

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案に関する意見募集の結果について

令和5年11月29日
厚生労働省
職業安定局総務課

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について、令和5年11月10日（金）から同年11月16日（木）まで御意見を募集したところ、計4件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見の要旨とそれに対する考え方について、内容により分類し、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

皆様の御協力に深く御礼申し上げますとともに、今後とも厚生労働行政の推進に御協力いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

No.	案に対する御意見の要旨	御意見に対する厚生労働省の考え方
1	数年前より大企業が助成対象から外れてしまいましたが、再度、大企業へも助成対象にしてほしい。	両立支援等助成金は、働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して当該助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主等の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図るためのものであり、特に、大企業と比較し取り組みが進んでいない中小企業に対して支援を行う必要性が高いことから、一部を除き中小企業のみ助成対象を限定しています。また、今般の育休中等業務代替支援コース助成金の創設は、「こども未来戦略方針」（令和5年6月13日閣議決

		定)において「育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する」とされたことを受けて行うものであることから、中小企業を対象に助成を行うこととしたものです。
2	キャリアアップ助成金（正社員化コース）については、正社員へのキャリアアップという概念を厳密に行うか、廃止の方向にし、リスクリング、周産期、育児など別の労働者保護へ財政を振り分けていただきたい。	<p>キャリアアップ助成金（正社員化コース）は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者等の企業内でのキャリアアップを支援することにより、労働者の雇用の安定、処遇の改善を推進するものであり、今般、正社員化の更なる促進のため、助成額の拡充、要件の緩和等を行うものです。</p> <p>キャリアアップ助成金（正社員化コース）における正社員化については、令和4年10月以降の転換より、転換後の正社員が「昇給制度」及び「賞与制度又は退職金制度」の適用を受けていることを要件としており、また、転換前の雇用形態において、「賃金の額又は計算方法が正社員に適用されている就業規則と異なる雇用区分の就業規則」の適用を受けていることを要件とし、厳格化しているところです。</p> <p>引き続き、関係者の皆様のご意見を賜りながら、必要な見直しを図ってまいります。</p>
3	各種助成金の支給要件を変更するに当たっては、その内容の公表から一定の周知期間を設け、事業主の準備期間を確保すべきではないか。	本省令は、「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2日閣議決定）の実施に向けて、令和5年度補正予算が成立した場合に、当該予算の成立に合わせ

		<p>て早急に公布・施行する必要があることについて、ご理解いただきますようお願いいたします。いただいたご意見も踏まえ、今後の施策の参考といたします。</p> <p>その上で、産業雇用安定助成金及びキャリアアップ助成金に係る見直しについては、支給要件を緩和又は拡充するものであるため、必要な経過措置を設けた上で公布日施行とする一方、両立支援等助成金については、現行制度において既に存在する助成金の支給要件の変更により、現行制度を前提として取組等を行っていた事業主に不利益が及ぶ場合も想定されることから、事業主における周知期間を確保する観点で、公布から施行までに一定の期間をあけることとしています。</p>
4	<p>事務手続きの手間に対して、給付される金額が少ない。</p> <p>また、実施できていない事業者に対しての指導監督機能の強化を同時に行わないと、制度はあるが使えないといったことが考えられる。</p>	<p>各種助成金については、それぞれの事業趣旨等を踏まえ、要件に該当する事業主等に対して、その取組に要した費用の一部を助成するものであり、当該助成額の設定及び事業趣旨についてご理解いただきますようお願いいたします。</p> <p>また、厚生労働省としては、事業主のみなさまに広く助成金を活用していただくため、分かりやすいパンフレットの作成等に努めております。いただいたご意見についても、今後の施策の参考といたします。</p>