

第137回行政改善推進会議 議事概要

- 1 日 時：令和8年3月12日(木)14:00～16:00
- 2 場 所：中央合同庁舎第2号館8階第1特別会議室
- 3 出席者（敬称略）
座 長 江利川 毅
梶田 信一郎
齋藤 誠
榊原 一夫
高橋 滋
星 政良
南 砂

事務局(総務省)	行政評価局長	菅原 希
	大臣官房審議官	大槻 大輔
	行政相談企画課長	山本 宏樹
	行政相談管理官	中山 徹
	企画官	本橋 武司

4 議 題

- 審議案件
健康保険及び厚生年金保険の育児休業による保険料免除について（継続案件）
- 報告案件
公共職業訓練をやむを得ない理由により欠席した場合の手当の支給について

5 議事録

- 審議案件

健康保険及び厚生年金保険の育児休業による保険料免除について（継続案件）

（事務局）

それではお揃いになりましたので、第137回行政改善推進会議を開催させていただきたいと思っております。議事の進行を座長にお任せいたします。江利川座長、よろしくお願いたします。

(江利川座長)

それでは行政改善推進会議を進めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

議題は、前回に引き続きまして、健康保険及び厚生年金保険の育児休業による保険料免除についてであります。事務局において、厚生労働省といろいろと意見交換をして、だいぶ内容を整理していただきましたので、御説明をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

(事務局)

はい、それでは御説明させていただきます。

資料は2点ございますが、資料1の「健康保険及び厚生年金保険の育児休業による保険料免除についての論点整理及び厚生労働省の見解【要旨版】」を御覧いただけたらと思います。

本件につきましては、論点を、「育児・介護休業法の適用対象者ではない者の保険料免除」、「保険料免除の申出の審査や適用対象の案内の見直し」、「本件のような保険料追納が発生した場合の救済措置」、最後に、「事例や実態の把握」という4つに整理させていただきます。前回の会議で御了承いただきました。各論点につきましては、厚生労働省から見解が示されましたので、まずは事務局から御説明させていただきたいと思います。

まず、本件の最も大きな論点でございます1つ目の論点の「育児・介護休業法の適用対象ではない者の保険料免除」についてです。

資料は1ページの項番1のところでございます。まずこの点につきましては、根本的な論点ということで、各関係法規間で考え方が異なっております「労働者」の範囲につきまして、関係法規全体として整合性が取れるように見直すことはできないかということを示唆いたしました。この論点は、資料の1ページの項番1の枠囲いの論点1で書かせていただいているものと、その下の2つの丸でございます。

この論点は、健康保険法及び厚生年金保険法における労働者の捉え方と、育児・介護休業法における労働者の捉え方の違いが、被保険者となって保険料納付の対象となる者と、休業に伴って保険料免除の対象になる者との範囲にずれを生じさせているのではないかという考えに基づく論点でございます。

その点に関しまして、厚生労働省は、健康保険法、厚生年金保険法及び育児・介護休業法の適用対象者の相違は、各法における労働者の範囲の相違ということよりも、大きく異なっている法の目的に沿って適用対象者が定められていることの結果によるものであり、各法の適用対象者の範囲については、それぞれ慎重に検討する必要があるという見解を示しております。

また、適用対象者の範囲の統一ということを優先した場合には、従来では各法律・各制度の対象となっていた者が対象から除外される懸念があるということも示しております。

次に、関係法規全体として整合性が取れるように、労働者の範囲を見直すことができない場合の論点ということで、言ってみれば次善の策でございますが、保険法の体系の中だけで

も整合性が取れるように、同居の親族のみを雇う事業に雇用される者につきましても、一定の条件の下で保険料を免除することはできないかという問題提起をさせていただきました。資料では1ページの下の論点2で整理をしている内容でございます。

この点に関しまして、厚生労働省は、総論といたしましては、今後の制度改正に向けて検討すべき課題としたいとしております。ただし、当方が提案いたしました内容に対する見解という形で、検討に当たって留意事項があるということを示しております。

その留意事項の1点目は、同居の親族のみを雇う事業に雇用される者も、育児に伴う休業が発生して収入が低下している場合などには、公平性の観点から、他の被保険者と同様に保険料が免除されるように休業要件を考える必要があるのではないかという問題提起に対する見解でございます。資料1ページの一番下の枠囲いのところでございます。

この点に関しまして、厚生労働省は、同居の親族のみを使用する事業における事業主と雇用される者との関係と、一般の労使関係とを同様に扱うということは適当ではないため、労働基準法の適用除外を受けている同居の親族のみを使用する事業における、いわゆる休業といったものと、労働基準法の適用を受ける労働者の休業といったものを同様に扱うことができるのかどうかということについて、丁寧な議論が必要だとしております。

厚生労働省が示す留意事項の2点目は、健康保険法及び厚生年金保険法において、休業要件を新たに設けることが考えられるのではないかという提案に対する見解でございます。資料は2ページの一番上の枠囲いのところでございます。

この点に関しまして、厚生労働省は、同居の親族のみを使用する事業に使用される者の育児休業の定義をどのような形で行うことが適当かということについて複数の選択肢が考えられる中で、丁寧な検討が必要だとしております。具体的には、当方が提案したように、健康保険法及び厚生年金保険法の体系の中で定義づけるということも考えられる一方で、育児・介護休業法の体系の中で要件定義するということも考えられ、場合によっては、今回のような者だけ切り出した特措法のような形で制定することも考えられるなど、どのような形で保険料免除を認めるかについては複数の選択肢が考えられるので、丁寧な議論が必要だとしております。

厚生労働省が示しております留意事項の3点目でございます。こちらは休業の発生を外形的に把握する方法に関する提案に対する見解ということでございます。資料は2ページの2つ目の枠囲いで整理させていただいている内容でございます。

内容は何かございまして、まず、その外形的な把握ということに関しまして、厚生労働省は、その前提として、同居の親族のみを使用する事業における休業を一般の場合と同様に扱うべきかについては、丁寧な議論が必要だとしております。先ほどの見解と同じですが、基本的なスタンスは、こういったスタンスだということでございます。

今、申し上げたことが前提ということではありますが、休業の発生を把握するに当たっての留意事項として3点ほど示しております。

まず1点目が、同居の親族のみを使用する事業所において休業があるのかどうか、どのよ

うな形をとっているのかといった実態を把握する場合の課題についてでございます。同居の親族のみを使用する事業所では、貸金台帳が未整備であったり、あるいは家庭と事業が密接不可分であったりといったことがあり得るため、そうした事業所について、休業の実態を把握するためには、単に事業の状況だけではなく家庭内の状況についても広く把握することが求められるものの、このような事務はプライバシーの観点で懸念があるとしております。

次に、休業による収入の低下の把握につきまして、当方が事業主からの届出によることで足りるのではないかとということで提案した内容についてです。

この点につきまして、同居の親族のみを使用する事業に使用される者の育児休業については、保険料の免除を認める場合は、その世帯で負担する保険料は減少するのですが、給付等の減少は発生しません。休業の実態がないにもかかわらず、子が育児休業を取得できる年齢以下である間の全ての期間について休業の届出をするというインセンティブが働くことになりかねず、そう考えますと、その防止策というものも考える必要があるとしております。

続きまして、家庭内での給与支払いの調整が行われていないかどうかをどのように判断するかということについてであります。給与の変動につきましては、休業に伴う場合以外に、業績の変動によっても起こりますので、そうした場合や家庭内での給与支払いの調整、例えば妻の給与が減ったことにして、他の者の給与を増やすといった家庭内での調整といったこと（と休業に伴う変動と）を、どのように区別して判断ができるのかについては明確な基準が必要になるところ、どのような判断基準が設定できるのか検討する必要があるということでございます。以上が、1つ目の大きな論点に関する厚生労働省の見解でございます。

続きまして、2つ目の論点の「保険料免除の申出の審査」や適用対象の案内の見直しについてでございます。資料2ページの「2 保険料免除の申出の審査」のところでございます。

こちらにつきまして、厚生労働省は、いずれも見直しを検討するとしております。まず審査の見直しにつきましては、同居の親族のみを雇う事業に雇用される者であるかどうかを日本年金機構においてチェックするべきではないかという問題提起をしておりましたが、この点につきまして、厚生労働省は、年金事務所の窓口での受付の場面などで対象かどうか確認を行う旨のマニュアルの整備を検討する、あるいは、保険料免除の対象ではない者が誤って申出すること防ぐため、例えば、申出書や、電子申請の申請の画面において、保険料免除の対象とはならない者を具体的に記載するなどの方策を検討するとしております。

また、適用対象の案内の見直しにつきまして、当方からは、同居の親族のみを雇う事業に雇用される者は適用対象にならないことについて、丁寧な説明をする必要があるのではないかと問題提起をいたしました。この点につきまして、厚生労働省は、申出書や日本年金機構のホームページにおきまして、説明の充実化を図るよう検討する、また、毎月事業所へ送付する保険料納付のための納入告知書に同封するチラシを活用しまして、保険料免除の要件等の周知を行うこととしております。

大きな論点の3点目でございます。本件のような保険料の追納が発生した場合の救済措

置についてです。資料は同じく3ページの「3 救済措置について」のところでございます。

こちらにつきまして、行政側にも非があるような場合については、保険料追納の免除ですとか、あるいは一部免除の余地があるのではないかという問題提起をいたしました。この点につきまして厚生労働省は、保険料の追加納付を求める場合、法令に基づきまして、免除又は一部免除は行わず、徴収権の時効が到来していない期間について納付を求めており、当方が指摘したような対応は困難としております。

なお、一般的に、届出の遅れ等により保険料を遡及して計算したことで納付額が一時的に多くなった場合につきまして、分割での納付や法定猶予期間の案内を行うなど、柔軟な対応を行っているとしておりますので、少なくとも年金事務所によって扱いの違いが発生するということがないよう、対応の徹底を求めていく必要があるのではないかと考えております。

最後に、4つ目の論点でございます。事例や実態の把握についてです。資料は同じく3ページの「4 事例や実態の把握」のところでございます。

こちらの論点につきましては、同居の親族のみによる事業に雇用される者の育児に伴う休業ですとか、誤って保険料免除が決定された実態等について把握することが必要ではないかという問題提起をいたしました。

この点につきまして、厚生労働省は、実務上、令和6年度末時点で約290万の適用事業所があり、対象がかなり多いという中で、実態の網羅的な把握というのは調査手法・費用対効果の点から難しいとしております。

なお、厚生労働省の見解として、制度の不知による誤った保険料免除の申出の再発防止といたしましては、制度の説明ですとか、周知の充実を図ることで対応していきたいということをお付けしております。

各論点に対する厚生労働省の見解は以上のおりであります。今、御説明させていただきました厚生労働省の見解を踏まえて、当局が取るべき対応につきまして、御議論いただければと思います。事務局からの説明は以上でございます。

(江利川座長)

御苦勞様でした。それでは意見交換に入りたいと思います。

ただいまの説明に御意見あるいは御質問がありましたらまずお伺いしたいと思います、いかがでしょうか。

(高橋構成員)

高橋でございます。どうもありがとうございます。

論点1はやむを得ないとして、論点2について、厚生労働省の御説明は今一つ腑に落ちないところがあります。例えば、資料2ページの最初ですけれども、このような話は法制化する際に、内閣法制局に説明して調整するようなレベルの話です。今までいろいろな法律の改

正について役所の方から御説明いただいたが、このようなレベルの話というのは、役所がやると決めたならば、あとは内閣法制局に丁寧に御相談して仕切れればいい話であります。これが制度の改正に着手しない理由にはならないのではないかと考えております。

2ページの次のところでも丁寧な議論が必要だとおっしゃっているが、例えば家庭と事業が密接不可分ということについて、実は私の親が中小企業を経営しておりまして、家内労働だけではなく従業員も雇っていましたが、やはり密接不可分なのです。

このため、同族の親族のみを使用する事業が密接不可分であるなら、従業員を雇っている場合はどうなのだと聞きたくなるぐらいであります。

2ページの一番下にありますが、実際に家庭内で給与支払いの調整が行われたかどうかというのは、疑義があるときに調査に入れば良く、事業所得の把握であるとか、他の従業員、要するに同居の親族に対してどのぐらい給与を支払っていたかとか、そういうものは調べれば分かるはずなので、これもあまり理由にならないのではないかと考えております。

そういった意味で、丁寧な議論が必要だとおっしゃる割には、時間がかかることについての積極的な理由になっていないのではないかと私は思っています。ぜひこの点は厚生労働省に伝えていただければありがたいと思っております。

それから、3ページの項番2ですけれども、これも前に申し上げたが、同居の親族のみを使用する事業を行っているか、事業主として行っているかということについて、1つチェックの項目を設けて、該当する人にだけチェックしてもらえばいいわけです。書式を少し変えるだけの手間です。これも取り組まない理由にはならないのではないかと考えている次第です。

事務局においては、もう少し厚生労働省としっかり話し合っていて、改正の方向で早急に議論していただくよう調整していただければありがたいと思っております。以上です。

(江利川座長)

ありがとうございました。事務局から何かありますか。

(事務局)

先生の御指摘について、承知いたしました。審査のやり方については、基本的に見直しを検討するとしておりますので、チェックを入れるだけでもいいのではないかといた提案も含めまして、改めて厚生労働省と話を進めさせていただければと思います。

大きな御指摘としていただきました、早急に検討するように働きかけていくという点につきましても承知いたしました。例えば年金制度は5年に一度制度の改正がありますので、少し検討のタイミングを切るような形で求めていくということもあろうかと思いますが、推進会議の御指摘を踏まえて対応させていただければと存じます。

(江利川座長)

他に意見はありますか。では齋藤先生お願いします。

(齋藤構成員)

2点ありまして、まず1点目は資料1の2ページの2つ目の丸にある、どのように休業の発生を把握するかという点です。先ほど事務局から御説明がありましたが、2つ目のポツで、同居の親族のみの場合は、保険料負担は減少するものの給付等の減少はないとあり、つまりは、保険が給付される事柄が起きれば、このような期間でも給付がされるということだと思われま。そうすると、アンダーラインが引かれている箇所にあるように、休業してないのに申請するというのを考える人がいるのではないかという懸念があるようです。

ただ、これについては、資料とこれまでの議論から考えると、同居親族以外の労働者を使用している場合、例えば同居親族のほかに親族ではない労働者が1人や2人いる場合など非常に小さい規模かと思われま。このような形態の事業所については、同居の親族の者は保険料が免除されるわけですよ。このような方々についても、このアンダーラインの懸念はあるはずですが、除外されている状態かと思われま。

ですので、やはり区別があまり合理的ではないように思いま。高橋先生もおっしゃいましたけれど、きちんと休業していることが把握できれば免除しなければいけないと思いま。同居親族のほかに労働者が1人でも2人でもいる場合には、そんなに厳しいことを言わず、申請があれば保険料の免除を認めているというのは、平仄が合わないのではないでしょう。ほかの労働者が1人でも働いているというだけで、なぜ取扱いが異なるのかと思いま。

2点目は、3ページの項番3の救済措置についてです。やはり行政側が2回も対応を間違ったにもかかわらず、1つ目の丸では納付を求めるとしていま。これについて、行政側が間違っていて、後から多額の納付をしなければならなくなった場合に、全てこのような説明をしておられるのか、それとも行政側の落ち度によっては免除又は一部免除を行っているのか、他の場面ではどうなのかということがあると思いま。免除等は一切していませんと言われると、この点についてだけ例外を認めるハードルは高くなってしまうかもしれませんが、少なくとも説明が非常に不十分だったというものについても免除等を一切してないのかという点は御確認いただくのがよろしいと思いま。以上です。

(江利川座長)

事務局はいかがですか。

(事務局)

1点目につきましては、まさに齋藤先生のおっしゃったとおりであり、同居の親族を雇われている事業所であっても、同居親族以外の従業員が1人でもいらっしゃれば、保険料免除

の対象になっています。改善に向けて厚生労働省とお話をさせていただくときには、御指摘いただいた内容も合わせて、どのような考え方であるかを詰めていきたいと思えます。

救済措置に関する御指摘につきましては、免除や一部免除をされるケースが全くないのか確認させていただきたいと思えます。

(江利川座長)

ほかに御意見いかがでしょうか。

(榊原構成員)

資料2ページの下から2つ目のポツについて、これは悪用のケースをおっしゃっているものと思えますが、給与を支払わないという前提なのでしょうか。実際には休業していないにもかかわらず休業している形とする場合、給与は支払わないように思うのですが、その辺りはどのようになっているのでしょうか。

(事務局)

厚生労働省がどこまで具体的な内容をイメージしているのか正確には分かりませんが、少し想像にはなるのですが、当方が外形的な把握でよいのではないかと申し上げたときに、標準報酬月額額の算定手続きを引き合いに出しておりました。標準報酬月額額の算定の際には、事業主から届出をするのですが、その際、特段、裏付けとなるような給与明細を添付しているわけではないので、基本的には申出人の申告を信じるという形でいいのではないかと指摘したことに対して、厚生労働省からは、こちらに記載しているような見解が示されました。

虚偽の休業の届出をするときに、実際に給与を払っているか否か、どのようなケースで想定しているのかということにつきましては、今後詰めさせていただければと存じます。

(榊原構成員)

もう1点、資料2ページの一番下のポツについて、休業している人の給与分をほかの家族に転嫁し、家庭全体では同じような給与を維持することとした場合、ほかの家族の給与が増えればそれなりに保険料負担も増えるのかと思うのですが、ここは標準報酬月額額の範囲内で保険料の負担が増えないようにばらまくという考え方を取っておられるのでしょうか。

このように制度をかいくぐり、悪用しようとするを前提として救済を滞らせるというのは、行政の姿勢としていかがなものかと思えますが、その点、どのようなお考えなのでしょうか。

(事務局)

こちらの点につきましても、おそらく頭の体操以上の話はないかと思えます。榊原先生のおっしゃるとおり、今回のように、同居の親族のみで雇われている事業者について考えると、

世帯全体や事業者として保険料の全体が増減するのかということのを少し考えないと、本当に虚偽の申告をするメリットがあるのか分からないような気がしておりますので、こちらも厚生労働省との具体的な議論の中で、今回示されたような見解に沿って、もう少し詰めた議論をさせていただければと思います。

(榊原構成員)

資料4ページの最後に「制度の不知によって誤った保険料免除の申出を行わないよう、制度の説明や周知を充実させるように図りたいと考える」とありますが、この書きぶりを見る限り、結論として対応しないということのように感じます。そうではなく、対応する前提で考えていただく方向で組み立てていただきたいと思います。以上です。

(江利川座長)

ありがとうございました。ほかにいかがでしょうか。星先生どうぞ。

(星構成員)

先ほどの話にもありましたが、同居の親族のほかに従業員を雇用していた場合には免除を認めていることに関して、ほかの従業員を雇用している場合も、同居の親族にも雇用保険をかける場合には、(同居の親族である従業員に係る)雇用保険の申請が必要となります。その申請では、賃金台帳、出勤簿などの書類を提出して、公共職業安定所が確認をします。育児休業給付金の申請の場合も同様ですが、休業期間が1年を超える場合には、子どもが保育園に入れないことの証明書が必要となり、この時点でチェックができます。このようなチェックがなく無制限に認めてしまうと、子どもが保育園に入っているかが分からず、賃金の状況も分からない状態で保険料の免除を認めることになるということのを厚生労働省は言うのではないかと思います。

育児休業に関してはこのような問題が多いようですが、これとは完全に切り離し、あくまで健康保険と厚生年金保険として別の考え方で実施するのであれば、発想もまた異なってくるように思います。ただ、先ほど榊原先生が言われたように、厚生労働省の回答を見る限り消極的ではないかと思われまます。以上でございます。

(江利川座長)

私の感想ですけれども、厚生省と労働省が一緒になって厚生労働省になっているわけですが、それぞれ各省の伝統的な法制度の違いというのがあるかと思えます。厚生省は、事業所に勤めている者であれば、保険にしても医療にしても本人と事業主とで負担するため、適用要件は事業所に雇用されている者となります。一方、労働省は労働者の定義を労働基準法などに基づいて定義をしていますけど、いろいろな労働条件など労働者が不当な扱いを受けないようにという要素が入った中での定義となっています。家族労働の場合には家庭内

の状況まで把握する必要があるというのは、(労使の関係を厳格に捉える必要がある) 労働基準法を引用しているからなので、今回の育児休業に伴う保険料の免除について、本当に労働基準法を引用して定義しなくてはならないのかどうかというところを詰めてもらうのも一方策かと思います。各省の発祥の由来などの関係で、捉え方の基本についてそれぞれの省の色眼鏡がかかってしまい、それが思わぬところでこのような不都合を生んだのではないかという気がします。育児休業について、本当に労働基準法上の労働者の定義によらないといけないかどうかというのは、議論があるのではないかと思います。

ほかに何か御質問はありますか。

(高橋構成員)

資料2ページの下から3番目のポツにあるプライバシーの話ですが、申請主義なので、申請したときに必要な書類が揃わなかったならば、そのときは特例は認められないのが原則だと思います。確かにおっしゃるように、同居の親族のみを使用する事業とそれ以外の従業員がいる場合とでは、それ以外の従業員が傍で見ているので、ずるいことができないという発想でそうなっているのだと思います。したがって、同居の親族のみを使用する事業で保険料の免除を受けたいのであれば、証明のための必要な書類を出してもらうことを明示してもらい、その書類が出てこなかったら、申し訳ないけれどもできませんというように整理をすれば、別に御懸念のような心配は生じないのではないかと思います。この辺りも含めて、厚生労働省と御検討いただければと思います。以上です。

(江利川座長)

ありがとうございます。ほかに何かございますか。よろしいですか。

それではいろいろと意見が出ましたけど、今出たような意見を基にもう少し詰められるのではないかと、あるいは、運用の仕方についての改善も考えられるのではないかとという意見がありましたので、それを整理していただいて、厚生労働省と引き続き協議をする中で、行政改善推進会議の構成員からこのような意見が出たということで、この見解をさらに詰めてもらえればと思います。

進め方について、事務局から御意見があるようでしたらお願いいたします。

(事務局)

ありがとうございます。事務局といたしましては、一番大きな論点の部分である保険料免除を認められないのかどうかという点につきまして、今回もいろいろと御意見、御議論いただきましたように、まだまだ詰めなければならない留意事項があるというのも事実だと思いますが、見直しを求めていくべき点については、先生方共通の御意見としますので、制度改正に向けて検討を求めていく必要があると思います。ただし、ただ検討を求めただけでは実際の検討を引き出せない可能性もありますので、ある程度期限を区切りなが

ら進めていければと考えております。例えばですけれど、次期制度改正に向けて検討を求め、それまでの間は当方でもチェックしますという方法もあるかと思っております。

大きな論点である2点目の審査や保険料免除の適用対象の案内については厚生労働省が改善を検討すると言っておりますので、改善を求めるべきと言っていくのがよろしいかと考えております。

3点目につきましては、齋藤先生から御指摘ありましたように、ほかのケースにおいて、行政側にある程度非がある場合に免除や一部免除をしているものがあるかというところを確認させていただこうと思います。その上で、やはりそういったケースがない場合については、次善の策として、分納や納付期限の猶予といった取扱いについて、年金事務所によって扱いの違いが発生することのないよう対応の徹底を求めていくのもよろしいかと考えております。

事務局としての考えは以上です。

(江利川座長)

それでは、引き続き進めていただければと思います。特に、高橋先生が最後に言われていた辺りは、少し工夫すればできなくもない気がするところですので、よく検討してもらいようにしてください。最初の議題につきましては以上でよろしいでしょうか。一応意見は出尽くしたということですので、それを踏まえて、事務局において対応をよろしくお願ひしたいと思います。

○ 報告案件

公共職業訓練をやむを得ない理由により欠席した場合の手当の支給について

(江利川座長)

次に、行政相談を端緒として行った調査について報告があるということですので、事務局から説明をお願いします。

(事務局)

それでは御説明をさせていただきます。資料は「公共職業訓練をやむを得ない理由により欠席した場合の手当の支給について」でございます。

こちらは、中国四国管区行政評価局が相談事案につきまして実態を調査いたしましたところ、全国的な改善措置が必要という結論に至ったため、本省行政評価局から厚生労働省に対してあっせんを行ったものです。相談事案につきましても、調査部門との連携による改善方法もある、あるいは、地方発の事案であっても、本省との連携で全国的な課題を改善する方法もあるということで御紹介をさせていただく案件でございます。

本件は、公共職業訓練の受講者が訓練職種に関連するものだということで認識して受け

た就職試験があったのですが、こちらの就職試験を受けるために訓練を欠席したところ、後になりまして、その就職試験が訓練職種に関連するものと認められなかったものですから、受給されると思っておりました手当がもらえなかったというものでございました。

こちらにつきまして、中国四国管区行政評価局が2つの県の労働局、公共職業安定所及び県を調査した結果に基づきまして、あっせん1つ目としましては、訓練職種と就職試験の職種との関連性の判断が統一的なものになるよう、雇用保険に関する業務取扱要領を改正すること、2つ目としましては、訓練科目に対する訓練職種を設定した表といったものを作成する場合には、公共職業安定所管で判断に差が生じないよう、都道府県等と連携して、都道府県労働局におきまして、可能な限り網羅的に設定、作成することについて、去る2月26日に厚生労働省にあっせんをいたしました。

事務局からの御紹介は以上でございます。

(江利川座長)

ただいまの説明について、何か御意見や感想がありましたらどうぞ。

よろしいでしょうか。特に何もありませんので、終わらせていただきます。

以上で今日予定された議事は終了になります。

以 上