

様式第7号（注意書き）

【提出上の注意】

- この申請書は、人事評価制度等整備計画の認定申請の3年後の日の翌日から起算して2か月以内に、申請者の主たる事業所（通常本社）の所在地を管轄する都道府県労働局職業安定部あてに提出してください。なお、その労働局の管轄下にある公共職業安定所（ハローワーク）に提出できる場合がありますので、労働局にお問い合わせください。また、提出期間を過ぎると支給申請をすることができなくなりますのでご注意ください。
- 支給申請書には次の書類を添付してください。
 - 「事業所確認票」（様式第2号）
 - 対象事業所における評価時離職率算定期間の雇用保険一般被保険者の離職状況がわかる書類（離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）等）
 - 対象労働者の賃金台帳等賃金支払が確認できる書類（人事評価制度等の実施日の属する月の前月からその1年後の同月に支払われた賃金分及び人事評価制度等整備期間の認定申請日の3年後の日の直前の賃金支払日の賃金分）
※該当月における「毎月決まって支払われる賃金」がわかるもの。
 - 対象労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類（人事評価制度等の実施日の属する月の前月分からその1年後の同月分及び人事評価制度等整備計画の認定申請日の3年後の日の属する月の前月分）
 - 第1 共通要領 0402 ロに定める「生産性要件算定シート（共通要領様式第2号）」及び算定の根拠となる証拠書類（損益計算書、総勘定元帳等）
 - 毎月決まって支払われる賃金額について、「人事評価制度等の実施日の属する月の前月」と「人事評価制度等整備計画の認定申請日の3年後の日の直前の賃金支払い日に属する月」に支払われた「毎月決まって支払われる賃金」の全員分の合計額を比較したときに2%以上増加していることが確認できる書類（様式第7号参考様式1号）
 - 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）
 - その他管轄労働局長が必要と認める書類
 - 事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（賃金台帳（写）など、社会保険の支払いが分かる書類）（社会保険の要件を満たす場合に限る。）。

【記入上の注意】

- ②から⑥欄については、「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース） 人事評価制度等整備計画通知書」（様式第3号）を参照し記入してください。
なお、②及び③欄について、変更申請をした場合は、変更前の認定日、変更前の認定番号を記入してください。
- ⑦欄については、目標とする離職率の低下幅を達成しているかを確認するために使用しますので、正確に記入してください。
なお、⑦-1の雇用保険一般被保険者数による人数規模区分が、人事評価制度等整備計画書認定申請時と異なる場合は、評価時離職率算定期間の初日時点の人数規模区分における「低下させる離職率ポイント」が適用されますので、⑤及び⑥欄についても変更してください。

【低下させる離職率ポイント（目標値）】

ただし、評価時離職率が30%以下となっている事業主であること。

対象事業所における雇用保険一般被保険者の人数規模区分	1～300人	301人以上
低下させる離職率ポイント	現状維持	1%ポイント

- ⑧欄には、以下の計算式で算出した離職率を記入してください。

$$\text{評価時離職率} = \frac{\text{賃金制度の整備を行う事業所における、人事評価制度等実施日の翌日から起算して1年を経過する日までの期間に離職した雇用保険一般被保険者数（⑦-3）}}{\text{賃金制度の整備を行う事業所における、人事評価制度等の実施日の翌日時点における雇用保険一般被保険者数（⑦-1）}} \times 100$$

- 支給申請日において国、特別の法律に基づいて設立された法人等からの補助金、助成金等（本助成金を含む。）を受給している（予定を含む。）場合は、この助成金の支給対象とならない場合があります。⑩欄には、受給の有無及び受給している（予定を含む。）補助金等のすべてについてその名称を記入してください（書ききれない場合は別紙に記入して添付してください。）。
- ⑬欄には、この申請書の内容を了解している作成担当者を記入してください。労働局から記載内容について問い合わせることがあります。

【書類等の保管】

本助成金の支給を受けた事業主は、本助成金の申請に当たって提出した書類等について、本助成金の最後の支給日の属する年度から起算して5年間整理保管することとされています。また、これらの書類等について労働局より提示又は提出を求められたときは、速やかに提示又は提出してください。この求めに応じていただけない場合、雇用保険法の規定に基づき罰せられることがあります。