

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、制度や規定の見直しを行うもの。見直し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. 65 歳超雇用推進助成金
2. 労働移動支援助成金
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. 地域雇用開発助成金
6. 両立支援等助成金
7. キャリアアップ助成金
8. 人材開発支援助成金
9. 産業雇用安定助成金
10. 高年齢労働者処遇改善促進助成金
11. 雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業の改正

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

1. 職業転換給付金（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. トライアル雇用助成金
2. 人材確保等支援助成金

○ その他所要の改正を行う。

2. 根拠法令

- 雇用保険法第 62 条第 1 項及び第 2 項並びに第 63 条第 1 項及び第 2 項
- 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
- 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

3. 施行期日等

- 公布日：令和 5 年 3 月 31 日（予定）
- 施行期日：令和 5 年 4 月 1 日（予定）

【1】生産性要件から賃上げに係る要件への切り替え (雇保則及び建労則の一部改正関係)

改正の概要

- 雇用関係助成金については、平成28年度補正予算から一部助成金に事業所における生産性向上の取組を支援するため、生産性要件を導入したところであるが、生産性要件を導入した助成金について、その要件の確認や執行に長期間を要する制度設計となる等、事務的な非効率も見られたことから生産性要件の廃止等必要な見直しを行う。
- また、今般、企業の付加価値の向上を労働者に賃上げとして還元し、更なる雇用の安定を実現するため、各助成金の制度趣旨に照らし、一部の助成金については、賃上げに係る要件に切り替えることとする。
- その際、助成金ごとに助成率や加算額が異なることや、賃金増額の対象とする労働者の設定方法についても助成金ごとに対応が異なると考えられることから、具体的な助成率や加算額については、各助成金の個別要領において規定することとする。

改正の内容

<賃上げに係る要件の規定について>

- 現行の「生産性要件」については、雇用保険法施行規則（以下「雇保則」という。）第104条第1項第2号ロにおいて「事業所の労働生産性の向上に資するものとして」厚生労働省職業安定局長、雇用環境・均等局長、人材開発統括官が定める要件と定義し、雇用関係助成金支給要領の共通要領において一律に規定している。
- 切替後の賃上げに係る要件については、当該要件を設ける助成金についての規定中で、「その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、●●」と規定し、対象労働者及び賃金の範囲や増額割合など、具体の要件については、各助成金の個別要領においてそれぞれ規定することとする。

<各助成金の改正内容について>

①生産性要件を廃止する助成金

⇒生産性要件に関する規定（「生産性要件に該当する事業主にあつては、～」等）を削除する。対象となる助成金は以下のとおり。

- ・ 65歳超雇用推進助成金【雇保則第104条関係】
- ・ 両立支援等助成金（出生時両立支援コース）【雇保則第116条第3項関係】
- ・ 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）【雇保則第116条第6項関係】

→両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）については、生産性要件廃止のため助成額を変更し、介護休業の休業取得時及び職場復帰時並びに介護両立支援制度に関する助成額を対象労働者1人当たり30万円とする。

- ・両立支援等助成金（育児休業等支援コース）【雇保則第 116 条第 9～12 項関係】
→両立支援等助成金（育児休業等支援コース）については、生産性要件廃止のため助成額を変更し、育休取得時及び職場復帰時並びに職場復帰後支援に関する助成額を対象労働者 1 人当たり 30 万円とする。また、業務代替支援において、新規雇用した場合の助成額を 1 人当たり 50 万円、育休取得者が有期雇用者である場合の加算額を 10 万円とする。
- ・両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）【雇保則第 116 条第 14 項関係】
→両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）については、生産性要件の廃止に伴い、対象事業主に対する支給額及び長期休暇の加算額（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の加算額）を、対象労働者 1 人当たり 30 万円に変更する。
- ・人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）【雇保則第 118 条関係】
- ・人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）【雇保則第 118 条関係】
- ・キャリアアップ助成金（正社員化コース）【雇保則第 118 条の 2 第 2 項関係】
- ・キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）【雇保則第 118 条の 2 第 7 項関係】
→キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）については、生産性要件の廃止に合わせて助成額を見直し、1 事業所当たり 60 万円（45 万円）とする。
- ・キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）【雇保則第 118 条の 2 第 8 項関係】
→キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）については、生産性要件の廃止に合わせて助成額を見直し、助成額を以下のとおりとする。
 - ア 賞与又は退職金を導入した場合 1 事業所当たり 40 万円（30 万円）
 - イ 賞与及び退職金を導入した場合 1 事業所当たり 56 万 8,000 円（42 万 6,000 円）
- ・キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）【雇保則第 118 条の 2 第 9 項関係】
→キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）については、生産性要件の廃止に合わせて助成額を見直し、以下のとおりとする。
 - ア 1 週間の所定労働時間を 1 時間以上 2 時間未満延長した場合 対象労働者 1 人当たり 5 万 8,000 円（4 万 3000 円）
 - イ 1 週間の所定労働時間を 2 時間以上 3 時間未満延長した場合 対象労働者 1 人当たり 11 万 7,000 円（8 万 8,000 円）
 - ウ 1 週間の所定労働時間を 3 時間以上延長した場合 対象労働者 1 人当たり 23 万 7,000 円（17 万 8,000 円）

※ () 内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

②生産性要件を賃上げに係る要件に切り替える助成金

⇒人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース及び建設労働者技能実習コース）については、「生産性要件に該当する事業主にあつては、●●（助成率又は助成額）」を「その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、●●（助成率又は助成額）」と改める。

対象となる助成金は以下のとおり。

- ・人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）【雇保則第 118 条関係】
- ・人材確保等支援助成金（テレワークコース）【雇保則第 118 条関係】
- ・人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備コース）【雇保則第 118 条関係】
- ・人材確保等支援助成金（若年者及び助成に魅力ある職場づくり事業コース）【建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（以下「建労則」という。）第 7 条の 2 第 3 項関係】
- ・人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース）【建労則第 7 条の 2 第 4 項関係】
- ・人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）【建労則第 7 条の 2 第 5 項関係】
- ・人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）【建労則第 7 条の 2 第 6 項関係】

⇒人材開発支援助成金（人材育成支援コース及び人への投資促進コース）については、賃上げに係る要件が設定されている訓練について、上記賃上げに係る要件を満たしていない事業主であっても、労働協約又は就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識若しくは技能を習得したと認める労働者（人材育成支援コース又は人への投資促進コースの訓練を受けた労働者に限る。）の賃金を増額した事業主に対し、経費助成率、経費助成額及び賃金助成額を加算する仕組みを新設するため、「生産性要件に該当する事業主にあつては、●●（助成率又は助成額）」を「その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主又は労働協約若しくは就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識若しくは技能を習得したと認める労働者（第二百五条第二項第一号及び附則第三十四条第二項第一号に定める訓練を受けた労働者に限る。）に対し、賃金を増額した事業主にあつては、●●（助成率又は助成額）」と改める。

対象となる助成金は以下のとおり。

- ・人材開発支援助成金（人材育成支援コース）【雇保則第 125 条第 2 項関係】
- ・人材開発支援助成金（人への投資促進コース）【雇保則附則第 34 条関係】

【2】同意制度に係る標識掲示義務の見直し（雇保則の一部改正関係）

改正の概要

- 一部の雇用関係助成金においては、支給対象事業主の要件として「公共職業安定所又は職業紹介事業者等」から紹介を受け、各助成金ごとに規定する要件に該当する求職者を雇入れることを規定しているものがある。
- 現行制度において、上記紹介を行う職業紹介事業者等については、
 - ① 助成金の適正な取扱いを担保するため、厚生労働省職業安定局長が定める条件（※）に同意すること
※「自ら不正行為を行わないこと」、「関係者の不正行為を助長しないこと」、「求めに応じて、労働局等への出頭を行うこと」等
 - ② 窓口を利用する事業所及び求職者が、その場で当該職業紹介事業者等が助成金を取扱えるかを迅速・簡易に確認可能とするため、職業安定局長が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示することを求めているところ（「同意制度」）。
- 今般、デジタル臨時行政調査会の「構造改革のためのデジタル原則」を踏まえ、デジタル臨調事務局・規制改革推進室より、法令において「書面掲示」を求める規定について、見直すよう指示があったところであり、②の標識の掲示について見直しの対象となったため、当該規定について改正を行うもの。

改正の内容

- 現場の実態（※1）も踏まえ、同意制度に係る標識掲示要件を廃止し、職業紹介事業者等の要件として「職業安定局長が定める基準（※2）を満たす」ことを規定する。

※1 労働局においては、助成金支給の審査に当たっては、当該職業紹介事業者等が職業安定局長が定める条件に同意し、標識の交付を受けていることについて確認を行っているが、必ずしも実際の掲示の有無については確認をしていない。

※2 雇用関係助成金の同意制度に係る要領において、以下のとおり規定。

3 雇用給付金を取り扱う職業紹介事業者等の基準

雇用給付金を取り扱う職業紹介事業者等は、(1)～(3)のいずれにも該当する者である必要がある。

(1) 次のイ又はロのいずれかに該当する者であること。

イ 職業安定法（昭和22年法律第141号。以下「法」という。）第29条第1項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体（以下「特定地方公共団体」という。）、第32条の3第1項の有料職業紹介事業者及び法第33条第1項の厚生労働大臣の許可を受け又は法第33条の2、第33条の3その他法令の規定により厚生労働大臣に届出を行い無料の職業紹介事業を行う者

ロ 船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第34条第1項の国土交通大臣の許可を受け又は同法第40条第1項の規定により国土交通大臣に届出を行い無料の船員職業紹介事業を行う者

(2) 職業紹介事業における業務の範囲に制限があり、雇用給付金の対象となり得る求職者を取り扱えな

い職業紹介事業者でないこと

- (3) 4の職業安定局長が定める項目への同意書を、都道府県労働局長（以下「労働局長」という。）あて提出している者

4 職業安定局長が定める項目（同意条件）

雇用給付金を取り扱う場合の職業安定局長が定める項目（同意条件）は以下のとおりである。

(1) 雇用給付金又は再就職給付金を取り扱う場合に共通する条件

ア 雇用関係助成金制度の適正な運用

- ① 雇用関係助成金の支給に関し、虚偽の記載を行った書類の提出や発行など、自ら不正行為を行わないこと。
- ② 事業主による雇用関係助成金の不正受給の援助や教唆など、関係者の不正行為を助長しないこと。
- ③ 雇用関係助成金の支給に関し、都道府県労働局、公共職業安定所（以下「労働局等」という。）の求めに応じて、必要な報告、文書の提出又は労働局等への出頭を行うこと。また、労働局等の職員が求めた場合には、その事業所内に立ち入らせ、質問に回答し、帳簿書類の検査を受けること。
- ④ 会計検査院による検査の際に労働局等に協力すること。

イ 同意制度の適切な手続

- ① 事業主管轄労働局長の指示により、雇用関係助成金に関する取扱いを行う職業紹介事業者等である旨を示す職業安定局長が定める様式の標識（別添）を、同意書に係る事業所一覧に記載した事業所の見やすい場所に掲示すること。
- ② 同意書に係る事業所を追加する場合は、所定の書類を提出すること。
- ③ 別添の同意書に係る事業所一覧から事業所を削除する場合又は同意を撤回する場合は、所定の書類をその1か月前までに提出すること。
- ④ 同意書の有効期限が満了した場合、職業紹介事業に関する許可が取り消された場合、事業の廃止命令があった場合若しくは事業を廃止した場合、又は同意条件を適切に履行しないなど当該条件を満たさないことが明らかとなり、事業主管轄労働局長が文書によって雇用関係助成金の取扱いの無効を文書によって通知した場合は、ただちに事業主管轄労働局長に対して標識を返還するとともに、雇用関係助成金を受給しようとしている事業主に対して雇用関係助成金の取扱いができなくなった旨を周知してトラブルが発生しないようにすること。

(2) 雇用給付金を取り扱う場合の条件

- ① 事業主及び求職者に対して、取扱いを希望する雇用給付金制度の説明及び周知を行うこと。
- ② 雇用給付金の対象労働者をその紹介により就職させたときは、雇用関係助成金事務取扱手引の手続きに従い、定められた期限内に、書類の提出、証明書の発行等を行うこと。

- また、上記基準については同意制度に係る要領において一律に定められているため、「●●（助成金名）の支給に関し」との規定は削除する。

（参考）同意事業者については、厚生労働省 HP において一覧を公表している。さらに事業所及び求職者の求めに応じて同意制度取扱者証（仮称）を提示することを実施要領に規定予定。

○ 改正対象の助成金は次のとおり。

- ・労働移動支援助成金（再就職支援コース奨励金）【雇保則第 102 条の 5 第 2 項関係】
- ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース助成金）【雇保則第 110 条第 2 項関係】
- ・特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース助成金）【雇保則第 110 条第 7 項関係】
- ・特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金）【雇保則第 110 条 9 項関係】
- ・特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金）【雇保則第 110 条 10 項関係】
- ・トライアル雇用助成金（一般トライアルコース助成金）【雇保則第 110 条の 3 第 2 項】
- ・トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース助成金）【雇保則第 110 条の 3 第 3 項】
- ・地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース奨励金）【雇保則第 112 条第 2 項】
- ・特定求職者雇用開発助成金（ウクライナ紛争関係）【雇保則附則第 15 条の 5 の 2 関係】

（参考）同意制度を設けている以下の助成金については、廃止される予定。

- ・特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース奨励金）【改正前の雇保則第 110 条第 7 項関係】
- ・特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース奨励金）【改正前の雇保則附則第 15 条の 5 第 6 項関係】

【3】各種助成金の見直し

1. 労働移動支援助成金

早期雇入れ支援コースの暫定措置（新型コロナウイルス感染症関係）の廃止

- 当分の間支給することとしている、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の加算については、令和4年度限りで廃止する（雇保則附則第15条の4の6）。

【現行制度】

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助成を行うもの。

○現行制度の支給額

	通常の助成	優遇助成（※1）
雇入れ助成	30万円	40万円
	—	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に40万円を加算
	賃金上昇させた場合（※2） 20万円を加算	

※1 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

※2 雇入れ前の賃金から雇入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合に加算

2. 特定求職者雇用開発助成金

（ア）特定就職困難者コース助成金の改正

【現行制度の概要】

高年齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 生涯現役コース奨励金の廃止に伴い、65歳以上の者を本助成金の対象となる労働者に追加する。
- ※ 雇保則第110条第2項第1号イ(2)から(8)までに該当する者にあつては引き続き65歳未満の求職者、同号イ(9)から(15)までに該当する者にあつては引き続き45歳以上65歳未満の求職者を対象とする。

② 生涯現役コース奨励金の改正

【現行制度の概要】

65歳以上の離職者を、ハローワーク又は民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 令和4年度限りで廃止する。
- ※ 施行日以後も、令和5年3月31日以前に雇入れを行う事業主については、改正前の雇保則の規定に基づき生涯現役コース奨励金を支給する。

③ 被災者雇用開発コース助成金の改正

【現行制度の概要】

東日本大震災の被災地域における被災離職者等を、ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 令和4年度限りで廃止する。
- ※ 施行日以後も、令和5年3月31日以前に雇入れを行う事業主については、改正前の雇保則の規定に基づき被災者雇用開発コース助成金を支給する。

④ 就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金の改正

【現行制度の概要】

就職氷河期に就職の機会を逃した事等により、十分なキャリア形成がなされなかったために、正規雇用労働者としての就業が困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により、正規労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 就職氷河期世代の安定した雇用を引き続き促進するため、雇入れの対象となる求職者の対象範囲について、令和4年度に対象となっている35歳以上55歳未満の者を引き続き支援する観点から、昭和43年4月2日から昭和63年4月1日までの間に生まれた者とする。
- ・ 雇入れの対象となる求職者（過去5年間に通常の労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下である者）について、当該雇用された期間に、通常の労働者に準ずる者として職業安定局長が定める者であって、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力と同等以上の能力を必要とする職業に就いていた期間を含むこととし、婚姻、妊娠、出産又は育児を理由とした離職により、過去5年間に通常の労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下となった者を除外する。
- ・ 雇入れの対象となる求職者（過去1年間に通常の労働者として雇用されたことがない者）について、当該期間に通常の労働者として雇用されていた者であって、本人の責めに帰すべき理由以外の理由により当該期間に離職した者を含むこととし、当該期間に通常の労働者に準ずる者として職業安定局長が定める者であって、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力と同等以上の能力を必要とする職業に就いていた者を除外する。

※ 施行日以後も、令和5年3月31日以前に行われた職業紹介により雇入れを行う事業主について

は、改正前の雇保則の規定に基づき就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金を支給する。

3. 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改正

【現行制度の概要】

職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者に対して、試行雇用（トライアル雇用）を行う事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 雇入れの対象となる求職者の対象範囲について、令和4年度に対象となっている35歳以上55歳未満の者を引き続き支援する観点から、昭和43年4月2日以後に生まれた者とする。
- ※ 施行日以後も、令和5年3月31日以前に行われた職業紹介により雇入れを行う事業主については、改正前の雇保則の規定に基づき一般トライアルコース助成金を支給する。

② 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の改正

【現行制度の概要】

職業紹介の日において、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者（離職と同様の状態にある者を含む。）であって、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者に対して、試行運用（トライアル雇用）を行う事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 令和4年度限りで廃止する。
- ※ 施行日以後も、令和5年3月31日以前に行われた職業紹介により雇入れを行う事業主については、改正前の雇保則の規定に基づき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を支給する。

4. 両立支援等助成金

(1) 出生時両立支援コース助成金の見直し

出生時両立支援コース助成金については、以下のとおり支給要件と支給額を変更することとする。

【現行制度の概要】

① 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。以下「育児・介護休業法」という。）に係るもの）を複数実施するとともに、労使で合意された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規定に基づく業務体制整備等を行い、産後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。

② 第2種助成金

第1種助成金を受給した事業主において、育児休業を取得している男性被保険者の割合が、第1種助成金の申請日の属する事業年度の翌事業年度以降3事業年度以内に30%以上上昇し、第1種助成金の申請日以降に1日以上育児休業を取得した男性被保険者が2人以上いる等の場合に、追加で助成金を支給することとしている。

第1種	育児休業取得	20万円	
	代替要員加算	20万円（3人以上45万円）	
第2種	育児休業取得率の30%以上 上昇を達成するまでに 要した期間	1事業年度以内	60万円<75万円>
		2事業年度以内	40万円<65万円>
		3事業年度以内	20万円<35万円>

※ 第1種・第2種ともに1事業主当たり1回限り

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

※ 「代替要員加算」は、男性労働者が5日以上育児休業を取得し、育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合に助成。

【改正後の内容】

第2種助成金の支給対象の拡充

第2種の支給対象事業主に、次のいずれにも該当する事業主を追加し、下の表のとおり助成金を支給する。（※5及び※6の要件が、従来の支給対象事業主と異なる。）

1. 第1種助成金の支給を受けていること。
2. 労働協約、就業規則その他これらに準ずるもの（以下「労働協約等」という。）において、その雇用する男性被保険者における育児休業（※1）の取得に伴う業務の見直しに関する規定を定め、当該規定に基づき業務体制の整備を行っていること。
3. 育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置（※2）のうちいずれか2以上の措置（育児・介護休業法第9条の3第4項の規定に基づき出生時育児

休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主は、3以上の措置を講じている事業主であって、当該取組の実施の状況を明らかにする書類を整備していること。

4. 厚生労働大臣に一般事業主行動計画を策定した旨を届け出て、同計画を公表し、同計画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ること。（次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第15条の2の規定により認定されたものを除く。）
5. 第1種助成金の申請をした日の属する事業年度（以下、申請事業年度という。）の翌事業年度以降3事業年度以内における、その雇用する男性被保険者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性被保険者であって育児休業を取得したものの数の割合（次の6において「男性被保険者育児休業取得割合」という。）が、2事業年度以上連続して70%以上となったこと。
6. 第1種助成金の申請年度において、その雇用する男性被保険者であって配偶者が出産したものが5人未満であり、当該年度における男性被保険者育児休業取得割合が70%以上であること。
7. 第1種助成金の申請日以降に1日以上の子育休業を取得した男性被保険者が2人以上いること。

(※1) 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業、育児・介護休業法第23条第2項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置による休業及び育児・介護休業法第24条第1項の規定により当該育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置による休業をいう。次の※2を除き以下同じ。

(※2) 雇用環境の整備に関する措置は次のとおり。

- a. その雇用する労働者に対する育児休業（育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業をいう。次のbからdにおいて同じ。）に係る研修の実施
- b. 育児休業に関する相談体制の整備
- c. その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供
- d. その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

② 育児休業等に関する情報公表加算の新設

第1種助成金の支給を受けた事業主について、当該助成金の支給の申請をした日の属する事業年度の直前の事業年度における、下記の全ての事項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（4.（3）①で「育児休業等の取得の状況を公表したものである場合」という。）に、下の表のとおり追加で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。）

1. 以下のA、Bに規定するいずれかの割合

- A その雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって育児休業をしたものの数の割合

- B その雇用する男性労働者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性労働者であって育児休業をしたものの数及び子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護休暇を除く。）を利用したものの数の合計数の割合
2. その雇用する女性労働者であって出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であって育児休業をしたものの数の割合
 3. その雇用する男性労働者のうち、育児休業を取得したものについての当該取得日数の平均
 4. その雇用する女性労働者のうち、育児休業を取得したものについての当該取得日数の平均

第 1 種	育児休業取得	20万円	
	代替要員加算	20万円（3人以上45万円）	
	情報公開加算	2万円	
第 2 種	育児休業取得率の30%以上上昇を 達成するまでに要した期間	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事業年度連続して70%以 上となった際の最後の事業年度（※1）	2事業年度目	40万円
		3事業年度目	20万円

※1 申請事業年度から起算する。

※2 第1種、第2種ともに1事業主当たり1回までの支給に限る。

(2) 介護離職防止支援コース助成金の見直し

介護離職防止支援コースについては、業務代替支援加算及び個別周知・環境整備加算を新設することとする。

【現行制度の概要】

① 介護休業

- ・ 介護支援プランを策定し、プランに基づき対象労働者が合計5日以上介護休業を取得したこと等の要件を満たした中小企業事業主に支給する。(休業取得時)
- ・ 上記の休業取得時の助成金を受給し、対象労働者を同プランに沿って原職等に復帰させ、3か月以上継続雇用した中小企業事業主に支給する。(職場復帰時)

② 介護両立支援制度

- ・ 以下に掲げる制度(介護両立支援制度)について、介護支援プランに沿って一定要件以上利用(合計20日以上の利用等)させた中小企業事業主に支給。

<制度のメニュー>

- ①所定外労働制限制度 ②時差出勤制度 ③深夜業制限制度
- ④短時間勤務制度 ⑤介護のための在宅勤務制度
- ⑥法を上回る介護休暇制度(有給かつ時間単位取得可)
- ⑦介護のためのフレックスタイム制度 ⑧介護サービス費用補助制度

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	28.5万円<36万円>
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

① 業務代替支援加算の新設

介護離職防止支援コースのうち、介護休業に関して職場復帰時の助成金を受給した事業主のうち、以下のA、Bに該当する事業主に下の表のとおり追加で助成金を支給する。

A 新規雇用

1. 介護休業をする被保険者の当該介護休業期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた中小企業事業主であること
2. 1の取組の実施の状況を明らかにする書類を整備していること

B 手当支給等

1. 介護休業をする被保険者の業務を当該事業所に雇用される他の労働者が円滑に処理するための措置を講じた中小企業事業主であること
2. 1に規定する取組の実施の状況を明らかにする書類を整備していること

② 個別周知・環境整備加算の新設

介護離職防止支援コース助成金の対象労働者に対する個別周知及び仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合の加算措置を新設する。介護休業、介護両立支援制度のいずれかについて助成金を受給した事業主のうち、以下のA及びBの措置を実施している事業主に下の表のとおり追加で助成金を支給する。

A 介護離職防止支援コース助成金の対象労働者に対する個別周知の実施

介護離職防止支援コース助成金の対象労働者に対し、次の全ての事項（対象労働者が介護両立支援制度の利用を希望している場合にあつては、1、2、5及び6に限る。）を知らせる措置を講じている事業主であること。

1. 介護休業及び就業と介護との両立に資する制度（以下「介護休業等」という。）に関する制度
2. 介護休業等の申出先
3. 介護休業給付（雇用保険法第61条の4第1項に規定する介護休業給付をいう。以下同じ。）に関すること。
4. 労働者が介護休業期間（育児・介護休業法第15条第1項に規定する介護休業期間をいう。以下同じ。）について負担すべき社会保険料の取扱い
5. 労働者の介護休業等中における待遇に関する事項
6. 介護休業等後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
7. 育児・介護休業法第15条第3項第1号に掲げる事情が生じたことにより介護休業期間が終了した労働者の労務の提供の開始時期に関すること。
8. 労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法に関すること。

B 仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の取組の実施

介護休業等の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置（※1）のうちいずれか2以上の措置を講じている事業主であつて、当該取組の実施の状況を明らかにする書類を整備していること。

（※1）雇用環境の整備に関する措置は次のとおり。

- a. その雇用する労働者に対する介護休業等に係る研修の実施
- b. 介護休業等に関する相談体制の整備
- c. その雇用する労働者の介護休業等の取得又は利用に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例（その雇用する労働者であつて介護休業等を取得又は利用した者がいない場合には雇用環境・均等局長が定める事例）の提供
- d. その雇用する労働者に対する介護休業等に関する制度及び介護休業等の取得又は利用の促進に関する方針の周知

①介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円

i) (①への加算) 業務代替支援加算	新規雇用 20 万円 手当支給等 5 万円
②介護両立支援制度	30 万円
ii) (①、②への加算) 個別周知・環境整備加算	15 万円

(3) 育児休業等支援コース助成金の見直し

育児休業に関する情報公表加算の新設を行う。

【現行制度の概要】

下記のとおり、育休取得時・職場復帰時、業務代替支援、職場復帰後支援の3つの区分において支給している。

(主な要件)

①育休取得時・職場復帰時

- ・ 育休復帰支援プランを作成、導入すること。
- ・ 上記の対象労働者が同プランに沿って3ヶ月以上の育児休業を取得したこと。

②業務代替支援

- ・ 対象労働者が3ヶ月以上の育児休業を取得し、育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行うこと
- ・ 上記の対象労働者を原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。

<有期雇用労働者加算>育児休業取得者が有期雇用労働者の場合

③職場復帰後支援

- ・ 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入すること。
- ・ 1ヶ月以上の育児休業を取得した対象労働者が、復帰後6ヶ月以内に一定の利用実績（Aの場合は10時間以上の取得、Bの場合は3万円以上の補助）があること。

①	育休取得時	28.5 万円<36 万円>	
	職場復帰時	28.5 万円<36 万円>	
②	業務代替支援	ア 新規雇用（派遣を含む） ：1人あたり 47.5 万円<60 万円>*	
		イ 手当支給等：1人あたり 10 万円<12 万円>* ※有期雇用労働者加算：9.5 万円<12 万円>	
③	職場復帰後支援	28.5 万円 <36 万円>	A 子の看護休暇制度 1,000 円<1,200 円>×時間
			B 保育サービス費用 実支出額の 2/3 補助

- ※ ① 1 企業当たり各 2 回まで（無期雇用労働者・有期雇用労働者 各 1 回）。
- ② 1 企業当たり 1 年度につき 10 人まで 5 年間支給。
- ③ A・B は最初の支給申請日から 3 年以内に 5 人まで支給。
さらに、1 企業当たり A は 200 時間<240 時間>、B は 20 万円<24 万円>が上限。
- ※ 生産性要件を満たした場合は、< >の額を支給。

【改正後の内容】

① 育児休業等に関する情報公表加算の新設

育児休業等支援コースの育休取得時・職場復帰時、業務代替支援、職場復帰後支援のいずれかの助成金を受給した事業主について、育児休業等の取得の状況を公表したものである場合に、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。）

(4) 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）の延長

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 5 年度末まで延長する。

【現行制度の概要】

令和 4 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日までの間における i の有給休暇について、i に該当する中小企業事業主に対して、ii に定める額を支給するもの。

i 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・介護休業法第 24 条第 2 項の規定により、育児・介護休業法第 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。）、育児・介護休業法第 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

ii 次の i 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

(5) 新型コロナウイルス感染症に係る育児休業等支援コース助成金の見直し

新型コロナウイルス感染症に係る育児休業等支援コース助成金の対象特別休暇の期間及び支給額の上限を改正する。

【現行制度の概要】

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、当該特別休暇を令和3年4月1日から令和5年3月31日までの間に取得させた事業主に対し、助成金を支給するもの。（ただし、令和3年10月1日から令和5年3月31日までの間に取得させた特別休暇に対しては支給しないものとしている。）

《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）

【改正後の内容】

① 支給対象期間を以下のとおり改正する。

助成金の支給の対象となる特別休暇の期間を、令和5年4月1日から令和6年3月31日とする。

② 支給額を以下のとおり改正する。

上記に係る特別休暇の利用者が出た場合、1人当たり10万円

※ 1企業10人まで（上限100万円）

※ なお、令和3年9月30日までの対象休暇の支給については、改正前の規定（1人当たり5万円の支給、1企業10人まで。）により支給することとする。

(6) 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廃止

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を廃止する。

【現行制度の概要】

令和3年8月1日から令和5年3月31日までの間において、その雇用する被保険者が、新型コロナウイルス感染症に関する対応として臨時休業等をした小学校等に就学する子ども又は新型コロナウイルス感染症に感染したこと等により出席停止等となった子どもの世話を保護者として行うための有給休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。以下「対象有給休暇」という。）の申出をした場合に、当該被保険者に対して対象有給休暇を取得させた事業主に対し、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を支給するもの。

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支給額は、対象有給休暇に係る者一人につき、事業主が支払った賃金の額に相当する額として雇用環境・均等局長の定める方法により算定した額としている。

※ 令和4年12月1日から令和5年3月31日の間に取得させた対象有給休暇については、1日当たり8,355円を支給上限としている。

(7) 不妊治療両立支援コース助成金の見直し(再掲)

【現行制度の概要】

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支給する。

《対象事業主》

不妊治療と仕事との両立の支援に関する方針を明確化し労働者に周知を行っており、不妊治療のために利用可能な休暇制度及び両立支援制度(*)を設けて労働者に周知するとともに、不妊治療と仕事との両立に関して労働者の希望又は課題の把握を行うための調査を実施し、不妊治療と仕事との両立支援を図るための業務を行う担当者を選任して不妊治療を受ける労働者の相談への対応を行い、「不妊治療支援プラン」を策定して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

《支給額》

28.5万円<36万円> ※< >は生産性要件を満たした場合の金額

(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

: 28.5万円<36万円>(1事業主あたり1人まで)

【改正後の内容】

- ・生産性要件を廃止する。
- ・対象事業主に対する支給額及び長期休暇の加算額を、対象労働者1人当たり28.5万円から30万円に変更する。

(8) 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

【現行制度の概要】

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、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く。）を設け、当該制度と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社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に対し、助成金を支給する。

《対象労働者》

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な妊娠中の女性労働者

《対象期間》

令和5年3月31日まで

《支給額》

対象労働者1人当たり 28.5万円（1事業主につき5人まで）

【改正後の内容】

- ・以下を対象事業主の要件として追加する。

就業規則等において、母性健康管理措置（新型コロナウイルス感染症に関するもの以外のものを含む。）として、勤務時間の変更、勤務の軽減、休業その他の措置を整備し、当該措置の内容を社内に周知している事業主であること。

- ・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対象期間を、令和5年9月30日まで延長する。
- ・対象事業主に対する支給額を、対象労働者1人当たり28.5万円から20万円に変更する。

5. キャリアアップ助成金

正社員化コースの見直し（人材開発支援助成金に係る訓練修了加算措置に関する改正）

- 本コースは、有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換又は直接雇用した事業主に対して助成するもの。（雇保則第118条の2第2項）
- 現在、人的資本への投資の強化の観点から、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、人材開発支援助成金における以下の特定の訓練等を経て正社員化した場合に、正社員化コースの助成額の上乗せ（以下「訓練修了加算措置」という。）を実施しているところである（※）。（雇保則附則第17条の2の8）

（※）令和7年3月31日までの時限措置。ただし、事業展開等リスクリング支援コース助成金の対象となる訓練に係る上乗せの実施は、令和9年3月31日までの時限措置。

- ・人材開発支援コース助成金の対象となる訓練（職業訓練等のうち雇用環境・均等局長が定めるものに限る。）

- ・特別育成訓練コース助成金の対象となる訓練（雇保則第 125 条第 5 項第 1 号イ(1)に規定する一般職業訓練又は同号イ(4)に規定する有期実習型訓練に限る。）
 - ・人への投資促進コース助成金の対象となる訓練（附則第 34 条第 2 項第 1 号イ(1)に規定する定額制訓練、同号ロ(1)に規定する自発的職業能力開発訓練、同号ハ(1)に規定する高度デジタル人材訓練又は同号ニ(1)に規定する成長分野等人材訓練に限る。）及び同号へ(1)(i)に規定する自発的職業能力開発
 - ・事業展開等リスクリング支援コース助成金の対象となる訓練
- 今般、人材開発支援助成金において、人材開発支援コース助成金及び特別育成訓練コース助成金を統合し、人材育成支援コース助成金とすることに伴い、訓練修了加算措置の対象となる訓練を見直し、以下のとおりとする。（雇保則附則第 17 条の 2 の 8 第 1 項）
- ・人材育成支援コース助成金の対象となる訓練等
 - ・人への投資促進コース助成金の対象となる訓練等
 - ・事業展開等リスクリング支援コース助成金の対象となる訓練
- ※訓練修了加算額は 9.5 万円（人への投資促進コース助成金の定額制訓練及び自発的職業能力開発訓練は 11 万円）。
- 「人への投資」の支援策の拡充に伴い、訓練修了加算措置の期限を「令和 7 年 3 月 31 日」から「令和 9 年 3 月 31 日」に延長する。

6. 人材開発支援助成金

人材開発支援助成金のコースの統廃合

- 人材開発支援コース助成金及び特別育成訓練コース助成金を統合し、コースの名称を人材育成支援コース助成金に変更する。

【現行制度の概要】

コース名	対象労働者	対象訓練・助成内容	助成率・助成額		
			OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成
人材開発支援コース助成金	雇用保険被保険者 ※有期契約労働者等を除く	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練 ・熟練技能育成・承継訓練	45(30)%	760(380) 円/時・人	20(11) 万円/人
		認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)			
	上記以外の訓練	30%	380円/時・人		
	雇用保険被保険者	有給教育訓練休暇制度の導入助成	30万円 (定額)		
特別育成訓練コース助成金	有期契約労働者等 ※助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要がある	一般職業訓練	正規雇用労働者等への転換等を実施した場合70% 正規雇用労働者等への転換等を実施しなかった場合60%	760(475) 円/時・人	10(9) 万円/人
		有期実習型訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)			

※ 助成率・助成額の（ ）内は中小企業事業主以外

※ 賃上げに係る要件を満たしている場合は、上記の助成率及び助成額に加算する。

【改正後の内容】

コース名	対象労働者	対象訓練・助成内容	助成率・助成額		
			OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援 コース助成金	雇用保被保険者 又は有期契約労働者等 ※助成金の支給 申請前までに雇用 保険被保険者 になっている必要 がある	人材育成訓練	雇用保険被保険 者等 45(30)% 有期契約労働 者等 60% 正規雇用労働 者等への転換 等を実施した 場合 70%	760(380) 円/時・人	
		有期実習型訓練 (OFF-JT と OJT の組み合 わせ訓練)	正規雇用労働者 等への転換等 を実施した場合 70% 正規雇用労働者 等への転換等 を実施しなかつた 場合 60%		10(9)万円 /人
	雇用保険被保険者	認定実習併用職業訓練 (OFF-JT と OJT の組み 合わせ訓練)	45(30)%		20(11)万 円/人
		有給教育訓練休暇制度 の導入助成	30万円 (定額)		

※ 助成率・助成額の（ ）内は中小企業事業主以外

※ 賃上げに係る要件を満たしている場合は、上記の助成率及び助成額に加算する。

人への投資促進コースの見直し

- 「人への投資」の支援策の拡充に伴い、人への投資促進コース助成金の設置期限を令和6年度から令和8年度に延長する。

7. 産業雇用安定助成金

事業再構築支援コースの新設

- 新型コロナウイルス感染症等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事業主に対して、新たな事業への進出等の事業再構築に必要な人材の育成・確保を効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と当該新たな事業への進出等に必要となる新たな人材の円滑な受け入れを支援する事業再構築支援コースを当分の間新設する。（雇保則附則第 15 条の 4 の 5）。

【具体的な内容】

○対象事業主

- ① 新型コロナウイルス感染症等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事業主であって、新たな事業への進出等の事業再構築を行う事業主のうち中小企業庁が実施する中小企業等事業再構築促進事業における事業再構築補助金の採択を受けた事業主が当該新たな事業への進出等を行うために必要な人材のうち厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）の定める人材（以下「コア人材」という。）を職業安定局長が定める期間内に雇い入れた事業主であること。
- ② コア人材を雇い入れた日の前日から起算して6か月前の日から都道府県労働局長に対する事業再構築支援コースの支給申請書の提出日までの間（以下「基準期間」という。）において、当該雇入れに係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外の事業主であること。
- ③ ①の雇入れに係る事業所に雇用されていた者であって基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者（雇用保険法第 23 条第 2 項に規定する特定受給資格者をいう。）として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると思われる事業主であること。
- ④ 資本金、資金、人事、取引等の状況からみて①の雇入れに係る者を雇用していた事業主と密接な関係にある他の事業主以外の事業主であること。
- ⑤ ①の雇入れに係る事業所の労働者の離職状況及び当該雇入れに係る者に対する賃金の支払の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。

○対象労働者

- ① 当該新たな事業への進出等の事業再構築に係る業務に就く者であって、当該事業主の経営基盤の強化に資する者であること。
- ② 期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間と同一の労働者として雇用された者であること。
- ③ 専門的な知識等を有する年収 350 万円以上の者であること。

○支給額

中小企業事業主

中小企業事業主以外

280 万円／人	200 万円／人	
<p>※ 一の事業主につき、5 人までの支給に限る。</p> <p>※ 職業安定局長の定める基準に満たないときは、職業安定局長の定める方法により算出した額とする。</p>		

8. 高年齢労働者処遇改善促進助成金

支給要件等の見直し

- 本助成金について、支給実績や助成金の趣旨・目的（雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の観点からの高年齢労働者の処遇改善）に照らし、支給要件等の見直しを行うもの。（雇保則附則第 15 条の 4 の 7）
- 具体的には、以下の表のとおり。

	現行	改正後
支 給 要 件	その雇用する高年齢雇用継続基本給付金受給者（60 歳から 64 歳までの高年齢労働者。以下「対象被保険者」という。）の処遇改善を図る事業主であって、以下の要件をいずれも満たすもの	（同左）
	<p>①都道府県労働局長に対して、対象被保険者の処遇改善に係る計画を提出し、認定を受けたこと</p> <p>②賃金規定等を改定し、対象被保険者の賃金を増額する措置を講じたこと</p> <p>③②の措置に係る賃金の支払い状況等に関する書類を整備していること</p> <p>④対象被保険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を比較して <u>95%以上減少していること</u></p>	<p>①（同左）</p> <p>②賃金規定等を改定し、対象被保険者の賃金を<u>一定の割合以上で増額する措置（※）</u>を講じたこと <small>※「時間当たりの所定内賃金を 60 歳時点と比較して 75%以上としていること」を支給要領において規定予定。</small></p> <p>③（同左）</p> <p>④対象被保険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を比較して<u>減少していること</u></p>
助 成 率	対象被保険者に係る、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減少額に、以下の助成率を乗じた額を助成。 （大企業） <u>2 / 3</u> （中小企業） <u>4 / 5</u> <small>※助成率は、令和 4 年度までの率。 令和 5・6 年度は、大企業：1 / 2、中小企業 2 / 3 と規定されていた。</small>	対象被保険者に係る、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減少額に、以下の助成率を乗じた額を助成。 （大企業） <u>1 / 2</u> （中小企業） <u>2 / 3</u>

○また、その他所要の改正を行う。

9. 雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業の改正（規則附則第17条の7の2関係）

- 35歳以上55歳未満の安定した職業に就いていない者に対して、期間の定めのない労働契約による就職を図るため、教育訓練、実習等を行う事業主、事業主団体等に委託して実施する事業（以下「就職氷河期世代訓練」）及び新型コロナウイルス感染症の影響を受けた就業者、失業者等の再就職・転職支援のため、再就職を容易にするために必要な知識及び技能の習得に資する講習を学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する大学若しくは高等専門学校又は同法第124条に規定する専修学校に委託等して実施する事業（以下「リカレント訓練」）を雇用保険法第63条第1項第3号に掲げる事業とし、当該教育訓練等を受講する求職者のうち支給要件を満たす者を職業訓練受講給付金の支給対象としているところ。（雇保則附則第17条の7の2）
- 就職氷河期世代訓練及びリカレント訓練の両事業は、令和4年度までの暫定措置として実施しているが、就職氷河期訓練は、令和4年度末で給付金の対象の事業が終了するため、所要の改正を行う。また、リカレント訓練について令和4年度は委託事業及び補助事業の両方式で実施しているところであるが、委託事業の方式が令和4年度末で終了するとともに、補助事業の方式の訓練は、当該暫定措置の期間を令和6年3月31日まで延長するため、所要の改正を行う。

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

1. 職業転換給付金

① 特定求職者雇用開発助成金の改正

【現行制度の概要】

高年齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 雇保則に規定する特定就職困難者コース助成金の対象となる労働者に65歳以上の者を追加することに伴い、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（以下「労推則」という。）においても65歳以上の者に対する支援ニーズに対応するため、本助成金の対象となる労働者に65歳以上の者を追加する。
- ※ 労推則第6条の2第1項第1号ロからチまでに該当する者にあつては引き続き65歳未満の求職者、同号リからカまでに該当する者にあつては引き続き45歳以上65歳未満の求職者を対象とする。

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. トライアル雇用助成金

若年・女性建設労働者トライアルコース助成金に関する暫定措置の廃止

若年・女性建設労働者トライアルコース助成金に関する暫定措置（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）の支給対象事業主に対する上乗せ助成）については、令和4年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

職業経験の不足等から就職に不安のある若年者（35歳未満）や女性を建設労働者として試行的に雇入れ、トライアル雇用助成金（一般・障害者トライアルコース助成金）の支給を受けた中小建設事業主に対して、対象者一人あたり4万円/月（最大3ヶ月）を上乗せ助成する。

上記制度に加え、当分の間、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）の支給対象事業主に対しても、以下のとおり上乗せ助成をする。

① 対象

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者を建設労働者として試行的に雇入れ、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の支給を受けた中小建設事業主

② 上乗せ助成額

対象者一人あたり4万円/月（最大3か月）（所定労働時間が週30時間以上）

対象者一人あたり2.5万円/月（最大3か月）（所定労働時間が週20時間以上30時間未満）

2. 人材開発支援助成金

賃金助成における割増措置の延長

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である場合の賃金助成の割増措置について令和6年3月31日まで延長する。

【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こととしているが、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者における賃金助成については、令和5年3月31日まで割増措置を実施。