

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は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

雇用保険関係

雇用関係助成金制度の平成31年度改正概要について

平成31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等の一部を改正する省令（平31. 3.29 厚労令57）が平成31年4月1日より施行されている。これを踏まえ、雇用関係助成金の改正概要について、以下に解説する。

雇用安定事業の実施等について（平31. 3.29 職発0329第2・雇均発0329第6・開発0329第58）

吉田 爵宏 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.はじめに

雇用保険法では、雇用の安定、職場環境の改善、仕事と家庭の両立支援、従業員の能力向上、生産性向上に向けた取り組み等に対し、推進・奨励のために助成金制度を設けている。また、社会環境の変化を適切に反映させるため、支給要件や支給額等は毎年4月1日に見直しが行われる。平成31年度の改正内容一覧は、[図表1]のとおりである。本稿では、主要な部分について詳しく解説する。

2.トライアル雇用助成金

トライアル雇用助成金は、職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用する事業主を助成するものである（なお、トライアル雇用とは、常用雇用へ移行

することを目的に、一定期間〔原則3カ月〕試行雇用することをいう）。

トライアル雇用助成金の各種コースのうち、一般トライアルコースの対象者が一部変更されている[図表2]。新たに対象となる条件として、「紹介日時点で、ニートやフリーター等、安定した職業に就いていない人で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている、45歳未満の人」が追加された。一方、「紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望する人」「紹介日時点で、学校卒業後3年以内で、卒業後、安定した職業に就いていない人」の二つの条件が廃止されている。

3.中途採用等支援助成金（新設）

中途採用等支援助成金は、①中途採用者の雇用管理制度を整備した上で中途採用の拡大を図る事

業主（中途採用拡大コース）、②東京圏からの移住者を雇い入れた事業主（UIJターンコース）、③新たに起業する、あるいは起業して間もない事業主（生涯現役起業支援コース）に対して助成するものであり、本改正により新設された。

なお、本助成金の新設に当たり、労働移動支援助成金における中途採用拡大コース奨励金は、本助成金の「中途採用拡大コース」の一部とされている。また、生涯現役起業支援助成金は廃止となり、本助成金の「生涯現役起業支援コース」の一部とされた。

コースごとの概要は、[図表3]のとおりである。

4. 両立支援等助成金

両立支援等助成金は、職業生活と家庭生活の両立支援や女性の活躍推進に取り組む事業主を助成するものである。こちらも各種コースにおいて、以下の改正がされている。

[1] 介護離職防止支援コース

「介護支援計画（介護支援プラン）」を定めた上で、介護休業の取得・職場復帰を進めるものとされているが、受給要件が緩和され、計画の事前作成要件が廃止された。これにより、介護休業の取

図表1 助成金の改正内容一覧（青い太字は本文で取り上げたもの）

No.	助成金名	改正内容
1	労働移動支援助成金	中途採用拡大コース奨励金を除外し、中途採用等支援助成金（新設：No.5参照）の一部に変更
2	65歳超雇用推進助成金	高年齢者雇用環境整備支援コースの廃止 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースを創設
3	特定求職者雇用開発助成金	生活保護受給者等雇用開発コースの改正 長期不安定雇用者雇用開発コースの改正
4	トライアル雇用助成金	一般トライアルコースの要件変更
5	中途採用等支援助成金（新設）	現行の助成金を統合し、新たに中途採用等支援助成金を創設
6	両立支援等助成金	介護離職防止支援コースの改正 再雇用者評価処遇コースの改正 女性活躍加速化コースの改正
7	人材確保等支援助成金	働き方改革支援コースの創設
8	キャリアアップ助成金	賃金規定等改定コースの改正 選択的適用拡大導入時処遇改善コースの改正 短時間労働者労働時間延長コースの改正
9	障害者雇用安定助成金	障害や傷病治療と仕事の両立支援コースの廃止 中小企業障害者多数雇用施設設置等コースの廃止
10	生涯現役企業支援助成金	中途採用等支援助成金（新設：No.5参照）の一部とするため廃止
11	人材開発支援助成金	一般訓練に係る助成対象事業主の拡大 有給教育訓練休暇制度に係る助成対象事業主の拡大、内容の一部追加
12	地域雇用開発助成金	地域雇用開発コース奨励金の対象事業主の変更
13	通年雇用助成金	暫定措置である季節労働者に係る助成を3年間延長
14	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	支給上限額の引き上げ
15	建設労働者認定訓練コース助成金	支給額の引き下げ
16	建設労働者技能実習コース助成金	支給額の引き下げ

得等と同時並行での計画作成が可能となった。また、これまでは中小企業以外も助成金の対象企業とされていたが、本改正により対象が中小企業のみ限定されている。

介護休業を取得した際の助成額は、被保険者1人につき28万5000円（生産性要件に該当する場合は36万円）とされており、従前の57万円（同72万円）から減額となった。しかし、従前は1年度当たり有期契約労働者1人、無期雇用労働者1人の計2人まで申請可能だったものが、1年度当たり5人までに拡充されている。

介護制度に関する助成金は、「介護休業終了後に勤務制限制度（所定外労働の制限、時差出勤制度の導入等）を行うこと」が条件とされていたが、「介護休業終了後に引き続き雇用保険の被保険者として3カ月以上雇用され、かつ、支給申請日において雇用されていること」に変更された。助成額に変更はなく、28万5000円（同36万円）のままである。

[2]再雇用者評価処遇コース

助成対象となる労働者について、「妊娠、出産、育児または介護を理由とした退職者」としていたが、「配偶者の転勤等を理由とした退職者」が追加された。

[3]女性活躍加速化コース

これまでは中小企業以外も対象とされていたが、本改正により対象が中小企業のみ限定された。

また、助成金の申請に当たっては、自社の女性の活躍に関する「数値目標」ならびに数値目標の達成に向けた「取組目標」を盛り込んだ「行動計画」を策定するが、「取組目標」を達成時に申請可能な「加速化Aコース」の助成額を、従前の28万5000円（生産性要件に該当する場合は36万円）から38万円（同48万円）に増額している。なお、「数値目標」達成時に申請可能な「加速化Nコース」の助成額に変更はなく、原則は28万5000円（同36万円）であり、女性管理職が基準値以上に上昇した場合は47万5000円（同60万円）である。

図表2 トライアル雇用制度の対象者(新旧対照表)

No.	従前の対象者	改正後の対象者
1	紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望する人	廃止
2	紹介日時点で、学校卒業後3年以内で、卒業後、安定した職業に就いていない人	廃止
3	紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している人	(変更なし)
4	紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている人	(変更なし)
5	妊娠、出産、育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている人	(変更なし)
6	なし	(新設) 紹介日時点で、ニートやフリーター等、安定した職業に就いていない人で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている、45歳未満の人
7	紹介日時点で、就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する人 ^[※] ※生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者	特別な配慮を要する人の例示 ^[※] に「生活困窮者」を追加

5. キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、処遇改善の取り組みを実施した事業主を助成するものである。こちらもコースごとに一部改正が行われている。

[1] 賃金規定等改定コース

助成金の申請に当たって、職務評価を実施し、結果を踏まえて賃金規定等を改定した場合に「職務評価加算」として助成額が増額されるが、従前は、「1事業所当たり1回まで、年度ごとに」申

請可能とされていた。改正により「1事業所当たり1回のみ」に変更され、年度をまたいだ複数回の申請は廃止されている。したがって、既に「職務評価加算」を受けたことのある事業所は、本年度の申請時に要件該当しても、増額されることはない。

[2] 選択的適用拡大導入時処遇改善コース

雇用する有期契約労働者等について、当該措置により新たに雇用保険の被保険者とし、基本給を増額した場合に助成の対象となる。基本給の増額割合に応じて、助成額は5段階に区分されているが、本改正により全面的に増額されている。また、

図表3 中途採用等支援助成金の概要

No.	コース名	概要	受給要件	受給額
1	中途採用拡大コース	①中途採用拡大助成 中途採用者の雇用管理制度を整備し、中途採用の拡大を図る事業主に対して助成 ②生産性向上助成 中途採用拡大助成の助成金支給を受けた事業主につき、一定期間経過後に生産性が向上している場合に支給	①中途採用拡大助成 <ul style="list-style-type: none"> 対象労働者（中途採用等の条件あり）を雇い入れること 計画書の届け出後、中途採用率を向上させ、または45歳以上の者の初採用を行うこと等 ②生産性向上助成 <ul style="list-style-type: none"> 上記計画書を届け出後、生産性の伸び率が6%以上であること等 	①中途採用拡大助成 <ul style="list-style-type: none"> 中途採用率を拡大した場合：50万円 45歳以上の者を初採用した場合：60万円 ※雇入れ時の年齢が60歳以上で、かつ6カ月以上継続雇用等の条件を満たす場合：70万円 ②生産性向上助成 <ul style="list-style-type: none"> 中途採用率を拡大した場合：25万円 45歳以上の者を初採用した場合：30万円
2	UIJターンコース	東京圏からの移住者を雇い入れた事業主に対し、採用活動に要した経費の一部を助成	<ul style="list-style-type: none"> 採用活動に係る計画書を提出し、認定を受けること 計画期間内に採用活動を行い、対象労働者（移住者等の条件あり）を雇い入れること等 	<ul style="list-style-type: none"> 中小企業の場合、助成対象経費の1/2（上限100万円） 中小企業以外の場合、助成対象経費の1/3（上限100万円）
3	生涯現役起業支援コース	①雇用創出措置助成 中高年齢者（40歳以上）が、起業によって自らの就業機会の創出を図り、事業運営のために必要となる従業員の雇入れを行う際に要した費用の一部を助成 ②生産性向上助成 雇用創出措置助成の助成金支給を受けた事業主につき、一定期間経過後に生産性が向上している場合に支給	①雇用創出措置助成 <ul style="list-style-type: none"> 起業から11カ月以内に計画書を提出し、認定を受けること 計画期間内に対象労働者を一定数以上新たに雇用すること等 ②生産性向上助成 <ul style="list-style-type: none"> 上記計画書の届け出後、生産性の伸び率が6%以上であること等 	①雇用創出措置助成 <ul style="list-style-type: none"> 起業時の年齢が高年齢者（60歳以上）の場合：要した費用の2/3（上限200万円） 起業時の年齢がそれ以外（40～59歳）の場合：要した費用の1/2（上限150万円） ②生産性向上助成 <ul style="list-style-type: none"> 雇用創出措置助成により支給された助成額の1/4

支給申請の対象となる人数も、上限が30人から45人へと拡充されている。

[3]短時間労働者労働時間延長コース

雇用する有期契約労働者等について、週所定労働時間を延長させ、社会保険が新たに適用となる場合やキャリアアップ助成金の他コース（賃金規定等改定コース、選択的適用拡大導入時処遇改善コース）と併せて実施する場合について、助成の対象となる。所定労働時間の延長等の条件により、助成額が五つに区分されているが、本改正により全面的に増額されている。また、支給対象となる人数も、上限が15人から45人へと拡充されている。

6. 障害者雇用安定助成金

障害者雇用安定助成金は、障害者の職場定着や雇用促進を図るため、障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直し、職場環境の整備等を実施する事業主に対して助成するものである。

本改正により、「障害や傷病治療と仕事の両立支援コース」ならびに「中小企業障害者多数雇用施設設置等コース」が廃止となった。なお、上記廃止に伴い、本助成金は「障害者職場定着支援コース」「障害者職場適応援助コース」の2種類のみとなるが、いずれも従前と同内容とされている。

7. 人材開発支援助成金

雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識および技能の普及に対して助成する制度である。

これまでは一般訓練コースならびに教育訓練休暇付与コースにおける有給教育訓練休暇制度に係

る助成の対象事業主が中小事業主のみであったが、本改正により、それ以外の事業主も対象へと拡充された。また、教育訓練休暇付与コースには、長期の教育訓練休暇制度が創設された。こちらは、従業員のキャリア形成を支援するため、120日以上 の休暇の付与による自発的な職業能力開発を受ける機会を確保する等の措置を新たに行った事業主が対象となる。助成額は、要件該当により20万円（生産性要件に該当する場合は24万円）であり、仮に当該休暇を有給としている場合には、「日数×6000円（同7200円）」が支給される。ただし、当該事業主につき1人まで（措置の対象が100人以上の場合は、当該事業主につき2人まで）が助成対象であり、1人につき150日間が限度となることに留意したい。

8. 最後に

冒頭でも述べたように、雇用関係助成金は、社会の実情を反映させるため、内容の見直しが毎年検討されており、改正点があれば、4月より実施されることとなる。助成金自体の内容変更だけでなく、改廃も頻繁に行われるため、申請を検討する際には、最新の改正概要を適切に把握することが求められる。

また、本年の改正によって、不正受給対策の強化も図られている。不正受給と判断された際は、受給額の返還命令、事業主名の公表、以後5年間（改正前は3年間）の助成金不支給等の措置が課されることとなる。適切な申請を行うため、助成金ごとの申請要件を把握し、要件を一つずつ精査していくことが肝要である。