

第二百八回国 参議院 厚生労働委員会 会議録 第五号

令和四年三月二十五日(金曜日)

午後一時開会

委員の異動

三月二十四日

辞任

比嘉奈津美君

石垣のりこ君

秋野 公造君

三月二十五日

辞任

自見はなこ君

森屋 隆君

補欠選任

三浦 靖君

古賀 之土君

下野 六太君

補欠選任

こやり隆史君

岸 真紀子君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

山田 宏君

石田 昌宏君

小川 克巳君

川田 龍平君

山本 香苗君

田村 まみ君

委員

衛藤 晟一君

こやり隆史君

島村 大君

そのだ修光君

藤井 基之君

古川 俊治君

本田 顕子君

三浦 靖君

三原じゅん子君

打越さく良君

岸 真紀子君

古賀 之土君

福島みずほ君

下野 六太君

竹谷とし子君

足立 信也君

石井 苗子君

梅村 聡君

倉林 明子君

佐伯 道子君

大久保幸夫君

村上 陽子君

山田 久君

原田 仁希君

事務局側

常任委員会専門員

リクルートワークス研究所アドバイザー

日本労働組合総連合会副事務局長

株式会社日本総合研究所副理事長

首都圏青年ユニオン執行委員長

本日、の会議に付した案件

雇用保険法等の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(山田宏君) ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。

昨日までに、比嘉奈津美君、秋野公造君及び石垣のりこ君が委員を辞任され、その補欠として三浦靖君、下野六太君及び古賀之土君が選任されました。

また、本日、自見はなこ君及び森屋隆君が委員を辞任され、その補欠としてこやり隆史君及び岸真紀子君が選任されました。

○委員長(山田宏君) 雇用保険法等の一部を改正する法律案を議題といたします。

本日は、本案の審査のため、四名の参考人から御意見を伺います。

御出席いただいております参考人は、リクルートワークス研究所アドバイザー大久保幸夫君、日本労働組合総連合会副事務局長村上陽子君、株式会社日本総合研究所副理事長山田久君及び首都圏青年ユニオン執行委員長原田仁希君でございます。

この際、参考人の皆様に一言御挨拶申し上げます。

本日は、御多忙のところ御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

皆様から忌憚ない御意見を賜りまして、今後の審査に参考にしたいと存じておりますので、よろしくお願い申し上げます。

次に、議事の進め方について申し上げます。

まず、大久保参考人、村上参考人、山田参考人、原田参考人の順に一人十五分以内で御意見を述べさせていただきます、その後、委員の質疑にお答えいただきたいと存じます。

また、御発言の際は、挙手をしていただき、その都度、委員長の許可を得ることとなっておりますので、御承知おきください。

なお、御発言は着席のままでも結構でございます。

それでは、まず大久保参考人からお願いをいたします。大久保参考人。

○参考人(大久保幸夫君) リクルートワークス研究所の大久保と申します。

日本の労働市場というのは私は大きな特徴があると思っております。それは、新卒で就職しようとする学生向けのルールというのはかなり議論が

積み重ねられておりまして、また、マッチング機能もかなり整備をされてきているんですが、卒業後に、今度は社会人になって転職とか再就職しようとする人たち向けのルールとかあるいは支援というものについてはそれほど十分に整備されていないと。また、実際に職に就く環境としても厳しいというふうに私は思っています。

例えば、求人倍率だけを見ても、大学生の新卒の就職倍率というのは一・五〇倍ありますけど、正社員の転職するときの有効求人倍率は〇・九一倍ですから、一倍切っていますね、これ随分この数字の違いって大きいんですね。

この新卒者が内定を取りやすいという意味では、日本は他国に例を見ないぐらい環境としては整っているというふうに私は思うんですけども、今度社会に出る、その一般社会人の転職、再就職ということについては、まあはっきり言って余り目が向けられてこなかったところがあるんじゃないかというふうに私は思います。

その中でやはり変化の兆しが出てきておりまして、一つは、今回、経団連が日本型雇用シフトの見直しということについてかなりはっきりと発言をされています。新卒一括採用を重視した結果として、大企業の新卒者大量採用が中小企業やスタートアップ企業の人材獲得を困難にしているということや、起業等に失敗した人が再チャレンジする機会を狭めているということを経営労働政策特別委員会報告で指摘をしております。

今後、企業の中には、新卒採用にかなり軸足を置いてきた企業も、若干そのウエートを中途採用にバランスさせる企業も出てくるのではないかなというふうな思っています。

また、デジタルトランスフォーメーションの進展によって大量の技術的失業が生まれるということが指摘されておりまして、ダボス会議では、第

四次産業革命によって数年の間に八千万件の仕事が消える一方で、九千七百万件の新たな仕事が生まれるというようなことが推計で出されているところであります。

これらのことから、今後仕事を変わる人が大幅に増加するだろうということが想定されます。また、日本の場合は、高齢層が生涯現役を目指して再就職をしようという転職行動、これ定年前後です、ここが相当増えてくるだろうと。団塊ジュニア世代の人たちがその年齢に差しかかってきており、このあたりから含めると、労働市場の機能強化とかあるいはルールの整備ということでは喫緊の課題であろうかなというふうに思っております。

現状その転職市場、転職職の中途採用についての労働市場を見るときに、私は大きく二つの課題があるというふうに認識をしています。

一つは、転職を希望する求職者に対して希望に合った仕事を発見できるように支援する機能がとても弱いということです。若年層の一部とかあるいは有期雇用で働いている労働者を除けば、日本では、同じ会社で長期継続的に働き続けている人が多いために、一般に転職というのに対して不慣れです。インターネットの普及によって、実際にインターネットアクセスすれば何百万件という求人情報を目にすることが出来ます。ただ、そこから応募したい求人にとどりに着くところは非常に困難でありまして、実際に転職希望者で求職の活動を具体的にしているという方々を対象に調査をしたところ、同じ方のように一年後にまた調査したんですけど、実際に転職先見付かりましたという人が三分の一、見付からなくて諦めたという人が三分の一というふうな、大体このぐらいになっておりますので、なかなかたどり着けていないという状況があるんだろうというふうに思います。

以前に、私のワークス研究所というところで国際比較調査をやりまして、これ日本を含む十三か

国の調査をやったんです。実際に転職を経験した人の調査をやったんですけど、そうしたところ、転職の満足度というのは十三か国中で最低でした、日本は。だから、余り自分の希望に合ったところがちゃんと見付かったと思っていないんだというふうに思います。

もちろん、この背景には、求職者が日本の雇用慣行の中で自らができる仕事は何なのかということに関しての、はっきりそれについて認識ができていないということや、希望条件が非常に曖昧であるということもあるでしょうし、あと、全体的な傾向として言えるのは、求職者の活動をすると非常に非常に受け身です。自分から検索して比較検討して、自分からアプローチしてという、そういう積極的な行動というよりは、どちらかというと、どこかこう企業からスカウトの声が掛らないかなとか、あるいはそういう登録しているところから何かリクエスト情報があるかなということも待っていて応募するというパターンが大変多いというところにも特徴があるかなというふうに思っていますので、こういう方々をどういう形で、本当に希望するときに転職先が見つけられるようにしてあげられるのかというのが一つの課題かというふうに思います。

もう一つの課題、二番目なんですけど、転職によって賃金が上がらないということです。

転職した結果として賃金が上がった人の比率は、先ほどもちよつと使った国際比較調査の結果なんですけど、十三か国中でこれも日本は最低でした。他国では転職によってより高い地位を得ていくという傾向があるんですけど、日本の場合は、転職を経験した人の方が管理職に就いている比率が圧倒的に低いんですよ。他国は圧倒的に転職した人の方が上のリーダー職に就いている比率が高いんですよ。これだけを見ても、相当日本では転職が不利になるという状況が続いているということを示しているんだろうというふうに思います。

本来、転職するタイミングというのは年収をアップするチャンスだというふうに思うんですけど、奥ゆかしさもあるんだと思いますけど、余り賃金の交渉というのはその場でしないということもありまして、その辺が明示されないままに何となく内定していくというケースもあるんじゃないかというふうに思っています。

日本の場合は、民間の人材紹介会社を使うときとそうでない場合を比べると、人材紹介会社を使ったときの方が優位に転職後の賃金が高くなるという結果も一応あるので、それなりの支援とかサービスはしているんだろうと思えますけれども、今後、賃金の相場情報を積極的に公開していくとか、より仲介しているところが賃金の交渉の役として機能するというのが大事なのかなというふうに思っています。

今申し上げた二つの課題というのはかなり広くこの人材サービス業の関係者には共有されていて、問題解決につながるようなサービスの開発が次々に今進められているところかなというふうに思っています。ここ数年は、これまでになかった雇用仲介、マッチングのサービスが登場してきました。代表的なものとしては、SNSに転職マッチング支援機能を付加したものが大分出てきています。それから、求職者データベースというから企業にスカウトを促すようなサービスというのも出てきています。あるいは、スポットで短時間、隙間時間に働けるようなマッチング支援サービスというの盛んに出てきています。そしてまた、クローリング技術を使って、世の中に求人票として既に公開されている、あちらこちらに公開されているものがあります、そういうものを機械的に集めてきて、それをまとめて編集して全体が見えるようにするというような、こういうようなサービスも出てきています。これらを一般的な新形態サービスと呼んでいいと思います。

この新形態サービスについては、既存、古くから人材サービスをやっている大手の事業者が多角化の一環としてやっているものもありますけれど

も、それ以外に、テクノロジ系に強いベンチャー企業が新たに立ち上げたものとか、海外の事業者が日本でやっているものとか、こういったものも結構ございまして、そこで提供されているサービスは、以前の職業安定法では想定していなかったものもかなりあるというふうに思っています。また、業界団体に加入していない事業者も多く存在しておりますので、今回、職業安定法の改正議論において、募集情報提供事業という考え方の定義をもう一回整理を直しまして、新形態サービスと従来あった求人サイトを一つにくくりまして、届出制を課すという形にして法律上に位置付けるものにしたのだというふうに理解をしております。

雇用仲介事業のルールを整備していく上で、私が重要だと思っている観点五点ありますので、ちよつとお話をさせていただきたいと思えます。

一点目は、人権保護とか個人情報保護についての確な規制が必要だということでありまして。特に、求職情報として非常に個人情報としてナーバスなものなんです。一般に、転職をしようとしているとか探しているということはほかの人に知られたくない情報であったりとか、あるいは、これまでの経歴とか賃金の情報というのは一般に公開しない情報です。ね、そういうものを取り扱う事業であると。かつ、そのことをいろいろ企業の方々に見ていただいで評価してもらわないと転職して実現しないわけです。要するに、隠しておくだけでは駄目なわけなんです。それを整理をした上でいろいろな企業に見てもらわないと実現しないと、こういう性格を持っているので、個人情報の保護、大変重要であろうというふうに思っています。

また、選考プロセスには、以前から差別、男女差別とか出身地の差別とか、明確な差別と言わなくても、アンコンシヤスパイアスと呼ばれるような無意識の偏見みたいなものが入り込みやすいところでありまして、そういう意味で、人権を守っていくための規制というのは大変重要である

うというふうにも思っています。これは一番下地を構成するものですので、もう一番大事なところはそこだというふうには私は思っています。

その上でですけれども、二番目ですね、雇用仲介事業というのは、先ほどもちょっと触れましたとおり、ICTテクノロジーの進化とともに機能を強化してきたという歴史を持っています。先ほど申し上げました二つの課題解決に向けて進化の途上にあることから、イノベーションを阻害するような細か過ぎる規制にならないということは大事なポイントだというふうにも思っています。これが二つ目です。

三つ目は、各サービス会社が相談・苦情対応窓口を設けて、求人情報と事実と相違があった場合については、その窓口で苦情を申し入れる、問い合わせるといふことをして、仲介している会社が、事実確認とか事実確認に基づく修正とか、それが本質的に問題があるようであれば掲載の停止という対応を適切に行うことが大事なんですけれども。

実は、この相談とか苦情に寄せられるものを業界団体の全国求人情報協会が集計をしておりますが、そうすると、寄せられた事実と違うぞという苦情のうち六二%が元々の求人する企業の情報と間違っていたということなんです。間違っていたというか、実際に求職者が行ってみたら違うことを言われたと。それは多くの場合は悪意があつたものではなくて、平均値を言っていて、下の数字を言ったら違うじゃないかと言われたとか、あるいは電話で問い合わせたときに説明が不十分で誤解されたとか、そういった類いのものが多いんですけれども、求人側の起点によるものが高くなり高くて、仲介しているメディアの方のミスとか問題が一%ぐらい、それから求職者が読み違えたり誤解したりしていることよって発生しているケースが一八%ぐらいと、こういう感じになっていまして、この的確性を守っていくという上においては、仲介の雇用仲介サービス事業者が的確な情報提供を心掛けることも、六二%は求人企

業の一番最初に出す求人票に原点がありませんので、ここについても併せてきちんとした指導をしていただくということが大事かなというふうにも思っています。これは三番目ですね。

それから四番目は、職業安定法の法規制ということがありますけれども、それ以前に、募集情報提供事業というものは、その流れは、元々は求人情報誌とか、新聞の案内広告とか、合同チラシとか、こういうものがインターネットサービス化したという流れの上に成立しているところでありますので、それ以前は、これ以前はずっと業界団体の自主規制によって運用されてきたというところがあります。こちらにも歴史が長いので、法規制だけではなく、業界団体によるガバナンスと両輪でこの人材サービスを健全な事業として育てていくことが大事であろうというふうにも思っています。これは四番目ですね。

それから最後、五番目ですけれども、求職者保護の観点で問題行動を繰り返す悪質な事業者に関しては、厳しくその改善命令等の行政処分を行っていたことが大事だと思っています。

実際に業界団体等に加入しているところはそういうのはないんですけれども、以前に比べると、こういうテクノロジーを使ってサービスを提供するように変わってきたら、参入障壁がかなり下がりました。つまり、新しい、新規で立ち上げようとするところの中には悪質なところが出てくるということもありますので、そういうところをしっかりと排除していくということの、今五つ申し上げましたけど、こういうものを全体のパッケージとして運用していくことが大事かなというふうにも思っています。

最後に一点だけ、職業能力開発促進法の改正もありますので、ちょっとその点だけ一点触れておきたいと思えます。

DXとか、デジタルトランスフォーメーションとかグリーントランスフォーメーションとかによって、リスキリングという議論が非常に国際的

に高まってきています。

これは、これまでと異なる専門性に対応しないと技術的失業を生み出すと、こういうことになるわけでありませうけれども、このリスキリングの特徴というのは引き算にあると私は思っています。引算、新しく求められるスキルはこれで、今持っているスキルはこれで、そうすると、差し引くところのものをリスキリングしなきゃいけないということが出てくる。つまり、この学習の結果得られるものが明確だから学習意欲が湧いて、学習と就業が完全につながるということなんです。

これは一方で、これまでやってきた学び直しの議論というのはどっちかという足し算、足し算の議論で、こういうものを学習すると可能性が広がりますよという形のものであったというふうには思っているんです。そうすると、努力の結果得られるものはなかなか見通し切れないということがあります。

どのようなスキルを企業が求めているのか、それに基づいて訓練プログラムを整備して、そのスキルが就業に結び付いたかどうかをきちんと検証していくというプロセスが必要だというふうにも思っています。官民の職業教育機関と雇用仲介機関ですね、これが連携促進されるのが理想的だというふうにも思えます。

そして、学習することが就業実現と賃金上昇に結び付くようにしていく。このままだと世界的なリスキリングの流れに遅れてしまっていますので、これについてしっかりとキャッチアップしつつ、転職によって賃金が上がらない国という、ちょっと汚名といえますが残念な状況を改善するような形で進めていきたいというふうにも考えております。私の意見は以上でございます。

○委員長(山田宏君) ありがとうございます。次に、村上参考人をお願いいたします。村上参考人。

○参考人(村上陽子君) ありがとうございます。連合で副事務局長を務めております村上です。

本日は、参考人としてお招きいただき、ありがとうございます。

本日は、雇用保険法等改正法案について、働く者の立場から意見を述べさせていただきます。初めに、雇用保険法についてです。

御承知のとおり、いざというときに働き手を守る重要なセーフティネットである雇用保険制度は、労働者と使用者、そして国の共同事業です。提出資料二ページのとおりに、労使折半の保険料と国庫負担を財源として政府が運営しています。このうち、雇用調整助成金などが含まれる雇用保険二事業については使用者負担の保険料のみで運営されています。

雇用保険の給付面については、関法では、失業等給付と求職者支援制度に係る各種暫定措置の継続などが盛り込まれています。特に、雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例を引き続き三年間延長することは評価しています。

雇用保険二事業については、現場からは、雇用調整助成金の特例措置によって雇用の辛うじて守られているという切実な声も寄せられています。特に、地域特例、業況特例については、まだコロナ禍の影響が残る産業、地域の労働者の保護の観点から、今後も状況を踏まえ、必要な水準を維持することが重要であると考えます。

また、労働者本人の意思を前提として、在籍型出向を活用した雇用維持も促されるよう、出向先企業の開拓や産業雇用安定助成金の制度周知の強化はもとより、産業雇用安定助成金を雇用調整助成金に劣後しない支給水準とすることも検討すべきです。

一方で、三ページのとおりに、令和三年度末時点ですべて約一兆三千億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す。そこで、関法における財政面の改正について三点申し上げます。

一点目は、失業等給付についてです。連合は、労働者の失業時の生活の安定を図るこ

とは国の責務であり、国庫負担は当然の道理である旨、労働政策審議会を始めとする場で強く主張してきました。

しかし、四ページのとり、閣法には国庫負担割合の本則の見直し盛り込まれており、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み四分の一とし、それ以外の場合には四十分の一とする、別途国庫から機動的に繰入れ可能な制度を導入するとされています。

本来、失業等給付の国庫負担割合は四分の一とされているところ、暫定的な引下げ措置によつて四十分の一が適用されています。この点、雇用保険部会においても労使双方から原則への回帰を求める意見が相次ぎ、本年一月に取りまとめられた雇用保険部会の報告では、失業等給付に係る国庫負担については、本来、国の財政の状況等に左右されることなく、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明記されました。

また、閣法では、令和四年度の雇用保険料率を、年度前半は現行どおり〇・二％、後半は〇・六％へ引き上げることとしています。新型コロナウイルスに配慮した雇用保険料率の設定とするとは大きな意味がありますが、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です。

二点目は、雇用保険二事業についてです。失業等給付の積立金からの借入累計額は、令和三年度末時点で約二・六兆円に達する見込みです。現行の規定では、雇用保険二事業の収支に剰余が生じた場合には、その全額を返済することとされています。

閣法では、剰余の二分の一までの雇用安定資金への組入れ及び雇用保険の財政状況や雇用保険二事業の状況に応じた返済必要額からの控除を可能とすることとし、令和六年度までを目途に、控除の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、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います。

失業等給付の積立金からの借入額には、労働者が負担する保険料が積み上がったものも含まれるため、資金がしっかりと保全されることが大前提です。したがって、単純に返済必要額から控除するのではなく、一般会計から雇用安定資金への直接的な繰入れを行った上で、それを返済に充てる形とすべきです。

また、財源についても、国の政策が失業のみならず休業とも関係が深いことから、雇用安定事業に国庫負担割合を設定することや、能力開発事業に一般会計や他省庁予算を活用することも検討し、財政基盤を整えるべきであると考えます。

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、雇用保険で運営しており、被保険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、フリーランスなど雇用によらない働き方をしている方についても変わるものではありません。

この点、閣法では、令和六年度までを目途に、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います。

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であると考えます。なお、育児休業に関しては、この十月から産後パパ育児と呼ばれる男性の出生時育児休業が施行されます。男性の育児休業取得が進まない背景には、固定的性別役割分担意識が根拠にあると考えられます。そのため、その払拭や、職場の理解と協力の下に、労働者本人が安心して希望する期間を取得できるための支援が必要とされます。

今後、労働政策審議会において雇用保険財政の在り方についての議論がなされた際には、法律案要綱の答申に付された意見を踏まえ、公労使の意見を最大限に尊重していただきたいということを示し添えたいと思います。

次に、職業安定法について申し上げます。連合は、前回の職業安定法改正のときから、募集情報等提供事業者が法の対象ではないこと、したがって、規制が不十分であることを指摘してきました。今回、新たな形態のサービスも加える形で募集情報等提供事業者の定義を拡大した上で、職業安定法の対象とする改正が行われることについては、一歩前進だと考えています。

その上で、五ページのとおり、リコmend及びフリーランス保護について申し上げます。まず、募集情報等提供事業者のリコmend機能についてです。リコmendの実態においては、職業紹介における情報の選別又は加工に極めて近いものもあるのではないかと考えております。情報技術が発達し、現在はAI等も含めた様々なサービスが提供されています。

指針において、職業紹介事業と募集情報等提供事業者との区分の判断基準を明らかにするという点ですが、判断基準を明確にするためには、AI利用も含めたりリコmendの実態を明らかにする必要があるのではないのでしょうか。

次に、フリーランスに係る募集情報について申し上げます。フリーランスは労働者ではないとされているため、職業安定法の対象ではないとされています。しかし、求職者として情報の確実性や最新性が担保される必要があることは労働者と変わりありません。

政府は、昨年三月にフリーランスガイドラインを策定し、ワンストップの相談を実施しています。相談だけではなく、的確で最新の情報が掲載されるよう、実態を踏まえたフリーランス保護の在り方について検討が必要と考えます。

最後に、職業能力開発促進法について申し上げます。職業訓練は、在職中の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に極めて重要なもので

す。その中でも、公共職業訓練においては、労働者や求職者と企業のニーズが合致する訓練コースの充実や、今後、あらゆる産業で加速化、主流化するDXやGXに対応する人材育成が必要と考えられております。

六ページのとおり、今回の能開法改正では、法定化される新たな協議会には、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で、今後、地域や企業の求める人材・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たいと思っております。

一方、そうしたニーズに加えて、受講者属性なども踏まえた訓練の設定、また、訓練コースの改善につながる効果検証は、引き続き重要であると考えます。さらに、求職者などが職業訓練受講後に自身が希望する仕事に就けるように、求職者などの希望を踏まえたキャリアコンサルティングの充実や就労支援の強化を同時に図ることも重要です。

次に、キャリアコンサルティングについてです。七ページのとおり、キャリアコンサルティングの責務規定が整備されますが、キャリアコンサルティングは基本的に企業や労使の取組などの実態に即した対応が重要です。

また、キャリアコンサルタントの活用に関しては、個々の企業や労働者の状況を踏まえた上で、今後はDXやGXなどの新たな変化や産業動向も想定したコンサルティング能力が求められます。そのため、専門的な知識の習得など、専門性を高めていくことが必要と考えております。

加えて、労働者や求職者自身がキャリア形成支援の更なる充実が当然のことながら、今後は、障害者、母子家庭、生活保護受給者など多様な背景や事情を抱える求職者なども含めて、キャリアコンサルティングをより充実させることも必要と考えております。結びに、やや個人的な所感も述べさせていただきます。

二〇〇一年から二〇〇二年頃、ITバブルの崩壊などにより完全失業率が五・五%になるなど、雇用情勢が非常に悪化した時期がありました。当時、ハローワーク前で求職者の方に対面でのアンケートを行い、突然仕事を失い困惑しているとの声や、仕事がなかなか見付からないという声を多く伺いました。そうした中で、失業中の生活を支える糧になるのは雇用保険の失業給付であるということ、文字だけではなく現実のものとして実感いたしました。

二〇〇八年のリーマン・ショックの際には、労働相談活動を行う中で、労働者派遣で働く皆さんが当時雇用保険に加入できていなかったなど、雇用保険のカバー率の低さを認識いたしました。一方、雇用調整助成金が雇用維持に大きな役割を果たしました。東日本大震災のときも同様です。そして、今回のコロナ禍においても雇用保険の仕組みはフル活用されるに至っています。このような重要な機能を持つ雇用保険制度を今後も堅持しなければならぬという思いを強くしています。大きな経済ショックがあっても雇用を支え、やむなく失業しても生活を支える、働く人の重要なセーフティネットを是非守っていただきたいというところをお願い申し上げて、私の意見陳述を終わります。

御清聴いただき、ありがとうございます。

○委員長(山田宏君) ありがとうございます。次に、山田参考人をお願いいたします。山田参考人。

○参考人(山田久君) 日本総合研究所の山田でございます。本日は貴重な機会をいただきました。ありがとうございます。

私の方からは、雇用保険を始めた雇用セーフティネットの在り方ということで、少し大きな視点からお話をさせていただきたいと思っております。資料がございますので、それを見ながら御説明を聞いていただければと思います。

まず、改めて現状認識、課題認識のところから整理をさせていただいております。

第七部

厚生労働委員会会議録第五号

令和四年三月二十五日

【参議院】

今回のコロナ禍で非常に様々な問題が起こったわけですが、失業率というところで見ますと、結果的には当初懸念されたほどは上がりませんでしたということかと思えます。これは、雇用調整助成金始め、まさに様々な対応が取られた成果というところがあると思うんですが、一方で、統計は、表面的には表れないような厳しさというのが現状でも残っているというのが実態かと思えます。

ここでは主なものを三つ示しております。一つは、長期失業者というのがやはりじわじわと増えてきているということです。

それから二つ目は、ソフト労働者の問題というのが今回かなり大きな問題になったんじゃないか。その非正規の方で、労働時間、雇用の実際にいつどれくらい働くかというのがあらかじめ決まっていなかったり、特に飲食店なんかで働く方が大変な状況になったということかと思えます。

関係の図表として、このお配りしていただいている資料で、週十四時間未満、それがすなわちシフト労働者ということではないんですけれども、その中に入っているところだと思っておりますけれども、特に飲食、宿泊のところでもかなりの数が高止まっているということかと思えます。

それから、いわゆるフリーランスの方がかなり増えてきている。フリーランスというのは非常に多様です。これ自体が全て不安定ということではないんですけれども、やはり様々な状況の中で事実上不安定な方も増えている。この辺りというのはなかなかいわれる失業率のところに出てこないんですけれども、その問題あるというのはやはりしっかりと認識する必要があると思えます。

それから、先行きを考えますと、世界情勢、もう今ウクライナの情勢もそうです、あるいは米中の対立、非常に大きく変わってきております。それから、技術の環境がDXでありGXということが大きく変わる中で、これ当然産業とか事業構造

が大きく変わっていく、これまでも変わっていき、けれども、更に変わっていく。当然、そうなりますと、働く人たちの技能の転換であったり必要に応じてやはり労働移動ということも求められてくるということかです。

そういう意味では、やはり雇用のセーフティネットということを強化していく必要があるということかと思うんですが、この一枚目の左側のところを見ていただきますと、この積極的施策と消極的施策ということで、積極的というのは就業支援、まあ職業訓練なり就職支援なんですけれども、いわゆる単純な失業給付というのは消極的施策の方に入りますけれども、この主な先進国の数字を示しておりますけれども、日本はこの諸外国に比べると低いという状況でございます。これは、もちろん日本は失業率が低いので当然これ低いというところはあるわけですが、ただ、その失業率、失業手当のカバー率ということも二割から三割程度にとどまっているということ、今の現状のものだけではやはり不十分な部分

がやっぱりあるんじゃないかということがあろうというふうに思っています。

次のページを御覧いただき、そういう中で、じゃ、今後の方向性ということで、今般のコロナ禍の中でも一つ問題提起されていると思うんですが、けれども、特にヨーロッパを見てみますと、まあ失業保険ですね、日本で見ると、まあそれよりも、特にヨーロッパは見てみますと、まあ就業もできないということになりますと、これは生活保護で救済されるということ、その間に失業扶助であったり第二のセーフティネットと言われる部分がございます。ここがやはり、かなり、特に北欧であったり北部のヨーロッパというふうなところは、この辺りが様々なメニューがあつて、多様になっているということかです。

日本もリーマン・ショックの後これ問題化されました。例えば求職者支援制度などというものがつくられて、対応は進めてきたところなんですけれども、今回やはり、ちよつとまだ十分じゃない

のかなということが改めて問題になっているんじゃないかなと思えます。

そういう中で、特に、既に申し上げました中長期の産業構造の転換ということを考えますと、やはり働き手に求められるスキルということをどう新しくしていくのか。それは、転職者とか再就職者は当然なんですけれども、在職者も含めて、広い意味での積極的労働政策というふうな言われまされども、こういうものの強化ということが大事になってくるんじゃないかなと思えます。

左側の図表ですね、これ図表四になっていきますけれども、これ、様々な雇用対策の主なものを、日本とドイツとスウェーデンを比較しておりますけれども、メニュー的にはやはり日本はまだ十分ではないというところがあるんじゃないかなということかと思えます。

そういう状況ですけれども、今回のコロナの中では、ある意味必要に迫られて様々な対応が取られたということかと思えます。例えば休業支援金、コロナウイルス対応の休業支援金・給付金ですね、それから産業界雇用安定助成金、こういったものも創出される、あるいは求職者支援制度自身も拡充化されるということ、様々なやつぱり対応されたこと、これは非常に評価できることかと思えます。今後、そういうものも含めながら、改めて、その制度を恒久化する必要があるものはないかなというふうに思っています。

ただ、先ほどの課題認識から見ますと、これは改革のプロセスの始まりであつて、引き続きこういう検討はやっぱり進めていく必要があるんじゃないかなと思えます。

一つは、具体的には、これアクティブ・シヨンプログラムというふうな書いていますけれども、これは北欧の雇用政策ということで、基本的には失業保険が終わつたり、あるいは失業保険ではなくて積極的に職業訓練を受けたりするケースはこのアクティブ・シヨンプログラムということに入っていくんですけれども、ここが実は多様なも

のがあります。職業訓練もあれば、コーチングと
いって伴走型で再就職をすることをいرونな形で
リードしていったり、あるいは、実際にやはり職
場で働いてみるという経験が再就職には非常に重
要ですから、そういうふうなところをサポートす
るようなプログラムがあったり、非常に多様なも
のがございます。こういうふうなところを日本も
参考にしていくということが大事じゃないかなと
思います。

日本は、求職者支援制度ができて、求職者支援
制度は雇用保険の対象外の方が、救済措置ですけ
れども、このときにいわゆる生活給付が出るわけ
ですけれども、ただ、どうしても職業訓練を中心
にするとかパシティーが限られてくるというこ
とですから、そういうふうな考えますと、例えば
先ほど申し上げましたような北欧にあるような
様々なメニューを整備しながら、そういうものに
もうちょっと汎用性があるような給付、生活給付
制度みたいなもの等も検討に値するんじゃないか
なというふうな考えております。

それから、やはり重要なのは、実は職業紹介を
するときに伴走型の支援ということもやはり大事
だということかと思えます。特に、日本でいま
すとキャリアコンサルタントとか、今回の法
制改正の中にも入っていますけれども、こういう
ものを実効性のある形で改善を進めていくとい
うことが大事だと思えます。

それから、雇用保険そのものもやはり、例えば
雇用保険の対象の拡大、現状でもかなりされてき
ましたので、ちょっとこれはいرونな整備をしな
いとすぐにはできる話ではないと思うんですけれ
ども、中長期的に見たときに、これを例えばいわ
ゆる複数で仕事をやっている人たちをどう救済し
ていくか、これは技術的に結構難しいところがあ
るのですぐにはできないと思うんですけれども、
そういうものを考えていたり、ある意味そのた
めの救済措置なんです、スウェーデンなんかは
労働時間が大きく減ったときにその減った部分
だけ救済するような仕組みというのをごいま

す。こういうことも、これも中長期の観点ですけ
れども、検討していく。

それから、フリーランスも今いろいろんな問題が
出ていますけれども、例えば、これ一例を示しま
すと、ヨーロッパでは、プラットフォーム経由の
仕事について、案件ごとに報酬の一定率を発注企
業と受注ワーカーが折半で拠出して、これは雇用
保険だけじゃないんですけれども、労働保険、社
会保険全体の仕組みを、拠出するような、まあこ
れは提案段階なんですけど、こういうものも見な
がら中長期の課題として考えていくということが
大事じゃないか。

それから、積極的労働市場政策ということとい
いますと、やはり本当にその企業のニーズにマッ
チした実践的な職業訓練の仕組みというのが大事
なわけですから、このためにはやはり使用者
のいرونなニーズ、それを酌んだ形で当然地域が
連携していく。今回、地域訓練協議会というのが
法制化されるということです。これは望ましい第
一步だと思えます。これもPDCAを回しながら
改善していくということが大事だと思えます。

それから、もう一点申し上げておきますと、今
回、雇用調整助成金の特例措置は非常に活躍した
というか、効果を持っていると思うんですが、
ただ、これ昔から言われておりますけれども、余
りに長期になると産業、事業構造の転換をやはり
せいでしまうという当然副作用があると。

これは一つの提言ですけれども、例えば、一定
期間以上になったときは教育訓練とか在籍出向、
こういうものを原則そちらの方に移していくとい
うのは既に今の仕組みの中にこれはあると思うん
ですけれども、そういうふうなものを少しルール
化していくというふうな、要件化していくという
ことも一つのアイデアなんじゃないかなというふ
うに考えてございます。

最後に、ちょっと残りの時間で財源問題につい
てコメントさせていただきたいと思えます。

これは、財源問題というのはいろいろ、どうそ
の労使と、それと国、あるいはその公のところ

分担するかということも様々な考え方があると思
うんですけれども、欧米のその状況を見たときに
その比較の観点から少し申し上げたいと思いま
す。

それから、これからのやはり在り方みたいなこ
とを言ったときに、原則論というには、やはり全
ての労働者には職業キャリア形成の権利もありま
すし必要もあるということかと思えます。それか
ら、労働力が希少化する中で、企業にとって全て
の労働者が貴重な戦力であるというふうな認識は
やっぱり事業者にとって重要になっていると思
います。それからさらに、サプライチェーン全体で
考えれば、実は取引企業の労働力の質自身も自社
の製品競争力につながる、そんなことを考えれ
ば、雇用保険を中心とした労働政策の財源とい
うのは原則やっぱり労使の保険料で賄うという考
え方、私はこれは原則論としてはあるんじゃないか
なというふうな考えます。

実は、欧米を見ると、失業保険の財源は原則労
使で負担しているケースが多いです。例えば、た
だ一方で、ヨーロッパの場合は、先ほど言いまし
た第二のセーフティネットですね、失業扶助の
ようなところがあって、ここは国費でやっている
というのが原則的な切り分けということになって
います。ただ、スウェーデンのように、かなり雇
用に対しては最終的に労使、特に事業者が負担し
ているというケースもあるということで、その辺
り、やはり国際比較の観点から、中長期の視点で
は見直してみることが大事じゃないかなと思
います。

ただ、ここで大事なのは、経済の活力はやはり
大事ですから、事業者が全部、が持つというのは
これはまた違うわけだと思えます。例えば、法人
税の負担ということはいりますと、今、国際的な
議論の中では最低の部分を入れようという議論に
なっていますが、日本は国際比較をすると、実は
GDPベースでいうと日本は比較的多い形になっ
ているというのがあります。ですから、その辺
り、全体の税負担とのバランスも含めながら議論

を冷静に進めていくということが大事だと思いま
す。

それから、以上はこれ平時の話なんですけれど
も、やはり近年、いرونな形で経済危機が結果的
にはやっぱり発生しているわけですね。そんな中
で、危機時の機動的な対応というのはやはりこれ
は国の役割だと思えます。ですから、今回、そう
いう意味では、法制改正の中で、国が臨時的に国
保やら雇用保険のところに資金が出されるとい
う、こういう拠出の仕組みというのは非常に評価
できるということじゃないかなと思えます。

以上が、これは私の個人的な見方になりますけ
ど、欧米の比較から見たとときの大きな方向性では
ないか。

もちろん、過去の経緯というのをごまいます。
それから連続性ということも非常に大事だと思
います。最後は、やはり実効ある制度運営には、労
使の納得感、これが非常に大事になってきますか
ら、そういう意味では、丁寧な議論をしながら、
できれば、やはり環境は大きく変わっておりま
すので、雇用のセーフティの、セーフティネット
の全体像のあるべき姿、これを改めてやはり公
労使で議論し、共有認識を取って継続的に見直
す。で、できるだけやはりシンプルにしてい
くという観点も重要じゃないかなと思えます。
以上でございます。どうもありがとうございます。

○委員長(山田宏君) ありがとうございます。
次に、原田参考人にお願いたします。原田参
考人。

○参考人(原田仁希君) 首都圏青年ユニオンとい
う労働組合で執行委員長をしております原田と申
します。

本日は、御発言の機会をいただき、本当にあり
がとうございます。

私からは、コロナ禍の労働者の実態を踏まえた
と、そういう視点で話をさせていただければと思
います。

我々首都圏青年ユニオンは、二〇〇〇年に発足

雇用調整助成金のコロナ特例の場合だと、助成対象となる休業手当の日額上限は一万五千円でしたけれども、失業手当になると、若い世代だと日額七千五百円から六千七百円というふうな上限とされていて、支給日数も、自己都合離職だと多くの場合三か月、九十日だけになってしまいます。こういった支給日数、日額についても抜本的な引上げが必要ではないかというふうに考えています。

次に、職業安定法の改正についてですけれども、今回の改正案のうち職業安定法の部分では、求人情報サイトを運営する企業、いわゆる求人メディアを募集情報等提供事業者として位置付ける案が出されています。そして、募集情報等提供事業者に対して募集情報等の正確性や最新性を保つための措置などを義務付けるとともに、行政による指導監督を可能とするという提案があります。

この方向での改正そのものは前向きなものだと捉えていますけれども、募集情報の正確性を保つための措置を義務付けるといふ点が具体性に欠けていると。というのも、求人情報サイトに掲載されている情報と契約時の内容が異なると、後に労働問題を引き起こすケースが多くあります。

例えば、最近うちで扱ったケースとして、医師や薬剤師のための求人サイト、エムスリードットコムキャリアに掲載されたある求人で、雇用期間について定めなしという求人が掲載されていたんですけれども、契約書には半年間の有期雇用にされていたというケースだったり、無期雇用、試用期間ありという求人に応募した組合員が採用内定を得たんですけれども、契約書には三か月の有期雇用とすると記載されていたケースだったり。

こうした労働者の混乱を避けるため、求人メディアに対しては、求人情報の掲載に当たって実際の契約書のチェックも行う義務を課すべきです。そもそも、求人情報を掲載する際、求人者がどういった企業であるか、求人メディアがまともを確認していないであろう事例もあります。求人サイト、インディードには、株式会社IT

ソリューションズという企業の求人が載っています。この求人に応募したシステムエンジニアの方々が、実際には株式会社サクセスという全く別の会社で雇用契約を結ばされる。このサクセスという企業はSEを派遣する事業をやっているんですけれども、その派遣の許可も取っていない。また、労働者に自社のプログラミングスキルを学ばせ、まともに授業もやらないのに代金を支払わせたり、派遣先をだますために労働者に経歴詐称を強要する、残業代を支払わない、そういった詐欺や違法行為を繰り返しています。求人者に乗っていたそのITソリューションズという会社を調べたけれども、登記もされていません。実体のない企業だったんですね。この企業の情報をインディードが載せたのかと驚きました。

この被害者がユニオンに十人ほど駆け込んでいますが、組合からの要求も会社は全て無視してあり、残業代不払の点で進んでいた労基署への告訴が先日受理されました。とりわけ悪質な事例なんですけれども、実体のない企業ですら求人を出せてしまうのはまずいのではないのでしょうか。

先月、これも厚労省に要請したのですが、今回の法改正に当たって、求人メディアには、求人者の登記の存在や、労働保険手続が済んでいるか、やっている事業の許認可があるかをチェックする義務を課すべきです。チェックして、登記や必要手続を取っていない企業の情報は載せないようにさせる。求人メディアが果たしている社会的な役割を考えれば最低限の義務です。それだけでなく、掲載する労働条件をハローワークと同等のものとすることも求職者の安心、安全のために必要だと考えています。

最後になりますけれども、コロナ禍に我々の組合に駆け込んでくる相談者や組合員の多くは非常に追い詰められています。まず、貯蓄がありません。皆さん、住居確保給付金だったり緊急小口資金などの制度をフル活用して、何とか生き延びています。そして、そのような状況に置かれている多くが女性の労働者です。女性のパート労働者の

収入というのは家計補助的なものだと思われてきましたけれども、なくても影響は、家計に影響が少ないと思われていましたけれども、実際はパート労働者の収入も家計を維持するものとなっています。重要な部分になっているんですね。五万円や十万円の収入がなくなるとはならないものになっているのが実態です。

女性の非正規率が高いことは周知の事実ですが、このような構造的な差別の是正には、パートなどの短時間労働者に対しても雇用保険の対象にしていくと、そういった手だてが必要なんです。ジェンダー平等という観点からも、雇用保険制度の抜本的拡充が検討されるべきです。

以上、非正規労働者が増大し、その中でもシフト制など極めて不安定な働き方が蔓延している現在、雇用保険制度を充実させることは最も重要な課題です。特に、非正規労働者にとって使いやすしい雇用保険制度にすることが非常に重要です。安心して失業できて、確かな情報を基に仕事を選べる、そういった環境づくりのために、現段階の改正案では到底足りないのではないかと、より広い視野での検討が必要だといふふうに考えており、私からの意見とさせていただきます。

以上です。ありがとうございます。
○委員長(山田宏君) ありがとうございます。これより参考人に対する質疑は終わりました。なお、質疑及び答弁は着席のまま結構でございます。

○小川克巳君 ありがとうございます。どうぞよろしくお願いします。

今、四人の参考人の方々から非常に示唆に富んだお話をいただき、そのお話を伺いながら、やっぱりまだ制度が点で、点というよりも若干成長して破綻線くらいになっているのかなという気がしますが、残念ながら線としてつながっていないということを感じました。もう少しこれ広がって

面になっていくといいのかなというふうに思いますが、お話を伺いました。

ここからはお一人ずつちょっとお伺いしたいんですが、極めて十分という限られた時間ですのでお伺いできるかどうか分かりませんが、まず大久保参考人にお伺いいたします。

先ほどのお話の中で、転職が不利な社会だといふようなことを、転職、で、給料が上がらない、処遇が上がらないということについて、これは多分に日本の文化的な要素もあるのかなというふうに思いますけれども、転職動機にも問題があるのかなというふうに聞きながら思いました。そこら辺のことがもしお分かりでしたら教えていただきたいことと、それから、転職に際して、いわゆるエージェンツ機能というものを強化する、あるいは別の類型として位置付けをするということもある部分必要なのかなというふうに思います。その見解を、お考えをお伺いしたいということ、それからもう一つ、リスキリングについてお話をさされましたけれども、これはリスキリング教育もそうですが、日本の中で、要するに、在籍のままですりスキリングあるいはリカレントというのとはなかなか体制上しづらい状況で、まだインフラが整っていないなどという、制度を含めてですね、いふふうに思うんですが、その辺り、御見解ありましたらお願いします。

○参考人(大久保幸夫君) ありがとうございます。一点目の動機の問題があるのかという御質問でございますが、確かにこれは、なぜ転職をするのかという動機を問うた質問も比較調査でやっておりまして、日本を除く全ての国が第一番目に給料を上げるためというのが出てくるんです。どちらかというと、日本の場合には三番目ぐらいに出てくるんですが、それがですね。例えば、人間関係にトラブルがあったとか、労働条件にトラブルがあつてより良いところを変えたいとか、自分のやりがいのある仕事に就きたいといった動機の方が先に来る。割と人間関係動機が先になるのが日本

の特徴というところがありますので、賃金以上に重視するものがあるということが確かだというふうに思います。

それから、エージェント機能の強化ということは大変なポイントだというふうに思っておりますけれども、専らこれは、今の区分でいうと、有料職業紹介の人材紹介業というところはその役割を果たすことが競争の源になってきているところがありますので、この業態の中で更に強化されていくものだというふうに思っています。

それから、三番目のリスキリングなんですけれども、おっしゃるとおり、リスキリングには、同じ会社の中で新しい変化に適應するための社内教育としての側面と転職してほかの会社に行く側面、二つあるわけでありませうけれども、特に中小企業の場合は在籍のままといつてもなかなか社内にもその教えるだけの資源がないということがありまして、社外に求めるというところがあります。

これは、特に欧米諸国の中ではかなりこの業界の中で横断的に、必要なリスキリングスキルに関してはかなり外部の機関が無償で提供するようなところも随分出てきておりまして、そういうものを中小企業が活用するようになってきて、まだ日本の場合にはその部分の整備が若干遅れているかなというふうに思います。

○小川克巳君 ありがとうございます。

では、続いて村上参考人にお伺いいたします。フリーランスに関するお話がかなり多かったなというふうなふうに思いますが、私もこの辺については非常に問題意識持っております。この保護についてどういう方向性で考えるべきなのかという点について少しお話をいただければと思います。五ページに保護の在り方について検討というふうなことが指摘されていますけれども、具体的なことがありましたらお願いします。

○参考人(村上陽子君) ありがとうございます。フリーランスに関しては様々な点で保護が必要かと思っております。その根本的にあるのは労働者の問題だと思えます。労働者に極めて近い形

でありながらフリーランスということで労働者として扱われないということで、様々なその労働法規であるとか社会保険関係も適用されないというところが課題であります。

労働者性に関しましては、もうかなり前の一八五年ぐらいの労働基準法の研究会の中で労働者性に関する研究がされて、そこで判断基準が出されているわけですが、そこからもうかなりの年数がたつておりますので、改めてどういったことで労働者として判断していくのか、扱っていくのかということを見直して、拡大していくべきかということを考えております。

ありがとうございます。

○小川克巳君 ありがとうございます。

実は、昨日法案審査がありまして、質問、私、立ったんですけれども、役所にフリーランスの方々に対する保護政策について少し話を聞きたいというふうな言ったことがあるんですが、そうすると、厚労省の返答は、これは経産省ですからというふうな言つと切られてまして、こここの言つたところにもやっぱり縦割りの弊害が出ていふなというふうな思いました。何かもう少し広い横軸を通すような政策が必要なんだろうなというふうに思いました。

それと、キャリアコンサルについてですけれども、特定非営利活動法人キャリアコンサルディング協議会というのがあるようですが、この中で、公表によりまして、キャリアコンサルタントとしての登録者数が現在五万九千五百五十七人、これ昨年の三月現在ということですから、それと、給料が正社員の場合四百から五百万円台が相場だと、パート、アルバイトなら時給で千五百円程度だというふうなお話、サイトの方で出ているんですけども、この御指摘いただきましたそのキャリアコンサルティングを推進していくための人材の数であったり、あるいは処遇の問題に関してはいかが考えでしょうか。

○参考人(村上陽子君) ありがとうございます。キャリアコンサルティングの資格を持っている

方々、多くは職業紹介の機関でお仕事をされているかと思っております。ハローワークであったり、あるいは大学や高校などで職業紹介をしているという方々が多く、また企業の中で人事部などの方々が少しずつ持たれているかと思えます。

そういった方々はある程度その収入確保されているわけですが、そういったことではなく、非正規などの形で、それこそ委託のような形でお仕事されている方々もいらっしゃるかと、十分な処遇につながっていないということがございます。

職業、キャリアコンサルティングをすることで職として食べていけるようなことにしていくということがまず必要かと思っております。非正規というだけではなくて、やはり正規の雇用でそういったことをやっていただくということが必要かと思っております。

○小川克巳君 では、ありがとうございます。

山田参考人にお伺いいたします。山田参考人、資料を拝見いたしますと、非常に刺激的な言葉がところどころちりばめられているなというふうな思つたんですけれども、

幾つかお伺いしたいんですけれども、その中で二ページ目の中で、雇用セーフティネットの全体像の中に雇用保険制度を位置付け直し、関連制度との連携、仕分をつくっていく必要があるというふうな御指摘をいただいております。

こちら辺と、それから三ページの財源問題に関してですけれども、雇用保険を中心とした雇用労働政策、傍線が打つてある部分ですが、財源は原則労働者の保険料で賄えということなんです、現行、その雇用保険法は、労働政策に国の責任があるだろうということから、その国庫負担というところの考え方が示されているわけですが、これにつきましては、先ほど少し御説明ありましたが、いわゆる自助、公助という考え方でよろしいのかということを確認させていただきたいと思っております。

それからもう一つ、雇用調整助成金について、

一定期間以上は教育訓練が在籍出向が要件かと、これは結構シビアな要件だと思つていただいても、その辺りのお考え、ちょっと教えていただきたいと思います。

○参考人(山田久君) ちょっと時間の関係で簡潔に申し上げます。

最初の一点目は、諸外国と比較したときに、日本は第二のセーフティネットというのがまだ十分でない。だから、この部分を踏まえた上で、全体の雇用保険プラス第二のセーフティネットということを描いてみてですね、ただ、実際には雇用保険で既に幾つかやっている部分もありますので、まず一旦描いた上で、その今の雇用保険でできるものは残しますし、追加でやれるものはやっていく、そういうイメージのことを申し上げております。

それから、雇用調整助成金に関しては、これは原則論ということで、これももちろん状況によつては非常に外的要因で、コロナで今やはり影響長く続いているところもありますから、そういうところは続いていることもいいことだと、継続してもいいことかと思つていますが、ただ、漫然とやってしまうと、過去のいろんな分析結果の中でも、長期的にはやっぱり悪い影響が出てくるということが示されてきておりますので、やはり一つこういうふうなところを考えながらやっていくと、やや少し原則論のところを強調しているということ、現実にはそこは、実際はやっぱりデータを見ながらやっていくということが必要だと思つてます。

それから、最後のところは、やはり基本的には、ここに書きましたが、特に労働力が希少化してきていますから、労働者自身のやっぱり技能を形成していく、就業能力を維持するということが、実はこれは事業者にとつてもプラスの話なんだと思つてます。そういう意味では、やっぱり保険原理ということをまずは原則にしていくということなんじゃないか。

ただ、後ほど申しましたように、例えば危機の

時期とは違いますから、ここはしっかりと財政が投入すると。それから、当然、全体の負担でいいから、企業がやっぱりその活力がないと駄目ですから、余りにも国際的に見たときに負担が高過ぎるとこれは駄目ですので、例えば法人税とかの考え方も見ていく。

ですから、これ、実は雇用保険だけの問題ではなくて、非常にこれは大変な作業ではあるんですけど、いわゆる税と社会保障一体の全体像をやはり、ある程度やっぱり方向性を見ながら再構築していくって、その中に雇用保険を位置付けていくという、そういう作業を、ちよつと広い、まさに先生おっしゃった、縦割りではなくてもつと広い視野で今考える時期に来ているんじゃないか、そのときの原則論としてはこうなのではないかと。やや少し理論的な話で申し上げております。

○小川克巳君 ありがとうございます。

原田参考人にはお伺いできませんでした。失礼しました。

終わります。

○福島みずほ君 立憲・市民の福島みずほです。

今日は、四人の参考人の皆さん、大変示唆に富む分析と提言、本当にありがとうございます。

まず、村上参考人にお聞きをいたします。

まず、今日意見を述べていただきましたが、失業等給付の国庫負担について、政府は国庫負担割合の見直しだけでなく、新たな国庫繰入れ制度の導入との組合せによって国の責任を果たしていくと主張しています。

今日も、国庫負担割合について、四分の一、四十分の一についても発言をされましたが、国庫負担と国の責任について連合はどのように考えていらっしゃるのでしょうか。

○参考人(村上陽子君) ありがとうございます。

そもそも国庫繰入れは、雇用保険制度の給付に支障が生ずる事態を回避することを目的とした緊急時の対応であると考えます。

一方、国庫負担割合が設定されている目的は、政府による政策の判断が労働者の雇用に与える影

響が大きく、平時から政府が一定の負担をしながら雇用政策に関与することであると思います。

したがって、仮に新たな国庫繰入れ制度の機動性、実効性が担保されたとしても、それは緊急時のみ発動するものであるため、国庫負担とは役割が違うことから、新たな国庫繰入れ制度があるからといって、政府が雇用政策に対する責任を全て果たしているということにはならないのではないかと考えております。

○福島みずほ君 ありがとうございます。

今日、意見を言っていました。募集情報等提供事業者の中には、求職者の属性等に基づくリコメンド機能を有するところもあります。また、最近では、リコメンド、AIによって行っているものもあると思いますが、リコメンド機能及びAIの利用についてどうお考えでしょうか。

というのは、私は最近、「テクノロジーと差別ネットヘイトからAIによる差別まで」という本を読んで、AIが、例えばこの本の中にも、あるいは報道もありますが、アマゾンが自社の従業員採用において、過去の応募者の履歴書のデータを基に応募者の履歴等を評価するAIを開発しようとしたところ、過去の応募者に男性が多数を占めていたため、AIが男性の応募者を優遇し、女性の応募者を不利に扱っておそれがあつたことが明らかになったため、開発を中止したと報じられています。

AIは、どうしても属性を束として扱うことによつて、個人のかげがえのなさを捨象してしまうと、属性によつて分析をするので、それがやっばり差別になったり、本当に、という問題もあります。ですから、この点についてどうお考えでしょうか。

○参考人(村上陽子君) ありがとうございます。

リコメンド機能については、多数の求人情報を一つ一つ確認するのは労力が必要であるため、自分に合った求人情報を見付けていくということで、先ほど大久保参考人からもありましたけれども、その点、求職者にとつても役に立つこと

だと思えます。

一方、その求職者の属性を細かく把握し、それに基づいてリコメンドを行うということについては、職業紹介事業における情報の加工又は選別に近い実態もあるのではないかと、先ほど述べましたけれども、そのことに関しましては、実態を精査して、規制の在り方を改めて検討する必要があります。

また、AIについてですけれども、御指摘のとおり、やはりそのAIに学習させるのは人間でありますので、その際に偏った情報が用いられるとかえつて差別を助長しかねない側面があると思います。男性だからとか女性だからといったことでの個人の志向とは別に決め付けというようなりコメンドをされてしまうという懸念もあるかと思っております。

EUでは、昨年、AIに関する規則案が提案され、その中には、採用、選別、求人募集等のスクリーニングやフィルタリングに用いられるAIに係る規制も含まれているというふうに承知しております。EUの動向についても注視すべきでありまして、日本においても、AI利用を含めた実態を把握して、規制の在り方について検討していくべきではないかと考えております。

○福島みずほ君 ありがとうございます。

では次に、原田参考人にお聞きをいたします。シフト制についておっしゃってください。私も、首都圏青年ユニオンが作られたシフト制の労働黒書や様々なものを読んで、国会でも質問をしたりしております。

シフト制はどのような規制をすればよいと思われるか、是非お話しください。

○参考人(原田仁希君) ありがとうございます。

シフト制は、労働時間が定まっているわけではないですね。一定期間で労働時間が増減してしまうと。それが事実上事業主の都合で行われているというふうな実態がありますので、やっぱり契約段階で最低保障の労働時間を定めると、そういった規制は一つあり得るのかなというふうに思っています。

ますし、あと、シフトの決め方そのものもちゃんと合意をしないと、いけないんだと。基本的にはやっばり、事業主が、もうシフト入れないとか、シフトはこれだけだと言われたりとか、あるいは多くわざと入れられたりとか、事業主の方が力強いですから、そこに左右されると。それをやっばり防ぐために、事前にそれを、シフトの決め方について合意をさせるようなそういった規制も必要であろうというふうに考えています。

○福島みずほ君 今日、原田参考人から非正規雇用の問題、女性差別、多くの女性が抱える問題、低賃金のこの言及がありました。

ちよつと大きな話になりますが、根本的にこれにどう解決したらいいのか、非正規雇用の問題をやりながら、実はこの間二千万人にも増えてしまった、どうすればいいのかということについて御提言いただけますでしょうか。

○参考人(原田仁希君) 非正規雇用の問題、コロナ禍でかなり浮き彫りになったというふうに考えています。特にやっばり女性の非正規雇用の問題ですね。

僕らとしては、私たちとしては、やっばり雇用保険の問題、雇用保険制度の問題はかなり大事だというふうに思っています。やっばり短時間の労働者で、有期雇用で職場を転々としたりするわけですね。そういった中で、やっばり失業しても雇用保険に入っていないということで保障がないというふうな実態ですので、これをやっばり短時間労働者にも広げていくということは、非正規労働者の生活を守るという意味ではすごく重要になってくるかなというふうに思っています。

また、どうしてもやっばり短時間でしか働けないという女性の方も多いため、それを無理やり正社員化していくというよりは、非正規のままでも十分暮らしていけると、そういった意味では、最低賃金も大幅に引き上げて生活保障ができる、非

正規であっても生活保障ができると、そういった賃金の引上げも必要であるというふうを考えていますね。

やっぱり女性が特に構造的に非正規に集中してしまうという差別構造があるので、それはやっぱり、国の政策として雇用保険制度、先ほど言った雇用保険制度の拡充であったり、賃金を抜本的に引き上げられる施策、こういったことが有効だというふうに考えています。

○福島みずほ君 次に、山田参考人にお聞きいたします。

今日、非常に興味深かったのは、たくさんありますが、主要国の雇用政策費が全く違うと。スウェーデンは、積極的施策も消極的施策も、とりわけ積極的施策が断トツに高いと。これは、よくスウェーデンの職業訓練や失業しているときの次にステップアップするときの応援が非常に充実していて、やっぱりとても有効だという話はよく聞くんですが、具体的にどういう支援をしたら本当にいいのか。あるいは、例えば日本でも職業訓練とかいろいろあるわけですが、余り何か役立っていないかもしれない、とりわけ、ちよつと申し訳ないが、民間とかのでどうなのかと思うものもあるで、この辺の積極的施策についてのアドバイス、よろしく願います。

○参考人(山田久君) 御質問ありがとうございます。

スウェーデンは、実は一〇〇%うまくいっているかという、必ずしもそうではないということをございます。実は、試行錯誤しながらいろいろなことをやっているのが実態で、昔はいわゆる公共職業訓練というの本当が多かったですけれども、余り効果がないということで、実はかなり、実は一時、特に右派政権のときに削りました。

どちらかというと、ここでいいますと、雇用インセンティブと書いていますけれども、要は極力、ちよつと補助金を与えて実際に働いてもらうと、企業に雇用インセンティブを付けて、実際に働くということがやっぱり一番大事だということ

でそつちにシフトした面がございます。ちよつとまた今、揺り戻しが来て、職業訓練のミックスをしているということで、実態は様々な試行錯誤している。ただ、職業訓練というのは、やはり実際にその企業のニーズに合ったものでないと駄目だ。それが、座学では駄目で、実際にそこで働くということが大事ですね。ですから、その実際の、やっぱりそこで働くという経験を積ますような職業訓練の在り方というのは、やはり大事なんじゃないかなと思います。

一点、ちよつと説明をしたかったですけれども、図表の二枚目の、これは狭い意味での労働政策ではないんですが、教育政策の方に半分入ってくるんですけれども、いわゆる職業大学みたいなものをつくっていきまして、これの実態を聞いていますと、事業所団体が、本当に自分の傘下の使用者がどういふ分野で人材が不足しているかとヒアリングをしまして、マッチングをして、こういうところが不足しているからこのプログラムを作ると。例えば二年でやるんですけれども、二年目は実際にうちのところで働いてもらうと、経験積んでもらうと。一年目は教育機関に必要なプログラムを提供するというようなので、ニーズオリエンテッドで、かつ実際に働く経験を積ませるといふのが比較的うまくいっているというふうなことに言われております。そういう企業側のやはり積極的な関与というのが鍵ではないかなというのがスウェーデンの経験から言えるということじゃないかなと思います。

○福島みずほ君 どうもありがとうございます。

○山本香苗君 公明党の山本香苗でございます。今日は四人の参考人の皆様、お忙しい中、ありがとうございます。

そこで、早速お伺いしたいと思いますが、先ほど山田先生の話にもありましたけど、コロナ禍において様々な支援策というものが実施をされました。雇調金の話もそうですけれども、産業雇用安定助成金の創出や、また求職者支援制度の

特例と拡充といったことを実施しました。休業支援金・給付金というの新たなこのコロナ禍で創設をしたわけでありますが、今後、これらの効果というものを検証して、必要に応じてこれを恒久化していくと、いいものは取り入れていくというようなことをしていかなきゃいけないと思っっているんですが。

それで、それぞれのお立場で、四人の参考人の先生方それぞれのお立場で、今、こういうものはこのまま恒久化していくべきというものの、ただ単に恒久化すべきだけじゃなくて拡充だとか、また、ここをもうちよつとこうした方がいいという御意見がありましたら、それぞれのお立場からお話ししていただきたいと思ひます。

○参考人(大久保幸夫君) ありがとうございます。

一番中核にあるというか、大きなものは雇用の安定の助成というところなんだと思ひますけど、雇用の維持を図るところに一番大きなお金が使われてきていまして、これまでも助成金は、リーマン・ショックのときにも大幅に拠出をされました。今回のコロナ禍でも大幅に拠出をされました。

あの事業をどういふ形でもう一回ブラッシュアップするかというところが私は一番大事だと思っけていまして、本当に一時的に、急速に、一気に失業者が増えることを抑えるという意味ではとても大きな価値があるんですけど、あの助成金の問題は、なかなかやめられないというところが非常に大きな問題で、それが雇用保険財源を大幅に圧迫していくということもありますし、本質的には、それが長期に続くと、本来はこれはほかに新しい就業機会を見付け出す人の部分についてもずっと固定していってしまうという、非常に両面性、どちらについても非常に強い効力があるものだと思うんです。

ですから、あれをやめるといふことではなくて、あれのルールについてはもう一回検証して、相当の見直しをして次回に備えるべきではないか

と、そこが一番本丸だと私は感じております。

○参考人(村上陽子君) ありがとうございます。

先生御指摘の、コロナ禍での様々な対応というものは本当に必要でありましたし、効果があるというふうにも思っけております。ただ、コロナ禍の影響がどこまで続くのかということもありますけれども、その影響、一旦落ち着いたところでは効果を検証していくということは重要だと思っけております。

また、先ほど山田参考人からもありましたように、是非、休むだけじゃなくて、この間、働くことや訓練を受けることということは働く側にとっても大変重要なことでもありますので、そういったことも組み込むということも重要な御指摘だというふうにも受け止めております。

以上です。

○参考人(山田久君) ありがとうございます。

既にお二方の参考人からの共通部分は割愛させていただきます、私は今回、一つ非常に新しい動きとして興味深いと思っけていのは、産業雇用安定助成金です。

日本型のいわゆる失業なき流動化という、その一歩です、そういう意味では、この制度というのをよりブラッシュアップして拡充していくということが大事ではないかなと思ひます。

当然これは、今の段階では悪用を防ぐということと、あくまで在籍出向で元に戻るということが前提になっているわけですけども、これからの産業構造の転換とかスキルの転換ということを考えると、結果として、その新しい産業とか企業に移っていくということは十分あるということですから、悪用を防ぐいろいろなこれは実践的なルールを考へていく必要はあるんですけども、本人の合意があれば結果として移っていく、その結果として失業なき労働移動ということが進んでいくような、そういう形で今回の仕組みが発展していければいいかな、これが基本的には思っけています。

ありがとうございます。

○参考人(原田仁希君) 先ほどシフト制についてお話ししましたけれども、休業支援金・給付金制度ですね、これはシフト制の方々がかなり活用できてすごい良い制度だなと思っています。

実は、日頃、コロナ禍以前からもやっぱり急なシフトカットとか急に収入が減るといった状況は多くあるんですね。そういったリスクを負っている働き方ということで、岸田内閣の方でも新しい資本主義実現会議の中でシフト制の拡大を言っているんですけども、そういったことをするんであれば、そういったリスクがある働き方、リスクを負わせる働き方を企業が活用するんであれば、休業支援金・給付金というものをやっぱり維持して、そういったシフトカットの被害を受けたりとか急な収入減を受けたシフト労働者に対してこの制度を使って補償していくというのはすごく画期的かなというふうに考えていますので、休業支援金・給付金の恒久化というのはすごくいいというふうに思っています。あと、求職者支援制度の拡充なんかも引き続きやるべきことだというふうにご考えていただけます。

○山本香苗君 ありがとうございます。

まだコロナの影響がまだまだ長期化する中で、しっかりとこれは維持していかなくちゃいけないものは維持していきたいと思えます。

そうした中で、先ほど来より山田先生の方から、第二のセーフティネットが必要なんだと、本来はこの求職者支援制度がそうならなきゃいけなかったけれども、私も本当に今回、一歩一歩いろいろ拡充をしてみましたけれども、なかなかこの本来利用してもらいたい方々に使っていただけという感じ、もう物すごく、何のためにあるんだという感じの気持ちを持っていらっしゃるんだ、この課題についてどういう形で解消していくことが求められているのか、山田参考人にお伺いしたいと思えます。

○参考人(山田久君) 求職者支援制度というのは非常に私には制度的にはよくできた制度だと思うん

ですけれども、というのは、やはりヨーロッパのいわゆる第二のセーフティネットでも余り良くないのは、ともかく給付をしないと、そうするとそれに頼ってしまうという構造的な失業になってしまいうというケースですから、そのためにはやっぱり職業訓練なりということを経済条件化するというのは重要で、それはそれでよくできた制度なんです。日本はやはり職業能力とかの見える化とか共有化というのはどうしてもやっぱり遅れてしまっていて、それぞれの企業の内部になってしまっているわけですね。そうすると、結構、やはり介護とか比較的に見える化ができていて、まあ部分的に出ているITの特定の部分はありますけど、そういう一定の分野では職業訓練でそれなりの効果を発揮するんですけども、結果としてメニューがやっぱり小さくなって、小さくならざるを得ないという部分があるわけですね。ですから、拡充しようにしても、どうしても限界があるかと。

ですから、今、日本のその企業の中で、いわゆる大手中心にジョブ型というふうなことで、少しそういうふうなやつぱり意識が高まってきているので、少しずつそういう変化は進んでいくと思うんですけども、同時に、実は企業の方で、ヨーロッパの場合インスターンみたいなものがかなり一般的になっていきますから、そういうことで、企業の中で職業訓練を自社の社員だけじゃなくて広く提供するような、そういうインフラみたいなものもあるということかと思えます。ですから、そういうふうなちよっとバックグラウンドになるような環境整備みたいなことも進めていくと、ちよっと息の長い取組にはなるんですけども、今回のその地域訓練協議会というものができれば、そういうふうな第一歩になっていけばいいんじゃないかなと思えます。

それから、職業訓練だけではなくて、スウェーデンの場合は、ちよっと申し上げましたけど、職業訓練なしでも、単にその、いわゆる日本というところとリアル雇用みたいなところをかなり広く

使っているようなこともございます。これが結果としてやはり職業能力を付けたらするということがありますから、もう少し広く考えていくという、そういうことも大事なところというふうに思っております。

○山本香苗君 ありがとうございます。ほかに聞きたいことがあったんですが、ちょうど時間になってしまいました。

ありがとうございます。

○田村まみ君 国民民主党・新緑風会の田村まみでございます。

本日は、四名の参考人の皆様、本当にありがとうございます。

早速ですが、御質問させていただきます。

まず初めに、山田参考人にお伺いをしたいと思います。

私、実は令和二年、もう二年前から、ちょうど在籍出向の件について厚生労働委員会の方で何度か質疑をさせていただいたり、省庁ともやり取りをさせていただいておりました。というのが、コロナの感染拡大で、第一波のときから、私が元々働いていた業種が小売業で、おうち時間が長くなって売上げが伸びて人が足りないと、一方で、外食産業の皆様が休業要請を受けていてお仕事ができないという中で、雇用調整助成金の利用の中で、ただただやつぱり余りにも長く休み過ぎるということ自体が、労働者の御本人から、これでいいのかという相当な問いかけもありまして、できるところからという中で、最初は雇用調整助成金の中での出向の枠組みで使えないかということを一か月単位にというところまでは特例で変えてもらいました。

やつぱり、コロナでどう業況が変わるか分からない中では、労働者を守る視点では一か月単位でころころ変わるという不安はあるけれども、この状況では、特例として一か月必要だと思って延ばしていただきました。

そのときに、田村大臣に、当時の田村大臣にお伺いしたんですけど、一方で、もしその雇用調整助成金の中で在籍出向を使っている中で、もし御本人が御理解をされて、その仕事に就きたいと思つたときには行くというような制度の今後みたいな展望を、田村大臣へお伺いしたんですけども、まだ状況も分からない中で、その議論はできないということの答弁でした。

その点について、山田参考人の方から、今後のどうあるべきかというところ、また、今マツチンGを進める中で産雇センターが機能しているというふうな状況なんですけれども、その辺の課題と可能性みたいなところも、もし御所見ありましたらお伺いしたいと思います。

○参考人(山田久君) ありがとうございます。

私も、先ほど申し上げましたように、この在籍出向というのは時代の変化によって新しい役割という可能性が出てきているんじゃないかなということ、非常にそういう意味では、こんな形で新しくいろんな対応が取られたことを非常に私としても有り難く思っております。

で、まさに今先生御指摘されたように、これは悪用するのはよくないので、何かこれを使って労働条件の悪いところに人を移すというようなことをしてはよくない。そういう意味では一定のやっぱり要件、具体的なその現場の状況を見ながら設定する必要があると思うんですけども、でも、一定の要件があれば、これはやはり以前に比べてどうしてもやつぱり事業の安定度が、これは世界情勢の変化、技術環境の変化の中で変わってきていますから、やはりそういう移っていくというところは十分合理性のある話だと思います。

ですから、先生おっしゃったような一定の要件の中で、結果として転籍がしていくというふうな、こはやはり是非検討を進めていくことがやはり望ましいんじゃないかなと私は思っております。

それから、今、産雇センター中心にされている

ということなんですけど、産雇センター、どうしてもやはり人員限られているとかリソースが限られているということがございます。これは、マッチングというのは本当にデータが多ければ多いほどいいわけですね。恐らく、日本の場合は、欧米とかと違って、先ほどありましたように職業自体の見える化とかが遅れている。例えば、ただ政府、この数年、労働行政の方も旧日本版OINETというところで、今、名前がジョブタグですか、変わってきているかと思えますけれども、こういうふうなことで共有化しようというふうな話が出てきています。

こういうもののインフラをやはり進めていく形で、いろんな案件がやはりマッチングが増えていくということが出てくるんじゃないか。今、産雇センター中心ですけど、何かそういうデータベアスみたいなものもうちよつと民間も含めて共有化できるような形になってくれば、もっとこういう可能性が広がっていくんじゃないかなと、そんなふうな考えっております。

○田村まみ君 ありがとうございます。

本日、村上参考人の方からも、転籍のところまではお話はなかったんですが、やっぱり労働者の人たちの声を多分聞かれているのか、やっぱり安定助成金の中でもやっぱりその雇用調整助成金に劣後しない支給水準を設けて活用を進めるべきだという言葉もありましたので、参考にさせていただきますたいと思います。

その上で、村上参考人に、ちよつと話が変わるんですが、今回の雇用保険法の改正の中で、審議会の私は議論、そしてこの法案提出までのプロセスに対しては私自身疑問を感じていて、本会議でも質疑をさせていただきました。

十二月の二十二日には連合の皆様のシユプレヒコールも上げられて、この行動に対して一定の行動も起こされたというふうな何っております。今回の見直しプロセスについての御見解等ありましたらお話しいただきたいと思えます。

○参考人(村上陽子君) ありがとうございます。

各省に多くの審議会がございますが、厚生労働大臣の諮問機関である労働政策審議会は、公労使三者構成であるということに大きな特徴があると思っております。雇用や労働に関するその政策というのは、職場の実態を熟知した労使が知恵を出し合い議論を決定することが不可欠であると考えております。こういったその労使に政府又は公益の代表を加えた三者が政策決定プロセスに参与する三者構成原則というのはグローバルスタンダードでありまして、大変重要なものと考えております。

こうした労働政策審議会の議論に私どもは、性別や年齢、雇用形態、企業規模、業種、地域などにかかわらず、全ての働く者を代表するという決意と覚悟を持って臨んでいくところであります。雇用保険制度についても雇用保険部会で議論しておりますが、そこでも、保険料を負担した給付を受ける立場として関与の度合いは極めて高いと思っております。

こうした中で、今回の改正、コロナ禍で急激に悪化した雇用保険財政が焦点でありまして、働く者のセーフティネットを守る観点から、国庫負担の本則復帰を求めたいところであります。こうした中で、その本則そのものを引き下げるという提案が急遽なされたということについては、プロセスも含めて大変問題であると受け止めているところでございます。

○田村まみ君 その御懸念がやはりいろんなことが条文に入っていないとかいうような様々な委員からの委員会での指摘に当たっているんだというふうな思っていますので、引き続きこの点については大臣に聞いていきたいなというふうに思っています。

その中で、私、今回の改正の中で、協議会の法定化について相当興味を持っております。この協議会が、今後、先ほどの企業、職業のマッチングも含めてですけども、訓練があつて、その必要な訓練が労働者に行われることで様々な職業への可能性を感じるということですが、連合の方

は、中央そして各都道府県の協議会の構成員、輩出されているというふうな認識をしております。是非、現状の都道府県の方の訓練協議会の課題、そしてその課題を踏まえた上で今後どのような、何でしようね、評価をしていくような指標を求めたいのか、また、議事録等、中身、議論の中身をもっと広く一般の方に知っていただいて、いいものにしていけばいいんじゃないかと私の方は思うんですけども、その辺について御意見ございましたらお伺いしたいと思います。

○参考人(村上陽子君) ありがとうございます。

各地域の協議会では様々な議論がなされておりました。例えば高齢者向けのメニューをどうすればいいかとか、育児中の方のメニューをどうすればいいかといったことがあったり、あるいは、DXの関係で人材育成が求められているんですけど、こういった人材を求めているのかということのイメージがばらばらであるんじゃないかとか、様々な議論がなされているところであります。

こういったことを踏まえますと、言ってみれば、そのDX、GXなどについて求められるスキルのレベルをもう少し細かく設定して、イメージして、イメージを示していくということが重要ではないかと思っております。

また、その議事録の関係ですけども、どんな議論が行われているのかということでありまして、けれども、今回法定化されていくことに伴いますけれども、罰則付きの守秘義務が掛かってまいりますけれども、その守秘義務が掛かる部分と公表する必要がある部分とを区別しながら、公表できる部分だけだけ議事録や議事概要などの形でほかの地域の皆様にも好事例展開していけるように共有していくことが必要と考えております。

○田村まみ君 時間になりましたので終わりたいと思えます。ありがとうございます。

○梅村聡君 日本維新の会の梅村聡です。

まず、四名の参考人の皆様、今日は御示唆に富むお話をありがとうございます。まず大久保参考人にお

伺いをしたいと思います。

今日のお話の中で、転職をする方がなかなか給与が上がらないですとか、あるいはステップアップがなかなか難しいというお話があつたかと思うんですけども、今回の法律、職業安定法の改正の中でも、その求人メディアのいわゆる定義をもう一度定め直して、そしてそれを法律の中にしっかり位置付けていくということが今回法律の中で定義をされました。

私、まだこれは厚労省には投げていない質問なんですけれども、いわゆるその職業紹介であるか、まあ求人メディアはあくまでもメディアだと思えますけれども、これは法律の中で、いわゆる求人企業側から手数料を受け取って、そして職業紹介をする、あるいは職業の情報提供をするということ、これがビジネスモデルになっていまして、労働者側からその手数料を取ることについては一応法律では今禁止をされております。歴史的にいえばそれは労働者を守るためだという理屈はあるかと思えますが、じゃ、一方で、紹介するその紹介業者側からいけば、じゃ、誰のために紹介をするのかと考えると、それは当然お金ももらっている側の意見を代弁するわけなんです。そうしますと、やはり、じゃ、給与をアップしましょうか、キャリアを上げましょうか、あるいはその企業の中でこういう働き方させてくださいという代理人ではないんですけれども、そういうインセンティブって働かなくなるんじゃないかなと思っております。

だから、短期的には労働者を守っているように見えるんですけども、中長期的に考えたときに、そのいわゆる雇用の慣習、そういった法律の中身が私は本当に労働者の側をしつかり守っているかどうかというのはこれ非常に怪しいんじゃないかと思うんですが、ちよつとこの辺りの見解をお伺いしたいと思います。

○参考人(大久保幸夫君) ありがとうございます。

求職者側からのフィーを受ける件については、

これは今回先立って雇用仲介の在り方に関する検討会の中でも議論があったところでございます。私は、それについてはどちらかというと反対をしております。

なぜかという点、実はこの求職者からの手数料を取る件の規制については、もう本当に古い時代はされていない時代がございました。それこそ江戸時代とかは両方からフィーを取って職業紹介してやっていたという、そんな時代もあったんですけども、一つは、それが、両方から取るというところが、必ずしも受益者負担において正当な行為をするというよりは不正行為をどちらかというと促進してしまうようなところがあった、それで様々なプロセスを経て禁止に至っている、歴史的な過程を見ると余りいいことではないんじゃないかというふうにまず思うことと、それからもう一つは、それは相当にその年収が高い層の求職者であればともかく、そうでない層からの手数料というところをどうにか取りたいというふうな考え、やはりそれだけのお金はなかなか払いきれないという人たちもいるので、どうしてもそうなるという部分の特定層に向けたサービスになってしまう、広く一般的なサービスという意味ではちよつと負担を求めるとはなかなか厳しいんじゃないかと、偏ってしまうんじゃないかという二つの観点で、私はそこは少し慎重であつた方がいいというふうな考えをしております。

○梅村聡君 ありがとうございます。短期的にはもちろんそういう労働者を守るという面もあるかと思うんですが、先ほどからそのAIという話が出てきていましたけど、やっぱり今、本当は職業安定法上やっつけてはいけないんですけども、ある一定の期間がたてば、メールとかSNSとかで転職しませんかという情報がどんどん流れていくわけなんです。そういうこととかとフィーが入りますから、でも、それを促しているというところは、せつかく労働者の方がそこでキャリアを積んでいることを、一方でそのフィーを払

う側の人からお金を取るためには転職を促すということもやっぱり散見されるわけなんです。だから、もちろん今日の御意見はしっかり承りたいと思いますが、一方で、新しいメディアの中ではいろんなことが起こってきているということも、これもやはり考えるべきじゃないかなというふうには感じております。ありがとうございます。それでは、次、続きまして、村上参考人にお伺いをしたいと思います。今、村山参考人にお伺いをしたいと思っておりますが、今回の法案とは少し懸け離れる話なので一般論で教えていただきたいと思っております。この十五年ほど、いろいろ政府の、厚生労働省の中のいろんな審議会等でも、話題としては、いわゆる金銭解雇というもののがこれ話題に出ることがあります。

世の中で誤解を受けているのは、この金銭解雇という制度が、企業側がお金を用意すれば幾らでも自由に解雇ができるんだというような誤解もあるんですけれども、一方で、今世の中で一般的に言われているのは、労使の間で紛争が起きると、この解雇は不当解雇であるとなつたときに、じゃ、その不当解雇ということは復職を本来はできるはずなんですけれども、なかなか実際、労働者というのは、それはそこまでこじれていると難しい状況があるわけですから、そういうときに、要するに労働契約です、それを金銭によつて解消できるという制度だと思つてですね。

もちろん、これが濫用されてはいけないと思つても、一方で、じゃ、今、実際には泣き寝入りであつたりとか、それから金銭のそういうものが手当てされないうままに職場を去っていくという状況も考えれば、これは一つの使い方によつては意義があるんじゃないかなと。

これは我々の党の中での様々な意見の中の議論はあるんですけども、連合を代表する立場としては、これ、こういう論点で議論ができるものなのか。あるいは、このところは受け入れ難いという、その論点のことを公式に今訴えておられるというか、お立場なのかというのを教えていただきたいと思つております。

○参考人(村上陽子君) ありがとうございます。解雇の金銭解決ということで様々な話題になつていくところですが、そもそもその解雇をされたときに、不当な解雇だと言われたときに、なかなか泣き寝入りが多いということであり、けれども、泣き寝入りせずに済むような、まずはその相談援助機関であるとかあるいは訴訟制度、労働審判制度を活用しやすくするということが重要だと思つております。

また、その不当な解雇を行うその使用者というのは、やっぱり労働法とか労働関係のルールに精通してないというか、世の中の、解雇についてはそれなりの理由がなければ解雇できないんだということをしつかり分かっていないということがあり、そういうことと、そういうことをしつかり知つていただくということがまず大事だと思つております。そういうことで不当な解雇を防いでいくということ。

そして、金銭解決ということと、実際、訴訟や労働審判などでは金銭解決で最後は和解をしておりますので、そういうことからすると、その審判制度などを活用していけば特段新たな法律というものを作る必要はないということがございます。

それよりもなお、その金銭解決制度みたいなものをつくつた場合の悪影響というのは、やはり、お金の支払いが解雇ができるんだということと、使用者の皆さんがそのように誤認してしまうということがございますので、そういうことはやはり不適切だと考えているところであり、

○梅村聡君 ちよつと、まあ言葉でいろいろ誤解が生まれる面もあるかと思つて、そのところはこれからの時代に合わせた議論が必要だと思つております。

それで、最後に山田参考人にお伺いをしたいと思います。今日いただいた資料のこの財源問題というところですね、一番上の傍線引いているところですが、雇用保険を中心とした雇用労働政策の財源は原則労使の保険料で賄うということ、考

え方が重要ではないかという、こういう御示唆をいただいているんですけども、昨日までの厚労大臣への質問でも、その適用拡大、短時間労働者へ適用拡大していくことはどうですかという質問をしたら、いやいや、生計を支えるには週四十時間の半分の二十時間未満で働くことは典型的ではないから社会保険方式にはなじまないんだというこの答弁がずっと繰り返されてきたんですね。

でも、私、そこ整理しないといけないと思つて、すけれども、そもそも国庫負担を四分の一例えれば失業給付入れているとすれば、やっぱりその税金というのは短時間労働者の方も働いて払つておられるわけですから、その受益と負担の関係からいけば、国庫負担を入れているんだらやっぱり短時間労働者も含めてできるだけ広げることが筋だと思つて、逆に、その今の大臣の答弁をそのまま受け取るんだら、国庫負担入れること自体が不公平になるわけですから、そういう政策論の整理というのはできないものなんですかね。いかがでしょうか。

○参考人(山田久君) 多分、その理屈の世界と実務の世界がやはりどうしてもあると思つて、

私も理屈でいうと、ここに書いていますとおり、やはり特にこれからの時代というのは労働力というものは希少化していきますから、労働者、企業にとつても、実はやっぱり労働者のそのモチベーションを上げていったりその能力を上げていくというの、いわゆるその短期の労働者であつても、プラスなわけですね。

そういう意味では、やはり保険原理というのは基本的に通じる、それは短い労働者にとつてもです、特に今マルチで働いている人が増えてきていますので、そういう人たちの救済の仕組みというの、今はやはり漏れてしまつていますので、原則論としてはここに書いていますとおりだと思つております。

ただ、実態としての、その実務上の問題というのはやっぱりどうもあるということ、すぐには直ちに、じゃ、その週二十時間を変えられるのか

というところの、やっぱりその部分というのは現実にはあるのかなというふうに思います。

ですから、そこは経過措置的に、やはり例えば今まさにデジタル政府でいろんなそのひも付けをやって、所得が本当に捕捉されてくれるような形になれば、恐らく、いずれそれが理想に近い、理論的に近い形ができると思うんですけど。それまでの経過措置として、一定の別の枠のその仕組みを使って救済していく、今回それがコロナウイルス対応給付金、ごめんなさい、いわゆる休業支援手当みたいなのが、つくったと思いますけれども、ああいう形でつくられているわけですけど、そのやっぱり大きな方向性と、その実務の過渡的な政策というのをはつきり分けてやっていく対応が私はいいんじゃないかなと、そういうふうにご考えております。

○梅村聡君 ありがとうございます。

原田参考人には時間がなかったんですけど、やっぱり短時間労働者も含めてしつかりやっていくことが大事だと、そのことはしつかり受け止めさせていただきます。私の質問を終わります。

ありがとうございます。

○倉林明子君 日本共産党の倉林でございます。

今日は、四人の参考人の皆さんから貴重なお時間使って貴重な御意見いただきまして、本当に今後の議論の参考にさせていただきたいと思っております。

まず、原田参考人には是非御紹介いただきたいと思っておりますが、労働黒書、シフト労働の黒書ということで御発表いただいた、もうリアルな実態というのが発表されているんですけども、是非そこは厚労委員としても皆さんとも共有できたいいなと思っております。是非御紹介いただきたいと思っております。お願いします。

○参考人(原田仁希君) シフト労働黒書というのを組合の方で作りました。資料の中にもあります。ちょっと長いので全部を紹介できないんですけども、基本的には事例を、コロナ禍で起きたシフト労働者がどういった被害を受けているのか

というふうな事例を述べさせてもらっています。それが資料の中の、事例が四ページぐらいからですかね、始まっていますね。ほとんどの場合が、やっぱり今回コロナで急に休業を強いられるというふうな人たちが休業補償を得られないというふうな問題を紹介しています。

それを訴えていく中で休業支援金の制度ができたりしたわけですけども、やっぱり先ほど申し上げたとおり、新しい資本主義実現会議ということで、政府としてはシフト労働者を拡大していくと、推奨しているというふうなことがあるんですけども、コロナ禍の実態としては、もう今回、解雇というよりは休業というふうな問題でコロナ禍では起きたと、現象が起きたというふうにご考えています。

ですので、それが今後も続くようであれば、それはちゃんと規制を掛けていかないといけないというふうにご考えています。このシフト制という働き方が非常に不安定であるということが露呈しています。そのため、シフト制黒書の中では法律の提案もしています。

さつきも答えただんですけども、基本的にはやっぱり自由に変動させられてしまうと生活が安定しないんですね。そういったことが事業主の都合で幾らでも起きてしまうというのが今のシフト制の働き方で、法的規制が基本的にないんですね。なので、最低のシフト保障をちゃんと設定すると、こういった規制が必要であるというふうにご考えています。

さつきも答えただ部分あるんですけども、休業支援金の恒久化、こういった休業支援金という形になるかどうか分らないですけども、シフトを事業主の都合で減らした場合にはそれを保障するというような制度もこういったシフト制の働き方の労働者を守る一つのことになるかなというふうにご考えています。

やっぱり子育て世帯の方々だったりシングルマザーの方だったり、女性の非正規の方々がシフト制で働いているということが多くあります。そういう

た、働かざるを得ないと。そこを、労働と育児と両立するためにある程度シフト制というのは必要だと思っております。ただし、そこで自由に労働時間が変動されるということになれば、一気に生活が悪化する潜在的な可能性をずっと持っているということなので、そこをちゃんと規制をしてほしいなというふうにご考えています。

○倉林明子君 ありがとうございます。

村山参考人には是非伺いたいなと思っております。けれども、今回コロナで女性不況という言葉が生まれました。先ほどの原田参考人のお話の中でも、シフトで働いていてシフト切られたと、御相談に来られる方、圧倒的に女性が多いと。そういう非正規、シフトというところで働いている女性たちですごく多い現状になってきていると思っております。

その中で、今回、雇用保険で救済できないという女性の失業者が大量に実は生まれていたということが実態として顕在化したと思っております。極めて、二十時間未満で働いているその女性の労働者も本当に救済していく必要があるというふうにご考えているんですけど、再々お話ししましたけれども、二十時間未満の労働者、週二十時間未満の労働者は生計維持者ではないということから雇用保険に入れないんだと、こういう答弁を繰り返されているんですね。

私はそういう、実態としてはもう生計維持者、収入は少なくとも、その生計が、収入がなくなれば生計、家計の生計破綻すると。あるいは、少ないけれどもその生計維持の中心であるシングルマザーだったり単身女性が増えていくんですね。そこら辺について、やっぱりジェンダーギャップ解消という観点からも、この女性労働者に失業給付を拡充していくこと大事だと思っておりますけれども、御意見、御所見を伺っておきたいと思っております。

○参考人(村上陽子君) ありがとうございます。かつて、非正規労働者、いわゆる主婦パートと言われていた方々と、二十、三十年ぐらいたって

今見たときに、非正規で働いている方というのは、今は生計を維持されている方が多いのだと思います。そういった中で、どのような方を対象にセーフティネットを張っていく、張り直していくのかということは、やはり大変重要な課題であると思っております。

この間も、先ほどちょっと指摘も述べさせていただきましたけれども、リーマン・ショックがあったときは、派遣の皆さん、請負労働者の皆さん方にセーフティネットを拡充していったということがございます。今回、コロナでシーセツションということで、非正規の女性たちの課題が見えてきたというところになってくると、二十時間未満、じゃ、どう進んでいくのかという結論を私は持ち合わせてはいないんですけども、これまでも、例えば合わせて労働、掛け持ちのパートの皆さんのように、合わせた労働時間が二十時間であれば、それはマルチの方々には雇用保険適用していくべきではないかというふうな主張はさせていただいてきたところで。

今回はその二十時間未満だけというお話でありますけれども、そういったことで、実態見ながら、雇用保険なのか、どのような制度でやっていくべきなのかということも少し検討していかねばならない課題かと思っております。

○倉林明子君 家計補助的という位置付けです。ね、女性のパート労働自身が。実態では、もうそういう実態ではないよというのが今のコロナ禍ではつきり見えてきたかなと思っております。

最後、原田参考人に、そういうリアルな御相談の中身なども、たくさんお受けだろうと思っております。御紹介いただければと思います。

○参考人(原田仁希君) ありがとうございます。コロナ禍で、女性の労働相談として、にかかわらずですけども、学生からの労働相談もかなり激増しました。

皆さん、学生のアルバイトという、遊ぶお金のためにやっていると思われているかもしれないんですけど、実態はそうではなくて、多くの学生の労働

働相談が、家にお金を入れているというふうには言
うんですよね。自分が十万か十五万ぐらいを稼い
でいるんですけども、それを家に入れていた
と、しかしコロナ禍で急にその収入が全部なく
なってしまったということで、家に入れられなく
て困っていると。よくよく聞くと、自分の母親も
パートで、主婦パートで働いていて、それもコロ
ナ禍で収入がなくなつた。父親は自営業で働いて
いて、それも売上げが減つて、働いていたと。家
族みんなで家計を担っていたというふうな状況
で、これが一人二人じゃなくて、多くの人がそう
いう状況だったんですね。

これを家族多就業化、多就業家族とかと言っ
ます、呼んでいるんですけども、世帯全員が働
き手として家計を維持しているというふうな実態
がかなり浮き彫りになりました。つまり、一人で
も、家計補助というわけじゃなくて、それは家計
の維持の一部で働いているというパートの女性の
方々がすごい増えていると。

あと、旦那さんが働いているというふうな、
パートで働いているという女性の、いわゆる主婦
パートの方々の相談も多いんですけども、食費
は全部主婦パートの方々が持っている、子供の学
費に関するものは全部そこで主婦パートの方が稼
いでいると。だから、家計の一部を、全てではな
いですけども、なければいけないものとして
担っているという実態がすごいあるんですね。

なので、かつてのように、あってもなくてもい
いというふうなものじゃなくて、ないと子育て、
教育費も出せない、食費も出せない、そういった
のがパート労働者の収入の中にあるわけですよ
ね。そういった実態がかなり出てきたので、そう
いった人たちにも、収入が減ったとき、あるいは
失業したときにちゃんと補償すべきだというふう
に思っていますので、失業給付の対象をちゃんと
広げていくべきだと思います。

○倉林明子君 皆さんに質問できなくて申し訳あ
りませんでした。

参考にさせていただきたいと思えます。

ありがとうございます。

○委員長(山田宏君) 以上をもちまして参考人に
対する質疑は終了いたしました。

参考人の皆様に一言御礼申し上げます。

本日は、長時間にわたりまして貴重な御意見を
賜りまして、誠にありがとうございます。今後
の委員会の運営の参考にさせていただきたいと思
います。委員会を代表いたしまして厚く御礼を申
上げます。ありがとうございます。(拍手)

本日はこれにて散会いたします。

午後三時九分散会