

厚生労働省発職 0226 第 4 号

令和 3 年 2 月 26 日

労働政策審議会

会長 鎌田 耕一 殿

厚生労働大臣 田村 憲久



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

第一 雇用関係助成金等の見直し

一 雇用保険法施行規則の一部改正

1)5 (略)

6 両立支援等助成金制度の改正

(一) 再雇用者評価処遇コース助成金を廃止すること。

(二) 不妊治療両立支援コース助成金を創設し、イに該当する事業主に対して、ロに定める額を支給するものとする。

イ 次のいずれにも該当する中小企業事業主

(イ) その雇用する被保険者であつて、不妊治療を受けるもの（以下この(二)において「対象被保険者」という。）について、不妊治療のために利用することができる次のいずれかの制度を設け、当該制度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であること。

(i) 不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度

及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇を除く。）

(ii) 所定外労働の制限の制度

(iii) 一日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げの制度

(iv) 労働基準法第三十二条の三第一項の規定による労働時間の制度

(v) 所定労働時間の短縮の制度

(vi) 情報通信技術を活用した勤務を可能とする制度

(ii) 不妊治療と仕事との両立に関して、労働者の希望又は課題の把握を行うための調査を実施する中小企業事業主であること。

(ii) 不妊治療と仕事との両立の支援を図るための業務を担当する者を選任し、当該者に対象被保険者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じさせる中小企業事業主であること。

(ii) 対象被保険者について、不妊治療と仕事との両立を図るための必要な措置を定めた計画を策

定し、かつ、当該計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、対象被保険者に(イ)に掲げる制度を利用させた日数を合算した日数が五日以上であるものであること。

ロ 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) イに該当する中小企業事業主 二十八万五千円（生産性要件に該当する事業主にあつては、三十六万円）

(ロ) (イ)の規定による支給を受けた中小企業事業主であつて、対象被保険者にイ(イ)(i)の規定による休暇を二十日以上連続して取得させ、当該休暇取得後、当該休暇取得前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位に復帰させ、三箇月以上継続して雇用したもの 対象被保険者一人につき二十八万五千円（生産性要件に該当する事業主にあつては、三十六万円）（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。）

(三) 介護離職防止支援コース助成金の暫定措置について、対象となる有給休暇の期限を令和三年三月三十一日から令和四年三月三十一日に改めること。

(四) 育児休業等支援コース助成金として、令和三年四月一日から令和四年三月三十一日までの間にけるイ(イ)又は(ロ)の有給休暇について、イに該当する事業主に対して、ロに定める額を支給するものとすること。

イ 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、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臨時休業その他これに準ずる措置を講じたものに就学等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(四)において同じ。）を与えるための制度を整備した事業主であつて、当該被保険者に対して有給休暇を取得させたもの
- (ロ) その雇用する被保険者が、小学校等に就学等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した事業主であつて、当該被保険者に対して有給休暇を取得させたもの

(i) 新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したこと

(ii) 新型コロナウイルス感染症の病原体に感染したおそれのあること

(iii) 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

ロ (イ)又は(ロ)の有給休暇を取得した被保険者一人につき五万円（当該被保険者の数が十を超える場合は、十人までの支給に限る。）

(五) 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、イに該当する事業主に対して、ロに定める額を支給するものとする。

イ その雇用する被保険者であつて、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

する法律第十三条第一項の規定に基づく措置（新型コロナウイルス感染症に関するものに限る。）

以下「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置」という。）として休業が必要な妊娠中の女性労働者（以下この(五)において「対象被保険者」という。）について、令和二年五月七日から令和四年一月三十一日までの間に休暇（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(五)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新型コロナウイルス感染症に関する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

ロ 対象被保険者一人につき、二十八万五千元（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。）

7 人材確保等支援助成金制度の改正

(一) 人材確保等支援助成コース助成金に情報通信技術を活用した勤務に係る助成を創設し、イに該当する事業主に対し、ロに掲げる額を支給するものとする。

イ 次のいずれにも該当する事業主

(イ) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、情報通信技術を活用した勤務に関する制度として雇用環境・均等局長が定めるものの整備を行った事業主であつて、情報通信技術を活用した勤務をその雇用する労働者に実施させたものであること。

(ロ) 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（以下このイにおいて「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。

(ハ) 認定を受けた実施計画に基づき、情報通信技術を活用した勤務を可能とする措置（雇用環境・均等局長が定めるものに限る。）を実施した事業主であること。

(ニ) (ハ)の措置の実施に要した費用の負担の状況及び情報通信技術を活用した勤務の対象者として事業主が指定した労働者（以下この(一)及び(二)において「対象労働者」という。）の属する事業所の労働者の離職の状況を明らかにする記録を整備している事業主であること。

(ホ) 中小企業事業主であること。

(ヘ) 情報通信技術を活用した勤務の実施状況を評価する期間として雇用環境・均等局長が定める

ところにより事業主が設定した期間（二）において「評価期間」という。）における対象労働者の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。

ロ イ(ハ)の措置の実施に要した費用に関し、雇用環境・均等局長が定める基準に従っ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）

(二) (一)の人材確保等支援助成コース助成金の情報通信技術を活用した勤務に係る助成に関し、(一)に該当する事業主が、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、かつ、次のイ及びロのいずれにも該当する場合に、当該事業主に対し、(一)イ(ハ)の措置の実施に要した費用に関し、雇用環境・均等局長が定める基準に従って算定した額の百分の二十（生産性要件に該当する事業主にあつては、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。

イ 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(一)イ(二)の事業所にお

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。

ロ 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(イ)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。

(三) (略)

8 キャリアアップ助成金制度の改正

(一) 正社員化コース助成金について、青少年の雇用の促進等に関する法律第十五条の認定を受けた事業主が転換し、又は雇い入れた者が三十五歳未満の者に該当する場合の加算を廃止すること。

(二) 正社員化コース助成金について、勤務地限定正社員若しくは職務限定正社員への転換又は雇入れを実施するための制度を整備した場合の加算に加え、短時間正社員への転換又は雇入れを実施するための制度を整備した場合の加算を創設すること。

(三) 健康診断制度コース助成金及び諸手当制度共通化コース助成金を統合し、諸手当制度等共通化コ

ース助成金とすること。

(四)・(五) (略)

(六) キャリアアップ助成金制度に関する暫定措置の延長

イ 選択的適用拡大導入時処遇改善コース助成金について、令和四年九月三十日まで延長することとする。ただし、社会保険の被保険者の総数が常時百人を超える社会保険の適用事業所の事業主に対する支給については、令和三年九月三十日までとし、当該事業主が、その雇用する有期契約労働者等の賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた場合（当該措置により当該有期契約労働者等が社会保険の被保険者となる場合に限る。）の加算の支給については、令和四年九月三十日までとすること。

ロ 短時間労働者労働時間延長コース助成金の暫定措置について、令和四年九月三十日まで延長すること。

9～12 (略)

二 (略)

第二 その他

- 一 この省令は、令和三年四月一日から施行すること。
- 二 この省令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。