

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（パブリックコメント）に寄せられた御意見について

令和5年10月20日
厚生労働省
雇用環境・均等局
有期・短時間労働課

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案に関し、令和5年10月2日から令和5年10月8日まで御意見を募集したところ、計14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御意見に対する考え方は以下のとおりです。

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。本パブリックコメント募集の対象外となる事項に関する御意見について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たいと考えております。

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いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

御意見の概要	御意見に対する考え方
社会保険制度における対応について	
そもそも助成金で対応すべきではなく、社会保険料の免除・引き下げや期間を定めての納付義務の免除を行ってはどうか。	「こども未来戦略方針～次元の異なる少子化対策の実現のための「こども未来戦略」の策定に向けて～」(令和5年6月13日閣議決定)において、「いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む。」「こうした取組と併せて、人手不足への対応が急務となる中で、壁を意識せずに働く時間を延ばすことのできる環境づくりを後押しするため、当面の対応として、(中略)支援強化パッケージを本年中に決定した上で実行し、さらに、制度の見直し
第3号被保険者制度を廃止する必要があるのではないか。	
助成金の仕組みが実務上わかりづらい。扶養制度自体をなくし、年少者控除を復活させるのが、わかりやすくてよいのではないか。	
「配偶者の扶養制度」自体が、実態や女性活躍の推進といった方向性と異なるのではないか。	
社会保険の適用拡大の停止、社会保険料の税徴収の促進を行えば、助成金の	

対応は不要ではないか。	に取り組む。」とされたところです。 これを受け、令和5年9月27日に持ち回りで開催された全世代型社会保障構築本部において、当面の対応の決定文において、「当面の対応…を進め、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするとともに、さらに、制度の見直しに取り組む」こととされました。 なお、制度の見直しについては、社会保障審議会年金部会において議論を始めたところであり、関係者の意見を伺いながら、丁寧に進めてまいります。
健康保険・厚生年金の問題であるにもかかわらず、なぜ雇用保険から支出するのか。	今般のキャリアアップ助成金の拡充は、①短時間労働者が被用者保険に加入して働き続けることで、本人の処遇改善やキャリアアップによる雇用の安定が図られるとともに、②就業調整をせず働くことで企業の人材確保につながっていくことを目指すものです。これは、失業の予防や雇用機会の増大等を目的とする「雇用保険二事業」の趣旨に沿った取組であると考えています。
助成金について	
助成金の仕組みが実務上分かりづらい。	本助成金については、提出書類の簡素化等を行い、企業の事務負担を軽減することとしています。また、パッケージ全体について、厚生労働省のHPにおいて助成金の仕組みについて具体的に案内するリーフレットを掲載するとともに、関連団体の協力を得ながら周知に努めるなど、あらゆる手段を用いて、広報・周知を行っていく予定です。

助成金は事務手続が煩雑であり、資金的、人間的に余裕のある会社しか活用できない可能性が高い。また、キャリアアップ助成金は、支給決定までに長くて半年以上かかっており、助成金のコースを増やすことは、より審査に時間がかかることが予想される。このため、キャリアアップ助成金として実施するのではなく、全く別の助成金として行うべきではないのか。	本助成金については、提出書類の簡素化等を行い、企業の事務負担を軽減することとしています。キャリアアップ助成金の審査手続等については、貴重な御意見として承ります。
社会保険の被保険者 100 人超の会社では、既に昨年 10 月に社会保険に加入した人たちは手取りが減ってもそのまま働いているなど、社会保険に加入した時期により、不公平が生じるため、すでに社会保険に加入済の人も対象にすべきではないか。	今般の支援措置は、人手不足への対応が急務となる中で、短時間労働者の方が、新たに被用者保険に適用される場合に、自ら保険料を支払うことで手取りが減少することを懸念し、就業調整をすることなく、希望どおりに働くことができるよう、新たな助成金コースの支援の対象とするものです。
社会保険の資格取得の要件に該当すれば保険料を事業主と折半して払うのは当然であり、これから 2 年間だけに限り、特別な措置をするのは不公平ではないか。	キャリアアップ助成金の対象となる労働者の賃上げにあわせて、職場全体の賃上げが実現すれば他の労働者にもメリットがあります。また、同じ職場で同じように働く一方で、既に被用者保険に加入している方に社会保険適用促進手当を支給した場合にも社会保険料の算定の除外対象となります。このように、本助成金の取組を通じて、他の労働者の賃上げ・処遇改善が促されることもあると考えています。
「手当等により収入を増加させる場合」に補助するのは、労働時間を延長した場合と比較すると、働かなくても給与がもらえるため働かない人が多くなり、人手不足に苦しむ企業にとってはマイナスになるのではないか。	労働時間を直ちに延長できないなど、労働者が個々に抱える事情を考慮し、一時的な手当等の支給により就業調整を行うことなく被用者保険に加入し、働くことのできるよう、手当等支給メニューを創設することとした

	ところ です。
有期雇用労働者について、企業側が有期契約を前提として、助成金目的で一時的に雇用する可能性や、助成金の申請対象期間の終了と同時に雇用を継続させない可能性があるため、その点を考慮した制度設計とすべき。	本助成金では、被用者保険の被保険者要件を満たさずに6ヶ月間以上雇用されていた方が対象となります。また、事業主は、6ヶ月間労働者の収入を増加させる取組を実施した上で、助成金を申請する必要があり、この申請に際しては、本人都合を除いて当該労働者が退職していないことも支給要件としています。
「雇用保険のみ加入している短時間労働者」についても助成の適用対象にしてほしい。	今般の支援措置は、被用者保険への加入に伴う処遇の改善を促すものであり、雇用保険への加入のみをもって助成の要件としているものではありません。
短時間労働者の出勤日数が病気等によりゼロ日かつ企業が保険料相当額を社会保険適用促進手当として支給した場合、助成金の対象としてはどうか。	出勤日数がゼロ日の場合に社会保険適用促進手当を支払うかどうかは、事業主の判断となります。ただし、本助成金においては、雇用保険の被保険者として通常の勤務をした月を助成対象月と見做しますので、当該月を除いて11日以上勤務した月（6ヶ月間）に社会保険適用促進手当が支給されていることを要件としています。
社会保険適用促進手当が、雇用保険・所得税・最低賃金の算定対象となるのかどうか、取扱い方法を明らかにしてほしい。	今回の社会保険適用促進手当の取扱いについては、社会保険料負担の発生等による手取り収入の減少を理由として就業調整を行う方が一定程度存在するという「106万円の壁」問題への対応として、健康保険等の標準報酬月額・標準賞与額に係る特例措置を講じるものであり、税等の他制度に関しては通常の見取りとさせていただきます。
その他	
10月2日より前に意見募集手続を開始することができなかった理由を具	令和5年9月27日に全世代型社会保障構築本部が持ち回り開催され、同

体的に示すべき。	日付けでキャリアアップ助成金のコースの新設を含む「年収の壁・支援強化パッケージ」の決定を受け、10月2日から意見公募手続を開始したものです。 令和5年10月から最低賃金が引き上げられるところ、新たに被用者保険の適用となった労働者について、保険料を支払うことによって労働者の手取り収入が減少する期間が生じてしまうため、労働者の手取り収入を確保するためにも、できるだけ限り早期に省令を公布し、事業主の方に一時的な手当の支給等に取り組んでいただく必要がありました。 したがって、意見募集期間について、30日を下回る期間とすることにいたしました。
-----------------	--