

厚生労働省発職第 0320001 号

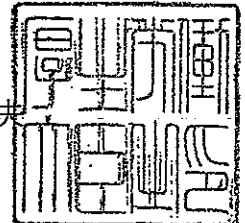
労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

別紙「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

平成19年3月20日

厚生労働大臣 柳澤 伯夫



雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（案）

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 受給期間内に再離職した場合の提出書類の改正

受給資格者が、受給期間内に就職した後再離職し、当該受給期間内に係る受給資格に基づき基本手当の支給を受けようとするときの提出書類について、離職票に代えて雇用保険被保険者資格喪失確認通知書でも手続を可能とすること。

二 基本手当受給者の早期再就職の促進のための改正

(一) 公共職業安定所の長は、失業認定時の求職活動の内容の確認の際に、職業紹介又は職業指導を行うものとする。

(二) 公共職業安定所の長は、自発的離職等による給付制限期間中の受給資格者について、職業紹介又は職業指導を行うものとする。

三 教育訓練給付の給付率等の改正

教育訓練給付金の額について、給付率を百分の二十とするとともに、上限額を十万円とすること。

四 労働移動支援助成金制度の改正

(一) 求職活動等支援助成金について、職場体験講習の受講者を雇い入れた事業主に対する給付金の額を十万円から五万円（同意雇用機会増大促進地域にあつては十万円）に改めること。

(二) 再就職支援助成金について、離職から再就職までの期間に係る要件を三箇月から二箇月（同意雇用機会増大促進地域にあつては三箇月）に改めること。

(三) 定着講習支援助成金を廃止すること。

五 定年引上げ等奨励金制度の創設等

(一) 定年引上げ等奨励金を創設するとともに、定年引上げ等奨励金は中小企業定年引上げ等奨励金及び雇用環境整備助成金とするものとする。

(二) 中小企業定年引上げ等奨励金について、現に六十歳以上六十五歳未満の定年の定めをしている中小企業事業主であつて、労働協約又は就業規則により新たに六十五歳以上の年齢までの定年の引上げ等を行ったもの等に対し、当該事業主が講じた措置の内容、雇用する被保険者の数等に応じて四十万円から百六十万円までの額を支給するものとする。

- (三) 雇用環境整備助成金について、労働協約又は就業規則により六十五歳以上の年齢までの定年の引上げ等を行った中小企業事業主が、その雇用する労働者の過半数で組織する労働組合等の同意を得た計画に基づき、その雇用する五十五歳以上六十五歳未満の被保険者に対する研修を他の事業主に委託して実施した場合に、当該研修に要した費用の二分の一に相当する額を、当該研修を受けた被保険者の数に五万円を乗じて得た額又は二百五十万円のいずれか低い額を限度として支給するものとする。
- (四) 継続雇用定着促進助成金を廃止するものとする。

六 自立就業支援助成金制度の改正

高齢者等共同就業機会創出助成金について、支給対象となる事業主から、正当な理由がなく自己の都合によって退職した者等が高齢創業者に含まれる法人及び自己資本比率が百分の五十以上である法人を除くこととともに、有効求人倍率が全国平均値以上である地域における支給額を、五百万円を限度として、法人の設立後六箇月の間に当該法人の運営に要した費用の二分の一に相当する額とするものとする。

七 試行雇用奨励金制度の改正

(一) 対象者に季節労働者を加えるとともに、支給額を労働者一人につき月額五万円から四万円に改めること。

(二) 平成二十二年三月三十一日までの間、若年者雇用促進特別奨励金を支給するものとする。

(三) 若年者雇用促進特別奨励金について、公共職業安定所長が安定した職業に就くことが著しく困難であると認め、かつ、過去三年間に雇用保険の被保険者でなかった二十五歳以上三十五歳未満の求職者を、三箇月以内の期間を定めて試行雇用した後、当該者との間で期間の定めのない労働契約を締結し、引き続き雇用する事業主に対し、当該者が二十五歳以上三十歳未満である場合にあつては二十万円、三十歳以上三十五歳未満である場合にあつては三十万円を支給するものとする。

八 地域雇用開発促進助成金制度の改正

地域雇用促進特別奨励金について、農山村地域に係る助成を廃止するものとする。

九 通年雇用安定給付金制度の改正

- (一) 通年雇用安定給付金を、通年雇用奨励金に改めることとする。
- (二) 通年雇用奨励金について、その対象となる指定業種に属する事業を行う事業主が、通年雇用労働者

に対して業務に必要な知識及び技能を習得させるための職業訓練を実施した場合には、当該職業訓練の実施に要する額のうち、季節的業務に係る訓練を行った事業主にあつては当該額の二分の一に相当する額、季節的業務以外の業務に係る訓練を行った事業主にあつては当該額の三分の二に相当する額を、通常の助成額に加算して支給するものとする。

(三) 通年雇用奨励金について、その対象となる指定業種に属する事業を行う事業主が、指定業種以外の業種に属する事業を新たに実施するために必要な事業所を設置し、又は整備して季節労働者について年間を通じた雇用を行った場合には、当該設置又は整備に要する額の十分の一に相当する額を、通常の助成額に加算して支給するものとする。

(四) 指定業種以外の業種に属する事業を行う事業主が、季節労働者を試用雇用した後、当該季節労働者について年間を通じた雇用を行った場合には、通年雇用奨励金を支給するものとし、その額は、試用雇用期間後六箇月間に当該者に対して支払った賃金の額の三分の一から当該事業主が支給を受けた試用雇用奨励金の額を減じた額とすること。

(五) 通年雇用奨励金について、その対象となる指定業種に属する事業を行う事業主が、平成二十二年四

月三十日までの間に、通年雇用した季節労働者を冬期に休業させた場合には、当該事業主に当該休業期間中に支払った休業手当の額及び対象期間中に支払った賃金の額の合計額の三分の一（通年雇用労働者となった日以後最初の休業の場合にあつては二分の一）の額を支給するものとする。

十 育児・介護雇用安定等助成金制度の改正

- (一) 育児・介護雇用安定等助成金として、職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（以下「両立支援制度」という。）を利用しやすい職場環境の整備に取り組む事業主に対する助成制度を創設するものとする。

- (二) (一)の助成制度の対象となる事業主について、その雇用する二十歳以上三十九歳以下の被保険者の数が五十人以上である次世代育成支援対策推進法第十二条第三項に規定する中小事業主であつて、両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のための措置を実施したものとする。

- (三) 育児・介護雇用安定等助成金として、育児休業取得促進等助成金を創設するものとする。

- (四) 育児休業取得促進等助成金について、労働協約又は就業規則に定めるところによりその雇用する被保険者に対し育児休業、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第五条に規定

する育児休業の制度を実施し、当該育児休業をする期間中において当該被保険者に対し自ら定めた額の給付金を三箇月以上の期間にわたり支給する事業主に対し、当該給付金の額（日額は休業開始時賃金日額の十分の三に相当する額又は育児休業基本給付金の上限額のいずれか低い方を上限とする。）（五）において「基本額」という。）の二分の一（中小企業事業主にあつては三分の二）に相当する額を支給するものとする。

（五）平成二十二年三月三十一日までの間、（四）の育児休業取得促進等助成金については、三歳に達するまでの子を養育する被保険者に対し育児休業の制度又は短時間勤務の制度を実施した事業主に対しても支給するものとする。同時に、支給額を基本額の三分の二（中小企業事業主にあつては四分の三）に相当する額とするものとする。

十一 キャリア形成促進助成金制度等の改正

- （一） キャリア形成促進助成金として訓練等支援給付金を創設するものとする。
- （二） 訓練等支援給付金について、当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内職業能力開発計画に基づき作成した年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する被保険者に職業訓練を

受けさせる事業主等に対し、当該職業訓練の運営に要した経費等について厚生労働大臣の定める方法により算定した額の四分の一（中小企業事業主にあつては三分の一）又は三分の一（中小企業事業主にあつては二分の一）の額等を支給するものとする。

(三) 訓練給付金、職業能力開発支援促進給付金及びキャリア・コンサルティング推進給付金を廃止するものとする。

(四) 平成二十二年三月三十一日までの間、認定訓練助成事業費補助金として、中小企業事業主等が行う認定訓練を振興するために必要な援助を行う都道府県に対し、厚生労働大臣が定める額を交付するものとする。

十二 人材確保等支援助成金制度の改正

介護基盤人材確保助成金の支給要件として、雇い入れられた雇用保険の被保険者の定着率を考慮するもの等とすること。

十三 雇用安定事業等として実施する事業についての規定の整備

障害者職業センターの運営等の雇用福祉事業として実施していた事業のうち、雇用安定事業又は能力

開発事業として実施する事業についての所要の規定の整備を行うこと。

第二 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施行規則の一部改正

育児・介護雇用安定等助成金について、次のように改正するものとする。

- 一 育児休業後に被保険者を原職等復帰措置に基づき原職等に復帰させた事業主に対する育児・介護雇用安定等助成金について、支給対象期間を最初に原職等に復帰する者が生じた日から起算して五年間に延長するものとする。

- 二 三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する被保険者に対し育児休業に準ずる制度又は短時間勤務制度を実施した事業主に対する育児・介護雇用安定等助成金について、当該制度を最初に利用した労働者が生じた日から起算して五年間、一事業主あたり十人に限り、当該制度を利用した二人目以降の労働者が生じた場合に、十万円（中小企業事業主にあつては十五万円）を支給するものとする。

- 三 第一の十の(一)の育児・介護雇用安定等助成金について、事業主が両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備のための措置を効果的に実施したと認められる場合は、二年を限度として一年につき五十万円（二年目において当該措置をより効果的に実施したと認められる場合は五十万円を加算した額）を支給

するものとする。

四 平成十九年度から平成二十一年度までの間、労働者が小学校就学の始期に達するまでの子を養育しつつ就業することを容易にするための施設として適当と認められる託児施設を設置し又は整備する事業主に対する育児・介護雇用安定等助成金について、当該施設の設置又は運営に要した費用に係る助成額は、中小企業事業主にあつてはその要した費用の三分の二に相当する額とするものとする。

第三 独立行政法人雇用・能力開発機構の業務運営並びに財務及び会計に関する省令の一部改正
人材確保等支援助成金（建設雇用改善助成金）について、次のように改正するものとする。

一 建設教育訓練助成金の改正

(一) 第二種建設教育訓練助成金について、一日につき三時間以上とする技能実習の時間に係る要件を廃止すること。

(二) 第三種建設教育訓練助成金について、助成対象を職業訓練推進団体のみとすること。

二 福利厚生助成金の廃止

福利厚生助成金を廃止するものとする。ただし、福利厚生助成金のうち、期間を定めて雇用され

る建設労働者に対する健康診断の実施に対する助成金を平成十九年度のみ経過措置として実施するものとすること。

三 雇用改善推進事業助成金の改正

(一) 第一種雇用改善推進事業助成金について、若年者である建設労働者の採用を促進するための援助を行う事業主等に対する助成金の上限額を百万円（全国的な団体にあつては四百万円）から二百万円（全国的な団体にあつては八百万円）に改めるとともに、女性の建設労働者の活躍を促進するための援助に要した費用の三分の二に相当する額を支給する内容の助成を追加すること。

(二) 第二種雇用改善推進事業助成金について、建設事業に従事しようとする生徒又は学生の建設事業への就職の促進を図るための活動を行う事業主等に対する助成金の上限額を百万円から二百万円に改めること。

第四 施行期日等

一 この省令は、平成十九年四月一日から施行するものとする。ただし、第一の九については平成十九年六月一日から、第一の三については平成十九年十月一日から施行するものとする。

- 二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めるものとする。
- 三 他所要の規定の整備を行うものとする。