

## 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）の申請にあたって

### 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) 生活保護受給者または生活困窮者（※1）であって、以下①から③の支援の1つまたは2つ以上を通算して3か月を超えて受けている者（ハローワークまたは地方公共団体により定められた支援期間内であること）
  - ① 地方公共団体が労働局・ハローワーク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て行われた支援
  - ② 地方公共団体が実施する被保護者就労支援事業による支援
  - ③ 生活困窮者に対する自立相談支援事業による支援（就労支援）
    - ※1：「生活保護受給者」とは、雇入れ日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3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。
- (2) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介の時点で失業などの状態にある者
- (3) 雇入れ日現在において、満65歳未満の者であること

### 2. 受給できる事業主の方

本助成金の支給対象となる事業主は、以下のすべてに該当する事業主の方です。

- (1) 雇用保険の適用事業主であること
- (2) 対象労働者（雇入れ日時点の満年齢が65歳未満の者に限る）を、ハローワークもしくは運輸局また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による、対象労働者として明示した上での紹介（※2）により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れる事業主であること
  - ※2：対象労働者に該当する方であることを予め把握せずに雇い入れる場合は、支給対象となりません。
- (3) 対象労働者を雇用保険の一般被保険者として継続して雇用することが確実である（※3）と認められ、支給対象期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
  - ※3：正規雇用または無期雇用、もしくは有期雇用であっても対象労働者が望み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年以上であることをいいます。このため、有期雇用契約において、勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は、継続して雇用することが確実であると認められず、支給対象となりません。
- (4) 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長に対し、対象労働者に関する雇用管理に関する事項を報告する事業主であること
- (5) 基準期間（対象労働者の雇入れ日の前後6ヵ月間）に事業主の都合による従業員の解雇（勧奨退職を含む。）をしていないこと
- (6) 対象労働者の雇入れ日より前に、本助成金の支給決定の対象となった者を、支給申請日の前日から過去3年間に、その助成対象期間中に事業主の都合により解雇等（勧奨退職を含む）をしていないこと（※4）
  - ※4：平成30年10月1日以降に解雇等をした場合に限ります。
- (7) 基準期間（(5)参照）に、特定受給資格者となる離職理由で受給資格決定された者のうち倒産や解雇などを離職理由として受給資格決定された者の数が対象労働者の雇入れ日における被保険者数の6％を超えていない（※5）こと
  - ※5：特定受給資格者となる離職理由での離職者が3人以下の場合を除きます。
- (8) 対象労働者の出勤状況及び賃金の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、管轄労働局長の求めに応じ提出または提示する、管轄労働局が行う実地調査に協力するなど、助成金の支給または不支給の決定に係る審査に協力する事業主であること
- (9) 【対象労働者の雇入れに係る事業所が就労継続支援A型事業所の場合】対象労働者の雇入れ日よりも前に、本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（確認日A）が基準期間（(5)参照）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25％を超えていないこと
  - ※6：「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」（対象労働者の死亡など）である者は含まれず、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。
    - 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って、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
- (10) 【対象労働者の雇入れに係る事業所が就労継続支援A型事業所の場合】対象労働者の雇入れ日よりも前に本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（確認日B）が基準期間（(5)参照）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％を超えていないこと
  - ※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。

### 3. 受給できる額

対象労働者別の支給額は次の表のとおりです。助成対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期（第1期・第2期）といい、支給対象期に分けて支給します。

対象労働者	支給額	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の労働者	60(50)万円	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
短時間労働者	40(30)万円	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)

- ※（　）内は中小企業（裏面参照）以外の企業に対する支給額及び支給対象期間です。
- ※ 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時間未満である者をいいます。対象労働者の区分は、雇入れ日において決定します。ただし、途中で短時間労働者以外から短時間労働者になった場合や、一般被保険者でなくなった場合は、支給額を減額します。
- ※ 支給対象期に対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上回る額の助成は行われません。ただし、対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働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に対して支払った賃金に助成率を乗じた額（前表の支給対象期ごとの支給額を上限とする）となります。
  - 助成率：中小企業事業主1/3、中小企業事業主以外の事業主1/4
- ※ 上記のほか、支給額の詳細については、都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。

### 4. 受給対象外となる場合

上記2に該当する事業主であっても、以下のいずれにも該当しないことが受給するための要件となります。以下のいずれかに該当する場合は、本助成金は支給しません。

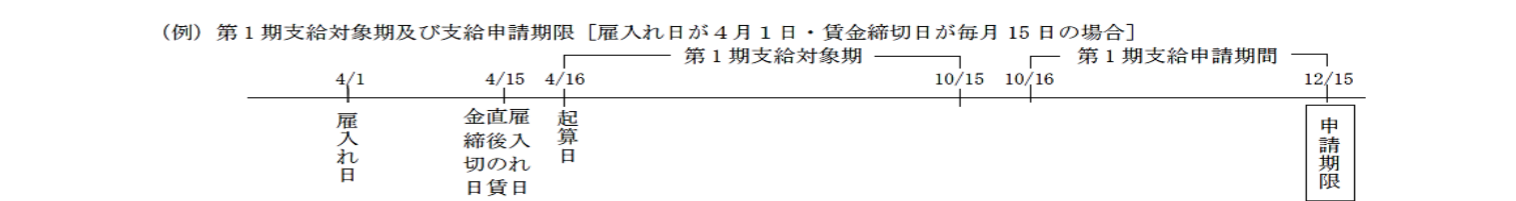
- イ ハローワーク等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
- ロ 紹介日時点で雇用保険の被保険者である者等、失業等の状態にない者（※8）を雇い入れる場合
  - ※8：重度障害者、45歳以上の身体・知的障害者、精神障害者等を短時間労働者以外の者として雇い入れた場合を除きます。
- ハ 各支給対象期の途中で、対象労働者を事業主の都合により離職（※9）させた場合
  - ※9：対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇、対象労働者の死亡、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇の場合等は、支給される可能性があります。
- ニ 雇入れ日の前日から過去3年間に、当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった者、または出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことのある者を雇い入れる場合
- ホ 雇入れ日の前日から過去3年間に、当該雇入れに係る事業所において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講等したことがある者を雇い入れる場合
- ヘ 雇入れ日の前日から過去1年間に、
  - ① 対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主
  - ② 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
  - ③ 対象労働者が通算して3ヵ月を超えて訓練・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
- ト 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
- チ 雇入れ日の前日から過去3年間に、職場適応訓練（短期のものを除く）を受けたことのある者を当該職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合
- リ 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合（※10）
  - ※10：時間外手当、休日出勤手当など基本給以外の手当等を支払っていない場合を含みます。
- ヌ ハローワーク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、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
- ル 助成金の支給に係る事業所において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滞納している場合
  - ※11：支給申請日の翌日から起算して2ヵ月以内に納付を行った事業主を除きます。
- ヲ 偽りその他の不正行為により、本来受けることのできない助成金等を受け、または受けようとしたことにより5年間にわたる不支給措置がとられている場合、または過去5年間に当該偽りその他不正行為に関与した役員等がいる場合
- ワ 支給申請日の前日から過去1年間に労働関係法令に違反したことにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
- カ 高年齢者雇用安定法第10条第2項または同法第10条の3第2項に基づく勧告を受けた場合
- コ 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に基づく勧告等を受けた場合
- タ 性風俗関連営業、接待を行う飲食等営業等を行っており、接待業務等に従事する労働者として雇い入れる場合
- レ 事業主または事業主の役員等が、暴力団と関わりのある場合
- ノ 事業主また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または行う恐れのある団体等に属している場合
- ソ 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している場合
- ネ 支給対象期の途中で対象労働者が本人の都合により退職した場合（一部の場合を除く）または実際に支払った賃金額が支給額（中小企業向け）を下回る場合
- ナ 不正受給が発覚した場合に事業主名等を公表すること等に同意していない場合

### 5. 受給のための手続

- 起算日（雇入れの日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は、雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合及び賃金締切日が定められていない場合は、雇入れの日。）から6ヵ月（第1期支給対象期）経過した後、2ヵ月以内に必要な書類（裏面参照）を添えて「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）第1期支給申請書」を、事業所の所在地を管轄する労働局長あて提出してください。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督するハローワークを経由して行うことができる場合があります。支給申請期限を過ぎると申請書を受理できず、本助成金の支給はできません。

  - ※ 第1期支給申請の際には、支給申請書にあわせて「対象労働者雇用状況等申立書（生活保護受給者等雇用開発コース）」、「支払方法・受取人住所届」（既に提出している場合を除きます。）の提出が必要です。第2期支給申請についても、それぞれ定められた支給申請期間内に申請書を提出してください。支給申請期限を過ぎると申請書を受理できず、本助成金は支給できません。
- 第1期支給対象期の経過後から6ヵ月経過した後、2ヵ月以内に必要な書類を添えて「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）第2期支給申請書」を、事業所の所在地を管轄する労働局長あて提出してください。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督するハローワークを経由して行うことができる場合があります。



※ 賃金締切日が求人票と異なる場合は、支給申請期間が変わりますので、支給申請期間前に余裕をもってハローワークまたは労働局に連絡してください。

#### 注 意

- 偽りその他不正の行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取消しを行います。この場合、すでに支給された助成金については全額返還（納付日までの延滞金等が加わります。）していただくとともに、不支給決定または支給決定の取消しを受けた日以後5年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、公表する場合や、詐欺罪等により刑罰に処される場合があります。
- 雇入れに係る事業主が、同一の事由により、他の助成金の支給を受けた場合には、原則として支給されません。（同じ対象労働者について、二重に助成は受けられません。）
- 国、地方公共団体、行政執行法人等（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む。）の機関は支給対象とならない場合があります。
- 助成金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において総勘定元帳などの帳簿の提示を求めることがあります。
- 助成金を受給した事業主は国の会計検査の対象になることがありますのであらかじめご了承ください。検査の対象となった場合は、ご協力をお願いします。また、検査には関係書類が必要となりますので、関係書類については、支給の日の属する年度の翌年度の初日から起算して、5年間整理保存してください。



# 支給申請書記載例

[4] 欄は、対象労働者を雇い入れた日における申請事業主の全ての事業所数を記載してください。

[5] [6] 欄は、対象労働者を雇い入れた日における申請事業主の資本の額又は出資の額及びすべての常時雇用する労働者（対象労働者を含む）の数を記載してください。

※ 「常時雇用する労働者」とは、2か月を超えて雇用されている者又は継続して2か月を超えて雇用されることが予定されている者であって、かつ、週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の従業員と概ね同等である者をいいます。  
 ※ 「週当たりの所定労働時間が当該企業の通常の従業員と概ね同等」とは、現に企業における通常の従業員の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいいます。

[14] 欄は、対象労働者の雇入れに係る事業所で行う主たる事業を、日本標準産業分類の中分類のうち当てはまるものの事業名を記載してください。

◎ 支給申請書の提出により支給決定された金額は指定された金融機関口座に振り込まれることとなりますので、支給申請書にあわせて「支払方法・受取人住所届」を提出することが必要となります（既に第1期の支給申請の際に又は同一事業所における雇い入れに係る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）の支給申請の際に提出している場合であって、記載内容に変更のない場合には提出の必要はありません。）

なお、支給決定が行われてから事業主の方の金融機関口座に振り込まれるまでには支給決定後ある程度期間を要しますのであらかじめご了承ください。

【様式第3号生(R2.12)】

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)  
第1期支給申請書

(バーコードシール貼付欄)

1.受付日 29年10月15日 ※太枠内のみ記入してください

2.助成金支給番号 0002-1234567-8 3.支給申請期 第1期

4.事業所数(雇用保険適用事業所数) 120 5.資本の額又は出資の総額 10000万円 6.常時雇用する労働者の数 2000人 7.主たる事業 4 1:小売業・飲食店 2:サービス業 3:卸売業 4:その他

8.事業所番号 0000-1234567 9.労働保険番号 01234567890-000

10.定年制 1 11.定年後の継続雇用制度 1 12.賃金締切日 2 13.賃金支払日 1 25日

14.産業分類(中分類) (番号) 09 (事業内容) 食料品製造業

15.対象労働者について受給・申請(予定含む)している他の助成金の有無 1 (有の場合) 助成金名称: キャリアアップ助成金

16.事務担当者 (職名) 総務課長 (氏名) 厚労 太郎 (電話番号) 03-1111-1111

17.氏名 労働 花子 18.性別 2 19.生年月日 3 60 11 25 20.雇入年月日 29 4 1

21.被保険者番号 0000-123456-7 22.対象労働者種別 1 23.支給対象となる期間の労働についての賃金の未払いの有無 2

24.対象労働者が解雇している場合の解雇日及び解雇理由

上記の記載内容に誤りがないことを証明します。また、裏面の注意事項及び「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)の申請にあたって」の記載事項を踏まえ、申請します。なお、対象労働者を本助成金支給終了後においても継続して雇用します(支給申請書提出時点において既に解雇している場合は除く)。

29年10月15日 東京 飯田橋 労働局長 飯田橋 公共職業安定所長

住所 〒100-8915 東京都千代田区霞が関1-1-1 (TEL) 03-6253-1111

名称 株式会社 わくわく食品

氏名 山田 太郎

住所 (TEL)

氏名

氏名

25.区分変更 26.支給対象期間の支払回数 27.最低賃金減額特例 28.短時間労働者 29.支給・不支給利用 30.解雇後となった年月日 31.企業規模

32.備考

決裁欄

(表面)

事業主欄には雇用保険適用事業主名を記載してください。

○申請書裏面の注意もご参照ください。  
 ○黒のボールペンで記入してください。

[12] 欄は、賃金締切日について記載してください。  
 ※ 賃金締切日により助成対象期間と支給申請期間を設定しています。賃金締切日が求人票と異なる場合は、支給申請期間が変わりますので支給申請期間前にハローワーク又は労働局に早めにご連絡をお願いします。

[16] 欄は、申請事務の直接の担当者の職・氏名を記載します。

[22] 欄「対象労働者種別」は、1（生活保護受給者）又は2（生活困窮者）のうち、対象労働者について該当するものを記入してください。また、1（短時間労働者）又は2（短時間労働者以外）のうち、対象労働者について該当するものを記入してください。

[23] 欄は、支給対象期の期間の労働に対する賃金として対象労働者に支払うべき賃金のうち支払期日が到来しているものについて未払いとしている賃金の有無を記載してください。

【中小企業】とは、業種ごとに以下に該当するものをいいます。

小売業・飲食店	資本金若しくは出資の総額が5千万円以下又は常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金若しくは出資の総額が5千万円以下又は常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金若しくは出資の総額が1億円以下又は常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金若しくは出資の総額が3億円以下又は常時雇用する労働者数300人以下

【大企業】中小企業に該当しないものをいいます。  
 ※ 公益法人等の資本金若しくは出資金のない事業主の場合は、常時雇用する労働者数により判定します。

## (注意事項)

- 支給対象期の途中で所定労働時間に係る取扱いの変更、又は最低賃金の減額の特例に係る取扱いの変更があった場合は、支給申請時に必ず申し出てください。
- 支給申請の際には雇用契約書又は雇入れ通知書を提出してください。なお、初回提出後労働条件に変更がある場合は、変更後の労働条件が確認できる雇用契約書等の提出が必要です。  
 ※ 労働基準法では、企業が従業員を雇い入れる際には、賃金や労働時間等の労働条件を明確に記載した書面を作成し、交付することが義務づけられています。
- 支給申請は定められた支給申請期間内に行ってください。支給申請期限を過ぎると申請書を受理できず、当該助成金の支給はできません。