

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について【概要】

1. 改正の趣旨

- 「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和6年11月22日閣議決定）を受けて、雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく各種助成金について、制度の新設や見直し等を行うもの。対象となるのは以下の助成金であり、改正の概要は別紙のとおり。また、その他所要の改正を行う。

1. 産業雇用安定助成金
2. 雇用調整助成金
3. 両立支援等助成金

2. 根拠条項

- 雇用保険法第62条第1項及び第2項

3. 施行期日等

- 公布日：令和6年12月下旬（予定）
- 施行期日：公布日

1. 産業雇用安定助成金**災害特例人材確保支援コースの新設**

- 令和6年能登半島地震に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされ、被保険者の雇用を在籍型出向により維持するため、被保険者を送り出す事業主及び当該被保険者を受け入れる事業主に対して、一定期間の助成を行う災害特例人材確保支援コースを新設する。

【具体的な内容】

○対象事業主

《出向元事業主》

次のイ及びロに該当するものとする。

イ 令和6年能登半島地震に際し、七尾公共職業安定所及び輪島公共職業安定所の管轄区域（石川県七尾市、中能登町、羽咋市、志賀町、宝達志水町、輪島市、穴水町、珠洲市、能登町を指し、以下「対象区域」という。）に所在する事業所の事業主であって、当該地震に伴う経済上の理由により、当該事業所において、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主であること。

ロ 出向先事業主と出向に関する契約を締結し、雇用する被保険者について次の①から⑥までのいずれにも該当する出向をさせ、出向をした者に係る出向の状況及び出向をした者の賃金についての負担状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

① 出向先事業所において従事する期間（以下「出向期間」という。）の初日がこの省令の施行日から令和7年12月31日までの間にある出向であること。

② 出向期間が1か月以上1年以内であって、当該出向の終了後出向元事業主の事業所に復帰するものであること。

③ 出向期間における通常賃金の額が、おおむねその者の出向前における通常賃金の額に相当する額であること。

④ 出向の時期、出向の対象となる労働者の範囲その他出向の実施に関する事項について、あらかじめ出向元事業主と当該出向元事業主の当該出向に係る事業所の労働組合等との間に書面による協定がなされ、当該協定の定めるところによって行われるものであること。

⑤ 出向をした者の同意を得たものであること。

⑥ 都道府県労働局長に届け出た出向計画に基づくものであること。

《出向先事業主》

あらかじめ出向元事業主と出向に関する契約を締結し、雇い入れた者に係る出向の状況及び雇い入れた者の賃金についての具体的状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

○対象被保険者

雇用保険法第4条に規定する被保険者のうち、次のイからハに該当する者を除いた者とする。

- イ 初回出向開始日の前日において出向元事業主に継続して雇用された期間が6か月未満である被保険者
- ロ 解雇を予告された被保険者等（解雇を予告された被保険者その他これに準ずる者（当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。））
- ハ 日雇労働被保険者

○支給額

出向元事業主及び出向先事業主が令和7年12月31日までの出向期間における賃金について出向契約に基づいて負担した額（当該契約に基づいて負担した額の合計額が、出向前における通常賃金に支給対象期間の日数を乗じて得た額を超える場合は、出向前における通常賃金に支給対象期間の日数を乗じて得た額に、当該契約において当該事業主が負担することとされている割合を乗じて得た額）に対して、次の表のとおり支給するものとする。

	中小企業	中小企業以外
助成率	4/5	2/3
上限額	8,635円/日	

※一の事業主に雇用された同一の被保険者に対する助成金の支給は12か月（365日）を限度とする。

※同一の出向先事業所につき一の年度に出向被保険者500人分（当該年度における初回の計画届の提出日の前日において当該事業所で雇用する雇用保険被保険者数が500人未満の場合は、その人数分。ただし、当該事業所で雇用する雇用保険被保険者数が10人未満の場合は10人分）を上限とする。

2. 雇用調整助成金

能登地震・豪雨特例の創設

- 令和6年1月1日の能登半島地震への対応として実施している能登地震特例が令和6年末で終了し、能登半島地域における令和7年以降の支援は在籍型出向に係る取組が基本となるが、能登半島地域における地震・豪雨の二重災害、高齢化が著しく進む過疎地域といった特段の事情を踏まえ、在籍型出向等への円滑な移行が十分可能な期間（令和7年の1年間）において、これまでの能登地震特例と同様の措置を講じることとする。
- 令和6年9月20日から令和6年12月31日までの期間において、能登半島地域における地震・豪雨の影響により雇用調整助成金の支給を受けた事業所の事業主に対して、令和6年12月31日までの支給について上記の措置と同等の補助率の上乗せ等を行う措置を講じることとする。

【現行制度の概要】

・雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化等の経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的に休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図る場合において、その賃金等の一部を助成するもの。

・休業手当、教育訓練の際の賃金又は出向元の負担額の一部を助成する。

助成率 大企業：1／2 中小企業：2／3

(※) 雇用保険基本手当日額の最高額 8,490 円) が日額の上限

【見直しの内容】

令和6年1月1日から同年12月31日までの期間に雇用調整助成金の支給を受けたものであって、対象区域に所在しており、対象期間の初日が令和7年1月1日から起算して2月が経過する日までの間にあり、かつ、令和6年能登半島地震及び令和6年9月豪雨（以下「能登地震・豪雨被災」という。）に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされたもののうち、出向の推進に係る取組を行う事業主を対象に、次の特例措置（以下「能登地震・豪雨特例」という。）を講ずるものとする

- ① 過去3年以内に休業等に係る雇用調整助成金の支給を受けたことがある場合について、当該雇用調整助成金の支給に係る日数を休業等に係る能登地震・豪雨特例の支給を受けようとする場合の受給可能日数から減じないこと。
- ② 対象期間の初日が令和7年1月1日から起算して2月が経過する日までの間の休業等に係る能登地震・豪雨特例の対象として雇用調整助成金が支給さ

れた休業等の日数を、後に別途受給する場合の雇用調整助成金に係る受給可能日数から減ずることとされている過去の受給日数に含めないこと。

- ③ 継続して雇用された期間が6か月未満の雇用保険の被保険者の休業等について、支給対象とすること
- ④ 過去に受給した雇用調整助成金の対象期間の満了の日の翌日から起算して1年を経過していない場合について、支給対象とすること。また、雇用調整助成金の対象期間は事業主が指定した日から1年（当該事業主が指定した日が令和7年1月2日以降にある場合は、当該事業主が指定した日から令和7年12月31日まで）とすること。
- ⑤ 能登地震・豪雨被災に際し対象区域内に所在する事業所の事業主が行う休業等に係る助成率を2分の1から3分の2（中小企業事業主にあつては、3分の2から5分の4）に引き上げること。
- ⑥ 能登地震・豪雨被災に際し対象の対象区域内に所在する事業所の事業主が行う休業等に係る支給要件について、判定基礎期間における対象被保険者に係る休業等の実施日の延日数が、当該対象被保険者に係る所定労働延日数の30分の1（中小企業事業主にあつては、40分の1）以上であることとするとともに、その支給上限日数を100日から300日に引き上げること。
- ⑦ 能登地震・豪雨被災に際し対象区域内に所在する事業所の事業主のうち、特例対象期間（令和7年1月1日から令和7年12月31日までの間をいう。）中に支給される休業等に係る支給を受けた事業主に限り、判定基礎期間の初日が令和6年9月20日から令和6年12月31日までの間に休業等（令和6年12月31日までに行ったものに限る。）を行った場合については、休業等に係る助成率を2分の1から3分の2（中小企業事業主にあつては、3分の2から5分の4）に引き上げること。
- ⑧ ⑦の休業等の日数を、後に別途受給する場合の雇用調整助成金に係る受給可能日数から減ずることとされている過去の受給日数に含めないこと。

3. 両立支援等助成金

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）において、男性、女性ともに、希望どおり、気兼ねなく育児休業制度を使えるようにするため、男性の育児休業取得率の目標について2025年までに50%、2030年までに85%と大幅に引き上げられたこと及び「短時間勤務についても、男性育休促進と同様に、周囲の社員への応援手当支給等の体制整備を行う中小企業に対する助成措置の大幅な強化と併せて推進する」こととされたことを踏まえ、働き続けながら子育てを行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主を支援する両立支援等助成金について、以下の見直しを行う。

出生時両立支援コース助成金の見直し

- 中小企業における、男性の育休取得率向上を強力に後押しするため、「第2種助成金」について、「第1種助成金」の支給実績を不要とした上で、こども未来戦略に掲げられた目標も踏まえ、男性の育児休業取得率を大幅に上昇させ、高い水準を達成した場合に支給対象とする見直しを行う。（雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第116条第3項及び第4項）

【現行制度の概要】

- 第1種助成金

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）に係るものに限る。）を複数実施するとともに、代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた労働協約等の規定に基づく業務体制整備等を行い、男性被保険者について、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小企業事業主に助成金を支給する。

- 第2種助成金

第1種助成金受給後、男性被保険者の育児休業取得率が上昇した中小企業事業主に助成金を支給する。

第1種助成金を受給した事業主において、第1種助成金を申請した日以降に育児休業を取得した男性被保険者が2人以上であり、かつ、男性被保険者の育児休業取得率が以下のいずれかの場合に支給する。

- ・ 第1種助成金を申請した事業年度（以下「第1種申請年度」という。）の翌事業年度以降3事業年度以内に30%以上上昇している場合

- 第1種申請年度において、配偶者が出産した男性被保険者が5人未満であり、当該年度における男性被保険者の育児休業取得率が70%以上の場合に、第1種申請年度の翌事業年度以降3事業年度以内に2事業年度連続70%以上となった場合

(支給額)

第1種	育児休業取得		20万円
第2種 (※)	育児休業取得率が30%以上 上昇した場合	1事業年度以内	60万円
		2事業年度以内	40万円
		3事業年度以内	20万円
	育児休業取得率が2事業年度 連続70%以上となった場合	2事業年度目	40万円
3事業年度目		20万円	

※ 同一事業主について、1回限りの支給。

※ 第1種を受給した事業主が対象。

(加算要件)

- 第1種助成金の支給を受けた事業主について、第1種申請年度の直前の事業年度における育児休業取得率等を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公開した場合に、追加で2万円を支給するものとする。(1事業主当たり1回までの支給に限る。)
- 中小企業事業主において第1種助成金の要件を満たす最初の男性被保険者が、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業を終えるまでに、当該中小企業事業主がプラチナくるみん認定を受けていた場合であって、当該中小企業事業主が第2種助成金の要件を満たしたときに、第2種助成金に15万円を加算して支給する。

【見直しの内容】

- 第2種助成金の支給要件のうち、第1種助成金の支給実績及び第1種助成金の申請をした日以降に育児休業をした男性被保険者が2人以上であることを廃止する。
- 第2種助成金は、男性被保険者の育児休業取得率が以下のいずれかの場合に支給することとする。
 - ・ 第2種助成金の支給の申請をしようとする日の属する事業年度(以下「申請事業年度」という。)の直前の事業年度(以下「申請前事業年度」という。)における男性被保険者の育児休業取得率が50%以上であり、かつ、申請前事業年度の直前の事業年度における当該割合より30%以上上昇している場合

- ・ 申請前事業年度の直前の事業年度において配偶者が出産した男性被保険者が5人未満の場合に、申請年度の直前の2事業年度における男性被保険者の育児休業取得率がいずれも70%以上の場合
- ※ 第2種助成金の申請後に、第1種助成金の申請を行うことは不可とする。
- ※ 同一年度に、第1種助成金と第2種助成金の両方の申請を行うことは不可とする。
- ※ 第1種助成金の支給の対象となる男性被保険者の同一の子に係る出産及び育児休業は、第2種助成金の申請に係る男性被保険者の育児休業取得率の算出には含めないものとする。

(支給額)

第2種	育児休業取得率が30%以上上昇し、50%を達成した場合	60万円
	育児休業取得率が2事業年度連続70%以上となった場合	

- ※ 同一事業主について、1回限りの支給。

(加算要件)

- 育児休業取得率等に関する情報を公表した事業主への加算について、第2種助成金の支給についても対象とする(第1種助成金・第2種助成金を通算して、1事業主当たり1回までの支給に限る。)
- プラチナくるみん認定を受けている企業への加算について、第2種助成金の申請をする日までにプラチナくるみん認定を受けていた場合に、第2種助成金に15万円を加算して支給することとする。

育休中等業務代替支援コース助成金の見直し

- 育休中等の業務代替を行う周囲の労働者への「手当支給」等を実施した事業主を支援するため、支給対象となる事業主の範囲を拡大するとともに、「業務体制整備経費」の拡充等を行う。(雇保則第116条第11項から第13項まで)

【現行制度の概要】

- 被保険者が育児休業を取得し、又は育児短時間勤務制度を利用する場合において、育児休業期間中に代替要員の新規雇用(派遣の受入れを含む。)又は育児休業期間中・育児短時間勤務制度利用期間中に業務を代替する労働者への手当支給等を行った中小企業事業主に助成金を支給する。

- 「育児休業中の手当支給」及び「育児短時間勤務中の手当支給」を行った場合に助成金の支給対象となる事業主は、その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）を超えない事業主である（「育児休業中の代替要員の新規雇用（派遣の受入れを含む。）」も同様）。

（支給額）※休業取得／制度利用者1人当たり

①	手当支給等	<p><育児休業> <u>最大 125 万円</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務体制整備経費：5万円 <p>※育児休業が1か月未満の場合は2万円</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務代替手当：支給額の3／4 [4／5] <p>※手当の対象人数によらず上限月10万円、12か月まで</p>										
		<p><育児短時間勤務> <u>最大 110 万円</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務体制整備経費：2万円 ・業務代替手当：支給額の3／4 <p>※手当の対象人数によらず上限月3万円、子が3歳になるまで</p> <p>※1か月以上の短時間勤務から対象</p>										
②	新規雇用 (派遣の受入れを含む)	<p><育児休業> <u>最大 67.5 万円 [82.5 万円]</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・代替期間に応じ以下の額を支給 <table border="0"> <tr> <td>7日以上14日未満</td> <td>9万円 [11万円]</td> </tr> <tr> <td>14日以上1か月未満</td> <td>13.5万円 [16.5万円]</td> </tr> <tr> <td>1か月以上3か月未満</td> <td>27万円 [33万円]</td> </tr> <tr> <td>3か月以上6か月未満</td> <td>45万円 [55万円]</td> </tr> <tr> <td>6か月以上</td> <td>67.5万円 [82.5万円]</td> </tr> </table>	7日以上14日未満	9万円 [11万円]	14日以上1か月未満	13.5万円 [16.5万円]	1か月以上3か月未満	27万円 [33万円]	3か月以上6か月未満	45万円 [55万円]	6か月以上	67.5万円 [82.5万円]
7日以上14日未満	9万円 [11万円]											
14日以上1か月未満	13.5万円 [16.5万円]											
1か月以上3か月未満	27万円 [33万円]											
3か月以上6か月未満	45万円 [55万円]											
6か月以上	67.5万円 [82.5万円]											

※初回の支給から5年以内が対象

※①の「育児休業中の手当支給」、「育児短時間勤務中の手当支給」及び②の合計で1年度10人まで

※育児休業取得者1人につき、手当支給等と新規雇用のいずれかのみ支給

※同一被保険者の同一の子について、手当支給等は育児休業・育児短時間勤務のそれぞれ1回まで支給

※育児休業1か月以上の場合、育児休業取得者に原職復帰後3か月以上の継続雇用の要件あり

※ [] 内はプラチナくるみん認定事業主への加算・割増

【見直しの内容】

- 「育児休業中の手当支給」及び「育児短時間勤務中の手当支給」を行った場合に助成金の支給対象となる事業主の労働者数に関する要件について、小売業、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主においても、「常時雇用する労働者の数 300 人以下」とする（「育児休業中の代替要員の新規雇用（派遣の受入れを含む。）」は現行どおり）。
- 手当導入等の業務体制整備のため、社会保険労務士等に、労務コンサルティング、就業規則の整備等を委託した場合の業務体制整備経費を増額する。
- 育児休業を 1 か月以上取得した被保険者又は育児短時間勤務制度を 1 か月以上利用した被保険者の業務を代替する労働者へ手当支給等を行った場合は、育児休業をした期間又は育児短時間勤務制度を利用した期間の初日から 1 か月間の手当に係る助成及び業務体制整備経費を分割して支給する（2 か月目以降の手当に係る助成については従前どおり）。

(支給額) ※休業取得/制度利用者 1 人当たり

①	手当支給等	<p><育児休業> <u>最大 140 万円</u> (①「育児休業中の手当支給」の支給実績がある場合は業務代替手当のみの支給 (最大 120 万円))</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務体制整備経費： 雇用環境・均等局長の定める要件（注 1）に該当する場合は 20 万円 雇用環境・均等局長の定める要件（注 1）に該当しない場合は 6 万円（育児休業が 1 か月未満の場合は 2 万円） ・業務代替手当：支給額の 3 / 4 [4 / 5] <p>※手当の対象人数によらず上限月 10 万円、12 か月まで</p>
		<p><育児短時間勤務> <u>最大 128 万円</u> (①「育児短時間勤務中の手当支給」の支給実績がある場合は業務代替手当のみの支給 (最大 108 万円))</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務体制整備経費： 雇用環境・均等局長の定める要件（注 1）に該当する場合は 20 万円

		<p>雇用環境・均等局長の定める要件（注1）に該当しない場合は3万円</p> <p>・業務代替手当：支給額の3/4</p> <p>※手当の対象人数によらず上限月3万円、子が3歳になるまで</p> <p>※1か月以上の短時間勤務から対象</p>										
②	新規雇用 （派遣の受入れを含む）	<p><育児休業>最大67.5万円 [82.5万円]</p> <p>・代替期間に応じ以下の額を支給</p> <table border="0"> <tr> <td>7日以上14日未満</td> <td>9万円 [11万円]</td> </tr> <tr> <td>14日以上1か月未満</td> <td>13.5万円 [16.5万円]</td> </tr> <tr> <td>1か月以上3か月未満</td> <td>27万円 [33万円]</td> </tr> <tr> <td>3か月以上6か月未満</td> <td>45万円 [55万円]</td> </tr> <tr> <td>6か月以上</td> <td>67.5万円 [82.5万円]</td> </tr> </table>	7日以上14日未満	9万円 [11万円]	14日以上1か月未満	13.5万円 [16.5万円]	1か月以上3か月未満	27万円 [33万円]	3か月以上6か月未満	45万円 [55万円]	6か月以上	67.5万円 [82.5万円]
7日以上14日未満	9万円 [11万円]											
14日以上1か月未満	13.5万円 [16.5万円]											
1か月以上3か月未満	27万円 [33万円]											
3か月以上6か月未満	45万円 [55万円]											
6か月以上	67.5万円 [82.5万円]											

注1 雇用環境・均等局長の定める要件は、業務体制整備のために社会保険労務士等による労務コンサルティングを行い、就業規則の整備等を社会保険労務士等に委託すること

※初回の支給から5年以内が対象

※①の「育児休業中の手当支給」、「育児短時間勤務中の手当支給」及び②の合計で1年度10人まで

※育児休業取得者1人につき、手当支給等と新規雇用のいずれかのみ支給

※①の「育児休業中の手当支給」及び「育児短時間勤務中の手当支給」の業務体制整備経費は、同一事業主についてそれぞれ1回限りの支給

※同一被保険者の同一の子について、手当支給等は育児休業・育児短時間勤務のそれぞれ1回まで支給

※育児休業1か月以上の場合、育児休業取得者に原職復帰後3か月以上の継続雇用の要件あり

※ [] 内はプラチナくるみ認定事業主への加算・割増