

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. 概要

- 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金等について、制度や規定の見直しを行うもの。見直しの対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり。（雇用環境・均等分科会関係は下線部分）
 - 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. 労働移動支援助成金
 - 2. 65 歳超雇用推進助成金
 - 3. 特定求職者雇用開発助成金
 - 4. トライアル雇用助成金
 - 5. 地域雇用開発助成金
 - 6. 両立支援等助成金
 - 7. 人材開発支援助成金
 - 8. キャリアアップ助成金
 - 9. 産業雇用安定助成金
 - 10. 高年齢労働者処遇改善促進助成金
 - 11. 雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業の改正
 - II. 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）の一部改正関係
 - 1. 職業転換給付金（特定求職者雇用開発助成金）
 - III. 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. トライアル雇用助成金
 - 2. 人材確保等支援助成金
- その他所要の改正を行う。

2. 根拠法令

- 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
- 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）第 9 条及び第 47 条
- 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 19 条第 1 項

3. 施行期日等

- 公布日：令和 5 年 3 月 31 日（予定）
- 施行期日：令和 5 年 4 月 1 日（予定）

【1】雇用環境・均等局関係の各種助成金の見直し

1. 両立支援等助成金

(1) 出生時両立支援コース助成金の見直し

出生時両立支援コース助成金については、以下のとおり支給要件と支給額を変更することとする。

【現行制度の概要】

① 第1種助成金

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置（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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）に係るもの）を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備等を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小企業事業主に助成金を支給する。

② 第2種助成金

第1種助成金を受給した事業主において、育児休業を取得している男性被保険者の割合が、第1種助成金の申請日の属する事業年度の翌事業年度以降3事業年度以内に30%以上上昇し、第1種助成金の申請日以降に1日以上育児休業を取得した男性被保険者が2人以上いる等の場合に、追加で助成金を支給することとしている。

第1種	育児休業取得	20万円	
	代替要員加算	20万円（3人以上45万円）	
第2種	育児休業取得率の30%以上 上昇を達成するまでに 要した期間	1事業年度以内	60万円<75万円>
		2事業年度以内	40万円<65万円>
		3事業年度以内	20万円<35万円>

※ 第1種・第2種ともに1事業主当たり1回限り

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

※ 「代替要員加算」は、男性労働者が5日以上育児休業を取得し、育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合に助成。

【改正後の内容】

①第2種助成金の支給対象の拡充

第2種の支給対象事業主に、次のいずれにも該当する事業主を追加し、下の表のとおり助成金を支給する。（5及び6の要件が、従来の支給対象事業主と異なる。）

1. 第1種助成金の支給を受けていること。
2. 労働協約、就業規則その他これらに準ずるもの（以下「労働協約等」という。）において、その雇用する男性被保険者における育児休業（※1）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っていること。

3. 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（※2）のうちいずれか2以上の措置（育児・介護休業法第9条の3第4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、3以上の措置）を講じている事業主であって、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こと。
4. 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。（次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第15条の2の規定により認定されたものを除く。）
5. 第1種助成金の申請をした日の属する事業年度（以下、申請事業年度という。）の翌事業年度以降3事業年度以内における、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の数に対するその雇用する男性被保険者であって育児休業を取得したものの数の割合（次の6において「男性被保険者育児休業取得割合」という。）が、2事業年度以上連続して70%以上となったこと。
6. 第1種助成金の申請年度において、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5人未満であり、当該年度における男性被保険者育児休業取得割合が70%以上であること。
7. 第1種助成金の申請日以降に1日以上の子育て休業を取得した男性被保険者が2人以上いること。

（※1） 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業、育児・介護休業法第23条第2項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置による休業及び育児・介護休業法第24条第1項の規定により当該育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置による休業をいう。次の※2を除き以下同じ。

（※2） 雇用環境の整備に関する措置は次のとおり。

- a. その雇用する労働者に対する育児休業（育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業をいう。次のbからdにおいて同じ。）に係る研修の実施
- b. 育児休業に関する相談体制の整備
- c. 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
- d. 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

② 育児休業等に関する情報公表加算の新設

第1種助成金の支給を受けた事業主について、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、下記の全ての事項を厚生労働省のホームページ「両立支援のひろば」で公開した場合（（3）①で「育児休業等の取得の状況を公表したものである場合」という。）に、下の表のとおり追加で2万円を支給するものとする。（1事業主当たり1回までの支給に限る。）

1. 以下のA、Bに規定するいずれかの割合

- A その雇用する男性労働者であっ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って育児休業をしたものの数の割合
- B その雇用する男性労働者であっ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って育児休業をしたものの数及び子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇制度（育児休業等及び子の看護休暇を除く。）を利用したものの数の合計数の割合
2. その雇用する女性労働者であっ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って育児休業をしたものの数の割合
3. 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
4. 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

第 1 種	育児休業取得	20万円	
	代替要員加算	20万円（3人以上45万円）	
	情報公開加算	2万円	
第 2 種	育児休業取得率の30%以上上昇を達成するまでに要した期間	1事業年度以内	60万円
		2事業年度以内	40万円
		3事業年度以内	20万円
	育児休業取得率が2事業年度連続して70%以上となった際の最後の事業年度（※1）	2事業年度目	40万円
		3事業年度目	20万円

※1 申請事業年度から起算する。

※2 第1種、第2種ともに1事業主当たり1回までの支給に限る。

(2) 介護離職防止支援コース助成金の見直し

介護離職防止支援コースについては、業務代替支援加算及び個別周知・環境整備加算を新設することとする。

【現行制度の概要】

① 介護休業

- ・ 介護支援プランを策定し、プランに基づき対象労働者が合計5日以上介護休業を取得したこと等の要件を満たした中小企業事業主に支給する。(休業取得時)
- ・ 上記の休業取得時の助成金を受給し、対象労働者を同プランに沿って原職等に復帰させ、3か月以上継続雇用した中小企業事業主に支給する。(職場復帰時)

② 介護両立支援制度

- ・ 以下に掲げる制度(介護両立支援制度)について、介護支援プランに沿って一定要件以上利用(合計20日以上の利用等)させた中小企業事業主に支給。

<制度のメニュー>

- ①所定外労働制限制度 ②時差出勤制度 ③深夜業制限制度
- ④短時間勤務制度 ⑤介護のための在宅勤務制度
- ⑥法を上回る介護休暇制度(有給かつ時間単位取得可)
- ⑦介護のためのフレックスタイム制度 ⑧介護サービス費用補助制度

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	28.5万円<36万円>
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

① 業務代替支援加算の新設

介護離職防止支援コースのうち、介護休業に関して職場復帰時の助成金を受給した事業主のうち、以下のA、Bに該当する事業主に下の表のとおり追加で助成金を支給する。

A 新規雇用

1. 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ること
2. 1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こと

B 手当支給等

1. 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ること
2. 1に規定する取組の実施の状況を明らかにする書類を整備していること

② 個別周知・環境整備加算の新設

介護離職防止支援コース助成金の対象労働者に対する個別周知及び仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合の加算措置を新設する。介護休業、介護両立支援制度のいずれかについて助成金を受給した事業主のうち、以下のA及びBの措置を実施している事業主に下の表のとおり追加で助成金を支給する。

A 介護離職防止支援コース助成金の対象労働者に対する個別周知の実施

介護離職防止支援コース助成金の対象労働者に対し、次の全ての事項（対象労働者が介護両立支援制度の利用を希望している場合にあつては、1、2、5及び6に限る。）を知らせる措置を講じている事業主であること。

1. 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
2. 介護休業等の申出先
3. 介護休業給付（雇用保険法第61条の4第1項に規定する介護休業給付をいう。以下同じ。）に関すること。
4. 労働者が介護休業期間（育児・介護休業法第15条第1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
5. 労働者の介護休業等中における待遇に関する事項
6. 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
7. 育児・介護休業法第15条第3項第1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こと。
8. 労働者が介護休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法に関すること。

B 仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の取組の実施

介護休業等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（※1）のうちいずれか2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こと。

（※1）雇用環境の整備に関する措置は次のとおり。

- a. 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
- b. 介護休業等に関する相談体制の整備
- c. 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（その雇用する労働者であつて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
- d. 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

①介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円

i) (①への加算) 業務代替支援加算	新規雇用 20 万円 手当支給等 5 万円
②介護両立支援制度	30 万円
ii) (①、②への加算) 個別周知・環境整備加算	15 万円

(3) 育児休業等支援コース助成金の見直し

育児休業に関する情報公表加算の新設を行う。

【現行制度の概要】

下記のとおり、育休取得時・職場復帰時、業務代替支援、職場復帰後支援の3つの区分において支給している。

(主な要件)

①育休取得時・職場復帰時

- ・ 育休復帰支援プランを作成、導入すること。
- ・ 上記の対象労働者が同プランに沿って3ヶ月以上の育児休業を取得したこと。

②業務代替支援

- ・ 対象労働者が3ヶ月以上の育児休業を取得し、育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行うこと
- ・ 上記の対象労働者を原職等に復帰させ、さらに6ヶ月以上継続雇用すること。

<有期雇用労働者加算>育児休業取得者が有期雇用労働者の場合

③職場復帰後支援

- ・ 育児・介護休業法を上回る「A：子の看護休暇制度」または「B：保育サービス費用補助制度」を導入すること。
- ・ 1ヶ月以上の育児休業を取得した対象労働者が、復帰後6ヶ月以内に一定の利用実績（Aの場合は10時間以上の取得、Bの場合は3万円以上の補助）があること。

①	育休取得時	28.5 万円<36 万円>	
	職場復帰時	28.5 万円<36 万円>	
②	業務代替支援	ア 新規雇用（派遣を含む） ： 1人あたり 47.5 万円<60 万円>*	
		イ 手当支給等： 1人あたり 10 万円<12 万円>* ※有期雇用労働者加算： 9.5 万円<12 万円>	
③	職場復帰後支援	28.5 万円 <36 万円>	A 子の看護休暇制度 1,000 円<1,200 円>×時間
			B 保育サービス費用 実支出額の 2/3 補助

- ※ ① 1 企業当たり各 2 回まで（無期雇用労働者・有期雇用労働者 各 1 回）。
- ② 1 企業当たり 1 年度につき 10 人まで 5 年間支給。
- ③ A・B は最初の支給申請日から 3 年以内に 5 人まで支給。
さらに、1 企業当たり A は 200 時間<240 時間>、B は 20 万円<24 万円>が上限。
- ※ 生産性要件を満たした場合は、< >の額を支給。

【改正後の内容】

① 育児休業等に関する情報公表加算の新設

育児休業等支援コースの育休取得時・職場復帰時、業務代替支援、職場復帰後支援のいずれかの助成金を受給した事業主について、育児休業等の取得の状況を公表したものである場合に、追加で 2 万円を支給するものとする。（1 事業主当たり 1 回までの支給に限る。）

(4) 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）の延長

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）については、令和 5 年度末まで延長する。

【現行制度の概要】

令和 4 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日までの間における i の有給休暇について、i に該当する中小企業事業主に対して、ii に定める額を支給するもの。

i その雇用する被保険者について、新型コロナウイルス感染症に関する対応として、家族の介護を行うための有給休暇（介護休業（育児・介護休業法第 24 条第 2 項の規定により、育児・介護休業法第 2 条第 2 号に規定する介護休業の制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業を除く。）、育児・介護休業法第 16 条の 5 第 1 項に規定する介護休暇及び労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 39 条の規定により年次有給休暇として与えられるものを除く。以下同じ。）を与えるための制度（休暇日数を合算した日数が 20 日以上であるものに限る。）を整備する措置及び当該制度その他の就業と介護の両立に資する制度をその雇用する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って、その雇用する被保険者に対して当該有給休暇を合計して 5 日以上取得させたもの

ii 次の i に該当する被保険者が取得した有給休暇の日数を合計した数の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（当該被保険者の数が 5 を超える場合のイ又はロによる支給については、合計して 5 人までの支給に限る。）

イ 10 日未満 被保険者 1 人につき 20 万円

ロ 10 日以上 被保険者 1 人につき 35 万円

(5) 新型コロナウイルス感染症に係る育児休業等支援コース助成金の見直し

新型コロナウイルス感染症に係る育児休業等支援コース助成金の対象特別休暇の期間及び支給額の上限を改正する。

【現行制度の概要】

新型コロナウイルス感染症に係る小学校等の臨時休業等により子どもの世話をする労働者のために特別休暇制度及び両立支援制度（ベビーシッターやテレワーク、フレックスタイム制等、学校休業等があっても勤務継続できる制度）を導入し、当該特別休暇を令和3年4月1日から令和5年3月31日までの間に取得させた事業主に対し、助成金を支給するもの。（ただし、令和3年10月1日から令和5年3月31日までの間に取得させた特別休暇に対しては支給しないものとしている。）

《支給額》

上記に係る特別休暇の利用者が出た場合、1人当たり5万円

※ 1企業 10人まで（上限 50万円）

【改正後の内容】

① 支給対象期間を以下のとおり改正する。

助成金の支給の対象となる特別休暇の期間を、令和5年4月1日から令和6年3月31日とする。

② 支給額を以下のとおり改正する。

上記に係る特別休暇の利用者が出た場合、1人当たり 10万円

※ 1企業 10人まで（上限 100万円）

※ なお、令和3年9月30日までの対象休暇の支給については、改正前の規定（1人当たり5万円の支給、1企業10人まで。）により支給することとする。

(6) 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の廃止

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。

【現行制度の概要】

令和3年8月1日から令和5年3月31日までの間において、その雇用する被保険者が、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等をした小学校等に就学する子ども又は新型コロナウイルス感染症に感染したこと等により出席停止等となった子どもの世話を保護者として行うための有給休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く。以下「対象有給休暇」という。）の申出をした場合に、当該被保険者に対して対象有給休暇を取得させた事業主に対し、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支給するもの。

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の支給額は、対象有給休暇に係る者一人につき、事業主が支払った賃金の額に相当する額として雇用環境・均等局長の定める方法により算定した額としている。

※ 令和4年12月1日から令和5年3月31日の間に取得させた対象有給休暇については、1日当たり8,355円を支給上限としている。

(7) 不妊治療両立支援コース助成金の見直し

【現行制度の概要】

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に支給する。

《対象事業主》

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を行っており、不妊治療のために利用可能な休暇制度及び両立支援制度(*)を設けて労働者に周知するとともに、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し、不妊治療と仕事との両立支援を図るための業務を行う担当者を選任して不妊治療を受ける労働者の相談への対応を行い、「不妊治療支援プラン」を策定してプランに基づき休暇制度・両立支援制度を合計5日(回)以上労働者に利用させた中小企業事業主。

(*)不妊治療のための休暇制度(特定目的・多目的とも可)、所定外労働制限、時差出勤、短時間勤務、フレックスタイム制、テレワーク

《支給額》

28.5万円<36万円> ※< >は生産性要件を満たした場合の金額

(長期休暇の加算)

休暇を20日以上連続して取得させ、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3か月以上継続勤務させた場合

: 28.5万円<36万円>(1事業主あたり1人まで)

【改正後の内容】

- ・生産性要件を廃止する。
- ・対象事業主に対する支給額及び長期休暇の加算額を、対象労働者1人当たり28.5万円から30万円に変更する。

(8) 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見直し

【現行制度の概要】

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、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く。）を設け、当該制度と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社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に対し、助成金を支給する。

《対象労働者》

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

《対象期間》

令和5年3月31日まで

《支給額》

対象労働者1人当たり 28.5万円（1事業主につき5人まで）

【改正後の内容】

- ・以下を対象事業主の要件として追加する。
就業規則等において、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以外のものを含む。）として、勤務時間の変更、勤務の軽減、休業その他の措置を整備し、当該措置の内容を社内に周知している事業主であること。
- ・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対象期間を、令和5年9月30日まで延長する。
- ・対象事業主に対する支給額を、対象労働者1人当たり28.5万円から20万円に変更する。

2. キャリアアップ助成金

正社員化コースの見直し（人材開発支援助成金に係る訓練修了加算措置に関する改正）

【現行制度の概要】

- 本コースは、有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換又は直接雇用した事業主に対して助成するもの。（雇保則第 118 条の 2 第 2 項）
- 現在、人的資本への投資の強化の観点から、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、人材開発支援助成金における以下の特定の訓練等を経て正社員化した場合に、正社員化コースの助成額の上乗せ（以下「訓練修了加算措置」という。）を実施しているところである（※）。（雇保則附則第 17 条の 2 の 8）

（※）令和 7 年 3 月 31 日までの時限措置。ただし、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に係る上乗せの実施は、令和 9 年 3 月 31 日までの時限措置。

- ・人材開発支援コース助成金の対象となる訓練（職業訓練等のうち雇用環境・均等局長が定めるものに限る。）
- ・特別育成訓練コース助成金の対象となる訓練
- ・人への投資促進コース助成金の対象となる訓練（附則第 34 条第 2 項第 1 号イ(1)に規定する定額制訓練、同号ロ(1)に規定する自発的職業能力開発訓練、同号ハ(1)に規定する高度デジタル人材訓練又は同号ニ(1)に規定する成長分野等人材訓練に限る。）及び同号へ(1)(i)に規定する自発的職業能力開発
- ・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

【改正後の内容】

- 今般、人材開発支援助成金において、人材開発支援コース助成金及び特別育成訓練コース助成金を統合し、人材育成支援コース助成金とすることに伴い、訓練修了加算措置の対象となる訓練を見直し、以下のとおりとする。（雇保則附則第 17 条の 2 の 8 第 1 項）
 - ・人材育成支援コース助成金の対象となる訓練等
 - ・人への投資促進コース助成金の対象となる訓練等
 - ・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※訓練修了加算額は 9.5 万円（人への投資促進コース助成金の定額制訓練及び自発的職業能力開発訓練は 11 万円）。
- 「人への投資」の支援策の拡充に伴い、訓練修了加算措置の期限を「令和 7 年 3 月 31 日」から「令和 9 年 3 月 31 日」に延長する。

(参考)

3. 人材開発支援助成金

人材開発支援助成金のコースの統廃合

○ 人材開発支援コース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コース助成金に変更する。

【現行制度の概要】

コース名	対象労働者	対象訓練・助成内容	助成率・助成額		
			OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成
人材開発支援コース助成金	雇用保険被保険者 ※有期契約労働者等を除く	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練 ・熟練技能育成・承継訓練	45(30)%	760(380) 円/時・人	20(11) 万円/人
		認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)			
	上記以外の訓練	30%	380円/時・人		
	雇用保険被保険者	有給教育訓練休暇制度の導入助成	30万円 (定額)		
特別育成訓練コース助成金	有期契約労働者等 ※助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要がある	一般職業訓練	正規雇用労働者等への転換等を実施した場合70% 正規雇用労働者等への転換等を実施しなかった場合60%	760(475) 円/時・人	10(9) 万円/人
		有期実習型訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)			

※ 助成率・助成額の()内は中小企業事業主以外

※ 賃上げに係る要件を満たしている場合は、上記の助成率及び助成額に加算する。

【改正後の内容】

コース名	対象労働者	対象訓練・助成内容	助成率・助成額		
			OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援 コース助成金	雇用保被保険者 又は有期契約労働者等 ※助成金の支給 申請前までに雇用 保険被保険者 になっている必要 がある	人材育成訓練	雇用保険被保険 者等 45(30)% 有期契約労働 者等 60% 正規雇用労働 者等への転換 等を実施した 場合 70%	760(380) 円/時・人	
		有期実習型訓練 (OFF-JT と OJT の組み合 わせ訓練)	正規雇用労働者 等への転換等 を実施した場合 70% 正規雇用労働者 等への転換等 を実施しなかつた 場合 60%		10(9)万円 /人
	雇用保険被保険者	認定実習併用職業訓練 (OFF-JT と OJT の組み 合わせ訓練)	45(30)%		20(11)万 円/人
		有給教育訓練休暇制度 の導入助成	30万円 (定額)		

※ 助成率・助成額の（ ）内は中小企業事業主以外

※ 賃上げに係る要件を満たしている場合は、上記の助成率及び助成額に加算する。

人への投資促進コースの見直し

- 「人への投資」の支援策の拡充に伴い、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。

【2】生産性要件から賃上げに係る要件への切り替え

(雇保則及び建労則の一部改正関係)

※ 雇用環境・均等局関係は下線部分

改正の概要

- 雇用関係助成金については、平成28年度補正予算から一部助成金に事業所における生産性向上の取組を支援するため、生産性要件を導入したところであるが、生産性要件を導入した助成金について、その要件の確認や執行に長期間を要する制度設計となる等、事務的な非効率も見られたことから生産性要件の廃止等必要な見直しを行う。
- 一方、企業の付加価値の向上を労働者に賃上げとして還元し、さらなる雇用の安定を実現するため、生産性要件が設けられている一部の助成金については、賃上げに係る要件に切り替えることとする。

改正の内容

<賃上げに係る要件の規定について>

- 現行の「生産性要件」については、雇用保険法施行規則（以下「雇保則」という。）第104条第1項第2号ロにおいて「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、雇用環境・均等局長、人材開発統括官が定める要件と定義し、雇用関係助成金支給要領の共通要領において一律に規定している。
- 切替後の賃上げに係る要件については、当該要件を設ける助成金についての規定中で、「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、●●」と規定し、具体的には、事業主による取組の対象となる個々の労働者について、1年以内に5%以上賃金（※1）が増加した場合（※2）に助成額や助成率を加算することとしている。

※1 基本給及び諸手当をいう（労働協約、就業規則又は労働契約等において明示されているものに限る。）。諸手当に含むか否かについては以下による。

(1) 諸手当に含むもの

労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。

(2) 諸手当に含まないもの

① 月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）

② 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）

※2 賃金が5%以上増加していることについては、改定前後3か月間の賃金総額を比較して判断。

- なお、対象労働者及び賃金の範囲や増額割合など、具体の要件については、各助成金の個別要領においてそれぞれ規定することとする。

<各助成金の改正内容について>

①生産性要件を廃止する助成金

⇒生産性要件に関する規定（「生産性要件に該当する事業主にあつては、～」等）を削除する。対象となる助成金は以下のとおり。

- ・ 65歳超雇用推進助成金【雇保則第104条関係】
- ・ 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）【雇保則第112条関係】
- ・ 両立支援等助成金（出生時両立支援コース）【雇保則第116条第3項関係】
- ・ 両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）【雇保則第116条第6項関係】
→両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）については、生産性要件廃止のため助成額を変更し、介護休業の休業取得時及び職場復帰時並びに介護両立支援制度に関する助成額を対象労働者1人当たり30万円とする。
- ・ 両立支援等助成金（育児休業等支援コース）【雇保則第116条第9～12項関係】
→両立支援等助成金（育児休業等支援コース）については、生産性要件廃止のため助成額を変更し、育休取得時及び職場復帰時並びに職場復帰後支援に関する助成額を対象労働者1人当たり30万円とする。また、業務代替支援において、新規雇用した場合の助成額を1人当たり50万円、育休取得者が有期雇用者である場合の加算額を10万円とする。
- ・ 両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）【雇保則第116条第14項関係】
→両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）については、生産性要件の廃止に伴い、対象事業主に対する支給額及び長期休暇の加算額（休暇を20日以上連続して取得させ、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3か月以上継続勤務させた場合の加算額）を、対象労働者1人当たり30万円に変更する。
- ・ 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）【雇保則第118条関係】
- ・ 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）【雇保則第118条関係】
- ・ キャリアアップ助成金（正社員化コース）【雇保則第118条の2第2項関係】
- ・ キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）【雇保則第118条の2第7項関係】
→キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）については、生産性要件の廃止に合わせて助成額を見直し、1事業所当たり60万円（45万円）とする。
- ・ キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）【雇保則第118条の2第8項関係】
→キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）については、生産性要件の廃止に合わせて助成額を見直し、助成額を以下のとおりとする。
 - ア 賞与又は退職金を導入した場合 1事業所当たり40万円（30万円）
 - イ 賞与及び退職金を導入した場合 1事業所当たり56万8,000円（42万6,000円）
- ・ キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）【雇保則第118条の2第9項関係】
→キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）については、生産性要件の廃止に合わせて助成額を見直し、以下のとおりとする。
 - ア 1週間の所定労働時間を1時間以上2時間未満延長した場合 対象労働者1人当たり5万8,000円（4万3,000円）
 - イ 1週間の所定労働時間を2時間以上3時間未満延長した場合 対象労働者1人当たり11

万 7,000 円 (8 万 8,000 円)

ウ 1 週間の所定労働時間を 3 時間以上延長した場合 対象労働者 1 人当たり 23 万 7,000 円 (17 万 8,000 円)

※ () 内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

②生産性要件を賃上げに係る要件に切り替える助成金

⇒生産性要件が設けられている助成金のうち、人材開発や雇用管理改善等の取組により、賃上げにも資すると考えられる人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金については、賃上げ要件に切り替える。

具体的には、人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース助成金及び建設労働者技能実習コース助成金）については、「生産性要件に該当する事業主にあつては、●●（助成率又は助成額）」を「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、●●（助成率又は助成額）」と改める。対象となる助成金は以下のとおり。

- ・人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）【雇保則第 118 条関係】
- ・人材確保等支援助成金（テレワークコース）【雇保則第 118 条関係】
- ・人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備コース）【雇保則第 118 条関係】
- ・人材確保等支援助成金（建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金）【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 3 項関係】
- ・人材確保等支援助成金（建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金）【建労則第 7 条の 2 第 4 項関係】
- ・人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース助成金）【建労則第 7 条の 2 第 5 項関係】
- ・人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース助成金）【建労則第 7 条の 2 第 6 項関係】