

# 「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案（仮称）」に関する意見募集の結果について

令和4年3月31日  
厚生労働省  
職業安定局  
総務課

「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案（仮称）」に関し、令和4年2月21日から令和4年3月17日まで御意見を募集したところ、計8件の御意見を頂きました。

お寄せ頂いた御意見の要旨とそれに対する厚生労働省の考え方については、別紙1のとおりです。

なお、御意見については、本パブリックコメント募集の対象となる事項についてのみ、適宜要約等の上、取りまとめさせていただいております。意見募集の対象外の御意見につきましては、回答はいたしません。お寄せいただいた御意見に関しましては、今後の参考とさせていただきますと考えております。

また、「人材開発支援助成金の教育訓練休暇付与コースの見直し」に係る改正事項については、意見公募案より変更がございました。詳細は別紙2の通りです。

なお、意見公募時には、「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案（仮称）」としておりましたが、以下の①～④の内容も含めることとしたため、「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案」として公布することといたしました。

- ① 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和4年法律第12号）による雇用保険法の改正及び雇用保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令（令和4年政令第171号）による雇用保険法施行令の改正等を踏まえ、雇用保険法施行規則等について所要の規定の整備を行うもの
- ② 人への投資を抜本的に強化するため、民間から御意見を募集し、民間からいただいた御意見を踏まえ、雇用保険法に基づく各種助成金について、所要の改正を行うもの
- ③ トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金）について、継続的に人手不足が生じている事業主に対する助成額の増額を行うもの
- ④ 小学校休業等対応助成金の対象となる休暇取得の期間の延長を行うもの

その上で、①については、行政手続法（平成5年法律第88号）第39条第4項第4号及び第8号、②～④については、同項第1号に該当することから、同条第1項に規定する意見公募手続を実施しませんでした。

皆様の御協力に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頂きますよう、よろしくお願い申し上げます。

(別紙 1)

主な御意見の概要	御意見に対する考え方
<p>65 歳超雇用推進助成金について、60 歳(又は 65 歳)定年から 70 歳定年まで引き上げた時の助成額は、昨年(令和 3 年)の 9 月ごろまでは 120 万円だったところ、今回の改正案では 30 万円と提示されている。社会保険労務士の助成金代行の手数料及び業務負担を踏まえると支給額が低い。これでは、事業主に本助成金を紹介する社労士や、紹介されても申請しようとする事業主は減り、事業主が 70 歳定年を受け入れるのは難しいように思われる。解決策の一つとして、本助成金受給額の変更をしていただきたい。</p>	<p>令和 3 年度の 65 歳超雇用推進助成金は、令和 3 年 4 月の改正高年齢者雇用安定法施行にあわせ助成額を拡充する等の改正を行いました。令和 4 年度においては令和 3 年度の執行状況等を踏まえ、支給単価の見直し等を行うこととしています。いただいたご意見は参考とし、今後の施策の検討材料とさせていただきます。</p>
<p>キャリアアップ助成金の正社員化コースについて、『有期契約労働者及び派遣労働者(派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結しているものに限る。)を無期雇用労働者に転換又は直接雇用した場合の助成を廃止する』とあるが、正社員に転換した労働者を派遣労働者として他社へ派遣する場合は、正社員ではなく無期雇用労働者として扱われているため、派遣業を営む会社では本助成金の活用が難しくなる。そこで、支給要領に定める『派遣労働者として雇用されている者でないこと。』を廃止するか、正社員と客観的に認められる場合には適用されないよう検討していただきたい。</p>	<p>派遣労働者を含めた非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを一層促進することを目的として、正社員化コースの助成対象を正社員待遇を受ける労働者への転換に重点化することとしました。後段の支給要領における規定事項に係るご意見については、今後の施策の参考といたします。</p>
<p>両立支援等助成金の出生時両立支援コース助成金については、受給が 1 回までとなったが、中小企業においては男性の育児休業はまだハードルが高いことから、経営者事業主が前向きに取り組むきっかけとなるよう、2 人目、3 人目の受給を可能にしてほしい。</p>	<p>出生時両立支援コースについては、昨年(令和 3 年)成立した改正育児・介護休業法を踏まえて、特に中小企業においては育児休業取得に伴う代替要員の確保等の負担が大きいことから、代替要員確保に対する支援を強化する等の見直しを行いました。また、2 人目以降の育児休業取得に対する助成としては、育児休業を取得した男性労働者の割合が一定程度上昇した事業主に対しても支給を行うこととしており、男性の育児休業取得に取り組んだ事業主を今後も支援してまいります。</p>

<p>有期実習型訓練及び実践型認定実習併用に係る OJT 実施助成額が大幅に減少すると、当該助成金を利用し訓練を実施している企業の訓練の実施が減少し、離職者の増加や雇用の不安定化につながる恐れがあるように思われるので、そうならないように検討してほしい。</p>	<p>OJT (On-the-job Training) については、労働者の業務の遂行の過程内において行われる職業訓練であり、通常の業務の一環として行われるという側面等も踏まえ、限られた財源の中でより多くの方に本助成金をご利用いただけるよう見直しを行ったところです。</p> <p>なお、OFF-JT (Off-the-job Training) を実施した際に要した受講料等や訓練受講者に支払った賃金に対する助成（経費助成及び賃金助成）については、令和3年度と同率（額）で助成することを予定しているので、引き続き、企業内における人材育成にご活用下さい。</p>
<p>特別育成訓練コースの見直しにより、OJT の訓練費が一律となる点について、業種・業態ごとの業務に必要な訓練数が異なると思うが、そのことが一切考慮されていないように感じられた。十分ではない訓練数では、有期雇用契約社員から正規社員に昇格させようとする会社は少ないのではないかと。また、時世柄、人を増やして生産性を向上させることも厳しく、生産性要件で助成額を上げつづけるのも、時代にマッチしていないのではないかと。この時期、多くの企業が売り上げの減少により、国からの支援に頼らざるを得ない状況と思われ、それよりも人数比例（雇用を生み出したということ）を評価する方が良いように思う。</p>	<p>OJT (On-the-job Training) については、労働者の業務の遂行の過程内において行われる職業訓練であり、通常の業務の一環として行われるという側面等も踏まえ、限られた財源の中でより多くの方に本助成金をご利用いただけるよう見直しを行ったところと。また、いただいた評価方法につきましては、御意見として今後の参考といたします。</p>
<p>仕事と私生活は区別されるべきであるため、企業に負担を求める形で設けられている不妊治療休暇に係る助成金は廃止すべき。</p>	<p>当該助成金の趣旨・目的としましては、近年働きながら不妊治療を受ける労働者が増加傾向にある一方で、不妊治療と仕事との両立ができず退職される方が少なからずいることを鑑みると、不妊治療と仕事との両立が可能な職場環境の整備を推進することは、企業にとっても意義があることと考えています。本助成金は、当該職場環境の整備にあくまでも任意に取り組む企業の負担を小さくし、積極的な取組を後押しするものであるため、引き続き支給することとしています。</p>

## (別紙2)

「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案（仮称）【概要】」からの変更点について

意見公募手続実施時の案	結果	理由
<p>人材開発支援助成金の教育訓練休暇付与コースに新設された教育訓練短時間勤務制度の対象事業主となる要件の一つとして、「制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職状況及び当該制度導入・適用計画に係る者に対する賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備していること。」を設ける。</p>	<p>実施時の案を、「制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職状況を明らかにする書類を整備していること。」と変更した。</p>	<p>改正内容の詳細を検討した結果、要件の一部について不要であると判断したため。</p>