

厚生労働省所管の2019年度の各種助成金の見直しの省令案が公開されました。

2019年2月22日発 パブリックコメントより（一部）

<主な助成金の変更後の内容>

1. 65歳超雇用推進助成金

① 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの新設

高年齢者の雇用管理制度の導入等に要した経費の一部を助成する高年齢者評価制度等雇用管理改善コースを新設する。

【新設制度の概要】

高年齢者の雇用管理制度の整備等を実施した事業主に対して次のとおり助成する。

《対象経費》

雇用管理制度の導入等に要した経費

《支給額》

雇用管理制度の導入等に要した経費の額に、次の助成率を乗じた額

	中小企業事業主 の助成率	中小企業事業主以外 の助成率
生産性要件を満たした場合	75%	60%
生産性要件を満たさなかった場合	60%	45%

※ 雇用管理制度の導入等に要した経費は、初回に限り30万円とみなす。2回目以降の申請は、30万円を上限とする経費の実費を対象経費とする。

2. 特定求職者雇用開発助成

① 長期不安定雇用者雇川開発コース助成金の見直し

【改正後の内容】

(ア) 名称を「安定雇川実現コース助成金」とする。

(イ) 対象労働者の要件を、通常の労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、雇入れ日の前日日から起算して過去1年間に通常の労働者として雇用されたことがない者とする。

3. トライアル雇用助成金

① 一般トライアルコース助成金の見直し

平成30年6月に実施された行敦事業レビュー（公開プロセス）における指摘を踏まえ、対象労働者を見直しを行う。

【改正後の対象労働者】

次のいずれかに該当する者

① 過去2年以内に、2回以上離職又は転職を繰り返している者

② 直近において離職している期間が1年を超えている者

③ 妊娠、出産又は育児を理由として離職し、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている者

- ④ 45歳未満の安定した職業に就いていない者であって、ハローワーク又は職業紹介事業者等において就労に向けた支援として職業安定局長が定めるものを受けている者
- ⑤ 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として厚生労働大臣が定める者

4. 両立支援等助成金

① 介護離職防止支援コース助成金の見直し

- ・対象事業主について、中小企業事業主のみとする。
- ・介護休業制度を労働者に利川させた事業主に対する支給について、休業取得時及び職場復帰時にそれぞれ半額ずつ支給することとする。
- ・1事業主当たりの支給上限について、無期契約労働者・有期契約労働者各1人までから、1年度合計5人までとする。
- ・介護支援計画の作成について、休業又は制度利川の開始後の作成も可能とする。

② 再雇用者評価処遇コース助成金の見直し

- ・支給要件となる離職理由に、配偶者の転勤等を追加する。

【改正後の内容】

妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤等のためやむを得ず退職した者が、就業が可能になったときに、その経験や能力が適切に評価された上で復職できる制度を導入し、希望者を再雇用した事業主に対して助成金を支給する。

5. 人材確保等支援助成

① 働き方改革支援コースの新設

【新設制度の概要】

時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース、勤務間インクルーバル導入コース及び職場意識改善コースに限る。）の支給を受けた中小企業事業主であって、雇用管理改善のための計画を策定し、新たに労働者を雇い入れ、及び人員配置の変更、労働者の負担軽減その他の雇用管理の改善に取り組んだ事業主に対して、次のとおり助成する。

《支給額》

雇い入れた労働者1人当たり60万円（短時間労働者の場合は、40万円）

※10人分を上限とする。

※生産性要件を満たした場合、追加的に雇い入れた労働者1人当たり15万円（短時間労働者の場合は、10万円）

6. キャリアアップ助成金

① 賃金規定等改定コース助成金の見直し

職務評価加算について、1事業主当たりの申請可能回数を1回に限定する。

【改正後の概要】

全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、賃金を一定の割合以上で増額した場合に助成し、職務評価の手法の活用によりこれを実施した場合、1事業所当たり14.25万円<18万円>（19万円<24万円>）を加算する（ただし、1事業主当たり1回に限る。）

※（ ）は中小企業事業主の金額

※<>は生産性要件を満たした場合の金額

② 選択的適用拡大導入時処遇改善コース助成金の見直し

- ・ 1人当たり支給額を増額するとともに、1事業所当たりの上限人数を、30人から45人までに引上げる。

③ 短時開労働者労働時間延長コース助成金の見直し

- ・ 1人当たり支給額を増額するとともに、1事業所当たりの上限人数を、15人から45人まで引上げる。

7. 人材開発支援助成金

① 教育訓練休暇付与コースの見直し

- ・ 対象事業主に中小企業事業主以外の事業主を追加する。
- ・ 長期の教育副練休暇制度を導入し、120日以上の休暇取得実績が生じた事業主に対する助成措置を設ける。

【新設制度の概要】

- ・ 教育副練休暇付与コース（長期教育訓練休暇制度）

《助成対象となるための主な要件》

- ① 被保険者（有期契約労働者、短時開労働者及び派遣労働者を除く。以下この②において同じ。）が自発的職業能力開発を受けるために必要な120日以上の長期教育訓練休暇制度を新たに導入する事業主であること。
- ② 被保険者に長期教育副練休暇を付与し、休暇を取得させた事業主であること。
- ③ 事業内職業能力開発計画を被保険者に周知するとともに、長期教育副練休暇制度の導入及び適用に係る計画（以下「制度導入・適用計画」という。）を作成し、被保険者に周知した事業主であること。
- 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。

《支給額》

- ・ 経費助成：20万円<24万円>
- ・ 賃金助成：6,000円<7,200円> /人・日
- ※ 賃金助成は有給休暇を取得した場合のみ助成。 1人につき150日間の上限。
- ※ 被保険者数が100人未満の事業主は1人、100人以上の事業主は2人が上限。
- ※ <>は生産性要件を満たした場合の金額

※今回ご紹介した内容は、「改正する省令案の概要」の一部です。