

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について【概要】

1. 概要

- 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金等について、令和 3 年度分に係る制度の見直しや新設等を行うもの。見直しや新設の対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり。

I. 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）の一部改正関係

1. 労働移動支援助成金
2. 65 歳超雇用推進助成金
3. 特定求職者雇用開発助成金
4. トライアル雇用助成金
5. 中途採用等支援助成金
6. 両立支援等助成金
7. 人材確保等支援助成金
8. キャリアアップ助成金
9. 障害者雇用安定助成
10. 人材開発支援助成金
11. 高年齢労働者処遇改善促進助成金
12. 東日本大震災に伴う特例措置
13. 認定訓練助成金事業費補助金

II. 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）の一部改正関係

特定求職者雇用開発助成金

III. 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号）の一部改正関係

1. 人材確保等支援助成金
2. 人材開発支援助成金

- その他所要の改正を行う。

2. 根拠法令

雇用保険法第 15 条第 4 項、第 62 条第 1 項及び第 2 項、第 63 条第 1 項及び第 2 項並びに第 82 条、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 19 条第 1 項並びに建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）第 9 条及び第 47 条

3. 施行期日等

公布日 令和 3 年 3 月下旬（予定）

施行期日 令和 3 年 4 月 1 日

I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

1. 労働移動支援助成金

早期雇入れ支援コース奨励金の見直し

【現行制度の概要】

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、早期（離職後3か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して次のとおり助成する。

《支給額》

通常の助成	優遇助成	優遇助成（賃金上昇）
30万円	40万円	60万円

※ 「優遇助成」は、生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合の助成

【改正後の内容】

当面の間、優遇助成について、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合は次のとおり助成する。

《支給額》

通常の助成	優遇助成	優遇助成（賃金上昇）
30万円	80万円	100万円

2. 65歳超雇用推進助成金

(1) 65歳超継続雇用促進コースの見直し

改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）の施行（令和3年4月）を踏まえ、以下のとおり見直しを行う。

- ・60歳以上被保険者数の区分「1～2人」枠と「3～9人」枠を「10人未満」枠に統合のうえ助成額を見直し。
- ・他社による継続雇用制度の導入を行う送出し事業主が、受入れ事業主の就業規則改正等に必要経費を全て負担した場合、送出し事業主に対して要した経費の1/2を助成。
- ・支給申請を行う事業主の負担軽減の観点から、助成金の支給手続から就業規則等の確認に関する事項を削除。

【現行制度の概要】

65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定め廃止、希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成する。

当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給。

1. 定年引上げ又は定年の定め廃止

措置内容 (引上げ年齢) 60歳以上被保険者	65歳		66歳以上		定年の定め の廃止
	5歳未満	5歳	5歳未満	5歳以上	
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

2. 希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

措置内容 (引上げ年齢) 60歳以上被保険者	66～69歳		70歳以上	
	4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上
1～2人	5万円	10万円	10万円	15万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円

【改正後の内容】

1. 定年引上げ又は定年の定め廃止

措置内容 (引上げ年齢) 60歳以上被保険者	65歳	66～69歳		定年の引上げ (70歳以上) 又は 定年の定め廃止
		5歳未満	5歳以上	
10人未満	25万円	30万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	160万円

2. 希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

措置内容 (引上げ年齢) 60歳以上被保険者	66～69歳		70歳以上
	4歳未満	4歳	
10人未満	15万円	40万円	80万円
10人以上	20万円	60万円	100万円

3. 他社による継続雇用制度の導入（令和3年度より助成対象に追加。）

措置内容	66～69 歳		70 歳以上
	4 歳未満	4 歳	
支給額（上限額）	5 万円	10 万円	15 万円

- (2) 高年齢者無期雇用転換コース及び高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの見直し
支給要件である法令遵守の確認期間について、計画を提出した日の前日から支給申請を行った日の前日までの間とする。

3. 特定求職者雇用開発助成金

- (1) 助成金の整理統合

障害者初回雇用コース奨励金の暫定措置については、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

障害者雇用の経験のない中小企業が、雇用率制度の対象となるような障害者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合に一定額を助成する。

- (2) その他所要の改正を行う。

4. トライアル雇用助成金

- (1) 一般トライアルコース助成金の見直し

【現行制度の概要】

次のいずれかに該当する者を対象とする。

- ①過去2年以内に、2回以上離職又は転職を繰り返している者
- ②直近において離職している期間が1年を超えている者
- ③妊娠、出産又は育児を理由として離職し、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている者
- ④55歳未満の安定した職業に就いていない者であって、ハローワーク又は職業紹介事業者等において就労に向けた支援として職業安定局長が定めるものを受けている者
- ⑤その他就職の援助を行うに当たって特別の配慮を要する者として厚生労働大臣が定める者

【改正後の内容】

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第15条の認定を受けた事業主が35歳未満の者を雇い入れた場合に、支給額を月額5万円とする助成措置を廃止する。

(2) 障害者トライアルコース助成金の見直し

障害者がテレワークで勤務する場合（1週間の所定労働時間の1/2以上を在宅又はその事業主が指定した事業所であり障害者が所属する事業場と異なる事務所で勤務する場合をいう。）には、最大6か月までのトライアル雇用を可能とする。

【現行制度の概要】

	支給額	トライアル期間
精神障害者以外	月額4万円（最大3か月）	最大3か月
精神障害者	1～3か月：月額8万円 4～6か月：月額4万円 （最大6か月）	最大12か月（支給期間は最大6か月）

【改正後の内容】

	支給額	トライアル期間
精神障害者以外	月額4万円（最大3か月）	最大3か月 ※ <u>テレワークで勤務する場合は、最大6か月（支給期間は最大3か月）</u>
精神障害者	1～3か月：月額8万円 4～6か月：月額4万円 （最大6か月）	最大12か月（支給期間は最大6か月）

(3) その他所要の改正を行う。

5. 中途採用等支援助成金

(1) 中途採用拡大コース奨励金の見直し

【現行制度の概要】

中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用者の採用拡大（①中途採用率の拡大又は②45歳以上の者を初めて採用）を図った事業主に対して次のとおり助成する。

	①中途採用率の拡大を図った場合		②45歳以上の者を初めて採用した場合
	20ポイント以上40ポイント未満向上	40ポイント以上向上	
助成額	50万円	70万円	60万円
うち期間前の中途採用率が0%であった場合	上記に加えて10万円		60歳以上の者を初めて採用した場合、上記に加えて10万円
生産性要件を満たした場合の上乗せ助成額	25万円		30万円

※ ①は中途採用計画期間前3年間の中途採用率が60%未満の事業主を対象とする。

【改正後の内容】

中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用者の採用拡大（①中途採用率の拡大、②45歳以上の者を初めて採用又は③中途採用に係る情報公開を行い、中途採用者数を拡大）を図った事業主に対して次のとおり助成する。

	①中途採用率の拡大を図った場合		②45歳以上の者を初めて採用した場合	③中途採用に係る情報公開を行い、中途採用者数の拡大を行った場合
	20ポイント以上 40ポイント未満 向上	40ポイント以上 向上		
助成額	50万円	70万円	60万円	30万円
	期間前の中途採用率が0%であった場合、上記に加えて10万円		60歳以上の者を初めて採用した場合、上記に加えて10万円	対象者の1年間の定着状況について、一定の要件を満たす場合、上記に加えて20万円
生産性要件を満たした場合の上乗せ助成額	25万円		30万円	15万円

- ※ ①は中途採用計画期間前3年間の中途採用率が60%未満の事業主を対象とする。
 ③は中途採用計画の策定に加えて中途採用に係る定性及び任意の定量情報の公開を行う事業主を対象とする。

6. 両立支援等助成金

(1) 各コースの改正概要

① 再雇用者評価処遇コース助成金の廃止

再雇用者評価処遇コース助成金については、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤等を理由として離職した者について、再雇用制度を実施した上で、再雇用した事業主に支給する。

	中小企業 事業主	中小企業 事業主以外
①再雇用者1人目	38万円 <48万円>	28.5万円 <36万円>
②再雇用者2～5人目	28.5万円 <36万円>	19万円 <24万円>

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

※ 上記の額を、継続雇用6か月後・継続雇用1年後の2回に分けて半額ずつ支給。

- ② 介護離職防止支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例）の見直し
介護離職防止支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例）については、令和3年度末まで延長する。

【現行制度の概要】

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間における①の有給休暇について、①に該当する中小企業事業主に対して、②に定める額を支給するもの。

- ① その雇用する被保険者について、新型コロナウイルス感染症に関する対応として、家族の介護を行うための有給休暇（介護休業（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）第24条第2項の規定により、同法第2条第2号に規定する介護休業の制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業を除く。）、同法第16条の5第1項に規定する介護休暇及び労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定により年次有給休暇として与えられるものを除く。以下同じ。）を与えるための制度（休暇日数を合算した日数が20日以上であるものに限る。）を整備する措置及び当該制度その他の就業と介護の両立に資する制度をその雇用する労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主であって、その雇用する被保険者に対して当該有給休暇を合計して5日以上取得させたもの
- ② 次の①に該当する被保険者が取得した有給休暇の日数を合計した数の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（当該被保険者の数が5を超える場合のイ又はロによる支給については、合計して5人までの支給に限る。）
- イ 10日未満 被保険者1人につき20万円
ロ 10日以上 被保険者1人につき35万円

- ③ 新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金の見直し

【現行制度の概要】

令和2年2月27日から令和3年3月31日までの間において、新型コロナウイルス感染症への対応として、小学校等が臨時休業した場合等に、その小学校に通う子どもの保護者である労働者の休暇取得に伴う所得の減少に対応するため、有給の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対し、助成金を支給するもの。

《支給額》

休暇中に支払った賃金相当額×10/10

※ 1日当たり15,000円を支給上限

（令和2年2月27日～同年3月31日に取得した休暇については8,330円）

【改正後の内容】

新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度（ベビーシッターやテレワーク、フレックスタイム制等、学校休業等があっても勤務継続できる制度）を導入し、当該特別休暇を取得させた事業主に対し、助成金を支給するもの。

《支給額》

上記に係る特別休暇の利用者が出た場合、1人当たり5万円

※ 1企業10人まで（上限50万円）

④ 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の見直し

特例措置として設けている新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金について、以下のとおり支給要件と支給額を変更することとする。

- ・ 特例措置の制度整備、周知及び休暇付与の期間を令和4年1月31日までとする。
- ・ 支給対象となる休暇付与日数を合計20日以上とする。
- ・ 支給は一人につき一律28.5万円とし、一事業主あたりの申請することが可能な労働者数の上限を5人とする。

【現行制度の概要】

令和2年5月7日から令和3年3月31日までの間に新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性に対して、有給の休暇を与えるための制度を整備する措置並びに当該制度及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を労働者に周知させるための措置を講じている事業主であって、対象被保険者に対して令和2年5月7日から令和3年3月31日までの間に当該休暇を合計して5日以上取得させたものに対し、助成金を支給するもの。

- ⑤ 不妊治療両立支援コース助成金の創設
不妊治療両立支援コース助成金を創設する。

【新規制度の概要】

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に対し、助成金を支給する。

《助成金対象事業主》

- ・不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度(*)を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主

(*) 不妊治療のための休暇制度（特定目的・多目的とも可）、所定外労働制限、時差出勤、短時間勤務、フレックスタイム制、テレワーク

① **環境整備、休暇の取得等**

- ・不妊治療と仕事の両立について労働者の相談に対応し、両立を支援する「両立支援担当者」を選任するとともに、不妊治療と仕事の両立のための社内ニーズの把握、利用可能な制度の周知を行うこと
- ・両立支援担当者が不妊治療を受ける労働者の相談に応じ、「不妊治療支援プラン」を策定し、プランに基づき休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）以上労働者に利用させたこと

② **長期休暇の加算**

休暇を20日以上連続して取得させ、当該休暇取得前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合

《支給額》

①**環境整備、休暇の取得等**：28.5万円<36万円>

②**長期休暇の加算**：1人あたり28.5万円<36万円>（一事業主あたり5人まで）

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

7. 人材確保等支援助成金

(1) 各コースの改正概要

① テレワークコースの新設

【新制度の概要】

就業規則等によりテレワーク制度を整備した中小企業事業主であって、テレワーク勤務の実施に係る計画を策定・都道府県労働局に提出し、都道府県労働局から認定を受けた計画に基づき、テレワークを可能とする措置（就業規則等の作成・変更やテレワーク用通信機器の導入等）を行い、かつ、評価期間における対象労働者のテレワークの実績が一定の要件を満たした事業主に対し、導入助成を支給する。さらに、評価期間後1年間の離職率及び評価期間初日から1年を経過した日からの3か月間におけるテレワークの実績が一定の要件を満たした中小企業事業主に対し、上乘せで目標達成助成を支給する。

《支給額》

○導入助成

- ・ 1企業当たり、テレワークを可能とする措置に要した費用の30%に相当する額（上限：対象労働者数×20万円又は100万円のいずれか低い額）

○目標達成助成

- ・ 1企業当たり、テレワークを可能とする措置に要した費用の20%（生産性要件を満たした場合は35%）に相当する額
（上限：対象労働者数×20万円又は100万円のいずれか低い額）

(※)「テレワークを可能とする措置に要した費用」は、雇用環境・均等局長が定める基準に従い算定した額。

② 介護福祉機器助成コースの見直し

機器導入助成については、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

介護労働者の身体的負担を軽減するため新たな介護福祉機器の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む介護事業主に対して次のとおり助成する。

《支給額》

機器導入助成 支給対象費用の25%（上限150万円）

目的達成助成 支給額対象費用の20%〈35%〉（上限150万円）

※ 〈 〉は生産要件を満たした場合の金額

③ 介護・保育労働者雇用管理制度助成コースの廃止

介護・保育労働者雇用管理制度助成コースについては、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

介護・保育事業主が、労働協約又は就業規則を変更することにより賃金制度を整備した場合に50万円を助成する。

更に、計画期間終了1年経過後に離職率に係る目標を達成できた場合に57万円（生産性要件を満たした場合は72万円）を助成し、計画期間終了3年経過後に職員の定着に関する目標を達成できた場合、に85.5万円（生産性要件を満たした場合は108万円）を助成する。

④ 人事評価改善等助成コースの見直し

制度整備助成については、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

生産性向上に資する能力評価を含む人事評価制度を整備し、年功序列や定期昇給のみによらない賃金制度を設けることを通じて、生産性向上を図り、賃金アップと離職率低下を実現した事業主に対して次のとおり助成する。

① 制度整備助成

- ・能力評価等による人事評価制度の整備
 - ・整備した人事評価制度に応じた2%以上の賃金引上げを含む賃金制度の整備
- 上記2つの要件を整備・実施した場合、50万円を支給する。

② 目標達成助成

計画の認定申請時より3年経過後に生産性向上、2%以上の賃金アップ及び離職率の低下の目標を達成できた場合、80万円を支給する。

⑤ 設備改善等支援コースの廃止

設備改善等支援コースについては、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

事業主が雇用管理改善計画を定め、当該計画に係る設備投資により生産性を向上させ、雇用管理改善を実現した場合に助成を行う。なお、本コースは設備投資費用や企業規模等に応じて助成内容が異なる。

1 設備改善等支援コース< Aタイプ >

- ※ 雇用管理改善に資する175万円以上1,000万円未満の設備投資を行った中小企業事業主が対象

(1) 「雇用管理改善計画」の開始から1年後に計画開始前と比べて、雇用管理の改善に関する目標を達成した場合に50万円を支給。

(2) 「雇用管理改善計画」の開始から3年後に計画開始前と比べて、雇用管理改善に関する目標等及び生産性の向上を達成していた場合に80万円(上乗せ助成)を支給。

2 設備改善等支援コース<Bタイプ>

(1) 計画達成助成(1回目)

・「雇用管理改善計画」の開始から1年後に計画開始前と比べて、生産性の向上及び雇用管理の改善に関する目標を達成した場合に一定額(※)を支給。

(2) 計画達成助成(2回目)

・「雇用管理改善計画」の開始から2年後に計画開始前と比べて、生産性の向上及び雇用管理の改善に関する目標を達成した場合に一定額(※)を支給。

(3) 目標達成時助成

・「雇用管理改善計画」の開始から3年後(計画の終期)に計画開始前と比べて、当該計画に定められた生産性の向上及び雇用管理の改善に関する目標を達成していた場合、目標達成時助成として一定額(※)を支給。

※ 設備投資額と計画目標の達成に応じて定額を助成。

・設備投資費用が240万円以上5,000万円未満の場合(中小企業事業主の場合のみ)

: (1)50万円、(2)50万円、(3)80万円

・設備投資費用が5,000万円以上1億円未満の場合

: (1)50万円、(2)75万円、(3)100万円

・設備投資費用が1億円以上の場合

: (1)100万円、(2)150万円、(3)200万円

⑥ 働き方改革支援コースの廃止

働き方改革支援コースについては、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

働き方改革推進支援助成金(労働時間短縮・年休促進支援コース、勤務間インターバル導入コース)の支給を受けた中小企業事業主であって、雇用管理改善のための計画を策定し、新たに労働者を雇い入れ、及び人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理の改善に取り組んだ事業主に対して、次のとおり助成する。

《支給額》

雇い入れた労働者1人当たり60万円（短時間労働者の場合は、40万円）

※ 10人分を上限とする。

※ 生産性要件を満たした場合、追加的に雇い入れた労働者1人当たり15万円（短時間労働者の場合は、10万円）

8. キャリアアップ助成金

(1) 助成金の整理統合

現行の障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース助成金）のうち「正規・無期転換」に係るものについて、新たに「障害者正社員化コース助成金」としてキャリアアップ助成金に統合するとともに、現行の健康診断制度コース助成金及び諸手当制度共通化コース助成金について、「諸手当制度等共通化コース助成金」として統合する。

(2) 暫定措置の延長

選択的適用拡大導入時処遇改善コース助成金及び短時間労働者労働時間延長コース助成金の暫定措置について、令和4年9月30日までとする。

※ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース助成金について、厚生年金保険の被保険者数の合計又は健康保険の被保険者数の合計が常時100人を超える厚生年金保険又は健康保険の適用事業所の事業主に対する支給については、令和3年9月30日までとする（賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた場合（当該措置により当該有期契約労働者等が被保険者となる場合に限る。）の加算は令和4年9月30日まで）。

(3) 各コースの改正概要

① 正社員化コース助成金の見直し

加算措置の改廃を行う。

【現行制度の概要】

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合に助成する。

《支給額》

ア 有期→正規： 1人当たり57万円〈72万円〉（42.75万円〈54万円〉）

イ 有期→無期： 1人当たり28.5万円〈36万円〉（21.375万円〈27万円〉）

ウ 無期→正規： 1人当たり28.5万円〈36万円〉（21.375万円〈27万円〉）

※ 派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、

ア、ウ：1人当たり28.5万円〈36万円〉（中小企業事業主以外も同額）加算

※ 有期契約労働者等が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父の場合又は若者認定事業主における35歳未満の者である場合、

- ア：1人当たり9.5万円〈12万円〉（中小企業事業主以外も同額）、
 イ、ウ：1人当たり4.75万円〈6万円〉（中小企業事業主以外も同額）加算
- ※ 勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、
 ア、ウ：1事業所当たり9.5万円〈12万円〉（7.125万円〈9万円〉）加算
- ※ 対象となる有期契約労働者は、転換又は直接雇用される前の雇用された期間が3年未満のものに限るとともに、転換又は直接雇用した後の賃金が一定の割合（5%）以上増額したものに限る。
- ※ 対象となる措置を講じた労働者の上限人数は一事業所当たり20人
- ※ （ ）内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額
- ※ 〈 〉内は生産性の向上が認められる場合の額

【改正後の内容】

- ・対象となる有期契約労働者等が若者認定事業主における35歳未満の者である場合の加算を廃止する。
 - ・勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合の加算に加え、短時間正社員制度を新たに規定した場合の加算を創設する。
- ※ なお、対象労働者の要件として、転換又は直接雇用した後の賃金が一定の割合（3%）以上増額したものに限ることとする。
- ② 諸手当制度共通化コース助成金及び健康診断制度コース助成金の見直し
 諸手当制度共通化コース助成金と健康診断制度コース助成金を統合する。

【現行制度の概要】

- ・ 諸手当制度共通化コース助成金
 有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合に助成する。
 ≪支給額≫
 1事業所当たり38万円〈48万円〉（28.5万円〈36万円〉）
 ※ 正規雇用労働者と共通の諸手当制度を適用した有期契約労働者等の人数に応じて、2人目以降の対象労働者1人当たり1.5万円〈1.8万円〉（1.2万円〈1.4万円〉）を加算。
 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき16万円〈19.2万円〉（12万円〈14.4万円〉）を加算。
- ・ 健康診断制度コース助成金
 有期雇用労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施した場合に助成する。

《支給額》

1 事業所当たり 38 万円 〈48 万円〉 (28.5 万円 〈36 万円〉)

※ () 内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

※ 〈 〉 内は生産性の向上が認められる場合の額

【改正後の内容】

コース名を諸手当制度等共通化コース助成金とする。なお、正規雇用労働者と共通の諸手当制度を適用した有期契約労働者等の人数に応じた加算については、健康診断は対象外とする。

③ 障害者正社員化コース助成金の新設

雇用する障害者について、正規雇用労働者等に転換し職場への定着を図るための措置を講ずる事業主に対し助成する障害者正社員化コース助成金を新設する。

【新設制度の概要】

雇用する障害者を正規雇用労働者等へ転換した事業主に対して次のとおり助成する。

対象となる措置	支給額
有期契約労働者である障害者の、通常の労働者、勤務地限定正社員、勤務限定正社員又は短期正社員への転換	1 人当たり 90 万円 (67.5 万円) ※重度障害者等の場合は 1 人当たり 120 万円 (90 万円)
1 週間の所定労働時間が 20 時間以上である障害者の、無期契約労働者への転換	1 人あたり 45 万円 (33 万円) ※重度障害者等の場合は 1 人当たり 60 万円 (45 万円)
無期契約労働者である障害者の、通常の労働者、勤務地限定正社員、勤務限定正社員又は短期正社員への転換	1 人あたり 45 万円 (33 万円) ※重度障害者等の場合は 1 人当たり 60 万円 (45 万円)

※ () は中小企業事業主以外の金額

9. 障害者雇用安定助成金

障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース助成金及び障害者職場適応援助コース助成金）については、令和 2 年度限りで廃止する。

なお、障害者職場定着支援コース助成金のうち、「正規・無期転換」に係るものは、キャリアアップ助成金の 1 コースとして新設する「障害者正社員コース助成金」に移行するとともに、「職場支援員の配置」及び「職場復帰の支援」に係るものは、障害者の

雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 49 条第 1 項の規定に基づき支給する障害者介助等助成金に移行する。また、障害者職場適応援助コース助成金については、同項の規定に基づき支給する職場適応援助者助成金に移行する。

【現行制度の概要】

① 障害者職場定着支援コース助成金

雇用する障害者の職場への定着を図るための以下の措置を講ずる事業主に対して、一定額を助成する。

- ・柔軟な休暇取得・時間管理
- ・短時間労働者の所定労働時間延長
- ・正規・無期転換
- ・職場支援員の配置
- ・職場復帰の支援
- ・中高年障害者の雇用継続支援
- ・社内理解の促進

② 障害者職場適応援助コース助成金

職場適応援助者の援助に関する計画に基づき援助を行った事業主に対して、一定額を助成する。

10. 人材開発支援助成金

① 特定訓練コースの見直し

中高年雇用型訓練については、令和 2 年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

実践的な職業訓練を通じた人材確保を図るため、正社員として新規に雇用された中高年齢者（45 歳以上 65 歳未満の者）を対象に雇用型訓練（OJT と off-JT を組み合わせた訓練）を実施した事業主に対して訓練経費等を助成する。

若者雇用促進法に基づく認定事業主に対する助成率の引上げについては、令和 2 年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

若者雇用促進法に基づく認定事業主を支援するため、該当する事業主が人材開発支援助成金の特定訓練コースを利用する場合に、通常の助成率より高率の助成をするもの。

特定分野認定実習併用職業訓練のうち、企業連携型訓練及び事業主団体等連携型訓練については、令和 2 年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

特定分野実習併用職業訓練（建設業、製造業及び情報通信業において企業内での実習（OJT）と、教育訓練機関などでの座学等（off-JT）を組み合わせた訓練）について、複数の企業や、企業と事業主団体が連携して訓練計画立案・実施し、費用負担する企業や事業主団体それぞれに助成をするもの。

② 教育訓練休暇付与コース（長期教育訓練休暇制度）の見直し

長期の教育訓練休暇制度について、支給要件の緩和（教育訓練休暇の取得日数の下限を120日以上から30日以上に変更）を行う。

【現行制度の概要】

長期の教育訓練休暇制度を導入し、120日以上休暇取得実績が生じた事業主に対して助成する。

《支給額》

経費助成：20万円<24万円>

賃金助成：6,000円<7,200円>/人・日

※ 賃金助成は有給で休暇を取得した場合に支給。1人につき150日間で上限。

※ 被保険者数が100人未満の事業主は1人、100人以上の事業主は2人が上限。

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

11. 高年齢労働者処遇改善促進助成金

① 高年齢労働者処遇改善促進助成金の暫定措置

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する等の観点から、令和6年度までの間に限り、60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇改善に向けて、就業規則等の定めるところにより、当該高年齢労働者に適用される賃金規定等の改定に取り組む事業主に対して、高年齢労働者処遇改善促進助成金を助成することとする。

【新設制度の概要】

《対象事業主》

その雇用する60歳から64歳の労働者に係る高年齢雇用継続基本給付金の受給総額が賃金規定等改定前後において、95%以上減少している事業主

《支給額》

当該事業所に雇用される労働者に係る、賃金規定等改定前後を比較した高年齢雇用継続基本給付金の受給総額の減少額に、 $\frac{2}{3}$ （中小企業事業主にあつては $\frac{4}{5}$ ）を乗じた額

※ 令和5年度以降は減少額に、 $\frac{1}{2}$ （中小企業事業主にあつては $\frac{2}{3}$ ）を乗じた額

※ 6か月に1度、最大4回（2年間）まで申請可能。2回目以降も、初回の申請時に適用された助成率を適用。

12. 東日本大震災に伴う特例措置

一般訓練コース及び特定訓練コースの福島県に所在する事業主を対象とする特例措置については、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

令和2年度までの暫定措置として、福島県に所在する事業主に対する一般訓練コース及び特定訓練コースの支給については、次のとおり助成率及び助成額を引き上げる。

《特例措置》 () 内は中小企業事業主以外

	経費助成	賃金助成	OJT 実施助成
一般訓練コース	1/2 (1/3)	800 (400) 円	—
特定訓練コースのうち認定 実習併用職業訓練	1/2 (1/3)	800 (400) 円	700 (600) 円

(参考)

《令和2年度原則》 () 内は中小企業事業主以外

	経費助成	賃金助成	OJT 実施助成
一般訓練コース	30/100	380 円	—
特定訓練コースのうち認定 実習併用職業訓練	45/100 (30/100)	760 (380) 円	665 (380) 円

13. 認定訓練助成事業費補助金

(1) 認定訓練助成事業費補助金の特例措置の延長

東日本大震災により被災した施設の復旧に係る施設費等の補助率の引上げについては、令和4年3月31日まで延長する。

【現行制度の概要】

令和2年度までの暫定措置として、東日本大震災により被災した認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費及び設備費についての都道府県への補助率を1/2から2/3に引き上げるとともに、補助対象の経費全体に占める国庫負担割合の上限を1/3から1/2に引き上げる。

建設又は介護事業に係る認定訓練助成事業費補助金に関する暫定措置については、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

人手不足分野（建設・介護）の認定職業訓練について、国と都道府県の補助額の合計が補助対象経費の2／3又は国の補助対象基準額により算定して得た額のいずれか低い額に満たない場合、その不足額を補助する。

令和元年度台風第19号により被災した施設の復旧に係る施設費等の補助率の引上げについては、令和2年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

令和2年度までの暫定措置として、令和元年台風第19号により被災した認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費及び設備費についての都道府県への補助率を1／2から2／3に引き上げるとともに、補助対象の経費全体に占める国庫負担割合の上限を1／3から1／2に引き上げる。

Ⅱ. 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部改正関係

特定求職者雇用開発助成金について、所要の改正を行う。

Ⅲ. 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改正

1. 人材確保等支援助成金

建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金の見直し

【現行制度の概要】

建設事業主、建設事業主団体等又は職業訓練法人が、魅力ある職場づくりにつながる取組や広域的な職業訓練の推進活動を実施した場合、実施に要した経費の一部を助成する。また、建設事業主が雇用管理研修等を受講させた場合には、賃金助成を行う。

【改正後の内容】

賃金助成額を次のように見直す。

	現行の助成額		見直し後の助成額	
	生産性要件を満たさなかった場合の助成額	生産性要件を満たした場合の助成額	生産性要件を満たさなかった場合の助成額	生産性要件を満たした場合の助成額
中小建設事業主	7,600円 ／人・日	9,600円 ／人・日	8,550円 ／人・日	10,550円 ／人・日

※一の雇用管理研修等について6日分を限度とする。

2. 人材開発支援助成金

建設労働者技能実習コース助成金の見直し

【現行制度の概要】

若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、中小建設事業主が雇用する建設労働者に対して、自ら技能実習を行う場合や委託して登録教習機関等で行う技能実習を受講させた場合、実施に要した実費相当額の一部を助成する。(女性労働者を対象として実施する場合は中小建設事業主以外も助成対象(経費助成のみ)。)

【改正後の内容】

賃金助成について、技能実習を受けさせた建設労働者が、能力、経験等に応じた処遇を受けるための取組を行っている者として職業安定局長が定めるもの(建設キャリアアップシステムの登録者。以下「システム登録者」という。)である場合、平成31年4月1日から令和4年3月31日までに技能実習を開始した場合に限り、次のように助成額を見直す。

また、当該助成を受けた中小建設事業主が、生産性要件を満たした場合、追加で一定額を支給することとする。

さらに、被災三県（岩手、宮城、福島）に所在する中小建設事業主に対する助成率の暫定措置を廃止することとする。

		現行の助成額		見直し後の助成額	
		生産性要件を満たさなかった場合の助成額	生産性要件を満たした場合の助成額	生産性要件を満たさなかった場合の助成額	生産性要件を満たした場合の助成額
中小建設事業主 （被保険者数 20人以下）	システム 登録者	8,360円／ 人・日	10,360円／ 人・日	9,405円／ 人・日	11,405円 ／人・日
	システム 登録者以外	7,600円／ 人・日	9,600円／ 人・日	8,550円／ 人・日	10,550円 ／人・日
中小建設事業主 （被保険者数 21人以上）	システム 登録者	7,315円／ 人・日	9,065円／ 人・日	8,360円／ 人・日	10,100円 ／人・日
	システム 登録者以外	6,650円／ 人・日	8,400円／ 人・日	7,600円／ 人・日	9,350円／ 人・日