

職業安定分科会(第 212 回)	資料3-1
令和7年3月 31 日	

**雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令
案要綱（予算成立後施行分）**

厚生労働省発職 0327 第 1 号

令和 7 年 3 月 27 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



別紙「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱（案） 【予算成立後施行分】

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 六十五歳超雇用推進助成金制度の改正

六十五歳超雇用推進助成金の支給要件のうち、六十五歳への定年引上げ等の措置を講じた事業主及びその雇用する高年齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直し若しくは導入又は医師若しくは歯科医師による健康診断を実施するための制度の導入を実施した事業主並びにその雇用する対象有期契約労働者が、同種の業務に従事する期間の定めのない労働契約を締結する労働者に適用される定年と同じ年齢に達する前に、当該対象有期契約労働者を期間の定めのない労働契約を締結する労働者に転換させた事業主が高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の規定を遵守していることを確認する期間の定めに係る記載を削除すること。

二 特定求職者雇用開発助成金制度の改正

1 生活保護受給者等雇用開発コース助成金の改正

生活保護受給者等雇用開発コース助成金の支給要件から、雇入れに係る者の雇用管理に関する事項

の把握を行った事業主であることを削除すること。

2 就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金の改正

雇入れの対象となる求職者の範囲を、三十五歳以上六十歳未満とし、コースの名称を「中高年層安定雇用支援コース助成金」とすること。

3 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の改正

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の支給要件から、雇入れに係る者の雇用管理に関する事項の把握を行った事業主であることを削除すること。

三 トライアル雇用助成金制度の改正

雇入れの対象となる求職者の範囲を、六十歳未満とすること。

四 (略)

五 人材確保等支援助成金制度の改正

1 中小企業団体助成コースの支給要件のうち中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画に係る要件について、都道府県労働局長に提出した認定組合等であることとすること。

2 雇用管理制度助成コースについて、(一)に該当する事業主に(二)に定める額を支給するものとする
と。

(一) 次の(1)又は(2)及び(3)に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(3)において「雇用管理制度の整備」という。)のうち、次のイからホ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(イを実施し、かつ、労働者に適用する場合においては、中小企業事業主に限る。)であること。

イ 職務等に応じて賃金を決定するための制度を整備する措置

ロ 厚生労働省職業安定局長(以下「職業安定局長」という。)が定める手当、賞与又は退職金制度を導入する措置

ハ 生産性向上に資する人事評価制度を整備する措置

ニ 医師による健康診断(労働安全衛生法第六十六条第一項、第二項及び第四項に規定する健康診断を除く。)等の措置

ホ キャリア形成上の課題及び職場における問題の解決を支援するための措置

(2) 雇用管理の改善に資する機器又は設備として職業安定局長が定めるもの (3) 及び (2) において

「雇用管理改善機器等」という。) を導入し、かつ、適切な運用を行った事業主であること。

(3) 雇用管理制度の整備又は雇用管理改善機器等の導入 (以下この (3) において「雇用管理制度の整備等」という。) を行う場合に、都道府県労働局長に対して、当該雇用管理制度の整備等に係る計画を提出し、認定を受けたこと等の要件を満たしている事業主であること。

(二) 次の (1) 及び (2) に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該 (1) 及び (2) に定める額の合計額

(1) (一) (1) に該当する事業主にあつては、次のイからホ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 (当該イからホまでのうち、二以上に該当する場合にあつては、当該規定に定める額の合計額) (その額が八十万円を超えるときは、八十万円) (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、その額が百万円を超えるときは、百万円))

イ (一) (1) イの措置を講じた事業主 四十万円 (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、五十万円)

ロ (一)ロの措置を講じた事業主 四十万円 (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、五十万円)

ハ (一)ハの措置を講じた事業主 四十万円 (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、五十万円)

ニ (一)(1)ニの措置を講じた事業主 二十万円 (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、二十五万円)

ホ (一)(1)ホの措置を講じた事業主 二十万円 (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、二十五万円)

(2) (一)(2)の雇用管理改善機器等を導入した場合にあつては、導入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、千分の六百二十

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 (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、その額が百八十七万五千円を超えるとき

は、百八十七万五千円）

3 外国人労働者就労環境整備コースについて、(一)に該当する事業主に(二)に定める額を支給するものとする。

(一) 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。)を行っている事業主であつて、(1)から(6)まで（職業安定局長が定める証明書を提出した事業主であり、かつ、就労環境の整備を実施した日の前日から起算して六箇月前の日から当該前日までの期間において、当該就労環境の整備に係る事業所の外国人労働者が離職した事業主（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。）以外の事業主にあつては、(6)を除く。）に該当するものであること。

(1) 次のイ及びロ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っている者をいう。以下この(一)において同じ。）に

適用した事業主であること。

イ 外国人労働者を雇用する事業所ごとに外国人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労務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こと。

ロ 労働協約、就業規則その他の職業安定局長が定める文書について、その雇用する外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語又は平易な日本語を用いて記載すること等の措置

(2) 次のイからハまでに掲げる措置のうち、いずれかに該当するものを実施し、かつ、外国人労働者に適用した事業主であること。

イ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、外国人労働者の苦情又は相談に応ずるために必要な体制の整備（事業主が、出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に掲げる活動を行おうとする外国人労働者を雇用する場合及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第二条第十項に規定する監理団体として事業

を行う場合を除く。)

ロ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇(年次有給休暇として与えられるものを除く。)を取得させるための措置

ハ 当該事業所で用いる手引書その他の職務の遂行に必要な事項を記載した文書等(1イに掲げる文書を除く。)について、その雇用する外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語又は平易な日本語を用いて新たに記載すること等の措置

(3) (1)及び(2)に掲げる措置(以下この(一)において「就労環境の整備」という。)を行う場合に、都道府県労働局長に対して当該就労環境の整備に係る計画(4)において「就労環境整備計画」という。)を提出し、認定を受けた事業主であること。

(4) 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就労環境整備計画の期間の末日までの間において、当該計画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。

(5) 就労環境の整備の実施の状況及び当該就労環境の整備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) 外国人労働者について、就労環境の整備を実施した日の翌日から起算して六箇月を経過する日までの期間における当該就労環境の整備に係る事業所における離職者の数を当該就労環境の整備を実施した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、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) 次の(1)から(5)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の合計額（当該(1)から(5)までのうち、二つ以上に該当する場合にあつては、当該規定に定める額の合計額）（その額が八十万円を超えるときは、八十万円）

(1) (一)(1)イの措置を講じた事業主 二十万円

(2) (一)(1)ロの措置を講じた事業主 二十万円

(3) (一)(2)イの措置を講じた事業主 二十万円

(4) (一)(2)ロの措置を講じた事業主 二十万円

(5) (一)(2)ハの措置を講じた事業主 二十万円

4 (略)

5 (略)

六 キャリアアップ助成金制度の改正

1 キャリアアップ助成金の支給要件のうちキャリアアップ計画に係る要件について、都道府県労働局長に提出した事業主であることとすること。

2 (略)

3 (略)

七 (略)

八 (略)

九 通年雇用助成金制度の改正

通年雇用助成金の暫定措置である季節労働者の移動就労に係る経費に対する助成については令和十年三月十五日まで、休業に係る経費に対する助成については令和十年四月三十日まで、試行雇用終了後の

常用雇用に係る経費に対する助成については令和十年三月三十一日まで延長すること。

第二 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

一 建設キャリアアップシステム等活用促進コース助成金制度の新設

1に該当する事業主に対し、2に定める額を支給するものとする。

1 次のいずれかに該当する中小建設事業主又は建設事業主団体等

(一) 中小建設事業主であつて、その雇用する全ての建設技能者について建設キャリアアップシステムに登録し、かつ、建設技能者の能力評価制度において、能力評価実施機関が実施する能力評価により、能力評価の段階が昇格した建設技能者に係る賃金を一定の割合以上で増額したものであること。

(二) 建設事業主団体等であつて、建設キャリアアップシステム、建設技能者の能力評価制度及び専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度（以下「建設キャリアアップシステム等」という。）の普及促進に資する事業として、建設事業主団体等の構成員である建設事業主のほか、職業安定局長が定める要件に該当する者に対して、建設キャリアアップシステム等の登録又は申請に必要な費用

の全部又は一部を補助する事業を行うものであること。

2 次の(一)及び(二)に掲げる中小建設事業主又は建設事業主団体等の区分に応じて、当該(一)及び(二)に定める額

(一) 1の(一)に該当する中小建設事業主 一の事業年度につき、建設技能者の能力評価制度において、能力評価実施機関が実施する能力評価により、能力評価の段階が昇格した建設技能者の数に十六万円を乗じて得た額（その額が百六十万円を超えるときは、百六十万円）

(二) 1の(二)に該当する建設事業主団体等 1の(二)の事業に要した経費の額の二分の一（中小建設事業主団体等（中小建設事業主の団体又はその連合団体をいう。）にあつては、三分の二）に相当する額（その額が千万円を超えるときは、千万円（全国的な建設事業主団体等にあつてはその額が三千万円を超えるときは、三千万円、都道府県団体等（一の都道府県の地域における一の建設事業主団体等であつて、当該都道府県の地域における建設事業主の相当数をその構成員又はその連合団体を構成する団体の構成員とするものをいう。）にあつてはその額が二千万円を超えるときは、二千万円））

二 建設労働者技能実習コース助成金制度の改正

技能実習を受けさせた建設労働者を対象に、能力、経験等に応じた処遇を受けるための取組を行って
いる中小建設事業主として職業安定局長が定めるものに対する賃金助成の特例措置を令和八年三月三十
一日まで延長すること。

第三 施行期日等

一 この省令は、公布の日から施行すること。ただし、第一の四の２にあつては、令和七年十月一日から
施行すること。

二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

三 その他所要の規定の整備を行うこと。