

職業安定分科会(第 192 回)	資料1-2
令和5年 3月 17 日	

雇用保険法施行規則等の一部を改正する 省令案概要 (令和5年度の雇用関係助成金等)

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案について（概要）

1. 概要

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

I. 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）の一部改正関係

1. 労働移動支援助成金

2. 65 歳超雇用推進助成金

3. 特定求職者雇用開発助成金

4. トライアル雇用助成金

5. 地域雇用開発助成金

6. 両立支援等助成金

7. 人材確保等支援助成金

8. キャリアアップ助成金

9. 人材開発支援助成金

10. 産業雇用安定助成金

11. 高年齢労働者処遇改善促進助成金

12. 雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業の改正

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

1. 職業転換給付金（特定求職者雇用開発助成金）

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

1. トライアル雇用助成金

2. 人材確保等支援助成金

3. 人材開発支援助成金

- その他所要の改正を行う。

2. 根拠法令

- 雇用保険法第 62 条第 1 項及び第 2 項並びに第 63 条第 1 項及び第 2 項
- 建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号）第 9 条及び第 47 条
- 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 19 条第 1 項

3. 施行期日等

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

【1】各種助成金の見直し

1. 労働移動支援助成金

早期雇入れ支援コースの暫定措置（新型コロナウイルス感染症関係）の廃止

【現行制度の概要】

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、早期（離職後3か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主に対して助成を行う。

○現行制度の支給額

	通常の助成	優遇助成（※1）
	30万円	40万円
雇入れ助成	—	<u>新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合に40万円を加算</u>
	賃金上昇させた場合（※2） 20万円を加算	

※1 生産指標等により一定の成長性が認められる企業が、事業再編等を行う企業等から離職した者を雇い入れた場合の助成

※2 雇入れ前の賃金から雇入れ後6か月間の各月の賃金を5%以上上昇させた場合に加算

【改正の概要】

- 現下の雇用情勢は一部の産業に厳しさがみられるものの緩やかに持ち直しており、また、人手不足感が強まる中、これまで当分の間支給することとしている、新型コロナウイルス感染症の影響により離職した45歳以上の者を離職前と異なる業種の事業主が雇い入れた場合の加算については、令和4年度限りで廃止する（雇保則附則第15条の4の6）。

2. 特定求職者雇用開発助成金

① 特定就職困難者コース助成金の改正

【現行制度の概要】

高年齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 生涯現役コース奨励金を廃止するとともに、これまで生涯現役コース奨励金の対象となっていた65歳以上の者に対する支援を継続するため、65歳以上の者を本助成金の対象となる労働者に追加する。
※ 雇保則第110条第2項第1号イ(2)から(8)までに該当する者にあつては引き続き65歳未満の求職者、同号イ(9)から(15)までに該当する者にあつては引き続き45歳以上65歳未満の求職者を対象とする。

② 生涯現役コース奨励金の廃止

【現行制度の概要】

65歳以上の離職者を、ハローワーク又は民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 65歳以上の就業率の上昇等を踏まえ、65歳以上の者についても65歳未満の者と同様に特定就職困難者コースにおいて支援を行うため、令和4年度限りで廃止する。
※ 施行日以後も、令和5年3月31日以前に雇い入れた事業主については、改正前の雇保則の規定に基づき生涯現役コース奨励金を支給する。

③ 被災者雇用開発コース助成金の廃止

【現行制度の概要】

東日本大震災の被災地域における被災離職者等を、ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により、1年以上継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 本助成金は、東日本大震災により離職を余儀なくされた者の早期再就職を図るために創設されたものであるが、東日本大震災から約12年が経過し、対象者が減少していることから、令和4年度限りで廃止する。
※ 施行日以後も、令和5年3月31日以前に雇い入れた事業主については、改正前の雇保則の規定に基づき被災者雇用開発コース助成金を支給する。

④ 就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金の改正

【現行制度の概要】

就職氷河期に就職の機会を逃した事等により、十分なキャリア形成がなされなかったために、正規雇用労働者としての就業が困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により、正規労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 就職氷河期世代の安定した雇用を引き続き促進するため、雇入れの対象となる求職者の対象範囲について、令和4年度に対象となっている35歳以上55歳未満の者を引き続き支援する観点から、昭和43年4月2日から昭和63年4月1日までの間に生まれた者とする。
- ・ 本助成金の趣旨は、就職氷河期に就職の機会を逃した事などにより十分なキャリア形成がなされず正規雇用労働者としての就業が困難な方を支援するものである。
当該趣旨を踏まえ、対象労働者を本来の趣旨に沿ったものとするため、雇入れの対象となる求職者（過去5年間に通常の労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下である者）について、当該雇用された期間に、通常の労働者に準ずる者として職業安定局長が定める者であって、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力と同等以上の能力を必要とする職業に就いていた期間を含むこととし、婚姻、妊娠、出産又は育児を理由とした離職により、過去5年間に通常の労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下となった者を除外する。
- ・ 雇入れの対象となる求職者（過去1年間に通常の労働者として雇用されたことがない者）について、当該期間に通常の労働者として雇用されていた者であって、本人の責めに帰すべき理由以外の理由により当該期間に離職した者は、引き続き、正規雇用労働者としての就業が困難な者と考えられ、本助成金の趣旨を踏まえると、支援対象とすべきであることから、当該者を含むこととする。
また、上記助成金の趣旨を踏まえ、対象労働者を本来の趣旨に沿ったものとするため、当該期間に通常の労働者に準ずる者として職業安定局長が定める者であって、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力と同等以上の能力を必要とする職業に就いていた者を除外する。

※ 施行日以後も、令和5年3月31日以前に行われた職業紹介により雇い入れた事業主については、改正前の雇保則の規定に基づき就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金を支給する。

3. トライアル雇用助成金

① 一般トライアルコース助成金の改正

【現行制度の概要】

職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者に対して、試行雇用（トライアル雇用）を行う事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 雇入れの対象となる求職者の対象範囲について、令和4年度に対象となっている55歳未満の者を引き続き支援する観点から、昭和43年4月2日以後に生まれた者とする。
- ※ 施行日以後も、令和5年3月31日以前に行われた職業紹介により雇い入れた事業主については、改正前の雇保則の規定に基づき一般トライアルコース助成金を支給する。

② 新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金の廃止

【現行制度の概要】

職業紹介の日において、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者（離職と同様の状態にある者を含む。）であって、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者に対して、試行雇用（トライアル雇用）を行う事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 雇用情勢が緩やかに持ち直していること等を踏まえ、令和4年度限りで廃止する。
- ※ 施行日以後も、令和5年3月31日以前に行われた職業紹介により雇い入れた事業主については、改正前の雇保則の規定に基づき新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金を支給する。

4. 産業雇用安定助成金

事業再構築支援コースの新設

- 新型コロナウイルス感染症等に伴う経済上の理由により、急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主に対して、新たな事業への進出等の事業再構築に必要な人材の育成・確保を効果的に促すため、当該事業主に雇用される労働者の雇用の安定の確保と当該新たな事業への進出等に必要となる新たな人材の円滑な受け入れを支援する事業再構築支援コースを当分の間新設する。（雇保則附則第 15 条の 4 の 5）。

【具体的な内容】

○対象事業主

- ① 新型コロナウイルス感染症等に伴う経済上の理由により急激に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主であって、新たな事業への進出等の事業再構築を行う事業主が当該新たな事業への進出等を行うために必要な人材のうち職業安定局長の定める人材を職業安定局長が定める期間内に雇い入れた事業主であること。
- ② 当該人材を雇い入れ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事業再構築支援コースの支給申請書の提出日までの間（以下「基準期間」という。）において、当該雇入れ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。）以外の事業主であること。
- ③ ①の雇入れ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 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と思われる事業主であること。
- ④ 資本金、資金、人事、取引等の状況からみて①の雇入れに係る者を雇用していた事業主と密接な関係にある他の事業主以外の事業主であること。
- ⑤ ①の雇入れに係る事業所の労働者の離職状況及び当該雇入れに係る者に対する賃金の支払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。

○対象労働者

- ① 当該新たな事業への進出等の事業再構築に係る業務に就く者であって、当該事業主の経営基盤の強化に資する者であること。
- ② 期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、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労働者として雇用された者であること。
- ③ 専門的な知識等を有する年収 350 万円以上の者であること。

○支給額

中小企業事業主	中小企業事業主以外
280 万円／人	200 万円／人

※ 一の事業主につき、5人までの支給に限る。

※ 職業安定局長の定める基準に満たないときは、職業安定局長の定める方法により算出した額とする。

5. 高年齢労働者処遇改善促進助成金

支給要件等の見直し

- 本助成金は、令和7年4月からの高年齢継続基本給付金（※）の給付率の見直し（15%→10%）を踏まえ、高年齢労働者の処遇改善に向けて取り組む事業主を支援するため、賃金増額により高年齢継続基本給付金の受給総額の95%減少させた事業主に対し、同給付金の減少額に応じた助成を行うもの。
- 今般、支給要件を満たす賃金増額の水準について、「時間当たりの所定内賃金を60歳時点と比較して75%以上」と明確にすることにより、高年齢労働者の処遇改善に向けて取り組む事業主が本助成金を利用しやすくなるよう見直しを行う。（雇保則附則第15条の4の7）

（※）高年齢継続基本給付金は、被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者に対し、60歳以後の各月の賃金の15%（令和7年度以降は10%）を支給するもの。60歳以後の各月に支払われる賃金が60歳時点の賃金額の75%以上の場合には、同給付金は支給されない。

- 具体的には、以下の表のとおり。

	現行	改正後
支給要件	その雇用する高年齢雇用継続基本給付金受給者（以下「対象被保険者」という。）の処遇改善を図る事業主であって、以下の要件をいずれも満たすもの	（同左）
	<ul style="list-style-type: none"> ①都道府県労働局長に対して、対象被保険者の処遇改善に係る計画を提出し、認定を受けたこと ②賃金規定等を改定し、対象被保険者の賃金を増額する措置を講じたこと ③②の措置に係る賃金の支払い状況等に関する書類を整備していること ④対象被保険者に係る高年齢雇用継続基本給付金の受給総額が、賃金規定等改定前後を比較して<u>95%以上減少していること</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ①（同左） ②賃金規定等を改定し、対象被保険者の賃金を<u>一定の割合以上で増額する措置（※）</u>を講じたこと ※「時間当たりの所定内賃金を60歳時点と比較して75%以上としていること」を支給要領において規定予定。 ③（同左） ④対象被保険者に係る高年齢雇用継続基本給付金の受給総額が、賃金規定等改定前後を比較して<u>減少していること</u>
助成率	対象被保険者に係る、賃金規定等改定前後を比較した高年齢雇用継続基本給付金の減少額に、以下の助成率を乗じた額を助成。 ・令和4年度まで： （大企業）2／3（中小企業）4／5 ・令和5・6年度： （大企業）1／2（中小企業）2／3	（令和4年度までの助成率を削除）

- また、その他所要の改正を行う。

6. 雇用保険法第六十三条第一項第三号に掲げる事業の改正（規則附則第17条の7の2関係）

- 35歳以上55歳未満の安定した職業に就いていない者に対して、期間の定めのない労働契約による就職を図るため、教育訓練、実習等を行う事業主、事業主団体等に委託して実施する事業（以下「就職氷河期世代訓練」）及び新型コロナウイルス感染症の影響を受けた就業者、失業者等の再就職・転職支援のため、再就職を容易にするために必要な知識及び技能の習得に資する講習を学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する大学若しくは高等専門学校又は同法第124条に規定する専修学校に委託等して実施する事業（以下「リカレント訓練」）を雇用保険法第63条第1項第3号に掲げる事業とし、当該教育訓練等を受講する求職者のうち支給要件を満たす者を職業訓練受講給付金の支給対象としているところ。（雇保則附則第17条の7の2）
- 就職氷河期世代訓練及びリカレント訓練の両事業は、令和4年度までの暫定措置として実施しており、就職氷河期訓練は、実績が低調だったことから令和4年度末で給付金対象の事業が終了することに伴い、所要の改正を行う。また、リカレント訓練については、令和4年度は委託事業及び補助事業の両方式で実施できることとしているところであるが、委託事業の方式は令和4年度末で終了する一方で、補助事業方式の訓練は、リカレント教育を大学等の責任において早急に全国的に展開するために当該暫定措置の期間を令和6年3月31日まで延長するため、これらについて所要の改正を行う。

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

1. 職業転換給付金

○ 特定求職者雇用開発助成金の改正

【現行制度の概要】

高年齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成を行う。

【改正の概要】

- ・ 雇保則に規定する特定就職困難者コース助成金の対象となる労働者に65歳以上の者を追加することに伴い、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（以下「労推則」という。）においても65歳以上の者に対する支援ニーズに対応するため、本助成金の対象となる労働者に65歳以上の者を追加する。
- ※ 労推則第6条の2第1項第1号ロからチまでに該当する者にあつては引き続き65歳未満の求職者、同号リからカまでに該当する者にあつては引き続き45歳以上65歳未満の求職者を対象とする。

Ⅲ. 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. トライアル雇用助成金

若年・女性建設労働者トライアルコース助成金に関する暫定措置の廃止

【現行制度の概要】

職業経験の不足等から就職に不安のある若年者（35歳未満）や女性を建設労働者として試行的に雇入れ、トライアル雇用助成金（一般・障害者トライアルコース助成金）の支給を受けた中小建設事業主に対して、対象者一人あたり4万円/月（最大3ヶ月）を上乗せ助成する。

上記制度に加え、当分の間、トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金）の支給対象事業主に対しても、以下のとおり上乗せ助成をする。

① 対象

新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた者を建設労働者として試行的に雇入れ、新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金の支給を受けた中小建設事業主

② 上乗せ助成額

対象者一人あたり4万円/月（最大3か月）（所定労働時間が週30時間以上）

対象者一人あたり2.5万円/月（最大3か月）（所定労働時間が週20時間以上30時間未満）

【改正の概要】

- ・ 新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金廃止のため、若年・女性建設労働者トライアルコース助成金に関する暫定措置（トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース助成金）の支給対象事業主に対する上乗せ助成）については、令和4年度限りで廃止する。

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

【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、実施に要した経費及び訓練期間中の賃金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5年3月31日まで割増措置を実施。

【改正の概要】

- ・ 建設キャリアアップシステムの普及促進のため、技能実習を受けさせた建設労働者について、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中小建設事業主として職業安定局長が定めるものに対する賃金助成の割増措置について令和6年3月31日まで延長する。

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

改正の概要

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

改正の内容

<賃上げに係る要件の規定について>

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

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

(1) 諸手当に含むもの

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

(2) 諸手当に含まないもの

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

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

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

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

<各助成金の改正内容について>

①生産性要件を廃止する助成金

⇒生産性要件については、財務諸表から3年度前と直近年度の生産性を算定する必要があるなど、申請に係る事務負担も大きいなどの課題があったため、生産性要件に関する規定（「生産性要件に該当する事業主にあつては、～」等）を削除する。対象となる助成金は以下のとおり。

- ・65歳超雇用推進助成金【雇保則第104条関係】
- ・人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）【雇保則第118条関係】
- ・人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）【雇保則第118条関係】
- ・地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）【雇保則第112条関係】

②生産性要件を賃上げに係る要件に切り替える助成金

⇒生産性要件が設けられている助成金のうち、人材開発や雇用管理改善等の取組により、賃上げにも資すると考えられる人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金については、賃上げ要件に切り替える。

具体的には、人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース助成金及び建設労働者技能実習コース助成金）については、「生産性要件に該当する事業主にあつては、●●（助成率又は助成額）」を「その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、●●（助成率又は助成額）」と改める。対象となる助成金は以下のとおり。

- ・人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）【雇保則第118条関係】
- ・人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備コース）【雇保則第118条関係】
- ・人材確保等支援助成金（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）【建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（以下「建労則」という。）第7条の2第3項関係】
- ・人材確保等支援助成金（建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金）【建労則第7条の2第4項関係】
- ・人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース助成金）【建労則第7条の2第5項関係】
- ・人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース助成金）【建労則第7条の2第6項関係】

※人材確保等支援助成金の雇用管理制度助成コース及び人事評価改善等助成コースについては現在休止中であることも踏まえ、賃上げ要件への切り替えは行わないこととした。

【3】同意制度に係る標識掲示義務の見直し（雇保則の一部改正関係）

改正の概要

- 一部の雇用関係助成金においては、支給対象事業主の要件として「公共職業安定所又は職業紹介事業者等」から紹介を受け、助成金ごとに規定する要件に該当する求職者を雇い入れることを規定しているものがある。
- 現行制度において、上記紹介を行う職業紹介事業者等については、
 - ① 助成金の適正な取扱いを担保するため、厚生労働省職業安定局長が定める条件（※）に同意すること
※「自ら不正行為を行わないこと」、「関係者の不正行為を助長しないこと」、「求めに応じて、労働局等への出頭を行うこと」等
 - ② 窓口を利用する事業所及び求職者が、その場で当該職業紹介事業者等が助成金を取扱えるかを迅速・簡易に確認可能とするため、職業安定局長が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示することを求めているところ（「同意制度」）。
- 今般、デジタル臨時行政調査会の「構造改革のためのデジタル原則」を踏まえ、デジタル臨調事務局・規制改革推進室より、法令において「書面掲示」を求める規定について、見直すよう指示があったところであり、②の標識の掲示について見直しの対象となったため、当該規定について改正を行うもの。

改正の内容

- 現場の実態（※1）も踏まえ、同意制度に係る標識掲示要件を廃止し、職業紹介事業者等の要件として「職業安定局長が定める基準（※2）を満たす」ことを規定する。

※1 労働局においては、助成金支給の審査に当たっては、当該職業紹介事業者等が職業安定局長が定める条件に同意し、標識の交付を受けていることについて確認を行っているが、必ずしも実際の掲示の有無については確認をしていない。

※2 雇用関係助成金の同意制度に係る要領において、現行では、以下のとおり規定されている。

3 雇用給付金を取り扱う職業紹介事業者等の基準

雇用給付金を取り扱う職業紹介事業者等は、(1)～(3)のいずれにも該当する者である必要がある。

(1) 次のイ又はロのいずれかに該当する者であること。

イ 職業安定法（昭和22年法律第141号。以下「法」という。）第29条第1項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体（以下「特定地方公共団体」という。）、第32条の3第1項の有料職業紹介事業者及び法第33条第1項の厚生労働大臣の許可を受け又は法第33条の2、第33条の3その他法令の規定により厚生労働大臣に届出を行い無料の職業紹介事業を行う者

ロ 船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第34条第1項の国土交通大臣の許可を受け又は同法第40条第1項の規定により国土交通大臣に届出を行い無料の船員職業紹介事業を行う者

(2) 職業紹介事業における業務の範囲に制限があり、雇用給付金の対象となり得る求職者を取り扱えな

い職業紹介事業者でないこと

- (3) 4の職業安定局長が定める項目への同意書を、都道府県労働局長（以下「労働局長」という。）あて提出している者

4 職業安定局長が定める項目（同意条件）

雇用給付金を取り扱う場合の職業安定局長が定める項目（同意条件）は以下のとおりである。

(1) 雇用給付金又は再就職給付金を取り扱う場合に共通する条件

ア 雇用関係助成金制度の適正な運用

- ① 雇用関係助成金の支給に関し、虚偽の記載を行った書類の提出や発行など、自ら不正行為を行わないこと。
- ② 事業主による雇用関係助成金の不正受給の援助や教唆など、関係者の不正行為を助長しないこと。
- ③ 雇用関係助成金の支給に関し、都道府県労働局、公共職業安定所（以下「労働局等」という。）の求めに応じて、必要な報告、文書の提出又は労働局等への出頭を行うこと。また、労働局等の職員が求めた場合には、その事業所内に立ち入らせ、質問に回答し、帳簿書類の検査を受けること。
- ④ 会計検査院による検査の際に労働局等に協力すること。

イ 同意制度の適切な手続

- ① 事業主管轄労働局長の指示により、雇用関係助成金に関する取扱いを行う職業紹介事業者等である旨を示す職業安定局長が定める様式の標識（別添）を、同意書に係る事業所一覧に記載した事業所の見やすい場所に掲示すること。
- ② 同意書に係る事業所を追加する場合は、所定の書類を提出すること。
- ③ 別添の同意書に係る事業所一覧から事業所を削除する場合又は同意を撤回する場合は、所定の書類をその1か月前までに提出すること。
- ④ 同意書の有効期限が満了した場合、職業紹介事業に関する許可が取り消された場合、事業の廃止命令があった場合若しくは事業を廃止した場合、又は同意条件を適切に履行しないなど当該条件を満たさないことが明らかとなり、事業主管轄労働局長が文書によって雇用関係助成金の取扱いの無効を文書によって通知した場合は、ただちに事業主管轄労働局長に対して標識を返還するとともに、雇用関係助成金を受給しようとしている事業主に対して雇用関係助成金の取扱いができなくなった旨を周知してトラブルが発生しないようにすること。

(2) 雇用給付金を取り扱う場合の条件

- ① 事業主及び求職者に対して、取扱いを希望する雇用給付金制度の説明及び周知を行うこと。
- ② 雇用給付金の対象労働者とその紹介により就職させたときは、雇用関係助成金事務取扱手引の手続きに従い、定められた期限内に、書類の提出、証明書の発行等を行うこと。

- また、上記基準については同意制度に係る要領において一律に定められているため、「●●（助成金名）の支給に関し」との規定は削除する。

（参考）同意事業者については、厚生労働省 HP において一覧を公表している。さらに事業所及び求職者の求めに応じて同意制度取扱者証（仮称）を提示することを実施要領に規定予定。

○ 改正対象の助成金は次のとおり。

- ・労働移動支援助成金（再就職支援コース奨励金）【雇保則第 102 条の 5 第 2 項関係】
- ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース助成金）【雇保則第 110 条第 2 項関係】
- ・特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース助成金）【雇保則第 110 条第 7 項関係】
- ・特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金）【雇保則第 110 条 9 項関係】
- ・特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金）【雇保則第 110 条 10 項関係】
- ・トライアル雇用助成金（一般トライアルコース助成金）【雇保則第 110 条の 3 第 2 項】
- ・トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース助成金）【雇保則第 110 条の 3 第 3 項】
- ・地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース奨励金）【雇保則第 112 条第 2 項】
- ・特定求職者雇用開発助成金（ウクライナ紛争関係）【雇保則附則第 15 条の 5 の 2 関係】

（参考）同意制度を設けている以下の助成金については、廃止される予定。

- ・特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース奨励金）【改正前の雇保則第 110 条第 7 項関係】
- ・特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース奨励金）【改正前の雇保則附則第 15 条の 5 第 6 項関係】