



NO. 2-1

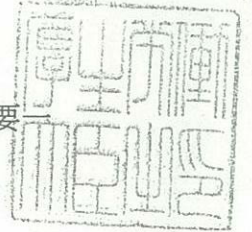
厚生労働省発職第0324001号

平成21年3月24日

労働政策審議会

会長 菅野 和夫 殿

厚生労働大臣 舩添 要



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。

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 定年引上げ等奨励金制度の改正

(一) 中小企業定年引上げ等奨励金について、労働協約又は就業規則その他これに準ずるものにより期間の定めのない労働契約又は六十五歳以上の年齢を終期とする労働契約により、六十五歳以上まで希望者全員を雇用する継続雇用制度の導入等を行った事業主に対して新たに支給するものとするとともに、当該助成金の支給対象であつて、併せて労働協約又は就業規則その他これに準ずるものにより、六十歳に達した日以後の希望する日以後において、被保険者の申出により同一事業所に雇用される通常の労働者の一週間の週所定労働時間に比べ、短い所定労働時間とすることができるとする制度を導入する措置を講じた事業主に対して二十万円を加算して支給するものとする。

(二) 定年引上げ等奨励金として、七十歳定年引上げ等モデル企業助成金を廃止し、高年齢者雇用モデル企業助成金を新たに支給するものとする。

高年齢者雇用モデル企業助成金について、高年齢者の職域の拡大、処遇の改善、又は高年齢者を積

極的に雇用する取組に係る計画を作成し、当該計画に基づき、労働者の高齢化に対応した職務の設計、作業を容易にするための機械設備の導入、又は賃金体系、労働時間制度等の見直し等を行うとともに、労働協約又は就業規則その他これに準ずるものにより、六十五歳以上までの定年の引上げ等を行った事業主、又は、機械設備の導入等の措置を実施し、高齢者を新たに雇い入れることにより、六十歳以上の者の割合を高める措置を講じた事業主に対して、当該措置に要した費用の二分の一に相当する額（七十歳以上までの定年の引上げ等を行った事業主にあつては、その額が五百万円を超えるときは、五百万円、高年齢者を新たに雇い入れることにより、六十歳以上の者の割合を高める措置を講じた事業主にあつては、その額が五百万円を超えるときは、五百万円、六十五歳以上までの定年の引上げ等を行った事業主にあつては、その額が三百五十万円を超えるときは、三百五十万円）を支給するものとする。

二 自立就業支援助成金制度の改正

高年齢者等共同就業機会創出助成金について、退職時の年齢が六十歳以上の出資者であつて、自己の都合により退職したものを新たに助成対象とするものとする。

三 地域雇用開発助成金制度の改正

- (一) 地域雇用開発助成金として、雇用開発奨励金及び中核人材活用奨励金を廃止し、地域求職者雇用奨励金を支給するものとする。

地域求職者雇用開発奨励金は、同意雇用開発促進地域等において、事業所の設置・整備に伴い地域求職者を雇い入れた事業主に対し、当該設置・整備費用と雇い入れ人数の規模に応じて四十万円から九百万円までの額を助成し、また、同意雇用開発促進地域において、中核人材労働者を受け入れ、併せて、その二倍以上の地域求職者を雇い入れる事業主に対し、中核的人材一人につき百万円（中小企業の場合は百四十万円）を支給するものとする。

- (二) 地域雇用開発助成金として、地域貢献活動雇用拡大助成金を支給するものとする。

地域貢献活動雇用拡大助成金は、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域において、地域貢献活動分野（保健・医療又は福祉の増進を図る活動、社会教育の推進を図る活動、まちづくりの推進を図る活動その他の地域社会に貢献する活動分野をいう。）において活動する事業主のうち、地域貢献活動体制整備事業による支援を受けているものが、労働者を雇い入れた場合に労働者一人につき、三十万円

支給するものとする。

(三) 雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域において、地域貢献活動分野で活動する法人等に対して、経

営体制等の整備や労働者の雇入れ等に関する支援事業を行うこと。

四 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、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（以下「対象託児施設」という。）を設置し、若しくは整備する事業主又は事業主団体に対する助成を見直し、事業所内保育施設設置・運営等助成金を新たに支給するものとする。

事業所内保育施設設置・運営等助成金は、対象託児施設を設置、若しくは整備し、かつ次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二十号）の規定に基づく一般事業主行動計画の策定、届出、公表及び労働者への周知を行っている事業主又はその構成員である事業主の雇用する労働者のための対象託児施設を設置し、若しくは整備する事業主団体であって、当該施設の設置又は整備等に要した費用を明らかにする書類を整備しているものに対して、次のイからハまでに掲げる額を支給するものと

すること。

イ 対象託児施設の設置又は整備に要した費用の二分の一に相当する額（その額が二千三百万円を超えるときは、二千三百万円（ただし、増設（建て替えを除く。）の場合は、千五百万円））

ロ 対象託児施設の遊具の購入に要した費用の額（二十万円を超える場合に限る。）から十万円を控除した額（その額が四十万円を超えるときは、四十万円）

- ハ 対象託児施設の運営に要した費用について、当該施設を開始した日から起算して五年を経過する日までの費用についてはその二分の一（中小企業事業主にあつては三分の二）に相当する額（規模・運営形態に応じ、支給限度額あり）、当該施設を開始した日から起算して六年から十年を経過する日までの費用についてはその三分の一に相当する額（規模・運営形態に応じ、支給限度額あり）
- (二) 事業所内保育施設設置・運営等助成金について、平成二十二年三月三十一日までの間、対象託児施設の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。

- (三) 育児・介護雇用安定等助成金について、労働者が小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は介

護に係るサービスを利用する際の費用の負担を軽減する措置を実施する事業所の事業主に対する助成、育児休業後に原職等復帰措置に基づき原職等に復帰させた事業所の事業主に対する助成及び労働者が育児休業制度等職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組み事業主に対する助成の支給要件に関し、常時雇用する労働者が三百人を超える事業主にあつては、一般事業主行動計画の策定及び届出に加え、同計画の公表及び労働者への周知を追加すること。

(四) 育児・介護雇用安定等助成金について、労働者が育児休業制度等職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備に取り組み事業主に対する助成に関し、男性の育児休業の取得促進等男性が育児に参加しやすい職場環境の整備に取り組み事業主に対する助成と統合し、当該助成の対象となる事業主の要件を次のとおり改正するものとする。

イ 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から二十歳以上四十九歳以下の被保険者の数が総被保険者数の四割以上に改めるものとする。

ロ 被保険者が両立支援制度を利用しやすい職場環境の改善及び男性の育児休業の取得の促進等に関

する課題の把握を追加するものとする。

ハ 男性の育児休業の取得の促進等を効果的に実施するための計画の策定及び同計画の実施を追加するものとする。

(五) 中小企業子育て支援助成金について、当該助成金の支給要件に関し、一般事業主行動計画の策定及び届出に加え、同計画の公表及び労働者への周知を追加すること。

五 人材確保等支援助成金制度の改正

(一) 中小企業基盤人材確保助成金について、対象事業主になるための設備投資額の要件を三百万円以上から二百五十万円以上に改め、かつ、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域における同要件を、二百五十万円以上から二百万円以上に改めるものとする。

(二) 介護基盤人材確保助成金を介護基盤人材確保等助成金に改め、介護雇用管理助成金を廃止し、介護雇用管理制度等導入奨励金を支給するものとする。

イ 介護基盤人材確保等助成金は、介護分野で新サービスの提供等を行おうとする事業主であって、介護労働者の雇用管理改善の業務を担う特定労働者（介護福祉士等の資格を有する者で、一年以上

の実務経験がある者）を雇い入れ、かつ、最初の特定労働者を雇い入れてから六箇月後の事業所全体の被保険者の定着率が百分の八十以上である場合に、特定労働者三人を限度とし、一人につき、七十万円を上限として支給するものとする。

ロ 介護雇用管理制度等導入奨励金は、介護労働者を雇用して介護事業を行う事業主が、能力評価、処遇改善のための人事管理制度の導入又は見直しを行い、かつ、その雇用する労働者の雇用管理の改善に関する事業（以下ロにおいて「雇用管理改善事業」という。）を行った場合に、当該制度の導入又は見直しに要した費用に雇用管理改善事業に要した費用の二分の一に相当する額を加えた額（その額が百万円を超えるときは、百万円）を支給するものとする。

(三) 中小企業雇用安定化奨励金について、現行の正社員転換制度に対する奨励金に加え、次のとおり共通処遇制度及び共通教育訓練制度に対する奨励金を支給するものとする。

イ 共通処遇制度奨励金

フルタイム有期契約労働者について、労働協約又は就業規則により、正社員と共通の処遇制度を新たに導入し、当該制度の適用を有期契約労働者一人以上に適用した事業主に対し、五十万円を支

給するものとする。

ロ 共通教育訓練制度奨励金

フルタイム有期契約労働者について、労働協約又は就業規則により正社員と共通の教育訓練制度を新たに導入し、当該教育訓練をがその雇用する全フルタイム有期契約労働者数の十分の三以上の有期労働契約者に適用した事業主に対し、三十五万円を支給するものとする。

六 障害者雇用促進助成金制度の創設

(一) 障害者雇用促進助成金を創設するものとする。

(二) 障害者雇用促進助成金として、発達障害者雇用開発助成金を次のとおり支給するものとする。

イ 地域障害者職業センターにおいて職業評価を受けた発達障害者を、公共職業安定所の紹介により雇用する事業主であつて、当該雇い入れた発達障害者の雇用管理に関する事項を把握するものに対して、助成金を支給するものとする。

ロ 支給額は、雇入れに係る者一人につき、五十万円（中小企業事業主にあつては、百三十五万円）とするものとする。

(三) 障害者雇用促進助成金として、難治性疾患患者雇用開発助成金を次のとおり支給するものとする。

イ 難治性疾患患者を、公共職業安定所の紹介により雇用する事業主であつて、当該雇い入れた難治性疾患患者の雇用管理に関する事項を把握するものに対して、助成金を支給するものとする。

ロ 支給額は、雇入れに係る者一人につき、五十万円（中小企業事業主があつては、百三十五万円）とするものとする。

(四) 障害者雇用促進助成金として、事業協同組合等雇用促進事業助成金を次のとおり支給するものとする。

イ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）第四十五条の三第二項に規定する事業協同組合等であつて、身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇い入れて新たに同条第一項第三号の雇用促進事業を実施するものに対して、助成金を支給するものとする。

ロ 支給額は、五十万円とするものとする。

七 キャリア形成促進助成金制度の改正

訓練等支援給付金について、次のとおり支給するものとする。

イ 年間職業能力開発計画に基づき、労働協約又は就業規則の定めるところにより、職業訓練等、職業能力検定若しくはキャリア・コンサルティングを受ける者に対し、その者の申出により当該訓練等を受けるために必要な経費を負担する事業主に対し、支給する額を当該訓練等に要した経費の四分の一（中小企業事業主にあつては三分の一）の額から三分の一（中小企業事業主にあつては二分の一）の額に改めるものとする。

ロ 年間職業能力開発計画に基づき、労働協約又は就業規則の定めるところにより、職業訓練等、職業能力検定若しくはキャリア・コンサルティングを受ける者に対し、その者の申出により当該訓練等を受けるために必要な休暇を与える事業主に対し、支給する額を当該訓練等の期間中に支払った賃金の四分の一（中小企業事業主にあつては三分の一）の額から三分の一（中小企業事業主にあつては二分の一）の額に改めるものとする。

ハ 年間職業能力開発計画に基づき、労働協約又は就業規則の定めるところにより、職業訓練等、職業能力検定若しくはキャリア・コンサルティングを受ける者に対し、その者の申出により当該訓練

等を受けるために必要な時間を確保する措置を講ずる事業主又は長期職業能力開発休暇を与える事業主に対し、当該訓練等に要した経費等の三分の一（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。

第二 施行期日等

- 一 この省令は、平成二十一年四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 その他所要の規定の整備を行うものとする。