

令和8年3月26日

厚生労働省発職 0326 第3号

令和8年3月26日

労働政策審議会

会長 岩村 正彦 殿

厚生労働大臣 上野 賢一郎



別紙「雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則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及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱（案）【予算成立後施行分】

第1 雇用保険法施行規則の一部改正

1～3 （略）

4 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の改正

男性被保険者の育児休業取得割合が、申請前の直前の事業年度と比較して百分の三十以上増加していること等の要件を満たした場合において出生時両立支援コース助成金の支給の対象となる事業主は、その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が三百人を超えない事業主（以下この4において「特定事業主」という。）とする。（第百十六条第三項第一号関係）

(2) 介護離職防止支援コース助成金の改正

イ 介護離職防止支援コース助成金の支給要件として事業主に創設又は実施を求める制度又は措置のうち、所定外労働の制限に関する制度、深夜業の制限に関する制度及び介護休暇を有給休暇として付与する制度を削除する。（第百十六条第六項第一号ロ関係）

ロ その雇用する被保険者のうち、二週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹及び孫並びに配偶者の父母を介護するものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、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（以下この4において「育児・介護休業法」という。）第十六条の五第一項に規定する介護休暇であって、有給休暇であること等の要件に該当する休暇制度を設け、かつ、当該休暇制度の利用状況が雇用環境・均等局長の定める要件に該当する中小企業事業主に対し、三十万円（当該休暇制度を一の年度において十労働日以上付与するものとした中小企業事業主については、五十万円）を支給する。（第百十六条第六項関係）

ハ 中小企業事業主が介護離職防止支援コース助成金の支給を受ける場合であって、当該支給に係る被保険者が期間を定めて雇用する被保険者であるときは、その支給額について、被保険者一人につき十万円を増額する。（第百十六条第八項関係）

(3) 育休中等業務代替支援コース助成金の改正

- イ その雇用する被保険者が育児休業をする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上で、当該被保険者に七日以上一箇月未満の育児休業を取得させたこと等の要件を満たした場合において育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる事業主は、特定事業主とする。(第百十六条第十一項第一号イ関係)
- 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、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（以下「原職等復帰措置」という。）を実施し、当該被保険者の育児休業をした期間が一箇月以上あり、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、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上で、当該育児休業後に当該被保険者を原職等復帰措置に基づき原職等に復帰させ、三箇月以上継続して雇用したこと等の要件を満たした場合において育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる事業主は、特定事業主とする。(第百十六条第十一項第一号ロ関係)
- ハ その雇用する被保険者が育児休業をする期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該被保険者の業務を処理した労働者に対する手当の支給その他の当該事業所に雇用される他の労働者が当該業務を円滑に処理するために必要な措置（以下「手当支給等措置」という。）を講じた上で、当該被保険者に七日以上一箇月未満の育児休業を取得させたこと等の要件を満たした場合において育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる事業主に係る資本金の額又は出資の総額及びその常時雇用する労働者の数に関する要件を削除する。(第百十六条第十一項第一号ハ関係)
- ニ 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、原職等復帰措置を実施するとともに、当該被保険者の育児休業をした期間が一箇月以上あり、当該期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じたこと等の要件を満たした場合において育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる事業主に係る資本金の額又は出資の総額及びその常時雇用する労働者の数に関する要件を削除する。(第百十六条第十一項第一号ニ関係)

ホ 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、育児・介護休業法第二十三条第一項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置を講じ、当該被保険者に係る当該措置が講じられた期間が一箇月以上あり、当該期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じたこと等の要件を満たした場合の育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる事業主に係る資本金の額又は出資の総額及びその常時雇用する労働者の数に関する要件を削除する。（第百十六条第十一項第一号ホ関係）

へ ロに該当する特定事業主に対し、育児休業をしたその雇用する被保険者の育児休業期間の区分に応じて支給する育休中等業務代替支援コース助成金の額について、当該育児休業期間が一年以上のときは、被保険者一人につき、八十一万円（当該特定事業主が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である場合にあつては、九十九万円）を支給する。（第百十六条第十一項第二号イ（6）関係）

ト ハに該当する事業主に対して支給する育休中等業務代替支援コース助成金の額を算定するに当たって考慮する、育児休業をしたその雇用する被保険者の業務を処理した労働者に対して当該事業主が支給した手当の額について、当該被保険者一人につき、当該手当の額の算定の基礎となる期間の上限を二十四箇月とする。（第百十六条第十一項第二号ハ（2）（ii）関係）

（4）柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の改正

イ 育児・介護休業法第十六条の二に規定する子の看護等休暇であつて、有給休暇として付与すること等の要件を満たす制度を設けた中小企業事業主に対する柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の支給要件について、当該制度の利用状況が雇用環境・均等局長の定める要件に該当することを加える。（第百十六条第十四項第一号ロ（1）関係）

ロ 柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の支給を受けようとする中小企業事業主が、当該助成金の支給を受けるに当たって講じた全ての措置又は休暇制度について、その雇用する労働者のうち、障害のある子若しくは医療的ケア児であつて十八歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にあるもの又は十八歳以上のものであつて高等学校等に在籍するものを養育するものが利用できるものとした場合、その支給額について二十万円を増額する。（第百十六条

第十六項関係)

5 (略)

6 キャリアアップ助成金(正社員化コース)制度の改正

正社員化コース助成金の支給を受けようとする事業主が、次の(1)から(3)までに掲げる事項を自ら管理するウェブサイト又は厚生労働省のウェブサイトに公表したものである場合にあっては、その支給額について、一の事業所につき十五万円(中小企業事業主にあっては、二十万円)を増額する。(第百十八条の二第六項関係)

(1) その雇用する有期契約労働者等の通常の労働者、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(以下この6において「通常の労働者等」という。)への転換又は通常の労働者等としての雇入れを実施するための制度の概要

(2) 当該事業主の事業所において、直近の三事業年度に通常の労働者等に転換し、又は通常の労働者等として雇入れられた有期契約労働者等の数

(3) 当該事業主の事業所において、直近の三事業年度に有期契約労働者等の通常の労働者等への転換又は通常の労働者等としての雇入れに要した期間の平均期間及び最短期間

7・8 (略)

第2 (略)

第3 施行期日等

1 この省令は、公布の日から施行する。(附則第一条関係)

2 この省令の施行に関し必要な経過措置を定める。(附則第二条及び第三条関係)