

○厚生労働省令第七十七号

雇用保険法（昭和四十九年法律第一百十六号）第六十二条第一項及び第二項並びに第六十三条第一項及び第二項並びに建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第九条及び第四十七条の規定に基づき、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を次のように定める。

令和八年四月八日

厚生労働大臣 上野賢一郎

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

（雇用保険法施行規則の一部改正）

第一条 雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）の一部を次の表のように改正する。

十六号。以下「育児・介護休業法」という。）第五条第六項の育児休業申出に係る書面、育児・介護休業法第九条の二第三項の出生時育児休業申出に係る書面、育児・介護休業法第十一条第三項の介護休業申出に係る書面（第一条の十九第一項において「介護休業申出書」という。）、育児・介護休業法第二十三条第一項又は第三項に規定する申出に係る書類その他の介護休業、育児休業又は家族介護若しくは育児に係る所定労働時間短縮（以下この項において「休業等」という。）を行ったことの事実及び休業等を行った期間並びに当該休業等を開始した日前の賃金の額を証明することができる書類を添えてその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならない。

2～4 (略)

(産業雇用安定助成金)

第二百二条の三の三 (略)

2・3 (略)

4 スキルアップ支援コース奨励金は、次の第一号から第四号までのいずれにも該当する事業主及び第五号に該当する事業主に対して支給するものとする。

一 職業能力開発推進者（職業能力開発促進法第十二条に規定する職業能力開発推進者をいう。以下同じ。）を選任している事業主であつて、あらかじめ出向をさせた者を雇い入れる事業主（以下この項及び第九項において「出向先事業主」という。）と出向に関する契約を締結し、雇用する被保険者（出向をした日の前日において当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、出向をした日の前日から起算して六箇月前の日から当該前日までの期間について期間の定めのある労働契約を締結する労働者として勤務している者、出向をしている者、労働者派遣事業（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（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第

育児・介護休業法」という。）第五条第六項の育児休業申出に係る書面、育児・介護休業法第九条の二第三項の出生時育児休業申出に係る書面、育児・介護休業法第十一条第三項の介護休業申出に係る書面（第一条の十九第一項において「介護休業申出書」という。）、育児・介護休業法第二十三条第一項又は第三項に規定する申出に係る書類その他の介護休業、育児休業又は家族介護若しくは育児に係る所定労働時間短縮（以下この項において「休業等」という。）を行ったことの事実及び休業等を行った期間並びに当該休業等を開始した日前の賃金の額を証明することができる書類を添えてその事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の長に提出しなければならない。

2～4 (略)

(産業雇用安定助成金)

第二百二条の三の三 (略)

2・3 (略)

4 スキルアップ支援コース奨励金は、次の各号のいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

一 職業能力開発推進者（職業能力開発促進法第十二条に規定する職業能力開発推進者をいう。以下同じ。）を選任している事業主であつて、あらかじめ出向をさせた者を雇い入れる事業主（以下この項及び第八項において「出向先事業主」という。）と出向に関する契約を締結し、雇用する被保険者（出向をした日の前日において当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が六箇月未満である被保険者、出向をした日の前日から起算して六箇月前の日から当該前日までの期間について期間の定めのある労働契約を締結する労働者として勤務している者、出向をしている者、労働者派遣事業（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（昭和六十年法律第八十八号。以下「労働者派遣法」という。）第二条第

三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下この号において同じ。)に係る労働に従事する者及び請負の形式による契約により行う業務に従事する者、出向の終了後当該事業主の当該出向に係る事業所に復帰した日から起算して六箇月を経過した日までの期間について期間の定めのある労働契約を締結する労働者として勤務している者、出向をしている者、労働者派遣事業に係る労働に従事する者及び請負の形式による契約により行う業務に従事する者、解雇を予告された被保険者等(解雇を予告された被保険者その他これに準ずる者(当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。))をいう。)並びに日雇労働被保険者を除く。以下この号及び第九項において「出向元事業所被保険者」という。)について次のいずれにも該当する出向(当該出向元事業所被保険者に対する職業能力開発を行うための出向をいう。)をさせ、当該出向をした者に係る出向の状況及び当該出向をした者の賃金についての負担状況を明らかにする書類を整備している事業主(以下この項、第七項及び第八項において「出向元事業主」という。)

イ(ホ) (略)

二・三 (略)

四 出向の終了後出向元事業主の当該出向に係る事業所に復帰した者(以下この号において「復帰労働者」という。)に係る最初の賃金支払日の属する月の翌月から当該最初の賃金支払日から起算して六箇月を経過した日の属する月までの各月において当該復帰労働者に対して支払った当該各月の賃金支払日ごとの賃金の額を当該出向前の直近の賃金支払日において当該復帰労働者に対して支払った賃金の額で除して得た割合が、いずれも職業安定局長が定める割合以上である事業主(当該復帰労働者が職業安定局長が定める者に該当する場合には、職業安定局長が定める条件を満たす事業主)

三号に規定する労働者派遣事業をいう。以下この号において同じ。)に係る労働に従事する者及び請負の形式による契約により行う業務に従事する者、出向の終了後当該事業主の当該出向に係る事業所に復帰した日から起算して六箇月を経過した日までの期間について期間の定めのある労働契約を締結する労働者として勤務している者、出向をしている者、労働者派遣事業に係る労働に従事する者及び請負の形式による契約により行う業務に従事する者、解雇を予告された被保険者等(解雇を予告された被保険者その他これに準ずる者(当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。))をいう。)並びに日雇労働被保険者を除く。以下この号及び第八項において「出向元事業所被保険者」という。)について次のいずれにも該当する出向(当該出向元事業所被保険者に対する職業能力開発を行うための出向をいう。)をさせ、当該出向をした者に係る出向の状況及び当該出向をした者の賃金についての負担状況を明らかにする書類を整備している事業主(以下この項、第六項及び第七項において「出向元事業主」という。)

イ(ホ) (略)

二・三 (略)

四 出向の終了後出向元事業主の当該出向に係る事業所に復帰した者(以下この号において「復帰労働者」という。)に係る最初の賃金支払日の属する月の翌月から当該最初の賃金支払日から起算して六箇月を経過した日の属する月までの各月において当該復帰労働者に対して支払った当該各月の賃金支払日ごとの賃金の額を当該出向前の直近の賃金支払日において当該復帰労働者に対して支払った賃金の額で除して得た割合が、いずれも職業安定局長が定める割合以上である事業主

五 あらかじめ出向元事業主と出向に関する契約を締結した出向先事業主であつて、雇い入れた者に係る出向の状況及び雇い入れた者の賃金についての具体的状況を明らかにする書類を整備しているもの

5 スキルアップ支援コース奨励金の額は、次の各号に掲げる事業主の区分に応じて、当該各号に定める額とする。

一 前項第一号から第四号までのいずれにも該当する事業主 当該事業主が同項第一号イからホまでのいずれにも該当する出向をした者に係る出向期間（当該期間が出向をした日から起算して一年を超えるものについては一年。次項において「支給対象期間」という。）における賃金について同号の契約に基づいて負担した額に二分の一（中小企業事業主にあつては、三分の二）を乗じて得た額

二 前項第五号に該当する事業主 当該事業主が同号の契約に基づいて負担した額に二分の一（中小企業事業主にあつては、三分の二）を乗じて得た額

6 前項の規定にかかわらず、同項第一号に定めるところにより算定される額及び同項第二号に定めるところにより算定される額の合計額が、基本手当日額の最高額に支給対象期間中の労働日数を乗じて得た額（以下この項において「基本手当支給対象額」という。）を超える場合には、前項第一号に定める額は、同号に定め

（新設）

5 スキルアップ支援コース奨励金は、前項に該当する事業主が同項第一号イからホまでのいずれにも該当する出向をした者に係る出向期間（当該期間が出向をした日から起算して一年を超えるものについては一年。以下この項において「支給対象期間」という。）における賃金について同号の契約に基づいて負担した額（その額が当該出向をした者の出向前における通常賃金の額に二分の一を乗じて得た額に支給対象期間の日数を乗じて得た額を超えるときは、当該額）に二分の一（中小企業事業主にあつては、三分の二）を乗じて得た額（その額が基本手当日額の最高額に支給対象期間の日数を乗じて得た額を超えるときは、基本手当日額の最高額に支給対象期間の日数を乗じて得た額）を支給するものとする。

（新設）

（新設）

（新設）

るところにより算定される額に基本手当支給対象額を乗じて得た額を当該合計額で除して得た額とし、同項第二号に定める額は、同号に定めるところにより算定される額に基本手当支給対象額を乗じて得た額を当該合計額で除して得た額とする。

71
91 (略)

10 一の年度において、第四項第一号から第四号までのいずれにも該当し、又は同項第五号に該当する事業主の一の事業所に係る第五項又は第六項のスキルアップ支援コース奨励金の額が一千万円を超えるときは、第五項又は第六項の規定にかかわらず、一千万円を当該事業所の事業主に対して支給するものとする。

(早期再就職支援等助成金)

第百二条の五 早期再就職支援等助成金は、再就職支援コース奨励金、雇入れ支援コース奨励金及び中途採用拡大コース奨励金とする。

257 (略)

8 中途採用拡大コース奨励金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額(一の事業所につき、一の年度における対象労働者の数が二十人を超える場合は、当該事業所につき二十人までの支給に限る。)を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ (略)

ロ 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1) (略)

(2) 次のいずれかに該当する事業主であること。

(i) 中途採用計画に基づき、当該中途採用計画の対象となる期間(以下このロにおいて「計画期間」という。)
()において一般被保険者又は高年齢被保険者(期間の定めのない労働契約を締結する者であつて、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働

61
81 (略)

91 一の年度において、第四項各号のいずれにも該当する事業主の一の事業所に係る第五項のスキルアップ支援コース奨励金の額が一千万円を超えるときは、同項の規定にかかわらず、一千万円を当該事業所の事業主に対して支給するものとする。

(早期再就職支援等助成金)

第百二条の五 早期再就職支援等助成金は、再就職支援コース奨励金、雇入れ支援コース奨励金及び中途採用拡大コース奨励金とする。

257 (略)

8 中途採用拡大コース奨励金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ (略)

ロ 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1) (略)

(2) 次のいずれかに該当する事業主であること。

(i) 中途採用計画に基づき、当該中途採用計画の対象となる期間(以下この(2)において「計画期間」という。)
()において一般被保険者又は高年齢被保険者(期間の定めのない労働契約を締結する者であつて、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働

者の一週間の所定労働時間と同一のものとして雇い入れたものに限る。以下この(2)において「一般被保険者等」という。)として雇い入れた者に占める中途採用により雇い入れた者(以下この口において「中途採用者」という。)(職業安定局長が定める要件に該当する者に限る。以下この(i)において同じ。)の割合から当該計画期間の初日の前日の一年前の日から計画期間に於いて職業安定局長が定める日までの期間において一般被保険者等として雇い入れた者に占める中途採用者の割合を減じて得た割合が、職業安定局長が定める目標値を達成した事業主であること。

(ii) 計画期間において一般被保険者等として雇い入れた者に占める中途採用者(職業安定局長が定める要件に該当する者に限る。)の割合が、職業安定局長が定める目標値を達成した事業主であること。

(3) 中途採用計画に基づき、当該計画期間において雇い入れた(2)(i)又は(ii)の中途採用者(職業安定局長が定める要件に該当する者に限る。)に係る最初の賃金支払日の

者の一週間の所定労働時間と同一のものとして雇い入れたものに限る。以下この(i)において「一般被保険者等」という。)として雇い入れた者に占める職業安定局長が定める要件に該当する中途採用により雇い入れた者の割合から当該計画期間の初日の前日から起算して三年前の日から当該前日までの期間において一般被保険者等として雇い入れた者に占める職業安定局長が定める要件に該当する中途採用により雇い入れた者の割合を減じて得た割合が職業安定局長が定める目標値を達成した事業主(当該計画期間に、中途採用計画に基づき職業安定局長が定める要件に該当する者を中途採用により二人以上雇い入れた事業主に限る。)であること。

(ii) (i)に掲げる要件を満たし、かつ、中途採用計画に基づき、当該計画期間において中途採用により雇い入れた者に占める当該雇入れの日において四十五歳以上の者(以下この(ii)において「四十五歳以上中途採用者」という。)の割合が職業安定局長が定める目標値以上である事業主であつて、当該四十五歳以上中途採用者に係る最初の賃金支払日の属する月の翌月から当該最初の賃金支払日から起算して六箇月を経過する日の属する月までの各月において当該四十五歳以上中途採用者に対して支払った当該各月の賃金支払目ごとの賃金の額を当該雇入れ前に四十五歳以上中途採用者を雇用していた事業主が職業安定局長が定める月において当該四十五歳以上中途採用者に対して支払った賃金の額で除して得た割合が、いずれも職業安定局長が定める目標値を達成したものであること。

(新設)

属する月の翌月から当該最初の賃金支払日から起算して六箇月を経過する日の属する月までの各月において当該中途採用者に対して支払った当該各月の賃金支払日ごとの賃金の額を、当該雇入れ前に当該中途採用者を雇用していた事業主が当該中途採用者に対して職業安定局長が定める月において支払った賃金の額で除して得た割合が、いずれも職業安定局長が定める目標値を達成したものであること。

(4) 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第二十七条の二第一項の規定に基づき中途採用者の数の割合を公表しているものであること。

ハ〜ホ (略)

二 雇入れに係る者一人につき、二十万円（職業安定局長が定める条件を満たす事業主にあつては、雇入れに係る者一人につき三十万円）

(六十五歳超雇用推進助成金)

第百四条 六十五歳超雇用推進助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する事業主であること。

イ 次のいずれにも該当する事業主

(1) 労働協約又は就業規則により次のいずれかに該当する措置を新たに講じた事業主であること。

(i) (iii) (略)

(3) 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第二十七条の二第一項の規定に基づき中途採用により雇い入れられた者の数の割合を公表しているものであること。

ハ〜ホ (略)

二 次のイ又はロに掲げる事業主の区分に応じて、当該イ又はロに定める額

イ 前号ロ(2)(i)に該当する事業主（同号ロ(2)(ii)に該当しないものに限る。） 五十万円

ロ 前号ロ(2)(ii)に該当する事業主 百万円

(六十五歳超雇用推進助成金)

第百四条 六十五歳超雇用推進助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する事業主であること。

イ 次のいずれにも該当する事業主（既にこのイに該当するものとしてこの条の規定による支給を受けた事業主を除く。）

(1) 労働協約又は就業規則により次のいずれかに該当する措置を新たに講じた事業主であること。

(i) (iii) (略)

(iv) 定年の定め廃止

(v) 六十六歳以上七十歳未満の年齢までの継続雇用制度（被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この条において同じ。）であつて定年後も引き続き続いて雇用されることを希望する者（以下この条において「継続雇用希望者」という。）を定年後も引き続き続いて雇用する制度をいう。以下この条において同じ。）の導入

(vi) 七十歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

(vii) 六十六歳以上七十歳未満の年齢までの他社継続雇用制度（被保険者であつて定年後等（定年後又は継続雇用制度において設定した年齢の上限に達した後をいう。以下この号において同じ。）も引き続き続いて雇用されることを希望する者（以下この条において「特定継続雇用希望者」という。）を高齢者等の雇用の安定等に関する法律第九条第二項の契約又は同法第十条の第二第三項の契約を締結し、当該契約に基づき定年後等も特定継続雇用希望者の雇用を確保する制度をいう。以下この条において同じ。）の導入

(viii) 七十歳以上の年齢までの他社継続雇用制度の導入

(2) (1)の措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(3) (5) (略)

(iv) 定年の定め廃止（廃止前の定年が七十歳未満のものに限る。）

(v) 六十六歳以上七十歳未満の年齢までの継続雇用制度（被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この条において同じ。）であつて定年後も引き続き続いて雇用されることを希望する者を定年後も引き続き続いて雇用する制度をいう。以下この条において同じ。）の導入

(vi) 七十歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入（導入前の定年及び継続雇用制度において設定した年齢の上限が七十歳未満のものに限る。）

(vii) 六十六歳以上七十歳未満の年齢までの他社継続雇用制度（被保険者であつて定年後等（定年後又は継続雇用制度において設定した年齢の上限に達した後をいう。以下この号において同じ。）も引き続き続いて雇用されることを希望する者を高齢者等の雇用の安定等に関する法律第九条第二項の契約又は同法第十条の第二第三項の契約を締結し、当該契約に基づき定年後等も当該希望者の雇用を確保する制度をいう。以下この条において同じ。）の導入

(viii) 七十歳以上の年齢までの他社継続雇用制度の導入（導入前の定年並びに継続雇用制度において設定した年齢の上限及び他社継続雇用制度において設定した年齢の上限が七十歳未満のものに限る。）

(2) (1)の措置の実施に要した費用（人件費を除く。）の負担の状況及び当該措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(3) (5) (略)

ロ 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1) (略)

(2) 雇用管理整備計画に基づく措置として、労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する高年齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直し若しくは導入又は医師若しくは歯科医師による健康診断（労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条第一項から第四項までに規定する健康診断を除く。次号ロ(2)において同じ。）を実施するための制度の導入を実施し、当該措置の実施の状況及び当該雇用管理整備計画の期間の末日の翌日から起算して六箇月を経過する日までの間における当該措置の実施後の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(3)・(4) (略)

ハ (略)

二 次のイからハまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ 前号イに該当する事業主 次の(1)から(8)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) (略)

(2) 前号イ(1)(ii)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iv)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(i) 対象被保険者が四人未満の事業主 四十万円（定年を引き上げた事業主のうち引き上げた定年の年数が五年未満の事業主にあつては、二十五万円）

(ii) 対象被保険者が四人以上七人未満の事業主 六十五万円（定年を引き上げた事業主のうち引き上げた定年の年数が五年未満の事業主にあつては、三十二万円）

ロ 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1) (略)

(2) 雇用管理整備計画に基づく措置として、労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する高年齢者の雇用の機会を増大するための能力開発、能力評価、賃金体系、労働時間等の雇用管理制度の見直し若しくは導入又は医師若しくは歯科医師による健康診断（労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条第一項から第四項までに規定する健康診断を除く。）を実施するための制度の導入を実施し、当該措置の実施の状況及び当該雇用管理整備計画の期間の末日の翌日から起算して六箇月を経過する日までの間における当該措置の実施後の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

(3)・(4) (略)

ハ (略)

二 次のイからハまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ 前号イに該当する事業主 次の(1)から(8)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) (略)

(2) 前号イ(1)(ii)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iv)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(i) 対象被保険者が四人未満の事業主 三十万円（定年を引き上げた事業主のうち引き上げた定年の年数が五年未満の事業主にあつては、二十万円）

(ii) 対象被保険者が四人以上七人未満の事業主 五十万円（定年を引き上げた事業主のうち引き上げた定年の年数が五年未満の事業主にあつては、二十五万円）

- (iii) 対象被保険者が七人以上十人未満の事業主 百十
万円(定年を引き上げた事業主のうち引き上げた定年
の年数が五年未満の事業主にあつては、三十九万円)
- (iv) 対象被保険者が十人以上の事業主 百三十五万円(定
年を引き上げた事業主のうち引き上げた定年の年数
が五年未満の事業主にあつては、四十六万円)
- (3) 前号イ(1)(iii)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iv)ま
でに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に
定める額
 - (i) 対象被保険者が四人未満の事業主 四十五万円
 - (ii) 対象被保険者が四人以上七人未満の事業主 七十万
円
 - (iii) 対象被保険者が七人以上十人未満の事業主 百十五
万円
 - (iv) 対象被保険者が十人以上の事業主 百四十万円
- (4) 前号イ(1)(iv)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iv)ま
でに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に
定める額
 - (i) 対象被保険者が四人未満の事業主 六十万円
 - (ii) 対象被保険者が四人以上七人未満の事業主 百二十
万円
 - (iii) 対象被保険者が七人以上十人未満の事業主 百八十
万円
 - (iv) 対象被保険者が十人以上の事業主 二百四十万円
- (5) 前号イ(1)(v)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iv)ま
でに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に
定める額
 - (i) 対象被保険者が四人未満の事業主 二十万円(継続
雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあ
つては、二十二万円)

- (iii) 対象被保険者が七人以上十人未満の事業主 八十五
万円(定年を引き上げた事業主のうち引き上げた定年
の年数が五年未満の事業主にあつては、三十万円)
- (iv) 対象被保険者が十人以上の事業主 百五十万円(定年
を引き上げた事業主のうち引き上げた定年の年数が五
年未満の事業主にあつては、三十五万円)
- (3) 前号イ(1)(iii)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iv)ま
でに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に
定める額
 - (i) 対象被保険者が四人未満の事業主 三十万円
 - (ii) 対象被保険者が四人以上七人未満の事業主 五十万
円
 - (iii) 対象被保険者が七人以上十人未満の事業主 八十五
万円
 - (iv) 対象被保険者が十人以上の事業主 百五十万円
- (4) 前号イ(1)(iv)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iv)ま
でに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に
定める額
 - (i) 対象被保険者が四人未満の事業主 四十万円
 - (ii) 対象被保険者が四人以上七人未満の事業主 八十万
円
 - (iii) 対象被保険者が七人以上十人未満の事業主 百二十
万円
 - (iv) 対象被保険者が十人以上の事業主 百六十万円
- (5) 前号イ(1)(v)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iv)ま
でに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に
定める額
 - (i) 対象被保険者が四人未満の事業主 十五万円

-
- (ii) 対象被保険者が四人以上七人未満の事業主 三十二万円(継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、三十七万円)
- (iii) 対象被保険者が七人以上十人未満の事業主 五十万円(継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、六十万円)
- (iv) 対象被保険者が十人以上の事業主 七十五万円(継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、九十万円)
- (6) 前号イ(1)(vi)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iv)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額
- (i) 対象被保険者が四人未満の事業主 三十六万円(継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、四十万円)
- (ii) 対象被保険者が四人以上七人未満の事業主 六十万円(継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、六十五万円)
- (iii) 対象被保険者が七人以上十人未満の事業主 九十五万円(継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、百五万円)
- (iv) 対象被保険者が十人以上の事業主 百二十万円(継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、百三十万円)
- (7) 前号イ(1)(vii)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iv)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額
-

- (ii) 対象被保険者が四人以上七人未満の事業主 二十五万円
- (iii) 対象被保険者が七人以上十人未満の事業主 四十万円
- (iv) 対象被保険者が十人以上の事業主 六十万円
- (6) 前号イ(1)(vi)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iv)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額
- (i) 対象被保険者が四人未満の事業主 三十万円
- (ii) 対象被保険者が四人以上七人未満の事業主 五十万円
- (iii) 対象被保険者が七人以上十人未満の事業主 八十万円
- (iv) 対象被保険者が十人以上の事業主 百万円
- (7) 前号イ(1)(vii)の措置を講じ、その実施に要した費用(人件費を除く。)の全部を負担した事業主 同号イ(1)(vii)の措置の実施に要した費用(人件費を除く。)の二分の一に相当する額又は十万円のいずれか低い額
-

(i) 対象被保険者が四人未満の事業主 十六万円(特定継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、二十万円)

(ii) 対象被保険者が四人以上七人未満の事業主 二十六万円(特定継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、三十万円)

(iii) 対象被保険者が七人以上十人未満の事業主 四十万円(特定継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、五十万円)

(iv) 対象被保険者が十人以上の事業主 六十万円(特定継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、七十万円)

(8) 前号イ(1)(vii)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iv)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(i) 対象被保険者が四人未満の事業主 三十万円(特定継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、三十二万円)

(ii) 対象被保険者が四人以上七人未満の事業主 四十五万円(特定継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、五十万円)

(iii) 対象被保険者が七人以上十人未満の事業主 七十五万円(特定継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、八十五万円)

(iv) 対象被保険者が十人以上の事業主 百万円(特定継続雇用希望者全員を対象とする措置を講じた事業主にあつては、百五十万円)

ロ 前号ロに該当する事業主 次の(1)から(3)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

(8) 前号イ(1)(vii)の措置を講じ、その実施に要した費用(人件費を除く。)の全部を負担した事業主 同号イ(1)(vii)の措置の実施に要した費用(人件費を除く。)の二分の一に相当する額又は十五万円のいずれか低い額

(新設)

(新設)

(新設)

(新設)

ロ 前号ロに該当する事業主 同号ロ(2)の措置の実施に要した費用(人件費を除く。)の額又は五十万円のいずれか低い額

(1) 前号ロ(2)の措置として、労働協約又は就業規則の定めるところにより、同号ロ(2)の雇用管理制度(能力評価及び賃金体系に関するものに限る。)の見直し又は導入を実施した事業主 四十五万円(中小企業事業主にあつては、六十万円)

(2) 前号ロ(2)の措置として、労働協約又は就業規則の定めるところにより、同号ロ(2)の雇用管理制度(能力評価及び賃金体系に関するものを除く。)の見直し若しくは導入又は健康診断を実施するための制度の導入を実施した事業主 二十三万円(中小企業事業主にあつては、三十万円)

(3) 前号ロ(2)の措置の実施に当たり、当該措置に係る機器・システム、ソフトウェアその他これらに類するもの(以下この(3)において「機器等」という。)を導入した事業主 当該機器等の導入に要した費用(人件費を除く。)(額の百分の四十五(中小企業事業主にあつては、百分の六十)に相当する額又は三十万円のいずれか低い額)
ハ 前号ハに該当する事業主 前号ハ(2)の措置の対象者一人につき、三十万円(中小企業事業主にあつては、四十万円)
イ (一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が十人を超える場合は、当該事業所につき十人までの支給に限る。)

2 (両立支援等助成金)
第百十六条 (略)

い額(当該事業主に対する最初の支給に当たつては、五十万円)の百分の四十五(中小企業事業主にあつては、百分の六十)に相当する額

(新設)

(新設)

(新設)

ハ 前号ハに該当する事業主 前号ハ(2)の措置の対象者一人につき、二十三万円(中小企業事業主にあつては、三十万円)
イ (一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が十人を超える場合は、当該事業所につき十人までの支給に限る。)

2 (両立支援等助成金)
第百十六条 (略)

3 出生時両立支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する中小企業事業主又は特定事業主（その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が三百人を超えない事業主をいう。以下この条において同じ。）

イ（略）

ロ 次のいずれにも該当する特定事業主（特定事業主が次世代法第十五条の二の規定により認定されたもの（第五項及び第十一項において「認定特定事業主」という。）である場合にあっては、(1)及び(2)に該当する特定事業主）

(1)（略）

(2) 出生時両立支援コース助成金の支給の申請（イに該当することによる申請を除く。）をしようとする日の属する事業年度（以下この(2)において「申請年度」という。）

（の直前の事業年度（以下この(2)において「申請前事業年度」という。）における、その雇用する男性被保険者であつて配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号、第四項及び第六項において同じ。）が出産（イ(2)に該当するものとして当該男性被保険者がする育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業、育児・介護休業法第二十三条第二項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置による休業及び育児・介護休業法第二十四条第一項の規定により育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置による休業をいう。以下同じ。）に係る子の出産を除く。以下この(2)において同じ。）したものの数に対するその雇用する男性被保険者であつて育児休業（イ(2)に該当するものとして当該男性被保険

3 出生時両立支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する中小企業事業主

イ（略）

ロ 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあっては、(1)及び(2)に該当する中小企業事業主）

(1)（略）

(2) 出生時両立支援コース助成金の支給の申請（イに該当することによる申請を除く。）をしようとする日の属する事業年度（以下この(2)において「申請年度」という。）

（の直前の事業年度（以下この(2)において「申請前事業年度」という。）における、その雇用する男性被保険者であつて配偶者が出産（イ(2)に該当するものとして当該男性被保険者がする育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業、育児・介護休業法第二十三条第二項に規定する育児休業に関する制度に準ずる措置による休業及び育児・介護休業法第二十四条第一項の規定により育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置による休業をいう。以下同じ。）に係る子の出産を除く。以下この(2)において同じ。）したものの数に対するその雇用する男性被保険者であつて育児休業（イ(2)に該当するものとして当該男性被保険者がするものを除く。）を取得したものの数の割合（以下この(2)において「男性被保険者育児休業取得割合」という。）が百分

者がするものを除く。)を取得したものの数の割合(以下この(2)において「男性被保険者育児休業取得割合」という。)が百分の五十以上であり、かつ、申請前事業年度の直前の事業年度における男性被保険者育児休業取得割合よりも百分の三十以上増加している事業主。ただし、申請前事業年度の直前の事業年度における、その雇用する男性被保険者であつて配偶者が出産したものが五人未満である事業主にあつては、申請年度の直前の二事業年度における男性被保険者育児休業取得割合がいずれも百分の七十以上であれば足りる。

(3) (略)

二 次のイ及びロに掲げる中小企業事業主又は特定事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する特定事業主(一の年度において既に同号イに該当するものとしてこの項の規定による支給を受けた中小企業事業主及び既に同号ロに該当するものとしてこの項の規定による支給を受けた特定事業主を除く。) 六十万円

4 前項第一号に規定する中小企業事業主又は特定事業主(既にこの項に該当するものとして前項の規定による支給を受けた中小企業事業主又は特定事業主を除く。)が、同号イ又はロに該当することにより出生時両立支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該助成金の支給の申請をした日の属する事業年度の直前の事業年度における次の各号に掲げる事項を厚生労働省のウェブサイトに公表したものである場合(以下この条において「育児休業等の取得の状況を公表したものである場合」という。)にあつては、当該中小企業事業主又は特定事業主については、同項第二号イ又はロに定める額に加え、二万円を支給するものとする。

一〇四 (略)

の五十以上であり、かつ、申請前事業年度の直前の事業年度における男性被保険者育児休業取得割合よりも百分の三十以上増加している事業主。ただし、申請前事業年度の直前の事業年度における、その雇用する男性被保険者であつて配偶者が出産したものが五人未満である事業主にあつては、申請年度の直前の二事業年度における男性被保険者育児休業取得割合がいずれも百分の七十以上であれば足りる。

(3) (略)

二 次のイ及びロに掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する中小企業事業主(一の年度において既に同号イに該当するものとしてこの項の規定による支給を受けた中小企業事業主及び既に同号ロに該当するものとしてこの項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。) 六十万円

4 前項第一号に規定する中小企業事業主(既にこの項に該当するものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。)が、同号に該当することにより出生時両立支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該助成金の支給の申請をした日の属する事業年度の直前の事業年度における次の各号に掲げる事項を厚生労働省のウェブサイトに公表したものである場合(以下この条において「育児休業等の取得の状況を公表したものである場合」という。)にあつては、当該中小企業事業主については、同項第二号イ又はロに定める額に加え、二万円を支給するものとする。

一〇四 (略)

5 第三項第一号ロに規定する特定事業主（既にこの項に該当するものとして第三項の規定による支給を受けた特定事業主を除く。）が、同号ロに該当することにより出生時両立支援コース助成金の支給を受け、かつ、認定特定事業主である場合にあっては、当該認定特定事業主については、第三項第二号ロに定める額に加え、十五万円を支給するものとする。

6 介護離職防止支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に對して第二号に定める額を支給するものとする。

一 仕事と介護との両立の推進に資する職場環境整備に関する取組を行い、かつ、次のいずれかに該当する中小企業事業主

イ（略）

ロ その雇用する被保険者について、介護支援計画を作成し、かつ、当該介護支援計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、次に掲げるもののうちいずれかの制度を設け、又は措置を講じ、当該被保険者による当該制度又は措置の利用状況及び当該制度又は措置の利用後における継続雇用の状況が、厚生労働省雇用環境・均等局長（以下「雇用環境・均等局長」という。）の定める要件に該当するもの

（削る）

（削る）

(1) (5) (略)

（削る）

5 第三項第一号ロに規定する中小企業事業主（既にこの項に該当するものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。）が、同号ロに該当することにより出生時両立支援コース助成金の支給を受け、かつ、認定中小企業事業主である場合にあっては、当該認定中小企業事業主については、第三項第二号ロに定める額に加え、十五万円を支給するものとする。

6 介護離職防止支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に對して第二号に定める額を支給するものとする。

一 仕事と介護との両立の推進に資する職場環境整備に関する取組を行い、かつ、次のいずれかに該当する中小企業事業主

イ（略）

ロ その雇用する被保険者について、介護支援計画を作成し、かつ、当該介護支援計画に基づく措置を講じた中小企業事業主であつて、次に掲げるもののうちいずれかの制度を設け、又は措置を講じ、当該被保険者による当該制度又は措置の利用状況及び当該制度又は措置の利用後における継続雇用の状況が、厚生労働省雇用環境・均等局長（以下「雇用環境・均等局長」という。）の定める要件に該当するもの

(1) 育児・介護休業法第十六条の九第一項において準用する育児・介護休業法第十六条の八の規定による所定外労働の制限に関する制度

(2) 育児・介護休業法第二十条第一項において準用する育児・介護休業法第十九条の規定による深夜業の制限に関する制度

(3) (7) (略)

(8) 労働者の申出に基づく当該労働者が就業しつつ負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、二週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様

ハ 次のいずれかに該当する中小企業事業主

(1) (略)

(2) その雇用する被保険者が介護休業をする期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該被保険者の業務を処理した労働者に対する手当の支給その他の当該事業所に雇用される他の労働者が当該業務を円滑に処理するために必要な措置（以下この条及び附則第三十四条において「手当支給等措置」という。）を講じた上で、当該被保険者に連続した五日間以上の介護休業を取得させた中小企業事業主であつて、その実施の状況を明らかにする書類を整備しているもの

(3) (略)

ニ その雇用する被保険者のうち、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、二週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹及び孫並びに配偶者の父母（次号において「対象家族」という。）の介護その他の世話をを行うものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児・介護休業法第十六条の五第一項に規定する介護休暇であつて、次のいずれにも該当する休暇制度を設け、かつ、当該休暇制度の利用状況が、雇用環境・均等局長の定める要件に該当する中小企業事業主

(1) 有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）
（ひまわり）。

の事情にある者を含む。）
、父母、子、祖父母、兄弟姉妹及び孫並びに配偶者の父母（次号において「対象家族」という。）の介護その他の世話をを行うための有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）を付与するための制度であつて、時間を単位として取得することができもの

ハ 次のいずれかに該当する中小企業事業主

(1) (略)

(2) その雇用する被保険者が介護休業をする期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該被保険者の業務を処理した労働者に対する手当の支給その他の当該事業所に雇用される他の労働者が当該業務を円滑に処理するために必要な措置（以下この条において「手当支給等措置」という。）を講じた上で、当該被保険者に連続した五日間以上の介護休業を取得させた中小企業事業主であつて、その実施の状況を明らかにする書類を整備しているもの

(3) (略)

(新設)

(2) 始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位で取得することができるものであること⁹⁾

(3) 所定労働時間を変更することなく利用できるものであること⁹⁾。

二 次のイからニまでに掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する中小企業事業主 次の(1)及び(2)に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額(当該中小企業事業主における同号ロに該当する被保険者(同一の同号ロの制度又は措置について既に同号ロに該当するものとしてこのロの規定による支給の対象となつたもの及び同一の対象家族に係る前号ロの制度又は措置について既に同号ロに該当するものとして二回このロの規定による支給の対象となつたものを除く。以下このロにおいて同じ。)の数が五人を超える場合は、五人までの支給に限る。

(1) 前号ロ(1)から(5)までに掲げるものうちいずれか一の制度を設け、又は措置を講じた上で、同号ロに該当する被保険者が生じた中小企業事業主 被保険者一人につき二十万円(当該中小企業事業主が同号ロ(1)から(3)まで及び(5)のいずれか一の制度を設け、又は措置を講じ、かつ、当該被保険者が当該制度又は措置を利用した日数を合算した日数が六十日以上)のときは、三十万円)

(2) 前号ロ(1)から(5)までに掲げるもののうちいずれか二以上の制度を設け、又は措置を講じた上で、同号ロに該当する被保険者が生じた中小企業事業主 被保険者一人につき二十五万円(当該中小企業事業主が同号ロ(1)から(3)まで及び(5)のいずれか一以上の制度を設け、又は措置を

二 次のイからハまでに掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する中小企業事業主 次の(1)及び(2)に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額(当該中小企業事業主における同号ロに該当する被保険者(同一の同号ロの制度又は措置について既に同号ロに該当するものとしてこのロの規定による支給の対象となつたもの及び同一の対象家族に係る前号ロの制度又は措置について既に同号ロに該当するものとして二回このロの規定による支給の対象となつたものを除く。以下このロにおいて同じ。)の数が五人を超える場合は、五人までの支給に限る。

(1) 前号ロ(1)から(8)までに掲げるものうちいずれか一の制度を設け、又は措置を講じた上で、同号ロに該当する被保険者が生じた中小企業事業主 被保険者一人につき二十万円(当該中小企業事業主が同号ロ(1)から(5)まで及び(7)のいずれか一の制度を設け、又は措置を講じ、かつ、当該被保険者が当該制度又は措置を利用した日数を合算した日数が六十日以上)のときは、三十万円)

(2) 前号ロ(1)から(8)までに掲げるもののうちいずれか二以上の制度を設け、又は措置を講じた上で、同号ロに該当する被保険者が生じた中小企業事業主 被保険者一人につき二十五万円(当該中小企業事業主が同号ロ(1)から(5)まで及び(7)のいずれか一以上の制度を設け、又は措置を

講じ、かつ、当該被保険者が当該制度又は措置を利用した日数をそれぞれの制度又は措置につき合算した日数が六十日以上有的时候は、四十万円)

ハ (略)

二 前号二に該当する中小企業事業主 三十万円(同号二に定める休暇制度を一の年度において十労働日以上付与するものとした中小企業事業主については、五十万円)

7 前項第一号に規定する中小企業事業主(既にこの項に該当するものとして前項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。)が、同号イからハまでのいずれかに該当することにより介護離職防止支援コース助成金の支給を受け、かつ、介護休業及び同号ロ(1)から(5)までに掲げる制度又は措置(以下この項において「介護休業等」という。)の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置として、次に掲げる全ての措置を講じた上で、当該措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している場合にあつては、当該中小企業事業主に対しては、前項第二号に定める額に加え、十万円を支給するものとする。

一〜四 (略)

8 第六項第一号イ又はロに規定する中小企業事業主が、同号イ又はロに該当することにより介護離職防止支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該支給に係る被保険者が期間を定めて雇用する被保険者である場合にあつては、当該中小企業事業主に対しては、同項第二号イ又はロに定める額に加え、被保険者一人につき十万円を支給するものとする。

9 育児休業等支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対し、第二号に定める支給額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する中小企業事業主(中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、イに該当する中小企業事業主)

講じ、かつ、当該被保険者が当該制度又は措置を利用した日数をそれぞれの制度又は措置につき合算した日数が六十日以上有的时候は、四十万円)

ハ (略)

(新設)

7 前項第一号に規定する中小企業事業主(既にこの項に該当するものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。)が、同号に該当することにより介護離職防止支援コース助成金の支給を受け、かつ、介護休業及び同号ロ(1)から(8)までに掲げる制度又は措置(以下この項において「介護休業等」という。)の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置として、次に掲げる全ての措置を講じた上で、当該措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している場合にあつては、当該中小企業事業主に対しては、同項第二号に定める額に加え、十万円を支給するものとする。

一〜四 (略)

(新設)

8 育児休業等支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対し、第二号に定める支給額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する中小企業事業主(中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、イに該当する中小企業事業主)

イ その雇用する被保険者について、育休復帰支援計画（育
児休業をする被保険者の当該育児休業をした期間（当該被
保険者に労働基準法第六十五条第二項の規定によつて休業
する期間があり、かつ、当該期間の満了後引き続き育児休
業をする場合にあつては、当該期間）の開始前に、事業所
において作成される当該被保険者に係る育児休業を取得す
ることを円滑にするための措置及び当該被保険者の当該育
児休業の終了後に当該被保険者が事業所において再び就業
することを円滑にするための措置を定めた計画をいう。以
下このイ及び次号イ(1)において同じ。）を作成し、かつ、
当該育休復帰支援計画に基づく措置を講じた中小企業事業
主であつて、当該被保険者の育児休業をした期間（当該被
保険者に同項の規定によつて休業した期間があり、かつ、
当該期間の満了後引き続き育児休業をした場合にあつては
、当該期間及び当該育児休業をした期間を通算した期間。
次号イ(1)、第十一項第一号ロ及びニ、同項第二号イからハ
まで並びに第十二項において同じ。）が三箇月以上である
もの

ロ (略)

二 (略)

10 前項第一号に規定する中小企業事業主（既にこの項に該当す
るものとして前項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除
く。）が、同号イ又はロに該当することにより育児休業等支援コ
ース助成金の支給を受け、かつ、当該中小企業事業主が、育児休
業等の取得の状況を公表したものである場合にあつては、当該中
小企業事業主については、同項第二号イ又はロのいずれかに定め
る額に加え、二万円を支給するものとする。

11 育休中等業務代替支援コース助成金は、第一号に該当する事
業主に対し、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する事業主

イ その雇用する被保険者について、育休復帰支援計画（育
児休業をする被保険者の当該育児休業をした期間（当該被
保険者に労働基準法第六十五条第二項の規定によつて休業
する期間があり、かつ、当該期間の満了後引き続き育児休
業をする場合にあつては、当該期間）の開始前に、事業所
において作成される当該被保険者に係る育児休業を取得す
ることを円滑にするための措置及び当該被保険者の当該育
児休業の終了後に当該被保険者が事業所において再び就業
することを円滑にするための措置を定めた計画をいう。以
下このイ及び次号イ(1)において同じ。）を作成し、かつ、
当該育休復帰支援計画に基づく措置を講じた中小企業事業
主であつて、当該被保険者の育児休業をした期間（当該被
保険者に同項の規定によつて休業した期間があり、かつ、
当該期間の満了後引き続き育児休業をした場合にあつては
、当該期間及び当該育児休業をした期間を通算した期間。
次号イ(1)、第十項第一号ロ及びニ、同項第二号イからハ
まで並びに第十一項において同じ。）が三箇月以上であるも
の

ロ (略)

二 (略)

9 前項第一号に規定する中小企業事業主（既にこの項に該当す
るものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除
く。）が、同号に該当することにより育児休業等支援コース助成金
の支給を受け、かつ、当該中小企業事業主が、育児休業等の取得
の状況を公表したものである場合にあつては、当該中小企業事業
主については、前項第二号イ又はロのいずれかに定める額に加え
、二万円を支給するものとする。

10 育休中等業務代替支援コース助成金は、第一号に該当する事
業主に対し、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する中小企業事業主又は特定事業主（そ
の資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業

イ 次のいずれにも該当する特定事業主（特定事業主が認定特定事業主である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する特定事業主）

(1) その雇用する被保険者が育児休業をする期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該被保険者に七日以上一箇月未満の育児休業（当該被保険者に労働基準法第六十五条第二項の規定によつて休業した期間があり、かつ、当該期間の満了後引き続き育児休業をした場合にあつては、当該期間及び当該育児休業をした期間を通算した期間が七日以上一箇月未満である育児休業。ハにおいて同じ。）を取得させた特定事業主

(2) (1)に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している特定事業主であつて、育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

(3) 厚生労働大臣に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、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている特定事業主

ロ 次のいずれにも該当する特定事業主（特定事業主が認定特定事業主である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する特定事業主）

を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）を超えない事業主及びその常時雇用する労働者の数が三百人を超えない事業主をいう。以下この項から第十二項まで及び附則第十七条の二の三において同じ。）

イ 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する中小企業事業主）

(1) その雇用する被保険者が育児休業をする期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該被保険者に七日以上一箇月未満の育児休業（当該被保険者に労働基準法第六十五条第二項の規定によつて休業した期間があり、かつ、当該期間の満了後引き続き育児休業をした場合にあつては、当該期間及び当該育児休業をした期間を通算した期間が七日以上一箇月未満である育児休業。ハにおいて同じ。）を取得させた中小企業事業主

(2) (1)に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している中小企業事業主であつて、育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

(3) 厚生労働大臣に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、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主

ロ 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する中小企業事業主）

(1) その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児休業後において、当該育児休業前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位（以下「原職等」という。）に復帰させる措置（以下「原職等復帰措置」という。）を実施する事業所の特定事業主であつて、当該被保険者の育児休業をした期間が一箇月以上あり、当該期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該育児休業後に当該被保険者を原職等復帰措置に基づき原職等に復帰させ、三箇月以上継続して雇用したものであるもの

(2) (1)に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している特定事業主であつて、育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

(3) 厚生労働大臣に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、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている特定事業主

ハ 次のいずれにも該当する事業主（事業主が次世代法第十五条の二の規定により認定されたもの（以下この項において「認定事業主」という。）である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する事業主）

(1) その雇用する被保険者が育児休業をする期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じた上で、当該被保険者に七日以上一箇月未満の育児休業を取得させた事業主

(2) (1)に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している事業主であつて、育休中等業務代替支援コ

(1) その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児休業後において、当該育児休業前の職務及び職制上の地位と同一又はこれに相当する地位（以下「原職等」という。）に復帰させる措置（以下「原職等復帰措置」という。）を実施する事業所の中小企業事業主であつて、当該被保険者の育児休業をした期間が一箇月以上あり、当該期間について当該被保険者の業務を処理するために、必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該育児休業後に当該被保険者を原職等復帰措置に基づき原職等に復帰させ、三箇月以上継続して雇用したものであるもの

(2) (1)に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している中小企業事業主であつて、育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

(3) 厚生労働大臣に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、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている中小企業事業主

ハ 次のいずれにも該当する特定事業主（特定事業主が次世代法第十五条の二の規定により認定されたもの（以下この項において「認定特定事業主」という。）である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する特定事業主）

(1) その雇用する被保険者が育児休業をする期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じた上で、当該被保険者に七日以上一箇月未満の育児休業を取得させた特定事業主

(2) (1)に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している特定事業主であつて、育休中等業務代替支

イ 助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

(3) 厚生労働大臣に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、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている事業主

ニ 次のいずれにも該当する事業主（事業主が認定事業主である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する事業主）

(1) その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、原職等復帰措置を実施する事業所の事業主であつて、当該被保険者の育児休業をした期間が一箇月以上あり、当該期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じたもの

(2) (1)に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している事業主であつて、育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

(3) 厚生労働大臣に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、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている事業主

ホ 次のいずれにも該当する事業主（事業主が認定事業主である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する事業主）

(1) その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児・介護休業法第二十三条第一項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置（以下「所定労働時間短縮措置」という。）を講ずる事業所の事業主であつて、当該被保険者に係る当該所定労働時間短縮措置が講じられた期間が一箇月以上あり、当

援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

(3) 厚生労働大臣に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、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている特定事業主

ニ 次のいずれにも該当する特定事業主（特定事業主が認定特定事業主である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する特定事業主）

(1) その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、原職等復帰措置を実施する事業所の特定事業主であつて、当該被保険者の育児休業をした期間が一箇月以上あり、当該期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じたもの

(2) (1)に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している特定事業主であつて、育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

(3) 厚生労働大臣に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、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている特定事業主

ホ 次のいずれにも該当する特定事業主（特定事業主が認定特定事業主である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する特定事業主）

(1) その雇用する被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児・介護休業法第二十三条第一項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置（以下「所定労働時間短縮措置」という。）を講ずる事業所の特定事業主であつて、当該被保険者に係る当該所定労働時間短縮措置が講じられた期間が一箇月以上あり

該期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じたもの

(2) (1)に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している事業主であつて、育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

(3) 厚生労働大臣に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、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている事業主

二 次のイからニまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（一の年度において、前号イ(1)、ロ(1)、ハ(1)、ニ(1)又はホ(1)に該当する被保険者の数の合計が十人を超える場合の同号イからホまでの規定に基づく支給については、合計して十人までの支給に限る。）

イ 前号イ又はロに該当する特定事業主（既に同号イからニまでのいずれかに該当するものとして同一の被保険者がする同一の子に係る育児休業について、この項の規定による支給を受けたものを除く。） 被保険者一人につき、次の(1)から(6)までに掲げる期間（当該被保険者が育児休業をした期間について当該被保険者の業務を処理するために必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた期間をいう。）の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 七日以上十四日未満 九万円（当該特定事業主が認定特定事業主である場合にあつては、十一万円）

(2) 十四日以上一箇月未満 十三万五千元（当該特定企業事業主が認定特定事業主である場合にあつては、十六万五千元）

、当該期間について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じたもの

(2) (1)に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している特定事業主であつて、育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から起算して五年の期間を経過していないもの

(3) 厚生労働大臣に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、同計画を労働者に周知させるための措置を講じている特定事業主

二 次のイからニまでに掲げる中小企業事業主又は特定事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額（一の年度において、前号イ(1)、ロ(1)、ハ(1)、ニ(1)又はホ(1)に該当する被保険者の数の合計が十人を超える場合の同号イからホまでの規定に基づく支給については、合計して十人までの支給に限る。）

イ 前号イ又はロに該当する中小企業事業主（既に同号イからニまでのいずれかに該当するものとして同一の被保険者がする同一の子に係る育児休業について、この項の規定による支給を受けたものを除く。） 被保険者一人につき、次の(1)から(5)までに掲げる期間（当該被保険者が育児休業をした期間について当該被保険者の業務を処理するために必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた期間をいう。）の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 七日以上十四日未満 九万円（当該中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、十一万円）

(2) 十四日以上一箇月未満 十三万五千元（当該中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、十六万五千元）

(3) 一箇月以上三箇月未満 二十七万円（当該特定事業主が認定特定企業事業主である場合にあっては、三十三万円）

(4) 三箇月以上六箇月未満 四十五万円（当該特定事業主が認定特定事業主である場合にあっては、五十五万円）

(5) 六箇月以上一年未満 六十七万五千円（当該特定事業主が認定特定事業主である場合にあっては、八十二万五千円）

(6) 一年以上 八十一万円（当該特定事業主が認定特定事業主である場合にあっては、九十九万円）

ロ 前号ハに該当する事業主（既に同号イからニまでのいずれかに該当するものとして同一の被保険者がする同一の子に係る育児休業について、この項の規定による支給を受けたものを除く。） 次の(1)に掲げる額及び被保険者一人につき次の(2)に掲げる額の合計額（当該事業主が既に同号ハ又はニのいずれかに該当するものとしてこの項の規定による支給を受けた事業主である場合にあっては、被保険者一人につき次の(2)に掲げる額）

(1) (略)

(2) 被保険者が育児休業をした期間について、当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額に四分の三（当該事業主が認定事業主である場合にあっては、五分の四）を乗じて得た額（当該被保険者一人につき、当該額が十万円を超えるときは、十万円とする。）

ハ 前号ニに該当する事業主（既に同号イからニまでのいずれかに該当するものとして同一の被保険者がする同一の子に係る育児休業について、この項の規定による支給を受けたものを除く。） 次の(1)に掲げる額及び被保険者一人に

(3) 一箇月以上三箇月未満 二十七万円（当該中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあっては、三十三万円）

(4) 三箇月以上六箇月未満 四十五万円（当該中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあっては、五十五万円）

(5) 六箇月以上 六十七万五千円（当該中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあっては、八十二万五千円）

(新設)

ロ 前号ハに該当する特定事業主（既に同号イからニまでのいずれかに該当するものとして同一の被保険者がする同一の子に係る育児休業について、この項の規定による支給を受けたものを除く。） 次の(1)に掲げる額及び被保険者一人につき次の(2)に掲げる額の合計額（特定事業主が既に同号ハ又はニのいずれかに該当するものとしてこの項の規定による支給を受けた特定事業主である場合にあっては、被保険者一人につき次の(2)に掲げる額）

(1) (略)

(2) 被保険者が育児休業をした期間について、当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額に四分の三（当該特定事業主が認定特定事業主である場合にあっては、五分の四）を乗じて得た額（当該被保険者一人につき、当該額が十万円を超えるときは、十万円とする。）

ハ 前号ニに該当する特定事業主（既に同号イからニまでのいずれかに該当するものとして同一の被保険者がする同一の子に係る育児休業について、この項の規定による支給を受けたものを除く。） 次の(1)に掲げる額及び被保険者一

つき次の(2)に掲げる額の合計額(当該事業主が既に同号ハ又は二のいずれかに該当するものとしてこの項の規定による支給を受けた事業主である場合にあつては、被保険者一人につき次の(2)に掲げる額)

(1) (略)

(2) 次の(i)及び(ii)に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(i) 前号二に該当する被保険者が生じた事業主 当該被保険者が育児休業を開始した日から起算して一箇月の期間について、当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額に四分の三(当該事業主が認定事業主である場合にあつては、五分の四)を乗じて得た額(当該被保険者一人につき、当該額が十万円を超えるときは、十万円とする。)

(ii) 前号二に該当するものとして(i)の支給の対象となつた被保険者を育児休業の終了後に原職等復帰措置に基づき原職等に復帰させ、三箇月以上継続して雇用した事業主 当該被保険者が育児休業をした期間について、当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額(当該被保険者一人につき、当該手当の額の算定の基礎となる期間が二十四箇月を超える場合は、二十四箇月として算定した額とする。)に四分の三(当該事業主が認定事業主である場合にあつては、五分の四)を乗じて得た額(当該被保険者一人につき、当該額を当該手当の額の算定の基礎となる期間の月数(当該月数が二十四月を超えるときは、二十四月)で除して得た額が十万円を超えるときは、十万円とする。)から(i)の額を減じた額

二 前号ホに該当する事業主 次の(1)に掲げる額及び被保険者一人につき次の(2)に掲げる額の合計額(事業主が既に同号ホに該当するものとしてこの項の規定による支給を受け

人につき次の(2)に掲げる額の合計額(特定事業主が既に同号ハ又は二のいずれかに該当するものとしてこの項の規定による支給を受けた特定事業主である場合にあつては、被保険者一人につき次の(2)に掲げる額)

(1) (略)

(2) 次の(i)及び(ii)に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(i) 前号二に該当する被保険者が生じた特定事業主 当該被保険者が育児休業を開始した日から起算して一箇月の期間について、当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額に四分の三(当該特定事業主が認定特定事業主である場合にあつては、五分の四)を乗じて得た額(当該被保険者一人につき、当該額が十万円を超えるときは、十万円とする。)

(ii) 前号二に該当するものとして(i)の支給の対象となつた被保険者を育児休業の終了後に原職等復帰措置に基づき原職等に復帰させ、三箇月以上継続して雇用した特定事業主 当該被保険者が育児休業をした期間について、当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額(当該被保険者一人につき、当該手当の額の算定の基礎となる期間が十二箇月を超える場合は、十二箇月として算定した額とする。)に四分の三(当該特定事業主が認定特定事業主である場合にあつては、五分の四)を乗じて得た額(当該被保険者一人につき、当該額を当該手当の額の算定の基礎となる期間の月数(当該月数が十二月を超えるときは、十二月)で除して得た額が十万円を超えるときは、十万円とする。)から(i)の額を減じた額

二 前号ホに該当する特定事業主 次の(1)に掲げる額及び被保険者一人につき次の(2)に掲げる額の合計額(特定事業主が既に同号ホに該当するものとしてこの項の規定による支

た事業主である場合にあっては、被保険者一人につき次の(2)に掲げる額)

(1)・(2) (略)

12 前項第一号ロに規定する特定事業主又は同号ニ若しくはホに規定する事業主が、同号ロ又はニ若しくはホに該当することにより育休中等業務代替支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該支給に係る被保険者が期間を定めて雇用する被保険者である場合(当該被保険者が育児休業をした期間について当該被保険者の業務を処理するために必要な労働者を雇い入れ、若しくは派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた期間又は当該育児休業をした期間若しくは当該被保険者に係る所定労働時間短縮措置が講じられた期間について当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額の算定の基礎となる期間が一箇月未満の場合を除く。)にあつては、当該特定事業主又は事業主に対しては、同項第二号イ又はハ若しくはニに定める額に加え、被保険者一人につき十万円を支給するものとする。

13 第十一項第一号に規定する事業主(既にこの項に該当するものとして第十一項の規定による支給を受けた事業主を除く。)が、同号イからホまでのいずれかに該当することにより育休中等業務代替支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該事業主が、育児休業等の取得の状況を公表したものである場合にあっては、当該事業主については、同項第二号イからニまでに定める額に加え、二万円を支給するものとする。

14 柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する中小企業事業主
イ (略)

給を受けた特定事業主である場合にあっては、被保険者一人につき次の(2)に掲げる額)

(1)・(2) (略)

11 前項第一号ロ、ニ又はホに規定する中小企業事業主又は特定事業主が、同号ロ、ニ又はホに該当することにより育休中等業務代替支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該支給に係る被保険者が期間を定めて雇用する被保険者である場合(当該被保険者が育児休業をした期間について当該被保険者の業務を処理するために必要な労働者を雇い入れ、若しくは派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた期間又は当該育児休業をした期間若しくは当該被保険者に係る所定労働時間短縮措置が講じられた期間について当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額の算定の基礎となる期間が一箇月未満の場合を除く。)にあつては、当該中小企業事業主又は特定事業主に対しては、同項第二号イ、ハ又はニに定める額に加え、被保険者一人につき十万円を支給するものとする。

12 第十項第一号に規定する中小企業事業主又は特定事業主(既にこの項に該当するものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主又は特定事業主を除く。)が、同号に該当することにより育休中等業務代替支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該中小企業事業主又は特定事業主が、育児休業等の取得の状況を公表したものである場合にあっては、当該中小企業事業主又は特定事業主については、第十項第二号イからニまでのいずれかに定める額に加え、二万円を支給するものとする。

13 柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する中小企業事業主
イ (略)

ロ 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあっては、(1)に該当する中小企業事業主）

(1) その雇用する労働者のうち、その九歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子を養育するものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児・介護休業法第十六条の二に規定する子の看護等休暇であつて、次のいずれにも該当する休暇制度を設け、かつ、当該休暇制度の利用状況が、雇用環境・均等局長の定める要件に該当する中小企業事業主

(i)～(iv) (略)

(2) (略)

二 (略)

15 前項第一号に該当する中小企業事業主（既にこの項に該当するものとして前項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。）が、同号イ又はロに該当することにより柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の支給を受け、かつ、次のいずれかに該当する場合にあっては、当該中小企業事業主については、同項第二号に定める額に加え、二十万円を支給するものとする。

一 前項第一号イ(1)(i)から(iii)まで及び(v)に掲げる措置のうち当該中小企業事業主が講じた全ての措置を、その雇用する労働者のうち、その三歳から十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子（次号において「中学校修了前の子」という。）を養育するものについて利用できるものとした場合

二 前項第一号ロ(1)の休暇制度をその雇用する労働者のうち、その中学校修了前の子を養育するものについて利用できるものとした場合

16 第十四項第一号に該当する中小企業事業主（既にこの項に該当するものとして第十四項の規定による支給を受けた中小企業

ロ 次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあっては、(1)に該当する中小企業事業主）

(1) その雇用する労働者のうち、その九歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子を養育するものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、育児・介護休業法第十六条の二に規定する子の看護等休暇であつて、次のいずれにも該当する制度を設けた中小企業事業主

(i)～(iv) (略)

(2) (略)

二 (略)

14 前項第一号に該当する中小企業事業主（既にこの項に該当するものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。）が、同号に該当することにより柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の支給を受け、かつ、次のいずれかに該当する場合にあっては、当該中小企業事業主については、前項第二号に定める額に加え、二十万円を支給するものとする。

一 前項第一号イ(1)(i)から(v)までに掲げる措置のうち当該中小企業事業主が講じた措置をその雇用する労働者のうち、その三歳から十五歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子（次号において「中学校修了前の子」という。）を養育するものについて利用できるものとした場合

二 前項第一号ロ(1)の制度をその雇用する労働者のうち、その中学校修了前の子を養育するものについて利用できるものとした場合

(新設)

事業主を除く。)が、同号イ又はロに該当することにより柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の支給を受け、かつ、次のいずれかに該当する場合にあつては、当該中小企業事業主については、同項第二号に定める額に加え、二十万円を支給するものとする。

一 第十四項第一号イ(1)(i)から(iii)まで及び(v)に掲げる措置のうち当該中小企業事業主が講じた全ての措置を、その雇用する労働者のうち、障害のある子(十八歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にあるもの又は十八歳以上のものであつて高等学校等(学校教育法に規定する高等学校、中等教育学校の後期課程及び特別支援学校の高等部をいう。以下この号において同じ。)に在籍するものに限る。)又は医療的ケア児(日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケア(人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為をいう。)を受けることが不可欠である児童であつて、十八歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある者又は十八歳以上の者であつて高等学校等に在籍するものに限る。)(次号において「障害のある子等」という。)を養育するものについて利用できるものとした場合

二 第十四項第一号ロ(1)の休暇制度を、その雇用する労働者のうち、その障害のある子等を養育するものについて利用できるものとした場合

17| 第十四項第一号に該当する中小企業事業主(既にこの項に該当するものとして第十四項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。)が、同号イ又はロに該当することにより柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該中小企業事業主が、育児休業等の取得の状況を公表したものである場合にあつては、当該中小企業事業主については、第十四項第二号イからハまでに定める額に加え、二万円を支給するものとする。

18| (略)

15| 第十三項第一号に該当する中小企業事業主(既にこの項に該当するものとして同項の規定による支給を受けた中小企業事業主を除く。)が、同号に該当することにより柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の支給を受け、かつ、当該中小企業事業主が、育児休業等の取得の状況を公表したものである場合にあつては、当該中小企業事業主については、第十三項第二号イからハまでのいずれかに定める額に加え、二万円を支給するものとする。

16| (略)

(人材確保等支援助成金)

第百十八条 (略)

2 人材確保等支援助成コース助成金は、第一号に該当する認定組合等又は事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 次のイからニまでに掲げる認定組合等又は事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する事業主 次の(1)及び(2)に掲げる額の合計額

(1) 前号ロ(1)(i)に該当する事業主にあつては、次の(i)から(v)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額(当該(i)から(v)までのうち、二以上に該当する場合にあつては、当該規定に定める額の合計額)(その額が八十万円を超えるときは、八十万円(その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した事業主にあつては、その額が百万円を超えるときは、百万円))

(i) 前号ロ(1)(i)の措置を講じた事業主 四十万円(その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した事業主にあつては、五十万円)

(ii) 前号ロ(1)(i)の措置を講じた事業主 四十万円(その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した事業主にあつては、五十万円)

(iii) 前号ロ(1)(i)の措置を講じた事業主 四十万円(その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した事業主にあつては、五十万円)

(人材確保等支援助成金)

第百十八条 (略)

2 人材確保等支援助成コース助成金は、第一号に該当する認定組合等又は事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 次のイからニまでに掲げる認定組合等又は事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する事業主 次の(1)及び(2)に掲げる額の合計額

(1) 同号ロ(1)(i)に該当する事業主にあつては、次の(i)から(v)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額(当該(i)から(v)までのうち、二以上に該当する場合にあつては、当該規定に定める額の合計額)(その額が八十万円を超えるときは、八十万円(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、その額が百万円を超えるときは、百万円))

(i) 同号ロ(1)(i)の措置を講じた事業主 四十万円(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、五十万円)

(ii) 同号ロ(1)(i)の措置を講じた事業主 四十万円(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、五十万円)

(iii) 同号ロ(1)(i)の措置を講じた事業主 四十万円(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、五十万円)

(iv) 前号ロ(1)(i)(ii)の措置を講じた事業主 二十万円（その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した事業主にあつては、二十五万円）

(v) 前号ロ(1)(i)(ホ)の措置を講じた事業主 二十万円（その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した事業主にあつては、二十五万円）

(2) 前号ロ(1)(ii)の雇用管理改善機器等（以下この(2)において「雇用管理改善機器等」という。）を導入した事業主にあつては、次に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(i) その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した事業主 雇用管理改善機器等の導入に要した費用の額の二分の一に相当する額（その額が百五十万円を超えるときは、百五十万円。(ii)において「二分の一相当額」という。）に、当該賃金の増額の割合に応じて、職業安定局長が定めるところにより、雇用管理改善機器等の導入に要した費用の額の八分の一又は四分の一に相当する額を加えた額（八分の一に相当する額を加えた場合であつてその合計額が百八十七万五千円を超えるときは百八十七万五千円とし、四分の一に相当する額を加えた場合であつてその合計額が二百二十五万円を超えるときは二百二十五万円とする。）。

(ii) (i)以外の事業主 二分の一相当額

(iv) 同号ロ(1)(i)(ii)の措置を講じた事業主 二十万円（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、二十五万円）

(v) 同号ロ(1)(i)(ホ)の措置を講じた事業主 二十万円（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、二十五万円）

(2) 同号ロ(1)(ii)の雇用管理改善機器等を導入した場合にあつては、導入に要した費用の額の二分の一（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、千分の六百二十五）に相当する額（その額が百五十万円を超えるときは、百五十万円（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、その額が百八十七万五千円を超えるときは、百八十七万五千円））

(新設)

(新設)

ハ 前号ハに該当する事業主 次の(1)から(5)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額の合計額(当該(1)から(5)までのうち、二以上に該当する場合にあつては、当該規定に定める額の合計額) (その額が八十万円を超えるときは、八十万円)

- (1) 前号ハ(1)(i)の措置を講じた事業主 二十万円
- (2) 前号ハ(2)(ii)の措置を講じた事業主 二十万円
- (3) 前号ハ(3)(i)の措置を講じた事業主 二十万円
- (4) 前号ハ(4)(iii)の措置を講じた事業主 二十万円
- (5) 前号ハ(5)(iii)の措置を講じた事業主 二十万円

ニ (略)

3・4 (略)

(キャリアアップ助成金)

第百十八条の二 (略)

2 正社員化コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 有期契約労働者又は期間の定めのない労働契約を締結する労働者(通常の労働者(派遣労働者を除く。以下この条、第百二十五条及び附則第三十四条において同じ。)、勤務地限定正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、勤務地が同一の事業所に雇用される通常の労働者の勤務地に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。以下この条及び第百二十五条において同じ。)、職務限定正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、職務が同一の事業所に雇用される通常の労働者の職務に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。以下この条及び第百二十五条において同じ。))及び短時間正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、一週間

ハ 前号ハに該当する事業主 次の(1)から(5)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額の合計額(当該(1)から(5)までのうち、二以上に該当する場合にあつては、当該規定に定める額の合計額) (その額が八十万円を超えるときは、八十万円)

- (1) 同号ハ(1)(i)の措置を講じた事業主 二十万円
- (2) 同号ハ(1)(ii)の措置を講じた事業主 二十万円
- (3) 同号ハ(2)(i)の措置を講じた事業主 二十万円
- (4) 同号ハ(2)(iii)の措置を講じた事業主 二十万円
- (5) 同号ハ(2)(iii)の措置を講じた事業主 二十万円

ニ (略)

3・4 (略)

(キャリアアップ助成金)

第百十八条の二 (略)

2 正社員化コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 有期契約労働者又は期間の定めのない労働契約を締結する労働者(通常の労働者(派遣労働者を除く。以下この条、第百二十五条及び附則第三十四条において同じ。)、勤務地限定正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、勤務地が同一の事業所に雇用される通常の労働者の勤務地に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。以下この条及び第百二十五条において同じ。)、職務限定正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、職務が同一の事業所に雇用される通常の労働者の職務に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。以下この条及び第百二十五条において同じ。))及び短時間正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、一週間

の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。以下この条及び第二百二十五条において「無期契約労働者」という。）を除外。以下この条及び第二百二十五条において「無期契約労働者」という。）（以下「有期契約労働者等」という。）については、そのキャリアアップ（職務経験又は職業訓練等の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう。以下同じ。）を図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ・ロ（略）

ハ 労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより設けられた制度に基づき、次のいずれかに該当する措置を講じた事業主

- (1) その雇用する有期契約労働者（当該事業主に雇用された期間を通過した期間が三年未満であつて、第九十条第九項第一号イ(2)若しくは(3)のいずれかに該当しない者又は同号イ(2)若しくは(3)のいずれにも該当しない者に限る。）（新規学卒者については、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算して雇用環境・均等局長が定める期間を経過していないものを除く。(2)から(4)までにおいて同じ。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換（当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて雇用環境・均等局長が定める割合以上で増額する場合に限る。）
- (2) その雇用する有期契約労働者（当該事業主に雇用された期間を通過した期間が三年未満であつて、第九十条第九項第一号イ(2)及び(3)のいずれにも該当する者に限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換（当該労働者に係る転換後の

の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるものをいい、派遣労働者を除く。以下この条及び第二百二十五条において「無期契約労働者」という。）を除外。以下この条及び第二百二十五条において「無期契約労働者」という。）（以下「有期契約労働者等」という。）については、そのキャリアアップ（職務経験又は職業訓練等の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる将来の職務上の地位及び賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう。以下同じ。）を図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ・ロ（略）

ハ 労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより設けられた制度に基づき、次のいずれかに該当する措置を講じた事業主

- (1) その雇用する有期契約労働者（当該事業主に雇用された期間を通過した期間が三年未満であつて、第九十条第九項第一号イ(2)若しくは(3)のいずれかに該当しない者又は同号イ(2)若しくは(3)のいずれにも該当しない者に限る。）（新規学卒者については、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算して一定の期間を経過していないものを除く。(2)から(4)までにおいて同じ。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換（当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。）
- (2) その雇用する有期契約労働者（当該事業主に雇用された期間を通過した期間が三年未満であつて、第九十条第九項第一号イ(2)及び(3)のいずれにも該当する者に限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換（当該労働者に係る転換後の

賃金を、転換前の賃金と比べて雇用環境・均等局長が定める割合以上で増額する場合に限る。)

(3) その雇用する有期契約労働者(当該事業主に雇用された期間を通過した期間が三年以上五年以下である者に限る。)の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換(当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて雇用環境・均等局長が定める割合以上で増額する場合に限る。)

(4) その雇用する有期契約労働者(当該事業主に雇用された期間を通過した期間が五年を超える者に限る。)の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換(当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて雇用環境・均等局長が定める割合以上で増額する場合に限る。)

(5) その雇用する無期契約労働者(新規学卒者については、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算して雇用環境・均等局長が定める期間を経過していないものを除く。)の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換(当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて雇用環境・均等局長が定める割合以上で増額する場合に限る。)

(6) その指揮命令の下に労働させる派遣労働者(派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結している者であつて、当該派遣元事業主に雇用された期間を通過した期間が五年以下であるものに限る。)の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ(当該労働者に係る雇入れ後の賃金を、雇入れ前の賃金と比べて雇用環境・均等局長が定める割合以上で増額する場合に限る。)

(7) その指揮命令の下に労働させる派遣労働者(派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結している者であ

賃金を、転換前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。)

(3) その雇用する有期契約労働者(当該事業主に雇用された期間を通過した期間が三年以上五年以下である者に限る。)の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換(当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。)

(4) その雇用する有期契約労働者(当該事業主に雇用された期間を通過した期間が五年を超える者に限る。)の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換(当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。)

(5) その雇用する無期契約労働者(新規学卒者については、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算して一定の期間を経過していないものを除く。)の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換(当該労働者に係る転換後の賃金を、転換前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。)

(6) その指揮命令の下に労働させる派遣労働者(派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結している者であつて、当該派遣元事業主に雇用された期間を通過した期間が五年以下であるものに限る。)の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ(当該労働者に係る雇入れ後の賃金を、雇入れ前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。)

(7) その指揮命令の下に労働させる派遣労働者(派遣元事業主と期間の定めのある労働契約を締結している者であ

つて、当該派遣元事業主に雇用された期間を通算した期間が五年を超えるものに限る。)の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ(当該労働者に係る雇入れ後の賃金を、雇入れ前の賃金と比べて雇用環境・均等局長が定める割合以上で増額する場合に限る。)

(8) その指揮命令の下に労働させる派遣労働者(派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。)の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ(当該労働者に係る雇入れ後の賃金を、雇入れ前の賃金と比べて雇用環境・均等局長が定める割合以上で増額する場合に限る。)

二 (略)

3 (略)

3 5 (略)

6 第二項第一号ハの措置を講じた事業主が、同号に該当することにより正社員化コース助成金の支給を受け、かつ、次の各号に掲げる事項を自ら管理するウェブサイト又は厚生労働省のウェブサイト(公表したものである場合)にあつては、当該事業主に対しては、同項第二号イからニまで(前三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)に定める額に加え、一の事業所につき十五万円(中小企業事業主にあつては、二十万円)を支給するものとする。ただし、既にこの項の規定による支給を受けた事業主にあつては、この限りではない。

一 その雇用する有期契約労働者等の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員若しくは短時間正社員(以下この項において「通常の労働者等」という。)への転換又は通常の労働者等としての雇入れを実施するための制度の概要

二 当該事業主の事業所において、直近の三事業年度に通常の労働者等に転換し、又は通常の労働者等として雇入れられた有期契約労働者等の数

つて、当該派遣元事業主に雇用された期間を通算した期間が五年を超えるものに限る。)の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ(当該労働者に係る雇入れ後の賃金を、雇入れ前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。)

(8) その指揮命令の下に労働させる派遣労働者(派遣元事業主と期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。)の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ(当該労働者に係る雇入れ後の賃金を、雇入れ前の賃金と比べて一定の割合以上で増額する場合に限る。)

二 (略)

3 (略)

3 5 (略)

(新設)

三 当該事業主の事業所において、直近の三事業年度に有期契約労働者等の通常の労働者等への転換又は通常の労働者等としての雇入れに要した期間の平均期間及び最短期間

7| 賃金規定等改定コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 有期契約労働者等について、そのキャリアアップを図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ・ロ (略)

ハ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する全ての又は合理的に区分された有期契約労働者等について、賃金を「雇用環境・均等局長が定める割合以上で増額する措置を講じた事業主

二 (略)

8| 5| 14| (略)

(国等に対する不支給)

第二百二十条 第二百二条の三第一項、第二百二条の三の三第二項及び第四項、第二百二条の五第二項、第七項及び第八項、第四百四条、第一百十條第二項、第七項、第九項及び第十項、第一百十條の三第二項及び第三項、第一百十二條第二項及び第四項、第一百三條第一項（附則第十六條の規定により適用される場合を含む。）、第一百四條第一項（附則第十六條の規定により適用される場合を含む。）、第一百十六條第二項、第三項、第六項、第九項、第十一項、第十四項及び第十八項、第一百十八條第二項並びに第一百十八條の二第二項、第七項及び第十項から第十三項までの規定（次条において「雇用関係助成金関係規定」という。）にかかわらず、雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、早期再就職支援等助成金、六十五歳超雇用推進助成金、特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金、通年雇用助成金、両立支援等助成金

6| 賃金規定等改定コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 有期契約労働者等について、そのキャリアアップを図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ・ロ (略)

ハ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する全ての又は合理的に区分された有期契約労働者等について、賃金を一定の割合以上で増額する措置を講じた事業主

二 (略)

7| 5| 13| (略)

(国等に対する不支給)

第二百二十条 第二百二条の三第一項、第二百二条の三の三第二項及び第四項、第二百二条の五第二項、第七項及び第八項、第四百四条、第一百十條第二項、第七項、第九項及び第十項、第一百十條の三第二項及び第三項、第一百十二條第二項及び第四項、第一百三條第一項（附則第十六條の規定により適用される場合を含む。）、第一百四條第一項（附則第十六條の規定により適用される場合を含む。）、第一百十六條第二項、第三項、第六項、第八項、第十項、第十三項及び第十六項、第一百十八條第二項並びに第一百十八條の二第二項、第六項及び第九項から第十二項までの規定（次条において「雇用関係助成金関係規定」という。）にかかわらず、雇用調整助成金、産業雇用安定助成金、早期再就職支援等助成金、六十五歳超雇用推進助成金、特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金、通年雇用助成金、両立支援等助成金、

、人材確保等支援助成コース助成金及びキャリアアップ助成金（次条において「雇用関係助成金」という。）は、国、地方公共団体（地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第三章の規定の適用を受ける地方公共団体の経営する企業を除く。）、行政執行法人及び特定地方独立行政法人（以下「国等」という。）に対しては、支給しないものとする。

（人材開発支援助成金）

第二百二十五条（略）

2 人材育成支援コース助成金は、第一号に該当する事業主又は事業主団体若しくは共同して職業訓練等を実施する二以上の事業主（以下この条において「事業主団体等」という。）に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する事業主又は事業主団体等であること。

イ〜ハ（略）

ニ 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1) イ(1)(i)及び(iii)から(iv)までに該当する事業主であること。

(2) 次のいずれにも該当する職業訓練（以下この項において「中高年齢者実習型訓練」という。）に係る職業訓練実施計画に基づき、その雇用する被保険者であつて四十五歳以上のもの（中高年齢者実習型訓練を受けることが望ましいと認められる者に限る。以下この項において「中高年齢者実習型訓練対象者」という。）に中高年齢者実習型訓練を受けさせる事業主（当該中高年齢者実習型訓練の期間、当該中高年齢者実習型訓練対象者に対し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事業主に限る。）であること。

人材確保等支援助成コース助成金及びキャリアアップ助成金（次条において「雇用関係助成金」という。）は、国、地方公共団体（地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第三章の規定の適用を受ける地方公共団体の経営する企業を除く。）、行政執行法人及び特定地方独立行政法人（以下「国等」という。）に対しては、支給しないものとする。

（人材開発支援助成金）

第二百二十五条（略）

2 人材育成支援コース助成金は、第一号に該当する事業主又は事業主団体若しくは共同して職業訓練等を実施する二以上の事業主（以下この条において「事業主団体等」という。）に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する事業主又は事業主団体等であること。

イ〜ハ（略）

（新設）

(i) 実習と座学等とが効果的に組み合わせられたものであり、かつ、実習と座学等とが相互に密接な関連を有するものであること。

(ii) 職業訓練の実施期間が二箇月以上であること。

(iii) 職業訓練の総訓練時間を六箇月当たりの時間数に換算した時間数が四百二十五時間以上であること。

(iv) 実習の時間数の職業訓練の総訓練時間数に占める割合が一割以上九割以下であること。

(v) 中高年齢者実習型訓練対象者に対して、適正な能力評価を実施すること。

(vi) 職業訓練の指導及び能力評価に係る担当者及び責任者が選任されていること。

ホ 職業能力開発推進者を選任している事業主であつて、次のいずれかに該当するものであること。

(1) 次のいずれにも該当する事業主であること。

(i) その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するため、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該事業主以外の者の行う職業訓練等、職業能力検定（職業に必要な労働者の技能及びこれに関連する知識についての検定をいう。）又はキャリアアコンサルティング（以下このホにおいて「自発的職業能力開発」という。）を受けるために必要な有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。次号チ(2)ii)において同じ。）の付与による自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力の開発及び向上を促進する措置を新たに行つた事業主であること。

(ii) (略)

(2)・(3) (略)

二 次のイからトまでに掲げる事業主又は事業主団体等の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

二 職業能力開発推進者を選任している事業主であつて、次のいずれかに該当するものであること。

(1) 次のいずれにも該当する事業主であること。

(i) その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するため、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該事業主以外の者の行う職業訓練等、職業能力検定（職業に必要な労働者の技能及びこれに関連する知識についての検定をいう。）又はキャリアアコンサルティング（以下この二において「自発的職業能力開発」という。）を受けるために必要な有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。次号ト(2)ii)において同じ。）の付与による自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力の開発及び向上を促進する措置を新たに行つた事業主であること。

(ii) (略)

(2)・(3) (略)

二 次のイからトまでに掲げる事業主又は事業主団体等の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ 前号イ(1)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 人材育成訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに人材育成訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学科及び受講料の合計額の百分の三十（その雇用する労働者に係る賃金を厚生労働省人材開発統括官（以下「人材開発統括官」という。）が定める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人材開発統括官が定める割合以上で増額した事業主（以下この項、附則第三十四条第二項及び附則第三十五条第二項において「その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主」という。）にあつては、百分の四十五）（中小企業事業主にあつては、百分の四十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の六十））（有期契約労働者等を対象とする場合にあつては百分の七十（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の八十五））の額（その額が、当該人材育成訓練を受けた労働者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の人材育成訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額。ただし、情報通信技術を活用した職業訓練等（相手の状態を相互に認識しながら実施するものを除く。以下「オンライン訓練」という。）又は通信の方法により一定の教育計画の下に、教材、補助教材等を受講者に送付し、これに基づき、設問解答、添削指導、質疑応答等を行う職業訓練等（以下「通信制訓練」という。）のうち、人材開発統括官が定める訓練を実施した場合、十万円（中小企業事業主にあつては、十五万円）。

イ 前号イ(1)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 人材育成訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに人材育成訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学科及び受講料の合計額の百分の三十（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（以下この項及び附則第三十四条第二項において「その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主」という。）にあつては、百分の四十五）（中小企業事業主にあつては、百分の四十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の六十））（有期契約労働者等を対象とする場合にあつては百分の七十（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の八十五））の額（その額が、当該人材育成訓練を受けた労働者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の人材育成訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

- (i) (iii) (略)
(2) (略)

ロ 前号イ(2)に該当する事業主団体等 人材育成訓練(当該事業主団体等が自ら運営する座学等に限る。)の運営に要した経費並びに人材育成訓練(当該事業主団体等が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。)に係る入学料及び受講料の合計額の百分の四十五(有期契約労働者等を対象とする場合にあつては、百分の七十)の額(その額が、当該人材育成訓練を受けた労働者一人につき、次の(1)から(3)までに掲げる一の人材育成訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(1)から(3)までに定める額を超えるときは、当該定める額。ただし、オンライン訓練又は通信制訓練のうち、人材開発統括官が定める訓練を実施した場合は、十万円(中小企業事業主にあつては、十五万円)。

- (1) (3) (略)

ハ 前号ロに該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 特定雇用型訓練(当該事業主が自ら運営する座学等に限る。)の運営に要した経費並びに特定雇用型訓練(当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。)に係る入学料及び受講料の合計額の百分の三十(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の四十五)(中小企業事業主にあつては、百分の四十五(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の六十))の額(その額が、当該特定雇用型訓練を受けた雇用型訓練対象者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の特定雇用型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額。ただし、オンライン訓練又は通信制訓練のうち、人材開発統括官が定める訓練を実施した場合は、十万円(中小企業事業主にあつては、十五万円)。

- (i) (iii) (略)
(2) (略)

ロ 前号イ(2)に該当する事業主団体等 人材育成訓練(当該事業主団体等が自ら運営する座学等に限る。)の運営に要した経費並びに人材育成訓練(当該事業主団体等が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。)に係る入学料及び受講料の合計額の百分の四十五(有期契約労働者等を対象とする場合にあつては、百分の七十)の額(その額が、当該人材育成訓練を受けた労働者一人につき、次の(1)から(3)までに掲げる一の人材育成訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(1)から(3)までに定める額を超えるときは、当該定める額)

- (1) (3) (略)

ハ 前号ロに該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 特定雇用型訓練(当該事業主が自ら運営する座学等に限る。)の運営に要した経費並びに特定雇用型訓練(当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。)に係る入学料及び受講料の合計額の百分の三十(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の四十五)(中小企業事業主にあつては、百分の四十五(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の六十))の額(その額が、当該特定雇用型訓練を受けた雇用型訓練対象者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の特定雇用型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額)

(i) (iii) (略)

(2)・(3) (略)

二 前号ハ(1)(i)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 有期実習型訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに有期実習型訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学科及び受講料の合計額の百分の七十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の百）の額（その額が、当該有期実習型訓練を受けた対象職業能力形成促進者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の有期実習型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額。ただし、オンライン訓練又は通信制訓練のうち、人材開発統括官が定める訓練を実施した場合は、十万円（中小企業事業主にあつては、十五万円）。

(i) (iii) (略)

(2)・(3) (略)

ホ 前号ハ(1)(ii)に該当する派遣元事業主又は派遣先の事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 有期実習型訓練（当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに有期実習型訓練（当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学科及び受講料の合計額の百分の七十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の百）の額（その額が、当該有期実習型訓練を受けた紹介予定派遣に係る派遣労働者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の有期実習型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額。ただし、オンライン

(i) (iii) (略)

(2)・(3) (略)

二 前号ハ(1)(i)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 有期実習型訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに有期実習型訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学科及び受講料の合計額の百分の七十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の百）の額（その額が、当該有期実習型訓練を受けた対象職業能力形成促進者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の有期実習型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i) (iii) (略)

(2)・(3) (略)

ホ 前号ハ(1)(ii)に該当する派遣元事業主又は派遣先の事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 有期実習型訓練（当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに有期実習型訓練（当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学科及び受講料の合計額の百分の七十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の百）の額（その額が、当該有期実習型訓練を受けた紹介予定派遣に係る派遣労働者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の有期実習型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

訓練又は通信制訓練のうち、人材開発統括官が定める訓練を実施した場合は、十万円（当該派遣元事業主又は当該派遣先の事業主が中小企業事業主である場合にあつては、十五万円。）

(i) (iii) (略)

(2) (略)

トへ (略)

前号二に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

- (1) 中高年齢者実習型訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費並びに中高年齢者実習型訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学科及び受講料の合計額の百分の四十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の六十）（中小企業事業主にあつては、百分の六十（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の七十五））の額（その額が、当該中高年齢者実習型訓練を受けた中高年齢者実習型訓練対象者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の中高年齢者実習型訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額。ただし、オンライン訓練又は通信制訓練のうち、人材開発統括官が定める訓練を実施した場合は、十万円（中小企業事業主にあつては、十五万円）。）
 - (i) 十時間以上百時間未満 十万円（中小企業事業主にあつては、十五万円）
 - (ii) 百時間以上二百時間未満 二十万円（中小企業事業主にあつては、三十万円）
 - (iii) 二百時間以上 三十万円（中小企業事業主にあつては、五十万円）

(2) その雇用する中高年齢者実習型訓練対象者に対して、中高年齢者実習型訓練（座学等に限る。）を受ける期間

(i) (iii) (略)

(2) (略)

へ (略)

(新設)

中に支払った賃金の額の算定の基礎となつた労働時間数
(当該中高年齢者実習型訓練対象者一人につき、千二百
時間を限度とする。)に四百円(その雇用する労働者に
係る賃金を増額した事業主にあつては、五百円)(中小
企業事業主にあつては、八百円(その雇用する労働者に
係る賃金を増額した事業主にあつては、千円))を乗じ
て得た額

(3) 中高年齢者実習型訓練(座学等を除く。)を受けた中
高年齢者実習型訓練対象者の一人につき、九万円(その
雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつて
は、十二万円)(中小企業事業主にあつては、十万円
(その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあ
つては、十三万円))

升 前号ホに該当する事業主 次の(1)から(3)までに掲げる事
業主の区分に応じて、それぞれ当該(1)から(3)までに定める
額

- (1) 前号ホ(1)に該当する事業主 三十万円(その雇用する
労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、三十六
万円)
- (2) 前号ホ(2)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額
 (i)・(ii) (略)
- (3) 前号ホ(3)に該当する事業主 二十万円(その雇用する
労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、二十四
万円)

3・4 (略)

附則

(両立支援等助成金に関する暫定措置)

第十七条の二の三 第百十六条第十一項第一号イ(1)、ロ(1)、ハ(1)、
ニ(1)及びホ(1)に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を

ト 前号ニに該当する事業主 次の(1)から(3)までに掲げる事
業主の区分に応じて、それぞれ当該(1)から(3)までに定める
額

- (1) 前号ニ(1)に該当する事業主 三十万円(その雇用する
労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、三十六
万円)
- (2) 前号ニ(2)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額
 (i)・(ii) (略)
- (3) 前号ニ(3)に該当する事業主 二十万円(その雇用する
労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、二十四
万円)

3・4 (略)

附則

(両立支援等助成金に関する暫定措置)

第十七条の二の三 第百十六条第十項第一号イ(1)、ロ(1)、ハ(1)、ニ
(1)及びホ(1)に規定する措置の実施の状況を明らかにする書類を整

整備している事業主であつて、同号イ(1)及びハ(1)に規定する育児休業を終了した被保険者が最初に生じた日、同号ロ(1)及びニ(1)に規定する原職等復帰措置により原職等に復帰した被保険者が最初に生じた日又は同号ホ(1)に規定する所定労働時間短縮措置が講じられた被保険者に係る当該所定労働時間短縮措置が講じられた期間が終了した日若しくは当該所定労働時間短縮措置が最初に講じられた日から起算して一年を経過する日の翌日のいずれか早い日の前日までに次世代法第十三条の規定に基づく認定を受けたものに対する同号及び同項第二号の規定の適用については、同項第一号イ及びロ中「次のいずれにも該当する特定事業主（特定事業主が認定特定事業主である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する特定事業主）」とあるのは「次の(1)に該当する特定事業主」と、同号ハ中「次のいずれにも該当する事業主（事業主が次世代法第十五条の二の規定により認定されたもの（以下この項において「認定事業主」という。）である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する事業主）」とあり、及び同号ニ及びホ中「次のいずれにも該当する事業主（事業主が認定特定事業主である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する事業主）」とあるのは「次の(1)に該当する事業主」と、同項第二号中「（一の年度において、前号イ(1)、ロ(1)、ハ(1)、ニ(1)又はホ(1)に該当する被保険者の数の合計が十人を超える場合の同号イからホまでの規定に基づく支給については、合計して十人までの支給に限る。）」とあるのは「（育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から令和十三年三月三十一日までの間において当該被保険者の数が五十人を超える場合は、五十人までの支給に限る。）」とする。

(キャリアアップ助成金に関する暫定措置)

第十七条の二の七 第百十八条の二第十二項の短時間労働者労働時間延長コース助成金に代えて、当分の間、社会保険適用時処遇改

備している中小企業事業主又は特定事業主であつて、同号イ(1)及びハ(1)に規定する育児休業を終了した被保険者が最初に生じた日、同号ロ(1)及びニ(1)に規定する原職等復帰措置により原職等に復帰した被保険者が最初に生じた日又は同号ホ(1)に規定する所定労働時間短縮措置が講じられた被保険者に係る当該所定労働時間短縮措置が最初に講じられた期間が終了した日若しくは当該所定労働時間短縮措置が最初に講じられた日から起算して一年を経過する日の翌日のいずれか早い日の前日までに次世代法第十三条の規定に基づく認定を受けたものに対する同号及び同項第二号の規定の適用については、同項第一号イ及びロ中「次のいずれにも該当する中小企業事業主（中小企業事業主が認定中小企業事業主である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する中小企業事業主）」とあるのは「次の(1)に該当する中小企業事業主」と、同号ハ中「次のいずれにも該当する特定事業主（特定事業主が次世代法第十五条の二の規定により認定されたもの（以下この項において「認定特定事業主」という。）である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する特定事業主）」とあり、及び同号ニ及びホ中「次のいずれにも該当する特定事業主（特定事業主が認定特定事業主である場合にあつては、(1)及び(2)に該当する特定事業主）」とあるのは「次の(1)に該当する特定事業主」と、同項第二号中「（一の年度において、前号イ(1)、ロ(1)、ハ(1)、ニ(1)又はホ(1)に該当する被保険者の数の合計が十人を超える場合の同号イからホまでの規定に基づく支給については、合計して十人までの支給に限る。）」とあるのは「（育休中等業務代替支援コース助成金の支給の対象となる被保険者が最初に生じた日から令和十二年三月三十一日までの間において当該被保険者の数が五十人を超える場合は、五十人までの支給に限る。）」とする。

(キャリアアップ助成金に関する暫定措置)

第十七条の二の七 第百十八条の二第十一項の短時間労働者労働時間延長コース助成金に代えて、当分の間、社会保険適用時処遇改

善コース助成金又は短時間労働者労働時間延長支援コース助成金を支給するものとし、同項の規定は適用しない。ただし、社会保険適用時処遇改善コース助成金の支給については、令和八年三月三十一日までの間、行うものとする。

254 (略)

第十七条の二の八 第二百五条第二項に規定する人材育成支援コース助成金の対象となる訓練(同項第一号イ(1)(ii)に規定する人材育成訓練(同号イに該当する事業主又は事業主団体等が同号イ(1)(i)に規定する職業訓練実施計画(以下単に「職業訓練実施計画」という。))又は同号イ(2)(i)に規定する訓練実施計画を都道府県労働局長に提出し、当該職業訓練実施計画又は当該訓練実施計画に基づき開始したものに限る。)、同号ロ(1)(i)に規定する対象認定実習併用職業訓練(同号ロに該当する事業主が職業訓練実施計画を都道府県労働局長に提出し、当該職業訓練実施計画に基づき開始したものに限る。))、同号ハ(1)(i)に規定する有期実習型訓練(同号ハに該当する事業主が同号ハ(1)(i)に規定する有期実習型訓練実施計画を都道府県労働局長に提出し、当該有期実習型訓練実施計画に基づき開始したものに限る。))又は同号ニ(2)に規定する中高年齢者実習型訓練(同号ニに該当する事業主が職業訓練実施計画を都道府県労働局長に提出し、当該職業訓練実施計画に基づき開始したものに限る。))をいう。))を修了した者、同号ホ(1)(i)に規定する自発的職業能力開発(同号ホに該当する事業主が同号ホ(1)(iii)に規定する制度導入・適用計画を都道府県労働局長に提出し、当該制度導入・適用計画に基づく措置を利用して受けたものに限る。))を受けた者、附則第三十四条第一項に規定する人への投資促進コース助成金の対象となる訓練(同条第二項第一号イ(2)に規定する定額制訓練、同号ロ(1)に規定する自発的職業能力開発訓練、同号ハ(1)に規定する高度デジタル人材訓練、同号ニに規定する成長分野等人材訓練又は同号ホ(1)に規定する情報技術分野認定実習併用職業訓練(同号イからホまでのい

善コース助成金又は短時間労働者労働時間延長支援コース助成金を支給するものとし、同項の規定は適用しない。ただし、社会保険適用時処遇改善コース助成金の支給については、令和八年三月三十一日までの間、行うものとする。

254 (略)

第十七条の二の八 第二百五条第二項に規定する人材育成支援コース助成金の対象となる訓練(同項第一号イ(1)(ii)に規定する人材育成訓練(同号イに該当する事業主又は事業主団体等が同号イ(1)(i)に規定する職業訓練実施計画(以下単に「職業訓練実施計画」という。))又は同号イ(2)(i)に規定する訓練実施計画を都道府県労働局長に提出し、当該職業訓練実施計画又は当該訓練実施計画に基づき開始したものに限る。)、同号ロ(1)(i)に規定する対象認定実習併用職業訓練(同号ロに該当する事業主が職業訓練実施計画を都道府県労働局長に提出し、当該職業訓練実施計画に基づき開始したものに限る。))又は同号ハ(1)(i)に規定する有期実習型訓練(同号ハに該当する事業主が同号ハ(1)(i)に規定する有期実習型訓練実施計画を都道府県労働局長に提出し、当該有期実習型訓練実施計画に基づき開始したものに限る。))をいう。))を修了した者、同号ニ(1)(i)に規定する自発的職業能力開発(同号ニに該当する事業主が同号ニ(1)(iii)に規定する制度導入・適用計画を都道府県労働局長に提出し、当該制度導入・適用計画に基づく措置を利用して受けたものに限る。))を受けた者、附則第三十四条第一項に規定する人への投資促進コース助成金の対象となる訓練(同条第二項第一号イ(2)に規定する定額制訓練、同号ロ(1)に規定する自発的職業能力開発訓練、同号ハ(1)に規定する高度デジタル人材訓練、同号ニに規定する成長分野等人材訓練又は同号ホ(1)に規定する情報技術分野認定実習併用職業訓練(同号イからホまでのいずれかに該当する事業主が職業訓練実施計画を都道府県労働局長に提出し、当該職業訓練実施計画に基づき開始したものに限る。))をいう。))を修了した者、附則第三十四条

ずれかに該当する事業主が職業訓練実施計画を都道府県労働局長に提出し、当該職業訓練実施計画に基づき開始したものに限り、(一)をいう。)を修了した者、附則第三十四条第二項第一号へ(1)(i)に規定する自発的職業能力開発(同号へに該当する事業主が同号へ(1)(iii)に規定する休暇制度導入・適用計画又は同号へ(4)(iii)に規定する短時間勤務等制度導入・適用計画を都道府県労働局長に提出し、当該休暇制度導入・適用計画又は当該短時間勤務等制度導入・適用計画に基づき措置を利用して受けたものに限る。)を受けた者若しくは附則第三十五条第一項に規定する事業展開等リスキリング支援コース助成金の対象となる訓練(同条第二項第一号に該当する事業主が職業訓練実施計画を都道府県労働局長に提出し、当該職業訓練実施計画に基づき開始したものに限り、(一)を修了した者(以下この項において「訓練修了者」という。))を第百十八条の二第二項第一号ハ(1)から(5)までのいずれかの措置により転換した場合又は同号ハ(6)から(8)までのいずれかの措置により雇い入れた場合における同項の正社員化コース助成金は、令和九年三月三十一日までの間は、同項の規定にかかわらず、同項第一号に該当する事業主(訓練修了者であつて同項第一号ハ(1)から(5)までのいずれかの措置により転換した又は同号ハ(6)から(8)までのいずれかの措置により雇い入れたものに係る人材開発支援助成金(第百二十五条第二項、附則第三十四条第一項又は附則第三十五条第一項に規定するものに限る。))の支給を受けたものに限る。)に対して、次の各号に掲げる事業主の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額(一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が二十人を超える場合は、当該事業所につき二十人までの支給に限る。)を支給するものとする。

一、四 (略)

2 第百十八条の二第四項に規定する場合における前項の規定の適用については、同項第一号から第四号までの規定中「円」とあるのは「円及び当該措置が実施された一の事業所につき十五万円

第二項第一号へ(1)(i)に規定する自発的職業能力開発(同号へに該当する事業主が同号へ(1)(iii)に規定する休暇制度導入・適用計画又は同号へ(2)(iii)に規定する短時間勤務等制度導入・適用計画を都道府県労働局長に提出し、当該休暇制度導入・適用計画又は当該短時間勤務等制度導入・適用計画に基づき措置を利用して受けたものに限る。)を受けた者若しくは附則第三十五条第一項に規定する事業展開等リスキリング支援コース助成金の対象となる訓練(同条第二項第一号に該当する事業主が職業訓練実施計画を都道府県労働局長に提出し、当該職業訓練実施計画に基づき開始したものに限り、(一)を修了した者(以下この項において「訓練修了者」という。))を第百十八条の二第二項第一号ハ(1)から(5)までのいずれかの措置により雇い入れた場合における同項の正社員化コース助成金は、令和九年三月三十一日までの間は、同項の規定にかかわらず、同項第一号に該当する事業主(訓練修了者であつて同項第一号ハ(1)から(5)までのいずれかの措置により転換した又は同号ハ(6)から(8)までのいずれかの措置により雇い入れたものに係る人材開発支援助成金(第百二十五条第二項、附則第三十四条第一項又は附則第三十五条第一項に規定するものに限る。))の支給を受けたものに限る。)に対して、次の各号に掲げる事業主の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める額(一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が二十人を超える場合は、当該事業所につき二十人までの支給に限る。)を支給するものとする。

一、四 (略)

2 第百十八条の二第四項に規定する場合における前項の規定の適用については、同項第一号から第四号までの規定中「円(中小企業事業主」とあるのは「円及び当該措置が実施された一の事業所

「と」、「円」とあるのは「円及び当該措置が実施された一の事業所につき二十万円」とし、同条第五項に規定する場合における前項の規定の適用については、同項第一号から第四号までの規定中「円」とあるのは「円及び当該措置が実施された一の事業所につき三十万円」と、「円」とあるのは「円及び当該措置が実施された一の事業所につき四十万円」とする。

3| 第一百八条の二第六項に規定する場合における第一項の規定の適用については、同項第一号から第三号までの規定中「円」とあるのは「円に加え、一の事業所につき十五万円」と、「円」とあるのは「円に加え、一の事業所につき二十万円」とする。

(人材開発支援助成金に関する暫定措置)

第三十四条 第二百二十五条の人材開発支援助成金として、同条に規定するもののほか、令和四年四月一日から令和九年三月三十一日までの間、人への投資促進コース助成金を支給するものとする。ただし、当該期間、同条第二項第一号ホ(2)及び(3)並びに同項第二号チ(2)及び(3)の規定に基づく同項の人材育成支援コース助成金は、支給しない。

2 人への投資促進コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する事業主であること。

イ〜ニ (略)

ホ イ(1)及び(3)から(7)までに該当する事業主であつて、次のいずれにも該当する事業主であること。

- (1)・(2) (略)
- (3) 次のいずれかを満たす事業主であること。
 - (i) (略)
 - (ii) (i)に定めるもののほか、人材開発統括官の定める

につき十五万円(中小企業事業主」と、「円」とあるのは「円及び当該措置が実施された一の事業所につき二十万円」とし、同条第五項に規定する場合における前項の規定の適用については、同項第一号から第四号までの規定中「円(中小企業事業主」とあるのは「円及び当該措置が実施された一の事業所につき三十万円(中小企業事業主」と、「円」とあるのは「円及び当該措置が実施された一の事業所につき四十万円」とする。

(新設)

(人材開発支援助成金に関する暫定措置)

第三十四条 第二百二十五条の人材開発支援助成金として、同条に規定するもののほか、令和四年四月一日から令和九年三月三十一日までの間、人への投資促進コース助成金を支給するものとする。ただし、当該期間、同条第二項第一号ニ(2)及び(3)並びに同項第二号ト(2)及び(3)の規定に基づく同項の人材育成支援コース助成金は、支給しない。

2 人への投資促進コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する事業主であること。

イ〜ニ (略)

ホ イ(1)及び(3)から(7)までに該当する事業主であつて、次のいずれにも該当する事業主であること。

- (1)・(2) (略)
- (3) 次のいずれかを満たす事業主であること。
 - (i) (略)
 - (ii) (i)に定めるもののほか、厚生労働省人材開発統括

その雇用する被保険者に当該情報技術分野認定実習併用職業訓練を受けさせることにより、当該被保険者が職務に関連する実践的な能力を發揮することができると見込まれる事業主であること。

へ 職業能力開発推進者を選任している事業主であつて、次のいずれかに該当する事業主であること。

(1) 次のいずれにも該当する事業主であること。

- (i) その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するため、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該事業主以外の者の行う職業訓練等、職業能力検定（職業に必要な労働者の技能及びこれに関連する知識についての検定をいう。）又はキャリアコンサルティング（以下この(i)及び(4)(i)において「自発的職業能力開発」という。）を受けるために必要な三十日以上の休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。(2)及び(3)並びに次号へ(1)から(3)までにおいて「長期教育訓練休暇」という。）の付与による自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力の開発及び向上を促進する措置を新たに行つた事業主又は当該措置を既に行つた事業主のうち人材開発統括官が定める要件を満たすものであること。

(ii) (i) (略)

(2) 次のいずれにも該当する中小企業事業主であること。

(i) (1)に該当する中小企業事業主であること。

(ii) その雇用する被保険者が長期教育訓練休暇を取得する期間において当該被保険者の業務を処理するために必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた上で、当該被保険者に長期教育訓練休暇を取得させた中小企業事業主であること。

官の定めるその雇用する被保険者に当該情報技術分野認定実習併用職業訓練を受けさせることにより、当該被保険者が職務に関連する実践的な能力を發揮することができると見込まれる事業主であること。

へ 職業能力開発推進者を選任している事業主であつて、次のいずれかに該当する事業主であること。

(1) 次のいずれにも該当する事業主であること。

- (i) その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するため、労働協約又は就業規則に定めるところにより、当該事業主以外の者の行う職業訓練等、職業能力検定（職業に必要な労働者の技能及びこれに関連する知識についての検定をいう。）又はキャリアコンサルティング（以下この(i)及び(2)(i)において「自発的職業能力開発」という。）を受けるために必要な三十日以上の休暇（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。次号へ(1)(ii)において同じ。）の付与による自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力の開発及び向上を促進する措置を新たに行つた又は既に行つたものうち一定の要件を満たす事業主であること。

(ii) (i) (略)

(新設)

と。

(3) 次のいずれにも該当する中小企業事業主であること。

(i) (1)に該当する中小企業事業主であること。

(ii) その雇用する被保険者が長期教育訓練休暇を取得する期間において、労働協約又は就業規則に定めるところにより、手当支給等措置を講じた上で、当該被保険者に長期教育訓練休暇を取得させた中小企業事業主であること。

(4) (略)

二 次のイからへまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する事業主 次の(1)から(3)までに定める額

(1) 自発的職業能力開発訓練（学校教育法第八十三条に規定する大学及び同法第九十七条に規定する大学院（これに相当する外国の大学院を含む。）において実施するものを除く。以下この(1)において同じ。）に係る入学金及び受講料（事業主が前号ロ(2)の制度に基づき負担した額に限る。(2)及び(3)において同じ。）の合計額の百分の四十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の六十）の額（その額が、当該自発的職業能力開発訓練を受けた被保険者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の自発的職業能力開発訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額。ただし、オンライン訓練又は通信制訓練のうち、人材開発統括官が定める訓練を実施した場合は、七万円。）

(i) (iii) (略)

(2)・(3) (略)

ハ 前号ハに該当する事業主 次の(1)又は(2)に掲げる事業主

(新設)

(2) (略)

二 次のイからへまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する事業主 次の(1)から(3)までに定める額

(1) 自発的職業能力開発訓練（学校教育法第八十三条に規定する大学及び同法第九十七条に規定する大学院（これに相当する外国の大学院を含む。）において実施するものを除く。以下この(1)において同じ。）に係る入学金及び受講料（事業主が前号ロ(2)の制度に基づき負担した額に限る。(2)及び(3)において同じ。）の合計額の百分の四十五（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の六十）の額（その額が、当該自発的職業能力開発訓練を受けた被保険者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の自発的職業能力開発訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i) (iii) (略)

(2)・(3) (略)

ハ 前号ハに該当する事業主 次の(1)又は(2)に掲げる事業主

の区分に応じて、それぞれ当該(1)又は(2)に定める額

(1) 高度デジタル人材訓練（学校教育法第八十三条に規定する大学において実施するものを除く。以下この(1)において同じ。）を受けさせる事業主 次に掲げる額の合計額

(i) 高度デジタル人材訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費及び資格試験の受験手数料並びに高度デジタル人材訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学金、受講料及び資格試験の受験手数料の合計額の百分の六十（中小企業事業主にあつては、百分の七十五）の額（その額が、当該高度デジタル人材訓練を受けた被保険者一人につき、次の(イ)から(ウ)までに掲げる一の高度デジタル人材訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(イ)から(ウ)までに定める額を超えるときは、当該定める額。ただし、オンライン訓練又は通信制訓練のうち、人材開発統括官が定める訓練を実施した場合、二十万円（中小企業事業主にあつては、三十万円）。）。

(イ) (略)

(ii) (略)

(2) (略)

ニ (略)

ホ 前号ホに該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 情報技術分野認定実習併用職業訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費及び資格試験の受験手数料並びに情報技術分野認定実習併用職業訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学金、受講料及び資格試験の受験手数料の合計額の百分の四十五（その雇用する労働者

の区分に応じて、それぞれ当該(1)又は(2)に定める額

(1) 高度デジタル人材訓練（学校教育法第八十三条に規定する大学において実施するものを除く。以下この(1)において同じ。）を受けさせる事業主 次に掲げる額の合計額

(i) 高度デジタル人材訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費及び資格試験の受験手数料並びに高度デジタル人材訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学金、受講料及び資格試験の受験手数料の合計額の百分の六十（中小企業事業主にあつては、百分の七十五）の額（その額が、当該高度デジタル人材訓練を受けた被保険者一人につき、次の(イ)から(ウ)までに掲げる一の高度デジタル人材訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(イ)から(ウ)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(イ) (略)

(ii) (略)

(2) (略)

ニ (略)

ホ 前号ホに該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 情報技術分野認定実習併用職業訓練（当該事業主が自ら運営する座学等に限る。）の運営に要した経費及び資格試験の受験手数料並びに情報技術分野認定実習併用職業訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。）に係る入学金、受講料及び資格試験の受験手数料の合計額の百分の四十五（その雇用する労働者

に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の六十（中小企業事業主にあつては、百分の六十（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の七十五））の額（その額が、当該情報技術分野認定実習併用職業訓練を受けた情報技術分野認定実習併用職業訓練対象者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の情報技術分野認定実習併用職業訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額。ただし、オンライン訓練又は通信制訓練のうち、人材開発統括官が定める訓練を実施した場合は、十万円（中小企業事業主にあつては、十五万円）

(i) (ii) (iii) (略)

(2)・(3) (略)

へ 前号へに該当する事業主 次の(1)から(4)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該(1)から(4)までに定める額

(1) 前号へ(1)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(i) (略)

(ii) その雇用する被保険者に与えた有給の長期教育訓練休暇の時間数（当該被保険者一人につき、千二百時間（中小企業事業主にあつては、千六百時間）を限度とする。）を合計した数に八百円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主又は中小企業事業主にあつては、千円）を乗じて得た額

(2) 前号へ(2)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(i) 二十万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、二十四万円）（前号へ(1)(i)の措置を新たに行った事業主に限る。）

(ii) その雇用する被保険者に与えた有給の長期教育訓練

に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の六十（中小企業事業主にあつては、百分の六十（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、百分の七十五））の額（その額が、当該情報技術分野認定実習併用職業訓練を受けた情報技術分野認定実習併用職業訓練対象者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の情報技術分野認定実習併用職業訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i) (ii) (iii) (略)

(2)・(3) (略)

へ 前号へに該当する事業主 次の(1)又は(2)に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該(1)又は(2)に定める額

(1) 前号へ(1)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(i) (略)

(ii) その雇用する被保険者に与えた有給休暇の時間数（当該被保険者一人につき、千二百時間（中小企業事業主にあつては、千六百時間）を限度とする。）を合計した数に八百円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主又は中小企業事業主にあつては、千円）を乗じて得た額

(新設)

- 休暇の時間数（当該被保険者一人につき、千六百時間を限度とする。）を合計した数に千円を乗じて得た額
- (iii) 被保険者一人につき、次の(i)から(v)までに掲げる期間（当該被保険者が有給の長期教育訓練休暇を取得した期間のうち、当該期間において当該被保険者の業務を処理するために必要な労働者を雇い入れ、又は派遣元事業主から労働者派遣の役務の提供を受けた期間に限る。）の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額
 - (i) 三十日以上九十日未満 二十七万円
 - (ii) 九十日以上百八十日未満 四十五万円
 - (iii) 百八十日以上 六十七万五千円
- (3) 前号へ(3)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額
 - (i) 二十万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、二十四万円）（前号へ(1)(i)の措置を新たに行つた事業主に限る。）
 - (ii) その雇用する被保険者に与えた有給の長期教育訓練休暇の時間数（当該被保険者一人につき、千六百時間を限度とする。）を合計した数に千円を乗じて得た額
 - (iii) 被保険者が有給の長期教育訓練休暇を取得した期間について、当該被保険者の業務を処理した労働者に対して支給した手当の額に百分の七十五を乗じて得た額（当該被保険者一人につき、当該額を当該手当の額の算定の基礎となる期間の月数（当該月数が十月を超えるときは、十月）で除して得た額が十六万円を超えるときは、十六万円）
- (4) 前号へ(4)に該当する事業主 二十万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、二十四万円）

(略)

- (2) 前号へ(2)に該当する事業主 二十万円（その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主にあつては、二十四万円）
- (新設)

(略)

第三十五条 (略)

2 事業展開等リスクリング支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する事業主であること。

イ・ロ (略)

ハ 前条第二項第一号イ(1)、(3)及び(7)に該当する中小企業事業主であつて、次のいずれにも該当するものであること。

(1) イに該当する事業主であること。

(2) 事業展開等に伴う訓練の修了後に、事業展開等に資する機器又は設備として人材開発統括官が定めるもの(以下この条において「事業展開促進機器等」という。)を導入した事業主であること。

(3) その雇用する労働者に係る賃金を増額した事業主であること。

二 次のイからハまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ 前号イに該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 事業展開等に伴う訓練(当該事業主が自ら運営する座学等に限る。)の運営に要した経費及び資格試験の受験手数料並びに事業展開等に伴う訓練(当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。)に係る入学料、受講料及び資格試験の受験手数料の合計額の百分の六十(中小企業事業主にあつては、百分の七十五)の額(その額が、当該事業展開等に伴う訓練を受けた被保険者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の事業展開等に伴う訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額)ただし、オンライン訓練又は通信制訓練を実施した場合

第三十五条 (略)

2 事業展開等リスクリング支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する事業主であること。

イ・ロ (略)

(新設)

二 次のイ又はロに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ 前号イに該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 事業展開等に伴う訓練(当該事業主が自ら運営する座学等に限る。)の運営に要した経費及び資格試験の受験手数料並びに事業展開等に伴う訓練(当該事業主が教育訓練施設等に委託して行う座学等に限る。)に係る入学料、受講料及び資格試験の受験手数料の合計額の百分の六十(中小企業事業主にあつては、百分の七十五)の額(その額が、当該事業展開等に伴う訓練を受けた被保険者一人につき、次の(i)から(iii)までに掲げる一の事業展開等に伴う訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(i)から(iii)までに定める額を超えるときは、当該定める額)

<p>3 5 (略)</p>	<p>は、十万円（中小企業事業主にあつては、十五万円）。</p> <p>(i) (ii) (iii) (略)</p> <p>(2) (略)</p> <p>ロ (略)</p> <p>ハ 前号ハに該当する事業主 イに定める額に加え、事業展開促進機器等の導入に要した費用の額の二分の一に相当する額又は十五万円に当該事業展開等に伴う訓練を受けた被保険者の数を乗じた額のいずれか低い額（その額が百五十万円を超えるときは、百五十万円）</p>
<p>3 5 (略)</p>	<p>(新設)</p> <p>ロ (略)</p> <p>(2) (i) (ii) (iii) (略)</p>

(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)

第二条 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則(昭和五十一年労働省令第二十九号)の一部を次の表のように改正する。

改正後

(若年・女性建設労働者トライアルコース助成金等)

第七条の二 (略)

2 建設キャリアアップシステム等活用促進コース助成金は、第一号に該当する中小建設事業主又は建設事業主団体等(建設事業主の団体又はその連合団体をいう。以下同じ。)に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する中小建設事業主又は建設事業主団体等であること。

イ 中小建設事業主であつて、その雇用する全ての建設技能者(工事現場における建設工事の施工に従事する者のうち当該建設工事を適正に実施するために必要な技能を有する者をいう。以下この項において同じ。)について、建設キャリアアップシステム(一般財団法人建設業振興基金が提供するサービスであつて、当該サービスを利用する工事現場における建設工事の施工に従事する者や建設業を営む者に関する情報を登録し、又は蓄積し、これらの情報について当該サービスを利用する者の利用に供するものをいう。以下この号において同じ。)に登録し、かつ、建設技能者の能力評価制度(建設技能者の能力評価制度に関する告示(平成三十一年国土交通省告示第四百六十号。以下このイにおいて「能力評価制度告示」という。))第三条の規定により国土交通大臣の認定を受けた同条の能力評価基準に基づき、建設キャリアアップシステムに登録された建設技能者(ロにおいて「登録建設技能者」という。))の技能や経歴を評価する制度をいう。以下この項において同じ。)において、能力評価実施機関(能力評価制度告示第四条に規定する能力評価実施機関をいう。次号イにおいて同じ。)が実施する能力評価により、能力評価の段階が昇格した建

改正前

(若年・女性建設労働者トライアルコース助成金等)

第七条の二 (略)

2 建設キャリアアップシステム等活用促進コース助成金は、第一号に該当する中小建設事業主又は建設事業主団体等(建設事業主の団体又はその連合団体をいう。以下同じ。)に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する中小建設事業主又は建設事業主団体等であること。

イ 中小建設事業主であつて、その雇用する全ての建設技能者(工事現場における建設工事の施工に従事する者のうち当該建設工事を適正に実施するために必要な技能を有する者をいう。以下この項において同じ。)について、建設キャリアアップシステム(一般財団法人建設業振興基金が提供するサービスであつて、当該サービスを利用する工事現場における建設工事の施工に従事する者や建設業を営む者に関する情報を登録し、又は蓄積し、これらの情報について当該サービスを利用する者の利用に供するものをいう。以下この号において同じ。)に登録し、かつ、建設技能者の能力評価制度(建設技能者の能力評価制度に関する告示(平成三十一年国土交通省告示第四百六十号。以下このイにおいて「能力評価制度告示」という。))第三条の規定により国土交通大臣の認定を受けた同条の能力評価基準に基づき、建設キャリアアップシステムに登録された建設技能者(ロにおいて「登録建設技能者」という。))の技能や経歴を評価する制度をいう。以下この項において同じ。)において、能力評価実施機関(能力評価制度告示第四条に規定する能力評価実施機関をいう。次号イにおいて同じ。)が実施する能力評価により、能力評価の段階が昇格した建

設技能者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額したものであること。

ロ (略)

二 (略)

3 建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金は、第一号に該当する建設事業主、建設事業主団体等又は職業訓練法人（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第三十一条に規定する職業訓練法人をいう。以下同じ。）に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する建設事業主、建設事業主団体等又は職業訓練法人であること。

イ 雇用管理制度の整備に関する事業であつて、次に掲げるいずれかのものを行う建設事業主であること。

(1) 若年労働者及び女性労働者の建設事業に対する関心及び理解の増進のための事業

(2) 建設事業への就業に必要な能力の開発及び向上を図るための事業

(3) (6) (略)

(7) (1)、(2)及び(6)に掲げる事業を一体的に行う事業

ロ・ハ (略)

二 次のイからハまでに掲げる建設事業主、建設事業主団体等又は職業訓練推進団体の区分に応じて、当該イからハまでに定める額

イ 前号イに該当する建設事業主 次に掲げる額の合計額（一の事業年度につき、その額が二百万円を超えるときは、二百万円）

(1) 前号イ(1)から(5)まで及び(7)に掲げる事業に要した経費（同号イ(7)に掲げる事業については、同号イ(1)及び(2)に掲げる事業を一体的に実施するために要した経費に限る。）の額の二十分の九（その雇用する労働者に係る賃金

設技能者に係る賃金を一定の割合以上で増額したものであること。

ロ (略)

二 (略)

3 建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金は、第一号に該当する建設事業主、建設事業主団体等又は職業訓練法人（職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第三十一条に規定する職業訓練法人をいう。以下同じ。）に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する建設事業主、建設事業主団体等又は職業訓練法人であること。

イ 雇用管理制度の整備に関する事業であつて、次に掲げるいずれかのものを行う建設事業主であること。

(1) 若年労働者及び女性労働者の建設事業に対する関心及び理解の増進又は建設事業への就業に必要な能力の開発及び向上を図るための事業

(新設)

(2) (5) (略)

(新設)

ロ・ハ (略)

二 次のイからハまでに掲げる建設事業主、建設事業主団体等又は職業訓練推進団体の区分に応じて、当該イからハまでに定める額

イ 前号イに該当する建設事業主 次に掲げる額の合計額（一の事業年度につき、その額が二百万円を超えるときは、二百万円）

(1) 前号イ(1)から(4)までに掲げる事業に要した経費の額の二十分の九（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建設事業主にあつては、五分の三）（中小建設事業主にあつては、五分の三（その雇用する労働者に

を職業安定局長が定める割合以上で増額した建設事業主にあつては、五分の三（中小建設事業主にあつては、五分の三（その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した中小建設事業主にあつては、四分の三））に相当する額

(2) 前号イ(6)及び(7)に掲げる事業に係る雇用管理研修等を受けさせた労働者一人につき、九千五百円（その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した建設事業主にあつては、一万一千五百円）に、当該雇用管理研修等を受けさせた日数（一の雇用管理研修等について六日分を限度とする。）を乗じて得た額

(3) 前号イ(7)に掲げる事業により労働者を雇入れ、職業安定局長が定める期間継続して雇用した建設事業主にあつては、四十二万円に、当該継続して雇用した労働者の数を乗じて得た額（一の事業年度につき、その額が百二十六万円を超えるときは、百二十六万円）

ロ・ハ (略)

4 建設分野作業員宿舍等設置助成コース助成金は、第一号に該当する職業訓練推進団体又は中小建設事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 次のイからハまでに掲げる職業訓練推進団体又は中小建設事業主の区分に応じて、当該イからハまでに定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 一の事業年度につき、同号ロの貸与に要する経費の五分の三（その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した中小建設事業主にあつては、四分の三）に相当する額（その額が九十万円を超えるときは、九十万円）

ハ (略)

労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した中小建設事業主にあつては、四分の三（）に相当する額

(2) 前号イ(5)に掲げる事業に係る雇用管理研修等を受けさせた労働者一人につき、八千五百五十円（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建設事業主にあつては、一万五百五十円）に、当該雇用管理研修等を受けさせた日数（一の雇用管理研修等について六日分を限度とする。）を乗じて得た額
(新設)

ロ・ハ (略)

4 建設分野作業員宿舍等設置助成コース助成金は、第一号に該当する職業訓練推進団体又は中小建設事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 次のイからハまでに掲げる職業訓練推進団体又は中小建設事業主の区分に応じて、当該イからハまでに定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 一の事業年度につき、同号ロの貸与に要する経費の五分の三（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中小建設事業主にあつては、四分の三）に相当する額（その額が九十万円を超えるときは、九十万円）

ハ (略)

5 建設労働者認定訓練コース助成金は、第一号に該当する中小建設事業主又は中小建設事業主団体等（以下これらを総称して「中小建設事業主等」という。）に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 次のイ及びロに掲げる中小建設事業主等の区分に応じて、当該イ及びロに定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 当該認定訓練を受けさせた建設労働者一人につき、三千八百円（その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した中小建設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職業安定局長が定める割合以上で増額した中小建設事業主（次項第二号ロにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額した中小建設事業主」という。）にあつては、四千八百円）に、当該認定訓練を受けた日（人材育成支援コース助成金の支給の対象となつた日に限る。）の数を乗じて得た額

6 建設労働者技能実習コース助成金は、第一号に該当する建設事業主又は建設事業主団体等（以下「建設事業主等」という。）に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 次のイ及びロに掲げる建設事業主等の区分に応じて、当該イ及びロに定める額

イ 前号イに該当する中小建設事業主等（女性労働者に係る技能実習を行う場合にあつては、建設事業主等） 次の(1)又は(2)に掲げる場合の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号イ(1)に該当する技能実習を行った場合 当該技能実習に要した経費の額（登録教習機関等に委託して行つ

5 建設労働者認定訓練コース助成金は、第一号に該当する中小建設事業主又は中小建設事業主団体等（以下これらを総称して「中小建設事業主等」という。）に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 次のイ及びロに掲げる中小建設事業主等の区分に応じて、当該イ及びロに定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 当該認定訓練を受けさせた建設労働者一人につき、三千八百円（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中小建設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中小建設事業主（次項第二号ロにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額した中小建設事業主」という。）にあつては、四千八百円）に、当該認定訓練を受けた日（人材育成支援コース助成金の支給の対象となつた日に限る。）の数を乗じて得た額

6 建設労働者技能実習コース助成金は、第一号に該当する建設事業主又は建設事業主団体等（以下「建設事業主等」という。）に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 次のイ及びロに掲げる建設事業主等の区分に応じて、当該イ及びロに定める額

イ 前号イに該当する中小建設事業主等（女性労働者に係る技能実習を行う場合にあつては、建設事業主等） 次の(1)又は(2)に掲げる場合の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号イ(1)に該当する技能実習を行った場合 当該技能実習に要した経費の額（登録教習機関等に委託して行つ

たときは、当該技能実習に係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額)の五分の四(中小建設事業主のうちその雇用する雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者の数が二十人以下であるもの(以下このイ及びロにおいて「特定小規模建設事業主」という。)にあつては四分の三(その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した特定小規模建設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職業安定局長が定める割合以上及びロにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額した特定小規模建設事業主」という。)にあつては、十分の九)、中小建設事業主のうち特定小規模建設事業主以外のものであつて三十五歳未満の者に係る技能実習を行うもの(以下このイにおいて「特定中小建設事業主」という。)にあつては十分の七(その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した特定中小建設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職業安定局長が定める割合以上で増額した特定中小建設事業主(以下このイにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額した特定中小建設事業主」という。)にあつては、十分の十七)、その他の中小建設事業主にあつては二十分の九(その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額したその他の中小建設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職業安定局長が定める割合以上で増額したその他の中小建設事業主(以下このイにおいて「

たときは、当該技能実習に係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額)の五分の四(中小建設事業主のうちその雇用する雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者の数が二十人以下であるもの(以下このイ及びロにおいて「特定小規模建設事業主」という。)にあつては四分の三(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特定小規模建設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及びロにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額した特定小規模建設事業主」という。)にあつては、十分の九)、中小建設事業主のうち特定小規模建設事業主以外のものであつて三十五歳未満の者に係る技能実習を行うもの(以下このイにおいて「特定中小建設事業主」という。)にあつては十分の七(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特定中小建設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特定中小建設事業主(以下このイにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額した特定中小建設事業主」という。)にあつては、二十分の十七)、その他の中小建設事業主にあつては二十分の九(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その他の中小建設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その他の中小建設事業主(以下このイにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額したその他の中小建設事業主」という。)にあつては、

その雇用する労働者に係る賃金を増額したその他の中小建設事業主」という。)にあつては、五分の三(一)に相当する額(建設事業主等(中小建設事業主等を除く。))が女性労働者に係る技能実習を行うときは、三分の二(建設事業主にあつては、五分の三(その雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上で増額した建設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職業安定局長が定める割合以上で増額した建設事業主(以下このイにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額した建設事業主」という。))にあつては、四分の三(一)に相当する額) (一の技能実習について、一人当たり十万円を限度とする。)

(2) (略)

ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 当該技能実習を受けさせた建設労働者一人につき、八千五百五十円(その雇用する労働者に係る賃金を増額した中小建設事業主にあつては、一万三百円) (特定小規模建設事業主にあつては、九千五百円(その雇用する労働者に係る賃金を増額した特定小規模建設事業主にあつては、一万一千五百円))に、当該技能実習を受けさせた日数(一の技能実習について、二十日分を限度とする。)を乗じて得た額

7 (略)

附則

1 (略)

2 平成三十一年四月一日から令和九年三月三十一日までに開始する技能実習を受けさせた建設労働者が、能力、経験等に応じた処遇を受けるための取組を行っている者として職業安定局長が定め

五分の三(一)に相当する額(建設事業主等(中小建設事業主等を除く。))が女性労働者に係る技能実習を行うときは、三分の二(建設事業主にあつては、五分の三(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建設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建設事業主(以下このイにおいて「その雇用する労働者に係る賃金を増額した建設事業主」という。))にあつては、四分の三(一)に相当する額) (一の技能実習について、一人当たり十万円を限度とする。)

(2) (略)

ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 当該技能実習を受けさせた建設労働者一人につき、七千六百円(その雇用する労働者に係る賃金を増額した中小建設事業主にあつては、九千三百五十円) (特定小規模建設事業主にあつては、八千五百五十円(その雇用する労働者に係る賃金を増額した特定小規模建設事業主にあつては、一万五百五十円))に、当該技能実習を受けさせた日数(一の技能実習について、二十日分を限度とする。)を乗じて得た額

7 (略)

附則

1 (略)

2 平成三十一年四月一日から令和九年三月三十一日までに開始する技能実習を受けさせた建設労働者が、能力、経験等に応じた処遇を受けるための取組を行っている者として職業安定局長が定め

るものである場合の中小建設事業主に対する建設労働者技能実習コース助成金の支給に係る第七条の二第六項第二号ロの適用については、「八千五百五十円」とあるのは「九千四百五十円」と、「一万三百円」とあるのは「一万一千百五十五円」と、「九千五百円」とあるのは「一万四百五十円」と、「一万一千五百円」とあるのは「一万二千四百五十円」とする。

るものである場合の中小建設事業主に対する建設労働者技能実習コース助成金の支給に係る第七条の二第六項第二号ロの適用については、「七千六百円」とあるのは「八千三百六十円」と、「九千三百五十円」とあるのは「一万百十円」と、「八千五百五十円」とあるのは「九千四百五十円」と、「一万五百五十円」とあるのは「一万千四百五十円」とする。

附 則

(施行期日)

第一条 この省令は、公布の日から施行する。

(雇用保険法施行規則の一部改正に伴う経過措置)

第二条 この省令の施行の日(以下「施行日」という。)前に第一条の規定による改正前の雇用保険法施行規則(以下「旧雇保則」という。)第百二条の三の三第四項第一号ホの出向計画を都道府県労働局長に提出した事業主に対するスキルアップ支援コース奨励金の支給については、なお従前の例による。

2 施行日前に旧雇保則第百二条の五第八項第一号イの中途採用計画を都道府県労働局長に提出した事業主に対する中途採用拡大コース奨励金の支給については、なお従前の例による。

3 施行日前に旧雇保則第百四条第一号イ(1)(i)から(Ⅳ)までのいずれかの措置を講じ、同条第二号イ(1)から(8)までに定める額の支給申請を行った事業主に対する六十五歳超雇用推進助成金の支給については、なお従前の例による。

4 施行日前に旧雇保則第百四条第一号ロ(1)に規定する雇用管理整備計画又は同号ハ(1)に規定する無期雇用

転換計画を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出した事業主に対する六十五歳超雇用推進助成金の支給については、なお従前の例による。

5 第一条の規定による改正後の雇用保険法施行規則第一百六条第六項第一号ロ及び第二号ロ並びに第七項の規定は、施行日以後に被保険者に同条第六項第一号ロ(1)から(5)までに掲げる制度又は措置の利用を開始させた事業主に対する介護離職防止支援コース助成金の支給について適用し、施行日前に被保険者に旧雇保則第一百六条第六項第一号ロに掲げる制度又は措置の利用を開始させた事業主に対する同項及び同条第七項に規定する介護離職防止支援コース助成金の支給については、なお従前の例による。

6 第一条の規定による改正後の雇用保険法施行規則第一百六条第十四項第一号ロ(1)の規定は、施行日以後に同号ロ(1)の休暇制度を設け、かつ、当該休暇制度の利用状況が、雇用環境・均等局長の定める要件に該当する中小企業事業主に対する柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の支給について適用し、施行日前に旧雇保則第一百六条第十三項第一号ロ(1)の制度を設けた中小企業事業主に対する同項、同条第十四項及び同条第十五項に規定する柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の支給については、なお従前の例による。

7 施行日前に旧雇保則第一百八条第二項第一号ロ(2)の計画を都道府県労働局長に提出した事業主に対する人材確保等支援助成コース助成金の支給については、なお従前の例による。

8 施行日前に旧雇保則第一百八条の二第二項第一号に該当する事業主に対するキャリアアップ助成金の支給については、なお従前の例による。

9 施行日前に旧雇保則附則第三十四条第二項第一号イ(1)の職業訓練実施計画を都道府県労働局長に提出した事業展開等に伴う訓練を実施する事業主に対する旧雇保則附則第三十五条第二項の規定による事業展開等リスクリング支援コース助成金の支給については、なお従前の例による。

(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に伴う経過措置)

第三条 施行日前に第二条の規定による改正前の建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則第七条の二第三項第一号イ(1)から(5)までに掲げる事業に係る届出を都道府県労働局長に行った建設事業主に対する建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金の支給については、なお従前の例による。