

厚生労働省発職 0327 第 1 号

令和 7 年 3 月 27 日

労働政策審議会

会長 清家 篤 殿

厚生労働大臣 福岡 資麿



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（案）【予算成立後施行分】

第二 雇用保険法施行規則の一部改正

一 六十五歳超雇用推進助成金制度の改正

六十五歳超雇用推進助成金の支給要件のうち、六十五歳への定年引上げ等の措置を講じた事業主及び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を実施するための制度の導入を実施した事業主並びにその雇用する対象有期契約労働者が、同種の業務に従事する期間の定めのない労働契約を締結する労働者に適用される定年と同じ年齢に達する前に、当該対象有期契約労働者を期間の定めのない労働契約を締結する労働者に転換させた事業主が高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の規定を遵守していることを確認する期間の定めに係る記載を削除すること。

二 特定求職者雇用開発助成金制度の改正

1 生活保護受給者等雇用開発コース助成金の改正

生活保護受給者等雇用開発コース助成金の支給要件から、雇入れに係る者の雇用管理に関する事項

の把握を行った事業主であることを削除すること。

2 就職氷河期世代安定雇用実現コース助成金の改正

雇入れの対象となる求職者の範囲を、三十五歳以上六十歳未満とし、コースの名称を「中高年層安定雇用支援コース助成金」とすること。

3 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の改正

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金の支給要件から、雇入れに係る者の雇用管理に関する事項の把握を行った事業主であることを削除すること。

三 トライアル雇用助成金制度の改正

雇入れの対象となる求職者の範囲を、六十歳未満とすること。

四 両立支援等助成金制度の改正

1 介護離職防止支援コース助成金の改正

(一) 介護離職防止支援コース助成金の支給要件のうち被保険者が介護休業をした日数に係る要件について、連続した五日間以上とすること。

(二) 介護休業を取得した被保険者を当該介護休業後に原職等（当該介護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をいう。）に復帰させ、三箇月以上継続して雇用した中小企業事業主に対し、被保険者（同一の対象家族に係る介護休業について既に雇用保険法施行規則（以下「雇保則」という。）第百十六条第六項第一号イに該当するものとして介護離職防止支援コース助成金の支給の対象となつたものを除く。以下この(二)において同じ。）一人につき四十万円（当該被保険者が連続した十五日間以上の介護休業を取得したときは、六十万円）を一括して支給することとする。ただし、当該中小企業事業主におけるこの(二)に該当する被保険者の数が五人を超える場合は、五人までの支給に限るものとする。

(三) 雇保則百十六条第六項第一号ロ(1)から(8)までに掲げる制度又は措置（以下この(三)において「対象措置等」という。）のうちいずれか一つの制度を設け、又は措置を講じ、その雇用する被保険者における当該制度又は措置の利用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中小企業事業主に対し、被保険者（同一の当該制度又は措置について既に雇保則第百十六条第六項第一号ロに該当するものとして介護離職防止支援コース助

成金の支給の対象となったもの及び同一の対象家族に係る当該制度又は措置について既に同号口に該当するものとして二回当該助成金の支給の対象となったものを除く。以下この(三)において同じ。)

一人につき二十万円(当該制度又は措置の利用日数の合計が六十日以上ときは、三十万円)を支給し、対象措置等のうちいずれか二つ以上の制度を設け、又は措置を講じ、その雇用する被保険者における当該制度又は措置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し、被保険者一人につき二十五万円(当該制度又は措置のそれぞれの利用日数の合計が六十日以上ときは、四十万円)を支給することとする。ただし、当該中小企業事業主におけるこの(三)に該当する被保険者の数が五人を超える場合は、五人までの支給に限るものとする。

(四) 介護休業をする被保険者の当該介護休業の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(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第二条第四号に規定する派遣元事業主をいう。以下同じ。)から労働者派遣の役務の提供を受けた中小企業事業主及び介護休業をする被保険者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た中小企業事業主への加算を廃止し、(1)に該当する中小企業事業主に対して(2)に定める額を支給するものとする。

(1) 次のいずれかに該当する中小企業事業主

イ その雇用する被保険者が介護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

ロ 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（ハにおいて「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

ハ 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、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施行規則第七十四条の二第一号に規定する制度（以下この(四)において「介護のための所定労働時間の短縮の制度」という。）を講ずる事業所の中小企業事業主であつて、当該被保険者に係る当該介護のための所定労働時間の短縮の制度が講じられた日数を合算した日数が十五日以上あり、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、かつ、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

(2) 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（当該事業主における(1)のイからハまでのいずれかに該当する被保険者（同一の対象家族に係る介護休業又は介護のための所定労働時間の短縮の制度のそれぞれについて、既に(1)に該当するものとして介護離職防止支援コース助成金の支給の対象となつたものを除く。以下この(2)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。）

イ (1)のイに該当する中小企業事業主 被保険者一人につき二十万円（当該被保険者が連続した十五日間以上の介護休業を取得したときは、三十万円）

ロ (1)のロに該当する中小企業事業主 被保険者一人につき五万円（当該被保険者が連続した

十五日間以上の介護休業を取得したときは、十万円）

ハ (1)のハに該当する中小企業事業主 被保険者一人につき三万円

(五) 介護離職防止支援コース助成金の支給を受ける中小企業事業主であつて、介護休業及び仕事と介護との両立に資する制度に関する事項等を被保険者に周知し、かつ、介護休業等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（以下この(五)において「雇用環境整備措置」という。）を二つ以上講じたものに対する加算について、雇用環境整備措置を全て講じた中小企業事業主に対し、(四)(2)に定める額に加え、十万円を支給することとすること。

2 柔軟な働き方選択制度等支援コース助成金の改正

(一) 三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について柔軟な働き方を可能とする措置（以下この2において「柔軟な働き方選択制度等」という。）を三つ以上講じた中小企業事業主に対して、次の(1)又は(2)に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額を支給するものとする。ただし、(1)又は(2)に該当する被保険者（同一の子に係る同一の措置の利用に

ついて、既にこの(一)に該当するものとして(1)又は(2)の規定による支給の対象となったものを除く。

(1)及び(2)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ものとする。

(1) 柔軟な働き方選択制度等のうちいずれか三つの措置を講じた上で、その雇用する被保険者の当該措置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被保険者(2)において「要件該当被保険者」という。)が生じた中小企業事業主 当該要件該当被保険者一人につき二十万円

(2) 柔軟な働き方選択制度等のうちいずれか四つ以上の措置を講じた上で、要件該当被保険者が生じた事業主 当該要件該当被保険者一人につき二十五万円

(二) 柔軟な働き方選択制度等から育児休業、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第十六条の二に規定する子の看護等休暇(以下この2において「子の看護等休暇」という。)を有給休暇(労働基準法第三十九条の年次有給休暇(以下「年次有給休暇」という。))として与えられるものを除く。(1)において同じ。)として付与する措置を除くこととともに、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、子の看護等休暇であつて、次の

(1) から(4)までのいずれにも該当する制度を設けた中小企業事業主に対して三十万円を支給することとする。

(1) 有給休暇であること。

(2) 一の年度において十労働日以上が付与されるものであること。

(3) 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。

(4) 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。

(三) 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る中小企業事業主であつて、柔軟な働き方選択制度等又は(二)に定める制度を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を養育するものについて利用できるものとしたものに対して、(一)又は(二)に定める額に加え、二十万円を支給することとする。

3 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース助成金の創設

(一) 不妊治療両立支援コース助成金を廃止して、不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース助

成金を創設し、次のいずれかに該当する事業主に対して、(二)に定める額を支給するものとする
と。

(1) 次のいずれにも該当する中小企業事業主

イ その雇用する被保険者であつて、不妊治療を受けるもの（以下この(1)において「対象被保険者」という。）について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、不妊治療のために利用することができる次のいずれかの制度を設けている中小企業事業主であること。

(i) 不妊治療のための休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）

(ii) 所定外労働の制限の制度

(iii) 時差出勤制度

(iv) フレックスタイム制度

(v) 短時間勤務制度

(vi) 在宅勤務等（テレワークを含む。）を可能とする制度

ロ 不妊治療と仕事との両立の支援を図るための業務を担当する者を選任し、当該者に対象被保険者からの不妊治療と仕事との両立に関する相談に応じさせる中小企業事業主であること。

ハ 対象被保険者にイに掲げる制度を利用させた日数を合算した日数が五日以上である中小企業事業主であること。

(2) 次のいずれにも該当する中小企業事業主

イ その雇用する被保険者であつて、月経に起因する症状への対応を図るもの（以下この(2)において「対象被保険者」という。）について、労働協約又は就業規則に定めるところにより、月経に起因する症状への対応のために利用することができる次のいずれかの制度を設けている中小企業事業主であること。

(i) 月経に起因する症状への対応のための休暇制度（月経に起因する症状への対応を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇及び生理休暇（有給の生理休暇を除く。）を除く。）

(ii) 所定外労働の制限の制度

(iii) 時差出勤制度

(iv) フレックスタイム制度

(v) 短時間勤務制度

(vi) 在宅勤務等（テレワークを含む。）を可能とする制度

ロ 月経に起因する症状への対応と仕事との両立の支援を図るための業務を担当する者を選任し、当該者に対象被保険者からの月経に起因する症状への対応と仕事との両立に関する相談に応じさせる中小企業事業主であること。

ハ 対象被保険者にイに掲げる制度を利用させた日数を合算した日数が五日以上である中小企業事業主であること。

(3) 次のいずれにも該当する中小企業事業主

イ その雇用する被保険者であつて、更年期における心身の不調への対応を図るもの（以下この(3)において「対象被保険者」という。）について、労働協約又は就業規則に定めるところ

により、更年期における心身の不調への対応のために利用することができる次のいずれかの制度を設けている中小企業事業主であること。

(i) 更年期における心身の不調への対応のための休暇制度（更年期における心身の不調への対応を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）

(ii) 所定外労働の制限の制度

(iii) 時差出勤制度

(iv) フレックスタイム制度

(v) 短時間勤務制度

(vi) 在宅勤務等（テレワークを含む。）を可能とする制度

ロ 更年期における心身の不調への対応と仕事との両立の支援を図るための業務を担当する者を選任し、当該者に対象被保険者からの更年期における心身の不調への対応と仕事との両立に関する相談に応じさせる中小企業事業主であること。

ハ 対象被保険者にイに掲げる制度を利用させた日数を合算した日数が五日以上である中小企業事業主であること。

(二) 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース助成金の支給額について、それぞれ三十万円とすること。

五 人材確保等支援助成金制度の改正

1 中小企業団体助成コースの支給要件のうち中小企業労働環境向上事業の実施に関する計画に係る要件について、都道府県労働局長に提出した認定組合等であることとすること。

2 雇用管理制度助成コースについて、(一)に該当する事業主に(二)に定める額を支給するものとするのと。

(一) 次の(1)又は(2)及び(3)に該当する事業主であること。

(1) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、次に掲げる措置(3)において「雇用管理制度の整備」という。)のうち、次のイからホまでのいずれかに該当するものを実施し、かつ労働者に適用した事業主(イを実施し、かつ、労働者に適用する場合においては、中小企業事業主に限

る。）であること。

イ 職務等に応じて賃金を決定するための制度を整備する措置

ロ 厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）が定める手当、賞与又は退職金制度を導入する措置

ハ 生産性向上に資する人事評価制度を整備する措置

ニ 医師による健康診断（労働安全衛生法第六十六条第一項、第二項及び第四項に規定する健康診断を除く。）等の措置

ホ キャリア形成上の課題及び職場における問題の解決を支援するための措置

(2) 雇用管理の改善に資する機器又は設備として職業安定局長が定めるもの（③及び②において「雇用管理改善機器等」という。）を導入し、かつ、適切な運用を行った事業主であること。

(3) 雇用管理制度の整備又は雇用管理改善機器等の導入（以下この③において「雇用管理制度の整備等」という。）を行う場合に、都道府県労働局長に対して、当該雇用管理制度の整備等に係る計画を提出し、認定を受けたこと等の要件を満たしている事業主であること。

(二) 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(1)及び(2)に定める額の合計額

(1) (一)(1)に該当する事業主にあつては、次のイからホ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（当該イからホまでのうち、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）

イ (一)(1)イ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）

ロ (一)(1)ロ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）

ハ (一)(1)ハ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）

ニ (一)(1)ニ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)

ホ (一)(1)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) (一)(2)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)

3 外国人労働者就労環境整備コースについて、(一)に該当する事業主に(二)に定める額を支給するものと
すること。

(一) その雇用する労働者について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二十八条第一項の規定による届出であつて雇入れに係るもの(1)において
「外国人雇用状況届出」という。)を行っている事業主であつて、(1)から(6)まで(職業安定局長が

定める証明書を提出した事業主であり、かつ、就労環境の整備を実施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おいて、当該就労環境の整備に係る事業所の外国人労働者が離職した事業主（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。）以外の事業主にあつては、(6)を除く。）に該当するものであること。

(1) 次のイ及びロに掲げる措置を実施し、かつ、外国人労働者（現に当該事業主に雇用され、当該事業主に係る外国人雇用状況届出の対象となっている者をいう。以下この(一)において同じ。）に適用した事業主であること。

イ 外国人労働者を雇用する事業所ごとに外国人労働者の雇用管理の改善等に関する事項を管理する者を雇用労務責任者として選任し、かつ、当該選任について、事業所に掲示等の周知を行っていること。

ロ 労働協約、就業規則その他の職業安定局長が定める文書について、その雇用する外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語又は平易な日本語を用いて記載する

こと等の措置

(2) 次のイからハまでに掲げる措置のうち、いずれかに該当するものを実施し、かつ、外国人労働者に適用した事業主であること。

イ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、外国人労働者の苦情又は相談に応ずるために必要な体制の整備（事業主が、出入国管理及び難民認定法別表第一の二の表の特定技能の項の下欄第一号に掲げる活動を行おうとする外国人労働者を雇用する場合及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律第二条第十項に規定する監理団体として事業を行う場合を除く。）

ロ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）を取得させるための措置

ハ 当該事業所で用いる手引書その他の職務の遂行に必要な事項を記載した文書等（(1)イに掲げる文書を除く。）について、その雇用する外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語又は平易な日本語を用いて新たに記載すること等の措置

(3) (1)及び(2)に掲げる措置（以下この(一)において「就労環境の整備」という。）を行う場合に、都道府県労働局長に対して当該就労環境の整備に係る計画（(4)において「就労環境整備計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。

(4) 就労環境整備計画の期間の初日の前日から起算して六箇月前の日から就労環境整備計画の期間の末日までの間において、当該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。

(5) 就労環境の整備の実施の状況及び当該就労環境の整備に係る事業所の労働者の離職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。

(6) 外国人労働者について、就労環境の整備を実施した日の翌日から起算して六箇月を経過する日までの期間における当該就労環境の整備に係る事業所における離職者の数を当該就労環境の整備を実施した日の翌日における当該事業所の労働者数で除して得た割合が、職業安定局長が定める目標値を達成している事業主であること。

(二) 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、二つ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) (一)(1)イの措置を講じた事業主 二十万円

(2) (一)(1)ロの措置を講じた事業主 二十万円

(3) (一)(2)イの措置を講じた事業主 二十万円

(4) (一)(2)ロの措置を講じた事業主 二十万円

(5) (一)(2)ハの措置を講じた事業主 二十万円

4 テレワークコースの支給要件から、情報通信技術を活用した勤務の実施に係る計画（以下この4において「実施計画」という。）を提出し、認定を受けること並びに当該認定を受けた実施計画に基づき、情報通信技術を活用した勤務を可能とする措置を実施すること及び当該措置の実施に要した費用の負担の状況を明らかにする記録を整備していることという要件を削除すること。

5 テレワークコースの支給額について、二十万円とするとともに、評価期間の末日の翌日から起算

して一年を経過する日までの間における事業所における離職者の割合について雇用環境・均等局長が定める目標値を達成していること等の要件を満たした事業主に対する支給額については十万円（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、十五万円）とする。

六 キャリアアップ助成金制度の改正

1 キャリアアップ助成金の支給要件のうちキャリアアップ計画に係る要件について、都道府県労働局長に提出した事業主であることとすること。

2 正社員化コース助成金について、対象となる有期契約労働者及び無期契約労働者から、新規学卒者であつてその卒業後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とともに、次の(一)から(三)までに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ(一)から(三)までに定める額を支給するものとする。

(一) 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算した期間が五年以下である者に限る。以下この(一)において同じ。）について通常の労働者又は勤務地限定正社員、職務限定正社

員若しくは短時間正社員（以下この2において「多様な正社員」という。）への転換の措置（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措置に限る。）を講じた事業主 次の(1)から(3)までに掲げる対象となる労働者の区分に応じて、それぞれ(1)から(3)までに定める額

(1) 当該有期契約労働者が、当該事業主に雇用された期間を通算した期間が三年未満であつて、雇保則第百十条第九項第一号イ(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である場合 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）

(2) 当該有期契約労働者が、当該事業主に雇用された期間を通算した期間が三年未満であつて、雇保則第百十条第九項第一号イ(2)及び(3)のいずれにも該当する者又は当該事業主に雇用された期間を通算した期間が三年以上である者である場合 対象者一人につき六十万円（中小企業事業主にあつては、八十万円）

(3) (1)及び(2)に関わらず、当該有期契約労働者が、雇保則第百十八条の二第三項の母子家庭の母等

である労働者又は雇保則附則第十七条の二の八の訓練修了者である場合 母子家庭の母等である

労働者又は訓練修了者一人につき六十万円（中小企業事業主にあつては、八十万円）

- (二) 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算した期間が五年を超える者に限る。以下この(二)において同じ。）又はその雇用する無期契約労働者について通常の労働者又は多様な正社員への転換の措置（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措置に限る。）を講じた事業主 次の(1)から(3)までに掲げる対象となる労働者の区分に応じて、それぞれ(1)から(3)までに定める額

- (1) 当該有期契約労働者が、当該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者である場合 対象者一人につき十五万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）

- (2) 無期契約労働者である場合 対象者一人につき十五万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）

- (3) (1)及び(2)に関わらず、当該有期契約労働者又は無期契約労働者が、雇保則第百十八条の二第三項の母子家庭の母等である労働者又は雇保則附則第十七条の二の八の訓練修了者である場合 母

子家庭の母等である労働者又は訓練修了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）

(三) その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について通常の労働者又は多様な正社員としての雇入れの措置（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措置に限る。）を講じた事業主 次の(1)及び(2)に掲げる対象となる派遣労働者の区分に応じて、それぞれ(1)及び(2)に定める額

(1) 当該派遣労働者が、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以下であるものである場合 対象者一人につき六十万円（中小企業事業主にあつては、八十万円）

(2) 当該派遣労働者が、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である場合又は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である場合 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）

3 賃金規定等改定コース助成金の改正

(一) 支給額について、次の(1)から(4)までに掲げる場合の区分に応じて、それぞれ(1)から(4)までに定める額とすること。

(1) 雇保則第百十八条の二第六項第一号ハに規定する措置を実施するに当たり当該賃金を三パーセント以上四パーセント未満で増額した場合 対象者一人につき二万六千円（中小企業事業主にあつては、四万円）

(2) 雇保則第百十八条の二第六項第一号ハに規定する措置を実施するに当たり当該賃金を四パーセント以上五パーセント未満で増額した場合 対象者一人につき三万三千円（中小企業事業主にあつては、五万円）

(3) 雇保則第百十八条の二第六項第一号ハに規定する措置を実施するに当たり当該賃金を五パーセント以上六パーセント未満で増額した場合 対象者一人につき四万三千円（中小企業事業主にあつては、六万五千円）

(4) 雇保則第百十八条の二第六項第一号ハに規定する措置を実施するに当たり当該賃金を六パーセ

- ント以上で増額した場合 対象者一人につき四万六千円（中小企業事業主にあつては、七万円）
- (二) 雇保則第一百八条の二第六項第一号に該当する事業主が、労働協約又は就業規則に定めるところにより、同号ハの措置に係る有期契約労働者等について、昇給制度を整備する措置を講じたときは、当該事業主に対しては、(一)(1)から(一)(4)までに定める額に加え、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。

七 人材開発支援助成金制度の改正

- 1 人材育成支援コース助成金、人への投資促進コース助成金及び事業展開等リスクリリング支援コース助成金について、賃金助成額（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場合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場合（2において「その雇用する労働者に係る賃金を増額した場合」という。）の賃金助成額を含む。）を引き上げること。

2 人材育成支援コース助成金の改正

- (一) 人材育成訓練

有期契約労働者等に対して人材育成訓練を受けさせる場合の経費助成率（その雇用する労働者に係る賃金を増額した場合の経費助成率を含む。）を引き上げるとともに、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のうちいずれかの措置を講じた場合における経費助成率を廃止すること。

（二） 有期実習型訓練

- （１） 経費助成率を引き上げること。
- （２） 支給要件に次の要件を追加すること。

イ 有期実習型訓練を修了した対象職業能力形成促進者（有期実習型訓練を受けることが望ましいと認められる者をいう。）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、短時間正社員若しくは無期契約労働者への転換措置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措置のうちいずれかの措置を講じる事業主であること。

ロ 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の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員又は無期契約労働者としての雇入れ措置のうちいずれかの措置を講じる場合に限ることとする。

八 二千二十八年技能五輪国際大会に係る法人に対する経費補助の創設

二千二十八年技能五輪国際大会の開催及び準備を目的とする法人に対して、その業務に要する経費の補助を行うこととする。

九 通年雇用助成金制度の改正

通年雇用助成金の暫定措置である季節労働者の移動就労に係る経費に対する助成については令和十年三月十五日まで、休業に係る経費に対する助成については令和十年四月三十日まで、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は令和十年三月三十一日まで延長すること。

第二 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

一 建設キャリアアップシステム等活用促進コース助成金制度の新設

1に該当する事業主に対し、2に定める額を支給するものとする。

1 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

(一) 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について建設キャリアアップシステムに登録し、かつ、建設技能者の能力評価制度において、能力評価実施機関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一定の割合以上で増額したものであること。

(二) 建設事業主団体等であつて、建設キャリアアップシステム、建設技能者の能力評価制度及び専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度（以下「建設キャリアアップシステム等」という。）の普及促進に資する事業として、建設事業主団体等の構成員である建設事業主のほか、職業安定局長が定める要件に該当する者に対して、建設キャリアアップシステム等の登録又は申請に必要な費用の全部又は一部を補助する事業を行うものであること。

2 次の(一)及び(二)に掲げる中小建設事業主又は建設事業主団体等の区分に応じて、当該(一)及び(二)に定め

る額

(一) 1の(一)に該当する中小建設事業主 一の事業年度につき、建設技能者の能力評価制度において、能力評価実施機関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の数に十六万円を乗じて得た額（その額が百六十万円を超えるときは、百六十万円）

(二) 1の(二)に該当する建設事業主団体等 1の(二)の事業に要した経費の額の二分の一（中小建設事業主団体等（中小建設事業主の団体又はその連合団体をいう。）にあつては、三分の二）に相当する額（その額が千万円を超えるときは、千万円（全国的な建設事業主団体等にあつてはその額が三千万円を超えるときは、三千万円、都道府県団体等（一の都道府県の地域における一の建設事業主団体等であつて、当該都道府県の地域における建設事業主の相当数をその構成員又はその連合団体を構成する団体の構成員とするものをいう。）にあつてはその額が二千万円を超えるときは、二千万円））

二 建設労働者技能実習コース助成金制度の改正

技能実習を受けさせた建設労働者を対象に、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貸金助成の特例措置を令和八年三月三十

一日まで延長すること。

第三 施行期日等

一 この省令は、公布の日から施行すること。ただし、第一の四の２にあつては、令和七年十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。