

## 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（仮称）について【概要】

### 1. 概要

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び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）に基づく各種助成金について、令和 4 年度分に係る制度の見直しや新設等のほか、所要の改正を行うもの。見直しや新設の対象となるのは以下の助成金であり、内容の詳細は別紙のとおり。（人材開発分科会関係は下線関係）

#### I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

1. 65 歳超雇用推進助成金
2. 中途採用等支援助成金
3. 両立支援等助成金
4. キャリアアップ助成金
5. 人材開発支援助成金
6. 通年雇用助成金
7. 認定訓練助成事業費補助金

#### II. 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改正関係

1. 人材確保等支援助成金
2. 人材開発支援助成金

### 2. 根拠法令

雇用保険法第 62 条第 2 項及び第 63 条第 2 項並びに建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 47 条

### 3. 施行期日等

公布日 令和 4 年 3 月 31 日（予定）

施行期日 令和 4 年 4 月 1 日（別紙 I 3 (1) の一部の規定は令和 4 年 10 月 1 日施行）

## I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

### 5. 人材開発支援助成金

#### (1) 特定訓練コースの見直し

##### 【現行制度の概要】

特定訓練コースに対する助成については、次のいずれにも該当する事業主を要件としている。

- ・ 労働組合等の意見を聴いて作成した職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号。以下「能開法」という。）第11条第1項に規定する計画（以下「事業内職業能力開発計画」という。）及びこれに基づき作成した年間職業能力開発計画（職業訓練等、職業能力開発のための休暇、職業能力の評価、キャリアコンサルティングその他の職業能力開発に関する計画であって1年ごとに定めるものをいう。以下同じ。）の内容を被保険者に周知していること。
- ・ 訓練期間中、訓練等を受ける被保険者に対して所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払うこと。
- ・ 年間職業能力開発計画を都道府県労働局長に対して提出していること。
- ・ 年間職業能力開発計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から都道府県労働局長に対する人材開発支援コース助成金の受給についての申請書の提出日までの間（以下「基準期間」という。）において、当該年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外であること。
- ・ 年間職業能力開発計画に係る事業所に雇用されていた者であって基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者（雇用保険法第13条第3項に規定する特定理由離職者又は同法第23条第2項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていることと認められること。
- ・ 年間職業能力開発計画に係る事業所の労働者の離職状況及び当該年間職業能力開発計画に係る者に対する賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備していること。
- ・ 能開法第12条に規定する職業能力開発推進者を選任していること。

##### 【改正後の内容】

以下を対象事業主の要件として追加する。

- ・ 労働協約、就業規則又は事業内職業能力開発計画においてその雇用する被保険者に対し、キャリア形成の節目において定期的実施されるキャリアコンサルティングの機会の確保（セルフ・キャリアドック）に係る措置を規定していること。

○ セルフ・キャリアドック制度を導入した事業主に対する助成率を引き上げる取扱いについては、令和3年度限りで廃止する。

##### 【現行制度の概要】

セルフ・キャリアドック制度を導入した事業主を支援するため、該当する事業主が人材開発支援助成金の特定訓練コースを利用する場合、通常の助成率より高率の助成をするもの。

- グローバル人材育成訓練に対する助成については、令和3年度限りで廃止する。

**【現行制度の概要】**

事業主等が海外関連の業務に従事する労働者に対して職業訓練を実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成するもの。

- 特定分野認定実習併用職業訓練に対する助成については、令和3年度限りで廃止する。

**【現行制度の概要】**

事業主等がその雇用する労働者に対して特定分野実習併用職業訓練（建設業、製造業及び情報通信業において企業内での実習（OJT）と、教育訓練機関などでの座学等（Off-JT）を組み合わせた訓練）を実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成するもの。

- 認定実習併用職業訓練における OJT 実施助成額について、1人1時間当たりの助成額から1人1訓練当たりの助成額に改める。

**【現行制度の概要】**

雇用する労働者1人につき、一の認定実習併用職業訓練（教育訓練機関などでの座学等（Off-JT）を除く。）の実施時間数に、次の区分に応じた金額を乗じて得た額を助成するもの。

|            | 企業規模      | OJT 実施助成額<br>(1人1時間当たり) |       |
|------------|-----------|-------------------------|-------|
|            |           |                         | 生産性要件 |
| 認定実習併用職業訓練 | 中小企業事業主以外 | 380 円                   | 480 円 |
|            | 中小企業事業主   | 665 円                   | 840 円 |

**【改正後の内容】**

|            | 企業規模      | OJT 実施助成額<br>(1人1訓練当たり) |       |
|------------|-----------|-------------------------|-------|
|            |           |                         | 生産性要件 |
| 認定実習併用職業訓練 | 中小企業事業主以外 | 11 万円                   | 14 万円 |

|  |         |       |       |
|--|---------|-------|-------|
|  | 中小企業事業主 | 20 万円 | 25 万円 |
|--|---------|-------|-------|

(2) 教育訓練休暇付与コースの見直し

- 教育訓練短時間勤務制度を新設する。

【教育訓練短時間勤務制度の概要】

所定労働時間の短縮により労働者の教育訓練等を受ける時間を確保するため、事業主が教育訓練短時間勤務制度を導入した場合に助成する。

《対象事業主》

- ・ 被保険者が自発的職業能力開発を受けるために必要な教育訓練短時間勤務制度を新たに導入する事業主であること。
- ・ 教育訓練短時間勤務制度を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること。
- ・ 事業内職業能力開発計画を被保険者に周知するとともに、教育訓練短時間勤務制度の導入及び適用に係る計画（以下「制度導入・適用計画」という。）を作成し、被保険者に周知した事業主であること。
- ・ 制度導入・適用計画を都道府県労働局長に対して提出した事業主であること。
- ・ 制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から都道府県労働局長に対する人材開発支援助成金の受給についての申請書の提出日までの間（以下「基準期間」という。）において、当該制度導入・適用計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）以外であること。
- ・ 制度導入・適用計画に係る事業所に雇用されていた者であって基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者（雇用保険法第13条第3項に規定する特定理由離職者又は同法第23条第2項に規定する特定受給資格者をいう。）として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていることと認められること。
- ・ 制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職状況を明らかにする書類を整備していること。
- ・ 能開法第12条に規定する職業能力開発推進者を選任していること。

《支給額》

経費助成：20万円〈24万円〉

※ 〈 〉は生産性要件を満たした場合の金額

《対象労働者》

雇用保険法第4条に規定する被保険者（有期契約労働者等を含む）

- 教育訓練休暇付与コース内の各制度の適用労働者について、有期契約労働者等を追加する。

【現行制度の概要】

教育訓練休暇制度及び長期教育訓練休暇制度の適用労働者については、雇用保険法第4条に規定する被保険者のうち、以下の者を除いた者である。

- ・ 有期契約労働者（期間の定めのある労働契約を締結する労働者）
- ・ 短時間労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定）
- ・ 派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条に規定）

【改正後の内容】

教育訓練休暇制度及び長期教育訓練休暇制度の適用労働者については、雇用保険法第4条に規定する被保険者とする。

(3) 特別育成訓練コースの見直し

- 中小企業等担い手育成訓練に対する助成については、令和3年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

正規雇用労働者の経験が少ない有期契約労働者等を対象に、製造業又は建設業等の分野において、専門的な知識及び技能を有する支援団体と事業主とが共同して作成する訓練実施計画に基づき、正規雇用労働者等への転換を目指すOff-JTと適格な指導者の指導の下で行うOJTを組み合わせる職業訓練を行った場合、訓練期間中の賃金の一部等を助成するもの。

- 有期実習型訓練におけるOJT実施助成額について、1人1時間当たりの助成額から1人1訓練当たりの助成額に改める。

**【現行制度の概要】**

有期契約労働者等 1 人につき、一の有期実習型訓練（教育訓練機関などでの座学等（Off-JT）を除く。）の実施時間数に、次の区分に応じた金額を乗じて得た額を助成するもの。

|         | 企業規模      | OJT 実施助成額<br>(1 人 1 時間当たり) |       |
|---------|-----------|----------------------------|-------|
|         |           |                            | 生産性要件 |
| 有期実習型訓練 | 中小企業事業主以外 | 665 円                      | 840 円 |
|         | 中小企業事業主   | 760 円                      | 960 円 |

**【改正後の内容】**

|         | 企業規模      | OJT 実施助成額<br>(1 人 1 訓練当たり) |       |
|---------|-----------|----------------------------|-------|
|         |           |                            | 生産性要件 |
| 有期実習型訓練 | 中小企業事業主以外 | 9 万円                       | 12 万円 |
|         | 中小企業事業主   | 10 万円                      | 13 万円 |

**7. 認定訓練助成費補助金**

## ○ 認定訓練助成事業費補助金の暫定措置の廃止

東日本大震災により被災した認定職業訓練施設の復旧に係る施設費等の補助率の引上げについては、令和 3 年度限りで廃止する。

**【現行制度の概要】**

令和 3 年度までの暫定措置として、東日本大震災により被災した認定職業訓練施設の復旧にかかる施設費及び設備費についての都道府県への補助率を 1 / 2 から 2 / 3 に引き上げるとともに、補助対象の経費全体に占める国庫負担割合の上限を 1 / 3 から 1 / 2 に引き上げる。