

○羽生田俊君 おはようございます。自由民主党の羽生田でございます。

本日は質問の機会をいただきまして、大変ありがとうございます。

まず、質問に入る前に、今年は、一月一日に大きな災害があり、二日には海上保安庁の飛行機と日本航空の飛行機がぶつかるというような事故、そしてその後も災害や事故が非常に多いというような気がしてなりません。

特に三日前には、伊豆諸島沖でヘリコプターの、あれは今では衝突ではないかと言われておりますけれども、潜水艦の探査の訓練をしているところで二機のヘリコプターが墜落をしてしまったということで、救助された、八名の方のうち一人はお亡くなりになってあと七名の方が行方不明になっているということでございますので、一日も早く行方不明の方が見付かってしっかりと救助をしていただきたいというふうに思うわけでございまして、そういったことで非常にお見舞いを申し上げる次第でございます。

それでは質問に入らせていただきますけれども、今、星議員から雇用保険の適用拡大や財政についての、あるいは教育訓練支援給付金の取扱い等について質問がなされましたけれども、私は教育訓練やリスクリング支援の充実策中心にお伺いをしてまいりたいというふうに思っております。

まず、本法案に対する質問に入る前に、リスクリングに関する政府の方針というものについてお尋ねをしたいというふうに考えております。

今回の法案にも雇用保険制度における教育訓練やリスクリング支援の充実に関する改正項目が盛り込まれておりますけれども、そもそも政府がリスクリングを政策的に進めているその意義について改めて御説明をお願いしたいと思うところでございますし、また、これにつきましては、多くの企業がリスクリングを導入あるいは導入の検討を始めているという状況でございます。

リスクリングによりまして労働者の主体的なキャリア形成や生産上の向上に資する点につきましては理解をしておりますけれども、実際には、中小あるいは零細企業では、このリスクリングに関してのノウハウがない、あるいは費用対効果が見合わない、あるいはリスクリングを労働者に促す余力がないということで、例えば代替要員もいないというような状況でございまして、リスクリングの導入を見送らざるを得ないというような企業もいるというのも現状でございます。

また、労働者にとりまして、リスクリングに取り組んでも実際の処遇改善やより良い条件での労働移動にはつながらないのではないかと、こういったことで意欲も湧かないというようなことではないかという心配もしているところでございます。

国策として実施していく以上は、国が責任を持って地方を含めた全国津々浦々で取り組まれるようにしていかねばならないと考えております。そのためには、事業者側には、このリスクリングを導入するメリットや導入に向けた職業内での制度、体制づくりにつきましても、もっと理解を深めていただけるような周知、広報が必要ではないかなというふうに考えているところでございます。

そこで、武見厚生労働大臣にお伺いしたいんでございますけれども、具体的にこのリスクリング政策を全国津々浦々の中小・零細企業まで含めた事業主や労働者に浸透していくために政府としてどのように取り組んでいこうと考えておられるのか、以上のリスクリング政策の展開に向けた政府のいわゆるお考えになっている方向性、またその考え方についてお聞かせいただきたいと思っておりますので、お願いいたします。

○国務大臣（武見敬三君） デジタル化の進展など、企業や労働者を取り巻くこの環境というのは急速に変化をしてきております。それから、労働者自身、この職業人生の長期化が進む中で、この自律的、主体的な学び、学び直しの必要性はますます高まってきています。その上で、御指摘のとおり、中小企業や労働者の方々に対しましてリスクリングの必要性やメリットに関する情報をこれ丁寧伝えていくことがもう極めて重要だと考えています。

このため、まず中小企業に対しては、従業員のリスクリングを支援する助成金において、中小企業に対しては大企業以上の高率助成を行うことに加えまして、各都道府県労働局におきまして、事業所の訪問であるとか、それから地域の各種会議などとの連携などを通じた、地域ごとでもこうした支援の周知徹底行っているところです。

また、労働者に対しましては、キャリアの形成、それからリスクリング支援センターを各都道府県に設置するとともに、今年度から全国のハローワークにも相談コーナーを設けて、より多くの方がこのキャリアコンサルティングを受けることができる環境整備を図っているところです。さらに、同センターでは、リスクリングの推進に関わる機運の醸成を目的とした周知キャンペーンも行うこととしております。

今後とも、各企業、労働者の状況に応じた支援施策の充実とリスクリングの機運醸成にしっかりと厚生労働省として取り組んでいきたいと考えています。

○羽生田俊君 ありがとうございます。

国策としてリスクリング政策を推し進めている以上、実際にスキルアップして処遇や将来のより良い展望を開ける方が増えていくことが非常に重要であると考えているところでございます。人生百年時代と言われておりますけれども、生涯の就業期間が長期化する一方で、様々な産業が興り、発展していくピークを迎え、衰退するまでのサイクルが非常に短くなり、働く個人に求められるスキルも大きく変化をしてきているところでございます。誰しも生涯を通じて新たなスキルの獲得に努める必要があると思っているところでございます。

政府には、これが絵に描いた餅にならないように、労使双方の具体的な行動変容につながる取組を着実に進めていくことを期待申し上げるところでございます。

今回、政府から提案されている雇用保険法改正法案の内容は、雇用のセーフティーネットの構築とともに、人への投資の強化の目的に、雇用保険の支援給付金や、それから教育訓練休暇制度など、スキルリング支援の充実や創設、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保など、非常に多岐に及んでおります。

そこで、改めて、その内容と意義につきまして宮崎副大臣にお伺いをさせていただきたいと思っております。

○副大臣（宮崎政久君） 先生御指摘いただきましたとおり、近年の女性や高齢者などの多様な人材の労働参加が進んでいき、働くことに対する価値観やライフスタイルの多様化も見られる中で、多様な働き方を効果的に支えるとともに、労働者の主体的なキャリア形成を支援することが重要であると考えております。

このため、本法案におきましては、多様な働き方を支える雇用のセーフティーネットの構築と人への投資の強化としまして、雇用保険の適用範囲の拡大や、教育訓練やリスクリング支援の充実などの措置を講ずるとともに、男性育休の大幅な取得増に対応できるよう育児休業給付を支える財政基盤を強化するために、育児休業給付に係る安定的な財政運営を確保する措置などを講ずることとしているところでございます。

こういったことをトータルで、景気変動や技術の革新、ライフスタイルの変化など雇用を取り巻くリスクへの備えが一層充実をして、急激な社会経済情勢の変化に対応した総合的な雇用のセーフティーネット機能が強化されるものと考えているところでございます。

○羽生田俊君 副大臣、ありがとうございます。昨年引継ぎをして、その後、大変御苦労さまでございます。

今御説明いただきましたように、今回の法案は、DXの加速化を始め社会経済が大きく変わり行く中で労働者の主体的なキャリア形成を支援するものでありまして、特にリスクリングによる能力向上支援を行う等、重要なテーマであるというふうに取り組んでいるものであると思っております。

リスクリングも、私、昨年視察に参ったところでございますけれども、三位一体の労働市場改革を進める上での不可欠な要素であり、それについて質問をさせていただきたいというふうに思います。

まず、雇用保険制度における給付制限の見直しについてでございますけれども、内部労働市場と外部労働市場をシームレスにつなげ、社会からの経験者採用に積極的に門戸を開き、労働者の自らの選択で社内あるいは社外

を自由に労働移動できるということが日本経済の更なる成長に結び付くのではないかというふうに思っているところでございます。自らの選択による労働移動の円滑化という観点から、リスクリングに取り組んでいった場合、自己都合離職者の給付制限期間を短縮するとの方針が理解できるところでございます。

他方で、給付制限期間を短縮することで安易な離職が誘発されてしまう、そういった都市部に、そして都市部に人手が集中してしまうというような懸念もあるところでございまして、中小企業では人手不足が深刻化するのではないかという心配もあるところでございます。また、何度も離職を繰り返して給付を受けようとするケースが出てくるのではないかと懸念もありますけれども、そうした声にどのように応えていくのか、これ政府参考人で結構ですから、よろしく願いいたします。

○政府参考人（山田雅彦君） 今般、自らの意思により離職する者に対して設けられている基本手当の給付制限見直しに当たりましては、早期再就職を促し安易な離職を防止するという観点と、一方で労働者が安心して再就職活動を行えるようにする、その双方の観点を踏まえて、現行の給付制限期間二か月というのを一か月にするとともに、自ら雇用の安定や就職の促進に資する教育訓練を行った場合は給付制限をそもそも課さないで基本手当を支給するという見直しをしているところであります。

その上で、御指摘の懸念については、離職者への基本手当の支給に当たっては、四週間に一度失業認定を行って求職活動の実績を確認して支給決定を行っており、単に受給を目的とした離職者は一定程度抑制、抑止できているものと考えております。また、過去五年間に三回以上自発的な離職により基本手当の受給資格決定を行った者については三回目以降の給付制限期間を三か月とすることとしており、こういった対応でもって安易な受給行動の一定の歯止めとなると考えております。

全体としての人手不足対策については、働き方改革等に取り組むこと等によって女性、高齢者、外国人材の活躍を促進する、三位一体の労働市場改革等を通じて生産性の向上や賃上げを実現する、それから、地域雇用の課題に対して国、都道府県の施策との連携を図りつつ魅力ある雇用機会の確保や企業のニーズに合った人材育成、就職促進等事業を一体化したそういった地域雇用対策、そういったものを通じて、雇用保険制度だけではなくて、いろいろな施策によって地方や中小企業の人材確保を支援してまいりたいと思います。

○羽生田俊君 ありがとうございます。

是非、この人手不足対策にはしっかりと取り組んでいただきたいというふうに思っているところでございますけれども、安易な離職を誘発しないためには、給付制限期間を短縮する対象となる教育訓練自体に一定の制限を掛けるべきではないかと考えているところでもございます。また、再就職を支援するための教育訓練講座でございまして、キャリア形成に向けた教育訓練講座がほとんどであることは理解しておりますけれども、例えば、再就職やキャリア形成のための受講なのかあるいは趣味的なものとしての受講なのか判断が難しいようなケースも一部にはあるということも聞いているところでございます。

そこで、具体的に対象となる教育訓練につきまして厚生労働省令で定めることとなっておりますけれども、どういったことを想定してそういったことに結び付けていくのか、それについてお尋ねしたいと思います。

○政府参考人（山田雅彦君） 今般の自発的な能力開発に取り組んでいる場合の失業給付の給付制限の解除は、リスクリングを通じた再就職を支援するために行うものであるため、対象となる教育訓練の受講は労働者自身のキャリア形成に資する教育訓練の受講に限定すべきものと考えております。

その上で、再就職に資する受講訓練、訓練受講であるか否かを労働者ごとにハローワークで判断するということは現実には困難であることから、あらかじめ対象となる教育訓練の範囲を法令等において定めることとしております。具体的には、そもそも法律上に雇用の安定及び就職の促進に資する教育訓練というふうにした上で、省令等において具体的な範囲を規定する予定でございまして、現時点では、先生も御指摘いただいた教育訓練給付金

の支給対象となる厚生労働大臣指定講座や公共職業訓練などを想定しております。

いずれにせよ、その具体的な範囲については法案成立後に労働政策審議会において議論することとしており、その際には、今般の見直しが労働者の自発的なリスクリングとその訓練結果を生かした転職活動を支援する観点と安易な離職を防止するという観点、双方があることを踏まえて労働政策審議会で御検討いただこうと思っております。

○羽生田俊君 ありがとうございます。

是非、地方の企業や中小企業がこういった不安にも配慮したバランス感覚のある検討を是非お願いしたいというふうに思うところでございます。

対象となる教育講座の具体的な範囲につきましては省令、政省令等で具体的な範囲を規定する予定とのことですが、自発的なスキリングを促すためには、国民の皆様にも正しくしっかりと制度を理解してもらうことが非常に重要でございます。その点も十分に御配慮いただきたいというふうに思うところでございますので、よろしくお願ひいたします。

次に、教育訓練給付についてお尋ねいたします。

教育訓練給付については、これまで受講費用の最大七〇%を支給していたというところでございますけれども、労働給付制約の中、グローバル市場で日本が、日本企業が勝ち抜くためにも、働く個人のスキル向上は急務であります。

この本改正において、給付率を今般の法案により八〇%に引き上げるとしてございますけれども、まずはこの拡充の趣旨についてその辺を御説明いただきたいと思っております。

○政府参考人（山田雅彦君） 職業能力開発、職業能力開発の能力の向上というのは、労働者の職、雇用や職業の安定のために不可欠であるとともに、我が国経済の発展にも資するものであるということで、その促進を図っていくことは重要だと思っております。

今回の見直しでは、労働者が自らのキャリア形成のために必要な訓練を受けることを促進するために教育訓練給付を拡充することとしております。具体的には、労働者自身が教育訓練の成果を資格取得や就業条件の向上につなげるインセンティブを高め、より多くの方に意欲的に訓練に取り組んでいただくためにその支給率自体を上げることになっておりますが、それにちょっといろいろな工夫をしております。

専門実践教育訓練給付金については、先生おっしゃられたように、七〇%、現行七〇%であります。教育訓練の受講終了後に賃金が上昇したことを要件として更にこれに一〇%分を追加で支給、あつ、給付する仕組みとしております。

二段階目のその特定一般教育訓練給付金については、現行受講費用の四〇%の給付のみを行っておりますが、これも資格取得等をした場合という条件を付けて受講費用の一〇%分を追加で給付することとしております。

○羽生田俊君 今の教育訓練給付金もその上にいろいろ名前が付いてかなりの数ございますので、これはやはり職員あるいは会社の方にもしっかりと理解をしていただくということが非常に重要ではないかなというふうに思ったところでございます。

それから、リスクリングに向けた支援として、今般、教育訓練休暇給付金というものが新設されるという旨を聞いておりますけれども、これについての御説明をお願いいたします。

○政府参考人（山田雅彦君） 労働者の主体的な能力開発をより一層推進するためには、先ほど申し上げた教育訓練給付による受講費用への支援のほか、今先生が言及されました、比較的長期間の教育訓練を受ける場合にあって、労働者が生活等への不安なく教育訓練に専念できるようにするということが重要であると思っております。

す。

厚労省ではこれまでも有給の教育訓練休暇制度の導入を推進してきたところでありますが、これはこれとして引き続き推進はしていきますが、加えて、今般、無給の教育訓練休暇制度を利用した労働者への支援として、失業給付に相当する金額を支給する教育訓練休暇給付金の創設を法案に盛り込んだところでございます。

○羽生田俊君 ありがとうございます。

この辺の説明を、しっかりと理解していただくということを是非進めていただきたいというふうに思っております。

また、リスクリングにつきましても、昨年視察にも行ってまいりましたけれども、このリスクリングがどれだけ受講する方が増えるのかという心配と、それから、こういった意欲のある方がこういったリスクリングを受けたりいろいろとする場合と、そういうことができない職員の方もいらっしゃるわけで、その辺に少し格差ができてくるのではないかという心配もあるところでございますので、その辺を是非考え、バランス感覚を持って取り次いでいただきたいというふうに思います。

以上、よろしくお願いたします。終わります。