

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8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8年1月26日（月）から同年2月24日（火）まで御意見を募集いたしました。

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、検討の過程において省令案を2つに分けて公布することとしており、令和8年4月1日に公布した雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令（令和8年厚生労働省令第74号）については、3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。

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。

なお、本件意見募集において頂いた他の御意見につきましては、後日予定している省令案の公布後、それに対する考え方と合わせて公表する予定です。

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	今回の省令改正案について、以下の三点を中心に意見を述べます。 いずれも、現場の労働環境や地域社会の変化を踏まえ、雇用保険制度の公平性と持続可能性を確保するために必要と考える事項です。	いただいた御意見については、雇用保険制度の運営に当たって今後の施策の参考とさせていただきます。

1. 雇用保険財政の公平性と持続可能性について
近年、外国人労働者の受け入れが急速に拡大しており、雇用保険制度の加入者構成が大きく変化している。
厚生労働省の統計でも、外国人労働者数は過去最高を更新し続けている。
一方で、現場では短期離職や在留資格の変更などにより、雇用保険の加入と脱退が頻繁に発生している。
これにより、保険料の徴収と給付のバランスが不安定になりやすい。

雇用保険制度は、国内で働く労働者の生活安定と再就職支援を目的とした制度であり、財政の持続可能性と公平性が不可欠である。
そのため、以下の点を求めたい。

外国人労働者の加入状況、給付状況、離職率などのデータを定期的に公開し、制度運営の透明性を高めること

短期離職が繰り返される場合の財政負担への影響を検証し、必要に応じて制度設計を見直すこと

雇用保険財政の長期的な見通しを示し、制度の持続可能性を確保するための議論を進めること

雇用保険制度が公平に機能するためには、加入者の属性変化に応じた検証と調整が不可欠である。

2. 日本人労働者の雇用機会の確保について

現場では、日本人労働者よりも外国人労働者の採用が優先される事例が増えている。

理由としては、人件費の差、雇用形態の柔軟性、企業側の採用方針の変化などが挙げられる。

しかし、雇用保険制度は国内労働者の雇用安定を目的としており、日本人労働者が不利になる状況は制度の趣旨と整合しない。

特に、非正規雇用や若年層の就職環境において、日本人が採用されにくい状況が生じていることは看過できない。

以下の点を求めたい。

日本人労働者の雇用機会が確保されているかを検証する
仕組みを設けること

外国人労働者の受け入れ拡大と雇用保険制度の整合性を
再評価すること

日本人の若年層や再就職希望者が不利にならないよう、
雇用政策全体のバランスを見直すこと

雇用保険制度は、国内労働者の生活基盤を支える制度であるため、日本人労働者の雇用機会が確保されるような制度運用が求められる。

3. 多文化職場におけるトラブル増加と相談体制の不足について

外国人労働者の増加に伴い、多文化職場でのコミュニケーションの摩擦やハラスメントの相談が増えている。

現場では、文化や言語の違いから生じるトラブルが適切に処理されず、相談すると「差別」と誤解されるケースもある。

その結果、日本人労働者が問題を抱えても声を上げにくい状況が生まれている。

これは、雇用保険制度が担う「職場定着支援」や「再就職支援」の観点からも重要な課題である。

以下の点を求めたい。

多文化職場におけるハラスメントやトラブルの相談窓口を強化すること

	<p>「差別」と「ハラスメント」を区別するガイドラインを整備し、現場での誤解を防ぐこと</p> <p>企業に対し、多文化コミュニケーションに関する研修や指導を促すこと</p> <p>日本人労働者が安心して相談できる環境を整えること</p> <p>多文化共生を進める上でも、現場のトラブルを適切に扱う仕組みが必要である。</p> <p>4. 外国人雇用に関する補助金・助成金の構造的問題について</p> <p>近年、外国人労働者の受け入れに関連する補助金・助成金制度が多数存在している。</p> <p>その結果、以下のような構造的な問題が現場で発生している。</p> <p>外国人労働者を雇用することで企業側が受け取れる補助金が多く、補助金を目的とした雇用が発生している</p> <p>特に下請け構造の中で、</p>	
--	---	--

外国人労働者を大量に受け入れることで利益を得る企業が存在する

外国人経営の日本法人が、制度上「日本企業」として扱われるため、
各種助成金・補償金を受け取りやすい構造になっている

その結果、地域の雇用環境が変化し、
日本人労働者の雇用機会が相対的に減少する事例が生じている

これらは制度の趣旨（労働力不足の補完）とは異なる形で制度が利用されている可能性があり、
雇用保険制度の公平性にも影響を与える。

【まとめ】

今回の省令改正は制度運用の一部に関するものだが、雇用保険制度全体の公平性、持続可能性、そして現場の安全性を確保するためには、上記の点を踏まえた検討が不可欠である。

雇用保険制度が国内労働者の生活を支える基盤として機能し続けるため、国民主権を守り、引き続き現場の実情を踏まえた制度設計を求めたい。

2	<p>助成金制度はいらない。 会社は、助成金ありきで、建前的事実としかしていない。 助成金をもらったら、運用は形骸化している。</p>	<p>いただいた御意見については、今後の施策の参考とさせていただきます。</p>
3	<p>本省令案は、育児休業給付等に関する雇用保険制度の運用を見直すものと理解しています。その実効性を高め、出産前後の切れ目ない就業及び所得保障を実現する観点から、以下の意見を提出します。</p> <p>産前及び産後の体調や働き方には個人差があることは前提としつつも、現行の産前休業が出産予定日の六週間前から限定されている点については、妊娠後期の身体的負担や通勤、就労継続の困難さを踏まえると、本人の選択により、出産予定日の十週から十二週前程度から取得できる余地があってもよいのではないかと感じます。</p> <p>また、現行の育児休業給付金は、休業開始直前の賃金を基準に算定されるため、つわり、検診、体調不良、切迫等により妊娠中に就労制限や欠勤が生じ、賃金が減少した場合、その影響を受けた低い水準で給付額が決定されてしまいます。これは妊娠及び出産という不可避の事情による不利益であり、不公平が生じていると感じます。妊娠前、例えば妊娠判明前又は妊娠初期の賃金水準を基準とした算定方法を選択可能とするなど、実態に即した見直しを検討していただきたいです。</p>	<p>本省令案については、雇用保険制度における育児休業等給付の見直しに関するものではございませんが、いただいたご意見については雇用保険制度の運営に当たって今後の参考にさせていただきます。</p>

<p>併せて、経済協力開発機構諸国では、日本より長期間かつ高い所得代替率で出産及び育児期の休業制度が整備されている例が多く、国際的な平均水準と比較しても、日本の制度は出産前後の所得保障が十分とは言えない状況にあります。こうした海外の制度水準も参考にしながら、育児休業給付制度を含む出産及び育児期の支援全体の改善を進めていただくことを希望します。</p>	
--	--