４　特定求職者雇用開発助成金

（２）　発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第１項第６号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第３号。以下「雇保則」という。）第109条及び第110条の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金のうち発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース助成金（以下「発難コース」という。）の支給については、「第１　共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。

0100　趣旨
　0101　趣旨

0200　支給要件
　0201　支給対象事業主
　0202　対象労働者
　0203　支給対象期
　0204　助成対象期間
　0205　不支給要件

0300　支給額
　0301　支給額の算定方法
　0302　助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合
　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

0400　雇入登録
　0401　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　0402　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
　0403　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

0500　制度周知文・非該当案内の送付
　0501　概要
　0502　支給対象事業主の把握
　0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認
　0504　制度周知文･非該当案内の送付及び支給申請書の送付
　0505　支給申請期間及び支給申請手続の案内
　0506　制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等
　0507　第２期､第３期又は第４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

0900　雑則
　0901　財源区分
　0902　対象となる疾病（難病）を定める告示が改正された場合の取扱い

1000　委任
　1001　安定局長への業務の委任

1100　附則
　1101　施行期日
　1102　経過措置

（R7.4.1）

0100　趣旨

0101　趣旨

自閉症、アスペルガー症候群、注意欠陥多動性症候群（ＡＤＨＤ）、学習障害（ＬＤ）等の発達障害者については、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、これらは仕事をする上で重要な能力であることから就職及び職場定着に至らない者が少なくない状況である。

また、難治性疾患患者（以下「難病患者」という。）は、疾病が慢性化しており十分に働くことができる場合もあるにもかかわらず、就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。

こうした状況を踏まえ、発達障害者及び難病患者の雇用促進するため、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、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新たに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

発難コースは、次のイからホ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に該当する求職者（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。）による発難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(7)　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。）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（正規雇用若しくは無期雇用又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、対象労働者が障害者トライアル雇用労働者（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をいう。）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のロ(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、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べき理由による解雇等（事業主から申出（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し出を行うもの又は不支給決定後１か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かか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前に発難コース（対象労働者種別が発難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 ホにおいて同じ。）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等事業主の都合で離職させた事業主（ただし、平成 30 年 10 月１日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。また、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１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　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）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。）出勤状況が確認できる書類

(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

次のイ又はロに掲げる者とする。ただし、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２号に規定する身体障害者、同条第４号に規定する知的障害者又は同条第６号に規定する精神障害者である者を除く。

イ　発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第２条に規定する発達障害者

ロ　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令（平成18年政令第10号）第１条に基づき、厚生労働大臣が定める特殊の疾病（難病）にかかっている者

※対象となる疾病は下記URLを参照すること

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougaishahukushi/hani/index.html

ただし、例えば、精神障害者保健福祉手帳を所持しているが、精神障害者であることを明示せず、難病患者であることのみを明示した職業紹介により雇用された場合等、特定就職困難者コース対象労働者であることを明示せず、発難コースの対象労働者であることのみを明示した職業紹介により雇用された者については、発難コースの支給対象となること。

0203　支給対象期

発難コースの支給の対象となる対象労働者の雇入れ日（賃金締切日が定められている場合は雇入れ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た場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れた場合は雇入れ日。以下「起算日」という。）から起算した最初の６か月を支給対象期の第１期と、以後６か月ごとに第２期、第３期、第４期という。

0204　助成対象期間

イ　原則

発難コースの助成の対象になる期間は、（表１）に掲げる対象労働者の区分及び企業規模に応じて定める期間とする。

なお、対象労働者の区分は、雇入れ日時点の対象労働者の状態及び労働条件により判断することとし、支給対象期間の途中でこれらに変更が生じた場合でも、雇入れ日時点において判断した対象労働者の区分での助成対象期間及び支給額を上限として支給する。

（表１）

対象労働者	支給対象事業主	助成対象期間
短時間労働者以外の者	中小企業事業主以外の事業主	起算日から１年間
	中小企業事業主	起算日から２年間
短時間労働者	中小企業事業主以外の事業主	起算日から１年間
	中小企業事業主	起算日から２年間

※　短時間労働者とは、雇保則第110条第３号に規定する、１週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と比し短く、かつ、20時間以上であって雇保法第38条第１項第２号の厚生労働大臣の定める時間数未満（30時間未満）である者をいう。以下同じ。

ロ　対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合

(ｲ)　次のaからcまでのいずれかの理由により、支給対象期の途中で事業主が対象労働者を雇

用しなくなった場合は、当該事業主が雇用しなくなった日（その前日を「離職日」という。以下同じ。）の属する月の前月までの期間が助成対象期間となる。（なお、ここでいう「月」とは、0301ハにおける「支給対象期を構成する月」を指す。）

a 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

b 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。）

c 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

(ﾛ) (ｲ)のaからcまで以外の理由により支給対象期の途中で対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該支給対象期の発難コースを支給しない。

0205　不支給要件

0201の支給対象事業主からの支給申請であっても、以下のイからチまでのいずれかの要件に該当する場合には、当該対象労働者に関して発難コースを支給しない。

また、リ及びヌに該当する場合についても、発難コースを支給することが適切でないものとして発難コースを支給しない。

イ　安定所等の紹介以前に、雇入れに向けた選考を開始していた対象労働者を雇い入れる場合

ロ　安定所等の紹介時点で被保険者（１週間の所定労働時間が20時間以上の労働者又はそれと同等の業務に従事する自営業者等、失業と同様の状態にあるものと認められない者を含む。）であった対象労働者を雇い入れる場合

ハ　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、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合

(ｲ) 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対象労働者又は出向、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がある対象労働者（ただし、雇用安定事業の実施等について（平成26年３月31日付け職発0331第13号・能発0331第５号・雇児発0331第９号）の別紙６「障害者トライアル雇用事業実施要領」の第１の３の(1)のロに規定する障害者のうち0202イ又はロのいずれかに該当する対象労働者を同通達に基づくトライアル雇用終了後、引き続き一般被保険者として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を継続雇用することが確実であると認められる場合を除く。以下0703ロにおいて同じ。）

(ﾛ) 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（雇用関係はないが、事業所において、訓練、職場体験、職場実習その他の職場適応に係る作業等を実施するもの。ただし、特別支援学校が教育課程の一環として実施するもの、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業における就労支援、就労準備支援事業及び就労訓練事業の一環として実施するもの並びに生活保護法に基づく被保護者就労支援事業及び平成27年４月９日付け社会・援護局保護課長通知に基づく被保護者就労準備支援事業の一環として実施するものを除く。以下同じ。）を受講等したことがある対象労働者

ニ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１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、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該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、当

該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（以下このニにおいて「関係事業主」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（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）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９条に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、同法第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項に基づき就業確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合

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消しを受け、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（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をいう。）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。）

0300　支給額

0301　支給額の算定方法

イ　概要

発難コースの支給額は、助成対象期間において対象労働者が行った労働に対する賃金（臨時に支払われる賃金及び３か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）の一部に相当する額として、対象労働者の区分ごとにロに定める額とし、支給対象期ごとに支給する。

ただし、天災等やむを得ない理由がある場合を除き、各々の支給対象期において［算出式１（支給対象期の平均実労働時間の算出）］により算出した支給対象期を平均した１週間当たりの実労働時間(※)（以下「平均実労働時間」という。）が、短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準（短時間労働者以外の者の週所定労働時間の最低基準である30時間の８割の時間をいう。以下同じ。）又は短時間労働者の実労働時間の最低基準（短時間労働者の週所定労働時間の最低基準である20時間の８割の時間をいう。以下同じ。）に満たない場合はハにより取り扱うものとし、事業主が対象労働者について最低賃金法（昭和34年法律第137号。以下同じ。）第７条の許可を受けている場合にはニにより取り扱う。

なお、短時間労働者以外の者であって、実労働時間の最低基準を満たしている場合であっても、実労働時間が30時間未満であって、［算出式２（支給対象期の平均賃金額の算出）］により算出した支給対象期を平均した１週間当たりの賃金額（以下「平均賃金額」という。）が、最低賃金法第４条の最低賃金額（支給対象期の途中で最低賃金額の変更があった場合は、変更後の最低賃金額）に短時間労働者以外の者の週所定労働時間の最低基準である30時間を乗じて得た額（以下「賃金額の最低基準」という。）を下回る場合には、ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

また、以下のいずれの方法により支給額を算出する場合であっても、当該支給額が、各々の支給対象期（0302又は0303イ若しくはロに該当する場合は当該支給対象となる期間）における労働に対する賃金の総額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

（※）「実労働時間」とは、対象労働者が実際に労働した時間をいい、所定内労働時間はもとより、時間外労働や休日労働などの所定外労働時間も全て含む。なお、年次有給休暇や就業規則等に規定される有給の特別休暇を取得した日は、所定労働日において所定労働時間分の労働を行ったものとして取り扱うこととして実労働時間に含めるものとする。以下同じ。

［算出式１（支給対象期の平均実労働時間の算出）］

$$\text{支給対象期を平均した1週間当たりの実労働時間} = \text{支給対象期における対象労働者の実労働時間} \times \frac{7\text{日}}{\text{支給対象期の暦日数}}$$

［算出式２（支給対象期の平均賃金額の算出）］

$$\text{支給対象期を平均した1週間当たりの賃金額} = \text{支給対象期における対象労働者の賃金額} \times \frac{7\text{日}}{\text{支給対象期の暦日数}}$$

ロ　原則

対象労働者及び支給対象事業主の区分に応じて、（表２）のとおり支給する。

また、対象労働者が0201イなお書きにより、トライアル雇用に係る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とみなしたものである場合は、第１期は支給しない。

（表２）

対象労働者	支給対象事業主	第１期支給額	第２期支給額	第３期支給額	第４期支給額	支給総額	支給回数
短時間労働者以外の者	中小企業事業主以外の事業主	25万円	25万円			50万円	２回
	中小企業事業主	30万円	30万円	30万円	30万円	120万円	４回
短時間労働者	中小企業事業主以外の事業主	15万円	15万円			30万円	２回
	中小企業事業主	20万円	20万円	20万円	20万円	80万円	４回

ハ　対象労働者の実労働時間が対象労働者区分ごとの実労働時間の最低基準に満たない場合

(ｲ) 短時間労働者以外の者の支給額の算定

短時間労働者以外の者について、平均実労働時間が、短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準を満たしていない場合には、［算出式３（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）］により、支給対象期を構成する月（支給対象期の初日から１か月単位で区切った月をいう。以下同じ。）ごとに平均実労働時間を算出するものとし、月単位で見て、平均実労働時間が短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準以上となる月については、短時間労働者以外の者の区分の支給額を適用の上、［算出式４（支給額の算定）］により当該月の支給額を算定する。

さらに、上記の算定対象となった月以外の月であって、平均実労働時間が短時間労働者の実労働時間の最低基準以上となる月がある場合には、短時間労働者の区分の支給額を適用の上、［算出式４（支給額の算定）］により当該月の支給額を算定し、短時間労働者以外の者の区分により算定した月ごとの支給額と合算して支給対象期における支給額を算定する。

［算出式３（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）］

$$\text{支給対象期を構成する月を平均した1週間当たりの実労働時間} = \text{支給対象期を構成する月における対象労働者の実労働時間（※）} \times \frac{7\text{日}}{\text{支給対象期を構成する月の暦日数}}$$

（※）月の実労働時間に１時間未満の端数が生じる場合は、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を１時間に切り上げるものとする。

［算出式４（支給額の算定）］

$$\text{支給額（円未満切捨て）} = \text{0301ロに定める対象労働者の区分ごとの支給額} \times \frac{\text{平均実労働時間が対象労働者の区分毎の実労働時間の最低基準以上となる月数}}{\text{６月}}$$

(ﾛ) 短時間労働者の支給額の算定

短時間労働者について、平均実労働時間が、短時間労働者の実労働時間の最低基準を満たしていない場合には、［算出式３（支給対象期を構成する月における平均実労働時間の算出）］により、支給対象期を構成する月ごとに平均実労働時間を算出するものとし、月単位で見て、平均実労働時間が短時間労働者の実労働時間の最低基準以上となる月については、短時間労働者の区分の支給額を適用の上、［算出式４（支給額の算定）］により当該月の支給額を算定し、支給対象期における支給額を算定する。

なお、上記の過程において、平均実労働時間が、短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準以上となる月があっても、当該月の支給額の算定は短時間労働者の額を適用して計算するものとする。

ただし、各々の支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、各々の支給対象期において短時間労働者の区分に変更された以降（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）の対象労働者の労働に対する賃金）が、（表２）に定める対象労働者の区分に対応する中小企業事業主への支給額（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、当該支給額に短時間労働者として計算することとなる月数を６（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）で割った数を乗じた額）を下回っている場合は、当該支給対象期に係る助成金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、短時間労働者として計算することとなる期間（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該期間を除く。）に限る。）を支給しない。

ニ　対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者である場合

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、支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金に支給対象事業主の区分に応じて定める助成率（表３）を乗じることにより得た額を支給額とする。ただし、当該支給額がロにより算定した支給額を超える場合は、当該ロにより算定した支給額を支給額とする（対象労働者の実労働時間が対象労働者区分ごとの実労働時間の最低基準に満たない場合又は0302の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合は、ロをハと読み替えるものとする。）。

（表３）

中小企業事業主以外の事業主	中小企業事業主
１／４	１／３

0302　助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

次の(ｲ)から(ﾊ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合（0204ロ(ｲ)に該当する場合）は、雇用しなくなった日の属する月の前月までを支給対象として、短時間労働者以外の者については0301ハ(ｲ)により、短時間労働者については0301ハ(ﾛ)により、事業主が対象労働者について最低賃金法第７条の許可を受けている場合は当該終了時までに対象労働者に対して支払った労働に対する賃金を基に0301ニにより、それぞれ支給額を算定する。

(ｲ) 0201ロ(ｲ)の対象労働者の責めに帰すべき理由により解雇等

(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

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発難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ハの算出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、0301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。

0400　雇入登録

0401　安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

イ　対象労働者の雇入登録

安定所の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、職業紹介部門と連携の上、その労働者の採用事業所名、採用事業所の所在地を管轄する安定所、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を把握し、「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）（以下「雇入登録票」という。）により、当該対象労働者を紹介した安定所を管轄する都道府県労働局（以下「紹介地管轄労働局」という。）において、雇入れ日の属する月の翌月に対象労働者の雇入登録（以下「雇入登録」という。）を行う。

ただし、対象労働者が障害者トライアル雇用労働者である場合は、事業主から提出される「障害者トライアル雇用結果報告書兼障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース支給申請書（共通様式第２号）（以下「報告書兼支給申請書」という。）により、当該対象労働者が継続雇用に移行したことを確認してから、雇入登録を行うこととし、雇入登録票の備考欄には、障害者トライアル雇用労働者である旨及び継続雇用前の障害者トライアル雇用期間を記載する。

なお、継続雇用移行日については、事業主からの申出、労働条件通知書又は雇用契約書の内容から確認することとし、必要に応じ、報告書兼支給申請書等と照合することにより確認する。

ロ　対象労働者であることの確認

雇入登録を行う場合には、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又は以下の(ｲ)若しくは(ﾛ)により対象労働者であることの確認を行う。

その際、職業紹介等において対象労働者が発難コースの対象となる可能性があることを安定所から事業所に伝えることについて、当該対象労働者の同意（対象労働者自らが、発難コースの対象となる可能性があることを事業所に告知する場合は、その告知の有無等の回答）が得られているか、また、その確認の結果が安定所において処理されているかを確認すること。

(ｲ) 0202 のイの発達障害者支援法第２条に規定する発達障害者であることの確認

発達障害の診断名が確認できる医師の診断書により行うものとする。

発達障害者であることの確認は、精神科医（心療内科等を標ぼうする病院又は診療所で精神障害・精神疾患等の治療を行う医師を含む。）による診断書により行うものとされている。

なお、過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年４月１日）以前に当該機関又は当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった場合についても、上記診断書による場合に準じて取り扱うこと。

(ﾛ) 0202 のロの難病患者であることの確認

難病の患者に対する医療等に関する法律（平成26年法律第50号）第７条第４項により都道府県又は指定都市が交付する医療受給者証（以下「医療受給者証」という。）、同法第28条第２項に基づき都道府県又は指定都市が提供若しくは交付する登録者証（以下「登録者証」という。）、障害者総合支援法第22条第８項により市町村が交付する障害福祉サービス受給者証（以下「障害福祉サービス受給者証」という。）、難病の病名が確認できる医師の診断書又は公的機関が発行する書類により確認を行うものとする。

ハ　職場適応訓練の対象者であるか否か等の確認

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号）第５条第１項に規定する職場適応訓練費の支給を受けている事業主が当該支給に係る職場適応訓練の対象者を雇い入れた場合には、発難コースの支給が行われないものであるため（0205ヘ関係）、その旨を確認し、雇入登録票に記載する。

ニ　管轄労働局への通知

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資料（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から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。

0402　運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

イ　対象労働者の職業紹介時の留意点

(ｲ) 運輸局は求職の申込みを受理する際に、求職者から対象労働者である旨の申告を受けた場合は、求職票に記録すること。

(ﾛ) 今後、対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望するか否かを確認し、確認した内容を求職票に記録すること。

(ﾊ) 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持している場合はその写しを取り、求職票に添付し、保管しておくこと。

(ﾆ) 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持していない場合は、次回の職業相談又は職業紹介時に持参するよう依頼し、その旨求職票へ記録しておくこと。

(ﾎ) 職業相談又は職業紹介の際に対象労働者に該当することが判明した場合も同様の取扱いとすること。

(ﾍ) 求職票に対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望する旨の記録がある者の職業紹介を行う際には、求人者へ制度の説明を行った上で対象労働者であることを伝えること。なお、制度の説明に当たっては、対象労働者を雇用した場合でも、事業主が他の要件を満たしていなければ支給対象事業主とならない旨を伝えること。

(ﾄ) 対象労働者であることを証明する書類は0602に定める対象労働者ごとに掲げる書類とすること。

ロ　対象労働者の雇入登録

運輸局の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、当該運輸局においては、その労働者の採用事業所名、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を雇入登録票に記入した上で求人及び求職に係るデータ（写）を添付し、当該対象労働者を紹介した運輸局と管轄する地域を同じくする紹介地管轄労働局に送付し、送付先の紹介地管轄労働局においては、雇入れ日の属する月の翌月に雇入登録を行う。（運輸局は、雇入登録票並びに求人及び求職に係るデータ（写）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送付することができる。）

なお、事業主から紹介地以外の運輸局に採用の通知があった場合は、当該運輸局から紹介を行った運輸局へ連絡すること。

ただし、対象労働者が障害者トライアル雇用労働者である場合は、事業主から提出される報告書兼支給申請書により、当該対象労働者が継続雇用に移行したことを確認してから、雇入登録を行うこととし、雇入登録票の備考欄には、障害者トライアル雇用労働者である旨及

び継続雇用前の障害者トライアル雇用期間を記載する。

また、継続雇用移行日については、事業主からの申出、労働条件通知書又は雇用契約書の内容から確認することとし、必要に応じ、報告書兼支給申請書等と照合することにより確認する。

ハ　紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

紹介地管轄労働局において雇入登録を行う場合には、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並びに以下の(ｲ)又は(ﾛ)により対象労働者であることの確認を行う。

(ｲ) 0202 イの発達障害者支援法第２条に規定する発達障害者であることの確認

発達障害の診断名が確認できる医師の診断書により行うものとする。

発達障害者であることの確認は、精神科医（心療内科等を標ぼうする病院又は診療所で精神障害・精神疾患等の治療を行う医師を含む。）による診断書により行うものとされている。

なお、過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年４月１日）以前に当該機関又は当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった場合についても、上記診断書による場合に準じて取り扱うこと。

(ﾛ) 0202 ロの難病患者であることの確認

医療受給者証、登録者証、障害福祉サービス受給者証、難病の病名が確認できる医師の診断書又は公的機関が発行する書類により確認を行うものとする。

ニ　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とともに、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から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。

0403　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

イ　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から「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。

ロ　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。

ハ　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。

ニ　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。また、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、システムに雇入登録票を入力せずに、提出された雇入登録届を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から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。

0500　制度周知文・非該当案内の送付

0501　概要

対象労働者を雇い入れた事業主に対しては、雇入れ日時点における支給要件等の確認を行い、発難コースの支給対象となる事業主であること、支給要件のうち該当しないものがないことを確認して、管轄労働局から制度周知文を送付する。

制度周知文の送付を行った事業主に対しては、支給申請書（0601イに規定する第１期支給申請書及び「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）をいう。以下同じ。）を交付するとともに、支給申請書に添付することが必要な書類、支給申請期間等の必要事項を周知する。

また、対象労働者を雇い入れた事業主であっても、雇入れ日時点において発難コースの支給対象とならない事業主又は当該対象労働者に関して支給要件のいずれかに該当しないことが明らかとなっている事業主に対しては、必要に応じて非該当案内を送付する。

0502　支給対象事業主の把握

イ　その管轄区域に所在する事業所に関して0400の雇入登録が行われた管轄労働局は、システムに照会すること又は関係書類の送付を受けることにより、これを把握する。

ロ　また、事業所番号を取得していない事業所が対象労働者を雇い入れた旨の通知を受けた場合には、雇用保険担当部署と連携を図り、発難コースの対象となり得るものについて管轄労働局において雇入登録又は雇入登録届の入力を行う。

0503　支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

雇入登録が行われた事業主について、制度周知文の送付に先立って、支給対象となる事業主に該当しないもの及びその時点で既に支給要件を満たさない事業主でないことを確認する。

具体的には、システム等により、以下のいずれにも該当する事業主であることを確認する。

イ　紹介を受けた日に被保険者でないことの確認（0205ロ関係）

対象労働者について、紹介日に被保険者でなかったことを確認する。

ロ　対象労働者の雇入れ日前等の期間における解雇等がないこと（0201ロ及びハ関係）

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から確認を行う日までの期間に、被保険者を解雇等（0201ロ(ｲ)の重責解雇に該当する離職を除く）しなかったことを確認する。また、雇入れ日の前日から起算して２年６か月前の日から確認を行う日までの期間において、対象労働者の雇入れ日よりも前に発難コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等（0201ロ(ｲ)の重責解雇に該当する離職を除く）していなかったことをシステムにより確認する（ただし、平成30年10月１日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。）。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び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以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。また、解雇・雇止め等とは、上記「解雇等」の他、喪失原因「２」のうち離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるものを含む（この場合、離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるものの有無の確認に当たっては、雇用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

ハ　対象労働者の雇入れ日前の期間における特定受給資格者数が一定以上でないこと（0201ニ関係）

0201ロの基準期間において、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％を超えている事業主以外の事業主であることを雇用保険データにより確認する。

この場合、雇用保険データでは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に

離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者の数により算定する。

ニ　対象労働者を再び雇用等したものでないこと

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おいて、被保険者として雇用したことのある者を、再び事業主が同一事業所に雇い入れる場合でないことを確認する。

ホ　対象労働者が職場適応訓練を受けたことのある者でないこと

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おいて、職場適応訓練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でないことを確認する。

この確認は、雇入登録の際に職場適応訓練の有無について確認し、システムにその旨が入力されることとなるので、これに応じて確認を行う。

ヘ　対象労働者が離職していないこと

確認を行う日において、対象労働者が離職（0204ハ(ｲ)に該当する場合を除く。）していないことを確認する。また、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でないことを確認する。この確認は、雇用保険データ及び事業主に対し離職の有無を確認することにより行う。

0504　制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の送付

0503のいずれにも該当する事業主に対して制度周知文を送付し、支給申請書を交付する。また、0503のいずれかに該当しない事業主に対しては、必要に応じて該当しない理由を記載した非該当案内を送付する。

制度周知文及び非該当案内は、原則として、0503の確認を行った際にシステムにより印字されるものを使用することにより送付することとし、「事業所宛名シール」を活用して行う。

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、事前に発難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、発難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（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）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期又は第４期の支給申請期間の周知

第２期、第３期又は第４期の発難コースの支給申請期間の周知は、第１期、第２期又は第３期の発難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

発難コースの支給を受けようとする事業主は、発難コースの支給の対象となる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発難コースについて、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。

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発難コースの支給を受けることができることとするが、この場合において発難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、発難コースの第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か月以内に発難コースの第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(ﾊ)の書類に関しては、第１期支給申請時にのみ提出することとする。

また、イ(ｲ)及び(ﾎ)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等又はその写し及び「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、不足分の賃金台帳等又はその写し及び申立書は、賃金支払日が到達し、実際に支払が完了した後、速やかに提出又は提示することができることとする。

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等又はその写し

(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書類

a　対象労働者が0202イの発達障害者支援法第２条に規定する発達障害者である場合

医師の診断書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び発達障害者であることが確認できるもの

b　対象労働者が0202ロの難病患者である場合

医療受給者証（写）、登録者証（マイナンバー情報連携により提供を受けている場合は「障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第９号）」。書面により交付されている場合はその写し。）、障害福祉サービス受給者証（写）、又は医師の診断書（原本又は写し）若しくは公的機関が発行する書類（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び難病の病名が確認できるもの

(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32条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。）の写し

(ﾎ) 申立書

(ﾍ) （有料・無料職業紹介事業者等の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主の場合）有料・無料職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書

(ﾄ) 「支給要件確認申立書」（共通要領様式第１号）

ロ　必要に応じて支給申請書に添付する書類

(ｲ) 事業所を離職した常用労働者の氏名、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又はその写し

(ﾛ) 就業規則、賃金規定等

(ﾊ) 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たことを示す書類

(ﾆ) 中小企業事業主であるか否かを確認するための書類

(ﾎ) 総勘定元帳

(ﾍ) その他管轄労働局長が必要と認める書類

0700　支給要件の確認

0701　概要

支給申請書の提出を受けた管轄労働局においては、システムで支給申請書を受理し、特に次の点に留意して支給要件の判定を行う。また、その結果についてはシステムに入力する。

支給要件の判定においては、支給申請書記載事項の確認、対象事業主に該当するか否か及び不支給要件に該当するか否かの判定並びに中小企業事業主に該当するか否か等の支給額の算定に係る事項の確認を行う。

支給要件を満たすものと判断されたものについて、更に発難コースを支給することが適切な事業主であるか否かを審査した上で、支給又は不支給の決定を行う。また、支給要件を満たさないものと判定されたものについては、これに基づいて不支給決定を行う。

0702　対象事業主に該当することの確認

イ　対象労働者であることの確認（0201イ、0202関係）

支給申請書と併せて提出又は提示された対象労働者であることを証明する書類（0602イ(ハ)参照）により確認する。この確認は第１期支給申請書を受理した時点で行う。

ただし、第１期支給申請書を受理した時点で不明な点がある場合には、必要な書類の提出若しくは提示を求め又は必要な調査を行うこと。

発達障害者であることの確認は、精神科医（心療内科等を標ぼうする病院又は診療所で精神障害・精神疾患等の治療を行う医師を含む。）による診断書により行うものとされている。

なお、過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年４月１日）以前に当該機関又は当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった場合についても、上記診断書による場合に準じて取り扱うこと。

ロ　安定所等の紹介による雇入れであることの確認（0201イ、0400関係）

求人及び求職に係るデータにより確認する。

ハ　一般被保険者として雇い入れられたことの確認（0201イ関係）

雇用保険データにより確認する。

ニ　対象労働者の雇用継続の確認（0201イ関係）

事業主が対象労働者を一般被保険者又は高年齢被保険者として継続雇用することが確実であるか否か、支給対象期の末日において、その雇用が実際に継続しているか否かについて、雇用契約書又は雇入れ通知書の写し及び事業主からの申立書の記載内容や雇用保険データにより確認する。その際、事業主の属する業種、過去における雇用の実績、対象労働者の従事している職務の内容等に留意する。

また、必要に応じて事業主からの事情聴取、実地調査等を行う。この場合において、当該事業主の過去における雇用の実績等から判断して対象労働者の雇用継続の確実性について問題があると認められるときは、特に慎重な審査を行うものとする。

ホ　労働者を解雇等していないことの確認（0201ロ及びハ関係）

基準期間に、被保険者を解雇等しなかったことをシステムの支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。また、支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間に、対象労働者の雇入れ日よりも前に発難コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇・雇止め等（ただし、平成30年10月１日以降の解雇・雇止め等に限る。）しなかったこと等をシステムの支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会等により確認

する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、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以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「３」と判断されるものである。また、解雇・雇止め等とは、上記「解雇等」の他、喪失原因「２」のうち離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるものを含む（この場合、離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃと判断されるものの有無の確認に当たっては、雇用保険データでは、離職日が支給申請の前日から起算して３年前の日から当該支給申請の前日までの期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が２Ａ、２Ｂ又は２Ｃであるものとして受給資格決定処理がなされている者の有無により判断する。）。

ヘ　特定受給資格者となる理由による離職が一定以上でないことの確認（0201ニ関係）

基準期間において、当該雇入れに係る事業所の被保険者を、当該雇入れ日における当該事業所の被保険者数の６％に相当する数を超えて、特定受給資格者と判断される離職理由により離職させている事業主に該当しないことをシステムの支給要件照会処理等により確認する。

この場合、雇用保険データでは、算定の対象となる特定受給資格者とは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が１Ａ又は３Ａであるものとして受給資格決定処理がなされている者である。

ト　対象労働者を雇い入れた事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0201ホ関係）

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

0703　不支給要件に該当しないことの確認

イ　安定所等の紹介以前に雇入れに向けた選考を開始していなかったことの確認（0205イ関係）

申立書により事業主から安定所等の紹介以前に雇入れに向けた選考を開始していなかったことについて申立てを行わせるともに、安定所又は運輸局の関係部門への確認を行う。

その上で、必要に応じて管轄労働局及び安定所又は運輸局の関係部門間との連携により、求人申込日、求職申込日、紹介日及び採用決定日がそれぞれ近接していないかを確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ロ　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、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合でないことの確認（0205ハ関係）

(ｲ) 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対象労働者又は出向、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がある対象労働者

(ﾛ) 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対象労働者

この確認については、事業主の提出した申立書の記載及びシステムの支給要件照会により、これに該当しないことを確認する。

これに加え、必要に応じて出勤簿等、労働者名簿等の書類、総勘定元帳等の管轄労働局長が必要と認める書類又は事業主からの事情聴取により確認すること。また、必要な場合には、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと（以下0703ハにおいて同じ。）。

ハ　対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１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、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該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、当該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、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密接な関係にある事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0205ニ関係）

(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、代表取締役が同一人物であること又は取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

申立書に、対象労働者の雇入れ日の前日から起算して１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当該対象労働者を雇用していた事業主との資本的・経済的・組織的関連性等の有無を記載させることにより確認する。

ニ　対象労働者が雇入れに係る事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族でないことの確認（0205ホ関係）

申立書により該当の有無の確認を行うこととし、関係性が疑わしい場合には、必要に応じ、対象労働者からの事情聴取等も行うこと。

ホ　支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えてまだ支払っていない事業主でないことの確認（0205ト関係）

(ｲ) 原則

支給申請に併せて提出又は提示される賃金台帳等又はその写し及び申立書により、支給申請時点において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ることを確認することとし、0602ただし書に該当する場合は、不足書類の提出時点においても同様に確認を行うこと。

(ﾛ) 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

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には、支給要件判定を保留し当該賃金の支払を行うよう事業主を指導し、支給対象期における賃金の最終の支払日から１か月以内に支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

ヘ　安定所等の紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、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ものでないことの確認（0205チ関係）

申立書により事業主から申立てを行わせるとともに、対象労働者から求人条件と異なる条件で雇用されている旨の申出があった場合には必要な調査を行うこととし、申出内容を聴取する。申出内容の聴取に当たっては、具体的な労働条件を聴取し、これに係る客観的な証拠の提示を求める。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間又は休日に関して、雇入れ前に事業主から示された求人条件と雇入れ後の労働条件が著しく異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

ト　高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、雇用確保措置を講ずべきことの勧告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いことにより、就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けていないことの確認（0205リ関係）

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに高年齢者雇用安定法に基づき

、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」及び「高年齢者就業確保措置の実施に関する計画作成勧告書」が発出されていないか、労働局又は安定所の高年齢者雇用担当（必要に応じて他の都道府県労働局）に確認する。なお、当該勧告書が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な雇用確保措置が講じられた場合及び適切な就業確保措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しないため、疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。

チ　障害者総合支援法に基づく勧告等を受けていないことの確認（0205ヌ関係）

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに障害者総合支援法に基づく勧告書等が発出されていないか確認する。なお、勧告書等が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しない。勧告等の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて都道府県障害福祉サービス所管課等への確認等を行う。

0704　支給額の算定に係る事項等の確認

イ　中小企業事業主であるかどうかの確認（0301ロ関係）

第１期支給申請書の「事業主」に記載された事項や登記情報連携システム（法務省が運営する、登記事項証明書を閲覧及び出力することができるサービスをいう。）等により、事業主が中小企業事業主であるか否かを確認する。

なお、資本金等の額及び常時雇用する労働者の数については「第１　共通要領」0502により確認することとする。

ロ　対象労働者の区分の確認（0301ロ、0303イ、0303ロ関係）

雇用契約書若しくはその写し又は雇入れ通知書若しくはその写しにより、１週間の所定労働時間を確認し、対象労働者の区分が短時間労働者となっていないか等を確認する。この際、雇入れ時点の労働条件から、１週間の所定労働時間が変更されている可能性がある場合には、事業主に雇用契約が変更されているか否かを確認するため、必要に応じ事業主に関係書類を提出させ、１週間の所定労働時間を確認する。

この確認により、支給対象期の途中で対象労働者の区分が変更されていることを確認した場合は、0303イの適用により支給額の算定を行う。

また、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ていることを確認した場合には、0303ロの適用により支給額を算定するものとする。

ハ　対象労働者の労働時間の確認（0301イ、0301ロ関係）

上記ロにより、支給対象期において対象労働者の区分が変更されていないこと及び被保険者であることを確認した後、雇用契約書若しくは雇入れ通知書又はこれらの写し、賃金台帳等又はその写し、出勤簿等又はその写し及び申立書により、支給対象期における対象労働者の実労働時間の合計を把握する。その後、0301イの規定により支給額を算定する。

ニ　対象労働者の労働に対する賃金の確認（0301イ関係、0301ロ関係、0301ハ関係）

(ｲ) 原則

支給額の算定に当たっては、支給対象期における労働に対する賃金が、0301ロ又はハにより算定した支給額を上回っているか、支給申請時に提出のあった賃金台帳等及び出勤簿等又はこれらの写し並びに申立書により確認する。また、必要に応じて0301イなお書き、0301ハ

(ﾛ)ただし書への該当の有無を確認する。

(ﾛ) 労働に対する賃金が0301ロ又はハにより算定した支給額を下回っている場合の取扱い

労働に対する賃金が0301ロ又はハにより算定した支給額を下回っている場合には、0301イまた書きの規定により、事業主が支払った支給対象期の労働に対する賃金の額を上限額として支給する。

なお、労働に対する賃金が0301ロ又はハにより算定した支給額を下回っている場合であって、0602ただし書の規定により、後日提出された賃金台帳等又はその写し及び申立書がある場合は、当該賃金台帳等に記載された賃金の額を加算の上、労働に対する賃金の総額を算出して支給額と比較する。

0301イなお書き及び0301ハ(ﾛ)ただし書についてもこれに準じて取り扱う。

ホ　対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者であるか等の確認（0301ニ関係）

該当の有無を申立書により確認するとともに、労働に対する賃金の額が低い者については、必要に応じて当該許可を受けた旨を示す書類を提出させて確認する。

なお、賃金の額の確認については、上記ニと同様に、支給対象期における労働に対する賃金により支給額を算定することとなる。

ヘ　対象労働者の雇用状態の確認（0204イ関係）

対象労働者の雇用実績並びに0204（表１）に定める助成対象期間が経過する日前に、当該対象労働者が雇用されなくなった場合における離職日及びその理由については、支給申請書の記載事項又は申立書の記載により確認する。

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、発難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、発難コースの支給又は不支給を決定したときは、事業主に対し、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第１期支給決定通知書」、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患

患者雇用開発コース）第２期支給決定通知書」、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第３期支給決定通知書」又は「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第４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しを行う場合は、システムから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（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）返還通知書」（様式第10号発）により当該事業主に通知する。

0900　雑則

0901　財源区分

発難コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定において負担する。

0902　対象となる疾病（難病）を定める告示が改正された場合の取扱い

「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令第一条に基づき厚生労働大臣が定める特殊の疾病」（平成27年厚生労働省告示第292号）が改正された場合、告示の適用日以後に雇い入れられた対象労働者から適用する。

1000　委任

1001　安定局長への業務の委任

紹介地管轄労働局長は、0401 及び 0403 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。

1100　附則

1101　施行期日

イ　本要領は、平成 25 年５月 16 日から施行し、雇い入れ日が施行日以降にあるものから適用する。

ロ　平成 26 年３月 31 日付け職発 0331 第 13 号・能発 0331 第５号・雇児発 0331 第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 26 年４月１日から施行する。

ハ　平成26年12月19日付け職発1219第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年１月１日から施行する。

ニ　平成27年３月31日付け職発0331第２号・能発0331第12号・雇児発0331第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年４月１日から施行する。

ホ　平成27年４月27日付け職発0427第17号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年５月１日から施行する。

ヘ　平成27年６月29日付け職発0629第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年７月１日から施行する。

ト　平成28年４月１日付け職発0401第40号、能発0401第10号、雇児発0401第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年４月１日から施行する。

チ　平成28年８月19日付け職発0819第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年８月20日から施行する。

リ　平成28年12月27日付け職発1227第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年１月１日から施行する。

ヌ　平成29年３月31日付け職発0331第７号、能発0331第２号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年４月１日から施行する。

ル　平成29年７月14日付け職発0714第５号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年７月18日から施行する。

ヲ　平成30年３月31日付け職発第0331第２号、雇均発0331第３号、開発0331第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年４月１日から施行する。

ワ　平成30年８月24日付け職発0824第４号、開発0824第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年10月１日から施行する。

カ　平成31年３月29日付け職発0329第２号、雇均発0329第６号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年４月１日から施行する。

ヨ　令和元年６月28日付け職発0628第８号「雇用安定事業の実施等について（特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）等に係る改正）」による改正は、令和元年７月１日から施行する。

タ　令和元年９月27日付け職発0927第１号、雇均発0927第１号、開発0927第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年９月27日から施行する。

レ　令和２年２月14日付け職発0214第４号、開発0214第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年２月14日から施行する。

ソ　令和２年３月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第６号、開発0331第９号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和２年４月１日から施行する。

ツ　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」による改正は、令和２年12月25日から施行する。

　なお、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「４　特定求職者雇用開発助成金（４）発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」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３月31日付け職発0331第25号、雇均発0331第５号、開発0331第６号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和３年４月１日から施行する。

ナ　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」による改正は、令和４年４月１日から施行する。

ラ　令和４年５月30日付け職発0530第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和４年５月30日から施行する。

ム　令和４年７月21日付け職発0721第15号、雇均発0721第３号、開発0721第５号「登記情報連携システムの利用に係る関係通達の改正について」による改正は、令和４年８月１日から施行す

る。

ウ　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」による改正は、令和４年12月２日から施行する。

キ　令和５年３月31日付け職発0331第14号、雇均発0331第２号、開発0331第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和５年４月１日から施行する。

ノ　令和５年６月23日付け職発0623第１号、雇均発0623第１号、開発0623第１号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和５年６月26日から施行する。

オ　令和５年11月28日付け職発1128第２号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和５年12月１日から施行する。

ク　令和６年３月29日付け職発0329第８号、雇均発0329第７号、開発0329第４号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和６年４月１日から施行する。

ヤ　令和６年６月14日付け職発0614第８号、雇均発0614第３号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和６年６月17日から施行する。

マ　令和７年４月１日付け職発0401第６号、雇均発0401第34号、開発0401第７号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和７年４月１日から施行する。

1102　経過措置

イ　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発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金（以下「発難金」という。）の支給については、「雇用安定事業の実施等について」（平成 26 年３月 31 日付け職発 0331 第 13 号・能発 0331 第５号・雇児発 0331 第９号）による改正前の規定を適用する。

ロ　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発難金の支給については、「雇用安定事業の実施等について」（平成26年12月19日付け職発1219第３号）による改正前の規定を適用する。

ハ　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発難金の支給については、「雇用安定事業の実施等について」（平成27年３月31日付け職発0331第２号・能発0331第12号・雇児発0331第１号）による改正前の規定を適用する。

ニ　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発難金の支給（平成27年５月１日以後に第１期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（0401イ、0401ハ、0401ニ、0402イ（ただし書は除く）、0403、0702、0804）を除く）については、なお従前の例による。

ホ　平成27年７月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難金の支給については、「雇用安定事業の実施等について」（平成27年６月29日付け職発0629第１号）による改正前の規定を適用する。

ヘ　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発難金の支給については、なお従前の例による。

ト　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発難金の支給については、なお従前の例による。

チ　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発難コースの支給については、なお、従前の例による。

リ　平成30年４月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合等（0304ロ、0402、0403イ及びロ、0603ヘ、0804ロ）の取扱いについては、平成30年10月１日以降に支給対象期（第１期）の初日を迎える支給対象労働者に係る発難コースの支給について適用するものとする。

また、解雇・雇止め等事業主都合で離職させた場合（0301ニ、0603ロ、0802ヘ）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。

ヌ　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発難コースの支給については、なお従前の例による。

ル　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発難コースの支給については、なお従前の例による。

ヲ　令和元年７月１日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難コースの支給については、なお従前の例による。

ワ　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発難コースの支給については、なお従前の例による。

カ　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発難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。）。

ヨ　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。

ただし、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。

タ　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）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　（４）発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」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。

レ　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。

ソ　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。

ツ　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。

ネ　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。

ナ　当分の間、令和５年11月28日付け職発1128第２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。

ラ　令和７年４月１日より前の支給決定については、なお従前の例による。