

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第64回）	資料3-3
令和5年11月20日	

# 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案 説明資料

# 両立支援等助成金の拡充(育休中等業務代替支援コース(仮称)の新設)

## ① 施策の目的

働き続けながら子育てを行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対する両立支援等助成金の支給により、仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を促進する。

## ② 施策の概要

両立支援等助成金の一部を見直し、育児休業取得時の業務代替支援を独立・拡充させた「育休中等業務代替支援コース」(仮称)を創設。

## ③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

※中小企業事業主のみ対象。国(都道府県労働局)で支給事務を実施

コース名/コース内容	支給額 (休業取得/制度利用者1人当たり)	加算措置/加算額
<p><b>育休中等業務代替支援コース</b> (仮称)</p> <p><b>新規</b></p> <p>育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施</p>	<p><b>① 育児休業中の手当支給</b> 最大<b>125万円</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務体制整備経費：5万円(育休1か月未満 2万円)</li> <li>・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで</li> </ul> <p><b>② 育短勤務中の手当支給</b> 最大<b>110万円</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務体制整備経費：2万円</li> <li>・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで</li> </ul> <p><b>③ 育児休業中の新規雇用</b> 最大<b>67.5万円</b></p> <p>代替期間に応じ以下の額を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・最短：7日以上：9万円</li> <li>・最長：6か月以上：67.5万円</li> </ul> <p>※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間</p>	<p><b>加算措置/加算額</b></p> <p>プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。</p> <p>① 育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増</p> <p>③ 育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 最大<b>82.5万円</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・最短：7日以上：11万円</li> <li>・最長：6か月以上：82.5万円</li> </ul> <p>育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①～③に<b>10万円加算</b>(1か月以上の場合のみ)</p> <p><b>育児休業等に関する情報公表加算</b></p> <p>申請前の直前年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、<b>2万円加算</b> 対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※出生時両立支援コース、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース(仮称)で各1回限り。</p>

# 両立支援等助成金 令和4年度予算額:106億円

支給機関：都道府県労働局

**出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金） 61.1(67.5) 億円**

**【第1種】**

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を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上の育児休業を取得させた中小事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の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

**【第2種】**

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

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	1年以内達成:60万円<75万円> 2年以内達成:40万円<65万円> 3年以内達成:20万円<35万円>

※生産性要件を満たした事業主は<>の額を支給。

**介護離職防止支援コース 2.2(2.7) 億円**

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(\*)を導入し、合計20日以上利用した場合（\*）介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等）
- ③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例	(労働者1人あたり)	
	5日以上10日未満 10日以上	20万円 35万円

**育児休業等支援コース 38.2(43.0) 億円**

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主（①～④は中小企業事業主）に支給する。

- ①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合
- ③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合
- ④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合
- ⑤新型コロナウイルス感染症対応特例：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を導入し、特別休暇の利用者が出た場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	※①②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回)
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	
③業務代替支援 (1人あたり) ※10人まで	ア 新規雇用(派遣を含む)※47.5万円<60万円> イ 手当支給等※10万円<12万円> ※有期労働者加算9.5万円<12万円>	
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 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
⑤新型コロナウイルス感染症対応特例	1人あたり5万円 ※10人まで(上限50万円)	

**【経過措置】 4.2(6.0) 億円**

**令和4年度 支給実績**

コース名	件数	支給実績額	予算額
出生時両立支援コース	7,886件	31.0億円	61.1億円
育児休業等支援コース	10,642件	33.1億円	38.2億円
介護離職防止支援コース	988件	2.9億円	2.2億円

# キャリアアップ助成金による正社員転換を希望する非正規雇用労働者の正規化促進

## ① 施策の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者(以下「有期雇用労働者等」といったいわゆる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、正社員化の取組を実施した事業主に対して助成

## ② 施策の概要

就業規則等に規定した制度に基づき、非正規雇用労働者を正社員(多様な正社員(勤務地・職務限定正社員、短時間正社員)を含む)転換又は直接雇用した場合にキャリアアップ助成金(正社員化コース)を助成する。(拡充後の助成金の支給は令和6年度以降)

## ③ 施策のスキーム図、実施要件(対象、補助率等)等

- 正社員化のさらなる促進のため、助成額を見直す(1)。
- 有期雇用期間が長期化している非正規雇用労働者に対する正社員化を支援するため、支給要件の緩和を図る(2)。
- 正社員化に新たに取り組む事業主に対する支援を強化するため、正社員転換制度の導入に係る加算措置を新設する(3)。
- 正社員化に当たり、「多様な正社員」の選択が可能となるよう、多様な正社員制度の導入に係る支援を拡充する(4)。

### (1) 助成金の金額(1人当たり)

企業規模	現行	拡充
中小企業	57万円	80万円
大企業	42.75万円	60万円

- ※ 現行：1期(6か月)で57万円助成  
拡充後：2期(12か月)で80万円助成(1期あたり40万円)
- ※ 有期→正規の場合の助成額。無期→正規の場合は上記の半額。
- ※ 1人目の正社員転換時には、(3)または(4)の加算措置あり。
- ※ 国(都道府県労働局)で支給事務を実施。

### (2) 対象となる有期雇用労働者等の要件緩和(拡充)

対象となる有期雇用労働者等の雇用期間	現行	拡充
	6か月以上3年以内	6か月以上

※ 有期雇用期間が通算5年を超えた有期雇用労働者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とみなし、「無期→正規」として助成対象とする。

### (3) 正社員転換制度の規定に係る加算措置(新設)

正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 (1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ))	新設	
	20万円 (大企業 15万円)	1人目の転換時に(1)+(3)で 合計100万円(大企業75万円)助成

※ 「無期→正規」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

### (4) 多様な正社員制度規定に係る加算措置(拡充)

「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合 (1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ))	現行	拡充
	9.5万円 (大企業 7.125万円)	40万円 (大企業 30万円)

※ 「無期→多様な正社員」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

# キャリアアップ助成金（正社員化コース）

## 多様な正社員への転換等に係る実績

- 正社員化コースにおける多様な正社員への転換数は全体の約1%程度と少ないが、近年増加傾向にある。
- 多様な正社員への転換数のうち、短時間正社員への転換が最も多く、約7割を占めている。
- 実績の内訳として、中小企業の利用が9割以上、有期雇用から正規雇用への転換が8割以上を占めている。

	正社員化コース対象人数					
		うち多様な正社員への転換等人数				(参考) うち多様な 正社員加算件数
		うち 勤務地限定	うち 職務限定	うち 短時間		
令和2年度	100,203人	653人	266人	54人	333人	-
令和3年度	108,876人	1,031人	233人	85人	713人	65件
令和4年度	104,872人	1,425人	373人	93人	959人	463件

※ 転換等には、派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用する場合を含む。

※ 「(参考)多様な正社員加算件数」に係る集計は令和3年度から開始(加算制度としては平成29年度創設、令和3年度に短時間正社員も対象として拡大)。

### 令和4年度正社員化コース実績内訳

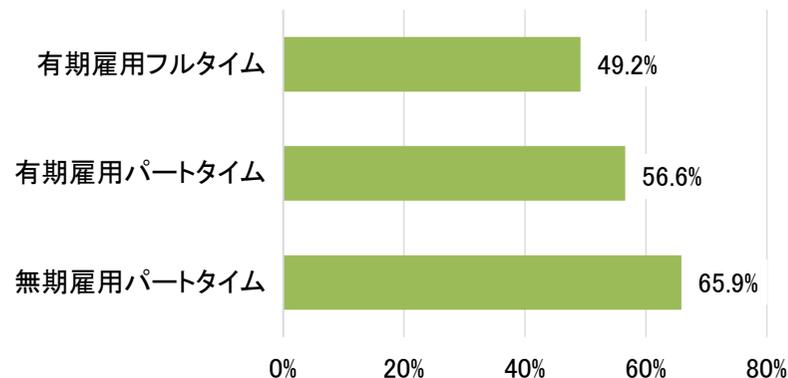
	合計	有期→正規	無期→正規	有期→無期 (経過措置)
大企業	3,640人	2,544人	682人	106人
中小企業	101,232人	87,095人	3,987人	9,033人

※有期雇用から無期雇用へ転換時の助成は令和3年度末で廃止。

# 正社員転換制度等の導入状況

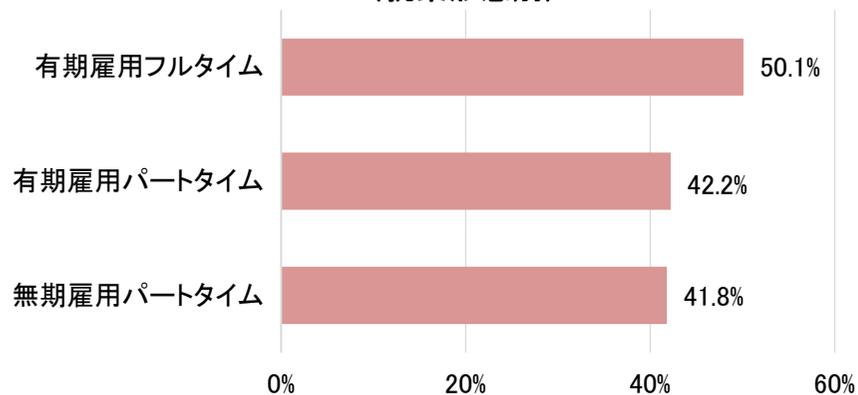
- 有期雇用パートタイム／フルタイム労働者のうち約5～6割が、現在の勤務先での通算就労期間が3年以上。
- 有期雇用フルタイム労働者を正社員に転換する制度を導入している企業は約5割、無期雇用／有期雇用パートタイム労働者を正社員に転換する制度を導入している企業は約4割。
- 多様な正社員制度の導入状況は24.1%、事業所規模が大きいほど導入割合は高い。

現在の勤務先での通算の就労期間が3年以上と回答した労働者の割合  
(就業形態別)



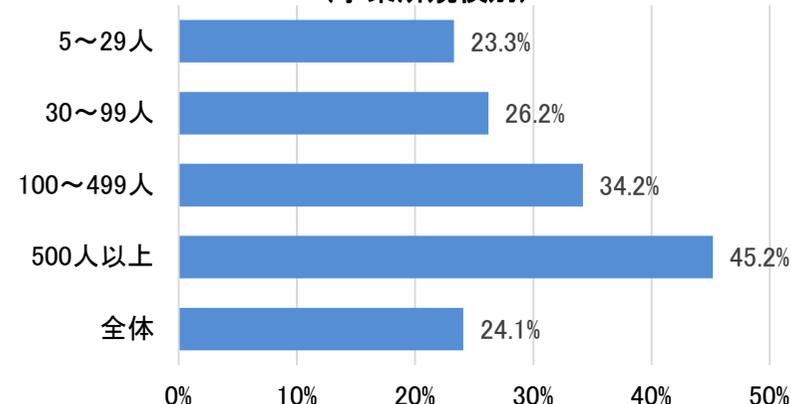
(資料出所) JILPT「「パートタイム」や「有期雇用」の労働者の活用状況等に関する調査結果」(2021年)

正社員転換制度「あり」と回答した企業割合  
(就業形態別)



(資料出所) 厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働者総合実態調査」(2021年) (事業所調査)  
注) 正社員とそれぞれの就業形態の労働者を雇用している企業における正社員転換制度ありと回答した企業割合

多様な正社員制度「あり」と回答した事業所の割合  
(事業所規模別)

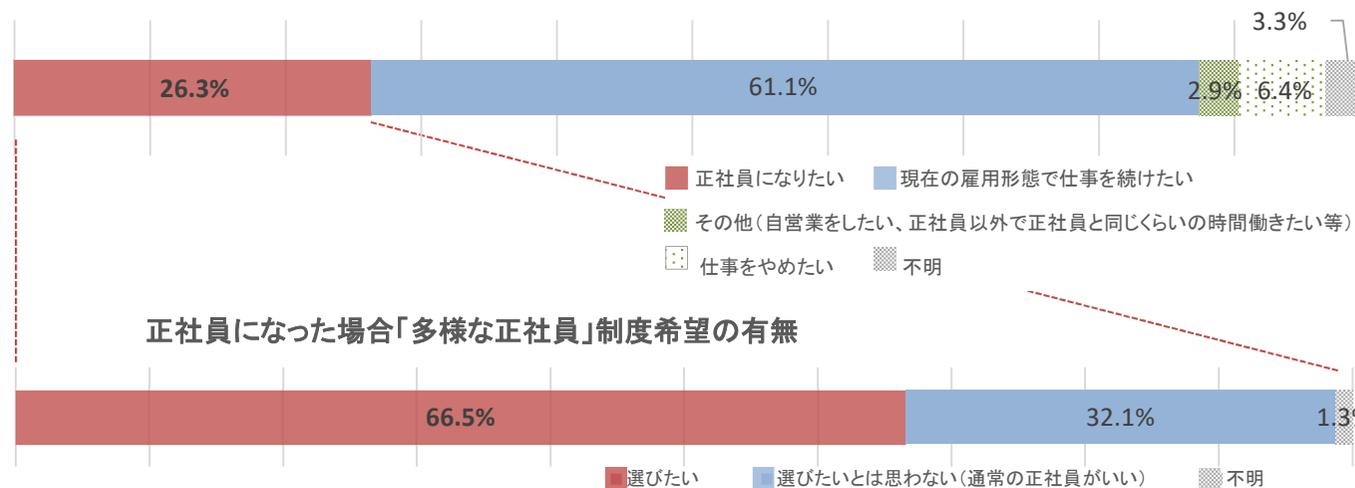


(資料出所) 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

# 今後の働き方の希望

- 有期雇用フルタイム労働者のうち、正社員化希望者は3割弱、そのうち約7割が多様な正社員制度の選択を希望。
- 有期雇用パートタイム労働者のうち、正社員化希望者は1割強、そのうち約7割が多様な正社員制度の選択を希望。

## 今後の働き方の希望(有期雇用フルタイム労働者)



## 今後の働き方の希望(有期雇用パートタイム労働者)

