

各雇用関係助成金に共通の要件等

本パンフレットに記載された雇用関係助成金については、各助成金の解説ページに記載された要件等のほか、共通して次の要件等が適用されます。

A 受給できる事業主

本パンフレットに記載された雇用関係助成金を受給する事業主（事業主団体を含む）は、各助成金の解説ページ中の「対象となる事業主」に記載した要件を満たすほか、次の1～3の要件のすべてを満たすことが必要です。

- 1 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 2 支給のための審査に協力すること
 - (1) 支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - (2) 支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - (3) 管轄労働局等の実地調査を受け入れること など
- 3 申請期間内に申請を行うこと

B 受給できない事業主

次の1～7のいずれかに該当する事業主（事業主団体を含む）は、本パンフレットに記載された雇用関係助成金を受給することができません。

- 1 不正受給をしてから3年以内に支給申請をした事業主、あるいは支給申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主
※不正受給とは、偽りその他不正の行為により、本来受けることのできない助成金の支給を受けまたは受けようとする指します。例えば、離職理由に虚偽がある場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）も不正受給に当たります。
- 2 支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主（支給申請日の翌日から起算して2か月以内に納付を行った事業主を除く）
- 3 支給申請日の前日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、労働関係法令の違反があった事業主
- 4 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主
※これらの営業を行っていても、接待業務等に従事しない労働者（事務、清掃、送迎運転、調理など）の雇い入れに係る助成金については、受給が認められる場合があります。また、雇い入れ以外の助成金についても、例えば旅館事業者などで、許可を得ているのみで接待営業が行われていない場合や、接待営業の規模が事業全体の一部である場合は、受給が認められます。なお、「雇用調整助成金」については、性風俗関連営業を除き、原則受給が認められます。
- 5 事業主又は事業主の役員等が、暴力団と関わりのある場合
- 6 事業主又は事業主の役員等が、破壊活動防止法第4条に規定する暴力主義的破壊活動を行った又は行う恐れのある団体に属している場合
- 7 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主
- 8 不正受給が発覚した際に都道府県労働局等が実施する事業主名等の公表について、あらかじめ同意していない事業主

C 中小企業の範囲

本パンフレットに記載された雇用関係助成金には、助成内容が中小企業と中小企業以外とで異なるものがありますが、中小企業の範囲は下表のとおりとなっています。

- 1 原則として、次の表の「資本金の額・出資の総額」か「常時雇用する労働者の数」のいずれかを満たす企業が「中小企業」に該当します。

産業分類	資本金の額・出資の総額	常時雇用する労働者の数
小売業(飲食店を含む)	5, 000万円以下	50人以下
サービス業	5, 000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

※医療法人などで資本金・出資金を有している事業主についても、上記の表の「資本金の額・出資の総額」または「常時雇用する労働者の数」により判定します。

2 「人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）」の場合は、1の表に加えて、次の表の「資本金の額・出資の総額」か「常時雇用する労働者の数」のいずれかを満たす企業等も「中小企業者」に該当するものとして取り扱われます。

産業分類	資本金の額・出資の総額	常時雇用する労働者の数
ゴム製品製造業 (自動車または航空機用タイヤおよびチューブ製造業並びに工業用ベルト製造業を除く)	3億円以下	900人以下
ソフトウェア業または情報処理サービス業	3億円以下	300人以下
旅館業	5, 000万円以下	200人以下

3 「障害者雇用安定助成金（中小企業障害者多数雇用施設設置等コース）、両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）」の場合は、業種や資本金の額・出資の総額にかかわらず「常時雇用する労働者数」が300人以下である企業が「中小企業」に該当するものとして取り扱われます。

D 不正受給の場合の措置

本パンフレットに記載された雇用関係助成金について不正受給があった場合、次のように厳しく取り扱われます。

- 1 支給前の場合は不支給となります。
- 2 支給後に発覚した場合は、支給された助成金を返還しなければなりません。
- 3 支給前の場合であっても支給後であっても、不正受給の処分決定日から起算して3年間は、その不正受給に係る事業所に対して雇用関係助成金は支給されません。
- 4 不正の内容によっては、不正に助成金を受給した事業主が告発されます。
詐欺罪で懲役1年6か月の判決を受けたケースもあります。
- 5 不正受給が発覚した場合には、原則事業主名等の公表を行います。
このことにあらかじめ同意していただけない場合には、雇用関係助成金は支給されません。

労働局をはじめ各助成金の支給機関においては、助成金の不正受給がないかどうか
常に情報収集するとともに法令に基づく立入検査等の実地調査をしております。

E 生産性要件について

企業における生産性向上の取組みを支援するため、雇用関係助成金を受給する事業主が次の1および2を満たしている場合に、助成金の割増等を行います。生産性要件の対象となる助成金は、3のとおりです。生産性要件を満たす場合の助成額または助成率は、各助成金の解説ページを参照ください。

- 1 助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、以下のいずれかに該当すること。
 - (1) その3年度前に比べて6%以上伸びていること
 - (2) その3年度前に比べて1%以上（6%未満）伸びていること（※）

(※) この場合、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていること

☞「事業性評価」とは、都道府県労働局が、助成金を申請する事業所の承諾を得た上で、事業の見立て（市場での成長性、競争優位性、事業特性及び経営資源・強み等）を与信取引等のある金融機関に照会させていただき、その回答を参考にして、割増支給等の判断を行うものです。

なお、「与信取引」とは、金融機関から借入を受けている場合の他に、借入残高がなくとも、借入限度額（借入の際の設定上限金額）が設定されている場合等も該当します。

(注1) 計画等から一定期間経過後に生産性を向上させた場合（伸び率が6%以上）にのみ支給される助成金があります。

(注2) 人材確保等支援助成金（設備改善等支援コース）の生産性要件については、上記の取扱いと異なります。

「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値} (\times)}{\text{雇用保険被保険者}}$$

※付加価値とは、企業の場合、営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課、の式で算定されますが、企業会計基準を用いることができない事業所については、管轄の都道府県労働局にお問い合わせください。

※なお、生産性の算定要素である「人件費」について、「従業員給与」のみを算定することとし、役員報酬等は含めないこととしています。

※生産性を算定するための「生産性要件算定シート」を厚生労働省のホームページに掲載しています。

(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>)

ここからシートをダウンロードし、該当する勘定科目の額を損益計算書や総勘定元帳の各項目から転記することにより生産性を算定できます。

2 1の算定対象となった期間（支給申請を行った年度の直近年度及び当該会計年度から3年度前の期間）について、雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く）を事業主都合によって解雇等（退職勧奨を含む）していないこと。

3 生産性要件の対象となる助成金

- (1) 労働移動支援助成金（早期雇入れ支援コース（※1）、中途採用拡大コース（※2））
- (2) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）
- (3) 生涯現役起業支援助成金（※3）
- (4) 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース、介護福祉機器助成コース、介護・保育労働者雇用管理制度助成コース、人事評価改善等助成コース（※4）、設備改善等支援コース（※5）、雇用管理制度助成コース（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（建設分野）、作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））
- (5) 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、高年齢者無期雇用転換コース）（※6）
- (6) キャリアアップ助成金（正社員化コース、賃金規定等改定コース、健康診断制度コース、賃金規定等共通化コース、諸手当制度共通化コース、選択的適用拡大導入時待遇改善コース、短時間労働者労働時間延長コース）
- (7) 両立支援等助成金（出生時両立支援コース、介護離職防止支援コース、育児休業等支援コース、再雇用者評価待遇コース、女性活躍加速化コース）
- (8) 人材開発支援助成金（特定訓練コース（※7）、一般訓練コース、教育訓練休暇付与コース、特別育成訓練コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース）

※1 生産性要件が複数ある支給要件のひとつとなっています

※2～4及び7 生産性要件を満たした場合の助成については、計画等から一定期間経過後に生産性を向上させた場合（伸び率が6%以上）にのみ支給されます

※5 生産性要件について取扱いが異なります

※6 生産性の伸び率が1%以上（6%未満）である場合の金融機関への事業性評価の対象外となっています

上記※1～7の生産性要件に係る詳細については、各助成金の解説ページを参照ください

F その他留意事項

- 1 都道府県労働局に提出した支給申請書、添付資料の写しなどは、支給決定されたときから5年間保存しなければなりません。
- 2 同一の雇入れ・訓練を対象として2つ以上の助成金が同時に申請された場合や、同一の経費負担を軽減するために2つ以上の助成金が同時に申請された場合には、双方の助成金の要件を満たしていたとしても、一方しか支給されないことがあります。
- 3 本パンフレットに記載された雇用関係助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。

G お問い合わせ先

本パンフレットには、助成金を受給するためのすべての要件が記載されているわけではありません。

各助成金の要件や申請手続の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお尋ねください。

なお、65歳超雇用推進助成金および障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金については、（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構または都道府県支部高齢・障害者業務課（東京支部、大阪支部は高齢・障害者窓口サービス課）へお尋ねください。