

令和6年度当初予算案 1,106億円（829億円） ※（）内は前年度当初予算額

令和4年度実績：75,265件、令和4年度執行額：589.2億円

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいたいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員化（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

➢ 正社員化後6か月間の賃金が正社員化前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

障害者正社員化コース

障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換

支給額（1人当たり）

①有期→正規： 80万円（60万円）（※）

②無期→正規： 40万円（30万円）（※）

※ 6か月ごとに2回支給した場合の合計額

➢ 有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上5年以内」に緩和し、5年超の者は無期雇用労働者とみなす。

①有期→正規： 90万円（67.5万円）

②有期→無期： 45万円（33万円）

③無期→正規： 45万円（33万円）

加算措置／加算額（1人当たり）

正社員化コース

■派遣労働者を派遣先で
正規雇用労働者として直接雇用
28.5万円

■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換
1事業所当たり **20万円**（15万円）

■勤務地限定・職務限定・短時間正社員
制度を新たに規定し転換
1事業所当たり **40万円**（30万円）

■母子家庭の母等又は父子家庭の父

① **9.5万円**

② **4.75万円**

■人材開発支援助成金の
特定の訓練修了後に正社員転換

① **9.5万円**

② **4.75万円**

※自発的職業能力開発訓練または
定額制訓練の修了後に正社員転換

① **11万円**

② **5.5万円**

処遇改善 支援

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用

賞与・退職金制度導入コース

有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

① 3%以上5%未満： **5万円**（3.3万円）

② 5%以上：**6.5万円**（4.3万円）

1事業所当たり **60万円**（45万円）

1事業所当たり **40万円**（30万円）

賃金規定等改定コース

■「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり **20万円**（15万円）

賞与・退職金制度導入コース

■同時に導入した場合 1事業所当たり **16.8万円**（12.6万円）

社会保険適用時処遇改善コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施

※手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等
※労働時間の延長は、週あたり4時間以上等

(1)手当等支給メニュー **50万円**（37.5万円）（※1）

(2)労働時間延長メニュー **30万円**（22.5万円）

※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額

※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円

※（ ）は、大企業の場合の額。

※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。

※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、
①120万円(90万円)②③60万円（45万円）となる。



○仕事と育児・介護の両立支援

➤仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充

拡充

両立支援等助成金

雇用環境・均等局職業生活両立課
(内線7929)

令和6年度当初予算案 **181億円** (100億円)

※()内は前年度当初予算額

令和4年度支給実績：出生時両立支援コース 7,886件

育児休業等支援コース 10,642件

介護離職防止支援コース 988件

労働保険特別会計			一般
労災	雇用	徴収	会計
	○		

1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象。国(都道府県労働局)で支給事務を実施
※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所
※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに2.3億円(3.0億円)を計上

コース名/コース内容

育児休業

出生時両立支援コース

41.5億円(55.4億円)

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始

育児休業等支援コース

40.2億円(38.7億円)

育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰

育休中等業務代替支援コース(仮称)

87.8億円(新規)

育休休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用(派遣受入含む)を実施

新規

育児期の働き方

選べる働き方制度支援コース(仮称)

3.7億円(新規)

育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン(仮称)」により制度利用者を支援

新規

介護との両立

介護離職防止支援コース

5.1億円(2.9億円)

「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

支給額(休業取得/制度利用者1人当たり)

- ①第1種(男性の育児休業取得) **1人目 20万円**
➤対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 **2~3人目 10万円**
- ②第2種(男性育休取得率の上昇等) 1年以内達成: 60万円
➤第1種支給年度と比較し男性育休取得率(%)が30ポイント以上上昇した場合等 2年以内達成: 40万円
3年以内達成: 20万円

- ①育休取得時 **30万円**
➤プランに基づき3か月以上の休業取得 ※無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り
- ②職場復帰時 **30万円**
➤育休から復帰後、継続雇用

- ①育児休業中の手当支給 **最大125万円**
・業務体制整備経費: 5万円(育休1月未満: 2万円)
・業務代替手当: 支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで
- ②育短勤務中の手当支給 **最大110万円**
・業務体制整備経費: 2万円
・業務代替手当: 支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
- ③育児休業中の新規雇用 **最大67.5万円**
代替期間に応じ以下の額を支給
・最短: 7日以上: 9万円
・最長: 6か月以上: 67.5万円
※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間

制度2つ導入し、対象者が制度利用 **20万円**

制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 **25万円**

※1年度5人まで

- 介護休業 ①休業取得時 **30万円** ※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで
- ②職場復帰時 **30万円**

介護両立支援制度 **30万円**

加算措置/加算額

<出生時両立支援コース>

①第1種 **1人目で雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合 10万円加算**

②第2種 **第1種支給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 15万円加算**

<育休中等業務代替支援コース>

プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。

①育児休業中の手当支給 **業務代替手当の支給額を4/5に割増**

③育児休業中の新規雇用 **代替期間に応じた支給額を割増 最大82.5万円**

・最短: 7日以上: **11万円**
・最長: 6か月以上: **82.5万円**

育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合
①~③に10万円加算(1か月以上の場合のみ)

<各コース共通>

育児休業等に関する情報公表加算

申請前の直近年度に係る下記①~③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、**2万円加算**
対象の情報: ①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数
※出生時両立支援コース(第2種)以外が対象。各コースごと1回限り。

個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に15万円加算

➤対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施

業務代替支援加算 休業②に新規雇用20万円加算
➤休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等5万円加算

働き方改革推進支援助成金

令和6年度当初予算案 **71億**円（**68億**円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

○実施主体：都道府県労働局 ○令和4年度支給件数 5,789件 支給額 54億円

○生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等の導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
○令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される業種等については、他の業種と比べ労働時間が長い実態があることも踏まえ、引き続き支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

コース名	成果目標	助成上限額※1（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	建設事業	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②所定休日の増加 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下：250万円※2 ②4週4休→4週8休：100万円 合計350万円
	自動車運転の業務	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に10時間以上の勤務間インターバル制度を導入 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下：250万円※2 ②11H以上：170万円※3 合計420万円
	医業に従事する医師	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ③医師の働き方改革の推進 成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下：250万円※2 ②11H以上：170万円※4 ③50万円 合計470万円
	砂糖製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る）	36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 月80H超→月60H以下：250万円※2
労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	以下の何れかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②年休の計画的付与制度の整備 ③時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下：200万円※5 ②25万円 ③25万円 合計250万円	
勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成）	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること 導入した勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H：100万円 ・11H以上：120万円	
団体推進コース （傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること 上限額：500万円 複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合 上限額：1,000万円	

○助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、
③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、
⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組

（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等）

※1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算（5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算）。（常時使用する労働者数が30人以下の場合は加算額が倍になる。）
※2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって以下の助成上限額となること。（※5においても同様）
月80H超→月60～80H：150万円/月60～80H→月60H以下：200万円

※3 10H～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円
※4 9H～10Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額120万円、
10～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円
※5 月80H超→月60～80H：100万円/月60～80H→60H以下：150万円