

職業安定分科会(第 188 回)	資料3-2
令和4年 11 月 30 日	

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令 案概要(「物価高克服・経済再生実現のための 総合経済対策」関係)

雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案について【概要】

1. 改正の趣旨

- 「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」（令和4年10月28日閣議決定）を受けて、雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく各種助成金等について、制度の見直しや新設を行うもの。対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり。

1. 労働移動支援助成金 ※職業安定分科会関係
2. 中途採用等支援助成金 ※職業安定分科会関係
3. キャリアアップ助成金
4. 産業雇用安定助成金 ※職業安定分科会関係
5. 特定求職者雇用開発助成金 ※職業安定分科会関係
6. 成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業 ※職業安定分科会関係
7. 人材開発支援助成金

2. 根拠法令

雇用保険法第62条第1項及び第2項並びに第63条第2項

3. 施行期日等

公布日 令和4年12月上旬（予定）

施行期日 公布日（一部、遡及適用）

1. 労働移動支援助成金

早期雇入れ支援コースの見直し

- 本コースは、事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、早期（離職後3か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成を行うもの。（雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第102条の5）
- 雇入れ時の賃金から雇入れ1年後の賃金を2%以上上昇させた場合に、成長企業が雇い入れた場合の優遇助成に加算して助成していたものを、より高い賃金で新たに人を雇い入れる事業主への支援の拡充のため、雇入れ前の賃金から雇入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合に、早期に期間の定めのない労働者として雇い入れた全ての事業主に加算して助成する。

【現行制度の支給額と見直し後の支給額】

○現行制度の支給額

	通常の助成	優遇助成（※1）
雇入れ助成	30万円	40万円
		新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合に40万円を加算
	—	賃金上昇させた場合（※2） 20万円を加算

○見直し後の支給額

	通常の助成	優遇助成（※1）
雇入れ助成	30万円	40万円
		新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合に40万円を加算
	賃金上昇させた場合（※3） 20万円を加算	

※1 生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合の助成

- ※2 雇入れ時から雇入れ1年後に賃金を2%以上上昇させた場合に加算
- ※3 雇入れ前の賃金から雇入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合に加算

2. 中途採用等支援助成金

中途採用拡大コースの見直し

- 本コースは、中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用者の採用を拡大した事業主に対して助成を行うもの。(雇保則第110条の4)
- より高い賃金で新たに人を雇い入れる事業主への支援の拡充のため、中途採用率を拡大(20ポイント以上上昇)するとともに、そのうち45歳以上の者で10ポイント以上拡大させ、かつ、当該45歳以上の者の全員について、雇入れ前の賃金から雇入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた事業主に対し、助成額を増額する等の要件見直しを行う。

【現行制度の支給額と見直し後の支給額】

○現行制度の支給額

講じた措置(※3)	助成額	
①中途採用率(※1)の拡大	20ポイント以上上昇させた場合	40ポイント以上上昇させた場合
	50万円	70万円
うちこれまで中途採用を行ったことがない場合	上記に加えて10万円	
②45歳以上の方の初採用	60万円 (60歳以上の方を初採用した場合は70万円)	
③中途採用に係る情報公表(※2)を行い、中途採用者数を拡大	30万円 (支給対象者が1年間定着した場合、上記に加えて20万円)	

○見直し後の支給額

講じた措置(※5)	助成額
①中途採用率(※4)の拡大(20ポイント以上上昇)	50万円
②中途採用率(※4)を拡大(20ポイント以上上昇)するとともに、そのうち45歳以上の中途採用者で10ポイ	100万円

<p>ント以上拡大させ、かつ、当該 45 歳以上の中途採用者の全員について雇入れ前から雇入れ後 6 か月間の各月の賃金を 5 %以上上昇</p>	
<p>※ 1 無期フルタイム雇用で採用した者のうち中途採用で採用する者の割合。計画前 3 年間の中途採用率 60%未満の企業が対象。</p> <p>※ 2 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 41 年法律第 132 号。以下「労働施策総合推進法」という。）第 27 条の 2 の中途採用率のほか、中途採用に関する定量情報（男女別・年齢別の中途採用率等）及び定性情報（中途採用者に求める人材像や職務内容の詳細等）を公表。</p> <p>※ 3 生産性要件を満たした場合、現行制度の支給額表に掲げる助成額に①は 25 万円、②は 30 万円、③は 15 万円をそれぞれ上乗せ助成。</p> <p>※ 4 無期フルタイム雇用で採用した者のうち中途採用で採用する者の割合。計画前 3 年間の中途採用率 60%未満の企業に限らない。</p> <p>※ 5 見直し後の支給額表に掲げる①又は②の講じた措置のほか、労働施策総合推進法第 27 条の 2 の中途採用率の公表の義務を履行していることも対象事業主の要件とする。</p>	

5 %以上増額改定	6 万 5,000 円	4 万 3,000 円
-----------	-------------	-------------

※生産性要件は廃止。

4. 産業雇用安定助成金

スキルアップ支援コースの新設

- 在籍型出向は、自社にはない実践の場における経験から新たなスキルを習得することが期待できることから、労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向前の賃金から復帰後 6 か月間の各月の賃金を 5 %以上上昇させた事業主を支援するため、スキルアップ支援コースを新設する。（雇保則第 118 条の 3）

【具体的な内容】

○対象事業主

次のイからへのいずれにも該当する要件を満たす出向元事業主とする。

- イ 職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 12 条に規定する職業能力開発推進者を選任している事業主であること

- ロ 出向先事業主と出向契約を締結し、雇用する被保険者について次の①から⑤までのいずれにも該当する出向であって、当該被保険者に対する職業能力開発を行うための出向をさせた事業主であること
- ① 出向先事業所（出向労働者が当該出向先事業所において従事する業務が労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号。以下「労働者派遣法」という。）第 4 条に規定する建設業務等以外の業務に限る。）において従事する期間が 1 か月以上 2 年以内であって、当該出向の終了後出向元事業所に復帰するものであること
 - ② 出向先事業所における通常賃金の額が、出向前における通常賃金の額以上であること
 - ③ 出向の時期、出向の対象となる労働者の範囲その他出向の実施に関する事項について、あらかじめ出向元事業主と労働組合等との間に書面による協定がなされ、当該協定の定めるところによって行われるものであること
 - ④ 出向をした者の同意を得たものであること
 - ⑤ 都道府県労働局長に届け出た出向計画（職業能力開発のための計画を含む。）に基づくものであること
- ハ 出向をした者に係る出向の状況及び出向をした者の賃金についての負担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
- ニ 出向開始日の前日から起算して 6 か月前の日から支給申請書提出日までの間（以下「基準期間」という。）において、出向元事業主に雇用されている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 出向元事業主に雇用されていた者であって基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者（雇用保険法第 23 条第 2 項に規定する特定受給資格者をいう。）として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていると思われる事業主であること
- ヘ 出向から復帰した者（以下「復帰労働者」という。）に係る最初の賃金支払日から起算して 6 か月を経過した日の属する月までの各月において当該復帰労働者に対して支払った当該各月の賃金の額を当該出向前の直近の賃金支払日において当該復帰労働者に対して支払った賃金の額で除して得た割合が、5%以上である事業主であること
- 対象労働者
- 雇用保険法第 4 条に規定する被保険者のうち、次のイからホに該当する者を除いた者とする。
- イ 出向開始日の前日において事業主に継続して雇用された期間が 6 か月未満である被保険者

- ロ 出向開始日の前日から起算して6か月前の日までの期間について期間の定めのある労働契約を締結する労働者として勤務している者、出向をしている者、労働者派遣（労働者派遣法第2条第1号に規定するものをいう。以下同じ。）に係る労働に従事する者及び請負の形式による契約により行う業務に従事する者
- ハ 出向の終了後出向元事業所に復帰した日から起算して6か月を経過した日以降、引き続き、期間の定めのある労働契約を締結する労働者として勤務している者、出向をしている者、労働者派遣に係る労働に従事する者及び請負の形式による契約により行う業務に従事する者
- ニ 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者を除く。））
- ホ 日雇労働被保険者

○支給額・支給期間

出向元事業主が、出向期間における賃金について出向契約に基づいて負担した額（その額が出向前の通常賃金の額に1/2を乗じた額を超える場合は当該1/2を乗じた額）に対して、次の表のとおり支給するものとする。ただし、次のイからハに該当する場合はこの限りではない。

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
助成率（※）	2/3	1/2
支給対象期間	1か月～1年間	

※ 1人1日当たりの上限額は、雇用保険法第16条の規定による基本手当の日額の最高額とする。

※ スキルアップ支援コースの一年度における一事業所あたりの限度額は1,000万円とする。

イ 出向元事業主が、被保険者を出向させた場合（スキルアップ支援コースが支給される場合に限る。）において、当該出向の終了後に当該被保険者を再度出向させるときは、当該再度の出向に関しては、支給しない。

ロ 厚生労働省職業安定局長が定める給付金の対象となる被保険者を出向等により雇い入れている（当該被保険者に係る給付金が支給される場合に限る。）事業主が、自己の事業所の被保険者について出向をさせたときは、当該自己の事業所の被保険者については、支給しない。

ハ 出向先事業主が、自己の事業所の被保険者について出向をさせている場合、雇保則第102条の3第1項第2号イに規定する休業等を行っていた場合等（厚生労働省職業安定局長が定める給付金が支給される場合に限る。）には、支給しない。

5. 特定求職者雇用開発助成金

成長分野人材確保・育成コース助成金

- 成長分野人材確保・育成コース助成金に、就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者について、雇入れの日から起算して3年を経過した日までの間において、職業安定局長の定める日（対象労働者の雇入れ日（試用期間がある場合には、当該試用期間が終了した日の翌日）の賃金と比べて一定の割合以上で増額した事業主（天災その他やむを得ない理由又は当該雇入れられた者の責めに帰すべき理由により当該割合以上で増額をすることができなかった事業主を含み、当該増額後やむを得ない理由又は当該雇入れられた者の責めに帰すべき理由以外の理由により、賃金の引下げを行った事業主を除く。）を新たに助成対象とし、雇保則附則第15条の5第13項に当該助成に係る事業主の要件として、当該増額等の要件を規定する。
- 当該助成の新設に伴い、名称を「成長分野等人材確保・育成コース助成金」に変更する。

6. 成長分野における即戦力人材輩出に向けたリカレント教育推進事業

成長分野を中心とした就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業の改正

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた就業者、失業者等の再就職・転職支援のため、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講習を学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する大学若しくは高等専門学校又は同法第124条に規定する専修学校に委託して実施する事業を雇用保険法第63条第1項第3号に掲げる事業とし、当該講習を受講する求職者のうち支給要件を満たす者を職業訓練受講給付金の支給対象としているところ。（雇保則附則第17条の7の2）
- 当該事業についてはこれまで委託事業として実施してきたところ、今後は、リカレント教育を大学等の責任において早急に全国的に展開するために補助事業としても実施することとなったため、補助事業として実施する講習についても雇用保険法第63条第1項第3号に掲げる事業とし、当該講習を受講する求職者のうち支給要件を満たす者を職業訓練受講給付金の支給対象とすることとする。