

## 雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について（概要）

## 1. 概要

- 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）に基づく各種助成金等について、制度や規定の見直しを行うもの。見直しの対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり。（人材開発分科会関係は下線部分）

## I. 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）の一部改正関係

1. 労働移動支援助成金
2. 65 歳超雇用推進助成金
3. 特定求職者雇用開発助成金
4. トライアル雇用助成金
5. 地域雇用開発助成金
6. 両立支援等助成金
7. 人材確保等支援助成金
8. キャリアアップ助成金
9. 人材開発支援助成金
10. 産業雇用安定助成金
11. 高年齢労働者処遇改善促進助成金
12. 雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業の改正

## II. 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和 41 年労働省令第 23 号）の一部改正関係

1. 職業転換給付金（特定求職者雇用開発助成金）

## III. 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号）の一部改正関係

1. トライアル雇用助成金
2. 人材確保等支援助成金
3. 人材開発支援助成金

- その他所要の改正を行う。

## 2. 根拠法令

- 雇用保険法第 62 条第 1 項及び第 2 項並びに第 63 条第 1 項及び第 2 項
- 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）第 9 条及び第 47 条
- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 19 条第 1 項

## 3. 施行期日等

- 公布日：令和 5 年 3 月 31 日（予定）
- 施行期日：令和 5 年 4 月 1 日（予定）

## 【1】各種助成金の見直し

## 6. 人材開発支援助成金

## 人材開発支援助成金のコースの統廃合

- 人材開発支援コース助成金及び特別育成訓練コース助成金を統合し、コースの名称を人材育成支援コース助成金に変更する。

## 【現行制度の概要】

コース名	対象労働者	対象訓練・助成内容	助成率・助成額		
			OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成
人材開発支援コース助成金	雇用保険被保険者 ※有期契約労働者等を除く	・労働生産性向上訓練 ・若年人材育成訓練 ・熟練技能育成・承継訓練	45(30)%	760(380) 円/時・人	
		認定実習併用職業訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)			20(11) 万円/人
	上記以外の訓練	30%	380円/時・人		
	雇用保険被保険者	有給教育訓練休暇制度の導入助成	30万円 (定額)		
特別育成訓練コース助成金	有期契約労働者等 ※助成金の支給申請前までに雇用保険被保険者になっている必要がある	一般職業訓練	正規雇用労働者等への転換等を実施した場合70% 正規雇用労働者等への転換等を実施しなかった場合60%	760(475) 円/時・人	
		有期実習型訓練 (OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練)			10(9) 万円/人

※ 助成率・助成額の（ ）内は中小企業事業主以外

※ 賃上げに係る要件を満たしている場合は、上記の助成率及び助成額に加算する。

【改正後の内容】

コース名	対象労働者	対象訓練・助成内容	助成率・助成額		
			OFF-JT		OJT
			経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成支援 コース助成金	雇用保被保険者 又は有期契約労働者等 ※助成金の支給 申請前までに雇用 保険被保険者 になっている必要 がある	人材育成訓練	雇用保険被保 険 45(30)% 有期契約労働 者等 60% 正規雇用労働 者等への転換 等を実施した 場合 70%	760(380) 円/時・人	
		有期実習型訓練 (OFF-JT と OJT の組み合 わせ訓練)	正規雇用労働者 等への転換等 を実施した場合 70% 正規雇用労働者 等への転換等 を実施しなかつた 場合 60%		10(9)万円 /人
	雇用保険被保険者	認定実習併用職業訓練 (OFF-JT と OJT の組み 合わせ訓練)	45(30)%		20(11)万 円/人
		有給教育訓練休暇制度 の導入助成	30万円 (定額)		

※ 助成率・助成額の（ ）内は中小企業事業主以外

※ 賃上げに係る要件を満たしている場合は、上記の助成率及び助成額に加算する。

人への投資促進コースの見直し

- 「人への投資」の支援策の拡充に伴い、人への投資促進コース助成金の支給期限を令和七年三月三十一日から令和九年三月三十一日に延長する。

## 【2】生産性要件から賃上げに係る要件への切り替え (雇保則及び建労則の一部改正関係)

### 改正の概要

- 雇用関係助成金については、平成28年度補正予算から一部助成金に事業所における生産性向上の取組を支援するため、生産性要件を導入したところであるが、生産性要件を導入した助成金について、その要件の確認や執行に長期間を要する制度設計となる等、事務的な非効率も見られたことから生産性要件の廃止等必要な見直しを行う。
- 一方、企業の付加価値の向上を労働者に賃上げとして還元し、さらなる雇用の安定を実現するため、生産性要件が設けられている一部の助成金については、賃上げに係る要件に切り替えることとする。

### 改正の内容

<賃上げに係る要件の規定について>

- 現行の「生産性要件」については、雇用保険法施行規則（以下「雇保則」という。）第104条第1項第2号ロにおいて「事業所の労働生産性の向上に資するものとして」厚生労働省職業安定局長、雇用環境・均等局長、人材開発統括官が定める要件と定義し、雇用関係助成金支給要領の共通要領において一律に規定している。
- 切替後の賃上げに係る要件については、当該要件を設ける助成金についての規定中で、「その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、●●」と規定し、具体的には、事業主による取組の対象となる個々の労働者について、1年以内に5%以上賃金が増加した場合に助成額や助成率を加算することとしている。

※1 基本給及び諸手当をいう（労働協約、就業規則又は労働契約等において明示されているものに限る。）。諸手当に含むか否かについては以下による。

(1) 諸手当に含むもの

労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。

(2) 諸手当に含まないもの

① 月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）

② 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）

※2 賃金が5%以上増加していることについては、改定前後3か月間の賃金総額を比較して判断。

- なお、対象労働者及び賃金の範囲や増額割合など、具体の要件については、各助成金の個別要領においてそれぞれ規定することとする。

<各助成金の改正内容について>

②生産性要件を賃上げに係る要件に切り替える助成金

⇒人材開発支援助成金（人材育成支援コース助成金及び人への投資促進コース助成金）については、加算の要件として賃上げが要件とされているものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識又は技能を習得したと認める労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主に対し、経費助成率、経費助成額及び賃金助成額を加算する仕組みを新設するため、「生産性要件に該当する事業主にあつては、●●（助成率又は助成額）」を「その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主又は労働協約若しくは就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識若しくは技能を習得したと認める労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、●●（助成率又は助成額）」と改める。

対象となる助成金は以下のとおり。

- ・人材開発支援助成金（人材育成支援コース助成金）【雇保則第125条第2項関係】
- ・人材開発支援助成金（人への投資促進コース助成金）【雇保則附則第34条関係】

# 人材開発支援助成金に係る雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案【概要】

人材開発支援助成金は、事業主が労働者に対して職務に関連する訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度。

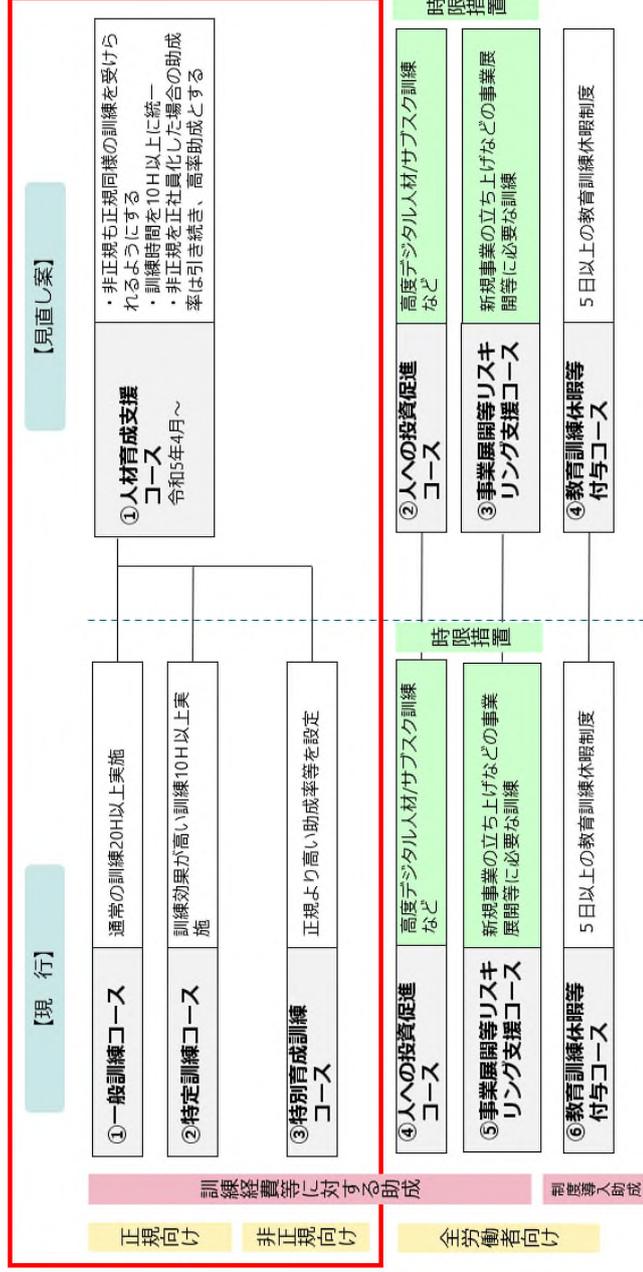
## 改正概要

以下の3点を改正する。

- 令和5年度より、一般訓練コース、特定訓練コース及び特別育成訓練コースを統合し、コースの名称を「人材育成支援コース」に変更する。
- 人材開発支援助成金を含む一部の助成金において、「生産性要件」から「賃金要件」への切り替えを行う。また、本助成金独自の加算要件として「資格手当要件」を導入する。
- 「人への投資」の支援策の拡充に伴い、人への投資促進コースの設置期限を令和6年度から令和8年度に延長する。

## コースの統合及び賃金要件・資格手当要件（加算要件）の導入

雇用形態により対象労働者を区分していた訓練コースの統廃合を行うことで、正規、非正規問わず幅広い訓練の受講を可能とし、企業で働く労働者の訓練機会の拡充を図るとともに、制度のスリム化により事業主の利便向上を図る。



## 賃金要件・資格等手当要件

- 生産性要件が設定されている訓練について、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替える【賃金要件】
- 労働協約又は就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識又は技能を習得したと認める労働者の賃金を一定の割合以上で増額した事業主に対し、経費助成率、経費助成額及び賃金助成額を加算する仕組みを新設する【資格等手当要件】