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８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８日に公布した雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（令和８年厚生労働省令第 77 号）については、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。

皆様の御協力に深く御礼申し上げるとともに、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、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）に関する御意見として別途公示していることを申し添えます。

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	産業雇用安定助成金スキルアップ支援コースについて、事業主が複数となるが、上限額の算出は、どうなるのか？ 　また、申請は、出向元と出向先が共同でしなければできないこととなるのか？	産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の助成額の上限は、出向先で勤務した日に支払われる出向労働者の賃金について、 ①出向元および出向先事業主が負担した賃金額の合計 × 助成率

		②雇用保険の基本手当日額の最高額 × 実労働日数 を比較し、低い方の額を上限額とし、その額を出向元・出向先事業主が負担した賃金額の割合に応じて按分のうえ各事業主の助成額とします。 なお、出向元事業主・出向先事業主それぞれの助成額の上限は、1 事業主当たり 1,000 万円です。 申請に際しては、出向先事業主が作成する書類を、出向元事業主が取りまとめ、管轄労働局へ提出していただきます。
2	意見の概要：「インフレ・賃金上昇」を既定路線とし、助成金の受給要件として一律に賃上げを強要する本改正案は、コストプッシュ・インフレに苦しむ中小零細企業の現実を無視した弱者切り捨ての政策であり断固反対する。雇用保険制度の本来の目的である「雇用の安定」に立ち返り、賃上げ要件の撤回または柔軟化を強く求める。 意見の内容： １.「インフレ前提」の政策設計における根本的な誤謬 本改正案の随所に見られる「賃金上昇（５%以上、あるいは７%以上)」という要件の厳格化・必須化は、現在の日本経済におけるインフレの質を根本的に見誤っていると言わざるを得ない。現在進行している物価上昇は、好景気による需要牽引型（ディマンドプル）ではなく、原材料価格やエネルギーコストの高騰による費用押し上げ型（コストプ	ご意見のとおり、現在の物価上昇やコスト増に直面する中小企業等において賃上げを実現するためには、その前提となる環境整備が重要であると認識しています。 厚生労働省では、関係省庁と連携し価格転嫁対策等に取り組むとともに、「賃上げ支援助成金パッケージ」による生産性向上等の取組支援を実施しているところです。 各助成金における賃金上昇要件は、生産性向上等の取組の成果を従業員の処遇改善につなげた事業主を支援することを目的として設定しています。 例えば、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）の改正は、諸外国と比べて中途採用における賃金上昇の割合が低い我が国の状況を踏まえ、雇い入れた中途採用者の賃金が雇入れ前より上昇していることを確認したうえで支援する仕組みとすることで、生産性向上の

	ッシュ）の悪いインフレである。多くの中小企業は価格転嫁もままならない中で、身を削って雇用の維持に努めているのが実態である。政府・厚労省が「インフレは所与のもの」であり、それに合わせて「賃上げするのが当たり前」という前提で制度を設計することは、現場の経済実態と乖離した空論である。インフレを政策の前提とするならば、まず行うべきはコスト増に苦しむ企業への底支えであり、賃上げという「結果」を企業の自助努力のみに求め、それを助成の入り口とすることは行政の責任放棄に他ならない。 ２．セーフティネットとしての機能喪失 雇用保険を財源とする助成金は、本来、景気変動や産業構造の変化の中で雇用を守ろうとする事業主を支援するためのセーフティネットであるはずだ。しかし、今回の改正案、特に「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」において、従来は加算措置であった賃上げを必須要件とし、さらに「特定求職者雇用開発助成金」等の要件を厳格化する方向性は、制度の趣旨を逸脱している。「賃上げできた企業にだけ助成金を出す」という仕組みは、裏を返せば「賃上げできないほど苦しい企業は助成しない」という宣言に等しい。本来最も支援を必要としているのは、防戦一方で賃上げ原資の確保に苦しむ企業である。余裕のある強い企業だけを優遇し、支援を必要とする弱い企業を排除する本改正は、労働行政として最も忌避すべき「弱者切り捨て」	成果を賃金に反映している事業主を後押しし、中途採用者の処遇改善を図ることを目的としています。 　このように、今般の改正はいずれも、各助成金の政策目的に沿って、事業主の生産性向上と、これと連動した賃上げの取組を一層促進する観点から行うものです。 　なお、賃上げが直ちに困難な事業主に対しては、価格転嫁対策をはじめ、賃上げに向けた環境整備のための施策と連携しつつ、引き続き支援してまいります。

	であり、セーフティネットの自己否定に他ならない。これを下策と言わずして何と言うのか。 ３．雇用の流動化を美名とした「淘汰」の容認 本改正案からは「労働移動」や「成長分野へのシフト」を促す意図が強く感じられるが、その手法は極めて強権的である。例えば、人材確保等支援助成金において、賃金を７％以上増額した場合の助成率を引き上げる一方で、要件を満たせない場合の支援を縮小・廃止する動きは「賃上げできない企業からは人が去っても構わない」「むしろ潰れて労働力を解放せよ」というメッセージにすら聞こえる。確かにマクロ経済の視点では労働移動が必要な局面もあるかもしれない。しかし、地域経済や個々の労働者の生活現場においては、急激な構造転換は失業や生活困窮を招くリスクそのものである。雇用保険料という、労使が広く負担した保険料を原資としながら、その配分において一部の「賃上げ勝者」のみを優遇し、地域を支える地場産業や小規模事業者を淘汰に追いやるような制度設計は、保険制度としての公平性を欠くのみならず、行政としての倫理観を疑わざるを得ない。 ４．結論：現実的な「雇用の安定」への回帰を求める 以上の理由から、本改正案における賃金上昇要件の必須化・厳格化に断固反対する。政府が目指すべきは、無理な賃上	

	げ競争を煽って中小企業を疲弊させることではない。まずはコスト高に苦しむ企業の経営基盤を支え、自然な形で賃上げが可能となる環境を整えることである。具体的には、以下の修正を強く求める。 ・各助成金における「賃金上昇要件（５%、７%等）」の必須化を撤回 ・「早期再就職支援等助成金」における賃上げ必須化を白紙に戻し、中途採用そのものを支援する本来の形を維持すること。 ・インフレ下における実質賃金の低下を補う責任を、個々の企業の賃上げ努力のみに転嫁せず、助成金制度においては「雇用の維持・確保」という原点に立ち返った要件設定を行うこと。 インフレという現象を政策の「目的」や「前提」にすり替え、国民生活と中小企業経営を危機に晒す本改正案の根本的な見直しを強く要望する。	
３	雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案における、「人材開発支援助成金の事業展開等リスキリング支援コースのうち、e ラーニング及び通信制による訓練について助成額を見直す（雇保則附則第 35 条第２項）」との案に関してご意見を申しあげます。 1.e ラーニング訓練の実態価格との整合性	事業展開等リスキリング支援コースが対象とする e ラーニング訓練について、助成金支給実績を分析すると、多くが 40 万円前後の価格で提供されている一方、同様の内容であっても低価格で提供されている訓練も存在しています。 更に、e ラーニングについては、40 万円の上限額を大きく超えた価格の提供実績がなく、助成金の上限額に併

	事業展開等リスキリング支援コースが対象とする成長分野の e ラーニング訓練について、市場における実態価格を検証すると、現行の助成上限額が決して過剰ではないことは明らかです。 DX、GX、データサイエンス、AI・機械学習といった成長分野の専門的な e ラーニングプログラムは、その開発・提供に高度な専門性と継続的な更新作業を要します。市場における価格帯を見ると、実務に即した専門レベルでは 30 万円から 40 万円、高度な専門知識や実践的スキルを習得するプログラムでは 30 万円から 50 万円の範囲となっています。 これらの価格には相応の理由があります。質の高い e ラーニング訓練には、単なる動画コンテンツの配信にとどまらず、最新の技術動向を反映した教材の継続的な更新、受講者の理解度に応じたフィードバック、実務に即したケーススタディや演習などが含まれています。 このような実態を踏まえると、現行の、例えば中小企業への 30 万円という助成上限額は、事業展開に真に必要な専門レベルの訓練をカバーするための最低限の水準であり、適正な価格設定と言えます。これを 15 万円に半減させた場合、事業主は基礎レベルの訓練しか選択できなくなり、「事業展開等」という政策目的を達成できる訓練内容を確保することが困難になります。 2. 投資対効果の実証データに基づく合理性	せて価格設定がされている状態が見受けられます。 本助成金は、事業主が実施する訓練経費の一部を助成することで、企業内における人材育成を促進することを目的としています。 その趣旨を踏まえると、助成金の上限額に合わせて本来であれば低価格で提供できる訓練が高額に設定され、結果として事業主の負担が増加することは、助成金の目的に反するものと考えています。 そのため、今回、上限額の見直しを行うこととしたものです。 いただいた御意見につきましては、今後の施策を検討する際の参考とさせていただきます。

	リスキリング投資の経済的効果に関する各種調査研究は、適切な訓練が企業にもたらす価値を明確に示しており、経済産業省や労働政策研究・研修機構の調査によれば、成長分野における効果的なリスキリング訓練は、訓練費用の 3 倍から 5 倍の生産性向上効果をもたらすことが実証されています。 具体的には、デジタル技術の習得により業務プロセスが効率化され、従来の作業時間が 30%から 50%削減されるケースや、新規事業への参入が可能になることで売上が増加するケースが報告されています。また、外部から専門人材を新規採用する場合と比較すると、既存従業員のリスキリングによって必要な人材を確保する方が、採用コストや育成期間を考慮すると 50%から 70%のコスト削減につながることも示されています。 さらに重要な点として、適切なリスキリングは従業員のエンゲージメント向上や離職率低下にも寄与します。 これらの費用対効果を総合的に勘案すると、30 万円という現行助成額は、企業が得られる便益と比較して決して過剰な投資ではなく、むしろ適正な範囲内にあると判断されます。助成額を半減させることは、この投資対効果のバランスを崩し、企業のリスキリング投資意欲を減退させる恐れがあります。 3. 諸外国のリスキリング支援との比較における妥当性	

	OECD 諸国における成人学習・リスキリング支援の状況を見ると、日本の現行制度は決して手厚すぎるものではありません。 例えば、シンガポールでは、国民一人当たり最大 500 シンガポールドル（約 5 万円）の基礎クレジットに加え、40 歳以上には 500 ドルの追加支援があり、特定の高度プログラムではさらに高額の補助が行われています。フランスやドイツなどにおいても包括的支援が提供されているケースがあります。 国際事例と比較すると、日本の人材開発支援助成金における 30 万円という上限額は、先進諸国の標準的な水準にあると言え、むしろ、日本企業の訓練投資が OECD 平均を下回っている現状を考慮すれば、現行水準を維持し、さらに企業のリスキリング投資を促進することが政策的に求められます。 諸外国が積極的なリスキリング支援によって労働市場の柔軟性と生産性向上を実現している中で、日本が助成額を削減することは、国際競争力の観点からも疑問が残ります。 4. 総合的結論と要望 現行の助成額である中小企業 30 万円、大企業 20 万円という水準は、 第一に、成長分野における e ラーニング訓練の市場実態価格に照らして適正な範囲内にあります。質の高い専門的訓	

	練を実施するために必要な実費を反映した金額であり、過剰な設定ではありません。 第二に、政府が掲げるリスキリング推進、人への投資、DX・GX 推進といった政策目標との整合性が保たれています。助成額を半減させることは、これらの政策目標の達成を阻害し、政策の一貫性を損なう恐れがあります。 第三に、訓練投資がもたらす生産性向上効果や人材確保コスト削減効果を考慮すると、費用対効果の観点から合理的な投資水準です。企業が得られる便益と比較して、過剰な公的支援とは言えません。 一方で、省令案が指摘する「高額申請の増加」という課題については、真摯に受け止める必要があります。しかし、その解決策は助成額の一律削減ではなく、審査基準の調整や、段階的助成制度のなどといった、より精緻で合理的な施策によって実現されるべきです。 助成額を一律 50%削減するという現在の省令案は、真に必要な質の高い訓練への支援まで阻害し、結果として企業の人材育成意欲を減退させ、労働者のキャリア形成機会を狭め、日本経済の競争力強化という大目標の達成を遅らせる恐れがあります。特に、自社での訓練開発リソースに乏しい中小企業への打撃は深刻であり、大企業との人材育成格差をさらに拡大させかねません。 したがって、事業展開等リスキリング支援コースにおける e ラーニング及び通信制訓練の助成額について、現行水準	

	の維持を強く要望いたします。 真に効果的なリスキリング支援制度の構築に向けて、建設的な議論が行われることを期待しております。	
4	〈意見提出の対象〉 雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案における「事業展開等リスキリング支援コースの拡充」 〈根拠法令〉 雇用保険法第 62 条第１項及び第２項並びに第 63 条第１項及び第２項 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第９条及び第 47 条 〈意見の趣旨〉 人材開発支援助成金「事業展開等リスキリング支援コースの拡充」における機器・設備導入助成について、以下の要件が中小企業事業主、特に小規模事業者にとって過度に厳格であり、制度の実効性を著しく損なうものであるため、要件の緩和または見直しを強く求めます。 -問題となる要件 A. 賃金引き上げ要件（5%以上増額、または手当規定で 3%以上増額） B. 上限額設定（訓練受講者 1 人当たり 15 万円×人数、または 150 万円のいずれか低い額）	人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金一部等を助成する制度です。 今回新たに実施を予定している設備投資助成は、この既存制度に追加で支給される加算金として位置づけています。 これは、訓練で得た知識・技能を活用できる機器・設備等を導入し、事業展開や社内の DX 化・GX 化を実施し、企業の生産性向上等が図られた際に、その成果が従業員の処遇改善へ確実につながるよう、そのインセンティブとして支給するものです。 上限額の設定につきましては、設備投資助成が訓練の実施を前提としており、かつ労働者の賃上げを促すことを目的としていることから、訓練を受講し、実際に賃上げを行った労働者数に応じて助成額を設定しています。 いただいた御意見につきましては、今後の施策を検討する際の参考とさせていただきます。

	〈意見の理由〉 （１）賃金引き上げ要件の過重性 本拡充施策は「事業主の生産性向上や円滑な事業展開等を促進するため」に実施されるものですが、賃金 5%以上（または手当規定により 3%以上）の引き上げを助成の前提条件とすることには、以下の論理的矛盾があります。 第一に、生産性向上を目的とした設備投資の「前段階」で賃上げを求める因果関係の倒錯があります。 本来、訓練実施→機器・設備導入→生産性向上→収益改善→賃上げという時系列が想定されるべきところ、生産性向上の手段である設備投資の助成を受けるために、その結果として得られるべき賃上げを先行して実施させる構造となっています。 第二に、現下の経済情勢における実現可能性の欠如です。 令和７年度以降も継続する物価高騰、エネルギーコスト上昇、原材料費高騰に加え、深刻な人手不足による採用コスト増大により、中小企業の人件費は既に大きな上昇圧力にさらされています。この状況下で追加的に 5%の賃上げを求めることは、多くの中小企業にとって財務的に実行不可能です。 （２）上限額設定の小規模事業者排除効果 上限額を「訓練受講者 1 人当たり 15 万円を乗じた額」また	

	は「150 万円」のいずれか低い額とする設定は、以下の問題につながります。 第一に、実質的な助成率の大幅低下です。 中小企業や小規模事業者ほど一度に多数の従業員を訓練に参加させることは困難であり、結果として受講者数が少なくなります。しかし、生産性向上に必要な機器・設備の価格は、事業規模の大小によって比例的に変動するわけではありません。例えば、製造業における加工機械、建設業における測定機器、サービス業におけるデジタル化システムなどは、中小企業であっても一定の投資規模を要します。仮に 300 万円の設備を導入する場合、受講者が 2 名であれば助成額は 30 万円（実質助成率 10%）、5 名でも 75 万円（実質助成率 25%）となり、謳われている「2 分の 1 助成」からは程遠い水準となります。この構造は、最も支援を必要とする中小・小規模事業者が制度利用を抑制する効果を持ちます。 第二に、10 名以上の受講者を出しても上限 150 万円で打ち切られる点も、制度設計の整合性を欠いています。 「受講者数×15 万円」という計算式を設定しながら、10 名で上限に達するという制約は、中規模企業に対しても実質的な助成率の低下をもたらします。 リスキリング支援の本質は、事業環境の変化に対応するための「先行投資」です。新たな技術やシステムへの対応は、	

	収益化までに一定の期間を要し、その間は投資負担が先行します。にもかかわらず、訓練修了後「直ちに」賃上げを求め、かつ設備投資への助成に厳しい上限を設けることは、リスキリングに伴う時間的・財務的なリスクを事業主に過度に負担させることになります。 そして、中小企業、特に小規模事業者は地域経済と雇用の重要な担い手であり、これらの事業者が本制度を活用できないことは、地域の生産性向上の遅れ、デジタル化・DX の推進阻害、人材育成機会の喪失による雇用の質の低下、大企業と中小企業の生産性格差の拡大の悪影響をもたらします。 〈具体的な改善要求〉 1.賃金引き上げ要件の見直し 賃金引き上げ要件の撤廃、または、要件の大幅緩和 機器・設備導入助成については、訓練実施と設備導入の事実をもって助成対象とし、賃上げ要件を削除する。 もしくは、引き上げ率を 1？2%程度に緩和する 2.上限額設定の抜本的見直し 上限額の大幅引き上げ、および受講者数との連動解除 ：1 人当たり上限を現案の 15 万円から 30 万円程度に引き上げ、受講者数にかかわらず一定額（例：200 万円）を上限	

	とする設定に変更し、小規模事業者でも実質的に 2 分の 1 助成を受けられる制度とする。 3. 経過措置・段階的実施 上記改善が直ちに困難な場合、以下の経過措置を設けることを求めます。 ・令和 8 年度は試行期間とし、要件を緩和した上で実施状況を検証 ・令和 9 年度以降、検証結果に基づき本格実施 〈結語〉 人材開発と設備投資は、中小企業の持続的成長と我が国経済の底上げに不可欠です。しかし、現行の要件設定では、最も支援を必要とする事業者の制度利用を抑制する効果を持ち、政策目的の達成が危ぶまれます。 「生産性向上」という本来の目的に立ち返り、中小企業、特に小規模事業者が実際に活用できる制度設計への見直しを強く要望いたします。 以上の意見について、真摯にご検討いただきますよう、お願い申し上げます。	
5	今般示されました「人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）」における e ラーニング・通信制訓練の助成上限額引き下げ案に対し、実務現場の視点から以下	事業展開等リスキリング支援コースが対象とする e ラーニング訓練について、助成金支給実績を分析すると、多くが 40 万円前後の価格で提供されている一方、

	の通り反対の意見を申し述べます。 1. 高度 e ラーニングの市場実勢価格との不整合 本助成金が主眼とする DX や GX 等の成長分野における e ラーニング教材は、単なる動画視聴に留まらず、演習環境の提供や専門講師による添削、最新技術への即時対応など、極めて高い開発・運用コストを要します。 これら実践的スキルの習得を目的とした講座の市場価格は 30 万円から 50 万円が一般的です。現行の中小企業向け上限 30 万円は、質の高い教育を担保するための「最低ライン」であり、これを 15 万円に圧縮することは、実質的に「入門レベルの簡易的な訓練」しか受講できない状況を招きます。これは「事業展開」を支える高度人材育成という制度本来の趣旨を形骸化させるものです。 2. 教育投資としての経済的合理性と生産性向上効果 各種統計データによれば、成長産業へのリスキリング投資は、訓練コストの数倍に及ぶ付加価値創出をもたらすことが証明されています。 生産性の向上： 業務効率化により労働時間を 3 割から 5 割削減。 採用コストの抑制： 外部からの専門人材採用（高コスト・高リスク）に比べ、既存社員の再教育は 5 割以上のコスト優位性がある。	同様の内容であっても低価格で提供されている訓練も存在しています。 　更に、e ラーニングについては、40 万円の上限額を大きく超えた価格の提供実績がなく、助成金の上限額に併せて価格設定がされている状態が見受けられます。 　本助成金は、事業主が実施する訓練経費の一部を助成することで、企業内における人材育成を促進することを目的としています。 　その趣旨を踏まえると、助成金の上限額に合わせて本来であれば低価格で提供できる訓練が高額に設定され、結果として事業主の負担が増加することは、助成金の目的に反するものと考えています。 　そのため、今回、上限額の見直しを行うこととしたものです。 　いただいた御意見につきましては、今後の施策を検討する際の参考とさせていただきます。

	離職防止：キャリア形成機会の提供によるエンゲージメントの向上。 これら多大な経済的便益を考慮すれば、現行の助成水準は公的支援として極めて費用対効果が高く、過剰な支出とは言えません。 3. グローバル基準における支援水準の妥当性 諸外国と比較して、日本企業の教育訓練投資が極めて低い水準にあることは周知の事実です。シンガポールや欧州諸国が国を挙げてリスキリングへの公的支援を強化し、労働市場の流動化と競争力強化を図っている中、日本が逆行して支援を縮小することは、中長期的な国際競争力の減退に直結します。 現行の 30 万円という上限設定は、先進諸国の支援事例に照らしても標準的な範囲内であり、削減ではなく維持・強化こそが日本の成長戦略に合致する判断です。 4. 結論：一律削減の回避と制度の精緻化への要望 省令案が懸念する「高額申請の偏り」等の課題については、不正防止や審査プロセスの厳格化、あるいは講座内容に応じた多段階の助成設定など、運用の適正化によって解決を図るべきです。 根拠の乏しい一律 50%の削減は、特に自社教育リソースが不足している中小企業のリスキリング意欲を著しく削ぎ、	

	企業格差を固定化させる懸念があります。 以上の理由により、事業展開等リスキリング支援コースにおけるｅラーニング・通信制訓練の助成額について、現行水準を据え置くことを強く要望いたします。	