

衆議院 厚生労働委員会議録 第六号

(一一五)

令和四年三月十五日(火曜日)

午前九時開議

出席委員

委員長 橋本 岳君

理事 今枝宗一郎君 理事 齋藤 健君
 理事 高階恵美子君 理事 齋藤 健君
 理事 山井 和則君 理事 牧原 秀樹君
 理事 池下 卓君 理事 伊佐 進一君

厚生労働委員会専門員 大島 悟君

委員の異動
三月十五日
加藤 勝信君 辞任
川崎ひでと君 畦元 將吾君
佐々木 紀君 石橋林太郎君

補欠選任
石橋林太郎君
同日
石橋林太郎君
同日
石橋林太郎君

同日
石橋林太郎君

三月十四日
新型コロナウイルス等の感染症対応を踏まえた
地域の医療提供体制の確保・充実等に関する陳
情書(金沢市鞍月一の一 向出勉)(第四九号)

重複する意見書(兵庫県淡路市議会)(第一〇〇二号)
出産育児一時金の増額を求める意見書(鳥根県
大田市議会)(第一〇〇三号)

シルバー人材センターの安定的・継続的な事業
運営を可能とするインボイス制度への適切な措
置を求める意見書(岩手県金ケ崎町議会)(第一
〇〇四号)

シルバー人材センターに対する支援を求める意
見書(熊本県宇城市議会)(第一〇〇五号)
新型コロナウイルスのワクチン接種の更なる推
進等を求める意見書(岩手県金ケ崎町議会)(第一
〇〇六号)

重度障害者医療費助成制度の国との制度化等を求
める意見書(兵庫県淡路市議会)(第一〇〇二号)
出産育児一時金の増額を求める意見書(鳥根県
大田市議会)(第一〇〇三号)

シルバー人材センターの安定的・継続的な事業
運営を可能とするインボイス制度への適切な措
置を求める意見書(岩手県金ケ崎町議会)(第一
〇〇四号)

シルバー人材センターに対する支援を求める意
見書(熊本県宇城市議会)(第一〇〇五号)
新型コロナウイルスのワクチン接種の更なる推
進等を求める意見書(岩手県金ケ崎町議会)(第一
〇〇六号)

(参考人) (昭和女子大学副学長) 八代 尚宏君
 (参考人) (法政大学経済学部教授) 酒井 正君

(参考人) (全国労働組合総連合事務局次長) 局次長
 厚生労働委員会専門員 大島 悟君

重複する意見書(兵庫県淡路市議会)(第一〇〇二号)
出産育児一時金の増額を求める意見書(鳥根県
大田市議会)(第一〇〇三号)

シルバー人材センターの安定的・継続的な事業
運営を可能とするインボイス制度への適切な措
置を求める意見書(岩手県金ケ崎町議会)(第一
〇〇四号)

シルバー人材センターに対する支援を求める意
見書(兵庫県淡路市議会)(第一〇〇二号)
出産育児一時金の増額を求める意見書(鳥根県
大田市議会)(第一〇〇三号)

シルバー人材センターの安定的・継続的な事業
運営を可能とするインボイス制度への適切な措
置を求める意見書(岩手県金ケ崎町議会)(第一
〇〇四号)

シルバー人材センターに対する支援を求める意
見書(兵庫県淡路市議会)(第一〇〇二号)
出産育児一時金の増額を求める意見書(鳥根県
大田市議会)(第一〇〇三号)

シルバー人材センターの安定的・継続的な事業
運営を可能とするインボイス制度への適切な措
置を求める意見書(岩手県金ケ崎町議会)(第一
〇〇四号)

参考人	厚生労働大臣政務官	参考人	厚生労働組合総連合会総主幹
(一般社団法人日本経済団体連合会)	平田 充君	(日本労働政策本部統括主幹)	深澤 陽一君
参考人	富高 裕子君	参考人	市議会(第一〇〇一号)
(日本労働政策本部統括主幹)	平田 充君	(東京都豊島区議会)	市議会(第一〇〇一号)
参考人	厚生労働組合総連合会総主幹	参考人	市議会(第一〇〇一号)

外国人材の円滑な受け入れの実施に向けた意見書
(徳島県議会)(第九九六号)
吉田とも代君
吉田久美子君
宮本 徹君
仁木 博文君
金村 龍那君
山崎 正恭君
田中 健君
早稻田ゆき君
吉田一郎君
野間 健君
吉田 統彦君
吉田一谷勇君
吉田とも代君
吉田久美子君
宮本 徹君
金村 龍那君
山崎 正恭君
田中 健君
早稻田ゆき君
(第九九八号)
公的年金の引き下げ中止を求める意見書(大阪市議会)
県大崎市議会(第九九九号)
国民健康保険事業について新型コロナウイルス
感染症に対抗するための財政支援を求める意見
書(東京都豊島区議会)第一〇〇〇号)

本日は、御多用中のところ本委員会に御出席を
いただきまして、誠にありがとうございます。そ
の上で、三点申し上げたいというふうに思つ
ております。
まず第一に、雇用保険料率について申し上げた
いと存じます。
雇調金の財源である雇用安定資金への多額の貸
出しによって積立金が減少し、本来であれば二〇

二二年度の雇用保険料率は本則に戻すべきところでしたけれども、労使の負担感を考慮していただきますて、改正案では、急激な料率引き上げを回避する激変緩和措置を講じていただいております。こうした配慮に改めて感謝を申し上げますとともに、二二二三年度以降も、雇用情勢だけではなく財政状況も慎重に見極めながら、適切な対応をお願いしたいというふうに考えております。

第二に、失業給付に要する費用に対する国庫負担割合について申し上げたいと思います。

改正案は、財政状況が悪化した場合の国庫負担を四分の一、それ以外は四十分の一というふうにして、これに加えて、機動的な国庫からの繰入れの常設化を盛り込んでおります。コロナ禍が長期化し先行きが不透明な中で、セーフティーネット機能を確実に果たし、財政の安定運営を実現するという観点からは適切な改正であるというふうに考えております。今後、必要なタイミングで確實に国庫を繰り入れ、このような仕組みを適切に運用していくことが重要だというふうに考えております。

第三に、雇用調整助成金に関する費用負担について申し上げます。

雇用調整助成金事業は、事業主のみ負担する保険料と単年度の剩余を積み立てた雇用安定資金によって賄われております。雇調金の二〇二〇年度の当初予算は約四十億円に満たないレベルであったというふうに記憶しておりますけれども、特例措置等により、この一年間で五兆円を超える支出が行われております。雇用安定資金につきましては、失業等給付の積立金から約二・六兆円を借り入れており、来年度末には三兆円近くまで膨れ上がる見込みと、当初全く想定していなかった状況にあるというふうに考えております。

こうした想定を大きく上回ることとなつた支出や借り入れを誰が最終的に負担をするか、すなわち、多額の累積債務に関するその返済の在り方については、改正案では二〇二四年度までを目途に検討することとされています。

このこと自体は評価をしたいというふうに思つております。ただし、感染症対策として国ですと改めて、改めて感謝を申し上げますとともに、二二二三年度以降も、雇用情勢だけではなく財政状況も慎重に見極めながら、適切な対応をお願いしたいというふうに考えております。

今後の議論であるとは承知しておりますけれども、雇調金の本来の役割である急激な景気変動に対する一時的な雇用の維持という範疇を大きく超えて、それが不透明な中で、セーフティーネット機能を確実に果たし、財政の安定運営を実現するという観点からは適切な改正であるというふうに考えております。今後、必要なタイミングで確実に国庫を繰り入れ、このような仕組みを適切に運用していくことが重要だというふうに考えております。

うふうに考えております。

したがいまして、雇調金として支出されたといふふうに考えております。

うふうに考えております。

最後に、職業能力開発促進法について申し上げたいと思います。

ポストコロナ社会を見据えますと、雇用維持が地方自治体の要請により休業を余儀なくされてしまうことがあります。ただし、感染症対策として国ですと終的に全額事業主の負担とすることには、大きな疑問そして強い懸念を持つているところでござります。

か地方自治体の要請により休業を余儀なくされてしまうことがあります。ただし、感染症対策として国ですと終的に全額事業主の負担とすることには、大きな疑問そして強い懸念を持つているところでござります。

も、雇調金の本来の役割である急激な景気変動に対する一時的な雇用の維持という範疇を大きく超えて、働き手の職業能力の開発それからスキル向上は不可欠になるというふうに考えております。

新型コロナウイルス感染症によって社会全体が本來の運用をしていれば失業給付に移行していたであろう部分までカバーし、失業給付に係る負担を実質的に肩代わりしたという見方も可能だといふふうに考えております。

したがいまして、雇調金として支出されたといふふうに考えております。

うふうに考えております。

業につきましては、使用者負担の保険料のみで運営されております。

雇用保険の給付面においては、閣法では各種暫定措置の継続などが盛り込まれており、特に雇い止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例を三年間延長しております。

一方で、三ページのとおり、令和三年度末時点では約一兆三千百億円ある失業等給付の積立金の残高が、次年度にはほぼゼロに近い残高となる見込みであるなど、雇用保険財政は危機的な状況にあります。さきに述べました労働市場のルール整備に加えて、働き手の職業能力の開発それからスキル向上は不可欠になるというふうに考えております。

新型コロナウイルス感染症によって社会全体が本來の運用をしていれば失業給付に移行していたであろう部分までカバーし、失業給付に係る負担を実質的に肩代わりしたという見方も可能だといふふうに考えております。

したがいまして、雇調金として支出されたといふふうに考えております。

うふうに考えております。

現行制度の原則的な負担割合である四分の一に戻すべきであるとの意見が付記されているところでございます。

さらに、新たな国庫織入制度につきましては、六ページのとおり、部会報告では、新たな国庫織入制度の実効性を可能な限り担保するための運用の考え方方が示されていますが、閣法では、部会報告に記載されている内容がどこにも規定されておらず、制度の趣旨に沿つた運用がなされる保証がありません。国庫織入れの機動性と実効性が担保されなければ、適切な時期に適切な規模の財政措置がなされない懸念があります。

今回、様々な議論がなされたものの、国庫負担割合の本則を四十分の一とすることに加え、雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している場合の要件が厳格であることに関する、合理的かつ十分な説明がなされたとは言い難い状況にございました。国庫負担は、国が主導する雇用政策の責任を明確化するものであり、国の財政状況によつてその責任が軽くなるものではありません。政府による政策の判断は労働者の雇用に大きく影響するものであり、政府には、約四千万人いる雇用保険の被保険者に対する責任を改めて御認識いただき、最大限の努力をお願いしたいと思います。

二点目は、失業等給付の雇用保険料率についてです。閣法では、令和四年度の雇用保険料率を、年度前半に現行どおり〇・二%、後半は〇・六%に引き上げることとしております。新型コロナウイルス感染症の拡大状況が長期化する中で、労使の厳しい状況に配慮していただいたことは大きな意味があるというふうに考えておりますが、労使の雇用保険料率を引き上げる前に、まずは失業等給付の国庫負担を原則に戻すことが必要と考えます。

最後、三点目は、育児休業給付の在り方とその財源についてです。育児休業給付は雇用保険の対象となります。子育てと仕事の両立の大変さは、フリーランスなど雇用によらない労働者のみが対象となります。子育てと仕事の両立の大変さは、第一類第七号

き方をしていても変わるものではありません。この点、閣法では、令和六年度までを日程に、雇用保険法の規定による育児休業給付及び

その財源の在り方について検討を加え、必要があると認めるときには、その結果に基づいて所要の措置を講ずるとの検討規定が盛り込まれております。

一方、育児休業給付の今後の財政見込みによれば、給付の増加率が高い水準で推移すれば、令和六年度までの間でも安定的でなくなる、と言えなくなるおそれがあります。早期に、育児休業給付の在り方とその財源についても検討を開始すべきです。

また、財源に関して、子育て支援における国の責任を踏まえれば、フリーランスを含め、育児休業期間中の経済的支援は一般会計で実施されるべきというふうに考えます。現場からは、雇用調整助成金の特例措置を始めとする雇用保険制度が非

常に重要であると切実な声も寄せられておりま

す。今後、労働政策審議会において雇用保険財政の法律案要綱に付された意見も踏まえ、公労使の意見を見を最大限に尊重していただきたいということを最後に申し添えておきたいと思います。

次に、職業安定法改正案についてでございます。

連合は、求人広告に係るトラブルが多く発生している現状を踏まえれば、募集情報等提供事業者が職業安定法の適用対象になつていなることは、これまで、求職者保護に欠けると指摘してまいりました。今回、募集情報等提供事業者の範囲にクローリング等の新たな形態サービスも加えた上で、職業安定法の対象とする改正が行われること

について、一步前進と評価しているところでございます。

その上で、求職者保護の観点から、特に、労働条件明示、規制の在り方について申し上げます。

まず、労働条件明示については、求人者が労働

条件を明示するタイミングは、求職者と最初に接觸する時点とされています。しかし、七ページ

にありますように、連合には、募集情報と実際の労働条件が違つていて、といった相談が寄せられており、募集の時点で労働条件と相違ない正確な情報が提示される必要があると考へております。

規制の在り方につきましては、今回の改正法案において、求職者情報を収集する募集情報等提供事業者につきましては、特定募集情報等提供事業として届出制とすることとされました。今まで募集情報等提供事業者は法の適用対象ではなかつたため、届出制として実態を把握していくことは最初の一歩として必要かというふうに考えておりますが、実態を把握した上で、求職者保護の観点から、規制の在り方については引き続き検討すべきというふうに考へております。

最後に、職業能力開発促進法についてでございます。

職業訓練は、労働者及び求職者が就職活動やキャリアアップを行うに当たり必要な知識、スキルを習得するための公的な職業支援制度であり、労働者や求職者と企業のニーズが合致する訓練コースを充実させる必要があります。さらに、DXやGXへの対応に向け、広くデジタル分野に応じた人材育成も求められております。

今回の能開法の改正によりまして、八ページになりますように、地域での職業訓練を協議する場が法定化され、また、その協議の場に、労使などに加え、新たに教育訓練機関や民間職業仲介機関等も加わることから、今後は、地域や企業の求められる人材、訓練ニーズが、これまで以上に職業訓練に反映されることを期待します。

一方で、そうしたニーズを踏まえた訓練の設定、効果の分析及び効果検証は引き続き重要な評価であります。

これまで、もしくは、こういう雇用調整助成金のよ

うな制度がないと、かなりの大きな部分が失業者になつていただけで、その意味で、二〇二〇年の四月、五月、六月、この辺りまでは、雇用調整助成金制度が極めて有効に機能したというふうに見られるわけですが、その後を見ますと、普通と同じように、失業者と休業者は同じぐらいの数で推移しているわけです。

ですから、これは雇用調整助成金への普通の評価でありますけれども、緊急時には非常に役に立つけれども、それが長い間継続すると、むしろ労働者の円滑な移動を妨げるマイナス面が大きい、そういう評価をしております。

九ページに記載のとおり、キャリアコンサルティングの責務規定の整備などが行われますが、

キャリアコンサルティングは、企業や労使の取組など実態に即した対応や取組をすることが重要だと考へます。さらに、個々の企業や労働者の状況を踏まえた上で、DXやGXなどによる変化も想定したコンサルティング能力が求められており、労働者自身が望むキャリア形成支援の更なる充実を図つていく必要があると考へております。

以上、意見として申し上げます。ありがとうございました。(拍手)

○橋本委員長 ありがとうございます。

次に、八代参考人にお願いいたします。

○八代参考人 昭和女子大学の八代でございます。

本日は、このような貴重な場を与えていただきまして、ありがとうございました。

私は、どこかの組織に属しているわけではありませんので、あくまでも経済学者として個人の意見を述べさせていただきます。お手元に資料が配られていますので、それに沿つて御説明させていただきます。

これまで、このような貴重な場を与えていただけます。

私は、どこかの組織に属しているわけではありませんので、あくまでも経済学者として個人の意見を述べさせていただきます。お手元に資料が配られていますので、それに沿つて御説明させていただきます。

言うまでもないわけですが、今回のコロナ危機によって、特に二〇二〇年の四月に極めて大きな影響があり、失業者、休業者が激増したわけです。

これまで、もしくは、こういう雇用調整助成金のよ

うな制度がないと、かなりの大きな部分が失業者になつていただけで、その意味で、二〇二〇年の四月、五月、六月、この辺りまでは、雇用調整助成金制度が極めて有効に機能したというふうに見られるわけですが、その後を見ますと、普通と同じように、失業者と休業者は同じぐらいの数で推移しているわけです。

ですから、これは雇用調整助成金への普通の評価でありますけれども、緊急時には非常に役に立つけれども、それが長い間継続すると、むしろ労働者の円滑な移動を妨げるマイナス面が大きい、

次に、キャリアコンサルティングについてでござります。

右側は、ほかの方が既におっしゃったように、この膨大な雇用調整助成金が使われたことによつて、ピーク時には六兆円を超えていた雇用保険の積立金が、もうほとんど枯渇している状況であります。

この雇用調整助成金の使われ方というのは、例えば、その前のリーマン・ショックのときを見ますと、一兆円程度だったんですね。GDPの落ち込み幅というものは今回よりもリーマン・ショックの方が少し大きかったわけですから、同じ程度の不況に対して、今回は雇用調整助成金が極めて大幅に使われたというのが一つの現状であります。その次の資料でございますが、このように大幅に雇用調整助成金が拡充されたというのは、言うまでもなく制度変更があつたからであります。平時は、休業手当の補助率というのは、大企業で二分の一、中小企業で三分の一、日額の上限が八千二百六十円というふうに決められているわけあります。それが、緊急事態ということでやつて、何回か変わつたわけですが、最後はもう条件を満たせば企業規模にかかわらず、中小企業だけでなく、大企業に対しても十分の十、つまり、休業手当の一万五千円の範囲内でありますけれども、全てが政府から、雇用保険から支出されたといいます。

元々、この雇用調整助成金の考え方というのには、企業が、そもそも雇用保障をすることが企業にとって望ましい、労使の安定とか、熟練労働を確保するという意味で、そういう雇用慣行に対する政府が補助をする。政府が補助をすることによって、基本は企業の努力によつて雇用を維持するという考え方だと思いますが、それに対しても、十分の十、全額を政府が補助をするというのは、私は基本的にやり過ぎだたと思います。企業の自助努力の余地がほとんどなくなつてしまつ。それが一つは、失業給付とのアンバランスということです。

元々は、失業給付と休業手当の関係はバランス

が取れていたはずなんですが、雇用調整助成金が一方的に増えたことによつて、例えば、失業手当であれば九十日から三百三十日という期限があるわけですが、雇用調整助成金の場合は、あくまで緊急措置ということながら、期間がどんどん、緊急措置が延長されて、現在は一年間を超えていります。

それから、これは多くの人が指摘していることではあります。休業手当をもらった後は企業が例えれば倒産した場合には、改めて失業手当をもらえない。これは、最初から企業が倒産したり、企業が営業をやめたりすることでいきなり失業者になつた人との格差が非常に大きくなつてしまつ。むしろ、失業手当の方を拡充することによって労働者を救うというのが、本来の雇用保険の在り方ではなかつたのかと思います。

それから、支給額の上限についても、元々は、企業間の格差が大きいわけではなく、ほとんど影響を受けなかつた企業も多いわけあります。対人サービス関係の業種にコロナの影響は集中している。ですから、そういう意味では、まさに助け合いの原則が機能するわけでありまして、コロナの影響を受けた企業あるいはその労働者の救済には、影響を受けなかつた企業や労働者が助けるということが本来の保険の考え方なわけです。

その意味でも、やはり、リスクが高まれば保険料が上がるのではなく、民間の損害保険でも同じことになります。水害のリスクが高まつたことによつて、民間の損害保険は上がつている。これが本来の保険の仕組みなわけです。ですから、そういう意味では、私は基本的に、この法案のように、今後、保険料を上げていくことによつて雇用保険財政の再建を行つというのが基本ではないかと思います。

今回の、雇用調整助成金が拡張されて被保険者は役に立つわけですね。非正規社員の場合は、その多くは雇止めをされるわけですね、不景気になります。そうなると、この雇用調整助成金の対象には非常ににくいわけで、それに対して、失業給付の方は、正規、非正規の格差はないようにできているわけです。

ですから、今から言つても遅いかもしれません

が、当初、このコロナ危機が起つたときには、私は、保険として望ましいことではないんじゃないことは、みんな失業制度というような構想もあつたわけですが、雇用保険はあくまでも雇用を守るためのもので、失業保険の制度を拡張することによつて、一時的に企業に残つている人もカバーするというような考え方もあるあつたわけで、その方がはるかに公平な措置ではなかつたかと思います。

一番目に、次のページですが、じゃ、ともかく、もうここまで枯渇してしまつた雇用保険財政をどう再建するかということなんですが、雇用保険というのは、そもそも役割というのは、産業間とか企業間の失業リスクの分散ということであります。あくまでも保険制度でありまして、そぞう事故に遭つた企業とその労働者を、遭わなかつたところがカバーする。

今回のコロナ不況の場合は、非常に産業間、企業間の格差が大きいわけではなく、ほとんど影響を受けなかつた企業も多いわけあります。対人サービス関係の業種にコロナの影響は集中している。ですから、そういう意味では、まさに助け合いの原則が機能するわけでありまして、コロナの影響を受けた企業あるいはその労働者の救済には、影響を受けなかつた企業や労働者が助けるということが本来の保険の考え方なわけです。

その意味でも、やはり、リスクが高まれば保険料が上がるのではなく、民間の損害保険でも同じことになります。水害のリスクが高まつたことによつて、民間の損害保険は上がつている。これが本来の保険の仕組みなわけです。ですから、そういう意味では、私は基本的に、この法案のように、今後、保険料を上げていくことによつて雇用保険財政の再建を行つというのが基本ではないかと思います。

今回の、雇用調整助成金が拡張されて被保険者は役に立つわけですね。非正規社員の場合は、その多くは雇止めをされるわけですね、不景気になります。そうなると、この雇用調整助成金の対象には非常ににくいわけで、それに対して、失業給付の方は、正規、非正規の格差はないようにできているわけです。

ですから、今から言つても遅いかもしれません

が、当初、このコロナ危機が起つたときには、私は、保険として望ましいことではないんじゃないことは、みんな失業制度というような構想もあつたわけですが、雇用保険はあくまでも雇用を守るためのもので、一般財源というのは、やはり福祉政策で対応する、福祉と雇用はきちんと分けるという考え方で、雇用保険はあくまでも雇用を守るためのもので、雇用保険の中の育児休業給付という形で維持する必要があるんじやないか。

基本的に申しますと、やはり一般財源に安易に頼るということは、過去の経緯はともかく、私は、保険として望ましいことではないんじゃないことは、失業保険としての子供保険といふのをつくるべきではないだろうか。幸い、今、介護保険の中でも暫定的な仕組みであつて、本来は、介護保険と同じような社会保険としての子供保険といふのをつくらなければいけない。そのためには、あくまでその空いているところを子供保険として対応する必要があります。それが、四十歳以上が被保険者ですから。ですから、山井議員のおっしゃつている全額国庫負担というのは、あくまでも福祉制度として考えるということであれば正しいんですが、私は、それは保険制度として考えるべきである。その意味ではこの修正案には反対でありまして、子育ての費用を家族だけじゃなくて社会全体で分担するということであれば、究極的に子供保険、当座は雇用保険の中の育児休業給付という形で維持することが望ましいと思います。

御清聴ありがとうございました。（拍手）

○橋本委員長　ありがとうございました。

次に、酒井参考人にお願いいたします。

○酒井参考人　法政大学の酒井と申します。よろしくお願いいたします。

私は、経済学の立場から、労働市場におけるセーフティーネットなどを研究しております。

私は、職安法については余り詳しくありませんので、特に、雇用保険部会の公益委員として今回の改正法案策定の議論に参加してきた立場から、今般のコロナ禍によつて改めて顕在化した雇用のセーフティーネットの問題と、それに関連して、この改正法案が持つ意義についてお話ししたいと思います。

まず、今回のコロナ禍の労働市場と雇用対策について、私がどのように見ているか述べることから始めさせていただきたいと思います。

御存じのように、おととしに、我が国でも新型コロナウイルスの感染拡大が始まった比較的早い時期から、雇用調整助成金の特例措置が発動されきました。この雇調金の特例措置によつて支給額は累計で五兆四千億円、支給件数にして五百九十万件以上ということになつております。この措置によつて失業への流入が相当程度抑えられてきたであろうということは確かと思われます。

ただ一方で、このような雇用維持策にもかかわらず、非正規雇用者数は大きく減少したというふうに理解しております。

したがつて、雇調金のような雇用維持策と同時に、コロナ禍で現に仕事を失つた人々に対するセーフティーネット、すなわち、失業状態から脱出させるための施策として、求職期間中の所得保障ですか、就労支援、職業訓練といったものを十分に機能させることが必要となると考えております。

しかし、従来の雇用保険、雇用保険の本体である失業給付ですけれども、これは非正規雇用が受けにくいういう問題を抱えていることは、これまで様々に指摘されてきたところです。

そういうのも、非正規雇用は、就業が短時間、短

期間になりがちであり、保険料の拠出を前提として給付を行う社会保険では十分に給付を行いにくいう側面があるからです。したがつて、非正規雇用に十分なセーフティーネットを提供するには、保険料拠出と給付の対応関係を緩めた制度が必要になると考えます。

この点に対応するのが、第二のセーフティーネットと呼ばれる求職者支援制度です。

求職者支援制度は、雇用保険を受給できない求職者が、無料の職業訓練を受講し、一定の要件を満たす場合には月十万円の給付金を受給しながら再就職や転職を目指す制度であり、雇用保険制度の附帯事業として実施されています。

この求職者支援制度はリーマン・ショックを契機に創設されたもので、求職者支援訓練の受講者は、十万人をピークにその後減少を

続け、コロナ禍以降、若干の増加に転じておりますが、今年度は、目標受講者数の五万人に対し一ヶ月までの実績となりますが約二万二千人と

いうことで、残念ながら利用者数は低迷していると言わざるを得ません。

その原因として、支給要件が厳し過ぎるのではないかという指摘があり、コロナ禍における特例として、収入要件、あるいは出席要件の緩和など

が行われてきました。これらの措置については、まだまだ認知度が高いとは言えないというふうに考えておりますので、より一層の周知が必要ではないかと思います。

ただし、求職者支援制度、この利用が低調な理由は、年収要件などが厳しいだけとは限らないとも思います。雇用保険から漏れ落ちている人であつても、必ずしも転職を希望していないということもあるかと思います。

その意味では、先般、特例措置として、対象者が拡大され、在職者が転職を希望しなくてもスキルアップのために求職者支援訓練を受講できる、利用できるようになつたということは、研究者の立場からすると非常に注目に値することだと思つております。このような特例措置の効果を十分に

検証した上で、利用状況によつては特例措置の恒久化も検討すべきだと考える次第です。

この求職者支援制度ですが、基本的に雇用保険から漏れ落ちた人たちのための制度ということで、今回漏れ落ちた部分は雇用保険料以

外から充當すべきというのはストレートな発想だと思います。

この点に対応するのが、第一のセーフティーネットと呼ばれる求職者支援制度です。この本則は「一分の一」ですが、現行では5%にすぎません。今回の法案には、来年度以降当分の間、本則の負担割合の二分の一の5%水準、すなわち二七・五%ですけれども、これに引き上げる改正内容が盛り込まれております。本則に完全に復帰というには至りませんけれども、本来あるべき財源構成に近くなつたという意味では、ある程度は評価できるのではないかと思います。

求職者支援制度の対象となる人々、この人々には様々な人たちが含まれていると思いますが、その中には、通常の就労が困難で、何らかの通常の就労に困難を抱えているがゆえに雇用保険制度から漏れ落ちている人たち、そういう人たちも含まれるというふうに考えております。そのことを常に念頭に置いた上で、今後の求職者支援制度の在り方を長い目で考えていく必要があると思っております。

次に、非正規雇用のセーフティーネットと同様に、このコロナ禍でもう一つ注目を集めるようになつてゐる課題の一つとして、フリーランスのセーフティーネットの問題があるかと思います。

その必要性については、私自身非常に強く認識しております。ただ、これを単純に雇用保険の適用を拡大するような形で救済するということは、実は難しいんじゃないかというふうにも感じております。フリーランスの方々については、失業といふ保險事故をどのように認定するか、この点が難しくて、また、仮にフリーランスに雇用保険を適用したとしても、実際に受給要件を満たすケースというのが非常に僅かになつてしまふということがあつて、むしろ、現行でもフリーランスの人たちは求職

者支援制度を利用することが可能ですが、この点をしつかりと周知する、あるいは、更にその求職者支援制度をフリーランスの人たちが利用しやすくするような措置といったものが必要なのではないかと思います。

今回の法案においては、雇用保険加入者が離職後に起業したがその後廃業した場合に、起業から廃業の期間は受給期間の進行を最大三年間停止す

ることとして、基本手当を受給しやすくなる仕組みが新設されました。個人事業主あるいはフリーランスの人々全般に対する救済策とは言えませんけれども、現行制度における適用の考え方を踏まえた上で、フリーランスの方々における失業の一

定期のケースに対するセーフティーネットになり得るものではないかというふうに思つております。多様な就業実態を持つ事業主、フリーランスのセーフティーネットの在り方について、雇用保険制度だけでなく、幅広い選択肢の可能性を視野に入れた上で、真に有効なセーフティーネットを検討していく必要があると考えます。

次に、育児期間中の所得保障について意見述べたいと思います。

我が国の育児給付は、労使折半の雇用保険料と国庫負担を財源として雇用保険制度の中で行われております。O E C D 加盟国の中でのこのタイプの国は、日本、カナダ、韓国のみとされております。

拠出原則に基づく社会保険の仕組みで行われる現行の育児休業給付には、幾つかの課題があると考えられます。一つには、雇用保険制度の適用対象となる雇用者のみに受給資格が限定されることから、自営業者や無業者は対象となつていないといたこと。また、失業給付と同じように一定の被保険者期間を受給要件とすることから、非正規雇用などの短期間の就労者は受給しにくい可能 性があるといったこと。こういったことが課題として考えられると思います。

以上の課題については、雇用保険制度からの給付であるということがやはりその制約要因になつ

ている部分もあると思われます。雇用保険制度による育休期間中の所得保障というのは、安定的な財源を確保しつつ、権利性のある給付を実現してきたという点でこれまである程度役割を果たしてきました、そのことは必ず評価しなければいけないとだと思つておりますが、今後更に普遍的な制度としていくためには、今回の改正法案に規定されているとおり、育児休業給付とその財源の在り方について広く検討していくことが必要だと考えます。

最後に、財政運営の在り方について一点触れさせていただきたいと思います。

失業等給付の国庫負担割合については、これまで、労働政策審議会や国会における議論において、本則の四分の一に復帰すべきという意見が強かつたと認識しております。また、今回の雇用保険部会においても、本則の四分の一に戻すべきとの主張は、労使双方より当初からなされておりました。しかしながら、今回の改正法案では、雇用情勢や雇用保険財政状況に応じた負担率の設定や新たな国庫繰入制度の導入という内容になつておられます。すなわち、労使双方の主張をそのまま反映した形とはなつていよいよ認識しておりますが、この点については、雇用保険部会の位置づけあるいは政策決定プロセスなどの観点から、やはり残念に思う部分がござります。

しかし、今回の改正法案を、コロナのような想定できなかつたりスク、つまり社会保険の想定を超えるようなリスクが実際に起り、雇用保険財政が逼迫した場合に、機動的かつシステムマッチングに国庫を繰り入れる仕組みが約束されたと見るならば、社会保障制度としての性質を保つつ、國に国庫を繰り入れる仕組みが実効性が確保されものかどうかという点こそが懸念であり、この仕組みのまさに肝の部分になると考えます。

ただし、雇用保険部会でも繰り返し議論されました、この新しい国庫繰入規定の実効性が確保されるものかどうかという点こそが懸念であり、この仕組みのまさに肝の部分になると考えます。

ですので、政府にはその誠実な履行を求めて下さいし、審議会の場でもその実際の運用について不斬にモニターし、実効性に疑問があるならば、そきたという点でこれまである程度役割を果たしてきました、そのことは必ず評価しなければいけないとだと思つております。国庫繰入れの際の具体的な要件の妥当性も含め、今後も開かれた議論が行われていくべきと考えております。

私からの意見は以上となります。どうもありがとうございました。(拍手)

○橋本委員長 ありがとうございました。

次に、秋山参考人にお願いいたします。

○秋山参考人 全国労働組合総連合、略称全労連で、事務局次長の秋山と申します。

本日は、発言の機会をいただき、ありがとうございました。

労働者の立場から雇用保険法と職業安定法についての意見を述べさせていただきますが、少しだけ私自身の話をさせてください。

私は、元労働事務官で、公共職業安定所などの現場で職業紹介や雇用保険の仕事をしていました。また、労働行政で働いた経験とともに、労働組合の役員としても活動してまいりました。今の私は、このような経験があつてこそだと思っております。応援してくれる労働組合の仲間や、労働行政で苦楽と共にしてきた多くの方に、この場をかりて感謝を申し上げたいと思います。

さて、初めに雇用保険の問題について申し上げたいと思います。

まずは、国庫負担を原則に戻し、失業給付基本手当額の支給額を引き上げ、離職理由による給付制限や給付日数の格差の見直しについてです。

雇用安定事業については、コロナ禍において雇用調整助成金による失業の予防が高く、まだまだ先行きが厳しいことから、特例措置についての更新を求める延長を求めます。

それでは、それぞれの点について理由などを申し上げます。
一つ目は、国庫負担を原則に戻すことについてです。

雇用保険制度の本来的な役割を考えるなら、労使負担だけでなく国庫負担を行うことが基本です。その負担割合を定める今回の改正法案については、半永久的に原則を適用させないことになります。国庫負担の原則を引き下げたままとなるような改正であるということで、反対であります。ただし、今回のような感染症の感染拡大などがあれば、速やかに対処できるように一般財源を機動的に投入できるようになります。しかし、今まで以上に保険制度としての機能を弱めることにつながる。繰り返しになりますが、国庫負担の原則を引き下げたままで、お配りしております資料にも記載しておりますので、お読みいただけると幸いです。

次に、失業給付の基本手当の問題です。

現行の給付水準が低過ぎると考えます。とりわけ上限額が低過ぎます。

雇用調整助成金では、特例措置として一万五千円まで限度額を引き上げていました。雇用保険失業給付の基本手当を支給している間も、社会保険料や地方税などの負担は避けられません。扶養家族、子供や介護の必要な家族を抱えていたなら大きな負担が強いられます。したがって、上限額を一万二千円以上に引き上げていただきたいというふうに思います。

なお、資料として上限額がどれぐらい下げられるのかを示しておりますので、こちらの方に

ついても是非御覧いただければと思います。

雇用保険に関して次に申し上げたいことは、カバー率の低さです。

資料の二ページに都留文科大名誉教授の後藤道夫教授に作成していただいたグラフがありますが、カバー率は二割程度であります。労働保険が全面適用となつてからかなりの年月が経過しましましたが、カバー率が低くなっています。

その要因は幾つか考えますが、実態は労働者であるにもかかわらずフレーランスの扱いにされている人が多いことや、シフト制勤務で働く労

働者が被保険者にされていないケースが多いことなどがあります。

二ページ図表三を御覧ください。資料

この点で、行政には積極的に実態を見て判断を行ながちです。そうではなく、必ず実態を見て判断するようにしていただくとともに、労働者のカバー率を引き上げていただきたいと思います。

雇用保険法に関する、最後に、自己都合退職による給付制限はなくしていただきたいと思います。また、離職理由によつて給付日数に格差を設けることも業務を煩雑化させています。したがつて、これらの見直しを求めます。見直しで業務簡素化が実現します。

離職理由による給付日数の格差や給付制限は、窓口でも一番悩ましい問題です。早期に失業給付を行わなければならぬため素早い決着が求められます。一方で、失業者に対する給付ですから遅れることは許されません。職員が遅くまで残業することにもつながっています。

このような働き方をなくしていくためにも、また、資料四ページのアンケートにもあるとおり、離職理由による給付の格差について見直しをしていただきたいと思います。

二つ目の課題として、職業安定法の改正法案について申し上げます。

歴史的に見ると、日本では、職業紹介業務が中間搾取や強制労働と密接につながつてきました。そのため、国が職業紹介を独占するとして法が作られたと思いますが、有料職業紹介について一部だけ認められてきました。その後、労働者派遣事業などが発達するとともに、インターネットの発展によって求人募集の形態が大きく変化をしてきました。

こうした変化が、仕事を探す求職者と人を探す求人者双方にとってメリットだけがあるなら何も

問題はありません。しかし現実は、便利さに潜む危険性、わながあります。こうしたことは事前に予測することが難しいことが多く、新しい技術の発展による落とし穴にはなかなか気がつきません。

職業安定所では、求人内容が労働基準法などに違反していないかをチェックし、指導助言を行います。求人、求職の申込みは全て受け付けることが原則ですが、悪質な労働法令違反を行った企業の求人は受付を拒否することができます。

しかし、応募してもなかなか採用されず、長期にわたり失業すると、生活が困難となつていきます。また、資格を取得することによって就職の可能性を広げようと自ら努力する人も多くいます。

こうした求職者の弱みにつけ込み、手帳を売りにして、貧困ビジネスともいうべき悪質な業者が飛び出しています。これに対する規制を強化することが必要です。

就職するために必要だとして、高額な講座の受講をさせる事例や、就職した事業所で強制労働まがいの仕事をさせられている事例もあります。資料四ページから五ページにあるとおり、アンケートに切実な声も寄せられています。

求職者が受けた被害と比較すると、改正法の罰則規定はまだ弱いと思います。また、なかなか告発に至る事例が多く、職業安定行政の職員に司法警察職員としての権限を与えるなど、行政の体制強化を図ることも必要だと思います。

一人一人の求職者が、応募しようとする企業に関する信頼性の高い情報を得ることは困難です。その意味でも、国が運営する職業安定所は高い信頼性を持っていると思います。多様な求人募集の情報に接することは求職者にとってメリットが大きいと思いますが、信頼性を高めなければなりません。

中小零細企業では、高額な仲介手数料を支払つても労働者が定着せず、繰り返し手数料を支払つて労働者の確保をしなければならないケースもあります。

○上田英俊君

おはようございます。自由民主党、

断然に大きく影響します。ブラック企業に応募する人はいないと思います。

しかし、応募してもなかなか採用されず、長期にわたり失業すると、生活が困難となつていきます。また、資格を取得することによって就職の可能性を広げようと自ら努力する人も多くいます。

こうした求職者の弱みにつけ込み、手帳を売り出して、貧困ビジネスともいうべき悪質な業者が飛び出しています。これに対する規制を強化することが必要です。

就職するために必要だとして、高額な講座の受講をさせる事例や、就職した事業所で強制労働まがいの仕事をさせられている事例もあります。資料四ページから五ページにあるとおり、アンケートに切実な声も寄せられています。

求職者が受けた被害と比較すると、改正法の罰則規定はまだ弱いと思います。また、なかなか告発に至る事例が多く、職業安定行政の職員に司法警察職員としての権限を与えるなど、行政の体制強化を図ることも必要だと思います。

一人一人の求職者が、応募しようとする企業に関する信頼性の高い情報を得ることは困難です。その意味でも、国が運営する職業安定所は高い信頼性を持っていると思います。多様な求人募集の情報に接することは求職者にとってメリットが大きいと思いますが、信頼性を高めなければなりません。

います。

質疑の申出がありますので、順次これを許します。上田英俊君。

○上田英俊でございます。自由民主党、

本日は厚生労働委員会で参考人質疑に立たせていただきます、質問の機会をいただきました。

本当に感謝申し上げたいというふうに思つております。

最後に、委員の皆様方にお願いあります。

冒頭に申し上げましたが、私は職業安定行政にしっかりと座り、求職者と求人者を支えていくことが必要です。

そこで、行政現場に関するお願い드립니다。

それは、非常勤として働いている職場の仲間の雇用安定です。雇用不安からメンタル疾患となつた者もいます。正規労働者として安定した働き方ができるよう支援している行政が、不安定な非常勤

職員を中心と運営していることは、倒錯していると言つてはかありません。

非常勤職員の雇用安定とともに行政体制を拡充することは、中小企業経営者の皆さんに対するきめ細かなサービス提供が可能となり、仕事を探しに思つます。

今日は、時間が限られておりますので、平田参考人に限つて質問させていただきたいというふうに思います。

さて、労働条件の最低基準を示す法律が労働基準法であります。労働基準法の四十一条には労働時間の適用除外が述べられております。四十一条

は三項から構成されておりまして、第二項には、管理監督者、機密の事務を取り扱う者については

これは適用除外といふように示されています。

今はまだ、中小零細企業の経費負担

ががらないと思います。

行政サービスを拡充することは利用者である國

民の皆さんに大きなメリットがあることを御理解いただけ、委員の皆様におかれましては、労働行政で働く非常勤職員の雇用安定と行政体制の拡充

に向け、お力添えをいただきますようお願いを申

し上げ、私の公述を終わらせていただきます。

御清聴いただき、ありがとうございました。

(拍手)

○橋本委員長 ありがとうございました。

以上で参考人の方々の御意見の開陳は終わりました。

以上で参考人の方々の御意見の開陳は終わりました。

○橋本委員長 これより参考人に対する質疑を行

詳しいだけではなくて、やはりしっかりと背骨を持たなければならないという思いで、一念發起して、在職中に社会保険労務士の資格を取得いたしました。とはいっても、三回滑つて四回目でようやく合格したということありますので、余り自慢できるものではありません

けれども、また、実務も経験しておるわけではあります。よだやく合格したということあります。

○上田英俊でございます。自由民主党、

本日は厚生労働委員会で参考人質疑に立たせていただきます、質問の機会をいただきました。

本当に感謝申し上げたいというふうに思つております。

また、今ほど参考人の先生方から雇用保険法等改正に対する参考人としての御意見を拝聴させていただきました。大変それぞれ貴重な御意見といふことで、改めて感謝申し上げたいというふうに思つます。

今日は、時間が限られておりますので、平田参考人に限つて質問させていただきたいというふうに思います。

さて、労働条件の最低基準を示す法律が労働基準法であります。労働基準法の四十一条には労働時間の適用除外が述べられております。四十一条

は三項から構成されておりまして、第二項には、管理監督者、機密の事務を取り扱う者については

これは適用除外といふように示されています。

今はまだ、中小零細企業の経費負担

ががらないと思います。

行政サービスを拡充することは利用者である國

民の皆さんに大きなメリットがあることを御理解いただけ、委員の皆様におかれましては、労働行政で働く非常勤職員の雇用安定と行政体制の拡充

に向け、お力添えをいただきますようお願いを申

し上げ、私の公述を終わらせていただきます。

御清聴いただき、ありがとうございました。

(拍手)

○橋本委員長 ありがとうございました。

以上で参考人の方々の御意見の開陳は終わりました。

○橋本委員長 これより参考人に対する質疑を行

詳しいだけではなくて、やはりしっかりと背骨を持たなければならないという思いで、一念發起して、在職中に社会保険労務士の資格を取得いたしました。三回滑つて四回目でようやく合格したということありますので、余り自慢できるものではありませんけれども、また、実務も経験しておるわけではあります。よだやく合格したということあります。

んどんどんどん増加している、雇用が流動化しているというふうにも言われています。

昭和六十年に労働者派遣法が制定されて、派遣という働き方が合法化されたわけであります。順次対象業務が拡大されたり、ボジティリストからネガティリストに移行するとか、あるいは、製造業の現場にまでも労働者派遣といったものが解禁されたわけであります。

私は派遣という働き方を否定するものではもちろんありません。派遣という働き方を積極的に選択される方がおられるというふうにも認識をしております。

しかしながら、本人が望まない形で非正規雇用という場にとどまっている、とどまざるを得ないというのであるならば、やはりこれは政治や行政の出番なんだろうというふうに思います。政治が、行政が完全雇用の達成に向けて努力することが求められているというふうに考えます。

その証左として、証拠として、労働保険において、これは雇用保険と労働者災害補償保険法、二つがありますけれども、両方とも国が保険者になります。一方で、労災保険においては、事業に関する費用というものは、これは国庫負担という形になっています。その一方で、雇用保険においては、失業等給付等に要する費用は、これは国庫負担という形であります。國の責任といったものが強く求められている、訴えられているんだろうというふうに思います。

そこで、平田参考人にお尋ねしたいと思います。

先ほども話がございましたけれども、雇用保険財政が危機に瀕したきっかけというのは、コロナ禍に対応した雇用調整助成金の拡充であったといふふうに言っておられました。結果として、雇用調整助成金は功を奏して、日本の失業率というものをどんどんどんどん低く止めることができた、また企業の倒産も防いだというふうに考えます。しかしながら、参考人の発言にもありましたけれども、コロナ禍において、雇用調整助成金の本

来の役割である急激な景気変動に対する一時的な雇用の維持、これは雇用調整助成金の本来の役割でありますけれども、今回のコロナ禍というのは

その範疇を大きく超えている。従来の運用の仕方をしているならば失業給付といった形で移行していくであろう部分までもカバーをして、結果として国庫の負担を実質的に軽減されたという見方もできるんだろうというふうに思います。

そこで、平田参考人が言つておられましたけれども、今後、雇調金として支出されたからという理由で全額事業主のみの負担とするということは適切ではないというふうに述べておられましたけれども、具体的にどのような処方箋があるのかといふふうのものを、見解をお伺いしたいというふうに思います。

○平田参考人 ありがとうございます。

雇調金の累積債務が非常に大きくなっているという中で、今後それをどう分担していくかという御質問だったかと思いますけれども、端的にお答えしますと、残念ながら、先ほど申し上げましたとおり、今の規定のままで、今後、全額事業主が負担する雇用保険料率の財源でもつて借金を返済していくなければならないという状況でございまして、予算的には、毎年約六千億円くらいの予算で雇調金を含む雇用保険二事業を運営しておりますけれども、それが約三兆円ぐらいいの借金を背負つてしまっているという状況にあると思います。

そこで、事業主負担、事業主だけではなくて労働者も受益をしたこともありますし、それから、先生御指摘いたしましたけれども、本来失业給付で負担するべき部分も肩代わりしているとこのことであります。今後の検討というふうなことをなろうかと思いますけれども、事業主だけではなくて受益者全体、社会全体で分かち合うことになっていくというふうなことが必要だと思つております。

○上田委員 ありがとうございました。

今回、雇用保険法の改正案で、雇用保険料率が

本年九月までは千分の二に据置きという形で、年度途中の十月に千分の六に引き上げられるという内容になつております。

平田参考人は、雇用情勢のみならず財政状況もきちっと慎重に見極めた上で適切な対応を求めるというふうに言つておられましたけれども、参考人御自身として、具体的にこうすればいいのではないかという所見があれば伺いたいと思います。

○平田参考人 ありがとうございます。

激緩和措置を講じていただいているというのを、御自身として、具体的にこうすればいいのではなかっただけであります。

○平田参考人 ありがとうございます。

このときの雇用情勢がどうあるかということと、それから、雇用保険でございますけれども、労使と国で負担ということで、それぞれが相応の負担をしなければならないというふうに考えております。

○上田委員 ありがとうございます。

最後に一点、平田参考人にお尋ねしたいというふうに思います。全般的な話になりますけれども、御容赦いただければというふうに思います。

○上田委員 ありがとうございます。

最後に、早稲田ゆき君です。

○橋本委員長 次に、早稲田ゆき君です。

○早稻田委員 立憲民主党の早稻田ゆきと申します。よろしくお願ひいたします。

本日は、雇用保険法改正の審査に当たります。

本日は、参考人の皆様に御出席を賜り、貴重な御意見を賜っておりますことを、まずもつて感謝申し上げます。

○上田委員 ありがとうございます。

私は、雇用保険法改正の審査に当たります。

本日は、参考人の皆様に御出席を賜り、貴重な御意見を賜っておりますことを、まずもつて感謝申し上げます。

○橋本委員長 次に、早稲田ゆき君です。

本日は、参考人の皆様に御出席を賜り、貴重な御意見を賜っておりますことを、まずもつて感謝申し上げます。

○上田委員 ありがとうございます。

私は、まず、労働者の立場からの御意見として、連合の総合政策推進局長であられます富高参考人に伺わせていただきたいと思います。

今回政府が提出をいたしました雇用保険法改正、これは、コロナ禍の厳しい雇用情勢を踏まえまして、雇い止めの離職者や雇用情勢の悪い地域における求職者の基本手当の給付日数の拡充措置を延長するなど様々な暫定措置の継続など、こうした点については評価がおおむねできると思っております。先ほど参考人からも御説明がございました。

○平田参考人 ありがとうございます。

モデルというところまで申し上げられる自信は

ないんですかとも、現状も含めて申し上げますと、働き方をめぐつてということでござりますけれども、コロナ禍を契機に、テレワークを始めとして、働き手が時間と場所を柔軟に選ぶことができます。新しい働き方が急速に進展したというふうに認識しております。環境整備に企業も努めてきたところというふうに考えております。

ポストコロナということを見据えては、こうして、多様で柔軟な働き方を定着させることが大事に生産性の向上、つまり成長につなげていくこということですけれども、まず、感染状況がどうなるかというのが見極められないという中で、そのときの雇用情勢がどうあるかということと、それから、雇用保険でございますけれども、労使とのときの雇用情勢がどうあるかということと、それから、雇用保険でございますけれども、労使との負担ということで、それぞれが相応の負担をしなければならないというふうに考えております。

○平田参考人 ありがとうございます。

は、企業にとって大切なステークホルダーである働き手に賃金引上げ等ということも含めて適切に分配して、成長と分配の好循環に寄与していくことがあります。そのため大事であるというふうに思つております。

○上田委員 ありがとうございます。

は、企業にとって大切なステークホルダーである働き手に賃金引上げ等ということも含めて適切に分配して、成長と分配の好循環に寄与していくことがあります。

て、働く現場からのような声が上がっています
でしょうか。お聞かせください。

○富高参考人 まず、雇用保険制度全般も含めて
どういった声が上がっているかということでござ
いますけれども、先ほどございましたように、雇
用調整助成金や産業雇用安定助成金、こういった
ことでも雇用が守られているということについて評
価の声があるかというふうに思っております。ま
た、今回の特例措置等の延長等も含め、雇用保険
の全体に対する役割に対する期待というのは非常
に大きいと思っています。

また、現場の声ということでございますけれど
も、先ほどもございましたように、雇用への影響
も業種によってかなりばらつきがございますけれ
ども、特に、交通、運輸、観光、サービス、飲食
の業界を中心に非常に厳しい状況になっておりま
す。そういう業界からは、コロナ禍の長期化で
自助努力が限界に達している、また、雇用調整助
成金の特例措置によって雇用が辛うじて守られて
いるんだ、そういう厳しい状況に関する声、そ
れから、雇用金の特例措置については、国費の投
入による安定財源の確保などを求める声というの
をいたいでいるところでございます。

○早稲田委員 大変厳しい職種におきましては、
雇用調整助成金で辛うじて守られているという評
価もあるということをごぞいます。ありがとうございます。

しかし、この改正案につきましては、一方で、
大変、最大の問題点というのは、失業等給付に係
ります国庫負担割合について、これまでの本則の
四分の一から実質四十分の一に引き下げるとい
うものであります。これは、雇用情勢、雇用保険の
財政状況が悪化している場合にのみ四分の一とす
るもの。そして、コロナ禍で厳しい経済情勢が続
いている中で、労使折半の雇用保険料率を〇・
二%から〇・六%にこの十月に引き上げるという
ことを決めた一方でこうした国庫負担割合の実質
引下げ、これは改悪とも言えるもので、雇用政策
の扱い手としての政府の責任を果たしていないの
ではないか、また、雇用情勢と雇用保険の財
政の年度決算を待つてからの対応では機動性に欠け

ではないかと言わざるを得ません。

そして、この国庫負担割合を実質下げる代わり
に雇用情勢、雇用保険財政の状況に応じて国庫か
ら機動的に繰り入れる、そういう新しい制度もつ
くる仕組みとというふうにはしておりますけれど
も、その要件は、法律それから政令には一切明確
にされておりません。

そこで、一問目、伺います。

○富高参考人 労働政策審議会雇用保険部会にお
きましては、労使委員から、国庫負担の意義や過
去の附帯決議を踏まえれば、国の財政状況に左右
されることなく、現行制度の本来の負担割合であ
る四分の一に戻すべきというような意見が、国庫
負担割合の見直しについては出でたところでござ
います。

また、労働者側というところで申し上げると、
雇用情勢及び雇用保険の財政状況が悪化している
場合以外の国庫負担を四十分の一とすることにつ
いて、合理的かつ十分な説明がなされていないの
ではというような指摘もしているところでござ
います。

○早稲田委員 ありがとうございます。

国庫負担の本則を四分の一で維持すべきこと、
それから機動的な国庫負担、繰入れの基準を明確
にすべきということは、労使で一致した意見で
あつたということをしっかりと確認をさせていた
だきました。つまり、四十分の一に引き下げるこ
とについて、それからまた新たな国庫負担割合の
機動性、実効性共に、労使で非常に懸念が示され
たということだらうと思います。

その上で、私たち立憲民主党は、雇用のセーフ

ティーネットである雇用保険が将来にわたり安定

的に運用されるために、国庫負担割合の四分の一

の本則を維持するとともに、機動的な国庫負担

割合を実現するためには、雇用保険の財政状況

に応じた基準を明確に政令で書き込むこと、定め

ること、そしてさらに、労働政策審議会の御意見

を聞くこと、これを入り、さらには、育児休業給付

などの課題が残るというふうに考えております。

今、國の方ではフリーランス一一〇番などで相

政状況の片方が悪化していない場合には、少額の
繰入額にとどまって財政安定化が果たされないの
ではないか、そういったような主張があつたよう

に思っております。

最終的には、雇用情勢と雇用保険の財政状況の

両方が悪化している場合には、一年分の予算に相

当する資金が確保されるよう国庫繰入れを行う、
それ以外の場合には、保険財政が赤字となること

がないよう国庫繰入れをすること、また、早期の
財政安定化を要するときには、決算確定後などの
時点を問わず、部会で議論し、必要な対応を取る

ことというところが雇用保険部会報告には記載を
されております。

ただ、運用につきましては、先ほども申し上げ
たように、法令、政令等には記載はされていない
ということをごぞいます。

以上でございます。

○早稲田委員 ありがとうございます。

募集中情報等提供事業者の求人広告については、
雇用契約ではない業務委託それから請負など、い
わゆるフリーランスと言われる方々に関する情報
も掲載をされておると思いますけれども、このフ
リーランスに対する対応について、連合としてど
のようにお考えでしようか。

○富高参考人 募集中情報の的確性、正確性、最新
性については、これは、雇用に係る情報のみなら
ず、フリーランスに係る情報についても担保され
るべきだというふうに考えております。非雇用だ
からといって募集情報が的確でなくともいいとい
うことにはならないというふうに考えておりま
す。

今回、職業安定法が対象としておりますのは労

働者であるということをごぞいますので、フリーラン
スが法の適用対象外ということは承知してお
りますけれども、だからといって、募集情報の的
確性を一体誰が担保するのか、事業者に一任する
ことで本当にいいかどうかというところについ
ては課題が残るというふうに考えております。

第一類第七号 厚生労働委員会議録第六号 令和四年三月十五日

談を実施しておりますけれども、寄せられる相談内容や募集情報の実態調査、こういったものを行つていただき、その内容を踏まえて、保護の在り方については引き続き検討していただきたいと、いうように考へておるところでございます。

○早稻田委員 私も、党のフリーランスに関するプロジェクトチームの方で、引き続き、このフリーランスの方への保護について、また御意見を賜りながら考へてまいりたいと思います。

他の参考人の方々にも伺いたい、御指導賜りたかったところでございますが、時間となりましたので、これで質問を終わらせていただきます。大変ありがとうございました。

○橋本委員長 次に、一谷勇一郎君。

○一谷委員 よろしくお願ひいたします。日本維新の会の一谷勇一郎です。

本日は、大変貴重な御意見を皆様にいただきまして、誠にありがとうございます。

私は、八代先生に御質問をさせていただきたいと思つております。雇用調整助成金の金額の方が失業手当よりも高くなつてしまつて、なかなか人の流動性が保たれなくなつてきているというところではありますが、我々維新は、やはり働く方の流動性を高めていく、そして、できるだけ利益が出るような新しい産業に人がシフトしていくところではあります。しかし、その中で、やはり失業してしまつて不安も募ると思うんです。我々維新は、このことに対し、ベーシックインカムを広げてはどうかというふうなことを掲げております。

八代先生が考へられるベーシックインカムについて、少しお考へをお聞かせいただけたらと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○八代参考人 ありがとうございました。

ベーシックインカムについてお話しする前に、一言、先ほどの雇調金のことではありますが、これはもちろん流動性を高めるという面だけではなくて、今の雇調金制度は、やはり、正規社員と非正

規社員に対し意図せざる不公平な仕組みになつてゐるということが極めて重要であると思いま
す。その意味で、できる限り失業給付を拡大する
ことで、そちらの方にもフリーランス等を入れる
ことによつて対応する方が望ましいと思います。
それが第一点です。

常にいい制度だと思いますが、なかなか実際には難しい面が非常にあります。たゞ、今回例えれば、安倍内閣で十万元の一括給付というのをやつたわけですね。これにはいろいろな批判もあるわけですが、私は、あれが一つのベーシックインカムの実験になつたと思うんですね。

つまり、最初から困つた人だけに給付するとい

うのが本来の案だつたんですが、誰が困つてゐるかというこの情報が日本は残念ながら非常に乏しい。そのため、取りあえず、緊急性があるといふことで一律十万元、赤ちゃんも入れて配つたわけなんですが、私は、あのときに、一旦配つた十万元を年末調整のときに、所得が減らなかつた人からは返してもらうということをやれば、それ

がベーシックインカムそのものになつたわけなんですね。残念ながら、財務省の方が早々に、十

万円の給付金は課税対象外にするということを

言つてしまつたわけで、あそこをもうちょっと慎重に考へるべきだったのではないだろうか。

だから、今の日本でもできないことはないわけ

で、年末調整とかあるいはいろいろな形で、時間をかけて、後で、所得が減らなかつた人からは返してもらうという仕組みは完備されているわけですか

すから、少しずつそういうことを拡大することに

よつて、今のかなり生活保護制度というのにはい

るいろいろな問題点があるわけですから、やはり、フ

リーダーなんかもが提唱した負の所得税、最近の

言い方ですと給付つき税額控除という形で、所得

のある人には税金を払つてもらう、ない人には所

得税の仕組みとして負の所得税を支出するという

形で、これはアメリカではかなり実現している制

度なわけで、そういうやり方をやつしていく、その

中でベーシックインカムというのも一緒に考へてもらいたいかと思います。
以上でございます。

○一谷委員 ありがとうございます。ベーシック

インカムについての知見が深まりました。

今、雇用調整助成金の中で、フリーランスの方

にも広げるべきだと、いうお話をいたいたんですけれども、なかなか、今、働く時間によって失業の手当とかもいろいろ決まってくると思うんですけれども、フリーランスに拡大するに当たつての何か問題点であるとか、こうした方がいいんじゃないかというところがあればお聞かせいただけたらと思います。どうぞ、八代先生、お願いします。

○八代参考人 ありがとうございます。

これはなかなか現実には難しいわけで、フリーランスの方とか自営業の方は、なかなか、元々

の、平時の賃金というものをどう把握するかといふのが難しいわけですので、普通のサラリーマン

のようにはいかないわけですが、そこは、例えば

一種の定額の給付、定額負担で定額給付を行ふと

いうような形もあるのかと思います。ただ、この

分野は私の専門ではありませんので、なかなか難

しいかと思います。

ただ、大事なことは、今の雇用保険の中ではな

かなかそういうフリーランスのような方は対応

できない、だから一般財源にという考え方方は、

ちょっと疑問を持つわけで、じゃ、一般財源にし

たら問題は解決するのか。基本的には同じ問題が

あるわけですので、私はやはり、こういうことは

保険原則の中で、原則としてやる必要があるん

じやないかと思います。

およそ、一般財源を使えば国のお責任が明確にな

るという論理は、私は理解できません。

というのは、一般財源というのは使途を定めず

に国民から受け取った税金を使うわけであつて、

保険料というのは目的を定めて負担を国民から出

して、どちらも國の責任に基づいてやつている仕組

みなわけですよ。むしろ、一般財源に依存することによって、非常に使い方がある意味で難になつてしまふ。そこがやはり問題であつて、今回のような雇用調整助成金の使い方によつて雇用保険財政が極めて悪化した、だから、それはやはり保険料を上げることによって次からはもつと慎重に使う、そうしないと保険料がどんどん上がつてしまふというのが保険の重要な役割なわけなんですね。

例えば、自動車保険で、乱暴な運転をしたら次から保険料は上がるだから乱暴運転はしないと

いう抑制効果が保険には働くわけなので、苦しい

から一般財源にといったらそれが結局働くかなく

なつてしまふわけなので、そういう点が大事ではないかと思つております。

○一谷委員 ありがとうございます。

いろいろと質問を続けさせていただきたいんで

すが、先ほどの保険原則の中で、これが持続するには不可欠だということで、その中に収支相等の原則というのがあると思います。これは、やは

り、いろいろと質問を続けさせていただきたいんで

すが、先ほどの保険原則の中で、これが持続するには不可欠だということで、その中に収支相等の原則というのがあると思います。これは、やは

り、みんなで負担していくとなればかなり税をい

ただかなければならぬと思つうですが、そこで

には不可欠だということで、その中に収支相等の原則といふのがあると思います。これは、やは

り、みんなで負担していくとなればかなり税をい

ただかなければならぬと思つうですが、そこで

ういう特定の目的のため、年金のため、医療のため、雇用安定のため、そういう目的が明確であれば、保険料に対しても負担しても仕方がない、負担すべきであるという考え方を持つておられるわけです。

だから、そういう状況であればこそ、できる限り保険の方で負担と給付の均衡を図っていくという事が大事なわけで、一般会計にするということであれば、じや、増税に賛成するのかということもセツトで考えない、余り責任のある議論にはならないんじやないかというふうに思つております。

以上でございます。

○一谷委員 ありがとうございます。やはり国民の皆様から政治が信頼されるところがます第一だというふうに思います。

少しほとんど質問をさせていただきたいと思います。

全国知事会から、ハローワークについて、地方移転を強く求めるという意見が出ております。二重行政になつてゐるのではないかというふうな考

えがあり、我々維新はこれを徹底的になくしていきたいというふうに考えておるんですが、このハローワークの二重行政について御意見を少しあたたかくお聞きをいたします。

○八代参考人 满みません、私はハローワークについてはそれほど詳しくはないのですが、議員のおつしやる点というのは、地方としては、やはり、職業訓練だけというんじゃないなくて、やはり、職業訓練と職業紹介、それからそういう生活保護の方なんかの就労支援、そういうことを地方で一体的にやりたいというお考えはそのとおりだと思います。

これは、例えば職業紹介をする場合でも、例え

ば特に中高年なんかの場合は、ピンポイントで何か職業訓練することによつて、この人をもつと高く売れると言つたら失礼なんですが、いい仕事を紹介できる。だけれども、それはハローワークの仕事ではないというので、非常に難しい。それから、職業訓練をやつてあるときにその人の能力に見合つた、いい就職先を紹介することもできる。

だから、ハローワークは紹介だけをしているんですが、本来は、職業訓練と紹介、それから福祉の分野も一体的にやるような組織に変える方が効率的である、それは国のままで無理なので、自ら見合つた、いい就職先を紹介することもできる。

だから、ハローワークは紹介だけをしているんでも皆さんとともに頑張つていただきたいと思います。

○橋本委員長 次に、山崎正恭君。

○山崎(正)委員 公明党的山崎正恭です。

厚生労働委員会の委員として初めての登壇になります。よろしくお願ひいたします。

時間がありませんので、早速質問に入らせていただきます。

○一谷委員 ありがとうございます。

今、職業訓練、公共訓練のお話が出来ましたので、最後、一問だけさせてください。

今回のこの改定の中で、協議会を都道府県が主

体になつてやるというふうに書かれておりますが、なかなか、私、今の現状では、この公共訓

練、成果が出ているのかなというところにすごい疑問があります。今後、都道府県にこの協議会が移つた場合、成果を出していくためにはここをしつかり、やはり重点的にやらなければならぬと思います。どうぞよろしくお願いをいたします。

○八代参考人 满みません、私はハローワークに思ひます。どうぞよろしくお願いいたします。最後の質問になります、八代先生。

○八代参考人 ありがとうございます。

やはり職業訓練というのは画一的にやつては駄

目で、これからはやはりICTの技能であるとか、非常に個人の能力に応じて多様な形でやらなければいけない。そのときには、やはり民間の

訓練というものをうまく活用する、そういう方向

で持つていく必要があるんじやないかと思います。ですから、これは官と民の役割分担の問題で

行うのは民間だというような形での役割分担をすが、やはり、官は全体をマネージする、実際に

やつしていくことが職業訓練においても必要ではないかと思います。

○一谷委員 ありがとうございます。

今、八代先生からいたいろいろな御意見、アドバイスを基にして、我々維新も、今後とも皆さんとともに頑張つていただきたいと思います。

これで私の質問を終わらせていただきます。どうも皆さん、誠にありがとうございました。

○橋本委員長 次に、吉賀副大臣より、大変大事な指摘であり、今後は、多様な働き方に対応したセーフティーネットが確保される労働者皆保険の実現に向けて取組を進めていく中で、こうした課題を整理していく、フリーランスとして業務を行つても、個々の働き方の実態に基づいて実質的に労働者と認められる場合には、労働関係法令を適用し、適切な保護を図つてまいりたいと思います。

そこで、私、この問題への取組に向けまして、まずもつて重要なのは、一口にフリーランスといいまして、も、受注を受けてから、発注から納品まで全く自由に任せられる形態のフリーランスと扱われない、そして、その中間の人も含めて、

フリーランスには様々な勤務形態、また勤務内容契約であつたり、若しくは、先ほど言いましたように、本来ならば、実質は社員とほとんど変わらないのにフリーランスと契約されて、実際の社員と扱われない、そして、その中間の人も含めて、

フリーランスにはするならば、これだけ多様なものを十把一握り、従来であれば企業内で行つてた業務をアウトソーシングし、雇用保険料も含め企業側の負担を節約する手法が広がり、本来労働者として取り扱われるべき働き方をしていながら自営業者として取り扱われ、労働法の適用を受けられない偽装

自営業者が増え、労働者とも自営業者とも言えないと感じる方にあります。

そこで、吉田委員の方から指摘させていただきました。

この点につきましては、新しい資本主義実現会議緊急提言においても、非正規労働者等への分配強化として、フリーランスとして安心して働く

環境を整備するとし、フリーランス保護のための

新法の早期国会への提出や、フリーランスが労災

保険に加入できるよう、労災保険の特別加入の対象拡大を図るとも言われておりますし、先日の吉田委員への答弁として、吉賀副大臣より、大変大事な指摘であり、今後は、多様な働き方に対応したセーフティーネットが確保される労働者皆保険の実現に向けて取組を進めていく中で、こうした課題を整理していく、フリーランスとして業務を行つても、個々の働き方の実態に基づいて実質的に労働者と認められる場合には、労働関係法令を適用し、適切な保護を図つてまいりたいと思います。

そこで、吉田委員の答弁をいただきまして、う

といふ大変前向きな御答弁をいただきまして、うれしく思つたところでござります。

そこで、私、この問題への取組に向けまして、まずもつて重要なのは、一口にフリーランスといいまして、も、受注を受けてから、発注から

納品まで全く自由に任せられる形態のフリーランスと扱われない、そして、その中間の人も含めて、

フリーランスにはするならば、これだけ多様なものを十把一握り、従来であれば企業内で行つてた業務をアウトソーシングし、雇用保険料も含め企業側の負担を節約する手法が広がり、本来労働者として取り扱われるべき働き方をしていながら自営業者として取り扱われ、労働法の適用を受けられない偽装

自営業者が増え、労働者とも自営業者とも言えないと感じる方にあります。

そこで、吉田委員の方から指摘させていただきました。

この点につきましては、新しい資本主義実現会議緊急提言においても、非正規労働者等への分配強化として、フリーランスとして安心して働く

環境を整備するとし、フリーランス保護のための

新法の早期国会への提出や、フリーランスが労災

保険に加入できるよう、労災保険の特別加入の対象拡大を図るとも言われておりますし、先日の吉田委員への答弁として、吉賀副大臣より、大変大事な指摘であり、今後は、多様な働き方に対応したセーフティーネットが確保される労働者皆保険の実現に向けて取組を進めていく中で、こうした課題を整理していく、フリーランスとして業務を行つても、個々の働き方の実態に基づいて実質的に労働者と認められる場合には、労働関係法令を適用し、適切な保護を図つてまいりたいと思います。

も含めまして、フリーランスの方の雇用保険等の労働環境の改善について平田参考人と酒井参考人の方にお伺いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

○平田参考人 ありがとうございました。

フリーランスに関する御指摘ということで、多種多様な働き方が増えてきて、フリーランスも含めていろいろな働き方が増えているという認識はそのとおりというふうに思つております。

ただ、恐らくセーフティーネットが手薄なのではないかという御意見だらうかと思ひますけれども、一般論として、フリーランスなどをどうカテゴライズするかという御指摘もあつたかと思いますけれども、給付の仕組みですか、その水準をどうするのか、あるいは費用負担の在り方等、多くの課題があるというふうに思つておりますので、そうした課題をまずは整理していくことが大事なのではないかというふうに思つております。

○酒井参考人 今の山崎先生の問題意識、非常に共有するところです。

フリーランスの雇用環境あるいはフリーランスのセーフティーネット、非常に重要なものだと認識しております、私自身もいろいろなところで、フリーランスのセーフティーネットをどういうふうに考えるんだというふうに聞かれるんですけれども、おつしやるところ、フリーランスといつても本当に様々な形態があるというのは全くそのとおりだと思います。これらを十把一からげにして議論するというのは、なかなか生産的な議論ができる本音はございません。ただ、どういうふうに、では分類すればいいのかということに関しては、私はこれまでそういう研究、余り知悉しておりませんし、私自身もこういった分類の仕方があり得るとは思いません。ただ、どういうふうに、では

の企業行動というものを考えれば、フリーランスが一定の役割をしているという部分もあるかと思います。その中でどのように、この人たちのセーフティーネットを提供するかということを、今後、まさに多様な選択肢を含めて議論していくかなに思ひます。それはいけないのではないかと思ひます。雇用保険の適用拡大だけが選択肢ではないというふうに私は思つております。

以上です。

○山崎(正)委員 ありがとうございました。

次に、キャリアコンサルティングについてお聞きしたいと思います。

私、大変これは重要な取組だと思っていまして、特に二点、人生百年時代と言われる中で、仕事の中であつかり自分のキャリアが積み上がつて、特に二点、人生百年時代と言われる中で、仕事の中であつかり自分のキャリアが積み上がり、いく能力を開発できるということは、やはり人生の充実と直結していくと、非常に重要な点だと思います。またもう一点は、今、日本全国いろんな業種で人材不足が進んできております。これをしっかりと、今まで例えば定年と言わ

れた六十歳以上の方なんかにもしつかりとしたキャリアコンサルティングがされていくことで労働力不足の解消であつたりとか、また、それぞれの特性を生かした、特徴を生かした、きちっとしておつしやるところ、フリーランスといつても、本当に様々な形態があるというのは全くそのとおりだと思います。これらを十把一からげにして議論するというのは、なかなか生産的な議論ができる本音はございません。ただ、どういうふうに、では

うと申しますと、キャリアコンサルティングが進んでいくこと、非常に重要なことは、なかなか、大企業の場合はこういった機能が果たせるのではないかと思うんですけれども、やはり中小企業においてしつかりとキャリアコンサルティングが進んでいくことが非常に重要であるというふうに思ひます。このことにつきまして、富高参考人、また八代参考人の方に御助言等をいただきました

うと申しますと、キャリアコンサルティングが進んでいくこと、非常に重要なことは、なかなか、大企業の場合はこういった機能が果たせるのではないかと思うんですけれども、やはり、その手の部分もあるということも含めて、まずはそのスキルアップをしていただいて、それで中小でよう活用していただくことができるようになります。支援をしていく必要があるのではないかというふうに思つておられます。これをしっかりと、今まで例えば定年と言わ

れた六十歳以上の方なんかにもしつかりとしたキャリアコンサルティングがされていくことで労働力不足の解消であつたりとか、また、それぞれの特性を生かした、特徴を生かした、きちっとしておつしやるところ、フリーランスといつても、本当に様々な形態があるというのは全くそのとおりだと思います。これらを十把一からげにして議論するというのは、なかなか生産的な議論ができる本音はございません。ただ、どういうふうに、では

うと申しますと、キャリアコンサルティング、あるいは最近、リスキリングとか、そういうことが極めて今重要なことがあります。

○八代参考人 御質問ありがとうございます。

キャリアコンサルティング、あるいは最近、リスキリングとか、そういうことが極めて今重要なことがあります。

ただ、これをやるべきは非常に大事なことは、

これまでの日本の企業内での職業訓練の形成とい

うのは専ら〇JT、つまり、業務上、働きながら

訓練を受けるということを中心になつてきたわけ

で、それが今のICT、DX時代にはもう対応で

きなくなつてきている。そういう意味で、もう少しひと々の労働者に合つたキャリアコンサルティ

ングが重要だということが言われてきています。

○富高参考人 ありがとうございます。

キャリアコンサルティングにつきましては、労

働者の職業の選択、職業生活設計及び職業能力の開発及び向上に関する相談に応じて助言指導を行

昇給をしてあげるというか、そういう、ただで訓練して、それで何となくくなるだろうという考え方じやなくて、あくまで一定の、労働者自身も自らへの投資をする、それによって成果があればしかるべき報酬が出る、そういうやり方でないと余り効果は上がらないんじやないかと思います。今、私の方でも、社会人大学院というのをつくつて、介護とか保育の人たちにビジネスを教えているわけですが、本当に喜んで勉強しています。ただでいるわけですね。そういうニーズがあらで、あつて、だから、ニーズのない方に訓練をしていくかというのは審議会の中でも議論がされたところでござりますけれども、一方で、キャリアコンサルタント自体が、まだいろいろ得手不得手の部分もあるということも含めて、まずはそのスキルアップをしていただいて、それで中小でよう活用していただけるようになります。支援をしていく必要があるのではないかというふうに思つておられます。これをしっかりと、今まで例えば定年と言わ

れた六十歳以上の方なんかにもしつかりとしたキャリアコンサルティングがされていくことで労働力不足の解消であつたりとか、また、それぞれの特性を生かした、特徴を生かした、きちっとしておつしやるところ、フリーランスといつても、本当に様々な形態があるというのは全くそのとおりだと思います。これらを十把一からげにして議論するというのは、なかなか生産的な議論ができる本音はございません。ただ、どういうふうに、では

うと申しますと、キャリアコンサルティング、あるいは最近、リスキリングとか、そういうことが極めて今重要なことがあります。

○山崎(正)委員 ありがとうございます。

先生御指摘のように能力開発という側面もありますけれども、それよりも、やはり、それの個人の、しつかり一生を見たキャリアの形成といふか充実が、日本全体の労働市場の充実にもなると思います。

○橋本委員長 次に、田中健君。

○田中(健)委員 国民民主党の田中健です。

今日は、参考人の皆さん、朝早くから貴重な御意見をいただきまして、誠にありがとうございます。

私は、働く立場、連合の富高参考人に伺いたい

と思います。

まず、育児休業給付金についてです。

これは、給付額がかなりの増加傾向にあります。

〔委員長退席、高階委員長代理着席〕

○富高参考人 ありがとうございます。

改正法案では、先ほど御指摘いただいたとおり、令和六年度又は令和七年度に資金残高が枯渇する見込みであるというような厚生労働省の試算結果もございました。したがって、令和六年度までを目的に、育児休業給付とその財源の在り方にについて検討し、必要があると認めた場合には所要の措置を講ずるとしておりまして、先ほど冒頭でも申し上げたとおり、これが高水準で推移していくとそれより前に安定的な財源が確保できない懸念もあるということも含めますので、より早期に、子ども・子育て支援の観点から、政府の責任で一般会計により実施するということも含めて、幅広な制度の在り方について早期に検討していただければというふうに考えております。

○田中(健)委員 ありがとうございます。

この給付制度については、先ほど来、自営業者やフリーランスはどうあるべきかといった議論もあります。私たちとしては、働く環境がどんな環境であれ、またどのような形であれ、子育てを支えていくことは必要な政策でありまして、政府もフリーランスの法的保護というようなものも重要な政策として掲げていますので、この制度の確立に努めていきたいと思っています。

失業等給付について伺います。

今回の改正では、基本手当、また教育訓練給付、求職者支援制度に関連する令和三年度末までの暫定措置が、コロナ禍の経済の回復途上にあるということも踏まえて、三年間の継続となりました。この継続についての考え方を富高参考人に伺います。

○富高参考人 まず、基本手当でございますけれども、雇い止めによる離職者の基本手当の給付日数を延長する措置を継続する、これにつきましては妥当だというふうに考えております。特に、雇い止めによって離職した者が再就職を要する期間

というものが長期化する傾向がございますので、これが改善されない限りは措置を継続するべきというふうに考えております。

地域延長給付につきましても、雇用情勢の悪化地帯、これに対する配慮というのは引き続き必要だというふうに考えておりますので、制度を延長すべきだというふうに考えております。

○富高参考人 今御説明いただきました、事業を教育訓練支援給付金の継続につきましても妥当だというふうに考えておりますけれども、こちらに

つきましては、制度の失業予防とかそれから早期再就職の効果検証、こういったものをしっかりと行つていただきたいというふうに考えているところです。

また、求職者支援制度における収入要件や出席要件の緩和、こういったものの特例措置を延長することにつきましては利用者数を増加することに寄与するのではないかというふうに考えておりますけれども、今後は、この制度の利用というものがなかなか大きく拡大をしていかない、そういう

たところの要因について、しっかりと一層の調査、検証を行つていただきた上で利用促進策について講じていくべきではないかというふうに考えているところです。

以上です。

○田中(健)委員 ありがとうございます。

求職者支援制度におきましては、先ほど来、他の参考人の先生からも、多々、まだまだ改善余地があるんじやないかというお話をいただきました。支給要件が厳しいことや、更に緩和ができるのではないか、また、利用率がピークより下がっているということもありますので、是非、これも利用しやすい制度に拡充をしてまいりたいと思つていますし、また、市場ニーズに合った教育訓練を行うことで、やはり安定した雇用につなげていくための利用促進が必要であると考えています。

今回、雇用保険に一定加入後に転職して起業する者がやむを得ず廃業した場合に、改めて求職活

動に入る場合にも最大四年間まで基本手当が受給できるというふうになります。

この仕組みについて、考え方を富高参考人に伺いたいと思います。

〔高階委員長代理退席、委員長着席〕

○富高参考人 今御説明いただきました、事業を

開始した者に対して基本手当の受給権を確保するということです。

つまましては、制度の失業予防とかそれから早期再就職の効果検証、こういったものをしっかりと行つていただきたいというふうに考えているところです。

また、求職者支援制度における収入要件や出席要件の緩和、こういったものの特例措置を延長す

ることにつきましては利用者数を増加することに寄与するのではないかというふうに考えておりま

すけれども、今後は、この制度の利用というものがなかなか大きく拡大をしていかない、そういう

たところの要因について、しっかりと一層の調査、検証を行つていただきた上で利用促進策につ

いて講じていくべきではないかというふうに考えているところです。

以上です。

○田中(健)委員 ありがとうございます。

求職者支援制度におきましては、先ほど来、他の参考人の先生からも、多々、まだまだ改善余地があるんじやないかというお話をいただきました。支給要件が厳しいことや、更に緩和ができる

のではないか、また、利用率がピークより下がつ

っているということもありますので、是非、これ

が、私、これは長いのかどうなのかというの

が、ちょっとまだ実感として分からないんですね

し、起業することを恐れることなくチャレンジす

ることに対してもセーフティーネットが用意され

るということになりますので、四年間というの

で、まさに一度フリーランスになつても一度就

職するというような形もこれから考えられます

か、そういうたところをしっかりと確認しながら運

用することが重要であるということを発言をしておりまして、是非、チエック体制の整備などをおりまして、是非、チエック体制の整備などをお

願いしたいところでございます。

○田中(健)委員 これは新しい取組であります

以上です。

○田中(健)委員 これは新しい取組であります

以上です。

○田中(健)委員 これは新しい取組であります

以上です。

○田中(健)委員 この雇用調整助成金について、

今日の委員会の中でもいろいろな議論があり、大

変参考になりました。いまだに需要が戻らない業

種、これは先ほども挙げていただきました、交

通、運輸、観光、サービスですかね、大変厳しい

状況にあるのは事実であります。そのような業界

に対しても雇用維持のためには必要かと思ひます

が、一方で、非正規雇用にしづ寄せが来るといつ

た指摘もありましたので、こういった面に対する

安全面の強化も必要であると考えています。

また一方で、これまでこの雇用調整助成金を活

用した休業による雇用維持をしてきましたが、事

業の一時的な縮小を行う企業が、人手不足などの

企業との間で、在籍型出向というものを活用して

考え方を、富高参考人に伺いたいと思います。

○富高参考人 雇用調整助成金に関する考え方と

いうところでございます。

冒頭でも申し上げましたけれども、コロナ禍においてこの雇用調整助成金の特例が迅速に講じられたことで、企業の業績が厳しい中、休業を余儀なくされた多くの労働者の雇用が守れたものというふうに考えております。

雇用調整助成金には、原則的な措置と、また感

染拡大地域や特に事業の厳しい企業に配慮した地域特例、業況特例というものが存在しますけれども、業況が回復していない産業、地域につきましては、先ほども申し上げたように非常に切実な声

で、企業の業績が厳しい中、休業を余儀なくされた多くの労働者の雇用が守れたものというふうに考えております。

審議会の中では、真に支援を必要とする雇用労

働者に戻る方にきちんと適切に支援がなされるの

か、そういうたところをしっかりと確認しながら運

用することが重要であるということを発言をしておりまして、是非、チエック体制の整備などをお

願いしたいところでございます。

○田中(健)委員 これは新しい取組であります

以上です。

○田中(健)委員 これは新しい取組であります

以上です。

○田中(健)委員 この雇用調整助成金について、

今日の委員会の中でもいろいろな議論があり、大

変参考になりました。いまだに需要が戻らない業

種、これは先ほども挙げていただきました、交

通、運輸、観光、サービスですかね、大変厳しい

状況にあるのは事実であります。そのような業界

に対しても雇用維持のためには必要かと思ひます

が、一方で、非正規雇用にしづ寄せが来るといつ

た指摘もありましたので、こういった面に対する

安全面の強化も必要であると考えています。

また一方で、これまでこの雇用調整助成金を活

用した休業による雇用維持をしてきましたが、事

業の一時的な縮小を行う企業が、人手不足などの

企業との間で、在籍型出向というものを活用して

従業員の雇用を守る取組が一方で進められてきました。

この現状と課題等があれば、富高参考人に伺いたいと思います。

○富高参考人 今御指摘いたしました出向、元に戻ることを前提とする在籍型出向と申しますのは、厳しい環境下において企業が雇用を維持するための選択肢ということで、非常に重要なものというふうに捉えております。

先ほど、課題はというお話をございましたけれども、まだ活用状況というところは進んでいないのかなというふうに思いました、いろいろ今拡充、また要件の部分も見ていただいておりますけれども、その辺りも、より利用しやすいような改定というのを見ていただければ、チェックしていただければというふうに考えているところでございますし、また、しっかりとこの制度があるということを周知していただくということは非常に重要なんだろうというふうに考えております。これにつきましては、労働者本人の意に沿うと

いうことが重要だというふうに思つておりますし、その場合にはしっかりとこの制度を活用していただければというふうに考えておりますし、そのことで雇用保険事業の財政負担の軽減にもつながるというふうに考えておりませんので、是非利用促進の方を厚労省にお願いしたいというふうに考えております。

○田中(健)委員 この在籍型出向を有効に活用されていらっしゃるという御意見をいただきまきましたが、一方で周知徹底が必要ということとも伺いました。

私も、よくテレビの番組などで、空港会社が大変に厳しい中、他の業種に派遣をされて、出向して仕事をしているということを見まして、これはどのような今現状になっているのかなというふうに思つておりましたので、お話を聞いて大変参考になりました。ありがとうございます。

引き続きまして、職業安定法関連について伺い

たいと思います。

今回の法改正では、求職者情報を収集する募集情報等提供事業者については、届出が義務づけられることになりました。

前回、私のこの委員会での質問で、現時点で八百を超える企業が、会社が対象になるのではないかとのことになりました。一方ではある意味規制

といふことになりますが、この届出制について、富高参考人としてはどのように考えていらっしゃるでしょうか。

○富高参考人 ありがとうございます。

今回様々な、職業安定法改正について一定の前進が図られたというふうに思っております。

今、募集情報提供事業者につきましては全く法の対象ではありませんでしたので、実態がどうなつてているかというところも含めて全く分かつてないというところでござりますので、まず届出によつて情報収集することによって、課題というものが浮かび上がつてくるかというふうに考えております。

以上です。

○宮本(徹)委員 ありがとうございます。

秋山参考人にも給付水準の問題についてお伺いいたします。

先ほどのお話では、日額上限も引上げが必要だ

というお話がありましたけれども、日額の下限額は今二千六十一円ということになつていております。

けれども、この下限額についてはどうお考えで

しょうか。

○秋山参考人 御質問いただき、ありがとうございます。

その上で、今は届出でござりますけれども、本当にその規制の在り方でよいのかどうかというところにつきましては、引き続き検討していくべき

ではないかというふうに考えております。

以上です。

○田中(健)委員 時間となりました。質問を終わります。ありがとうございました。

○橋本委員長 次に、宮本徹君。

○宮本(徹)委員 日本共産党の宮本徹です。

今日は、参考人の皆様、お忙しい中貴重な意見を賜りまして、本当にありがとうございます。

まず、富高参考人にお伺いいたしました。

給付水準についてです。雇調金はこの間コロナ禍で日額の上限が引き上げられましたが、失業給付の基本手当の水準は二〇〇三年に下げられたままであります。これは大変問題ではないかと思います。

が、いかがお考えでしょうか。

○富高参考人 御指摘どおり、基本手当の水準につきましては、平成十二年と平成十五年の法改

正で基本手当の賃金日額、給付日数などが引き下げられておりまして、現在も水準の回復には至っていないというふうに認識しております。

基本手当につきましては、労働者が失業した際の生活の安定を図る雇用保険制度の中核というふうに捉えているところでございまして、雇用情勢や景気動向も含めて、水準の回復をしっかりと検討していくことが必要だというふうに考えております。

以上です。

○宮本(徹)委員 ありがとうございます。

続いて、秋山参考人にお伺いをいたします。

先ほどのお話で、退職理由の違いによって給付制限、給付日数に差があることについて、悩ましい問題もいっぱいあるんだというお話がありまし

た。現場での経験から感じられていることについて教えていただけるでしょうか。

○秋山参考人 御質問ありがとうございます。

現場で多くの給付手続にも関わってきました。

相談する中で、正当な理由のない自己都合と言えのかどうか、日々悩みを持ってやつております。

先ほどのお話では、日額上限も引上げが必要だ

というお話がありましたけれども、日額の下限額は今二千六十一円ということになつていております。

けれども、この下限額についてはどうお考えで

しょうか。

○秋山参考人 御質問いただき、ありがとうございます。

その上で、今は届出でござりますけれども、本

の場合は短時間被保険者も含んで計算されますので、週二十時間以上となる労働者が被保険者ということがあります。下限額はこうした方も考慮する必要があります。下限額はこうした方を考慮する必

要があるんですが、失業給付の対象日というの

は必ずしょるとおり、雇用保険の失業給付という

のは短時間被保険者も含んで計算されますので、週二十時間以上となる労働者が被保険者というこ

とになります。下限額はこうした方を考慮する必

要があるんですが、失業給付の対象日というの

は必ずしょるとおり、雇用保険の失業給付という

のは短時間被保険者も含んで計算されますので、週二十時間以上となる労働者が被保険者とい

うことがあります。一日当たり三時間程度とい

うふうに思つております。

金労連では、最低賃金額について、この間全国各地で行つてきた生計費調査の結果として、単身二十五歳の労働者で、最低額は時間額換算で全国一律五千五百円であることを申し上げています。したがつて、下限額は四千五百円以上として、全体

水準を引き上げるべきだろうというふうに思つま

す。

なお、上限額については、先ほども申し上げた

とおり、一万一千円以上とする求めたいと

思います。

同時に、特定理由離職者に該当するのか、特定受給資格者に該当するのかと、このことも判断をしていかなければなりません。給付日数や給付額はその場で簡単に決まるわけではなく、裏づけも必要なつてきています。しかし、時間をかけると給付が始まられないということでありまして、今回の雇用保険法改正で特定理由離職者の給付日数の特例が更に延長されますが、そもそも退職理由による格差があること自体をなくすべきだというふうに思つております。

雇用保険の給付制限についても業務を煩雑化さ

<p>せることになりますて、事業主の都合による解雇となれば事業所が助成金を受ける制限にながつていくことがありますので、回避するためにはじめや嫌がらせをやって辞めさせているというケースが多く相談がありました。こういうことを考えますと、退職理由の違いによる給付日数の格差や給付制限をなくすことが業務の簡素化にもつながつていくことでもありますので、是非検討いただければと思います。</p> <p>○宮本(徹)委員 ありがとうございます。</p> <p>もう一問、秋山参考人にお伺いをしたいというふうに思います。</p> <p>お電話の最後で、ハローワークで働く職員の皆様の雇用の安定について、お願意というお話をありました。今、ハローワークでは職員のおよそ半数が非常勤職員というふうに伺っておりますが、現場の実態について教えていただけるでしょうか。</p> <p>○秋山参考人 御質問ありがとうございます。</p> <p>ハローワークの現場で長く働いてきましたが、多くの優秀な非常勤職員の皆さんに支えられてきました。労働組合専従で、退職する直前は職業紹介の窓口にいたんですけど、全部で職員は三十六人で、うち正規は十二名だけでした。</p> <p>非常勤ということであるんですが、職員数が絶対的に足りないということです。そのポストが恒常に置かれている状況になつていますので、仮に現在の職員数のままやれといふことを言われるところ、来所者に対応する窓口は半数以下に減少してしまうのが実態であります。そうなれば、あらゆる手続が滞りますし、待ち時間が何時間になるのかも想像するのも怖いばかりであります。職員の労働時間もどうなつていくのかという心配があります。</p> <p>なくてはならない非常勤職員が、幾ら優秀であって、こんなものが過去にあるのかということを先日国会で聞きましたら、過去二十年調べたけれども、ないというのが政府の答弁でした。ですから、本当にまれに見る乱暴なやり方で今回この法案が決められていったのではないかと思います</p>
<p>これが毎年のように繰り返されています。</p> <p>非常勤職員は女性が多いこともあり、ジエンダー平等の観点からも問題だというふうに思つてあります。男女問わず正規職員として働き続けられますようにしていただきたい。そのためにも、正規職員の数を大幅に増やしていく必要があります。</p> <p>出先の中に非常勤だけで運営されているところを図つていただきたいというふうに思います。</p> <p>非常勤職員を正規にするなど、行政体制の拡充を務めていまして、そのときとの比較しかできな</p> <p>○平田参考人 御質問ありがとうございます。</p> <p>私自身のことを申し上げますと、二〇〇八年のリーマン・ショックのときも雇用保険部会の委員が務めていました。そのときとの比較しかできな</p> <p>いんですけれども。</p> <p>今回の国庫負担割合についてですけれども、四分の一に戻したとしても対応できないほどの急激な災害が発生した場合に非常勤だけで対応しなければならないということもあります。東日本大震災の際は、陸前高田にあるふるさとハローワークは非常勤二名だけで運営されていました。そのうち一名が津波で亡くなっています。</p> <p>同じように仕事をしていても待遇は大きく違うことがあります。こうした事態に対処しながらはならぬ非常勤職員と正規職員の格差是正</p>
<p>のためにも、正規の増員を図つていただきたいと</p> <p>以上です。</p> <p>○宮本(徹)委員 続きまして、これは平田参考人と富高参考人と酒井参考人にお伺いしたいと思います。</p> <p>今回、労政審では、国庫負担については本則の四分の一に戻せということを労使が共に主張をし続け、しかし、ある意味國が押し切るような形でます。</p> <p>そこで、労政審では、国庫負担を本則に戻すべきです」という意見がついたという経過があつたわけです。</p> <p>それについて雇用保険部会長からは今後の会議の運営に当たつてということで異例の意見が出されて、こんなものが過去にあるのかということをふうに考えております。</p> <p>○酒井参考人 私、雇用保険部会の公益委員として参加したのが、まだ一年たつておらず、過去にどういった形でこういった議論が進められてきたのかという経験がないものですから、比較参照基準を持たないという部分があるんですが、やはり惑いながら参加していたというのが実態です。</p>
<p>いうのは大変禍根を残すものであつたかと思いますけれども、その点について御意見をお伺いいたします。</p> <p>○平田参考人 御質問ありがとうございます。</p> <p>私自身のことを申し上げますと、二〇〇八年のリーマン・ショックのときも雇用保険部会の委員が務めていました。そのときとの比較しかできな</p> <p>いんですけれども。</p> <p>今回の国庫負担割合についてですけれども、四分の一に戻したとしても対応できないほどの急激な財政悪化が生じているというふうにまず認識しております。</p> <p>それで、新しい仕組みでございますけれども、機動的に国庫を繰り入れる、そういう仕組みでございませんけれども、今後につきまして、繰入規定の実効性を高めることが非常に重要だと思つております。</p> <p>それでは、その実効性を高めるために、今後、労政審の意見を聞いて繰入れ等を検討していただけますし、その実効性を高めるために、今後、労政審の意見を聞いて繰入れ等を検討していただけます。</p> <p>○富高参考人 今回の報告書も含めて、労使の意見がついた、国庫負担を本則に戻すべきです」という意見がついたということで、かなり異例なことだという認識は我々も持つております。</p> <p>最後、諸問の際に、今後の財政状況も含めてしっかりと検討していく、それから、その際には労政審で公労使の意見をきつちり聞いていく、そういうことを前提としての今回のことをおおむね妥当とするというような意見をつけさせていたしました。</p> <p>そこで、労政審では、国庫負担を本則に戻すべきです」という意見がついたということで、かなり異例なことだという認識は我々も持つております。</p> <p>○橋本委員長 次に、仁木博文君。</p> <p>○宮本(徹)委員 時間になりました。ありがとうございます。</p> <p>○仁木委員 有志の会の仁木博文と申します。</p> <p>今日は、雇用保険法に関しまして、参考人の皆様方、五人の皆様方に御質問をして、いろいろお話を伺いました。</p> <p>○宮本(徹)委員 次に、仁木博文君。</p> <p>○仁木委員 有志の会の仁木博文と申します。</p> <p>今日は、雇用保険法に関しまして、参考人の皆様方、五人の皆様方に御質問をして、いろいろお話を伺いました。</p> <p>雇用保険事業というのは、雇用の安定、能力開発などが主な事業の内容でございますけれども、まず、富高参考人の方に御質問したいと思います。</p> <p>よく言われる話でありますけれども、雇用調整助成金が、いろいろいろな労働環境、もつと言ふ経済環境が変わつておりますので、労働のシフトといふことが労働移動といふことが呼ばれていますけれども、かえつて雇調金がそれを阻害しているといふ意見もあります。</p> <p>○富高参考人 難議会等でも様々、労働移動を阻害しているのではないかというような意見も出ておりました。</p> <p>ここにつきましては、我々として考えておりますのは、雇用調整助成金というものは決して転職</p>

の意思のある労働者の、会社に問い合わせるような制度ではないというふうに考えているところがござります。労働移動するかどうかというのはあくまでも労働者本人の意思によるものだというふうに考えておりますので、やはり、労働者本人がしっかりと選択をしたいと思えるような産業だったり、そういった企業づくりというのを国を挙げてやつていただきことがます重要なんだうなというふうに考えております。

また、あくまで労働者本人が移動を希望している場合には、転職に必要な知識、技能の習得について公的な職業訓練を一層推進をしていただくということ、また、産業雇用安定センターがございますので、この機能拡充にも取り組んでいくべきではないかというふうに考えております。

以上です。

○仁木委員 時の政権あるいは政治の思い、あるいは将来展望、この国がどういう国になっていくのかということで、経済そして雇用というの非常に重要でして、私は特に少子化の問題というのは地方が元気になることであるということを訴えています。そこで、今、岸田政権におきましても、DXあるいはグリーン、様々なこれまでの分野を更にパワーアップして地方に雇用をつくるということをうたわれておりますので、それに伴い、どうしても、今までの産業で頑張る方法もあるんですけども、やはり労働を移動することによって、いわゆる新たな分野の開拓を行なうということをうたうことを考えております。

さて、一番目の質問ですけれども、八代参考人に質問したいと思います。これはリベラル的な考え方から先ほど雇用保険のありよう、この資料の方で、雇用保険財政再建のための手法ということで、産業間、企業間の失業リスクの分散ということが言われております。これはリベラル的な考え方からいうとちょっと逆のよう形にも思はんすけれども、具体的には、先生の考えといふのは、大企業あるいは中小企業という形で分類はされます

か。具体的には、保険料率とかそういう形で差があるとか、そういう感じでしょうか。

○八代参考人 御質問ですが、私は、そういう大臣と中小企業で保険料率に差をつけろというこ

とじゃなくて、あくまでも、今回のコロナ危機とはいうのは特定の産業に打撃を与えたわけですね、とか、ほかの分野にはほとんど影響を与えなかつたというかなり特殊な性格のものなわけです。

ですから、まさに保険の原則からいえば、事故に遭った人に遭わない人が、いわば助ける。だから、非常に大きな事故によって雇用調整助成金がたくさん必要になつたわけで、この使い方についても異論はあるわけですが、ともかくもそれだけ

が非常に厳しい状況になつたら、やはり、今回事故に遭わなかつた産業あるいは企業の方から助け合うために保険料を上げるというのは、私は保険としては当然のことではないかと思います。

繰り返しになりますが、例えば最近水害が増えているわけで、そういう中で、水害に遭つた地域だけじゃなくして全国的に損害保険の保険料が上がっているということでこれに対処をしたわけで、これは

国の中でも異論はあるわけですが、ともかくもそれだけが非常に厳しい状況になつたら、やはり、今回事故に遭わなかつた産業あるいは企業の方から助け合うために保険料を上げるというのは、私は保険としては当然のことではないかと思います。

繰り返しになりますが、例えば最近水害が増えているわけで、そういう中で、水害に遭つた地域だけじゃなくして全国的に損害保険の保険料が上がっているわけですが、ともかくもそれだけが非常に厳しい状況になつたら、やはり、今回事故に遭わなかつた産業あるいは企業の方から助け合うために保険料を上げるというのは、私は保険としては当然のことではないかと思います。

そういう意味で言つておるのはどうぞ

○仁木委員 説明ありがとうございました。分か

りました。

○仁木委員 説明ありがとうございました。分か

りました。

この業界なり、そういったコロナの影響を強く受けている、あるいはそうでないという、区分け

ますので、決して雇用が減るということだけではないのではないかというふうには考えておりません

けれども、そういう先生のお考えがあるというこ

とも一部、実際ちまたの経済的な経営者ともお会

いする中で伺つてはいるところでございます。

さて、また話を能力開発ということに変えておいますけれども、今、デジタル化という形で、例えば、現場でA.I.なり口ボット等活用が進むことも片やあると思います、イノベーション

したんですけども、そういうことが進行すると

結局雇用が減つてしまふんじやないかというふうな考え方もありますが、それで、やはり、このデジタルトランスフォーメーションという流れは今後続くと思われます。

そういう中で、今回の例えは雇用保険法の改正に伴つてデジタル化というのは、そういった将来的な労働現場のありよう、そういうのを反映したものになつておられるのではないかとお考えでしようか。

○富高参考人 恐らく職業能力開発促進に関する御質問かというふうに思つておりますので、デジタル化の中で雇用も減ることもあるのではないかとお考えでいらっしゃる方には、非常に大きな影響がござります。

確かに、最前線の方も変わっておりますが、そちらタブレットでオーダーを聞くような状態になつてしまつて、そういう意味でいうと、ウエーブ、ウエートレスというか、そういう働く現場の方々、最前線の方も変わつておりますが、そいつたキャリアコンサルティング過程において、そういうトレンドに合つた、あるいは地域の実情に合つて、よりマッチングに結びつけて求職者の新たな雇用に結びつけるということは大切だと思つております。

今回の改正法案の中では、いろいろ公的な職業訓練に地域のニーズというものを反映するための協議会の強化というものを盛り込んでおりますけれども、御指摘のDXのような対応についての部分からすると、その部分については、地域の雇用における解決というものが図れるのかどうかというのではなく分かりづらい、言い切れないのではないかなというふうにちょっと思つてはいるところでございます。

先ほど雇用が減るのではないかというようなお話をございましたけれども、やはり、DX、GXで何かが変わつて、どのような業務が生まれるのか、また、そうするとそこに新たな雇用が生まれたり、そういうことがありますかというふうに思つてますので、決して雇用が減るということだけではないのではないかというふうには考えておりますけれども、そういうたところをしつかり、政府レベルでDX、GXを牽引するための人材像などをしっかりと明らかにしていく。そのことで、それ

くらいは、最初の話に戻りますけれども、ようやく地域が一丸となって新しい産業をつくっていくときの牽引する場、啓発するような、そういう、より新しい産業でそこで働く人たちが働きやすいような、すぐ労働力になるような、そういうキャリアコンサルティングというのは重要なと考えますけれども、いかがでしょうか。

○富高参考人 ありがとうございます。

先ほども別の方への質問でも申し上げましたけれども、キャリアコンサルタントの役割というの非常にこれから重要なになってくるというふうには思つております。

以上です。

○仁木委員 同じく富高参考人の方に質問でござ

いますけれども、そういう能力開発という中にいて、キャリアコンサルティングはかなり重要な世の中のトレンドとかによつてかなりデジタル化が進んでおりまして、例えば、私たちがレス

トランに行つてメニューを見る際、紙メニューなどもありますが、されど、やはり、このデジタルトランスフォーメーションという流れは今

おいて、キャリアコンサルティングはかなり重要な考え方もありますが、されど、やはり、このデジタルトランスフォーメーションという流れは今

おいて、キャリアコンサルティングはかなり重要な考え方もありますが、されど、やはり、このデジタルトランスフォーメーションという流れは今

まさに、キャリアの形成支援の担い手であることを考えれば、やはりDX等の内容もしっかりと踏まえていただいた上で、その専門的知識や実践力というのをいかに高めていくかというのがこれから重要なってくるというふうに考えております。

そのためには、単に継続的な講習を受けるだけではなくて、しっかりとコンサルタントの不断の努力というものも求められるのかというふうにも思いますけれども、しっかりとそういった活用であつたり、また、どういうものが必要なのかというところにつきましては労働政策審議会等においても十分議論していく必要があるんだろうなというふうに思っております。

また、キャリアコンサルタント自体が、資料に入れましたけれども、非正規の方も多いというところもありますので、そういう方たちの待遇をしつかりしていくことで、また知識を専門性を深めていくことと同時にやっていくことが重要ではないか、それが地域に還元をされるというふうに考えております。

以上です。

○仁木委員 キャリアコンサルティング、いろいろ、そういう分野の業種というか新たなそういう仕事も生まれているわけでございますけれども、やはり、質とかあるいはその内容、ピンからキリまであると思うんですね。そういう意味で、やはり評価されている業種がより活用されていく、つまり、その分野も淘汰されていくというか、そういうことも大切だというふうに思つております。

そういう形で、今日、雇用保険二事業に関しまして、雇用の安定そして能力開発について二つ質問させていただきました。

○橋本委員長 以上で参考人に対する質疑は終了いたしました。

この際、参考の方々に一言御挨拶を申し上げ

ます。

参考人の方々には、貴重な御意見をお述べいただきました、誠にありがとうございました。委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。次回は、明十六日水曜日午後三時理事会、午後三時十五分委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午前十一時十九分散会

令和四年四月八日印刷

令和四年四月十一日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

P