

○厚生労働省令第五十八号

雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）第六十二条第一項及び第二項並びに第六十三条第一項及び第二項並びに建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第九条及び第四十七条の規定に基づき、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を次のように定める。

平成三十年三月三十一日

厚生労働大臣 加藤 勝信

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

（雇用保険法施行規則の一部改正）

第一条 雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）の一部を次の表のように改正する。

改正後	改正前
<p>(事務の処理単位)</p> <p>第三条 適用事業の事業主(第百十八条の三第五項(各号列記以外の部分、<u>第一号及び第三号イに係る部分に限る。</u>)及び第百三十条を除き、以下「事業主」という。)は、別段の定めがある場合のほか、法の規定により行うべき法第四条第一項に規定する被保険者(第百十八条の二第十五項第一号ハを除き、以下「被保険者」という。)に関する届出その他の事務を、その事業所ごとに処理しなければならない。</p> <p>(労働移動支援助成金)</p> <p>第百二条の五 労働移動支援助成金は、再就職支援コース奨励金、早期雇入れ支援コース奨励金及び中途採用拡大コース奨励金とする。</p> <p>2 再就職支援コース奨励金は、<u>第一号又は第二号に該当する事業主に</u>対して、<u>第三号に定める額を支給するものとする。</u></p> <p>一 次のいずれかに該当する事業主であること。</p> <p>イ 次のいずれにも該当する事業主であること。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (1)の再就職援助計画の対象となる被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者並びに当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が一年未満である者及び当該事業主の事業所への復帰の見込みがある者(次号においてこれらの者を「短期雇用特例被保険者等」という。)を除く。以下この項から第十項までにおいて「計画対象被保険者」という。)の再就職の支援に係る必要な事項を(1)の再就職援助計画に記載した事業主であること。</p>	<p>(事務の処理単位)</p> <p>第三条 適用事業の事業主(第百十八条の三第二項(各号列記以外の部分、<u>第二号及び第五号リに係る部分に限る。</u>)及び第百三十条を除き、以下「事業主」という。)は、別段の定めがある場合のほか、法の規定により行うべき法第四条第一項に規定する被保険者(第百十八条の二第十二項第一号ハを除き、以下「被保険者」という。)に関する届出その他の事務を、その事業所ごとに処理しなければならない。</p> <p>(労働移動支援助成金)</p> <p>第百二条の五 労働移動支援助成金は、再就職支援コース奨励金、早期雇入れ支援コース奨励金、人材育成支援コース奨励金、移籍人材育成コース奨励金及び中途採用拡大コース奨励金とする。</p> <p>2 再就職支援コース奨励金は、<u>第一号又は第二号に該当する事業主に</u>対して、<u>第三号に定める額を支給するものとする。</u>ただし、同号イに定める額の支給については、<u>中小企業事業主に限る。</u></p> <p>一 次のいずれかに該当する事業主であること。</p> <p>イ 次のいずれにも該当する事業主であること。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) (1)の再就職援助計画の対象となる被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者並びに当該事業主に被保険者として継続して雇用された期間が一年未満である者及び当該事業主の事業所への復帰の見込みがある者(次号及び第十二項第一号イにおいてこれらの者を「短期雇用特例被保険者等」という。)を除く。以下この項から第十項までにおいて「計画対象被保険者」という。)の再就職の支援に係る必要な事項を(1)の再就職援助計画に記載した事業主であること。</p>

(3) (略)

(4) 職業紹介事業者（職業安定法第三十二条の三第一項に規定する有料職業紹介事業者であつて、再就職支援コース奨励金の支給に関し職業安定局長及び厚生労働省人材開発統括官（以下「人材開発統括官」という。）が定める条件に同意し、職業安定局長及び人材開発統括官が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限る。次号、次項及び第四項において同じ。）に計画対象被保険者の再就職に係る支援を委託し、当該委託に要する費用を負担した事業者であること。

(5)・(6) (略)

(7) (4)の委託に係る計画対象被保険者の離職の日の翌日から起算して六箇月（当該計画対象被保険者が四十五歳以上のものであるときは、九箇月）を経過する日までの間に当該計画対象被保険者の再就職を実現した事業者であること（4)の委託の日から当該計画対象被保険者の再就職が実現した日までの間に、(4)の職業紹介事業者による当該計画対象被保険者に対する再就職に係る支援が行われなかつた場合を除く。次項及び第四項において同じ。）。

(8) 資本金、資金、人事、取引等の状況からみて(7)の再就職を実現した当該計画対象被保険者の再就職先の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。

(削る)

(3) (略)

(4) 職業紹介事業者（職業安定法第三十二条の三第一項に規定する有料職業紹介事業者であつて、再就職支援コース奨励金の支給に関し職業安定局長及び人材開発統括官が定める条件に同意し、職業安定局長及び人材開発統括官が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限る。次号、次項及び第四項において同じ。）に計画対象被保険者の再就職に係る支援を委託し、当該委託に要する費用を負担した事業者であること。

(5)・(6) (新設) (略)

(新設)

ロ 次のいずれにも該当する事業者であること。

(1) イに該当する事業者であること。

(2) イ(4)の委託に係る計画対象被保険者の離職の日の翌日から起算して六箇月（当該計画対象被保険者が四十五歳以上のものであるときは、九箇月）を経過する日までの間に当該計画対象被保険者の再就職を実現した事業者であること。

(3) 資本金、資金、人事、取引等の状況からみて(2)の再就職を実現した当該計画対象被保険者の再就職先の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。

ロ・ハ (略)

二 次のいずれかに該当する事業主であること。
イ 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1) (6) (略)

(7) (4)の委託に係る支援書対象被保険者の離職の日の翌日から起算して六箇月(当該支援書対象被保険者が四十五歳以上のものであるときは、九箇月)を経過する日までの間に当該支援書対象被保険者の再就職を実現した事業主であること(4)の委託の日から当該支援書対象被保険者の再就職が実現した日までの間に、(4)の職業紹介事業者による当該支援書対象被保険者に対する再就職に係る支援が行われなかった場合を除く。次項及び第四項において同じ。)

(8) 資本金、資金、人事、取引等の状況からみて(7)の再就職を実現した当該支援書対象被保険者の再就職先の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。

(削る)

ロ・ハ (略)

三 次のイからハまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該イからハまでに定める額

(削る)

ロ・ニ (略)

二 次のいずれかに該当する事業主であること。
イ 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1) (6) (略)

(新設)

(新設)

ロ 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1) イに該当する事業主であること。

(2) イ(4)の委託に係る支援書対象被保険者の離職の日の翌日から起算して六箇月(当該支援書対象被保険者が四十五歳以上のものであるときは、九箇月)を経過する日までの間に当該支援書対象被保険者の再就職を実現した事業主であること。

(3) 資本金、資金、人事、取引等の状況からみて(2)の再就職を実現した当該支援書対象被保険者の再就職先の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。

ロ・ニ (略)

三 次のイからニまでに掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該イからニまでに定める額

イ 第一号イ又は前号イに該当する中小企業事業主 第一号イ(4)又は前号イ(4)の委託に係る計画対象被保険者又は支援書対象被保険者一人につき、十万円(当該計画対象被保険者又は当該支援書対

イ 次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

- (1) 第一号イ又は前号イに該当する中小企業事業主 第一号イ(7)又は前号イ(7)の再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者一人につき、第一号イ(4)又は前号イ(4)の委託に要する費用(次項に規定する再就職支援型訓練の実施に係る費用又は第四項に規定するグループワークの実施に係る費用を含む場合にあつては、次項又は第四項の規定により当該事業主に支給される額に相当する額を除く。以下このイにおいて同じ。)の二分の一(当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者であつて、職業安定局長が定める条件に該当する再就職が実現したもの(以下このイにおいて「特定計画対象被保険者等」という。)にあつては、三分の二)(当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者が四十五歳以上のものにあつては、三分の二(特定計画対象被保険者等が四十五歳以上のものにあつては、五分の四)の額(一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。以下このイにおいて同じ。)

- (2) 第一号イ又は前号イに該当する中小企業事業主以外の事業主 第一号イ(7)又は前号イ(7)の再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者一人につき、第一号イ(4)又は前号イ(4)の委託に要する費用の四分の一(特定計画対象被保険者等にあつては、三分の一)(当該計画対象被保険者又は当該支援書

象被保険者一人につき、当該委託に要する費用が二十万円に満たないときは、当該委託に要する費用の二分の一の額)(一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。)

ロ 次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

- (1) 第一号ロ又は前号ロに該当する中小企業事業主 第一号ロ(2)又は前号ロ(2)の再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者一人につき、第一号イ(4)又は前号イ(4)の委託に要する費用(次項に規定する再就職支援型訓練の実施に係る費用又は第四項に規定するグループワークの実施に係る費用を含む場合にあつては、次項又は第四項の規定により当該事業主に支給される額に相当する額を除く。以下このロにおいて同じ。)の二分の一(当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者であつて、職業安定局長が定める条件に該当する再就職が実現したもの(以下このロにおいて「特定計画対象被保険者等」という。)にあつては、三分の二)(当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者が四十五歳以上のものにあつては、三分の二(特定計画対象被保険者等が四十五歳以上のものにあつては、五分の四)の額(一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。以下このロにおいて同じ。)

- (2) 第一号ロ又は前号ロに該当する中小企業事業主以外の事業主 第一号ロ(2)又は前号ロ(2)の再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者一人につき、第一号イ(4)又は前号イ(4)の委託に要する費用の四分の一(特定計画対象被保険者等にあつては、三分の一)(当該計画対象被保険者又は当該支援書

対象被保険者が四十五歳以上のものにあつては、三分の一（特定計画対象被保険者等が四十五歳以上のものにあつては、五分の二）の額

ロ 第一号ロ又は前号ロに該当する事業主 第一号ロ(2)又は前号ロ(2)の休暇（第一号ロ(4)又は前号ロ(4)の再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者に与えたものに限る。）の日数（当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者一人につき、百八十日間を限度とする。）を合計した数に五千円（中小企業事業主にあつては、八千円）（支払った通常賃金の額以上の額が五千円（中小企業事業主にあつては、八千円）に満たないときは、当該通常賃金の額以上の額）を乗じて得た額（一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）

ハ 第一号ハ又は前号ハに該当する事業主 第一号ハ(2)又は前号ハ(2)の委託（第一号ハ(3)又は前号ハ(3)の再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者に対して実施したものに限る。）に要する費用の三分の二（その額が、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者一人につき、三十万円を超えるときは、三十万円）（一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）

3 前項第一号イ又は第二号イに該当する事業主が、同項第一号イ(4)又は第二号イ(4)の職業紹介事業者に対し、計画対象被保険者又は支援書対象被保険者の再就職に係る支援として再就職先での職務の遂行に必要となる知識又は技能を習得させるための訓練（以下この項において「再就職支援型訓練」という。）の実施を委託し、その費用を負担した場合にあつては、当該事業主に対しては、同項第三号に定める額に加え、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者（同項第一号イ(7)又は第二号イ(7)の再就職が実現したものに限る。）一人につき

対象被保険者が四十五歳以上のものにあつては、三分の一（特定計画対象被保険者等が四十五歳以上のものにあつては、五分の二）の額

ロ 第一号ロ又は前号ロに該当する事業主 第一号ロ(2)又は前号ロ(2)の休暇（第一号ロ(4)又は前号ロ(4)の再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者に与えたものに限る。）の日数（当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者一人につき、百八十日間を限度とする。）を合計した数に五千円（中小企業事業主にあつては、八千円）（支払った通常賃金の額以上の額が五千円（中小企業事業主にあつては、八千円）に満たないときは、当該通常賃金の額以上の額）を乗じて得た額（一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）

ハ 第一号ハ又は前号ハに該当する事業主 第一号ハ(2)又は前号ハ(2)の委託（第一号ハ(3)又は前号ハ(3)の再就職が実現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者に対して実施したものに限る。）に要する費用の三分の二（その額が、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者一人につき、三十万円を超えるときは、三十万円）（一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）

3 前項第一号ロ又は第二号ロに該当する事業主が、同項第一号イ(4)又は第二号イ(4)の職業紹介事業者に対し、計画対象被保険者又は支援書対象被保険者の再就職に係る支援として再就職先での職務の遂行に必要となる知識又は技能を習得させるための訓練（以下この項において「再就職支援型訓練」という。）の実施を委託し、その費用を負担した場合にあつては、当該事業主に対しては、同項第三号に定める額に加え、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者（同項第一号ロ(2)又は第二号ロ(2)の再就職が実現したものに限る。）一人につき

、一の再就職支援型訓練の委託に要する費用の三分の二（その額が、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者一人につき、三十万円を超えるときは、三十万円）（一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）を支給するものとする。

4 第二項第一号イ又は第二号イに該当する事業主が、同項第一号イ(4)又は第二号イ(4)の職業紹介事業者に対し、計画対象被保険者又は支援書対象被保険者の再就職に係る支援として三回以上のグループワークの実施を委託し、その費用を負担した場合にあつては、当該事業主に対しては、同項第三号に定める額に加え、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者（同項第一号イ(7)又は第二号イ(7)の再就職が実現したものに限り。）一人につき、一万円（一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）を支給するものとする。

5 第二項第一号ロ又は第二号ロに該当する事業主が、計画対象被保険者又は支援書対象被保険者に対し、同項第一号ロ(2)又は第二号ロ(2)の休暇を与えた場合において、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の離職の日の翌日から起算して一箇月を経過する日までの間に当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の再就職を實現したときは、当該事業主に対しては、同項第三号ロに定める額に加え、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者一人につき、十万円（一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）を支給するものとする。

6 再就職支援コース奨励金の額（第二項第三号ロ及びハに定める額を除く。）が、同項第一号イ(7)又は第二号イ(7)の再就職が實現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者一人につき、六十万円又は同項第一号イ(4)若しくは第二号イ(4)の委託に要する費用のいずれか低い額

、一の再就職支援型訓練の委託に要する費用の三分の二（その額が、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者一人につき、三十万円を超えるときは、三十万円）（一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）を支給するものとする。

4 第二項第一号ロ又は第二号ロに該当する事業主が、同項第一号イ(4)又は第二号イ(4)の職業紹介事業者に対し、計画対象被保険者又は支援書対象被保険者の再就職に係る支援として三回以上のグループワークの実施を委託し、その費用を負担した場合にあつては、当該事業主に対しては、同項第三号に定める額に加え、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者（同項第一号ロ(2)又は第二号ロ(2)の再就職が実現したものに限り。）一人につき、一万円（一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）を支給するものとする。

5 第二項第一号ハ又は第二号ハに該当する事業主が、計画対象被保険者又は支援書対象被保険者に対し、同項第一号ハ(2)又は第二号ハ(2)の休暇を与えた場合において、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の離職の日の翌日から起算して一箇月を経過する日までの間に当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の再就職を實現したときは、当該事業主に対しては、同項第三号ハに定める額に加え、当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者一人につき、十万円（一の事業所につき、一の年度における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者の数が五百人を超える場合は、当該事業所につき五百人までの支給に限る。）を支給するものとする。

6 再就職支援コース奨励金の額（第二項第三号ハ及びニに定める額を除く。）が、同項第一号ロ(2)又は第二号ロ(2)の再就職が實現した計画対象被保険者又は支援書対象被保険者一人につき、六十万円又は同項第一号イ(4)若しくは第二号イ(4)の委託に要する費用のいずれか低い額

を超えるときは、同項から第四項までの規定にかかわらず、当該いずれか低い額を当該再就職支援コース奨励金の額とする。

7・8 (略)

9 第七項の早期雇入れ支援コース奨励金の支給を受けた事業主であつて、第一号に該当する事業主に対しては、第七項及び前項に定める額に加え、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

(削る)

イ 職業訓練計画(第七項第一号の雇入れに係る者に業務に関連した知識又は技能を習得させるための訓練(以下この項において「受入れ人材育成型訓練」という。))に関する計画をいう。以下この項において同じ。)を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ロ (略)

ハ 職業訓練計画に基づき、第七項第一号の雇入れに係る者に受入れ人材育成型訓練を受けさせる事業主(当該受入れ人材育成型訓練の期間、当該雇入れに係る者に対し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事業主に限る。)であること。

(削る)

(削る)

を超えるときは、同項から第四項までの規定にかかわらず、当該いずれか低い額を当該再就職支援コース奨励金の額とする。

7・8 (略)

9 人材育成支援コース奨励金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 計画対象被保険者又は支援書対象被保険者であつた者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主であること。

ロ 職業訓練計画(イの雇入れに係る者に業務に関連した知識又は技能を習得させるための訓練(以下この項において「受入れ人材育成型訓練」という。))に関する計画をいう。以下この項において同じ。)を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ハ (略)

ニ 職業訓練計画に基づき、イの雇入れに係る者に受入れ人材育成型訓練を受けさせる事業主(当該受入れ人材育成型訓練の期間、当該雇入れに係る者に対し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事業主に限る。)であること。

ホ 資本金、資金、人事、取引等の状況からみてイ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。

ヘ ロの職業訓練計画を都道府県労働局長に提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する人材育成支援コース奨励金の受給についての申請書の提出日までの間(トにおいて「基準期間」という。)において、ニの受入れ人材育成型訓練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つ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。)以外の業

(削る)

(削る)

二 次のイからハまでに定める額の合計額

イ 受入れ人材育成型訓練(当該事業主が自ら運営する座学等(実習(事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練をいう。第百二十五条第七項第一号イ(4)において同じ。))以外の職業訓練等をいう。以下同じ。))に限る。)の運営に要した経費並びに訓練(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(その額が、第七項第一号の雇入れに係る者一人につき、三十万円(職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練にあつては、四十万円。以下このイにおいて同じ。))を超えるときは、三十万円)

ロ 第七項第一号の雇入れに係る者一人につき、受入れ人材育成型訓練(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つた労働時間数(当該雇入れに係る者一人につき、六百時間を限度とする。))に九百円(職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練にあつては、千円)を乗じて得た額

ハ 第七項第一号の雇入れに係る者一人につき、一の受入れ人材育成型訓練(座学等を除く。))の実施時間数(当該雇入れに係る者一人につき、三百四十時間を限度とする。))に八百円(職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材

主であること。

ト 二の受入れ人材育成型訓練に係る事業所に雇用されていた者であつ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つていないと認められる事業主であること。

チ 二の受入れ人材育成型訓練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。

二 次のイからハまでに定める額の合計額

イ 受入れ人材育成型訓練(当該事業主が自ら運営する座学等(実習(事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練をいう。第百三十三条第一項第一号ハ(4)において同じ。))以外の職業訓練等をいう。以下同じ。))に限る。)の運営に要した経費並びに訓練(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(その額が、前号イの雇入れに係る者一人につき、三十万円(職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練にあつては、四十万円。以下このイにおいて同じ。))を超えるときは、三十万円)

ロ 前号イの雇入れに係る者一人につき、受入れ人材育成型訓練(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つた労働時間数(当該雇入れに係る者一人につき、千二百時間を限度とする。))に九百円(職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練にあつては、千円)を乗じて得た額

ハ 前号イの雇入れに係る者一人につき、一の受入れ人材育成型訓練(座学等を除く。))の実施時間数(当該雇入れに係る者一人につき、六百八十時間を限度とする。))に八百円(職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型

育成型訓練にあつては、九百円）を乗じて得た額

10 前項第一号に該当する事業主（同項第二号イの職業安定局長が定める条件に該当する雇入れを行ったものに限る。）が、当該雇入れに係る計画対象被保険者又は支援書対象被保険者に係る基準日から起算して十二箇月を経過する日の属する月に当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者に対して支払った賃金の額を基準日において当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者に対して支払った賃金の額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た場合における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者に係る同号の規定の適用については、同号イ中「四十万円」とあるのは「五十万円」と、同号ロ中「千円」とあるのは「千円」と、同号ハ中「九百円」とあるのは「千円」とする。

11 一の年度において、第九項第一号に該当する事業主の一の事業所に係る同項第二号に規定する早期雇入れ支援コース奨励金の額が五千万円を超えるときは、同項の規定にかかわらず、五千万円を当該事業所の事業主に対して支給するものとする。

（削る）

訓練にあつては、九百円）を乗じて得た額

10 前項の人材育成支援コース奨励金の支給を受けた事業主（同項第二号イの職業安定局長が定める条件に該当する雇入れを行ったものに限る。）が、当該雇入れに係る計画対象被保険者又は支援書対象被保険者に係る基準日から起算して十二箇月を経過する日の属する月に当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者に対して支払った賃金の額を基準日において当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者に対して支払った賃金の額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た場合における当該計画対象被保険者又は当該支援書対象被保険者に係る同号の規定の適用については、同号イ中「四十万円」とあるのは「五十万円」と、同号ロ中「千円」とあるのは「千円」と、同号ハ中「九百円」とあるのは「千円」とする。

11 一の年度において、第九項第一号に該当する事業主の一の事業所に係る人材育成支援コース奨励金の額が五千万円を超えるときは、同項の規定にかかわらず、五千万円を当該事業所の事業主に対して支給するものとする。

12

移籍人材育成支援コース奨励金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 被保険者（短期雇用特例被保険者等を除く。）であつた者を移籍出向（離職前に雇用されていた事業主の事業所への復帰の見込みがない者として、失業することなく他の事業主に雇入れられることをいう。）により期間の定めのない労働契約を締結する労働者として雇い入れる事業主であること。

ロ 職業訓練計画（イの雇入れに係る者に業務に関連した知識又は技能を習得させるための訓練（以下この項において「受入れ人材育成型訓練」という。）に関する計画をいう。以下この項において同じ。）を、都道府県労働局長に対して提出し、その認定を受けた事業主であること。

ハ 職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

ニ 職業訓練計画に基づき、イの雇入れに係る者に受入れ人材育成型訓練を受けさせる事業主（当該受入れ人材育成型訓練の期間、当該雇入れに係る者に対し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事業主に限る。）であること。

ホ 資本金、資金、人事、取引等の状況からみてイ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。

ヘ ロの職業訓練計画を都道府県労働局長に提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する移籍人材育成支援コース奨励金の受給についての申請書の提出日までの間（トにおいて「基準期間」という。）において、ニの受入れ人材育成型訓練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。

ト ニの受入れ人材育成型訓練に係る事業所に雇用されていた者であつ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つていと認められる事業主であること。

チ ニの受入れ人材育成型訓練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。

二 次のイからハまでに定める額の合計額

イ 受入れ人材育成型訓練（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。）に係る入学金及び受講料の合計額（その額が、前号イの雇入れに係る者一人につき、三十万円（職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練にあつては、四十万円。以下このイにおいて同じ。）を超えるときは、三十万円）

(削る)

ロ 前号イの雇入れに係る者一人につき、受入れ人材育成型訓練(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つた労働時間数(当該雇入れに係る者一人につき、千二百時間を限度とする。)に九百円(職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練にあつては千円)を乗じて得た額

ハ 前号イの雇入れに係る者一人につき、一の受入れ人材育成型訓練(座学等を除く。)の実施時間数(当該雇入れに係る者一人につき、六百八十時間を限度とする。)に八百円(職業安定局長が定める条件に該当する雇入れに係る者に対する受入れ人材育成型訓練にあつては、九百円)を乗じて得た額

13| 前項の移籍人材育成支援コース奨励金の支給を受けた事業主(同項第二号の職業安定局長が定める条件に該当する雇入れを行ったものに限る。)が、当該雇入れに係る者に係る基準日から起算して十二箇月を経過する日の属する月に当該者に対して支払った賃金の額を基準日において当該者に対して支払った賃金の額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た場合における当該者に係る同号の規定の適用については、同号イ中「四十万円」とあるのは「五十万円」と、同号ロ中「千円」とあるのは「千五百円」と、同号ハ中「九百円」とあるのは「千円」とする。

14| 一の年度において、第十二項第一号に該当する事業主の一の事業所に係る移籍人材育成支援コース奨励金の額が五千万円を超えるときは、同項の規定にかかわらず、五千万円を当該事業所の事業主に対して支給するものとする。

15| 第十二項第一号イに規定する移籍出向が、産業競争力強化法(平成二十五年法律第九十八号)第二十五条第二項に規定する認定事業再編計画に従つて実施される事業再編(同法第二条第十一项に規定する事業再編をいう。)、同法第二十七条第二項に規定する認定特定事業再編計画に従つて実施される特定事業再編(同法第二条第十二項に規定する特定事業再編をいう。)又は若しくは同法第二百二十二条第三項に

(削る)

(削る)

12] 中途採用拡大コース奨励金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ・ロ (略)

(削る)

ハ〜ヘ (略)

二 (略)

13] 前項の中途採用拡大コース奨励金の支給を受け、かつ、事業所の労働生産性の向上に資するものとして職業安定局長、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。）及び人材開発統括官が定める要件（以下「生産性要件」という。）に該当する場合にあつては、次の各号に掲げる事業主の区分に応じて、当該各号に定める額を支給するものとする。

一 前項第二号イの支給を受けた事業主 二十五万円

二 前項第二号ロの支給を受けた事業主 三十万円

(六十五歳超雇用推進助成金)

規定する認定中小企業承継事業再生計画に従つて実施される中小企業承継事業再生（同法第二条第二十九項に規定する中小企業承継事業再生をいう。）又は農業競争力強化支援法（平成二十九年法律第三十五号）第十九条第二項に規定する認定事業再編計画に従つて実施する事業再編（同法第二条第五項に規定する事業再編をいう。）に伴うものである場合における移籍人材育成支援コース奨励金の支給については、第十二項第一号イからチまで（同号ホを除く。）のいずれにも該当する事業主に対して、同項第二号（第十三項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）又は前項に定める額を支給するものとする。

16] 中途採用拡大コース奨励金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ・ロ (略)

ハ 事業所の労働生産性の向上に資するものとして職業安定局長、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。）及び厚生労働省人材開発統括官（以下「人材開発統括官」という。）が定める要件（以下「生産性要件」という。）に該当する事業主であること。

ニ〜ト (略)

二 (略)

(新設)

(六十五歳超雇用推進助成金)

第四百四条 六十五歳超雇用推進助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定め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であること。

イ 次のいずれにも該当する事業主（既にこのイに該当するものとしてこの条の規定による支給を受けた事業主を除く。）

(1)・(2) (略)

(3) (1)の措置を講じた日から起算して一年前の日から支給申請を行った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第八条又は第九条第一項の規定と異なる定めをしていないこと。

(4) 支給申請を行った日の前日において、当該事業主に一年以上継続して雇用されている者であつて六十歳以上の被保険者（以下この条において「対象被保険者」という。）（(1)の措置の対象となる者に限る。）が一人以上いること。

(5) 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第十一条の規定による作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者の選任に加え、雇用する高年齢者に配慮した次に掲げるいずれかの措置を行った事業主であること。

(i) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等

(ii) 作業施設及び作業方法の改善

(iii) 健康管理及び安全衛生の配慮

(iv) 職域の拡大

(v) 知識及び経験等を活用できる配置又は処遇の推進

(vi) 賃金体系の見直し

(vii) 勤務時間制度の弾力化

ロ 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1) (略)

(2) 雇用環境整備計画に基づく措置として、次に掲げるいずれかの措置を実施し、当該措置の実施の状況及び当該雇用環境整備計画の期間の末日の翌日から起算して六箇月を経過する日まで

第四百四条 六十五歳超雇用推進助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定め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であること。

イ 次のいずれにも該当する事業主（既にこのイに該当するものとしてこの条の規定による支給を受けた事業主を除く。）

(1)・(2) (略)

(3) (1)の措置を講じた日から起算して一年前の日から支給申請を行った日の前日までの間に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第八条又は第九条第一項の規定に違反していないこと。

(4) 支給申請を行った日の前日において、当該事業主に一年以上継続して雇用されている者であつて六十歳以上の被保険者（以下この条において「対象被保険者」という。）が一人以上いること。

(新設)

ロ 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1) (略)

(2) 雇用環境整備計画に基づく措置として、次に掲げるいずれかの措置を実施し、当該措置の実施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。

の間における当該措置の実施後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。

(i)・(ii) (略)

(3) 雇用環境整備計画を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出した日から起算して一年前の日から支給申請を行った日の前日までの間に、労働協約又は就業規則において、高齢者等の雇用の安定等に関する法律第八条又は第九条第一項の規定と異なる定めをしていないこと。

(4) 支給申請を行った日の前日において、対象被保険者(2)の措置の対象となる者に限る。)が一人以上いること。

ハ 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1)～(6) (略)

(7) 無期雇用転換計画を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出した日から起算して一年前の日から支給申請を行った日の前日までの間に、労働協約又は就業規則において、高齢者等の雇用の安定等に関する法律第八条又は第九条第一項の規定と異なる定めをしていないこと。

二 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

イ 前号イに該当する事業主 次の(1)から(4)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

(1) 前号イ(1)(i)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iii)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

(i) 対象被保険者が二人以下の事業主 十五万円(引き上げた定年の年数が五年未満の事業主にあつては、十万円)

(ii) (略)

(iii) 対象被保険者が十人以上の事業主 百五十万円(引き上げた定年の年数が五年未満の事業主にあつては、三十万円)

(2) 前号イ(1)(ii)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iii)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

(i)・(ii) (略)

(3) 雇用環境整備計画を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出した日から起算して一年前の日から支給申請を行った日の前日までの間に、高齢者等の雇用の安定等に関する法律八条又は第九条第一項の規定に違反していないこと。

(4) 支給申請を行った日の前日において、対象被保険者が一人以上いること。

ハ 次のいずれにも該当する事業主であること。

(1)～(6) (略)

(7) 無期雇用転換計画を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長に提出した日から起算して一年前の日から支給申請を行った日の前日までの間に、高齢者等の雇用の安定等に関する法律八条又は第九条第一項の規定に違反していないこと。

二 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

イ 前号イに該当する事業主 次の(1)から(4)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

(1) 前号イ(1)(i)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iii)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

(i) 対象被保険者が二人以下の事業主 三十万円(引き上げた定年の年数が五年未満の事業主にあつては、二十万円)

(ii) (略)

(iii) 対象被保険者が十人以上の事業主 百二十万円(引き上げた定年の年数が五年未満の事業主にあつては、三十万円)

(2) 前号イ(1)(ii)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iii)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

- (i) 対象被保険者が二人以下の事業主 二十万円（定年を引き上げた事業主のうち引き上げた定年の年数が五年未満の事業主にあつては、十五万円）
- (ii) (略)
- (iii) 対象被保険者が十人以上の事業主 百六十万円（定年を引き上げた事業主のうち引き上げた定年の年数が五年未満の事業主にあつては、三十五万円）
- (3) 前号イ(1)(iii)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iii)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
 - (i) 対象被保険者が二人以下の事業主 十万円（前号イ(1)(iii)の措置を講じる前の定年又は継続雇用制度において設定した年齢の上限のいずれか高い年齢から、当該措置を講じた後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が四年未満の事業主にあつては、五万円）
 - (ii) (略)
 - (iii) 対象被保険者が十人以上の事業主 八十万円（前号イ(1)(iii)の措置を講じる前の定年又は継続雇用制度において設定した年齢の上限のいずれか高い年齢から、当該措置を講じた後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が四年未満の事業主にあつては、二十万円）
- (4) 前号イ(1)(iv)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iii)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
 - (i) 対象被保険者が二人以下の事業主 十五万円（前号イ(1)(iv)の措置を講じる前の定年又は継続雇用制度において設定した年齢の上限のいずれか高い年齢から、当該措置を講じた後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が五年未満の事業主にあつては、十万円）
 - (ii) (略)
 - (iii) 対象被保険者が十人以上の事業主 百万円（前号イ(1)(iv)の措置を講じる前の定年又は継続雇用制度において設定した年

- (i) 対象被保険者が二人以下の事業主 四十万円（定年を引き上げた事業主のうち引き上げた定年の年数が五年未満の事業主にあつては、二十五万円）
- (ii) (略)
- (iii) 対象被保険者が十人以上の事業主 百四十五万円（定年を引き上げた事業主のうち引き上げた定年の年数が五年未満の事業主にあつては、三十五万円）
- (3) 前号イ(1)(iii)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iii)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
 - (i) 対象被保険者が二人以下の事業主 二十万円（前号イ(1)(iii)の措置を講じる前の定年又は継続雇用制度において設定した年齢の上限のいずれか高い年齢から、当該措置を講じた後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が四年未満の事業主にあつては、十万円）
 - (ii) (略)
 - (iii) 対象被保険者が十人以上の事業主 七十五万円（前号イ(1)(iii)の措置を講じる前の定年又は継続雇用制度において設定した年齢の上限のいずれか高い年齢から、当該措置を講じた後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が四年未満の事業主にあつては、二十万円）
- (4) 前号イ(1)(iv)の措置を講じた事業主 次の(i)から(iii)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
 - (i) 対象被保険者が二人以下の事業主 二十五万円（前号イ(1)(iv)の措置を講じる前の定年又は継続雇用制度において設定した年齢の上限のいずれか高い年齢から、当該措置を講じた後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が五年未満の事業主にあつては、十五万円）
 - (ii) (略)
 - (iii) 対象被保険者が十人以上の事業主 九十五万円（前号イ(1)(iv)の措置を講じる前の定年又は継続雇用制度において設定し

齢の上限のいずれか高い年齢から、当該措置を講じた後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が五年未満の事業主にあつては、二十五万円)

ロ・ハ (略)

(法第六十二条第一項第三号及び第六号に掲げる事業)

第九号 法第六十二条第一項第三号及び第六号に掲げる事業として、特定求職者雇用開発助成金及びトリアル雇用助成金(トリアル雇用助成金のうち若年・女性建設労働者トリアルコース助成金は、建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号。以下「建設労働法」という。)第九号第一号の規定に基づき支給するものをいう。第九号第一号の規定に基づき支給するものをいう。第九号第一号及び第四項において同じ。)を支給するものとする。

(特定求職者雇用開発助成金)

第九号 (略)

2 (略)

3 前項第一号イに該当する雇入れであつて、短時間労働者(一週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、法第三十八条第一項第二号の厚生労働大臣の定める時間数未満である者をいう。第一百八条の三第十項及び附則第十五条の五第六項を除き、以下同じ。)として雇い入れる場合(次項各号に掲げる者を雇い入れる場合を除く。)における前項第二号の規定の適用については、同号中「五十万円(中小企業事業主にあつては、六十万円)」とあるのは、「三十万円(中小企業事業主にあつては、四十万円)」とする。

4 13 (略)

(トリアル雇用助成金)

第九号の三 トリアル雇用助成金は、一般トリアルコース助成金

た年齢の上限のいずれか高い年齢から、当該措置を講じた後の継続雇用制度において設定した年齢の上限までの年数が五年未満の事業主にあつては、二十五万円)

ロ・ハ (略)

(法第六十二条第一項第三号及び第六号に掲げる事業)

第九号 法第六十二条第一項第三号及び第六号に掲げる事業として、特定求職者雇用開発助成金及びトリアル雇用助成金を支給するものとする。

(特定求職者雇用開発助成金)

第九号 (略)

2 (略)

3 前項第一号イに該当する雇入れであつて、短時間労働者(一週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、法第三十八条第一項第二号の厚生労働大臣の定める時間数未満である者をいう。第一百八条の三第七項及び附則第十五条の五第六項を除き、以下同じ。)として雇い入れる場合(次項各号に掲げる者を雇い入れる場合を除く。)における前項第二号の規定の適用については、同号中「五十万円(中小企業事業主にあつては、六十万円)」とあるのは、「三十万円(中小企業事業主にあつては、四十万円)」とする。

4 13 (略)

(トリアル雇用助成金)

第九号の三 トリアル雇用助成金は、一般トリアルコース助成金

、障害者トリアルコース助成金及び若年・女性建設労働者トリアルコース助成金とする。

2 (略)

3 障害者トリアルコース助成金は、第一号から第六号までのいずれにも該当する事業主に対して、第七号に定める額を支給するものとする。

一〇六 (略)

七 第一号に該当する雇入れに係る者一人につき、次のイからハまでに掲げる求職者の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ 第一号に該当する雇入れに係る者のうち、ロ及びハ以外の者

月額四万円（一人につき、三箇月までの支給に限る。）

ロ 精神障害者（第一号ホに掲げる者を除く。） 月額四万円（三箇月までの支給の間は月額八万円）（一人につき、六箇月までの支給に限る。）

ハ 第一号ホに掲げる者 月額四万円（一人につき、十二箇月までの支給に限る。）

4 若年・女性建設労働者トリアルコース助成金の支給については、建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和五十一年労働省令第二十九号。以下「建労則」という。）に定めるところによる。

及び障害者トリアルコース助成金とする。

2 (略)

3 障害者トリアルコース助成金は、第一号から第六号までのいずれにも該当する事業主に対して、第七号に定める額を支給するものとする。

一〇六 (略)

七 第一号に該当する雇入れに係る者一人につき、月額四万円（同号ホに該当する雇入れに係る者にあつては、月額二万円）（同号に該当する雇入れに係る者一人につき、三箇月（同号ホに該当する雇入れに係る者にあつては、十二箇月）までの支給に限る。）

(新設)

(新設)

(新設)

4 前項第一号に規定する試行的に雇用する労働者として精神障害者（同号ニに掲げる者に限る。）を雇い入れる場合における、当該雇入れの日の前日までの過去三年間に精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第二百二十三号。以下「精神保健福祉法」という。）第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。）を障害者雇用促進法第四十三条第一項の労働者として雇用したことがない事業主に対する前項第七号の規定の適用については、同号中「四万円」とあるのは、「八万円」とする。ただし、既にこの項の規定により読み替えて適用する前項の規定による支給を受けた事業主（当該支給の対象となる雇入れの日から三年を経過した者を除く。）にあつては、この限りではない。

(法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業)

第十五条 法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業は、第九号及び第四百十条から第四百十条の三までに定めるもののほか、次のとおりとする。

一 十三 (略)

十四 事業主に対して、キャリアアップ助成金を支給すること。

十五 (略)

十六 事業主又は事業主の団体若しくはその連合団体に対して、建設労働法第九条第一号及び第三号の規定に基づき建設分野雇用管理制度助成コース助成金、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及び建設分野作業員宿舍等設置助成コース助成金(人材確保等支援助成金のうち、建設労働者の雇用の改善、再就職の促進その他建設労働者の雇用の安定を図るために必要な助成並びに建設業務労働者の就職及び送出就業の円滑化を図るために必要な助成に係るものに限る。第一百八条第一項及び第十項において同じ。)を支給すること。

十七 (略)

十八 事業主に対して、障害者雇用安定助成金を支給すること。

十九・二十 (略)

(削る)

二十一 (略)

(両立支援等助成金)

第一百十六条 (略)

2 (略)

3 出生時両立支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

(法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業)

第十五条 法第六十二条第一項第六号の厚生労働省令で定める事業は、第九号及び第四百十条から第四百十条の三までに定めるもののほか、次のとおりとする。

一 十三 (略)

十四 事業主に対して、キャリアアップ助成金(第一百三十三条第一項第一号ハ(1)から(3)までの一般職業訓練及び同号ハ(4)及び(5)の有期実習型訓練についての助成に係るものを除く。第一百八条の二、第一百二十条及び第二百二十条の二において同じ。)を支給すること。

十五 (略)

十六 事業主又は事業主の団体若しくはその連合団体に対して、建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号。以下「建設労働法」という。)第九条第一項第一号及び第三号の規定に基づき建設労働者確保育成助成金(人材確保等支援助成金のうち、建設労働者の雇用の改善、再就職の促進その他建設労働者の雇用の安定を図るために必要な助成並びに建設業務労働者の就職及び送出就業の円滑化を図るために必要な助成に係るものに限る。第一百八条第一項及び第六項において同じ。)を支給すること。

十七 (略)

十八 事業主に対して、障害者雇用促進等助成金を支給すること。

十九・二十 (略)

二十一 事業主に対して、人事評価改善等助成金を支給すること。

二十二 (略)

(両立支援等助成金)

第一百十六条 (略)

2 (略)

3 出生時両立支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。ただし、一の年度において

一 次のいずれかに該当する事業主

イ 次のいずれにも該当する事業主（次世代法第十五条の二の規定により認定されたものにあつては、(1)及び(2)に該当するもの）

(1) その雇用する男性被保険者における育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業、育児・介護休業法第二十三条第二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、育児・介護休業法第二十四条第一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及び期間を定めて雇用される者であつて、当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たないものに育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業に準じて労働協約又は就業規則に定めるところにより講ずる措置による休業をいう。以下同じ。）の取得の推進に関する取組を行つた事業主であつて、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ものであること。

(2) 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、十四日以上（中小企業事業主にあつては、五日以上）の育児休業を取得させた事業主であること。

(3) 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。

ロ 次のいずれにも該当する事業主（次世代法第十五条の二の規定により認定されたものにあつては、(1)及び(2)に該当するもの）

(1) その雇用する男性被保険者における育児に関する目的のために利用することができる休業（育児・介護休業法第十六条の二第一項に規定する子の看護休業、育児・介護休業法第十六条の五第一項に規定する介護休業及び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き、出産後の養

て既にこの項の規定による支給を受けた事業主にあつては、この限りではない。

一 次のいずれにも該当する事業主（次世代法第十五条の二の規定により認定されたものにあつては、イ及びロに該当するもの）

イ その雇用する男性被保険者における育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業、育児・介護休業法第二十三条第二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、育児・介護休業法第二十四条第一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及び期間を定めて雇用される者であつて、当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たないものに育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業に準じて労働協約又は就業規則に定めるところにより講ずる措置による休業をいう。以下同じ。）の取得の推進に関する取組を行つた事業主であつて、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ものであること。

ロ 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、十四日以上（中小企業事業主にあつては、五日以上）の育児休業を取得させた事業主（その育児休業の開始前三年以内の期間において、当該育児休業を取得した男性被保険者の数が一以上の事業主を除く。）であること。

ハ 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。

以上一箇月未満) 被保険者一人につき二十三万七千五百円(生産性要件に該当する事業主にあつては、三十万円)

(3) 二箇月以上(中小企業事業主にあつては、一箇月以上) 被保険者一人につき三十三万二千五百円(生産性要件に該当する事業主にあつては、四十二万円)

ハ 前号ロに該当する事業主(このハの規定による支給を受けたものを除く。) 十四万二千五百円(生産性要件に該当する事業主にあつては、十八万円) (中小企業事業主にあつては、二十八万五千円(生産性要件に該当する事業主にあつては、三十六万円))

4 介護離職防止支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して第二号に定める額を支給するものとする。

一 仕事と介護との両立の推進に資する職場環境整備に関する取組を行い、かつ、次のいずれかに該当する事業主

イ その雇用する被保険者について、介護支援計画(介護休業をする被保険者の介護休業の開始前に、事業所において作成される当該被保険者に係る介護休業を取得することを円滑にするための措置及び当該被保険者の介護休業の終了後に当該被保険者が事業所において再び就業することを円滑にするための措置を定めた計画)又は仕事と介護との両立に資する勤務制度を利用する被保険者の当該制度の利用の開始前に、当該被保険者に係る仕事と介護との両立に資する勤務制度を利用することを円滑にするための措置を定めた計画をいう。以下この号において同じ。)を作成し、かつ、当該介護支援計画に基づく措置を講じた事業主であつて、当該被保険者の介護休業をした期間が二週間以上又は介護休業をした日数を合算した日数が十四日以上であるもの

ロ その雇用する被保険者について、介護支援計画を作成し、かつ、当該介護支援計画に基づく措置を講じた事業主であつて、当該被保険者の仕事と介護との両立に資する勤務制度を利用した期間が六週間以上又は当該制度を利用した日数を合算した日数が四十

(新設)

4 介護離職防止支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して第二号に定める額を支給するものとする。

一 仕事と介護との両立の推進に資する職場環境整備に関する取組を行い、かつ、次のいずれかに該当する事業主

イ その雇用する被保険者について、介護支援計画(介護休業をする被保険者の介護休業の開始前に、事業所において作成される当該被保険者に係る介護休業を取得することを円滑にするための措置及び当該被保険者の介護休業の終了後に当該被保険者が事業所において再び就業することを円滑にするための措置を定めた計画)又は仕事と介護との両立に資する勤務制度を利用する被保険者の当該制度の利用の開始前に、当該被保険者に係る仕事と介護との両立に資する勤務制度を利用することを円滑にするための措置を定めた計画をいう。以下この号において同じ。)を作成し、かつ、当該介護支援計画に基づく措置を講じた事業主であつて、当該被保険者の介護休業をした期間が一箇月以上又は介護休業をした日数を合算した日数が三十日以上であるもの

ロ その雇用する被保険者について、介護支援計画を作成し、かつ、当該介護支援計画に基づく措置を講じた事業主であつて、当該被保険者の仕事と介護との両立に資する勤務制度を利用した期間が三箇月以上又は当該制度を利用した日数を合算した日数が九十

二日以上であるもの

二 次のイ及びロ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

イ (略)

ロ 前号ロに該当する事業主 次の(1)及び(2)に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号ロに該当する被保険者(期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。)が生じた事業主(この(1)の規定による支給を受けたものを除く。) 十九万円(生産性要件に該当する事業主にあつては、二十四万円) (中小企業事業主にあつては、二十八万五千円(生産性要件に該当する事業主にあつては、三十六万円))

(2) 前号ロに該当する被保険者(期間を定めて雇用する労働者に限る。)が生じた事業主(この(2)の規定による支給を受けたものを除く。) 十九万円(生産性要件に該当する事業主にあつては、二十四万円) (中小企業事業主にあつては、二十八万五千円(生産性要件に該当する事業主にあつては、三十六万円))

5 育児休業等支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対し、第二号に定める支給額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する中小企業事業主

イ・ロ (略)

ハ 次のいずれにも該当する中小企業事業主(次世代法第十五条の二の規定により認定されたものにあつては、(1)に該当するもの)

(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、小学校就学の始期に達するまでの子の看護等のための有給休暇(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。)を付与するための制度であつて、時間を単位として付与することができるものを整備する措置を講じた中小企業事業主であつて、当該被保険者が

二日以上であるもの

二 次のイ及びロ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

イ (略)

ロ 前号ロに該当する事業主 次の(1)及び(2)に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号ロに該当する被保険者(期間の定めのない労働契約を締結している者に限る。)が生じた事業主(この(1)の規定による支給を受けたものを除く。) 十九万五千円(生産性要件に該当する事業主にあつては、二十四万円) (中小企業事業主にあつては、二十八万五千円(生産性要件に該当する事業主にあつては、三十六万円))

(2) 前号ロに該当する被保険者(期間を定めて雇用する労働者に限る。)が生じた事業主(この(2)の規定による支給を受けたものを除く。) 十九万五千円(生産性要件に該当する事業主にあつては、二十四万円) (中小企業事業主にあつては、二十八万五千円(生産性要件に該当する事業主にあつては、三十六万円))

5 育児休業等支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対し、第二号に定める支給額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する中小企業事業主

イ・ロ (略)

(新設)

育児休業を一箇月以上（当該被保険者が労働基準法第六十五条第二項の規定により休業した場合にあつては、当該休業をした期間を含む。二において同じ。）取得し、当該育児休業から復帰した日から起算して六箇月以内に、当該制度に基づき、当該有給休暇の申出をした場合に、当該被保険者に対して二十時間（当該被保険者の配偶者が当該中小企業事業主に雇用されている場合は、当該配偶者の取得時間と合計して二十時間）以上の有給休暇を取得させたもの

(2) 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

二 次（次）のいずれにも該当する中小企業事業主（次世代法第十五条の

(1) 二の規定により認定されたものにあつては、(1)に該当するもの）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、小学校就学の始期に達するまでの子に係る保育サービス（児童福祉法第三十九条第一項に規定する保育所、認定こども園法第二条第六項に規定する認定こども園又は児童福祉法第二十四条第二項に規定する家庭的保育事業等における保育を除く。）の費用の一部を補助するための制度を整備する措置を講じた中小企業事業主であつて、当該被保険者が育児休業を一箇月以上取得し、当該育児休業から復帰した日から起算して六箇月以内に、当該制度に基づき、当該被保険者一人につき三万円以上補助したもの

(2) 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

二 次（次）のイからニまでに掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ・ロ（略）

ハ 前号ハに該当する被保険者が生じた中小企業事業主 次（次）の(1)及び

（新設）

二 次（次）のイ及びロに掲げる中小企業事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ・ロ（略）

（新設）

(2)に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号ハに該当する被保険者が生じた中小企業事業主（この(1)又は二(1)の規定による支給を受けたものを除く。） 二十八万

五千元（生産性要件に該当する事業主にあつては、三十六万円

）

(2) 前号ハに該当する被保険者が生じた中小企業事業主（その最

初の支給申請を行った日から三年以内の期間において当該被保

険者の数が五を超える場合は、五人までの支給に限る。） 前

号ハに該当する被保険者が取得した同号の有給休暇の時間につ

いて支払った一時間当たりの賃金（当該賃金が千円（生産性要

件に該当する事業主にあつては、千二百円）を超える場合は、

千円（生産性要件に該当する事業主にあつては、千二百円）ま

での支給に限る。）に当該有給休暇の取得時間（一の事業主に

つき、一の年度における当該取得時間が二百時間（生産性要件

に該当する事業主にあつては、二百四十時間）を超える場合は

、二百時間（生産性要件に該当する事業主にあつては、二百四

十時間）までの支給に限る。）を乗じて得た額

ニ

前号ニに該当する被保険者が生じた中小企業事業主 次(1)及

び(2)に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号ニに該当する被保険者が生じた中小企業事業主（この(1)

又はハ(1)の規定による支給を受けたものを除く。） 二十八万

五千元（生産性要件に該当する事業主にあつては、三十六万円

）

(2) 前号ニに該当する被保険者が生じた中小企業事業主（その最

初の支給申請を行った日から三年以内の期間において当該被保

険者の数が五を超える場合は、五人までの支給に限る。） 事

業主が前号ニの規定に基づき補助した費用の三分の二の額（一

の事業主につき、一の年度における当該額が二十万円（生産性

要件に該当する事業主にあつては、二十四万円）を超える場合

は、二十万円（生産性要件に該当する事業主にあつては、二十

（新設）

四万円)までの支給に限る。)

6510 (略)

(人材確保等支援助成金)

第百十八条 人材確保等支援助成金は、人材確保等支援助成コース助成金、建設分野雇用管理制度助成コース助成金、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及び建設分野作業員宿舍等設置助成コース助成金とする。

2 人材確保等支援助成コース助成金は、第一号に該当する認定組合等

又は事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する認定組合等又は事業主であること。

イ (略)

ロ 次の(1)から(6)まで(7)に規定する介護事業主にあつては(7)を含む。(8)のいずれにも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(以下この条において「雇用管理制度の整備」という。)のうち、次の(i)から(v)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又は児童福祉法第六条の三第七項若しくは第九項から第十三項までに規定する事業若しくは同法第三十九条第一項に規定する業務を目的とする事業を営む事業主(以下「保育事業主」という。)であつて、次の(v)の措置を実施し、かつ、労働者に適用したものであること。

(i) (v) (略)

(2) (略)

(3) 当該雇用管理制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて雇用管理制度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都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金(雇用管理制度の整備についての助成に係るものに限る。)の受給についての申請書を提出するまでの間(以下この(3)において「基準期間」という。)に離職したもののうち、

6510 (略)

(人材確保等支援助成金)

第百十八条 人材確保等支援助成金は、職場定着支援助成金及び建設労働者確保育成助成金とする。

2 職場定着支援助成金は、第一号に該当する認定組合等又は事業主に

対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する認定組合等又は事業主であること。

イ (略)

ロ 次の(1)から(4)まで(5)に規定する介護事業主にあつては(5)を含む。(6)のいずれにも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(以下この条において「雇用管理制度の整備」という。)のうち、次の(i)から(v)までのいずれかに該当するものを講じた事業主又は児童福祉法第六条の三第七項若しくは第九項から第十三項までに規定する事業若しくは同法第三十九条第一項に規定する業務を目的とする事業を営む事業主(以下「保育事業主」という。)であつて、次の(v)の措置を行ったものであること。

(i) (v) (略)

(2) (略)

(3) 当該雇用管理制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて雇用管理制度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都道府県労働局長に対する職場定着支援助成金(雇用管理制度の整備についての助成に係るものに限る。)の受給についての申請書を提出するまでの間(以下この(3)において「基準期間」という。)に離職したもののうち、当該基準

ち、当該基準期間に特定受給資格者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つていないと認められる事業主であること。

(4) (略)

(5) 雇用管理制度整備計画の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期間における当該雇用管理制度の整備に係る事業所における離職者の数を当該雇用管理制度整備計画の期間の末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、当該事業所の労働者数に応じて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。

(6) 当該雇用管理制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて雇用管理制度整備計画の期間の末日の翌日から都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金（この口の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この(6)において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていないと認められる事業主であること。

(7) (略)

ハ 介護関係業務のうち介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成四年労働省令第十八号）第一条第十一号、第十二号、第三十四号、第三十五号、第四十七号、第四十八号又は第五十号に掲げるサービス以外のものに係る事業を行う事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

(1) (3) (略)

(4) 当該導入に係る事業所に雇用されていた者であつて導入・運用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都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金（このハの規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この(4)において「基準期間」という。）に

期間に特定受給資格者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つていないと認められる事業主であること。

(4) (略)

(新設)

(新設)

(5) (略)

ハ 介護関係業務のうち介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則（平成四年労働省令第十八号）第一条第十一号、第十二号、第三十四号、第三十五号、第四十七号、第四十八号又は第五十号に掲げるサービス以外のものに係る事業を行う事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

(1) (3) (略)

(4) 当該導入に係る事業所に雇用されていた者であつて導入・運用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都道府県労働局長に対する職場定着支援助成金（このハの規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この(4)において「基準期間」という。）に離職したもの

離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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」と認められる事業主であること。

(5)・(6) (略)

ニ 次の(1)から(5)までのいずれにも該当する保育事業主であること。

(1)・(2) (略)

(3) 当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて、(2)に規定する賃金制度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都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金(この二の規定によるものに限る。)の受給についての申請書を提出するまでの間(以下この(3)において「基準期間」という。)に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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」と認められる事業主であること。

(4)・(5) (略)

ホ 次のいずれにも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、生産性向上に資する人事評価制度及び賃金制度として職業安定局長が定めるもの(以下この条において「人事評価制度等」という。)の整備を行った事業主であること。

(2) 当該人事評価制度等の適用を受ける労働者が生じた事業主であること。

(3) 都道府県労働局長に対して、当該人事評価制度等の整備に関する計画を提出し、認定を受けた事業主であること。

(4) 当該人事評価制度等の整備及び運用に要した費用の負担の状況及び当該人事評価制度等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。

ヘ 次のいずれにも該当する事業主であること。

のうち、当該基準期間に特定受給資格者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」と認められる事業主であること。

(5)・(6) (略)

ニ 次の(1)から(5)までのいずれにも該当する保育事業主であること。

(1)・(2) (略)

(3) 当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて、(2)に規定する賃金制度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都道府県労働局長に対する職場定着支援助成金(この二の規定によるものに限る。)の受給についての申請書を提出するまでの間(以下この(3)において「基準期間」という。)に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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」と認められる事業主であること。

(4)・(5) (略)

(新設)

(新設)

- (1) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、雇用管理の改善に資する制度として職業安定局長が定めるものの整備を行った事業主であること。
 - (2) 雇用管理の改善に資する設備投資を新たに行つた事業主であること。
 - (3) (2)の設備投資に要した費用が百七十五万円以上一千万円未満であること。
 - (4) (2)の設備投資を行う前に、都道府県労働局長に対して当該設備投資に係る計画（以下「雇用管理改善計画」という。）を提出し、認定を受けた事業主であること。
 - (5) 当該設備投資に係る事業所に雇用されていた者であつて雇用管理改善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都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金（当該設備投資についての助成に係るものに限る。）の受給に ついての申請書を提出するまでの間（以下この(5)において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていと認められる事業主であること。
 - (6) 当該設備投資に要した費用の負担の状況及び当該設備投資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。
 - (7) 中小企業事業主であること。
 - (8) 雇用管理改善計画の期間の初日から起算して一年を経過する日までの間において、事業所の雇用管理の改善に関する要件として職業安定局長が定めるものに該当する事業主であること。
- ト
- (1) 次*の*い*ずれ*にも該当する事業主であること。
 - (2) へ(1)、(2)及び(4)から(6)のい*ずれ*にも該当する事業主であること。
- (2) へ(2)の設備投資に要した費用が二百四十万円以上であること

(新設)

(3) 雇用管理改善計画の期間の初日から起算して一年を経過する日までの間において、事業所の労働生産性の向上及び雇用管理の改善に資する要件として職業安定局長が定めるものに該当する事業主であること。

二 次のイからニまでに掲げる認定組合等又は事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する事業主 五十七万円(生産性要件に該当する事業主にあつては、七十二万円)

(削る)

(削る)

(削る)

(削る)

(削る)

ハ・ニ (略)

ホ 前号ホに該当する事業主 五十万円

ヘ 前号ヘに該当する事業主 五十万円

ト 前号トに該当する事業主 次の(1)から(3)までに掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号へ(2)の設備投資に要した費用が二百四十万円以上五千万円未満の場合 五十万円

(2) 前号へ(2)の設備投資に要した費用が五千万円以上一億円未満の場合 五十万円

(3) 前号へ(2)の設備投資に要した費用が一億円以上の場合 百万

二 次のイからニまでに掲げる認定組合等又は事業主の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ (略)

ロ 前号ロに該当する事業主 次の(1)から(5)までに掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に掲げる額の合計額

(1) 前号ロ(1)(i)の措置を実施し、かつ、当該措置の適用を受ける労働者が生じた場合 十万円

(2) 前号ロ(1)(ii)の措置を実施し、かつ、当該措置の適用を受ける労働者が生じた場合 十万円

(3) 前号ロ(1)(iii)の措置を実施し、かつ、当該措置の適用を受ける労働者が生じた場合 十万円

(4) 前号ロ(1)(iv)の措置を実施し、かつ、当該措置の適用を受ける労働者が生じた場合 十万円

(5) 前号ロ(1)(v)の措置を実施し、かつ、当該措置の適用を受ける労働者が生じた場合 十万円

ハ・ニ (略)

(新設)

(新設)

(新設)

円

3 前項第一号二に規定する保育事業主が、同号二に該当することにより人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれにも該当する場合にあつては、当該事業主に対し、五十七万円（生産性要件に該当する事業主にあつては、七十二万円）を支給するものとする。

一 賃金制度整備計画の期間の末日の翌日から起算して一年を経過する日（第五項第二号において「一年経過日」という。）までの期間における当該賃金制度の整備に係る事業所における離職者の数を当該賃金制度整備計画の期間の末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、当該事業所の労働者数に応じて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 当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて、賃金制度整備計画の期間の末日の翌日から都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金（この項の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この号において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていないと認められる事業主であること。

3

前項第一号ロに規定する事業主又は同号二に規定する保育事業主が、同号ロ又は二に該当することにより職場定着支援助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれかに該当する場合にあつては、当該事業主に対し、五十七万円（生産性要件に該当する事業主にあつては、七十二万円）を支給するものとする。

一 前項第一号ロに該当する事業主であつて、次のいずれにも該当するものであること。

イ 雇用管理制度整備計画の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期間における当該雇用管理制度の整備に係る事業所における離職者の数を当該雇用管理制度整備計画の期間の末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、当該事業所の労働者数に応じて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。

ロ 当該雇用管理制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて雇用管理制度整備計画の期間の末日の翌日から都道府県労働局長に対する職場定着支援助成金（この号の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下このロにおいて「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていないと認められる事業主であること。

二 前項第一号二に該当する保育事業主であつて、次のいずれにも該当するものであること。

イ 賃金制度整備計画の期間の末日の翌日から起算して一年を経過する日（次項において「一年経過日」という。）までの期間における当該賃金制度の整備に係る事業所における離職者の数を当該賃金制度整備計画の期間の末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、当該事業所の労働者数に応じて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。

4 第二項第一号ハに規定する事業主が、同号ハに該当することにより、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれにも該当する場合にあつては、当該事業主に対し、機器の導入及び運用に要した費用の額の百分の二十（生産性要件に該当する事業主にあつては、百分の三十五）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）を支給するものとする。

一 (略)

二 当該機器の導入及び運用に係る事業所に雇用されていた者であつて、導入・運用計画の期間の末日の翌日から都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金（この項の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この号において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていと認められる事業主であること。

5 第二項第一号ニに規定する保育事業主が、第三項に該当することにより、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれにも該当する場合にあつては、当該事業主に対し、八十五万円（生産性要件に該当する事業主にあつては、百八万円）を支給するものとする。

一 (略)

二 当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて、

ロ 当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて、賃金制度整備計画の期間の末日の翌日から都道府県労働局長に対する職場定着支援助成金（この号の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下このロにおいて「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていと認められる事業主であること。

4 第二項第一号ハに規定する事業主が、同号ハに該当することにより、職場定着支援助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれにも該当する場合にあつては、当該事業主に対し、機器の導入及び運用に要した費用の額の百分の二十（生産性要件に該当する事業主にあつては、百分の三十五）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）を支給するものとする。

一 (略)

二 当該機器の導入及び運用に係る事業所に雇用されていた者であつて、導入・運用計画の期間の末日の翌日から都道府県労働局長に対する職場定着支援助成金（この項の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この号において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていと認められる事業主であること。

5 第二項第一号ニに規定する保育事業主が、第三項第二号に該当することにより、職場定着支援助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれにも該当する場合にあつては、当該事業主に対し、八十五万円（生産性要件に該当する事業主にあつては、百八万円）を支給するものとする。

一 (略)

二 当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて、

一年経過日の翌日から都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金（この項の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この号において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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認められる事業主であること。

6 | 第二項第一号ホに規定する事業主が、同号ホに該当することにより、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれにも該当する場合にあつては、当該事業主に対し、八十万円を支給するものとする。

一 生産性要件に該当する事業主であること。

二 当該事業所において、人事評価制度等に基づく最初の賃金支払日（以下この号及び次号において「実施日」という。）の属する月の前月の賃金支払日から起算して十二箇月を経過する日の属する月に人事評価制度等の適用を受ける労働者に対して支払われた賃金の総額を実施日の属する月の前月に人事評価制度等の適用を受ける労働者に対して支払われた賃金の総額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。

三 実施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当該人事評価制度等の整備に係る事業所における離職者の数を実施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、事業所の労働者数に応じて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。

7 | 第二項第一号へに規定する事業主が、同号へに該当することにより、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、かつ、雇用管理改善計画の期間の初日から起算して三年を経過する日までの間において、生産性要件及び雇用管理の改善に関する要件として職業安定局長が定めるものに該当する場合にあつては、当該事業主に対し、八十万円を支給するものとする。

8 | 第二項第一号トに規定する事業主が、同号トに該当することにより

一年経過日の翌日から都道府県労働局長に対する職場定着支援助成金（この項の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この号において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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認められる事業主であること。

（新設）

（新設）

（新設）

、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、かつ、雇用管理改善計画の期間の初日から起算して二年を経過する日までの間において、事業所の労働生産性向上及び雇用管理の改善に関する要件として職業安定局長が定めるものに該当する場合にあつては、当該事業主に対し、次の各号に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額を支給するものとする。

- 一 第二項第一号へ②の設備投資に要した費用が二百四十万円以上五千万円未満の場合 五十万円
- 二 第二項第一号へ②の設備投資に要した費用が五千万円以上一億円未満の場合 七十五万円
- 三 第二項第一号へ②の設備投資に要した費用が一億円以上の場合 百五十万円

9 | 前項に規定する事業主が、同項に該当することにより、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、かつ、雇用管理改善計画の期間の初日から起算して三年を経過する日までの間において、事業所の労働生産性向上及び雇用管理の改善に関する要件として職業安定局長が定めるものに該当する場合にあつては、当該事業主に対し、次の各号に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額を支給するものとする。

- 一 第二項第一号へ②の設備投資に要した費用が二百四十万円以上五千万円未満の場合 八十万円
- 二 第二項第一号へ②の設備投資に要した費用が五千万円以上一億円未満の場合 百万円
- 三 第二項第一号へ②の設備投資に要した費用が一億円以上の場合 二百万円

10 | 建設分野雇用管理制度助成コース助成金、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及び建設分野作業員宿舍等設置助成コース助成金の支給については、建労則に定めるところによる。

(新設)

6 | 建設労働者確保成功助成金の支給については、建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和五十一年労働省令第二十九号。以下「建労則」という。）に定めるところによる。

(キャリアアップ助成金)

第一百八条の二 (略)

2 正社員化コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 有期契約労働者又は期間の定めのない労働契約を締結する労働者(通常の労働者(派遣労働者を除く。以下この条及び次条第二項第一号ロ(3)において同じ。)、勤務地限定正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、勤務地が同一の事業所に雇用される通常の労働者の勤務地に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるもの)をいい、派遣労働者を除く。以下この条及び次条第二項第一号ロ(3)において同じ。)、職務限定正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、職務が同一の事業所に雇用される通常の労働者の職務に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるもの)をいい、派遣労働者を除く。以下この条及び次条第二項第一号ロ(3)において同じ。)、及び短時間正社員を除く。以下この条及び次条第二項第一号ロ(3)において「無期契約労働者」という。)(以下「有期契約労働者等」という。)(以下「キャリアアップ(職務経験又は職業訓練等(職業訓練又は教育訓練をいう。第三百三十八条を除き、以下同じ。))の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる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が図られることをいう。以下同じ。))を図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ (略)

ロ 当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成したキャリアアップ計画(有期契約労働者等のキャリアアップを図るために事業主が講ずる措置等を記載した計画をいう。以下この条において同じ。))を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ハ 労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに定めるところ

(キャリアアップ助成金)

第一百八条の二 (略)

2 正社員化コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 有期契約労働者又は期間の定めのない労働契約を締結する労働者(通常の労働者(派遣労働者を除く。以下この条及び次条第二項第一号ロ(3)において同じ。)、勤務地限定正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、勤務地が同一の事業所に雇用される通常の労働者の勤務地に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるもの)をいい、派遣労働者を除く。以下この条及び次条第二項第一号ロ(3)において同じ。)、職務限定正社員(期間の定めのない労働契約を締結している労働者であつて、職務が同一の事業所に雇用される通常の労働者の職務に比し限定され、かつ、通常の労働者と同等の待遇を受けるもの)をいい、派遣労働者を除く。以下この条及び次条第二項第一号ロ(3)において「無期契約労働者」という。)(以下「有期契約労働者等」という。)(以下「キャリアアップ(職務経験又は職業訓練等(職業訓練又は教育訓練をいう。第三百三十八条を除き、以下同じ。))の職業能力の開発の機会を通じ、職業能力の向上並びにこれによる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が図られることをいう。以下同じ。))を図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ (略)

ロ 当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成したキャリアアップ計画(有期契約労働者等のキャリアアップを図るために事業主が講ずる措置等を記載した計画をいう。以下この条及び第三百三十三条において同じ。))を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ハ 労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに定めるところ

により設けられた制度に基づき、次のいずれかに該当する措置を講じた事業主であること。

- (1) 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三年以下であるものに限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員への転換（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場合に限る。）
- (2) 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三年以下であるものに限る。）の無期契約労働者への転換（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場合に限る。）
- (3) 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、職務限定正社員又は短時間正社員への転換（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場合に限る。）
- (4) 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三年以下であるものに限る。）の通常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ（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場合に限る。）
- (5) 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三年以下であるものに限る。）の無期契約労働者としての雇入れ（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場合に限る。）
- (6) 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

により設けられた制度に基づき、次のいずれかに該当する措置を講じた事業主であること。

- (1) 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、職務限定正社員又は短時間正社員への転換
- (2) 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四年未満であるものに限る。）の無期契約労働者への転換（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場合に限る。）
- (3) 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、職務限定正社員又は短時間正社員への転換
- (4) 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、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ
- (5) 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四年未満であるものに限る。）の無期契約労働者としての雇入れ（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場合に限る。）
- (6) 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、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ（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場合に限る。）

二〇〇へ（略）

二 次のイからチ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（一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が二十人を超える場合は、当該事業所につき二十人までの支給に限る。）

イ〜チ（略）

3〜5（略）

6 前項第一号に該当する事業主が、同号ハに規定する措置を職務の相対的な比較を行うための手法を用いて行った場合にあつては、当該事業主に対しては、同項第二号イ若しくはハに定める額に加え、一の事業所につき十四万二千五百円（中小企業事業主にあつては、十九万円）又は同号ロ若しくはニに定める額に加え、一の事業所につき十八万円（中小企業事業主にあつては、二十四万円）を支給するものとする。

7 第五項第一号に該当する中小企業事業主が、同号ハに規定する措置（その雇用する全ての有期契約労働者等について、賃金を一定の割合以上で増額する措置に限る。）を実施するに当たり雇用環境・均等局長が定める割合以上で増額した場合にあつては、当該中小企業事業主に対しては、同項第二号イに定める額に加え、対象者一人につき一万四千二百五十円又は同号ロに定める額に加え、対象者一人につき一万八千円を支給するものとする。

8 第五項第一号に該当する中小企業事業主が、同号ハに規定する措置（その雇用する合理的に区分された有期契約労働者等について、賃金を一定の割合以上で増額する措置に限る。）を実施するに当たり雇用環境・均等局長が定める割合以上で増額した場合にあつては、当該中小企業事業主に対しては、同項第二号ハに定める額に加え、対象者一

常の労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員としての雇入れ

二〇〇へ（略）

二 次のイからチ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（一の事業所につき、一の年度における当該措置の対象となる労働者の数が十五人を超える場合は、当該事業所につき十五人までの支給に限る。）

イ〜チ（略）

3〜5（略）

6 前項第一号ハに規定する措置を講じた事業主であつて、当該措置を職務の相対的な比較を行うための手法を用いて行うものに対しては、同項第二号イ若しくはハに定める額に加え、一の事業所につき十四万二千五百円（中小企業事業主にあつては、十九万円）又は同号ロ若しくはニに定める額に加え、一の事業所につき十八万円（中小企業事業主にあつては、二十四万円）を支給するものとする。

7 第五項第一号ハに規定する措置を講じた中小企業事業主であつて、当該措置（その雇用する全ての有期契約労働者等について、賃金を一定の割合以上で増額する措置に限る。）を実施するに当たり職業安定局長が定める割合以上で増額したものに對しては、同項第二号イに定める額に加え、対象者一人につき一万四千二百五十円又は同号ロに定める額に加え、対象者一人につき一万八千円を支給するものとする。

8 第五項第一号ハに規定する措置を講じた中小企業事業主であつて、当該措置（その雇用する合理的に区分された有期契約労働者等について、賃金を一定の割合以上で増額する措置に限る。）を実施するに当たり職業安定局長が定める割合以上で増額したものに對しては、同項第二号ハに定める額に加え、対象者一人につき七千六百円又は同号ニ

人につき七千六百円又は同号二に定める額に加え、対象者一人につき九千六百円を支給するものとする。

9 健康診断制度コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。ただし、既にこの項の規定による支給を受けた事業主にあつては、この限りではない。

一・二 (略)

10 賃金規定等共通化コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。ただし、既にこの項の規定による支給を受けた事業主にあつては、この限りではない。

一・二 (略)

11 前項第一号に該当する事業主が、同号ハに規定する措置を講じ、同号ハに規定する制度に基づき、二以上の有期契約労働者等に対して賃金を支払つた場合にあつては、当該事業主に対しては、同項第二号イに定める額に加え、当該有期契約労働者等の数から一を減じた数(以下この項において「対象有期契約労働者等数」という。)に一万五千元(中小企業事業主にあつては、二万円)を乗じて得た額又は同号ロに定める額に加え、対象有期契約労働者等数に一万八千元(中小企業事業主にあつては、二万四千元)を乗じて得た額(一の事業所につき、対象有期契約労働者等数が二十人を超える場合は、当該事業所につき二十人までの支給に限る。)を支給するものとする。

12 諸手当制度共通化コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。ただし、既にこの項の規定による支給を受けた事業主にあつては、この限りではない。

一 有期契約労働者等について、そのキャリアアップを図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ・ロ (略)

ハ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等について、雇用環境・均等局長が定める手当に係る労働条件を決定するための制度であつて、通常の労働者と共通のものを整備する等の措置を講じ、かつ、当該制度に基づき、有

に定める額に加え、対象者一人につき九千六百円を支給するものとする。

9 健康診断制度コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一・二 (略)

10 賃金規定等共通化コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一・二 (略)
(新設)

11 諸手当制度共通化コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 有期契約労働者等について、そのキャリアアップを図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ・ロ (略)

ハ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等について、職業安定局長が定める手当に係る労働条件を決定するための制度であつて、通常の労働者と共通のものを整備する等の措置を講じ、かつ、当該制度に基づき、有期契約

期契約労働者等に対して当該手当を支払った事業主であること。

二 (略)

二 (略)

13| 前項第一号に該当する事業主が、同号ハに規定する措置を講じ、同号ハに規定する制度に基づき、二以上の手当を有期契約労働者等に対して支払った場合にあつては、当該事業主に対しては、同項第二号イに定める額に加え、当該手当の数から一を減じた数に十二万円(中小企業事業主にあつては、十六万円)を乗じて得た額又は同号ロに定める額に加え、当該手当の数から一を減じた数に十四万四千元(中小企業事業主にあつては、十九万二千元)を乗じて得た額を支給するものとする。

14| 第十二項第一号に該当する事業主が、同号ハに規定する措置を講じ、同号ハに規定する制度に基づき、二以上の有期契約労働者等に対して手当を支払った場合にあつては、当該事業主に対しては、同項第二号イに定める額に加え、当該有期契約労働者等の数から一を減じた数(以下この項において「対象有期契約労働者等数」という。)に一万二千元(中小企業事業主にあつては、一万五千元)を乗じて得た額又は同号ロに定める額に加え、対象有期契約労働者等数に一万四千元(中小企業事業主にあつては、一万八千元)を乗じて得た額(一の事業所につき、対象有期契約労働者等数が二十人を超える場合は、当該事業所につき二十人までの支給に限る。)を支給するものとする。

15| (略)

(障害者雇用安定助成金)

第百十八条の三 障害者雇用安定助成金は、障害者職場定着支援コース助成金、障害者職場適応援助コース助成金、障害や傷病治療と仕事の両立支援コース助成金及び中小企業障害者多数雇用施設設置等コース助成金とする。

2 障害者職場定着支援コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

労働者等に対して当該手当を支払った事業主であること。

二 (略)

二 (略)

(新設)

(新設)

12| (略)

(障害者雇用促進等助成金)

第百十八条の三 障害者雇用促進等助成金は、障害者雇用安定助成金及び中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金とする。

2 障害者雇用安定助成金は、第一号から第四号までのいずれかに該当する事業主に対して、第五号に定める額を支給するものとする。

一 雇用する障害者（障害者雇用促進法第二条第一号に規定する障害者のうち、身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者、高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（身体障害者、知的障害者又は精神障害者を除く。）に限る。以下この号（ロ）（五）を除く。）及び第九項第一号イにおいて同じ。）の職場への定着を図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ 職場定着支援計画（障害者の職場への定着を図るために事業主が講ずる措置等を記載した計画をいう。次号リにおいて同じ。）を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ロ 次のいずれかに該当する事業主であること。

(1) (3) (略)

(4) その雇用する障害者の雇入れの日又は所定労働時間の延長、配置転換、業務内容の変更若しくは職場復帰（その障害により、一箇月以上の療養及びその職務開発その他職場への適応を促進するための措置（五）及び（六）において「職場適応措置」という。）が必要とされた障害者が休職から復職することをいう。）の日の前日から起算して六箇月を経過する日までの間において、当該雇用する障害者の業務の遂行に必要な援助又は指導の業務を行わせるため、当該業務について相当程度の経験又は能力を有する者（次号へにおいて「職場支援員」という。）の配置、委嘱又は委託を行った事業主であること。

(5) (略)

(6) その雇用する障害者（職場適応措置が初めて実施される日における年齢が四十五歳以上であつて、かつ、一般被保険者又は高年齢被保険者として十年以上雇用されている者に限る。）に対し、職場適応措置を実施し、当該職場適応措置に係る障害者を継続して雇用している事業主であること。

(7) (1)から(6)までのいずれかの措置を講じた事業主であつて、そ

一 雇用する障害者（障害者雇用促進法第二条第一号に規定する障害者のうち、身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者、高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（身体障害者、知的障害者又は精神障害者を除く。）に限る。以下この号（ロ）（五）を除く。）及び第四号において同じ。）の職場への定着を図るための措置を講ずる事業主であつて、次のいずれにも該当するもの。

イ 職場定着支援計画（障害者の職場への定着を図るために事業主が講ずる措置等を記載した計画をいう。）を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ロ 次のいずれかに該当する事業主であること。

(1) (3) (略)

(4) その雇用する障害者の雇入れの日又は所定労働時間の延長、配置転換、業務内容の変更若しくは職場復帰（その障害により、一箇月以上の療養及びその職務開発その他職場への適応を促進するための措置（五）において「職場適応措置」という。）が必要とされた障害者が休職から復職することをいう。）の日の前日から起算して六箇月を経過する日までの間において、当該雇用する障害者の業務の遂行に必要な援助又は指導の業務を行わせるため、当該業務について相当程度の経験又は能力を有する者（第五号へにおいて「職場支援員」という。）の配置、委嘱又は委託を行った事業主であること。

(5) (略)

(新設)

(6) (1)から(5)までのいずれかの措置を講じた事業主であつて、そ

の雇用する労働者に対し、障害者の就労の支援に関する知識を習得させる講習（その総時間数が一時間以上であるものに限る。次号リにおいて「障害者就労支援講習」という。）を受講させるものであること。

ハ～ホ（略）
（削る）

の雇用する労働者に対し、障害者の就労の支援に関する知識を習得させる講習（その総時間数が一時間以上であるものに限る。第五号チにおいて「障害者就労支援講習」という。）を受講させるものであること。

ハ～ホ（略）

二 障害者（障害者雇用促進法第二条第一号に規定する障害者のうち、身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者、高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（身体障害者、知的障害者又は精神障害者を除く。）その他職場適応援助者（障害者雇用促進法第二十条第三号に規定する職場適応援助者という。次号において同じ。）による援助が特に必要であると認められるものである労働者に限る。次号において同じ。）が職場に適応することを容易にするための訪問型職場適応援助者（職場適応援助者のうち、次に掲げるいずれかの研修を修了したもの（障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和五十一年労働省令第三十八号。以下この項において「障害者雇用促進法施行規則」という。）第二十条の二の三第二項第一号又は第二号に掲げる研修を修了したものを含む。）であつて、訪問等による援助の実施に必要なる相当程度の経験及び能力を有すると都道府県労働局長が認める者をいう。以下この項において同じ。）の援助に関する計画（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成し、又は承認した計画に限る。）に基づき、都道府県労働局長が適切に援助を実施できると認める事業主であること。

イ 障害者雇用促進法第二十条第三号及び第二十二号第四号の規定に基づき障害者雇用促進法第十九条第一項第一号の障害者職業総合センター（次号において「障害者職業総合センター」という。）及び障害者雇用促進法第十九条第一項第三号の地域障害者職業センター（次号において「地域障害者職業センター」という。）が行う訪問型職場適応援助者の養成のための研修

ロ 訪問型職場適応援助者による援助の実施に必要な知識及び

(削る)

三

技能を習得させるためのものとして厚生労働大臣が定める研修
次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 障害者の雇用に伴い必要となる援助を行う企業在籍型職場適応
援助者（職場適応援助者のうち、次に掲げるいずれかの研修を修
了したもの（障害者雇用促進法施行規則第二十条の二の三第三項
第一号又は第二号に掲げる研修を修了したものを含む。）であつ
て、事業主が行う職場適応援助者を配置することによる援助の実
施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると都道府県労働
局長が認める者をいう。以下この項において同じ。）の援助に関
する計画（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成
し、又は承認した計画に限る。）に基づき、都道府県労働局長が
適切に援助を実施できると認める事業主であること。

(1) 障害者雇用促進法第二十条第三号及び第二十二号第四号の規
定に基づき障害者職業総合センター及び地域障害者職業センタ
ーが行う企業在籍型職場適応援助者の養成のための研修

(2) 企業在籍型職場適応援助者による援助の実施に関し必要な知
識及び技能を習得させるためのものとして厚生労働大臣が定め
る研修

ロ 当該事業主の雇用する労働者の離職状況及びイの雇用に係る労
働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。

四

次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 障害・治療と仕事との両立支援計画（雇用する障害者又は反復
継続して治療を行う必要がある傷病を負った労働者（障害者を除
く。以下この号において同じ。）の治療と仕事との両立を支援す
るために事業主が講ずる措置等を記載した計画をいう。）を、都
道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること

ロ 労働協約又は就業規則により定めるところにより、その雇用す
る障害者又は反復継続して治療を行う必要がある傷病を負った労

(削る)

働者に対する治療等のための休暇の付与、勤務時間の短縮（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。）その他のこれらの者の治療と仕事との両立の支援に資する措置を講じた事業主であること。

ハ 障害・治療と仕事との両立支援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都道府県労働局長に対する障害者雇用安定助成金（この号の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（二において「基準期間」という。）において、当該障害・治療と仕事との両立支援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。）以外の事業主であること。

二 障害・治療と仕事との両立支援計画に係る事業所に雇用されていた者であつ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認められる事業主であること。

ホ 当該治療と仕事との両立を支援するために事業主が講ずる措置に要した費用の負担の状況及び当該障害・治療と仕事との両立支援計画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。

五 次のイからル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

イ 第一号ロ(1)の措置を講じた事業主 対象者一人につき、六万円（中小企業事業主にあつては、八万円）

ロ 第一号ロ(2)(i)の措置を講じた事業主 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）

ハ 第一号ロ(2)(ii)又は(iii)の措置を講じた事業主 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）

ニ 第一号ロ(3)(i)の措置を講じた事業主 対象者一人につき、六十

二 次のイからリ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

イ 前号ロ(1)の措置を講じた事業主 対象者一人につき、六万円（中小企業事業主にあつては、八万円）

ロ 前号ロ(2)(i)の措置を講じた事業主 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）

ハ 前号ロ(2)(ii)又は(iii)の措置を講じた事業主 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）

ニ 前号ロ(3)(i)の措置を講じた事業主 対象者一人につき、六十七

万五千元（中小企業事業主にあつては、九十万円）

ホ 前号ロ(3)(ii)又は(iii)の措置を講じた事業主 対象者一人につき、三十三万円（中小企業事業主にあつては、四十五万円）

ヘ 前号ロ(4)の措置を講じた事業主 次に掲げる額の合計額（六箇月間の当該額の合計額が前号ロ(4)の措置に係る対象者一人につき十八万円（中小企業事業主にあつては、二十四万円。以下このへにおいて同じ。）を超えるときは、十八万円）（同号ロ(4)の措置に係る対象者一人につき二十四箇月（当該対象者が精神障害者である場合にあつては、三十六箇月）までの支給に限る。）

(1) 前号ロ(4)の援助又は指導が、職場支援員の配置により行われた場合にあつては、当該職場支援員の配置に係る障害者の数に、一月につき、三万円（中小企業事業主にあつては、四万円）を乗じて得た額（第五項第三号ロに規定する援助を受ける者の数と合計して三人までの支給に限る。）

(2) 前号ロ(4)の援助又は指導が、職場支援員の委嘱により行われた場合にあつては、当該職場支援員の委嘱の回数に、一万円を乗じて得た額

(3) 前号ロ(4)の援助又は指導が、業務の委託により行われた場合にあつては、委託に係る障害者の数に、一月につき、三万円（中小企業事業主にあつては、四万円）を乗じて得た額

ト 前号ロ(5)の措置を講じた事業主 対象者一人につき、月額四万五千元（中小企業事業主にあつては、月額六万円）（対象者一人につき十二箇月までの支給に限る。）

チ 前号ロ(6)の措置を講じた事業主 対象者一人につき、五十万円（中小企業事業主にあつては、七十万円）

リ 前号ロ(7)の措置を講じた事業主 職場定着支援計画の初日から六箇月ごとに区分した各期間（六箇月未満の期間を生じたときは、当該期間）における次の(1)から(3)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

(1) (3) (略)

七万五千元（中小企業事業主にあつては、九十万円）

ホ 第一号ロ(3)(ii)又は(iii)の措置を講じた事業主 対象者一人につき、三十三万円（中小企業事業主にあつては、四十五万円）

ヘ 第一号ロ(4)の措置を講じた事業主 次に掲げる額の合計額（六箇月間の当該額の合計額が第一号ロ(4)の措置に係る対象者一人につき十八万円（中小企業事業主にあつては、二十四万円。以下このへにおいて同じ。）を超えるときは、十八万円）（同号ロ(4)の措置に係る対象者一人につき二十四箇月（当該対象者が精神障害者である場合にあつては、三十六箇月）までの支給に限る。）

(1) 同号ロ(4)の援助又は指導が、職場支援員の配置により行われた場合にあつては、当該職場支援員の配置に係る障害者の数に、一月につき、三万円（中小企業事業主にあつては、四万円）を乗じて得た額（次に規定する援助を受ける者の数と合計して三人までの支給に限る。）

(2) 同号ロ(4)の援助又は指導が、職場支援員の委嘱により行われた場合にあつては、当該職場支援員の委嘱の回数に、一万円を乗じて得た額

(3) 同号ロ(4)の援助又は指導が、業務の委託により行われた場合にあつては、委託に係る障害者の数に、一月につき、三万円（中小企業事業主にあつては、四万円）を乗じて得た額

ト 第一号ロ(5)の措置を講じた事業主 対象者一人につき、月額四万五千元（中小企業事業主にあつては、月額六万円）（対象者一人につき十二箇月までの支給に限る。）

（新設）

チ 第一号ロ(6)の措置を講じた事業主 職場定着支援計画の初日から六箇月ごとに区分した各期間（六箇月未満の期間を生じたときは、当該期間）における次の(1)から(3)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

(1) (3) (略)

(削る)

(削る)

(削る)

3 前項第一号ロ②又は③の措置を次に掲げる者に対して講じた場合における同項第二号ロからホまでの規定の適用については、同号ロ中「三十万円（中小企業事業主にあつては、四十万円）」とあるのは「四十万円（中小企業事業主にあつては、五十四万円）」と、同号ハ中「十五万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）」とあるのは「二十万円（中小企業事業主にあつては、二十七万円）」と、同号ニ中「六十七万五千円（中小企業事業主にあつては、九十万円）」とあるのは「九十万円（中小企業事業主にあつては、百二十万円）」と、同号ホ中「三十三万円（中小企業事業主にあつては、四十五万円）」とあるのは「四十五万円（中小企業事業主にあつては、六十万円）」とする。

一〜三 (略)

4 第二項第一号ロ④に該当する雇用であつて、短時間労働者として雇用する場合における同項第二号への規定の適用については、「十八万円（中小企業事業主にあつては、二十四万円）」とあるのは「九万円（中小企業事業主にあつては、十二万円）」と、「十八万円」とあるのは「九万円」と、同号へ①及び③中「三万円（中小企業事業主にあつては、四万円）」とあるのは「一万五千円（中小企業事業主にあつては、二万円）」とする。

リ 第二号に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 訪問型職場適応援助者が四時間以上の支援を実施した日数に
一万六千円を乗じて得た額

(2) 訪問型職場適応援助者が四時間未満の支援を実施した日数に
八千円を乗じて得た額

又 第三号に該当する事業主 第三号に掲げる援助を受ける者の数に、一月につき、六万円（中小企業事業主にあつては、八万円）を乗じて得た額（へ①に規定する障害者の数と合計して三人までの支給に限る。）

ル 前号に該当する事業主 十万円

3 前項第一号ロ②又は③の措置を次に掲げる者に対して講じた場合における同項第五号ロからホまでの規定の適用については、同号ロ中「三十万円（中小企業事業主にあつては、四十万円）」とあるのは「四十万円（中小企業事業主にあつては、五十四万円）」と、同号ハ中「十五万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）」とあるのは「二十万円（中小企業事業主にあつては、二十七万円）」と、同号ニ中「六十七万五千円（中小企業事業主にあつては、九十万円）」とあるのは「九十万円（中小企業事業主にあつては、百二十万円）」と、同号ホ中「三十三万円（中小企業事業主にあつては、四十五万円）」とあるのは「四十五万円（中小企業事業主にあつては、六十万円）」とする。

一〜三 (略)

4 第二項第一号ロ④又は第三号に該当する雇用であつて、短時間労働者として雇用する場合における同項第五号へ又は又の規定の適用については、同号へ中「十八万円（中小企業事業主にあつては、二十四万円）」とあるのは「九万円（中小企業事業主にあつては、十二万円）」と、「十八万円」とあるのは「九万円」と、同号へ①及び③中「三万円（中小企業事業主にあつては、四万円）」とあるのは「一万五千円（中小企業事業主にあつては、二万円）」と、同号又中「六万円（中小企業事業主にあつては、八万円）」とあるのは「三万円（中小企業事業主にあつては、四万円）」とする。

5

障害者職場適応援助コース助成金は、第一号又は第二号のいずれかに該当する事業主に対して、第三号に定める額を支給するものとする。

一 障害者（障害者雇用促進法第二条第一号に規定する障害者のうち

、身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者、高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（身体障害者、知的障害者又は精神障害者を除く。）その他職場適応援助者（障害者雇用促進法第二十条第三号に規定する職場適応援助者をいう。以下この項において同じ。）による援助が特に必要であると認められるものである労働者に限る。次号及び第三号イにおいて同じ。）が職場に適応することを容易にするための訪問型職場適応援助者（職場適応援助者のうち、次に掲げるいずれかの研修を修了したもの（障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和五十一年労働省令第三十八号。以下この項において「障害者雇用促進法施行規則」という。）第二十条の二の三第二項第一号又は第二号に掲げる研修を修了したものを含む。）であつて、訪問等による援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると都道府県労働局長が認める者をいう。以下この項において同じ。）の援助に関する計画（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成し、又は承認した計画に限る。）に基づき、適切に援助を実施できると都道府県労働局長が認める事業主であること。

イ 障害者雇用促進法第二十条第三号及び第二十二号第四号の規定に基づき障害者雇用促進法第十九条第一項第一号の障害者職業総合センター（次号イにおいて「障害者職業総合センター」という。）及び障害者雇用促進法第十九条第一項第三号の地域障害者職業センター（次号イにおいて「地域障害者職業センター」という。）が行う訪問型職場適応援助者の養成のための研修

ロ 訪問型職場適応援助者による援助の実施に関し必要な知識及び技能を習得させるためのものとして厚生労働大臣が定める研修

5

業主にあつては、四万円」とする。

第二項第二号に該当する事業主が、その雇用する労働者に対し、同号に掲げるいずれかの研修を修了させ、当該研修を修了した日から起算して六箇月以内に訪問型職場適応援助者として援助を行わせ、かつ、当該研修に要した費用の全額を負担した場合にあつては、同項第五号りに定める額に加え、当該研修に要した費用に二分の一を乗じて得た額を支給するものとする。

二 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 障害者の雇用に伴い必要となる援助を行う企業在籍型職場適応援助者（職場適応援助者のうち、次に掲げるいずれかの研修を修了したもの（障害者雇用促進法施行規則第二十条の二の三第三項第一号又は第二号に掲げる研修を修了したものを含む。）であつて、事業主が行う職場適応援助者を配置することによる援助の実施に關し必要な相当程度の経験及び能力を有すると都道府県労働局長が認める者をいう。以下同じ。）の援助に關する計画（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成し、又は承認した計画に限る。）に基づき、適切に援助を実施できると都道府県労働局長が認める事業主であること。

(1) 障害者雇用促進法第二十条第三号及び第二十二号第四号の規定に基づき障害者職業総合センター及び地域障害者職業センターが行う企業在籍型職場適応援助者の養成のための研修

(2) 企業在籍型職場適応援助者による援助の実施に關し必要な知識及び技能を習得させるためのものとして厚生労働大臣が定める研修

ロ 当該事業主の雇用する労働者の離職状況及びイの雇用に係る障害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。

三 次のイ又はロ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

イ 第一号に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 訪問型職場適応援助者が障害者（精神障害者を除く。）に対し、四時間以上の支援を実施した日数に一万六千円を乗じて得た額

(2) 訪問型職場適応援助者が障害者（精神障害者を除く。）に対し、四時間未満の支援を実施した日数に八千円を乗じて得た額

(3) 訪問型職場適応援助者が障害者（精神障害者に限る。）に対し、三時間以上の支援を実施した日数に一万六千円を乗じて得

た額

- (4) 訪問型職場適応援助者が障害者（精神障害者に限る。）に対し、三時間未満の支援を実施した日数に八千円を乗じて得た額
- ロ 前号に該当する事業主 次に掲げる額の合計額（第二項第二号へ(1)に規定する障害者の数と合計して三人までの支給に限る。）
- (1) 前号に掲げる援助を受ける者（精神障害者を除く。）の数に、一月につき、六万円（中小企業事業主にあつては、八万円）を乗じて得た額
- (2) 前号に掲げる援助を受ける者（精神障害者に限る。）の数に、一月につき、九万円（中小企業事業主にあつては、十二万円）を乗じて得た額
- 6 前項第一号に該当する事業主が、その雇用する労働者に対し、同号に掲げるいずれかの研修を修了させ、当該研修を修了した日から起算して六箇月以内に訪問型職場適応援助者として援助を行わせ、かつ、当該研修に要した費用の全額を負担した場合にあつては、同項第三号イに定める額に加え、当該研修に要した費用に二分の一を乗じて得た額を支給するものとする。
- 7 第五項第二号の支援に係る障害者が短時間労働者である場合における同項第三号ロの規定の適用については、同号ロ(1)中「六万円（中小企業事業主にあつては、八万円）」とあるのは、「三万円（中小企業事業主にあつては、四万円）」と、同号ロ(2)中「九万円（中小企業事業主にあつては、十二万円）」とあるのは、「五万円（中小企業事業主にあつては、六万円）」とする。
- 8 第五項第二号に該当する事業主が、その雇用する労働者に対し、同号イに掲げるいずれかの研修を修了させ、当該研修を修了した日から起算して六箇月以内に企業在籍型職場適応援助者として援助を行わせ、かつ、当該研修に要した費用の全額を負担した場合にあつては、同項第三号ロに定める額に加え、当該研修に要した費用に二分の一を乗じて得た額を支給するものとする。
- 9 障害や傷病治療と仕事の両立支援コース助成金は、第一号又は第二

6 第二項第三号に該当する事業主が、その雇用する労働者に対し、同号イに掲げるいずれかの研修を修了させ、当該研修を修了した日から起算して六箇月以内に企業在籍型職場適応援助者として援助を行わせ、かつ、当該研修に要した費用の全額を負担した場合にあつては、同項第五号イに定める額に加え、当該研修に要した費用に二分の一を乗じて得た額を支給するものとする。

（新設）

（新設）

（新設）

号に該当する事業主に対して、第三号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 障害・治療と仕事との両立支援計画（その雇用する障害者又は反復継続して治療を行う必要がある傷病を負った労働者（障害者を除く。以下この号において同じ。）に対する治療等のための有給休暇の付与、勤務時間の短縮（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。）その他のこれらの者の治療等と仕事との両立を支援するために事業主が講ずる措置等を記載した計画をいう。以下この号において同じ。）を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ロ 労働協約又は就業規則において障害・治療と仕事との両立支援計画に記載された措置を定めている事業主であること。

ハ 障害・治療と仕事との両立支援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都道府県労働局長に対する障害や傷病治療と仕事の両立支援コース助成金（この号の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（二において「基準期間」という。）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つ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。

ニ 障害・治療と仕事との両立支援計画に係る事業所に雇用されていた者であつ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つていと認められる事業主であること。

ホ 治療と仕事との両立を支援するために事業主が講ずる措置に要した費用の負担の状況及び当該障害・治療と仕事との両立支援計画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。
- へ 障害・治療と仕事との両立支援計画に係る事業所ごとに、次のいずれかに該当する者を新たに配置し、かつ、当該配置について、事業所に掲示等の周知を行っている事業主であること。
- (1) 企業在籍型職場適応援助者
- (2) 両立支援コーディネーター（反復継続して治療を行う必要がある傷病を負った労働者の治療と仕事との両立の支援に關し必要な知識及び技能を習得させるための研修を修了した者をいう。次号ハ及び第三号ロにおいて同じ。）
- 二 次のいずれにも該当する事業主であること。
- イ その雇用する反復継続して治療を行う必要がある傷病を負った労働者について、両立支援計画（事業所において作成される当該反復継続して治療を行う必要がある傷病を負った労働者に係る治療と仕事との両立を円滑にするための措置を定めた計画をいう。以下この号において同じ。）を作成し、かつ、当該両立支援計画に基づく措置を講じた事業主であること。
- ロ 両立支援計画の期間の初日から六箇月を経過する日までの間に、当該両立支援計画に係る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つ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。
- ハ 両立支援計画に係る事業所ごとに、両立支援コーディネーターを配置し、かつ、当該配置について、事業所に掲示等の周知を行っている事業主であること。
- 三 次のイからニ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
- イ 第一号に該当する事業主であつて、企業在籍型職場適応援助者を配置したもの（このイの規定による支給を受けたものを除く。） 三十万円
- ロ 第一号に該当する事業主であつて、両立支援コーディネーター

を配置したもの（このロの規定による支給を受けたものを除く。）
二十万円

ハ 前号に該当する事業主であつて、両立支援計画の対象となる労働者が期間の定めのない労働契約を締結しているものであるもの（このハの規定による支給を受けたものを除く。） 二十万円

二 前号に該当する事業主であつて、両立支援計画の対象となる労働者が期間の定めのある労働契約を締結しているものであるもの（この二の規定による支給を受けたものを除く。） 二十万円

10 中小企業障害者多数雇用施設設置等コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主

イ (略)

ロ 次のいずれかに該当する障害者（以下この号において「重度障害者等」という。）である求職者を継続して雇用する労働者（障害者雇用促進法第四十三条第三項に規定する短時間労働者（重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第二百二十三号。以下「精神保健福祉法」という。）第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。（3）において同じ。）である者を除く。）を除外。）として五人以上雇入れ、かつ、適当な雇用を継続することができると思われる事業主であつて、当該事業所の事業の用に供する施設又は設備（以下この号において「事業施設等」という。）の設置（賃借による設置を除く。以下この号において同じ。）又は整備（重度障害者等の雇用に適当であると認められる設置又は整備であつて、その購入に要した費用が千五百万円以上であるものに限る。以下この号において同じ。）が行われる事業所（当該雇入れ後において雇用している重度障害者等である労働者の数が十人以上であり、かつ、当該重度障害者等である労働者の数の雇用している全ての労働者

7 中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号（第三号又は第四号の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主

イ (略)

ロ 次のいずれかに該当する障害者（以下この項において「重度障害者等」という。）である求職者を継続して雇用する労働者（障害者雇用促進法第四十三条第三項に規定する短時間労働者（重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者（精神保健福祉法第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。（3）において同じ。）である者を除く。）を除外。）として五人以上雇入れ、かつ、適当な雇用を継続することができると思われる事業主であつて、当該事業所の事業の用に供する施設又は設備（以下この項において「事業施設等」という。）の設置（賃借による設置を除く。以下この項において同じ。）又は整備（重度障害者等の雇用に適当であると認められる設置又は整備であつて、その購入に要した費用が千五百万円以上であるものに限る。以下この項において同じ。）が行われる事業所（当該雇入れ後において雇用している重度障害者等である労働者の数が十人以上であり、かつ、当該重度障害者等である労働者の数の雇用している全ての労働者の数のうちに占める割合が十分の二以上である事業主に限る。）を新たに設立する事業主であるこ

の数のうちに占める割合が十分の二以上である事業所に限る。
を新たに設立する事業主であること。

(1) (3) (略)

ハチチ (略)

二 (略)

(削る)

(削る)

11 前項第一号口の雇入れに係る労働者の数が十五人以上であつて、同号口の事業施設等の設置又は整備に要した費用が四千五百万円以上である場合における同項第二号の規定の適用については、同号イ(1)中「五百万円」とあるのは「一千五百万円」と、同号イ(2)中「各二百五十万円」とあるのは「各七百五十万円」と、同号ロ(1)中「七百二十万円」とあるのは「二千百六十万円」と、同号ロ(2)中「各九十万円」とあるのは「各二百七十万円」とする。

12 第十項第一号口の雇入れに係る労働者の数が十人以上であつて、同号口の事業施設等の設置又は整備に要した費用が三千万円以上である場合(前項に該当する場合を除く。)における第十項第二号の規定の適用については、同号イ(1)中「五百万円」とあるのは「一千万円」と

と。

(1) (3) (略)

ハチチ (略)

二 (略)

三 第一号口の雇入れに係る労働者の数が十五人以上であつて、同号口の事業施設等の設置又は整備に要した費用が四千五百万円以上である場合における前号の規定の適用については、同号イ(1)中「五百万円」とあるのは「一千五百万円」と、同号イ(2)中「各二百五十万円」とあるのは「各七百五十万円」と、同号ロ(1)中「七百二十万円」とあるのは「二千百六十万円」と、同号ロ(2)中「各九十万円」とあるのは「各二百七十万円」とする。

四 第一号口の雇入れに係る労働者の数が十人以上であつて、同号口の事業施設等の設置又は整備に要した費用が三千万円以上である場合(前号に該当する場合を除く。)における第二号の規定の適用については、同号イ(1)中「五百万円」とあるのは「一千万円」と、同号イ(2)中「各二百五十万円」とあるのは「各五百万円」と、同号ロ(1)中「七百二十万円」とあるのは「一千四百四十万円」と、同号ロ(2)中「各九十万円」とあるのは「各百八十万円」とする。

(新設)

(新設)

、同号イ(2)中「各二百五十万円」とあるのは「各五百万円」と、同号ロ(1)中「七百二十万円」とあるのは「一千四百四十万円」と、同号ロ(2)中「各九十万円」とあるのは「各百八十万円」とする。

(生涯現役起業支援助成金)

第百十九条 (略)

2 前項第一号に該当する事業主が、同項の生涯現役起業支援助成金の支給を受け、かつ、生産性要件に該当する場合にあつては、同項第二号に定める額に加え、同項の規定により支給した額の総額に四分の一を乗じて得た額を支給するものとする。

(削る)

(生涯現役起業支援助成金)

第百十九条 (略)

(新設)

(人事評価改善等助成金)

第百十九条の二 人事評価改善等助成金は、第一号に該当する事業主に對して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、生産性向上に資する人事評価制度及び賃金制度として職業安定局長が定めるもの(以下この条において「人事評価制度等」という。)の整備を行った事業主であること。

ロ 当該人事評価制度等の適用を受ける労働者が生じた事業主であること。

ハ 都道府県労働局長に對して、当該人事評価制度等の整備に関する計画を提出し、認定を受けた事業主であること。

ニ 当該人事評価制度等の整備及び運用に要した費用の負担の状況及び当該人事評価制度等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。

二 五十万円

2 前項の人事評価改善等助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれにも該当する場合にあつては、当該事業主に對し、八十万円を支給するものとする。

(国等に対する不支給)

第二百二十条 第二条の三第一項、第二条の五第二項、第七項及び第十二項、第四百条、第一百十条第二項、第七項、第九項、第十一項及び第十二項、第一百十条の三第二項及び第三項、第一百十二条第二項及び第十四項、第一百三十一条第一項(附則第十六条の二の規定により適用される場合を含む。)、第一百四十一条第一項(附則第十六条の二の規定により適用される場合を含む。)、第一百十六条第二項から第五項まで及び第九項、第一百八条第二項、第一百八条の二第二項、第五項、第九項、第十項、第十二項及び第十五項、第一百八条の三第二項、第五項、第九項及び第十項並びに第一百九条第一項の規定にかかわらず、雇用調整助成金、労働移動支援助成金、六十五歳超雇用推進助成金、特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金、通年雇用助成金、両立支援等助成金、人材確保等支援助成コース助成金、キャリアアップ助成金、障害者雇用安定助成金及び生涯現役起業支援助成金は、国、地方公共団体、行政執行法人及び特定地方独立行政法人(以下「国等」という。)に対しては、支給しないものとする

一 生産性要件に該当する事業主であること。

二 当該事業所において、人事評価制度等に基づく最初の賃金支払日(以下この号及び次号において「実施日」という。)の属する月の前月の賃金支払日から起算して十二箇月を経過する日の属する月に人事評価制度等の適用を受ける労働者に対して支払われた賃金の総額を実施日の属する月の前月に人事評価制度等の適用を受ける労働者に対して支払われた賃金の総額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。

三 実施日の翌日から起算して一年を経過する日までの期間における当該人事評価制度等の整備に係る事業所における離職者の数を実施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、事業所の労働者数に応じて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。

(国等に対する不支給)

第二百二十条 第二条の三第一項、第二条の五第二項、第七項、第九項、第十二項及び第十六項、第四百条、第一百十条第二項、第七項、第九項、第十一項及び第十二項、第一百十条の三第二項及び第三項、第十二条第二項及び第四項、第一百三十一条第一項(附則第十六条の二の規定により適用される場合を含む。)、第一百四十一条第一項(附則第十六条の二の規定により適用される場合を含む。)、第一百十六条第二項から第五項まで及び第九項、第一百八条第二項、第一百八条の二第二項、第五項及び第九項から第十二項まで、第一百八条の三第二項及び第七項、第一百九条並びに第一百九条の二の規定にかかわらず、雇用調整助成金、労働移動支援助成金、六十五歳超雇用推進助成金、特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金、通年雇用助成金、両立支援等助成金、職場定着支援助成金、キャリアアップ助成金、障害者雇用促進等助成金、生涯現役起業支援助成金及び人事評価改善等助成金は、国、地方公共団体、行政執行法人及び特定地方独立行政法人(以下「国等」という。)に対しては、支給しないものとする

（労働保険料滞納事業主等に対する不支給）

第二百二十条の二 第二百二条の三第一項、第二百二条の五第二項、第七項及び第十二項、第二百二条の三第二項、第七項、第九項、第十一項及び第十二項、第一百十條の三第二項及び第三項、第一百十二條第二項及び第四項、第一百十三條第一項（附則第十六條の二の規定により適用される場合を含む。）、第一百十四條第一項（附則第十六條の二の規定により適用される場合を含む。）、第一百十六條第二項から第五項まで及び第九項、第一百十八條第二項、第一百十八條の二第二項、第五項、第九項、第十項、第十二項及び第十五項、第一百十八條の三第二項、第五項、第九項及び第十項並びに第一百十九條の規定にかかわらず、雇用調整助成金、労働移動支援助成金、六十五歳超雇用推進助成金、特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金、通年雇用助成金、両立支援等助成金、人材確保等支援助成金、キャリアアップ助成金、障害者雇用安定助成金及び生涯現役起業支援助成金は、労働保険料の納付の状況が著しく不適切である、又は過去三年以内に偽りその他不正の行為により、雇用調整助成金その他の法第四章の規定により支給される給付金の支給を受け、若しくは受けようとした事業主又は事業主団体に対しては、支給しないものとする。

（法第六十三條第一項第一号、第四号、第五号及び第八号に掲げる事業）

第二百二十四条 法第六十三條第一項第一号、第四号、第五号及び第八号に掲げる事業として、人材開発支援助成金（人材開発支援助成金のうち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は、建設労働法第九條第二号の規定に基づき支給するものを用い、次条第一項及び第九項において同じ。）を支給するものとする。

いものとする。

（労働保険料滞納事業主等に対する不支給）

第二百二十条の二 第二百二条の三第一項、第二百二条の五第二項、第七項、第九項、第十二項及び第十六項、第二百四條、第一百十條第二項、第七項、第九項、第十一項及び第十二項、第一百十條の三第二項及び第三項、第一百十二條第二項及び第四項、第一百十三條第一項（附則第十六條の二の規定により適用される場合を含む。）、第一百十四條第一項（附則第十六條の二の規定により適用される場合を含む。）、第一百十六條第二項から第五項まで及び第九項、第一百十八條第二項、第一百十八條の二第二項、第五項及び第九項から第十二項まで、第一百十八條の三第二項及び第七項、第一百十九條並びに第一百十九條の二の規定にかかわらず、雇用調整助成金、労働移動支援助成金、六十五歳超雇用推進助成金、特定求職者雇用開発助成金、トライアル雇用助成金、地域雇用開発助成金、通年雇用助成金、両立支援等助成金、職場定着支援助成金、キャリアアップ助成金、障害者雇用促進等助成金、生涯現役起業支援助成金及び人事評価改善等助成金は、労働保険料の納付の状況が著しく不適切である、又は過去三年以内に偽りその他不正の行為により、雇用調整助成金その他の法第四章の規定により支給される給付金の支給を受け、若しくは受けようとした事業主又は事業主団体に対しては、支給しないものとする。

（法第六十三條第一項第一号、第四号、第五号及び第八号に掲げる事業）

第二百二十四条 法第六十三條第一項第一号、第四号、第五号及び第八号に掲げる事業として、人材開発支援助成金を支給するものとする。

(人材開発支援助成金)

第二百二十五条 人材開発支援助成金は、人材開発支援コース助成金、特別育成訓練コース助成金、建設労働者認定訓練コース助成金、建設労働者技能実習コース助成金及び障害者職業能力開発コース助成金とする。

2 人材開発支援コース助成金は、第一号に該当する事業主又は事業主団体若しくは共同して職業訓練等を実施する二以上の事業主（以下この条において「事業主団体等」という。）に対して、第二号に定め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 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。

(1) 次のいずれにも該当する事業主であること。

(i) (略)

(ii) 年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する被保険者（有期契約労働者等を除く。以下この条（iv）及び（v）（ハ）、ニ（1）、ホ（1）並びに第五項を除く。）において同じ。）に専門的な知識若しく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又は新たな職業に必要な知識若しくは技能を習得させることを内容とする職業訓練等（以下この項及び第六項において「一般訓練」という。）を受けさせる事業主（当該一般訓練の期間、当該被保険者に対し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事業主に限る。）であること。

(iii) (略)

(iv) 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六箇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（v）において「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つたこと

(人材開発支援助成金)

第二百二十五条 (新設)

人材開発支援助成金は、第一号に該当する事業主又は事業主団体若しくは共同して職業訓練等を実施する二以上の事業主（以下この条において「事業主団体等」という。）に対して、第二号に定め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 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。

(1) 次のいずれにも該当する事業主であること。

(i) (略)

(ii) 年間職業能力開発計画に基づき、その雇用する被保険者（有期契約労働者等を除く。以下この条（iv）及び（v）（ハ）、ニ（1）、ホ（1）並びに第四項を除く。）において同じ。）に専門的な知識若しく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又は新たな職業に必要な知識若しくは技能を習得させることを内容とする職業訓練等（以下この項及び第五項において「一般訓練」という。）を受けさせる事業主（当該一般訓練の期間、当該被保険者に対し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事業主に限る。）であること。

(iii) (略)

(iv) 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六箇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（v）において「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つたこと又は労

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。)

(v) (略)

(2) 次のいずれにも該当する事業主団体等であること。

(i) (略)

(ii) 共同して一般訓練を実施する二以上の事業主にあつては、

その全ての事業主が次のいずれにも該当する事業主であること。

(i) 訓練実施計画を提出した日の前日から起算して六箇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(ロ)において「基準期間」という。)において、当該訓練実施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つ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。)

(ii) (略)

ロ・ハ (略)

ニ イ(1)(ii)及び(iii)に該当する事業主であつて、次のいずれにも該当するものであること。

(1) 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。)(又はキャリアアコンサルティング(以下この(1)において「自発的職業能力開発」という。))を受け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て職業能力開発及び向上を促進する措置(3)において「教育訓練休暇制度の導入及び適用」という。))を新たに行つた

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。)

(v) (略)

(2) 次のいずれにも該当する事業主団体等であること。

(i) (略)

(ii) 共同して一般訓練を実施する二以上の事業主にあつては、

その全ての事業主が次のいずれにも該当する事業主であること。

(i) 訓練実施計画を提出した日の前日から起算して六箇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(ロ)において「基準期間」という。)において、当該訓練実施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つ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。)

(ii) (略)

ロ・ハ (略)

ニ イ(1)(ii)及び(iii)に該当する事業主であつて、次のいずれにも該当するものであること。

(1) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、次に掲げるいずれかの措置(以下(4)において「人材育成制度の導入及び適用」という。))を新たに行つた事業主であること。

事業主であること。

(削る)

(削る)

(2) (1)に掲げる措置の適用を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること。

(削る)

(3) 事業内職業能力開発計画をその雇用する被保険者に周知した事業主であつて、当該事業内職業能力開発計画に基づき教育訓練休暇制度の導入及び適用に係る計画（以下この二において「制度導入・適用計画」という。）を作成し、かつ、その雇用する

(i) その雇用する被保険者のキャリア形成を支援するための次に掲げるいずれかの措置

(イ) 人材開発統括官の定める定期的なキャリアコンサルティングの機会を通じた労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進する措置

(ロ) 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。（ii）ロにおいて同じ。）若しくはキャリアコンサルティング（以下このロにおいて「自発的職業能力開発」という。）を受けるために必要な休暇の付与又は勤務時間の短縮（労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇を除く。）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

(ii) その雇用する被保険者の技能の向上を促進するための次に掲げるいずれかの措置

(イ) 職業能力開発促進法第四十四条に規定する技能検定を受ける機会の確保等を通じた職業能力の開発及び向上を促進する措置

(2) (1)又は(ii)の措置の適用を受ける一定数の被保険者が生じた事業主であること。

(3) (i)イに掲げる措置を新たに行つた事業主にあつては、当該措置の適用を受ける労働者に能力評価を実施するものであること。

(4) 事業内職業能力開発計画をその雇用する被保険者に周知させる事業主であつて、当該事業内職業能力開発計画に基づき人材育成制度の導入及び適用に係る計画（以下この二において「制度導入・適用計画」という。）を作成し、かつ、その雇用する

る被保険者に周知したものであること。

(4) 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。

(5) 制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して六箇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を提出する日までの間(6)において「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。)以外の事業主であること。

(6) (略)

(7) 当該制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職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。

(削る)

二 次のイからニまでに掲げる事業主又は事業主団体等の区分に応じ、それぞれ当該規定に定める額

イ〜ハ (略)

ニ 前号ニに該当する事業主 三十万円(生産性要件に該当する事業主にあつては、三十六万円)
(削る)

3| 一の年度において、年間職業能力開発計画に基づく一の事業所又は

被保険者に周知させるものであること。

(5) 制度導入・適用計画を都道府県労働局長に対して提出し、その認定を受けた事業主であること。

(6) 制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して六箇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を提出する日までの間(7)において「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。)以外の事業主であること。

(7) (略)

(8) (1)の措置に要した費用の負担の状況及び当該制度導入・適用計画に係る事業所の労働者の離職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。

ホ 次のいずれにも該当する事業主団体等であること。

(1) 検定実施計画(構成事業主の雇用する被保険者を対象とした職業能力検定の構築及び実施を行う計画をいう。)に基づき、当該措置を構成事業主に行わせる事業主団体等であること。

(2) 構成事業主において当該措置の適用を受ける一定数の被保険者が生じた事業主団体等であること。

二 次のイからハまでに掲げる事業主又は事業主団体等の区分に応じ、それぞれ当該規定に定める額

イ〜ハ (略)

ニ 前号ニに該当する事業主 四十七万五千円(生産性要件に該当する事業主にあつては、六十万円)
ホ 前号ホに該当する事業主団体等 前号ホの措置の導入の支援に要した費用の額の三分の二に相当する額(その額が一千万円を超えるときは、一千万円)

2| 一の年度において、年間職業能力開発計画に基づく一の事業所又は

事業主団体等に係る人材開発支援コース助成金の額が、次のいずれかに掲げる場合において、それぞれ次に定める額を超えるときは、前項の規定にかかわらず、次に定める額を当該事業所に係る事業主又は事業主団体等に対して、支給するものとする。

一・二 (略)

4 青少年雇用促進法第十五条の認定を受けた事業主が第二項第一号ロ並びにハ(1)及び(2)に該当する場合における同項第二号ロ及びハ(1)の規定の適用については、同号ロ及びハ(1)中「百分の三十」とあるのは「百分の四十五」と、「百分の四十五」とあるのは「百分の六十」と、「百分の六十」とあるのは「百分の七十五」とする。

5 人材開発統括官の定める定期的なキャリアアコンサルティングの機会の確保を通じた被保険者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進する措置を導入した事業主が第二項第一号ロ並びにハ(1)及び(2)に該当する場合における同項第二号ロ及びハ(1)の規定の適用については、同号ロ及びハ(1)中「百分の三十」とあるのは「百分の四十五」と、「百分の四十五」とあるのは「百分の六十」と、「百分の六十」とあるのは「百分の七十五」とする。

6 事業主又は事業主団体等が第二項第一号イに該当し、かつ、当該一般訓練を受けさせる被保険者が育児休業中のもの若しくは育児休業後において原職等に復帰したもの又は妊娠、出産若しくは育児を理由とする離職後に再就職したものである場合における同項第二号イの規定の適用については、同号イ中「二十時間以上」とあるのは、「十時間以上」とする。

7 特別育成訓練コース助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号(第三号又は第四号の規定により読み替えて適用する場合を含む。)に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 次のいずれかに該当する事業主であること。

(1) 職務に関連した専門的な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練等又は第百十八条の二第二項第一号ハ(1)か

事業主団体等に係る人材開発支援助成金の額が、次のいずれかに掲げる場合において、それぞれ次に定める額を超えるときは、前項の規定にかかわらず、次に定める額を当該事業所に係る事業主又は事業主団体等に対して、支給するものとする。

一・二 (略)

3 青少年雇用促進法第十五条の認定を受けた事業主が第一項第一号ロ並びにハ(1)及び(2)に該当する場合における同項第二号ロ及びハ(1)の規定の適用については、同号ロ及びハ(1)中「百分の三十」とあるのは「百分の四十五」と、「百分の四十五」とあるのは「百分の六十」と、「百分の六十」とあるのは「百分の七十五」とする。

4 第一項第一号二(1)(i)(ii)の措置を導入し、かつ、当該措置の適用を受ける一定数の被保険者が生じた事業主が同号ロ並びにハ(1)及び(2)に該当する場合における同項第二号ロ及びハ(1)の規定の適用については、同号ロ及びハ(1)中「百分の三十」とあるのは「百分の四十五」と、「百分の四十五」とあるのは「百分の六十」と、「百分の六十」とあるのは「百分の七十五」とする。

5 事業主又は事業主団体等が第一項第一号イに該当し、かつ、当該一般訓練を受けさせる被保険者が育児休業中のもの若しくは育児休業後において原職等に復帰したもの又は妊娠、出産若しくは育児を理由とする離職後に再就職したものである場合における同項第二号イの規定の適用については、同号イ中「二十時間以上」とあるのは、「十時間以上」とする。
(新設)

- ら(3)までに規定する転換に必要な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練等(以下この項において「一般職業訓練」という。)(専門実践教育訓練を活用したものを除く。以下この項において同じ。)の訓練実施計画(以下この項において「一般職業訓練実施計画」という。)に基づき、その雇用する有期契約労働者等に一般職業訓練を受けさせる事業主(当該一般職業訓練の期間、当該有期契約労働者等に対し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事業主に限る。)であること。
- (2) 一般職業訓練実施計画に基づき、その雇用する育児休業中の有期契約労働者等が一般職業訓練を受けることを支援する事業主であること。
- (3) 一般職業訓練実施計画に基づき、その雇用する有期契約労働者等に一般職業訓練(専門実践教育訓練を活用したものに限り。次号ハにおいて同じ。)を受けさせる事業主であること。
- (4) 次のいずれにも該当する職業訓練(以下この項において「有期実習型訓練」という。)の訓練実施計画(以下この項において「有期実習型訓練実施計画」という。)に基づき、その雇用する有期契約労働者等であつて、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。以下この項において同じ。)であるものに、有期実習型訓練を受けさせる事業主(当該有期実習型訓練の期間、当該対象職業能力形成促進者に対し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事業主に限る。)であること。
- (イ) 実習と座学等とが効果的に組み合わせられたものであり、かつ、実習と座学等とが相互に密接な関連を有するものであること。
- (ロ) 職業訓練の実施期間が三箇月以上六箇月(資格を取得するための期間が六箇月を超えるなど、特別な理由がある場合は一年)以下であること。

(ハ) 職業訓練の総訓練時間を六箇月当たりの時間数に換算した時間数が四百二十五時間以上であること。

(ニ) 実習の時間数の職業訓練の総訓練時間数に占める割合が一割以上九割以下であること。

(ホ) 対象職業能力形成促進者に対して、適正な能力評価を実施すること。

(ヘ) 職業訓練の指導及び能力評価に係る担当者及び責任者が選任されていること。

(ト) 職業訓練を修了した対象職業能力形成促進者の労働契約の更新等の取扱い及び当該取扱いに係る基準が定められていること。

(5) 派遣元事業主と派遣先の事業主（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣先の事業主をいう。以下この項において同じ。）とが共同して作成する有期実習型訓練実施計画に基づき、当該派遣元事業主が雇用する紹介予定派遣（労働者派遣法第二条第四号に規定する紹介予定派遣をいう。以下この項において同じ。）に係る派遣労働者であつて、対象職業能力形成促進者であるものに、有期実習型訓練を受けさせる当該派遣元事業主（当該有期実習型訓練の期間、当該対象職業能力形成促進者に対し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事業主に限る。）又は当該派遣先の事業主であること。

(6) 専門的な知識及び技能を有する事業主の団体又はその連合団体（以下この(6)において「支援団体」という。）と事業主とが共同して行う次のいずれにも該当する職業訓練（以下この項において「中小企業等担い手育成訓練」という。）の訓練実施計画（当該支援団体と当該事業主とが共同して作成するものに限る。以下この項において「中小企業等担い手育成訓練実施計画」という。）に基づき、その雇用する有期契約労働者等（短時間労働者及び派遣労働者を除く。以下この(6)及び次号ト(1)にお

いて同じ。)に中小企業等担い手育成訓練を受けさせる事業主(当該中小企業等担い手育成訓練の期間、当該有期契約労働者等に対し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事業主に限る。)であること。

(イ) 実習と座学等とが効果的に組み合わせられたものであり、かつ、実習と座学等とが相互に密接な関連を有するものであること。

(ロ) 職業訓練の実施期間が三年以下であること。

(ハ) 実習の時間数の職業訓練の総訓練時間数に占める割合が一割以上九割以下であること。

(ニ) 職業訓練を受ける有期契約労働者等に対して、適正な能力評価を実施すること。

(ホ) 職業訓練の指導及び能力評価に係る担当者及び責任者が選任されていること。

(ヘ) 職業訓練を修了した有期契約労働者等の労働契約の更新等の取扱い及び当該取扱いに係る基準が定められていること。

ロ イの一般職業訓練実施計画、有期実習型訓練実施計画又は中小企業等担い手育成訓練実施計画を提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対する特別育成訓練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(ハにおいて「基準期間」という。)において、当該一般職業訓練、有期実習型訓練又は中小企業等担い手育成訓練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。

ハ イの一般職業訓練、有期実習型訓練又は中小企業等担い手育成訓練に係る事業所に雇用されていた者であつ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つていると認められる事業主であること。

二 イの一般職業訓練、有期実習型訓練又は中小企業等担い手育成訓練に係る事業所の労働者の離職状況及び当該一般職業訓練、有期実習型訓練又は中小企業等担い手育成訓練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事業主であること。

二 次のイからトまでの区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ 前号イ(1)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 一般職業訓練(当該事業主が自ら運営するものに限る。)の運営に要した経費並びに一般職業訓練(当該事業主が教育訓練施設等に委託して行うものに限る。)に係る入学科及び受講料の合計額(その額が、当該一般職業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)までに掲げる一の一般職業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) 百時間未満 七万円(中小企業事業主にあつては、十万円)

(ii) 百時間以上二百時間未満 十五万円(中小企業事業主にあつては、二十万円)

(iii) 二百時間以上 二十万円(中小企業事業主にあつては、三十万円)

(2) その雇用する有期契約労働者等に対して、一般職業訓練を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となつた労働時間数に四百七十五円(生産性要件に該当する事業主にあつては、六百元)(中小企業事業主にあつては、七百六十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円))を乗じて得た額

ロ 前号イ(2)に該当する事業主 一般職業訓練(当該事業主が自ら運営するものに限る。)の運営に要した経費並びに一般職業訓練(当該事業主が教育訓練施設等に委託して行うものに限る。)に係る入学科及び受講料の合計額(その額が、当該一般職業訓練を

受けた有期契約労働者等一人につき、次の(1)から(3)までに掲げる一
の一般職業訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(1)から(3)までに
定める額を超えるときは、当該定める額)

(1) 百時間未満 七万円(中小企業事業主にあつては、十万円)

(2) 百時間以上二百時間未満 十五万円(中小企業事業主にあつては、二十万円)

(3) 二百時間以上 二十万円(中小企業事業主にあつては、三十万円)

ハ 前号イ(3)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 一般職業訓練(当該事業主が自ら運営するものに限る。)の運営に要した経費並びに一般職業訓練(当該事業主が教育訓練施設等に委託して行うものに限る。)に係る入学料及び受講料の合計額(その額が、当該一般職業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)までに掲げる一の一般職業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) 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)

(2) イ(2)に掲げる額

ニ 前号イ(4)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 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(その額が、当該有期実習型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) 百時間未満 七万円(中小企業事業主にあつては、十万円

1) (ii) 百時間以上二百時間未満 十五万円(中小企業事業主にあつては、二十万円)

(ii) 二百時間以上 二十万円(中小企業事業主にあつては、三十万円)

(2) その雇用する有期契約労働者等に対して、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つた労働時間数に四百七十五円(生産性要件に該当する事業主にあつては、六百元)(中小企業事業主にあつては、七百元(生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円)を乗じて得た額

(3) 対象者一人につき、一の有期実習型訓練(座学等を除く。)の実施時間数に六百六十五円(生産性要件に該当する事業主にあつては、八百四十円)(中小企業事業主にあつては、七百六十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円)を乗じて得た額

ホ 前号イ(5)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

(1) 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。)に係る入学料及び受講料の合計額(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) 百時間未満 七万円(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、十万円)

(ii) 百時間以上二百時間未満 十五万円(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、二十万円)

(iii) 二百時間以上 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)

(2) 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つた労働時間数に四百七十五円(生産性要件に該当する事業主にあつては、六百元)(中小企業事業主にあつては、七百六十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円))を乗じて得た額

へ) 前号イ(5)に該当する派遣先の事業主 対象者一人につき、一の有期実習型訓練(座学等を除く。)の実施時間数に六百六十五円(生産性要件に該当する事業主にあつては、八百四十円)(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、七百六十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円))を乗じて得た額

ト) 前号イ(6)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) その雇用する有期契約労働者等に対して、中小企業等担い手育成訓練(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つた労働時間数に四百七十五円(生産性要件に該当する事業主にあつては、六百元)(中小企業事業主にあつては、七百六十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円))を乗じて得た額

(2) 対象者一人につき、一の中小企業等担い手育成訓練(座学等を除く。)の実施時間数に六百六十五円(生産性要件に該当する事業主にあつては、八百四十円)(中小企業事業主にあつては、七百六十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円))を乗じて得た額

三 第一号イ(4)に定める事業主が有期実習型訓練を修了した有期契約労働者等について、第一百八条の二第二項第一号ハ(1)から(3)までに定めるいずれかの措置を講じた場合における前号ニ(1)の規定の適用については、同号ニ(1)(i)中「七万円(中小企業事業主にあつては、十万円)」「とあるのは「十万円(中小企業事業主にあつては、十五万円)」「と、同号ニ(1)(ii)中「十五万円(中小企業事業主にあつては、二十万円)」「とあるのは「二十万円(中小企業事業主にあつては、三十万円)」「と、同号ニ(1)(iii)中「二十万円(中小企業事業主にあつては、三十万円)」「とあるのは「三十万円(中小企業事業主にあつては、五十万円)」「とする。

四 第一号イ(5)に定め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、第一百八条の二第二項第一号ハ(4)から(6)までに定めるいずれかの措置を講じた場合における第二号ホ(1)の規定の適用については、同号ホ(1)(i)中「七万円(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、十万円)」「とあるのは「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)」「と、同号ホ(1)(ii)中「十五万円(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、二十万円)」「とあるのは「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)」「と、同号ホ(1)(iii)中「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)」「とあるのは「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)」「とする。

8 | 一の年度において、前項第一号に該当する事業主の一の事業所に係る特別育成訓練コース助成金の額が一千万円を超えるときは、同項の規定にかかわらず、一千万円を当該事業所の事業主に対して支給するものとする。

9 | 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

(新設)

(新設)

成金の支給については、建労則に定めるところによる。

10| 障害者職業能力開発コース助成金は、第一号に該当する事業主等（事業主若しくはその団体（法人でない団体で代表者又は管理人の定めのないものを除く。）、学校教育法第二百二十四条に規定する専修学校若しくは同法第三百三十四条第一項に規定する各種学校を設置する私立学校法（昭和二十四年法律第二百七十号）第三条に規定する学校法人若しくは同法第六十四条第四項に規定する法人、社会福祉法第二十二條に規定する社会福祉法人その他身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人をいう。以下この項において同じ。）に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一| 次のいずれにも該当する事業主等であること。

イ| 障害者（障害者雇用促進法第二条第一号に規定する障害者のうち、長期間の教育訓練が必要であると公共職業安定所長が認める求職者に限る。以下この項において同じ。）の職業に必要な能力を開発し、及び向上させるための教育訓練（厚生労働大臣が定める基準に適合するものに限る。以下この項において「障害者職業能力開発訓練」という。）の事業（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成十七年法律第二百二十三号）第五条第一項に規定する障害福祉サービスのうち、同条第十三項に規定する就労移行支援若しくは同条第十四項に規定する就労継続支援の事業又は職業能力開発促進法第十五条の七第三項の規定に基づき国又は都道府県が公共職業能力開発施設を設置して行う職業訓練とみなして当該公共職業能力開発施設以外の施設により行われる教育訓練の事業のうち、その事業に要する費用が国の負担によるものを除く。以下この項において同じ。）に関する計画を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主等であること。

ロ| 次のいずれかに該当する事業主等であること。

(1)| 障害者職業能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の

(新設)

- 設置又は整備を行う事業主等であること。
- (2) 障害者職業能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の更新を行う事業主等であること。
- (3) 障害者職業能力開発訓練の事業を行う事業主等であること。
- 二 次イからハまでに掲げる事業主等の区分に応じて、それぞれ当該イからハまでに定める額
- イ 前号ロ(1)に該当する事業主等 障害者職業能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の設置又は整備に要した費用の額に四分の三を乗じて得た額(その額が五千万円を超えるときは、五千万円)
- ロ 前号ロ(2)に該当する事業主等 障害者職業能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の更新に要した費用の額に四分の三を乗じて得た額(その総額が一千万円を超えるときは、一千万円)
- ハ 前号ロ(3)に該当する事業主等 次に掲げる額の合計額
- (1) 障害者職業能力開発訓練の事業の運営に要した費用の額を当該障害者職業能力開発訓練を受講した障害者の総数で除して得た額(②において「一人当たり運営費用額」という。)に四分の三を乗じて得た額(その額が一月につき十六万円を超えるときは、十六万円)に当該障害者職業能力開発訓練を受講した障害者(重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者及び就職が特に困難であると公共職業安定所長が認める障害者(②及び③において「重度障害者等」という。)を除く。)の数を乗じて得た額
- (2) 一人当たり運営費用額に五分の四を乗じて得た額(その額が一月につき十七万円を超えるときは、十七万円)に当該障害者職業能力開発訓練を受講する重度障害者等の数を乗じて得た額
- (3) 次のいずれにも該当する者の数に十万円を乗じて得た額
- (i) 重度障害者等であつて、障害者職業能力開発訓練の受講を修了したもの又は当該障害者職業能力開発訓練が終了する日前に就職したこと、就職することが約されたこと若しくは自

営業者となつたことを理由として当該障害者職業能力開発訓練を受講することを取りやめたもの

(ii) 障害者職業能力開発訓練を修了した日又は当該障害者職業能力開発訓練を受講することを取りやめた日の翌日から起算して九十日を経過する日までの間に被保険者（日雇労働被保険者を除く。以下この(ii)において同じ。）となつた者、被保険者として雇用することが約された者又は事業主となつた者

(法第六十三条第一項第一号及び第八号に掲げる事業)

第二百二十五条の二 法第六十三条第一項第一号及び第八号に掲げる事業として、事業主、労働者等に対して、労働者の職業能力の開発及び向上に関する情報及び資料の提供並びに助言及び指導その他労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上に係る技術的な援助を行う事業を行うものとする。

(削る)

(削る)

(削る)

第三百三十二条 削除

(法第六十三条第一項第一号及び第八号に掲げる事業)

第二百二十五条の二 法第六十三条第一項第一号及び第八号に掲げる事業として、次に掲げる事業を行うものとする。

- 一 職業能力開発推進者講習
- 二 事業主、労働者等に対して、労働者の職業能力の開発及び向上に関する情報及び資料の提供並びに助言及び指導その他労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上に係る技術的な援助を行うこと。

(職業能力開発推進者講習)

第二百二十五条の三 職業能力開発推進者講習は、職業能力開発推進者に対して、職業能力開発促進法第十二条各号に掲げる業務の的確な実施のために必要な事項について行うものとする。

(法第六十三条第一項第五号で定める事業)

第三百三十二条 法第六十三条第一項第五号に掲げる事業として、キャリアアップ助成金（次条第一項第一号ハ(1)から(3)までの一般職業訓練及び同号ハ(4)の有期実習型訓練についての助成に係るものに限る。同条、第三百三十九条の三及び第三百三十九条の四において同じ。）を支給す

るものとする。

第百三十三条 キャリアアップ助成金は、第一号に該当する事業主に対して、第二号（第三号又は第四号の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主であること。

イ 事業所ごとに、有期契約労働者等のキャリアアップに関する事項を管理する者をキャリアアップ管理者として配置し、かつ、当該配置について、事業所に掲示等の周知を行っている事業主であること。

ロ 当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成したキャリアアップ計画を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主であること。

ハ 次のいずれかに該当する事業主であること。

(1) キャリアアップ計画及び職務に関連した専門的な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練等又は第百十八条の二第二項第一号ハ(1)から(3)までに規定する転換に必要な技能及びこれに関する知識を習得させるための職業訓練等（以下この項において「一般職業訓練」という。）（専門実践教育訓練を活用したものを除く。以下この(1)及び(2)並びに次号イ及びロにおいて同じ。）の訓練実施計画（以下この項において「一般職業訓練実施計画」という。）に基づき、その雇用する有期契約労働者等に一般職業訓練を受けさせる事業主（当該一般職業訓練の期間、当該有期契約労働者等に対し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事業主に限る。）であること。

(2) キャリアアップ計画及び一般職業訓練実施計画に基づき、その雇用する育児休業中の有期契約労働者等が一般職業訓練を受けることを支援する事業主であること。

(3) キャリアアップ計画及び一般職業訓練実施計画に基づき、そ

-
- (4) の雇用する有期契約労働者等に一般職業訓練（専門実践教育訓練を活用したものに限る。次号ハにおいて同じ。）を受けさせる事業主であること。
- (4) キャリアアップ計画及び次のいずれにも該当する職業訓練（以下この項において「有期実習型訓練」という。）の訓練実施計画（以下この項において「有期実習型訓練実施計画」という。）に基づき、その雇用する有期契約労働者等であつて、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。以下この項において同じ。）であるものに、有期実習型訓練を受けさせる事業主（当該有期実習型訓練の期間、当該対象職業能力形成促進者に対し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事業主に限る。）であること。
- (イ) 実習と座学等とが効果的に組み合わせられたものであり、かつ、実習と座学等とが相互に密接な関連を有するものであること。
- (ロ) 職業訓練の実施期間が三箇月以上六箇月（資格を取得するための期間が六箇月を超えるなど、特別な理由がある場合には一年）以下であること。
- (ハ) 職業訓練の総訓練時間を六箇月当たりの時間に換算した時間が四百二十五時間以上であること。
- (ニ) 実習の時間の職業訓練の総訓練時間に占める割合が一割以上九割以下であること。
- (ホ) 対象職業能力形成促進者に対して、適正な能力評価を実施すること。
- (ヘ) 職業訓練の指導及び能力評価に係る担当者及び責任者が選任されていること。
- (ト) 職業訓練を修了した対象職業能力形成促進者の労働契約の更新等の取扱い及び当該取扱いに係る基準が定められていること。
-

(5) キャリアアップ計画及び派遣元事業主と派遣先の事業主（労働者派遣法第四十四条第一項に規定する派遣先の事業主をいう。以下この項において同じ。）とが共同して作成する有期実習型訓練実施計画に基づき、当該派遣元事業主が雇用する紹介予定派遣（労働者派遣法第二条第四号に規定する紹介予定派遣をいう。以下この項において同じ。）に係る派遣労働者であつて、対象職業能力形成促進者であるものに、有期実習型訓練を受けさせる当該派遣元事業主（当該有期実習型訓練の期間、当該対象職業能力形成促進者に対し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事業主に限る。）又は当該派遣先の事業主であること。

二 ハの一般職業訓練実施計画又は有期実習型訓練実施計画を提出した日の前日から起算して六箇月前の日から都道府県労働局長に対するキャリアアップ助成金の受給についての申請書の提出日までの間（ホにおいて「基準期間」という。）において、当該一般職業訓練又は有期実習型訓練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つ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。

ホ ハの一般職業訓練又は有期実習型訓練に係る事業所に雇用されていた者であつ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つていと認められる事業主であること。

ヘ ハの一般職業訓練又は有期実習型訓練に係る事業所の労働者の離職状況及び当該一般職業訓練又は有期実習型訓練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事業主であること。

二 次のイからヘまでの区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額
イ 前号ハ(1)に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

- (1) 一般職業訓練（当該事業主が自ら運営するものに限る。）の運営に要した経費並びに一般職業訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行うものに限る。）に係る入学料及び受講料の合計額（その額が、当該一般職業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)までに掲げる一の一般職業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) 百時間未満 七万円（中小企業事業主にあつては、十万円）
- (ii) 百時間以上二百時間未満 十五万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）
- (iii) 二百時間以上 二十万円（中小企業事業主にあつては、三十万円）
- (2) その雇用する有期契約労働者等に対して、一般職業訓練を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となつた労働時間数に四百七十五円（生産性要件に該当する事業主にあつては、六百元）（中小企業事業主にあつては、七百六十円（生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円））を乗じて得た額
- ロ 前号ハ(2)に該当する事業主 一般職業訓練（当該事業主が自ら運営するものに限る。）の運営に要した経費並びに一般職業訓練（当該事業主が教育訓練施設等に委託して行うものに限る。）に係る入学料及び受講料の合計額（その額が、当該一般職業訓練を受けた有期契約労働者等一人につき、次の(1)から(3)までに掲げる一の一般職業訓練の実施時間数の区分に応じ、当該(1)から(3)までに定める額を超えるときは、当該定める額）
- (1) 百時間未満 七万円（中小企業事業主にあつては、十万円）
- (2) 百時間以上二百時間未満 十五万円（中小企業事業主にあつては、二十万円）
- (3) 二百時間以上 二十万円（中小企業事業主にあつては、三十万円）

万円)

ハ 前号ハ③に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 一般職業訓練(当該事業主が自ら運営するものに限る。)の運営に要した経費並びに一般職業訓練(当該事業主が教育訓練施設等に委託して行うものに限る。)に係る入学科及び受講料の合計額(その額が、当該一般職業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)までに掲げる一の一般職業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) 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)

(2) その雇用する有期契約労働者等に対して、一般職業訓練を受ける期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となつた労働時間数に四百七十五円(生産性要件に該当する事業主にあつては、六百円)(中小企業事業主にあつては、七百六十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円))を乗じて得た額

ニ 前号ハ④に該当する事業主 次に掲げる額の合計額

(1) 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。)に係る入学科及び受講料の合計額(その額が、当該有期実習型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) 百時間未満 七万円(中小企業事業主にあつては、十万円

- ホ
- (1) 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。）に係る入学科及び受講料の合計額（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(iv)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(iv)までに定める額を超えるときは、当該定める額）
- (ii) 百時間未満 七万円（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、十万円）
- (iii) 百時間以上二百時間未満 十五万円（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、十万円）
- (2) その雇用する有期契約労働者等に対して、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つた労働時間数に四百七十五円（生産性要件に該当する事業主にあつては、六百元）（中小企業事業主にあつては、七百六十円（生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円））を乗じて得た額
- (3) 対象者一人につき、一の有期実習型訓練（座学等を除く。）の実施時間数に六百六十五円（生産性要件に該当する事業主にあつては、八百四十円）（中小企業事業主にあつては、七百六十円（生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円））を乗じて得た額
- 前号ハ(5)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

は、二十万円)

(iii) 二百時間以上 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)

(2) 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つた労働時間数に四百七十五円 (生産性要件に該当する事業主にあつては、六百元) (中小企業事業主にあつては、七百六十円 (生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円)) を乗じて得た額

前号ハ(5)に該当する派遣先の事業主 対象者一人につき、一の有期実習型訓練 (座学等を除く。) の実施時間数に六百六十五円 (生産性要件に該当する事業主にあつては、八百四十円) (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、七百六十円 (生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円)) を乗じて得た額

三| 第一号ハ(4)に定める事業主が当該有期実習型訓練を修了した有期契約労働者等について、第百十八条の二第二項第一号ハ(1)から(3)までに定めるいずれかの措置を講じた場合における前号ニ(1)の規定の適用については、同号ニ(1)(i)中「七万円 (中小企業事業主にあつては、十万円) 」とあるのは「十万円 (中小企業事業主にあつては、十五万円) 」と、同号ニ(1)(ii)中「十五万円 (中小企業事業主にあつては、二十万円) 」とあるのは「二十万円 (中小企業事業主にあつては、三十万円) 」と、同号ニ(1)(iii)中「二十万円 (中小企業事業主にあつては、三十万円) 」とあるのは「三十万円 (中小企業事業主にあつては、五十万円) 」とする。

四| 第一号ハ(5)に定める派遣先の事業主が当該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、第百十八条の二第二項第一号ハ(4)から(6)までに定めるいずれかの措置を講じた場合における第二号ホ(1)の規定の適用については、同号ホ(1)(i)中「七万円 (

(法第六十三条第一項第八号の厚生労働省令で定める事業)

第三百二十八条 法第六十三条第一項第八号の厚生労働省令で定める事業は、第二百二十四条、第三百三十四条及び第四百四十条から第四百四十条の三までに定めるもののほか、次のとおりとする。

一・二 (略)

(削る)

(削る)

2 |

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、十万円)とあるのは「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)」と、同号ホ(1)(ii)中「十五万円(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、二十万円)」とあるのは「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)」と、同号ホ(1)(iii)中「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)」とあるのは「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)」とする。

一の年度において、キャリアアップ計画に基づく一の事業所に係るキャリアアップ助成金の額が一千万円を超えるときは、前項の規定にかかわらず、一千万円を当該事業所の事業主に対して支給するものとする。

(法第六十三条第一項第八号の厚生労働省令で定める事業)

第三百二十八条 法第六十三条第一項第八号の厚生労働省令で定める事業は、第二百二十四条、第二百二十五条の二、第三百三十四条及び第四百四十条から第四百四十条の三までに定めるもののほか、次のとおりとする。

一・二 (略)

二の二 事業主又は事業主の団体若しくはその連合団体に対して、建設労働法第九条第一項第二号及び第三号の規定に基づき建設労働者確保育成助成金(人材確保等支援助成金のうち、建設労働者の技能の向上を推進するために必要な助成及び送出就業の作業環境に適応させるための訓練の促進を図るために必要な助成に係るものに限る。次条において同じ。)を支給すること。

二の三 事業主等(事業主若しくはその団体(法人でない団体で代表者又は管理人の定めのないものを除く。)、学校教育法第二百二十四条に規定する専修学校若しくは同法第三百三十四条第一項に規定する

三〇十一 (略)

(削る)

(削る)

各種学校を設置する私立学校法(昭和二十四年法律第二百七十号)第三条に規定する学校法人若しくは同法第六十四条第四項に規定する法人、社会福祉法第二十二条に規定する社会福祉法人その他身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人をいう。第三百三十八条の三において同じ。
() に対して、障害者職業能力開発助成金を支給すること。
三〇十一 (略)

第三百三十八条の二 人材確保等支援助成金は、建設労働者確保育成助成金とする。

2 第三百三十八条第六項の規定は、建設労働者確保育成助成金の支給について準用する。

(障害者職業能力開発助成金)

第三百三十八条の三 障害者職業能力開発助成金は、第一号に該当する事業主等に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれにも該当する事業主等であること。

イ 障害者(障害者雇用促進法第二条第一号に規定する障害者のうち、長期間の教育訓練が必要であると公共職業安定所長が認める求職者に限る。以下この条において同じ。)の職業に必要な能力を開発し、及び向上させるための教育訓練(厚生労働大臣が定める基準に適合するものに限る。以下この条において「障害者職業能力開発訓練」という。)の事業(障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成十七年法律第二百二十三号)第五条第一項に規定する障害福祉サービスのうち、同条第十三項に規定する就労移行支援若しくは同条第十四項に規定する就労継続支援の事業又は職業能力開発促進法第十五条の七第三項の規定に基づき国又は都道府県が公共職業能力開発施設を設置して行う職業訓練とみなして当該公共職業能力開発施設以外の施設により行われる教育訓練の事業のうち、その事業に要する費用が国の

負担によるものを除く。以下この条において同じ。）に関する計画を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けた事業主等であること。

ロ 次のいずれかに該当する事業主等であること。

(1) 障害者職業能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の設置又は整備を行う事業主等であること。

(2) 障害者職業能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の更新を行う事業主等であること。

(3) 障害者職業能力開発訓練の事業を行う事業主等であること。

二 次のイからハまでに掲げる事業主等の区分に応じ、それぞれ当該イからハまでに定める額

イ 前号ロ(1)に該当する事業主等 障害者職業能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の設置又は整備に要した費用の額に四分の三を乗じて得た額（その額が五千万円を超えるときは、五千万円）

ロ 前号ロ(2)に該当する事業主等 障害者職業能力開発訓練の事業を行うための施設又は設備の更新に要した費用の額に四分の三を乗じて得た額（その総額が一千万円を超えるときは、一千万円）

ハ 前号ロ(3)に該当する事業主等 次に掲げる額の合計額

(1) 障害者職業能力開発訓練の事業の運営に要した費用の額を当該障害者職業能力開発訓練を受講した障害者の総数で除して得た額（(2)において「一人当たり運営費用額」という。）に四分の三を乗じて得た額（その額が一月につき十六万円を超えるときは、十六万円）に当該障害者職業能力開発訓練を受講した障害者（重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者及び就職が特に困難であると公共職業安定所長が認める障害者（(2)及び(3)において「重度障害者等」という。）を除く。）の数を乗じて得た額

(2) 一人当たり運営費用額に五分の四を乗じて得た額（その額が一月につき十七万円を超えるときは、十七万円）に当該障害者

(国等に対する不支給)

第三百三十九条の三 第二百五条第二項、第七項及び第十項並びに第三十九条第二項の規定にかかわらず、人材開発支援助成金及び両立支援助成金は、国等に対しては、支給しないものとする。

(労働保険料滞納事業主等に対する不支給)

第三百三十九条の四 第二百二十二条第一項、第二百五条第二項、第七項及び第十項並びに第三百三十九条第二項の規定にかかわらず、広域団体認定訓練助成金、人材開発支援助成金及び両立支援助成金は、労働保険料の納付の状況が著しく不適切である、又は過去三年以内に偽りその他不正の行為により、雇用調整助成金その他の法第四章の規定により支給される給付金の支給を受け、若しくは受けようとした事業主又は事業主団体若しくはその連合団体に対しては、支給しないものとする。

職業能力開発訓練を受講する重度障害者等の数を乗じて得た額
(3) 次のいずれにも該当する者の数に十万円を乗じて得た額

(i) 重度障害者等であつて、当該障害者職業能力開発訓練の受講を修了したものの又は当該障害者職業能力開発訓練が終了する日前に就職したこと、就職することが約されたこと若しくは自営業者となつたことを理由として当該障害者職業能力開発訓練を受講することを取りやめたもの

(ii) 当該障害者職業能力開発訓練を修了した日又は当該障害者職業能力開発訓練を受講することを取りやめた日の翌日から起算して九十日を経過する日までの間に被保険者(日雇労働被保険者を除く。以下この(ii)において同じ。)となつた者、被保険者として雇用することが約された者又は事業主となつた者

(国等に対する不支給)

第三百三十九条の三 第二百五条第一項、第三百三十三条第一項、第三百三十八条の三及び第三百三十九条第二項の規定にかかわらず、人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金、障害者職業能力開発助成金及び両立支援助成金は、国等に対しては、支給しないものとする。

(労働保険料滞納事業主等に対する不支給)

第三百三十九条の四 第二百二十二条第一項、第二百五条第一項、第三百三十三条第一項、第三百三十八条の三及び第三百三十九条第二項の規定にかかわらず、広域団体認定訓練助成金、人材開発支援助成金、キャリアアップ助成金、障害者職業能力開発助成金及び両立支援助成金は、労働保険料の納付の状況が著しく不適切である、又は過去三年以内に偽りその他不正の行為により、雇用調整助成金その他の法第四章の規定により支給される給付金の支給を受け、若しくは受けようとした事業主又は事業主団体若しくはその連合団体に対しては、支給しないものとする。

附則

(特定求職者雇用開発助成金に関する暫定措置)

第十五条の五 (略)

25 (略)

6 障害者初回雇用コース奨励金は、第一号から第七号までのいずれにも該当する事業主に対して、第八号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 その常時雇用する障害者雇用促進法第四十三条第一項に規定する労働者の数が四十五・五人以上三百人以下である事業主であること。

三〇八 (略)

712 (略)

(地域雇用開発コース奨励金に関する暫定措置)

第十六条 第一百十二条第一項の地域雇用開発コース奨励金として、同条第二項に規定するもののほか、次の各号のいずれにも該当する事業主に対して、第三号の雇入れに係る者の数に応じ、当該者の雇入れに係る費用の額を限度として支給するものとする。

一 (略)

二 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(平成二十八年厚生労働省令第六十一号)の施行の日から平成三十一年三月三十一日までの間に熊本労働局長に対して、前号の設置又は整備に係る事業所(以下この条において「対象事業所」という。)の設置又は整備及び当該設置又は整備に伴う労働者の雇入れに関する計画を提出した事業主であること。

三 対象事業所の設置又は整備に伴い、イに掲げる日からロに掲げる日(次項において「完了日」という。)までの間(第五号及び第六

附則

(特定求職者雇用開発助成金に関する暫定措置)

第十五条の五 (略)

25 (略)

6 障害者初回雇用コース奨励金は、第一号から第七号までのいずれにも該当する事業主に対して、第八号に定める額を支給するものとする。

一 (略)

二 その常時雇用する障害者雇用促進法第四十三条第一項に規定する労働者の数が五十人以上三百人以下である事業主であること。

三〇八 (略)

712 (略)

(地域雇用開発コース奨励金に関する暫定措置)

第十六条 第一百十二条第一項の地域雇用開発コース奨励金として、同条第二項に規定するもののほか、次の各号のいずれにも該当する事業主に対して、第三号の雇入れに係る者の数に応じ、当該者の雇入れに係る費用の額を限度として支給するものとする。

一 (略)

二 雇用保険法施行規則の一部を改正する省令(平成二十八年厚生労働省令第六十一号)の施行の日から平成三十年三月三十一日までの間に熊本労働局長に対して、前号の設置又は整備に係る事業所(以下この条において「対象事業所」という。)の設置又は整備及び当該設置又は整備に伴う労働者の雇入れに関する計画を提出した事業主であること。

三 対象事業所の設置又は整備に伴い、イに掲げる日からロに掲げる日(次項において「完了日」という。)までの間(第五号及び第六

号において「基準期間」という。）において、熊本県内に居住する求職者（雇入れに伴い熊本県内に住所又は居所の変更が必要と認められる者を含む。）（職場適応訓練受講求職者、関連事業主に雇用されていた者その他就職が容易であると認められる者を除く。次項第二号において「県内求職者等」という。）を、公共職業安定所、地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）又は職業紹介事業者等（地域雇用開発コース奨励金の支給に関し職業安定局長及び人材開発統括官が定める条件に同意し、職業安定局長及び人材開発統括官が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限る。）の紹介により、継続して雇用する労働者として三人（創業の場合にあつては、二人）以上雇い入れる事業主であること。

イ 前号の計画を熊本労働局長に提出した日

ロ (略)

四〇七 (略)

2 前項の規定にかかわらず、前項の事業主が次の各号のいずれかに該当することとなつたときは、そのとき以後、地域雇用開発コース奨励金は支給しない。

一 (略)

二 完了日後において、対象事業所で前項第三号の雇入れに係る者を雇用しなくなつたとき（当該労働者を雇用しなくなつたとき（解雇（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つたこと又は労働者の責めに帰すべき理由による解雇を除く。次号において同じ。）によるものを除く。）以後速やかに、新たに継続して雇用する労働者として県内求職者等を雇い入れたときを除く。）。

三 (略)

3・4 (略)

号において「基準期間」という。）において、求職者（職場適応訓練受講求職者、関連事業主に雇用されていた者その他就職が容易であると認められる者を除く。）等（当該事業主に雇用されていた者以外の者にあつては、公共職業安定所、地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。）又は職業紹介事業者等（地域雇用開発コース奨励金の支給に関し職業安定局長及び人材開発統括官が定める条件に同意し、職業安定局長及び人材開発統括官が定める標識を事務所の見やすい場所に掲示している者に限る。）に紹介されたものに限る。）を継続して雇用する労働者として三人（創業の場合にあつては、二人）以上雇い入れる事業主であること。

イ 平成二十八年四月十四日から当該事業主が前号の計画を熊本労働局長に提出した日までの間で当該事業主が指定する日

ロ (略)

四〇七 (略)

2 前項の規定にかかわらず、前項の事業主が次の各号のいずれかに該当することとなつたときは、そのとき以後、地域雇用開発コース奨励金は支給しない。

一 (略)

二 完了日後において、対象事業所で前項第三号の雇入れに係る者を雇用しなくなつたとき（当該労働者を雇用しなくなつたとき（解雇（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つたこと又は労働者の責めに帰すべき理由による解雇を除く。次号において同じ。）によるものを除く。）以後速やかに、新たに継続して雇用する労働者として求職者を雇い入れたときを除く。）。

三 (略)

3・4 (略)

(人材確保等支援助成金に関する暫定措置)

第十七条の二の四 第一百八条第一項の人材確保等支援助成コース助成金として、同条第二項に規定するもののほか、平成三十三年三月三十一日までの間、次の各号のいずれにも該当する介護事業主に対し、五十万円を支給するものとする。

一・二 (略)

三 当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて賃金制度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都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金(この項の規定によるものに限る。)の受給についての申請書を提出するまでの間(以下この号において「基準期間」という。)に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていないと認められる事業主であること。

四〇六 (略)

2 前項に規定する介護事業主が、同項に該当することにより、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれにも該当する場合にあつては、当該事業主に対し、五十七万円(生産性要件に該当する事業主にあつては、七十二万円)を支給するものとする。

一 (略)

二 当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて賃金制度整備計画の期間の末日の翌日から都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金(この項の規定によるものに限る。)の受給についての申請書を提出するまでの間(以下この号において「基準期間」という。)に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていないと認められる事業主であること。

(人材確保等支援助成金に関する暫定措置)

第十七条の二の四 第一百八条第一項の職場定着支援助成金として、同条第二項に規定するもののほか、平成三十三年三月三十一日までの間、次の各号のいずれにも該当する介護事業主に対し、五十万円を支給するものとする。

一・二 (略)

三 当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて賃金制度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都道府県労働局長に対する職場定着支援助成金(この項の規定によるものに限る。)の受給についての申請書を提出するまでの間(以下この号において「基準期間」という。)に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていないと認められる事業主であること。

四〇六 (略)

2 前項に規定する介護事業主が、同項に該当することにより、職場定着支援助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれにも該当する場合にあつては、当該事業主に対し、五十七万円(生産性要件に該当する事業主にあつては、七十二万円)を支給するものとする。

一 (略)

二 当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて賃金制度整備計画の期間の末日の翌日から都道府県労働局長に対する職場定着支援助成金(この項の規定によるものに限る。)の受給についての申請書を提出するまでの間(以下この号において「基準期間」という。)に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていないと認められる事業主であること。

3 第一項に規定する介護事業主が、前項各号に該当することにより、人材確保等支援助成コース助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれにも該当する場合にあつては、当該事業主に対し、八十五万五千円（生産性要件に該当する事業主にあつては、百八万円）を支給するものとする。

一 (略)

二 当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて一年経過日の翌日から都道府県労働局長に対する人材確保等支援助成コース助成金（この項の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この号において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていと認められる事業主であること。

4 前三項の規定にかかわらず、人材確保等支援助成コース助成金（これらの規定によるものに限る。）は、国等に対しては、支給しないものとする。

5 第一項から第三項までの規定にかかわらず、人材確保等支援助成コース助成金（これらの規定によるものに限る。）は、労働保険料の納付の状況が著しく不適切である、又は過去三年以内に偽りその他不正の行為により、雇用調整助成金その他の法第四章の規定により支給される給付金の支給を受け、若しくは受けようとした事業主に対しては、支給しないものとする。

第十七条の三 第一百八条の二第十五項の規定の適用については、平成三十二年三月三十一日までの間、次の表の上欄に掲げる同条の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

第十五項第一号ハ	(略)	(略)
第十五項第二号	(略)	(略)

3 第一項に規定する介護事業主が、前項各号に該当することにより、職場定着支援助成金の支給を受け、かつ、次の各号のいずれにも該当する場合にあつては、当該事業主に対し、八十五万五千円（生産性要件に該当する事業主にあつては、百八万円）を支給するものとする。

一 (略)

二 当該賃金制度の整備に係る事業所に雇用されていた者であつて一年経過日の翌日から都道府県労働局長に対する職場定着支援助成金（この項の規定によるものに限る。）の受給についての申請書を提出するまでの間（以下この号において「基準期間」という。）に離職したもののうち、当該基準期間に特定受給資格者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つていと認められる事業主であること。

4 前三項の規定にかかわらず、職場定着支援助成金（これらの規定によるものに限る。）は、国等に対しては、支給しないものとする。

5 第一項から第三項までの規定にかかわらず、職場定着支援助成金（これらの規定によるものに限る。）は、労働保険料の納付の状況が著しく不適切である、又は過去三年以内に偽りその他不正の行為により、雇用調整助成金その他の法第四章の規定により支給される給付金の支給を受け、若しくは受けようとした事業主に対しては、支給しないものとする。

第十七条の三 第一百八条の二第十二項の規定の適用については、平成三十二年三月三十一日までの間、次の表の上欄に掲げる同条の規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。

第十二項第一号ハ	(略)	(略)
第十二項第二号	(略)	(略)

(東日本大震災に係る認定訓練助成事業費補助金に関する暫定措置)
第十七条の六 特定被災区域内において第二百二十三条に規定する事業主等が行う認定訓練の実施に必要な施設又は設備であつて、東日本大震災により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費に関する認定訓練助成事業費補助金の交付に係る同条の規定の平成三十年度における適用については、同条中「二分の一」とあるのは「三分の二」と、「三分の一」とあるのは「二分の一」と、同条第二号中「施設又は設備の設置又は整備に要する経費」とあるのは「東日本大震災(平成二十三年三月十一日に発生した東北地方太平洋沖地震及びこれに伴う原子力発電所の事故による災害をいう。以下同じ。))により著しい被害を受けた施設又は設備の災害復旧に要する経費」とする。

(削る)

(東日本大震災に係る人材開発支援助成金に関する暫定措置)

第十七条の八 岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業所の事業主に

(東日本大震災に係る認定訓練助成事業費補助金に関する暫定措置)
第十七条の六 特定被災区域内において第二百二十三条に規定する事業主等が行う認定訓練の実施に必要な施設又は設備であつて、東日本大震災により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費に関する認定訓練助成事業費補助金の交付に係る同条の規定の平成二十九年度における適用については、同条中「二分の一」とあるのは「三分の二」と、「三分の一」とあるのは「二分の一」と、同条第二号中「施設又は設備の設置又は整備に要する経費」とあるのは「東日本大震災(平成二十三年三月十一日に発生した東北地方太平洋沖地震及びこれに伴う原子力発電所の事故による災害をいう。以下同じ。))により著しい被害を受けた施設又は設備の災害復旧に要する経費」と、附則第十五条の四第一項中「東日本大震災(平成二十三年三月十一日に発生した東北地方太平洋沖地震及びこれに伴う原子力発電所の事故による災害をいう。以下同じ。))」とあるのは「東日本大震災」とする。

(平成二十八年熊本地震に係る認定訓練助成事業費補助金に関する暫定措置)

第十七条の六の三 平成二十八年熊本地震に際し災害救助法が適用された市町村の区域内において第二百二十三条に規定する事業主等が行う認定訓練の実施に必要な施設又は設備であつて、平成二十八年熊本地震により著しい被害を受けたものの災害復旧に要する経費に関する認定訓練助成事業費補助金の交付に係る同条の規定の平成二十九年度における適用については、同条中「二分の一」とあるのは「三分の二」と、「三分の一」とあるのは「二分の一」と、同条第二号中「施設又は設備の設置又は整備に要する経費」とあるのは「平成二十八年熊本地震により著しい被害を受けた施設又は設備の災害復旧に要する経費」とする。

(人材開発支援助成金に関する暫定措置)

第十七条の八 特定被災区域内に所在する事業所の事業主に対する人材

対する人材開発支援コース助成金の支給については、平成三十一年三月三十一日までの間においては、第二百二十五条第二項第一号イ(1)の規定は適用せず、同項第二号イ(1)中「百分の三十(生産性要件に該当する事業主にあつては、百分の四十五)」とあるのは「三分の一(中小企業事業主にあつては、二分の一)」と、同号イ(2)中「三百八十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、四百八十円)」とあるのは「四百円(中小企業事業主にあつては、八百円)」と、同号ハ(1)中「百分の三十(生産性要件に該当する事業主にあつては、百分の四十五)」(中小企業事業主にあつては、百分の六十)」とあるのは「三分の一(中小企業事業主にあつては、二分の一)」と、同号ハ(3)中「三百八十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、四百八十円)」(中小企業事業主にあつては、七百六十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円)」とあるのは「四百円(中小企業事業主にあつては、八百円)」と、同号ハ(4)中「三百八十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、四百八十円)」(中小企業事業主にあつては、六百六十五円(生産性要件に該当する事業主にあつては、八百四十円)」とあるのは「六百円(中小企業事業主にあつては、七百円)」と読み替えて適用する。ただし、対象被保険者に特定中高年雇用型訓練を受けた事業主及び中高年雇用型訓練対象者に特定中高年雇用型訓練を受けさせた事業主にあつては、この限りではない。

開発支援助成金の支給については、平成三十年三月三十一日までの間においては、第二百二十五条第一項第一号イ(1)の規定は適用せず、同項第二号イ(1)中「百分の三十(生産性要件に該当する事業主にあつては、百分の四十五)」とあるのは「三分の一(中小企業事業主にあつては、二分の一)」と、同号イ(2)中「三百八十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、四百八十円)」とあるのは「四百円(中小企業事業主にあつては、八百円)」と、同号ハ(1)中「百分の三十(生産性要件に該当する事業主にあつては、百分の四十五)」(中小企業事業主にあつては、百分の六十)」とあるのは「三分の一(中小企業事業主にあつては、二分の一)」と、同号ハ(3)中「三百八十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、四百八十円)」(中小企業事業主にあつては、七百六十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、九百六十円)」とあるのは「四百円(中小企業事業主にあつては、八百円)」と、同号ハ(4)中「三百八十円(生産性要件に該当する事業主にあつては、四百八十円)」(中小企業事業主にあつては、六百六十五円(生産性要件に該当する事業主にあつては、八百四十円)」とあるのは「六百円(中小企業事業主にあつては、七百円)」と読み替えて適用する。ただし、対象被保険者に特定中高年雇用型訓練を受けた事業主及び中高年雇用型訓練対象者に特定中高年雇用型訓練を受けさせた事業主にあつては、この限りではない。

(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)

第二条 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則(昭和五十一年労働省令第二十九号)の一部を次の表のように改正する。

改正後

(法第九条各号に掲げる事業)

第七条 法第九条各号に掲げる事業として、若年・女性建設労働者トリアルコース助成金、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、建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金、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を支給するものとする。

(若年・女性建設労働者トリアルコース助成金等)

第七条の二 若年・女性建設労働者トリアルコース助成金は、第一号に該当する中小建設事業主(法第二条第五項に規定する事業主(以下この条において「建設事業主」という。))であつて、資本金の額若しくは出資の総額が三億円以下又は常時雇用する労働者が三百人以下であるものをいう。以下同じ。)に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 雇用保険法施行規則(昭和五十年労働省令第三号。以下「雇保則」という。)第一百十条の第三第二項第一号イ又は第三項第一号の規定により求職者を建設労働者(三十五歳以上の建設労働者にあつては女性労働者に限る。)として試行的に雇入れ、同条第二項第二号又は第三項第七号の規定によりトリアル雇用助成金の支給を受けた中小建設事業主であること。

二 前号に該当する雇入れに係る建設労働者一人につき、四万円に、当該雇入れの期間の月数(三月分を限度とする。)を乗じて得た額

改正前

(法第九条各号に掲げる事業)

第七条 法第九条各号に掲げる事業として、建設労働者確保育成助成金を支給するものとする。

(建設労働者確保育成助成金)

第七条の二 建設労働者確保育成助成金は、第一号に該当する者に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する者であること。

イ 職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第二十四条第一項の認定に係る職業訓練又は同法第二十七条の第二項において準用する同法第二十四条第一項の認定に係る指導員訓練(以下「認定訓練」という。)を行う中小建設事業主(法第二条第五項に規定する事業主(以下この条において「建設事業主」という。))であつて、資本金の額若しくは出資の総額が三億円以下又は常時雇用する労働者が三百人以下であるものをいう。以下同じ。)
ウ 又は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。ハ(1)ウ及び次号トにおいて同じ。)(以下これを総称して「中小建設事業主等」という。))であつて、当該認定訓練の運営に要する経費について雇用保険法施行規則(昭和五十年労働省令第三号。以下「雇保則」という。)第二百一十一条に規定する広域団体認定訓練助成金(以下「広域団体認定訓練助成金」という。))の支給又は同条に規定する認定訓練助成事業費補助金(以下「認定訓練助成事業費補助金」という。))の交付を受

けて都道府県が行う助成若しくは援助を受けるものであること。
ロ その雇用する建設労働者に対し、認定訓練を受けさせ、かつ、当該建設労働者に対して支払われる通常の賃金の額以上の額の賃金を当該認定訓練を受けさせる期間について支払う中小建設事業主であつて、雇保則第二百五条第一項に規定する人材開発支援助成金（中小建設事業主が認定訓練を行う施設に労働者を派遣する場合に係るものに限る。）又は雇保則第三百三十三条第一項に規定するキャリアアップ助成金（同項第一号ハに該当する場合に係るもの（中小建設事業主が認定訓練を行う施設に労働者を派遣する場合に係るものに限る。）に限る。）（以下「人材開発支援助成金等」という。）の支給を受けるものであること。

ハ 次のいずれかに該当する建設労働者の技能の向上のための実習（以下「技能実習」という。）を行う中小建設事業主等（女性労働者に係る技能実習を行う場合にあつては、建設事業主又は建設事業主の団体若しくはその連合団体。以下「建設事業主等」という。）であること。

(1) 次のいずれにも該当するものであること。

(i) 技能実習の内容が建設工事における作業に直接関連するもの（技能の指導方法の改善に係る訓練を含む。）であること。

(ii) 技能実習の指導員が当該技能実習の内容に直接関連する職種に係る職業訓練指導員免許（職業能力開発促進法第二十八条第二項に規定する職業訓練指導員免許をいう。以下同じ。）を有する者、一級の技能検定（職業能力開発促進法第四十条第二項に規定する技能検定をいう。）に合格した者その他これらの者と同等以上の能力を有すると認められる者であること。

(iii) 中小建設事業主等（女性労働者に係る技能実習を行う場合にあつては、建設事業主等）が自ら行うもの又は労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十七条第三項に規

定する登録教習機関、建設業法施行規則（昭和二十四年建設省令第十四号）第十八条の三の四第二項第二号に規定する登録基幹技能者講習実施機関、職業能力開発促進法第三十一条に規定する職業訓練法人若しくはハに該当する中小建設事業主団体等（女性労働者に係る技能実習を行う場合にあつては、建設事業主の団体又はその連合団体。ト、次号ト及び第二項において「建設事業主団体等」という。）であつて(i)及び(ii)に該当する技能実習を行うもの（以下「登録教習機関等」という。）に委託して行うものであること。

(2) 次のいずれにも該当するものであること。

(i) 技能実習の内容が建設業法第二十七条第一項に規定する技術検定に関連するものであること。

(ii) 雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）第六十条の二第一項の規定に基づき厚生労働大臣が指定する教育訓練であつて、同法第十条の四第二項に規定する指定教育訓練実施者に委託して行うものであること。

ニ その雇用する建設労働者に対し、技能実習を受けさせる中小建設事業主であつて、当該建設労働者に対して支払われる通常の賃金の額以上の額の賃金を当該技能実習を受けさせる期間について支払うものであること。

ホ その雇用する建設労働者に係る雇用管理制度の整備に関して、次のいずれかに該当する中小建設事業主

(1) 労働協約又は就業規則に定めるところにより、建設業法施行規則第十八条の三第二項第二号に規定する登録基幹技能者講習を修了した者（以下「登録基幹技能者」という。）に係る賃金について、一定の額以上の額を増額する等の措置を講じた中小建設事業主であること。

(2) 雇保則第一百八条第三項の規定により職場定着支援助成金の支給を受けた中小建設事業主であつて、同条第二項第一号ロ(2)に規定する雇用管理制度整備計画の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期間(3)において「第一回評価時入職率等算定期間」という。)における当該雇用管理制度の整備に係る事業所における入職者の数を当該雇用管理制度整備計画の期間の末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及び当該入職者の数が、職業安定局長が定める目標値を達成しているものであること。

(3) (2)に該当することにより建設労働者確保育成助成金の支給を受けた中小建設事業主であつて、次のいずれにも該当するものであること。

(i) 第一回評価時入職率等算定期間の末日の翌日から起算して二年を経過する日までの期間(ii)において「第二回評価時入職率等算定期間」という。)における(2)に規定する事業所における入職者の数を二で除して得た数(この(i)において「平均入職者数」という。)を第一回評価時入職率等算定期間の末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及び平均入職者数が、(2)に規定する目標値を達成しているものであること。

(ii) 第二回評価時入職率等算定期間における(2)に規定する事業所における離職者の数を二で除して得た数を第一回評価時入職率等算定期間の末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、雇保則第百十八条第三項第一号イに規定する割合以下であること。

若年労働者及び女性労働者の確保及び職場への定着に関して、次のいずれかに該当する建設事業主であること。

(1) 雇用管理制度の整備に関する事業であつて、次に掲げるいずれかのものを行う建設事業主であること。

(i) 若年労働者並びに女性労働者の建設事業に対する関心及び理解の増進又は建設事業への就業に必要な能力の開発及び向上を図るための事業

(ii) 労働災害の防止等の労働安全管理を推進するための事業

(iii) 建設労働者の技能の向上又は雇用管理の改善を推進するための事業

(iv) 労働者の雇入れ、配置その他の雇用管理に関し必要な知識を習得させるための研修（以下「雇用管理研修」という。）又は作業中の建設労働者に対する適切な指導若しくは監督に必要な知識を習得させるための研修（以下「職長研修」という。）であつて、次のいずれにも該当するもの（以下この項において「雇用管理研修等」という。）を行う事業

(i) 雇用管理研修にあつては建設事業主又はその雇用する法第五条第一項に規定する雇用管理責任者その他の労働者、職長研修にあつては建設事業主又はその雇用する労働者のうち作業中の建設労働者を直接指導又は監督する者を対象として行われるものであること。

(ii) 研修の時間が、雇用管理研修にあつては六時間以上、職長研修にあつては十八時間以上であること。

(iii) 研修を受ける者の数が十人以上であること。また、雇用管理研修にあつては百人以下、職長研修にあつては五十人以下であること。

(iv) 研修の内容及び方法が建設労働者の雇用の改善を推進するために適切であると認められるものであること。

(v) その雇用する労働者に対し、雇用管理研修等を受けさせ、かつ、当該労働者に対して支払われる通常の賃金の額以上の賃金を当該雇用管理研修等を受けさせる期間について支払う事業

(2) 雇保則第一百十条の三第二項第一号イ又は第三項第一号の規定により求職者を建設労働者（三十五歳以上の建設労働者にあつては女性労働者に限る。）として試行的に雇入れ、同条第二項第二号又は第三項第七号の規定によりトリアル雇用助成金の支給を受けた中小建設事業主であること。

ト| 建設事業主団体等であつて、次の(1)及び(2)に掲げる事業を行う

ものであること。

(1) その構成員である建設事業主(2)において「構成建設事業主」という。)における雇用管理制度の整備に係る計画の策定、当該計画の効果的な実施のための検討及び調査を行う事業

(2) 構成建設事業主における若年労働者及び女性労働者の確保及び職場への定着に資する雇用管理制度の整備に関する事業

チ 建設工事における作業に係る職業訓練を実施する職業訓練法人(職業能力開発促進法第三十一条に規定する職業訓練法人をいう。以下同じ。)であつて、次のいずれにも該当し、かつ、建設工事における作業に係る職業訓練を振興するために助成を行うことが必要であると認められるもの(以下「職業訓練推進団体」という。)であること。

(1) 数都道府県にわたる地域における事業主又は事業主の団体若しくはその連合団体の相当数が、当該職業訓練法人の社員であるもの又は当該職業訓練法人の基本財産の拠出をしているものであること。

(2) 建設工事における作業に係る職業訓練の実施に適した職業訓練施設を運営するものであること。

リ 職業訓練推進団体であつて、認定訓練の実施に適した施設又は設備の設置又は整備を行うものであること。

ヌ 中小建設事業主であつて、建設作業に従事する女性労働者(岩手県、宮城県又は福島県においては、男性労働者を含む建設労働者)のための宿舍その他の施設の貸与を受けるものであること。

二 次のイからヌまでに掲げる者に応じて、当該イからヌまでに定める額

イ 前号イに該当する中小建設事業主等 広域団体認定訓練助成金の支給又は認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成若しくは援助に係る認定訓練の運営に要する経費の額(その額が当該経費につき当該年度において要した額を超えるときは、当該要した額)から当該認定訓練の運営に要する経費につい

て広域団体認定訓練助成金の支給額又は認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成若しくは援助を受けた額を控除した額の二分の一に相当する額

ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 当該認定訓練を受けさせた建設労働者一人につき、四千七百五十円（雇保則第二百二条の五第十六項第一号ハに規定する生産性要件（以下この号において「生産性要件」という。）に該当する中小建設事業主にあつては、六千円）に、当該認定訓練を受けさせた日（人材開発支援助成金等の支給の対象となつた日に限る。）の数を乗じて得た額

ハ 前号ハに該当する中小建設事業主等（女性労働者に係る技能実習を行う場合にあつては、建設事業主等） 次の(1)及び(2)に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号ハ(1)に該当する技能実習を行った場合 当該技能実習に要した経費の額（登録教習機関等に委託して行ったときは、当該技能実習に係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額）の五分の四（中小建設事業主のうち、その雇用する雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者の数が二十人以下であるもの（以下このハ及びニにおいて「特定小規模建設事業主」という。）にあつては四分の三（生産性要件に該当する特定小規模建設事業主にあつては、十分の九）、その他の中小建設事業主にあつては、四分の三）に相当する額（建設事業主等（中小建設事業主等を除く。）が女性労働者に係る技能実習を行うときは、二分の一（建設事業主にあつては、二十分の九（生産性要件に該当する建設事業主にあつては、五分の三））に相当する額）（一の技能実習について、一人当たり十万円を限度とする。）

(2) 前号ハ(2)に該当する技能実習を行った場合 当該技能実習に係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額の五分の四（中小建設事業主のうち、特定小規模建設事業主にあつては

四分の三（生産性要件に該当する特定小規模建設事業主にあつては、十分の九）、その他の中小建設事業主にあつては五分の三（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、四分の三）に相当する額（女性労働者に係る技能実習を行う建設事業主等（中小建設事業主等を除く。）にあつては、二分の一）建設事業主にあつては、二十分の九（生産性要件に該当する建設事業主にあつては、五分の三）に相当する額）（一の技能実習について、一人当たり十万円を限度とする。）

ニ 前号二に該当する中小建設事業主 当該技能実習を受けさせた建設労働者一人につき、六千六百五十円（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、八千四百円）（特定小規模建設事業主にあつては、七千六百円（生産性要件に該当する特定小規模建設事業主にあつては、九千六百円））に、当該技能実習を受けさせた日数（一の技能実習について、二十日分を限度とする。）を乗じて得た額

ホ 前号ホに該当する中小建設事業主 次の(1)から(3)までに掲げる場合の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号ホ(1)に該当する場合 当該措置の対象となつた登録基幹技能者一人につき、一年当たり九万五千円（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、十二万円）

(2) 前号ホ(2)に該当する場合 五十七万円（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、七十二万円）

(3) 前号ホ(3)に該当する場合 八十五万五千円（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、百八万円）

ヘ 前号へに該当する建設事業主 次の(1)及び(2)に掲げる場合の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号へ(1)に該当する場合 次に掲げる額の合計額（一の事業年度につき、その額が二百万円を超えるときは、二百万円）

(i) 前号へ(1)(i)から(iv)までに掲げる事業に要した経費の額の二十分の九（生産性要件に該当する建設事業主にあつては、五

分の三) (中小建設事業主にあつては、五分の三(生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、四分の三))に相当する額

(ii) 前号へ(1)(v)に掲げる事業に係る雇用管理研修等を受けさせた労働者一人につき、七千六百円(生産性要件に該当する建設事業主にあつては、九千六百円)に、当該雇用管理研修等を受けさせた日数(一の雇用管理研修等について六日分を限度とする。)を乗じて得た額

(2) 前号へ(2)に該当する場合 前号へ(2)に該当する雇入れに係る建設労働者一人につき、四万円に、当該雇入れの期間の月数(三月分を限度とする。)を乗じて得た額

ト 前号トに該当する建設事業主団体等 前号ト(1)又は(2)に掲げる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にあつては、三分の二)に相当する額(その額が一千万円を超えるときは、一千万円(全国的な建設事業主団体等及び都道府県団体等(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(元方事業主に限る。))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)

チ 前号チに該当する職業訓練推進団体 一の事業年度につき、当該職業訓練推進団体が職業訓練の推進のための活動に要した経費の額の三分の二に相当する額(規模五万人日以上の職業訓練を行う場合にあつては、その額が一億五百万円を超えるときは、一億五百万円、規模四万人日以上五万人日未満の職業訓練を行う場合にあつては、その額が九千万円を超えるときは、九千万円、規模三万人日以上四万人日未満の職業訓練を行う場合にあつては、その額が七千五百万円を超えるときは、七千五百万円、規模二万人日以上三万人日未満の職業訓練を行う場合にあつては、その額が六千万円を超えるときは、六千万円、規模二万人日未満の職業訓

2 |

建設分野雇用管理制度助成コース助成金は、第一号に該当する中小建設事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 その雇用する建設労働者に係る雇用管理制度の整備に関して、次のいずれかに該当する中小建設事業主

イ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、建設業法施行規則（昭和二十四年建設省令第十四号）第十八条の三第二項第二号に規定する登録基幹技能者講習を修了した者（以下「登録基幹技能者」という。）に係る賃金について、一定の額以上の額を増額する等の措置を講じた中小建設事業主であること。

ロ 雇保則第一百八条第二項の規定により人材確保等支援助成コース助成金の支給を受けた中小建設事業主であつて、同項第一号ロ(2)に規定する雇用管理制度整備計画の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期間（ハにおいて「第一回評価時入職率等算定期間」という。）における当該雇用管理制度の整備に係る事業所における入職者の数を当該雇用管理制度整備計画の期間の末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及び当該入職者の数が、職業安定局長が定める目標値を達成しているものであること。

練を行う場合にあつては、その額が四千万円を超えるときは、四千万円）

リ 前号リに該当する職業訓練推進団体 当該設置又は整備に要する経費の額の二分の一に相当する額（その額が、三億円を超えるときは、三億円）

又 前号又に該当する中小建設事業主 一の事業年度につき、同号又の貸与に要する経費の五分の三（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、四分の三）に相当する額（その額が六十万円を超えるときは、六十万円）（岩手県、宮城県又は福島県においては、一の事業年度につき、同号又の貸与に要する経費の三分の二に相当する額（その額が二百万円を超えるときは、二百万円））

（新設）

ハ ロに該当することにより建設分野雇用管理制度助成コース助成金の支給を受けた中小建設事業主であつて、次のいずれにも該当するものであること。

(1) 第一回評価時入職率等算定期間の末日の翌日から起算して二年を経過する日までの期間(②において「第二回評価時入職率等算定期間」という。)におけるロに規定する事業所における入職者の数を二で除して得た数(この①において「平均入職者数」という。)を第一回評価時入職率等算定期間の末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及び平均入職者数が、ロに規定する目標値を達成しているものであること。

(2) 第二回評価時入職率等算定期間におけるロに規定する事業所における離職者の数を二で除して得た数を第一回評価時入職率等算定期間の末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、雇保則第百十八条第二項第一号ロ⑤に規定する割合以下であること。

二 次のイからハまでに掲げる場合の区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

イ 前号イに該当する場合 当該措置の対象となつた登録基幹技能者一人につき、一年当たり六万六千五百円(雇保則第百二条の五第十三項に規定する生産性要件(以下「生産性要件」という。))に該当する中小建設事業主にあつては、八万四千円)

ロ 前号ロに該当する場合 五十七万円(生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、七十二万円)

ハ 前号ハに該当する場合 八十五万五千円(生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、百八万円)

3 | 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は、第一号に該当する建設事業主、建設事業主団体等(建設事業主の団体又はその連合団体をいう。以下同じ。)又は職業訓練法人(職業能力開発促進法(昭和四十四年法律第六十四号)第三十一条に規定する職業訓練法人をいう。以下同じ。)に対して、第二号に定め

(新設)

- る額を支給するものとする。
- 一 次のいずれかに該当する建設事業主、建設事業主団体等又は職業訓練法人であること。
- イ 雇用管理制度の整備に関する事業であつて、次に掲げるいずれかのものを行う建設事業主であること。
- (1) 若年労働者及び女性労働者の建設事業に対する関心及び理解の増進又は建設事業への就業に必要な能力の開発及び向上を図るための事業
- (2) 労働災害の防止等の労働安全管理を推進するための事業
- (3) 建設労働者の技能の向上又は雇用管理の改善を推進するための事業
- (4) 建設労働者の雇入れ、配置その他の雇用管理に関し必要な知識を習得させるための研修（以下「雇用管理研修」という。）又は作業中の建設労働者に対する適切な指導若しくは監督に必要な知識を習得させるための研修（以下「職長研修」という。）であつて、次のいずれにも該当するもの（以下この項において「雇用管理研修等」という。）を行う事業
- (i) 雇用管理研修にあつては建設事業主又はその雇用する法第五条第一項に規定する雇用管理責任者その他の労働者を、職長研修にあつては建設事業主又はその雇用する労働者のうち作業中の建設労働者を直接指導又は監督する者を対象として行われるものであること。
- (ii) 研修の時間が、雇用管理研修にあつては六時間以上、職長研修にあつては十八時間以上であること。
- (iii) 研修を受ける者の数が十人以上であること。また、雇用管理研修にあつては百人以下、職長研修にあつては五十人以下であること。
- (iv) 研修の内容及び方法が建設労働者の雇用の改善を推進するために適切であると認められるものであること。
- (5) その雇用する労働者に対し、雇用管理研修等を受けさせ、か

つ、当該労働者に対して支払われる通常の賃金の額以上の賃金を当該雇用管理研修等を受けさせる期間について支払う事業建設事業主団体等であつて、次に掲げる事業を行うものであること。

ロ 建設事業主(2)において「構成建設事業主」という。)における雇用管理制度の整備に係る計画の策定、当該計画の効果的な実施のための検討及び調査を行う事業

ハ 建設工事における作業に係る職業訓練を実施する職業訓練法人であつて、次のいずれにも該当し、かつ、建設工事における作業に係る職業訓練を振興するために助成を行うことが必要であると認められるもの(以下「職業訓練推進団体」という。)であること。

(1) 数都道府県にわたる地域における事業主又は事業主の団体若しくはその連合団体の相当数が、当該職業訓練法人の社員であるもの又は当該職業訓練法人の基本財産の拠出をしているものであること。

(2) 建設工事における作業に係る職業訓練の実施に適した職業訓練施設を運営するものであること。

二 次のイからハまでに掲げる建設事業主、建設事業主団体等又は職業訓練推進団体に応じて、当該イからハまでに定める額

イ 前号イに該当する建設事業主 次に掲げる額の合計額(一の事業年度につき、その額が二百万円を超えるときは、二百万円)

(1) 前号イ(1)から(4)までに掲げる事業に要した経費の額の二十分の九(生産性要件に該当する建設事業主にあつては、五分の三)
(中小建設事業主にあつては、五分の三(生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、四分の三)) に相当する額

(2) 前号イ(5)に掲げる事業に係る雇用管理研修等を受けさせた労働者一人につき、七千六百元(生産性要件に該当する建設事業

主にあつては、九千六百円)に、当該雇用管理研修等を受けさせた日数(一の雇用管理研修等について六日分を限度とする。

)を乗じて得た額

ロ 前号ロに該当する建設事業主団体等 前号ロ(1)又は(2)に掲げる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。第五項及び第六項第一号イ(1)(ii)において同じ。))にあつては、三分の二)に相当する額(その額が一千万円を超えるときは、一千万円(全国的な建設事業主団体等及び都道府県団体等(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(法第八条第一項に規定する元方事業主に限る。))の相当数と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)

ハ 前号ハに該当する職業訓練推進団体 一の事業年度につき、当該職業訓練推進団体が職業訓練の推進のための活動に要した経費の額の三分の二に相当する額(規模五万人以上の職業訓練を行う場合にあつては、その額が一億五百万円を超えるときは、一億五百万円、規模四万人日以上五万人日未満の職業訓練を行う場合にあつては、その額が九千万円を超えるときは、九千万円、規模三万人日以上四万人日未満の職業訓練を行う場合にあつては、その額が七千五百万円を超えるときは、七千五百万円、規模二万人日以上三万人日未満の職業訓練を行う場合にあつては、その額が六千万円を超えるときは、六千万円、規模二万人日未満の職業訓練を行う場合にあつては、その額が四千五百万円を超えるときは、四千五百万円)

4 | 建設分野作業員宿舍等設置助成コース助成金は、第一号に該当する職業訓練推進団体又は中小建設事業主に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する職業訓練推進団体又は中小建設事業主で

(新設)

あること。

イ 職業訓練推進団体であつて、職業能力開発促進法第二十四条第一項の認定に係る職業訓練又は同法第二十七条の二第二項において準用する同法第二十四条第一項の認定に係る指導員訓練（以下「認定訓練」という。）の実施に適した施設又は設備の設置又は整備を行うものであること。

ロ 中小建設事業主であつて、建設作業に従事する女性労働者（岩手県、宮城県又は福島県においては、男性労働者を含む建設労働者）のための宿舍その他の施設の貸与を受けるものであること。

二 次のイ又はロに掲げる職業訓練推進団体又は中小建設事業主に応じて、当該イ又はロに定める額

イ 前号イに該当する職業訓練推進団体 同号イの設置又は整備に要する経費の額の二分の一に相当する額（その額が三億円を超えるときは、三億円）

ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 一の事業年度につき、同号ロの貸与に要する経費の五分の三（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、四分の三）に相当する額（その額が六十万円を超えるときは、六十万円）（岩手県、宮城県又は福島県においては、一の事業年度につき、同号ロの貸与に要する経費の三分の二に相当する額（その額が二百万円を超えるときは、二百万円））

5 建設労働者認定訓練コース助成金は、第一号に該当する中小建設事業主又は中小建設事業主団体等（以下これらを総称して「中小建設事業主等」という。）に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

一 次のいずれかに該当する者であること。

イ 認定訓練を行う中小建設事業主等であつて、当該認定訓練の運営に要する経費について雇保則第二百二十一条に規定する広域団体認定訓練助成金（以下「広域団体認定訓練助成金」という。）の支給又は同条に規定する認定訓練助成事業費補助金（以下「認定

（新設）

訓練助成事業費補助金」という。)の交付を受けて都道府県が行う助成若しくは援助を受けるものであること。

ロ その雇用する建設労働者に対し、認定訓練を受けさせ、かつ、当該建設労働者に対して支払われる通常の賃金の額以上の額の賃金を当該認定訓練を受けさせる期間について支払う中小建設事業主であつて、雇保則第二百五条第二項に規定する人材開発支援コース助成金(中小建設事業主が認定訓練を行う施設に労働者を派遣する場合に係るものに限る。)又は同条第七項に規定する特別育成訓練コース助成金(同項第一号イに該当する場合に係るもの(中小建設事業主が認定訓練を行う施設に労働者を派遣する場合に係るものに限る。))に限る。)(以下「人材開発支援コース助成金等」という。)の支給を受けるものであること。

二 次のイ及びロに掲げる中小建設事業主等に応じて、当該イ及びロに定める額

イ 前号イに該当する中小建設事業主等 広域団体認定訓練助成金の支給又は認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成若しくは援助に係る認定訓練の運営に要する経費の額(その額が当該経費につき当該年度において要した額を超えるときは、当該要した額)から当該認定訓練の運営に要する経費について広域団体認定訓練助成金の支給額又は認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成若しくは援助を受けた額を控除した額の二分の一に相当する額

ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 当該認定訓練を受けさせた建設労働者一人につき、四千七百五十円(生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、六千円)に、当該認定訓練を受けさせた日(人材開発支援コース助成金等の支給の対象となつた日に限る。)の数を乗じて得た額)

6 | 建設労働者技能実習コース助成金は、第一号に該当する建設事業主又は建設事業主団体等(以下「建設事業主等」という。)に対して、第二号に定める額を支給するものとする。

(新設)

一 次のいずれかに該当する建設事業主団体等であること。

イ 次のいずれかに該当する建設労働者の技能の向上のための実習（以下「技能実習」という。）を行う中小建設事業主等（女性労働者に係る技能実習を行う場合にあつては、建設事業主等）であること。

(1) 次のいずれにも該当するものであること。

(i) 技能実習の内容が建設工事における作業に直接関連するもの（技能の指導方法の改善に係る訓練を含む。）であること。

(ii) 技能実習の指導員が当該技能実習の内容に直接関連する職種に係る職業訓練指導員免許（職業能力開発促進法第二十八条第二項に規定する職業訓練指導員免許をいう。以下同じ。）を有する者、一級の技能検定（同法第四十四条第二項に規定する技能検定をいう。）に合格した者その他これらの者と同等以上の能力を有すると認められる者であること。

(iii) 中小建設事業主等（女性労働者に係る技能実習を行う場合にあつては、建設事業主等）が自ら行うもの又は労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第七十七条第三項に規定する登録教習機関、建設業法施行規則第十八条の三の四第二項第二号に規定する登録基幹技能者講習実施機関、職業訓練法人若しくはイに該当する中小建設事業主団体等（女性労働者に係る技能実習を行う場合にあつては、建設事業主団体等であつて(i)及び(ii)に該当する技能実習を行うもの（以下「登録教習機関等」という。）に委託して行うものであること。

(2) 次のいずれにも該当するものであること。

(i) 技能実習の内容が建設業法第二十七条第一項に規定する技術検定に関連するものであること。

(ii) 雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）第六十条の二第一項の規定に基づき厚生労働大臣が指定する教育訓練であ

つて、同法第十条の四第二項に規定する指定教育訓練実施者に委託して行うものであること。

ロ その雇用する建設労働者に対し、技能実習を受けさせる中小建設事業主であつて、当該建設労働者に対して支払われる通常の賃金の額以上の額の賃金を当該技能実習を受けさせる期間について支払うものであること。

二 次のイ及びロに掲げる建設事業主等に応じて、当該イ及びロに定める額

イ 前号イに該当する中小建設事業主等（女性労働者に係る技能実習を行う場合にあつては、建設事業主等） 次の(1)又は(2)に掲げる区分に応じて、それぞれ当該規定に定める額

(1) 前号イ(1)に該当する技能実習を行った場合 当該技能実習に要した経費の額（登録教習機関等に委託して行ったときは、当該技能実習に係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額）の五分の四（中小建設事業主のうちその雇用する雇用保険法第四条第一項に規定する被保険者の数が二十人以下であるもの（以下このイ及びロにおいて「特定小規模建設事業主」という。）にあつては四分の三（生産性要件に該当する特定小規模建設事業主にあつては、十分の九）、中小建設事業主のうち特定小規模建設事業主以外のものであつて三十五歳未満の者に係る技能実習を行うものにあつては十分の七（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、十分の七）、その他の中小建設事業主にあつては、五分の九（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、五分の三））に相当する額（建設事業主等（中小建設事業主等を除く。）が女性労働者に係る技能実習を行うときは、三分の二（建設事業主にあつては、五分の三）（生産性要件に該当する建設事業主にあつては、四分の三））に相当する額）（一の技能実習について、一人当たり十万円を限度とする。）

(2) 前号イ(2)に該当する技能実習を行った場合 当該技能実習に

係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額の五分の四（中小建設事業主のうち特定小規模建設事業主にあつては四分の三（生産性要件に該当する特定小規模建設事業主にあつては、十分の九）、中小建設事業主のうち特定小規模建設事業主以外のものであつて三十五歳未満の者に係る技能実習を行うものにあつては十分の七（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、十分の十七））、その他の中小建設事業主にあつては二十分の九（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、五分の三））に相当する額（建設事業主等（中小建設事業主等を除く。）が女性労働者に係る技能実習を行うときは、三分の二（建設事業主にあつては、五分の三（生産性要件に該当する建設事業主にあつては、四分の三））に相当する額）（一の技能実習について、一人当たり十万円を限度とする。）

ロ 前号ロに該当する中小建設事業主 当該技能実習を受けさせた建設労働者一人につき、六千六百五十円（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、八千四百円）（特定小規模建設事業主にあつては、七千六百円（生産性要件に該当する特定小規模建設事業主にあつては、九千六百円））に、当該技能実習を受けさせた日数（一の技能実習について、二十日分を限度とする。）を乗じて得た額

7 | 一の事業年度において、第五項第一号ロ又は前項第一号イ若しくはロに該当する建設事業主等の一の事業所（建設事業主団体等にあつては、一の団体。以下この項において同じ。）に係る建設労働者認定訓練コース助成金又は建設労働者技能実習コース助成金の額（第五項第二号ロ又は前項第二号イ若しくはロに規定する額に限る。）が、次の各号のいずれかに掲げる場合に該当する場合は、第五項又は前項の規定にかかわらず、一の事業所につき、それぞれ当該各号に定める額を支給するものとする。

- 一 第五項第二号ロに定める額が一千万円を超える場合 一千万円
- 二 前項第二号イ及びロに定める額の合計額が五百万円を超える場合

2 | 一の事業年度において、前項第一号ロ、ハ又はニに該当する建設事業主等の一の事業所（建設事業主団体等にあつては、一の団体）に係る建設労働者確保育成助成金の額（同項第二号ロ、ハ又はニに規定する額に限る。）が、次の各号のいずれかに掲げる場合に該当する場合は、同項の規定にかかわらず、一の事業所につき、それぞれ当該各号に定める額を支給するものとする。

- 一 前項第二号ロに定める額が一千万円を超える場合 一千万円
- 二 前項第二号ハ及びニに定める額の合計額が五百万円を超える場合

五百万円

8 | 既に第二項第一号イに該当することにより建設分野雇用管理制度助成コース助成金の支給を受けた中小建設事業主については、同項の規定にかかわらず、同号イに該当することによる建設分野雇用管理制度助成コース助成金を支給しない。ただし、次の各号の区分に応じ、当該各号に定める日までの間に、同号イの規定に該当した中小建設事業主については、この限りではない。

一 第二項第一号イに該当することにより建設分野雇用管理制度助成コース助成金の支給を一回受けた中小建設事業主 当該支給に係る同号イの措置を講じた日から起算して一年を経過する日

二 第二項第一号イに該当することにより建設分野雇用管理制度助成コース助成金の支給を二回受けた中小建設事業主 当該支給のうち直近の支給に係る同号イの措置を講じた日から起算して一年を経過する日

(国等に対する不支給)

第七条の四 第七条の二の規定にかかわらず、若年・女性建設労働者トリアルコース助成金、建設分野雇用管理制度助成コース助成金、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、建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金、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は、国、地方公共団体、行政執行法人及び特定地方独立行政法人に対しては、支給しないものとする。

(労働保険料滞納事業者等に対する不支給)

第七条の五 第七条の二の規定にかかわらず、若年・女性建設労働者トリアルコース助成金、建設分野雇用管理制度助成コース助成金、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、建設分野作業員宿舎等設置助成コース助成金、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は、労働保険料(労働保

五百万円

3 | 既に第一項第一号ホ(1)に該当することにより建設労働者確保育成助成金の支給を受けた中小建設事業主については、同項の規定にかかわらず、同号ホ(1)に該当することによる建設労働者確保育成助成金を支給しない。ただし、次の各号の区分に応じ、当該各号に定める日までの間に、同項第一号ホ(1)の規定に該当した中小建設事業主については、この限りではない。

一 第一項第一号ホ(1)に該当することにより建設労働者確保育成助成金の支給を一回受けた中小建設事業主 当該支給に係る同号ホ(1)の措置を講じた日から起算して一年を経過する日

二 第一項第一号ホ(1)に該当することにより建設労働者確保育成助成金の支給を二回受けた中小建設事業主 当該支給のうち直近の支給に係る同号ホ(1)の措置を講じた日から起算して一年を経過する日

(国等に対する不支給)

第七条の四 第七条の二の規定にかかわらず、建設労働者確保育成助成金は、国、地方公共団体、行政執行法人及び特定地方独立行政法人に対しては、支給しないものとする。

(労働保険料滞納事業者等に対する不支給)

第七条の五 第七条の二の規定にかかわらず、建設労働者確保育成助成金は、労働保険料(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和四十四年法律第八十四号)第十条第二項に規定する労働保険料をいう。)(の納付の状況が著しく不適切である、又は過去三年以内に偽りその他不正の行為により、雇保則第百二条の三に規定する雇用調整助成金

險の保険料の徴収等に関する法律（昭和四十四年法律第八十四号）第十條第二項に規定する労働保険料をいう。）の納付の状況が著しく不適切である、又は過去三年以内に偽りその他不正の行為により、雇保則第二百二條の三に規定する雇用調整助成金その他の雇用保険法第四章の規定により支給される給付金の支給を受け、若しくは受けようとした者に対しては、支給しないものとする。

1 附則
(略)

2 (建設労働者技能実習コース助成金に関する暫定措置)

岩手県、宮城県又は福島県の区域内に所在する事業所の中小建設事業主等に対する建設労働者技能実習コース助成金の支給に係る第七條の二第六項二号イの適用については、当分の間、同号イ(1)中「経費の額（登録教習機関等に委託して行ったときは、当該技能実習に係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額）の五分の四（中小建設事業主のうちその雇用する雇用保険法第四條第一項に規定する被保険者の数が二十人以下であるもの（以下このイ及びロにおいて「特定小規模建設事業主」という。）にあつては四分の三（生産性要件に該当する特定小規模建設事業主にあつては、十分の九）、中小建設事業主のうち特定小規模建設事業主以外のものであつて三十五歳未満の者に係る技能実習を行うものにあつては十分の七（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、十分の十七）、その他の中小建設事業主にあつては、十分の九）」とあるのは「経費の額（登録教習機関等に委託して行ったときは、当該技能実習に係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額。以下同じ。）」（中小建設事業主（その雇用する雇用保険法第四條第一項に規定する被保険者の数が二十人以下であるもの（以下このイ及びロにおいて「特定小規模建設事業主」という。）を除く。）にあつては、経費の額の五分の四）」と、同号イ(2)

その他の雇用保険法第四章の規定により支給される給付金の支給を受け、若しくは受けようとした者に対しては、支給しないものとする。

1 附則
(略)

2 (建設労働者確保育成助成金に関する暫定措置)

岩手県、宮城県又は福島県の区域内に所在する事業所の中小建設事業主等に対する建設労働者確保育成助成金の支給に係る第七條の二第二号ハの適用については、当分の間、同号ハ(1)中「経費の額（登録教習機関等に委託して行ったときは、当該技能実習に係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額）の五分の四（中小建設事業主のうち、その雇用する雇用保険法第四條第一項に規定する被保険者の数が二十人以下であるもの（以下このハ及びニにおいて「特定小規模建設事業主」という。）にあつては四分の三（生産性要件に該当する特定小規模建設事業主にあつては、十分の九）、その他の中小建設事業主にあつては五分の三（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、十分の三）」とあるのは「経費の額（登録教習機関等に委託して行ったときは、当該技能実習に係る受講料のうち当該中小建設事業主等が負担した額。以下同じ。）」（中小建設事業主（その雇用する雇用保険法第四條第一項に規定する被保険者の数が二十人以下であるもの（以下このハ及びニにおいて「特定小規模建設事業主」という。）を除く。）にあつては、経費の額の五分の四）」と、同号ハ(2)中、「負担した額の五分の四（中小建設事業主のうち、特定小規模建設事業主にあつては四分の三（生産性要件に該当する特定小規模建設事業主にあつては、十分の九）、その他の中小建設事業主にあつては五分

中「負担した額の五分の四（中小建設事業主のうち特定小規模建設事業主にあつては四分の三（生産性要件に該当する特定小規模建設事業主にあつては、十分の九））、中小建設事業主のうち特定小規模建設事業主以外のものであつて三十五歳未満の者に係る技能実習を行うものにあつては十分の七（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、十分の九））、その他の中小建設事業主にあつては十分の九（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、五分の三）」とあるのは「負担した額（以下「負担額」という。）（中小建設事業主（特定小規模建設事業主を除く。）にあつては、負担額の五分の四）」とする。

の三（生産性要件に該当する中小建設事業主にあつては、四分の三）」とあるのは「負担した額（以下「負担額」という。）（中小建設事業主（特定小規模建設事業主を除く。）にあつては、負担額の五分の四）」とする。

附 則

(施行期日)

第一条 この省令は、平成三十年四月一日から施行する。

(雇用保険法施行規則の一部改正に伴う経過措置)

第二条 この省令の施行の日（以下「施行日」という。）前に第一条の規定による改正前の雇用保険法施行規則（以下「旧雇保則」という。）第百二条の五第二項第一号イの再就職援助計画又は同項第二号イの求職活動支援基本計画書を提出した事業主に対する当該再就職援助計画又は当該求職活動支援基本計画書に係る再就職支援コース奨励金の支給については、なお従前の例による。

2 第一条の規定による改正後の雇用保険法施行規則（以下「新雇保則」という。）第百二条の五第九項から第十一項までの規定は、施行日前に旧雇保則第百二条の五第七項第一号の規定による雇入れを行った事業主が、施行日後に新雇保則第百二条の五第九項第一号イの職業訓練計画を提出した場合についても適用する。

3 施行日前に旧雇保則第百二条の五第九項第一号ロの職業訓練計画を提出した事業主に対する当該職業訓

練計画に係る人材育成支援コース奨励金の支給については、なお従前の例による。

4 施行日前に旧雇保則第百二条の五第十二項第一号ロの職業訓練計画を提出した事業主に対する当該職業訓練計画に係る移籍人材育成支援コース奨励金の支給については、なお従前の例による。

5 施行日前に旧雇保則第百二条の五第十六項第一号イの中途採用計画を提出した事業主に対する当該中途採用計画に係る中途採用拡大コース奨励金の支給については、なお従前の例による。

6 施行日前に旧雇保則第百四条第一号イの措置を実施し支給申請を行った事業主又は同号ロの雇用環境整備計画を提出した事業主に対する六十五歳超雇用推進助成金の支給については、なお従前の例による。

7 施行日前に旧雇保則第百十条の三第三項第一号に規定する労働者を雇い入れた事業主に対するトライアル雇用助成金の支給については、なお従前の例による。

8 施行日前に旧雇保則第百十六条第三項第一号イの取組を行い、かつ、その雇用する男性被保険者に育児休業を取得させた事業主に対する当該男性被保険者に係る出生時両立支援コース助成金の支給については、なお従前の例による。

9 施行日前に旧雇保則第百十六条第四項第一号イ又はロの介護支援計画に基づく措置を講じた事業主に対

する介護離職防止支援コース助成金の支給については、当該介護支援計画に係る支給に限り、なお従前の例による。

10 施行日前に旧雇保則第一百八条第二項第一号ロ(2)の雇用管理制度整備計画、同号ハ(2)の導入・運用計画、同号ニ(2)の賃金制度整備計画又は附則第十七条の二の四第一項第二号の賃金制度整備計画を提出した事業主に対する職場定着支援助成金の支給については、なお従前の例による。

11 施行日前に旧雇保則第一百八条の二第二項第一号ハ、第九項第一号ハ、第十項第一号ハ及び第十一項第一号ハの措置を講じた事業主に対するキャリアアップ助成金の支給については、なお従前の例による。

12 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する者に対し、施行日後に旧雇保則第一百八条の二第二項第一号ハの措置を講じた事業主（施行日前に旧雇保則第一百三十三条第一項第一号ハ(1)の一般職業訓練実施計画又は同号ハ(4)の有期実習型訓練実施計画を提出したものに限る。）に対するキャリアアップ助成金の支給については、なお従前の例による。

一 当該一般職業訓練実施計画に基づく一般職業訓練を受けた者

二 当該有期実習型訓練実施計画に基づく有期実習型訓練を受けた者

13 施行日前に旧雇保則第一百八条の三第二項第二号又は第三号の計画を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が作成し、又は承認した事業主に対する障害者雇用安定助成金の支給については、当該計画に係る支給に限り、なお従前の例による。

14 施行日前に旧雇保則第一百八条の三第二項第四号イの計画を提出した事業主に対する障害者雇用安定助成金の支給については、当該計画に係る支給に限り、なお従前の例による。

15 施行日前に旧雇保則第一百八条の三第七項第一号イの計画を提出した事業主に対する当該計画に係る中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金の支給については、なお従前の例による。

16 施行日前に旧雇保則第一百九条の二第一項第一号ハの人事評価制度等の整備に関する計画を提出した事業主に対する人事評価改善等支援助成金の支給については、なお従前の例による。

17 施行日前に旧雇保則第二百二十五条第一項第一号ニ(4)の制度導入・適用計画を提出した事業主又は同号ホ(1)の検定実施計画を提出した事業主に対する人材開発支援助成金の支給については、なお従前の例による。

18 施行日前に旧雇保則第三百三十三条第一項第一号ハ(1)の一般職業訓練実施計画又は同号ハ(4)の有期実習型訓練実施計画を提出した事業主に対するキャリアアップ助成金の支給については、なお従前の例による。

19 施行日前に旧雇保則第三百二十八条の三第一号イの計画を提出した事業主等に対する障害者職業能力開発助成金の支給については、なお従前の例による。

20 施行日前に旧雇保則附則第十六条第一項第二号の計画を熊本労働局長に提出した事業主に対する地域雇用開発コース奨励金の支給については、なお従前の例による。

21 特定被災区域内に所在する事業所の事業主であつて、施行日前に旧雇保則第二百五条第一項第一号イ(1)の年間職業能力開発計画を提出した事業主に対する旧雇保則附則第十七条の八の規定により読み替えて適用する旧雇保則第二百五条の人材開発支援助成金の支給については、なお従前の例による。

(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に伴う経過措置)

第三条 施行日前に第二条の規定による改正前の建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則(以下「旧建労則」という。)第七条の二第一項第一号イに係る届出を行った中小建設事業主等、旧雇保則第二百二十五条第一項第一号イ(2)(i)の訓練実施計画又は旧雇保則第三百三十三条第一項第一号ハ(1)の一般職業訓練実施計画を提出した中小建設事業主、旧建労則第七条の二第一項第一号ハ(旧建労則附則第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。)に係る届出を行った建設事業主等、同号ニに係る届出を行った中小

建設事業主、同号ホに係る届出を行った又は旧雇保則第一百八条第二項第一号ロ(2)の雇用管理制度整備計画を提出した中小建設事業主、旧建労則第七条の二第一項第一号へに係る届出又は雇入れを行った建設事業主、同号トに係る届出を行った建設事業主団体等、同号チに係る届出を行った職業訓練推進団体、同号リに係る届出を行った職業訓練推進団体及び同号又に係る届出を行った中小建設事業主に対する建設労働者確保育成助成金の支給（同条第二項に係るものを除き、同条第三項に係るものを含む。）については、なお従前の例による。

2 前項の規定により建設労働者確保育成助成金の支給を受けた建設事業主又は建設事業主の団体若しくはその連合団体（旧建労則第七条の二第一項第一号ロ、ハ又はニに該当するものに限る。）に対するこの省令による改正後の建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則第七条の二第七項の規定の適用については、同項第一号中「第五項第二号ロ」とあるのは「第五項第二号ロ及び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（平成三十年厚生労働省令第五十八号）第二条の規定による改正前の建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（以下この項において「旧建労則」という。）第七条の二第一項第二号ロ」と、同項第二号中「前項第二号イ及びロ」とあるのは「

前項第二号イ及びロ並びに旧建労則第七条の二第一項第二号ハ及びニ」とする。