

厚生労働省発職 0318 第 9 号

令和 4 年 3 月 18 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 後藤 茂之



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・2 (略)

3 両立支援等助成金制度の改正

(-)
出生時両立支援コース助成金の助成に関し、助成金の支給対象とする事業主及び助成額を見直す
こととし、次の(1)に該当する事業主に対して、(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企業事業主

イ 次のいずれにも該当する中小企業事業主（次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）第十五条の二の規定により認定されたものにあつては、(イ)及び(ロ)に該当するもの）

(イ) 労働協約、就業規則その他これらに準ずるものにおいて、その雇用する男性被保険者における育児休業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（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律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であること。

(i) その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施

(ii) 育児休業に関する相談体制の整備

(iii) その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供

(iv) その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

(ロ) その雇用する男性被保険者について、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の育児休業を取得させた事業主であること。

(ハ) 厚生労働大臣に一般事業主行動計画（次世代法第十二条第一項に規定する一般事業主行動計画をいう。以下同じ。）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事業主であること。

ロ 次のいずれにも該当する中小企業事業主（次世代法第十五条の二の規定により認定されたものにあつては、(イ)から(ニ)までに該当するもの）

(イ) 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た事業主であること。

(ロ) イ(イ)に該当する事業主であること。

(ハ) イに該当することによる出生時両立支援コース助成金の支給に係る申請をした日の属する事業年度（以下この(ハ)において「申請年度」という。）の翌事業年度以降三事業年度以内の事業年度における、その雇用する男性被保険者であつて配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性被保険者であつて育児休業を取得したものの数の割合（以下この(ハ)において「男性被保険者育児休業取得割合」という。）が、申請年度の男性被保険者育児休業取得割合よりも百分の三十以上増加していること。

(ニ) その雇用する男性被保険者であつて、イに該当することによる出生時両立支援コース助成金の支給に係る申請をした日以降に一日以上の育児休業を取得したものの数が二以上である事業主であること。

(ホ) 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事業主であること。

(2) 次のイ又はロに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ次に定める額

イ (1)イに該当する事業主（このイの規定による支給を受けたものを除く。） 二十万円

ロ (1)ロに該当する事業主（このロの規定による支給を受けたものを除く。） 当該事業主が、

(1)イに該当することによる出生時両立支援コース助成金の支給に係る申請をした日の属する事業年度から次に掲げる(1)ロ(ハ)に該当するに至るまでの期間の区分に応じて、それぞれ次に定める額

(イ) 一事業年度以内 六十万円（生産性要件（事業所の労働生産性の向上に資するものとして厚生労働省職業安定局長、厚生労働省雇用環境・均等局長及び厚生労働省人材開発統括官が

定める要件をいう。以下同じ。）に該当する事業主にあつては、七十五万円）

(ロ) 二事業年度以内 四十万円（生産性要件に該当する事業主にあつては、六十五万円）

(ハ) 三事業年度以内 二十万円（生産性要件に該当する事業主にあつては、三十五万円）

(3) (1)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た中小企業事業主が、男性被保険者の育児休業期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は労働者派遣の役務の提供を受けた場合であつて、当該雇入れ又は派遣の役務の提供の受入れの実施の状況を明らかにする書類を整備している場合は、当該中小企業事業主に対しては、(2)イに定める額に加え、二十万円（雇入れられた労働者（労働者派遣の役務の提供を受ける場合は派遣労働者を含む。）の数の合計数が三人以上である中小企業事業主にあつては、四十万円）を支給するものとする。

(二) 育児休業等支援コース助成金の支給対象事業主に、次の(1)に該当する事業主を追加することとし、当該事業主に対して、(2)に定める額を支給するものとする。

(1) 次のいずれにも該当する中小企業事業主（次世代法第十五条の二の規定により認定されたもの

にあつては、イ及びロに該当するもの)

イ 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、原職等復帰措置（育児休業後において、当該育児休業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（以下「原職等」という。）に復帰させる措置をいう。ロにおいて同じ。）を実施する事業所の事業主であつて、育児休業をする被保険者の育児休業期間が三箇月以上あり、当該被保険者の業務を当該事業所に雇用される他の労働者が円滑に処理するための措置を講じ、育児休業後に当該被保険者を原職等に復帰させ、六箇月以上継続して雇用したものであること。

ロ イの取組の実施の状況を明らかにする書類を整備している事業主であつて、育児休業等支援助成金の支給の対象となる最初の被保険者（イに基づき継続して雇用された者に限る。）が生じた日から起算して五年の期間を経過していないものであること。

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事業主であること。

(2) 被保険者一人につき十万円（生産性要件に該当する事業主にあつては、十二万円）（一の年度

において、(1)イ及び育児休業等支援コースの代替要員の確保の要件を満たす事業主に対する助成については、対象となる被保険者は合計して十人までに限る。）

(3) (1)に該当することにより中小企業事業主が育児休業等支援コース助成金の支給を受けた場合について、(1)イの被保険者が期間を定めて雇用する者であるときは、当該中小企業事業主に対しては、(2)に定める額に加え、九万五千円（生産性要件に該当する事業主にあつては、十二万円）を支給するものとする。

(三) 育児休業等支援コース助成金のうち、その雇用する被保険者が育児休業をした期間が三箇月以上であること等の要件を満たしている中小企業事業主が、当該要件に加えて、当該被保険者の業務を当該事業所に雇用される他の労働者が円滑に処理するための措置を講じた場合には、十九万円（生産性要件に該当する事業主にあつては、二十四万円）を支給するものとしていた助成については、廃止すること。

(四) 不妊治療両立支援コース助成金の改正

(1) 不妊治療両立支援コース助成金の支給要件として、不妊治療と仕事との両立の支援に関する方

針を明確化し、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とする要件を追加するものとする。

(2) 支給要件を満たすものとして不妊治療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、対象被保険者に不妊治療のための休暇制度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に対する不妊治療両立支援コース助成金の支給について、一の事業主につき一の年度において対象被保険者の数を一人までに限るものとする。

(五) 女性活躍加速化コース助成金を廃止すること。

(六) 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の支給要件について、その雇用する被保険者であつて、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者に対して事業主が休暇（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。）を合計二十日以上取得させる期限を、令和四年三月三十一

日から令和五年三月三十一日に変更すること。

(七) 新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金について、支給の対象となる有給休暇の期限を令和四年三月三十一日から令和四年六月三十日に変更すること。

(八) 育児休業等支援コース助成金のうち、新型コロナウイルス感染症対応特例措置について、対象となる有給休暇の期限を令和四年三月三十一日から令和五年三月三十一日に変更するとともに、当該助成金は令和四年四月一日から同年六月三十日までの間における対象有給休暇については、支給しないものとする。

4 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、事業主が有期契約労働者を無期契約労働者に転換した場合及び派遣労働者（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ものに限る。）を無期契約労働者として雇い入れた場合の助成を廃止すること。

(二) 賃金規定等共通化コース助成金について、事業主が正規雇用労働者と共通の賃金制度を整備し、当該制度に基づき二以上の有期契約労働者等に対して賃金を支払った場合の加算を廃止すること。

(三) 諸手当制度等共通化コース助成金について、事業主が正規雇用労働者と共通の家族手当制度又は住宅手当制度を新たに整備する等の措置を講じた場合及び健康診断制度（労働安全衛生法第六十六条第一項から第四項までに規定する健康診断を除く。）を新たに整備する等の措置を講じた場合の助成を廃止するとともに、整備した措置に基づき二以上の有期契約労働者等に対して手当を支払う等した場合の加算を廃止すること。また、名称を賞与・退職金制度導入コース助成金とすること。

(四) 短時間労働者労働時間延長コース助成金について、有期契約労働者等（健康保険又は厚生年金保険の被保険者を除く。）の一週間の所定労働時間の延長要件を五時間以上から三時間以上に変更すること。また、本助成金に係る暫定措置を令和四年九月三十日から令和六年九月三十日に延長するとともに、暫定措置に係る助成額を次に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ次に定める額とすること。

(1) 生産性要件に該当しない事業主 対象者一人につき、次に掲げる延長した一週間の所定労働時間の区分に応じてそれぞれ定める額

イ 一時間以上二時間未満 四万一千円（中小企業事業主にあつては、五万五千元）

- ロ 二時間以上三時間未満 八万三千元（中小企業事業主にあつては、十一万円）
- ハ 三時間以上 十六万九千元（中小企業事業主にあつては、二十二万五千元）

(2) 生産性要件に該当する事業主 対象者一人につき、次に掲げる延長した一週間の所定労働時間の区分に応じてそれぞれ定める額

- イ 一時間以上二時間未満 五万二千元（中小企業事業主にあつては、七万円）
- ロ 二時間以上三時間未満 十万五千元（中小企業事業主にあつては、十四万円）
- ハ 三時間以上 二十一万三千元（中小企業事業主にあつては、二十八万四千元）

5 5 7 (略)

二 (略)

第二 その他

- 一 この省令は、令和四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。