

職 業 安 定 局 関 係

職業安定局所管の分科会等における審議状況

(平成 25 年 8 月 22 日以降)

「雇用保険制度」の検討

育児休業中の経済的支援の強化、非正規雇用労働者である若者等の中長期的なキャリア形成支援、今年度末で期限を迎える失業給付に係る暫定措置の取扱いなどの論点について、雇用保険部会において、昨年 5 月 23 日より 11 回にわたる議論を行い、同年 12 月 26 日に「雇用保険部会報告」を取りまとめ、同日の第 94 回職業安定分科会に報告し、了承を得た。(別紙 1)

これを受け、「雇用保険法の一部を改正する法律案要綱」及び「労働保険の保険料の徴収等に関する法律の規定に基づき雇用保険率を変更する告示案要綱」が厚生労働大臣より 1 月 16 日に諮問され、同日の雇用保険部会において、それぞれ「おおむね妥当」、「妥当」との結論に至り、同日の第 95 回職業安定分科会に報告し、同分科会においても同様の結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、法律案については、第 186 回通常国会に提出されている。また、1 月 27 日に平成 26 年度の雇用保険料率が告示されている。

「労働者派遣制度」の検討

登録型派遣・製造業務派遣・特定労働者派遣事業の在り方や派遣期間制限などの論点について、労働力需給制度部会において、昨年 8 月 30 日より 13 回にわたる議論を行い、1 月 29 日に「労働力需給制度部会報告」を取りまとめ、これを厚生労働大臣へ建議すべきとの結論に至り、同日の第 96 回職業安定分科会に報告し、同分科会においても同様の結論に至り、建議がなされた。(別紙 2)

これを受け、「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等の一部を改正する法律案要綱」が厚生労働大臣より 2 月 21 日に諮問され、2 月 27 日の労働力需給制度部会において、「おおむね妥当」との結論に至り、2 月 28 日の第 98 回職業安定分科会に報告し、同分科会においても「おおむね妥当」との結論に至り、答申がなされた。

これに基づき、法律案については、第 186 回通常国会に提出されている。

「雇用政策基本方針の改正について」の検討

2月6日に取りまとめられた「雇用政策研究会報告書」（座長：樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授）を受けて作成した、「雇用政策基本方針改正案」について、2月21日の第97回職業安定分科会において議論を行い、議論を踏まえて一部修正を行った。

これに基づき、4月1日に告示予定である。（別紙3）

「障害者雇用対策」の検討

平成26年度から平成29年度までの障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき事項を定めた「障害者雇用対策基本方針（案）」が、厚生労働大臣より3月7日に諮問され、同日の障害者雇用分科会において、「妥当」との結論に至り、答申がなされた。

2013年度の間接評価

2013年度の間接評価について、1月16日に開催された第95回職業安定分科会及び2月7日に開催された第60回障害者雇用分科会において審議した。今後は、パブリックコメントを経て内容が確定し次第、公表する。（別紙4、5）

その他

トライアル雇用奨励金の見直しを内容とする「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱及び雇用保険法施行規則第110条の3第1項第1号への規定に基づき厚生労働大臣が定める者を定める告示案要綱」について、昨年12月26日に開催された第94回職業安定分科会において「妥当」との結論に至り、答申を得た。（別紙6）

労働移動支援助成金・キャリアアップ助成金の見直しを内容とする「雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について、2月21日に開催された第97回職業安定分科会において、「おおむね妥当」との結論に至り、答申を得た。（別紙7、8）

これらに基づき、3月1日より施行された。

専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する 特別措置法案について（再掲）

第 185 回臨時国会において成立した国家戦略特別区域法の規定等を踏まえ、有期の業務に就く高度専門的知識を有する有期雇用労働者等について、労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例等を設けることとするもの。調査審議におけるご意見を踏まえ、高度専門的知識等を有する有期雇用労働者の他、定年後に同一の事業主又は特殊関係事業主に引き続いて雇用される高齢者についても特例の対象とすることとした。

（平成 26 年 2 月 14 日：「有期労働契約の無期転換ルールの特例について」建議。
2 月 20 日：「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法案要綱」諮問、答申。）

1. 基本手当等

(1) 平成25年度末までの暫定措置について

ア 解雇、雇止め等による離職者の所定給付日数を60日間延長する個別延長給付について、要件厳格化の上で延長
イ 雇止め等の離職者(特定理由離職者)について、解雇等の者と同じ給付日数で基本手当を支給する暫定措置を延長
ウ 常用就職支度手当の対象者に40歳未満の者を追加する暫定措置を延長

(2) 就業促進手当(再就職手当)について

雇用保険受給者が早期再就職し、6月間職場に定着した場合に、現行の給付に加えて、基本手当日額に支給残日数
の一定割合を乗じて得た額を上限に、離職前賃金と再就職後賃金との差額の6月分を一時金として追加的に給付する。

2. 中長期的なキャリア形成支援措置(教育訓練給付の拡充等)

(1) 教育訓練給付(受講費用の2割を支給、給付上限10万円)を拡充し、専門的・実践的な教育訓練(原則2年、
資格につながる場合等は最大3年)として厚生労働大臣が指定する講座を受ける場合に、

・ 給付を引き上げ(受講費用の4割)

・ 資格取得等の上で就職に結びついた場合には受講費用の2割を追加的に給付

※1年間の給付額は48万円を上限とする(支援対象は年間の講座費用のうち80万円分まで)

<対象者>2年以上の被保険者期間を有する者(2回目以降に受ける場合は10年以上の被保険者期間が必要)

(2) 45歳未満の離職者が高度な教育訓練講座を受けて学び直す場合に、暫定的に(5年間)以下の措置を講じる。

・ (1)の給付に加え、受講支援のため、離職前賃金に基づき算出した額(基本手当の半額)を訓練中に給付する措置

3. 育児休業給付

育児休業給付(休業開始前賃金の50%を支給)について、1歳未満の子を養育するための育児休業をする場合の
休業開始後6月につき、休業開始前の賃金に対する給付割合を67%に引き上げる。

4. 求職者支援制度

職業訓練受講給付金の支給要件のうち、やむを得ない理由による欠席の取扱いを一部見直すとともに、制度の成果とし
ての就職を雇用保険が適用される就職とする。

5. 財政運営

平成25年度に引き続き、平成26年度の雇用保険料率を13.5/1000とする(失業等給付10/1000・二事業3.5/1000)。

労働者派遣制度の改正に関する報告書のポイント

登録型派遣・製造業務派遣

○ 雇用が不安定になることを防ぐため、雇用安定措置等を講ずる。

特定労働者派遣事業

○ 特定・一般の区別を撤廃し、すべての労働者派遣事業を許可制とする。
※小規模派遣元事業主への暫定的な配慮措置 ※現在の特定派遣事業(届出制)の許可制への移行に際しての経過措置

期間制限

考え方:派遣労働の雇用と使用が分離した形態であることによる弊害の防止が適当。派遣労働は臨時的・一時的な働き方と位置付けることを原則とし、派遣先での利用も臨時的・一時的なものに限ることを原則として、26業務及び業務単位での期間制限は分かりにくいこと等から撤廃し、次の(1)~(3)により構成する制度とする(常用代替防止は基本的に維持)。

(1) 個人単位の期間制限

※現に行われている26業務への派遣について、新制度への移行に際して経過措置
○ 派遣先の同一の組織単位 * 1における同一の派遣労働者の継続した受入は3年を上限とする。(違反の場合は労働契約申込みなし制度の適用)
○ 派遣元は上限に達する派遣労働者に対し雇用安定措置 * 2を講ずる。

(2) 派遣先単位の期間制限

※1. 業務のまとまりがあり、かつ、その長が業務の配分及び労務管理上の指揮監督権限を有する単位として派遣契約上明確化したもの
※2. 派遣先への直接雇用の依頼、新たな就業機会(派遣先)の提供等
○ 派遣先の同一の事業所における継続した派遣労働者の受入は3年を上限とし、受入開始から3年を経過する時までに、過半数労働組合(ない場合は過半数代表者)から意見を聴取した場合には、さらに3年間延長可とする。その後さらに3年を経過したときも同様とする。(意見聴取せずに入入を継続した場合は、労働契約申込みなし制度の適用)

○ 派遣先は過半数組合等が反対意見を表明した場合に対応方針等を説明するものとする等、適正な意見聴取のための手続を定める。
(3) 上記(1)・(2)の例外 ○無期雇用の派遣労働者※ ○60歳以上の高齢者 ○日数限定業務、有期プロジェクト業務、育休代替業務等
※派遣元は無期雇用の派遣労働者を派遣契約の終了のみをもって解雇してはならないことを指針に規定するとともに、許可基準にも記載。

派遣先の責任

○ 派遣先の使用者性に関する裁判例等の周知 ○ 派遣先が処理すべき苦情の内容としてセクハラ等を例示 等

派遣労働者の処遇

(1) 均等待遇の推進

○ 派遣先に対し、同種の業務に従事する労働者の賃金の情報提供、教育訓練、福利厚生施設に関する配慮義務 等
○ 派遣元に対し、派遣労働者の均等待遇の確保の際に配慮した内容の説明義務

(2) 労働・社会保険の適用促進

○ 派遣元に対し、加入資格の有無の明示、派遣先に対する派遣労働者の被保険者証の写しの提示等を義務付け

キャリアアップ

○ 派遣元に対し、計画的な教育訓練、キャリア・コンサルティングを義務付け ○ 紹介予定派遣、正社員化の推進
○ 許可要件に「キャリア支援制度を有する」を追加 ○ 派遣先に派遣労働者の能力に関する情報提供の努力義務

平成24年改正法

○ 施行状況の情報蓄積を図りつつ、見直しについて引き続き検討
○ 日雇派遣の原則禁止について、雇用機会の拡大等の観点に留意しつつ、法改正を行わず実施できる見直しを検討

その他

○ 無許可事業者への行政上の措置を強化 ○ 優良な派遣元事業主の推奨
○ 初回の許可更新の際、派遣元が許可基準を満たしていることを労政審に報告
○ 平成27年4月1日施行 等

～仕事を通じた一人一人の成長と、社会全体の成長の好循環を目指して～

少子高齢化に伴う人口減少、グローバル化による競争激化など、雇用をとりまく社会や経済は構造変化の中にある。そのような中で、雇用政策の将来ビジョンとして「仕事を通じた一人一人の成長と、社会全体の成長の好循環」を目指し、当面5年程度の間に取り組むべき雇用政策の基本的な方向性を以下の通り定める。

1 雇用政策の基本的考え方

(1) 社会全体での人材の最適配置・最大活用

- 外部労働市場の機能強化に向けて、能力開発・能力の「見える化」、民間人材ビジネス、地方公共団体、公共職業安定所等の連携によるマッチング機能の最大化といった「労働市場インフラ」の整備。
- 公正で納得できる処遇や、キャリア形成に配慮した人事配置等の適切な雇用管理。

(2) 危機意識をもって「全員参加の社会」を実現

- 労働力人口が減少する中で、働く意欲と能力のある者が参加することができるよう、それぞれに必要なとされる支援を実施。
- 特に、社会の担い手となる若者に対して総合的かつ体系的な枠組みによる支援を実施。

2 雇用政策の基本的な方向性

(1) 労働市場インフラの戦略的強化

- 人的資本の質の向上と職業能力の「見える化」
企業内、個人主導など様々な機会を捉えた職業能力開発の強化
能力評価のものを整備し、職業能力の「見える化」を推進 等
- マッチング機能の強化
民間人材ビジネスなど外部労働市場全体でマッチング機能を最大化
公共職業安定所などの評価制度の導入やITの活用による公共職業安定所の改革・機能向上 等
- 失業なき労働移動のための一体的な支援
求職者・求人企業に関する情報の充実、移動元企業の転職支援促進 等

(2) 個人の成長と意欲を企業の強みにつなげる雇用管理

労働者の主体性、内発性を引き出す雇用管理の実現、各企業の雇用管理の状況について情報開示を推進、労使コミュニケーションの活性化 等

(4) 良質な雇用の創出

雇用志向の積極的な産業政策、サービス業などの人手不足産業の雇用環境の改善、地域の雇用機会の確保 等

(3) 「全員参加の社会」の実現に向けて

○ 「全員参加の社会」にふさわしい働き方の構築

労働者の希望を生かした多様な働き方の実現（非正規雇用から正規雇用への転換に向けた支援、能力開発支援、多様な働き方のための環境整備）等
「時間意識」を高め、「正社員＝いつでも残業」を変えよう（恒常的な長時間労働がなく、年次有給休暇が円滑に取得できる働き方の実現） 等

○ 意欲を高め、全ての人に、仕事を通じた成長の機会を

教育と雇用をつなぎ、あらゆる状況の若者にキャリア形成のチャンスを提供
→ 在学中から就職後まで総合的、体系的な対策を推進 等
「シニア」の社会参加モデル」を構築 → 様々な働き方や活躍する場の創造 等
「女性の活躍は当たり前」という社会へ → ポジティブ・アクションの更なる推進 等
男性の働き方にも多様性・柔軟性を → 家事・育児参加促進 等
障害者等が能力と適性に応じて活躍できる社会を目指して → 福祉、教育、医療などから雇用への円滑な移行の推進 等
様々な事情・困難を克服し、就職を目指す人たちに支援 → 生活保護受給者、生活困窮者、ひとり親家庭、刑務所出所者等への支援 等
外国人材の活用により我が国の経済活性化を → 高度外国人材の受入・定着 等

2013年度 職業安定分科会における年度目標の中間評価について

2013年度の目標として職業安定分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した中間的な評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は2013年12月時点で把握できる直近の各種指標（概ね2013年4月～10月の数値）に基づいて行った。

1. ハローワークにおける職業紹介等

「就職率」、「雇用保険受給者の早期再就職者割合」、「就職支援プログラム事業の就職率」は2013年10月時点で2013年度の目標値の水準を上回っており、目標達成に向けて順調に推移している。

また、「正社員求人数」、「マザーズハローワーク事業の重点支援対象者数」、「就職支援プログラム事業の開始件数」については、目標達成した前年同期の進捗度合いを上回っており、目標の達成に向けて順調に推移している。

一方、「求人充足率」については、前年同期と比べ新規求人数が増加していることなどを背景に2013年度の目標値を下回っていることから、目標達成に向けて、未充足求人に対するフォローアップなどの更なる徹底に取り組む必要がある。また、「マザーズハローワーク事業の重点支援対象者就職率」については、2013年度の目標値に近い水準で推移していることから、これまで以上に積極的かつきめ細かい就職支援に取り組む必要がある。

今後も目標を達成するためにハローワークにおいて、個々の求職者の状況に応じたきめ細かな就職支援を行うとともに、求人充足を図るための積極的・能動的マッチングの推進など求人者サービスの充実に向けた取組みを行う必要がある。

「求職者支援制度による職業訓練の就職率」については、基礎コース、実践コース共に目標値の水準を上回っており、目標達成に向けて順調に推移している。

なお、2013年12月26日の雇用保険部会報告書において、就職状況の把握方法を改善すべきとされているとともに、就職としては雇用保険が適用される就職であるかを把握すべきとされており、今後見直しを行うべきである。

2. 失業なき労働移動の促進

「労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）の対象となった者のうち早期再

就職を果たした者の割合」については、2013年10月時点では、2013年度の目標を下回る水準となった。目標達成に向けては、引き続き、労働移動支援助成金（再就職支援奨励金）の活用促進を図るとともに対象者の早期再就職実現に努める必要がある。

なお、日本再興戦略に基づき、今後、本助成金の要件を大幅に拡充することとしており、さらなる失業なき労働移動の促進に努める必要がある。

「産業雇用安定センターによる出向・移籍の成立率」については、2013年10月時点で2013年度の目標値の水準を上回っており、目標達成に向けて順調に推移している。

なお、日本再興戦略に基づき、今後、産業雇用安定センターのあっせん機能を強化することとしており、より一層スムーズな出向・移籍を目指す必要がある。

3. 若者の就労促進

「ハローワークの職業紹介により正規雇用に結びついたフリーター等の数」については、2013年9月時点で目標達成した前年同期の進捗度合いを上回っており、目標達成に向けて順調に推移している。

「学卒ジョブサポーターの支援」については、正社員就職者数は、2013年10月時点で目標達成した前年同期の進捗度合いを上回っており、目標達成に向けて順調に推移している。なお、開拓求人数については、既に年度目標に達している。

「新卒応援ハローワークの支援」については、利用者数及び正社員就職者数ともに、2013年10月時点で目標達成した前年同期の進捗度合いを上回っており、目標達成に向けて順調に推移している。

今後も目標を達成するために、わかものハローワーク等の支援拠点における個別支援の徹底や、関係省庁の連携等による未内定者の就職支援の強化等に取り組む必要がある。

4. 高齢者の就労促進

「高年齢者総合相談窓口での担当者制による就職率」については、2013年10月時点で2013年度の目標値の水準を上回っており、目標達成に向けて順調に推移している。今後も目標を達成するために、就労支援に積極的に取り組む必要がある。

「シルバー人材センターにおける契約受注件数」については、前年同期の進

捗度合いを上回っており、例年の年度後半実績の推移を考慮すると、目標達成に向けて順調に推移している。今後も目標を達成するために、シルバー人材センターにおける積極的な就業開拓を推進し、高齢者の就業機会の確保・提供に取り組む必要がある。

2012年度の年度評価時に、「希望者全員が65歳まで働ける企業の割合」及び「『70歳まで働ける企業』の割合」については、2012年度実績が出た時点で改めて評価を行う事としており、今年度実績が出たことから、以下の通り評価を行う。

「希望者全員が65歳まで働ける企業の割合」については、前年から17.7ポイント増の66.5%であり、目標の50.4%を達成している。

「『70歳まで働ける企業』の割合」については、18.2%であり、目標の20%を達成していない。

2012年度の実績を踏まえ、引き続き、改正高齢法の趣旨について周知啓発を行うとともに、年齢に関わりなく働くことができる企業の普及に向けた支援を行うなど、生涯現役社会の実現に向けた取組を推進する必要がある。

2013年度 障害者雇用分科会における年度目標の中間評価について(案)

2013年度の目標として障害者雇用分科会において設定した年度目標について、当該分科会が実施した中間的な評価の結果は、概ね以下のとおりである。

※ 中間評価は2013年12月時点で把握できる直近の各種指標(概ね2013年4月～10月頃の数値)に基づいて行った。

(障害者雇用分科会において設定された年度目標の動向)

○ ハローワークにおける障害者の就職件数について

[2013年度目標] 前年度(68,321件)以上

[4月～10月実績] 46,970件(前年同期実績40,058件)

障害者の就職件数は、企業における障害者雇用への理解が進んでいること、就職を希望している障害者が増加していること、また、2013年4月から法定雇用率が引き上げられた影響もあり前年同期を上回る実績となっており、2013年度の目標水準を上回ることが期待できる。引き続き、ハローワークが中心となり福祉、教育、医療等の関係機関と連携し、求職者の障害特性に応じたきめ細かな職業相談・職業紹介を実施する必要がある。

○ 障害者の雇用率達成企業割合について

障害者の雇用率達成企業割合については、2014年6.1報告の結果が出た時点で改めて評価を行う。

なお、2012年度の目標においては43%以上としていたところ、2013年6.1報告で42.7%(前年比4.1ポイント減)となっており、目標とほぼ同水準の実績ではあるが、僅かに届かなかった。これは、2013年4月に法定雇用率が引き上げとなった(民間企業については1.8%→2.0%)ことが理由として考えられ、企業からの求人の充足を的確に行うとともに、引き続き事業所に対する厳正な雇用率達成指導を実施する必要がある。

○ 精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合について

[2013年度目標] 60%以上

[4月～9月実績] 69.5%(前年同期実績54.5%)

精神障害者雇用トータルサポーターの相談支援を終了した者のうち、就職に向けた次の段階へ移行した者の割合は、目標及びその進捗を意識した業務実施を改めて指示するとともに経験交流会を開催し、精神障害者雇用トータルサポーター間の支援ノウハウの共有を図るなどの取り組みの結果、現段階で大幅に目標を上回っており、目標の水準を上回ることが期待できる。

今後も目標の達成に向けて、引き続き、精神障害者雇用トータルサポーターの質の向上を図りつつ、精神障害者の求職者に対するカウンセリングや就労準備プログラム、事業主への意識啓発等の総合的な支援を着実に実施していく必要がある。

トライアル雇用奨励金の改正について

職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、正規雇用等の早期実現を図るため、これらの求職者を、トリアル雇用(※)する事業主に対して奨励金を支給。

《支給額》月額4万円(最大3ヶ月間支給)

※常用雇用へ移行することを目的に、一定期間(原則3か月) 試行雇用し、求職者の適正や業務遂行性を見極め、早期就職の実現や雇用機会の創出を図る。

改正後

ハローワークの
紹介要件の
見直し

ハローワークの紹介
に限り支給対象

主な対象者の例

- ニート
- フリーター
- 母子家庭の母等
- 父子家庭の父
- 生活保護受給者
- 日雇労働者
- ホームレス など

※ハローワーク所長が安定した職業に就くことが困難であると認められた者が対象

主な対象者の例

- ニート、フリーター
- 学卒未就職者
- 育児等でキャリアブランクのある者
- 母子家庭の母等、父子家庭の父
- 生活保護受給者、日雇労働者
- ホームレス など

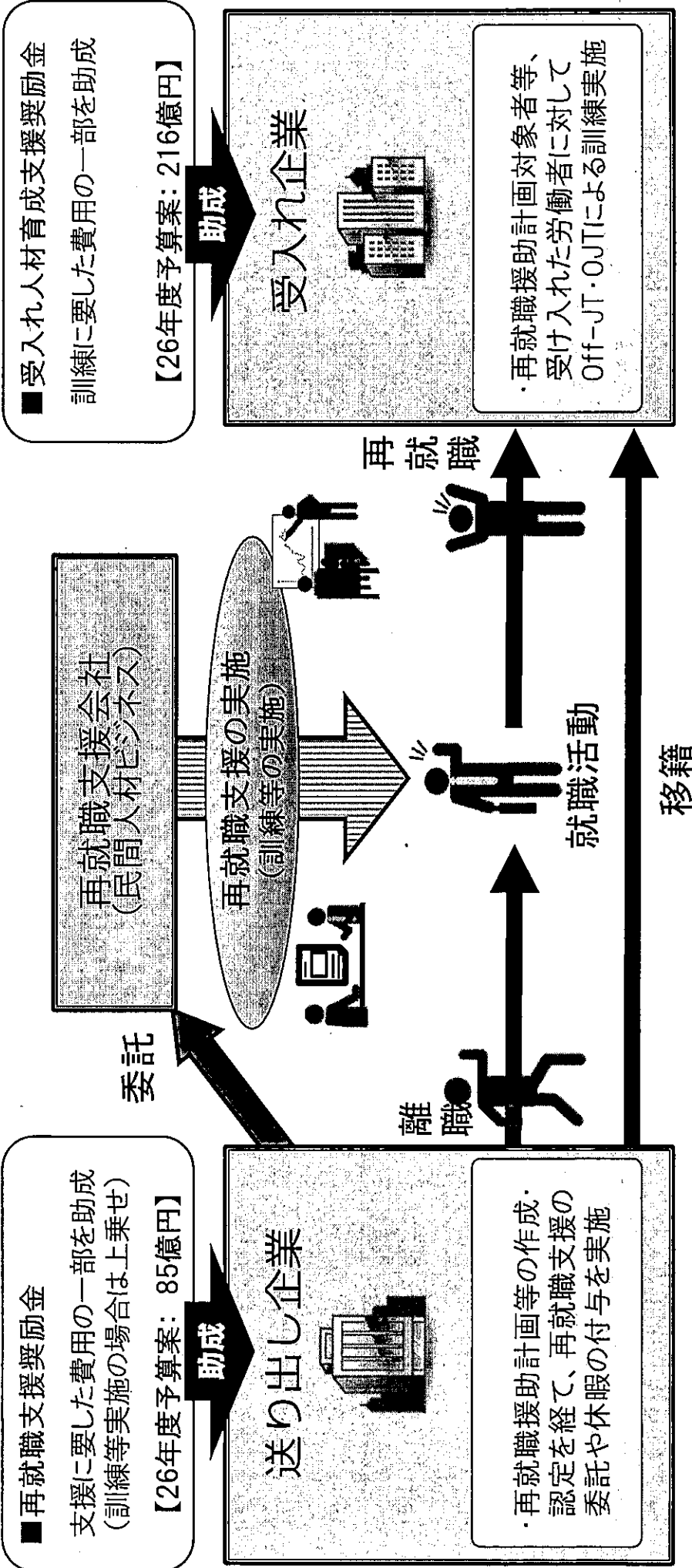
※ハローワーク所長の認定は不要

労働移動支援助成金の拡充案について①

(別紙7)

- 日本再興戦略において、行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換を進めるとされたことを受け、労働移動支援助成金を大幅に拡充し、失業なき円滑な労働移動の実現を図る。
- 26年度予算案に301億円(再就職支援奨励金:85億円、受入れ人材育成支援奨励金:216億円)を計上。また、25年度補正予算案においては、拡充の前倒しに係る経費として、4億円を計上。

【拡充後の労働移動支援助成金の基本的なスキーム】



労働移動支援助成金の拡充案について②

■再就職支援奨励金の拡充

1 支給対象事業主・支給段階及び支給額の拡充

支給対象事業主	中小企業事業主のみ 【うち45歳以上の対象者】
支給段階・支給額	(なし)
支援委託時	委託費用 × 2分の1【3分の2】
再就職実現後	

支給対象事業主	中小企業事業主以外 【うち45歳以上の対象者】	中小企業事業主 【うち45歳以上の対象者】
支給段階・支給額	10万円 (※実際に委託費用の支払を終えていることが要件)	
支援委託時	委託費用 × 2分の1【3分の2】 -10万円	委託費用 × 3分の2【5分の4】 -10万円
再就職実現後		

- ※ 再就職実現後の助成は、離職から2ヶ月以内【45歳以上は5ヶ月以内】に再就職を実現した対象者分
- ※ 対象者一人当たり40万円、一の再就職援助計画等に
つき300人分を上限として支給

- ※ 再就職実現後の助成は、離職から6ヶ月以内【45歳以上は9ヶ月以内】に再就職を実現した対象者分
- ※ 対象者一人当たり60万円、一年度一事業所につき
500人分を上限として支給

2 訓練・グループワークを実施した場合の上乗せ

- (1) 再就職支援の一部として訓練の実施を委託した場合、訓練の実施期間1ヶ月につき6万円を上乗せ(3ヶ月分が上限)。
- (2) 3回以上のグループワークの実施を委託した場合、1万円を上乗せ。

3 求職活動のための休暇を付与した場合の助成

事業主が、対象者に対して在職中から円滑な求職活動が行えるように休暇を付与した場合、当該休暇1日当たり4,000円(中小企業事業主については7,000円)を助成(90日分が上限)。

■受入れ人材育成支援奨励金の創設

再就職援助計画の対象となった労働者等を雇い入れ、又は移籍等により労働者を受け入れた事業主が、その労働者に対して訓練(Off-JT又はOff-JT+OJT)を実施した場合、訓練に要した費用の一部を助成する措置を創設。

- (1) Off-JTの場合 … 訓練1時間当たり800円 + 訓練経費実費相当額(30万円が上限)
- (2) OJTの場合 … 訓練1時間当たり700円

キャリアアップ助成金について (平成26年度予算案 159億円)

(別紙8)

○有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者、非正規雇用の労働者(※1)の企業内のキャリアアップを促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して包括的に助成。
 (※1) 正規雇用の労働者以外の無期雇用労働者を含む。

【本助成金の活用にあたって】

「有期契約労働者等(※2)のキャリアアップに関するガイドライン」に沿って、事業所ごとに「キャリアアップ管理者」を配置するとともに、労働組合等の意見を聴いて「キャリアアップ計画」を作成することが必要。
 (※2) 短時間労働者及び派遣労働者を含む。

助成内容		助成額	
助成内容		助成額	
助成内容		助成額	
正規雇用等 転換 (注)	有期契約労働者等を正規雇用等に転換 または直接雇用(以下「転換等」)した 場合に助成	①有期→正規: 1人当たり40万円(30万円) ②有期→無期: 1人当たり20万円(15万円) ③無期→正規: 1人当たり20万円(15万円) ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、 1人当たり①10万円、②5万円、③5万円を加算	①1人当たり50万円(40万円) ③1人当たり30万円(25万円) ※①または③を実施する場合、助成上限人数(①~③ 合わせて1年度10人)を5人を限度として上乗せ ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合 1人当たり10万円(大企業も同額)加算(新規)
人材育成	有期契約労働者等に ・一般職業訓練(OFF-JT)又は ・有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を 活用したOFF-JT+OJTを組み合わせた 3~6か月の職業訓練) を行った場合に助成	OFF-JT《1人当たり》 賃金助成: 1h当たり800円(500円) 経費助成: 上限20万円(15万円) OJT《1人当たり》 実施助成: 1h当たり700円(700円)	経費助成: 上限30万円(20万円) ※訓練時間が100時間未満の場合は10万円(7万円)、 100時間以上200時間未満の場合は20万円(15万円)、 200時間以上の場合は30万円(20万円)を上乗せ。 要件を「3%以上」から「2%以上」へ緩和 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、 1事業所当たり20万円(15万円)上乗せ
処遇改善	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金 テーブルを改定し、3%以上増額させた 場合に助成	1人当たり1万円(0.75万円) ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、 1事業所当たり10万円(7.5万円)上乗せ	
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外の 健康診断制度」を規定し、4人以上実施 した場合に助成	1事業所当たり40万円(30万円)	
短時間 正社員	労働者を短時間正社員に転換・新規雇入れ した場合に助成	1人当たり20万円(15万円) ※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、 1人当たり10万円加算	有期契約労働者等から転換した場合、 1人当たり30万円(25万円)
パート 労働時間 延長	有期契約労働者等の週所定労働時間を25 時間未満から30時間以上に延長した場合 に助成	1人当たり10万円(7.5万円)	

(注) ①「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいう。②派遣労働者の場合、派遣元事業主で転換または派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成。
 ③無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年未満の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限る(5%の算出方法は、標準的な方法を
 設定した上で柔軟に対応)。なお、短時間正社員に転換した場合は対象外(短時間正社員コースにより助成)。