

IV 生活保護受給者等雇用開発コース

地方公共団体からハローワークに対し就労支援の要請がなされた生活保護受給者等を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、生活保護受給者等の雇用の促進を目的としています。事業主には雇い入れた者に対する配慮事項等について報告をいただきます。また、雇入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行います。

対象となる措置

本給付金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の労働者を2の条件により雇い入れるとともに、3の措置を実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の(1)～(4)のすべてに該当する求職者です。

- (1) 都道府県、市（特別区を含む。）、福祉事務所を設置する町村（以下、「地方公共団体」という。）が都道府県労働局・公共職業安定所（以下、「ハローワーク」という。）と生活保護受給者等就労自立促進事業に係る協定を締結し、この協定に基づき、ハローワークに就労支援の要請がなされた生活保護受給者、生活困窮者

※1 「生活保護受給者」とは、雇入れ日の時点で現に生活保護を受給中の者であって、生活保護の申請段階の者や過去に生活保護を受給していた者は含みません。この助成金の対象となる「生活困窮者」とは、地方公共団体が、生活困窮者自立支援法第2条第2項第3号に基づく計画（自立支援計画）の作成を行った者であり、就労支援の要請時に、当該自立支援計画に記載された支援の目標の達成時期が到来していない者に限ります。詳しくは、ハローワークにおたずねください。

- (2) 雇入れ日現在において、定められた就労支援の期間（※2）内の生活保護受給者、生活困窮者であること

※2 地方公共団体からの支援要請を受け、地方公共団体とハローワークにおいて定める就労支援期間のことです。詳しくは、ハローワークにおたずねください。

- (3) 下記2(1)の紹介の時点で失業の状態にある者

- (4) 雇入れ日現在において、満65歳未満の者であること

2 雇入れの条件

対象労働者を次の(1)と(2)の条件によって雇い入れること

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等（※3）の紹介により雇い入れること

※3 具体的には次の機関が該当します。

- ① ハローワーク
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 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

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本助成金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介

(2) 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実(※4)であると認められること

※4 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年以上であることをいいます。

3 対象労働者の雇用状況の報告

対象労働者の雇用の状況などその雇用管理に関する事項について、「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)雇用管理事項報告書」により支給申請にあわせて管轄の労働局に報告すること

注意

1 次の(1)から(7)のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

(1) 対象労働者と当該対象労働者を雇い入れる事業主(以下「雇入れ事業主」という)との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定(予約)があった場合

(2) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主との関係において、次のいずれかに該当する場合

①雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主において就労したことがある場合

②雇入れ事業主において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合

(3) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除く)を受けたことがある場合

(4) 対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合

(5) 対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族(配偶者、3親等以内の血族及び姻族)である場合

(6) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、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し出があった場合

(7) 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合

2 支給対象期(下記「支給額」の1を参照)の途中または当該支給対象期に係る支給決定までの間に、当該対象労働者を事業主都合により離職(解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合離職等)させた場合は、当該支給対象期については不支給となります。また、当該対象労働者に係る支給申請について、すでに支給されている分があればそれを返還する必要があります。

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

- 1 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。なお、3～8の要件（離職割合要件）の算出方法具体例等については、本パンフレット62～63ページ（参考）をご参照ください。

- 1 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で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。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合

- 2 基準期間に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※5）により、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※5 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または3A（勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいいます。

- 3 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、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（※6）している割合が50%を超えている場合

※6 「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者（対象労働者の死亡など）は含まれず、原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、以下に該当する者は除きます（以下4～8において同じ）。

- ・ 雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」（対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者）である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者
- ・ 同一事業所に継続して2年以上（助成対象期間が3年以上の者にあつては3年以上）雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者
- ・ 就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であつて、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である者

- 4 対象労働者の雇入れ日より前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、助成対象期間（※7）の末日の翌日から起算して1年を経過する日（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つて、それらの者が、確認日B（※8）の時点で離職している割合が50%を超えている場合

※7 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。

※8 助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。

- 5 対象労働者の雇入れ日より前に高年齢者雇用開発特別奨励金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日

- Aの時点で離職している割合が50%を超えている場合
- 6 対象労働者の雇入れ日より前に生活保護受給者等雇用開発コースの支給決定の対象となった者のうち、確認日A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の時点で離職している割合が50%を超えている場合
- 7 対象労働者の雇入れ日より前に生活保護受給者等コースの支給決定の対象となった者のうち、確認日B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50%を超えている場合
- 8 対象労働者の雇入れ日より前に被災者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、確認日A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の時点で離職している割合が50%を超えている場合
- 9 高年齢者雇用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条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合

支給額

1 助成対象期間と支給対象期

- (1) 本助成金は、対象労働者の雇入れに係る日(※9)から起算して1年間(以下「助成対象期間」という。)に示す期間を対象として助成が行われます。

※9 賃金締切日が定められている場合は「雇入れの日の直後の賃金締切日の翌日」、賃金締切日に雇入れられた場合は「雇入れの日の翌日」、賃金締切日の翌日に雇入れられた場合は「雇入れの日」から起算します。「支給対象期」についても同様です。

- (2) 本助成金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」(第1期～第2期)ごとに、最大2回にわたって支給されます。

2 支給額

- (1) 本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
短時間労働者(※10)	40万円 (30万円)	1年 (1年)	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)

注()内は中小企業以外に対する支給額および助成対象期間です。(中小企業の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照。)

※10 「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいいます。

- (2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。
- (3) 雇入れ事業主が、支給対象者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額(表の支給対象期ごとの支給額を上限とする)とします。

【助成率】中小企業1/3(中小企業以外1/4)

- (4) 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されます。また、対象労働者が支給対象期（第1期）の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

受給手続

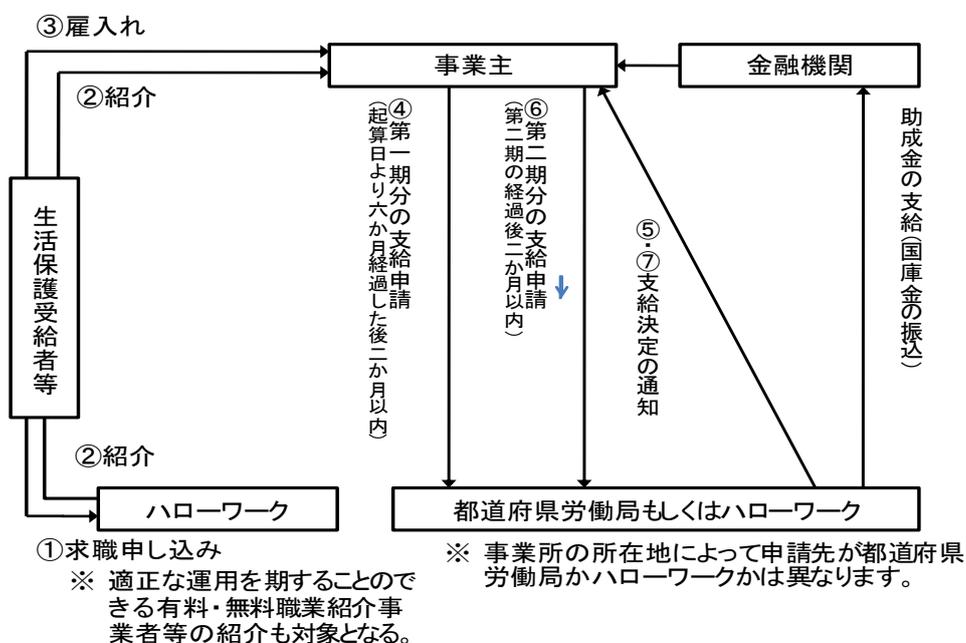
本助成金を受給しようとする事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請期間」という）に、支給申請書に必要な書類を添えて（※11）、管轄の労働局（※12）へ支給申請してください。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については支給を受けることができませんので注意してください。

※11 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※12 申請書等の提出は、ハローワークを經由して行うことができる場合があります。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められます。
- 2 本助成金は、平成28年10月19日以降の雇入れから適用されるものです。
- 3 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。

本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

(参考) 特定求職者雇用開発助成金における離職割合要件について

過去に特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金・高齢者雇用開発特別奨励金・被災者雇用開発助成金、生活保護受給者等雇用開発コース）を受給した事業所で、本助成金の対象となった労働者の離職割合が高い場合（以下の要件①または②のいずれかに該当する場合）、新たな対象労働者の雇入れについて、この助成金を受けることはできません。

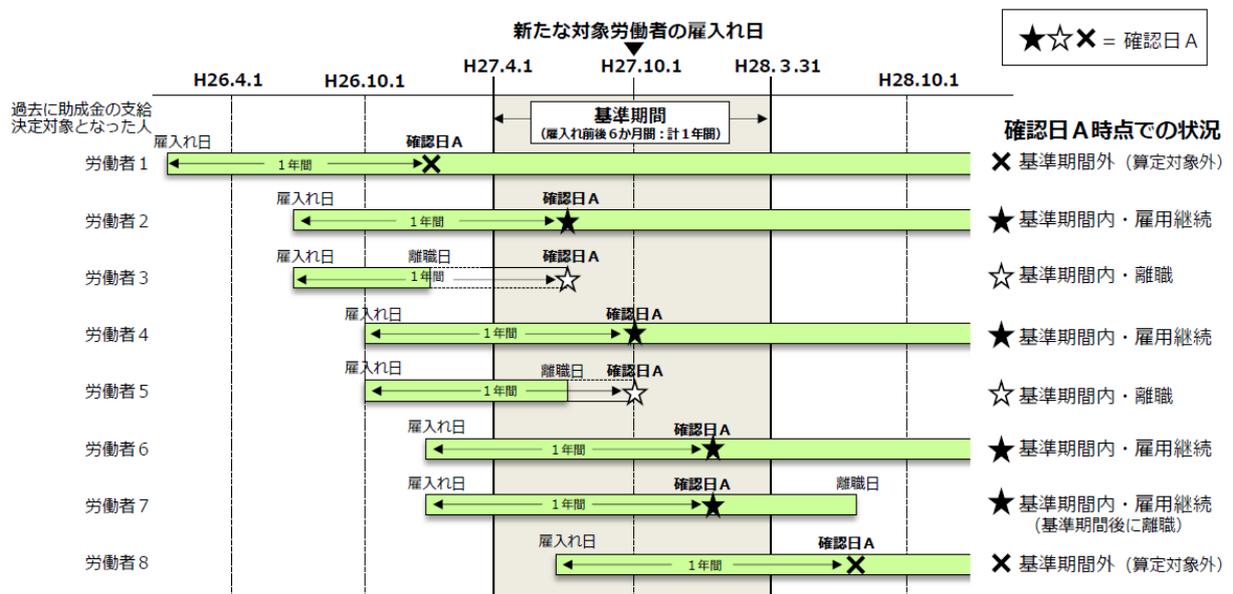
<要件①> 雇入れ1年後の離職割合が50%を超えていること

過去に本助成金の支給決定の対象となった労働者について、基準期間（※1）内に雇入れ日から起算して1年を経過する日（＝確認日A）がある人が5人以上いる場合で、その確認日A時点での離職割合（※2）が50%を超えていること

※1 新たな対象労働者の雇入れ日の前後6か月間

※2 離職割合（%）＝（確認日Aが基準期間内にある人のうち確認日A時点で離職している人）÷（確認日Aが基準期間内にある人）

◆算出方法具体例（対象労働者を平成27年10月1日に雇い入れた場合）



<離職割合の算出方法>

① 確認日Aが基準期間内（H27.4.1からH28.3.31）にある人（分母）：6名（労働者2～労働者7）

② 確認日Aが基準期間内にある人のうち確認日A時点で離職している人（分子）：2名（労働者3、労働者5）

※労働者1と労働者8は確認日Aが基準期間内にないため算定対象外

⇒ 離職割合（%）：②2名 ÷ ①6名 = 33.3%

※ 要件①は、特定就職困難者雇用開発助成金、高齢者雇用開発特別奨励金、被災者雇用開発助成金において適用され、それぞれの助成金ごとに離職割合を算出し、要件に該当するか否かを判断します。

更に、生活保護受給者等雇用開発コースについては、上記の各助成金ごとの離職割合に加え生活保護受給者等雇用開発コースの対象労働者についても適用され、それぞれ助成金ごとに離職割合を算出し、要件に該当するか否かを判断します。

<要件②> 助成対象期間終了1年後の離職割合が50%を超えていること

過去にこの助成金の支給決定の対象となった労働者について、基準期間（※1）内に助成対象期間（※2）の末日の翌日から起算して1年を経過する日（＝確認日B）（※3）がある人が5人以上いる場合で、その確認日B時点での離職割合（※4）が50%を超えている場合

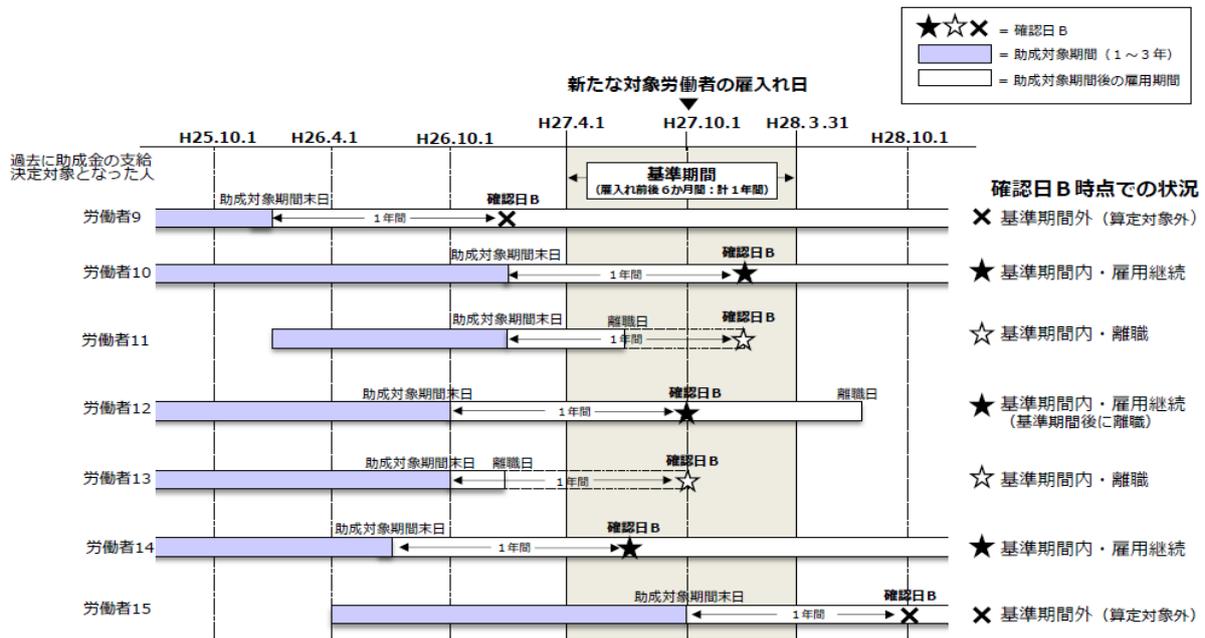
※1 新たな対象労働者の雇入れ日の前後6か月間

※2 助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とする

※3 助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とする

※4 離職割合（%）＝（確認日Bが基準期間内にある人のうち確認日B時点で離職している人）÷（確認日Bが基準期間内にある人）

◆算出方法具体例（対象労働者を平成27年10月1日に雇い入れた場合）



<離職割合の算出方法>

① 確認日Bが基準期間内（H27.4.1 から H28.3.31）にある人（分母） : 5名（労働者 10～労働者 14）

② 確認日Bが基準期間内にある人のうち確認日B時点で離職している人（分子） : 2名（労働者 11、労働者 13）

※労働者 9 と労働者 15 は確認日Bが基準期間内にないため算定対象外

⇒ **離職割合 (%) : ② 2名 ÷ ① 5名 = 40.0%**

※ 要件②は、特定就職困難者雇用開発助成金に適用され、離職割合を算出し、要件に該当するか否かを判断します。

更に、生活保護受給者等雇用開発コースについては、上記の特定就職困難者雇用開発助成金の離職割合に加え、生活保護受給者等雇用開発コースの対象労働者についても適用し、要件に該当するか否かを判断します。