

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案（仮称）について【概要】

1. 概要

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）に基づく各種助成金について、令和 4 年度分に係る制度の見直しや新設等のほか、所要の改正を行うもの。見直しや新設の対象となるのは以下の助成金であり、内容の詳細は別紙のとおり。

I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

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

II. 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正関係

1. 人材確保等支援助成金
2. 人材開発支援助成金

2. 根拠法令

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

3. 施行期日等

公布日 令和 4 年 3 月 31 日（予定）

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

I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

1. 65歳超雇用推進助成金

(1) 65歳超継続雇用促進コースの見直し

今般の執行状況を踏まえ、以下のとおり見直しを行う。

- ・定年引上げ又は廃止に係る措置の区分「定年の引上げ（70歳以上）又は定年の定め
の廃止」枠を、「70歳未満から70歳以上への定年の引き上げ」枠と「定年の定め
の廃止」枠に細分化。
- ・66歳から69歳までの継続雇用制度の導入に係る措置の引上げ幅の区分「4歳未
満」枠と「4歳」枠を統合。
- ・60歳以上被保険者数の区分「10人未満」枠を、「1～3人」枠、「4～6人」枠及び
「7～9人」枠に細分化。
- ・上記の区分変更に伴う助成額の見直し。
- ・70歳以上までの定年引上げ、定年の廃止、70歳以上の年齢までの継続雇用制度の導
入及び70歳以上の年齢までの他社継続雇用制度の導入について、導入前の制度の上
限年齢等が70歳未満である場合に限定。
- ・措置を講じた日から起算して、6か月前の日から支給申請日の前日までの間に、労
働協約又は就業規則において、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年
法律第68号）第8条又は第9条第1項の規定と異なる定めをしていないことを支給
要件として追加。

【現行制度の概要】

65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定め廃止、希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主等に対して助成する。

当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給。

1. 定年引上げ又は定年の定め廃止

措置内容 (引上げ年齢) 60歳以上被保険者数	65歳	66～69歳		定年の引上げ (70歳以上) 又は 定年の定め廃止
		5歳未満	5歳以上	
10人未満	25万円	30万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	160万円

2. 希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

措置内容 (雇用延長年齢) 60歳以上被保険者数	66～69歳		70歳以上
	4歳未満	4歳	
10人未満	15万円	40万円	80万円
10人以上	20万円	60万円	100万円

3. 他社による継続雇用制度の導入

措置内容 (雇用延長年齢)	66～69歳		70歳以上
	4歳未満	4歳	
支給額 (上限額)	5万円	10万円	15万円

【改正後の内容】

1. 定年引上げ又は定年の定め廃止

措置内容 (引上げ年齢) 60歳以上被保険者数	65歳への 引上げ	66～69歳への 引上げ		70歳未満から 70歳以上への 引上げ	定年 (70歳未満 に限る) の定め の廃止
		5歳未満	5歳以上		
1～3人	15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人	20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人	25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上	30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

2. 希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

措置内容（雇用延長年齢） 60歳以上被保険者数	66～69歳への 引上げ	70歳未満から 70歳以上への 引上げ
1～3人	15万円	30万円
4～6人	25万円	50万円
7～9人	40万円	80万円
10人以上	60万円	100万円

3. 他社による継続雇用制度の導入

措置内容（雇用延長年齢）	66～69歳への 引上げ	70歳未満から 70歳以上への 引上げ
支給額（上限額）	10万円	15万円

- (2) 高年齢者無期雇用転換コース及び高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの見直し
支給要件である法令遵守（労働協約又は就業規則において、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第8条又は第9条第1項の規定と異なる定めをしていないこと。）の確認期間について、計画を提出した日から起算して6か月前の日から支給申請日の前日までの間とする。

2. 中途採用等支援助成金

○ 生涯現役起業支援コースの廃止

当該コースについては、令和3年度限りで廃止する。（令和4年度は経過措置分のみ実施する）。

【現行制度の概要】

1. 雇用創出措置助成分

中高年齢者（40歳以上）の方が、起業によって自らの就業機会の創出を図るとともに、事業運営のために必要となる従業員（中高年齢者等）の雇入れを行う際に要した、雇用創出措置（募集・採用や教育訓練の実施）にかかる費用の一部を助成する。

2. 生産性向上助成分

雇用創出措置助成分の助成金の支給を受けた後、一定期間経過後に生産性が向上している場合に、別途生産性向上にかかる助成金を支給。

《支給額》

1. 雇用創出措置助成分

起業時の年齢区分に応じて、計画期間内に生じた雇用創出措置に要した費用の合計に、以下の助成率を乗じた額を支給。

起業時の年齢区分	助成率	助成額の上限
起業者が高齢者（60歳以上）の場合	2 / 3	200万円
起業者が上記以外の者（40歳～59歳）の者の場合	1 / 2	150万円

2. 生産性向上助成分

「1. 雇用創出措置助成分」により支給された助成額の1 / 4の額を別途支給。

3. 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

出生時両立支援コース助成金については、以下のとおり支給要件と支給額を変更することとする。

【現行制度の概要】

男性被保険者が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、子の出生後8週間以内に開始する連続14日（中小企業事業主は連続5日）以上の育児休業等を男性被保険者に取得させた事業主に次のとおり助成金を支給する。（i、ii）

また、子の出生後に育児目的休暇の導入を行い、当該休暇を取得しやすい職場風土作りに取り組み、導入した育児目的休暇制度を、男性被保険者に子の出生前6週間又は出生後8週間以内に合計して8日（中小企業事業主は5日）以上取得させた事業主についても助成金を支給する。（iii）

		中小企業事業主	中小企業事業主以外
i	1人目の育休取得	57万円<72万円>	28.5万円<36万円>
	個別支援加算	10万円<12万円>	5万円<6万円>
ii	2人目以降の育休取得	5日以上：14.25万円<18万円>	14日以上：14.25万円<18万円>
		14日以上：23.75万円<30万円>	1ヶ月以上：23.75万円<30万円>
		1ヶ月以上：33.25万円<42万円>	2ヶ月以上：33.25万円<42万円>
	個別支援加算	5万円<6万円>	2.5万円<3万円>
iii	育児目的休暇の導入・利用	28.5万円<36万円>	14.25万円<18万円>

※ iは当該事業主の下で初めて生じた育児休業取得者。

iとiiを合わせて1事業主当たり1年度につき10人まで支給。

iiiは1事業主当たり1回限り。

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

※ 「個別支援加算」は、育児休業を取得した男性被保険者について、その育児休業の開始前に、個別面談等の育児休業の取得に資する個別的な取組を行った事業主に対して助成。

【改正後の内容】

次の各要件に該当する中小企業事業主に、下の表のとおり助成金を支給する

第1種：次の要件を全て満たす中小事業主。

1. 労働協約、就業規則その他これらに準ずるもの（以下「労働協約等」という。）において、その雇用する男性被保険者における育児休業（※1）の取得に伴う業務の見直しに関する規定を定め、当該規定に基づき業務体制の整備を行っていること。
 2. 育児休業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（※2）のうちいずれか2以上の措置（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第9条の3第4項の規定（令和4年10月1日施行）に基づき出生時育児休業開始予定日を指定することができる期間を定めた事業主は、3以上の措置。（この要件は令和4年10月1日から施行））を講じている事業主であって、当該取組の実施の状況を明らかにする書類を整備していること。
 3. その雇用する男性被保険者について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）を開始する連続した5日間以上の育児休業を取得させていること。
 4. 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であること。
（次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第15条の2の規定により認定されたものを除く。）
- （※1）育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業、育児・介護休業法第23条第2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24条第1項の規定により当該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。
- （※2）雇用環境の整備に関する措置は次のとおり。
- a. その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
 - b. 育児休業に関する相談体制の整備
 - c. その雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及びその雇用する労働者に対する当該事例の提供

- d. その雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知

第2種：次の要件を全て満たす中小事業主。

1. 第1種助成金の支給を受けていること。
2. 第1種助成金の1、2及び4の要件を満たしていること。
3. 第1種助成金の申請をした日の属する事業年度の翌事業年度以降3事業年度以内における、その雇用する男性被保険者であって配偶者が出産したものの数に対するその雇用する男性被保険者であって育児休業を取得したものの数の割合が、第1種申請年度における当該割合よりも30%以上増加していること。
4. 第1種助成金の申請日以降に1日以上の育児休業を取得した男性被保険者が2人以上いること。

第1種	育児休業取得		20万円
	代替要員加算		20万円（3人以上45万円）
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇を達成するまでに要した期間	1事業年度以内	60万円<75万円>
		2事業年度以内	40万円<65万円>
		3事業年度以内	20万円<35万円>

※ 第1種、第2種ともに1事業主当たり1回まで支給

※ 「代替要員加算」は、男性被保険者が5日以上の育児休業を取得し、育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合に、その人数に応じて加算して助成。

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

- (2) 介護離職防止支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例）の延長
介護離職防止支援コース助成金（新型コロナウイルス感染症対応特例）については、令和4年度末まで延長する。

【現行制度の概要】

令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間における①の有給休暇について、iに該当する中小企業事業主に対して、iiに定める額を支給するもの。

- i その雇用する被保険者について、新型コロナウイルス感染症に関する対応として、家族の介護を行うための有給休暇（介護休業（育児・介護休業法第24条第2項の規定により、育児・介護休業法第2条第2号に規定する介護休業の制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業を除く。）、育児・介護休業法第16条の5第1項

に規定する介護休暇及び労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 39 条の規定により年次有給休暇として与えられるものを除く。以下同じ。）を与えるための制度（休暇日数を合算した日数が 20 日以上であるものに限る。）を整備する措置及び当該制度その他の就業と介護の両立に資する制度をその雇用する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であって、その雇用する被保険者に対して当該有給休暇を合計して 5 日以上取得させたもの

- ii 次の i に該当する被保険者が取得した有給休暇の日数を合計した数の区分に応じ、それぞれ当該規定に定める額（当該被保険者の数が 5 を超える場合のイ又はロによる支給については、合計して 5 人までの支給に限る。）

イ 10 日未満 被保険者 1 人につき 20 万円

ロ 10 日以上 被保険者 1 人につき 35 万円

(3) 育児休業等支援コース助成金の見直し

- ・ 育児休業取得者の代替要員を確保し、当該取得者を原職復帰させた場合の助成について、代替要員の新規雇用等を行った場合の現行の助成のほかに、以下の 1～5 の要件を満たした場合についても助成することとする。

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ること。
2. 育児休業をする被保険者の当該育児休業をする期間が 3 か月以上（当該被保険者に産前産後休業期間があり、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っては、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 3 か月以上。）あること。
3. 当該被保険者の育児休業期間中の業務を当該事業所に雇用される他の労働者が円滑に処理するための措置を講じ、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、6 か月以上継続して雇用したこと。
4. 1 から 3 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中小企業事業主であって、育児休業等支援コース助成金（1 から 3 の原職等復帰措置に係るものに限る。）の支給の対象となる最初の被保険者が生じた日から起算して 5 年の期間を経過していないこと。
5. 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であること。

- ・ 育休復帰支援プランを作成し、プランに基づきその雇用する被保険者の円滑な育児休業の取得・職場復帰の支援に取り組んだ場合の助成について、育児休業中の被保険者の業務の代替要員を確保せず、業務の効率化、周囲の労働者等により当該業務をカバーした場合の加算（職場支援加算）を廃止する。

【現行制度の概要】

事業主が、育休復帰支援プランを作成し、プランに基づきその雇用する被保険者の円滑な育児休業の取得・職場復帰の支援に取り組んだ場合（i）、育児休業取得者の代替要員を確保し、当該取得者を原職復帰させた場合（ii）等に助成金を支給する。

i	育休取得時	28.5万円<36万円>	
	職場復帰時	28.5万円<36万円>	(職場支援加算) 19万円<24万円>
ii	代替要員確保時	1人あたり 47.5万円<60万円>	(有期雇用労働者加算) 9.5万円<12万円>

※ iは1企業当たり2回まで。iiは1企業当たり1年度につき10人まで5年間支給。

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

i	育休取得時	28.5万円<36万円>	
	職場復帰時	28.5万円<36万円>	
ii	業務代替支援	(新規雇用（派遣を含む）)	(手当支給等)
		1人あたり 47.5万円<60万円>	1人あたり 10万円<12万円>
		有期雇用労働者加算：9.5万円<12万円>	

※ iは1事業主当たり各2回まで。iiは1事業主当たり1年度につき10人まで5年間支給。

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

(4) 不妊治療両立支援コース助成金の見直し

【現行制度の概要】

不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、不妊治療を行う労働者の相談に対応し、休暇制度・両立支援制度を労働者に利用させた中小企業事業主に支給する。

《対象事業主》

不妊治療のために利用可能な休暇制度及び両立支援制度(*)を設けて労働者に周知するとともに、不妊治療と仕事との両立に関して労働者の希望又は課題の把握を行うための調査を実施し、不妊治療と仕事との両立支援を図るための業務を行う担当者を選任して不妊治療を受ける労働者の相談への対応を行い、「不妊治療支援プラン」を策定してプランに基づき休暇制度・両立支援制度を合計5日(回)以上労働者に利用させた中小企業事業主。

(*)不妊治療のための休暇制度(特定目的・多目的とも可)、所定外労働制限、時差出勤、短時間勤務、フレックスタイム制、テレワーク

《支給額》

28.5万円<36万円> ※<>は生産性要件を満たした場合の金額

(長期休暇の加算)

休暇を20日以上連続して取得させ、当該休暇取得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に復帰させ3か月以上継続勤務させた場合
:対象労働者1人あたり28.5万円<36万円>(1事業主あたり5人まで)

【改正後の内容】

- ・対象事業主の要件に不妊治療と仕事との両立の支援に関する方針を示し、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であることを追加する。
- ・長期休暇の加算に係る助成金の支給について、1事業主あたり1人までの支給に限ることとする。

(5) 女性活躍加速化コース助成金の廃止

女性活躍加速化コース助成金については、令和3年度限りで廃止する(令和4年度は経過措置分のみ実施する)。

【現行制度の概要】

女性労働者が、出産・育児等を理由として退職することなく、能力を高めつつ働き続けられる職場環境を整備するために、自社における女性の活躍に関する状況把握・課題分析を行った上で、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)に基づき、課題解決に相応しい数値目標及び取組目標を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定・公表・届出を行い、課題解決に向けた取組を実施した結果、数値目標を達成し、かつ、女性の職業生活における活躍に関する情報を公表した中小企業事業

主に支給する。

《支給額》

47.5万円<60万円>

※ < >は生産性要件を満たした場合の金額

(6) 新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース
助成金の期限延長

【現行制度の概要】

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として、医師等の指導により、休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる有給（年次有給休暇で支払われる賃金相当額の6割以上）の休暇制度（年次有給休暇を除く。）を設け、当該制度と新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の内容を社内に周知し、当該休暇を合計20日以上労働者に取得させた事業主に対し、助成金を支給する。

《対象労働者》

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要な妊娠中の女性労働者

《対象期間》

令和4年3月31日まで

《支給額》

対象労働者1人当たり 28.5万円（1事業主につき5人まで）

【改正後の内容】

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース助成金の対象期間を、令和5年3月31日まで延長する。

4. 人材確保等支援助成金

(1) 建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金の新設

※ 概要については、Ⅱ. 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正関係を参照

(2) 建設分野雇用管理制度助成コース助成金の廃止

建設分野雇用管理制度助成コースについては、令和3年度限りで廃止する。

※ 概要については、Ⅱ. 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正関係を参照

(3) 外国人労働者就労環境整備助成コースの見直し

現行の助成金の手続に即して文言の適正化を図るため、所要の改正を行う。

5. キャリアアップ助成金

(1) 正社員化コース助成金の見直し

【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

※ 有期契約労働者等が母子家庭の母等若しくは父子家庭の父の場合、

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

※ 人材開発支援助成金の対象となる訓練のうち雇用環境・均等局長が定める訓練を修了している場合

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)、

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

※ 勤務地限定・職務限定・短時間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

※ 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3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(3%)以上増額したのものに限る。

※ 助成の対象となる措置を講じた労働者の上限人数は1事業所当たり20人

※ () は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額

※ 〈 〉 は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

- ・有期契約労働者及び派遣労働者(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ものに限る。)を無期雇用労働者に転換又は直接雇用した場合の助成を廃止する。

(2) 賃金規定等共通化コース助成金の見直し

【現行制度の概要】

労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成する。

《支給額》

1 事業所当たり 57 万円 〈72 万円〉 (42.75 万円 〈54 万円〉)

※ 共通化した対象労働者の人数に応じて、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〉) を加算 (加算の対象となる措置を講じた労働者の上限人数は 1 事業所当たり 20 人)

※ () は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額

※ 〈 〉 は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

- ・共通化した対象労働者が 2 人以上いる場合の 2 人目以降の加算を廃止する。

(3) 諸手当制度等共通化コース助成金の見直し

【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 (賞与、家族手当、住宅手当、退職金) を新たに規定・適用した、又は有期雇用労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」を新たに規定・実施し、延べ 4 人以上実施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〉)

※ 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て、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〉) を加算 (加算の対象となる措置を講じた労働者の上限人数は 1 事業所当たり 20 人)

※ 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 1 つにつき 16 万円 〈19.2 万円〉 (12 万円 〈14.4 万円〉) を加算

※ () は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額

※ 〈 〉 は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

- ・正規雇用労働者と共通の諸手当制度のうち家族手当制度又は住宅手当制度を新たに規定・適用した場合及び「法定外の健康診断制度」を新たに規定・実施した場合に係る助成を廃止し、賞与又は退職金制度を新設した場合に助成することとする。
- ・コース名を賞与・退職金制度導入コース助成金とする。
- ・共通化した対象労働者が 2 人以上いる場合の 2 人目以降の加算及び同時に 2 つ以上の諸手当を導入した場合の加算を廃止する。

《支給額》

賞与又は退職金制度のどちらか一方を講じた場合：1 事業所当たり 38 万円 〈48 万円〉 (28.5 万円 〈36 万円〉)

賞与及び退職金制度の両方を講じた場合：1 事業所当たり 54 万円 〈67.2 万円〉 (40.5 万円 〈50.4 万円〉)

(4) 短時間労働者労働時間延長コースの延長等の見直し

【現行制度の概要】

雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を5時間以上（※）延長するとともに処遇の改善を図り、当該措置により当該有期雇用労働者等を新たに社会保険の被保険者とした場合に助成する。（令和4年9月30日までの暫定措置として週所定労働時間を1時間以上5時間未満延長した場合も本助成金の対象とする。）

《支給額》

ア 短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合（令和4年9月30日までの間、支給額を増額している）：1人当たり22.5万円〈28.4万円〉（16.9万円〈21.3万円〉）

イ 令和4年9月30日までの暫定措置として、労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険に適用させた場合

1時間以上2時間未満：1人当たり4.5万円〈5.7万円〉（3.4万円〈4.3万円〉）

2時間以上3時間未満：1人当たり9万円〈11.4万円〉（6.8万円〈8.6万円〉）

3時間以上4時間未満：1人当たり13.5万円〈17万円〉（10.1万円〈12.8万円〉）

4時間以上5時間未満：1人当たり18万円〈22.7万円〉（13.5万円〈17万円〉）

※ 延長後6か月の週所定労働時間と延長前6か月の週当たりの平均実労働時間の差が5時間以上である場合に加え、延長前後6か月の週所定労働時間の差が5時間以上であって、延長前後の平均労働時間の差が5時間以上である場合も含む。（1時間以上5時間未満延長である場合も同様。）

※ イについては延長時間数に応じて以下のとおり延長時に基本給を昇給することで、手取り収入が減少していないと判断する。

- ・ 1時間以上2時間未満：13%以上昇給
- ・ 2時間以上3時間未満：8%以上昇給
- ・ 3時間以上4時間未満：3%以上昇給
- ・ 4時間以上5時間未満：2%以上昇給

※ 令和4年9月30日までの間、支給上限人数を10人から45人まで緩和している。

※ （ ）は中小企業事業主以外の事業主の場合の金額

※ 〈 〉は生産性要件を満たした場合の金額

【改正後の内容】

- ・ 短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し新たに社会保険に適用した場合の助成について、延長すべき労働時間を5時間から3時間に緩和する。
- ・ 労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長するとともに基本給を昇給し、新たに社会保険に適用させた場合の助成について、3時間以上5時間未満延

長した場合の加算を廃止する。加えて1時間以上2時間未満及び2時間以上3時間未満延長した場合の基本給の昇給割合を低下させるとともに加算額を増額する。

《支給額》

- 3時間以上：1人当たり 22.5万円〈28.4万円〉(16.9万円〈21.3万円〉)
- 1時間以上2時間未満(10%以上昇給)：1人当たり 5.5万円〈7万円〉(4.1万円
5.2万円)
- 2時間以上3時間未満(6%以上昇給)：1人当たり 11万円〈14万円〉(8.3万円
10.5万円)

- ・ 本コースにおける全ての暫定措置を令和6年9月30日まで延長する。

6. 人材開発支援助成金

(1) 特定訓練コースの見直し

【現行制度の概要】

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

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

【改正後の内容】

以下を対象事業主の要件として追加する。

- ・ 労働協約、就業規則又は事業内職業能力開発計画においてその雇用する被保険者に対し、キャリア形成の節目において定期的実施されるキャリアコンサルティングの機会の確保（セルフ・キャリアドック）に係る措置を規定していること。
- セルフ・キャリアドック制度を導入した事業主に対する助成率を引き上げる取扱いについては、令和3年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

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

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

【現行制度の概要】

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

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

【現行制度の概要】

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

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

【現行制度の概要】

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

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

【改正後の内容】

	企業規模	OJT 実施助成額 (1 人 1 訓練当たり)	
			生産性要件
認定実習併用職業訓練	中小企業事業主以外	11 万円	14 万円
	中小企業事業主	20 万円	25 万円

(2) 教育訓練休暇付与コースの見直し

- 教育訓練短時間勤務制度を新設する。

【教育訓練短時間勤務制度の概要】

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

《対象事業主》

- ・ 被保険者が自発的職業能力開発を受けるために必要な教育訓練短時間勤務制度を新たに導入する事業主であること。
- ・ 教育訓練短時間勤務制度を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること。
- ・ 事業内職業能力開発計画を被保険者に周知するとともに、教育訓練短時間勤務制度の導入及び適用に係る計画（以下「制度導入・適用計画」という。）を作成し、被保険者に周知した事業主であること。
- ・ 制度導入・適用計画を都道府県労働局長に対して提出した事業主であること。
- ・ 制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から都道府県労働局長に対する人材開発支援助成金の受給についての申請書の提出日までの間（以下

「基準期間」という。)において、当該制度導入・適用計画に係る事業所の労働者を解雇した事業主(天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。)以外であること。

- ・ 制度導入・適用計画に係る事業所に雇用されていた者であって基準期間に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者(雇用保険法第13条第3項に規定する特定理由離職者又は同法第23条第2項に規定する特定受給資格者をいう。)として受給資格の決定がなされたものの数等から判断して、適正な雇用管理を行っていることと認められること。
- ・ 制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職状況及び当該制度導入・適用計画に係る者に対する賃金の支払の状況等を明らかにする書類を整備していること。
- ・ 能開法第12条に規定する職業能力開発推進者を選任していること。

《支給額》

経費助成：20万円(24万円)

※ 〈 〉は生産性要件を満たした場合の金額

《対象労働者》

雇用保険法第4条に規定する被保険者(有期契約労働者等を含む)

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

【現行制度の概要】

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

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

【改正後の内容】

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

(3) 特別育成訓練コースの見直し

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

【現行制度の概要】

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

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

【現行制度の概要】

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

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

【改正後の内容】

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

7. 通年雇用助成金

- 通年雇用助成金の暫定措置の延長

季節労働者の移動就労に係る経費、休業に係る経費及び試行雇用終了後の常用雇用に係る経費に対する助成について、暫定措置の期間を 3 年間延長する。

【現行制度の概要】

北海道、青森県等（13 道県）の積雪寒冷地において、季節的業務に従事する労働者の通年雇用化や労働移動を促進する事業主に対して次のとおり助成する。

- ・ 令和4年3月15日までの暫定措置として、季節労働者を通年雇用化するため、住所又は居所の変更を伴う場合に要する経費を事業主が負担した場合、その経費に相当する額を助成
- ・ 令和4年4月30日までの暫定措置として、通年雇用化した季節労働者を一時的に休業させ休業手当を支払った場合、支払った賃金の1/3を助成
- ・ 令和4年3月31日までの暫定措置として、季節労働者を試行雇用し、引き続き常用雇用した場合、常用雇用後6か月間に支払った賃金の助成率を1/3から1/2へ引き上げ

8. 認定訓練助成費補助金

- 認定訓練助成事業費補助金の暫定措置の廃止

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

【現行制度の概要】

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

II. 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正

1. 人材確保等支援助成金

- (1) 建設キャリアアップシステム等普及促進コース助成金の新設

【新制度の概要】

若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手確保・育成や魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備を図ることを目的として、建設事業主団体がその構成員等を対象に建設キャリアアップシステム等の普及促進に向けた事業を実施した場合に助成。

《対象となる事業》

- ・ 建設キャリアアップシステムの技能者登録料等の全部又は一部の補助
- ・ 建設キャリアアップシステム登録等に係る申請手続の支援
- ・ 就業履歴を蓄積するカードリーダーの導入等

《支給額》

事業に要した経費の額の2分の1（中小建設事業主団体は3分の2）

(2) 建設分野雇用管理制度助成コース助成金の廃止

建設分野雇用管理制度助成コース助成金については、令和3年度限りで廃止する。

【現行制度の概要】

中小建設事業主が、雇用する登録基幹技能者について、労働協約または就業規則の変更により一定の額以上の賃金を増額した場合に助成。

また、中小建設事業主が、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、雇用管理制度の整備に係る入職率及び入職者数について、職業安定局長が定める目標値を達成した場合に助成。

2. 人材開発支援助成金

○ 建設労働者技能実習コース助成金の賃金助成における割増措置の延長

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賃金助成の割増措置について令和5年3月31日まで延長する。

【現行制度の概要】

若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、中小建設事業主が雇用する建設労働者に対して、自ら技能実習を行う場合や委託して登録教習機関等で行う技能実習を受講させた場合、実施に要した実費相当額の一部を助成することとしているが、建設キャリアアップシステム技能者情報登録者における賃金助成については、令和4年3月31日まで割増措置を実施。