

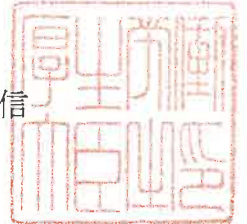
厚生労働省発職0317第7号

令和5年3月17日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



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 雇用保険法施行規則の一部改正

一〇五 (略)

六 両立支援等助成金制度の改正

1 出生時両立支援コース助成金について、次の(一)及び(二)のとおり改正を行うとともに、生産性要件を廃止すること。

(一) 出生時両立支援コース助成金のうち、雇用環境の整備に関する措置を複数講じたこと等の要件を満たした者に対する助成金（以下この1において「第一種助成金」という。）を受給した事業主に對して、イに該当する場合に、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（次世代育成支援対策推進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(ホ)までに該当するもの）

(イ) 第一種助成金の支給を受けた事業主であること。

(ロ) 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、次の(i)から(iv)まで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（以下「育児・介護休業法」という。）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する
- (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

- (ハ) 第一種助成金の申請年度の翌事業年度以降三事業年度以内の事業年度における男性被保険者の育児休業取得の割合が、二事業年度以上連続して百分の七十以上であること。
- (ニ) 第一種助成金の申請年度における、その雇用する男性被保険者であって配偶者が出産したものが五人未満であり、当該年度における男性被保険者の育児休業取得の割合が百分の七十以上である事業主であること。
- (ホ) その雇用する男性被保険者であつて、第一種助成金の支給の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。
- (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。
- ロ イに該当する中小企業事業主（既にイに該当するものとして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を除く。）が第一種助成金の支給の申請をした日の属する事業年度から起算してイ(ハ)の連続する二事業年度中の最後の事業年度までの期間の区分に応じてそれぞれ次に定める額

(イ) 二事業年度以内 四十万円

(ロ) 三事業年度以内 二十万円

(二) 出生時両立支援コース助成金の支給対象事業主に、次のイ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、次のロの額を支給するものとする。

イ 第一種助成金を受給した事業主（既にこの(二)による支給を受けた中小企業事業主を除く。）であつて、当該助成金の支給の申請をした日の属する事業年度の直前の事業年度における次に掲げる事項（以下「育児休業の取得の状況」という。）を厚生労働省のウェブサイトで公表した中小企業事業主

(イ) その雇用する男性労働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労働者であつて育児休業をしたものの数等の割合

(ロ) その雇用する女性労働者であつて出産したものの数に対するその雇用する女性労働者であつて育児休業をしたものの数の割合

(ハ) その雇用する男性労働者のうち、育児休業を取得したものについての当該取得日数の平均

(ニ) その雇用する女性労働者のうち、育児休業を取得したものについての当該取得日数の平均
ロ 第一種助成金の額に加え、二万円を支給するものとする。

2 育児休業等支援コース助成金の支給対象事業主に、次の(一)に該当する事業主を追加することとし、助成額を次の(二)のとおり改正すること。

(一) 育児休業等支援コース助成金を受給した事業主であつて、育児休業の取得の状況を厚生労働省のウェブサイトで公表した中小企業事業主（既にこの(一)による支給を受けた中小企業事業主を除く。）に対して、二万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うち次のイからホまでの助成金について、生産性要件を廃止するとともに、それぞれ次に定める額を支給することとする。

イ 育休復帰支援計画を作成し、かつ、同計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、その雇用する被保険者が三か月以上育児休業を取得したこと等の要件を満たしたものに支給する助成金 三十万円

ロ イに該当する被保険者について、イに該当することにより育児休業等支援コース助成金の支給

を受け、かつ、当該被保険者を育児休業後六か月以上継続して雇用した中小企業事業主に支給する助成金 三十万円

ハ 育児休業をする被保険者の当該育児休業をする期間が三か月以上あり、当該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たこと等の要件を満たす中小企業事業主に支給する助成金 被保険者一人につき五十万円

ニ 育児休業をする被保険者の当該育児休業をする期間が三か月以上あり、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たこと等の要件を満たすことにより助成金の支給を受けた中小企業事業主又はハに該当することにより助成金の支給を受けた事業主であつて、当該被保険者が期間を定めて雇用される者であつた場合に追加で支給する助成金 各助成金に加えて十万円

ホ 次の(イ)又は(ロ)に該当する中小企業事業主（既に(イ)又は(ロ)による支給を受けたものを除く。）に支給する助成金 三十万円

(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、小学校就学

の始期に達するまでの子の看護等のための有給休暇を時間単位で付与することができる制度を整備する措置を講じたこと等の要件を満たした中小企業事業主

(ロ) 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、小学校就学の始期に達するまでの子に係る保育サービスの費用の一部を補助するための制度を整備する措置を講じたこと等の要件を満たした中小企業事業主

3 介護離職防止支援コース助成金について、(一)及び(二)のとおり改正するとともに、助成額を(三)のとおり改正すること。

(一) 介護支援計画を作成し、かつ、同計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、その雇用する被保険者が五日以上介護休業を取得し、介護休業の終了後三か月間継続雇用したこと等の要件を満たしたものに支給される助成金（以下この(一)及び(三)において「職場復帰時助成金」という。）の支給を受けた中小企業事業主に対して、次のイに該当する場合には、職場復帰時助成金の額に加えて被保険者一人につき二十万円を支給するものとし、ロに該当する場合には、職場復帰時助成金の額に加えて被保険者一人につき五万円を支給するものとする。

イ 介護休業をする被保険者の当該介護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、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた中小企業事業主であつて、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

ロ 介護休業をする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中小企業事業主であつて、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

(二) 介護離職防止支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例措置を除く。）の支給を受け、かつ、次のいずれにも該当する中小企業事業主に対して、十五万円を支給するものとする。

イ 介護離職防止支援コース助成金の対象労働者のうち、介護休業を取得することで対象労働者となつたものについては次の(イ)から(ト)までに掲げる事項を、就業と介護の両立に資する制度を利用することで対象労働者となつたものについては次の(イ)、(ロ)、(ホ)及び(ハ)に掲げる事項

(イ) 介護休業及び就業と介護との両立に資する制度（以下「介護休業等」という。）に関する制

度

- (ロ) 介護休業等の申出先
- (ハ) 介護休業給付に関する事項
- (ニ) 労働者が介護休業期間（育児・介護休業法第十五条第一項に規定する介護休業期間をいう。以下同じ。）について負担すべき社会保険料の取扱い及び当該保険料を事業主に支払う方法
- (ホ) 労働者の介護休業等の取得又は利用の期間中における待遇に関する事項
- (ヘ) 介護休業等後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
- (ト) 育児・介護休業法第十五条第三項第一号に掲げる事情が生じたことにより介護休業期間が終了した労働者の労務の提供の開始時期に関する事項
- ロ 介護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
- (イ) その雇用する労働者に対する介護休業等に係る研修の実施

- (ロ) 介護休業等に関する相談体制の整備
- (ハ) その雇用する労働者の介護休業等の取得又は利用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（介護休業等を取得又は利用した者がいない場合には雇用環境・均等局長が定める事例）の提供
- (ニ) その雇用する労働者に対する介護休業等に関する制度及び介護休業等の取得又は利用の促進に関する方針の周知
- (三) 介護離職防止支援コース助成金について、生産性要件を廃止するとともに、次のイからハまでの助成金について、それぞれ次に定める額を支給することとする。こと。
 - イ 介護支援計画を作成し、かつ、同計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、その雇用する被保険者が五日以上介護休業を取得したこと等の要件を満たしたものに支給する助成金
被保険者一人につき三十万円
 - ロ 職場復帰時助成金 被保険者一人につき三十万円
 - ハ 介護支援計画を作成し、かつ、同計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、その雇

用する被保険者が就業と介護の両立に資する制度を利用したこと等の要件を満たしたものに支給する助成金 被保険者一人につき三十万円

4 不妊治療両立支援コース助成金（当該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職させ、三箇月以上継続して雇用したものに対して支給する不妊治療両立支援コース助成金を含む。）の支給額について、対象被保険者一人当たり三十万円に変更するとともに、生産性要件を廃止すること。

5 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、
(一)に該当する事業主に対して、(二)に掲げる額を支給するものとする。

(一) 次のいずれにも該当する事業主

イ 対象被保険者について、労働協約又は就業規則において、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（以下「母性健康管理措置」という。）として、勤務時間の変更、勤務の軽減、休業その

他の措置を講じ、当該措置の内容を労働者に周知している事業主であること。

ロ 対象被保険者であつて、母性健康管理措置（新型コロナウイルス感染症に関するものに限る。

以下このロにおいて同じ。）として休業が必要な妊娠中の女性労働者について、令和五年四月一

日から同年九月三十日までの間に休暇（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。）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、同一の当該女性労働者に対して当該休暇を合計二十日以上取得させた事業主であること。

(二) 対象被保険者一人につき、二十万円（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。）

6 介護離職防止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五年三月三十一日から令和六年三月三十一日に変更すること。

7 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間を令和三年四月一日から令和五年三月三十一日までとしているところ、令和五年四

月一日から令和六年三月三十一日までの間の有給休暇に対しても支給することとし、同期間における支給金額を、被保険者一人につき十万円（ただし、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。）に変更すること。

8 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を廃止すること。

七 人材確保等支援助成金制度の改正

1・2 (略)

3 介護福祉機器助成コース、テレワークコース及び外国人労働者就労環境整備助成コースの加算措置の要件について、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとすること。

八 キャリアアップ助成金制度の改正

1 正社員化コース助成金の改正

(一) 人材開発支援助成金に係る訓練修了加算措置の対象となる訓練等を、九の1の人材育成支援コー

ス助成金、九の5の人への投資促進コース助成金及び雇用保険法施行規則附則第三十五条第一項の事業展開等リスクリング支援コース助成金の対象となる訓練等とすること。

- (二) (一)の訓練修了加算措置の期限を令和九年三月三十一日とすること。
- (三) 生産性要件を廃止すること。

2 賃金規定等共通化コース助成金の改正

生産性要件を廃止し、有期契約労働者等（雇用保険法施行規則第一百八条の二第二項第一号に規定する有期契約労働者等をいう。以下この2において同じ。）について、その職務等に応じて賃金を決定するための制度であつて、通常の労働者（同号に規定する通常の労働者をいう。）と共通のものを整備する措置を講じ、当該制度に基づき、有期契約労働者等に対して賃金を支払った等の要件を満たす事業主に対し、一の事業所につき、四十五万円（中小企業事業主の場合は六十万円）を支給するものとする。

3 賞与・退職金制度導入コース助成金の改正

生産性要件を廃止し、次の(一)及び(二)に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ次の(一)及び(二)に掲げる額を支給するものとする。

- (一) 賞与又は退職金制度のいずれかに係る措置を講じた事業主 一の事業所につき三十万円（中小企

業事業主の場合は四十万円)

- (二) 賞与及び退職金制度の両方に係る措置を講じた事業主 一の事業所につき四十二万六千円(中小

企業事業主の場合は五十六万八千円)

4 短時間労働者労働時間延長コース助成金の改正

生産性要件を廃止し、事業主が講じた一週間の所定労働時間を延長する措置の対象者(以下この4において単に「対象者」という。)一人につき、七万五千円(中小企業事業主の場合は十万円)(一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が十人を超える場合は、十人までの支給に限る。)を支給するものとする。なお、令和六年九月三十日までの間は、次の(一)から(三)まで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、対象者一人につき、それぞれ次の(一)から(三)までに掲げる額(一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が四十五人を超える場合は、四十五人までの支給に限る。)を支給するものとする。

- (一) 一時間以上二時間未満 四万三千円(中小企業事業主の場合は五万八千円)
- (二) 二時間以上三時間未満 八万八千円(中小企業事業主の場合は十一万七千円)

- (三) 三時間以上 十七万八千円（中小企業事業主の場合は二十三万七千円）

【参考】

九 人材開発支援助成金制度の改正

1 人材開発支援助成金及び特別育成訓練コース助成金を統合し、コースの名称を人材育成支援助成金に変更するとともに、人材育成支援助成金は、(一)に定める事業主又は事業主団体等に対して、(二)に掲げる額を支給するものとする。

- (一) 次のいずれかに該当する事業主又は事業主団体等であること。

イ その雇用する有期契約労働者等に次のいずれかに該当する職業訓練等（以下この1及び2において「人材育成訓練」という。）を受けさせる事業主であること。

- (イ) 職務に関連した専門的な知識又は技能を追加して習得させることを内容とする職業訓練等
- (ロ) 新たな職業に必要な知識又は技能を習得させることを内容とする職業訓練等
- (ハ) その雇用する有期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは

短時間正社員への転換又はその雇用する無期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、

職務限定正社員若しくは短時間正社員への転換並びに将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善に必要な技能並びにこれに関する知識を習得させるための職業訓練等

ロ その雇用する被保険者（有期契約労働者等を除く。ニ及びへを除き、以下この1において同じ。）に人材育成訓練（イハ）の職業訓練等を除く。ハ並びに（二ロ及びハにおいて同じ。）を受けさせる事業主であること。

ハ 構成事業主の雇用する労働者に人材育成訓練を受けさせる事業主団体等であること。

ニ その雇用する被保険者に特定雇用型訓練を受けさせる事業主であること。

ホ その雇用する有期契約労働者等に有期実習型訓練を受けさせる事業主又は派遣元事業主若しくは派遣先の事業主であること。

へ その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するため、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該事業主以外の者の行う職業訓練等、職業能力検定（職業に必要な労働者の技能及びこれに関連する知識についての検定をいう。）又はキャリアコンサルティング（以下このへにおいて「自発的職業能力開発」という。）を受けるとともに必要な有給休暇（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。）の付与による自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発及び向上を促進する措置を新たに行った事業主であること。

(二) 次のイからチまでに掲げる事業主又は事業主団体等の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ (一) イに該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(イ) 人材育成訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに人材育成訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学科及び受講料の合計額の百分の六十（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又は労働協約若しくは就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識若しくは技能を習得したと認め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（以下この(二)において「その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主」という。）にあつては、百分の七十五）の額（その額が、当該人材育成訓練を受けた有期契約労働者等一人につき、次の(i)か

ら(Ⅲ)までに掲げる一の人材育成訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(Ⅲ)までに定める額を超えるときは、当該定める額)

(i) 十時間以上百時間未満 十万円(中小企業事業主にあつては、十五万円)

(ii) 百時間以上二百時間未満 二十万円(中小企業事業主にあつては、三十万円)

(iii) 二百時間以上 三十万円(中小企業事業主にあつては、五十万円)

(ロ) その雇用する有期契約労働者等に対して、人材育成訓練(座学等に限る。)を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数(当該有期契約労働者等一人につき、千二百時間(当該有期契約労働者等に専門実践教育訓練を受けさせる場合にあつては、千六百時間)を限度とする。)に三百八十円(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、四百八十円)(中小企業事業主にあつては、七百六十円(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、九百六十円))を乗じて得た額

ロ (一)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(イ) 人材育成訓練(当該事業主が自ら運営する座学等に限る。)の運営に要した経費並びに人材

育成訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の三十（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の四十五）（中小企業事業主にあつては、百分の四十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の六十））の額（その額が、当該人材育成訓練を受けた被保険者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の人材育成訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i) 十時間以上百時間未満 十万円（中小企業事業主にあつては、十五万円）

(ii) 百時間以上二百時間未満 二十万円（中小企業事業主にあつては、三十万円）

(iii) 二百時間以上 三十万円（中小企業事業主にあつては、五十万円）

(四) その雇用する被保険者に対して、人材育成訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数（当該被保険者一人につき、千二百時間（当該被保険者に専門実践教育訓練を受けさせる場合にあつては、千六百時間）を限度とする。）に三百八十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、四百八十円）（中小

企業事業主にあつては、七百六十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、九百六十円）を乗じて得た額

ハ（一）ハに該当する事業主団体等 人材育成訓練（当該事業主団体等が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに人材育成訓練（当該事業主団体等が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の四十五（有期契約労働者等を対象とする場合にあつては、百分の六十）の額（その額が、当該人材育成訓練を受けた労働者一人につき、次のイからハまでに掲げる一の人材育成訓練の実施時間数の区分に応じ、当該イからハまでに定める額を超えるときは、当該定める額）

イ 十時間以上百時間未満 十五万円

ロ 百時間以上二百時間未満 三十万円

ハ 二百時間以上 五十万円

ニ（一）ニに該当する事業主 次に掲げる額の合計額

イ 特定雇用型訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに特

定雇用型訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の三十（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の四十五）（中小企業事業主にあつては、百分の四十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の六十））の額（その額が、当該特定雇用型訓練を受けた雇用型訓練対象者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の特定雇用型訓練の実施時間の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i) 十時間以上百時間未満 十万円（中小企業事業主にあつては、十五万円）

(ii) 百時間以上二百時間未満 二十万円（中小企業事業主にあつては、三十万円）

(iii) 二百時間以上 三十万円（中小企業事業主にあつては、五十万円）

(iv) その雇用する雇用型訓練対象者に対して、特定雇用型訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数（当該雇用型訓練対象者一人につき、千二百時間を限度とする。）に三百八十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、四百八十円）（中小企業事業主にあつては、七百六十円（その雇用する労働者に

係る賃金を増額した事業主にあつては、九百六十円）を乗じて得た額

(ハ) 特定雇成型訓練（座学等を除く。）を受けた雇成型訓練対象者の一人につき、十一万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、十四万円）（中小企業事業主にあつては、二十万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、二十五万円））

ホ (一) ホに該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(イ) 有期実習型訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに有期実習型訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の六十（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の七十五）の額（その額が、当該有期実習型訓練を受けた対象職業能力形成促進者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の有期実習型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i) 十時間以上百時間未満 十万円（中小企業事業主にあつては、十五万円）

- (ii) 百時間以上二百時間未満 二十万円（中小企業事業主にあつては、三十万円）
- (iii) 二百時間以上 三十万円（中小企業事業主にあつては、五十万円）
- (iv) その雇用する対象職業能力形成促進者に対して、有期実習型訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数に三百八十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、四百八十円）（中小企業事業主にあつては、七
百六十円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、九百六十円））を乗
じて得た額
- (v) 有期実習型訓練（座学等を除く。）を受けた対象職業能力形成促進者の一人につき、九万円
（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、十二万円）（中小企業事業主
にあつては、十万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、十三万
円））
- へ
(一) ホに該当する派遣元事業主又は派遣先の事業主 次に掲げる額の合計額
- (イ) 有期実習型訓練（当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が自ら運営する座学等に限

る。)の運営に要した経費並びに有期実習型訓練(当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。)に係る入学料及び受講料の合計額の百分の六十(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の七十五)の額(その額が、当該有期実習型訓練を受けた紹介予定派遣に係る派遣労働者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の有期実習型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額)

(i) 十時間以上百時間未満 十万円(当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が中小企業業主である場合にあつては、十五万円)

(ii) 百時間以上二百時間未満 二十万円(当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が中小企業業主である場合にあつては、三十万円)

(iii) 二百時間以上 三十万円(当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が中小企業事業主である場合にあつては、五十万円)

(四) その雇用する対象職業能力形成促進者に対して、有期実習型訓練(当該派遣元事業主又は当

該派遣先の事業主が受けさせる座学等に限る。) を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数に三百八十円(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、四百八十円)(中小企業事業主にあつては、七百六十円(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、九百六十円)) を乗じて得た額

ト (一)ホに該当する派遣先の事業主 有期実習型訓練(座学等を除く。)を受けた対象職業能力形成促進者の一人につき、九万円(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、十二万円)(当該派遣先の事業主が中小企業事業主である場合にあつては、十万円(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、十三万円))

チ (一)へに該当する事業主 三十万円(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、三十六万円)

2 1 (一)イに該当する事業主が、人材育成訓練を修了した有期契約労働者等について、その雇用する有期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員への転換措置、その雇用する無期契約労働者の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時

間正社員への転換措置又は有期契約労働者の無期契約労働者への転換措置（3において「通常の労働者等への転換措置」という。）のうちいずれかの措置を講じた場合においては、1(二)イ(イ)中「百分の六十」とあるのは「百分の七十」と、「百分の七十五」とあるのは「百分の百」とする。

3 1(一)ホに該当する事業主が、有期実習型訓練を修了した対象職業能力形成促進者について、通常の労働者等への転換措置のうちいずれかの措置を講じた場合においては、1(二)ホ(イ)中「百分の六十」とあるのは「百分の七十」と、「百分の七十五」とあるのは「百分の百」とする。

4 1(一)ホに該当する派遣先の事業主が、有期実習型訓練を修了した紹介予定派遣に係る派遣労働者について、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者（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。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員としての雇入れ措置、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者（派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているものに限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員としての雇入れ措置又は派遣労働者の無期契約労働者への雇入れ措置のうちいずれかの措置を講じた場合においては、1(二)へ(イ)中「百分の六十」とあるのは「百分の七十」と、「百分

の七十五」とあるのは「百分の百」とする。

5 人への投資促進コース助成金の支給期限を令和七年三月三十一日から令和九年三月三十一日に延長すること。

6 人材育成支援コース助成金及び人への投資促進コース助成金の加算の要件として生産性要件が要件とされているものについて、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとする。

7 人材育成支援コース助成金及び人への投資促進コース助成金の加算の要件として賃上げが要件とされているものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識又は技能を習得したと認め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対し、経費助成率、経費助成額及び賃金助成額を加算する仕組みを新設すること。

十〇十二 (略)

第二・第三 (略)

第四 その他

一 この省令は、令和五年四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。