

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概要（両立支援等助成金及びキャリアアップ助成金の見直し関係）

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

- ① 企業における男性の育児休業取得の取組が継続、定着するよう、助成金の支給要件のうち、過去3年以内に男性の育児休業取得者がいないことという要件をなくすとともに、育児休業取得者に対する助成を1年度に10人まで（ただし、既に育児休業取得実績のある企業においては、初年度は9人まで）支給することとし、2人目以降の育児休業取得者については、育児休業期間に応じて以下のように助成額を増額する。

2人目以降の育児休業取得者に対する助成額

	育児休業取得日数・支給額		
中小企業	5日以上14日未満	14日以上1か月未満	1か月以上
中小企業以外	14日以上1か月未満	1か月以上2か月未満	2か月以上
支給額	14.25万円 〈18万円〉	23.75万円 〈30万円〉	33.25万円 〈42万円〉

※ 〈 〉内は生産性要件に該当する場合

【現行制度の概要】

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りに取り組み、男性労働者に子の出生後8週間以内に開始する育児休業を取得させた事業主に支給する。

《助成対象事業主》

以下すべての要件を満たす事業主

- ① 男性労働者の育児休業の取得を推進する取組を行っている。
- ② 男性労働者に、子の出生後8週間以内に開始する連続14日以上（中小企業は連続5日以上）の育児休業を取得させている。
※ その育児休業の開始前3年以内に男性の育児休業取得者（連続14日以上（中小企業は連続5日以上））がいる事業主は除く。
- ③ 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、労働者に周知している。

《支給額》※ 支給は1年度につき、1人まで。

はじめて上記②に該当する育児休業取得者が生じた場合

中小企業 ： 57万円〈72万円〉

中小企業以外： 28.5万円〈36万円〉

上記②に該当する2人目以降の育児休業取得者が生じた場合

14.25万円〈18万円〉

※ 〈 〉内は生産性要件に該当する場合の額

② 育児目的休暇制度助成の創設

【新規事業の概要】

平成 29 年 10 月施行の改正育児・介護休業法において、育児を目的とした休暇制度の導入が努力義務として定められたことを受け、企業における男性の育児参加に資する育児目的休暇の導入・運用を支援するための助成措置を設ける。

《助成対象事業主》

以下すべての要件を満たす事業主

- ① 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の取得の推進に関する取組を行っている。
- ② 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度を新たに導入し、出生前 6 週間又は出生後 8 週間以内に 8 日以上（中小企業は 5 日以上）の利用実績がある。
- ③ 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、労働者に周知している。

《支給額》

中小企業 ： 28.5 万円〈36 万円〉

中小企業以外： 14.25 万円〈18 万円〉

※ 支給は 1 事業主につき、1 回まで。

※ 〈 〉内は生産性要件に該当する場合の額

(2) 介護離職防止支援コース助成金の見直し

- ① 労働者に介護休業を取得させるとともに、当該労働者を復帰させた事業主に対する助成金の支給要件について、介護休業期間を現行の1か月以上（分割取得の場合は30日以上）から、2週間以上（分割取得の場合は14日以上）に緩和する。
- ② 労働者に介護のための両立支援制度を利用させた事業主に対する助成金の支給要件について、制度利用期間を現行の3か月以上（複数回利用の場合は合計90日以上）から、6週間以上（複数回利用の場合は合計42日以上）に緩和する。

【現行制度の概要】

厚生労働省が策定した「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」に基づく取組により仕事と介護の両立に資する職場環境を整備し、「介護支援プラン」の策定・導入により円滑な介護休業取得・職場復帰をした労働者や介護のための両立支援制度（所定外労働の制限制度等）の利用者が生じた事業主に助成する。

《助成対象事業主》

- ① 対象労働者が介護休業を1か月以上（分割取得の場合は30日以上）取得し復帰した事業主
- ② 対象労働者が介護のための両立支援制度（所定外労働の制限、時差出勤、深夜業の制限、短時間勤務）を3か月以上（複数回利用の場合は合計90日以上）利用した事業主

《支給額》

上記① 中小企業：57万円〈72万円〉 中小企業以外：38万円〈48万円〉

上記② 中小企業：28.5万円〈36万円〉 中小企業以外：19万円〈24万円〉

※ 支給はいずれも1事業主につき、2人まで（無期契約労働者及び有期契約労働者それぞれ1人まで）。

※ 〈〉内は生産性要件に該当する場合の額

(3) 育児休業等支援コース助成金の見直し

育児休業からの復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期を支援するための休暇制度等を導入、運用した事業主に対する助成措置を設ける。

【新規事業の概要】

育児休業からの復帰後、ならし保育、子どもの発熱等による急な保育所へのお迎えなどに対応できるよう、仕事と育児の両立が特に困難な時期に、法律を上回る子の看護休暇制度や保育サービス費用補助制度を導入・運用した中小企業事業主に助成する。

《助成対象事業主》

次のいずれかの制度を就業規則等に規定し、対象労働者が育児休業を1か月以上（産後休業を取得した場合は当該休業期間を含む。）取得し、復帰した後6か月以内に、以下の基準以上の利用実績（※）がある中小企業事業主

※ 実績については、1人の労働者の実績が基準を上回る必要がある。ただし、当該労働者とその配偶者が同じ事業主に雇用されている場合は、①については合計して20時間以上とする。

① 子の看護休暇制度

子の看護等のため、小学校就学前の子につき、時間単位の利用ができ、かつ、有給の休暇制度を導入し、20時間以上の利用実績がある事業主

② 保育サービス費用補助制度

小学校就学前の子に係る臨時・一時的な保育サービス（保育所等による恒常的な保育を除く。）の費用の一部を労働者に補助する制度を導入し3万円以上の補助実績がある事業主

《支給額》

上記制度を導入した事業主 28.5万円〈36万円〉

※ 支給は1事業主につき、上記①、②のいずれか1回限り。ただし、以下の助成は併給可能。

上記① 休暇1時間当たりの賃金×利用時間数

※ 1時間当たりの賃金は、1事業主1,000円〈1,200円〉が上限

※ 利用時間は、1事業主につき、1年度200時間〈240時間〉が上限

※ 支給は最初の支給申請日から3年以内の期間において5人まで。

上記② 事業主の実支出額の2/3

※ 1事業主につき、1年度20万円〈24万円〉が上限

※ 支給は最初の支給申請日から3年以内の期間において5人まで。

※ 〈〉内は生産性要件に該当する場合の額

2. キャリアアップ助成金(人材育成コースを除く。)

(1) 正社員化コース助成金の見直し

- ① 以下の現行制度の概要に示すア又はイの場合、対象となる有期契約労働者について、転換又は直接雇用される前の雇用された期間が3年以下のものに限ることを、支給要件に追加する。
- ② 以下の現行制度の概要に示すア又はウの場合、対象となる労働者について、転換又は直接雇用した後の賃金が一定の割合（5％）以上増額したのものに限ることを、支給要件に追加する。
- ③ 対象となる措置を講じた労働者の上限人数を一事業所当たり20人に拡大する。

【現行制度の概要】

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用した場合に助成する。

《支給額》

ア 有期→正規： 1人当たり57万円〈72万円〉(42.75万円〈54万円〉)

イ 有期→無期： 1人当たり28.5万円〈36万円〉(21.375万円〈27万円〉)

ウ 無期→正規： 1人当たり28.5万円〈36万円〉(21.375万円〈27万円〉)

※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、

ア、ウ：1人当たり28.5万円〈36万円〉(中小企業事業主以外も同額)加算

※母子家庭の母等若しくは父子家庭の父の場合又は若者認定事業主における35歳未満の者の場合、

ア：1人当たり9.5万円〈12万円〉(中小企業事業主以外も同額)、

イ、ウ：1人当たり4.75万円〈6万円〉(中小企業事業主以外も同額)加算

※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、

ア、ウ：1事業所当たり9.5万円〈12万円〉(7.125万円〈9万円〉)加算

※イの場合、対象となる有期契約労働者は、転換又は直接雇用される前の雇用された期間が4年未満のものに限るとともに、転換又は直接雇用した後の賃金が一定の割合（5％）以上増額したのものに限る。

※対象となる措置を講じた労働者の上限人数は一事業所当たり15人

※（）内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

※〈〉内は生産性の向上が認められる場合の額

(2) 賃金規定等共通化コース助成金の見直し

- ① 正規雇用労働者と共通の賃金規定等を適用した有期契約労働者等の人数に応じた加算措置を設ける。

2人目以降の対象労働者1人当たり 2万円〈2.4万円〉(1.5万円〈1.8万円〉)

※ () 内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

※ 〈〉内は生産性の向上が認められる場合の額

【現行制度の概要】

有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用した場合に助成する。

《支給額》

一事業所当たり 57万円〈72万円〉(42.75万円〈54万円〉)

※ () 内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

※ 〈〉内は生産性の向上が認められる場合の額

(3) 諸手当制度共通化コース助成金の見直し

- ① 正規雇用労働者と共通の諸手当制度を適用した有期契約労働者等の人数に応じた加算措置を設ける。

2人目以降の対象労働者1人当たり 1.5万円〈1.8万円〉(1.2万円〈1.4万円〉)

- ② 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当の数に応じた加算措置を設ける。

2つ目以降の手当1つにつき 16万円〈19.2万円〉(12万円〈14.4万円〉)

※ () 内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

※ 〈〉内は生産性の向上が認められる場合の額

【現行制度の概要】

有期契約労働者等と正規雇用労働者との共通の諸手当制度を新たに規定・適用した場合に助成する。

《支給額》

1事業所当たり 38万円〈48万円〉(28.5万円〈36万円〉)

※ () 内は中小企業事業主以外の事業主の場合の額

※ 〈〉内は生産性の向上が認められる場合の額