

職業安定分科会(第 205 回)	資料1-2
令和6年3月8日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案 概要

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）

1. 改正の趣旨

- 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）に基づく各種助成金について、令和 6 年度分に係る制度の見直しや新設等を行うもの。対象となるのは以下の助成金であり、改正の概要は別紙のとおり。（職業安定分科会関係は下線関係）

I. 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）の一部改正関係

1. 雇用調整助成金
2. 労働移動支援助成金
3. 六十五歳超雇用推進助成金
4. 中途採用等支援助成金
5. 両立支援等助成金
6. 人材確保等支援助成金
7. 認定訓練助成事業費補助金
8. 人材開発支援助成金
9. 雇用保険法第 63 条第 1 項第 3 号に掲げる事業の改正

II. 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号）の一部改正関係

1. 人材確保等支援助成金
2. 人材開発支援助成金

- その他所要の改正を行う。

2. 根拠条項

- 雇用保険法第 62 条第 1 項及び第 2 項並びに第 63 条第 1 項及び第 2 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 41 年法律第 132 号）第 24 条第 1 項
- 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 47 条

3. 施行期日等

- 公布日：令和 6 年 3 月 29 日（予定）
- 施行期日：令和 6 年 4 月 1 日

I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

1. 雇用調整助成金

(1) 休業等に係る助成率の見直し

- 休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくなるよう、以下のとおり助成率等の見直しを行う。(雇用保険法施行規則(以下「雇保則」という。)第102条の3第2項)

【現行制度の概要】

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、教育訓練等により、労働者の雇用維持を図った場合に、休業手当等の一部を助成する。

(支給額)

休業を実施した場合、事業主が支払った休業手当相当額(教育訓練を実施した場合、賃金相当額)に1/2(中小企業事業主は2/3)を乗じた額。

【見直しの内容】

- ・ 支給日数が30日に達した判定基礎期間の後の判定基礎期間における教育訓練実施率が支給日数の1/10未満の事業主については、休業手当等相当額の1/4(中小企業事業主は1/2)の助成率を適用する。

(2) クーリング期間に係る起算日の変更

- 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の場合、雇用調整助成金の支給を受けることができないクーリング期間(1年)に係る起算日について、以下のとおり変更を行う。(雇保則第102条の3第1項)

【現行制度の概要】

直前の対象期間の満了の日の翌日から起算する。

【見直しの内容】

- ・ 直前の対象期間中に、雇用調整助成金の支給を受けた直前の判定基礎期間(休業、教育訓練の場合)又は支給対象期間(出向の場合)の末日のいずれか遅い日の翌日から起算する。

2. 労働移動支援助成金

(1) 早期再就職支援等助成金の新設（中途採用等支援助成金との統合）

- 事業主にとってより分かりやすく、かつ、より助成内容に沿った名称とするため、労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金を統合し、助成金の名称を早期再就職支援等助成金に変更するとともに、早期雇入れ支援コースの名称を雇入れ支援コースに変更する。（雇保則第 102 条の 5 及び第 110 条の 4）

それに伴い、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 41 年労働省令第 23 号）の様式第 1 号について所要の改正を行う。

【具体的な内容】

<令和 5 年度>

	コース名	支給対象措置
労働移動支援助成金	再就職支援コース	<ul style="list-style-type: none"> 再就職支援 休暇付与支援 職業訓練実施支援
	早期雇入れ支援コース	<ul style="list-style-type: none"> 早期雇入れ支援 人材育成支援
中途採用等支援助成金	中途採用拡大コース	<ul style="list-style-type: none"> 中途採用率の拡大 45 歳以上の中途採用率の拡大
	U I J ターンコース	東京圏から地方への移住者に対する採用活動の実施



<令和 6 年度>

	コース名	支給対象措置
早期再就職支援等助成金	再就職支援コース	<ul style="list-style-type: none"> 再就職支援 休暇付与支援 職業訓練実施支援
	雇入れ支援コース	<ul style="list-style-type: none"> 早期雇入れ支援 人材育成支援
	中途採用拡大コース	<ul style="list-style-type: none"> 中途採用率の拡大 45 歳以上の中途採用率の拡大
	U I J ターンコース	東京圏から地方への移住者に対する採用活動の実施

(2) 再就職支援コース奨励金の見直し

- 離職を余儀なくされる労働者の早期再就職のため、離職前の訓練を実施する事業主の経費負担を軽減する観点から、人材開発関係の助成金と同様に訓練時間数で区分した上限額を設定するとともに、職業訓練実施支援に実施助成を新設する。(雇保則第 102 条の 5 第 2 項、第 3 項及び第 6 項)

【現行制度の概要】

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者に対し、再就職支援（民間の職業紹介事業者への委託）、休暇付与支援（求職活動のための休暇付与）又は職業訓練実施支援（再就職に資する職業訓練の実施）のいずれかにより、再就職を実現させた事業主に対して助成を行う。

(支給額)

支給対象措置	助成額・助成率
再就職支援	【通常】 $1/2 < 1/4 >$ (45歳以上の場合 $2/3 < 1/3 >$) 【特例区分】 $2/3 < 1/3 >$ (45歳以上の場合 $4/5 < 2/5 >$)
①訓練加算	訓練実施にかかる委託費用× $2/3$ の額(上限30万円)
②グループワーク加算	3回以上実施で1万円
休暇付与支援	8,000円(※3) < 5,000円(※3) > /日(上限180日分)
職業訓練実施支援	訓練実施にかかる委託費用× $2/3$ の額(上限30万円)

※1 再就職支援、訓練加算及びグループワーク加算額の合計は60万円が上限。

※2 < >内の助成率は中小企業事業主以外

※3 労働日に通常支払われる賃金の額が8,000円又は5,000円に満たない場合は、当該額

【見直し後の制度の概要】

(支給額)

支給対象措置	助成額・助成率
再就職支援	(変更なし)
①訓練加算	訓練実施にかかる委託費用× $2/3$ の額(訓練時間数に応じた上限あり) $\left(\begin{array}{ll} \underline{10時間以上 100時間未満} & \underline{上限15万円 < 10万円 >} \\ \underline{100時間以上 200時間未満} & \underline{上限30万円 < 20万円 >} \\ \underline{200時間以上} & \underline{上限50万円 < 30万円 >} \end{array} \right)$
②グループワーク加算	(変更なし)
休暇付与支援	(変更なし)
職業訓練実施支援	【経費助成】 訓練実施にかかる委託費用× $3/4$ の額(訓練時間数に応じた上限あり) $\left(\begin{array}{ll} \underline{10時間以上 100時間未満} & \underline{上限15万円 < 10万円 >} \\ \underline{100時間以上 200時間未満} & \underline{上限30万円 < 20万円 >} \\ \underline{200時間以上} & \underline{上限50万円 < 30万円 >} \end{array} \right)$ 【実施助成】 $960円 < 480円 > /時間$

※1 再就職支援、訓練加算及びグループワーク加算額の合計は60万円(中小企業事業主であって、①訓練加算の訓練時間数が200時間以上の場合は、80万円)が上限。

※2 < >内の助成額・助成率は中小企業事業主以外

(3) 早期雇入れ支援コース奨励金の見直し

- 事業主の賃上げへの行動変容を促し賃金上昇を伴う円滑な労働移動を促進していくため、賃金上昇させた場合の加算要件を必須要件に改めるとともに、早期再就職を促進するため、本コースの対象となる労働者に特定受給資格者（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。）を追加する。

あわせて、事業主の経費負担を軽減する観点から、人材開発関係の助成金と同様に訓練時間数で区分した上限額を設定する。（雇保則第 102 条の 5 第 7 項から第 10 項まで）

【現行制度の概要】

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とともに、雇入れ前の賃金と比して 5 % 以上上昇させた場合に加算を行う。

また、雇入れ後に訓練を実施した場合、その費用の一部について上乘せ助成を行う。

(支給額)

早期雇入れ支援（雇入れ助成）		30 万円（※ 1、※ 2）	
人材育成支援 （訓練加算）	OJT 実施助成	800 円／時間（※ 3、※ 4）	
	OFF- JT	実施助成	900 円／時間（※ 3、※ 4）
	経費助成	実費（上限 30 万円（※ 1、※ 5））	

※ 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（優遇助成）の加算（+10 万円）

※ 2 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の加算（+20 万円）

※ 3 優遇助成における訓練加算（+100 円／時間）

※ 4 優遇助成において賃金上昇させた場合の訓練加算（+200 円／時間）

※ 5 優遇助成において賃金上昇させた場合の訓練加算（+20 万円）

【見直し後の制度の概要】

(支給額)

早期雇入れ支援（雇入れ助成（※ 6））		30 万円（※ 1）					
人材育成支援 （訓練加算）	OJT 実施助成	20 万円<11 万円>					
	OFF- JT	実施助成	960 円<480 円>／時間（※ 3）				
		経費助成	実費（訓練時間数に応じた上限あり（※ 1）） <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">10 時間以上 100 時間未満</td> <td>上限 15 万円<10 万円></td> </tr> <tr> <td>100 時間以上 200 時間未満</td> <td>上限 30 万円<20 万円></td> </tr> <tr> <td>200 時間以上</td> <td>上限 50 万円<30 万円></td> </tr> </table>	10 時間以上 100 時間未満	上限 15 万円<10 万円>	100 時間以上 200 時間未満	上限 30 万円<20 万円>
10 時間以上 100 時間未満	上限 15 万円<10 万円>						
100 時間以上 200 時間未満	上限 30 万円<20 万円>						
200 時間以上	上限 50 万円<30 万円>						

※ 6 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 % 以上上昇させる

※ 7 < >内の助成額は中小企業事業主以外

3. 六十五歳超雇用推進助成金

○ 高年齢者無期雇用転換コースの見直し

50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成するものであるところ、本コースを創設してから 10 年弱が経過すること等を踏まえ、現在の該当年齢における有期契約労働者及び無期雇用労働者の平均賃金に基づき、支給額の見直しを行う。(雇保則第 104 条)

【現行制度の概要】

50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成する。

(支給額)

無期雇用労働者に転換した労働者 1 人あたり 48 万円 (中小企業事業主以外は 38 万円)

【見直しの内容】

(支給額)

無期雇用労働者に転換した労働者 1 人あたり 30 万円 (中小企業事業主以外は 23 万円)

4. 中途採用等支援助成金

○ 早期再就職支援等助成金の新設 (労働移動支援助成金との統合)

2 (1) 参照。

6. 人材確保等支援助成金

(1) 人事評価改善等助成コースの見直し

- 人口減少社会における労働供給制約による人手不足問題の解消を図るため、人事評価改善等助成コースの申請受付を再開するとともに、対象事業主に係る要件を改正する。(雇保則第118条第2項)

【現行制度の概要】

生産性向上に資する人事評価制度及び賃金アップを含む賃金制度（以下「人事評価制度等」という。）を同時に整備し、実施することを通じて、生産性向上を図り、賃金上昇と離職率低下を実現した事業主に対して助成を行う。

(対象事業主)

- ・ 人事評価制度等に基づく最初の賃金支払日（以下「実施日」という。）の属する月の前月から12か月後に労働者に支払われた賃金の総額を、実施日の属する月の前月に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。
- ・ 実施日の翌日から1年間における事業所の離職者数を、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。

【見直しの内容】

(対象事業主)

- ・ 実施日に支払われた賃金の総額と、その前月に支払われた賃金の総額を比較し、実施日に支払われた賃金の総額について、職業安定局長が定める目標値以上に増額した事業主であること。
- ・ 人事評価制度等の適用開始日（以下単に「適用開始日」という。）から1年間における事業所の離職者数を、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。

(2) 介護福祉機器助成コースの廃止

- 近年の実績が低調であるとともに、地域医療介護総合確保基金等において介護福祉機器の導入の支援があるため、令和5年度限りで廃止する。(雇保則第118条第2項)

【現行制度の概要】

介護事業主が、新たに介護福祉機器を導入・運用し、介護福祉機器の適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に助成を行う。

8. 人材開発支援助成金

(1) 障害者職業能力開発コース助成金の廃止

- 障害者職業能力開発コース助成金について、令和6年度より、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）第49条第1項の規定に基づく障害者雇用納付金助成金において支給することとしているため、関係規定を削除する。（雇保則第125条第5項）

【現行制度の概要】

障害者の職業に必要な能力を開発、向上させるため、一定の教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う事業主又は事業主団体に対してその費用を一部助成することにより、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図る。

9. 雇用保険法第 63 条第 1 項第 3 号に掲げる事業の改正

(1) 雇用保険法第 63 条第 1 項第 3 号に掲げる事業（雇保則附則第 17 条の 7 の 2 関係）の廃止

- 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実施する学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）第 1 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（以下「リカレント訓練」）を雇用保険法第 63 条第 1 項第 3 号に掲げる事業として、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の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成 23 年法律第 47 号）第 7 条に基づく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）
- リカレント訓練が令和 5 年度末をもって終了するため、関係規定を削除する。

II. 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関係

1. 人材確保等支援助成金

(1) 建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金の見直し

- 建設現場の環境整備を通して女性建設労働者の入職・定着を促進するため、支給上限額を引き上げる。(建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則(以下「建労則」という。)第7条の2第4項)

【現行制度の概要】

○女性専用作業員施設設置経費助成

助成金を申請する中小建設事業主が、自ら施工管理する建設工事現場に女性専用の作業員施設を賃借により整備した場合に、一事業年度につき、60万円を支給上限として当該賃借に要した経費の5分の3を助成する。

【見直しの内容】

一事業年度当たりの支給上限額を60万円から90万円に引き上げる。

2. 人材開発支援助成金

(1) 建設労働者技能実習コース助成金の見直し

- 建設キャリアアップシステムの普及促進のため、賃金助成の割増措置を延長する。(建労則附則第2項)

【現行制度の概要】

若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、中小建設事業主が雇用する建設労働者に対して、自ら技能実習を行う場合や登録教習機関等で行う技能実習を受講させた場合、実施に要した経費及び訓練期間中の賃金の一部を助成することとしているが、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者に係る賃金助成については、令和6年3月31日まで割増措置を実施。

【見直しの内容】

建設キャリアアップシステム技能者情報登録者に係る賃金助成の割増措置について、令和7年3月31日まで延長する。