

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】

I 雇用保険法施行規則の一部改正

1 雇用調整助成金制度

(1) 雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金の見直し

- 対象被保険者に係る特例（被保険者として継続して雇用された期間が6か月未満の労働者は雇用調整助成金等の休業等の助成対象とならない規定の一時撤廃）を廃止する。【平成23年7月1日施行】

【現行の助成金の概要】

経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、休業、教育訓練又は出向により労働者の雇用維持を図った場合に、これに要した費用について助成。

2 労働移動支援助成金制度

(1) 求職活動等支援給付金の見直し

- 大企業事業主に対する助成額（1人1日）を7,000円から4,000円に引き下げる。

【現行の給付金の概要】

認定を受けた再就職援助計画又は提出した求職活動支援基本計画書に基づき、当該計画等の対象者に対し、求職活動等のための休暇を付与し、通常支払われる賃金の額以上の額を支払った事業主に対し助成金（1人1日当たり7,000円）を支給。

(2) 再就職支援給付金の見直し

- 大企業に対する助成措置を廃止するとともに、中小企業に対する助成額の上限額（対象者一人当たり）を30万円から40万円に引き上げる。

【現行の給付金の概要】

再就職援助計画等の対象被保険者について、その再就職に係る支援を民間の職業紹介事業者に費用を負担して委託し、2か月以内に再就職を実現した事業主に、当該委託に要する費用の1/3（1人当たり20万円を限度）（中小企業事業主は1/2（1人当たり30万円を限度））の額を支給。

3 定年引上げ等奨励金制度

(1) 中小企業定年引上げ等奨励金の見直し

- 支給対象事業主から「希望者全員を対象とする65歳まで契約期間の切れない継続雇用制度を導入した事業主」を削除し、「希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度を導入した事業主」を追加する。

【現行の奨励金の概要】

65歳以上への定年の引上げや定年の定め廃止、希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入、希望者全員を対象とする65歳まで契約期間の切れない継続雇用制度の導入又はこれらの措置と併せて高齢者の勤務時間を多様化する制度の導入を実施した中小企業事業主に対し

て、実施した措置の内容及び企業規模に応じ一定額を支給

(2) 高年齢者職域拡大等助成金の創設

- 希望者全員が 65 歳まで働ける制度又は 70 歳まで働ける制度の導入にあわせて、高年齢者の職域の拡大や雇用管理制度の構築を行う事業主に対し、要した費用の 3 分の 1 を助成する高年齢者職域拡大等助成金を創設する。

(3) 高年齢者雇用モデル企業助成金の廃止

- (2) の創設に伴い、高年齢者雇用モデル企業助成金を廃止する。

【現行の助成金の概要】

希望者全員が 65 歳まで安心して働ける雇用制度や 70 歳まで働ける仕組みを導入するための、新たな職域の開拓や処遇の体系の見直し等のいずれかのモデル的な取組を実施した事業主に対して助成

4 特定求職者雇用開発助成金制度

(1) 緊急就職支援者雇用開発助成金の廃止

- 行政刷新会議の事業仕分けの評価結果（「見直しを行う。予算要求については、実績をベースに、真のニーズに対応したものに限定」）を踏まえ、事業実績が低調である緊急就職支援者雇用開発助成金を廃止する。

【現行の助成金の概要】

厚生労働大臣が「雇用に関する状況が全国的に悪化した」と認める等の場合に、再就職援助計画等対象者（45 歳以上 60 歳未満）を雇用保険の一般被保険者として雇い入れた事業主に対し、原則 25 万円（中小企業は 45 万円）を助成。

5 自立就業支援助成金制度

(1) 高年齢者等共同就業機会創出助成金の廃止

- 高年齢者雇用確保措置の普及等により、多くの雇用者が 65 歳まで雇用される環境が整いつつある中であって、中高年齢者の就業希望者のうち自営希望者の比率は低下傾向にあり、また実際に本助成金の事業実績が低調であるため、高年齢者等共同就業機会創出助成金を廃止する。【平成 23 年 7 月 1 日施行】

【現行の助成金の概要】

45 歳以上の高年齢者等 3 人以上が、共同して新たに法人を設立し労働者を雇い入れ、継続的就業機会を自ら創出する場合に、事業開始に係る経費の一部を助成

6 地域雇用開発助成金制度

(1) 地域求職者雇用奨励金（中核人材用）の廃止

- 地域求職者雇用奨励金（中核人材用）については、総務省による「雇用保険二事業に関する行政評価・監視」において、廃止を含めた事業のあり方を検討すること等の勧告を受けたこと及び事業実績が低調であるため廃止する。

【現行の奨励金の概要】

同意雇用開発促進地域における雇用構造の改善を図るため、高度の技能等を活用し、新たな事業展開に資するものとして中核人材労働者を受け入れ、これに伴う求職者の雇入れを行う事業主に対して、1人当たり100万円（中小企業事業主は140万円）を支給

（2）地域再生中小企業創業助成金の見直し

- 助成額を減額（※）するとともに、支給要件について、「雇入れ対象労働者が2人以上であること」等を追加する。【平成23年6月1日施行】

※ 例：雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域に係る助成限度額について、1,000万円（対象者5人以上の場合）を500万円に引下げ

【現行の助成金の概要】

雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域（21道県）において、特に改善の動きが弱い10道県等の雇用機会の創出を一層強化するため、当該地域における重点分野に該当する事業分野（地域再生分野）で創業し、労働者を雇入れる事業主に対し、創業経費及び労働者の雇入れについて助成

（3）雇用創造先導的創業等奨励金の見直し

- 事業実績が低調であるため、雇用創造先導的創業等奨励金を廃止する。

【現行の奨励金の概要】

地域雇用創造推進事業を実施する地域の市町村、経済団体等が設置した協議会の作成した事業計画に基づき、地域の経済及び産業の活性化等に先導的な役割を果たす事業を開始する事業主に、事業を開始するために要した費用の一部を助成

（4）地域貢献活動雇用拡大助成金の廃止

- 地域貢献活動雇用拡大助成金については、地域貢献活動支援事業（2年間のモデル事業）により支援を受けた事業主に対して支給される助成金であるため、当該事業が22年度をもって終了することに伴い廃止する。

【現行の助成金の概要】

地域貢献活動支援事業を受託した中間支援組織（特定非営利活動法人等を支援する組織）による雇用管理を始めとする経営体制の整備に関する支援や、労働者の雇入れ・定着に関する支援を受けた法人等が、継続して雇用する労働者を雇入れた場合に、当該労働者一人当たり60万円を当該法人等に対し支給

7 育児・介護雇用安定等助成金制度

（1）育児・介護雇用安定等助成金の再編

- 育児・介護費用等補助コースについては、助成金の整理・合理化のため、廃止する。【平成23年9月1日施行】

【現行のコースの概要】

労働者が育児・介護サービスを利用する際に要した費用の補助を行った事業主に対し助成。

- 代替要員確保コースについては、中小企業両立支援助成金として支給することとし、

支給対象事業主を労働者 300 人以下の事業主に変更するとともに、全ての事業主につき、一般事業主行動計画の策定等を要件に追加する。

また、支給額を育児休業取得者 1 人あたり 15 万円に変更する。【平成 23 年 9 月 1 日施行】

【現行のコースの概要】

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業取得者を原職等復帰させた事業主に対し助成。

- 子育て期の短時間勤務支援コースについては、両立支援助成金として支給することとし、子育て期短時間勤務支援助成金として引き継ぐ。【平成 23 年 9 月 1 日施行】

また、労働者数 100 人以下の事業主に対する支給額を、短時間勤務者 1 人目 70 万円、2～5 人目 50 万円に変更する。【支給額の変更は平成 23 年 4 月 1 日施行】

【現行のコースの概要】

子育て期の短時間勤務制度の利用者が初めて出た事業主に対し助成。

- 職場風土改革コースについては、その他の両立支援環境整備のための事業により対応するため、廃止する。

【現行のコースの概要】

両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備を計画的に行った事業主に対し助成。

- 事業所内保育施設設置・運営等助成金については、両立支援助成金として支給することとし、事業所内保育施設設置・運営等支援助成金として引き継ぐ。【平成 23 年 9 月 1 日施行】

【現行の助成金の概要】

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が働きやすい環境を整備するために、事業所内保育施設の設置・整備を行った事業主等に対し、その費用の一部を助成。

- 中小企業両立支援助成金に継続就業支援コースを創設する。【平成 23 年 9 月 1 日施行】

【現行のコースの概要】

平成 23 年 10 月 1 日以後に育児休業が終了した者が初めて出たなど一定の要件を満たした労働者数 100 人以下の中小企業事業主に支給（育児休業者 1 人目 40 万円、2～5 人目 15 万円）。

- 休業中能力アップコースについては、中小企業両立支援助成金として支給することとし、支給対象事業主を労働者 300 人以下の事業主に変更するとともに、全ての事業主につき、一般事業主行動計画の策定等を要件に追加する。【平成 23 年 9 月 1 日施行】

【現行の助成金の概要】

育児休業・介護休業を取得した労働者が、スムーズに職場復帰できるようなプログラムを実施した事業主に対し助成。

- 中小企業子育て支援助成金については、支給額を、育児休業取得者 1 人目に 70 万円、2～5 人目に 50 万円に変更する。

また、平成 23 年 9 月 30 日までに育児休業を終了した者までを対象とする措置とし、

以降は廃止する。

【現行の助成金の概要】

育児休業取得者等が初めて出た中小企業事業主（労働者数 100 人以下）に対し助成。

（2）育児休業取得促進等助成金の廃止

- 育児休業制度等が利用しにくく取組が遅れている企業における利用促進に重点化するため、育児休業取得者等に対して上乗せで経済的支援を行う先進的企業を支援するものである育児休業取得促進等助成金は廃止する。

【現行の奨励金の概要】

労働者が育児休業又は育児のための短時間勤務をする期間中に、事業主が独自に一定期間以上経済的支援を行った場合に、その給付額の原則 2 分の 1（中小企業事業主にあつては 3 分の 2）を助成。※附則第 17 条の 4 により現在は原則 3 分の 2（中小企業事業主にあつては 4 分の 3）を助成。

8 人材確保等支援助成金制度

（1）中小企業基盤人材確保助成金の改正

- 生産性向上に伴う雇入れ助成を廃止するとともに、新分野進出等に伴う雇入れ助成については、支給対象分野を、新成長戦略において重点強化の対象となっている健康・環境分野等に限定する。

【現行の助成金の概要】

「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」に基づく改善計画の認定を受けた中小企業者が、新分野進出等や生産性の向上に必要な人材を雇い入れた場合に助成金（新分野進出等の場合：1 人あたり 140 万円、生産性向上の場合：1 人あたり 170 万円）を支給。

（2）介護基盤人材確保等助成金の廃止

- 事業実績が低調であるため、介護基盤人材確保等助成金を廃止する。

【現行の助成金の概要】

新サービスの提供等に伴い、雇用管理改善に関連する人材（短時間労働者を除く。）を雇い入れた場合に、1 人当たり 6 ヶ月で 70 万円助成（上限 3 人）。

（3）介護雇用管理制度等導入奨励金の廃止

- 省内事業仕分けの指摘事項（「奨励金は国直轄にすべき」）を踏まえ、介護雇用管理制度等導入奨励金を廃止する。

【現行の助成金の概要】

介護関係事業主が、キャリアアップ、処遇改善のための各種人事管理制度の導入又は見直しを行い、かつ、採用・募集、健康管理等の雇用管理改善事業を実施した場合に、その費用の一部を助成（上限額 100 万円）。

(4) 介護未経験者確保等助成金の廃止

- 行政刷新会議の事業仕分けの評価結果（「予算の縮減を行った上で、見直しを行う」）を踏まえ、介護未経験者確保等助成金を廃止する。

【現行の助成金の概要】

介護関係業務の未経験者（新規学卒者を除く。）を雇用保険一般被保険者（短時間労働者を除く。）として雇い入れ、6ヶ月定着した場合に未経験者1人当たり25万円、さらに6ヶ月以上定着した場合に25万円、合わせて50万円助成。

(5) 介護労働者設備等整備モデル奨励金の改正

- 介護労働者設備等導入奨励金に名称を変更する。

【現行の助成金の概要】

介護労働者の労働環境を整備するための介護福祉機器（移動用リフト等）を導入し、雇用管理の改善を図った事業主に対して、導入費用の一部を助成。

(6) 中小企業人材確保推進事業助成金の改正

- 支給対象分野を、新成長戦略において重点強化の対象となっている健康・環境分野等に限定する。

【現行の助成金の概要】

「中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」に基づく改善計画の認定を受けた中小企業の団体が、構成中小企業者の人材確保や職場定着を支援するための事業を行った場合に、当該事業に要した費用の一部を助成。

(7) 中小企業雇用安定化奨励金の廃止

- 短時間労働者均衡待遇推進等助成金と整理・統合し、均衡待遇・正社員化推進奨励金（9（2）参照）を創設する。

【現行の奨励金の概要】

中小企業事業主が、その雇用する有期契約労働者に対し正社員転換制度を導入し、又はフルタイム有期契約労働者に対し正社員と共通の処遇制度若しくは教育訓練制度を導入し、実際に当該制度を適用した場合に奨励金を支給。

(8) 派遣労働者雇用安定化特別奨励金の改正

- 平成23年度中とされていた本奨励金制度を平成27年度までに延長する。

【現行の奨励金の概要】

派遣労働者の直接雇用を推進するため、派遣可能期間の満了前に派遣労働者を直接雇い入れた派遣先事業主に対し、奨励金を支給。（1人100万円（有期雇用の場合50万円、大企業は半額））

9 短時間労働者均衡待遇推進等助成金制度

(1) 短時間労働者均衡待遇推進等助成金の廃止

- 中小企業雇用安定化奨励金と整理・統合し、均衡待遇・正社員化推進奨励金（（2）参照）を創設することに伴い、本助成金は廃止する。

【現行の助成金の概要】

短時間労働者について、正社員と共通の資格・評価制度や正社員への転換制度等を導入し、実際に対象者が生じた事業主に対して助成金を支給。

(2) 均衡待遇・正社員化推進奨励金の創設

- 中小企業雇用安定化奨励金及び短時間労働者均衡待遇推進等助成金を整理・統合し、新たに均衡待遇・正社員化推進奨励金を創設する。
- 有期契約労働者及び短時間労働者について、正社員と共通の処遇制度や正社員転換制度等を導入した事業主に対して、奨励金を支給する。

10 障害者雇用促進助成金制度

(1) 精神障害者雇用安定奨励金の改正

- 精神障害者をハローワークの紹介により雇い入れたこととしている現行の支給要件を緩和し、職業紹介事業者（精神障害者雇用安定奨励金の支給に関し職業安定局長が定める条件に同意している者に限る。）の紹介により雇い入れた場合も支給対象として認めることとする。

【現行の奨励金の概要】

精神障害者をハローワークの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、又は休職者を職場復帰させるとともに、精神保健福祉士等の精神障害者の支援に係る専門家を雇い入れ、又は委嘱し、精神障害者の雇用管理に関する業務を行わせる等、精神障害者が働きやすい職場づくりのために職場環境の整備を行う事業所に対して、当該費用の一部等を助成。

(2) 職場支援従事者配置助成金の創設

- 重度知的障害者または精神障害者を雇入れるとともに、対象障害者を雇い入れた日から3か月以内に、職場支援従事者の配置を行う事業主に対して、対象障害者1人当たり月3万円（中小企業は月4万円）を支給する。

(3) 重度障害者等多数雇用施設設置等助成金の創設

- 重度障害者を10人以上雇入れるとともに、雇い入れた重度障害者の数と既に雇用している重度障害者の数との合計数が15人以上であり、かつ、事業所の全労働者に占める重度障害者の割合が20%以上である事業所を有し、地域における障害者雇用の促進に特に資すると認められる取組等を行う事業主に対して、事業所の施設・設備等の設置・整備に要する費用の一部を助成する。

(4) 事業協同組合等雇用促進事業助成金の廃止

- 厚生労働省内における行政事業レビューにおいて、助成金が創設された平成21年度以降の実績がなく、「廃止 執行実態から事業目的が十分に達成されているとは言い難く、廃止にむけて検討すべき」とされたことを踏まえ、事業協同組合等雇用促進事業助成金を廃止する。

【現行の助成金の概要】

事業協同組合等であって、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雇用促進事業を実施する場合に、50万円を支給する。

1 1 試行雇用奨励金制度

(1) 実習型試行雇用奨励金の改正

- 実習型雇用助成金（一般会計）を実習型試行雇用奨励金（雇用勘定）に統合することにより、「月額4万円で最長3か月支給」を「月額10万円で最長6か月支給」に改正する。

【現行の奨励金の概要】

十分な技能及び経験を有しない求職者について、これらの者を一定期間実習型雇用として受け入れること等を通じて、これらの方の常用労働者としての早期再就職の実現を図るとため、対象者1人につき雇い入れた日から1か月単位で月額4万円を最長3か月支給。

(2) 正規雇用奨励金の創設

- 実習型試行雇用奨励金を受給した事業主が、実習型雇用終了後に対象者を常用雇用として雇い入れ、一定期間職場定着した場合、1人当たり最大100万円支給する。

1 2 建設労働者緊急雇用確保助成金制度

(1) 建設業新分野教育訓練助成金の改正

- 平成22年度までとされている期間を平成23年度までに延長する。

【現行の助成金の概要】

建設労働者を継続して雇用しつつ、建設業以外の新分野事業に従事させるために必要な教育訓練を実施した中小建設事業主に対し助成。

(2) 建設業離職者雇用開発助成金の改正

- 平成22年度までとされている期間を平成23年度に延長する。

【現行の助成金の概要】

中高年建設業離職者を、ハローワーク等の紹介により、雇い入れた建設業以外の事業主に対し助成。

1 3 認定訓練助成事業費補助金制度

(1) 認定訓練助成事業費補助金の見直し

- 支援対象者として、職業能力開発促進法第13条に規定する職業訓練法人、中央職業能力開発協会、都道府県職業能力開発協会、一般社団法人、一般財団法人、法人である労働組合及びその他営利を目的としない法人を追加する。

【現行の補助金の概要】

中小企業事業主又は中小企業事業主の団体若しくはその連合団体が行う認定訓練を振興するために必要な助成又は援助を行う都道府県に対して、所要の経費を補助。

14 キャリア形成促進助成金制度

中小企業事業主の能力開発への支援、非正規労働者の能力の向上等、今後の政策推進に真に必要なメニューに重点化するため、(1)から(3)までの見直しを行う。

(1) 訓練等支援給付金の見直し

- 従業員の自発的な能力開発の経費又は従業員に対する職業能力開発休暇の付与に係る大企業事業主への助成及び時間確保制度又は長期休暇制度を設ける事業主への助成を廃止する。
- ジョブ・カード制度関連の助成メニューは廃止し、他の訓練等支援給付金へ整理統合した上で、OJTに対する助成を追加する。

【現行の助成金の概要】

事業主が、年間職業能力開発計画等に基づき、その従業員に職業訓練等を受けさせた場合、又は、その従業員の自発的な能力開発について支援する制度を導入し、その従業員が行った能力開発について支援を行った場合、要した費用等の一部を助成する。

(2) 職業能力評価推進給付金の廃止

- 職業能力評価推進給付金を廃止する。

【現行の助成金の概要】

事業主が、従業員に厚生労働大臣の定める職業能力検定を受けさせる場合、受検費用及び受検期間中の賃金の3/4を助成。

(3) 地域雇用開発能力開発助成金の廃止

- 地域雇用開発能力開発助成金を廃止する。

【現行の助成金の概要】

地域雇用開発促進法の「同意雇用開発促進地域」内に事業所がある事業主が、同地域内又は隣接する地域内の求職者を雇い入れて訓練を受けさせる場合、要した経費及び賃金の1/2(中小企業事業主は2/3)を助成。

II 労働者災害補償保険法施行規則の一部改正

1 均衡待遇・正社員化推進奨励金制度

(1) 短時間労働者均衡待遇推進等助成金の改正

- 均衡待遇・正社員化推進奨励金を創設。

III 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

1 育児・介護雇用安定等助成金制度

(1) 両立支援レベルアップ助成金の改正

- 子育て期の短時間勤務支援コースについては、労働者100人以下の事業主に対する支給額を、短時間勤務者1人目に70万円、2～5人目50万円に変更する。

IV 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部改正

1 均衡待遇・正社員化推進奨励金制度

- 均衡待遇・正社員化推進奨励金を創設する。（Ⅰ 9（2）及びⅡ 1 参照。）

V 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

1 建設雇用改善助成金制度

（1）建設教育訓練助成金と建設業人材育成支援助成金の統合

- 建設教育訓練助成金と建設業人材育成支援助成金を統合し、建設教育訓練助成金とする。

【現行の建設教育訓練助成金の概要】

中小建設事業主等が、建設労働者の技能の向上のために教育訓練を行った場合の経費及び賃金の一部を助成。

【現行の建設業人材育成支援助成金の概要】

中小建設事業主団体又はその連合団体が、小学校、中学校、高校等におけるキャリア教育への支援を行った場合、経費の一部を助成。

（2）建設事業主雇用改善推進助成金と建設事業主団体雇用改善推進助成金の統合

- 建設事業主雇用改善推進助成金と建設事業主団体雇用改善推進助成金を統合し、建設雇用改善推進助成金とする。

【現行の建設事業主雇用改善推進助成金の概要】

中小建設事業主が、建設労働者の雇用改善のための計画を作成し、当該計画に従って、雇用改善の取組を行った場合の経費及び賃金の一部を助成。

【現行の建設事業主団体雇用改善推進助成金の概要】

建設業の事業主団体が、団体の構成員である建設事業主に雇用される建設労働者の雇用改善を図るための雇用改善推進事業を行った場合、経費の一部を助成。

VI 施行期日等

- ① この省令は、個別に記載があるものを除き、平成 23 年 4 月 1 日から施行するものとする。
- ② この省令の施行前に改正前の各助成金の支給を受けることができることとなった事業主に対する各助成金の支給については、なお従前の例によるものとする等、必要な経過措置を定めるものとする。
- ③ その他所要の規定の整備を行うものとする。