2024-3-12　第68回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

○奥宮分科会長　それでは、ただいまから第68回「労働政策審議会雇用環境・均等分科会」を開催いたします。

本日は、矢島委員が御欠席となる旨、御連絡をいただいております。

次に、事務局から、オンライン参加における操作方法等について説明いたします。

事務局、お願いします。

○牛島総務課長　総務課長の牛島でございます。

本日の分科会においては、ハウリング防止のため、御発言されるとき以外は、常にマイクをオフにしていただきますよう、お願いいたします。

御発言がある場合には、チャット機能で全員宛てにお知らせください。

分科会長、または事務局から指名されましたら、マイクをオンにしていただいて、お名前をおっしゃっていただき、御発言をお願いいたします。

また、御発言が終わりましたら、マイクをオフにしていただきますよう、お願い申し上げます。

分科会進行中、通信トラブルや音声が聞こえなくなってしまったなど、不具合がございましたら、チャット機能で事務局のみを宛先として個別に御連絡をいただきますか、あるいは事前に共有させていただいております電話番号まで御連絡いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

それでは、いらっしゃらないようですが、頭撮りの方は、ここまでとさせていただきます。

カメラをお持ちの方は、撮影を終了してください。

以上です。

○奥宮分科会長　それでは、議題１に入りたいと思います。

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

資料について、事務局から説明をお願いいたします。

○平岡職業生活両立課長　職業生活両立課長の平岡です。

まず、資料１－１を御覧ください。

資料１－１にありますように、３月８日付で厚生労働大臣から労働政策審議会の会長宛てに「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」の諮問がなされ、当分科会、職業安定分科会、人開分科会のそれぞれで所管する内容について御審議をいただくことになっています。

それでは、雇用環境・均等局関係の具体的な内容について、担当課よりそれぞれ御説明いたします。

まず、職業生活両立課の所管部分について、御説明いたします。

まず、資料といたしましては、資料１－２が概要で、資料１－３が説明資料です。

資料１－３の説明資料に基づきまして、両立支援等助成金の見直しについて、御説明いたします。

表紙をおめくりいただきまして、１ページを御覧いただければと思います。

赤字・下線部分が新規・拡充した箇所となります。

まず、一番上の「出生時両立支援コース」です。

このコースは「コース名／コース内容」に記載がございますが、男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備、業務体制整備を行い、子の出生後８週間以内に育休を開始した場合に支給するものとなります。

真ん中に「支給額」とありますが、①が、育休を取得した場合に助成する第１種です。

②が、取得率が上昇した場合に助成する第２種となります。

こちらに赤字の部分がございますが、従来、第１種については、中小企業の１人目の取得者のみを助成対象としておりましたが、今回、３人目の取得者まで助成の対象とすることとしております。

この場合、２人目以降につきましては、雇用環境整備措置が手厚いこと、かつ、取得日数も長いことを要件とすることといたしております。

次に、一番右に「加算措置／加算額」がございますが、まず、第１種で１人目の取得の際に雇用環境整備措置を４つ実施した場合に、10万円を加算するものとなります。

次に、下の第２種の部分ですが、第１種の受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合については、15万円加算することといたします。

次が、下から２つ目の部分にございますが「柔軟な働き方選択制度等支援コース」の新設です。

一番左の「コース名／コース内容」にありますが、中小企業事業主が、育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、働き方支援プランによって、制度利用者を支援した場合に助成するものとなっています。

真ん中の「支給額」にありますが、柔軟な働き方選択制度を２つ導入し、対象者が制度利用した場合に、20万円、３つ以上導入し、対象者が制度利用した場合に、25万円支給することといたします。

なお、この制度につきましては、省令の中に記載がございますが、始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務、保育サービスの手配・費用補助、有給の休暇を対象といたします。

なお、有給の休暇には、育児・介護休業法に定められている子の看護休暇も含めることといたしております。

最後に、この資料には出てまいりませんが「育児休業等支援コース」と「介護離職防止支援コース」における新型コロナウイルス感染症対応特例を廃止することとしております。

私からの説明は、以上となります。

○安藤雇用機会均等課長　雇用機会均等課長でございます。

要綱につきましては７ページで、資料１－２のA4の縦置きの資料につきましては６ページでございます。

私からは「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コースの廃止」について御報告申し上げます。

このコースにつきましては、新型コロナウイルスを受けまして措置しました助成金でございまして、御承知のとおり、昨年５月に、新型コロナウイルスが感染症法上の二類から五類に位置づけられたことを踏まえまして、昨年９月30日付でその申請を停止したところでございます。

それ以降も、都道府県労働局におきまして、支給の事務がございましたので、この条文を生かしておりましたが、今回、年度末ということに合わせまして、こちらの条文に該当します根拠の条文を削除するものでございます。

私からは、以上でございます。

○原田在宅労働課長　在宅労働課より、人材確保等支援助成金の見直しについて、御説明申し上げます。

資料１－１の要綱におきましては、８ページでございます。

資料１－２の概要におきましては、最終ページの７ページ。

資料１－３の説明資料では、２ページ目でございます。

資料１－３のポンチ絵で御説明させていただきます。

人材確保等支援助成金でございますが、仕組みといたしましては、真ん中にございますように「機器等導入助成」「目標達成助成」という２段階のものでございます。

今回の見直し内容でございますが、この資料で申し上げますと「助成額」という下の枠の中の一番上の「機器等導入助成」に字が続いておりますが、下表の「テレワーク実績基準」を満たした事業主に支給する「テレワーク勤務を新規導入する事業主のほか、実施を拡大する事業主も助成対象」という下線部分を今回追加することになってございます。

従来ですと、新規導入する事業主を対象としておりましたが、実施を拡大する事業主も対象とするということで、新型コロナウイルス感染症対策等で新規に導入した事業主等も含めまして、その継続・定着に課題があるようなこともございますので、そういった実施を拡大する事業主も対象とすることによって、定着を促していこうということにしております。

あわせまして、見直し内容の２点目として、この資料で申し上げますと、右下にございます「助成対象となる取組」の中で、下のほうに下線を引いたものがございます。

「仮想オフィスの導入・運用」「クラウドコミュニケーションツールの導入・運用」等でございますが、これもテレワークの実施に当たっては、コミュニケーションとか情報共有に課題があることに着目して、そういった課題を解決するための取組についても助成対象とすることにしてございます。

見直しの３点目が、この資料で申し上げますと「助成率」というところで「助成率50％」に下線を引いてございますが、これは省令の諮問事項にもなりますので、資料１－２の最終ページ、７ページで御説明させていただきます。

資料１－２の７ページでございますが、枠の中に現行の仕組みを書いてございます。

「支給額」の「Ａ　機器等導入助成」に「１企業当たり、テレワークを可能とする措置に要した費用の30％に相当する額」ということで、現行ですと30％でございますが、これを見直すこととといたしまして、枠の外の下でございますが「50％」ということで、30％を50％に引き上げる見直しを予定してございます。

あわせまして「目標達成助成」ですが、これも枠の中、現行は20％でございますが、見直し内容として、下のほうにございます下線部分「15％」ということで、上乗せ助成ということで、従来は、目標達成まで至りますと、30足す20で50％というところ、今回見直すことによりまして、50足す15で65％の支給割合になるということで、テレワークにつきまして、導入をさらに促進するとともに、定着まで支援していこうということでございます。

テレワークにつきましては、コロナ対応のみならず、働き方改革とか子育て、介護との両立にも資するような様々な効果が期待されることから、引き続き、テレワークの導入促進・定着促進を図っていきたいということでの見直しでございます。

よろしくお願いいたします。

○牛島総務課長　議題１の関係で、最後の御説明になりますが、参考資料１を別冊でお配りいたしております。

資料４の次に置いてあるかと思いますので、１枚紙ですが、御参照いただきたいと思います。

今般の雇用保険法施行規則の改正案につきましては、こちらにございます期間、パブリックコメントを並行して実施しておったところでございます。

御案内のとおり、今回の省令は、今申し上げました両立支援等助成金、人材確保等支援助成金のほか、職業安定局所管の雇用調整助成金、労働移動支援助成金など。

また、人材開発部局が所管しています人材開発支援助成金などを総括的にパブリックコメントにかけていたところでありますが、その結果、参考資料１にございますとおり、効果検証、その検証内容の共有をいただけるとありがたいですという御意見がございました。

こちらにつきましては、助成金全般の問合せということでもありますが、厚労省全体におきまして、行政事業レビューという形で実績、見込み等についてのレビューシートを公表しておりますので、そういった形で共有していると考えておるところでございます。

パブリックコメントの関係は、以上であります。

○奥宮分科会長　ただいまの事務局の説明について御質問、御意見等がありましたら、お願いいたします。

オンラインの御参加者で、発言希望がある場合は、チャット欄に記入をお願いいたします。

会場の方は、挙手でお願いいたします。

大谷委員、お願いします。

○大谷委員　全国中央会の大谷です。

御説明どうもありがとうございました。

私からは、テレワークの見直しで御質問がございます。

説明資料の資料１－３で、令和４年度の支給決定件数が70件となっておりますが、令和５年度の見込みがどのぐらいだったのか、教えていただきたいと思います。70件は、あまり多い数字ではないのではないかと思っているところです。

また、以前の資料で、テレワークの利用につきまして、都市部中心で、地域の利用が少ないというお話がありましたが、助成金の利用状況も同様なのか。

また、そちらの調査をもし継続で行っているのであれば、相変わらず地域の利用が少ない状況なのか、教えていただければと思っております。

以上です。

○奥宮分科会長　ありがとうございます。

先に一通り御発言をお願いしたいと思います。

他にございませんか。

江口委員。

○江口委員　これは、意見というよりも、要望になります。いろいろな助成金をあげることによって、効果を検証してほしいというパブリックコメントもございましたが、資料１－３の２枚目にある「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」の「機器等導入助成」と「目標達成助成」の２段階についてです。

１段階目は助成率を50％に増やしますが、２段階目は15％です。率だけで見ると２段階目は下がるわけです。ですので、理屈の上では「機器等導入」が進んで「目標達成」が下がる可能性はないわけではありません。

１段階目と２段階目を合わせた全体では増えていますから、効果が上がることはもちろんあろうかと思いますが、２段階目の「目標達成」のインセンティブを理論上抑制してしまう仕組みになっています。インセンティブに働きかけるのはとても大事なことですので、実態としてどうなったのか、きちんと検証することは非常に大事であろうかと思います。助成率を変えたことによってどうなったのかというのを少し注意していただいて、検証していただければと思っております。これは要望です。

以上です。

○奥宮分科会長　ありがとうございました。

他に御発言はございませんか。

それでは、事務局から、ただいまの御質問、御意見について、説明をお願いいたします。

○原田在宅労働課長　御質問いただきまして、ありがとうございます。

合計で３つほど御質問をいただいたかと受け止めております。

最初に、件数でございます。

件数の見込みとしては、予算額で２億2000万円ほどを想定してございますので、それとの関係で言いますと、必ずしも件数の見込みを明確に立ててはおりませんが、大体200件程度は出てきていただければいいのかなと考えているところでございます。

それから、助成金の支給が地域によってどういった分布になっているかということでございますが、これは、テレワーク自体が大企業、都市部で普及率が高いこともございますので、それを反映したような分布ということで、大都市圏。

支給額で申し上げますと、大都市圏、愛知とか大阪、東京等で支給額の分布が大きい割合になっているところでございます。

それから、助成率を「機器等導入助成」と「目標達成助成」の引上げの形が見直し内容のようになっていることから、インセンティブの働き方を今後注視していくべきということでございました。

支給実績を見ながら、その効果等について、今後も引き続き見直し等を含めて検討していこうと思ってございます。

以上です。

○奥宮分科会長　大谷委員、江口委員、よろしいですか。

大谷委員。

○大谷委員　ありがとうございました。

真に必要なのは、中小企業事業主と書いてあるように、大企業の利用が進んでも、中小の利用が進まないと、この制度が存在する意味がないと思いますので、そちらも併せて御検討いただきまして、一層の周知をお願いしたいと思っております。

よろしくお願いします。

○奥宮分科会長　事務局、いいですか。

○原田在宅労働課長　ありがとうございます。

この助成金は、中小企業向けということもございますし、あわせて政府全体といたしましても、地方とか、中小企業での普及をさらに進めていくということで、目標を立てて取り組んでいくことにしておりますので、そのような形で厚生労働省としても取り組んでいきたいと考えているところでございます。

以上です。

○奥宮分科会長　事務局にうかがいますが、最初の御質問について、予算の２億2000万円まで実績として行きそうな見込みですか。かなり余りそうですか。そこは分からないですか。

○原田在宅労働課長　今回、見直しをいたしまして、魅力的なといいますか、使い勝手のいいものに変えたこともございますので、できる限り目標といいますか、予算に達するような形で促していきたいというか、促進していきたいと考えているところでございます。

○奥宮分科会長　他に御発言はございませんか。

他に御発言はないようですので、当分科会としては、議題１の雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱のうち、雇用環境・均等局関係の内容について、おおむね妥当と認め、その旨を私から労働政策審議会会長宛てに御報告することにしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」と声あり）

○奥宮分科会長　ありがとうございます。

皆様の御異議がないようですので、この旨、報告を取りまとめることとしたいと思います。

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

（報告文（案）配付）

○奥宮分科会長　報告文については、ただいまお手元に配付及び画面に投影された案のとおりとしたいと考えますが、よろしいでしょうか。

（首肯する委員あり）

○奥宮分科会長　ありがとうございます。

それでは、異議なしということで、この案文をもって、私から労働政策審議会長に報告いたします。

それでは、議題１は以上といたします。

続いて、議題２は「『雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会』の設置について【報告】」でございます。

資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○安藤雇用機会均等課長　雇用機会均等課長でございます。

資料につきましては、資料２－１、資料２－２、資料２－３の３部構成となっております。

専ら資料２－１を使って御説明申し上げたいと思います。

私からは、報告事項ということで、雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会の開催について御報告申し上げます。

まず、資料２－２の１ページをめくっていただきますと、令和元年に改正させていただきました女性活躍推進法等の一部を改正する法律の概要が出ておるかと思います。

資料２－１の「趣旨」に戻っていただきまして、この法律が令和元年に成立いたしまして、まず、この法律の内容として、一つは、女性活躍推進法におきまして、一般事業主行動計画の策定義務の拡大。

また、この法律におきましては「等」の部分でございますが、労働施策推進法を改正いたしまして、パワーハラスメントについての雇用管理上の措置義務の新設をさせていただいております。

改正法を施行させていただいて以降も、①と②にございますが、令和４年７月に、情報

公表を301人以上の企業に対してお願いするという新しい動きがございましたが、依然として男女間の賃金の差異は大きい。

また、女性の管理職の割合も、国際的に見ると、その水準は低い状況でございます。

また、ハラスメント関係につきましても、相談件数が高止まりの傾向にあり、カスタマーハラスメント、就活セクハラなどといったことが社会的に関心を集めておるところでございます。

また、こういった新しい課題に加えまして「趣旨」の３段落目でございますが、平成28年より、一般事業主行動計画の策定をお願いしておりました女性活躍推進法は時限法でございますので、令和７年度末、すなわち令和８年３月31日に失効する形にされておるところでございます。

こうした状況を踏まえまして、雇用の分野における女性活躍推進等に関する現状や論点を整理し、その方向性について検討を行う趣旨で設置させていただいております。

「検討事項」といたしましては、女性活躍推進の方向、ハラスメントの現状と対応の方向性でございます。

資料２－３を御覧ください。

「検討会の進め方」をつけておりますが、この検討会につきましては、既に２回開催させていただいております。

１回目は２月29日。

２回目は３月11日に開催させていただいております。

１回目の２月29日におきましては、フリーディスカッションという形で、有識者の方から御意見をいただいたところでございます。

有識者の御意見については、本日、割愛させていただきますが、そういったものを交えまして、２回目の３月11日の検討会におきましては、昨日の会議でしたので、資料をおつけせずに、失礼いたしましたが、まず、この検討会におきまして、大きく２つの項目。

１点目は、雇用の分野における女性活躍推進の方向性。

２点目といたしまして、ハラスメントの現状と対応の方向性という２項目について議論を進めていくことについて、申合せがなされたということでございます。

また、女性活躍推進の方向性につきましては、さらに２項目分かれておりまして、現行の女性活躍推進法の評価。

もう一点目は、女性活躍と月経、不妊治療、更年期などの課題といった２項目に分かれた形で議論させていただきまして、昨日の会議におきましては、現行の女性活躍推進法の評価ということで、２社、具体的に申し上げると、トリドールホールディングスさん。こちらは、丸亀製麺とかを経営されている企業さんでございますが、そちらの企業さんと、三承工業と申します、岐阜県の中小企業の取組事例を発表していただいたものでございます。

「検討会の進め方」に戻りまして、こういった形で今後、有識者、労使などの皆さんか

らヒアリングを重ねまして、加えまして、以前、松井委員より御質問があったかと思いますが、予算事業のときに、ハラスメントについてどうするのかということで、今年度実態調査を行いますという形で私からお答えさせていただいたかと思います。

現在、女性活躍に関する調査と職場のハラスメントに関する実態調査の２本を走らせておりますので、これを取りまとめまして、気持ちとしては、大体ゴールデンウイーク前後ぐらいにはこの検討会で御報告させていただきつつ、その上で、この検討会の中で論点を整理し、夏頃に検討結果の取りまとめを行いたいと思っております。

なお、この検討会に関しましては、タイトルが「雇用の分野における女性活躍推進」という形で、ハラスメントも検討している形になっておりますので、女性のハラスメントだけをやっているのかという形で誤解される向きがございますが、これは、あくまでも冒頭に見ていただきましたように、女性活躍推進法等の改正法を踏まえて行うということでございますので、今回、検討会の名称を「女性活躍」という形で置かせていただいたところについては、御理解を賜れればと思っております。

私からは、以上でございます。

○奥宮分科会長　ありがとうございます。

ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたら、お願いいたします。

オンラインで松井委員、お願いいたします。

○松井委員　ありがとうございます。

検討会開催要綱の「趣旨」に記載があるように、日本の男女の賃金の差異は、まだまだ大きいと思っておりますし、その要因の大きなものとして、女性管理職の割合が低いこともあるかと思います。

男女の賃金の差異の公表を義務づけたわけですが、意図した効果が得られているか、もしくはより効果を得るために必要な取組は何なのかということについて、ぜひ多方面な点で検討いただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

以上です。

○奥宮分科会長　他に御発言はありませんか。

齋藤委員。

○齋藤委員　御報告ありがとうございました。

労働施策総合推進法が改正されまして、パワーハラスメントの対策が強化されたところですが、2022年の雇用均等基本調査によりますと、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児に係るハラスメント、パワーハラスメントのそれぞれについて取り組んでいる企業が規模計で８割を超えていると承知してございます。

一方で、検討会開催要綱の「趣旨」にありますとおり、カスタマーハラスメントや就職活動時におけるセクシュアルハラスメントなどが社会問題化している状況にあり、現行の法令では十分に対応できていないものもございますので、労働者の心身の安全の確保に向

けて、どのようなことが考えられるのか、御検討いただきたいと思っております。
なお、これはあくまで意見でございますが、セクシュアルハラスメントやマタニティーハラスメント、ケアハラスメント、パワーハラスメントについては、違う法律に規定されていて、若干分かりづらい構成になっているのではないかと思っております。
それぞれのハラスメント防止規定が設けられた経緯もあろうかと思いますが、一般の方にも分かりやすく、シンプルで理解しやすい法が求められていると考えてございますので、意見として申し添えさせていただければと思います。
以上となります。
○奥宮分科会長　他に御発言はございませんか。
川田委員。
○川田委員　ありがとうございます。
１点だけ確認と、簡単な意見となりますが、今回、資料２－１の１番の②等を見ると、ハラスメントに関しては、先ほども意見として出てきましたが、カスタマーハラスメントとか就活セクハラといった、要するに、加害者と被害者とされる者との間に、直接の雇用関係上のつながりがないようなものも視野に入れた検討がされていると理解しています。
そのこと自体、適切な検討の方向性であるという意見を述べたいと同時に、実際にそういうものも視野に入れた上で検討がされていることについて、確認ができればと思います。
以上です。
○奥宮分科会長　他に御発言はございませんか。
それでは、ただいま３点御発言がありましたところについて、事務局から説明をお願いいたします。
○安藤雇用機会均等課長　御意見ありがとうございました。
まず、３点御意見をいただいております。
いずれにせよ、今回、まだ検討会が開始されたばかりということでございまして、事務局につきましては、先ほど御紹介が遅れましたが、資料２－１の裏側に、有識者の参集者の名簿がございますが、まず、６名の有識者、今回、佐藤博樹先生を座長とさせていただいておりますが、こういった方々の議論をサポートさせていただくということでございますので、本日あったような御意見については、また検討会の参集者の方にもお伝えさせていただきたいと思っております。
松井委員より、恐らく、私からのコメントは求められていないような気がするのですが、問題意識については、男女間賃金差異とか女性管理職の比率につきましては、参集者にお伝えさせていただくとともに、事務局として、多方面の検討ができるようにサポートしてまいりたいと考えております。
続きまして、齋藤委員より、御意見という形なので、この場で私から何か回答を求めたいという趣旨ではないということを重々承知した上でコメントさせていただきます。
今いただいた御意見の趣旨といたしましては、恐らく、セクハラ、パワハラといったも

のは、それぞれ根拠法令が違う、それで分かりづらい、一般の方にも分かりやすくといった御趣旨だったと思います。

そういったところも含めて、参集者の方に御議論いただくように、これもまた事務方として努力していきたいとは思う一方で、この点につきましては、現行法もございます。

私どもは、ハラスメント対策につきましては、総合的に取り組む形にさせていただいておりますので、各地の周知・広報でも、別にこういった検討会の議論を待たずに、積極的に御理解いただけるような形で詰めてまいりたいと考えておるところでございます。

続けて、川田委員より、直接雇用関係がないカスタマーハラスメント、就活セクハラについて議論がというお話でございました。

ですので、まさにそういったところにつきまして、どういった対策の在り方があるのかということも含めて、今回の検討会では、労働法学者につきましては、山川隆一先生と日原雪恵先生に入っていただいておりますが、そういった方々にも御意見を伺いながら検討を深めていくように、これもまた事務方としてサポートに努めてまいりたいと思っております。

以上でございます。

○奥宮分科会長　御意見いただいた方、よろしいでしょうか。

他に御発言はございませんか。

それでは、御発言がないようですので、議題２は以上といたします。

続いて、議題３は「『特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会』の検討状況について【報告】」でございます。

資料について、事務局より説明をお願いいたします。

○立石雇用環境政策参事官　ありがとうございます。

それでは、雇用環境政策室の立石から資料の御説明をさせていただければと存じます。

資料につきましては、資料３、参考資料２－１、参考資料２－２でございます。

資料３を中心に御説明させていただければと存じます。

「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会　検討状況について」の御報告でございます。

１枚おめくりいただきまして、２ページでございます。

特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律でございますが、昨年５月に公布されまして、現在、検討会を開催し、政省令、告示について御検討いただいているところでございます。

この法律の趣旨についてでございますが、個人の方が事業者として受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するためということでございまして、そのために取引の適正化、就業環境の整備を図っていく法律でございます。

大きく今申し上げた取引の適正化と就業環境の整備という２本柱があるところでございますが、取引の適正化につきましては、公正取引委員会、中小企業庁で施行を担うとされ

ておりまして、就業環境の整備につきましては、私ども厚生労働省で施行を担うことになっているところでございます。

３ページでございます。

特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会についてでございますが、こちらは現在、御検討いただいているところでございますが、構成員につきましては、労使の皆様、学識の皆様、フリーランス当事者の方などに御参画を賜りまして、御議論いただいているところでございます。

開催状況についてでございますが、昨年９月のキックオフの際に、こちらの分科会にも御報告させていただいたところですが､その後､第７回まで御議論いただいておりまして、途中、第２回、第３回におきまして、関係団体へのヒアリングなども行ってきたところでございます。

直近が第７回の２月16日の会議となっておりまして、第７回におきまして、座長から、この次の回において、骨子案を事務局から示して、議論するようにという御指示をいただいている段階でございます。

今回御報告する検討状況につきましては、前回の第７回において提出させていただきました資料についてお出ししているものでございます。

４ページをおめくりいただければと思っております。

まず、大きく４つの項目につきまして、政省令、告示についての御議論をいただいているところでございます。

最初に「募集情報の的確表示」という項目でございます。

こちらの条文でございますが、特定業務委託事業者、いわゆる発注者は、広告等により特定受託事業者、フリーランスの方の募集に関する情報を提供するときには、その募集情報について虚偽の表示や誤解を生じさせる表示をしてはならず、正確かつ最新の内容に保たなければならないというのがこの法律の規定の内容でございます。

（１）でございますが、まず、的確表示義務の対象となる募集情報につきまして、政令で定めることとなっておりまして、これまで①～⑤までについて政令を定めてはどうかという御議論がなされているところでございます。

なお、この資料におきまして、括弧内におきまして、少し小さい字で細かく書いております部分につきましては、政令で定めた内容をもう少し詳しく、指針のほうで書いてはどうかということで議論がなされている内容でございます。

（２）でございます。

この規定の対象となる募集情報の提供方法につきまして、省令で定めることとして、議論をいただいております。

法律上、募集情報については、新聞、雑誌、刊行物に掲載する広告などとなっておるところでございますが、さらに省令におきまして、①～④に記載しておりますような内容について、その規定の対象となる提供方法としてはどうかということで御議論いただいてご

ざいます。

（３）でございます。

特定業務委託事業者（発注者）が講ずべき措置につきまして、今回の法律におきましても、指針を厚生労働大臣が定めることとなっております。

その指針において定める内容といたしまして、募集情報に係る虚偽の表示の禁止、誤解を生じさせる表示の禁止として、具体的に例えばどのようなものがあるのかとか、特定業務委託事業者が他の事業者に募集を委託するような場合であっても、虚偽の表示や誤解を生じさせる表示があった場合には、情報の訂正依頼等のフォローをしていくことなどを書いていこうということで御議論いただいているところでございます。

（４）は、こちらも指針について、望ましい措置として書いてはどうかという内容でございまして「募集情報の提供の際は」ということで、（１）の事項を可能な限り含めて提供することと御議論いただいているところでございます。

この条文自体は、募集情報を提供する場合には、（１）に書いてあるような内容について、虚偽表示や誤解を生じさせる表示をしてはいけないということなのですが、それだけではなくて、望ましいものといたしまして、（１）に書いてあるような事項については、可能な限り提供するということで御議論いただいているところでございます。

続きまして、右側の「育児介護等の配慮」についての規定でございます。

特定業務委託事業者は、継続的業務委託、一定の期間以上行うような業務委託につきましては、妊娠、出産、育児、介護と業務を両立できるように、特定受託事業者からの申出に応じて、必要な配慮をしなければならないと規定されているところでございます。

ここでは、（１）で、一定の期間以上行う業務委託の期間について、継続的業務委託と呼んでおりますが、その期間をどの程度とするかということを政令で定めることとして御議論いただいております。

内容につきましては、６か月以上という方向で御議論いただいているところでございます。

（２）でございます。

こちらは､指針に規定していく内容として､具体的に育児介護等の配慮の内容について、どのようなことを特定業務委託事業者が行っていくかということについても御議論いただいております。

今回の検討会におきましては、業務委託の内容が様々であることとか、求められる配慮の内容も様々であることを踏まえまして、①～④までの配慮をしていこうということで御議論いただいているものでございます。

①といたしまして、配慮の申出の内容をしっかりと把握することとか、配慮の内容、取り得る選択肢を検討していく。

また、配慮の内容が決まったら、しっかりと伝達、実施していくこと。

④といたしまして、仮に不実施というようなことになっても、その旨を伝達して、理由

を説明していくことということで御議論いただいております。

（３）といたしましては、育児介護等の配慮の具体例を幾つか指針で記載していく方向としておりまして、１つ目の〇でございますが、妊娠に起因する症状により、急に業務に対応できなくなる場合について相談したいという申出がフリーランスの方からあったときに、そのような場合の対応について、あらかじめ取決めをすることとか、２つ目の〇、子の急病により、作業時間を確保できなくなったことから、納期を短期間繰り下げたいといった申出に対して、納期を変更する。こういった具体例なども御議論しているところでございます。

（４）でございますが「特定業務委託事業者による望ましくない取扱い」ということで、指針に規定していくということで御議論いただいている内容といたしまして、申出をしたことなどを理由として、契約の解除とか、不利益な取扱いが行われてしまうと、この規定の趣旨を没却してしまうものですから、そういったことを望ましくない取扱いとして指針において規定していくということで御議論いただいてございます。

次のページをおめくりいただければと思います。

「ハラスメントに係る体制整備」でございます。

特定業務委託事業者は、業務委託におけるハラスメントにより、特定受託業務従事者の就業環境を害することのないよう、相談に応じ、適切に対応するための必要な体制整備その他の必要な措置を講じなければならないとしております。

今回、こちらのフリーランスの法律におきましては、ハラスメントといたしまして、セクハラ、マタハラ、パワハラについて規定しているところでございます。

（１）につきましては、マタハラにつきまして、マタハラとなる言動の対象事由について御議論いただいておりまして、①～③についてまで省令に規定していく方向で御議論いただいております。

（２）につきましては、業務委託におけるハラスメントの内容でございますが、セクハラ、マタハラ、パワハラのそれぞれの概念、主な類型については、労働法並びというところもございますが、そういった内容の整理をしているところでございます。

「（３）特定業務委託事業者が講ずべき措置」につきまして、こちらも労働法並びとはなりますが、①～④までの措置を具体的に規定していくということで御議論いただいてございます。

（４）につきましては、望ましい取組という内容でございますが、こちらも指針に書いていこうというものでございますが、契約交渉中のものに対しましても、こういったことを行っていこうということで、措置義務の方針の明確化等を行う際に、同様の方針を併せて示すことであるとか、契約交渉中のものから相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うよう努めること。

こういったことについても、契約交渉中の方については、措置義務の対象外とはいえ、望ましい取組ということで対応していこうということで御議論いただいているところでご

ざいます。

右側に行っていただきまして、（５）でございます。

特定業務委託事業者（直接の発注者）以外の事業者の方からのハラスメント、顧客等からの迷惑行為に関して、行うことが望ましい取組も指針に記載する方向で御議論いただいております。

２つほど書いております。

１つ目の○でございますが、例えばパワハラやマタハラに関しまして、例えば以下の取組を行うことということで、相談に応じて、適切に対応するための必要な体制の整備、被害者への配慮のための取組などについて御議論いただいております。

２つ目の○でございますが、委託する場合に、直接の発注者だけではなくて、さらに上流の委託事業者などに対しましても、ハラスメント対策に関する協力を求めることが有効ではないかということから、そういったことについても記載していく方向で御議論いただいております。

最後に「中途解除等の事前予告」でございます。

特定業務委託事業者は、継続的業務委託を解除しようとする場合には、例外事由に該当する場合を除き、30日前までに予告しなければならず、予告日から契約満了日までに理由の開示を請求された場合には、開示をしなければならないとされております。

ここで、中途解除の事前予告につきましても、先ほど御覧いただきました育児介護の配慮義務と同様に、継続的業務委託についてが対象となるものでございます。

その継続的業務委託の期間につきましては、育児介護の配慮と同様に、６か月となっております。

（２）でございます。

こちらは、事前予告をする場合、また、理由開示をする場合の方法でございますが、口頭ではなくて、書面、ファクス、電子メールといったやり方でやっていくということで御議論いただいております。

（３）は、事前予告の例外事由でございますが、①～⑤までの内容で御議論いただいておりますが､例えば①災害その他やむを得ない事由により予告することが困難な場合とか、②特定受託事業者の責めに帰すべき事由の場合、③再委託の際の元委託者の契約が全部または一部なくなってしまって、フリーランスの方に発注しようと思っていた業務がなくなってしまうような場合。そういったことについて御議論いただいております。

（４）は、理由開示の例外事由といたしまして、御覧いただいているような内容を記載してございます。

最後に（５）でございますが、中途解除等の事前予告につきましては、指針の対象となっておりませんので、少し詳しい内容につきましても、解釈通達やリーフレットなどにおいて記載すべきという事項についても併せて御議論いただいているところでございます。

特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会の検討状況の御報告につきましては、

以上でございます。
○奥宮分科会長　ただいまの事務局について、御質問、御意見等がありましたら、お願いいたします。
　小原委員。
○小原委員　ありがとうございます。
　基本的には、労働法に準じて検討されているものと認識しておりまして、雇用契約かどうかを問わず、安定的に働くことのできる就業環境整備のために必要な内容であると考えてございます。
　取引の適正化に関しましては、既に公正取引委員会において検討の報告が出されていると認識しておりますが、「特定受託事業者の就業環境の整備に関する検討会」は、先ほど次回骨子案というお話がありましたが、取りまとめがいつ頃になるのか、今後の御予定を分かる範囲で、現時点での見込みを教えていただけると大変助かります。
　以上です。
○奥宮分科会長　御発言を一通り伺います。
　よろしいですか。
　他に御発言はございませんか。いいですか。
　それでは、ただいまの小原委員の御発言について、事務局からお願いいたします。
○立石雇用環境政策参事官　事務局でございます。
　御質問いただきまして、ありがとうございます。
　こちらの検討会の今後のスケジュールでございますが、先ほど申し上げましたとおり、次回骨子案ということで、座長より指示をいただきまして、現在、資料の調整、日程の調整をさせていただいているところでございます。
　当然、検討会での御議論でございますので、議論の状況によるかとは思っておりますが、骨子案がまとまりましたら、速やかにパブリックコメント等の手続をさせていただきまして、パブリックコメントは、基本的には１か月程度と承知しておりますので、それを行った後は、並行して各種手続を進めさせていただきまして、春ということで、春の範囲もございますが、春中を目指して、こちらの検討会の報告書の取りまとめをいただくとともに、政省令、告示をきちんと公布していくということでやっていきたいと思ってございます。
○奥宮分科会長　よろしいでしょうか。
　他に御発言はございませんか。よろしいですね。
　それでは、御発言がないようですので、議題３は以上といたします。
　続いて、議題４「その他」として、キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）計画届受理状況について、事務局から報告があると聞いておりますので、よろしくお願いいたします。
○倉吉企画官　それでは、有期・短時間労働課の倉吉より御説明させていただきます。
　資料４「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）計画届受理状況につ

いて」を御覧いただければと思います。

ページを１枚おめくりいただきまして「キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）計画届受理件数」でございます。

こちらの助成金ですが、昨年10月、年収の壁の当面の対応策としまして、キャリアアップ助成金の改正について、本分科会で皆様に御審議いただいたものでございます。

10月20日の制度の開始から、この１月末時点のおよそ３か月に企業から出していただきました計画届の受理状況を取りまとめたものでございます。

なお、通常は、こちらの助成金の取組を開始する、例えば10月に社会保険を適用するような場合であれば、その前にこちらの届けを出していただかなくてはいけないのですが、今回、周知の期間も短かったため、10月に社会保険を適用して、手当等の支給を開始したといった助成金の取組、活用を始めていただいた場合であっても、その取組の後に、１月末までに提出できるという特例を設けておりました。そういったこともございまして、今回、この１月末時点で数字をまとめさせていただいたものになっております。

右上を御覧いただければと思います。

「キャリアアップ計画件数（合計）」は、この３か月余りですが、3,749件出していただいたところです。

その下にまた数字がございますが、こちらは、短時間労働者労働時間延長コースでのキャリアアップ計画件数の届出ということで、これは10月の年収の壁・支援強化パッケージの前からあるコースで、こちらも、労働時間を延ばして社会保険を適用させた方に活用いただけるものとなっていますので、参考で数字を載せております。

その下になりますが、次の表になりまして、こちらは、先ほどのキャリアアップ計画の件数に記載いただいておりました、実際に取組をされる予定の労働者数を令和５年度、令和６年度、令和７年度と３年間になりますが、そちらに記載されている労働者を足し上げたものとなっております。各年度での重複がないように記載いただいております。

こちらは、左に数字、合計がございますが、令和６年１月末時点「取組予定労働者数」ということで、３年間の合計は、14万4,714人となっております。

こちらも、その下に参考で短時間労働者労働時間延長コースの数字を5,938人ということで載せております。

その下にグラフがございます。

こちらのグラフは、先ほど御覧いただいた取組予定労働者数を各助成金のメニューごとに色分けして、グラフ化したものでございます。

黄色いものが「手当等支給メニュー」ということで、手当等の支給によりまして、労働者の収入を増加させる取組を３年間かけて取り組むコースです。

緑が「労働時間延長メニュー」ということで、労働時間の延長、あるいは労働時間の延長と基本給の増額を組み合わせて行っていただくメニュー。

また、茶色いものが「併用メニュー」ということで、手当メニューと労働時間延長メニ

ューを１年ごとに両方取り組んでいただくメニューになっています。

どの年度を見ていただいても、労働時間延長メニューがいずれの年度でも数が高くなっていることが御覧いただけるかと思います。

こちらが、計画届の受理件数の取りまとめ状況となっておりまして、その次のページ以降、３つほど活用事例を載せております。

この３か月の中で取組をいただいている企業、こちらはどちらも大企業になりますが、取組の活用事例を取材させていただいて、こうした事例を広報することで、さらなる活用促進に努めていきたいということで、今回、御紹介させていただきたいと思います。

まず、２ページです。

「社会保険適用時処遇改善コース　活用事例１」とあります。

こちらの会社は、本社は東京、従業員数が10万人で、うち、パートの従業員の方が９万5,000人、事業内容は飲食業となっております。

従業員の方一人一人と大変丁寧に対話をしていただきまして、各従業員の方の置かれた状況、ニーズ等に合わせまして、うまくこちらの助成金のメニュー、手当支給メニューと労働時間延長メニューを御活用いただいている事例となっております。

例えば、年収128万円を超えて、よりしっかりと働きたいという方につきましては、黄色い矢羽根ですが、どれぐらいの総労働時間の延長も併せて提案していただきながら、労働時間延長メニューの検討をいただいております。

また、それ以外の方につきましては、週20時間以上、社会保険に加入することが前提ですが、その場合は、保険料と同額を会社のほうで手当として支給します、よって、手取りが減らないですよということを御説明いただいて、手当等支給メニューの御検討を依頼している形を取っていただきました。

そういったことで、どちらのメニューも活用いただく感じになっておりますが、左下に「上記の取組による効果」がございまして、例えば、社会保険適用促進手当を会社から払っていただき、その後、助成金として支給されるわけですが、同手当の対象の社会保険の加入者が増加されたとか、従業員個別にお話をすることにより、多くの従業員は、社会保険に加入する前であっても、100万円を超えて働くことは絶対にできないと思われているなど、あまりしっかり制度を御理解されていなかった方も多くいらっしゃり、そういった方々の勤務時間も増加され、人手不足の解消に寄与したといったお声もいただいております。

そういったことで、取組による効果も併せてこちらで周知させていただこうと思っております。

続いて、３ページでございます。

こちらの会社の概要としましては、本社は福岡、従業員数は約２万2,000人、うち、パート従業員は約２万人というところで、活用事例１と同じく、飲食業の事業内容の会社でいらっしゃいます。

こちらの会社では、手当等支給メニューのみを御活用いただいておりますが、手当支給メニューは、助成金の対象となるのが、新たに社会保険に加入する方だけですので、既に社会保険に加入していらっしゃる従業員の方とのバランスをどのように取るかということで御検討いただいて、バランスを考慮して、今回の社会保険適用促進手当の対象となる標準報酬月額10.4万円以下の全てのパート従業員の方にこちらの手当を支給することとされました。

そうしますと、助成金は、新たに社会保険に加入された方のみを対象として出ることになりますので、既に社会保険に加入されているパート従業員の方に対しては、企業独自の費用負担で今回の手当を支給する形を取っていただいたものでございます。

あわせまして、新たに社会保険に加入する従業員の方に対しましては、２年後には手当の支給が終わってしまいますので、その後の働き方についても、労働時間を延ばすとか、そういったことを家族の中で話し合って、３年目の働き方を一緒に考えてくださいということも御提案いただいている例となっております。

こちらについては、右上に効果ということでまとめておりますが、新規で社会保険に加入する従業員の方の大体１割がこの手当の対象になるということなのですが、この１割の従業員のうち、手当の支給により、社会保険の加入を決めた方もいらっしゃると考えていますということです。

もう一つ大きかったこととしまして、就業調整をされていた従業員に対しても、こうした手当をすることをお話しすることによって、社会保険の加入を考えるきっかけ、改めて働き方を考えるきっかけとなったのが非常に大きかったとお話を伺っております。

４ページ目になります。

こちらは、会社が大阪府にあるところで、従業員数は約１万4,400人、うち、パート従業員は１万1,500人ということで、事業内容は娯楽業となっておりますが、テーマパークを運営されている会社になります。

こちらの会社は、もちろん、人手不足ということもございましたが、経験豊富な多くのパートの従業員を抱えていらっしゃるということで、そういった方々が扶養の範囲で働くのは大変もったいないということで、もっと長い時間、テーマパークで活躍いただきたいと、従業員の方の意識の変革になればということで、労働時間延長メニューを活用いただいているものになっております。

労働時間延長メニューは、実は、労働者の方がメリットを感じにくいことがあり、助成金自体は事業主に支払われるので、メリットが見えにくいことを鑑みて、①に記載しておりますが、期間限定で２月１日から４月１日までの期間に労働時間を延ばして社保に加入する、レギュラー勤務と呼ばれるものに転換しますと言われた労働者の方に対しては、最大10万円の一時金を支給するということです。

そういったことでインセンティブを感じていただきながら社会保険に加入し、あわせてより長い時間働いていただく、テーマパークで活躍していただくことを御提案されて、取

組をされているといった内容になります。

こちらも、右側に「前記の取組による効果」ということで書いておりますが、人手不足の解消が期待できることと、テーマパークですので、より高い水準でお客様をお迎えすることができるところが非常に大きかったということでした。

また、今回、社を挙げて説明会を開催して、こういった形で助成金、一時金を支給することを御説明されたことによりまして、各部署において、全体的に社会保険に対する理解も底上げされたと。そういった効果を実感されているということでお話を伺っております。

今回、こちらの３例となりますが、現在、別の業種とか企業の規模といったところで事例を発掘しているところですので、こうした事例を集め、さらに活用促進につなげていきたいと思っております。

私からの説明は、以上になります。

○奥宮分科会長　ただいまの事務局の説明について、御質問、御意見等がありましたら、お願いいたします。

大谷委員。

○大谷委員　ありがとうございます。

御説明どうもありがとうございました。

今、活用事例を集めていらっしゃるというお話だったのですが、中小の事例、特に300人以下の事例がないので、こちらを出していただけると、大変ありがたいと思っております。

利用者がまだ少ない状況だと思いますし、中小の人手不足解消のためには、こちらの使い勝手といいますか、小さな企業でもできるのだということを示していかないと、なかなか利用が進まないのかなと思っておりますので、よろしくお願いしたいと思っております。

また、１月末のデータを出していただきましたが、これは対象労働者のおおよそ何割ぐらいになるのか、教えていただければと思っております。

また、今回は暫定的な措置という話ではありますが、もしさらなる改正点の様なものが出てきて、見直しを行うということであれば、より利用しやすいものにしていただきたい。

これは要望でございますが、よろしくお願いしたいと思っております。

○奥宮分科会長　続いて、松井委員、お願いいたします。

○松井委員　ありがとうございます。

私どもUAゼンセンでも、労働組合の立場からこの助成金の活用を各企業に働きかけているところでございますが、各企業も、助成金の使い勝手の問題もあって、積極的に取り組んでいるところと、二の足を踏んでいるところとで、対応が二極化しています。

このような事例を集めて紹介していただくことは、大変効果的だと思いますし、少しずつ労使で取り組んでいる事例も出てきておりますので、ぜひ引き続き事例収集と、各企業への活用促進を協力的に進めていただくことをお願いしたいと思います。

○奥宮分科会長　他に御発言はございませんか。

それでは、事務局からお願いいたします。

○倉吉企画官　御質問ありがとうございます。

まず、大谷委員から御質問がございました件、また、大谷委員、松井委員から御要望としていただいた件についてでございます。

300人以下の中小の人手不足に対する対応で、活用事例があるか、取り組んでいただく意欲、インセンティブにつながるかどうかということで、活用事例の広報はとても大きいと思っております。

現在、労働局でも、いろいろなところに周知に回っていることもございますので、引き続き事例の収集に努めまして、また、皆様からもこういった事例がありますよということがありましたら、ぜひ厚労省までお寄せいただけると、大変ありがたいと思っております。

さらに、対象労働者のどれぐらいかということなのですが、こちらについては、まず、今回、３か月という大変短い期間で取りまとめさせていただきましたが、その中で、全体が14万5,000人ぐらいというところで考えますと、助成金の活用という意味では、着実に進んできているということかと考えております。

また、数字としまして、どこまで参考にできるかというところはあるのですが、106万の壁の手前で就業調整しているかどうかという実際の心のうちは分かりませんが、就業調整の有無によらず、週15時間以上働く第３号被保険者の数で、当省の年金局で出している数字がございまして、106万の壁を意識している可能性があるものということで、約60万人と見込まれてございます。

これに対しまして、１月末の時点で14.5万人ということなので、現時点の状況としては、着実に進んでいると言えるのかなと思っております。

割合というところで申し上げるとしたら、こういった60万という数字があるのかなと思っておるところでございます。

今後、本日、ちょうど春闘の集中回答日ということもあるかと思いますが、また、自社の賃上げのタイミングとか、本年10月には、適用拡大の企業が増えることもございますので、こういったタイミングで活用を検討している企業の声も聞いております。

引き続き、皆様にも御協力を大変いただいているところでございますが、さらに活用促進に努めていくということでやっていきたいと思ってございます。

以上になります。

○奥宮分科会長　よろしいでしょうか。

他に御発言はありませんでしょうか。

それでは、御発言がないようですので、本日の議題は以上といたします。

最後に、事務局から何かございますか。

○牛島総務課長　本日は御審議いただきまして、大変ありがとうございました。

１点、御報告がございます。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案について、御報告です。

１月30日に、本分科会において法案要綱を御了承いただいた後、法制的な詰めを行いまして、本日、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案が閣議決定されました。

以上、御報告いたします。

案文など、関係資料につきましては、後日、改めて送付させていただきますので、御確認いただければと思います。

あと一点、事務的な御連絡ですが、次回の分科会の開催につきましては、また追って事務局から御連絡を申し上げます。

また、本日の議事録につきまして、追って御確認をお願いすることとなりますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

○奥宮分科会長　それでは、本日の分科会は、これで終了いたします。

皆様、お忙しい中お集まりいただきまして、どうもありがとうございました。