

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8年10月1日
厚生労働省
職業安定局外国人雇用対策課

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8年8月15日（土）から同年9月13日（日）まで御意見を募集したところ、43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	「外国人は、日本の労働法制・雇用慣行等に関する知識の不足、言語・コミュニケーションの方法や慣習の相違等から、労働条件・解雇等に関するトラブル等が生じやすい傾向にある」という記載は、外国人側のみの知識不足やコミュニケーション上の課題を強調しているように見えるため、そのような表現を改めるべきである。 また、就労環境整備に関する支援は事業主だけでなく、学習等に取り組む被雇用者にも助成金の一部が分配される制度とすべきである。	御意見として承ります。

2	外国人労働者の雇用は企業にとって便益があるため行われるものであり、我が国全体としての便益は限定的であると考え。特に、人材の供給が少ない一部業種を除き労働市場への影響が懸念されるため、本助成金の対象業界を限定すべきである。	御意見として承ります。
3	本助成金を受給した企業において、外国人労働者が定着しなかった場合の返還義務を設けるべきである。	本助成金では離職率要件を設けており、外国人労働者が定着した事業主に支給するものです。
4	本助成金の成果目標や実績と、その予算への反映状況を公表し、十分な効果が確認できない場合は、制度の縮小・廃止を含めて見直す仕組みを設けるべきである。	本助成金を含めた、助成金制度の成果目標や実績については、雇用保険二事業評価等を通じて公表しております。本助成金の活用状況等を踏まえながら、適宜、予算要求等に反映しております。
5	外国人労働者の就労環境整備に係るコストは外国人労働者を雇用する企業が負担すべきであり、公的資金による助成は不要である。	御意見として承ります。
6	外国人労働者向けの制度のみを拡充するのではなく、日本人従事者についても類似又は同等の制度を導入すべきである。	御意見として承ります。
7	外国人労働者の就労環境整備よりも日本人労働者の就労促進や賃金向上等に財源を充当すべきであるため、本助成金は廃止すべきである。	御意見として承ります。
8	施行による雇用保険料の値上がり額が示されておらず、全面的に反対である。	今般の本助成金の改正により、現行の雇用保険料（料率）に影響を与えるものではありません。
9	対象事業主を現に外国人労働者を雇用又は具体的な受入予定のある事業主に限定すべきである。	本助成金は、外国人労働者を雇用する又は雇用する予定のある事業主を対象としているものです。

	また、一定の基準を満たした企業を「外国人労働者就労環境整備認定」等として認定する制度を検討すべきである。	後段の御意見につきましては、今後の施策の参考とさせていただきます。
10	助成金の支給額を大幅に引き下げる本改正案は外国人への冷遇であり、我が国の国際的な評価の低下や外国人による暴動につながるおそれがある。このような改正は、国際情勢を注視し慎重に行うべきである。	御意見として承ります。
11	改正案の趣旨に賛成する。送り出し機関とのコミュニケーションエラーを減らすため、生活支援や健康状態に関する情報共有等、送り出し機関は送り出しにあたっての基本的なルールを把握すべき。	本案に賛成の御意見として承ります。
12	より多くの事業主による外国人労働者の就労環境整備を促進するという改正目的には賛成するが、支給額を大幅に引き下げる本改正案は、中小・零細事業者が実質的な就労環境整備を断念し、形式的な対応にとどまるおそれがある。直近の申請件数や支給件数等の実績及び支給額の算定根拠を公表し、支給額の見直しのほか、実費や企業規模等に応じた段階的な支給や、措置の実施確認後に基礎部分を支給し、離職率確認後に残額を支給する二段階支給を検討すべき。 なお、秘密保持や不利益取扱いの禁止等の観点から、指揮命令系統から独立した多言語対応の相談体制の確保を要件として明記すべきである。また、助成対象となる相	御意見として承ります。なお、本助成金の実績等については、雇用保険二事業評価等を通じて公表しております。

	談窓口やマニュアル等は雇用保険被保険者に限らず全ての外国人労働者が利用できるようにすべきである。	
13	相談窓口の明確化や就業規則・マニュアルの多言語化、一時帰国のための休暇制度は、外国人労働者の安心感や職場定着につながる取組として評価できる。 一方で、離職率要件の免除廃止により事業主負担が増えるため、制度の分かりやすい周知や申請支援が必要である。	本案に賛成の御意見として承ります。引き続き、事業主等に対して、制度内容のわかりやすい周知及び申請支援に努めてまいります。
14	本改正案には反対である。技能実習移行対象職種を追加した直後の助成金の減額は理解しがたい。人手不足が続く中で外国人雇用を促進したいのか、助成金の減額で外国人雇用を抑制したいのか、国の方針が全く分からない。 助成金の減額ではなく、外国人雇用に関するコースの新設等、事業所が安心して外国人を受け入れられるようにすべきである。	御意見として承ります。
15	助成内容の見直しは仕方がないものの、10月の施行はあまりに急すぎる。支給額が最大80万円から最大25万円へ大幅に減額され、講習受講による特例も廃止されることで受給までの期間も長くなるため、施行時期の延期や段階的な見直しを求める。	今回の改正は、より多くの事業主が就労環境整備に取り組み、外国人労働者の職場定着の促進が図られるよう、支給額等について見直すものです。 今回の改正内容については、十分かつ丁寧な周知に努めてまいります。
16	事業主の実費以上に助成することは問題ではないか。 また、翻訳、通訳、専門家への委託費が助成対象である場合は、助成金を前提に価格が引き上げられることがな	支給額については、就業規則等を多言語化するための外注費用等の実勢価格などを踏まえ20万円に設定したものです。

	いよう、複数見積もりを義務づけることにより費用の妥当性を客観的に確認できる仕組みを検討すべきである。	また、本助成制度は申請者の事務負担への配慮の観点から見積書の提出を求めることはしておりません。
17	改正案に賛成する。今後も助成金の不正受給を試みる事業主に対しては、罰則含め防止策を検討すべきである。	本案に賛成の御意見として承ります。
18	審査体制が不十分なまま拡大すれば制度の形骸化や公金の不適切な支出につながるおそれがあるため、実施状況の監査や結果公表を行うべきである。	本助成金は、予算執行状況や活用状況等を踏まえながら、その効果の把握に努めております。助成金制度の成果目標や実績については、雇用保険二事業評価等を通じて公表しております。
19	行政は助成金による支援ではなく、不当な扱いや差別などの「禁止事項」の明確化と徹底による行政運営を行うべきである。	厚生労働省では、労働施策総合推進法に基づき、外国人雇用管理指針を策定し、労働基準法、職業安定法等の労働関係法令等を事業主が遵守することを定めています。また、ハローワークにおいて、必要な助言や指導を行っているところです。 引き続き、外国人労働者の雇用管理の改善に努めてまいります。
20	本助成金は外国人労働者の就労環境整備やトラブル防止を目的としているが、実態としては「外国人労働者や事業主に対する管理・規制の強化につながるおそれがある」と懸念する。 今回の省令改正にあたっては、単なる管理強化に留まることなく、外国籍住民が負っている義務（納税等）とのバランスを深く考慮し、真に公平で整合性の取れた制度設計を行うことを強く求める。	御意見として承ります。

21	他省庁との連携が明記されておらず、厚生労働省単独の視点で記載されている。関係省庁と連携し、制度全体を俯瞰した設計とすべきである。 また、本助成金は毎月支給されるものではなく、一度きりの支給であることを明記すべき。 さらに、本助成金が非課税である場合、日本人と外国人の間で企業の雇用コストに差が生じ、雇用上の公平性や日本人の雇用機会喪失への影響が懸念される。そのような構造があるのであれば、制度の公平性の観点から見直し又は廃止すべきである。	御意見として承ります。 なお、本助成金は就労環境整備に対する助成であり、毎月支給されるものではありません。
22	以下の理由により本改正案に強く反対し、撤回及び抜本的な再検討を求める。 ・ 本改正案は「就労環境整備の促進」を掲げながら、複数の就労環境整備措置を統合し、助成額を大幅に引き下げ、離職率要件の厳格化を図るものであり、実態として名目と正反対であるため反対である。申請手続の簡素化や周知・相談支援の強化により利用促進を図るべきであり、助成水準は維持又は拡充すべきである。 ・ 「苦情・相談体制の整備」を「雇用労務責任者による苦情・相談対応」へ置き換えることに反対である。相談体制は担当者の選任だけでなく、秘密保持や不利益取扱いの禁止、多言語対応、複数の相談経路、外部機関との連携等を含む組織的な仕組みとすべきであり、一担当者への集約は権利救済機能の後退につながる。苦情・	御意見として承ります。 なお、本助成金は、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金を支給することにより、就業規則の多言語化等を通じた、外国人労働者に対する雇用管理の改善を促進しているものです。 今回の改正は、より多くの事業主が就労環境整備に取り組み、外国人労働者の職場定着の促進が図られるよう、支給額等について見直すものです。 今回の改正内容については、十分かつ丁寧な周知に努めてまいります。

	相談体制を雇用労務責任者個人の対応へ縮小せず、秘密保持、多言語対応、複数の相談経路、担当者の独立性、外部機関との連携及び不利益取扱いの禁止を備えた組織的な体制として維持すること。 ▪ 「就業規則の多言語化」と「社内マニュアル・標識類等の多言語化」を一つの措置として扱うことに反対である。両者は目的や内容、作成のための作業内容が異なり、それぞれ正確な翻訳や継続的な更新が必要であるため、一括化により翻訳対象や対応言語、翻訳品質、更新頻度が低下するおそれがある。 ▪ 一時帰国休暇制度の整備に対する上乗せ額を 5 万円とすることは不十分である。家族関係や冠婚葬祭、看護、災害対応等のための休暇制度は外国人労働者の生活と職場定着を支える重要な措置であり、制度新設や運用の負担に見合わない助成額では導入の誘因にならない。 ▪ 外国人労働者雇用労務責任者講習の受講による離職率要件の免除を廃止することに反対である。離職率は多様な要因によって左右されるうえ、転職や退職は労働者の権利でもあるため、離職率の低さで就労環境整備措置の効果を測るべきではない。また、離職率算定期間の変更により支給決定までの期間が長期化し、中小事業者の制度利用を妨げるおそれがある。	
--	---	--

	・ 本改正案では助成額の大幅な縮小が行われる一方、その必要性や合理性を裏付ける実態調査や影響評価が示されていない。制度利用件数や実施効果、減額後の利用見込み等の客観的根拠を示すべきであり、利用事業者数の増加を優先して一事業所当たりの権利保護や制度の実効性を低下させるべきではない。 ・ 公布日を明示せず公布の日から直ちに施行することは問題である。経過措置の対象が限定される中、制度利用を検討中の事業主が施行時期を把握できないまま支給額の減額や要件変更の影響を受けるおそれがあり、不利益変更であるにも関わらず、十分な周知・準備期間を設けないことは行政運営として乱暴である。	
--	--	--

※上記のほか、11 件の今回の意見募集に関係ない御意見をいただきました。