

雇 用 環 境 ・ 均 等 局 関 係

雇用環境・均等局所管の分科会等における審議状況

(平成 29 年 9 月 16 日～平成 30 年 3 月 27 日)

(雇用環境・均等分科会)

○ 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について【別紙 1】

両立支援等助成金及びキャリアアップ助成金の見直しに係る「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」について、平成 29 年 3 月 27 日の雇用環境・均等分科会において審議を行った。

○ 雇用環境・均等分科会の 2017 年度目標の中間評価について【別紙 2】

雇用環境・均等分科会の 2017 年度目標の中間評価については、別紙のとおり。

(勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会)

○ 確定拠出年金法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係政令の整備等及び経過措置に関する政令案（中小企業退職金共済法施行令の一部改正関係）要綱等について【別紙 3】

会社合併等に伴い中小企業退職金共済制度と企業年金制度との間の資産移換を行う場合の退職金の算定方法、手続等について定めた「確定拠出年金法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う関係政令の整備等及び経過措置に関する政令案要綱（中小企業退職金共済法施行令の一部改正関係）」及び「確定拠出年金法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案要綱（中小企業退職金共済法施行規則の一部改正関係）」について、平成 29 年 10 月 16 日に諮問・答申を行った。

これを受け、同年 11 月 27 日に当該政令、同年 12 月 22 日に当該省令を公布した（平成 30 年 5 月 1 日施行）。

○ 平成 30 年度の付加退職金支給率について【別紙 4】

中小企業退職金共済制度における平成 30 年度の付加退職金の支給率（毎年の収支状況等に応じて算定）を 0.44% とすることについて、平成 30 年 3 月 12 日に諮問・答申を行った。

これを受け、同月 30 日に「中小企業退職金共済法第 10 条第 2 項第 3 号ロ及び中小企

業退職金共済法の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令第2条第1項第3号ロ（1）の支給率を定める件」等を告示する予定。

【参考】 分科会等開催実績

- ・ 雇用環境・均等分科会 3/27
- ・ 勤労者生活分科会 3/22
- ・ 中小企業退職金共済部会 10/16、1/31、3/12

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

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
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

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。

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。

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 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 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

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

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。

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。

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

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。

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

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
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 中小企業：57万円 72万円 中小企業以外：38万円 48万円

上記 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に、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、 については合計して20時間以上とする。

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

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 、 のいずれか1回限り。ただし、以下の助成は併給可能。

上記 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 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

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。

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。

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

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

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)

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

2017年度中間評価シート（案）

項目	2016年度 目標	2016年度 実績	2017年度 目標	2017年度 実績（4月～ 12月）
① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出の新規件数 ^{※1}	2,000社	2,788社	2,000社	1,078社
② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数 ^{※2}	2,700社	2,695社	2,800社	2,848社
<p>（備考）</p> <p>※1 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調 女性活躍推進法に基づく行動計画を策定し都道府県労働局に届出を行った常時雇用する労働者が300人以下の企業数</p> <p>※2 雇用環境・均等部（室）による法施行状況調 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定・実施し、厚生労働大臣による認定を受けた企業数</p>				
2017年度目標設定における考え方				
<p>① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出の新規件数 女性活躍推進法の施行後2年目を迎えるため、届出が集中した施行初年度と比較すると届出件数が下がることが予想されるものの、引き続き2,000社を目標とした。（12月末時点で1,078社）</p> <p>② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数 少子化社会対策大綱（2015年3月20日閣議決定）に定められた目標（2020年までに、くるみん認定企業数を3,000社とする）を踏まえ、2,800社を目標とした。</p>				
施策実施状況				
<p>（2017年度に実施している主な取組）</p> <p>① 常時雇用する労働者が300人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出の新規件数</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進 ・中小企業のための女性活躍推進事業の実施 ・両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）の支給 				

- ・幹部による経済団体等への協力要請
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数
- ・次世代育成支援対策推進法の施行のための周知
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、実施、認定の促進

2017 年度施策実施状況に係る分析

- ① 常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出の新規件数
- ・常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主の一般事業主行動計画策定届出数は、2017 年 12 月末に 1,078 社となっているところ。平成 29 年度の届出件数は 1 月あたり約 100 件ペースで増加している。

（参考）労働者 300 人以下の事業主の一般事業主行動計画策定届出数（累計）

平成 29 年 3 月末時点 2,788 社／6 月末時点 3,112 社／9 月末時点 3,425 社／12 月末時点 3,866 社

女性活躍推進に積極的な企業は既に初年度に行動計画を届け出ており、今年度においては、女性活躍推進についての理解を深め、取組を促すところから働きかける必要があったことから、施行初年度と比較すると届出件数のペースは緩やかになっていると考えられる。

- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数
- ・くるみん認定企業数は 2017 年 12 月末現在で 2,848 社※社となり、目標の 2,800 社を達成した。2020 年までに 3,000 社とする目標に向けて順調に増加している。なお、行動計画の計画期間が終了した企業数に対する認定企業数の割合は、301 人以上企業で 10.7%（前年 12.1%）、101 人以上 301 人以下企業で 2.5%（同 2.4%）となっている。

※このうち、旧認定基準で認定を受けた企業数は 2,706 社である。

施策の達成状況を踏まえた評価及び今後の方針

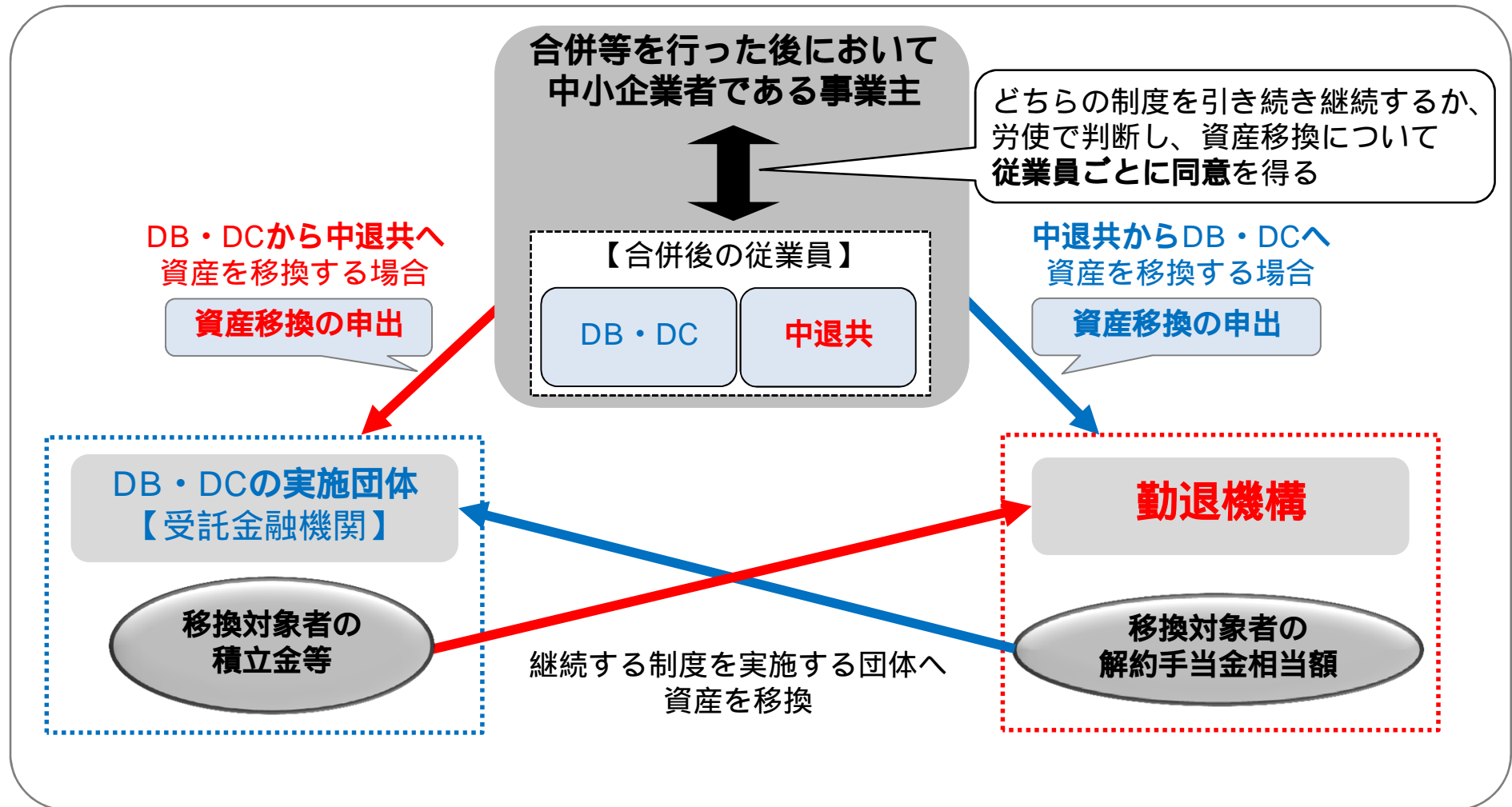
- ① 常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画届出の新規件数
- ・より多くの中小企業において女性活躍推進法に沿った行動計画の策定・届出・情報公表等が行われ、女性活躍が進むよう、経済団体等への協力要請、説明会や相談会の実施、助成金の周知等の働きかけ等、さらなる取組を進めていく。
 - ・また、スマートフォン対応を図った「女性の活躍推進企業データベース」の就活中の学生や求職者への周知や、企業に対するデータベースの登録に向けての働きかけを積極的に行う等により、女性の活躍に関する企業情報の見える化を進めていく。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみんマーク取得）企業数

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業は着実に増加しており、2020年までにくるみん取得企業を3,000社とする目標達成に向けて、引き続き、企業に対する認定取得の働きかけを行うとともに、2017年（平成29年）4月から施行された新たな認定基準について周知を図る。

分科会委員の意見

従業員が、職業生活の引退時等にまとまった退職金等を受け取ることができるよう、合併等を行った事業主が中小企業者である場合、中退共制度と企業年金制度との間での資産移換を行うことを可能とする。

-資産移換のスキームについて-



付加退職金の概要

別紙 4

退職金の額は、あらかじめ額の確定している「基本退職金」と、実際の運用収入等に応じて支給される「付加退職金」の合計額として算定。

付加退職金は、運用収入等の状況に応じて基本退職金に上乘せられるものであり、金利の変動に弾力的に対応することを目的として、平成3年度に導入。

	支給対象	概要
基本退職金	すべての被共済者	掛金月額と掛金納付月数に応じて、あらかじめ定められた金額。予定運用利回り年1%として設計。
付加退職金	掛金納付月数が43月以上の被共済者	<p>実際の運用収入の状況等に応じて基本退職金に上乘せられる金額。計算月において、その時点の基本退職金額にその年度の支給率を乗じて得た額を、退職時まで合計した金額。</p> <p>付加退職金の支給率は、厚生労働大臣が、各年度ごとに、運用収入の見込額等を勘案して、労働政策審議会の意見を聴いて定める。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> $\text{支給率} = \frac{\text{運用収入のうち付加退職金の支払に充てるべき額 (利益見込額の2分の1を基本)}}{\text{掛金納付月数が43月以上の被共済者が当該年度中の計算月に退職したと仮定した場合の退職金額の合計}}$ </div> <p style="text-align: right;">43月目とその後12ヶ月ごとの月</p>

参考: 付加退職金の計算例

平成21年4月に掛金月額10,000円で加入し、平成30年3月（加入108月）で退職した場合における退職金額は以下のとおり。（掛金増額や過去勤務はないと仮定）

各年度の付加退職金支給率は以下の表のとおり。

21年度	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
0	0	0	0	0	0.0182	0.0216	0	0

加入: H21.4, H22.3, H23.3, H24.3, H25.3, H26.3, H27.3, H28.3, H29.3, H30.3 退職

$$\begin{aligned}
 \text{付加退職金額} &= (\text{加入67月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{67月目が属する年度の付加退職金支給率}) \text{〔26年度分〕} \\
 &+ (\text{加入79月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{79月目が属する年度の付加退職金支給率}) \text{〔27年度分〕} \\
 &= 683,100 \times 0.0182 + 813,100 \times 0.0216 \\
 &= 12,433 + 17,563 \\
 &= 29,996
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{退職金額} &= \text{基本退職金 (掛金納付月数108月)} + \text{付加退職金} \\
 &= 1,132,300 + 29,996 \\
 &= \underline{1,162,296 \text{ 円}}
 \end{aligned}$$