



**把握等**

0507 第2期、第3期、第4期、第5期又は第6期の支給申請期間の周知

0600 支給申請

  0601 支給申請書の提出

  0602 添付書類等

0700 支給要件の確認

  0701 概要

  0702 対象事業主に該当することの確認

  0703 不支給要件に該当しないことの確認

  0704 支給額の算定に係る事項等の確認

  0705 システムへの入力

0800 支給決定

  0801 概要

  0802 支給額の算定

  0803 支給決定に係る事務処理

  0804 特困コースの経理

0900 雜則

  0901 財源区分

1000 委任

  1001 安定所長への業務の委任

1100 附則

  1101 施行期日

  1102 経過措置

0100 趣旨

---

0101 趣旨

高年齢者、障害者その他就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者を公共職業安定所（以下「安定所」という。）若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。（以下「運輸局」という。））又は特定地方公共団体若しくは有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者（以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。）の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成を行う。

---

## 0200 支給要件

---

### 0201 支給対象事業主

特困コースは、次のイからトまでのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」という。）に対して支給するものとする。

イ 0202イからレまでのいずれかに該当する求職者（ただし、0202ロからレまでについては、0901イに該当する者を除き、雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。以下「対象労働者」という。）を安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等（「雇用安定事業の実施等について」別添2「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」（平成25年5月16日付け職発0516第19号、能発0516第4号、雇児発0516第9号。以下「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」という。）参照）（以下「安定所等」と総称する。）による特困コース又は成長分野等人材確保・育成コース（第2各助成金別要領の5特定求職者雇用開発助成金の(5)成長分野等人材確保・育成コース。以下「成長コース」という。）の対象労働者として明示した職業紹介により、一般被保険者（雇保法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者（雇保法第37条の2に規定する高年齢被保険者、雇保法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び雇保法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く雇用保険の被保険者）をいう。以下同じ）又は高年齢被保険者として雇い入れ、かつ、雇入れ日時点で当該対象労働者を継続して雇用（正規雇用または無期雇用、若しくは有期雇用であっても対象労働者が望む限り更新することができ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上（ただし0204イ(ハ)の者にあっては3年以上）であることをいう。以下「継続雇用」という。）することが確実であると認められ、支給対象期（0203参照）の末日において対象労働者を継続して雇用している事業主であること。

なお、対象労働者がトライアル雇用労働者（0202ホからトのいずれかに該当する対象労働者であって、トライアル雇用助成金（第2各助成金別要領の6トライアル雇用助成金の(1)一般トライアルコース等）の支給対象となった者、又は、0202ロからニのいずれかに該当する対象労働者であって、トライアル雇用助成金（第2各助成金別要領の6トライアル雇用助成金の(2)障害者トライアルコース）の支給対象となった者をいう。以下同じ。）であって、トライアル雇用期間終了後、引き続き一般被保険者として雇用し、かつ継続雇用に移行した場合は、雇入れ日時点において継続雇用することが確実であったものとみなす。

ロ 基準期間（対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から起算して1年を経過する日（支給対象事業主が対象労働者を0204ロ(イ)aからcまでのいずれかの理由により当該雇入れ日から起算して6か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日）までの期間をいう。以下同じ。）において、当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下0201ニ及びホ、0503ロ、0503ハ、0702ホ及び0702ヘにおいて同じ。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主（次の(イ)に該当する解雇等又は(ロ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

(イ) 当該労働者の責めに帰す理由による解雇等（事業主からの申出（各支給対象期間の支給申請期限内に支給申請書の提出を行った場合であって、支給決定を受けるまでに申出を行うもの又は不支給決定後1ヶ月以内に申出を行うものに限る。）があり、かつ、雇用保険の給付制限に係る離職理由について重責解雇の認定を受けていないものの、事業主や離職者以外の第三者からの聴取や客観的証拠の確認によって重責解雇に該当するもの（以下「重責解雇に該当する離職」

という。) を含む。)

- (ロ) 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇
- ハ 当該雇入れに係る事業所で対象労働者の雇入れ日よりも前に特困コース（対象労働者種別が特困コースと同一のものに係る成長コースを含む。以下0503ロ及び0702トにおいて同じ。）の支給決定がなされた者を、支給申請日の前日から起算して3年前の日から当該支給申請日の前日までの期間において、その助成対象期間中に解雇・雇止め等事業主の都合で離職させた事業主（0201ロの(イ)又は(ロ)に該当する解雇等を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。
- ニ 基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者（雇保法第23条第2項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aとされる離職理由（0201ロ(イ)の重責解雇に該当する離職を除く。）により、離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。以下0503ハ及び0702ヘにおいて同じ。）事業主以外の事業主であること。
- ホ 当該雇入れに係る事業所が、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10に規定する就労継続支援A型の事業を実施する事業所（以下「A型事業所」という。）であって、対象労働者をA型事業所のサービス利用者（以下「A型利用者」という。）として雇い入れる場合には、当該雇入れ日よりも前に特困コース（対象労働者種別が特困コースと同一のものに係る成長コースを含む。以下(ロ)及び0702トにおいて同じ。）の支給決定の対象となった者（A型利用者として雇い入れられた者に限る。）のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（以下「確認日A」という。）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職（喪失原因「1」及び0201ロ(イ)の重責解雇に該当する離職に該当する者は含まれない。以下0201ヘ及び0702トにおいて同じ。）している割合（以下「離職割合」という。）が25%を超えていない事業主であること。
- ただし、離職割合が25%を超える事業主であって、次の(イ)から(ハ)に掲げる理由による離職に該当する者（以下「特別の理由による離職者」という。）がいる場合にあっては、その者を離職した者から除外した上で離職割合を再計算し、その結果、離職割合が25%を超えていない場合は支給対象事業主とする（以下0201ヘにおいて同じ）。
- (イ) 被保険者資格の喪失原因が「2」に該当する者であって、以下のいずれかに該当する理由により離職した者（受給資格決定処理がなされていない者を含む）
- a 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能になったことによる解雇
  - b 対象労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇（解雇の形式を取らず、事業主の勧告等により依頼退職の形式を取った場合を含む）
  - c 労働協約、就業規則等で定める規定（社会通念上妥当性のある理由（定年を除く）であるもの。）に基づく解雇又は退職（本人からの申出による場合、雇用契約期間が満了した場合を除く）
  - d 被保険者として取り扱われない取締役、役員等になったことにより被保険者資格を喪失した場合
  - e 妊娠、出産、育児により離職した場合
  - f 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくされた場合又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した場合

なお、自家の火事、水害等により勤務継続が客観的に不可能又は困難となった理由があると認められるとき、学校入学、訓練施設入校(所)、子弟教育等のために退職することはこの基準に該当する。

- g 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した場合
- h 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した場合

- (a) 結婚に伴う住所の変更
- (b) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼
- (c) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと
- (d) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等
- (e) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避

なお、この場合の通勤困難とは、次のいずれかの場合をいう。

- ・ 通常の交通機関を利用し、又は自動車、自転車を用いる等通常の方法により通勤するための往復所要時間（乗り継ぎ時間を含む。）がおおむね4時間以上であるとき

なお、往復所要時間が4時間未満である場合はこの基準に該当しないものの、離職理由が本人にとって通勤困難であることが認められた場合は、離職割合の算定から除外することとする。

- ・ 被保険者が通勤に交通機関を利用すべきこととなる時間帯の便が悪く、通勤に著しい障害を与えるとき

- (ロ) 対象労働者の雇入れ日よりも前に特困コースの支給決定の対象となった者であって、64歳までに当該雇入れに係る事業所に雇用された者のうち、同一事業所に継続して2年以上（ただし0204イ(ハ)の助成対象期間が3年間の者にあっては3年以上）雇用され、かつ65歳以上の年齢で離職した者（離職の理由は問わない。）

- (ハ) 離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行（A型利用者として雇用されていた者であって、A型事業所を離職した日の翌日から1か月以内に、当該A型事業所以外の事業主（当該A型事業所と資本的・経済的・組織的関連性等から見て密接な関係にある事業主（0205ニ(イ)又は(ロ)参照）を除く）に一般被保険者として雇用されること（A型利用者として雇用される場合を除く。）。以下同じ。）である場合

- ヘ 当該雇入れに係る事業所がA型事業所の場合において、対象労働者をA型利用者として雇い入れられる場合には、当該雇入れ日よりも前に特困コース（対象労働者種別が特困コースと同一のものに係る成長コースを含む。以下0702トにおいて同じ。）の支給決定の対象となった者（A型利用者として雇い入れられた者に限る。）のうち、0204イの（表-2）に定める対象労働者の区分ごとの助成対象期間（途中で対象労働者を雇用しなくなった場合でも0204ロを適用しない助成対象期間とする。以下「規定の助成対象期間」という。）の末日の翌日から起算して1年を経過する日（ただし、規定の助成対象期間が3年間の者にあっては、規定の助成対象期間の末日の翌日とする。以下「確認日B」という。）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Bの時点で離職している割合が25%を超えていない事業主であること。

- ト 事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること。（船員法（昭和22年法律第100号。以下同じ。）において整備及び保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）

- (イ) 対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第67条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の書類

- (ロ) 対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて

記載された賃金台帳又は船員法第58条の2に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

- (ハ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

## 0202 対象労働者

イ 60歳以上の者

雇入れ日現在の満年齢が60歳以上の者

ロ 身体障害者

(イ) 重度身体障害者（障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第2条第3号に規定する重度身体障害者をいう。以下同じ。）

(ロ) 45歳以上の身体障害者（障害者雇用促進法第2条第2号に規定する身体障害者のうち重度身体障害者以外の者であって雇入れ日現在の満年齢が45歳以上の者をいう。以下同じ。）

(ハ) 障害者雇用促進法第2条第2号に規定する身体障害者であって上記(イ)及び(ロ)以外のもの

ハ 知的障害者

(イ) 重度知的障害者（障害者雇用促進法第2条第5号に規定する重度知的障害者をいう。以下同じ。）

具体的には、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第9条6項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号。以下「精神保健福祉法」という。）第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健福祉法第18条第1項に規定する精神保健指定医又は障害者雇用促進法第19条第1項に規定する障害者職業センターにより知的障害の程度が重いと判定された者をいう。

(ロ) 45歳以上の知的障害者（障害者雇用促進法第2条第4号に規定する知的障害者うち、重度知的障害者以外の者であって、雇入れ日現在の満年齢が45歳以上の者をいう。以下同じ。）

(ハ) 障害者雇用促進法第2条第4号に規定する知的障害者であって上記(イ)及び(ロ)以外のもの

ニ 精神障害者（障害者雇用促進法第2条第6号に規定する精神障害者をいう。以下同じ。）

ホ 母子家庭の母等

母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129号。以下「母子父子寡婦法」という。）第6条第1項に規定する配偶者がない女子であって、20歳未満の子若しくは（表-1）に定める障害がある状態にある子又は同項第5号の精神若しくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）を扶養しているもの。

（表-1）

- |  |
|--|
| ① 視力の良い方の眼の視力（万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異常がある者について<br>は、矯正視力について測ったものをいう。）が0.07以下のもの又は視力の良い方の眼の視力が<br>0.08かつ他方の眼の視力が手動弁以下のもの |
| ② 両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの   |
| ③ 平衡機能に著しい障害を有するもの   |
| ④ そしやく機能を欠くもの  |
| ⑤ 音声又は言語機能に著しい障害を有するもの   |
| ⑥ 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指を欠くもの  |
| ⑦ 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指の機能に著しい障害を有するもの  |

- ⑧ 一上肢の機能に著しい障害を有するもの
- ⑨ 一上肢のすべての指を欠くもの
- ⑩ 一上肢のすべての指の機能に著しい障害を有するもの
- ⑪ 両下肢のすべての指を欠くもの
- ⑫ 一下肢の機能に著しい障害を有するもの
- ⑬ 一下肢を足関節以上で欠くもの
- ⑭ 体幹の機能に歩くことができない程度の障害を有するもの
- ⑮ 前各号に掲げるもののほか、身体の機能に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの
- ⑯ 精神又は神経系統に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの
- ⑰ 傷病が治らないで、身体の機能又は精神若しくは神経系統に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの

ヘ 父子家庭の父

児童扶養手当法（昭和36年法律第238号）第4条第1項に規定する児童扶養手当を受けている者であって、同項第2号に規定する児童の父であるもの（以下「父子家庭の父」という。）

ト 中国残留邦人等永住帰国者

中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律（平成6年法律第30号。以下「中国残留邦人等支援法」という。）第10条の永住帰国した中国残留邦人等及びその親族等（以下「中国残留邦人等永住帰国者」という。）であつて、本邦に永住帰国した日から起算して10年を経過していないもの

チ 北朝鮮帰国被害者等

北朝鮮当局によって拉致された被害者等の支援に関する法律（平成14年法律第143号。以下「北朝鮮拉致被害者等支援法」という。）第2条第1項第5号に規定する帰国被害者等であって、本邦に永住する意思を決定したと認められる日から起算して10年を経過していないもの及び同項に規定する帰国した被害者であつてその配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、子及び孫が北朝鮮内にとどまっていること等永住の意思を決定することにつき困難な事情があると認められるもの

リ 駐留軍関係離職者

駐留軍関係離職者等臨時措置法（昭和33年法律第158号。以下「駐留軍離職者法」という。）第10条の2第1項又は第2項の規定による認定を受けている者であつて、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ヌ 沖縄失業者求職手帳所持者

沖縄振興特別措置法（平成14年法律第14号）第70条第1項の規定による沖縄失業者求職手帳（同法の規定により効力を有しているものに限る。以下「沖縄失業者求職手帳」という。）を所持している者であつて、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ル 漁業離職者求職手帳所持者

国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（昭和52年法律第94号。以下「漁臨法」という。）第4条第1項又は国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法施行規則（昭和52年労働省令第30号）第3条の2の規定による漁業離職者求職手帳（同法又は同規則の規定により効力を有しているものに限る。以下「漁臨法漁業離職者求職手帳」という。）を所持している者であつて、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ヲ 手帳所持者である漁業離職者等

労働施策総合推進法施行規則附則第3条第1項若しくは第4条第1項の規定による漁業離職者求職手帳（労働施策総合推進法施行規則の規定により効力を有しているものに限る。以下「省令漁業離職者求職手帳」という。）の発給を受けている者又は労働施策総合推進法施行規則附則第6条に規定する者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ワ 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者

本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法（昭和56年法律第72号。以下「本四連絡橋特措法」という。）第16条第1項若しくは第2項又は本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法に基づく就職指導等に関する省令（昭和56年労働省令第38号）第1条の規定による一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳（同法又は同令の規定により効力を有しているものに限る。以下「一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳」という。）を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの（同法第5条第1項に規定する実施計画について同項の規定により認定を受けた事業主以外の事業主に雇い入れられる者に限る。）

カ 港湾運送事業離職者

港湾運送事業法（昭和26年法律第161号）第2条第1項第4号に規定する行為（沿岸荷役）を行う事業の事業主であって、本四連絡橋特措法第2条第1号に規定する本州四国連絡橋の供用に伴い当該事業に係る事業規模若しくは事業活動の縮小又は当該事業の廃止（以下このカにおいて「事業規模の縮小等」という。）を余儀なくされたもの（当該事業規模の縮小等の実施について安定所長の認定を受けた事業主に限る。）に雇用されていた労働者で、当該事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされたもののうち、現に失業しており、又はその職業が著しく不安定であるため失業と同様の状態にあると認められるもの、すなわち昭和60年4月8日付け職発第178号、能発第85号「本州四国連絡橋の供用に伴う港湾運送事業に関する雇用対策の実施について」の別添2「本州四国連絡橋の供用に伴う港湾運送事業に関する雇用対策実施要領」（以下「実施要領」という。）の第5（港湾運送事業離職者に係る手帳の発給）の規定による港湾運送事業離職者求職手帳（実施要領の規定により効力を有しているものに限る。以下「港湾運送事業離職者求職手帳」という。）を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの（事業規模の縮小等の実施について安定所長の認定を受けた事業主以外の事業主に雇い入れられる者に限る。）

ヨ その他安定所長又は運輸局長が就職が著しく困難であると認める者（以下「他の就職困難者」という。）

社会的事情により安定した職業に就いていない者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

タ ウクライナ避難民

ウクライナにおける紛争によって日本に避難することを余儀なくされたウクライナの住民その他の者であって、原則「特定活動（就労可）」（在留期間1年）の在留資格が付与されている者（「ウクライナ避難民であることの証明書」（出入国在留管理庁）が発行されている者に限る。）。

レ 補完的保護対象者

出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者。





という。)と同一の事業主が雇い入れる場合又は以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて関係事業主と密接な関係にある事業主が雇い入れる場合(有料・無料職業紹介事業者等が対象労働者を紹介した場合であって、当該有料・無料職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合も含む。以下同じ。)

(イ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ロ) 取締役会の構成員について、代表取締役(取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。)が同一人物であること又は取締役(取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。)を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ホ 対象労働者の雇入れに係る事業所の事業主(法人にあっては代表者。以下0703ニにおいて同じ。)又は取締役の3親等以内の親族(民法(明治29年法律第89号)第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。以下同じ。)である対象労働者を雇い入れる場合

ヘ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練(労働施策総合推進法第18条第5号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練であって、短期のものを除く。以下同じ。)を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合

ト 支給対象期(0203参照)における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えてまだ支払っていない場合

チ 安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合

リ 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。)第10条第2項に基づき雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合、及び、法令に基づいた適切な高年齢者就業確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条の3第2項に基づく勧告を受けた場合

ヌ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。)第49条第1項若しくは第2項に基づく勧告を受けた場合又は同法第50条第1項に基づく指定の取り消し、その指定の全部若しくは一部の効力の停止を受けた場合(本不支給要件については、対象労働者がA型事業所の利用者として雇い入れられた場合にのみ適用されること)

---

## 0206 一部法人に対する不支給

対象労働者が、労働施策総合推進法第18条第1号又は第2号の給付金の支給を受け、又は受けることができるもの(以下「就職促進手当等支給対象者」という。0901参照)であるときは、「第1 共通要領」の0303に定めるもののほか、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人(その資本金の全部又は大部分が国からの出資による法人及びその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国からの交付金又は補助金によって得ている法人に限る。)に対しても、特困コースは支給しない。







を算定する。

- (イ) 0201ロ(イ)の対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇等
- (ロ) 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）
- (ハ) 0201ロ(ロ)の天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる解雇

- (ニ) 0201ホ(ハ)に該当する退職の場合

ただし、支給対象期が第1期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して1か月以内に含まれる場合には、当該支給対象期について特困コースを支給しない。

---

### 0303 支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

#### イ 原則

支給対象期の途中で対象労働者の区分が「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に変更された場合には、0301ハの算定方法に準じて支給額を算定する。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に区分変更が行われた場合には、当該月については「短時間労働者」の区分に対応した0301ロの支給額を6で除した額を適用するものとする。

#### ロ 支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった場合

一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった日の前日までの期間が属する月までを支給対象として、0301ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

#### ハ 支給対象期の途中で対象労働者が最低賃金の減額の特例の許可を受けた場合又は最低賃金の減額の特例に係る者でなくなった場合

支給対象期の途中で最低賃金の減額特例に係る取扱いが変更された場合には、変更前及び変更後のそれぞれの期間について、0302の算定方法に準じて、それぞれ支給額を計算し、その額を合算することにより支給額の算定を行うこととする。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で、最低賃金の減額特例に係る取扱いが変更された場合には、当該月については最低賃金の減額特例に係る0301ニの支給額を適用するものとする。



---

#### 0404a 管轄労働局への通知

雇入登録を行った場合には、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。



が確認できるデータにより対象労働者であることの確認を行う。

---

#### 0404b 紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局において雇入登録を行った場合には、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

---

## 0400c 有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

---

### 0401c 概要

「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」に基づく雇用関係給付金の取扱いに係る同意書の提出を行った有料・無料職業紹介事業者等（以下「対象有料・無料職業紹介事業者等」という。）が対象労働者について紹介を行い、当該対象労働者が雇用保険の適用事業の事業主に雇い入れられた場合には、当該対象有料・無料職業紹介事業者等の事業所の所在地を管轄する紹介地管轄労働局は、当該対象有料・無料職業紹介事業者等より「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第2号）」（以下「雇入登録届」という。）の提出を受けて雇入登録を行う。なお、当該対象有料・無料職業紹介事業者等は、当該提出を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

---

### 0402c 対象労働者の範囲

0401cに規定する取扱いに係る対象労働者は、0202に掲げる対象労働者のうちヨを除くものである。

---

### 0403c 雇入登録届の提出

- イ 対象有料・無料職業紹介事業者等は、その紹介により0402cの対象労働者が当該紹介に係る事業主に雇い入れられたときは、紹介地管轄労働局に雇入登録届を提出する。
- ロ 雇入登録届は、当該対象労働者が雇い入れられた日から起算して1か月以内に提出するものとする。
- ハ 紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、所要の項目に記載が行われていることを確認するとともに、対象労働者の紹介を行った対象有料・無料職業紹介事業者等に対して、事業主が支給申請書に添付することとされている職業紹介証明書を発行しなければならないこととされている旨を伝える。

---

### 0404c 対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認

- イ 対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることの確認  
紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることを確認する。
- ロ 対象労働者の確認  
紹介地管轄労働局は、紹介を受け就職した者について、雇入登録届に記載された氏名、生年月日等に誤りのないことを確認するとともに、対象労働者に該当することが対象有料・無料職業紹介事業者等により証明されていることを確認する。
- ハ 紹介により就職したことの確認  
紹介地管轄労働局は、求人申込日、求職申込日、紹介日及び雇用年月日の記載に誤りのないことを確認するとともに、記載事項について誤りのない旨を対象有料・無料職業紹介事業者等が証明していることを確認する。

---

#### 0405c 雇入登録及び管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局は、提出された雇入登録届の記載内容の確認を行った後、当該雇入登録届をシステムに入力することにより雇入登録を行う。これにより、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、提出された雇入登録届をシステムに入力せずに、管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録届の入力は、雇入れに係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。





---

## 0505 支給申請期間及び支給申請手続の案内

0504において制度周知文を送付する事業主に対しては、支給申請期間、支給申請に当たって添付すべき書類（0600参照）、支給申請書の記載方法について周知するとともに、事前に特困コースの支給決定に係る主な要件のほか、賃金台帳等に基本賃金とその他の諸手当とを区分して記載すること、対象労働者についての出勤状況及び賃金の支払状況を明らかにする書類及び事業所の労働者の離職状況を明らかにする労働者名簿等の書類を整備し、保管すること等について事前に指導を行う。また、特困コースに係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第2条第5項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法に則って個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

具体的には、制度周知文に所要の事項を記載し、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の申請にあたって」（リーフレット）を併せて送付すること等により行う。

---

## 0506 制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等

- イ 管轄労働局は、システムにより制度周知文及び非該当案内を送付した事業所を把握する。
- ロ 制度周知文の送付に係る事業所に対して支給申請期間前に、又は必要な手続を行っていない事業所について支給申請期間中に、必要に応じて当該一覧を活用し、申請案内を送付する等により支給申請期間内に手続すべきことを通知することができる。

---

## 0507 第2期、第3期、第4期、第5期又は第6期の支給申請期間の周知

第2期、第3期、第4期、第5期又は第6期の特困コースの支給申請期間の周知は、第1期、第2期、第3期、第4期又は第5期の特困コースの支給決定通知書の送付に併せて行う。また、第1期の支給申請期間中と同様に、必要に応じて、申請案内を送付等する。

---

## 0600 支給申請

---

### 0601 支給申請書の提出

#### イ 原則

特困コースの支給を受けようとする事業主は、対象労働者に係る支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の特困コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内に、「特定求職者雇用開発助成金第1期支給申請書（様式第3号）」（以下「第1期支給申請書」という。）又は「特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号）」のいずれかを管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、第1期の支給申請を行っていない事業主が、第2期以降の支給申請を行う場合は、雇入れ日時点で支給要件を満たしているかの確認が必要であることから、支給申請が初回である場合に限って第1期支給申請書を提出することとする（対象労働者がトライアル雇用労働者の場合も同様。）。

#### ロ 他の助成金等の支給対象事業主の取扱い

併給調整（「第1 共通要領」0304参照）の対象となる他の助成金等を選択し、支給申請したもののが支給決定に至らなかった場合は、それが初回の支給申請であるものに限り特困コースの支給を受けることができるとしているが、この場合において特困コースの支給を受けようとする事業主は、通常の場合と同様に、特困コースの第1期の支給申請を行わなければならない。

ただし、既に支給対象期を経過している場合については、支給決定に至らなかったと事業主が知ったことを管轄労働局が確認した日の翌日から起算して2か月以内に特困コースの第1期の支給申請を行わなければならない。

---

### 0602 添付書類等

支給申請書を提出する事業主は、支給・不支給の決定に係る審査に管轄労働局長が必要と認める書類等を管轄労働局の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

ただし、イ(イ)及び(ロ)の書類に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期における労働に対する賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載された賃金台帳（又はその写し）及び「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号）」（以下「申立書」という。）を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。

この場合において、不足分の賃金台帳（又はその写し）及び申立書は、賃金支払日が到達し、実際に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができるとしている。

なお、第1期の支給申請時に提出済の書類については、内容に変更がない場合、第2期以降の支給申請時に添付を省略して差し支えないこととする。

#### イ 必須の添付書類

- (イ) 対象労働者の労働時間及び対象労働者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し
- (ロ) 雇入れ日の属する月及び支給対象期における対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等又はその写し
- (ハ) 雇入れ日において対象労働者であることを証明するための、（表-5）に掲げる書類
- (ニ) 1週間の所定労働時間及び雇用契約期間が確認できる雇用契約書又は雇入れ通知書（船員法第

















項、申立書の記載又は「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援A型事業）（様式第8号）」の記載（必要に応じて、当該事業主における雇用保険の資格喪失に関する関係書類）により確認する。ただし、確認が困難なときは、必要な書類の提出又は提示を求めるとともに事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。

---

#### 0705 システムへの入力

0702、0703及び0704により支給要件の判定を行った後、これらの項目ごとに判定の結果をシステムに入力する。

---

## 0800 支給決定

---

### 0801 概要

管轄労働局長は、支給要件を満たすものと判定された事業主について、特困コースを支給することが適切であるか否かを判断して支給決定を行う。

---

### 0802 支給額の算定

所要事項が記載された支給申請書をシステムに入力することにより支給額の算定を行う。

---

### 0803 支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、特困コースの支給又は不支給を決定したときは、システムで支給・不支給決定処理をした後、事業主に対し、当該処理後に outputされる特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第1期支給決定通知書、第2期支給決定通知書、第3期支給決定通知書、第4期支給決定通知書、第5期支給決定通知書又は第6期支給決定通知書のいずれかにより通知するものとする（不支給の決定処理をした場合は、それぞれ支給決定通知書を不支給決定通知書と読み替えるものとする）。

その他、第1共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、システムより出力される支給決定取消通知書及び「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）返還通知書」（様式第10号）により当該事業主に通知する。

---

### 0804 特困コースの経理

特困コースの経理については、次のイ又はロに掲げる対象労働者の区分に応じて、それぞれイ又はロに定める経理要領によるものとする。

イ 就職促進手当等支給対象者

国が支給する職業転換給付金等経理要領（昭和56年6月8日付け職発第320号）

ロ 就職促進手当等支給対象者以外の者

雇用安定等給付金経理要領（平成15年2月14日付け職発第0214002号）



	<p>共職業訓練が開始される日の前日までの期間</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間</li> </ul>
⑤ 手帳所持者である漁業離職者等	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 省令漁業離職者求職手帳の有効期間</li> </ul>
⑥ 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本四連絡橋特別措置法第2条第6号の離職の日の翌日から起算して2年に当該離職した者に係る雇保法第22条第1項に規定する所定給付日数（同法第24条から第27条までの規定による当該所定給付日数を超える雇用保険法第10条第2項第1号の基本手当（以下「基本手当」という。）の支給（以下この⑥において「延長給付」という。）が行われた場合にあっては、当該所定給付日数に当該延長給付の日数を加えた日数）を加えた期間</li> <li>○ 公共職業訓練の受講を指示された日から指示された公共職業訓練が開始される日までの期間</li> <li>○ 安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間</li> </ul>
⑦ 港湾運送事業離職者	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働施策総合推進法施行規則第1条の4第1項第6号の離職の日の翌日から起算して2年に当該離職した者に係る雇保法第22条第1項に規定する所定給付日数（同第24条から第27条までの規定による当該所定給付日数を超える基本手当の支給（以下この⑦において「延長給付」という。）が行われた場合にあっては、当該所定給付日数に当該延長給付日数を加えた日数）を加えた期間</li> <li>○ 公共職業訓練の受講を指示された日から指示された公共職業訓練が開始されるまでの期間</li> <li>○ 安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間</li> </ul>

---

1000 委任

---

1001 安定所長への業務の委任

当分の間、紹介地管轄労働局長は、0400a及び0400cに係る業務の全部又は一部を、管轄労働局長は、0500、0600及び0700に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができることとする。





- ロ 平成26年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。
- ハ 平成26年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。
- ニ 平成27年1月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。
- ホ 平成27年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。
- ヘ 平成27年5月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給（平成27年5月1日以後に初回の支給申請書が提出された対象労働者に係る実労働時間の最低基準、支給対象期における労働に対する賃金（0301イ、0301ハ、0301ニ、0302イ（ただし書を除く）、0303、0602、0704）を除く）については、なお従前の例による。
- ト 平成27年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。
- チ 平成28年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。
- リ 平成29年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。
- ヌ 平成29年7月18日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給（必要に応じて支給申請書に添付する書類（0602ロ）を除く）については、なお従前の例による。
- ル 平成30年10月1日より前に支給対象期（第1期）の初日を迎える対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。  
ただし、解雇・雇止め等事業主都合で離職させた場合（0201ハ、0503ロ、0702ホ）の取扱いについては、平成30年10月1日以降に対象労働者を解雇・雇止め等した場合について適用するものとする。
- ヲ 平成30年7月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- ワ 支給対象期（第1期）の初日が平成30年10月1日より前となる対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- カ 平成31年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- ヨ 令和元年5月7日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- タ 令和元年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- レ 令和2年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。  
ただし、支給申請（0600）及び支給要件の確認（0700）の取扱いについては、令和2年4月1日以降に支給申請をした場合について適用するものとする（令和2年9月30日までに支給申請をした場合については、なお従前の例によることができる。）。

- ソ 令和2年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- ツ 当分の間、令和2年12月25日付け職発1225第4号、雇均発1225第1号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第2 各助成金別要領 4 特定求職者雇用開発助成金（1）特定就職困難者コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。
- ネ 令和3年2月5日より前に紹介を受けた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- ナ 令和3年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る不支給要件（0205リ）の取扱いについては、なお従前の例による。  
支給対象事業主（0201イ）及び不支給要件（0205ハ（イ））の取扱いについては、令和3年7月1日以降に障害者トライアル雇用紹介された対象労働者について適用するものとする。
- ラ 令和4年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る支給対象事業主（0201ハ、ホ、ヘ）の取扱いについては、なお従前の例による。  
当分の間、令和4年3月31日付け職発0331第55号、雇均発0331第12号、開発0331第44号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された「第2 各助成金別要領 5 特定求職者雇用開発助成金（1）特定就職困難者コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。
- ム 令和4年5月30日より前に雇い入れられた対象労働者に係る不支給要件（0205ハ（ロ））の取扱いについては、なお従前の例による。
- ウ 当分の間、令和4年12月2日付け職発1202第1号、雇均発1202第1号、開発1202第5号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された各様式については、当該改正前の各様式でも受理するものとする。
- ヰ 令和5年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る支給対象事業主（0201）及び不支給要件（0205）の取扱い並びに令和5年4月1日より前に提出された支給申請に係る支給額（0301）及び添付書類等（0602）の取扱いについては、なお従前の例による。
- ノ 令和5年6月26日より前の支給決定については、なお従前の例による。
- オ 令和5年12月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- ク 令和6年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

## 【参考】 様式一覧

- (a) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第1号）
- (b) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第2号）
- (c) 特定求職者雇用開発助成金第1期支給申請書（様式第3号）
- (d) 特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号）
- (e) 対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号）
- (f) 母子家庭の母等申立書（様式第5号の2回）
- (g) 父子家庭の父申立書（様式第5号の3回）

- (h) 特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書①（雇入れ 1 年後）（様式第 7 号 1）
- (i) 特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書②（助成期間 1 年後）（様式第 7 号 2）
- (j) 特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援 A 型事業）（様式第 8 号）
- (k) 障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第 9 号）
- (l) 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）返還通知書（様式第 10 号困）