

雇用保険法施行規則及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案について【概要】

1. 概要

- 「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）を受けて、雇用保険法（昭和49年法律第116号）及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律（平成23年法律第47号。以下「求訓法」という。）に基づく各種助成金等について、制度の見直しや新設を行うもの。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。

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. キャリアアップ助成金
2. 人材開発支援助成金
3. トライアル雇用助成金
4. 就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業

II. 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（平成23年厚生労働省令第93号）の一部改正関係

1. 認定職業訓練実施基本奨励金
2. 職業訓練受講給付金

- その他所要の規定の整備を行う。

2. 根拠法令

雇用保険法第62条第2項並びに第63条第1項第8号及び第2項
求訓法第7条第2項及び第19条

3. 施行期日等

公布日 令和3年12月中旬（予定）

施行期日 公布日（一部、遡及適用）

I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

1. キャリアアップ助成金

正社員化コースの見直し（加算措置の創設）

- 本コースは、有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した事業主に対して助成するもの。（雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第118条の2第2項）
- 人的資本への投資の強化の観点から、非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化や処遇改善とあわせて、人材開発支援助成金において高助成率とする一定のIT訓練等（雇保則第125条第2項第1号ロ(4)の職業訓練等のうち雇用環境・均等局長が定めるもの又は同条第6項第1号イ(1)に規定する一般職業訓練若しくは同号イ(4)に規定する有期実習型訓練に限る。）を経た場合に、正社員化コースの助成額の上乗せを実施する。（令和7年3月31日までの時限措置）

【現行制度における対象労働者一人当たりの助成額】

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
有期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	57万円	42万7,500円
無期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	28万5,000円	21万3,750円

※生産性要件を満たしている場合は、上記の約125%の助成額とする。

【新設する訓練修了対象者一人当たりの助成額】

	中小企業事業主	中小企業事業主以外
有期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	66万5,000円	52万2,500円
無期雇用労働者から正規雇用労働者への転換	33万2,500円	26万1,250円

※生産性要件を満たしている場合は、上記の約125%の助成額とする。

賃金規定等改定コースの見直し（対象事業主要件の改定等）

- 本コースは、労働協約又は就業規則の定めるところにより、その雇用する全て又は一部（雇用形態別又は職種別その他合理的な理由に基づく区分に限る。）の有期雇用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（以下「賃金増額措置」という。）を講じた事業主に対して助成するもの。

原則、事業所内の全ての有期雇用労働者等の賃金増額措置を講じた事業主に助成するところ、現行では一部の有期雇用労働者等に限って賃金増額措置を講じた場合は半額助成とし、また賃金増額措置を講じた労働者が10人以下の場合は、1～3人・4～6人、7～10人という人数区分ごとに1事業所当たりの助成額を設定している。（雇保則第118条の2第5項）

- 非正規雇用労働者の処遇改善の支援を強化するため、賃金増額措置を全ての有期雇用労働者等に対して行ったか、一部の有期雇用労働者等に対して行ったかにかかわらず、賃金増額措置の対象となった労働者1人当たりの助成額を同額とし、かつ賃金増額措置の対象となった労働者が10人以下の場合についても、賃金増額措置の対象となった労働者の人数区分に応じた助成額ではなく、対象労働者数一人当たりに応じた助成額とする。
- 令和3年度の新最低賃金発効に向けた賃金改定への対応を助成の対象とするため、全都道府県のうち公示日が最も早かった東京都の新最低賃金公示日である令和3年8月19日に遡及して本改正の規定を適用することとする。ただし、同日から施行日の前日までの間については、本改正前の規定の適用を選択することも可能とする。

【現行制度の助成額】

対象労働者数	全ての非正規雇用労働者		一部の非正規雇用労働者	
	中小企業 事業主	中小企業 事業主以外	中小企業 事業主	中小企業 事業主以外
1人～3人（一事業所当たり）	9万5,000円	7万1,250円	4万7,500円	3万3,250円
4人～6人（一事業所当たり）	19万円	14万2,500円	9万5,000円	7万1,250円
7人～10人（一事業所当たり）	28万5,000円	19万円	14万2,500円	9万5,000円
11人～100人（一人当たり）	2万8,500円	1万9,000円	1万4,250円	9,500円
3%以上5%未満増額改定した場合の加算（一人当たり）	1万4,250円	—	7,600円	—
5%以上増額改定した場合の加算（一人当たり）	2万3,750円	—	1万2,350円	—

※生産性要件を満たしている場合は、上記の約125%の助成額とする。

【改正後の助成額】

対象労働者数	中小企業事業主	中小企業事業主以外
1人～5人（一人当たり）	3万2,000円	2万1,000円
6人～100人（一人当たり）	2万8,500円	1万9,000円
3%以上5%未満増額改定した場合の加算（一人当たり）	1万4,250円	—
5%以上増額改定した場合の加算（一人当たり）	2万3,750円	—

※生産性要件を満たしている場合は、上記の約125%の助成額とする。

2. 人材開発支援助成金

特別育成訓練コースの見直し

- 本コースは、有期契約労働者等に対する正規雇用労働者等への転換等を目的とした一般職業訓練及び有期実習型訓練について、当該訓練の運営に要した経費等に対して助成を行うもの。(雇保則第125条第6項)
- 事業所内の非正規雇用労働者の正社員転換を進めるため、一般職業訓練及び有期実習型訓練における経費助成額の上限について正規雇用労働者を対象とする訓練と同じ水準に引き上げる。

【現行制度の概要】

	企業規模	20時間以上(※) 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
一般職業訓練	中小企業事業主以外	7万円	15万円	20万円
有期実習型訓練	中小企業事業主	10万円	20万円	30万円

【改正後の内容】

	企業規模	20時間以上(※) 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
一般職業訓練	中小企業事業主以外	10万円	20万円	30万円
有期実習型訓練	中小企業事業主	15万円	30万円	50万円

※それぞれ、育児休業中の有期契約労働者等に対する一般職業訓練の場合は、「20時間以上」を「10時間以上」に読み替える。

- また、一般職業訓練及び有期実習型訓練における経費助成に、企業における生産性向上の取組みを支援するため、当該訓練終了後に賃金の引上げ等により生産性を向上させた事業主に対して当該助成率の引上げを実施するための生産性要件を設定するとともに、正規雇用労働者等への転換等の実施の有無による経費助成率に差異を設け、企業における生産性向上と正規雇用労働者等への転換等のインセンティブを強化する。

【現行制度の概要】

一般職業訓練及び有期実習型訓練の運営に要した経費等に対する経費助成率については、次のとおりである。

	経費助成率	
		生産性要件
一般職業訓練 有期実習型訓練	100%	—

【改正後の内容】

一般職業訓練及び有期実習型訓練に係る経費助成率を次のとおりとする。

	計	経費助成率	生産性要件達成
正規雇用労働者等への転換等 を実施した場合	100%	70%	30%
正規雇用労働者等への転換等 を実施しなかった場合	75%	60%	15%

3. トライアル雇用助成金

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）の拡充

- 本コースは、新型コロナウイルス感染症の影響により、労働需要が減退する分野が生じる一方で、新たな労働需要が創出される分野も期待されることから、トライアル雇用を活用し、労働者が新たな職種に対応できるようになるまでの事業主の負担を軽減しつつ、異なる分野への労働移動を推進するもの。（雇保則附則第15条の6）
- コロナ禍における求職活動は、離職の時期や理由にかかわらず、新型コロナウイルス感染症の影響を等しく受けることが考えられるため、「令和2年1月24日以降に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「職業紹介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」とする。
- また、新たな労働需要に対応するとともに、コロナ禍において生活に支障を来す離職者の失業期間の長期化を防止するため、「職業紹介日において離職期間が3ヶ月を超える者」を廃止する。

【現行制度の対象者】

- (1) 令和2年1月24日以降に、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
- (2) 職業紹介日において、離職期間が3か月を超える者
- (3) 職業紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望している者

【改正後の内容】

- (1) 職業紹介日において、新型コロナウイルス感染症の影響を受けている離職者
- (2) 職業紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望している者

4. 就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業

就職・転職支援のためのリカレント教育推進事業の拡充等

- 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条に規定する大学又は高等専門学校に委託して実施する

事業を雇用保険法第 63 条第 1 項第 3 号に掲げる事業とし、当該講習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。(雇保則附則第 17 条の 7 の 2)

- 当該事業は、令和 4 年 3 月 31 日までの暫定措置として実施しているところ、当該暫定措置の期間を令和 5 年 3 月 31 日までに延長するとともに、学校教育法第 124 条に規定する専修学校を当該講習の委託実施機関の対象に加える。

Ⅱ. 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部改正関係

1. 認定職業訓練実施基本奨励金

認定職業訓練実施基本奨励金の拡充

- 求訓法第 4 条第 1 項の規定に基づく厚生労働大臣による認定を受けた職業訓練（以下「認定職業訓練」という。）を実施する機関（以下「実施機関」という。）に対する助成として、求訓法第 5 条の規定に基づき、認定職業訓練実施基本奨励金（以下「基本奨励金」という。）を支給しており、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則（以下「規則」という。）第 8 条においてその支給要件を規定している。
- 当該支給基準について、DX の進展が加速する中で IT 人材の質的・量的な確保を図る観点から、この省令の施行の日から令和 7 年 3 月 31 日までの間に開始した情報処理分野に係る認定職業訓練であって、一定の条件を満たす訓練を実施した実施機関に対し、基本奨励金の額を上乗せする特例措置を設けるための改正を行う。

2. 職業訓練受講給付金

職業訓練受講手当の世帯収入要件と出席要件の特例措置（令和 4 年 3 月 31 日まで）

- 公共職業安定所長が指示した認定職業訓練又は公共職業訓練等を特定求職者が受けることを容易にするため、求訓法第 7 条の規定に基づき、職業訓練受講給付金を支給しており、そのうち訓練受講期間中に訓練受講者へ支給する職業訓練受講手当については規則 11 条においてその支給要件を規定している。
- 職業訓練受講手当の支給要件について、規則第 11 条第 1 項第 2 号において、特定求職者並びに特定求職者と同居の又は生計を一にする別居の配偶者、子及び父母との収入の額が月 25 万円以下であることを支給の要件としているが、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて離職を余儀なくされた非正規雇用労働者等のうち、親や配偶者と同居している非正規雇用労働者等が給付金を受給しながら訓練を受講しやすくするため、支給単位期間の初日が施行日から令和 4 年 3 月 31 日までの間にあるものについて月 40 万円以下に引き上げる特例措置を設ける。

なお、施行日前に訓練の受講を開始した場合であっても、施行日以降に支給単位期間の初日がある支給単位期間について適用する。

- また、規則第 11 条第 1 項第 5 号及び第 6 号において、訓練の全ての実施日に訓練を受講していることを原則とし、やむを得ない理由により受講しなかった訓練の実施日がある場合に限って、訓練を受講した日数の訓練の実施日数に占める割合が 100 分の 80 以上であること等を支給の要件としているが、やむを得ない理由による欠席とやむを得ない理由以外による欠席を足し合わせた欠席日数を訓練の実施日数の 2 割まで認め、訓練を受講した日数の訓練の実施日数に占める割合が 100 分の 80 以上であること等を支給の要件とする特例を設ける。

さらに、規則第 11 条第 2 項において職業訓練受講手当の額、規則第 12 条において通所手当の額、規則第 12 条の 2 において寄宿手当の額を定めているが、訓練を受講した日数の実施日数に占める割合が 100 分の 80 以上である場合等に、その額をやむを得ない理由以外の理由により受講しなかった訓練の実施日の日数のその給付金支給単位期間の現日数等に占める割合に応じて減ずる特例を設ける。

なお、本特例措置は、施行日から令和 4 年 3 月 31 日までの間に受講する訓練について適用する（給付金支給単位期間の初日が施行日から令和 4 年 3 月 31 日までの間にある場合には、同年 3 月 31 日以降に受講する訓練も含む。）。