

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」の新着情報でご覧いただけます
(<https://www.rosei.jp/lawdb/topics/>)

職業安定関係

雇用関係助成金制度の平成25年度改正概要

雇用関係の各種助成金制度に関する平成25年度改正のポイントを紹介する。今回は、類似した助成金制度の統廃合により、利用者にとって分かりやすく活用しやすい制度体系への改定が行われている[図表1]。また、非正規労働者のキャリアアップ支援、高齢者の就労促進などを目的とした助成金が新設されている点も特徴である。支給基準等の詳細については、厚生労働省のホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」を参照いただきたい (http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令 (平25. 5.16 厚労令67)

雇用安定事業の実施等について (通知) (平25. 5.16 職発0516第19、能発0516第04、雇発0516第09)

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令 (平25. 4. 1 厚労令55)

雇用安定事業の実施等について (通知) (平25. 4. 1 職発0401第28)

野田好伸 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人 大野事務所)

1. 既存の助成金の統廃合により改正・新設された助成金

[1] 雇用調整助成金

中小企業緊急雇用安定助成金を廃止し、雇用調整助成金に統合。そのほか、下記の改正が行われた。

(1) 休業等に係る助成率の引き下げ

「3分の2」から「2分の1」へ (中小企業事業主は「4分の3」から「3分の2」へ)。

(2) 雇用する労働者を解雇しなかった場合の上乗せ分の廃止

(3) 身体障害者、知的障害者または精神障害者に対する上乗せ措置の廃止

(4) 教育訓練 (事業所外訓練) に係る助成額の減額 (1人1日当たり)

4000円から2000円へ (中小企業事業主は6000円から3000円へ)

(5) 円高の影響を受けた事業主の生産量要件緩和に関する特例措置の終了

なお、雇用調整助成金については、平成25年6月1日から、支給要件に雇用指標が加えられる等の制度変更が行われている (詳細は厚生労働省

図表 1 雇用関係の助成金体系の新旧比較

(青字 = 新助成金)

<p>既存の助成金の統廃合により改正・新設された助成金</p> <p>雇用調整助成金、中小企業緊急雇用安定助成金 (1)雇用調整助成金</p> <p>若年者試行雇用奨励金、日雇労働者試行雇用奨励金、中高年齢者試行雇用奨励金、季節労働者試行雇用奨励金、住居喪失不安定就労者試行雇用奨励金、試行雇用奨励金(母子家庭の母等、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス)、精神障害者ステップアップ奨励金 (2)トライアル雇用奨励金</p> <p>地域求職者雇用奨励金、地域再生中小企業創業助成金 (3)地域雇用開発奨励金</p> <p>中小企業人材確保推進事業助成金、介護労働環境向上助成金 (4)中小企業労働環境向上助成金</p> <p>建設教育訓練助成金、建設雇用改善推進助成金 (5)建設労働者確保育成助成金</p> <p>重度障害者等多数雇用施設設置等助成金、特例子会社等設立促進助成金 (6)中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金</p> <p>発達障害者雇用開発助成金、難治性疾患患者雇用開発助成金 (7)発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金</p> <p>精神障害者雇用安定奨励金、職場支援従事者配置助成金 (8)精神障害者等雇用安定奨励金</p> <p>中小企業定年引上げ等奨励金、高年齢者労働移動受入企業助成金 (新助成金に移行予定)、高年齢者職域拡大等助成金 (9)高年齢者雇用安定助成金</p>	<p>継続する助成金(内容が一部変更されている助成金を含む)</p> <p>両立支援助成金(中小企業子育て支援助成金部分を除く) (10)両立支援助成金(中小企業子育て支援助成金部分を除く)</p> <p>キャリア形成促進助成金 (11)キャリア形成促進助成金(メニュー大幅変更、一部廃止)</p> <p>労働移動支援助成金(再就職支援給付金) (12)労働移動支援助成金(再就職支援奨励金)</p> <p>高年齢者雇用開発特別奨励金 (13)高年齢者雇用開発特別奨励金</p> <p>沖縄若年者雇用促進奨励金 (14)沖縄若年者雇用促進奨励金</p> <p>成長分野等人材育成支援事業(震災特例・復興関連分) (15)成長分野等人材育成支援事業(震災特例・復興関連分)</p> <p>日本再生人材育成支援事業 (16)日本再生人材育成支援事業</p> <p>特定就職困難者雇用開発助成金 (17)特定就職困難者雇用開発助成金</p> <p>被災者雇用開発助成金 (18)被災者雇用開発助成金</p> <p>通年雇用奨励金 (19)通年雇用奨励金</p> <p>障害者初回雇用奨励金 (20)障害者初回雇用奨励金</p> <p>若者チャレンジ奨励金 (21)若者チャレンジ奨励金(支給額が予算に達した時点で申請受付中止)</p>
<p>新設</p> <p>(22)キャリアアップ助成金</p>	<p>廃止された助成金</p> <p>成長分野等人材育成支援事業(本体・移籍特例・県外高度訓練分)、受給資格者創業支援助成金、中小企業基盤人材確保助成金、両立支援助成金(中小企業子育て支援助成金部分)、実習型試行雇用奨励金、正規雇用奨励金、3年以内既卒者(新卒扱い)採用拡大奨励金、3年以内既卒者トライアル雇用奨励金</p>

HP掲載のリーフレットを参照：<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/pdf/jyoseikin07.pdf>。

[2] 試行雇用奨励金(新助成金名：トライアル雇用奨励金)

これまでの試行雇用奨励金は中高年齢者、若年者等の対象者ごとの制度となっていたが、制度を一本化(障害者トライアル雇用を除く)。また、名称を「トライアル雇用奨励金」に変更するとともに、次のとおり支給対象となる事業主の要件も改めた。

- 下記 ~ のいずれかに該当する求職者であつて、公共職業安定所長が安定した職業に就くことが著しく困難であると認めるものを、公共職業安定所の紹介により、3カ月以内の期間を定めて雇用する労働者として雇い入れる事業主であること
- 経験のない職種または業務に就くことを希望する者
 - 離職または転職を繰り返している者
 - 直近において離職している期間が1年を超えている者
 - その他就職の援助を行うに当たって特別の配慮を要する者

[統廃合された助成金名] 若年者試行雇用奨励金、日雇労働者試行雇用奨励金、中高年齢者試行雇用奨励金、季節労働者試行雇用奨励金、住居喪失不安定就労者試行雇用奨励金、試行雇用奨励金（母子家庭の母等、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス）、精神障害者ステップアップ奨励金

[3]地域雇用開発奨励金

雇用情勢が特に厳しい地域（同意雇用開発促進地域）等で事業所の設置・整備を行い、併せて地域の求職者を雇い入れた事業主に対して、設置・整備費用および雇い入れ人数に応じて50万～800万円（大規模雇用開発計画の認定を受けた事業主に対しては1億円または2億円）までの額を支給すること等とされた。

[統廃合された助成金名] 地域求職者雇用奨励金、地域再生中小企業創業助成金

[4]中小企業労働環境向上助成金

団体助成コースと個別中小企業助成コースからなる。

(1)団体助成コース

改善計画を策定し、都道府県知事の認定を受け、構成中小企業事業主の人材確保および職場定着を支援するための事業を行った団体に、その事業の経費の3分の2に相当する額が支給される。

(2)個別中小企業助成コース

雇用管理改善につながる制度を導入した事業主に対し、その制度に応じて30万円または40万円の支給がある。また、介護労働者の雇用管理を改善することを目的とし、介護福祉機器等を導入・適用した事業主（介護事業所）には、機器の導入等に要した費用の2分の1に相当する額（上限300万円）が支給される。

[統廃合された助成金名] 中小企業人材確保推進事業助成金、介護労働環境向上助成金

[5]建設労働者確保育成助成金

若年者に魅力ある職場づくりや労働者の技能向上等に取り組む中小建設事業主等に対し必要な経費が支給される。主な助成内容は次のとおり。

就業規則等を変更して雇用管理改善につながる制度を導入・適用した場合：導入に要した経費の30万円または40万円を支給

技能向上のための実習を実施した場合：実施に要した経費の10分の9に相当する額、また賃金助成として1人1日当たり7000円（7000円×受講日数〔上限20日分〕）を支給

[統廃合された助成金名] 建設教育訓練助成金、建設雇用改善推進助成金

[6]中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金

中小企業事業主が障害者を雇用するための計画を作成し、その計画に基づいて、障害者を10人以上雇用し、障害者の雇入れに必要な施設や設備などを設置・整備した場合に支給対象労働者数および対象施設の設置等に要した費用に応じて1800万～3000万円が支給される。

[統廃合された助成金名] 重度障害者等多数雇用施設設置等助成金、特例子会社等設立促進助成金

[7]発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

発達障害や難病のある人をハローワークの職業紹介により常用労働者として新たに雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主に、50万円（中小企業の場合135万円）が支給される。

[統廃合された助成金名] 発達障害者雇用開発助成金、難治性疾患患者雇用開発助成金

[8]精神障害者等雇用安定奨励金

精神障害者等を新たに雇い入れ、働きやすい職場づくりに努める事業主や、その雇用管理を行うために必要な業務遂行上の支援を行う者を配置する事業主が対象。助成内容は下記のとおり。

(1)次の から のいずれかに該当する事業主に対

し、100万円を上限として、その事業の実施に要した経費の2分の1に相当する額が支給される。

精神障害者に対するカウンセリング等を行う精神保健福祉士等を新たに雇用または委嘱する事業主

社内の専門人材を育成するため、従業員に精神保健福祉士等の養成課程を履修させる事業主

社内で精神障害に関する講習または従業員に外部機関が実施する精神障害者雇用に関する講習を受講させる事業主

在職精神障害者を他の精神障害者に対する相談等を行う担当者として配置する事業主

新規雇用した精神障害者が体調不良等により休職した場合に、精神障害者の代替要員を確保する事業主

(2)新たに重度知的障害者または精神障害者を雇い入れ、職場支援員を配置する事業主に対し、短時間労働者以外として雇い入れた場合は月額3万円（中小企業事業主の場合は月額4万円）、短時間労働者として雇い入れた場合は月額1万5000円（中小企業事業主の場合は月額2万円）が支給される。

【統廃合された助成金名】精神障害者雇用安定奨励金、職場支援従事者配置助成金

[9]高年齢者雇用安定助成金

定年引上げ等奨励金の助成金を統廃合し、新設。「高年齢者活用促進コース」と「高年齢者労働移動支援コース」の二つのコースからなる。

(1)高年齢者活用促進コース

高年齢者の雇用環境整備に関する計画を策定し、^④高年齢・障害・求職者雇用支援機構理事長より、環境整備計画の認定を受け、その計画に基づき雇用環境整備の措置（高年齢者活用促進措置）を実施した事業主が助成対象。詳細は[図表2]を参照いただきたい。

(2)高年齢者労働移動支援コース

従来の「高年齢者労働移動受入企業助成金」と

同内容。職業紹介事業者の紹介により対象高年齢者を受け入れた事業主に対して、対象者1人につき70万円（短時間労働者の場合は40万円）の支給。【統廃合された助成金名】中小企業定年引上げ等奨励金、高年齢者職域拡大等助成金、高年齢者労働移動受入企業助成金

2.内容が一部変更されて継続する主な助成金

[1]両立支援助成金

(1)事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

設置費および増築費

一括支給されていた設置費・増築費を1年目および3年目から5年目まで（初年度および初年度の翌々年度から起算して4年度を経過する年度まで）のいずれかの年度（対象保育施設の運営が適正に行われていると認められる場合に限り）の2回に分割して支給するよう変更。

運営費

各年に要した費用に基づき支給されていたが、各年に要した費用から保育料相当額を控除した額に基づき支給する形に変更。

(2)中小企業両立支援助成金

両立支援の実効性を高めるため、事業主が女性の活躍促進に関する数値目標を達成した場合に所定の助成額に一定額を加算する仕組みが採用された。

また、新たにパートタイマー・派遣労働者等の期間雇用者の育児休業取得を促進するためのコースが設けられた。具体的には、6カ月以上の育児休業を取得した期間雇用者を、育児休業後に原職等に復帰または通常の労働者に転換させ、6カ月以上継続して雇用した中小企業事業主であって、その期間雇用者に対し研修等を実施した場合に支給される。支給額は、1人目40万円（通常の労働者に転換させた場合は50万円）、2人目以降（5人目まで）は各15万円（通常の労働者に転換させた場合2人目は25万円、3～5人目は20万円）。なお、中小企業子育て支援助成金は廃止された。

[2] キャリア形成促進助成金

若年労働者のキャリア支援・成長分野での人材育成といった政策課題に対応した訓練を実施する事業主に支給する政策課題対応型訓練（計6コース）と、それ以外の一般型訓練に区分した形に変更。前者は訓練に要した経費の2分の1およびその訓練期間中に支払った賃金の額のうち1時間当たり800円、後者は訓練期間中に支払った賃金の

額のうち1時間当たり400円の助成等を行うこととされた。

また、非正規労働者を対象にした有期実習型訓練等の事業主が支給対象から外れ、別途新設された「キャリアアップ助成金」（下記3.参照）に移行された。中小企業雇用創出等能力開発助成金については廃止となった。

図表2 高年齢者雇用安定助成金「高年齢者活用促進コース」の支給対象経費と支給額

	高年齢者活用促進措置の区分			
	(1)新分野への進出等	(2)機械設備の導入等	(3)雇用管理制度の導入等	(4)定年の引上げ等
高年齢者活用促進措置の内容 〔計画実施期間内にいずれかの措置を実施（複数実施も可）〕	新分野への進出 職務の再設計	機械設備の導入・改善 作業方法の導入・改善 作業環境の導入・改善	高年齢者に係る賃金・ 人事処遇制度の導入・ 改善 労働時間制度（短時間 勤務制度、隔日勤務制 度等）の導入 在宅勤務制度の導入 高年齢者の研修シス テム、職業能力開発プ ログラムの開発・導入・ 改善	就業規則または労働協 約による、定年の引上 げ、定年の定め廃止、 希望者全員を対象と する継続雇用制度の 導入
支給対象経費	①計画策定経費 ②許認可等手続経費 ①職務分析、機械設備の 購入、改修工事経費 ②高年齢者の講習経費 ③事務所、機械設備の賃 借料 ④コンサルタント経費 ⑤その他必要と認められ る経費	①作業手順書の作成、機 械設備の購入、改修工 事等に要した経費 ②高年齢者の講習経費 ③機械設備の賃借料 ④コンサルタント経費 ⑤その他必要と認められ る経費	①専門家への委託費・コ ンサルタント経費 ②ソフトウェア開発、備 品購入経費 ③ソフトウェアまたは備 品の賃借料 ④その他必要と認められ る経費	①専門家への委託費・コ ンサルタント経費 ②その他必要と認められ る経費
	〔70歳以上まで働ける制度の導入による、みなし費用〕〔注1〕 上記(1)から(4)までのいずれかの高年齢者活用促進措置の実施に要した経費のある事業主が、就業規則または労働協約により、新たに次の(a)から(c)までのいずれかの措置を実施した場合は、当該措置の実施に100万円の費用を要したものとみなします。 (a)70歳以上への定年の引上げ (b)定年の定め廃止 (c)65歳以上への定年の引上げおよび希望者全員を70歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入			
支給額	上限500万円で、上記の支給対象経費の1/2（中小企業は2/3）の額とします。 ただし、当該高年齢者活用促進措置の対象となる、1年以上継続して雇用している60歳以上の雇用保険被保険者1人につき20万円を上限とします。〔注2〕			

〔注〕 1. 過去に中小企業定年引上げ等奨励金、継続雇用定着促進助成金、高年齢者職域拡大等助成金、高年齢者雇用モデル企業助成金、70歳定年引上げ等モデル企業助成金の支給を受けた事業主に対しては、適用しません。また、企業単位で1回限りの申請となります。

2. 人事異動等による配置転換により、同一企業で同一人を複数回対象として申請することはできません。

資料出所：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「高年齢者雇用安定助成金（高年齢者活用促進コース）」（リーフレット）より抜粋、一部編集部で加工。

3. その他の主な助成金(キャリアアップ助成金の 新設)

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者等の企業内でのキャリアアップを促進するための包括的な助成措置として、新たにキャリアアップ助成金が創設された。助成内容等の詳細は[図表3]を参照いただきたい。

4. 実務への影響、留意点

ご覧いただいてもお分かりのように、今回の変更は類似したものを整理し活用しやすくする目的で多くの助成金が統廃合されているが、廃止された助成金であっても、そのメニューの一部が新助成金に吸収され存続しているものがある。

一方、キャリア形成促進助成金のように継続される助成金においては、メニューの大幅な変更や廃止、他助成金(キャリアアップ助成金)への移行などがあることから、各助成金の変更点を確認しつつ、単に廃止・改正だけではなく、横断的な視点で整理しておくとい。

図表3 キャリアアップ助成金の助成内容と助成額

	助 成 内 容	助 成 額 () 額は大企業の額 (短時間正社員コースは大規模事業主)
正規雇用等 転換 (注1～3)	正規雇用等に転換または直接雇用(以下「転換等」といいます。)する制度を規定し、有期契約労働者等を正規雇用等に転換等した場合に助成	有期 正規：1人当たり40万円(30万円) 有期 無期：1人当たり20万円(15万円) 無期 正規：1人当たり20万円(15万円) 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、 1人当たり 10万円、 5万円、 5万円を加算
人材育成 (注4)	有期契約労働者等に 一般職業訓練(OFF JT) または 有期実習型訓練(「ジョブ・カード」を活用したOFF JT+OJTを組み合わせた3～6か月の職業訓練)を行っ た場合に助成	OFF JT《1人当たり》 賃金助成：1h当たり800円(500円) 経費助成：上限20万円(15万円) OJT《1人当たり》 実施助成：1h当たり700円(700円)
処遇改善	すべての有期契約労働者等の基本給の賃金テーブルを改定し、3%以上増額させた場合に助成	1人当たり1万円(0.75万円) 「職務評価」の手法を活用した場合、1事業所当たり10 万円(7.5万円)上乗せ
健康管理	有期契約労働者等を対象とする「法定外の健康診断制度」 を規定し、延べ4人以上実施した場合に助成	1事業所当たり40万円(30万円)
短時間 正社員 (注5)	短時間正社員制度を規定し、労働者を短時間正社員に転 換・新規雇入れした場合に助成	1人当たり20万円(15万円) 対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、 1人当たり10万円加算
パート労働 時間延長 (注6)	有期契約労働者等の週所定労働時間を25時間未満から30 時間以上に延長した場合に助成	1人当たり10万円(7.5万円)

[注] 1. 「正規雇用等」とは、「正規雇用または無期雇用」をいいます。
 2. 派遣労働者の場合、派遣元事業所で転換または派遣先の事業所で直接雇用される場合に助成します。
 3. 無期雇用への転換等は、通算雇用期間3年以内の有期契約労働者からの転換等であって、基本給の5%以上を増額した場合に限ります(5%の算出方法は、標準的な方法を設定した上で柔軟に対応)。なお、短時間正社員に転換した場合は対象外となります(短時間正社員コースにより助成します)。
 4. 重点分野等の事業主の場合、経費助成は、「日本再生人材育成支援事業」により上限30万円(20万円)(平成25年1月実施)
 5. 主にワーク・ライフ・バランスの観点から正規雇用労働者を短時間正社員に転換するケースや、短時間労働者を短時間正社員に転換するケースなどを想定しています。
 6. 社会保険の適用基準を満たす労働時間まで延長し、労働者の能力のさらなる活用につなげることを目的としています。
 資料出所：厚生労働省「キャリアアップ助成金」(リーフレット)より抜粋、一部編集部で加工。