

職 発 0 3 3 1 第 2 号
雇 均 発 0 3 3 1 第 3 号
開 発 0 3 3 1 第 3 号
平成30年 3 月 31 日

各都道府県労働局長 殿

厚生労働省

職 業 安 定 局 長
雇 用 環 境 ・ 均 等 局 長
人 材 開 発 統 括 官

(公 印 省 略)

雇用安定事業の実施等について

平成30年度本予算の成立に伴い、雇用保険二事業の各種助成金について、当該予算により措置された事項を実施するため、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30年厚生労働省令第58号）が本日付で公布され、平成30年4月1日より施行されることとなった。

当該省令に係る主な内容は、下記第1及び第2のとおりであり、また、これに伴う関係通達の整備等を下記第3のとおり行い、平成30年4月1日より適用することとするので、その実施に遺漏なきを期されたい。

なお、本件については、参考の本日付け職発0331第2号により独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長宛て併せて通知したことを申し添える。

記

第1 雇用保険法施行規則の一部改正

一 労働移動支援助成金制度の改正

(1) 人材育成支援コース奨励金及び移籍人材育成支援コース奨励金を廃止すること。

(2) 再就職支援コース奨励金制度の改正

再就職支援コース奨励金について、職業紹介事業者に再就職援助計画の対象者等の再就職に係る支援を委託した事業主に対する再就職に係る支援を委託した時の助成を廃止すること。

(3) 早期雇入れ支援コース奨励金制度の改正

イ 再就職援助計画の対象者等を早期に期間の定めのない労働者として雇入れたものとして早期雇入れ支援コース奨励金の支給を受けた事業主が、当該雇入れに係る者に訓練を実施した場合、早期雇入れ支援コース奨励金の支給額を、対象者1人につき次のとおり加算するものとする。

(イ) 当該訓練に要した経費等の合計額（30万円（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訓練については、40万円）を上限とする。）

(ロ) 当該訓練（座学等に限る。）期間中に支払った賃金額の算定の基礎となった労働時間数（当該雇入れに係る者1人につき、600時間を限度とする。）に900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訓練については、1000円）を乗じて得た額

(ハ) 当該訓練（座学等を除く。）の実施時間数（当該雇入れに係る者1人につき、340時間を限度とする。）に800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訓練については、900円）を乗じて得た額

ロ イの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訓練のうち、当該雇入れに係る者に係る最初の賃金支払日から起算して12箇月を経過する日の属する月に、職業安定局長が定める目標を達成した場合の助成額を次のとおり支給するものとする。

(イ) 当該訓練に要した経費等の合計額（50万円を上限とする。）

(ロ) 当該訓練（座学等に限る。）期間中に支払った賃金の額の算定の基礎となった労働時間数（当該雇入れに係る者1人につき、600時間を限度とする。）に1100円を乗じて得た額

(ハ) 当該訓練（座学等を除く。）の実施時間数（当該雇入れに係る者1人につき、340時間を限度とする。）に1000円を乗じて得た額

(4) 中途採用拡大コース奨励金制度の改正

イ 中途採用拡大コース奨励金について、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、雇用環境・均等局長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。）を支給要件から除外するものとする。

ロ イの支給を受け、かつ、生産性要件に該当する場合は、次に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ次に掲げる額を追加して支給するものとする。

(イ) 中途採用率に係る目標を達成した事業主 25万円

(ロ) 45歳以上の者を初めて中途採用により雇入れた事業主 30万円

二 65歳超雇用推進助成金制度の改正

(1) 65歳への定年引上げ等の措置を講じ、かつ、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措置を行った事業主に対し、次のとおり支給するものとする。

イ 65歳への定年引上げの措置を講じた事業主

(イ) 措置を講じた事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の被保険

- 者（以下「対象被保険者」という。）が2人以下の事業主 15万円（引き上げた定年の年数が5年未満の事業主の場合は10万円）
- (ロ) 対象被保険者が3人以上9人以下の事業主 100万円（引き上げた定年の年数が5年未満の事業主の場合は25万円）
 - (ハ) 対象被保険者が10人以上の事業主 150万円（引き上げた定年の年数が5年未満の事業主の場合は30万円）
- ロ 66歳以上までの定年の引上げ又は定年の定め廃止の措置を講じた事業主
- (イ) 対象被保険者が2人以下の事業主 20万円（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5年未満の事業主の場合は15万円）
 - (ロ) 対象被保険者が3人以上9人以下の事業主 120万円（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5年未満の事業主の場合は30万円）
 - (ハ) 対象被保険者が10人以上の事業主 160万円（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5年未満の事業主の場合は35万円）
- ハ 66歳以上70歳未満の年齢までの継続雇用制度の導入の措置を講じた事業主
- (イ) 対象被保険者が2人以下の事業主 10万円（ハ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4年未満の事業主の場合は5万円）
 - (ロ) 対象被保険者が3人以上9人以下の事業主 60万円（ハ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4年未満の事業主の場合は15万円）
 - (ハ) 対象被保険者が10人以上の事業主 80万円（ハ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4年未満の事業主の場合は20万円）
- ニ 70歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入の措置を講じた事業主
- (イ) 対象被保険者が2人以下の事業主 15万円（ニ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5年未満の事業主の場合は10万円）
 - (ロ) 対象被保険者が3人以上9人以下の事業主 80万円（ニ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5年未満の事業主の場合は20万円）
 - (ハ) 対象被保険者が10人以上の事業主 100万円（ニ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

5年未満の事業主の場合は25万円)

ハ 66歳以上70歳未満の年齢までの継続雇用制度の導入の措置を講じた事業主

(イ) 対象被保険者が2人以下の事業主 10万円 (ハ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4年未満の事業主の場合は5万円)

(ロ) 対象被保険者が3人以上9人以下の事業主 60万円 (ハ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4年未満の事業主の場合は15万円)

(ハ) 対象被保険者が10人以上の事業主 80万円 (ハ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4年未満の事業主の場合は20万円)

ニ 70歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入の措置を講じた事業主

(イ) 対象被保険者が2人以下の事業主 15万円 (ニ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5年未満の事業主の場合は10万円)

(ロ) 対象被保険者が3人以上9人以下の事業主 80万円 (ニ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5年未満の事業主の場合は20万円)

(ハ) 対象被保険者が10人以上の事業主 100万円 (ニ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5年未満の事業主の場合は25万円)

(2) 作業環境の改善又は雇用管理制度の整備等の雇用環境整備の措置を講じた事業主に対する支給について、当該措置の実施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6箇月を経過する日まで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を要件とするものとする。

三 トライアル雇用助成金制度の改正

(1) 精神障害者を試行的に雇用する事業主への障害者トライアルコース助成金の支給額について、1人当たり月額4万円(3箇月目までの支給の間は月額8万円)(1人につき、6箇月までの支給に限る。)とするものとする。

(2) 精神障害者等のうち、その障害の特性等により、1週間の所定労働時間を10時間以上20時間未満として雇い入れられることを希望する者であって、当該雇入れ

の日から起算して1年を経過する日までの間に1週間の所定労働時間を20時間以上とすることを希望するものを試行的に雇用する事業主への障害者トライアルコース助成金の支給額について、1人当たり月額4万円（1人につき、12箇月までの支給に限る。）とするものとする。

- (3) 建設労働者確保育成助成金の一部を若年・女性建設労働者トライアルコース助成金とすること。

四 両立支援等助成金制度の改正

- (1) 出生時両立支援コース助成金制度の改正

イ 過去3年以内の期間において男性の育児休業取得者がいないこととする要件を廃止すること。

ロ 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係る助成の対象人数について、1年度に10人（初めて当該助成を受ける事業主に対する当該年度における育児休業を取得した男性被保険者（当該年度に育児休業を取得した被保険者が初めて生じた事業主にあつては、当該被保険者を除く。）に係る支給については、9人）までに引き上げること。

ハ 育児休業を取得した2人目以降の男性被保険者に係る事業主への支給額について、次の当該被保険者が取得した育児休業の期間の区分に応じてそれぞれ当該規定に定める額とすること。

(イ) 14日以上1箇月未満（中小企業事業主にあつては、5日以上14日未満）

被保険者1人につき14万2500円（生産性要件に該当する場合は、18万円）

(ロ) 1箇月以上2箇月未満（中小企業事業主にあつては、14日以上1箇月未満）

被保険者1人につき23万7500円（生産性要件に該当する場合は、30万円）

(ハ) 2箇月以上（中小企業事業主にあつては、1箇月以上） 被保険者1人につき33万2500円（生産性要件に該当する事業主の場合は、42万円）

ニ 育児目的休暇制度に係る助成金を創設し、次のとおり支給するものとする。

次のいずれにも該当する事業主（次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号。以下「次世代法」という。）第15条の2の規定により認定された場合は、(イ)及び(ロ)に該当するもの。）（この規定による支給を受けたものを除く。）に対し、14万2500円（生産性要件に該当する場合は、18万円）（中小企業事業主にあつては、28万5000円（生産性要件に該当する場合は、36万円））を支給するものとする。

(イ) 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暇（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第16条の2第1項に規定する子の看護休暇、同法第16条の5第1項に規定する介護休暇及び労働基準法（昭和22年法律第49号）第39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、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。

以下「育児目的休暇」という。)の取得の推進に関する取組を行った事業主であって、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、育児目的休暇を与えるための制度を整備する措置を講じ、当該制度に基づき、8日以上(中小企業事業主にあつては、5日以上)の休暇を取得させた事業主であること。

(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。

(2) 介護離職防止支援コース助成金制度の改正

イ 介護離職防止支援コース助成金のうち、その雇用する被保険者に介護休業を取得させた事業主に係る助成の要件について、当該被保険者が介護休業を取得した期間を2週間以上又は介護休業をした日数を合算した日数を14日以上に引き下げること。

ロ 介護離職防止支援コース助成金のうち、その雇用する被保険者に仕事と介護との両立に資する勤務制度を利用させた事業主に係る助成の要件について、当該被保険者が当該制度を利用した期間を6週間以上又は当該制度を利用した日数を合算した日数を42日以上に引き下げること。

(3) 育児休業等支援コース助成金制度の改正

育児休業からの復帰後に利用できる休暇制度等に係る助成金を創設し、次のとおり支給するものとする。

イ 次のいずれかに該当する中小企業事業主に対し、ロに掲げる額を支給するものとする。

(イ) 次のいずれにも該当する中小企業事業主(次世代法第15条の2の規定により認定された場合は、(i)に該当するもの)

(i) 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39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、当該被保険者が育児休業を1箇月以上(当該被保険者が労働基準法第65条第2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。(ロ)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6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20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20時間)以上の有給休暇を取得させたものであること。

- (ii) 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であること。
- (ロ) 次のいずれにも該当する中小企業事業主（次世代法第15条の2の規定により認定された場合は、(i)に該当するもの）
 - (i) 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（昭和22年法律第164号）第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園又は児童福祉法第24条第2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1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6箇月以内に、当該制度に基づき、当該被保険者1人につき3万円以上補助したものであること。
 - (ii) 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であること。
- ロ 次の(イ)から(ハ)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
 - (イ) イに該当する被保険者が生じた中小企業事業主（この規定による支給を受けたものを除く。） 28万5000円（生産性要件に該当する場合は、36万円）
 - (ロ) イ(イ)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日から3年以内の期間において、5人までの支給に限る。） イ(イ)に該当する被保険者が取得した子の看護等のための有給休暇の時間について支払った1時間当たりの賃金（1000円（生産性要件に該当する場合は、1200円）までの支給に限る。）に当該有給休暇の取得時間（1の事業主につき、1の年度において200時間（生産性要件に該当する場合は、240時間）までの支給に限る。）を乗じて得た額
 - (ハ) イ(ロ)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日から3年以内の期間において、5人までの支給に限る。） 事業主がイ(ロ)の規定に基づき補助した費用の3分の2の額（1の事業主につき、1の年度において、20万円（生産性要件に該当する場合は、24万円）までの支給に限る。）

5 人材確保等支援助成金制度の改正

- (1) 人事評価改善等助成金を廃止し、人材確保等支援助成コース助成金に統合すること。また、建設労働者確保育成助成金の一部を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舎等設置助成コース助成金とすること。

(2) 職場定着支援助成金制度の改正

- イ 職場定着支援助成金を人材確保等支援助成コース助成金とすること。
- ロ 雇用管理制度の整備に係る助成の要件について、離職率に係る目標を達成した事業主であること及び適正な雇用管理を行っていることと認められる事業主であることを加え、当該助成の支給額を57万円（生産性要件に該当する場合は、72万円）とすること。また、当該助成を受けた事業主が離職率に係る目標を達成した場合の助成については廃止すること。
- ハ 人材確保等支援助成コース助成金に、雇用管理の改善に資する設備投資を行った事業主に対する助成を創設し、次のとおり支給するものとする。こと。
 - (イ) 雇用管理改善に資する制度及び設備投資に係る計画(以下「雇用管理改善計画」という。)について、都道府県労働局長の認定を受け、労働協約又は就業規則に定めるところにより、雇用管理制度の整備を行い、かつ、設備投資に要した費用が175万円以上1000万円未満であり、雇用管理改善計画の期間の初日から起算して1年を経過する日までの間において、事業所の雇用管理改善に資するものとして職業安定局長が定める要件を達成している中小企業事業主に対し、50万円を支給するものとする。こと。
 - (ロ) (イ)の支給を受けた事業主が、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資するものとして職業安定局長が定める要件に該当する場合には、当該事業主に対して80万円を支給するものとする。こと。
 - (ハ) 雇用管理改善計画について、都道府県労働局長の認定を受け、労働協約又は就業規則に定めるところにより、雇用管理制度の整備を行い、かつ、設備投資に要した費用が240万円以上である場合に、雇用管理改善計画の期間の初日から起算して1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改善に資するものとして職業安定局長が定める要件に該当する事業主である場合は、次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。こと。
 - (i) 設備投資に要した費用が240万円以上5000万円未満の場合 50万円
 - (ii) 設備投資に要した費用が5000万円以上1億円未満の場合 50万円
 - (iii) 設備投資に要した費用が1億円以上の場合 100万円
- (ニ) (ハ)の支給を受けた事業主が、雇用管理改善計画の期間の初日から起算して2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ものとして職業安定局長が定める要件に該当する事業主である場合は、次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。こと。
 - (i) 設備投資に要した費用が240万円以上5000万円未満の場合 50万円
 - (ii) 設備投資に要した費用が5000万円以上1億円未満の場合 75万円
 - (iii) 設備投資に要した費用が1億円以上の場合 150万円

(ホ) (ニ)の支給を受けた事業主が、雇用管理改善計画の期間の初日から起算して3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ものとして職業安定局長が定める要件に該当する事業主である場合は、次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。

- (i) 設備投資に要した費用が240万円以上5000万円未満の場合 80万円
- (ii) 設備投資に要した費用が5000万円以上1億円未満の場合 100万円
- (iii) 設備投資に要した費用が1億円以上の場合 200万円

六 キャリアアップ助成金（人材育成コースを除く。）

(1) 正社員化コース助成金制度の改正

イ 事業主の雇用する有期契約労働者等の通常の労働者等への転換又は事業主の指揮命令の下に労働させる派遣労働者の通常の労働者等としての雇入れに係る要件について、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に該当するものとする。

- (イ) 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3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。）
- (ロ) 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3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。）
- (ハ) 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。）
- (ニ) 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って、当該派遣元事業主に雇用された期間を通算した期間が3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。）
- (ホ) 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って、当該派遣元事業主に雇用された期間を通算した期間が3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。）
- (ハ) 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って、当該派遣元事業主に雇用された期間を通算した期間が3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。）

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。)

ロ 正社員化コース助成金の支給について、1の事業所につき、1の年度におけるイの措置の対象となる労働者の数が20人を超える場合は、当該事業所につき20人までの支給に限るものとする。

(2) 賃金規定等共通化コース助成金制度の改正

賃金規定等共通化コース助成金の支給を受ける事業主が、労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する有期契約労働者等について、その職務等に応じて賃金を決定するための制度であって、通常の労働者と共通のものを整備する措置を講じ、かつ、当該制度に基づき、2以上の有期契約労働者等に対して賃金を支払った場合にあつては、当該事業主(以下この(2)において「対象事業主」という。)のうち生産性要件に該当しない事業主に対しては、当該有期契約労働者等の数から1を減じた数(以下この(2)において「対象有期契約労働者等数」という。)に1万5000円(中小企業事業主にあつては、2万円)を乗じて得た額を加算して支給するものとし、対象事業主のうち生産性要件に該当する事業主に対しては、対象有期契約労働者等数に1万8000円(中小企業事業主にあつては、2万4000円)を乗じて得た額を加算して支給するものとする。ただし、1の事業所につき、対象有期契約労働者等数が20人を超える場合は、当該事業所につき20人までの支給に限るものとする。

(3) 諸手当制度共通化コース助成金制度の改正

イ 諸手当制度共通化コース助成金の支給を受ける事業主が、労働協約又は就業規則に定めるところにより、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、2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(以下このイにおいて「対象事業主」という。)のうち生産性要件に該当しない事業主に対しては、当該手当の数から1を減じた数に12万円(中小企業事業主にあつては、16万円)を乗じて得た額を加算して支給するものとし、対象事業主のうち生産性要件に該当する事業主に対しては、当該手当の数から1を減じた数に14万4000円(中小企業事業主にあつては、19万2000円)を乗じて得た額を加算して支給するものとする。

ロ 諸手当制度共通化コース助成金の支給を受ける事業主が、労働協約又は就業規則に定めるところにより、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、2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（以下この口において「対象事業主」という。）のうち生産性要件に該当しない事業主に対しては、当該有期契約労働者等の数から1を減じた数（以下この口において「対象有期契約労働者等数」という。）に1万2000円（中小企業事業主にあつては、1万5000円）を乗じて得た額を加算して支給するものとし、対象事業主のうち生産性要件に該当する事業主に対しては、対象有期契約労働者等数に1万4000円（中小企業事業主にあつては、1万8000円）を乗じて得た額を加算して支給するものとする。ただし、1の事業所につき、対象有期契約労働者等数が20人を超える場合は、当該事業所につき20人までの支給に限るものとする。

七 障害者雇用促進等助成金の改正

- (1) 障害者雇用促進等助成金を障害者雇用安定助成金とし、障害者雇用安定助成金を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及び障害や傷病治療と仕事の両立支援コース助成金とし、中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金を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こと。
- (2) 障害者職場定着支援コース助成金について、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45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10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場合に、50万円（中小企業事業主にあつては、70万円）を支給する措置を新たに設置すること。
- (3) 障害者職場適応援助コース助成金について、精神障害者に対する支援を行う場合の助成額を次のとおりとすること。
 - イ 訪問型職場適応援助者が3時間以上の支援を実施した場合 1日当たり1万6000円
 - ロ 訪問型職場適応援助者が3時間未満の支援を実施した場合 1日当たり8000円
 - ハ 企業在籍型職場適応援助者による援助を実施した場合 援助を受けた者1人当たり月額9万円（短時間労働者の場合は、月額5万円）（中小企業事業主にあつては、月額12万円（短時間労働者の場合は、月額6万円））
- (4) 障害や傷病治療と仕事の両立支援コース助成金について、イ又はロに該当する事業主に対して、ハに掲げる額を支給するものとする。
 - 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。）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。）を、都道府県労働局長に対して提出し、認定を受けること及び企業在籍型職場適応援助者又は両立支援コーディネーターを新たに配置し、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こと等の要件に該当する事業主
 - ロ 次のいずれにも該当する事業主

- (イ) 両立支援計画(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。以下このロにおいて同じ。)に係る治療と仕事との両立を円滑にするための計画をいう。)を作成し、当該計画に基づく措置を講じたこと。
- (ロ) 両立支援計画の期間の初日から6箇月を経過する日までの間において、当該計画に係る労働者を解雇した事業主以外の事業主であること。
- (ハ) 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こと。

ハ 次に掲げる事業主の区分に応じて、それぞれ定める額

- (イ) イに掲げる事業主であって、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事業主を除く。) 30万円
- (ロ) イに掲げる事業主であって、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事業主を除く。) 20万円
- (ハ) ロに掲げる事業主であって、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(この(ハ)の規定による支給を受けた事業主を除く。) 20万円
- (ニ) ロに掲げる事業主であって、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(この(ニ)の規定による支給を受けた事業主を除く。) 20万円

八 生涯現役起業支援助成金制度の改正

生涯現役起業支援助成金に生産性要件を設定することとし、当該要件に該当する場合には、その助成額の総額に4分の1を乗じた額を別途支給するものとする。

九 人材開発支援助成金制度の改正

- (1) 人材開発支援助成金を人材開発支援コース助成金とし、キャリアアップ助成金(人材育成コース)を特別育成訓練コース助成金とし、建設労働者確保育成助成金の一部を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とし、障害者職業能力開発助成金を障害者職業能力開発コース助成金とすること。

- (2) 人材開発支援コース助成金制度の改正

イ キャリア形成支援制度導入コース及び職業能力検定制度導入コースを廃止すること。

ロ 有給教育訓練休暇制度に係る助成を創設し、次のとおり支給するものとする。

当該事業主以外の者の行う職業訓練等を受けるために必要な有給休暇の付与による自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発及び向上を促進する措置を新たに行った事業主に対し、30万円(生産性要件に該当する事業主にあつては36万円)を支給するものとする。

- (3) 特別育成訓練コース助成金について、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。)に中小企業等担い手育成訓練を受けさせる事業

主に対する助成制度を創設し、次に掲げる額の合計額を支給するものとする。

イ 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った労働時間数に475円（生産性要件に該当する事業主にあつては、600円）（中小企業事業主にあつては、760円（生産性要件に該当する事業主にあつては、960円））を乗じて得た額

ロ 対象者1人につき、1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665円（生産性要件に該当する事業主にあつては、840円）（中小企業事業主にあつては、760円（生産性要件に該当する事業主にあつては、960円））を乗じて得た額

(4) 人材開発支援コース助成金の岩手県、宮城県及び福島県に所在する事業主を対象とする特例措置について、平成31年3月31日まで延長すること。

十 キャリア支援企業創出促進事業の改正

平成29年度をもって事業を廃止すること。

十一 地域雇用開発助成金制度の改正

地域雇用開発コース奨励金の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。）を雇い入れる事業主を対象とする暫定措置について、平成31年3月31日まで延長すること。

十二 認定訓練助成事業費補助金制度の改正

特定被災区域内の事業主等を対象とする特例措置について、平成31年3月31日まで延長すること。

第2 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正

(1) 建設労働者確保育成助成金制度の改正

建設労働者確保育成助成金を若年・女性建設労働者トライアルコース助成金、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、建設分野作業員宿舍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とすること。

(2) 登録基幹技能者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に対する支給額を、当該措置の対象となった登録基幹技能者1人につき、1年当たり6万6500円（生産性要件に該当する場合は、8万4000円）とすること。

(3) 雇用する建設労働者に技能実習（建設労働者の技能の向上のための実習をいう。以下同じ。）を受講させた建設事業主並びに建設事業主団体及びその連合団体に対する支給額を、次のとおりとすること。

イ 中小建設事業主（雇用保険の被保険者数が20人以下のものに限る。）の場合当該技能実習に要した経費の額の4分の3（生産性要件に該当する場合は、10分の9）に相当する額

ロ 中小建設事業主（イに規定する中小建設事業主以外のものであって35歳未

- 満の者に係る技能実習を行うものに限る。)の場合 当該技能実習に要した経費の額の10分の7(生産性要件に該当する場合は、20分の17)に相当する額
- ハ 中小建設事業主(イに規定する中小建設事業主以外のものであって35歳以上の者に係る技能実習を行うものに限る。)の場合 当該技能実習に要した経費の額の20分の9(生産性要件に該当する場合は、5分の3)に相当する額
- ニ 中小建設事業主団体及びその連合団体の場合 当該技能実習に要した経費の額の5分の4に相当する額
- ホ 女性労働者に技能実習を受講させた建設事業主(中小建設事業主を除く。)の場合 当該技能実習に要した経費の額の5分の3(生産性要件に該当する場合は、4分の3)に相当する額
- ヘ 女性労働者に技能実習を受講させた建設事業主団体及びその連合団体(ニに規定する中小建設事業主団体及びその連合団体を除く。)の場合 当該技能実習に要した経費の額の3分の2に相当する額

第3 関係通達の改正

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改正等に伴い、以下の通達について所要の改正等を行う。

- 「雇用関係助成金支給要領」(平成25年5月16日付け職発0516第19号・能発0516第4号・雇児発0516第9号「雇用安定事業の実施等について」別添1)の一部を別紙1のとおり改正する。
- 「雇用関係助成金の取扱いに係る同意書について」(平成25年5月16日付け職発0516第19号・能発0516第4号・雇児発0516第9号「雇用安定事業の実施等について」別添2)の一部を別紙2のとおり改正する。
- 「障害者トライアル雇用事業実施要領」(平成26年3月31日付け職発0331第13号・能発0331第5号・雇児発0331第19号「雇用安定事業の実施等について」別添17)の一部を別紙3のとおり改正する。
- 「雇用対策法の再就職援助計画認定審査基準及び大量の雇用変動の届出等に係る業務取扱要領」(平成13年9月12日付け職発537号「雇用対策法に基づく再就職援助計画及び大量雇用変動の届出等に関する取組みについて」別添)の一部を別紙4のとおり改正する。

なお、改正後の要領及び様式等については、それぞれ以下のとおり。

<雇用関係助成金支給要領>

【別添1】雇用関係助成金支給要領(改正関係部分)

<関係様式(改正関係部分)>

【別添2】共通要領関係様式

【別添3】雇用調整助成金関係様式

- 【別添4】 労働移動支援助成金関係様式
- 【別添5】 特定求職者雇用開発助成金関係様式
- 【別添6】 トライアル雇用助成金関係様式
- 【別添7】 地域雇用開発助成金関係様式
- 【別添8】 生涯現役起業支援助成金関係様式
- 【別添9】 障害者雇用安定助成金関係様式
- 【別添10】 人材確保等支援助成金関係様式
- 【別添11】 キャリアアップ助成金関係様式
- 【別添12】 両立支援等助成金関係様式
- 【別添13】 人材開発支援助成金関係様式

<その他>

- 【別添14】 雇用関係助成金の取扱いに係る同意書について（雇用関係助成金の取扱いに係る同意制度実施要領）
- 【別添15】 雇用関係助成金の取扱いに係る同意書について（雇用関係助成金の取扱いに係る同意制度実施要領）関係様式（改正関係部分）
- 【別添16】 障害者トライアル雇用事業実施要領
- 【別添17】 障害者トライアル雇用事業関係様式（改正関係部分）
- 【別添18】 「雇用対策法の再就職援助計画認定審査基準及び大量の雇用変動の届出等に係る業務取扱要領」（平成13年9月12日付け職発537号「雇用対策法に基づく再就職援助計画及び大量雇用変動の届出等に関する取組みについて」別添）
- 【別添19】 再就職援助計画関係様式（改正関係部分）

職 発 0 3 3 1 第 2 号
平成30年3月31日

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 殿

厚生労働省職業安定局長
(公 印 省 略)

雇用安定事業の実施等について

平成30年度本予算の成立に伴い、雇用保険二事業の各種助成金について、当該予算により措置された事項を実施するため、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30年厚生労働省令第58号）が本日付で公布され、平成30年4月1日より施行されることとなった。

これに伴い、改正省令に関する主な内容のうち当局所管部分及び関係通達の整備については、別添の本日付け職発0331第2号により、各都道府県労働局長宛て通知しているので、了知されたい。