

「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（パブリックコメント）に寄せられた御意見について（雇用環境・均等局分）

（令和4年2月21日（月）から3月17日（木）まで実施）

○意見数 3件

○主な意見

- ・ 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。

- ・ 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。

- ・ 非正規雇用労働者と正社員の評価基準を明確にして運用することだが、正社員の方が非正規雇用労働者より高待遇であるべき合理的な理由はない。仕事内容が同じであれば、給与などの待遇は同じにしなければならない。同一労働同一賃金の観点で考えると、今回のような改定では、非正規従業員の仕事を正規従業員より簡易にしなければいけなくなる。

中小零細企業が正社員を採用するのは現実的ではなく、パート・アルバイトや期間の定めのある契約社員で採用するのが一般的だ。その際に、正社員より簡易な仕事だけをしていると、いつまで経ってもその労働者の適性を見極めることができない。

また、キャリアアップ助成金（正社員化コース）を利用したいと思う企業の中では中小零細企業が多数を占めるため、利用するために会社の制度を助成金受給要件に合わせる本末転倒な企業が増加することが予想される。

このままでは、実質的に仕事内容は同じにも関わらず待遇が低い非正規雇

用労働者が増加する可能性がある。

厚生労働省の意図は別のところにあるのは分かるが、実態として待遇の低い非正規雇用労働者を増やす結果になる可能性が高い。無知で実施した企業や、無資格の助成金コンサルタントの不正受給も増加する可能性が高い。

従って、このような改定をするくらいなら、キャリアアップ助成金自体を廃止すべきだ。