

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

- 「デフレ完全脱却のための総合経済対策」（令和5年11月2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。

1. 産業雇用安定助成金
2. 両立支援等助成金
3. キャリアアップ助成金

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5年12月上旬（予定）
- 施行期日：公布日（2.については令和6年1月1日）

1. 産業雇用安定助成金

産業連携人材確保等支援コース（仮称）の新設

- 人材確保に向けた産業政策との連携を図るため、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が行う事業の生産性向上に資する取組等を、人材の確保・育成の面から効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と新たな人材の円滑な受入れを支援する産業連携人材確保等支援コース（仮称）を新設するとともに、これに伴う所要の規定の整備を行う。（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 102 条の 3 の 2（新設）等）

【具体的な内容】

○対象事業主

- ① 景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、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って、当該事業主が行う事業の生産性向上に資する取組等を行う事業主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。）が定める要件に該当する事業主が当該生産性向上に資する取組等を行うために必要な人材のうち職業安定局長の定める人材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 当該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産業連携人材確保等支援コース（仮称）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 生産性向上に資する取組等に係る業務に就く者であって、対象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
250 万円／人	180 万円／人

※一の事業主につき、5人までの支給に限る。

※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定した額とする。

事業再構築支援コースの廃止

- 本コースは、当分の間支給することとしているが、現在の雇用情勢は、求人が底堅く推移しており、緩やかに持ち直していることを踏まえ、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が新たな事業への進出等の事業再構築を行うために必要な人材を令和7年3月31日までに雇い入れた場合の助成に限ることとする。(雇保則附則第15条の4の5)

【現行制度の概要】

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、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職業安定局長が定める要件に該当する事業主が新たな事業への進出等の事業再構築を行うために必要な人材のうち職業安定局長が定める人材を職業安定局長が定める期間内に雇入れた場合、当該事業主に対して当該人材に係る賃金の一部を助成する。

○現行制度の支給額

中小企業事業主	中小企業事業主以外
280 万円／人	200 万円／人

2. 両立支援等助成金

こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）において、男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業を取得できるようにするため、「育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する」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

- 出生時両立支援コース助成金における代替要員加算を廃止し（雇保則第116条第4項）、新設する「育休中等業務代替支援コース助成金（仮称）」に再編する。

【現行制度の概要】

① 第1種

・育児休業取得

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、男性労働者について、子の出生後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業を取得させた中小企業事業主に助成金を支給する。

【加算要件】

・代替要員加算

「育児休業取得」の支給を受けた事業主について、男性労働者の育児休業期間に業務を処理するための代替要員を新規雇用（派遣の受入れを含む。）した場合に、「育児休業取得」の額に加え、支給する。

・育児休業等に関する情報公表加算

「育児休業取得」の支給を受けた事業主について、申請前の直近年度に係る育児休業等の利用状況に関する情報を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公表した場合に、「育児休業取得」の額に加え、支給する。

② 第2種

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労働者の割合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労働者が5人未満であり、当該年度における男性労働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

第1種 (※1)	育児休業取得	20万円(※2)	
	代替要員加算	20万円(代替要員3人以上で45万円)(※2)	
	育児休業等に関する 情報公表加算	2万円	
第2種 (※1、3)	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

※1 同一事業主について、第1種・第2種とも、それぞれ1回限りの支給。

※2 育児休業をした労働者1人当たりの額。

※3 第1種を受給した事業主が対象。

【見直しの内容】

第1種の支給要件のうち、「代替要員加算」を廃止する。

※新設する「育休中等業務代替支援コース助成金(仮称)」に再編

育児休業等支援コース助成金の見直し

- 育児休業等支援コース助成金における業務代替支援を廃止し（雇保則第 116 条第 9 項から第 11 項まで）、新設する「育休中等業務代替支援コース助成金（仮称）」に再編する。

【現行制度の概要】

（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し、同プランに基づく措置を講ずること。
- ・ 上記プランの対象労働者が同プランに沿って 3 か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 か月以上の育児休業を取得し、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。）又は代替する労働者への手当支給等を行うこと。
 - ・ 対象労働者を原職等に復帰させ、さらに 6 か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に加算する。

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」又は「B：保育サービス費用補助制度」を導入すること。
- ・ 1 か月以上の育児休業を取得した対象労働者が、復帰後 6 か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。

< 育児休業等に関する情報公表加算 >

「育児休業取得」の支給を受けた事業主について、申請前の直近年度に係る育児休業等の利用状況に関する情報を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公表した場合に、「育児休業取得」の額に加え、支給する。

（支給額）

①	育休取得時	30 万円（※ 1）	
	職場復帰時	30 万円（※ 1）	
②	業務代替支援	ア 新規雇用（派遣の受入れを含む）：1 人当たり 50 万円（※ 2） イ 手当支給等：1 人当たり 10 万円（※ 2） ※有期雇用労働者加算：10 万円	
③	職場復帰後支援	制度導入 30 万円（※ 3）	A 子の看護休暇制度 1,000 円×時間（※ 4） B 保育サービス費用 実支出額の 2/3 補助（※ 5）
育児休業等に関する情報公表加算		①～③いずれかへの加算として 2 万円（※ 5）	

※ 1 1 企業当たり各 2 人まで（無期雇用労働者・有期雇用労働者 各 1 人）。

- ※2 1企業当たり1年度につき10人まで5年間支給。
- ※3 制度導入についてはA又はBの導入時いずれか1回のみ支給。導入のみの申請は不可。
- ※4 制度利用について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、Bは20万円が上限。
- ※5 1回限り加算。

【見直しの内容】

育児休業等支援コース助成金のうち、業務代替支援を廃止する。

※新設する「育休中等業務代替支援コース助成金（仮称）」に再編

育休中等業務代替支援コース助成金（仮称）の新設

- 既存の「出生時両立支援コース助成金」の代替要員加算及び「育児休業等支援コース助成金」の業務代替支援を見直し、育児休業取得時等の業務代替支援として独立・拡充させた「育休中等業務代替支援コース助成金（仮称）」を新設する。（雇保則第 116 条第 11 項から第 15 項まで（新設））

【具体的な内容】

（主な要件）

- 対象労働者が育児休業を取得するか、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うこと。

＜有期雇用労働者加算＞

育児休業取得者・育児短時間勤務制度利用者が有期雇用労働者の場合に加算する。

＜育児休業等に関する情報公表加算＞

自社の育児休業等の取得状況に関する情報を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公表した場合に加算する。

（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＞最大 125 万円</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＞最大 110 万円</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＞最大 67.5 万円 [82.5 万円]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・代替期間に応じ以下の額を支給 <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">7 日以上 14 日未満</td> <td style="text-align: center;">9 万円 [11 万円]</td> <td rowspan="5" style="font-size: 3em; vertical-align: middle;">}</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">14 日以上 1 か月未満</td> <td style="text-align: center;">13.5 万円 [16.5 万円]</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1 か月以上 3 か月未満</td> <td style="text-align: center;">27 万円 [33 万円]</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3 か月以上 6 か月未満</td> <td style="text-align: center;">45 万円 [55 万円]</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">6 か月以上</td> <td style="text-align: center;">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]												
③	有期雇用労働者加算	育児休業取得者・育児短時間勤務制度利用者が有期雇用労働者の場合 10 万円加算											
④	育児休業等に関する情報公表加算	自社の育児休業等取得状況に関する情報の公表を行った場合 2 万円加算											

※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

※同一労働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

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

※③の有期雇用労働者加算については代替期間1か月以上の場合にのみ支給

※④の育児休業等に関する情報公表加算は1回限り加算

※ [] 内はプラチナくるみん認定事業主への加算・割増

3. キャリアアップ助成金

正社員化コース助成金の見直し

- 本コースは、有期契約労働者等の正社員への転換等の措置を講じ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)
- また、本コースにおいては、多様な正社員（勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員をいう。以下同じ。）への転換制度の導入等の特定の要件を満たした事業主に対して、加算措置を講じているところである。(雇保則第 118 条の 2 第 3 項及び第 4 項並びに附則第 17 条の 2 の 8)
- 今般、非正規雇用労働者の更なる正社員化の促進及び多様な正社員制度の活用を図るため、以下のとおり拡充を行うこととする。

【現行制度の概要】

<支給額>

就業規則又は労働協約その他これに準ずるものに規定した制度に基づき、有期契約労働者等を正社員化した場合に助成。

正社員化前雇用形態 企業規模	有期契約労働者	無期契約労働者
中小企業事業主	57 万円	28 万 5,000 円
中小企業事業主以外	42 万 7,500 円	21 万 3,750 円

※1 年度 1 事業所当たりの支給申請上限人数 20 名。

<加算額> (一人当たりの加算額)

措置内容	有期契約労働者	無期契約労働者
①派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合	28 万 5,000 円	
②対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合	9 万 5,000 円	4 万 7,500 円
③人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合	9 万 5,000 円	4 万 7,500 円
うち、自発的職業能力開発訓練又は定額制の訓練修了後に正社員化した場合	11 万円	5 万 5,000 円
④「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに導入し、当該雇用区分に転換等した場合（1 事業所当たり 1 回のみ）	9 万 5,000 円 (中小企業事業主以外 7 万 1,250 円)	

※③の加算の対象となる訓練に該当する人材開発支援助成金のコースは、人材育成支援コース、事業展開等リスクリング支援コース及び人への投資促進コース。本加算は令和 9 年 3 月 31 日までの時限措置である。

<対象となる有期契約労働者の通算雇用期間>

3 年以内

【見直し後の制度の概要】

<支給額の拡充>

正社員化前雇用形態 企業規模	有期契約労働者	無期契約労働者
中小企業事業主	80万円（40万円）	40万円
中小企業事業主以外	60万円（30万円）	30万円

※（ ）内は通算雇用期間が5年超の場合。

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数20名。

<加算額の拡充及び新設>（一人当たりの加算額）

措置内容	有期契約労働者	無期契約労働者
①派遣労働者を派遣先で正社員として直接雇用する場合	28万5,000円	
②対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合	9万5,000円	4万7,500円
③人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合	9万5,000円	4万7,500円
うち、自発的職業能力開発訓練又は定額制の訓練修了後に正社員化した場合	11万円	5万5,000円
④正社員転換制度等を新たに導入し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	20万円 （中小企業事業主以外15万円）	
⑤「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに導入し、当該雇用区分に転換等した場合（1事業所当たり1回のみ）	40万円 （中小企業事業主以外30万円）	

※③の加算の対象となる訓練に該当する人材開発支援助成金のコースは、人材育成支援コース、事業展開等リスクリング支援コース及び人への投資促進コース。本加算は令和9年3月31日までの時限措置である。

※④については、無期契約労働者を正社員に転換する制度を新たに導入した場合も同額を加算。

※⑤については、無期契約労働者を多様な正社員に転換する制度を新たに導入した場合も同額を加算。

<対象となる有期契約労働者の通算雇用期間要件>

3年以内とする通算雇用期間要件を撤廃する。