

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/>

職業安定関係

平成28年4月1日施行 平成28年度雇用関係助成金制度の改正概要

平成28年度の予算の成立に伴い、雇用関係助成金制度の見直し等を行う「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28. 4. 1 厚労令83）が平成28年4月1日付で公布され、同日から施行された。ここでは、当該省令による各種助成金の改正概要について解説する。

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28. 4. 1 厚労令83）

安東真弓 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)

平成28年度の雇用関係助成金制度は、特にキャリアアップ、両立支援および高年齢者雇用のさらなる充実を目的とするものが多くなった。改正は全体的には前年度からの要件緩和等の制度の底上げや整理統合が多く、縮小や廃止は少ない[図表1]。各種助成金への今回の改正概要は、下記のとおりである（下線部分が改正箇所）。

1. 労働移動支援助成金

[1]再就職支援奨励金の見直し(休暇付与支援の支給日額の引き上げと支給日数の上限延長)

- 中小企業：7000円/日→8000円/日
- 大企業：4000円/日→5000円/日
- 対象者1人当たりの支給日数の上限（中小・大企業共通）：90日→180日に延長

[2]受入れ人材育成支援奨励金の見直し(支給額の引き上げおよび他助成金への移管)

(1)早期雇入れ支援

- 支給額：1人当たり30万円→40万円

(2)人材育成支援

対象者を移籍により受け入れ、訓練を実施した場合の助成については、新設するキャリア希望実現支援助成金へ移管。

[3]キャリア希望実現支援助成金(新設)

(1)生涯現役移籍受入支援

生涯現役企業（65歳を超えて働くことのできる企業）が自発的にキャリアチェンジを希望する40歳以上60歳未満の労働者を移籍により受け入れた場合、1人当たり40万円を助成する（1年度1事業所につき、最大500人分まで支給）。

図表1 平成28年度雇用関係助成金制度の改正概要

	名 称			名 称
1	雇用調整助成金			1 雇用調整助成金
2	労働移動支援助成金	内容見直し→		2 労働移動支援助成金
3	高齢者雇用安定助成金	内容見直し→		3 高齢者雇用安定助成金
4	特定求職者雇用開発助成金	内容見直し→		4 特定求職者雇用開発助成金
5	トライアル雇用奨励金			5 トライアル雇用奨励金
6	地域雇用開発助成金	内容見直し→		6 地域雇用開発助成金
7	両立支援等助成金	内容見直し→		7 両立支援等助成金
8	人材確保等支援助成金	内容見直し→		8 人材確保等支援助成金
9	キャリアアップ助成金	内容見直し→		9 キャリアアップ助成金
10	障害者トライアル雇用奨励金	内容見直し→		10 障害者トライアル雇用奨励金
11	—	新設		11 生涯現役起業支援助成金
12	キャリア形成促進助成金	内容見直し→		12 キャリア形成促進助成金
13	企業内人材育成推進助成金	廃止		13 —
14	認定訓練助成事業費補助金	内容見直し→		14 認定訓練助成事業費補助金
15	通年雇用奨励金	内容見直し→		15 通年雇用奨励金
16	障害者職業能力開発助成金			16 障害者職業能力開発助成金
17	建設労働者確保育成助成金	内容見直し→		17 建設労働者確保育成助成金

(2)移籍人材育成支援

受入れ人材育成支援奨励金（人材育成支援）より移管（前記2参照）。

2. 高齢者雇用安定助成金

[1] 高齢者活用促進コースの見直し

・助成対象に健康診断を実施するための制度の導入を追加する（制度導入に要した経費を30万円とみなす）

・65歳以上の高齢者（高齢継続被保険者）の雇用割合が4%以上の事業主または高齢者の生産性を向上させるために必要な機械設備、作業方法、作業環境の導入等を実施した事業主に対しては、60歳以上の被保険者1人当たりの上限額を現行の20万円から30万円に引き上げる

・66歳以上への定年の引き上げ、定年の定め廃止または66歳以上の継続雇用制度の導入（この場合において、定年は65歳以上）の措置を実施した場合、措置に要した経費を100万円とみなす

図表2 高齢者雇用開発特別奨励金の支給額

対象労働者	現行の支給額	拡充後の支給額
短時間労働者以外	60万円（50万円）	70万円（60万円）
短時間労働者	40万円（30万円）	50万円（40万円）

[注] 1. ()内は中小企業以外。
2. 短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者。

[2] 高齢者無期雇用転換コースの創設

・50歳以上定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換した場合に対象労働者1人（上限10人）につき40万円（中小企業事業主は50万円）を助成

3. 特定求職者雇用開発助成金（高齢者雇用開発特別奨励金）

65歳以上の高齢者の雇入れを、より一層促進するという目的から、平成28年4月1日以降、対象労働者を雇い入れる場合、高齢者雇用開発特別奨励金の支給額を拡充[図表2]

4. 地域雇用開発助成金

沖縄若年者雇用促進奨励金の見直し

- 対象事業所の事業主に係る2年目の支給要件について、期間の定めのない労働契約を締結等の要件を追加
- 助成金の2年目の支給額について、賃金の額に相当する額の4分の1（中小企業事業主は3分の1）→3分の1（中小企業事業主は2分の1）に引き上げ

5. 両立支援等助成金

[1] 事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の見直し

- 新たに従業員のための保育施設を設置・運営する企業主導型保育事業が開始されることを踏まえ、本助成金の新規受付を停止
- 運営費の支給期間を5年から10年に延長

[2] 出生時両立支援助成金の創設

- 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりに取り組み、かつ、配偶者の出産後8週間以内に開始する育児休業を連続14日以上（中小企業では連続5日以上）取得した男性労働者が発生した事業主に支給
- 職場風土づくりに取り組み、初めて育児休業取得者が発生した場合

＜支給額＞大企業30万円／中小企業60万円

- 2人目以降の育児休業取得者が発生した場合、15万円

[注] 1. 支給回数1年度につき1回。

2. 支給対象期間 平成33年3月31日まで。

[3] 介護支援取組助成金の創設

- 仕事と介護の両立支援を推進するため、仕事と介護の両立に関する取り組みを行った事業主に支給
- ＜支給額＞60万円（1事業主につき1回限り）

[4] 中小企業両立支援助成金の見直し

(1) 代替要員確保コースの見直し

＜支給額＞1人当たり30万円→50万円

- 育児休業を取得した期間雇用者が期間の定めのない労働者として復職した場合に10万円加算

(2) 期間雇用者継続就業支援コースの廃止

(3) 育休復帰支援プランコースの見直し

- 育休復帰プランナーによる育休復帰プランの策定支援を要件から廃止
- 対象労働者に期間の定めのない労働者および期間雇用者の区分を設け、それぞれ育児休業を取得した場合・育児休業から復帰した場合に、それぞれの区分で30万円支給

[5] 女性活躍加速化助成金の支給要件の見直し

- 常時雇用する労働者が301人以上の事業主については、従前の支給要件に加え、女性活躍推進法9条に基づく認定を受けたこと、または行動計画に定める女性活躍推進に関する取り組みを実施し、女性管理職比率が業界平均値以上となったことを支給要件とする

6. 人材確保等支援助成金

職場定着支援助成金の見直し

(1) 中小企業団体助成コースの見直し

- 助成対象となる事業主団体の範囲を拡充（分野限定の廃止）

(2) 個別企業助成コースの見直し

① 雇用管理制度助成の見直し

- 助成対象となる事業主の範囲を拡充（分野限定の廃止）
- 介護分野を除き、雇用管理責任者の選任に関する要件を廃止

② 介護労働者雇用管理制度助成の創設

- 平成33年3月31日までの間、介護事業主が、雇用管理責任者を選任し、労働協約または就業規則を変更することにより賃金制度の整備（賃金テーブルの設定等）をした場合に50万円を助成（制度整備助成）
- 制度整備助成を受け、計画期間の終了から1年経過後の離職率に係る目標を達成できた場合には60万円を助成し、計画期間の終了から3年経過後に離職率が上昇しなかった場合には、さらに90万円を助成する

7. キャリアアップ助成金

[1] コース区分の見直し

現行の6コースを正社員化コース、人材育成コースおよび処遇改善コースの3コースに整理統合【図表3】。

[2] 正社員化コース

- 正規雇用等転換コースと多様な正社員コースを正社員化コースとして統合（支給額ならびに派遣労働者の直接雇用、母子家庭の母等である労働者等の転換および限定正社員制度の整備に係る加算については変更なし）

- 正規雇用労働者の短時間正社員への転換または短時間正社員の新規雇入れを実施した場合の助成の廃止

- 有期契約労働者の無期契約労働者への転換または直接雇用を実施した場合に助成対象者となる通算雇用期間を3年未満から4年未満に見直し

- 助成額等の拡充について、平成28年3月31日までの暫定措置としていたものを恒久化

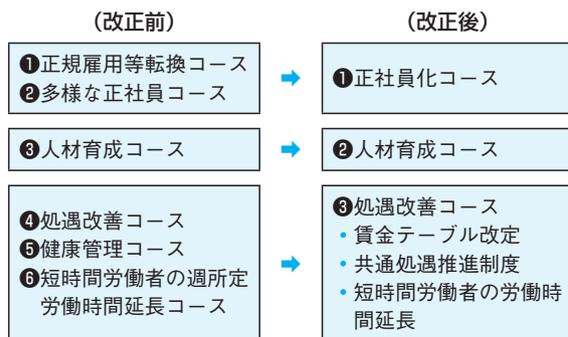
- コース区分の見直しに伴い、支給上限人数を1年度1事業所当たり15人とするとともに、常時雇用する労働者の数のみにより判定する中小・大規模事業主の区分をやめ、資本金の額または常時雇用する労働者の数により判定する中小・大企業事業主の区分に統一

[3] 処遇改善コース

(1) 賃金テーブル改定

- 対象人数が11人未満の場合について、助成額を拡充【図表4】

図表3 キャリアアップ助成金のコース区分の見直し



(2) 共通処遇推進制度

- 健康診断制度の助成に加えて、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との共通の賃金テーブルを導入・適用した場合に1事業所当たり60万円（大企業は45万円）を助成

(3) 短時間労働者の労働時間延長（平成31年度末までの暫定措置）

短時間労働者への被用者保険の適用を促進するため、週所定労働時間が25時間未満の有期契約労働者等について当該週所定労働時間を30時間以上に延長した事業主に対して助成する。

<支給額> 1人当たり10万円→20万円（大企業は7.5万円→15万円）

<支給上限人数> 1年度1事業所当たり10人→15人

8. 障害者トライアル雇用奨励金

障害者トライアル雇用奨励金の見直し

<支給額> 初めて精神障害者を雇用する場合、1人当たり4万円→8万円

9. 生涯現役起業支援助成金

- 中高年齢者等（40歳以上）の雇用機会の確保を図り、生涯現役社会の実現を推進するためには、

図表4 キャリアアップ助成金の「処遇改善コース」の賃金テーブル改定

<すべての賃金テーブル改定>	助成額
1人以上4人未満	10万円（7.5万円）
4人以上7人未満	20万円（15万円）
7人以上11人未満	30万円（20万円）
11人以上100人まで	1人当たり3万円（2万円）
<一部（雇用形態別または職種別等）の賃金テーブル改定>	助成額
1人以上4人未満	5万円（3.5万円）
4人以上7人未満	10万円（7.5万円）
7人以上11人未満	15万円（10万円）
11人以上100人まで	1人当たり1.5万円（1万円）

【注】（ ）内は大企業。

既存の企業に対する雇用機会の確保だけでなく、多様な形態で、雇用機会の確保を図っていくため、生涯現役起業支援助成金を創設

・中高年齢者等が起業（いわゆるベンチャー企業の創業）を行い、雇用創出のための募集および採用ならびに教育訓練に関する計画を提出し、その認定を受け、計画期間内に事業に必要となる中高年齢者等を一定数以上新たに雇い入れる事業主に対し、募集および採用ならびに教育訓練に係る経費（人件費を除く）の一部について、次のとおり助成

- ①起業者が高年齢者（60歳以上の者）→[助成率 3分の2、上限200万円]
- ②起業者が高年齢者以外の者（40歳以上60歳未満の者）→[助成率 2分の1、上限150万円]

10. キャリア形成促進助成金

[1] 助成メニューを4類型に整理統合

助成メニューを4類型（重点訓練コース・雇用型訓練コース・一般型訓練コース・制度導入コース）に整理統合するとともに、企業内人材育成推進助成金を統合し、制度導入コースの創設等の実施

[2] 雇用型訓練コースに特定分野認定実習併用職業訓練および中高年齢者雇用型訓練の創設 [図表5]

・「ものづくり人材育成訓練」を改め、「特定分野認定実習併用職業訓練」を創設し、対象分野を製造業、建設業、情報通信業その他高度で実践的な訓練の必要性の高い分野とする

・中高年齢者（45歳以上65歳未満の者）を対象に、人材不足分野での人材育成の課題を解決するため、「中高年齢者雇用型訓練」として新たな雇用型訓練を創設

[3] 企業内人材育成推進助成金をキャリア形成促進助成金(制度導入コース)に統合 [図表6]

・企業内人材育成推進助成金は平成27年度限りで廃止して、キャリア形成促進助成金に統合し、新たにキャリア形成促進助成金に制度導入コースを創設し、セルフ・キャリアドック制度、教育訓練休暇等制度、社内検定制度についても導入助成の対象とする

・企業内人材育成推進助成金において実施していた「制度導入助成」と「実施助成」を「制度導入コース」とし、制度導入に係る費用負担額を踏まえ、[図表6]の額を助成

図表5 キャリア形成促進助成金「雇用型訓練コース」の特定分野認定実習併用職業訓練・中高年齢者雇用型訓練の助成額

	賃金助成額	経費助成率	OJT実施助成
特定分野認定実習併用職業訓練	800円 (400円) <上限> 1,200時間	3分の2 (2分の1) <上限> 訓練時間ごとに 15・30・50万円 (10・20・30万円)	700円 (400円) <上限> 476,000円 (272,000円)
中高年齢者雇用型訓練	800円 (400円) <上限> 1,200時間	2分の1 (3分の1) <上限> 訓練時間ごとに 15・30・50万円 (10・20・30万円)	700円 (400円) <上限> 268,000円 (153,000円)

[注] ()内は中小企業以外。

- ・事業主団体等助成については、新たに「業界検定」および「教育訓練プログラム」の作成に関する経費も助成対象として追加

[4] 認定実習併用職業訓練の見直し

- ・中小企業のOJT実施助成額を引き上げるとともに、助成対象を中小企業以外にも拡充[図表7]

- ・大学等と連携した認定実習併用職業訓練については、すでに雇用している被保険者も対象とする

[5] 雇用型訓練コースおよび重点訓練コースの見直し

<助成率> 2分の1 → 3分の2、3分の1 → 2分の1

[6] 一般企業型訓練の見直し

- ・労働協約、就業規則または事業内職業能力開発計画において、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保を規定していることを要件とする

[7] 育児休業中・復職後等人材育成訓練の見直し

- ・助成に必要な訓練時間「20時間以上」→「10時間以上」に緩和

[8] 東日本大震災に伴う特例措置の延長

- ・中小企業のOJT実施助成の助成額の引き上げを平成29年3月31日まで延長

図表6 キャリア形成促進助成金「制度導入コース」の助成額

キャリア形成促進助成金(制度導入コース)	導入実施助成
教育訓練・職業能力評価制度	50万円 (25万円)
セルフ・キャリアドック制度(拡充)	
技能検定合格報奨金制度	
教育訓練休暇等制度(拡充)	
社内検定制度(新規)	
事業主団体等助成(拡充)	3分の2 ※定率助成

[注] () 内は中小企業以外。

11. 認定訓練助成事業費補助金

東日本大震災に伴う特例措置の延長

- ・震災により被災した施設の復旧に係る施設費等の補助率の引き上げについて、平成29年3月31日まで延長する

12. 通年雇用奨励金

- ・季節労働者の移動就労に係る経費、休業に係る経費、試行雇用終了後の常用雇用に係る経費に対する助成について暫定措置を3年間延長

13. 建設労働者確保育成助成金

[1] 技能実習(経費助成)コースの見直し

- ・技能の指導方法の改善に係る訓練を助成対象に追加
- ・女性技能者の建設技能の訓練について、助成対象に中小建設事業主以外にも追加(助成率は実施経費の2分の1)

[2] 雇用管理制度コースの見直し等

- ・中小建設事業主が登録基幹技能者に係る所定労働時間労働した場合の賃金または手当に関し、一定額増額改定等を行い、労働者に適用した場合の助成を創設
- ・職場定着支援助成金の助成対象の拡大に伴い、助成メニューの整理(入職率達成助成のみ建設労働者確保育成助成金によるものとする)

[3] 作業員宿舍等設置コースの見直し

- ・中小建設事業主が建設現場において女性が働きやすい環境(トイレ、更衣室、シャワー室等)の整備に要した経費の3分の2を助成

図表7 認定実習併用職業訓練の助成額

	経費助成	賃金助成	OJT実施助成
認定実習併用職業訓練(雇用型訓練コース)	2分の1 (3分の1)	800円 (400円)	700円 (400円)

[注] () 内は中小企業以外。