

## 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7年4月1日  
厚生労働省  
職業安定局総務課

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7年2月20日（木）から同年2月26日（水）まで御意見を募集したところ、計5件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とそれに対する考え方について、以下のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

なお、本件意見募集を行った「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案」は、令和7年3月31日に公布された「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令（令和7年厚生労働省令第47号）」と令和7年4月1日に公布された「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令（令和7年厚生労働省令第54号）」に分けて公布しておりますことを申し添えます。

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	御意見に対する厚生労働省の考え方
1	<p>（2）人材育成支援コースの見直し（P. 20、P. 21）について</p> <p>今回、有期実習型訓練について、正規雇用労働者等への転換等を一層促進する観点から、助成メニューを正規雇用労働者等に転換等した場合に限定した上で、経費助成率を引き上げる。</p> <p>とされています。</p>	<p>有期実習型訓練は、有期契約労働者等が職業訓練による能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られ、これにより正規雇用労働者等への転換等を行うことを目的としているところです。現行の制度は、正規雇用労働者等への転換等が行われず、目的が未達成の場合であっても、助成金を受給できる仕組みとなっております。</p> <p>このため、今回の改正ではその目的をより明確にするため、正規雇用労働者等への転換等の措置を支給要件に位置付けるとともに、経費助成</p>

	<p>有期実習型訓練については、非正規労働者に対してスキルアップの機会として Off-JT と OJT を組み合わせた訓練を実施し、その結果を以て、正規雇用労働者等に転換するかどうかを判断する枠組みと理解しています。</p> <p>今回、「助成メニューを正規雇用労働者等に転換等した場合に限定」する、ということであれば、正規雇用労働者に転換できるかどうか分からない労働者については「助成金が受給できるかどうか予測できない」ことになり、事業主としてはそのような非正規労働者に対する有期実習型訓練の実施を阻害することになります。結果、「正規雇用労働者等への転換等を一層促進する」政策目的に反するのでは、と思料します。</p> <p>現行同様、「正規雇用労働者等への転換等を実施しなかった場合」と「実施した場合」の助成率等の差を拡大することで、「正規雇用労働者等への転換等を一層促進する」目的を実現するのが妥当と考えます。</p>	<p>率を引き上げることにより、正規雇用労働者等への転換等を一層促すこととしております。</p>
2	<p>【キャリアアップ助成金に関して】 将来的に廃止が望ましい。</p>	<p>本改正案において、適正支給の観点から、新規学卒者で雇入れから一定の期間を経過していないものの正社員転換については、正社員化コースの支給対象外とすることとしています。</p>

	<p>正社員として募集しておきながら、当初半年から1年間は非正規として採用し（その間は募集要項の給料を5パーセントから1割減俸、賞与なし）、という、雇い方をし、その後、昇給させて、寸志をしばらくはらひ賞与と主張する手口が横行している。</p> <p>単なるバラマキでしかない。</p>	<p>なお、審査時において事業主等への確認を徹底するほか、疑義が生じた場合や不正受給の疑いがある場合には、労働局において事業所調査を実施しているところです。実際に不正受給があった場合には、不正に受給した助成金の全額返還及び延滞金の納付のほか、5年間は雇用関係助成金を受給できません。また、場合によっては企業名の公表や刑事告訴の対象となる可能性もあります。引き続き、不正受給の防止に取り組むとともに、キャリアアップ助成金の適正支給に努めてまいります。</p>
3-1	<p>【外国人労働者就労環境整備コースについて】</p> <p>今まで230.3万人もの外国人の中に満足に日本語が話せない人間も含まれていた点に疑問を感じます。</p> <p>特に、「平易な日本語」という表現は基準が不明確であり、どの程度の日本語能力を指すのかが曖昧です。</p> <p>結果として挨拶程度の日本語だけでも助成の対象となる可能性があり、適切な運用につながらないことが予想できます。</p> <p>今までの条件が甘すぎるため、最低でも日本語能力試験N1に相当する能力がなければ給付しないなど厳しく設定すべきです。</p>	<p>外国人労働者は、我が国の雇用慣行に関する知識及び求職活動に必要な雇用に関する情報を十分に有していないこと等にかんがみ、その雇用する外国人がその有する能力を有効に発揮できるよう、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が定められております。</p> <p>当該指針では、労働条件の明示等において、「母国語その他の当該外国人が使用する言語又は平易な日本語を用いる等、当該外国人が理解できる方法により明示するよう努めること。」とされており、当該助成金における平易な日本語については、外国人労働者が理解できるような運用にて行いたいと思います。</p>
3-2	<p>【不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース助成金（仮称）の新設について】</p>	<p>本コースにおいては、事業主が導入した女性の健康課題への対応を図るために利用可能な休暇制度等について、女性に加え、すべての労働者も対象としている場合でも、当該事業主を支給対象から除外するもので</p>

	<p>性転換手術の有無は関係なく「戸籍上は女性」の人間は対象から外れているのでしょうか。</p> <p>これは「生得的女性」に限定される内容であって、男性器が残った状態の「戸籍上は女性」が女性ホルモンの投与の副作用で更年期障害に似た症状が出た人間が利用するコースではありません。</p>	<p>はありませんが、「更年期における心身の不調」とは、中高年期における性ホルモンの低下に起因する症状といった、一般的な更年期における症状を想定しています。</p>
4	<p>助成金自体をそもそも廃止にすべきだと感じていますが、助成金制度としての内容で特に外国人労働者に対する助成金は外国人労働者を優遇するだけで、本来日本人や労働者、本当に困っている中小零細企業にもっと支給しやすい助成金で手続きも簡素化して制度制定をするべきではないでしょうか。</p>	<p>当該助成金については、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成するものです。</p> <p>なお、雇用関係助成金については、雇用保険被保険者であれば日本人であっても外国人であっても条件に合致すれば、活用できるものとなっております。</p>
5-1	<p>30日前から意見を募集することができるにもかかわらず、2025年2月20日ギリギリの時点で意見を募集することは意図的に行政手続法第40条第3項を回避することであり、やむを得ない理由があるとはいえない。</p> <p>また、令和7年度予算の成立を前提としているが、予算が成立するかどうか、いつ</p>	<p>令和7年度予算の成立に合わせて公布・施行する必要があるため、限られた期間内で関係者との調整や修正作業を行う必要が生じ、行政手続法第40条の「30日以上の意見提出期間を定めることができないやむを得ない理由があるとき」として、意見募集期間を令和7年2月20日から令和7年2月26日の7日間に短縮することとしたものです。</p>

	<p>成立するかは行政府の判断ではないため、成立すら不透明な事情はやむを得ない理由があるとはいえない。</p>	
5-2	<p>(4) テレワークコースの見直し          テレワーク勤務の実施に係る計画について、都道府県労働局長の認定を不要とすると、1時間のテレワーク及び1円の賃上げ目標の実施計画も可能である。          また、申請手続の負担軽減及び審査の効率化の観点から、支給額を従来の十分の一に減額する理由は導かれていない。</p>	<p>都道府県労働局長の計画認定は不要となりますが、本助成金の支給及び加算の適用を受けるには、別途支給要領で定めるテレワーク実績要件（少なくとも、「テレワーク実施対象労働者全員が1回以上テレワークを実施」又は「テレワーク実施対象労働者のテレワーク実施回数の週間平均が1回以上」を満たす）及び加算については賃上げ要件（全てのテレワーク実施対象労働者について、5%以上の賃上げを行う）を満たす必要があります。</p> <p>なお、本助成金では、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を踏まえて取組を行うこととしています。同ガイドラインでは、テレワークの導入実施にあたっては労使で十分に話し合うこととしており、1回あたりのテレワーク実施時間については、業務の状況や個々の労働者の事情等も踏まえて決定されるものと考えられます。</p> <p>また、従来、経費に対する定率助成を行ってきたところですが、支給対象となる経費であることを確認するため、申請事業主から提出いただく書類が多く、労働局での審査等にも時間を要していたところ、今回の見直しによる定額化により、申請手続の負担軽減及び審査の効率化につながるものと考えています。なお、支給額については、これまで定率支給の上限が「100万円」または「20万円×対象労働者数」であったところ、直近の利用状況等を踏まえて、「制度導入助成20万円」、「目標達</p>

		成助成 10 万円（賃上要件を達成した場合には 15 万円）」と定額化するものであって、必ずしも支給額が 1/10 になるものではありません。
5-3	<p>（５）外国人労働者就労環境整備コースの見直し</p> <p>３ 苦情・相談体制の整備</p> <p>についてはいずれかの措置を選択するではなく、必須条件とすべきである。</p>	雇用管理の改善については様々な取組があり、各事業所の状況に応じて、選択制として行うことが望ましいものと考えております。