

開発 0329 第 14 号  
令和 6 年 3 月 29 日

各都道府県知事 殿

厚生労働省人材開発統括官  
( 公 印 省 略 )

### 雇用保険法施行令等の一部改正について

令和 6 年能登半島地震により著しい被害を受けた職業能力開発校等の施設の円滑な運営を確保するため、今般、雇用保険法施行令の一部を改正する政令(令和 6 年政令第 112 号)及び雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令(令和 6 年厚生労働省令第 66 号)が本日付けで公布され、令和 6 年 4 月 1 日より施行されることとなりました(別添参照)。

改正の主な内容は、下記 1 及び 2 のとおりであり、また、この改正に伴い関係通達を下記 3 のとおり改正しましたので、御了知のほどお願いいたします。

また、関係県にあっては、これらの運用に遺漏のないよう御配慮をお願いいたします。

### 記

#### 1 雇用保険法施行令の一部改正関係

雇用保険法施行令(昭和 50 年政令第 25 号。以下「施行令」という。)の一部を改正し、施行令附則第 9 条として、新潟県、富山県、石川県及び福井県が設置する職業能力開発校等の施設及び設備であって、令和 6 年能登半島地震による著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費に関する令和 6 年度における職業能力開発校設備整備費等補助金(職業能力開発校設備整備等事業費)の適用について、国から県への補助率を  $1/2$  から  $2/3$  に引き上げることとし、令和 6 年 4 月 1 日より施行することとする。

#### 2 雇用保険法施行規則等の一部改正関係

雇用保険法施行規則(昭和 50 年労働省令第 3 号。以下「施行規則」という。)の一部を改正し、施行規則附則第 17 条の 5 の 3 として、令和 6 年能登半島地震に際し、災害救助法が適用された市町村の区域内において認定職業訓練の実施に

必要な施設又は設備であって、令和6年能登半島地震により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費に関する令和5年度における職業能力開発校設備整備費等補助金(認定職業訓練助成事業費)の適用について、国から県への補助率を $1/2$ から $2/3$ に、国の負担割合の上限を $1/3$ から $1/2$ に引き上げることとし、令和6年4月1日より施行することとする。

### 3 関係通達の一部改正関係

1及び2を踏まえ、平成16年3月26日付け厚生労働省発能第0326003号「職業能力開発校設備整備費等補助金(職業能力開発校設備整備等事業費・認定職業訓練助成事業費・旧情報処理技能者養成施設設備整備事業費)交付要綱について」別紙「職業能力開発校設備整備費等補助金(職業能力開発校設備整備等事業費・認定職業訓練助成事業費・旧情報処理技能者養成施設設備整備事業費)交付要綱」を改正し、新潟県、富山県、石川県及び福井県が設置する職業能力開発校等の施設及び設備であって、令和6年能登半島地震による著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費に関する補助金の令和6年度の補助率については、別表中、「都道府県立職業能力開発校等建物・機械」の項の補助率の欄中「 $1/2$ 」とあるのは「 $2/3$ 」とすることとした。

また、令和6年能登半島地震に際し、災害救助法が適用された市町村の区域内において認定職業訓練の実施に必要な施設又は設備であって、令和6年能登半島地震により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費に関する補助金の令和6年度の補助率については、別表中、「(施設費及び設備費)都道府県が設置整備するもの」の項の補助率の欄中「 $1/3$ 」とあるのは「 $1/2$ 」と、「(施設費及び設備費)上記以外」の項の補助率の欄中「 $1/2$ 」とあるのは「 $2/3$ 」と、「 $1/3$ 」とあるのは「 $1/2$ 」とすることとした。

これらの改正は、令和6年4月1日より施行することとする。

(別添)

政令第百十二号

雇用保険法施行令の一部を改正する政令

内閣は、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第六十三条第二項の規定に基づき、この政令を制定する。

雇用保険法施行令（昭和五十年政令第百二十五号）の一部を次のように改正する。

附則第九条中「令和五年度」の下に「及び令和六年度」を加える。

附 則

この政令は、令和六年四月一日から施行する。

○厚生労働省令第六十六号

雇用保険法（昭和四十九年法律第一百十六号）第六十二条第一項及び第二項並びに第六十三条第一項及び第二項、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（昭和四十一年法律百三十二号）第二十四条第一項並びに建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第四十七条の規定に基づき、雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令を次のように定める。

令和六年三月二十九日

厚生労働大臣 武見 敬三

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令

（雇用保険法施行規則の一部改正）

第一条 雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）の一部を次の表のように改正する。

改正後

(雇用調整助成金)

第百二条の三 雇用調整助成金は、次の各号のいずれにも該当する事業主に対して、支給するものとする。

一 (略)

二 次のいずれかに該当する事業主であること。

イ 前号の事業所の被保険者(5)に規定する判定基礎期間の初日の前日において当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、解雇を予告された被保険者等(解雇を予告された被保険者その他これに準ずる者(当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかなる者を除く。))をいう。ロにおいて同じ。  
エ 及び日雇労働被保険者並びに雇用の安定を図るための給付金であつて職業安定局長が定めるものの支給の対象となる者を除く。以下この条において「対象被保険者」という。)について次のいずれにも該当する休業又は教育訓練(職業に関する知識、技能又は技術を習得させ、又は向上させることを目的とするものをいう。以下この条において「休業等」という。)を行い、当該休業等に係る手当又は賃金を支払つた事業主であること。

(1) 次に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれに定める期間(以下この条において「対象期間」という。)内に行われるものであること。

(i) 前号イに該当する事業主 次号の届出の際に当該事業主が指定した日(前号イに該当するものとして過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主にあつては、当該指定した日が次に掲げる日(当該事業主の直前の対象期間に属する日に限る。))のいずれか遅い日の翌

改正前

(雇用調整助成金)

第百二条の三 雇用調整助成金は、次の各号のいずれにも該当する事業主に対して、支給するものとする。

一 (略)

二 次のいずれかに該当する事業主であること。

イ 前号の事業所の被保険者(5)に規定する判定基礎期間の初日の前日において当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、解雇を予告された被保険者等(解雇を予告された被保険者その他これに準ずる者(当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかなる者を除く。))をいう。ロにおいて同じ。  
エ 及び日雇労働被保険者並びに雇用の安定を図るための給付金であつて職業安定局長が定めるものの支給の対象となる者を除く。以下この条において「対象被保険者」という。)について次のいずれにも該当する休業又は教育訓練(職業に関する知識、技能又は技術を習得させ、又は向上させることを目的とするものをいう。以下この条において「休業等」という。)を行い、当該休業等に係る手当又は賃金を支払つた事業主であること。

(1) 次に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれに定める期間(以下この条において「対象期間」という。)内に行われるものであること。

(i) 前号イに該当する事業主 次号の届出の際に当該事業主が指定した日(前号イに該当するものとして過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主にあつては、当該指定した日が当該事業主の直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えているものに限る

日から起算して一年を超えているものに限る。)から起算して一年

(イ) 当該事業主の直前の判定基礎期間(5)に規定する判定基礎期間であつて、当該判定基礎期間内の休業等について雇用調整助成金が支給されたものに限る。)の末日

(ロ) 当該事業主の直前の支給対象期間(次項第三号に規定する支給対象期間であつて、当該支給対象期間について雇用調整助成金が支給されたものに限る。)の末日

(2) (i) (略)  
(3) (iv) (略)

三・四 (略)

2 雇用調整助成金の額は、次の各号に掲げる事業主の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一 前項第二号イに該当する事業主(次号に掲げる事業主を除く。)  
(イ) 当該事業主が判定基礎期間における同項第二号イに規定する休業等に係る対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の二分の一(中小企業事業主にあつては、三分の二)の額(その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が基本手当日額の最高額を超えるときは、基本手当日額の最高額に当該日数を乗じて得た額)に同号イに規定する教育訓練を実施した日数に応じた訓練費を加算した額

二 前項第一号イ及び同項第二号イに該当する事業主であつて、一の対象期間について、当該事業所の対象被保険者に係る判定基礎期間内の休業等(当該休業等について雇用調整助成金が支給されるものに限る。)の実施日の延日数を当該事業所の対象被保険者の数で除して得た日数の累計日数(次項において「支給日数」という。)が三十日に達した日の属する判定基礎期間

。 )から起算して一年

(新設)

(新設)

(2) (i) (略)  
(3) (iv) (略)

三・四 (略)

2 雇用調整助成金の額は、次の各号に掲げる事業主の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一 前項第二号イに該当する事業主 当該事業主が判定基礎期間における同号イに規定する休業等に係る対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の二分の一(中小企業事業主にあつては、三分の二)の額(その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が基本手当日額の最高額を超えるときは、基本手当日額の最高額に当該日数を乗じて得た額)に同号イに規定する教育訓練を実施した日数に応じた訓練費を加算した額

(新設)

の後の判定基礎期間における休業等の実施日の延日数に対する教育訓練の実施日の延日数の割合が十分の一未満のもの 当該事業主が判定基礎期間における休業等に係る対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額とし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、二分の一）の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が基本手当日額の最高額を超えるときは、基本手当日額の最高額に当該日数を乗じて得た額）に同号イに規定する教育訓練を実施した日数に応じた訓練費を加算した額

三 (略)

3 休業等に係る雇用調整助成金は、支給日数が百日に達するまで支給する。ただし、第一項第一号イに該当する場合に支給される休業等に係る雇用調整助成金（以下この項において「イに対する雇調金」という。）の支給を受けようとする事業主であつて、過去にイに対する雇調金の支給を受けたことがあるもの（現に支給を受けようとするイに対する雇調金に係る対象期間の開始の日から起算して過去三年以内に対象期間が開始されたイに対する雇調金であつて、その支給日数の上限が本文の規定に基づき算定されたもの（以下この項において「基準雇調金」という。）の支給の対象となる休業等を実施したものをいう。）については、その現に支給を受けようとするイに対する雇調金の支給日数の上限は、本文の規定にかかわらず、百五十日から、基準雇調金の対象期間の開始の日以後の支給日数の合計を減じた日数（当該日数が百日を超える場合には、百日）に達するまでとする。

4  
5  
7 (略)

二 (略)

3 休業等に係る雇用調整助成金は、一の対象期間について、当該事業所の対象被保険者に係る判定基礎期間内の休業等（当該休業等について雇用調整助成金が支給されるものに限る。）の実施日の延日数を当該事業所の対象被保険者の数で除して得た日数の累計日数が百日に達するまで支給する。ただし、第一項第一号イに該当する場合に支給される休業等に係る雇用調整助成金（以下この項において「イに対する雇調金」という。）の支給を受けようとする事業主であつて、過去にイに対する雇調金の支給を受けたことがあるもの（現に支給を受けようとするイに対する雇調金に係る対象期間の開始の日から起算して過去三年以内に対象期間が開始されたイに対する雇調金であつて、その支給日数の上限が本文の規定に基づき算定されたもの（以下この項において「基準雇調金」という。）の支給の対象となる休業等を実施したものをいう。）については、その現に支給を受けようとするイに対する雇調金の支給日数の上限は、本文の規定にかかわらず、百五十日から、基準雇調金の対象期間の開始の日以後の支給日数の合計を減じた日数（当該日数が百日を超える場合には、百日）に達するまでとする。

4  
5  
7 (略)

(法第六十二条第一項第二号、第三号及び第六号に掲げる事業)  
第百二条の四 法第六十二条第一項第二号、第三号及び第六号に掲げる事業として、早期再就職支援等助成金を支給するものとする。

(早期再就職支援等助成金)

第百二条の五 早期再就職支援等助成金は、再就職支援コース奨励金、雇入れ支援コース奨励金、中途採用拡大コース奨励金及びUIJターンコース奨励金とする。

2 再就職支援コース奨励金は、第一号又は第二号に該当する事業主に対して、第三号に定める額を支給するものとする。

一・二 (略)

三 次のイからハまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該イからハまでに定める額

イ・ロ (略)

ハ 第一号ハ又は前号ハに該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 第一号ハ(2)又は前号ハ(2)の委託(第一号ハ(3)又は前号ハ

(3)の再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者に対して実施したものに限る。)に要する費用の四分の三(その額が、第一号ハ(2)の訓練を受けた当該計画対象被保険者又は前号ハ(2)の訓練を受けた当該支援書対象被保険者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の第一号ハ(2)の訓練又は前号ハ(2)の訓練の実施時間数の区分に応じ

(法第六十二条第一項第二号及び第三号に掲げる事業)  
第百二条の四 法第六十二条第一項第二号及び第三号に掲げる事業として、労働移動支援助成金を支給するものとする。

(労働移動支援助成金)

第百二条の五 労働移動支援助成金は、再就職支援コース奨励金及び早期雇入れ支援コース奨励金とする。

2 再就職支援コース奨励金は、第一号又は第二号に該当する事業主に対して、第三号に定める額を支給するものとする。

一・二 (略)

三 次のイからハまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該イからハまでに定める額

イ・ロ (略)

ハ 第一号ハ又は前号ハに該当する事業主 第一号ハ(2)又は前号ハ(2)の委託(第一号ハ(3)又は前号ハ(3)の再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者に対して実施したものに限る。)に要する費用の三分の二(その額が、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者一人につき、三十万円を超えるときは、三十万円)(一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。)

(新設)



、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額) (一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。)

(i) 十時間以上百時間未満 十万円 (中小企業事業主にあつては、十五万円)

(ii) 百時間以上二百時間未満 二十万円 (中小企業事業主にあつては、三十万円)

(iii) 二百時間以上 三十万円 (中小企業事業主にあつては、五十万円)

(2) 当該計画対象被保険者に対して第一号ハ(2)の訓練(当該

事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等(実習(事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練をいう。以下同じ。))以外の職業訓練等(職業訓練又は教育訓練をいう。第百三十八条を除き、以下同じ。))をいう。以下同じ。))に限る。))又は当該支援書対象被保険者に対して前号ハ(2)の訓練(当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。))を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となつた労働時間数に四百八十円(中小企業事業主にあつては、九百六十円)を乗じて得た額

3

前項第一号イ又は第二号イに該当する事業主が、同項第一号イ(4)又は第二号イ(4)の職業紹介事業者に対し、計画対象被保険者又は支援書対象被保険者の再就職に係る支援として再就職先での職務の遂行に必要な知識又は技能を習得させるための訓練(以下この項及び第六項において「再就職支援型訓練」という。))の実施を委託し、その費用を負担した場合にあつては、当該事業主に対しては、前項第三号に定める額に加え、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者(同項第一号イ(7)又は第二号イ(7)の再就職が実現したものに限り、一人につき、一の再就職支援

(新設)

3

前項第一号イ又は第二号イに該当する事業主が、同項第一号イ(4)又は第二号イ(4)の職業紹介事業者に対し、計画対象被保険者又は支援書対象被保険者の再就職に係る支援として再就職先での職務の遂行に必要な知識又は技能を習得させるための訓練(以下この項において「再就職支援型訓練」という。))の実施を委託し、その費用を負担した場合にあつては、当該事業主に対しては、同項第三号に定める額に加え、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者(同項第一号イ(7)又は第二号イ(7)の再就職が実現したものに限り、一人につき、一の再就職支援型訓練の委

型訓練の委託に要する費用の三分の二（その額が、当該再就職支援型訓練を受けた当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者一人につき、次の各号に掲げる一の再就職支援型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該各号に定める額を超えるときは、当該定める額）（一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）を支給するものとする。

一 十時間以上百時間未満 十万円（中小企業事業主にあつては、十五万円）

二 百時間以上二百時間未満 二十万円（中小企業事業主にあつては、三十万円）

三 二百時間以上 三十万円（中小企業事業主にあつては、五十万円）

4・5 (略)

6 再就職支援コース奨励金の額（第二項第三号ロ及びハに定める額を除く。）が、同項第一号イ(7)又は第二号イ(7)の再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者一人につき、六十万円（一の再就職支援型訓練の実施時間数が二百時間以上である中小企業事業主にあつては、八十万円）又は同項第一号イ(4)若しくは第二号イ(4)の委託に要する費用のいずれか低い額を超えるときは、同項から第四項までの規定にかかわらず、当該いずれか低い額を当該再就職支援コース奨励金の額とする。

7 雇入れ支援コース奨励金は、次のいずれにも該当する事業主に對して、第一号の雇入れに係る計画対象被保険者若しくは支援書対象被保険者又は職業安定局長が定める要件に該当する者（以下この項において「計画対象被保険者等」という。）一人につき三十万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る計画対象被保険者等にあつては、四十万円）を支給するものとする。ただし、一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者若しくは当該支援書対象被保険者であつた者又は当該職業安

託に要する費用の三分の二（その額が、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者一人につき、三十万円を超えるときは、三十万円）（一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）を支給するものとする。

(新設)

(新設)

(新設)

4・5 (略)

6 再就職支援コース奨励金の額（第二項第三号ロ及びハに定める額を除く。）が、同項第一号イ(7)又は第二号イ(7)の再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者一人につき、六十万円又は同項第一号イ(4)若しくは第二号イ(4)の委託に要する費用のいずれか低い額を超えるときは、同項から第四項までの規定にかかわらず、当該いずれか低い額を当該再就職支援コース奨励金の額とする。

7 早期雇入れ支援コース奨励金は、次のいずれにも該当する事業主に對して、第一号の雇入れに係る計画対象被保険者又は支援書対象被保険者一人につき三十万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る計画対象被保険者又は支援書対象被保険者にあつては、四十万円）を支給するものとする。ただし、一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者であつた者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。

一定局長が定める要件に該当する者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。

一 計画対象被保険者若しくは支援書対象被保険者であつた者又は職業安定局長が定める要件に該当する者の離職の日の翌日から起算して三箇月を経過する日までの間に当該計画対象被保険者若しくは当該支援書対象被保険者であつた者又は当該職業安定局長が定める要件に該当する者を期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れる事業主であること。

二 五 (略)

六 第一号の雇入れに係る計画対象被保険者等に係る最初の賃金支払日の属する月の翌月から当該最初の賃金支払日から起算して六箇月を経過する日の属する月までの各月において当該計画対象被保険者等に対して支払つた当該各月の賃金支払日ごとの賃金の額を当該雇入れに係る当該計画対象被保険者等を当該雇入れ前に雇用していた事業主が職業安定局長が定める月において当該計画対象被保険者等に対して支払つた賃金の額で除して得た割合が、いづれも職業安定局長が定める目標値を達成した事業主であること。

(削る)

8 |

前項の雇入れ支援コース奨励金の支給を受けた事業主であつて

一 計画対象被保険者又は支援書対象被保険者であつた者の離職の日の翌日から起算して三箇月を経過する日までの間に当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者であつた者を期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れる事業主であること。

二 五 (略)

(新設)

8 |

前項の早期雇入れ支援コース奨励金の支給を受けた事業主が、当該雇入れに係る計画対象被保険者又は支援書対象被保険者に係る最初の賃金支払日の属する月の翌月から当該最初の賃金支払日から起算して六箇月を経過する日の属する月までの各月において当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者に対して支払つた当該各月の賃金支払日ごとの賃金の額を当該雇入れに係る計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者を当該雇入れ前に雇用していた事業主が職業安定局長が定める月において当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者に対して支払つた賃金の額で除して得た割合が、いづれも職業安定局長が定める目標値を達成した場合は、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者一人につき二十万円を支給するものとする。

9 |

第七項の早期雇入れ支援コース奨励金の支給を受けた事業主で

、第一号に該当する事業主に対しては、同項に定める額に加え、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 職業訓練計画（前項第一号の雇入れに係る者に業務に関連した知識又は技能を習得させるための訓練（以下この項において「受入れ人材育成型訓練」という。）に関する計画をいう。以下この項において同じ。）を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ロ （略）

ハ 職業訓練計画に基づき、前項第一号の雇入れに係る者に受入れ人材育成型訓練を受けさせる事業主（当該受入れ人材育成型訓練の期間、当該雇入れに係る者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

二 次のイからハまでに定める額の合計額

イ 受入れ人材育成型訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に<sup>（一）</sup>限る。）の運営に要した経費並びに訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に<sup>（二）</sup>限る。）に係る入学生料及び受講料の合計額（その額が、前項第一号の雇入れに係る者一人につき、次の（1）から（3）までに掲げる一の受入れ人材育成型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該（1）から（3）までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(1) 十時間以上百時間未満

十万円（職業安定局長が定める

条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行った事業主にあつては、二十万円）（中小企業事業主にあつては、十五万円（職業安定局長が定める条件に

あつて、第一号に該当する事業主に対しては、第七項及び前項に定める額に加え、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 職業訓練計画（第七項第一号の雇入れに係る者に業務に関連した知識又は技能を習得させるための訓練（以下この項において「受入れ人材育成型訓練」という。）に関する計画をいう。以下この項において同じ。）を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ロ （略）

ハ 職業訓練計画に基づき、第七項第一号の雇入れに係る者に受入れ人材育成型訓練を受けさせる事業主（当該受入れ人材育成型訓練の期間、当該雇入れに係る者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）であること。

二 次のイからハまでに定める額の合計額

イ 受入れ人材育成型訓練（当該事業主が自ら運営する座学等<sup>（一）</sup>（実習（事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練をいう。以下同じ。）以外の職業訓練等（職業訓練又は教育訓練をいう。以下同じ。）を除き、以下同じ。）をいう。以下同じ。）に<sup>（二）</sup>限る。）の運営に要した経費並びに訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に<sup>（三）</sup>限る。）に係る入学生料及び受講料の合計額（その額が、第七項第一号の雇入れに係る者一人につき、三十万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練にあつては、四十万円。以下このイにおいて同じ。）を超えるときは、三十万円）（新設）

該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行つた事業主にあつては、二十五万円）

(2) 百時間以上二百時間未満 二十万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行つた事業主にあつては、三十万円）（中小企業事業主にあつては、三十万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行つた事業主にあつては、四十万円））

(3) 二百時間以上 三十万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行つた事業主にあつては、四十万円）（中小企業事業主にあつては、五十万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行つた事業主にあつては、六十万円））

ロ 前項第一号の雇入れに係る者一人につき、受入れ人材育成型訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払つた賃金の額の算定の基礎となつた労働時間数（当該雇入れに係る者一人につき、六百時間を限度とする。）に四百八十円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行つた事業主にあつては、五百八十円）（中小企業事業主にあつては、九百六十円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練を行つた事業主にあつては、千六十円））を乗じて得た額

ハ 受入れ人材育成型訓練（座学等を除く。）を受けた前項第一号の雇入れに係る者一人につき、十一万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）

（削る）

（新設）

（新設）

ロ 第七項第一号の雇入れに係る者一人につき、受入れ人材育成型訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払つた賃金の額の算定の基礎となつた労働時間数（当該雇入れに係る者一人につき、六百時間を限度とする。）に九百円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練にあつては、千円）を乗じて得た額

ハ 第七項第一号の雇入れに係る者一人につき、一の受入れ人材育成型訓練（座学等を除く。）の実施時間数（当該雇入れに係る者一人につき、三百四十時間を限度とする。）に八百円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練にあつては、九百円）を乗じて得た額

10)

前項第一号に該当する事業主（同項第二号イの職業安定局長が

9| 一の年度において、前項第一号に該当する事業主の一の事業所に係る同項第二号に規定する雇入れ支援コース奨励金の額が五千万円を超えるときは、同項の規定にかかわらず、五千万円を当該事業所の事業主に対して支給するものとする。

10| 中途採用拡大コース奨励金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一| 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ| 都道府県労働局長に対して、中途採用（新規学卒者（職業安定法施行規則第三十五条第二項に規定する新規学卒者をいう。第十二条第四項において同じ。）又はこれに準ずる者（ロ(1)及び次項第一号イにおいて「新規学卒者等」という。）以外の雇入れをいう。ロにおいて同じ。）により雇い入れる者の雇用管理制度の整備及び採用の拡大等の取組に係る計画（以下この号において「中途採用計画」という。）を提出した事業主であること。

ロ| 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1)| 中途採用計画に基づき、中途採用により雇い入れる者に新規学卒者等と同一の雇用管理制度（募集及び採用を除く。）を適用する事業主であること。

(2)| 次のいずれかに該当する事業主であること。

(i)| 中途採用計画に基づき、当該中途採用計画の対象となる期間（以下この(2)において「計画期間」という。）において一般被保険者又は高年齢被保険者（期間の定めのない労働契約を締結する者であつて、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

定める条件に該当する雇入れを行ったものに限る。）が、第八項の要件に該当する場合における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者に係る同号の規定の適用については、同号イ中「四十万円」とあるのは「五十万円」と、同号ロ中「千円」とあるのは「千百円」と、同号ハ中「九百円」とあるのは「千円」とする。

11| 一の年度において、第九項第一号に該当する事業主の一の事業所に係る同項第二号に規定する早期雇入れ支援コース奨励金の額が五千万円を超えるときは、同項の規定にかかわらず、五千万円を当該事業所の事業主に対して支給するものとする。

（新設）

の所定労働時間と同一のものとして雇い入れたものに限る。以下この(i)において「一般被保険者等」という。)として雇い入れた者に占める職業安定局長が定める要件に該当する中途採用により雇い入れた者の割合から当該計画期間の初日の前日から起算して三年前の日から当該前日までの期間において一般被保険者等として雇い入れた者に占める職業安定局長が定める要件に該当する中途採用により雇い入れた者の割合を減じて得た割合が職業安定局長が定める目標値を達成した事業主(当該計画期間に、中途採用計画に基づき職業安定局長が定める要件に該当する者を中途採用により二人以上雇い入れた事業主に限る。)であること。

(ii) (i)に掲げる要件を満たし、かつ、中途採用計画に基づき、当該計画期間において中途採用により雇い入れた者に占める当該雇入れの日において四十五歳以上の者(以下この(ii)において「四十五歳以上中途採用者」という。)の割合が職業安定局長が定める目標値以上である事業主であつて、当該四十五歳以上中途採用者に係る最初の賃金支払日の属する月の翌月から当該最初の賃金支払日から起算して六箇月を経過する日の属する月までの各月において当該四十五歳以上中途採用者に対して支払った当該各月の賃金支払日ごとの賃金の額を当該雇入れ前に四十五歳以上中途採用者を雇用していた事業主が職業安定局長が定める月において当該四十五歳以上中途採用者に対して支払った賃金の額で除して得た割合が、いづれも職業安定局長が定める目標値を達成したものであること。

(3) 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に関する法律第二十七条の二第一項の規定に基づき中途採用により雇い入れられた者の数の割合を公表しているものであること。

- ハ 中途採用計画を都道府県労働局長に提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する中途採用拡大コース奨励金の受給についての申請書の提出日までの間（二において「基準期間」という。）において、ロ(2)の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つ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。
- ニ ロ(2)の雇入れに係る事業所に雇用されていた者であつ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つてしていると認められる事業主であること。
- ホ ロの措置の実施の状況を明らかにする書類並びにロ(2)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。
- 二 次のイ又はロに掲げる事業主の区分に応じて、当該イ又はロに定める額
- イ 前号ロ(2)(i)に該当する事業主（同号ロ(2)(ii)に該当しないものに限る。） 五十万円
- ロ 前号ロ(2)(ii)に該当する事業主 百万円
- 11| U I J ターンコース奨励金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。
- 一 次のいずれにも該当する事業主であること。
- イ 移住者（認定地域再生計画（地域再生法（平成十七年法律第二十四号）第八条第一項に規定する認定地域再生計画をいう。第百十二条第二項第四号イにおいて同じ。）に記載されている同法第五条第四項第一号イに規定する事業（同法第十三条第一項の交付金を充てて行う事業に限る。）として地方公共団体が支給する移住に係る支援金の支給を受けた者（新

（新設）



規学卒者等を除く。)をいう。ロにおいて同じ。)の募集及び採用に関する計画(ロ及び次号において「移住者採用計画」という。)を都道府県労働局長に対して提出し、その認定を受けた事業主であること。

ロ 移住者採用計画の期間(ニにおいて「計画期間」という。)

(一)内に、一人以上の移住者を新たに継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主であること。

ハ 資本金、資金、人事、取引等の状況からみてロ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。

ニ 計画期間の初日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対するUIJTターンコース奨励金の受給に付いての申請書の提出日までの間(ホにおいて「基準期間」という。)において、ロの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つ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。

ホ ロの雇入れに係る事業所に雇用されていた者であつ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つていると認められる事業主であること。

ヘ ロ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。

二 移住者採用計画に基づく募集及び採用に要した経費(人件費を除く。)(一)の三分の一(中小企業事業主にあつては、二分の一)に相当する額(その額が百万円を超えるときは、百万円)

(六十五歳超雇用推進助成金)  
第四百四条 六十五歳超雇用推進助成金は、第一号に該当する事業主に對して、第二号に定める額を支給するものとする。

(六十五歳超雇用推進助成金)  
第四百四条 六十五歳超雇用推進助成金は、第一号に該当する事業主に對して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 (略)  
二 次のイからハまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ・ロ (略)

ハ 前号ハに該当する事業主 前号ハ(2)の措置の対象者一人につき、二十三万円(中小企業事業主にあつては、三十万円)  
(一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が十人を超える場合は、当該事業所につき十人までの支給に限る。)

(法第六十二条第一項第三号及び第六号に掲げる事業)

第九条 法第六十二条第一項第三号及び第六号に掲げる事業として、特定求職者雇用開発助成金及びトライアル雇用助成金(トライアル雇用助成金のうち若年・女性建設労働者トライアルコース助成金は、建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号。以下「建設労働法」という。))第九条第一号の規定に基づき支給するものをいう。第一百条の三第一項及び第四項において同じ。)を支給するものとする。

(削る)

一 (略)  
二 次のイからハまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ・ロ (略)

ハ 前号ハに該当する事業主 前号ハ(2)の措置の対象者一人につき、三十八万円(中小企業事業主にあつては、四十八万円)  
(一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が十人を超える場合は、当該事業所につき十人までの支給に限る。)

(法第六十二条第一項第三号及び第六号に掲げる事業)

第九条 法第六十二条第一項第三号及び第六号に掲げる事業として、特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金(トライアル雇用助成金のうち若年・女性建設労働者トライアルコース助成金は、建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号。以下「建設労働法」という。))第九条第一号の規定に基づき支給するものをいう。第一百条の三第一項及び第四項において同じ。)及び中途採用等支援助成金を支給するものとする。

(中途採用等支援助成金)

第一百条の四 中途採用等支援助成金は、中途採用拡大コース奨励金及びUIJTターンコース奨励金とする。

2 中途採用拡大コース奨励金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいづれにも該当する事業主であること。

イ 都道府県労働局長に対して、中途採用(新規学卒者(職業安定法施行規則第三十五条第二項に規定する新規学卒者をいう。))第一百十二条第四項において同じ。)又はこれに準ずる者(ロ(1)及び次項第一号イにおいて「新規学卒者等」という。))以外の雇入れをいう。ロにおいて同じ。)により雇入れ

る者の雇用管理制度の整備及び採用の拡大等の取組に係る計画（以下この号において「中途採用計画」という。）を提出した事業主であること。

ロ 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1) 中途採用計画に基づき、中途採用により雇い入れる者に新規学卒者等と同一の雇用管理制度（募集及び採用を除く。）を適用する事業主であること。

(2) 次のいずれかに該当する事業主であること。

(i) 中途採用計画に基づき、当該中途採用計画の対象となる期間（以下この項において「計画期間」という。）において一般被保険者又は高年齢被保険者（期間の定めのない労働契約を締結する者であつて、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ものとして雇い入れたものに限る。以下この(i)において「一般被保険者等」という。）として雇い入れた者に占める職業安定局長が定める要件に該当する中途採用により雇い入れた者の割合から当該計画期間の初日の前日から起算して三年前の日から当該前日までの期間において一般被保険者等として雇い入れた者に占める職業安定局長が定める要件に該当する中途採用により雇い入れた者の割合を減じて得た割合が職業安定局長が定める目標値を達成したもの（当該計画期間に、中途採用計画に基づき職業安定局長が定める要件に該当する者を中途採用により二人以上雇い入れた事業主に限る。）であること。

(ii) (i)に掲げる要件を満たすほか、中途採用計画に基づき、当該計画期間において中途採用により雇い入れた者に占める当該雇入れの日において四十五歳以上の者（以下「四十五歳以上中途採用者」という。）の割合が職業安定局長が定める目標値以上である事業主であつて、当該四十五歳以上中途採用者に係る最初の賃金支払日の属す

る月の翌月から当該最初の賃金支払日から起算して六箇月を経過する日の属する月までの各月において当該四十五歳以上中途採用者に対して支払った当該各月の賃金支払日ごとの賃金の額を当該雇入れ前に四十五歳以上中途採用者を雇用していた事業主が職業安定局長が定める月において当該四十五歳以上中途採用者に対して支払った賃金の額で除して得た割合が、いずれも職業安定局長が定める目標値を達成したものであること。

(3) 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第二十七条の二第一項の規定に基づき中途採用により雇入れられた者の数の割合を公表しているものであること。

ハ 中途採用計画を都道府県労働局長に提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する中途採用拡大コース奨励金の受給についての申請書の提出日までの間（ニにおいて「基準期間」という。）において、ロ(2)の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つ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。

ニ ① ②の雇入れに係る事業所に雇用されていた者であつ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つていと認められる事業主であること。

ホ ロの措置の実施の状況を明らかにする書類並びにロ(2)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。

二 ① 次のイ又はロに掲げる事業主の区分に依りて、当該イ又はロに定める額

3

- イ 前号ロ(2)(i)に該当する事業主（同号ロ(2)(ii)に該当しないものに限る。） 五十万円
- ロ 前号ロ(2)(ii)に該当する事業主 百万円
- UIJTターンコース奨励金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。
  - 一 次のいずれにも該当する事業主であること。
  - イ 移住者（認定地域再生計画（地域再生法（平成十七年法律第二十四号）第八条第一項に規定する認定地域再生計画をいう。第十二条第二項第四号イにおいて同じ。）に記載されている同法第五条第四項第一号イに規定する事業（同法第十三条第一項の交付金を充てて行う事業に限る。）として地方公共団体が支給する移住に係る支援金の支給を受けた者（新規学卒者等を除く。）をいう。ロにおいて同じ。）の募集及び採用に関する計画（ロ及び次号において「移住者採用計画」という。）を都道府県労働局長に対して提出し、その認定を受けた事業主であること。
  - ロ 移住者採用計画の期間（二において「計画期間」という。）内に、一人以上の移住者を新たに継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主であること。
  - ハ 資本金、資金、人事、取引等の状況からみてロ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。
  - ニ 計画期間の初日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対するUIJTターンコース奨励金の受給についての申請書の提出日まで（ホにおいて「基準期間」という。）において、ロの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。
- ホ ロの雇入れに係る事業所に雇用されていた者であつ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と

(法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業)

第百十五条 法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業は、第百二条の三の二、第百二条の四、第百九条、第百四十条及び第百四十条の二に定めるもののほか、次のとおりとする。

一 (略)

(削る)

二 事業主又は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(平成三年法律第五十七号。以下「中小企業労働力確保法」という。

第五條第一項に規定する認定組合等(以下「認定組合等」という。)に対して、人材確保等支援助成金(人材確保等支援助成コース助成金に限る。)を支給すること。

三 十八 (略)

(両立支援等助成金)

第百十六条 前条第一号の両立支援等助成金として、事業所内保育施設コース助成金、出生時両立支援コース助成金、介護離職防止

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認められる事業主であること。

ロ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。

二 移住者採用計画に基づく募集及び採用に要した経費(人件費を除く。)の三分の一(中小企業事業主にあつては、二分の一)に相当する額(その額が百万円を超えるときは、百万円)

(法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業)

第百十五条 法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業は、第百二条の三の二、第百九条、第百四十条及び第百四十条の二に定めるもののほか、次のとおりとする。

一 (略)

二 事業主に対して、人材確保等支援助成金(第百十八条第二項第一号ハの介護福祉機器の導入についての助成及び同号への情報通信技術を活用した勤務を可能とする措置の実施についての助成に係るものに限る。)を支給すること。

三 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(平成三年法律第五十七号。以下「中小企業労働力確保法」という。)第五條第一項に規定する認定組合等(以下「認定組合等」という。)又は事業主に対して、人材確保等支援助成金(第百十八条第二項第一号イの中小企業労働環境向上事業についての助成及び同号ロの雇用管理制度の整備についての助成に係るものに限る。)を支給すること。

四 十九 (略)

(両立支援等助成金)

第百十六条 前条第一号の両立支援等助成金として、事業所内保育施設コース助成金、出生時両立支援コース助成金、介護離職防止

支援コース助成金、育児休業等支援コース助成金、育休中等業務代替支援コース助成金、柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金及び不妊治療両立支援コース助成金を支給するものとする。

2 (略)

3 出生時両立支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する中小企業事業主

イ 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が次世代法第十五条の二の規定により認定されたもの（以下「認定中小企業事業主」という。）である場合にあつては、

「認定中小企業事業主」という。）である場合にあつては、

(1) 及び(2)に該当する中小企業事業主)

(1) 労働協約、就業規則その他これらに準ずるもの（以下この号において「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（育児・介護休業法第二

十二条第一号に規定する育児休業、育児・介護休業法第二

十三条第二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・介護休業法第二十四条第一項の規定

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。(2)において同じ。)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い、かつ、育児休業（育児・介護休

業法第二号第一号に規定する育児休業をいう。以下この(1)

において同じ。)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として、次に掲げるもの

のうちいずれか二以上の措置（育児・介護休業法第九条の三

第四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（以下「出生時育児休

業開始予定日の指定可能期間を定めた事業主」という。）

は、三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もの

(i) (iv) (略)

支援コース助成金、育児休業等支援コース助成金、育休中等業務代替支援コース助成金及び不妊治療両立支援コース助成金を支給するものとする。

2 (略)

3 出生時両立支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する中小企業事業主

イ 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が次世代法第十五条の二の規定により認定されたもの（以下「認定中小企業事業主」という。）である場合にあつては、

「認定中小企業事業主」という。）である場合にあつては、

(1) 及び(2)に該当する中小企業事業主)

(1) 労働協約、就業規則その他これらに準ずるもの（以下この号において「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（育児・介護休業法第二

十二条第一号に規定する育児休業、育児・介護休業法第二

十三条第二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・介護休業法第二十四条第一項の規

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。(2)において同じ。)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い、かつ、育児休業（育児・介護休

業法第二号第一号に規定する育児休業をいう。以下この(1)

において同じ。)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として、次に掲げるもの

のうちいずれか二以上の措置（育児・介護休業法第九条の三

第四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、三以上の措置を

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もの

(i) (iv) (略)

(v) 育児・介護休業法第五条第六項の育児休業申出をした

労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

- (2) その雇用する男性被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）次号イ(1)から(3)までにおいて同じ。）を開始する連続した五日間以上の育児休業を取得させた事業主

(3) (略)

ロ 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、(1)から(4)までに該当する中小企業事業主）

(1) (略)

(2) 労働協約等において、その雇用する男性被保険者における育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業、育児・介護休業法第二十三条第二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・介護休業法第二十四条第一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。）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い、かつ、育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業をいう。以下この(2)において同じ。）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として、次に掲げるもののうちいずれか二以上の措置（出生時育児休業開始予定日の指定可能期間を定めた事業主は、三以上の措置）を講じている事業主であつて、当該取組の実施の状況

(新設)

- (2) その雇用する男性被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して八週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までとする。）を開始する連続した五日間以上の育児休業を取得させた事業主

(3) (略)

ロ 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、(1)から(4)までに該当する中小企業事業主）

(1) (略)

(2) 労働協約等において、その雇用する男性被保険者における育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業、育児・介護休業法第二十三条第二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・介護休業法第二十四条第一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。）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い、かつ、育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業をいう。以下この(2)において同じ。）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として、次に掲げるもののうちいずれか二以上の措置（育児・介護休業法第九条の三第四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、三以



を明らかにする書類を整備しているもの

(i) (ii) (略)

(v) 育児・介護休業法第五条第六項の育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の配分又は人員の配置に係る必要な措置

(3) (5) (略)

二 次のイからハまでに掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ 前号イに該当する中小企業事業主 次の(1)から(3)までに掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) その雇用する男性被保険者であつて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までに開始する連続した五日間以上

上の育児休業を取得したものが最初に生じた中小企業事業主 二十万円（当該中小企業事業主が前号イ(1)(i)から(v)までに掲げるもののうちいずれか四以上の措置を講じた場合にあつては、三十万円）

(2) 前号イ(1)(i)から(v)までに掲げるもののうちいずれか三以上

上の措置（出生時育児休業開始予定日の指定可能期間を定めた事業主は、四以上の措置）を講じた上で、その雇用する男性被保険者であつて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までに開始する連続した十日間以上の育児休業を取得したもの（(1)の規定により出生時両立支援コース助成金の支給の対象となる男性被保険者を除く。）が最初に生じた中小企業事業主 十万円

(3) 前号イ(1)(i)から(v)までに掲げるもののうちいずれか四以上

上の措置（出生時育児休業開始予定日の指定可能期間を定めた事業主は、全ての措置）を講じた上で、その雇用する

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もの

(i) (ii) (略)

(新設)

(3) (5) (略)

二 次のイからハまでに掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ 前号イに該当する中小企業事業主（既に同号イに該当するものとしてこの項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。） 二十万円

(新設)

(新設)

(新設)

男性被保険者であつて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、子の出生の日から起算して八週間を経過する日の翌日までに開始する連続した十四日間以上の育児休業を取得したものの(1)又は(2)の規定により出生時両立支援コース助成金の支給の対象となる男性被保険者を除く。)が最初に生じた中小企業事業主 十万円

ロ・ハ (略)

4 前項第一号イに規定する中小企業事業主(既にこの項に該当するものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。)が、同号イに該当することにより出生時両立支援コース助成金の支給を受け、かつ、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次の各号に掲げる事項を厚生労働省のウェブサイトに公表したものである場合(以下この条において「育児休業等の取得の状況を公表したものである場合」という。)にあつては、当該中小企業事業主については、同項第二号イに定める額に加え、二万円を支給するものとする。

一〜四 (略)

5 第三項第一号ロに規定する中小企業事業主(既にこの項に該当するものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。)が、同号ロに該当することにより出生時両立支援コース助成金の支給を受け、かつ、同号イ(2)の育児休業を終了した被保険者が最初に生じた日の前日までに認定中小企業事業主である場合にあつては、当該認定中小企業事業主については、第三項第二号ロ又はハのいずれかに定める額に加え、十五万円を支給するものとする。

6・7 (略)

8 第六項第一号に規定する中小企業事業主が、同号に該当する被保険者について、同号に該当することにより介護離職防止支援コース助成金の支給を受け、かつ、次のいずれにも該当する場合にあつては、当該中小企業事業主に対しては、同項第二号に定める額に加え、十五万円を支給するものとする。

ロ・ハ (略)

4 前項第一号イに規定する中小企業事業主(既にこの項に該当するものとしてこの条の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。)が、同号イに該当することにより出生時両立支援コース助成金の支給を受け、かつ、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次の各号に掲げる事項を厚生労働省のウェブサイトに公表したものである場合(以下この条において「育児休業等の取得の状況を公表したものである場合」という。)にあつては、当該中小企業事業主については、同項第二号イに定める額に加え、二万円を支給するものとする。

一〜四 (略)

(新設)

5・6 (略)

7 第五項第一号に規定する中小企業事業主が、同号に該当する被保険者について、同号に該当することにより介護離職防止支援コース助成金の支給を受け、かつ、次のいずれにも該当する場合にあつては、当該中小企業事業主に対しては、同項第二号に定める額に加え、十五万円を支給するものとする。

一 第六項第一号イに該当する被保険者については次のイからトまでに掲げる事項を、同号ロに該当する被保険者については次のイ、ロ、ホ及びへに掲げる事項を当該被保険者に対して知らせた事業主

イ ト (略)

二 (略)

9| 育児休業等支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対し、第二号に定める支給額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する中小企業事業主(中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、イに該当する中小企業事業主)

イ その雇用する被保険者について、育休復帰支援計画(育児休業をする被保険者の当該育児休業をした期間(当該被保険者に労働基準法第六十五条第二項の規定によつて休業する期間があり、かつ、当該期間の満了後引き続き育児休業をする場合にあつては、当該期間)の開始前に、事業所において作成される当該被保険者に係る育児休業を取得することを円滑にするための措置及び当該被保険者の当該育児休業の終了後に当該被保険者が事業所において再び就業することを円滑にするための措置を定めた計画をいう。以下このイ及び次号イ(1)において同じ。)を作成し、かつ、当該育休復帰支援計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、当該被保険者の育児休業をした期間(当該被保険者に同項の規定によつて休業した期間があり、かつ、当該期間の満了後引き続き育児休業をした場合にあつては、当該期間及び当該育児休業をした期間を通算した期間。次号イ(1)、第十一項第一号ロ及び

二、同項第二号イ及びロ並びに第十二項において同じ。)が三箇月以上であるもの

ロ 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中小企業事業主

一 第五項第一号イに該当する被保険者については次のイからトまでに掲げる事項を、同号ロに該当する被保険者については次のイ、ロ、ホ及びへに掲げる事項を当該被保険者に対して知らせた事業主

イ ト (略)

二 (略)

8| 育児休業等支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対し、第二号に定める支給額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する中小企業事業主

イ 次のいずれにも該当する中小企業事業主(中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、(1)に該当する中小企業事業主)

(1) その雇用する被保険者について、育休復帰支援計画(育児休業をする被保険者の当該育児休業をした期間(当該被保険者に労働基準法第六十五条第二項の規定によつて休業する期間があり、かつ、当該期間の満了後引き続き育児休業をする場合にあつては、当該期間)の開始前に、事業所において作成される当該被保険者に係る育児休業を取得することを円滑にするための措置及び当該被保険者の当該育児休業の終了後に当該被保険者が事業所において再び就業することを円滑にするための措置を定めた計画をいう。以下この条において同じ。)を作成し、かつ、当該育休復帰支援計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、当該被保険者の育児休業をした期間(当該被保険者に同項の規定によつて休業した期間があり、かつ、当該期間の満了後引き続き育児休業をした場合にあつては、当該期間及び当該育児休業をした期間を通算した期間。ロ及びハ、第十一項第一号ロ及び二並びに第二号イ及びロ並びに第十二項において同じ。)が三箇月以上であるもの

(2) 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中小企業事業主

ロ 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、(1)に該当する中小企業事業主）

(1) その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、小学校就学の始期に達するまでの子の看護等のための有給休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）を付与するための制度であつて、時間を単位として付与することができものを整備する措置を講じた中小企業事業主であつて、当該被保険者の育児休業をした期間が一箇月以上あり、当該育児休業から復帰した日から起算して六箇月以内に、当該制度に基づき、当該有給休暇の申出をした場合に、当該被保険者に対して十時間（当該被保険者の配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この条において同じ。）が当該中小企業事業主に雇用されている場合は、当該配偶者の取得時間と合計して十時間）以上の有給休暇を取得させたもの

ハ (2) 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中小企業事業主

が認定中小企業事業主である場合にあつては、(1)に該当する中小企業事業主）

(1) その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、小学校就学の始期に達するまでの子に係る保育サービス（児童福祉法第三十九条第一項に規定する保育所、認定こども園法第二条第六項に規定する認定こども園又は児童福祉法第二十四条第二項に規定する家庭的保育事業等における保育を除く。）の費用の一部を補

二 次のイ及びロに掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ 前号に該当する中小企業事業主 次の(1)及び(2)に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) その雇用する被保険者であつて、中小企業事業主による育休復帰支援計画に基づく措置が講じられ、かつ、当該被保険者の育児休業をした期間が三箇月以上であるもの(2)及びロにおいて「要件該当被保険者」という。) (期間の定めのない労働契約を締結しているものに限る。) が生じた中小企業事業主(既にこの(1)の規定による支給を受けたものを除く。) 三十万円

(2) 要件該当被保険者(期間を定めて雇用する労働者に限る。) が生じた中小企業事業主(既にこの(2)の規定による支給を受けたものを除く。) 三十万円

ロ 前号に該当する中小企業事業主であつて、要件該当被保険者について、育児休業等支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該要件該当被保険者を育児休業後六箇月以上継続して雇用したもの 三十万円

助するための制度を整備する措置を講じた中小企業事業主であつて、当該被保険者の育児休業をした期間が一箇月以上あり、当該育児休業から復帰した日から起算して六箇月以内に、当該制度に基づき、当該被保険者一人につき三十万円以上補助したもの

(2) 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中小企業事業主

二 次のイからハまでに掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ 前号イに規定する中小企業事業主 次の(1)及び(2)に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号イ(1)に該当する被保険者(期間の定めのない労働契約を締結しているものに限る。) が生じた中小企業事業主(既にこの(1)の規定による支給を受けたものを除く。) 三十万円

(2) 前号イ(1)に該当する被保険者(期間を定めて雇用する労働者に限る。) が生じた中小企業事業主(既にこの(2)の規定による支給を受けたものを除く。) 三十万円

ロ 前号ロ(1)に該当する被保険者が生じた中小企業事業主 次の(1)及び(2)に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号ロ(1)に該当する被保険者が生じた中小企業事業主(既にこの(1)又はハ(1)の規定による支給を受けたものを除く。) 三十万円

(2) 前号ロ(1)に該当する被保険者が生じた中小企業事業主(その最初の支給申請を行った日から三年以内の期間において当該被保険者の数が五人を超える場合は、五人までの支

(削る)

(削る)

10 前項第一号に規定する中小企業事業主（既にこの項に該当するものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。）が、同号に該当することにより育児休業等支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該中小企業事業主が、育児休業等の取得の状況を公表したものである場合にあっては、当該中小企業事業主については、前項第二号イ又はロのいずれかに定める額に加え、二万円を支給するものとする。

給に限る。）同号ロ(1)に該当する被保険者が取得した同号の有給休暇の時間について支払った一時間当たりの賃金（当該賃金が千円を超える場合は、千円までの支給に限る。）に当該有給休暇の取得時間（一の事業主につき、一の年度における当該取得時間が二百時間を超える場合は、二百時間までの支給に限る。）を乗じて得た額

ハ 前号ハ(1)に該当する被保険者が生じた中小企業事業主次の(1)及び(2)に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号ハ(1)に該当する被保険者が生じた中小企業事業主（既にこの(1)又はロ(1)の規定による支給を受けたものを除く。）三十万円

(2) 前号ハ(1)に該当する被保険者が生じた中小企業事業主（その最初の支給申請を行った日から三年以内の期間において当該被保険者の数が五人を超える場合は、五人までの支給に限る。）事業主が同号ハの規定に基づき補助した費用の額に三分の二を乗じて得た額（一の事業主につき、一の年度における当該額が二十万円を超える場合は、二十万円までの支給に限る。）

9 | 前項第一号イに規定する中小企業事業主が、同号イ(1)に該当する被保険者について、同号イに該当することにより育児休業等支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該被保険者を育児休業後六箇月以上継続して雇用した場合にあっては、当該中小企業事業主に対し、三十万円を支給するものとする。

10 第八項第一号に規定する中小企業事業主（既にこの項に該当するものとしてこの条の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。）が、同号に該当することにより育児休業等支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該中小企業事業主が、育児休業等の取得の状況を公表したものである場合にあっては、当該中小企業事業主については、第八項第二号に定める額に加え、二万円を支給するものとする。

11・12 (略)

13 第十一項第一号に規定する中小企業事業主（既にこの項に該当するものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。）が、同号に該当することにより育休中等業務代替支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該中小企業事業主が、育児休業等の取得の状況を公表したものである場合にあつては、当該中小企業事業主については、第十一項第二号イからハまでのいずれかに定める額に加え、二万円を支給するものとする。

14 柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、イ及びロに該当する中小企業事業主）

イ その雇用する被保険者のうち、その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ものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、労働者の申出に基づく次に掲げるもののうちいずれか二以上の措置を講じている中小企業事業主であつて、当該措置の実施の状況を明らかにする書類を整備しているもの

(1) 育児・介護休業法第二十三条第二項に規定する始業時刻変更等の措置

(2) 被保険者の申出に基づく住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これらに準ずるもので定める場所における勤務をさせることにより当該被保険者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置

(3) 所定労働時間短縮措置

(4) その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、その子に係る保育サービス（児童福祉法第三十九条第一項に規定する保育所、認定こども園法第二条第六項に規定する認定こども園又は児童福祉法第

11・12 (略)

13 第十一項第一号に規定する中小企業事業主（既にこの項に該当するものとしてこの条の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。）が、同号に該当することにより育休中等業務代替支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該中小企業事業主が、育児休業等の取得の状況を公表したものである場合にあつては、当該中小企業事業主については、第十一項第二号イからハまでのいずれかに定める額に加え、二万円を支給するものとする。  
(新設)

二十四条第二項に規定する家庭的保育事業等における保育を除く。)を手配し、及び当該サービスの利用に係る費用の一部を補助するための制度を整備する措置

(5) 被保険者の申出に基づく当該被保険者が就業しつつその子を養育することを容易にするための有給休暇(労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。)を付与するための制度であつて、時間を単位として付与することができるものを整備する措置

ロ) その雇用する被保険者のうち、その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もの(その三歳に達するまでの子を養育する被保険者であつて、イ(1)、(2)、(4)又は(5)に掲げる措置を利用するものを含む。次号イにおいて同じ。)について、育児に係る柔軟な働き方支援計画(当該被保険者がイ(1)から(5)までに掲げる措置の利用を開始する前に、事業所において作成される当該被保険者に係る当該措置及び当該措置の利用を終了した後における当該被保険者のキャリア形成を円滑にするための措置を定めた計画をいう。以下このロ及び次号イにおいて同じ。)を作成し、かつ、当該育児に係る柔軟な働き方支援計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、当該被保険者のイ(1)から(5)までに掲げる措置の利用状況が、雇用環境・均等局長の定める要件に該当するもの

ハ) 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中小企業事業主

二) 次のイ及びロに掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額(当該中小企業事業主における前号ロに規定する被保険者の数が五人を超える場合のこの項の規定による支給については、合計して五人までの支給に限る。)

イ) 前号イ(1)から(5)までに掲げるもののうちいずれか二の措置を講じた上で、その雇用する被保険者のうち、その三歳から



小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものであつて、中小企業事業主による柔軟な働き方支援計画に基づく措置が講じられ、かつ、当該被保険者の前号イ(1)から(5)までに掲げる措置のうち当該中小企業事業主が講じた措置の利用状況が、雇用環境・均等局長の定める要件に該当するもの(以下このイ及びロにおいて「要件該当被保険者」という。)が生じた中小企業事業主 当該要件該当被保険者一人につき二十万円

ロ 前号イ(1)から(5)までに掲げるもののうちいずれか三以上の措置を講じた上で、要件該当被保険者が生じた中小企業事業主 当該要件該当被保険者一人につき二十五万円

15] 前項第一号に該当する中小企業事業主(既にこの項に該当するものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。)が、同号に該当することにより柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該中小企業事業主が、育児休業等の取得の状況を公表したものである場合にあつては、当該中小企業事業主については、前項第二号イ又はロのいずれかに定める額に加え、二万円を支給するものとする。

16] (略)

(人材確保等支援助成金)

第百十八条 (略)

2 人材確保等支援助成コース助成金は、第一号に該当する認定組合等又は事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する認定組合等又は事業主であること。

イ (略)

ロ 次の(1)から(6)まで(7)に規定する介護事業主にあつては(7)を含む。)のいずれにも該当する事業主であること。

(1) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、次に掲げる措置(以下この条において「雇用管理制度の整備」とい

(新設)

14] (略)

(人材確保等支援助成金)

第百十八条 (略)

2 人材確保等支援助成コース助成金は、第一号に該当する認定組合等又は事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する認定組合等又は事業主であること。

イ (略)

ロ 次の(1)から(6)まで(7)に規定する介護事業主にあつては(7)を含む。)のいずれにも該当する事業主であること。

(1) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、次に掲げる措置(以下この条において「雇用管理制度の整備」とい

う。)のうち、次の(i)から(iv)までのいずれかに該当するものを実施し、かつ、労働者に適用した事業主又は児童福祉法第六条の三第七項若しくは第九項から第十三項までに規定する事業若しくは同法第三十九条第一項に規定する業務を目的とする事業を営む事業主(以下「保育事業主」という。)であつて、次の(v)の措置を実施し、かつ、労働者に適用したものであること。

(i)～(iv) (略)

(v) 短時間正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、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に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。次条及び第二百二十五条において同じ。)制度を導入するための措置

(2)～(6) (略)

(7) 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成四年法律第六十三号。以下「介護労働者法」という。)第二条第一項に規定する介護関係業務を行う事業主(以下「介護事業主」という。)にあつては、労働者の雇用管理の改善への取組、労働者からの相談への対応その他の労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者を雇用管理責任者として選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行っている事業主であること。

(削る)

う。)のうち、次の(i)から(iv)までのいずれかに該当するものを実施し、かつ、労働者に適用した事業主又は児童福祉法第六条の三第七項若しくは第九項から第十三項までに規定する事業若しくは同法第三十九条第一項に規定する業務を目的とする事業を営む事業主(以下「保育事業主」という。)であつて、次の(v)の措置を実施し、かつ、労働者に適用したものであること。

(i)～(iv) (略)

(v) 短時間正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、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に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。次条において同じ。)制度を導入するための措置

(2)～(6) (略)

(7) 介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律(平成四年法律第六十三号。以下「介護労働者法」という。)第二条第一項に規定する介護関係業務(ハにおいて「介護関係業務」という。)を行う事業主(以下「介護事業主」という。)にあつては、労働者の雇用管理の改善への取組、労働者からの相談への対応その他の労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者を雇用管理責任者(以下「雇用管理責任者」という。)として選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行っている事業主であること。

ハ

介護関係業務のうち介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則(平成四年労働省令第十八号)第一条第十八号、第十二号、第三十四号、第三十五号、第四十七号、第四十八号又は第五十号に掲げるサービス以外のものに係る事業を行う事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

(1) 移動用リフトその他の介護福祉機器(以下この項におい

ハ 次のいずれにも該当する事業主であること。

ニ

- (2) 新たに機器を導入する場合に、都道府県労働局長に対して当該機器の導入・運用計画（以下このハにおいて「導入・運用計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。
  - (3) 認定を受けた導入・運用計画に基づき、導入・運用計画の期間内に機器の導入及び機器の使用を徹底するための研修を行う事業主であること。
  - (4) 当該導入に係る事業所に雇用されていた者であつて導入・運用計画の期間の初日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金（このハの規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この(4)において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていと認められる事業主であること。
  - (5) 当該機器を導入した際の契約書並びに導入及び運用に要した費用の負担の状況並びに当該導入に係る事業所の労働者の離職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。
  - (6) 雇用管理責任者を選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行つている事業主であること。
  - (7) 導入・運用計画の期間の末日の翌日から起算して一年を経過する日までの期間における機器の導入及び運用に係る事業所における離職者の数を当該導入・運用計画の期間の末日の翌日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、当該事業所の労働者数に応じて職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。
- 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1) (4) (略)

(5) 人事評価制度等の整備に係る事業所において、人事評価制度等の適用を受ける労働者に対して、人事評価制度等に基づく最初の賃金支払日（以下この(5)において「実施日」という。）に支払われた賃金の総額が、実施日の属する月の前月に支払われた賃金の総額と比べて職業安定局長が定める目標値以上で増額している事業主であること。

(6) 人事評価制度等の適用開始日（以下この(6)において単に「適用開始日」という。）から起算して一年を経過する日までの間における人事評価制度等の整備に係る事業所における離職者の数を適用開始日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、当該事業所の労働者数に就いて職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。

二|

その雇用する労働者について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第二十八条第一項の規定による届出であつて雇入れに係るもの(1)において「外国人雇用状況届出」という。）を行つている事業主であつて、次のいずれにも該当するものであること。

- (1) 次の(i)及び(ii)に掲げる措置を実施し、かつ、外国人労働者（現に当該事業主に雇用され、当該事業主に係る外国人雇用状況届出の対象となつている者をいう。以下この二|において同じ。）に適用した事業主であること。
  - (i) (略)
  - (ii) (略)
- (2) (略)
- (4) (略)
- (5) 就労環境の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて就労環境整備計画の期間の初日の前日から起算して六箇

(1) (4) (略)

(5) 人事評価制度等の整備に係る事業所において、人事評価制度等に基づく最初の賃金支払日（以下この(5)及び(6)において「実施日」という。）の属する月の前月の賃金支払日から起算して十二箇月を経過する日の属する月に人事評価制度等の適用を受ける労働者に対して支払われた賃金の総額を実施日の属する月の前月に人事評価制度等の適用を受ける労働者に対して支払われた賃金の総額で除して得た割合が、職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。

(6) 実施日の翌日から起算して一年を経過する日までの間における人事評価制度等の整備に係る事業所における離職者の数を実施日の翌日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、当該事業所の労働者数に就いて職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。

ホ|

その雇用する労働者について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第二十八条第一項の規定による届出であつて雇入れに係るもの(1)において「外国人雇用状況届出」という。）を行つている事業主であつて、次のいずれにも該当するものであること。

- (1) 次の(i)及び(ii)に掲げる措置を実施し、かつ、外国人労働者（現に当該事業主に雇用され、当該事業主に係る外国人雇用状況届出の対象となつている者をいう。以下このホ|において同じ。）に適用した事業主であること。
  - (i) (略)
  - (ii) (略)
- (2) (略)
- (4) (略)
- (5) 就労環境の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて就労環境整備計画の期間の初日の前日から起算して六箇

月前の日から都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金（この二の規定によるものに限る。）の支給についての申請書を提出するまでの間（以下この(5)において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていないと認められる事業主であること。

ホ 次のいずれにも該当する事業主であること。

- (1) (略)
- (2) 都道府県労働局長に対して、情報通信技術を活用した勤務の実施に係る計画（以下このホにおいて「実施計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

二 次のイからホまでに掲げる認定組合等又は事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ・ロ (略)

ハ 前号ハに該当する事業主 八十万円

ニ 前号ニに該当する事業主 就労環境の整備に要した費用の額の二分の一（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、三分の二）に相当する額（その額が五十七万円を超えるときは、五十七万円（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、その額が七十二万円を超えるときは、七十二万円））

ホ 前号ホに該当する事業主 同号ホ(3)の措置の実施に要した

月前の日から都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金（このリの規定によるものに限る。）の支給についての申請書を提出するまでの間（以下この(5)において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていないと認められる事業主であること。

ホ 次のいずれにも該当する事業主であること。

- (1) (略)
- (2) 都道府県労働局長に対して、情報通信技術を活用した勤務の実施に係る計画（以下このへにおいて「実施計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

二 次のイからへまでに掲げる認定組合等又は事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ・ロ (略)

ハ 前号ハに該当する事業主 機器の導入及び運用に要した費用の額の百分の二十（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、百分の三十五）に相当する額（その額が百五十万円を超えるときは、百五十万円）

ニ 前号ニに該当する事業主 八十万円

ホ 前号ホに該当する事業主 就労環境の整備に要した費用の額の二分の一（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、三分の二）に相当する額（その額が五十七万円を超えるときは、五十七万円（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、その額が七十二万円を超えるときは、七十二万円））

へ 前号へに該当する事業主 同号へ(3)の措置の実施に要した

費用に關し、雇用環境・均等局長が定める基準に従つて算定した額の百分の五十に相当する額（その額が、対象労働者の数に二十万円を乗じて得た額又は百万円のいずれか低い額を超えるときは、当該いずれか低い額）

3 前項第一号ホに規定する事業主が、同号ホに該当することにより、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれにも該当する場合にあつては、当該事業主に対し、同号ホ(3)の措置の実施に要した費用に關し、雇用環境・均等局長が定める基準に従つて算定した額の百分の十五（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、百分の二十五）に相当する額（その額が、対象労働者の数に二十万円を乗じて得た額又は百万円のいずれか低い額を超えるときは、当該いずれか低い額）を支給するものとする。

一 評価期間の末日の翌日から起算して一年を経過する日までの間における前項第一号ホ(4)の事業所における離職者の数を評価期間の末日の翌日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、事業所の労働者数に応じて雇用環境・均等局長が定める目標値を達成している事業主であること。

二 評価期間の初日から起算して一年を経過した日から三箇月を経過する日までの期間における前項第一号ホ(4)の事業所における情報通信技術を活用した勤務の実施状況が雇用環境・均等局長の定める要件に該当する事業主であること。

4 (略)

(キャリアアップ助成金)

第一百八条の二 (略)

2 正社員化コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 有期契約労働者又は期間の定めのない労働契約を締結する労働者（通常の労働者（派遣労働者を除く。以下この条、第二百二十五条及び附則第三十四条において同じ。））、勤務地限定正社

費用に關し、雇用環境・均等局長が定める基準に従つて算定した額の百分の三十に相当する額（その額が、対象労働者の数に二十万円を乗じて得た額又は百万円のいずれか低い額を超えるときは、当該いずれか低い額）

3 前項第一号へに規定する事業主が、同号へに該当することにより、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれにも該当する場合にあつては、当該事業主に対し、同号へ(3)の措置の実施に要した費用に關し、雇用環境・均等局長が定める基準に従つて算定した額の百分の二十（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、百分の三十五）に相当する額（その額が、対象労働者の数に二十万円を乗じて得た額又は百万円のいずれか低い額を超えるときは、当該いずれか低い額）を支給するものとする。

一 評価期間の末日の翌日から起算して一年を経過する日までの間における前項第一号へ(4)の事業所における離職者の数を評価期間の末日の翌日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、事業所の労働者数に応じて雇用環境・均等局長が定める目標値を達成している事業主であること。

二 評価期間の初日から起算して一年を経過した日から三箇月を経過する日までの期間における前項第一号へ(4)の事業所における情報通信技術を活用した勤務の実施状況が雇用環境・均等局長の定める要件に該当する事業主であること。

4 (略)

(キャリアアップ助成金)

第一百八条の二 (略)

2 正社員化コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 有期契約労働者又は期間の定めのない労働契約を締結する労働者（通常の労働者（派遣労働者を除く。以下この条において同じ。））、勤務地限定正社員（期間の定めのない労働契約を締

員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、勤務地が同一の事業所に雇用される通常の労働者の勤務地に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるもの）をいい、派遣労働者を除く。以下この条及び第二百五条において同じ。）  
職務限定正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、職務が同一の事業所に雇用される通常の労働者の職務に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるもの）をいい、派遣労働者を除く。以下この条及び第二百五条において同じ。）  
及び短時間正社員を除く。以下この条及び第二百五条において「無期契約労働者」という。）  
（以下「有期契約労働者等」という。）  
について、そのキャリアアップ（職務経験又は職業訓練等の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善が図られること）をいう。以下同じ。）  
を図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ（略）

二（略）

3 3 12（略）

（国等に対する不支給）

第二百二十条 第二百二条の三第一項、第二百二条の三の三第二項及び第四項、第二百二条の五第二項、第七項、第十項及び第十一項、第二百四、第十條第二項、第七項、第九項及び第十項、第二百十條の三第二項及び第三項、第二百十二條第二項及び第四項、第二百十三條第一項（附則第十六條の規定により適用される場合を含む。）、第二百十四條第一項（附則第十六條の規定により適用される場合を含む。）、第二百十六條第二項、第三項、第六項、第九項、第十一項、第十四項及び第十六項、第一百十八條第二項並びに第一百十八條の二第二項、第六項及び第八項から第十一項までの規定（次条において「雇用関係助成金関係規定」という。）にかかわらず、雇

結している労働者であつて、勤務地が同一の事業所に雇用される通常の労働者の勤務地に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるもの）をいい、派遣労働者を除く。以下この条において同じ。）  
職務限定正社員（期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、職務が同一の事業所に雇用される通常の労働者の職務に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるもの）をいい、派遣労働者を除く。以下この条において同じ。）  
及び短時間正社員を除く。以下この条において「無期契約労働者」という。）  
（以下「有期契約労働者等」という。）  
について、そのキャリアアップ（職務経験又は職業訓練等の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善が図られること）をいう。以下同じ。）  
を図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ（略）

二（略）

3 3 12（略）

（国等に対する不支給）

第二百二十条 第二百二条の三第一項、第二百二条の三の三第二項及び第四項、第二百二条の五第二項及び第七項、第二百四、第十條第二項、第七項、第九項及び第十項、第二百十條の三第二項及び第三項、第二百十二條第二項及び第四項、第二百十三條第一項（附則第十六條の規定により適用される場合を含む。）、第二百十四條第一項（附則第十六條の規定により適用される場合を含む。）、第二百十六條第二項、第三項、第五項、第八項、第十一項及び第十四項、第一百十八條第二項並びに第一百十八條の二第二項、第六項及び第八項から第十一項までの規定（次条において「雇用関係助成金関係規定」という。）にかかわらず、雇

用調整助成金、産業雇用安定助成金、早期再就職支援等助成金、六十五歳超雇用推進助成金、特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金、通年雇用助成金、両立支援等助成金、人材確保等支援助成コース助成金及びキャリアアップ助成金（次条において「雇用関係助成金」という。）は、国、地方公共団体（地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第三章の規定の適用を受ける地方公共団体の経営する企業を除く。）、行政執行法人及び特定地方独立行政法人（以下「国等」という。）に対しては、支給しないものとする。

（人材開発支援助成金）

第二百二十五条 人材開発支援助成金は、人材育成支援コース助成金、建設労働者認定訓練コース助成金及び建設労働者技能実習コース助成金とする。

2 人材育成支援コース助成金は、第一号に該当する事業主又は事業主団体若しくは共同して職業訓練等を実施する二以上の事業主（以下この条において「事業主団体等」という。）に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一（四）（略）

五 第一号ハ(1)(ii)に定める派遣先の事業主が、有期実習型訓練を修了した紹介予定派遣に係る派遣労働者について、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結している者に限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員としての雇入れ措置、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員としての雇入れ措置又は派遣労働者の無期契約労働者への雇入れ措置のうちいずれかの措置を講じた場合における第二号へ(1)の規定の適用については、同号へ(1)中「百

雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、労働移動支援助成金、六十五歳超雇用推進助成金、特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、中途採用等支援助成金、地域雇用開発助成金、通年雇用助成金、両立支援等助成金、人材確保等支援助成コース助成金及びキャリアアップ助成金（次条において「雇用関係助成金」という。）は、国、地方公共団体（地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第三章の規定の適用を受ける地方公共団体の経営する企業を除く。）、行政執行法人及び特定地方独立行政法人（以下「国等」という。）に対しては、支給しないものとする。

（人材開発支援助成金）

第二百二十五条 人材開発支援助成金は、人材育成支援コース助成金、建設労働者認定訓練コース助成金、建設労働者技能実習コース助成金及び障害者職業能力開発コース助成金とする。

2 人材育成支援コース助成金は、第一号に該当する事業主又は事業主団体若しくは共同して職業訓練等を実施する二以上の事業主（以下この条において「事業主団体等」という。）に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一（四）（略）

五 第一号ハ(1)(ii)に定める派遣先の事業主が、有期実習型訓練を修了した紹介予定派遣に係る派遣労働者について、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結している者に限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員としての雇入れ措置、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員としての雇入れ措置又は派遣労働者の無期契約労働者への雇入れ措置のうちいずれかの措置を講じた場合における第二号へ(1)の規定の適用については、同号へ(1)中



分の六十」とあるのは「百分の七十」と、「百分の七十五」とあるのは「百分の百」とする。

3・4 (略)  
(削る)

「百分の六十」とあるのは「百分の七十」と、「百分の七十五」とあるのは「百分の百」とする。

5 | 3・4 (略)

障害者職業能力開発コース助成金は、第一号に該当する事業主等（事業主若しくはその団体（法人でない団体で代表者又は管理人の定めのないものを除く。）、学校教育法第二百二十四条に規定する専修学校若しくは同法第百三十四条第一項に規定する各種学校を設置する私立学校法（昭和二十四年法律第二百七十号）第三条に規定する学校法人若しくは同法第六十四条第四項に規定する法人、社会福祉法第二十二条に規定する社会福祉法人その他身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人をいう。以下この項において同じ。）に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主等であること。  
イ 障害者（障害者雇用促進法第二条第一号に規定する障害者）のうち、長期間の教育訓練が必要であると公共職業安定所長が認める求職者に限る。以下この項において同じ。）の職業に必要な能力を開発し、及び向上させるための教育訓練（厚生労働大臣が定める基準に適合するものに限る。以下この項において「障害者職業能力開発訓練」という。）の事業（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成十七年法律第百二十三号）第五条第一項に規定する障害福祉サービスのうち、同条第十三項に規定する就労移行支援若しくは同条第十四項に規定する就労継続支援の事業又は職業能力開発促進法第十五条の七第三項の規定に基づき国又は都道府県が公共職業能力開発施設を設置して行う職業訓練とみなして当該公共職業能力開発施設以外の施設により行われる教育訓練の事業のうち、その事業に要する費用が国の負担によるものを除く。以下この項において同じ。）に関する計画を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主等であること。

- ロ 次のいずれかに該当する事業主等であること。
- (1) 障害者職業能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の設置又は整備を行う事業主等であること。
- (2) 障害者職業能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の更新を行う事業主等であること。
- (3) 障害者職業能力開発訓練の事業を行う事業主等であること。
- 二 次のイからハまでに掲げる事業主等の区分に応じて、それぞれ当該イからハまでに定める額
- イ 前号ロ(1)に該当する事業主等 障害者職業能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の設置又は整備に要した費用の額に四分の三を乗じて得た額（その額が五千万円を超えるときは、五千万円）
- ロ 前号ロ(2)に該当する事業主等 障害者職業能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の更新に要した費用の額に四分の三を乗じて得た額（その総額が一千万円を超えるときは、一千万円）
- ハ 前号ロ(3)に該当する事業主等 次に掲げる額の合計額
- (1) 障害者職業能力開発訓練の事業の運営に要した費用の額を当該障害者職業能力開発訓練を受講した障害者の総数で除して得た額（(2)において「一人当たり運営費用額」という。）に四分の三を乗じて得た額（その額が一月につき十六万円を超えるときは、十六万円）に当該障害者職業能力開発訓練を受講した障害者（重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者及び就職が特に困難であると公共職業安定所長が認める障害者（2）及び(3)において「重度障害者等」という。）を除く。）の数を乗じて得た額
- (2) 一人当たり運営費用額に五分の四を乗じて得た額（その額が一月につき十七万円を超えるときは、十七万円）に当該障害者職業能力開発訓練を受講する重度障害者等の数を乗じて得た額

(国等に対する不支給)  
第百三十九条の三 第百二十五条第二項の規定にかかわらず、人材開発支援助成金は、国等に対しては、支給しないものとする。

(労働保険料滞納事業主等に対する不支給)  
第百三十九条の四 第百二十二条第一項及び第百二十五条第二項の規定(以下この条において「雇用関係助成金関係規定」という。)にかかわらず、広域団体認定訓練助成金及び人材開発支援助成金(以下この条において「雇用関係助成金」という。)は、労働保険料の納付の状況が著しく不適切である、又は過去五年以内に偽りその他不正の行為により、雇用調整助成金その他の法第四章の規定により支給される給付金の支給を受け、若しくは受けようとした事業主又は事業主団体若しくはその連合団体に対しては、支給しないものとする。

2・3 (略)

附則

(3) 次のいずれにも該当する者の数に十万円を乗じて得た額  
(i) 重度障害者等であつて、障害者職業能力開発訓練の受講を修了したものの又は当該障害者職業能力開発訓練が終了する日前に就職したこと、就職することが約されたこと若しくは自営業者となつたことを理由として当該障害者職業能力開発訓練を受講することを取りやめたもの  
(ii) 障害者職業能力開発訓練を修了した日又は当該障害者職業能力開発訓練を受講することを取りやめた日の翌日から起算して九十日を経過する日までの間に被保険者(日雇労働被保険者を除く。以下この(ii)において同じ。)となつた者、被保険者として雇用することが約された者又は事業主となつた者

(国等に対する不支給)  
第百三十九条の三 第百二十五条第二項及び第五項の規定にかかわらず、人材開発支援助成金は、国等に対しては、支給しないものとする。

(労働保険料滞納事業主等に対する不支給)  
第百三十九条の四 第百二十二条第一項並びに第百二十五条第二項及び第五項の規定(以下この条において「雇用関係助成金関係規定」という。)にかかわらず、広域団体認定訓練助成金及び人材開発支援助成金(以下この条において「雇用関係助成金」という。)は、労働保険料の納付の状況が著しく不適切である、又は過去五年以内に偽りその他不正の行為により、雇用調整助成金その他の法第四章の規定により支給される給付金の支給を受け、若しくは受けようとした事業主又は事業主団体若しくはその連合団体に対しては、支給しないものとする。

2・3 (略)

附則

(雇用調整助成金に関する暫定措置)  
第十五条 第百二条の三第一項第一号イに該当する事業主であつて

、雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令(令和六年厚生労働省令第 号。以下「令和六年改正省令」という。)による

改正前の第百二条の三第一項第二号イ(1)の対象期間(以下この条及び附則第十五条の三において「対象期間」という。)の初日が令和二年一月二十四日から令和四年十一月三十日までの間にあり、かつ、新型コロナウイルス感染症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もの(以下この条から附則第十五条の四までにおいて「新型コロナウイルス感染症関係事業主」という。)に係る対象期間(以下この条及び附則第十五条の三において「新型コロナウイルス感染症特例対象期間」という。)については、第百二条の三第三項ただし書の規定は、適用しない。

2 (略)

3 新型コロナウイルス感染症関係事業主に係る令和六年改正省令による改正前の百二条の三第一項第二号の規定の適用については、同号イ(1)(i)中「当該事業主が指定した日(前号イに該当するものとして過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主にあつては、当該指定した日が当該事業主の直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えているものに限る。)」から起算して一年」とあるのは、「当該事業主が指定した日から起算して一年(当該事業主が指定した日が令和二年一月二十四日から令和四年三月三十一日までの間にある場合は、当該事業主が指定した日から令和五年三月三十一日まで)」とする。

4 (略)

5 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う対象被保険者の令和二年四月一日から令和三年四月三十日までの期間中に第百二条の三第一項第二号イ(5)に規定する判定基礎期間(以下この条、次条及び附則第十五条の四において「判定基礎期間」という。)の

(雇用調整助成金に関する暫定措置)  
第十五条 第百二条の三第一項第一号イに該当する事業主であつて

、同項第二号イ(1)の対象期間(以下この条及び附則第十五条の三において「対象期間」という。)の初日が令和二年一月二十四日から令和四年十一月三十日までの間にあり、かつ、新型コロナウイルス感染症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もの(以下この条から附則第十五条の四までにおいて「新型コロナウイルス感染症関係事業主」という。)に係る対象期間(以下この条及び附則第十五条の三において「新型コロナウイルス感染症特例対象期間」という。)については、第百二条の三第三項ただし書の規定は、適用しない。

2 (略)

3 新型コロナウイルス感染症関係事業主に係る第百二条の三第一項第二号の規定の適用については、同号イ(1)(i)中「当該事業主が指定した日(前号イに該当するものとして過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主にあつては、当該指定した日が当該事業主の直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えているものに限る。)」から起算して一年」とあるのは、「当該事業主が指定した日から起算して一年(当該事業主が指定した日が令和二年一月二十四日から令和四年三月三十一日までの間にある場合は、当該事業主が指定した日から令和五年三月三十一日まで)」とする。

4 (略)

5 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う対象被保険者の令和二年四月一日から令和三年四月三十日までの期間中に第百二条の三第一項第二号イ(5)に規定する判定基礎期間(以下この条、次条及び附則第十五条の四において「判定基礎期間」という。)の

初日がある休業等については、令和六年改正省令による改正前の  
第百二条の三第二項第一号の規定にかかわらず、当該休業等に係  
る同号の規定により対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に  
相当する額として算定した額の三分の二（中小企業事業主にあつ  
ては、五分の四）の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた  
日数で除して得た額が一万五千円を超えるときは、当該額に当該  
日数を乗じて得た額）に同条第一項第二号イに規定する教育訓練  
を実施した日数に応じた訓練費（以下この条において「訓練費」  
という。）を加算した額を支給するものとする。

6 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う対象被保険者の令  
和三年五月一日から令和四年十一月三十日までの期間中に判定基  
礎期間の初日がある休業等については、令和六年改正省令による  
改正前の第百二条の三第二項第一号の規定にかかわらず、次の各  
号に掲げる休業等の区分に応じて、当該各号に定める額を支給す  
るものとする。

一 令和三年五月一日から同年十二月三十一日までの期間中に判  
定基礎期間の初日がある休業等 当該休業等に係る令和六年改  
正省令による改正前の第百二条の三第二項第一号の規定により  
対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額として  
算定した額の三分の二（中小企業事業主にあつては、五分の四  
）の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して  
得た額が一万三千五百円を超えるときは、一万三千五百円に当  
該日数を乗じて得た額）に訓練費を加算した額

二 令和四年一月一日から同年二月二十八日までの期間中に判定  
基礎期間の初日がある休業等 当該休業等に係る令和六年改正  
省令による改正前の第百二条の三第二項第一号の規定により対  
象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額として算  
定した額の三分の二（中小企業事業主にあつては、五分の四）  
の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得  
た額が一万一千円を超えるときは、一万一千円に当該日数を乗  
じて得た額）に訓練費を加算した額

初日がある休業等については、第百二条の三第二項第一号の規定  
にかかわらず、当該休業等に係る同号の規定により対象被保険者  
に支払った手当又は賃金の額に相当する額として算定した額の三  
分の二（中小企業事業主にあつては、五分の四）の額（その額を  
当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が一万五千円  
を超えるときは、当該額に当該日数を乗じて得た額）に同条第一  
項第二号イに規定する教育訓練を実施した日数に応じた訓練費（  
以下この条において「訓練費」という。）を加算した額を支給す  
るものとする。

6 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う対象被保険者の令  
和三年五月一日から令和四年十一月三十日までの期間中に判定基  
礎期間の初日がある休業等については、第百二条の三第二項第一  
号の規定にかかわらず、次の各号に掲げる休業等の区分に応じて  
、当該各号に定める額を支給するものとする。

一 令和三年五月一日から同年十二月三十一日までの期間中に判  
定基礎期間の初日がある休業等 当該休業等に係る第百二条の  
三第二項第一号の規定により対象被保険者に支払った手当又は  
賃金の額に相当する額として算定した額の三分の二（中小企業  
事業主にあつては、五分の四）の額（その額を当該手当の支払  
の基礎となつた日数で除して得た額が一万三千五百円を超える  
ときは、一万三千五百円に当該日数を乗じて得た額）に訓練費  
を加算した額

二 令和四年一月一日から同年二月二十八日までの期間中に判定  
基礎期間の初日がある休業等 当該休業等に係る第百二条の三  
第二項第一号の規定により対象被保険者に支払った手当又は賃  
金の額に相当する額として算定した額の三分の二（中小企業事  
業主にあつては、五分の四）の額（その額を当該手当の支払の  
基礎となつた日数で除して得た額が一万一千円を超えるときは  
、一万一千円に当該日数を乗じて得た額）に訓練費を加算した  
額

三 令和四年三月一日から同年九月三十日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等 当該休業等に係る令和六年改正省令による改正前の第百二条の三第二項第一号の規定により対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額として算定した額の三分の二（中小企業事業主にあつては、五分の四）の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が九千円を超えるときは、九千円に当該日数を乗じて得た額）に訓練費を加算した額

四 令和四年十月一日から同年十一月三十日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等 当該休業等に係る令和六年改正省令による改正前の第百二条の三第二項第一号の規定により対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額として算定した額の三分の二（中小企業事業主にあつては、五分の四）の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が基本手当日額の最高額を超えるときは、当該額に当該日数を乗じて得た額）に訓練費を加算した額

7・8 (略)

9 新型コロナウイルス感染症関係事業主のうち中小企業事業主が行う対象被保険者の令和三年一月八日から同年四月三十日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等については、令和六年改正省令による改正前の第百二条の三第二項第一号並びにこの条第五項、第十一項、第十四項及び第十七項の規定にかかわらず、当該休業等に係る同号の規定により対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額として算定した額の五分の四の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が一万五千円を超えるときは、当該額に当該日数を乗じて得た額）に訓練費を加算した額を支給するものとする。

10 (略)

20 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う対象被保険者の令和四年十二月一日から令和五年三月三十一日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等については、令和六年改正省令によ

三 令和四年三月一日から同年九月三十日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等 当該休業等に係る第百二条の三第二項第一号の規定により対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額として算定した額の三分の二（中小企業事業主にあつては、五分の四）の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が九千円を超えるときは、九千円に当該日数を乗じて得た額）に訓練費を加算した額

四 令和四年十月一日から同年十一月三十日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等 当該休業等に係る第百二条の三第二項第一号の規定により対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額として算定した額の三分の二（中小企業事業主にあつては、五分の四）の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が基本手当日額の最高額を超えるときは、当該額に当該日数を乗じて得た額）に訓練費を加算した額

7・8 (略)

9 新型コロナウイルス感染症関係事業主のうち中小企業事業主が行う対象被保険者の令和三年一月八日から同年四月三十日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等については、第百二条の三第二項第一号並びにこの条第五項、第十一項、第十四項及び第十七項の規定にかかわらず、当該休業等に係る同号の規定により対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額として算定した額の五分の四の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が一万五千円を超えるときは、当該額に当該日数を乗じて得た額）に訓練費を加算した額を支給するものとする。

10 (略)

20 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う対象被保険者の令和四年十二月一日から令和五年三月三十一日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等については、第百二条の三第二項第

る改正前の第百二条の三第二項第一号の規定にかかわらず、当該休業等に係る同号の規定により対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額として算定した額の二分の一（中小企業事業主にあつては、三分の二）の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が基本手当日額の最高額を超えるときは、当該額に当該日数を乗じて得た額）に訓練費を加算した額を支給するものとする。

21・22 (略)

23 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う対象被保険者の令和二年一月二十四日から令和五年六月三十日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等に係る令和六年改正省令による改正前の第百二条の三第一項の規定の適用については、同項中「次の各号のいずれにも」とあるのは、「第一号、第二号及び第四号のいずれにも」とする。

24 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う対象被保険者の令和二年一月二十四日から令和五年三月三十一日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等に係る令和六年改正省令による改正前の第百二条の三第二号の規定の適用については、同号イ中「(5)に規定する判定基礎期間の初日の前日において当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、解雇を予告された被保険者等」とあるのは「解雇を予告された被保険者等」と、同号イ(2)(i)中「行われるもの」とあるのは「行われるもの若しくは労働者の雇用の安定を図るために必要なものとして職業安定局長が定めるもの」と、同号イ(5)中「十五分の一」とあるのは「三十分の一」と、「二十分の一」とあるのは「四十分の一」と、「以上となるもの」とあるのは「以上となるもの又はこれに準ずるもの」として職業安定局長が定める要件に該当するもの」と、同号ロ中「出向をした日の前日において当該事業所の事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、解雇を予告された被保険者等」とあるのは「解雇を予告された被保険者等」とする。

一号の規定にかかわらず、当該休業等に係る同号の規定により対象被保険者に支払った手当又は賃金の額に相当する額として算定した額の二分の一（中小企業事業主にあつては、三分の二）の額（その額を当該手当の支払の基礎となつた日数で除して得た額が基本手当日額の最高額を超えるときは、当該額に当該日数を乗じて得た額）に訓練費を加算した額を支給するものとする。

21・22 (略)

23 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う対象被保険者の令和二年一月二十四日から令和五年六月三十日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等に係る第百二条の三第一項の規定の適用については、同項中「次の各号のいずれにも」とあるのは、「第一号、第二号及び第四号のいずれにも」とする。

24 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う対象被保険者の令和二年一月二十四日から令和五年三月三十一日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等に係る第百二条の三第二号の規定の適用については、同号イ中「(5)に規定する判定基礎期間の初日の前日において当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、解雇を予告された被保険者等」とあるのは「解雇を予告された被保険者等」と、同号イ(2)(i)中「行われるもの」とあるのは「行われるもの若しくは労働者の雇用の安定を図るために必要なものとして職業安定局長が定めるもの」と、同号イ(5)中「十五分の一」とあるのは「三十分の一」と、「二十分の一」とあるのは「四十分の一」と、「以上となるもの」とあるのは「以上となるもの又はこれに準ずるもの」として職業安定局長が定める要件に該当するもの」と、同号ロ中「出向をした日の前日において当該事業所の事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、解雇を予告された被保険者等」とあるのは「解雇を予告された被保険者等」とする。

25 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う第三項の規定により読み替えて適用する令和六年改正省令による改正前の第百二条の三第一項第二号に規定する出向対象被保険者の令和二年四月一日から令和五年三月三十一日までの期間中の出向に係る同号の規定の適用については、同号ロ(2)中「三箇月」とあるのは、「一箇月」とする。

26 (略)

第十五条の二 令和四年十二月一日から令和五年三月三十一日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等を行う第百二条の三第一項第一号に該当する事業主であつて、新型コロナウイルス感染症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もの(新型コロナウイルス感染症関係事業主を除く。)  
( )に係る令和六年改正省令による改正前の第百二条の三第一項の規定の適用については、当該休業等に関し、同項中「次の各号のいずれにも」とあるのは、「第一号、第二号及び第四号のいずれにも」とする。

第十五条の三 新型コロナウイルス感染症特例対象期間中に第百二条の三第一項第一号に該当するものとして支給される休業等に係る雇用調整助成金の支給を受けたことがある新型コロナウイルス感染症関係事業主であつて、令和五年四月一日から令和六年十一月三十日までの間に同号に該当する場合に支給される休業等(新型コロナウイルス感染症特例対象期間とは異なる対象期間に行われるものに限る。)に係る雇用調整助成金の支給を新たに受けようとするものに対する令和六年改正省令による改正前の第百二条の三第一項第二号イの規定の適用については、同号イ(1)(i)中「対象期間の満了の日」とあるのは、「判定基礎期間(5)に規定する判定基礎期間であつて、当該判定基礎期間内の休業等について雇用調整助成金が支給されたものに限る。)の末日」とする。

25 新型コロナウイルス感染症関係事業主が行う第三項の規定により読み替えて適用する第百二条の三第一項第二号に規定する出向対象被保険者の令和二年四月一日から令和五年三月三十一日までの期間中の出向に係る同号の規定の適用については、同号ロ(2)中「三箇月」とあるのは、「一箇月」とする。

26 (略)

第十五条の二 令和四年十二月一日から令和五年三月三十一日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等を行う第百二条の三第一項第一号に該当する事業主であつて、新型コロナウイルス感染症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もの(新型コロナウイルス感染症関係事業主を除く。)  
( )に係る第百二条の三第一項の規定の適用については、当該休業等に関し、同項中「次の各号のいずれにも」とあるのは、「第一号、第二号及び第四号のいずれにも」とする。

第十五条の三 新型コロナウイルス感染症特例対象期間中に第百二条の三第一項第一号に該当するものとして支給される休業等に係る雇用調整助成金の支給を受けたことがある新型コロナウイルス感染症関係事業主であつて、令和五年四月一日から令和六年十一月三十日までの間に同号に該当する場合に支給される休業等(新型コロナウイルス感染症特例対象期間とは異なる対象期間に行われるものに限る。)に係る雇用調整助成金の支給を新たに受けようとするものに対する同項第二号イの規定の適用については、同号イ(1)(i)中「対象期間の満了の日」とあるのは、「判定基礎期間(5)に規定する判定基礎期間であつて、当該判定基礎期間内の休業等について雇用調整助成金が支給されたものに限る。)の末日」とする。



第十五条の四 令和五年四月一日から同年六月三十日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等を行う第百二条の三第一項第一号イに該当する事業主（新型コロナウイルス感染症関係事業主を除く。）に係る令和六年改正省令による改正前の第百二条の三第一項の規定の適用については、当該休業等に限り、同項中「次の各号のいずれにも」とあるのは、「第一号、第二号及び第四号のいずれにも」とする。

第十五条の四の二 第百二条の三第一項第一号イに該当する事業主であつて、令和六年改正省令による改正前の第百二条の三第一項第二号イ(1)の対象期間（以下この項及び第七項において単に「対象期間」という。）の初日が令和六年一月一日から起算して六月が経過する日までの間にあり、かつ、令和六年能登半島地震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もの（以下この条において「被災関係事業主」という。）に係る対象期間（第二項及び第七項において「特例対象期間」という。）については、第百二条の三第三項ただし書の規定は、適用しない。

2 (略)

3 被災関係事業主については、第百二条の三第一項第二号の規定を適用せず、令和六年改正省令による改正前の第百二条の三第一項第二号イ中「(5)に規定する判定基礎期間の初日の前日において当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、解雇を予告された被保険者等」とあるのは、「解雇を予告された被保険者等」と、「当該事業主が指定した日（前号イに該当するものとして過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主にあつては、当該指定した日が当該事業主の直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えているものに限る。）」とあるのは「当該事業主が指定した日」と、同号口中「出向をした日の前日において当該事業所の事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者

第十五条の四 令和五年四月一日から同年六月三十日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等を行う第百二条の三第一項第一号イに該当する事業主（新型コロナウイルス感染症関係事業主を除く。）に係る同項の規定の適用については、当該休業等に限り、同項中「次の各号のいずれにも」とあるのは、「第一号、第二号及び第四号のいずれにも」とする。

第十五条の四の二 第百二条の三第一項第一号イに該当する事業主であつて、同項第二号イ(1)の対象期間（以下この項及び第七項において単に「対象期間」という。）の初日が令和六年一月一日から起算して六月が経過する日までの間にあり、かつ、令和六年能登半島地震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もの（以下この条において「被災関係事業主」という。）に係る対象期間（第二項及び第七項において「特例対象期間」という。）については、第百二条の三第三項ただし書の規定は、適用しない。

2 (略)

3 被災関係事業主に係る第百二条の三第一項第二号の規定の適用については、同号イ中「(5)に規定する判定基礎期間の初日の前日において当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、解雇を予告された被保険者等」とあるのは「解雇を予告された被保険者等」と、「当該事業主が指定した日（前号イに該当するものとして過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主にあつては、当該指定した日が当該事業主の直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えているものに限る。）」とあるのは「当該事業主が指定した日」と、同号口中「出向をした日の前日において当該事業所の事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、解雇を予告された被保険者等」とあるのは「解雇を予

、解雇を予告された被保険者等」とあるのは「解雇を予告された被保険者等」として、同号の規定の例による。

4 (略)

5 被災関係事業主が行う令和六年能登半島地震に際し新潟県、富山県、石川県又は福井県の区域内に所在する事業所における第百二条の三第一項第二号に規定する出向対象被保険者の出向については、同条第二項第三号の規定にかかわらず、同条第一項第二号に規定する出向をした者に係る出向期間（以下この項において「支給対象期間」という。）における貸金について同号の契約に基づいて負担した額（その額が当該出向をした者の出向前における通常貸金の額に百六十五を乗じて得た額に支給対象期間の日数を三百六十五で除して得た数を乗じて得た額を超えるときは、当該通常貸金の額に百六十五を乗じて得た額に支給対象期間の日数を三百六十五で除して得た数を乗じて得た額）の三分の二（中小企業事業主にあつては、五分の四）の額（その額が基本手当日額の最高額に三百三十を乗じて得た額に支給対象期間の日数を三百六十五で除して得た数を乗じて得た額を超えるときは、基本手当日額の最高額に三百三十を乗じて得た額に支給対象期間の日数を三百六十五で除して得た数を乗じて得た額）を支給するものとする。

6 被災関係事業主が行う令和六年能登半島地震に際し新潟県、富山県、石川県又は福井県の区域内に所在する事業所における第百二条の三第一項第二号イに規定する対象被保険者の休業等に係る令和六年改正省令による改正前の第百二条の三第一項第二号及び第百二条の三第三項本文の規定の適用については、同号イ(5)中「十五分の一」とあるのは「三十分の一」と、「二十分の一」とあるのは「四十分の一」と、同項本文中「百日」とあるのは「三百日」とする。

7 (略)

告された被保険者等」とする。

4 (略)

5 被災関係事業主が行う令和六年能登半島地震に際し新潟県、富山県、石川県又は福井県の区域内に所在する事業所における第百二条の三第一項第二号に規定する出向対象被保険者の出向については、同条第二項第二号の規定にかかわらず、同条第一項第二号に規定する出向をした者に係る出向期間（以下この項において「支給対象期間」という。）における貸金について同号の契約に基づいて負担した額（その額が当該出向をした者の出向前における通常貸金の額に百六十五を乗じて得た額に支給対象期間の日数を三百六十五で除して得た数を乗じて得た額を超えるときは、当該通常貸金の額に百六十五を乗じて得た額に支給対象期間の日数を三百六十五で除して得た数を乗じて得た額）の三分の二（中小企業事業主にあつては、五分の四）の額（その額が基本手当日額の最高額に三百三十を乗じて得た額に支給対象期間の日数を三百六十五で除して得た数を乗じて得た額を超えるときは、基本手当日額の最高額に三百三十を乗じて得た額に支給対象期間の日数を三百六十五で除して得た数を乗じて得た額）を支給するものとする。

6 被災関係事業主が行う令和六年能登半島地震に際し新潟県、富山県、石川県又は福井県の区域内に所在する事業所における第百二条の三第一項第二号イに規定する対象被保険者の休業等に係る同号及び同条第三項本文の規定の適用については、同号イ(5)中「十五分の一」とあるのは「三十分の一」と、「二十分の一」とあるのは「四十分の一」と、同項本文中「百日」とあるのは「三百日」とする。

7 (略)

(両立支援等助成金に関する暫定措置)

第十七条の二の二 第一百六条第一項の介護離職防止支援コース助成金として、同条第五項に規定するもののほか、令和二年四月一日から令和六年三月三十一日までの間における第一号の有給休暇について、同号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 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、育児・介護休業法第二条第五号に規定する家族の介護を行うための有給休暇（介護休業（育児・介護休業法第二十四条第二項の規定により、育児・介護休業法第二条第二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・介護休業法第十六条の五第一項に規定する介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。以下この項において同じ。）を与えるための制度（休暇日数を合算した日数が二十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つて、当該被保険者に対して有給休暇を合計して五日以上取得させたもの。

二 次の前号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五人を超える場合のイ又はロの規定による支給については、合計して五人までの支給に限る。）

イ 十日未満 被保険者一人につき二十万円

ロ 十日以上 被保険者一人につき三十五万円

2 前項の規定にかかわらず、介護離職防止支援コース助成金（前項の規定によるものに限る。次項において同じ。）は、国等に対しては、支給しないものとする。

3 第二百二十条の二及び第四百十条の三の規定は、介護離職防止支援コース助成金について準用する。この場合において、第二百二十条の二第一項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第

十七条の二の二第一項の規定」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「介護離職防止支援コース助成金（同項の規定によるものに限る。以下この条及び第四百十条の三において同じ。）は」と、「事業主又は事業主団体」とあるのは「事業主」と、「支給しないものとする」とあるのは「支給しないものとする。ただし、雇用環境・均等局長が必要があると認めるときは、別段の定めをすることができる」と、同条第二項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第十七条の二の二第一項の規定」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「介護離職防止支援コース助成金は」と、「事業主又は事業主団体の」とあるのは「事業主の」と、「事業主又は事業主団体に」とあるのは「事業主に」と、「支給しないものとする」とあるのは「支給しないものとする。ただし、雇用環境・均等局長が必要があると認めるときは、別段の定めをすることができる」と、同条第三項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第十七条の二の二第一項の規定」と、「という。）」又は訓練を行った機関（以下「訓練機関」という。）とあるのは「という。）」と、「代理人等又は訓練機関」とあるのは「代理人等」と、「雇用関係助成金に」とあるのは「介護離職防止支援コース助成金に」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「介護離職防止支援コース助成金は」と、「事業主又は事業主団体に」とあるのは「事業主に」と、第四百十条の三第一項中「第二百十条に規定する雇用関係助成金及び第三百三十九条の四第一項に規定する雇用関係助成金」とあるのは「介護離職防止支援コース助成金」と、「二割」とあるのは「二割（附則第十七条の二の二第三項の規定により読み替えて準用する第二百十条の二の規定に基づく雇用環境・均等局長の別段の定めにより附則第十七条の二の二第一項の規定による支給を受ける場合にあつては、二倍）」と、同条第二項中「代理人等又は訓練機関」とあるのは「代理人等」と、「雇用関係助成金」とあるのは「介護離職防止支援コース助成金」と読み替えるものとする。

(両立支援等助成金に関する暫定措置)  
第十七条の二の三 (略)

第十七条の二の四から第十七条の二の六まで  
削除

(新設)  
第十七条の二の三 (略)

第十七条の二の四 第百十六条第一項の育児休業等支援コース助成金として、同条第八項に規定するもののほか、令和五年四月一日から令和六年三月三十一日までの間における第一号イ又はロの有給休暇について、同号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 新型コロナウイルス感染症に対応した仕事と育児との両立の推進に資する職場環境の整備に関する取組(イ又はロの有給休暇を与えるための制度の整備を除く。)を行い、かつ、次のいずれかに該当する事業主

イ その雇用する被保険者が、学校教育法第一条に規定する小学校、義務教育学校(前期課程に限る。)、特別支援学校その他の雇用環境・均等局長が定める施設及び事業(ロにおいて「小学校等」という。)のうち、新型コロナウイルス感染症に関する対応として学校保健安全法(昭和三十三年法律第五十六号)第二十条に規定する臨時休業その他これに準ずる措置を講じたものに就学し、又はこれを利用している子どもの世話をその保護者として行うための有給休暇(労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。以下この項において同じ。)を与えるための制度を整備する措置を講じ、当該規定に基づき、有給休暇を取得させた事業主

ロ その雇用する被保険者が、小学校等に就学し、又はこれを利用している子どもであつて、次のいずれかに該当することにより、校長が当該小学校等の出席を停止させ、若しくはこれに出席しなくてもよいと認めたもの又はこれを利用しないことが適当であるものの世話をその保護者として行うための有給休暇を与えるための制度を整備する措置を講じ、当該制度に基づき、有給休暇を取得させた事業主

- (1) 新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したこと
- (2) 新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したおそれがあること
- (3) 新型コロナウイルス感染症の病原体に感染した場合に重症化するおそれのある疾患を有すること
- 2| 二 前号イ又はロの有給休暇を取得した被保険者一人につき十万円（当該被保険者の数が十人を超える場合は、十人までの支給に限る。）
- 2| 前項の規定にかかわらず、育児休業等支援コース助成金（前項の規定によるものに限る。次項において同じ。）は、国等に対しては、支給しないものとする。
- 3| 第三百二十条の二及び第四百十条の三の規定は、育児休業等支援コース助成金について準用する。この場合において、第二百十条の二第一項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第十条の二の四第一項の規定」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「育児休業等支援コース助成金（同項の規定によるものに限る。以下この条及び第四百十条の三において同じ。）は」と、「事業主又は事業主団体」とあるのは「事業主」と、「支給しないものとする」とあるのは「支給しないものとする。ただし、雇用環境・均等局長が必要があると認めるときは、別段の定めをすることができる」と、同条第二項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第十七条の二の四第一項の規定」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「育児休業等支援コース助成金は」と、「事業主又は事業主団体の」とあるのは「事業主の」と、「事業主又は事業主団体に」とあるのは「事業主に」と、「支給しないものとする」とあるのは「支給しないものとする。ただし、雇用環境・均等局長が必要があると認めるときは、別段の定めをすることができる」と、同条第三項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第十七条の二の四第一項の規定」と、「とあるのは「訓練を行った機関（以下「訓練機関」という。）」とあるのは「訓練を行った機関（以下「訓練機関」という。）」とあるのは「代理」と、と、「代理人等又は訓練機関」とあるのは「代理」という。」と、

人等」と、「雇用関係助成金に」とあるのは「育児休業等支援コース助成金に」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「育児休業等支援コース助成金は」と、「事業主又は事業主団体に」とあるのは「事業主に」と、第四百十条の三第一項中「第二百十条に規定する雇用関係助成金及び第三百九条の四第一項に規定する雇用関係助成金」とあるのは「育児休業等支援コース助成金」と、「二割」とあるのは「二割（附則第十七条の二の四第三項の規定により読み替えて準用する第二百十条の二の規定に基づく雇用環境・均等局長の別段の定めにより附則第十七条の二の四第一項の規定による支給を受ける場合については、二倍）」と、同条第二項中「代理人等又は訓練機関」とあるのは「代理人等」と、「雇用関係助成金」とあるのは「育児休業等支援コース助成金」と読み替えるものとする。

#### 第十七条の二の五 削除

第十七条の二の六 第十五条第一号の両立支援等助成金として、第一百六条第一項に規定するもののほか、次項第一号の休暇について、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を支給するものとする。

2 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は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主

イ その雇用する被保険者であつて、妊娠中の女性労働者及び出産後一年を経過しない女性労働者（以下この項において「対象被保険者」という。）について、労働協約又は就業規則において、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十二条及び第十三条第一項に基づく措置（以下「母性健康管理措置」という。）として、勤務時間の変更、勤務の軽減、休業

その他の措置を講じ、かつ、当該措置の内容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。

ロ 対象被保険者であつて、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に限る。以下このロにおいて同じ。）として休業が必要な妊娠中の女性労働者について、令和五年四月一日から令和五年九月三十日までの間に休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、当該年次有給休暇について支払われる賃金相当額の六割以上が支払われるものに限る。以下この項において同じ。）を与えるための制度を整備する措置並びに当該制度及び母性健康管理措置の内容を労働者に周知させるための措置を講じ、同一の対象被保険者に対して当該休暇を合計して二十日以上取得させた事業主であること。

二 対象被保険者一人につき、二十万円（一の事業所につき、一の年度において対象被保険者の数が五を超える場合は、五人までの支給に限る。）

3 前項の規定にかかわらず、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は、国等に對しては、支給しないものとする。

4 第二百十条の二及び第四百十条の三の規定は、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について準用する。この場合において、第二百十条の二第一項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第十七条の二の六第二項の規定」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「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は」と、「事業主又は事業主団体」とあるのは「事業主」と、「支給しないものとする」とあるのは「支給しないものとする。ただし、雇用環境・均等局長が必要があると認めるときは、別段の定めをすることができる」と、同条第二項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第十七条の二の六第二項の規定」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「新型コロナウイルス



（雇用安定事業に関する暫定措置）  
第十七条の五 法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める  
事業は、第百二条の三の二、百二条の四、第百九条、第百十五条  
、第百四十条及び第百四十条の二に規定するもののほか、当分の

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  
コース助成金は」と、「事業主又は事業主団体の」とあるのは「事業主  
事業主の」と、「事業主又は事業主団体に」とあるのは「事業主  
に」と、「支給しないものとする」とあるのは「支給しないもの  
とする。ただし、雇用環境・均等局長が必要があると認めるとき  
は、別段の定めをすることができる」と、同条第三項中「雇関  
係助成金関係規定」とあるのは「附則第十七条の二の六第二項の  
規定」と、「という。」又は訓練を行った機関（以下「訓練機関  
」という。）とあるのは「という。」と、「代理人等又は訓  
練機関」とあるのは「代理人等」と、「雇関係助成金に」とあ  
るのは「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に」と、「雇関係助成金は」と  
あるのは「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は」と、「事業主又は事業主団  
体に」とあるのは「事業主に」と、第百四十条の三第一項中「第  
百二十条に規定する雇関係助成金及び第百三十九条の四第一項  
に規定する雇関係助成金」とあるのは「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  
」と、「二割」とあるのは「二割（附則第十七条の二の六第四項  
の規定により読み替えて準用する第百二十条の二の規定に基づく  
雇用環境・均等局長の別段の定めにより附則第十七条の二の六第  
二項の規定による支給を受ける場合にあつては、二倍）」と、同  
条第二項中「代理人等又は訓練機関」とあるのは「代理人等」と  
、「雇関係助成金」とあるのは「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」と読  
み替えるものとする。

（雇用安定事業に関する暫定措置）  
第十七条の五 法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める  
事業は、第百二条の三の二、第百九条、第百十五条、第百四十条  
及び第百四十条の二に規定するもののほか、当分の間、次のとお

間、次のとおりとする。  
一 三 (略)

(令和六年能登半島地震に係る認定訓練助成事業費補助金に関する暫定措置)

第十七条の五の三 令和六年能登半島地震に際し災害救助法が適用された市町村の区域内において第百二十三条に規定する事業主等が行う認定訓練の実施に必要な施設又は設備であつて、令和六年能登半島地震により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費に関する認定訓練助成事業費補助金の交付に係る同条の規定の令和五年度及び令和六年度における適用については、同条中「二分の一」とあるのは「三分の二」と、「三分の一」とあるのは「二分の一」と、同条第二号中「施設又は設備の設置又は整備に要する経費」とあるのは「令和六年能登半島地震により著しい被害を受けた施設又は設備の災害復旧に要する経費」とする。

(削る)

(人材開発支援助成金に関する暫定措置)  
第三十四条 (略)

2 人への投資促進コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。  
一 次のいずれかに該当する事業主であること。  
イ (略)  
ロ イ(1)、(3)から(5)まで及び(7)に該当する事業主であつて、次のいずれにも該当する事業主であること。

りとする。  
一 三 (略)

(令和六年能登半島地震に係る認定訓練助成事業費補助金に関する暫定措置)

第十七条の五の三 令和六年能登半島地震に際し災害救助法が適用された市町村の区域内において第百二十三条に規定する事業主等が行う認定訓練の実施に必要な施設又は設備であつて、令和六年能登半島地震により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費に関する認定訓練助成事業費補助金の交付に係る同条の規定の令和五年度における適用については、同条中「二分の一」とあるのは「三分の二」と、「三分の一」とあるのは「二分の一」と、同条第二号中「施設又は設備の設置又は整備に要する経費」とあるのは「令和六年能登半島地震により著しい被害を受けた施設又は設備の災害復旧に要する経費」とする。

第十七条の七の二 法第六十三条第一項第三号に掲げる事業は、第百二十九条に規定するもののほか、令和五年度までの間、令和二年一月二十四日以後に離職した求職者に対して、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と認められる講習を実施する学校教育法第一条に規定する大学又は高等専門学校に対して、当該講習に要する経費の一部の補助を行う事業とする。

(人材開発支援助成金に関する暫定措置)  
第三十四条 (略)

2 人への投資促進コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。  
一 次のいずれかに該当する事業主であること。  
イ (略)  
ロ イ(1)、(3)から(5)まで及び(7)に該当する事業主であつて、次のいずれにも該当する事業主であること。

(1) 職業訓練実施計画に基づき、その雇用する被保険者が自発的な職業能力開発を受けるために当該事業主以外の者が行う職業訓練等（専門的な知識若しくは技能を追加して習得させることを内容とする職業訓練等又は新たな職業に必要な知識若しくは技能を習得させることを内容とするものであるものに限る。以下この条において「自発的職業能力開発訓練」という。）を受け、(2)の制度に基づき、被保険者が負担した当該自発的職業能力開発訓練の費用の全部又は一部を補助する事業主であること。

(2)・(3) (略)

ハ～ヘ (略)

二 次のイからへまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する事業主 次の(1)から(3)までに定める額

(1) 自発的職業能力開発訓練（学校教育法第八十三条に規定する大学及び同法第九十七条に規定する大学院（これに相当する外国の大学院を含む。）において実施するものを除く。以下この(1)において同じ。）に係る入学料及び受講料（事業主が前号ロ(2)の制度に基づき負担した額に限る。(2)及び(3)において同じ。）の合計額の百分の四十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の六十）の額（その額が、当該自発的職業能力開発訓練を受けた被保険者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の自発的職業能力開発訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i) 十時間以上百時間未満 七万円

(ii)・(iii) (略)

(2)・(3) (略)

ハ～ホ (略)

(1) 職業訓練実施計画に基づき、その雇用する被保険者が自発的な職業能力開発を受けるために当該事業主以外の者が行う職業訓練等（職務に関連した専門的な知識若しくは技能を追加して習得させることを内容とする職業訓練等又は新たな職業に必要な知識若しくは技能を習得させることを内容とするものであるものに限る。以下この条において「自発的職業能力開発訓練」という。）を受け、(2)の制度に基づき、被保険者が負担した当該自発的職業能力開発訓練の費用の全部又は一部を補助する事業主であること。

(2)・(3) (略)

ハ～ヘ (略)

二 次のイからへまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する事業主 次の(1)から(3)までに定める額

(1) 自発的職業能力開発訓練（学校教育法第八十三条に規定する大学及び同法第九十七条に規定する大学院（これに相当する外国の大学院を含む。）において実施するものを除く。以下この(1)において同じ。）に係る入学料及び受講料（事業主が前号ロ(2)の制度に基づき負担した額に限る。(2)及び(3)において同じ。）の合計額の百分の四十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の六十）の額（その額が、当該自発的職業能力開発訓練を受けた被保険者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の自発的職業能力開発訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i) 二十時間以上百時間未満 七万円

(ii)・(iii) (略)

(2)・(3) (略)

ハ～ホ (略)

へ 前号へに該当する事業主 次の(1)又は(2)に掲げる事業主の  
区分に応じて、それぞれ当該(1)又は(2)に定める額

(1) 前号へ(1)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(i) (略)

(ii) その雇用する被保険者に与えた有給休暇の時間数(当該被保険者一人につき、千二百時間(中小企業事業主にあつては、千六百時間)を限度とする。)を合計した数に七百六十円(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主又は中小企業事業主にあつては、九百六十円)を乗じて得た額

(2) (略)

3  
5 (略)

6 第三百三十九条の四及び第四百十条の三の規定は、人への投資促進コース助成金について準用する。この場合において、第三百三十九条の四第一項中「第二百二十二条第一項及び第二百五条第二項の規定(以下この条において「雇用関係助成金関係規定」という。)とあるのは「附則第三十四条第二項の規定」とあるのは「人への投資促進コース助成金」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、同条第二項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第三十四条第二項の規定」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「人への投資促進コース助成金は」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、同条第三項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第三十四条第二項の規定」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「雇用関係助成金」とあるのは「人への投資促進コース助成金」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「人への投資促進コース助成金は」と、第四百十条の三第一項中「事業主又は事業主」

へ 前号へに該当する事業主 次の(1)又は(2)に掲げる事業主の  
区分に応じて、それぞれ当該(1)又は(2)に定める額

(1) 前号へ(1)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(i) (略)

(ii) その雇用する被保険者に与えた有給休暇の日数(当該被保険者一人につき、百五十日間を限度とする。)を合計した数に六千円(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、七千二百円)を乗じて得た額

(2) (略)

3  
5 (略)

6 第三百三十九条の四及び第四百十条の三の規定は、人への投資促進コース助成金について準用する。この場合において、第三百三十九条の四第一項中「第二百二十二条第一項並びに第二百五条第二項、第五項及び第八項の規定(以下この条において「雇用関係助成金関係規定」という。)とあるのは「附則第三十四条第二項の規定」と、「広域団体認定訓練助成金及び人材開発支援助成金」とあるのは「人への投資促進コース助成金」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、同条第二項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第三十四条第二項の規定」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「人への投資促進コース助成金は」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、同条第三項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第三十四条第二項の規定」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「雇用関係助成金」とあるのは「人への投資促進コース助成金」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「人への投資促進コース助成金は」と、第四百十条の三第一

主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「第二十條に規定する雇用関係助成金及び第三十九條の四第一項に規定する雇用関係助成金」とあるのは「一人への投資促進コース助成金」と、同条第二項中「雇用関係助成金」とあるのは「一人への投資促進コース助成金」と読み替えるものとする。

### 第三十五條 (略)

#### 2 4 (略)

5 第三十九條の四及び第四百十條の三の規定は、事業展開等リスキリング支援コース助成金について準用する。この場合において、第三百十九條の四第一項中「第二百二十二條第一項及び第二百二十五條第二項の規定（以下この条において「雇用関係助成金関係規定」という。）」とあるのは「附則第三十五條第二項の規定」と、「広域団体認定訓練助成金及び人材開発支援助成金（以下この条において「雇用関係助成金」という。）」とあるのは「事業展開等リスキリング支援コース助成金」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、同条第二項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第三十五條第二項の規定」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「事業展開等リスキリング支援コース助成金は」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体の役員等」とあるのは「事業主」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、同条第三項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第三十五條第二項の規定」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「事業展開等リスキリング支援コース助成金に」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「事業展開等リスキリング支援コース助成金は」と、第四百十條の三第一項中「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「第二百十條に規定する雇用関係助成金及び第三百十九條の四第一項

項中「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「第二十條に規定する雇用関係助成金及び第三十九條の四第一項に規定する雇用関係助成金」とあるのは「一人への投資促進コース助成金」と、同条第二項中「雇用関係助成金」とあるのは「一人への投資促進コース助成金」と読み替えるものとする。

### 第三十五條 (略)

#### 2 4 (略)

5 第三十九條の四及び第四百十條の三の規定は、事業展開等リスキリング支援コース助成金について準用する。この場合において、第三百十九條の四第一項中「第二百二十二條第一項並びに第二百二十五條第二項、第五項及び第八項の規定（以下この条において「雇用関係助成金関係規定」という。）」とあるのは「附則第三十五條第二項の規定」と、「広域団体認定訓練助成金及び人材開発支援助成金（以下この条において「雇用関係助成金」という。）」とあるのは「事業展開等リスキリング支援コース助成金」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、同条第二項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第三十五條第二項の規定」とあるのは「附則第三十五條第二項の規定」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「事業展開等リスキリング支援コース助成金は」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体の役員等」とあるのは「事業主」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、同条第三項中「雇用関係助成金関係規定」とあるのは「附則第三十五條第二項の規定」と、「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「事業展開等リスキリング支援コース助成金に」と、「雇用関係助成金は」とあるのは「事業展開等リスキリング支援コース助成金は」と、第四百十條の三第一項中「事業主又は事業主団体若しくはその連合団体」とあるのは「事業主」と、「第二百十條に規定する雇用関係助成金及び第

に規定する雇用関係助成金」とあるのは「事業展開等リスキリング支援コース助成金」と、同条第二項中「雇用関係助成金」とあるのは「事業展開等リスキリング支援コース助成金」と読み替えるものとする。

百三十九条の四第一項に規定する雇用関係助成金」とあるのは「事業展開等リスキリング支援コース助成金」と、同条第二項中「雇用関係助成金」とあるのは「事業展開等リスキリング支援コース助成金」と読み替えるものとする。

(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)

第二条 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施行規則  
(昭和四十一年労働省令第二十三号)の一部を次のように改正する。

様式第一号を次のように改める。



(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)

第三条 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則(昭和五十一年労働省令第二十九号)の一部を次の表のように改正する。



改正後	改正前
<p>(若年・女性建設労働者トライアルコース助成金等) 第七条の二 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金は、第一号に該当する建設事業主、建設事業主団体等又は職業訓練法人(職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第三十一条に規定する職業訓練法人をいう。以下同じ。)に対して、第二号に定める額を支給するものとする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 次のイからハまでに掲げる建設事業主、建設事業主団体等又は職業訓練推進団体の区分に応じて、当該イからハまでに定める額</p> <p>イハ (略)</p> <p>4 建設分野作業員宿舍等設置助成コース助成金は、第一号に該当する職業訓練推進団体又は中小建設事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 次のイからハまでに掲げる職業訓練推進団体又は中小建設事業主の区分に応じて、当該イからハまでに定める額</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 一の事業年度につき、同号ロの貸与に要する経費の五分の三(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中小建設事業主にあつては、四分の三)に相当する額(その額が九十万円を超えるときは、九十万円)(岩手県、宮城県又は福島県においては、一の事業年度につき、同号ロの貸与に要する経費の三分の二に相当する額(その額が二百万円を超えるときは、二百</p>	<p>(若年・女性建設労働者トライアルコース助成金等) 第七条の二 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金は、第一号に該当する建設事業主、建設事業主団体等又は職業訓練法人(職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第三十一条に規定する職業訓練法人をいう。以下同じ。)に対して、第二号に定める額を支給するものとする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 次のイからハまでに掲げる建設事業主、建設事業主団体等又は職業訓練推進団体に応じて、当該イからハまでに定める額</p> <p>イハ (略)</p> <p>4 建設分野作業員宿舍等設置助成コース助成金は、第一号に該当する職業訓練推進団体又は中小建設事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 次のイからハまでに掲げる職業訓練推進団体又は中小建設事業主に依つて、当該イからハまでに定める額</p> <p>イ (略)</p> <p>ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 一の事業年度につき、同号ロの貸与に要する経費の五分の三(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中小建設事業主にあつては、四分の三)に相当する額(その額が六十万円を超えるときは、六十万円)(岩手県、宮城県又は福島県においては、一の事業年度につき、同号ロの貸与に要する経費の三分の二に相当する額(その額が二百万円を超えるときは、二百</p>

万円)

ハ 前号ハに該当する中小建設事業主 一の事業年度につき、次の(1)又は(2)に掲げる場合の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額(当該(1)又は(2)のいずれにも該当する場合にあっては、当該規定に定める額の合計額)(その額が二百万円を超えるときは、二百万円)

(1)・(2) (略)

5 建設労働者認定訓練コース助成金は、第一号に該当する中小建設事業主又は中小建設事業主団体等(以下これらを総称して「中小建設事業主等」という。)に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 次のイ及びロに掲げる中小建設事業主等の区分に応じて、当該イ及びロに定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 当該認定訓練を受けさせた建設労働者一人につき、三千八百円(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中小建設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に係る賃金を一定の割合以上で増額した中小建設事業主(次項第二号ロにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額した中小建設事業主」という。))にあっては、四千八百円

6 建設労働者技能実習コース助成金は、第一号に該当する建設事業主又は建設事業主団体等(以下「建設事業主等」という。)に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 次のイ及びロに掲げる建設事業主等の区分に応じて、当該イ及びロに定める額

万円)

ハ 前号ハに該当する中小建設事業主 一の事業年度につき、次の(1)又は(2)に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額(当該(1)又は(2)のいずれにも該当する場合にあっては、当該規定に定める額の合計額)(その額が二百万円を超えるときは、二百万円)

(1)・(2) (略)

5 建設労働者認定訓練コース助成金は、第一号に該当する中小建設事業主又は中小建設事業主団体等(以下これらを総称して「中小建設事業主等」という。)に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 次のイ及びロに掲げる中小建設事業主等の区分に応じて、当該イ及びロに定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 当該認定訓練を受けさせた建設労働者一人につき、三千八百円(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中小建設事業主にあっては、四千八百円)に、当該認定訓練を受けさせた日(人材育成支援コース助成金の支給の対象となった日に限る。)の数を乗じて得た額

6 建設労働者技能実習コース助成金は、第一号に該当する建設事業主又は建設事業主団体等(以下「建設事業主等」という。)に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 次のイ及びロに掲げる建設事業主等に依りて、当該イ及びロに定める額

イ 前号イに該当する中小建設事業主等（女性労働者に係る技能実習を行う場合にあつては、建設事業主等） 次の(1)又は

(2)に掲げる場合の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号イ(1)に該当する技能実習を行った場合 当該技能実習に要した経費の額（登録教習機関等に委託して行ったときは、当該技能実習に係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額）の五分の四（中小建設事業主のうちその雇用する雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者の数が二十人以下であるもの（以下このイ及びロにおいて「特定小規模建設事業主」という。）にあつては四分の三（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特定小規模建設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に係る賃金を一定の割合以上で増額した特定小規模建設事業主（以下このイ及びロにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額した特定小規模建設事業主」という。）にあつては、十分の九）、中小建設事業主のうち特定小規模建設事業主以外のもの（以下このイにおいて「特定中小建設事業主」という。）にあつては十分の七（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特定中小建設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に係る賃金を一定の割合以上で増額した特定中小建設事業主（以下このイにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額した特定中小建設事業主」という。）にあつては、十分の十（七））、その他の中小建設事業主にあつては二十分の九（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その他の中小建設事業主又は労働協約若しくは就業規則に

イ 前号イに該当する中小建設事業主等（女性労働者に係る技能実習を行う場合にあつては、建設事業主等） 次の(1)又は

(2)に掲げる場合の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号イ(1)に該当する技能実習を行った場合 当該技能実習に要した経費の額（登録教習機関等に委託して行ったときは、当該技能実習に係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額）の五分の四（中小建設事業主のうちその雇用する雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者の数が二十人以下であるもの（以下このイ及びロにおいて「特定小規模建設事業主」という。）にあつては四分の三（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特定小規模建設事業主にあつては、十分の九）、中小建設事業主のうち特定小規模建設事業主以外のもの（以下このイにおいて「特定中小建設事業主」という。）にあつては十分の七（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中小建設事業主にあつては、二十分の十七）、その他の中小建設事業主にあつては二十分の九（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中小建設事業主にあつては、五分の三（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建設事業主にあつては、十分の三））に相当する額（建設事業主等（中小建設事業主等を除く。）が女性労働者に係る技能実習を行うときは、三分の二（建設事業主にあつては、五分の三（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建設事業主にあつては、四分の三））に相当する額）（一の技能実習について、一人当たり十万円を限度とする。）

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に係る賃金を一定の割合以上で増額したその他の中小建設事業主（以下このイにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額したその他の中小建設事業主」という。）にあつては、五分の三）に相当する額（建設事業主等（中小建設事業主等を除く。）が女性労働者に係る技能実習を行うときは、三分の二（建設事業主にあつては、五分の三）（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建設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に係る賃金を一定の割合以上で増額した建設事業主（以下このイにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額した建設事業主」という。）にあつては、四分の三））に相当する額）（一の技能実習について、一人当たり十万円を限度とする。）

(2) 前号イ(2)に該当する技能実習を行った場合 当該技能実習に係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額の五分の四（特定小規模建設事業主にあつては四分の三）（その雇用する労働者に係る賃金を増額した特定小規模建設事業主にあつては、十分の九）、特定中小建設事業主にあつては十分の七（その雇用する労働者に係る賃金を増額した特定中小建設事業主にあつては、二十分の十七）、その他の中小建設事業主にあつては二十分の九（その雇用する労働者に係る賃金を増額したその他の中小建設事業主にあつては、五分の三））に相当する額（建設事業主等（中小建設事業主等を除く。）が女性労働者に係る技能実習を行うときは、三分の二（建設事業主にあつては、五分の三）（その雇用する労働者に係る賃金を増額した建設事業主にあつては、四分の三））に相当する額）（一の技能実習について、一人当たり十万円を限度とする。）

(2) 前号イ(2)に該当する技能実習を行った場合 当該技能実習に係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額の五分の四（中小建設事業主のうち特定小規模建設事業主にあつては四分の三）（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特定小規模建設事業主にあつては、十分の九）、中小建設事業主のうち特定小規模建設事業主以外のものであつて三十五歳未満の者に係る技能実習を行うものにあつては十分の七（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中小建設事業主にあつては、二十分の十七）、その他の中小建設事業主にあつては二十分の九（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中小建設事業主にあつては、五分の三））に相当する額（建設事業主等（中小建設事業主等を除く。）が女性労働者に係る技能実習を行うときは、三分の二（建設事業主にあつては、五分の三）（その雇用する労働者に

ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 当該技能実習を受けさせた建設労働者一人につき、七千六百円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した中小建設事業主にあつては、九千三百五十円）（特定小規模建設事業主にあつては、八千五百五十円）（その雇用する労働者に係る賃金を増額した特定小規模建設事業主にあつては、一万五千五百円）に、当該技能実習を受けさせた日数（一の技能実習について、二十日分を限度とする。）を乗じて得た額

7  
(略)

附則

1  
(施行期日)

1  
(略)

2  
(経過措置)

2 平成三十一年四月一日から令和七年三月三十一日までに開始する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中小建設事業主に対する建設労働者技能実習コース助成金の支給に係る第七条の二第六項第二号ロの適用については、「七千六百円」とあるのは「八千三百六十円」と、「九千三百五十円」とあるのは「一万百十円」と、「八千五百五十円」とあるのは「九千四百五十円」と、「一万五千五百五十円」とあるのは「一万千四百五十円」とする。

7  
(略)

附則

1  
(施行期日)

1  
(略)

2  
(新設)

2 平成三十一年四月一日から令和六年三月三十一日までに開始する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中小建設事業主に対する建設労働者技能実習コース助成金の支給に係る第七条の二第六項第二号ロの適用については、「七千六百円」とあるのは「八千三百六十円」と、「九千三百五十円」とあるのは「一万百十円」と、「八千五百五十円」とあるのは「九千四百五十円」と、「一万五千五百五十円」とあるのは「一万千四百五十円」とする。

## 附 則

### (施行期日)

第一条 この省令は、令和六年四月一日から施行する。

### (雇用保険法施行規則の一部改正に伴う経過措置)

第二条 第一条の規定による改正後の雇用保険法施行規則第百二条の三第二項の規定は、この省令の施行の日（以下「施行日」という。）以後に対象期間（雇用保険法施行規則第百二条の三第一項第二号イ(1)に規定する対象期間をいう。以下この項において同じ。）の初日がある休業等（同号イに規定する休業等をいう。以下この項において同じ。）又は出向（同号ロに規定する出向をいう。以下この項において同じ。）について適用し、施行日前に対象期間の初日がある休業等又は出向については、なお従前の例による。

2 施行日前に第一条の規定による改正前の雇用保険法施行規則（以下「旧雇保則」という。）第百二条の五第二項第一号イに規定する再就職援助計画（次項において単に「再就職援助計画」という。）を公共職業安定所長に提出した事業主又は同項第二号イに規定する求職活動支援基本計画書（次項において単に「求職活動支援基本計画書」という。）を都道府県労働局長に提出した事業主に対する当該再就職援助計

画又は当該求職活動支援基本計画書に係る同項の規定による再就職支援コース奨励金の支給については、なお従前の例による。

3 施行日前に再就職援助計画について旧雇保則第二百二条の五第二項第一号イ(1)の公共職業安定所長の認定を受け、又は求職活動支援基本計画書について同項第二号イ(2)の提出を行い、同条第七項第一号の雇入れを行った事業主に対する同項の規定による早期雇入れ支援コース奨励金の支給については、なお従前の例による。

4 施行日前に旧雇保則第四百四条第一号ハ(1)に規定する無期雇用転換計画を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出した事業主に対する当該無期雇用転換計画に係る同条の規定による六十五歳超雇用推進助成金の支給については、なお従前の例による。

5 施行日前に旧雇保則第一百十条の四第二項第一号イに規定する中途採用計画を都道府県労働局長に提出した事業主に対する当該中途採用計画に係る同項の規定による中途採用拡大コース奨励金の支給については、なお従前の例による。

6 施行日前に旧雇保則第一百十条の四第三項第一号イに規定する移住者採用計画を都道府県労働局長に提出

した事業主に対する当該移住者採用計画に係る同項の規定によるUIJターンコース奨励金の支給については、なお従前の例による。

7 施行日前に対象となる男性被保険者に旧雇保則第百十六条第三項第一号イ(2)に規定する育児休業を開始させた事業主に対する同項の規定による出生時両立支援コース助成金の支給については、なお従前の例による。ただし、施行日前に開始した当該育児休業について同項の規定による出生時両立支援コース助成金の支給を受けた中小企業事業主であつて、施行日後に対象となる男性被保険者に第一条の規定による改正後の雇用保険法施行規則（以下この項において「新雇保則」という。）第百十六条第三項第一号イ(2)に規定する育児休業を開始させたものに対する同項の規定による出生時両立支援コース助成金の支給については、施行日前に旧雇保則第百十六条第三項第一号イ(2)に規定する育児休業を開始した男性被保険者を新雇保則第百十六条第三項第二号イ(1)の規定により出生時両立支援コース助成金の支給の対象となる男性被保険者とみなして、同号イ(2)及び(3)の規定を適用する。

8 施行日前に旧雇保則第百十六条第八項第一号ロ(1)又はハ(1)に規定する育児休業から復帰した被保険者を雇用する事業主に対する同項の規定による育児休業等支援コース助成金の支給については、なお従前の例



による。

9 施行日前に旧雇保則第一百八条第二項第一号ハ(2)に規定する導入・運用計画、同号ニ(3)の人事評価制度等の整備に関する計画又は同号へ(2)に規定する実施計画を都道府県労働局長に提出した事業主に対する当該導入・運用計画、当該人事評価制度等の整備に関する計画又は当該実施計画に係る同項及び同条第三項の規定による人材確保等支援助成コース助成金の支給については、なお従前の例による。

10 施行日前に旧雇保則第二百五条第五項第一号イの計画を都道府県労働局長に対して提出した事業主等に対する当該計画に係る同項の規定による障害者職業能力開発コース助成金の支給については、なお従前の例による。

11 施行日前にその雇用する被保険者に旧雇保則附則第十七条の二の二第一項第一号に規定する有給休暇を合計して五日（同項第二号ロに定める額を支給する場合にあつては、十日）以上取得させた事業主に対する同項の規定による介護離職防止支援コース助成金の支給については、なお従前の例による。

12 施行日前に対象となる被保険者に旧雇保則附則第十七条の二の四第一項第一号イ又はロに規定する有給休暇を取得させた事業主に対する同項の規定による育児休業等支援コース助成金の支給については、なお

従前の例による。

13 施行日前に旧雇保則附則第三十四条第二項第一号ロ(1)に規定する自発的職業能力開発訓練を実施した事業主に対する同項の規定による人への投資促進コース助成金の支給については、なお従前の例による。

14 施行日前に旧雇保則附則第三十四条第二項第一号へ(1)(i)に規定する措置の適用を受ける一定数の被保険者が生じた事業主に対する同項の規定による人への投資促進コース助成金の支給については、なお従前の例による。

(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に伴う経過措置)

第三条 第二条の規定の施行の際現にある同条の規定による改正前の様式(次項において「旧様式」という。)により使用されている書類は、同条の規定による改正後の様式によるものとみなす。

2 第二条の規定の施行の際現にある旧様式による用紙については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

(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に伴う経過措置)

第四条 施行日前に第三条の規定による改正前の建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則第七条の二第四項第一号ロに係る届出を都道府県労働局長に行った中小建設事業主に対する同項の規定による建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金の支給については、なお従前の例による。