が休暇制度を使う人を不公平だとみなすような、助成金の趣旨に逆行するような思いが広がらないような意識醸成も重要だと思っておりますので、企業での各種制度整備等及び助成金制度の積極的な活用も含めた対応が重要であると思っております。

また今回、支給要件についても追加がなされている、また変更もされているということです。企業、労働者への十分な周知は重要と思っております。感染した子どもや感染のおそれのある子どもを持つ保護者たちは、子どもの安全を守るために、どうしても仕事を休まざるを得ないことは必ずあると思っております。必要としている人たちに不都合が生じないよう、企業に対する早めな周知などの丁寧な対応をお願いしたいと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 それでは、次に大谷委員、お願いします。

○大谷委員 全国中央会の大谷です。御説明ありがとうございました。やはり、その2つの制度につきましては重要だと思いますし、支給要件、支給額等が変更になりますので、制度が確定した場合には、周知のほうをお願いしたいなと思っております。

また、1点御質問なのですが、今回この支給額が変更になっておりますが、こちらのほうの根拠がありましたら教えていただきたいと思っております。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言ございませんか。それでは、ただいまの御意見、御質問について、事務局からお願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 雇用機会均等課でございます。御質問ありがとうございます。

まず、内田委員からのしっかり周知するというところでございますが、その御指摘のとおりでございます。この母性健康管理措置は均等法に基づく措置でございます。内容は指針において具体化しています。大事なのは、この指針がしっかり利用されるように、指針の中で連絡カードの様式も定めていまして、これがしっかりと関係者に周知されることが大事であります。産科婦人科の先生方の御協力を賜わってこのカードは作っておりますので、医師等への周知は十分と思っております。妊娠した女性に対して、なるべく早いタイミングでこの連絡カードを周知するということが大事でございます。これは市町村の御協力が必要です。既に御協力は頂いているのですが、例えば母子手帳について、これは自治体によって任意に採用できるものなのでして、その連絡カードの様式を掲載するというのもしておりますが、これについてなお一層、妊娠した女性労働者に、なるべく早期の段階で母性健康管理措置や連絡カードというものがあるということを、しっかりと認識していただけるように努めてまいりたいと存じます。

それから、大谷委員から御指摘のあった支給額変更のことについて、母性健康管理措置の助成金につきまして、28万5,000円を20万円にしているところですが、これは役所の内部の整理ですが、20万円というのは有給の、給与の部分、賃金の助成でして、8万5,000円はそれ以外の部分という整理をしてまいりました。ですので、妊娠した女性労働者を休ませる際に支払う給与の分、賃金の部分の助成はしっかりと維持したというつもり

でございます。私からは以上です。

○平岡職業両立課長 職業生活両立課長の平岡です。まず、浦委員から御質問いただきました件について御回答させていただきます。

小学校休業等対応助成金から両立支援等助成金に切り替えることで、新型コロナウイルスで小学校等が臨時休業等をする場合でも、企業が職場の事情を踏まえて、できる限り勤務が続けられる環境を整備することを後押しする内容についてどういうことかという御質問を頂いたかと思えます。従前の小学校休業等対応助成金では要件としておりませんでしたテレワークや短時間勤務など、小学校等が臨時休業した場合でも、勤務できる両立支援の仕組みを社内周知していただくということを、今回の新しい助成金の支給要件としますので、そういったことで、この新しい考え方を後押ししていきたいと考えております。

次に今回、両立支援等助成金においては、個人申請の仕組みがなくなるわけですが、先ほど御指摘もありましたように、労働者の方が、この特別有給休暇制度を利用しづらいというようなことがないように、そもそもこの両立支援等助成金が、企業や労働者の方などに、基本的には利用されるのは企業ですが、その制度自体がしっかり利用していただけるように、制度の周知などをしっかり対応していきたいと考えております。また、御指摘いただいたように、早めに周知に取り組んでまいりたいと思えます。

あと、大谷委員から、制度が確定した場合には周知をという御指摘を頂きましたので、浦委員への御回答と同様になりますが、この両立支援等助成金が御活用いただけるように、制度の周知等にしっかり取り組んでまいりたいと思えます。

2点目の支給額の変更の根拠ですが、もともとこの小学校休業等対応助成金については、休暇の対象日数には制限がありませんでした。また、令和5年度からの両立支援等助成金につきましては、支給額が1人当たり10万円ということで、もともと令和3年度に一時的に切り替えた場合には1人当たり5万円としておりましたので、その2倍の支援、しっかり支援していくということで、こういった金額にしております。私からは以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はございませんでしょうか。それでは、頂いた御意見を踏まえて、村山局長より御発言をお願いいたします。

○村山雇用環境・均等局長 本日は御審議いただきありがとうございました。ただいま、両課長からもお答え申し上げましたように、労使双方から、制度そのものの趣旨や、要件変更の具体的な内容に関する分かりやすい周知ということについて御指摘を頂きました。予算成立後のタイミングとなると思えますが、心して取り組んでまいりたいと考えております。

その上で、小学校休業、母性健康管理関係の休業、それぞれの助成金の令和5年度の取扱いの方向性そのものについての特段の御異論は示されなかったものと承りましたので、今後、雇用保険法施行規則等の改正案の検討に入らせていただき、3月中を目途に、省令案要綱等について御審議いただければと考えておりますので、引き続き公労使各側の御理解、御指導をよろしくお願い申し上げます。私からは以上です。

○奥宮分科会長 ありがとうございます。引き続き、事務局におかれては、関係法令案の検討、分科会への諮問をお願いいたします。議題2は以上といたします。

続いて、議題3は「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表について」です。資料について、事務局より御説明をお願いいたします。

○石津雇用機会均等課長 雇用機会均等課でございます。資料3、女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の公表についてを御覧ください。この資料は、4つのポイントについて説明しております。1ページ目に4つのポイントをまとめております。

その前に、今回の趣旨ですが、女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表に関する施行後半年時点の報告についてというのが、1枚目のスライドのタイトルです。このタイトルにあるとおり、去年の7月8日に、男女の賃金の差異の情報公表について改正省令等を公布して、即日施行させていただきました。情報公表に際して、数値のみでなく、その背景を説明するため、「説明欄」を活用することが重要であること、また、差異の背景にある要因分析を行い、個々の事業主の状況に応じた課題に取り組んでいることが重要でございます。これについては、スライドの2、3ページ目で補足しております。

改正省令施行後半年ほど経過して、男女の賃金の差異について公表している企業が、非常に数は少ないのですが、出てきておまして、その中で説明欄を活用している例も出てきております。まず、これが資料3で説明したいことの1点目です。

具体的には、6ページ目以降を御覧ください。今回、この資料の中では3つの企業の例を紹介しております。6ページは東芝デジタルソリューションズ株式会社の例です。男女の賃金の差異について、全労働者、正規雇用、有期・パートの3区分で数値を公表した上で、説明欄の中で属性を、具体的には同一の職位、管理職、係長、係長クラス以外の担当の3つに分けて、男女の賃金の差異を公表しておられます。また、男女間の賃金差の要因について、管理職の割合の男女差というふうに分析しておられます。これが1番目の例です。

7ページ目を御覧ください。マンテンホテル株式会社、富山県に拠点を置く北陸のホテルチェーンですが、男女の賃金の差異について3つの数字を公表した上で、説明欄で自社の給与の構成に即して分析をしておられる例です。

3番目の例が、8ページ目、株式会社地域総合計画研究所、これは東京の建設コンサルタント企業ですが、男女の賃金の差異について3つの区分で公表した上で、女性新入社員1名、すなわち賃金水準の低い女性新入社員が加わったことで、男女の賃金の差異が93.6%になったと、その上で、前年度の数字を具体的に挙げた上で、男女の賃金の差異が大きくなったことを説明しておられます。このような例が出てきております。なお、この例については、私ども厚生労働省が運営している女性活躍推進企業データベースの中から見付けたものとなります。

1ページ目にお戻りください。この資料で申し上げたいことの2点目は、更に先進的な情報公表に取り組んでいる企業の例もあるということです。7月8日に、男女の賃金の差

異の情報公表が常用労働者 301 人以上の企業に対して義務付けられたのですが、これを 1 つのきっかけとして、自社の男女の賃金の差異について詳細な分析を行い、かつ、その内容を対外的に公表している企業も現れています。

具体的には、10 ページ以降を御覧ください。株式会社ペイロールの詳細な分析、これは 13 ページもありますので詳細な説明は割愛いたしますが、このペイロール社というのは、給与計算代行を事業とされている会社でして、この企業においては、Pay Gap Report という報告書を自主的に作成し公表しております。こういう例もありますので、ここで御紹介いたします。

また 1 ページにお戻りください。この資料 3 の 3 番目のポイントです。通達の改正について、この場で委員の皆様へ報告をさせていただきたいと存じます。昨年 7 月 8 日、省令を改正し、即日施行したのですが、同時に通達を出しております。その中で、平均賃金、平均賃金というのは総賃金を人員数で割って出すものですが、この平均賃金の算出に関して、パート労働者の人員数についてはフルタイム換算した人員数を用いてもよいという旨を示しました。ただ、その際、その換算を行っている場合に、その旨を明示することまでは必須としておりませんでした。この換算の有無というのは、男女の賃金の差異の算出に当たっての重要事項と考えられることから、令和 4 年 12 月 28 日に通達を改正し、そのような換算を行っている場合には、その旨を示すことを必須としたものです。

これについては、資料の 24 ページが改正前の通達の抜粋、25 ページが改正後の通達の抜粋です。そもそも、パート有期労働者についてフルタイムの換算を認めたかと申しますと、有価証券報告書において、臨時従業員の人数の記載欄がありまして、換算している例、換算していない例の双方がありますので、これを参考としてフルタイムの換算という取扱いを認めたものです。

資料 3 のポイントの 4 番目、最後のポイントになりますが、令和 4 年 6 月 24 日の審議会において、施行してから一定期間経過後に施行状況を審議会に報告し議論いただくという旨を、事務局から発言、お約束いたしました。詳細については 28 ページを御覧ください。対象企業における初回の情報公表ですが、施行日令和 4 年 7 月 8 日以降に、最初に終了する事業年度の実績について、新事業年度開始後、おおむね 3 か月以内に公表すると定めております。対象となる全ての事業主による公表がほぼ一巡したというところで、私どもは施行状況調査を行いたいと考えております。その結果を踏まえて、説明欄の使い方の事例について取りまとめるとともに、男女の賃金の差異の算出方法、公表方法等について、委員の皆様へ御議論いただきたいと思います。改めてお約束申し上げます。私からの説明は以上です。

○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します。井上委員、どうぞ。

○井上委員 ありがとうございます。井上です。今、4 点事務局から御説明がありましたので、それについて発言をさせていただきます。



まず、1ポツの男女の賃金の差異の情報公表の説明欄の使い方の実例について、速やかに今回出していただいたことに関しては、現在これをどうやって実施しようかと検討している企業にとっては大変有効な事例だと思いますので、これについては、是非積極的に周知について活用していただきたいと思います。

その上で、3の通達の改正なのですが、ちょうど昨年の施政方針演説で岸田首相が男女の賃金の差異のことについて触れたことから、あれよあれよということで、7月8日の省令改正に至りました。その経過については、私どもも理解しておりますし、時間的な余裕がない中で、事務局が相当な作業スピードでこれに間に合わせるために御尽力をされたことに関しては労いたいと思います。

ただ、特定事業主行動計画と一般事業主行動計画の議論を比較しますと、特定事業主行動計画の場合はパブリックコメントなども行われ、その上で、一般事業主行動計画と色々な比較がされた中で、今回のフルタイム換算の人数の件も課題として出てきたということが結果としてあったとっております。その意味では、議論が少し性急すぎたことが、特定と一般の議論の中で出てきたということに関しては、そこに気が付かなかった我々も含めて、少し反省もしているところではあるのですが、どうだったのかなとっております。

特定事業主の取組については、雇用環境・均等分科会の所掌ではないのですが、ただ、男女の賃金の差異ということで行きますと、これは官民間問わず、日本における女性の経済的自立を実現していくためには、いずれも大変重要なことだと思っております。そのためにも各省の連携をお願いしたいと思いますし、可能であれば、この雇用環境・均等分科会で、特定事業主における男女の賃金の差異の報告などの御検討を頂けると、民間で行っていること、あるいは公務で行っていること、両方を私どもは把握をしながら、どういうことを実現していけばいいのかという議論にもつなげられると思っておりますので、その辺も今後御検討いただければと思います。以上です。

○奥宮分科会長 次に内田委員、お願いします。

○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。御説明いただきました男女の賃金の差異ですが、公表することばかりがニュースとなり、男女間の賃金の格差を是正していくという本来の意味合いも十分に理解できていないまま、突如現れた情報公表という義務化に依拠している企業があるのではないかと少し懸念をしております。

職務の客観的な分析と性の中立的な評価によって、職務の価値を数値化し、公正な賃金と雇用を実現することが重要であると思っております。開示の義務化だけでは格差は改善されないという点を、改めて指摘させていただきます。その意味で、説明欄を有効活用する点については、企業による分析の結果で、例えば女性の新卒採用を強化した結果として賃金の低い女性労働者が増加し、男女間で賃金の差異が拡大する場合は、積極的な取組の結果として拡大をしているのだということが、第三者からでも分かると思っております。

雇用管理区分や、同じポジションによる男女の差異を算出することは、就職活動をする

方々にとっても分かりやすい指標になると思いますので、企業が分析する際の参考となるように、業種や企業規模別などによる好事例を幅広く収集してほしいと思います。2023春闘も既にスタートしておりますが、労働組合としても春季生活闘争を通じて、男女の賃金の差異の把握、また情報公表を求めていきたいと思っております。私からは以上です。

○奥宮分科会長 大下委員、お願いします。

○大下委員 御説明ありがとうございます。お二方がおっしゃったことと重なる部分もありますが、今回の改正に対しては特段異論はありません。また、御紹介を頂いた説明欄の記載について参考になる事例が出てきていることは、大変望ましい状況かと思えます。

ただ、今回の件が議論されたときにも申し上げましたし、他の方もおっしゃっていましたが、この仕組みだけで、企業における女性活躍が進むものでは全くないと思います。そういう意味では、今回御提示いただきましたが、制度開始から一巡したタイミングで状況の調査を行っていただいて、その中で、良い事例、あるいはこの算出・公表方法の有り様について御議論いただきたいと思えます。加えて今回の国会での御指摘がいみじくもあった部分ですが、企業における女性活躍と非正規・時短勤務の問題というのは深く関わり合っているところかと思えます。こうした点も含めて、改めて女性活躍推進の課題を把握し、今後の施策について検討する機会にもつなげていただければと思えます。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 他に御発言はありませんか。それでは、ただいまの御発言を踏まえて、事務局から御説明をお願いします。

○石津雇用機会均等課長 雇用機会均等課長です。まず、井上委員からの最初の点、説明欄の有効活用の事例については周知を進めていきたいと思えますし、広く御活用いただければと思っております。

2番目の点ですが、非常に急いだ日程での制度改正と施行ということについては、申し訳ないという思いもありつつ、6月7日の新資本主義実行計画の中で、7月に施行することが閣議決定されていたということもありまして、私ども制度を所管する厚労省としては、大変申し訳ないのですが、あの日程についてはやむを得ないところがありました。

なお、特定事業主の件については、どうお答えすればいいか悩むところですが、本日、井上委員からこのような御発言があったことについては、公務部分を担当している部署に対してしかるべく伝えたいと思えます。

それから、内田委員の御指摘については全くおっしゃるとおりで、法令上の義務というのは、3種類の区分で数字を公表していただくことなのですが、この数字の公表というのが正にミニマムの最小限の義務なのですが、これを一体どういう意味を持ったものとして捉えていただくかというのが大事なのであろうと思えます。数字が高いとか低いとか、良い悪いではなくて、その数字を見て、なぜこの数字になっているのだろうとお考えいただいて、自社の雇用管理の改善、女性の活躍の推進にお役立ていただくというところまでできて、初めて情報公表の制度改正をした意味があるのだろうと思っております。そのよ

うな気持ちを事業主の方に持っていただいで、かつ、そのように行動するというふうに、そもそも情報公表をなぜやっているのかということについて御理解いただけるように尽力していきたいと思ひます。

大下委員の御発言についても御指摘のとおりなのですが、情報公表の前提として、女性活躍推進の計画と取組というものがあひます。そして、この計画を策定するところまではできるのですが、実施すること、設定した目標に到達するようない結果を出すところで非常に難しさを感じておられる企業があひます。女性活躍推進の制度の枠組みとしては、公表ではなくて、前段の取組をしていただき結果を出すことが大事なのでして、それはなぜうまくいっていないのかということがあれば、それを明らかにし、必要な御支援や好事例の提供といったことを、私ども行政としてやっていかなければならないと思ひていひます。御指摘を踏まえて、更にしっかりと女性活躍推進法の施行をし、法令制度が世の中から求められているようない成果が出せるように、行政として尽力してまいりたいと思ひます。以上です。

○奥宮分科会長 他に御発言はあひませんか。それでは、事務局におかれては、施行状況調査を行った上で、その結果等について本分科会に報告いただきますようお願ひいたしひます。議題3は以上といたしひます。

続いて、議題4「その他」です。全世代型社会保障構築会議報告書、キャリアアップ助成金、フリーランス新法、その3点について事務局から御報告があるとのことひです。それでは、事務局から順に御報告をお願ひしひます。

○牛島総務課長 報告事項1点目の全世代型社会保障構築会議の報告書についてです。資料4-1を御参照ください。なお、参考資料2として、報告書の全文を配布させていただいておひますが、報告書全体は大部になっておひますので、雇用環境・均等局関係の抜粋版、資料4-1ですが、こちらで御確認を頂ければと思ひます。

ご案内のとおり、昨年末、こちらのほうで報告が取りまとめられたところひですが、本審議会に關係する案件として2点ほど、こども・子育て支援の關係と、働き方に中立的な社会保障構築制度等の構築の關係で記載がされておひます。

1点目のこども・子育て支援關係ですが、不妊治療と仕事との両立支援の關係についての御指摘、また、②の仕事と子育ての両立支援で◆があひますが、子育て期の長時間労働の是正、柔軟な働き方の促進ということが盛り込まれておひます。この中で、正規雇用労働者を中心として、労働時間の長さが育児時間の短さにつながっていて、これが子育てや働き方にいろいろな影響を与えているという問題の認識の下、子育て期における長時間労働の是正、また諸々のニーズを踏まえての時短勤務やテレワークといったものを組み合わせた柔軟な働き方を可能とする仕組みについて検討すべきということが触れられておひます。併せて、非正規雇用労働者の關係についても、諸々の指摘がなされておひます。

2ページに今後の改革の工程が示されておひます。今、申し上げたことについては、ここには来年と書いてあひますが、現時点ですと今年となります。本年、早急に具体化を進

めるべき項目という形で位置付けられているということです。

もう1つの流れが、働き方に中立的な社会保障制度の構築でして、これも下のほうに◆がありますが、非正規雇用労働者を取り巻く課題の解決ということが触れられております。こちらは、3ページの(3)今後の改革の工程という所を御覧いただいたほうが分かりやすいかと思えます。速やかに検討・実施すべき事項ということで、同一労働同一賃金ガイドラインの効果検証・必要な見直し、また、多様な正社員の拡充に向けた普及・促進、非正規雇用労働者の待遇改善について非財務情報の開示対象とすることを含めた企業の取組の促進策、こういった内容が記載されております。

これを具体的に、どういうふうに事業若しくは制度に落とし込んでいくのかということについては、これから事務局としても検討いたしますし、機が熟すれば、この分科会等で御議論をしていただくことが欠かせないと考えておりますので、また随時、委員の皆様方には状況を共有させていただくとともに、いろいろと御指導等を賜れたらと思っております。報告事項の1点目は以上です。

○田村有期・短時間労働課長 続いて、報告事項の2点目について、有期・短時間労働課です。資料4-2を御覧ください。キャリアアップ助成金について、前回の分科会で、補正予算で措置された助成金の見直しについて御議論いただいた際に、キャリアアップ助成金と訓練に関する人材開発助成金との関係が少し分かりにくいという御指摘を頂いたことから、今回、図に表した資料で御説明させていただきます。

資料の1ページ目、上の図がキャリアアップ助成金のみを活用する場合の基本のパターンです。下の図が、人への投資パッケージの中で設けられた訓練加算の対象となる人材開発助成金の訓練と合わせて実施する場合のパターンです。まず、雇用している非正規雇用労働者に対して訓練を実施していただいた上で正社員化した場合に、6か月間の定着要件を見た上で、キャリアアップ助成金の申請ができるという仕組みになっております。

この場合の助成金としては、キャリアアップ助成金の基本額、中小企業であれば57万円ですが、これに訓練を通じた正社員化を促進するための加算額が9万5,000円となります。これに加えて、人材開発助成金を申請していただくと、訓練実施の費用等が助成されるという関係になっております。

資料の2枚目にお付けしておりますが、それぞれ別の助成金になりますので、訓練終了後に人材開発助成金の申請を、正社員化後にキャリアアップ助成金の申請をしていただくということを図示したものです。これについては、手続簡素化の観点から、両助成金を活用する場合には計画届が1本化できるよう、来年度から見直していきたいと考えております。補正予算で措置した後、労使の皆様方の御協力も含めて周知等を行っているところですが、引き続き、助成金の分かりやすい周知に努めてまいりたいと考えております。私からは以上です。

○堀大臣官房参事官 報告事項の3点目としまして、フリーランスの取引適正化のための法制度の検討状況について、資料はありませんが、口頭で御報告させていただきます。

昨年6月に閣議決定された新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画におきまして、取引適正化のための法制度について検討し、早期に国会に提出するとされたことを踏まえて、法制度の在り方について、取りまとめの内閣官房を中心に関係省庁で検討を進めてきたところです。昨年9月には、「法制度の方向性」についてパブリックコメントを実施するとともに、この分科会におきましても、こうした検討状況について御報告をさせていただいたところです。その後も、法案の提出に向けて検討を進めているところですが、更に検討を継続したいということで、昨年の臨時国会での法案の提出は見送ったところです。

働き方の多様化が進む中で、フリーランスの方が安心して働き続けられる環境を整備することは重要と考えておりますので、引き続き、法案提出に向けて関係省庁で連携して取り組んでいくこととしております。以上、現時点での状況の御報告とさせていただきます。

○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。御発言はございませんか。御発言がないようですので、議題4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 本日はいろいろと盛りだくさんの議題を御審議いただきまして、本当にありがとうございました。また、寒い中お運びいただいた委員の皆様方に御礼申し上げます。次回の分科会の開催については、追って御連絡を申し上げます。また、本日の議事録についても、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしく願いいたします。以上です。

○奥宮分科会長 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。