

雇用保険法施行規則等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6年10月28日
厚生労働省
職業安定局雇用保険課

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について、令和6年9月4日（水）から同年10月3日（木）まで御意見を募集したところ、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	新設する給付金の支給申請方法について、社内の雇用保険手続きをこれ以上複雑にしないでいただきたい。手続きの簡素化や添付書類の削減など、事務負担の軽減をお願いしたい。	出生後休業支援給付金の支給申請手続きについて、事業主経由を原則とし、育児休業給付金又は出生時育児休業給付金の申請と兼ねることを原則とするなど、いずれの給付金についても、事務負担の軽減に努めているところです。
2	給付金の支給申請手続きについて、育児休業給付金と同様に、本人ではなく会社が代行して行うことになるのか、という点を早めに示していただきたい。	出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金ともに、事業主経由を原則としております。
3	育児時短就業給付金は、ノーワーク・ノーペイで働く他の従業員に対して不公平な制度である。また、今般の改正の	育児時短就業給付は、「共働き・共育て」の推進や、片方の親に育児の負担が偏る結果として雇用の継続が

	<p>内容を、育児に関わる給付制度ばかりでなく、介護や看護、病気治療に関する制度にも反映していただきたい。</p>	<p>困難になるような状況を防ぐとともに、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択しやすくなるようにするために、子ども・子育て支援納付金の財源を活用して創設するものです。</p> <p>介護や看護、病気治療に関する時短就業について、同様の給付を設けるかについては、慎重な検討が必要と考えております。</p>
4	<p>法施行の時点で、既に2歳に満たない子を養育するための所定労働時間を短縮することによる就業を行っていた場合は、今回の育児時短就業給付金の受給申請は可能なのか。可能である場合は、法施行以降で全くの新規で申請する場合と手続き上で何らか異なる点はあるのか。</p>	<p>法施行の時点で、既に2歳に満たない子を養育するための所定労働時間を短縮することによる就業を行っている場合は、施行の日を育児時短就業を開始した日として支給申請を行うことが可能です。具体的な支給申請手続については、今後、業務取扱要領で定めま</p>