

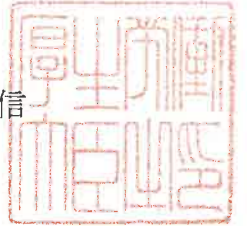
厚生労働省発職0317第7号

令和5年3月17日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 加藤 勝信



別紙「雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱」について、貴会の意見を求める。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案要綱

第一 雇用保険法施行規則の一部改正

一 労働移動支援助成金制度の改正

二 六十五歳超雇用推進助成金制度の改正

三 特定求職者雇用開発助成金制度の改正

四 トライアル雇用助成金制度の改正

五 地域雇用開発助成金制度の改正

六 両立支援等助成金制度の改正

七 人材確保等支援助成金制度の改正

八 キャリアアップ助成金制度の改正

九 人材開発支援助成金制度の改正

1 人材開発支援助成金及び特別育成訓練コース助成金を統合し、コースの名称を人材育成支援コース助成金に変更するとともに、人材育成支援コース助成金は、(一)に定める事業主又は事業主団体

等に対して、(二)に掲げ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 その雇用する有期契約労働者等に次のいずれかに該当する職業訓練等（以下この1及び2において「人材育成訓練」という。）を受けさせる事業主であること。

(イ) 職務に関連した専門的な知識又は技能を追加して習得させることを内容とする職業訓練等

(ロ) 新たな職業に必要な知識又は技能を習得させることを内容とする職業訓練等

(ハ) その雇用する有期契約労働者の通常の労働者、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への転換又はその雇用する無期契約労働者の通常の労働者、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への転換並びに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に必要な技能並びにこれに関する知識を習得させるための職業訓練等

ロ その雇用する被保険者（有期契約労働者等を除く。ニ及びへを除き、以下この1において同じ。）に人材育成訓練（イ(ハ)の職業訓練等を除く。ハ並びに(二)ロ及びハにおいて同じ。）を受けさせる事業主であること。

ハ 構成事業主の雇用する労働者に人材育成訓練を受けさせる事業主団体等であること。

ニ その雇用する被保険者に特定雇成型訓練を受けさせる事業主であること。

ホ その雇用する有期契約労働者等に有期実習型訓練を受けさせる事業主又は派遣元事業主若しくは派遣先の事業主であること。

ヘ 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（以下このへにおいて「自発的職業能力開発」という。）を受けするために必要な有給休暇（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。）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開発及び向上を促進する措置を新たに行った事業主であること。

(二) 次のイからチ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 (一) イに該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(イ) 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。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の六十（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(二)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、百分の七十五）の額（その額が、当該人材育成訓練を受けた有期契約労働者等一人につき、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) 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）

(ロ) その雇用する有期契約労働者等に対して、人材育成訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数（当該有期契約労働者等一人につき、千二百時間（当該有期契約労働者等に専門実践教育訓練を受けさせる場合にあつては、千六百時間）を限度とする。）に三百八十円（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、四百八十円）（中小企業事業主にあつては、七百六十円（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、九百六十円））を乗じて得た額

ロ (一)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(イ) 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、当該人材育成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) 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)

(四) その雇用する被保険者に対して、人材育成訓練(座学等に限る。)を受ける期間中に支払つた賃金の額の算定の基礎となつた労働時間数(当該被保険者一人につき、千二百時間(当該被保険者に専門実践教育訓練を受けさせる場合にあつては、千六百時間)を限度とする。)に三百八十円(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、四百八十円)(中小企業事業主にあつては、七百六十円(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、九百六十円))を乗じて得た額

ハ (一)ハ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、百分の六十）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(i)から(h)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(h)までに定める額を超えるときは、当該定める額）

(i) 十時間以上百時間未満 十五万円

(ii) 百時間以上二百時間未満 三十万円

(h) 二百時間以上 五十万円

二 (一) 二に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(i) 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) 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)

(四) その雇用する雇用型訓練対象者に対して、特定雇用型訓練(座学等に限る。)を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数(当該雇用型訓練対象者一人につき、千二百時間を限度とする。)に三百八十円(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、四百八十円)(中小企業事業主にあつては、七百六十円(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、九百六十円))を乗じて得た額

(ハ) 特定雇用型訓練(座学等を除く。)を受けた雇用型訓練対象者の一人につき、十一万円(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、十四万円)(中小企業事業主にあつては、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、二十五万円))

ホ (一) ホに該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(イ) 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。）に係る入学料及び受講料の合計額の百分の六十（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) 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）

(ロ) その雇用する対象職業能力形成促進者に対して、有期実習型訓練（座学等に限る。）を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数に三百八十円（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、四百八十円）（中小企業事業主にあつては、七

百六十円（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、九百六十円）を乗じて得た額

(ハ) 有期実習型訓練（座学等を除く。）を受けた対象職業能力形成促進者の一人につき、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）

へ
(一) ホ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

(イ) 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。）に係る入學料及び受講料の合計額の百分の六十（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)

(i) 十時間以上百時間未満 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)

(ii) 百時間以上二百時間未満 二十万円 (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、三十万円)

(iii) 二百時間以上 三十万円 (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、五十万円)

(iv) その雇用する対象職業能力形成促進者に対して、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受けさせる座学等に限る。) を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数に三百八十円 (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、四百八十円) (中小企業事業主にあつては、七百六十円 (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、九百六十円)) を乗じて得た額

ト
(一) ホに該当する派遣先の事業主 有期実習型訓練 (座学等を除く。) を受けた対象職業能力形

成促進者の一人につき、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）（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））

チ（一）へに該当する事業主 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 1（一）イに該当する事業主が、人材育成訓練を修了した有期契約労働者等について、その雇用する有期契約労働者の通常の労働者、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への転換措置、その雇用する無期契約労働者の通常の労働者、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への転換措置又は有期契約労働者の無期契約労働者への転換措置（3において「通常の労働者等への転換措置」という。）のうちいずれかの措置を講じた場合においては、1（二）イ（イ）中「百分の六十」とあるのは「百分の七十」と、「百分の七十五」とあるのは「百分の百」とする。

3 1（一）ホに該当する事業主が、有期実習型訓練を修了した対象職業能力形成促進者について、通常の労働者等への転換措置のうちいずれかの措置を講じた場合においては、1（二）ホ（イ）中「百分の六十」と

あるのは「百分の七十」と、「百分の七十五」とあるのは「百分の百」とする。

- 4 1 (一)ホに該当する派遣先の事業主が、有期実習型訓練を修了した紹介予定派遣に係る派遣労働者について、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、職務限定正社員若しくは短時間正社員としての雇入れ措置、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、職務限定正社員若しくは短時間正社員としての雇入れ措置又は派遣労働者の無期契約労働者への雇入れ措置のうちいずれかの措置を講じた場合においては、1(二)へ(イ)中「百分の六十」とあるのは「百分の七十」と、「百分の七十五」とあるのは「百分の百」とする。

- 5 人への投資促進コース助成金の支給期限を令和七年三月三十一日から令和九年三月三十一日に延長すること。

- 6 人材育成支援コース助成金及び人への投資促進コース助成金の加算の要件として生産性要件が要件とされているものについて、生産性要件を賃上げに係る要件に切り替えることとすること。

7 人材育成支援コース助成金及び人への投資促進コース助成金の加算の要件として賃上げが要件とされているものについて、労働協約又は就業規則に定めるところにより、職務に関連した専門的な知識又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に対し、経費助成率、経費助成額及び賃金助成額を加算する仕組みを新設すること。

十 産業雇用安定助成金事業再構築支援コース奨励金制度の改正

十一 高年齢労働者処遇改善促進助成金制度の改正

十二 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

第二 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

第三 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

第四 その他

一 この省令は、令和五年四月一日から施行すること。

二 この省令の施行に関し必要な経過措置を定めること。

三 その他所要の規定の整備を行うこと。