

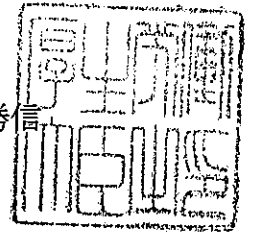
厚生労働省発職 0327 第 1 号

平成 30 年 3 月 27 日

労働政策審議会

会長 樋口 美雄 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



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

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一〇三 (略)

四 両立支援等助成金制度の改正

(一) 出生時両立支援コース助成金制度の改正

イ 過去三年以内の期間において男性の育児休業取得者がいないこととする要件を廃止すること。

ロ その雇用する男性被保険者に育児休業を取得させた事業主に係る助成の対象人数について、一度に十人（初めて当該助成を受ける事業主に対する当該年度における育児休業を取得した男性被保険者（当該年度に育児休業を取得した被保険者が初めて生じた事業主にあつては、当該被保険者を除く。）に係る支給については、九人）までに引き上げること。

ハ 育児休業を取得した二人目以降の男性被保険者に係る事業主への支給額について、次の当該被保険者が取得した育児休業の期間の区分に応じてそれぞれ当該規定に定める額とすること。

(イ) 十四日以上一箇月未満（中小企業事業主にあつては、五日以上十四日未満） 被保険者一人に

つき十四万二千五百円（生産性要件に該当する場合は、十八万円）

(ロ) 一箇月以上二箇月未満（中小企業事業主にあつては、十四日以上一箇月未満） 被保険者一人

につき二十三万七千五百円（生産性要件に該当する場合は、三十万円）

(ハ) 二箇月以上（中小企業事業主にあつては、一箇月以上） 被保険者一人につき三十三万二千五

百円（生産性要件に該当する事業主の場合は、四十二万円）

二 育児目的休暇制度に係る助成金を創設し、次のとおり支給するものとする。

次のいずれにも該当する事業主（次世代育成支援対策推進法（平成十五年法律第二百十号。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場合は、(イ)及び(ロ)に該当するもの。

（この規定による支給を受けたものを除く。）に対し、十四万二千五百円（生産性要件に該当する場合は、十八万円）（中小企業事業主にあつては、二十八万五千元（生産性要件に該当する場合は、三十六万円））を支給するものとする。

(イ) その雇用する男性被保険者における育児に関する目的のために利用することができる休暇（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（平成三年法律第七十六号）第十六条の二第一項に規定する子の看護休暇、同法第十六条の五第一項に規定する介護休暇及び労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）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、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。以下「育児目的休暇」という。）の取得の推進に関する取組を行った事業主であつて、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。

（ロ） その雇用する男性被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児目的休暇を与えるための制度を整備する措置を講じ、当該制度に基づき、八日以上（中小企業事業主にあつては、五日以上）の休暇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。

（二） 介護離職防止支援コース助成金制度の改正

イ 介護離職防止支援コース助成金のうち、その雇用する被保険者に介護休業を取得させた事業主に

係る助成の要件について、当該被保険者が介護休業を取得した期間を二週間以上又は介護休業をした日数を合算した日数を十四日以上に引き下げることを。

ロ 介護離職防止支援コース助成金のうち、その雇用する被保険者に仕事と介護との両立に資する勤務制度を利用させた事業主に係る助成の要件について、当該被保険者が当該制度を利用した期間を六週間以上又は当該制度を利用した日数を合算した日数を四十二日以上に引き下げることを。

(三) 育児休業等支援コース助成金制度の改正

育児休業からの復帰後に利用できる休暇制度等に係る助成金を創設し、次のとおり支給するものとする。

イ 次のいずれかに該当する中小企業事業主に対し、ロに掲げ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（次世代法第十五条の二の規定により認定された場合は、(i)に該当するもの）

(i) 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（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。）を付与するための制度であつて、時間を単位として付与することができるものを整備する措置を講じた中小企業事業主であつて、当該被保険者が育児休業を一箇月以上（当該被保険者が労働基準法第六十五条第二項の規定により休業した場合にあつては、当該休業をした期間を含む。（ロ）において同じ。）取得し、当該育児休業から復帰した日から起算して六箇月以内に、当該制度に基づき、当該有給休暇の申出をした場合に、当該被保険者に対して二十時間（当該被保険者の配偶者が当該中小企業事業主に雇用されている場合は、当該配偶者の取得時間と合計して二十時間）以上の有給休暇を取得させたものであること。

（ii） 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中小企業事業主であること。

（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場合は、（i）に該当するもの）

（i） 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（児童福祉法（昭和二十二年法律第百六十四号）

第三十九条第一項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の

推進に関する法律（平成十八年法律第七十七号）第二条第六項に規定する認定こども園又は児

童福祉法第二十四条第二項に規定する家庭的保育事業等における保育を除く。）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中小企業事業主であつて、当該被保険者が育児

休業を一箇月以上取得し、当該育児休業から復帰した日から起算して六箇月以内に、当該制度

に基づき、当該被保険者一人につき三万円以上補助したものであること。

（ii）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中小企業事業主であること。

ロ 次の（イ）から（ハ）までに掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

（イ）イに該当する被保険者が生じた中小企業事業主（この規定による支給を受けたものを除く。）

二十八万五千円（生産性要件に該当する場合は、三十六万円）

（ロ）イ（イ）に該当する被保険者が生じた中小企業事業主（その最初の支給申請日から三年以内の期間

において、五人までの支給に限る。） イ(イ)に該当する被保険者が取得した子の看護等のための有給休暇の時間について支払った一時間当たりの賃金（千円（生産性要件に該当する場合は、千二百円）までの支給に限る。）に当該有給休暇の取得時間（一の事業主につき、一の年度において二百時間（生産性要件に該当する場合は、二百四十時間）までの支給に限る。）を乗じて得た額

(ハ) イ(ロ)に該当する被保険者が生じた中小企業事業主（その最初の支給申請日から三年以内の期間において、五人までの支給に限る。） 事業主がイ(ロ)の規定に基づき補助した費用の三分の二の額（一の事業主につき、一の年度において、二十万円（生産性要件に該当する場合は、二十四万円）までの支給に限る。）

五 (略)

六 キャリアアップ助成金（人材育成コースを除く。）

(一) 正社員化コース助成金制度の改正

イ 事業主の雇用する有期契約労働者等の通常の労働者等への転換又は事業主の指揮命令の下に労働

させる派遣労働者の通常の労働者等としての雇入れに係る要件について、労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより設けられた制度に基づき、次のいずれかに該当する措置を講じた事業主に該当するものとする。

(イ) その雇用する有期契約労働者（当該事業主に雇用された期間を通算した期間が三年以下であるものに限り。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換（当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。）

(ロ) その雇用する有期契約労働者（当該事業主に雇用された期間を通算した期間が三年以下であるものに限り。）の無期契約労働者への転換（当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。）

(ハ) 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、職務限定正社員又は短時間正社員への転換（当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。）

(二) 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であつて、当該派遣元事業主に雇用された期間を通算した期間が三年以下であるものに限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ（当該労働者に係る雇入れ後の賃金を、雇入れ前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。）

(ホ) 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であつて、当該派遣元事業主に雇用された期間を通算した期間が三年以下であるものに限る。）の無期契約労働者としての雇入れ（当該労働者に係る雇入れ後の賃金を、雇入れ前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。）

(ヘ) 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、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ（当該労働者に係る雇入れ後の賃金を、雇入れ前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。）

ロ 正社員化コース助成金の支給について、一の事業所につき、一の年度におけるイの措置の対象となる労働者の数が二十人を超える場合は、当該事業所につき二十人までの支給に限るものとする。

(二) 賃金規定等共通化コース助成金制度の改正

賃金規定等共通化コース助成金の支給を受ける事業主が、労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等について、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、通常の労働者と共通のものを整備する措置を講じ、かつ、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つた場合にあつては、当該事業主（以下この(二)において「対象事業主」という。）のうち生産性要件に該当しない事業主に対しては、当該有期契約労働者等の数から一を減じた数（以下この(二)において「対象有期契約労働者等数」という。）に一万五千元（中小企業事業主にあつては、二万円）を乗じて得た額を加算して支給するものとし、対象事業主のうち生産性要件に該当する事業主に対しては、対象有期契約労働者等数に一万八千元（中小企業事業主にあつては、二万四千元）を乗じて得た額を加算して支給するものとする。ただし、一の事業所につき、対象

有期契約労働者等数が二十人を超える場合は、当該事業所につき二十人までの支給に限るものとする
こと。

(三) 諸手当制度共通化コース助成金制度の改正

イ 諸手当制度共通化コース助成金の支給を受ける事業主が、労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等について、雇用環境・均等局長が定める手当に係る労働条件を決定するための制度であつて、通常の労働者と共通のものを整備する等の措置を講じ、かつ、当該制度に基づき、二以上の手当を有期契約労働者等に対して支払つた場合にあつては、当該事業主（以下このイにおいて「対象事業主」という。）のうち生産性要件に該当しない事業主に対しては、当該手当の数から一を減じた数に十二万円（中小企業事業主にあつては、十六万円）を乗じて得た額を加算して支給するものとし、対象事業主のうち生産性要件に該当する事業主に対しては、当該手当の数から一を減じた数に十四万四千元（中小企業事業主にあつては、十九万二千元）を乗じて得た額を加算して支給するものとする。

ロ 諸手当制度共通化コース助成金の支給を受ける事業主が、労働協約又は就業規則に定めるところ

により、その雇用する有期契約労働者等について、雇用環境・均等局長が定める手当に係る労働条件を決定するための制度であつて、通常の労働者と共通のものを整備する等の措置を講じ、かつ、当該制度に基づき、二以上の有期契約労働者等に対して手当を支払った場合にあつては、当該事業主（以下この口において「対象事業主」という。）のうち生産性要件に該当しない事業主に対しては、当該有期契約労働者等の数から一を減じた数（以下この口において「対象有期契約労働者等数」という。）に一万二千元（中小企業事業主にあつては、一万五千元）を乗じて得た額を加算して支給するものとし、対象事業主のうち生産性要件に該当する事業主に対しては、対象有期契約労働者等数に一万四千元（中小企業事業主にあつては、一万八千元）を乗じて得た額を加算して支給するものとする。ただし、一の事業所につき、対象有期契約労働者等数が二十人を超える場合は、当該事業所につき二十人までの支給に限るものとする。

七〇十二（略）

第二（略）

第三 その他

- 一 この省令は、平成三十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等を定めること。
- 三 その他所要の規定の整備を行うこと。