

雇用関係助成金支給要領

目次

第1 共通要領

第2 各助成金別要領

1 雇用調整助成金

2 産業雇用安定助成金

- (1) 産業連携人材確保等支援コース
- (2) スキルアップ支援コース
- (3) 災害特例人材確保支援コース

3 早期再就職支援等助成金

- (1) 再就職支援コース
- (2) 雇入れ支援コース
- (3) 中途採用拡大コース
- (4) UIJターンコース

4 特定求職者雇用開発助成金

- (1) 特定就職困難者コース
- (2) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース
- (3) 中高年層安定雇用支援コース
- (4) 生活保護受給者等雇用開発コース
- (5) 成長分野等人材確保・育成コース

5 トライアル雇用助成金

- (1) 一般トライアルコース
- (2) 障害者トライアルコース
- (3) 障害者短時間トライアルコース
- (4) 若年・女性建設労働者トライアルコース

6 地域雇用開発助成金

- (1) 地域雇用開発コース
- (2) 沖縄若年者雇用促進コース

7 人材確保等支援助成金

- (1) 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース
- (2) 中小企業団体助成コース

- (3) 建設キャリアアップシステム等活用促進コース
- (4) 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）
- (5) 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）
- (6) 外国人労働者就労環境整備助成コース
- (7) テレワークコース

8 通年雇用助成金

9 65歳超雇用推進助成金

- (1) 65歳超継続雇用促進コース
- (2) 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース
- (3) 高年齢者無期雇用転換コース

10 キャリアアップ助成金

- (1) 正社員化コース
- (2) 障害者正社員化コース
- (3) 賃金規定等改定コース
- (4) 賃金規定等共通化コース
- (5) 賞与・退職金制度導入コース
- (6) 社会保険適用時処遇改善コース
- (7) 短時間労働者労働時間延長支援コース

11 両立支援等助成金

- (1) 出生時両立支援コース
- (2) 介護離職防止支援コース
- (3) 育児休業等支援コース
- (4) 育休中等業務代替支援コース
- (5) 柔軟な働き方選択制度等支援コース
- (6) 事業所内保育施設コース
- (7) 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

12 人材開発支援助成金

- (1) 人材育成支援コース
- (2) 教育訓練休暇等付与コース
- (3) 建設労働者認定訓練コース
- (4) 建設労働者技能実習コース
- (5) 人への投資促進コース
- (6) 事業展開等リスキリング支援コース

第3 その他（廃止及び経過措置）

第1 共通要領

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条及び第63条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。）の規定に基づく助成金（「第2各助成金別要領」に定めがあるものに限る。「第1 共通要領」において「助成金」という。）の支給については、この要領の定めるところによる。

0100 趣旨	0700 不正受給
0101 趣旨	0701 不正受給した助成金の取扱い
	0702 不支給措置
0200 定義	0703 事業主等への通知及び不服の申し出があった場合の対応
0201 事業主	0704 関係機関への情報提供
0202 中小企業事業主	0705 公表
0203 常時雇用する労働者	
0204 実地調査	0800 返還
0205 不正受給	0801 返還
0206 電子申請	0802 連帯債務
0300 支給要件	0900 雑則
0301 支給対象事業主等	0901 代理人等の取扱い
0302 不支給要件	0902 社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与していた場合の申請に係る取扱い等
0303 国等に対する不支給	
0304 併給調整	1000 委任
	1001 安定所長への業務の委任
0400 支給申請	1002 不支給とした場合又は支給を取り消した場合の取扱い
0401 支給申請期間	1003 電子申請の場合の取扱い
0402 支給申請方法	
0403 支給申請の取下げ	
0404 申請書類等の保存	
0500 支給要件の確認	1100 附則
0501 不支給要件に該当しないことの確認	1101 施行期日
0502 中小企業事業主であることの確認	
0903 労働保険事務組合の取扱い	
0600 支給決定	
0601 支給決定	
0602 支給決定に係る事務処理	
0603 支給の方法	
0604 経理	

0100 趣旨

0101 趣旨

助成金は雇用保険被保険者（以下「被保険者」という。）、被保険者であった者及び被保険者になろうとする者に関し、失業の予防、雇用状態の是正、雇用機会の増大その他雇用の安定、職業能力の開発や向上を図るため、一定の要件を満たした事業主又は事業主団体（以下「事業主等」という。）に対して、必要な助成を行うものである。

0200 定義

0201 事業主

この要領において「事業主」とは、事業の経営の主体である個人又は法人若しくは法人格がない社団若しくは財団をいう。

0202 中小企業事業主

この要領において「中小企業事業主」とは、その資本金の額若しくは出資の総額（以下「資本金等の額」という。）が3億円（小売業（飲食店を含む。以下同じ。）又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）を超えない事業主又はその常時雇用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）を常態として超えない事業主をいう。

主たる事業	資本金の額 又は出資の総額	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

なお、小売業、サービス業、卸売業、その他の業種の具体的な内容は下表のとおりである（日本標準産業分類（平成25年10月30日付け総務省告示第405号）による業種区分）。

業種	該当分類項目
小売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち 中分類56（各種商品小売業） 中分類57（織物・衣服・身の回り品小売業） 中分類58（飲食料品小売業） 中分類59（機械器具小売業） 中分類60（その他の小売業） 中分類61（無店舗小売業） 大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち 中分類76（飲食店） 中分類77（持ち帰り・配達飲食サービス業）

サービス業	大分類G（情報通信業）のうち 中分類38（放送業） 中分類39（情報サービス業） 小分類411（映像情報制作・配給業） 小分類412（音声情報制作業） 小分類415（広告制作業） 小分類416（映像・音声・文字情報制作に付帯するサービス業） 大分類K（不動産業、物品賃貸業）のうち 小分類693（駐車場業） 中分類70（物品賃貸業） 大分類L（学術研究、専門・技術サービス業） 大分類M（宿泊業、飲食サービス業）のうち 中分類75（宿泊業） 大分類N（生活関連サービス業、娯楽業） ただし、小分類791（旅行業）は除く 大分類O（教育、学習支援業）（中分類81, 82） 大分類P（医療、福祉）（中分類83～85） 大分類Q（複合サービス事業）（中分類86, 87） 大分類R（サービス業<他に分類されないもの>）（中分類88～96）
卸売業	大分類I（卸売業、小売業）のうち 中分類50（各種商品卸売業） 中分類51（繊維・衣服等卸売業） 中分類52（飲食料品卸売業） 中分類53（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業） 中分類54（機械器具卸売業） 中分類55（その他の卸売業）
製造業その他	上記以外のすべて

0203 常時雇用する労働者

この要領において「常時雇用する労働者」とは、2か月を超えて使用される者（実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者及び2か月を超える雇用期間の定めのある者を含む。）であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等（現に当該事業主に雇用される通常の労働者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時間である者をいう。ただし、労働基準法（昭和22年法律第49号）の特例として、所定労働時間がいまだ40時間を上回っている場合は、「概ね同等」とは、概ね当該所定労働時間を指す。）である者をいう。

0204 実地調査

この要領において「実地調査」とは、次のイからハのいずれかに該当するものをいう。

イ 雇保法第79条に基づく立入検査

ロ 助成金の支給に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。65歳超雇用推進助成金については「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構」（以下「機構」という。）と読み替えるものとする。以下同じ。）が事業主又は事業所の長（支店

長・工場長等。以下同じ。)の任意の協力の下に行う事業所訪問による調査

- ハ 管轄労働局が社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者（助成金の支給要件として訓練の実施が要件となっている助成金に限る。なお、ここでいう訓練とは職業訓練、教育訓練など訓練名称の如何を問わず、広く研修等を含む。ただし、事業主等が職業紹介事業者に委託する訓練や被保険者が自発的に行う訓練などで、事業主等が訓練を行う者を選択する余地のない訓練を除く。以下同じ。)の任意の協力の下に行う事務所等への訪問による調査

0205 不正受給

この要領において「不正受給」とは、事業主等が偽りその他不正の行為（詐欺、脅迫、贈賄等刑法（明治40年法律第45号）各本条に触れる行為のほか、刑法上犯罪を構成するに至らない場合であっても、故意に支給申請書に虚偽の記載を行い又は偽りの証明を行うことが該当する。ただし、支給申請書に事実と反する記載があった場合であっても、当該記載誤りが故意によらないものと認められる場合は不正の行為には該当しない。）により本来受けることのできない助成金の支給を受け、又は受けようとするをいう。

なお、事業主等の代表者のほか、事業主等の役員、従業員、代理人その他当該事業主等の支給申請、申請書類の作成に関わった者が、偽りその他不正の行為をした場合には、当該事業主等が不正の行為をしたものとみなす。

また、この要領において「不正受給に関与」とは、社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が故意に偽りの届出、報告、証明等を行い事業主等が助成金の支給を受け、又は受けようとするをいう。

また、この要領において「不正受給に係る請求金」とは、①0801イ(イ)に基づき返還を求めた額、②不正受給の日の翌日から納付の日まで、年3分（支給申請が行われた日が令和2年3月31日以前の場合は年5分）の割合で算定した延滞金、③当該返還を求めた額の2割に相当する額（当該額に対する延滞金が発生する場合はその額を含む。以下同じ）の合計額をいう。

0206 電子申請

この要領において「電子申請」とは、ハローワークシステム（助成金電子申請事務処理）（以下、「雇用関係助成金ポータル」という。）又はe-Gov電子申請により行われた申請をいう。

0300 支給要件

0301 支給対象事業主等

助成金は、次のイからニまでのいずれにも該当する事業主等に対して支給する。

- イ 雇用保険適用事業所の事業主（支給申請日及び支給決定日の時点で雇用保険被保険者が存在する事業所の事業主であること）
- ロ 助成金の支給又は不支給の決定に係る審査及び支給決定後においても適正支給のための調査に必要な書類等を整備、保管している事業主等
- ハ 助成金の支給又は不支給の決定に係る審査及び支給決定後においても適正支給のための調査に必要であると管轄労働局長（以下「管轄労働局長」という。65歳超雇用推進助成金については「機構の理事長」（以下「機構理事長」という。）と読み替えるものとする。以下同

- じ。)が認める書類等を管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示する、管轄労働局の実地調査に協力する等、審査及び調査に協力する事業主等
- ニ 「第2 各助成金別要領」に定めがある場合は、各助成金ごとに定める要件を満たす事業主等

0302 不支給要件

助成金は、0301の規定にかかわらず、次のイからワまでのいずれか（早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）については、トを除く。加えてヲのうち職業訓練実施支援に関する訓練に限る。）に該当する事業主等に対しては支給しない。

イ 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、又は受けようとしたことにより、支給申請日又は支給決定日の時点で、0702に定める助成金の不支給措置が取られている事業主等（「第2 各助成金別要領」で定める助成金以外のものについて、0702に定める不支給措置と同様の措置が取られている事業主等を含む。）

ロ 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（労働保険の保険料の徴収等に関する法律（昭和44年法律第84号。以下「徴収法」という。）第2条第4項に規定する「保険年度」をいう。以下同じ。）の労働保険料（同法第41条により徴収する権利が消滅しているものを除く。以下同じ。）を納付していない事業主等（支給申請日の翌日から起算して2か月以内に当該労働保険料を納付した事業主又は納付の猶予期間内に支給申請を行う事業主であって猶予期間の終了日の翌日から2か月以内に当該労働保険料を納付した事業主を除く。）

ハ 助成金の支給に係る事業所において、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（船員に適用される労働関係法令違反を含む。以下同じ。）を行った事業主等

ただし、「労働関係法令の違反を行った」とは、次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する場合をいう。

(イ) 都道府県労働局労働基準部（労働基準監督署を含む。）から送検された場合

(ロ) 都道府県労働局職業安定部又は需給調整事業部若しくは運輸局の告訴又は告発により捜査機関から送検された場合

(ハ) (イ)及び(ロ)以外の者の告訴又は告発により捜査機関から送検されたことが明確な場合

ニ 風俗営業等関係事業主等（次の(イ)又は(ロ)に該当する者をいう。）

(イ) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第4項に規定する接待飲食等営業（同条第1項第1号に該当するものに限る。）、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業（同条第6項第1号、第2号若しくは第3号、第7項第1号、第9項又は第10項に該当するものに限る。）等を行っている事業所において、①接待業務、②異性の客に接触する役務に係る業務、③性的な行為を表す場面若しくは衣服を脱いだ人の姿態を見せる業務又は性的好奇心を満たすための交際・会話を希望する者に対する音声による会話の業務に従事する者を対象労働者として、次のa及びbのいずれかの助成金の支給を受けようとする事業主等。

したがって、次のa及びbの助成金について、①～③以外の業務（事務、清掃、送迎運転、調理など）に従事する者を対象労働者として助成金の支給を受けようとする事業主等は除く。

a 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、中高年層安定雇用支援コース、生活保護受給者等雇用開発コース、成長分野等人材確保・育成コース）

b トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、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、若年・女性建設労働者トライアルコース）

(p) 助成金の支給に係る事業所において、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律第2条第4項に規定する接待飲食等営業（同条第1項第1号に該当するものに限る。以下同じ。）、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業又は同条第13項に規定する接客業務受託営業（接待飲食等営業又は同条第6項に規定する店舗型性風俗特殊営業を営む者から委託を受けて当該営業の営業所において客に接する業務の一部を行うこと（当該業務の一部に従事する者が委託を受けた者及び当該営業を営む者の指揮命令を受ける場合を含む。）を内容とする営業に限る。）を行っている事業主等であって、(イ)のa及びb以外の助成金の支給を受けようとするもの。

ただし、同条第4項に規定する接待飲食等営業又は同条第13項に規定する接客業務受託営業（接待飲食等営業）を行っている事業主等であって雇用調整助成金の支給を受けようとする場合や、接待飲食等営業であって許可を得ているのみで接待営業が行われていない場合又は接待営業の規模が事業全体の一部である場合を除く。

ホ 暴力団関係事業主等（以下の(イ)又は(p)に該当する者をいう。以下同じ。）

(イ) 暴力団が実質的に経営を支配する事業主等

事業主等又は事業主等の役員等（事業主等が個人である場合はその者、法人である場合は、役員又は支店若しくは営業所等の代表者、団体である場合は代表者、理事等、その他経営に実質的に関与している者をいう。以下(p)、へ及び「0501のへ」にて同じ。）が暴力団（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第2号に規定する暴力団をいう。以下同じ。）又は暴力団員（同法第2条第6号に規定する暴力団員をいう。以下同じ。）である事業主等をいう。

(p) 暴力団が実質的に経営を支配する事業主等に準ずる事業主等

a 役員等が、自己、自社若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を加える目的をもって、暴力団又は暴力団員を利用するなどしている事業主等

b 役員等が、暴力団又は暴力団員に対して、資金等を供給し、又は便宜を供与するなど直接的あるいは積極的に暴力団の維持、運営に協力し、若しくは関与している事業主等

c 役員等が、暴力団又は暴力団員であることを知りながらこれを不当に利用するなどしている事業主等

d 役員等が、暴力団又は暴力団員と社会的に非難されるべき関係を有している事業主等

へ 事業主等又は事業主等の役員等が、破壊活動防止法（昭和27年法律第240号）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がある団体等に属している事業主等

ト 支給申請日又は支給決定日の時点で倒産（雇保則第35条第1号に規定する倒産をいう。）している事業主等（再生手続開始の申立て（民事再生法（平成11年法律第225号）第21条に規定する再生手続開始の申立てをいう。以下同じ。）又は更生手続開始の申立て（会社更生法（平成14年法律第154号）第17条に規定する更生手続開始の申立てをいう。以下同じ。）を行った事業主であって、事業活動を継続する見込みがある者を除く。）

- チ 管轄労働局長が審査に必要な事項についての確認や適正支給のための調査を行う際に協力すること、確認や調査に応じなければ事実を確認することが出来ないため不支給又は支給決定取消となること、確認や調査にあたり必要に応じて従業員へのヒアリングや関係機関等（取引先、金融機関、税務署等）への照会を行う場合があり得ること、法令に義務づけられている書類の適切な保管や管轄労働局長が求める書類の提出又は提示が指定期日までに行われない場合は不支給又は支給決定取消となること、助成金の不正受給が発覚した場合に0705によって行われる事業主名等の公表を行うこと及び0801による支給を受けた助成金の返還等について、承諾していない事業主等
- リ 「支給要件確認申立書」（様式第1号）の別紙「役員等一覧」又は別紙「役員等一覧」と同内容の記載がある書類を提出していない事業主等
- ヌ 本支給要領に従うことについて、承諾していない事業主等
- ル 0902に定める不受理期間中に当該不受理措置を受けている社会保険労務士又は代理人による申請を行った事業主等
- ロ 訓練を行う者が申請事業主等の不正受給に関与していた場合は、不支給とした日又は支給を取り消した日から起算して5年を経過するまで（ただし、支給を取り消した日から5年を経過しても、不正受給に係る請求金が納付されていない場合は、時効が完成している場合を除き、納付日まで）に、当該訓練を行う者が実施した訓練を行った事業主等（訓練を行う者が承諾書を提出している場合に限る。）。
- なお、当該取扱いに係る訓練を行う者の承諾については、平成31年4月1日以降に提出された訓練計画に基づく申請（訓練計画がない場合は実施に基づく申請）から受理するものとし、「第2 各助成金別要領」にて別途定める。
- ワ 支給申請書等に事実と異なる記載又は証明（軽微な誤り（労働局長が認めた場合に限る。）は除く。）を行った事業主等

0303 国等に対する不支給

国、地方公共団体（地方公営企業法（昭和27年法律第292号）第2条の規定の適用を受ける地方公共団体が経営する企業を除く。）、独立行政法人通則法（平成11年法律第113号）第2条第4項に規定する行政執行法人及び地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人に対しては、助成金は支給しない。

0304 併給調整

- イ 同一の事業主等による同一の行為を根拠として、同時に二つ以上の助成金を支給してはならない。
- ロ 同一の事業主等による同一の経費又は賃金の支出について、同時に二つ以上の助成金を支給してはならない。
- ハ 助成金間の併給調整については、イ及びロの規定によるほか、原則として別紙1、別紙2及び別紙3に掲げるところによる。
- ニ 事業主等が助成金以外の補助金等を受給している場合には、当該補助金等と支給申請する助成金の支給する趣旨や目的、助成内容等が明らかに異なっているものや、以下の(イ)から(ハ)ま

でのいずれにも該当するものは併給調整を行わない。

- (イ) 助成金と財源が異なるものであること
- (ロ) 補助金等が助成金との調整を予定しておらず、併給を認めていること
- (ハ) 助成金の助成対象について重複して助成を受けることが明確であって、当該助成を合算した額が自ら負担した経費又は賃金の額を超えることが見込まれるものでないこと

0400 支給申請

0401 支給申請期間

支給申請は、本支給要領の「第2 各助成金別要領」で規定している場合を除き、「第2 各助成金別要領」において各助成金ごとに定める日の翌日から起算して2か月以内に行わなければならない。ただし、郵送又は電子申請により支給申請を行う場合には、支給申請期間内に到達していなければならない。

なお、支給申請期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日）に当たる場合は、翌開庁日を支給申請期間の末日とみなす。

また、天災その他支給申請期間内に助成金の支給を申請しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後1か月以内にその理由を記した書面を添えて申請することができる。

0402 支給申請方法

イ 助成金の支給を受けようとする事業主等は、支給申請書、「支給要件確認申立書」（様式第1号）（雇用関係助成金ポータルにより申請する場合を除く。）及び添付書類（電子申請を行う場合、原本の提出を求めている添付書類は、原本の写しを提出する。）を管轄労働局長に対して提出しなければならない。当該提出について、管轄労働局長が認める場合には、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所（以下「安定所」という。）の長（以下「安定所長」という。両立支援等助成金については「雇用環境・均等部（室）長」と読み替えるものとする。以下同じ。）を経由して行うことができる。

ロ 助成金の支払い先となる銀行等の口座（以下「支払先口座」という。）がハローワークシステム（助成金事務処理）（「31860支払方法・受取人住所届変更」）に記録されていない事業所の事業主等（65歳超雇用推進助成金の支給を受けようとする事業主等を除く。）又は初めて雇用関係助成金ポータルにより支給申請を行う事業所の事業主等は、上記の添付書類に加えて、原則通帳の写し等支払い口座番号が確認できる書類を添えて支払方法・受取人住所届（帳票種別32850）を提出しなければならない（なお、通帳の写し等については、口座番号に誤り等がないことが確認できれば、その場で返却して差し支えない。）。事業主等が当該届を記載するにあたっては、支払方法として振込を選択し、振込先の口座として事業主等が主に事業の用に供する口座を選択しなければならない。

支払先口座がハローワークシステム（助成金事務処理）（「31860支払方法・受取人住所届変更」）に記録されている事業所の事業主等は、記録済みの支払先口座以外の口座へ助成金の支払いを希望する場合、当該届を再度提出することにより、支払先口座を変更することができる。

当該届の提出について、管轄労働局長が認める場合には、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。

ハ 事業主等は、イ及びロの添付書類以外の書類であって、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、管轄労働局長の求めに応じ提出又は提示しなければならない。当該提出又は提示について、管轄労働局長が認める場合には、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。

ニ 管轄労働局長は、支給申請書等が提出されたときは、以下の事項について確認を行った上で当該支給申請書等を受理する。なお、支給申請書等の提出において、郵送又は電子申請により受理する場合には、労働局への到達日が支給申請期間内でなければならないことに留意する。

(イ) 支給申請期間内に提出されていること

(ロ) 所要の事項が記載されていること

(ハ) 所要の添付書類が添付されていること

また、ロに基づいて、支払方法・受取人住所届の提出があった場合には、当該届の内容をハローワークシステム（助成金事務処理）（「31850支払方法・受取人住所届入力」又は「31860支払方法・受取人住所届変更」）に記録する。

ホ ニ(ロ)又はニ(ハ)の事項について不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める（電子申請における修正指示を含む。）。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は原則1か月以内に補正を行うよう書面又は電子申請における修正指示により求めることができる。事業主等が期限までに補正を行わない場合、0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該支給申請に係る助成金は支給しない。ただし、当該期限は支給申請期間末日の翌日以降に設定しなければならない。

ヘ 支給申請の前に計画届等の手続きが必要な助成金については、その手続きを「第2 各助成金別要領」において定める。

0403 支給申請の取下げ

イ 事業主等が管轄労働局長に対し、支給申請の取下げを申し出たときは、管轄労働局長がこれを認めた場合に限り、取下げを行うことができるものとする。

ロ 管轄労働局長は、支給申請の取下げを申し出た事業主等に対して、提出された支給申請書等の書類を返却しないことができる。

0404 申請書類等の保存

事業主等は、0402イからハまでに基づき提出又は提示した書類等の原本（原本を提出した場合はその写し。電子情報を含む。）及び「第2 各助成金別要領」に定めがある場合はその書類等を、支給決定日の翌日から起算して5年間保存しなければならない。

このため、社会保険労務士又は代理人が支給申請等を行った場合は、事業主等に対して、提出した書類の写しを提供すること。

0500 支給要件の確認

0501 不支給要件に該当しないことの確認

管轄労働局長は、支給申請を行った事業主等が0302で規定する不支給要件に該当しないことを、次のイからワまでに定める方法により確認する。

イ 偽りその他不正行為により助成金の不支給措置が取られている事業主等でないこと及び不支給措置がとられている事業主等の役員等（事業主等が個人である場合はその者、法人である場合は役員、団体である場合は代表者、理事等をいい、役員名簿等に記載がある者。ただし、偽りその他不正行為に関与した者に限る。）が含まれていないことの確認

0702に定める不支給措置期間中に支給申請が行われたものでないこと及び支給申請後、支給決定日までに新たに不支給措置がとられたものでないことを「支給要件確認申立書」（様式第1号）、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31830事業所不支給要件・不正処分記録管理」）及び共働支援システム上の「不正受給事業主等・役員一覧表」により確認する。

ロ 助成金の支給に係る事業所において、労働保険料を納付していないことの確認

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に係る労働保険料について、未納となっている事業主でないことを「支給要件確認申立書」（様式第1号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）（「31553特開金支給要件照会」もしくは「31620一般助成金支給要件照会」）又は労働保険適用徴収システムにより確認する。なお、二元適用事業主の場合は、労災保険料についても確認すること。

一括有期事業を行う事業主の労災保険料が未納である場合は、一括されている事業全てについて労災保険料が未納であるものとして取り扱う。継続事業の一括の認可を受けた事業主の労働保険料が未納である場合は、一括されている事業全てについて労働保険料未納であるものとして取り扱う。

ハ 助成金の支給に係る事業所において、労働関係法令の違反を行った事業主等でないことの確認

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おいて次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する事業主等でないことを「支給要件確認申立書」（様式第1号）、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31830事業所不支給要件・不正処分記録管理」）及び労働基準部又は運輸局より提供を受けた「送検処分された事業所に係る情報」により確認する。

(イ) 都道府県労働局労働基準部（労働基準監督署を含む。）から送検された場合

(ロ) 都道府県労働局職業安定部若しくは需給調整事業部又は運輸局の告訴又は告発により捜査機関から送検された場合

(ハ) (イ)及び(ロ)以外の者の告訴又は告発により捜査機関から送検されたことが明確な場合

確認の結果、当該不支給要件に該当することが判明した場合、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31834事業所不支給要件記録登録」）にその旨の記録を行う。（ただし、機構においては、当面の間、当該ハローワークシステム（助成金事務処理）への記録は不要とする。）

ただし、上記に該当しない場合であっても、支給申請後、支給決定を行おうとする日までに新たに送検が行われた場合は、本不支給要件に該当するものとして取り扱う。

ニ 風俗営業等関係事業主等でないことの確認

「支給要件確認申立書」（様式第1号）、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31830事業所不支給要件・不正処分記録管理」）及び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。以下同じ。）により確認する

ほか、必要に応じ、事業内容が確認できる書類（定款、開廃業届、会社概要パンフレット等）により確認する。

確認の結果、当該不支給要件に該当することが判明した場合、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31834事業所不支給要件記録登録」）にその旨の記録を行う。（ただし、機構においては、当面の間、当該ハローワークシステム（助成金事務処理）への記録は不要とする。）

ホ 暴力団関係事業主等でないことの確認

「支給要件確認申立書」（様式第1号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）（「31830事業所不支給要件・不正処分記録管理」）により確認する。

管轄労働局又は安定所の窓口における対応、労働者からの内部通報等により暴力団関係事業主等でないことについて、疑義が生じた場合、管轄労働局は警視庁又は道府県警察本部に対して照会を行う。

確認の結果、当該不支給要件に該当することが判明した場合、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31834事業所不支給要件記録登録」）にその旨の記録を行う。（ただし、機構においては、当面の間、当該ハローワークシステム（助成金事務処理）への記録は不要とする。）

へ 事業主等又は事業主等の役員等が、破壊活動防止法（昭和27年法律第240号）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がある団体等に属していないことの確認

「支給要件確認申立書」（様式第1号）及びハローワークシステム（助成金事務処理）（「31830事業所不支給要件・不正処分記録管理」）により確認する。

確認の結果、当該不支給要件に該当することが判明した場合、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31834事業所不支給要件記録登録」）にその旨の記録を行う。（ただし、機構においては、当面の間、当該ハローワークシステム（助成金事務処理）への記録は不要とする。）

ト 倒産した事業主等でないことの確認

支給申請日又は支給決定日の時点で倒産している事業主でないことを「支給要件確認申立書」（様式第1号）、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31830事業所不支給要件・不正処分記録管理」）、登記情報連携システム及び「官報情報検索サービス」により確認する。

なお、再生手続開始又は更生手続開始の申立てを行った事業主について、事業活動を継続する見込みがあるか否かの確認は、登記情報連携システムにより確認するほか、必要に応じ、再生計画（民事再生法第2条第3号に規定する再生計画をいう。）又は更生計画（会社更生法第2条第2号に規定する更生計画をいう。）の認可の決定が確定したことを示す書類（裁判所が事業主の申請に応じて発行する認可確定証明書）により行う。

確認の結果、当該不支給要件に該当することが判明した場合、ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31834事業所不支給要件記録登録」）にその旨の記録を行う。（ただし、機構においては、当面の間、当該ハローワークシステム（助成金事務処理）への記録は不要とする。）

チ 管轄労働局長が審査に必要な事項についての確認や適正支給のための調査を行う際に協力すること、確認や調査に応じなければ事実を確認することが出来ないため不支給又は支給決定取消となること、確認や調査にあたり必要に応じて従業員へのヒアリングや関係機関等（取引先、金融機関、税務署等）への照会を行う場合があり得ること、法令に義務づけられている書類の適切な保管や管轄労働局長が求める書類の提出又は提示が指定期日までに行われない場合は不支給又は支給決定取消となること、不正受給が発覚した際の事業主名等の公表を行うこと及び0801による支給を受けた助成金の返還等について、承諾している事業主等であることの確認

「支給要件確認申立書」（様式第1号）により確認する。なお、雇用関係助成金ポータルによる電子申請の場合は、雇用関係助成金ポータル上で該当項目にチェックが入っていることにより確認する。

リ 「支給要件確認申立書」（様式第1号）の別紙「役員等一覧」又は別紙「役員等一覧」と同内容の記載がある書類を提出している事業主等であることの確認

「支給要件確認申立書」（様式第1号）の別紙「役員等一覧」又は別紙「役員等一覧」と同内容の記載がある書類の提出の有無により確認する。

ヌ 本支給要領に従うことについて、承諾している事業主等であることの確認

「支給要件確認申立書」（様式第1号）により確認する。なお、雇用関係助成金ポータルによる電子申請の場合は、雇用関係助成金ポータル上で該当項目にチェックが入っていることにより確認する。

ル 不正受給に関与したことにより助成金の不受理措置が取られている社会保険労務士又は代理人でないことの確認

共働支援システム上の「不正受給に関与した社会保険労務士、代理人又は訓練実施者一覧表」により確認する。

ロ 訓練を行う者が不正受給に関与していたかの確認

共働支援システム上の「不正受給に関与した社会保険労務士、代理人又は訓練実施者一覧表」により確認する。

なお、訓練を行う者が不正受給に関与していた場合は、不支給とした日又は支給決定を取り消した日の前日以前のいずれかの日に0302のロの事業主等が、訓練計画を提出済であった場合（訓練計画がない場合は実施済であった場合）は、不支給としない。

ワ 支給申請書等に事実と異なる記載又は証明を行っていない事業主等であることの確認

支給申請書、「支給要件確認申立書」（様式第1号）及び添付書類並びにその他審査に必要な書類を確認する。

0502 中小企業事業主であることの確認

中小企業事業主の判定は、「第2 各助成金別要領」において各助成金ごとに定める日における、資本金等の額又は企業全体で常時雇用する労働者の数により行う。

ただし、会社（会社法（平成17年法律第86号）第2条第1号に規定する会社をいう。）又は士業を規定する法律に基づく法人（弁護士法（昭和24年法律第205号）、税理士法（昭和26年法律第237号）、社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）その他士業を規定する法律の規定により設立される法人をいう。）以外の事業主等（例：個人、一般社団法人、公益社団法人、一般財団法人、公益財団法人、医療法人、学校法人、労働組合、協同組合又は社会福祉法人）であって、資本金等を有しない事業主等にあつては、常時雇用する労働者の数により判定する。

資本金等の額又は企業全体で常時雇用する労働者の数の確認は、以下により行う。

イ 資本金等の額の確認

(イ) 各助成金ごとに定める書類に記載されている「資本金の額又は出資の総額」が0202に定める額を超えている場合は、ロにより常時雇用する労働者の数の確認を行い、各助成金ごとに定める書類に記載されている「常時雇用する労働者の数」も0202に定める数を超えている場合は、中小企業事業主以外の事業主であると判定する。

(ロ) 各助成金ごとに定める書類に記載されている「資本金の額又は出資の総額」が0202に定める額以下である場合は、原則、登記情報連携システムにより確認を行う。

(ハ) 常時雇用する労働者の数の確認により中小企業事業主であることが確認された場合は、資本金等の額については確認を要しない。

ロ 常時雇用する労働者の数の確認

(イ) 各助成金ごとに定める書類に記載されている「常時雇用する労働者の数」が0202に定める数を超えている場合は、イにより資本金等の額の確認を行い、各助成金ごとに定める書類に記載されている「資本金の額又は出資の総額」も0202に定める額を超えている場合は、中小企業事業主以外の事業主であると判定する。

(ロ) 各助成金ごとに定める書類に記載されている「常時雇用する労働者の数」が0202に定める数以下である場合であって、申請事業主の被保険者数が0202に定める数以下である場合は、中小企業事業主であると判定する。

各助成金ごとに定める書類に記載されている「常時雇用する労働者の数」が0202に定める数以下である場合であって、申請事業主の被保険者数が0202に定める数を超えている場合は、当該被保険者数と常時雇用する労働者の数との差について事業主に疎明を求め、その疎明された限度において、当該被保険者数から疎明のあった常時雇用する労働者に該当しない者の数を差し引いた人数が0202に定める数以下である場合に、中小企業事業主であると判定する。

なお、上記の被保険者数の確認は、雇用保険適用事業所台帳により行うが、申請事業主が複数の事業所を有する場合は、事業主から全ての事業所の事業所番号を申告させた上で確認を行う。

(ハ) 資本金等の額の確認により中小企業事業主であることが確認された場合は、常時雇用する労働者の数については確認を要しない。

0600 支給決定

0601 支給決定

イ 管轄労働局長は、支給申請を行った事業主等が支給対象事業主等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を行う。

この判定は、事業主等が提出した支給申請書及び添付書類（必要に応じて提出させた書類を含む。）のほか、事業主等からの直接確認、事業所の实地調査等により確認した事項に基づいて行う。

ロ 管轄労働局長は、支給対象事業主等に該当し、かつ、不支給要件に該当しないと判定された事業主等について、支給額の算定を行った上で、支給決定を行う。また、支給対象事業主等に該当しない又は不支給要件に該当すると判定された事業主等については、不支給決定を行う。

0602 支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給決定又は不支給決定を行ったときは、事業主等に対し、支給決定通知書又は不支給決定通知書により通知する。また、雇用関係助成金支給台帳（ハローワークシステム（助成金事務処理）（「31600一般助成金支給記録」）の支給台帳を利用すること。）に所要事項を記載するとともに、当該支給申請書その他の関係書類を保管する。

なお、事業所の移転等により管轄労働局が変わった場合においては、当該支給申請書その他の関係書類を移転先の労働局に移管するとともに、移転先の労働局において支給決定を行い、支給決定情報をハローワークシステム（助成金事務処理）（「31600一般助成金支給記録」）に入力する。

0603 支給の方法

- イ 助成金の支払いは、ハローワークシステム（助成金事務処理）に記録されている、事業主等の支払先口座（65歳超雇用推進助成金の支払いについては、支給申請書等に記載されている事業主等が主に事業の用に供する口座）に対して行う。代理受領は原則として認められない。
- ロ 助成率を設けている助成金の端数処理については、100円未満切り捨てとする。

0604 経理

- イ 助成金（特定求職者雇用開発助成金及び65歳超雇用推進助成金を除く。）の経理については、雇用安定等給付金経理要領（平成15年2月14日付け職発第0214002号、最終改正：平成30年3月30日付け職発0330第49号「「雇用安定等給付金経理要領」」）によるものとする。
- ロ 特定求職者雇用開発助成金及び65歳超雇用推進助成金の経理については、「第2 各助成金別要領」にて別途定める。

0700 不正受給

0701 不正受給のあった助成金の取扱い

事業主等が助成金の不正受給を行った場合、管轄労働局長は当該不正受給に係る助成金については不支給決定又は支給決定取消を行い、既に支給した助成金については0801イ(イ)により返還を求めた額に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年3分（支給申請が行われた日が令和2年3月31日以前の場合は年5分）の割合で算定した延滞金及び当該返還を求めた額の2割に相当する額の合計額の請求の手続きを行う。加えて、個別の助成金について、「第2 各助成金別要領」に定めがある場合は、その額の請求の手続きを行う。

また、社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与していた場合、管轄労働局長は0802により社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者に対しても不正受給により返還を求めた額に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年3分（支給申請が行われた日が令和2年3月31日以前の場合は年5分）の割合で算定した延滞金及び当該返還を求めた額の2割に相当する額の合計額の請求の手続きを行う。

0702 不支給措置

不正受給を行った事業主等に対しては、0701により不正受給に係る助成金について不支給とした日又は支給を取り消した日から起算して5年間（平成31年3月31日以前の支給申請である場合は3年間。以下「不支給措置期間」という。）助成金を支給しない。

また、不正受給を行った事業主等の役員等（事業主等が個人である場合はその者、法人である場合は役員、団体である場合は代表者、理事等をいい、役員名簿等に記載がある者。ただし、偽りその他不正行為に関与した者に限る。）が他の事業主等の役員等となっている場合（平成31年

3月31日以前の支給申請である場合を除く)は、役員等となっている他の事業主等に対しても、同様に同期間助成金を支給しない。

なお、不支給措置期間を経過しても、不正受給に係る請求金及び0801イ(ニ)により返還を命じた額が全額納付されていない場合は、時効が完成している場合を除き、当該額が全額納付される日まで不支給措置期間を延長する。

0703 事業主等への通知及び不服の申し出があった場合の対応

イ 事業主への通知

管轄労働局等は、0701により不正受給に係る助成金について不支給決定又は支給決定取消を行ったときは、当該不正受給を行った事業主等に対し、不支給決定通知書又は支給決定取消通知書によりその旨を通知するとともに、不支給措置期間通知書により不支給措置期間には当該事業主等に係る助成金を支給しないこと及び当該不支給措置期間に申請が行われた助成金を支給しないことを通知する。

ロ 不服の申し出があった場合の対応

雇用関係助成金は支給申請者の申し込みに対する行政庁の承諾により成立する贈与契約であり、原則として民法が適用され、支給・不支給の決定、支給決定の取り消しについては、行政不服審査法(昭和37年法律第160号)上の不服申立ての対象とならないが、不正受給による不支給決定又は支給決定取消に対し、事業主等から不服の申し出があった場合は、適宜再調査を行うなど、必要な対応を図る。

0704 関係機関への情報提供

0701により不正受給に係る助成金について不支給決定又は支給決定取消をした場合は、ハローワークシステム(助成金事務処理)(「31831不正処分記録登録」)に登録した上で、当該不正受給を行った事業主等の名称、法人番号、適用事業所名、適用事業所番号、不正受給に関与した役員等名(役職、性別及び生年月日を含む。)、不正受給に係る助成金名及び不支給措置期間を、社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与していた場合は、事務所の名称(法人等の場合は法人等名を含む。)、所在地、氏名及び不正の内容を、訓練を行う者が不正受給に関与していた場合は、訓練を行う者の名称(法人等の場合は法人等名を含む。)、所在地、氏名及び不正の内容を労働局内の助成金関係各部及び管下の公共職業安定所に情報提供するとともに、共働支援システム上の「不正受給事業主等・役員一覧表」や「不正受給に関与した社会保険労務士、代理人又は訓練実施者一覧表」に記入する。

0705 不正受給事案の公表

イ 個別の助成金について「第2 各助成金別要領」に定める場合を除き、不正受給が次のいずれかに該当する場合は、管轄労働局長はロ及びハの定めるところにより公表するものとする。

ただし、社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与した場合であって、事業主等が当該不正受給について関与していないことが明らかな場合は、事業主等については公表しないことができる。

(イ) 事業主等が不正受給を行った場合であって、次のいずれかに該当するとき

- a 一の事業主等に対する、不正受給を理由とした支給決定取消額及び不正受給を理由とした不支給決定に係る支給申請額の合計額が100万円以上の場合であって、当該不正受給に係る額の返還を命じた日から起算して1か月以内に、不正受給に係る請求金が全額納付されないとき
- b 不正の態様・手段、組織性等から判断して、管轄労働局長が特に重大又は悪質であると認めるとき
- (ロ) 社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与したとき
- ロ イにより管轄労働局長が公表する事項は次のとおりとする。
 - (イ) 事業主等が不正受給を行った場合
 - a 不正受給を行った事業主等の名称、代表者及び役員等（不正に関与した役員等に限る。）の氏名並びに事業概要
 - b 不正受給に係る事業所の名称及び所在地
 - c 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況
 - d 不正の行為の内容
 - (ロ) 社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与した場合
 - a 不正受給に関与した社会保険労務士又は代理人の氏名、事務所の名称（法人等の場合は法人等名を含む。）及び所在地
 - b 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況
 - c 不正の行為の内容
 - (ハ) 訓練を行う者が不正受給に関与していた場合
 - a 不正受給に関与した訓練を行う者の名称（法人等の場合は法人等名及び代表者名を含む。）及び所在地
 - b 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況
 - c 不正の行為の内容
- ハ イにより管轄労働局長が公表する期間は次のとおりとする。
 - (イ) 公表は、不支給決定又は支給決定取消を行った日から起算して5年が経過する日までの間行うものとする。

ただし、当該期間を経過しても不正受給に係る請求金が全額納付されていない場合は、全額納付したことを管轄労働局長が確認した日までの間公表するものとする。
 - (ロ) イ(イ)aに該当するものとして管轄労働局長がロ(イ)の事項を公表した場合であって、不正受給に係る請求金が全額納付された場合は、(イ)にかかわらず、当該全額納付されたことを管轄労働局長が確認した日以降においては、ロ(イ)a（事業概要を除く。）及びbの事項を取り消すことができる。

0706 支給決定取消に係る事務処理

不正受給を行った事業主等について、支給決定後に事業所の移転等により管轄労働局が変わった場合においては、当該支給申請書その他の関係書類を移転先の労働局に移管するとともに、移

管先の労働局において0701から0705までに定める手続きを行う。

0800 返還等

0801 返還

- イ 助成金の支給を受けた事業主等が次の(イ)から(ニ)までのいずれかに該当する場合は、管轄労働局長は当該事業主等に対して、当該(イ)から(ニ)までに掲げる額について返還することを命ずるとともに、当該事業主は当該額について返還する義務を負う。
- (イ) 偽りその他不正の行為によって助成金の支給を受けた場合
当該事業主に支給した助成金の全部又は一部
 - (ロ) 助成金の支給すべき額を超えて助成金の支給を受けた場合
当該支給すべき額を超えて支払われた部分の額
 - (ハ) 「第1 共通要領」及び「第2 各助成金別要領」に規定されている事業主等に対する義務が履行されなかった場合
当該事業主に支給した助成金の全部又は一部
 - (ニ) その他「第2 各助成金別要領」により各助成金ごとに定める場合
「第2 各助成金別要領」により各助成金ごとに定める額
- ロ 助成金の支給を受けた事業主等がイ(イ)に該当する場合は、管轄労働局長は当該事業主等に対して、イ(イ)に基づき返還を求めた額に加え、不正受給の日の翌日から納付の日まで、年3分（支給申請が行われた日が令和2年3月31日以前の場合は年5分）の割合で算定した延滞金及び当該返還を求めた額の2割に相当する額の合計額について納付することを命ずるとともに、当該事業主は当該合計額について支払う義務を負う。加えて、個別の助成金について、「第2 各助成金別要領」に定めがある場合は、その額についても支払う義務を負う。
- ハ 助成金（65歳超雇用推進助成金を除く。）の返還金等の債権に係る事務については、債権管理事務・徴収関係事務取扱要領により行う。
- 二 65歳超雇用推進助成金の返還金等の債権の発生通知及び調査確認等の事務については、「第2 各助成金別要領」にて別途定める。

0802 連帯債務

- イ 連帯債務
- 社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が、不正受給に関与していた場合は、申請事業主等と連帯して、不正受給に係る請求金を支払う義務を負う。
- ロ 連帯債務の承諾
- (イ) 社会保険労務士又は代理人は、「支給要件確認申立書」（様式第1号）にて、不正受給に関与していた場合は、不正受給に係る請求金の返還等に対して申請事業主等と連帯して債務を負うことを承諾する旨を記載する。
 - (ロ) 訓練を行う者の連帯債務の承諾については、「第2 各助成金別要領」にて別途定める。

0803 支給決定された助成金の返還

- イ 事業主等が、管轄労働局長に対し支給決定された助成金の返還を申し出たときは、管轄労働

局長がこれを認めた場合に限り、返還を行うことができるものとする。

- ロ 管轄労働局長は、支給決定された助成金の返還を申し出た事業主等に対して、提出された支給申請書等の書類を返却しないことができる。

0900 代理人等

0901 代理人等の取扱い

イ 事業主が会社の従業員等に提出行為を行わせる場合の取扱い

- (イ) 従業員が、支給申請等に係る手続きのうち、提出行為のみ行う場合（意思決定の主体とならない場合）

支給申請事業主の事業所における従業員が、支給申請書の提出のみ行う場合、代理人ではなく、いわゆる使者であることから委任状の提出は不要である。

ただし、使者が行うことのできる手続きは、支給申請者である事業主の意思を伝達することに限られることに留意すること。

なお、支給申請書等を対面で受理する際は、当該使者が支給申請事業主の事業所の従業員であることについて、社員証等身分を証明できるものの提示を求めることにより確認すること。（当該使者の承諾を得て写しを保管することが望ましい）

- (ロ) 従業員に、支給申請等に係る手続きのうち、提出行為以外も行わせる場合（意思決定の主体となる場合）

支給申請事業主の事業所における従業員が、単に支給申請書等の提出を行うことだけでなく、支給申請書等の内容面に係る修正を行う場合には、事業主が0901ロの(イ)のcに規定する手続きを行ったこと及び当該従業員が正当な権限のある代理人であることについて、0901ロの(イ)のcの規定により確認すること。

- (ハ) 事業所の長が事業主の代理人として支給申請等に係る手続きを行う場合（上記(ロ)の例外）

事業主が法人である場合であって、当該法人の役員（代表者以外の者に限る。）又は当該支給申請事業所の長（支店長、工場長等営業所や支店の営業・事業の主任者であることを示す名称が付された者に限る。）が事業主の代理人として支給申請等に係る手続きを行う場合は、委任状の提出は不要である。

なお、支給申請書等を対面で受理する際は、当該代理人が当該法人の役員又は当該支給申請事業所の長であることについて、社員証等身分を証明できるものの提示を求めることにより確認すること（当該代理人の承諾を得て写しを保管することが望ましい）。

ロ 事業主が会社の従業員以外の者に提出代行等を行わせる場合の取扱い

- (イ) 社会保険労務士又は代理人が支給申請等に係る手続きを代行又は代理する場合

a 社会保険労務士が支給申請等に係る手続きを代行又は代理する場合

社会保険労務士が、社会保険労務士法第2条第1項第1号の2又は第1号の3に基づき、「提出代行者」又は「事務代理者」として支給申請書等の提出を行う場合には、支給申請書等に事業主の記載、社会保険労務士の住所及び連絡先番号を記載させることに加え、社会保険労務士法施行規則（昭和43年厚生省・労働省令第1号）第16条から第16条の3までの規定に基づき、「提出代行者」又は「事務代理者」と表示し、かつ、社会保険労務士の名称を冠して記載しなければならない。なお、当該支給申請等に係る支給決定通知等について

は、社会保険労務士ではなく、支給申請者である事業主に直接通知すること。

b 弁護士が支給申請等に係る手続きを代理する場合

弁護士が支給申請等に係る手続きを代理する場合には、社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）第27条（業務の制限）の適用を受けずに、代理人として支給申請等に係る手続きを行うことが可能である。

c 支給申請事業主の事業所の従業員以外の代理人が支給申請等に係る手続きを代理する場合

社会保険労務士法第27条において、社会保険労務士でない者の業務の制限が規定されており、同条の適用除外となっている者（弁護士等）以外の者が支給申請等に係る手続きを行っている場合には、同条違反の可能性があること。

なお、同条違反の可能性がある場合は、管轄労働局労働基準部監督課に情報提供を行うとともに、本省職業安定局雇用保険課助成金企画総括係に報告すること。

同条に違反していない代理人が申請を行う場合、代理人は、支給申請書等に代理人の氏名、住所及び連絡先電話番号を記載するとともに、その代理する事業主の住所及び氏名（事業主が法人である場合には、主たる事業所の所在地、法人の名称及び代表者の氏名）を記載するものとする。

支給申請書等の受理に当たっては、管轄労働局長は正当な権限のある代理人であるか否かを確認するため、委任状（原本）の提出を求めることとする（0901イ（ハ）の場合を除く）。

加えて、支給申請書等を対面で受理する際は、当該代理人（使用者がいる場合は使用者を含む。）が委任状に記載された代理人であることについて、社員証等身分を証明できるものの提示を求めることにより確認すること（当該代理人の承諾を得て写しを保管することが望ましい）。

支給申請書等を郵送受理又は電子申請による受理を行い、郵送又は電子申請した当該代理人（使用者がいる場合は使用者を含む。）が委任状に記載された代理人であることを確認する必要がある場合、管轄労働局長は社員証等身分を証明できるものの提出又は提示を求めることができること（当該代理人の承諾を得て写しを保管することが望ましい）。

また、当該支給申請書等に係る支給決定通知等については、代理人ではなく、支給申請者である事業主に直接通知すること。

ハ 社会保険労務士又は代理人が支給申請等に係る手続きを代行又は代理する場合の承諾

社会保険労務士又は代理人が支給申請等に係る手続きを代行又は代理する場合は、平成31年4月1日以降の支給申請時に提出された「支給要件確認申立書」（様式第1号）の「社会保険労務士又は代理人記載欄」に関する事項（雇用関係助成金ポータルにより申請する場合は該当する項目）に承諾していることを確認する。

当該事項に承諾がない場合は、社会保険労務士又は代理人が事業主等に代わって行う申請は受理できないこと。

0902 社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与していた場合の申請に係る取扱い等

社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与していた場合は、不支給決定又は支給決定取消を行った日から起算して5年間（以下「不受理措置期間」という。）は雇用関係助成金に係る当該社会保険労務士が行う提出代行、事務代理に基づく申請又は当該代理人が行う申請を受理しないこととし、不受理措置期間通知書によりその旨通知する。

また、不受理措置期間を経過しても、不正受給に係る請求金が納付されていない場合は、時効が完成している場合を除き、不正受給に係る請求金が全額納付される日まで当該社会保険労務士が行う提出代行、事務代理に基づく申請又は当該代理人が行う申請を受理しない。

不正受給に関与していた社会保険労務士又は代理人であるか否かの確認は、共働支援システム上の「不正受給に関与した社会保険労務士、代理人又は訓練実施者一覧表」により確認する。

0903 労働保険事務組合の取扱い

労働保険事務組合は、徴収法第33条第1項の規定に基づき、事業主の委託を受けて、事業主が行うべき労働保険料の納付その他の労働保険に関する事項を処理することができるが、当該事項には、助成金に係る事務手続等は含まれていないため、事業主は、労働保険事務組合に助成金に関する申請等を委託することができない。

1000 その他

1001 安定所長への業務の委任

管轄労働局長は、0400、0500及び0700に係る業務（両立支援等助成金に係るものを除く。）の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長（65歳超雇用推進助成金については「都道府県支部長」と読み替えることとする。）に行わせることができることとする。

1002 不支給とした場合又は支給を取り消した場合の取扱い

0700、0800及び0900に規定する取扱いは、不支給決定又は支給決定取消を行った場合であっても、継続して実施するものとする。

1003 電子申請の場合の取扱い

社会保険労務士が「提出代行者」又は「事務代理者」として支給申請書等の提出を電子申請により行う場合、「提出代行等に関する証明書（様式第2号）」を提出しなければならない。

1100 附則

1101 施行期日

イ 雇用関係助成金支給要領は平成25年5月16日から施行する。

ロ 平成25年9月30日付け職発0930第2号「雇用安定事業の実施について」による改正は、平成25年10月1日から施行する。

ハ 平成26年2月28日付け職発0228第4号、能発0228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26年3月1日から施行する。

ニ 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。

ホ 平成27年1月30日付け職発0130第4号、雇児発0130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2月1日から施行する。

ヘ 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。

- ト 平成27年4月10日付け職発0410第2号、能発0410第2号、雇発0410第2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10日から施行する。
- チ 平成28年2月10日付け職発0210第3号、能発0210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28年2月10日から施行する。
- リ 平成28年4月1日付け職発0401第40号、能発0401第10号、雇発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。
- ヌ 平成28年6月23日付け職発0623第7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6月23日から施行する。
- ル 平成28年10月19日付け職発1019第1号、能発1019第1号、雇発1019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28年10月19日から施行する。
- ロ 平成29年3月31日付け職発0331第7号、能発0331第2号、雇発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。
- ただし、0503リに定める規定の施行期日及び0305ハの併給調整に係る別紙1、別紙2については、追って通知する。
- ワ 平成29年4月28日付け職発0428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29年5月1日から施行する。ただし、0305ハの併給調整に係る別紙1、別紙2については、追って通知する。
- カ 平成29年8月30日付け職発0830第6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10月1日から施行する。ただし、0305ハの併給調整に係る別紙1、別紙2については、追って通知する。
- コ 平成29年9月15日付け職発0915第4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9月15日から施行する。ただし、0305ハの併給調整に係る別紙1、別紙2については、追って通知する。
- ク 平成29年10月20日付け職発1020第27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10月23日から施行する。
- ケ 平成30年1月18日付け職発0118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1月18日から施行する。
- コ 平成30年3月31日付け職発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。
- ただし、0305ハの併給調整に係る別紙1、別紙2については、追って通知する。
- セ 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。
- ネ 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日から実施する。
- ナ 令和元年5月7日付け職発0507第1号、雇均発0507第1号、開発0507第5号「元号の表記の整理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、令和元年5月7日から実施する。
- なお、当分の間、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」によって改正された支給要件確認申立書（様式第1号）でも受理するものとする。

ラ 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10月1日から施行する。

なお、当分の間、令和元年5月7日付け職発0507第1号、雇均発0507第1号、開発0507第5号「元号の表記の整理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支給要件確認申立書（様式第1号）でも受理するものとする。

ム 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。

なお、当分の間、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」によって改正された支給要件確認申立書（様式第1号）でも受理するものとする。

ウ 令和2年3月13日付け雇均発0313第2号「新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の支給要領の制定等について」による改正は、令和2年3月13日から施行する。

キ 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。

なお、当分の間、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」によって改正された支給要件確認申立書（様式第1号）でも受理するものとする。

ノ 令和2年6月12日付け雇均発0612第6号「両立支援等助成金（新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援コース）及び新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の支給要領の制定等について」による改正は、令和2年6月12日から施行する。

オ 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「第1 共通要領」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。

ク 令和3年2月5日付け職発0205第2号、雇均発0205第1号、開発0205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3年2月5日から施行する。

なお、当分の間、令和3年2月5日付け職発0205第2号、雇均発0205第1号、開発0205第1号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された支給要件確認申立書（様式第1号）については、当該改正前の支給要件確認申立書（様式第1号）でも受理するものとする。

ヤ 令和3年3月10日付け職発0310第3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に係る電子申請の運用開始）」による改正は、令和3年3月22日から施行する。

マ 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。

なお、当分の間、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」によって改正された「第1 共通要領」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。

- ケ 令和3年9月29日付け雇均発0929第1号「雇用関係助成金支給要領の一部改正及び新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金の支給要領の制定について」による改正は、令和3年9月30日から施行する。
- フ 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。
- コ 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。
- エ 令和4年9月30日付け職発0930第1号「雇用安定事業の実施等について（産業雇用安定助成金関係）」による改正は、令和4年10月1日から施行する。
- テ 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。
- ア 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。
- ただし、令和5年3月31日以前に、管轄労働局長が0705に定める公表を行った場合であって、不正受給を行った事業主等が0705イ(イ)aに該当し、かつ、不正受給に係る請求金を全額納付した場合については、0705ハ(ロ)の取扱いを準用することができる。
- サ 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。
- キ 令和5年9月28日付け雇均発0928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10月1日から施行する。
- ユ 令和5年10月20日付け職発1020第2号、雇均発1020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10月20日から施行する。
- メ 令和5年10月31日付け職発1031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5年11月1日から施行する。
- ミ 令和5年11月29日付け職発1129第1号、雇均発1129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11月29日から施行する。
- ただし、両立支援等助成金に係る改正は、令和6年1月1日から施行する。
- シ 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。
- ヒ 令和6年6月28日付け職発0628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6年6月28日から施行する。
- モ 令和6年6月28日付け職発0628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6年7月1日から施行する。
- セ 令和6年12月17日付け職発1217第3号、雇均発1217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6年12月17日から施行する。
- ス 令和7年3月31日付け職発0331第4号、雇均発0331第8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。
- い 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。
- ろ 令和7年7月1日付け職発0701第1号、雇均発0701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7年7月1日から施行する。

雇用関係助成金併給調整記号解説表

記号	解説
○	双方の支給要件を満たせば併給可能。
—	同時に双方の支給要件を満たすことはないため、併給調整の問題は生じない。
×	双方の支給要件を満たした場合であっても、どちらか一方しか支給できない。 (一方が既に支給済であった場合、もう一方の支給は不可。)
※	双方の支給要件を満たした場合であっても、一部併給できない部分がある。 別紙3を参照。

令和7年度（令和7年7月1日以降）雇用関係助成金供給調整表

Table with columns for funding codes (111-126) and rows for various employment support programs (e.g., 11) 雇用調整助成金, 21(1) 産業雇用安定助成金). The table contains a grid of 'X' and 'O' marks indicating funding availability for each program combination.

注1）各コースの基本的な供給の可否を示したものであり、各コース内の個別の申請ではこれに依らない場合があることに留意が必要である。
注2）調整表の記号※については、別紙3の内容を確認すること。

併給調整に当たっての留意事項

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
雇用調整助成金（休業・教育訓練）	1①	※	出向している労働者への賃金について、雇用調整助成金（休業・教育訓練）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）は支給しない。 労働者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金については、雇用調整助成金（休業・教育訓練）は支給しない。
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①		
雇用調整助成金（休業・教育訓練）	1①	※	出向している労働者への賃金について、雇用調整助成金（休業・教育訓練）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）は支給しない。 労働者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金については、雇用調整助成金（休業・教育訓練）は支給しない。
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向先事業所	2(3)②		
雇用調整助成金（休業・教育訓練）	1①	※	原則、併給不可であるが、雇用調整助成金（休業・教育訓練）に係る計画書を提出している事業主であっても、当該事業主が地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の設置・整備費用及び雇入れ人数の要件を満たした場合は、併給可能。 ただし、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の支給要件判定期間において、対象労働者（第2回、第3回支給要件判定期間において対象労働者が就業しなくなったことに伴い補充する対象労働者（以下「補充者」という。）を含む。以下同じ。）を、雇用調整助成金（休業・教育訓練）の対象労働者として休業・教育訓練させた場合は、当該休業・教育訓練の初日が含まれる地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の支給要件判定期間以降、当該対象労働者については地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の対象労働者となし。
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）	6(2)		
雇用調整助成金（休業・教育訓練）	1①	※	同一労働者の同一賃金及び経費については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
雇用調整助成金（休業・教育訓練）	1①	※	雇用調整助成金（休業・教育訓練）における教育訓練と、人材確保等支援助成金（テレワークコース）における労働者に対する研修または労務管理担当者に対する研修の一部または全部が重複する場合、その実施に対する助成は、雇用調整助成金（休業・教育訓練）または人材確保等支援助成金（テレワークコース）のいずれか一方からしか行うことができない。
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)		
雇用調整助成金（休業・教育訓練）	1①	※	雇用調整助成金（休業・教育訓練）支給に係る支給対象期間において、介護離職防止支援コース（介護休業）は同時（同日）に支給要件を満たさない。雇用調整助成金（休業・教育訓練）支給に係る支給対象期間において、介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者の同一期間の併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
雇用調整助成金（休業・教育訓練）	1①	※	雇用調整助成金（休業・教育訓練）支給に係る支給対象期間において、育児休業等支援コース（育児取得時）は同時（同日）に支給要件を満たさない。
両立支援等助成金（育児休業等支援コース）	11(3)		
雇用調整助成金（休業・教育訓練）	1①	※	雇用調整助成金（休業・教育訓練）支給に係る支給対象期間において、育休中等業務代替支援コースの対象となる育児休業取得者については同時（同日）に支給要件を満たさない。雇用調整助成金（休業・教育訓練）支給に係る支給対象期間において、育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者の同一期間の併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
雇用調整助成金（休業・教育訓練）	1①	※	雇用調整助成金（休業）は、労働者を休業させ休業手当を支払う場合に助成するものであり、人材開発支援助成金（人材育成支援コース）は、業務命令として労働者に所定労働時間に支払う通常の賃金の額を支払って訓練を受けさせる場合に助成するものであるため、同一の対象労働者・同一日時において同時に双方の支給要件を満たすことはない。また、雇用調整助成金（教育訓練）と人材開発支援助成金（人材育成支援コース）は、同一の行為が根拠となる場合は併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
雇用調整助成金（休業・教育訓練）	1①	※	雇用調整助成金（休業）は、労働者を休業させ休業手当を支払う場合に助成するものであり、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）は、業務命令として労働者に所定労働時間に支払う通常の賃金の額を支払って訓練を受けさせる場合に助成するものであるため、同一の対象労働者・同一日時において同時に双方の支給要件を満たすことはない（ただし、雇用調整助成金（休業）と自発的職業能力開発訓練（労働者が自発的に受講する訓練経費を負担する事業主に対して助成するもの。以下同じ。）については、双方の支給要件を満たせば併給可能。）。また、雇用調整助成金（教育訓練）と人材開発支援助成金（人への投資促進コース）は、同一の行為が根拠となる場合は併給不可（ただし、雇用調整助成金（教育訓練）と自発的職業能力開発訓練については、同時に双方の支給要件を満たすことはない。）。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
雇用調整助成金（休業・教育訓練）	1①	※	雇用調整助成金（休業）は、労働者を休業させ休業手当を支払う場合に助成するものであり、人材開発支援助成金（事業展開等リスティング支援コース）は、業務命令として労働者に所定労働時間に支払う通常の賃金の額を支払って訓練を受けさせる場合に助成するものであるため、同一の対象労働者・同一日時において同時に双方の支給要件を満たすことはない。また、雇用調整助成金（教育訓練）と人材開発支援助成金（事業展開等リスティング支援コース）は、同一の行為が根拠となる場合は併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスティング支援コース）	12(6)		
雇用調整助成金（出向）	1②	※	出向している労働者への賃金について、雇用調整助成金（出向）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）は支給しない。 労働者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金については、雇用調整助成金（出向）は支給しない。
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
雇用調整助成金（出向）	1②	※	原則、併給不可であるが、雇用調整助成金（出向）に係る計画書を提出している事業主であっても、当該事業主が地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の設置・整備費用及び雇入れ人数の要件を満たした場合は、併給可能。 ただし、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の支給要件判定期間において、対象労働者（第2回、第3回支給要件判定期間において対象労働者が就業しなくなったことに伴い補充する対象労働者（以下「補充者」という。）を含む。以下同じ。）を、雇用調整助成金（出向）の対象労働者として出向させた場合は、当該出向の初日が含まれる地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の支給要件判定期間以降、当該対象労働者については地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の対象労働者としなない。
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）	6(2)		
雇用調整助成金（出向）	1②	※	同一労働者の同一賃金については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
雇用調整助成金（出向）	1②	※	同一の賃金について併給不可
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
雇用調整助成金（出向）	1②	※	雇用調整助成金（出向）支給に係る人材育成支援は介護離職防止支援コース（業務代替支援加算）の対象となる代替要員及び業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
雇用調整助成金（出向）	1②	※	雇用調整助成金（出向）支給に係る人材育成支援は育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
雇用調整助成金（出向）	1②	※	在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、人材育成支援コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、雇用調整助成金（出向）を支給しない。 労働者が行った在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、雇用調整助成金（出向）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、人材育成支援コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
雇用調整助成金（出向）	1②	※	在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、教育訓練休暇等付与コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、雇用調整助成金（出向）を支給しない。 労働者が行った在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、雇用調整助成金（出向）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、教育訓練休暇等付与コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
雇用調整助成金（出向）	1②	※	在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、人への投資促進コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、雇用調整助成金（出向）を支給しない。 労働者が行った在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、雇用調整助成金（出向）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、人への投資促進コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
雇用調整助成金（出向）	1②	※	在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、人への投資促進コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、雇用調整助成金（出向）を支給しない。 労働者が行った在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、雇用調整助成金（出向）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、人への投資促進コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
雇用調整助成金（出向）	1②	※	在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、事業展開等リスクリング支援コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、雇用調整助成金（出向）を支給しない。 労働者が行った在籍出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、雇用調整助成金（出向）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、事業展開等リスクリング支援コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）	12(6)		
産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	2(1)	※	出向している労働者への賃金について、産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）は支給しない。 労働者が行った出向中の賃金に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中、当該労働者に係る産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）は支給しない。
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①		
産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	2(1)	※	同一労働者の同一賃金については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	2(1)	※	重複する資金については供給不可。
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	2(1)	※	産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の資金助成部分については供給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	2(1)	※	産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成の資金助成部分については供給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	2(1)	※	産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成の資金助成部分については供給不可。
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		
産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	2(1)	※	産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）支給に係る支給対象期中は介護離職防止支援コース（業務代替支援加算）の対象となる代替要員及び業務代替者については供給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	2(1)	※	産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）支給に係る支給対象期中は育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の対象となる代替要員及び育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については供給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	2(1)	※	産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の資金助成部分については供給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	2(1)	※	産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の資金助成部分については供給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	2(1)	※	産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の資金助成部分については供給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	2(1)	※	産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の資金助成部分については供給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	2(1)	※	産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の資金助成部分については供給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスティング支援コース）	12(6)		
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	出向している労働者への資金について、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の支給を受けた場合、同じ資金について産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の供給は不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	取組に係る資金について、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の支給を受けた場合、同じ資金について人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の供給は不可
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	取組に係る資金について、人材確保等支援助成金（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））の支給を受けた場合、同じ資金について産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の供給は不可
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	取組に係る資金について、人材確保等支援助成金（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））の支給を受けた場合、同じ資金について産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の供給は不可
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	取組に係る賃金について、人材確保等支援助成金（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））の支給を受けた場合、同じ賃金について産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の供給は不可
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）支給に係る人材育成支援は介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者については供給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）支給に係る人材育成支援は育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については供給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、人材育成支援コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）を支給しない。 労働者が行った在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、人材育成支援コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、教育訓練休暇等付与コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）を支給しない。 労働者が行った在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、教育訓練休暇等付与コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、建設労働者認定訓練コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）を支給しない。 労働者が行った在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、建設労働者認定訓練コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賃金助成	12(3)②		
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、建設労働者技能実習コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）を支給しない。 労働者が行った在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、建設労働者技能実習コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※賃金助成	12(4)②		
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、人への投資促進コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）を支給しない。 労働者が行った在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、人への投資促進コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、人への投資促進コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）を支給しない。 労働者が行った在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、人への投資促進コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）している労働者が行った職業訓練について、事業展開等リスクリング支援コースの賃金助成部分が支給された場合、当該労働者の当該在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対しては、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）を支給しない。 労働者が行った在籍型出向（被保険者資格は雇入れに係る事業所において継続するもの）に対して、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、事業展開等リスクリング支援コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）	12(6)		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者への賃金について、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）は支給しない。 労働者が行った出向中の賃金に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中、当該労働者に係る特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）は支給しない。
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者への賃金について、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）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）は支給しない。 労働者が行った出向中の賃金に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中、当該労働者に係る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）は支給しない。
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）	4(2)		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者への賃金について、特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）は支給しない。 労働者が行った出向中の賃金に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中、当該労働者に係る特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）は支給しない。
特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）	4(3)		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者への賃金について、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）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）は支給しない。 労働者が行った出向中の賃金に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中、当該労働者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）は支給しない。
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）	4(4)		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者への賃金について、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）は支給しない。 労働者が行った出向中の賃金に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中、当該労働者に係る特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）は支給しない。
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	原則、併給不可であるが、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）に係る計画書を提出している事業主であっても、当該事業主が地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の設置・整備費用及び雇入れ人数の要件を満たした場合は、併給可能。 ただし、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の支給要件判定期間において、対象労働者（第2回、第3回支給要件判定期間において対象労働者が就業しなくなったことに伴い補充する対象労働者（以下「補充者」という。）を含む。以下同じ。）を、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の対象労働者として出向させた場合は、当該出向の初日が含まれる地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の支給要件判定期間以降、当該対象労働者については地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の対象労働者とししない。
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）	6(2)		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者への賃金について、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の支給を受けた場合、同じ賃金について産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の併給は不可
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	取組に係る賃金について、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の支給を受けた場合、同じ経費について人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の併給は不可 取組に係る賃金について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の併給は不可
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	取組に係る賃金について、人材確保等支援助成金（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））の支給を受けた場合、同じ経費について産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の併給は不可
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	取組に係る賃金について、人材確保等支援助成金（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））の支給を受けた場合、同じ経費について産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の併給は不可
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	取組に係る賃金について、人材確保等支援助成金（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））の支給を受けた場合、同じ経費について産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の併給は不可
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者への賃金について、通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）は支給しない。 労働者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者の同一の賃金については、通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）は支給しない。
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	8①		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者への賃金について、通年雇用助成金（季節トライアル雇用）が支給された場合、当該労働者の同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）は支給しない。 労働者が行った出向または復帰後訓練に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者の同一の賃金については、通年雇用助成金（季節トライアル雇用）は支給しない。
通年雇用助成金（季節トライアル雇用）	8④		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者への賃金について、介護離職防止支援コース（業務代替支援）が支給された場合、代替要員及び業務代替者の同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）は支給しない。 介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中については、介護離職防止支援コース（業務代替支援）は支給しない。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者への賃金について、育休中等業務代替支援コース（手当支給等）が支給された場合、代替要員及び業務代替者の同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の助成は支給しない。 育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる代替要員及び業務代替者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中については、育休中等業務代替支援コース（手当支給等）は支給しない。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者への賃金について、両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）が支給された場合、当該同一労働者の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の助成は支給しない。 労働者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中の当該労働者の同一の賃金については、両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）は支給しない。
両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）	11(6)		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者が行った職業訓練について、人材育成支援コースの賃金助成部分が支給された場合、同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）を支給しない。 労働者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、人材育成支援コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者が行った職業訓練について、教育訓練休暇等付与コースの賃金助成部分が支給された場合、同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）を支給しない。 労働者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、教育訓練休暇等付与コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者が行った職業訓練について、建設労働者認定訓練コースの賃金助成部分が支給された場合、同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）を支給しない。 労働者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、建設労働者認定訓練コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賃金助成	12(3)②		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者が行った職業訓練について、建設労働者技能実習コースの賃金助成部分が支給された場合、同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）を支給しない。 労働者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、建設労働者技能実習コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※賃金助成	12(4)②		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者が行った職業訓練について、人への投資促進コースの賃金助成部分が支給された場合、同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）を支給しない。 労働者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、人への投資促進コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者が行った職業訓練について、人への投資促進コースの賃金助成部分が支給された場合、同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）を支給しない。 労働者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、人への投資促進コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)②		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)①	※	出向している労働者が行った職業訓練について、事業展開等リスキリング支援コースの賃金助成部分が支給された場合、同一の賃金に対しては、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）を支給しない。 労働者が行った出向に対して、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給された場合、当該支給対象期間中に当該労働者が行った職業訓練については、事業展開等リスキリング支援コースの賃金助成部分を支給しない。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)②	※	出向している労働者への賃金について、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の支給を受けた場合、同じ賃金について産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の供給は不可
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)②	※	取組に係る賃金について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の供給は不可
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)②	※	取組に係る賃金について、人材確保等支援助成金（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））の支給を受けた場合、同じ経費について産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の供給は不可
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)②	※	取組に係る賃金について、人材確保等支援助成金（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））の支給を受けた場合、同じ経費について産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の供給は不可
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）出向元事業所	2(3)②	※	取組に係る賃金について、人材確保等支援助成金（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））の支給を受けた場合、同じ経費について産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の供給は不可
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）	3(1)	※	早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）における訓練と、人材確保等支援助成金（テレワークコース）における労働者に対する研修または労務管理担当者に対する研修の一部または全部が重複する場合、その実施に対する助成は、早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）または人材確保等支援助成金（テレワークコース）のいずれか一方からしか行うことができない。
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)		
早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）	3(1)	※	①同一の訓練が双方の助成金支給対象となる場合、当該訓練に対してはどちらか一方のみしか支給できない。 ②人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の資金助成が支給された場合、当該訓練が行われた日については、早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（休暇付与支援））及び早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（職業訓練実施支援））を支給しない。また、労働者が取得した休暇について早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（職業訓練実施支援））が支給された場合又は労働者に行われた再就職支援の訓練に係る早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（職業訓練実施支援））の資金助成が支給された場合、当該休暇中又は当該労働者に行われた再就職支援の訓練中に当該労働者が行った訓練については、人材開発支援助成金（人材育成支援コース）を支給しない。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）	3(1)	※	人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）の資金助成が支給された場合、当該休暇が取得された日については、早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（休暇付与支援））及び早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（職業訓練実施支援））を支給しない。また、労働者が取得した休暇について早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（休暇付与支援））が支給された場合又は労働者に行われた再就職支援の訓練に係る早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（職業訓練実施支援））の資金助成が支給された場合、当該休暇取得された日又は当該労働者に行われた再就職支援の訓練については、人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）を支給しない。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）	3(1)	※	①同一の訓練が双方の助成金支給対象となる場合、当該訓練に対してはどちらか一方のみしか支給できない。 ②人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の資金助成が支給された場合、当該訓練が行われた日については、早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（休暇付与支援））及び早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（職業訓練実施支援））を支給しない。また、労働者が取得した休暇について早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（休暇付与支援））が支給された場合又は労働者に行われた再就職支援の訓練に係る早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（職業訓練実施支援））の資金助成が支給された場合、当該休暇中又は当該労働者に行われた再就職支援の訓練中に当該労働者が行った訓練については、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）を支給しない。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）	3(1)	※	人材開発支援助成金（人への投資促進コース※制度導入助成）の資金助成が支給された場合、当該休暇が取得された日については、早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（休暇付与支援））及び早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（職業訓練実施支援））を支給しない。また、労働者が取得した休暇について早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（休暇付与支援））が支給された場合又は労働者に行われた再就職支援の訓練に係る早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（職業訓練実施支援））の資金助成が支給された場合、当該休暇取得された日又は当該労働者に行われた再就職支援の訓練については、人材開発支援助成金（人への投資促進コース※制度導入助成）を支給しない。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）	3(1)	※	①同一の訓練が双方の助成金支給対象となる場合、当該訓練に対してはどちらか一方のみしか支給できない。 ②人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）の資金助成が支給された場合、当該訓練が行われた日については、早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（休暇付与支援））及び早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（職業訓練実施支援））を支給しない。また、労働者が取得した休暇について早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（休暇付与支援））が支給された場合又は労働者に行われた再就職支援の訓練に係る早期再就職支援等助成金（再就職支援コース（職業訓練実施支援））の資金助成が支給された場合、当該休暇中又は当該労働者に行われた再就職支援の訓練中に当該労働者が行った訓練については、人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）を支給しない。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）	3(2)	※	同一労働者の同一資金については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）	3(2)	※	雇入れ支援コース支給に係る雇入れ以後6か月（優遇助成の場合は1年間）は介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）	3(2)	※	雇入れ支援コース支給に係る雇入れ以後6か月は育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の対象となる代替要員及び育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）	3(2)	※	雇入れ支援コース支給に係る雇入れ以後6か月（優遇助成の場合は1年間）は人材開発支援助成金の資金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）	3(2)	※	雇入れ支援コース支給に係る雇入れ以後6か月は人材開発支援助成金の資金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）	3(2)	※	雇入れ支援コース支給に係る雇入れ以後6か月（優遇助成の場合は1年間）は人材開発支援助成金の資金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）	3(2)	※	雇入れ支援コース支給に係る雇入れ以後6か月は人材開発支援助成金の資金助成部分については供給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）	3(2)	※	雇入れ支援コース支給に係る雇入れ以後6か月は人材開発支援助成金の資金助成部分については供給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	3(3)①	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）の支給対象措置となる雇用管理制度の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は供給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）	7(1)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	3(3)①	※	同一労働者に対する経費については供給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	3(3)①	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業の支給対象措置となる雇用管理制度の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は供給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業	7(3)①		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	3(3)①	※	人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の支給対象措置となる評価・処遇制度等の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は供給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	3(3)①	※	人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給対象措置となる就労環境整備措置（苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度）の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は供給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）	7(6)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	3(3)①	※	65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）の支給対象措置となる雇用管理制度（短時間勤務制度、賃金・人事処遇制度、健康管理制度等）の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は供給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）	9(2)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	3(3)①	※	人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）の支給対象措置となる教育訓練休暇制度（長期教育訓練休暇制度を含む）及び教育訓練短時間勤務制度の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は供給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））	3(3)①	※	人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の支給対象措置となる長期教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務・所定外労働免除制度の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は供給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成・雇用環境整備コース）の支給対象措置となる雇用管理制度の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は供給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）	7(1)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	同一労働者の同一賃金及び経費については供給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業の支給対象措置となる雇用管理制度の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は供給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業	7(3)①		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の支給対象措置となる評価・処遇制度等の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は供給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給対象措置となる就労環境整備措置（苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度）の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）	7(6)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）の支給対象措置となる雇用管理制度（短時間勤務制度、賃金・人事処遇制度、健康管理制度等）の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）	9(2)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））について、介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））について、育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の対象となる代替要員及び育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））支給に係る中途採用計画期間及び雇入れ以後6か月は人材開発支援助成金の資金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）の支給対象措置となる教育訓練休暇制度（長期教育訓練休暇制度を含む）及び教育訓練短時間勤務制度の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	人材開発支援助成金（人材育成支援コース）のいずれかを受給している場合は併給可。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※資金助成	12(3)②		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））支給に係る中途採用計画期間及び雇入れ以後6か月は人材開発支援助成金の資金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※資金助成	12(4)②		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））支給に係る中途採用計画期間及び雇入れ以後6か月は人材開発支援助成金の資金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の支給対象措置となる長期教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務・所定外労働免除制度の導入と、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））の支給要件である対象中途採用者に適用する雇用管理制度（労働時間・休日、雇用契約期間、評価・処遇制度等）の整備のための措置が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））	3(3)②	※	早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））支給に係る中途採用計画期間及び雇入れ以後6か月は人材開発支援助成金の資金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
早期再就職支援等助成金（UIターンコース）	3(4)	※	同一の採用活動経費（採用パンフレット等の作成、就職説明会等の実施等に要する費用）が双方の助成金支給対象となる場合、当該経費に対してはどちらか一方のみしか支給できない。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
早期再就職支援等助成金（UIターンコース）	3(4)	※	経費が重複した場合は併給不可
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
早期再就職支援等助成金（UIターンコース）	3(4)	※	「同一の対象経費については、併給不可」
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
早期再就職支援等助成金（UIターンコース）	3(4)	※	早期再就職支援等助成金（UIターンコース）における外部専門家によるコンサルティングと、人材確保等支援助成金（テレワークコース）における外部専門家によるコンサルティングの一部または全部が重複する場合、その実施に対する助成は、早期再就職支援等助成金（UIターンコース）または人材確保等支援助成金（テレワークコース）のいずれか一方からしか行うことができない。
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	母子家庭の母等、父子家庭の父、中国残留邦人等永住帰国者は併用可能。トライアル雇用期間終了後も、引き続き、継続して雇用する労働者として雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の一部（第2期支給対象期分）を受給することが可能。
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	トライアル雇用期間終了後も、引き続き、継続して雇用する労働者として雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の一部（支給対象期間が重複しない第2期支給対象期分以降）を受給することが可能。
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）またはトライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）を受給している場合は、支給可。
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	重複する賃金については併給不可
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は、介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者について併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は、育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の対象となる代替要員及び育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	4(1)	※	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスティング支援コース）	12(6)		
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）	4(2)	※	トライアル雇用期間終了後も、引き続き、継続して雇用する労働者として雇用する場合、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）の一部（支給対象期間が重複しない第2期支給対象期分以降）を受給することが可能。

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)		可能。
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）	4(2)	※	障害者トライアル雇用を終了した事業主が、引き続き継続して雇用する労働者として当該者を雇用した場合は、支給可。
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)		
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）	4(2)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
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）	4(2)	※	重複する賃金については併給不可
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等普及促進コース）普及促進事業	7(3)②		
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）	4(2)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
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）	4(2)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
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）	4(2)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		
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）	4(2)	※	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）支給に係る支給対象期中は、介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
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）	4(2)	※	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）支給に係る支給対象期中は、育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の対象となる代替要員及び育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
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）	4(2)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
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）	4(2)	※	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）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
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）	4(2)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
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）	4(2)	※	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）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
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）	4(2)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスティング支援コース）	12(6)		
特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）	4(3)	※	特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）	4(3)	※	重複する賃金については併給不可
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）	4(3)	※	特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）	4(3)	※	特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）	4(3)	※	特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		
特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）	4(3)	※	特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）支給に係る支給対象期中は、介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）	4(3)	※	特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）支給に係る支給対象期中は育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の対象となる代替要員及び育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）	4(3)	※	特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）	4(3)	※	特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）	4(3)	※	特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）	4(3)	※	特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）	4(3)	※	特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
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）	4(4)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
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）	4(4)	※	重複する賃金については併給不可
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
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）	4(4)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
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）	4(4)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
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）	4(4)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		
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）	4(4)	※	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）支給に係る支給対象期中は、介護離職防止支援コース（業

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者については併給不可。
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）	4(4)	※	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）支給に係る支給対象期中は、育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の対象となる代替要員及び育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
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）	4(4)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
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）	4(4)	※	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）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
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）	4(4)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
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）	4(4)	※	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）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
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）	4(4)	※	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）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスティング支援コース）	12(6)		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	母子家庭の母等、父子家庭の父、中国残留邦人等永住帰国者は併用可能。トライアル雇用期間終了後も、引き続き、継続して雇用する労働者として雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）の一部（第2期支給対象期分）を受給することが可能。
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	トライアル雇用期間終了後も、引き続き、継続して雇用する労働者として雇用する場合、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）の一部（トライアル雇用の実施期間が重複しない支給対象期分以降）を受給することが可能。
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）を受給している場合は、支給可。
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	事業実施経費について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）の併給は不可 事業実施経費について、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）の支給を受けた場合、同じ経費について人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業の併給は不可
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業	7(3)①		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	重複する賃金については併給不可
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成の賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）支給に係る支給対象期中は、介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者について併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）支給に係る支給対象期中は、育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の対象となる代替要員及び育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）	4(5)	※	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）が支給された場合、同一の賃金及び経費に対しては、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業は支給しない。 人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業が支給された場合、同一の賃金及び経費に対しては、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）は支給しない。
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は、介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は、育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の対象となる代替要員及び育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（人材育成支援コース）で非正規雇用労働者を対象として訓練を実施した場合の賃金助成部分については併給不可。また、訓練に係る経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)	※	人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）の認定訓練に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※経費助成	12(3)①		分については供給不可。
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)	※	人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）の技能実習に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については供給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※経費助成	12(4)①		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期間中は人材開発支援助成金（人への投資促進コース）で非正規雇用労働者を対象として訓練を実施した場合の賃金助成部分については供給不可。また、訓練に係る経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については供給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	5(1)	※	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給に係る支給対象期間中は人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）で非正規雇用労働者を対象として訓練を実施した場合の賃金助成部分については供給不可。また、訓練に係る経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については供給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期間中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については供給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については供給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）が支給された場合、同一の賃金及び経費に対しては、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業は支給しない。 人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業が支給された場合、同一の賃金及び経費に対しては、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）は支給しない。
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期間中は人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の賃金助成部分については供給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については供給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期間中は人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成の賃金助成部分については供給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については供給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期間中は人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成の賃金助成部分については供給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については供給不可。
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期間中は、介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者については供給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期間中は育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の対象となる代替要員及び育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については供給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期間中は人材開発支援助成金（人材育成支援コース）で非正規雇用労働者を対象として訓練を実施した場合の賃金助成部分については供給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)	※	認定訓練に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については供給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※経費助成	12(3)①		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)	※	技能実習に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については供給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※経費助成	12(4)①		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期間中は人材開発支援助成金（人への投資促進コース）で非正規雇用労働者を対象として訓練を実施した場合の賃金助成部分については供給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	5(2)	※	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）支給に係る支給対象期間中は人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）で非正規雇用労働者を対象として訓練を実施した場合の賃金助成部分については供給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	5(3)	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	5(3)	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）が支給された場合、同一の賃金及び経費に対しては、建設キャリアアップシステム等活用促進コース普及促進事業は支給しない。 建設キャリアアップシステム等活用促進コース普及促進事業が支給された場合、同一の賃金及び経費に対しては、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）は支給しない。
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	5(3)	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	5(3)	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	5(3)	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	5(3)	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	5(3)	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の対象となる代替要員及び育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	5(3)	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（人材育成支援コース）で非正規雇用労働者を対象として訓練を実施した場合の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	5(3)	※	認定訓練に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※経費助成	12(3)①		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	5(3)	※	技能実習に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※経費助成	12(4)①		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	5(3)	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（人への投資促進コース）で非正規雇用労働者を対象として訓練を実施した場合の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	5(3)	※	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）で非正規雇用労働者を対象として訓練を実施した場合の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）	12(6)		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成の賃金助成部分については併給不可。また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成の賃金助成部分については併給不可。

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		また、助成経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の対象となる代替要員及び育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（人材育成支援コース）で非正規雇用労働者を対象として訓練を実施した場合の資金助成部分については併給不可。訓練に係る経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)	※	認定訓練に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※経費助成	12(3)①		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)	※	技能実習に係る経費のうち、トライアル雇用に係る経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※経費助成	12(4)①		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（人への投資促進コース）で非正規雇用労働者を対象として訓練を実施した場合の資金助成部分については併給不可。訓練に係る経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5(4)	※	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）で非正規雇用労働者を対象として訓練を実施した場合の資金助成部分については併給不可。訓練に係る経費のうち、トライアル雇用にかかる経費と重複する部分については併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）	6(1)	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）のうち、雇用環境整備の措置によって機器・設備等を導入した場合、同一の機器・設備等の導入に係る経費に対する助成は、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）または人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）のいずれか一方からしか行うことができない。
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）	7(1)		
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）	6(1)	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）の併給は不可。 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）の支給を受けた場合、同じ経費について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の併給は不可。
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）	6(1)	※	無期→正規への転換という取扱いとなるがそれぞれ支給を受けることは可能。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	10(1)①		
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）	6(1)	※	無期→正規への転換という取扱いとなるがそれぞれ支給を受けることは可能。
キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）	10(2)		
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）	6(1)	※	地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）の対象労働者が介護離職防止支援コース（業務代替支援）の代替要員と同一労働者の場合、併給不可。 同一労働者の同一期間に係る資金について、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）と介護離職防止支援コース（業務代替支援）の併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）	6(1)	※	地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）の対象労働者が育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の代替要員と同一労働者の場合、併給不可。 同一労働者の同一期間に係る資金について、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）と育休中等業務代替支援コース（手当支給等）については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）	6(2)	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）のうち、雇用環境整備の措置によって機器・設備等を導入した場合、同一の機器・設備等の導入に係る経費に対する助成は、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）または人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）のいずれか一方からしか行うことができない。
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）	7(1)		
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）	6(2)	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の併給は不可。

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の支給を受けた場合、同じ経費について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の供給は不可。
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）	6(2)	※	無期→正規への転換という取扱いとなるがそれぞれ支給を受けることは可能。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	10(1)①		
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）	6(2)	※	無期→正規への転換という取扱いとなるがそれぞれ支給を受けることは可能。
キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）	10(2)		
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）	6(2)	※	地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の対象労働者が介護離職防止支援コース（業務代替支援）の代替要員と同一労働者の場合、供給不可。 同一労働者の同一期間に係る資金について、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）と介護離職防止支援コース（業務代替支援）の供給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）	6(2)	※	地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）の対象労働者が育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の代替要員と同一労働者の場合、供給不可。 同一労働者の同一期間に係る資金について、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース(能登半島地震特例)）と育休中等業務代替支援コース（手当支給等）については供給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(3)	※	資金助成部分については供給不可
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(3)	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同一労働者の同一期間に係る資金について、地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）の供給は不可。 地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）の支給を受けた場合、同一労働者の同一期間に係る資金について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の供給は不可。
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(3)	※	資金助成部分については供給不可
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(3)	※	無期→正規への転換という取扱いとなるがそれぞれ支給を受けることは可能。
キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	10(1)①		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(3)	※	無期→正規への転換という取扱いとなるがそれぞれ支給を受けることは可能。
キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）	10(2)		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(3)	※	同一労働者の同一期間に係る資金について、地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）と介護離職防止支援コース（業務代替支援）の供給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(3)	※	地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）の対象労働者が育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の代替要員と同一労働者の場合、供給不可。 同一労働者の同一期間に係る資金について、地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）と育休中等業務代替支援コース（手当支給等）については供給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(3)	※	地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の資金助成部分については供給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(3)	※	同一労働者の同一期間に係る資金について、地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）と人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）の長期教育訓練休暇制度の資金助成部分の供給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(3)	※	地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の資金助成部分については供給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(3)	※	地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の資金助成部分について

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		ては併給不可。
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(3)	※	地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）	7(1)	※	同一の雇用管理制度導入については両方を支給しない、どちらか一方のみ。
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業	7(3)①		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）	7(1)	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）のうち、雇用環境整備の措置によって機器・設備等を導入した場合、同一の機器・設備等の導入に係る経費に対する助成は、人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）または人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（石川県））※作業員宿舎等経費助成のいずれか一方からしか行うことができない。
人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（石川県））※作業員宿舎等経費助成	7(5)①		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）	7(1)	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）のうち、雇用環境整備の措置によって機器・設備等を導入した場合、同一の機器・設備等の導入に係る経費に対する助成は、人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）または人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））※女性専用作業員施設設置経費助成のいずれか一方からしか行うことができない。
人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））※女性専用作業員施設設置経費助成	7(5)②		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）	7(1)	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）のうち、雇用環境整備の措置によって機器・設備等を導入した場合、同一の機器・設備等の導入に係る経費に対する助成は、人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）または人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））※訓練施設等設置経費助成のいずれか一方からしか行うことができない。
人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））※訓練施設等設置経費助成	7(5)③		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）	7(1)	※	人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）の支給対象措置となる雇用管理制度又は業務負担軽減機器等の導入と、65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）の支給対象措置となる雇用管理制度の導入が同一である（重複する）場合は併給調整が必要となるため、本省助成金担当課々へ照会をかけること。
65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）	9(2)		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）	7(1)	※	同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）	10(3)		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）	7(1)	※	同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）	10(4)		
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）	7(1)	※	同一の取組に対しては併給調整が必要となる。
キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）	10(5)		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)	※	事業実施経費について、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の支給を受けた場合、同じ経費について建設キャリアアップシステム等活用促進コース普及促進事業の併給は不可
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)	※	同一の取組に対する経費については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)	※	同一の取組に対する経費については併給不可。
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)	※	人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）における労働環境向上事業と、人材確保等支援助成金（テレワークコース）における「労働者に対する研修」、「労務管理担当者に対する研修」または「外部専門家によるコンサルティング」の一部または全部が重複する場合、その実施に対する助成は、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）または人材確保等支援助成金（テレワークコース）のいずれか一方からしか行うことができない。
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)	※	通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）の支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分については併給不可。
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	8①		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)	※	通年雇用助成金（季節トライアル雇用）の支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
通年雇用助成金（季節トライアル雇用）	8④		賃金助成部分については併給不可。
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)	※	介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者について、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分は併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)	※	育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者について、人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）の賃金助成部分は併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)	※	同一の訓練経費が双方の助成金支給対象となる場合等は併給調整が必要となる。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)	※	同一の訓練経費が双方の助成金支給対象となる場合等は併給調整が必要となる。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※経費助成	12(3)①		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)	※	同一労働者の同一賃金については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賃金助成	12(3)②		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)	※	同一の訓練経費が双方の助成金支給対象となる場合等は併給調整が必要となる。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※経費助成	12(4)①		
人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	7(2)	※	同一労働者の同一賃金については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※賃金助成	12(4)②		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業	7(3)①	※	事業実施経費について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について人材確保等支援助成金（テレワークコース）の併給は不可
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業	7(3)①	※	事業実施経費について、65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）の支給を受けた場合、同じ経費について人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業の併給は不可
65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）	9(2)		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業	7(3)①	※	事業実施経費について、両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）の支給を受けた場合、同じ経費について人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業の併給は不可
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	事業実施経費について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について人材確保等支援助成金（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））（※事業主経費助成）の併給は不可
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	事業実施経費について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について人材確保等支援助成金（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））（※事業主団体経費助成）の併給は不可
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	事業実施経費について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について人材確保等支援助成金（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））（※推進活動経費助成）の併給は不可
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	事業実施経費について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））（※訓練施設等設置経費助成）の併給は不可
人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））※訓練施設等設置経費助成	7(5)③		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	事業実施経費について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の併給は不可
人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）	7(6)		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同一労働者の同一期間に係る賃金について、通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）の併給は不可。
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	8①		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について、通年雇用助成金（新分野進出）の併給は不可。
通年雇用助成金（新分野進出）	8③		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同一労働者の同一期間に係る賃金について、通年雇用助成金（季節トライアル雇用）の併給は不可。
通年雇用助成金（季節トライアル雇用）	8④		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の件費（賃金）の対象者について、両立支援等助成金（介護離職防止支援コース（業務代替支援））の対象となる代替要員及び業務代替者の助成部分については併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の件費（賃金）の対象者について、両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース（手当支給等））の対象となる業務代替者の助成部分については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について、人材開発支援助成金の併給は不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について、人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）（※賃金助成）の併給は不可。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賃金助成	12(3)②		
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について、人材開発支援助成金の併給は不可。

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※員金助成	12(4)②		人材開発支援助成金の支給を受けた場合、同じ経費について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の併給は不可。
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について、人材開発支援助成金の併給は不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		人材開発支援助成金の支給を受けた場合、同じ経費について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の併給は不可。

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業	7(3)②	※	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の支給を受けた場合、同じ経費について、人材開発支援助成金の併給は不可。 人材開発支援助成金の支給を受けた場合、同じ経費について、人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業の併給は不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスティング支援コース）	12(6)		
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①	※	人材確保等支援助成金（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））の事業主経費助成における対象経費と、人材確保等支援助成金（テレワークコース）における対象経費の一部または全部が重複する場合、同一の経費に対する助成は、人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成または人材確保等支援助成金（テレワークコース）のいずれか一方からしか行うことができない。
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)		
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①	※	通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）の支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の賃金助成部分については併給不可。
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	8①		
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①	※	通年雇用助成金（季節トライアル雇用）の支給に係る支給対象期中は人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の賃金助成部分については併給不可。
通年雇用助成金（季節トライアル雇用）	8④		
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①	※	同一労働者の同一の経費及び賃金については、人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成と介護離職防止支援コースの併給不可。 人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の賃金に係る経費について、両立支援等支援助成金（介護離職防止支援コース（職場復帰時＜業務代替支援加算＞））の対象となる代替要員及び業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①	※	同一労働者の同一の経費及び賃金については、人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成と両立支援等助成金（育児休業等支援コース）の併給不可。
両立支援等助成金（育児休業等支援コース）	11(3)		
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①	※	人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の賃金及びコンサルティング料に係る経費について、両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース（手当支給等））の対象となる業務代替者については併給不可。 両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース（手当支給等））の対象となる業務代替者について、人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成の賃金及びコンサルティング料に係る経費について併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成	7(4)①	※	同一の制度導入にかかる経費については、「人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成」と「人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）」の併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②	※	人材確保等支援助成金（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））の事業主団体経費助成における対象経費と、人材確保等支援助成金（テレワークコース）における対象経費の一部または全部が重複する場合、同一の経費に対する助成は、人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成または人材確保等支援助成金（テレワークコース）のいずれか一方からしか行うことができない。
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)		
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②	※	同一労働者の同一の経費及び賃金については、人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成と介護離職防止支援コースの併給不可。 人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成の賃金に係る経費について、両立支援等支援助成金（介護離職防止支援コース（職場復帰時＜業務代替支援加算＞））の対象となる代替要員及び業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②	※	同一労働者の同一の経費及び賃金については、人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成と両立支援等助成金（育児休業等支援コース）の併給不可。
両立支援等助成金（育児休業等支援コース）	11(3)		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②	※	人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成の賃金に係る経費について、両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース（手当支給等））の対象となる業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成	7(4)②	※	人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③	※	人材確保等支援助成金（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））の推進活動経費助成における対象経費と、人材確保等支援助成金（テレワークコース）における対象経費の一部または全部が重複する場合、同一の経費に対する助成は、人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成または人材確保等支援助成金（テレワークコース）のいずれか一方からしか行うことができない。
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)		
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③	※	同一労働者の同一の経費及び賃金については、人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成と介護離職防止支援コースの併給不可。 人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成の賃金に係る経費について、両立支援等支援助成金（介護離職防止支援コース（業務代替支援））の対象となる代替要員及び業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③	※	同一労働者の同一の経費及び賃金については、人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成と両立支援等助成金（育児休業等支援コース）の併給不可。
両立支援等助成金（育児休業等支援コース）	11(3)		
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③	※	人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成の人件費について、両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース（手当支給等））の対象となる業務代替者については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成	7(4)③	※	人材開発支援助成金の事業主団体等に対する助成において、助成対象経費に一部重複が発生する可能性があるため。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）	7(6)	※	人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給対象経費と、人材確保等支援助成金（テレワークコース）における支給対象経費について、同一の経費に対する助成は、人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）または人材確保等支援助成金（テレワークコース）のいずれか一方からしか行うことができない。
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)		
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)	※	人材確保等支援助成金（テレワークコース）における労働者に対する研修または労務管理担当者に対する研修と、通年雇用助成金（職業訓練）における職業訓練の一部または全部が重複する場合、同一の経費に対する助成は、人材確保等支援助成金（テレワークコース）または通年雇用助成金（職業訓練）のいずれか一方からしか行うことができない。
通年雇用助成金（職業訓練）	8②		
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)	※	人材確保等支援助成金（テレワークコース）における就業規則等の作成・変更または外部専門家によるコンサルティングに係る経費と、65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）において対象となる措置の実施に伴い必要な専門家等に対する委託費、コンサルタントとの相談に要した経費について、同一の経費に対する助成は、人材確保等支援助成金（テレワークコース）または65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）のいずれか一方からしか行うことができない。
65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）	9(2)		
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)	※	人材確保等支援助成金（テレワークコース）における労働者又は労務管理担当者に対する研修と、人材開発支援助成金（人材育成支援コース）において対象となる訓練が重複する場合、当該経費に対する助成は、人材確保等支援助成金（テレワークコース）又は人材開発支援助成金（人材育成支援コース）のいずれか一方からしか行うことができない。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)	※	人材確保等支援助成金（テレワークコース）における労働者又は労務管理担当者に対する研修と、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）において対象となる訓練が重複する場合、当該経費に対する助成は、人材確保等支援助成金（テレワークコース）又は人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のいずれか一方からしか行うことができない。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
人材確保等支援助成金（テレワークコース）	7(7)	※	人材確保等支援助成金（テレワークコース）における労働者又は労務管理担当者に対する研修と、人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）において対象となる訓練が重複する場合、当該経費に対する助成は、人材確保等支援助成金（テレワークコース）又は人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）のいずれか一方からしか行うことができない。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	8①	※	同一労働者の同一期間に係る賃金について、通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）と介護離職防止支援コース（業務代替支援）の併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	8①	※	同一労働者の同一期間に係る賃金について、通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）と育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	8①	※	通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	8①	※	通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	8①	※	通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	8①	※	通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）支給に係る支給対象期中は長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）	8①	※	通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
通年雇用助成金（職業訓練）	8②	※	同一の経費について、通年雇用助成金（職業訓練）と人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の経費助成部分の併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
通年雇用助成金（職業訓練）	8②	※	同一の経費について、通年雇用助成金（職業訓練）と人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）の経費助成部分の併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
通年雇用助成金（職業訓練）	8②	※	同一の経費について、通年雇用助成金（職業訓練）と人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の経費助成部分の併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
通年雇用助成金（職業訓練）	8②	※	同一の経費について、通年雇用助成金（職業訓練）と人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の経費助成部分の併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
通年雇用助成金（職業訓練）	8②	※	同一の経費について、通年雇用助成金（職業訓練）と人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）の経費助成部分の併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
通年雇用助成金（季節トライアル雇用）	8④	※	同一労働者の同一期間に係る賃金について、通年雇用助成金（季節トライアル雇用）と介護離職防止支援コース（業務代替支援）の併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
通年雇用助成金（季節トライアル雇用）	8④	※	通年雇用助成金（季節トライアル雇用）の対象労働者が育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の代替要員と同一労働者の場合、併給不可。 同一労働者の同一期間に係る賃金について、通年雇用助成金（季節トライアル雇用）と育休中等業務代替支援コース（手当支給等）については併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
通年雇用助成金（季節トライアル雇用）	8④	※	通年雇用助成金（季節トライアル）の支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
通年雇用助成金（季節トライアル雇用）	8④	※	同一労働者の同一期間に係る賃金について、通年雇用助成金（季節トライアル）と人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）の長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分の併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
通年雇用助成金（季節トライアル雇用）	8④	※	通年雇用助成金（季節トライアル）の支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
通年雇用助成金（季節トライアル雇用）	8④	※	通年雇用助成金（季節トライアル）の支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
通年雇用助成金（季節トライアル雇用）	8④	※	通年雇用助成金（季節トライアル）の支給に係る支給対象期中は人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）	12(6)		
65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）	9(2)	※	同一の取組に対しては併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）	10(3)		
65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）	9(2)	※	同一の取組に対しては併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）	10(4)		
65歳超雇用推進助成金（高齢者評価制度等雇用管理改善コース）	9(2)	※	同一の取組に対しては併給調整が必要となるため、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）	10(5)		
キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）	10(3)	※	同一の取組に対しては併給調整が必要となるが、対象労働者が重複しない場合には併給調整の必要はない。
キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）	10(6)		
キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）	10(3)	※	同一の取組に対しては併給調整が必要となるが、対象労働者が重複しない場合には併給調整の必要はない。
キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長支援コース）	10(7)		
キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）	10(6)	※	同一の取組に対しては併給調整が必要となるが、対象労働者が重複しない場合には併給調整の必要はない。
キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長支援コース）	10(7)		
両立支援等助成金（出生時両立支援コース）	11(1)	※	出生時両立支援コース（第1種）と介護離職防止支援コース（介護休業）については、同一の対象労働者について同時（同日）に支給要件を満たさない。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)		
両立支援等助成金（出生時両立支援コース）	11(1)	※	育児休業等支援コース（育児取得時・職場復帰時）について、出生時両立支援コース（第1種）と同一労働者の同一の育児休業について併給不可。
両立支援等助成金（育児休業等支援コース）	11(3)		
両立支援等助成金（出生時両立支援コース）	11(1)	※	出生時両立支援コース（第1種）と柔軟な働き方選択制度等支援コースについては、同一の対象労働者（休業取得者/制度利用者）について、同時（同日）に支給要件を満たさない。
両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）	11(5)		
両立支援等助成金（出生時両立支援コース）	11(1)	※	出生時両立支援コース（第1種）と不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コースについては、同一の対象労働者（休業取得者/制度利用者）について、同時（同日）に支給要件を満たさない。
両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）	11(7)		
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)	※	介護離職防止支援コース（介護休業、介護両立支援制度（介護休暇制度））と育児休業等支援コース（育児取得時）につい

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
両立支援等助成金（育児休業等支援コース）	11(3)		ては同時（同日）に支給要件を満たさない。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)	※	介護離職防止支援コース（介護休業、介護両立支援制度）と育休中等業務代替支援コースについては、同一の対象労働者（休業取得者／制度利用者）について同時（同日）に支給要件を満たさない。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となった代替要員について、同一の雇入れについて育休中等業務代替支援コース（新規雇用）の対象となる代替要員としての併給不可。
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)	※	介護離職防止支援コース（介護両立支援制度）と柔軟な働き方選択制度等支援コースについて、同一期間（同一日）に同一の制度を利用した対象労働者（制度利用者）について併給不可。
両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）	11(5)		
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)	※	介護離職防止支援コース（介護休業）と不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コースについては、同一の対象労働者（休業取得者／制度利用者）について同時（同日）に支給要件を満たさない。
両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）	11(7)		
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)	※	介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者について、人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)	※	介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者について、人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）の長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)	※	介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者について、建設労働者認定訓練コースの賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賃金助成	12(3)②		
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)	※	介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者について、建設労働者技能実習コースの賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※賃金助成	12(4)②		
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)	※	介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者について、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)	※	介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者について、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	11(2)	※	介護離職防止支援コース（業務代替支援）の対象となる代替要員及び業務代替者について、人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)	※	育休中等業務代替支援コース（手当支給等（育児休業）、新規雇用（育児休業））と柔軟な働き方選択制度等支援コースについては、同一の対象労働者（休業取得者／制度利用者）について同時（同日）に支給要件を満たさない。
両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）	11(5)		
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)	※	育休中等業務代替支援コース（手当支給等（育児休業）、新規雇用（育児休業））と不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コースについては、同一の対象労働者（休業取得者／制度利用者）について同時（同日）に支給要件を満たさない。
両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）	11(7)		
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)	※	育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者について、人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)		
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)	※	育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者、人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）の長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）	12(2)		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)	※	育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者について、建設労働者認定訓練コースの賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賃金助成	12(3)②		
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)	※	育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者について、建設労働者技能実習コースの賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※賃金助成	12(4)②		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)	※	育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者について、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)	※	育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者について、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の長期教育訓練休暇制度の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成	12(5)②		
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)	※	育休中等業務代替支援コース（手当支給等）の対象となる業務代替者について、人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）の賃金助成部分については併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		
両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）	11(5)	※	柔軟な働き方選択制度等支援コースと不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コースについては、同一期間（同一日）に同一の制度を利用した対象労働者（制度利用者）について併給不可。
両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）	11(7)		
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)	※	人材育成支援コースが支給された場合、同一の賃金及び経費に対しては、人への投資促進コースは支給しない。 人への投資促進コースが支給された場合、同一の賃金及び経費に対しては、人材育成支援コースは支給しない。
人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成	12(5)①		
人材開発支援助成金（人材育成支援コース）	12(1)	※	人材育成支援コースが支給された場合、同一の賃金及び経費に対しては、事業展開等リスキリング支援コースは支給しない。 事業展開等リスキリング支援コースが支給された場合、同一の賃金及び経費に対しては、人材育成支援コースは支給しない。
人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）	12(6)		

併給調整早見ツール

①併給調整を確認する助成金コースの名称を選択してください

番号 (自動表示)	助成金コース名

②確認ボタンを押してください



確認結果	

(参考)

1①	雇用調整助成金（休業・教育訓練）
1②	雇用調整助成金（出向）
2(1)	産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）
2(2)	産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）
2(3)①	産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース） 出向元事業所
2(3)②	産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース） 出向先事業所
3(1)	早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）
3(2)	早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）
3(3)①	早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（中途採用率拡大））
3(3)②	早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース（45歳以上の中途採用拡大））
3(4)	早期再就職支援等助成金（UIJターンコース）
4(1)	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
4(2)	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）
4(3)	特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）
4(4)	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）
4(5)	特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）
5(1)	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）
5(2)	トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
5(3)	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）
5(4)	トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）
6(1)	地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）
6(2)	地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース（能登半島地震特例））
6(3)	地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）
7(1)	人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

7(2)	人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）
7(3)①	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）雇用管理改善促進事業
7(3)②	人材確保等支援助成金（建設キャリアアップシステム等活用促進コース）普及促進事業
7(4)①	人材確保等支援助成金（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））※事業主経費助成
7(4)②	人材確保等支援助成金（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））※事業主団体経費助成
7(4)③	人材確保等支援助成金（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））※推進活動経費助成
7(5)①	人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（石川県））※作業員宿舎等経費助成
7(5)②	人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））※女性専用作業員施設設置経費助成
7(5)③	人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））※訓練施設等設置経費助成
7(6)	人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）
7(7)	人材確保等支援助成金（テレワークコース）
8①	通年雇用助成金（事業所内就業、事業所外就業、休業、業務転換）
8②	通年雇用助成金（職業訓練）
8③	通年雇用助成金（新分野進出）
8④	通年雇用助成金（季節トライアル雇用）
9(1)	65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）
9(2)	65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）
9(3)	65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）
10(1)①	キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合
10(1)②	キャリアアップ助成金（正社員化コース）※派遣労働者を直接雇用する場合
10(2)	キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）
10(3)	キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）
10(4)	キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）
10(5)	キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース）
10(6)	キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）
10(7)	キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長支援コース）
11(1)	両立支援等助成金（出生時両立支援コース）
11(2)	両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）
11(3)	両立支援等助成金（育児休業等支援コース）
11(4)	両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）
11(5)	両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）
11(6)	両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）
11(7)	両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）
12(1)	人材開発支援助成金（人材育成支援コース）
12(2)	人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース）
12(3)①	人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※経費助成
12(3)②	人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賃金助成
12(4)①	人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※経費助成
12(4)②	人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース）※賃金助成
12(5)①	人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※訓練助成
12(5)②	人材開発支援助成金（人への投資促進コース）※制度導入助成
12(6)	人材開発支援助成金（事業展開等リスティング支援コース）

6 地域雇用開発助成金

(1) 地域雇用開発コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条第1項第5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111条及び第112条の規定に基づく地域雇用開発助成金のうち、地域雇用開発コースの支給については、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。

0100 趣旨	0608 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認
0101 地域雇用開発助成金の趣旨	
0102 適用単位	
0200 地域区分	0700 支給申請（第1回）
0201 同意雇用開発促進地域	0701 完了届（第1回支給申請書）の提出
0202 過疎等雇用改善地域	0702 添付書類等
0203 特定有人国境離島等地域	0703 完了届（第1回支給申請書）の受理
0300 支給要件	0800 支給要件の確認（第1回）
0301 支給対象事業主	0801 設置・整備費用の確認
0302 設置・整備費用	0802 対象労働者の確認
0303 除外費用	0803 除外労働者の確認
0304 対象労働者	0804 被保険者が増加していることの確認
0305 除外労働者	0805 解雇等の有無の確認
0306 継続支給要件	0806 特定受給資格者数の確認
0400 支給額	0807 高年齢者雇用確保措置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る勧告を受けていないことの確認
0401 支給額	0808 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認
0402 中小企業事業主	0809 第1共通要領上の支給要件等の確認
0403 創業	
0404 個人事業の開始の日	
0500 計画書の提出	0900 支給決定（第1回）
0501 計画書の提出	0901 支給決定に係る事務処理
0502 計画書の変更・取下げ	
0503 計画書の受理	1000 支給申請（第2回及び第3回）
0600 計画書の確認方法	1001 第2回及び第3回支給申請書の提出
0601 雇用保険の適用の確認	1002 添付書類等
0602 設置・整備及び対象労働者の内容の確認	1003 第2回及び第3回支給申請書の受理
0603 創業に該当することの確認	1100 支給要件の確認（第2回及び第3回）
0604 国の補助金等の受給の有無の確認	1101 解雇等の有無の確認
0605 雇用調整助成金等に係る計画届の提出の有無の確認	1102 特定受給資格者数の確認
0606 地域雇用開発助成金の受給状況の確認	1103 対象労働者（補充者含む）の確認
0607 必要な書類の提出及び実地調査に応じることの確認	1104 高年齢者雇用確保措置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る勧告を受けていないことの確認

- 1105 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認
- 1106 第1共通要領上の支給要件等の確認
- 1107 被保険者数の維持
- 1108 対象労働者数の維持
- 1109 対象労働者の定着

- 1200 支給決定（第2回及び第3回）
 - 1201 支給決定に係る事務処理

- 1300 雇用調整を行う場合及び新たな計画書を提出する場合の手続
 - 1301 雇用調整を行う場合の手続
 - 1302 新たな計画書を提出する場合の手続

- 1400 地域活性化雇用創造プロジェクト実施地域指定事業主に対する特例
 - 1401 支給要件
 - 1402 支給額
 - 1403 計画書の提出
 - 1404 計画書の確認方法
 - 1405 支給申請（第1回）
 - 1406 支給要件の確認（第1回）
 - 1407 支給決定（第1回）
 - 1408 支給申請（第2回及び第3回）
 - 1409 支給要件の確認（第2回及び第3回）
 - 1410 支給決定（第2回及び第3回）
 - 1411 雇用調整を行う場合の手続及び新たな計画書を提出する場合の手続

- 1500 まち・ひと・しごと創生寄附活用事業実施地域寄附事業主に対する特例
 - 1501 支給要件
 - 1502 支給額
 - 1503 計画書の提出
 - 1504 計画書の確認方法
 - 1505 支給申請（第1回）
 - 1506 支給要件の確認（第1回）
 - 1507 支給決定（第1回）
 - 1508 支給申請（第2回及び第3回）
 - 1509 支給要件の確認（第2回及び第3回）
 - 1510 支給決定（第2回及び第3回）
 - 1511 雇用調整を行う場合の手続及び新たな計画書を提出する場合の手続

- 1600 大規模雇用開発計画に係る特別措置
 - 1601 大規模雇用開発計画に係る特別措置

- 1700 支給要件（大規模助成金）
 - 1701 支給対象事業主
 - 1702 設置・整備費用
 - 1703 除外費用
 - 1704 対象労働者
 - 1705 除外労働者
 - 1706 継続支給要件
 - 1707 支給額

- 1800 大規模雇用開発計画
 - 1801 大規模雇用開発計画の作成及び申請
 - 1802 大規模雇用開発計画の内容
 - 1803 大規模雇用開発計画策定協議会
 - 1804 大規模雇用開発計画の認定
 - 1805 大規模雇用開発計画の変更等
 - 1806 大規模雇用開発計画推進連絡会議
 - 1807 大規模雇用開発計画に対する実施状況の報告等
 - 1808 大規模雇用開発計画の認定の取消し

- 1900 大規模助成金の支給申請（第1回）
 - 1901 第1回支給申請書（大規模）の提出
 - 1902 第1回支給申請書（大規模）の受理

- 2000 大規模助成金の支給決定（第1回）
 - 2001 事業所の設置に要した費用の確認
 - 2002 事業所の設置に伴い雇い入れた労働者の確認
 - 2003 その他の支給要件の確認
 - 2004 支給決定にかかる事務処理

- 2100 大規模助成金の支給申請・支給決定（第2回及び第3回）
 - 2101 第2回及び第3回支給申請書（大規模）の提出
 - 2102 第2回及び第3回支給申請書（大規模）の受理
 - 2103 大規模助成金の支給決定（第2回及び第3回）

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 2200 能登6市町において、事業所の設置・整備、雇入れを行った事業主に対する特例 2201 能登6市町において、事業所の設置・整備、雇入れを行った事業主に対する特例 2300 支給要件 <ul style="list-style-type: none"> 2301 支給対象事業主 2302 設置・整備費用 2303 除外費用 2304 対象労働者 2305 除外労働者 2306 継続支給要件 2307 併給調整 2400 支給額 <ul style="list-style-type: none"> 2401 支給額 2402 創業 2403 個人事業の開始の日 2500 計画書の提出 <ul style="list-style-type: none"> 2501 計画書の提出 2502 計画書の変更・取下げ 2503 計画書の受理 2600 計画書の確認方法 <ul style="list-style-type: none"> 2601 雇用保険の適用の確認 2602 設置・整備及び対象労働者の内容の確認 2603 創業に該当することの確認 2604 国の補助金等の受給の有無の確認 2605 雇用調整助成金等に係る計画届の提出の有無の確認 2606 地域雇用開発助成金の受給状況の確認 2607 必要な書類の提出及び実地調査に応じることの確認 2608 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認 2700 支給申請（第1回） <ul style="list-style-type: none"> 2701 完了届（第1回支給申請書）の提出 2702 添付書類等 2703 完了届（第1回支給申請書）の受理 2800 支給要件の確認（第1回） <ul style="list-style-type: none"> 2801 設置・整備費用の確認 | <ul style="list-style-type: none"> 2802 対象労働者の確認 2803 除外労働者の確認 2804 被保険者が増加していることの確認 2805 解雇等の有無の確認 2806 特定受給資格者数の確認 2807 高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認 2808 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認 2809 第1共通要領上の支給要件等の確認 2900 支給決定（第1回） <ul style="list-style-type: none"> 2901 支給決定に係る事務処理 3000 支給申請（第2回及び第3回） <ul style="list-style-type: none"> 3001 第2回及び第3回支給申請書の提出 3002 添付書類等 3003 第2回及び第3回支給申請書の受理 3100 支給要件の確認（第2回及び第3回） <ul style="list-style-type: none"> 3101 解雇等の有無の確認 3102 特定受給資格者数の確認 3103 対象労働者（補充者含む）の確認 3104 高年齢者雇用確保措置の勧告を受けていないことの確認 3105 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認 3106 第1共通要領上の支給要件等の確認 3107 被保険者数の維持 3108 対象労働者数の維持 3109 対象労働者の定着 3200 支給決定（第2回及び第3回） <ul style="list-style-type: none"> 3201 支給決定に係る事務処理 3300 新たな計画書を提出する場合の手続 <ul style="list-style-type: none"> 3301 新たな地域雇用開発助成金を提出する場合の手続 3400 地域活性化雇用創造プロジェクト事業主に対する特例に係る適用 3500 大規模雇用開発計画に係る特別措置に係る準用 |
|---|---|

3600 不正受給対応

3700 雑則

3701 返還に係る通知書の指定

3800 附則

3801 施行期日

3802 経過措置

0100 趣旨

0101 趣旨

地域雇用開発助成金は、雇用情勢が厳しい地域等において、雇用開発に取り組む事業主を支援するために、当該地域に事業所を設置・整備し、それに伴い地域に居住する求職者等を雇い入れる事業主に対して助成を行うものである。

地域雇用開発助成金は、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）（以下「地開金」という。）、地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）（以下「沖縄助成金」という。）とする。

地開金における雇用情勢が厳しい地域等とは、0201 における同意雇用開発促進地域、0202 における過疎等雇用改善地域及び 0203 における特定有人国境離島等地域とする。

沖縄助成金における雇用情勢が厳しい地域とは、沖縄県とする。

0102 適用単位

地開金の支給（中小企業事業主の判定を除く。）は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。ただし、設置・整備又は雇入れに係る施設が事業所非該当施設（公共職業安定所長の承認を受けていない施設を含む。）である場合は適用しない。

0200 地域区分

0201 同意雇用開発促進地域

地域雇用開発促進法（昭和 62 年法律第 23 号）第 7 条に規定する同意雇用開発促進地域をいう。

0202 過疎等雇用改善地域

人口の減少等に伴い事業所の設置又は整備が特に困難となっていることにより雇用機会が著しく不足するおそれのある地域であって当該地域の人口動態等を考慮した場合に雇用機会を特に増大させる必要があると認められるものとして、雇保則第 112 条第 2 項第 1 号イ(2)に基づき厚生労働大臣が指定する地域をいう。

0203 特定有人国境離島等地域 （注）現時点の省令の記載を引用。記載の変更があり次第修正する。

雇保則第 112 条第 2 項第 1 号イ(3)に規定する特定有人国境離島地域等（奄美群島振興開発特別措置法（昭和 29 年法律第 189 号）第 1 条に規定する奄美群島、小笠原諸島振興開発特別措置法（昭和 44 年法律第 79 号）第 4 条第 1 項に規定する小笠原諸島又は有人国境離島地域の保全及び特定有人国境離島地域に係る地域社会の維持に関する特別措置法（平成 28 年法律第 33 号）第 2 条第 2 項に規定する特定有人国境離島地域）をいう。

0300 支給要件

0301 支給対象事業主

地開金の支給の対象となる者は、次のイからチのいずれにも該当する事業主とする。

イ 同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域において、計画日（0501 の計画書を都道府県労働局長に提出した日をいう。以下同じ。）から完了日（0701 の完了届（第 1 回支給申請書）を都道府県労働局長に提出した日（計画日から起算して 18 か月を経過する日までに当該完了届（第 1 回支給申請書）を提出していない場合は、計画日から起算して 18 か月を経過する日。）をいう。以下同じ。）までの間に、事業所の雇用拡大のために必要な事業の用に供する施設又は設備の設置・整備（その費用の合計額が 300 万円以上のものに限る。）を行う事業主であること。

ロ イの設置・整備に伴い、0304 に定める対象労働者を、3 人（創業の場合は 2 人）以上計画日から完了日までの間に雇い入れた事業主であること。

ハ 計画日の前日における当該地開金の支給に係る事業所の被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下同じ。）数から完了日における地開金の支給に係る事業所の被保険者数が 3 人（創業の場合は 2 人）以上増えている事業主であること。

- ニ 第1回は計画日から完了日、第2回は完了日の翌日から完了日の1年後の日、第3回は完了日の1年後の日の翌日から完了日の2年後の日までの間（以下「支給要件判定期間」という。）に、地開金の支給に係る事業所で雇用する被保険者を解雇（次に掲げるものを除く。）等事業主の都合で離職（以下「解雇等」という。）させていないこと。
- (イ) 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇等（事業主からの申出（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出を行うもの又は不支給決定後1ヶ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係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
- ホ 支給要件判定期間に、雇用保険法（昭和49年法律第116号）第23条第2項に規定する特定受給資格者であると認められた者の数が3人を超え、かつ、その数を当該支給要件判定期間の初日における地開金の支給に係る事業所の被保険者の数で除して得た値が6%を超えていないこと。
- なお、次の(イ)から(ニ)までに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者の数は除く。
- (イ) 被保険者の責めに帰すべき理由による解雇等（0301 二(イ)の重責解雇に該当する離職を含む。）
- (ロ) 被保険者の都合による退職
- (ハ) 被保険者の死亡
- (ニ) 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になったことによる解雇
- ヘ 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、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10条第2項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けている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項に基づく勧告を受けている場合は、支給申請日までに是正していること。
- ト 労働局が地開金を支給するために必要な書類の提出及び設置・整備に係る事業所（以下「設置・整備事業所」という。）に立ち入って行う実地調査に応じる事業主であること。
- チ 地開金の支給に係る事業所において、地域の雇用構造の改善に資するものと認められない事業主でないこと。

0302 設置・整備費用

- イ 設置・整備費用の算定対象となる施設又は設備とは、雇用拡大のために必要な事業の用に供する不動産（土地を除く。）又は動産をいう。
- 動産とは、機械、装置、工具、器具、備品、車両、船舶、航空機及び運搬器具等をいい、商品以外のものであれば減価償却資産であるか否かを問わず、原材料や消費財以外のものは設置・整備費用の算定対象とする。
- 原材料や消費財であるか否かの判断は、原則として、繰り返し使用されるものか否かによる。
- ロ 設置・整備費用の算定対象はイの施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要したハの費用のうち、次の(イ)及び(ロ)のいずれにも該当する費用とする。
- (イ) 計画日から完了日までの間に、工事又は購入の場合は引渡日が、賃借の場合は賃貸借期間の初日があること（契約締結日が計画日前のものを含む。）
- (ロ) 計画日から完了日までの間に実際に支払われた費用であること
- ハ 施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要した費用は次の(イ)から(ハ)の費用をいう。
- (イ) 1契約が20万円以上の工事費用（建築工事費及びこれに付随する土地造成費、設計・監理費、基礎工事費、外構工事費、電気工事費、各種設備工事費、内装工事費及び工事管理費の

ほか建物の解体費を含む。なお、地開金を申請する事業主名義で不動産登記している部分に限る。)

(ロ) 次の a 又は b のいずれかに該当する購入費用（購入に伴う取付費用及び運搬費用等の諸費用を含める。）

a 不動産（土地を除く。）の購入であって、1 契約あたりの購入費用として支払った金額が 20 万円以上のもの

b 動産の購入であって、1 点あたりの購入費用として支払った金額が 20 万円以上のもの

(ハ) 次の a 又は b のいずれかに該当する c から d により算定した賃借費用（契約期間が 1 年以上であり、原則として、反復更新が見込まれるものに限る。）

a 不動産（土地を除く。）の賃借であって、1 契約あたりの賃借費用（共益管理費を含む。）として支払った金額が 20 万円以上のもの（賃貸借契約をすることに伴い支払った敷金及び建設協力金、礼金並びに不動産仲介料は含めない。なお、賃貸借契約した不動産にかかる内装等の工事費用は算定対象に含める。）

b 動産の賃借（リース契約を含む。）であって、1 点あたりの賃借費用として支払った金額が 20 万円以上のもの（賃借に伴う取付費用・運搬費用等の諸費用を含め、保守メンテナンス費用を除く。）

c 計画日から完了日の間に支払った金額が賃借の契約期間の 1 年分を超える場合は、1 年分の金額を賃借費用の上限とする。

d 賃借の契約期間が 1 年を超えるもので、1 年分の賃借費用が定められていない場合は、契約金額を契約年数で割って得た額を賃借費用とする。

ニ 前項にかかわらず、次の(イ)から(ニ)のいずれかに該当する費用は設置・整備費用の算定対象としない。

(イ) 完了日後に支払われる予定の費用

(ロ) 賃借費用のうち支払期日が到来していない費用

(ハ) 分割払いにより支払われた費用のうち手数料等（利子分は除く。）

(ニ) 小切手、手形又はクレジットカードにより支払われた費用のうち、決済を完了していない費用

0303 除外費用

イ 0302にかかわらず、次の(イ)から(ロ)のいずれかに該当する費用は、原則として、設置・整備費用の算定対象としない。

(イ) 賃貸用の施設又は設備（賃借人の居所とならないものを除く。）の新設、増設、購入又は賃借に要した費用

なお、当該施設が雇用拡大のための部分を含む場合は、a 又は b のとおり取り扱う。

a 雇用拡大のための部分の費用と賃貸用の部分の費用が明確に分離できる場合は、雇用拡大のための部分の費用を設置・整備費用の算定対象に含める。

b 雇用拡大のための部分の費用とその他の部分の費用が明確に分離できない場合は、それぞれの床面積に応じて按分して算定するものとする。

(ロ) 国の補助金等（地方公共団体等を通じた間接補助金等を含む。以下「補助金等」という。）の交付又は交付決定を受けている施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要した費用のうち補助金等の交付額

(ハ) 地方自治法第 244 条第 1 項に規定する公の施設（以下「公の施設」という。）の管理を行う場合、公の施設の増設又は賃借、若しくは公の施設に設置する設備の新設、購入又は賃借に要した費用

(ニ) 個人自宅等と一体となっている施設（申請事業主又は（表-1）の支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手が所有する建物の一部に、建物所有者や（表-1）の支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手の自宅又は倉庫（非事業用施設）がある場合

- をいう。)又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要した費用
- (ホ) 雇用拡大を伴わない施設の建て替え又は設備の交換に要した費用
- (ハ) 既存設備の移設に要した費用
- (ト) 従業員のための福利厚生用の施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借(ただし、従業員のための福利厚生用の施設又は設備が雇用拡大のための施設又は設備と一体となって設置・整備された場合は、福利厚生用の施設又は設備に要した費用の占める割合が一体となって設置・整備された費用の1/3(過疎等雇用改善地域及び特定有人国境離島等地域内の事業所にあつては1/2。以下同じ。)以下であれば、設置・整備費用の算定対象に含める。)に要した費用
- (チ) 無形固定資産(工業所有権(特許権、実用新案権、意匠権及び商標権)、専用権(電話加入権、側線専用権等)、借地権(地上権を含む)、営業権及びソフトウェアなどの権利)の取得に要した費用
- (リ) 消費税以外の税金及び保険料等の費用(リース料に含まれるものを除く。)
- (ヌ) 駐車場の新設、増設又は賃借に要した費用(ただし、設置・整備費用に車両が認められた場合は当該車両のための駐車場の新設、増設又は賃借に要した費用を除く。)
- (ル) 光熱水料及び発電用の施設・設備の設置に要した費用
- (ヲ) 不動産登記の手数料
- (ヲ) フランチャイズ等の加盟料、ロイヤリティの購入費、保証金
- ロ 0302にかかわらず、次の(イ)から(ハ)のいずれかに該当する場合は設置・整備費用の算定対象としない。
- (イ) 設置・整備事業所の所在地を管轄する都道府県労働局(以下「管轄労働局」という。)が当該設置・整備事業所に立ち入って行う実地調査において、その存在が確認できない場合
- (ロ) 計画日から完了日までの間に解約又は売却等を行ったため、完了日において要件を満たさないこととなった場合
- (ハ) 地域の雇用構造の改善に資すると認められないと管轄労働局長が判断した場合
- ハ 0302にかかわらず、(表-1)の支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手との取引により支払った費用は設置・整備費用の算定対象としない。

(表-1)

支給対象事業主	支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手
法人 (法人形態の事業体のすべてをいう。以下同じ。)	① 当該法人の代表者
	② 当該法人の代表者が代表者の法人
	③ 当該法人の代表者の配偶者
	④ 当該法人の代表者の配偶者が代表者の法人
	⑤ 当該法人の代表者の3親等以内の親族(民法第725条に定める親族をいう。以下同じ。)
	⑥ 当該法人の代表者の3親等以内の親族が代表者の法人
	⑦ 当該法人の取締役会その他これに準ずる機関の構成員(以下「取締役等」という。)
	⑧ 当該法人の取締役等が代表者の法人
	⑨ 計画日の前日から起算して1年前の日から完了日の間のいずれかの日に当該法人の代表者と雇用関係等にあった法人又は個人事業主
	⑩ 当該法人の親会社、子会社及び関連会社
個人事業主	⑪ 当該個人事業主
	⑫ 当該個人事業主が代表者の法人

	⑬ 当該個人事業主の配偶者
	⑭ 当該個人事業主の配偶者が代表者の法人
	⑮ 当該個人事業主の3親等以内の親族
	⑯ 当該個人事業主の3親等以内の親族が代表者の法人
	⑰ 計画日の前日から起算して1年前の日から完了日の間のいずれかの日に当該個人事業主と雇用関係等にあった法人又は個人事業主
	⑱ 当該個人事業主の関連事業主

0304 対象労働者

対象労働者とは次のイ、ロ、ハのいずれかに該当する者とする。

イ 同意雇用開発促進地域においては、次の(イ)から(ハ)のいずれにも該当する者であること。

- (イ) 雇入れ当初より、一般被保険者等（雇用保険法第60条の2第1項第1号に定める一般被保険者、又は雇用保険法第37条の2第1項に規定する高年齢被保険者をいう。以下同じ。）として雇い入れられ、設置・整備事業所において継続して雇用すること（対象労働者の年齢が原則として65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該労働者の雇用期間が完了日から2年後の日以降までであることをいう。以下同じ。）が確実であると認められる者
- (ロ) 公共職業安定所若しくは地方運輸局（運輸局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「公共職業安定所等」という。）又は適正な運用を期すことのできる特定地方公共団体若しくは有料・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。）（「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）によるものをいう。以下同じ。）の紹介により計画日から完了日までの間に雇い入れられた者
- (ハ) 設置・整備事業所の所在する同意雇用開発促進地域又は当該同意雇用開発促進地域に隣接する同意雇用開発促進地域に雇入れ日時点で居住する求職者（以下「地域求職者」という。）

ロ 過疎等雇用改善地域においては、次の(イ)又は(ロ)に該当する者であること。

- (イ) イの(イ)及び(ロ)のいずれにも該当し、設置・整備事業所の所在する過疎等雇用改善地域の管轄公共職業安定所管内に雇入れ日時点で居住する求職者（以下「過疎等雇用改善地域求職者」という。）又は当該設置・整備事業所に就職するため当該過疎等雇用改善地域の管轄公共職業安定所管外から当該過疎等雇用改善地域の管轄公共職業安定所管内へ完了日までに住所を移転する求職者（以下「過疎等雇用改善地域移転求職者」という。）
- (ロ) 次のa及びbのいずれにも該当し、設置・整備事業所において行われる事業に従事させるため、当該設置・整備事業所を有する事業主の他の事業所、又は当該設置・整備事業所を有する事業主と親会社、子会社又は関連会社とほぼ同等の関係にある事業主の過疎等雇用改善地域以外の事業所から配置転換等により計画日から完了日までの間に当該設置・整備事業所に転任させる一般被保険者等（以下「過疎等雇用改善地域転任者」という。）
 - a 助成金支給終了後も設置・整備事業所において引き続き雇用することが見込まれる者
 - b 当該転任の日まで当該企業において6か月以上継続して雇用されている者

ハ 特定有人国境離島等地域においては、次の(イ)又は(ロ)に該当する者であること。

- (イ) イの(イ)及び(ロ)のいずれにも該当し、設置・整備事業所の所在する特定有人国境離島等地域の管轄公共職業安定所管内に雇入れ日時点で居住する求職者（以下「特定有人国境離島等地域求職者」という。）又は当該設置・整備事業所に就職するため当該特定有人国境離島等地域の管轄公共職業安定所管外から当該特定有人国境離島等地域の管轄公共職業安定所管内

へ完了日までに住所を移転する求職者（以下「特定有人国境離島等地域移転求職者」という。）

(ロ) 次の a 及び b のいずれにも該当し、設置・整備事業所において行われる事業に従事させるため、当該設置・整備事業所を有する事業主の他の事業所、又は当該設置・整備事業所を有する事業主と親会社、子会社又は関連会社とほぼ同等の関係にある事業主の特定有人国境離島等地域以外の事業所から配置転換等により計画日から完了日までの間に当該設置・整備事業所に転任させる一般被保険者等（以下「特定有人国境離島等地域転任者」という。）

a 助成金支給終了後も設置・整備事業所において引き続き雇用することが見込まれる者

b 当該転任の日まで当該企業において6か月以上継続して雇用されている者

ニ 設置・整備事業所の所在地が同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域、特定有人国境離島等地域のうち複数にあたる場合は、0501の計画書の提出時に選択したイからハのいずれかに該当する者のみを対象労働者とする。

0305 除外労働者

0304にかかわらず、次のイからリのいずれかに該当する場合（過疎等雇用改善地域転任者及び特定有人国境離島等地域転任者を除く。）、又は又には該当する場合は対象労働者に含まない。

イ 公共職業安定所等の紹介以前に、雇用の内定があった者を雇い入れる場合

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雇用関係、出向、派遣又は請負により当該事業主の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

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をいう。以下同じ。）（短期の職場適応訓練を除く。）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

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者を雇用していた事業主と次の(イ)又は(ロ)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（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を含む。）

(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 公共職業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

ヘ 0301ニの支給要件判定期間に0304の対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支払っていない場合（支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合を除く。）

ト 法人の代表者又は個人事業主と3親等以内の親族を雇い入れる場合

チ 対象労働者の数の1/3を超えて雇い入れられる新規学校卒業者（「新規学校卒業者職業紹介業務取扱要領」（平成13年4月2日付け職発第196号別添1）第1の2のハに規定する者（「定時制の課程」又は「通信制の課程」に在学する者又はこれらの課程を卒業した者を除く。）以下同じ。）である場合

リ 0303イ(ハ)の公の施設の管理を行うために雇い入れられる者である場合

0306 継続支給要件

第2回及び第3回の支給申請に係る支給要件（以下「継続支給要件」という。）は、次のイからニのとおりとする。なお、第2回に継続支給要件を欠いた場合は、第3回についても地開金を支給しない。

イ 被保険者数の維持

完了日における地開金の支給に係る事業所の被保険者数を、第2回又は第3回の支給基準日（第2回は完了日の1年後の日、第3回は完了日の2年後の日をいう。以下同じ。）における当該事業所の被保険者数が下回る場合、当該支給基準日に係る地開金を支給しない。

ただし、対象労働者が地開金の支給にかかる事業所で就業しなくなったことにより完了日における被保険者数を下回る場合、ハにおける対象労働者の補充をすることにより、当該支給基準日における事業所の被保険者数の維持の要件を満たされれば支給する。

ロ 解雇等の未実施

支給要件判定期間に、地開金の支給に係る事業所で雇用する被保険者を解雇等（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由による解雇（0301ニ(イ)の重責解雇に該当する離職を含む。）を除く。以下同じ。）させていないこと。

ハ 対象労働者数の維持

完了日における対象労働者数を、第2回又は第3回の支給基準日における対象労働者数が下回る場合、当該支給基準日に係る地開金を支給しない。

ただし、完了日から第2回又は第3回支給基準日までの間に、対象労働者が地開金の支給に係る事業所で就業しなくなった（解雇等によるものを除く。）場合、(イ)の方法により、当該就業しなくなった者（以下「被補充者」という。）に相当する対象労働者（以下「補充者」という。）を雇い入れていれば支給する。

(イ) 補充者の雇入れの方法

- a 被補充者の就業しなくなった日の翌日（雇用保険被保険者資格の喪失日。以下同じ。）から起算して4か月を経過する日までの間に補充者を雇い入れること。
- b 被補充者が就業しなくなることが予定されている場合は、被補充者の就業しなくなる日から起算して1か月前の日以降であれば補充者の雇入れを行うことができる。
- c 既に対象労働者の要件を満たしていた者を補充者として扱えないこと。
- d 過疎等雇用改善地域移転求職者又は特定有人国境離島等地域移転求職者を補充者とする場合は、a又はbに定める期間に移転する者であることとし、0304ロ(イ)及びハ(イ)の「完了日」を「雇入れ日」と読み替えること。
- e 過疎等雇用改善地域転任者又は特定有人国境離島等地域転任者を補充者とする場合は、a又はbに定める期間に当該事業所に転任させること。

(ロ) 補充者

(表-2)の被補充者の欄に掲げる者に応じて、それぞれ補充者の欄に掲げる者とする。

(表-2)

被補充者	補充者
地域求職者	・ 地域求職者
過疎等雇用改善地域求職者	・ 過疎等雇用改善地域求職者 ・ 過疎等雇用改善地域移転求職者
過疎等雇用改善地域移転求職者	・ 過疎等雇用改善地域求職者 ・ 過疎等雇用改善地域移転求職者

過疎等雇用改善地域転任者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 過疎等雇用改善地域求職者 ・ 過疎等雇用改善地域移転求職者 ・ 過疎等雇用改善地域転任者
特定有人国境離島等地域求職者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定有人国境離島等地域求職者 ・ 特定有人国境離島等地域移転求職者
特定有人国境離島等地域移転求職者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定有人国境離島等地域求職者 ・ 特定有人国境離島等地域移転求職者
特定有人国境離島等地域転任者	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特定有人国境離島等地域求職者 ・ 特定有人国境離島等地域移転求職者 ・ 特定有人国境離島等地域転任者

※ 計画日時点もしくは雇入れ日時点における同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域で判定をする。

ニ 対象労働者の定着

完了日時点の対象労働者及び補充者のうち、第2回又は第3回の支給基準日までの間において就業しなくなった者の人数が、完了日時点の対象労働者の数の1/2を超え、かつ、4人以上となった場合は、補充者の雇入れにより対象労働者数を維持していたとしても、当該支給基準日に係る地開金を支給しない。

0400 支給額

0401 支給額

イ 地開金は、0301の支給対象事業主のうち、事業所の設置・整備（0302の設置・整備費用が300万円以上）に伴い雇い入れた0304の対象労働者の人数が3人（創業の場合にあっては、2人）以上であるものに対して、事業所の設置・整備費用及び対象労働者の数に応じて、（表-3）に定める額を1年ごとに3回支給するものとする。

ロ 中小企業事業主の場合は、第1回目の支給時に1回目の支給額の1/2を上乗せして支給する。

ハ 創業の場合は、第1回目の支給時に（表-3）の括弧内の金額を支給し、2回目以降の支給時は（表-3）に括弧外の金額を支給する。（例：創業に該当する計画かつ設置・整備費用が300万円、対象労働者の数が3人の計画においては、1回目は100万円、2回目以降50万円を支給する。）

ニ 計画日の前日と比較した完了日時点の被保険者の増加人数が、計画日から完了日までの間に雇い入れられた対象労働者の要件を満たす者の数よりも少ない場合は、計画日の前日と比較した完了日時点の被保険者の増加人数を対象労働者の数とする。

ホ フランチャイズ本部直営店を買い取り、フランチャイズ加盟店として事業所の設置・整備を行う場合は、ニの「計画日の前日」を「直営店廃止日の3か月前の日」と読み替えること。

（表-3）

設置・整備費用	対象労働者の数			
	3(2)～4人	5～9人	10～19人	20人以上
300万円以上 1,000万円未満	50万円 (100万円)	80万円 (160万円)	150万円 (300万円)	300万円 (600万円)
1,000万円以上 3,000万円未満	60万円 (120万円)	100万円 (200万円)	200万円 (400万円)	400万円 (800万円)

3,000万円以上 5,000万円未満	90万円 (180万円)	150万円 (300万円)	300万円 (600万円)	600万円 (1,200万円)
5,000万円以上	120万円 (240万円)	200万円 (400万円)	400万円 (800万円)	800万円 (1,600万円)

※ () 内は創業の場合のみ適用

0402 中小企業事業主

完了日時点で第1共通要領 0202 に定める中小企業事業主は、0401 における中小企業事業主として取り扱う。

また、確認については第1共通要領 0502 に定める方法で行うこと。

0403 創業

次のイからチのいずれにも該当する事業主は、0401 における創業の要件を満たす事業主として取り扱う。

イ 新たに法人の設立又は個人事業を開業し、雇用保険適用事業所設置年月日が完了日以前となっている事業主であること。

ロ 完了日時点において第1共通要領 0202 に定める中小企業事業主であること。

ハ 法人の設立日又は個人事業の開業をした日（以下「創業基準日」という。）の前日から起算して2か月前の日から、創業基準日から起算して2か月を経過する日までの間に 0501 の計画書を提出する事業主であること。

ニ 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、親会社、子会社又は関連会社とほぼ同等の関係にある事業主が存在しないこと。

ホ 当該法人の代表者又は個人事業主が、創業基準日から過去3年以内に法人の代表者又は個人事業主であった者でないこと。

ヘ 当該法人の取締役会その他これに準ずる機関の構成員の過半数が他の事業主の取締役会その他これに準ずる機関の構成員でないこと、又は取締役会その他これに準ずる機関の構成員であった者でないこと。

ト 次のいずれかに該当し営業譲渡、営業の賃貸借、営業の委託等に伴い設立された法人又は開業された個人事業であると判断されないこと。

(イ) 屋号が同一であること

(ロ) 取引先（顧客を含む。）が引き継がれていること

(ハ) 商品・メニュー等が同一であること

(ニ) 労働者が引き継がれていること

チ 創業基準日から、当該法人の代表者又は個人事業主が専ら当該法人等の業務に従事するものであること。収入の多寡に関わらず、他の業務に従事している場合（名義の使用のみの場合を含む。）は専ら従事していないこととする。

0404 個人事業の開始の日

個人事業の開業の場合、創業基準日は、開業のあった日又は雇用保険の適用事業主となった日のいずれか早い方であり、税務署に開業届を届け出ているものに限る。

0500 計画書の提出

0501 計画書の提出

イ 地開金の支給を受けようとする事業主は、管轄労働局長に対して、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書（地様式第1号）」（電子申請の場合はハローワークシステム（助成金電子申請事務処理）（以下「雇用関係助成金ポータル」という。）における計画届とする。）（以下「計画書」という。）を提出しなければならない。なお、同意雇用開発促進地域であれば同意期間、過疎等雇用改善地域であれば指定期間内に計画書を管轄労働局長へしな

なければならない。

事業主は計画書を提出する場合、同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域のいずれかの地域区分を選択しなければならない。

- ロ 事業主が新たに企業を設立して、事業所の設置・整備及び雇入れを行おうとする場合には、当該企業設立前に発起人その他事業主に相当する者が計画書を提出することができるものとする。ただし、雇用保険適用事業所設置年月日は完了日以前でなければならない。
- ハ 計画書を提出する事業主は、次の(イ)から(ホ)の計画書の認定・不認定に係る審査に必要な書類等を管轄労働局の求めに応じ提出しなければならない。
 - (イ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）事業所状況等申立書（地様式第12号）（以下「事業所状況等申立書」という。）（電子申請の場合を除く。）
 - (ロ) 事業所の事業概要がわかるもの（パンフレット、組織図等）（新規法人設立又は新規事業所設置の場合を除く。）
 - (ハ) （創業による追加助成を申請する事業主の場合）申請事業主の「職歴書（創業）＜法人の代表者・個人事業主＞（地様式第3号）」（以下「職歴書」という。）
 - (ニ) （国の補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所の場合）当該補助金等に係る補助対象経費の内訳が明確となる交付申請書に係る内訳書（交付決定を受けている場合は、交付決定通知書を含む。）（写）
 - (ホ) (イ)から(ニ)以外で管轄労働局長が必要と認めるもの
- ニ 創業による追加助成を申請する事業主は、創業基準日の前日から起算して2か月前の日から、創業基準日から起算して2か月を経過する日までの間に、計画書を提出する際に創業の確認のための書類等をあわせて提出しなければならない。
- ホ 天災その他やむを得ない理由により、提出期間内に計画書を提出しなかった場合は、当該理由のやんだ後1か月以内にその理由を記した書面を添えて提出することができる。（本助成金において、他の提出書類についても同様の取り扱いとする。）

0502 計画書の変更・取下げ

- イ 計画書の内容を次の(イ)から(ハ)のいずれかに該当する変更をする場合は、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書変更届（地様式第4号）」（電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルにおける変更届とする。）（以下「変更届」という。）を完了予定日の前日までに管轄労働局長に提出しなければならない。
 - (イ) 法人の合併があった場合
 - (ロ) 法人形態、法人名又は事業所名を変更した場合（新規法人設立又は新規事業所設置の場合を除く。）
 - (ハ) 法人の代表者に変更があった場合
 - (ニ) 申請事業主の住所又は事業所の所在地に変更があった場合
 - (ホ) 完了予定日を計画日から18か月を経過した日以降に変更する場合
ただし、計画日についても、当該変更届の完了予定日の18か月前の日の翌日から当該変更届の提出日までの間の任意の日（変更前の計画日以後の日に限る。）を事業主が選択し、変更しなければならない。
 - (ハ) (イ)から(ホ)以外で管轄労働局長が変更届を提出する必要があると認めた場合（不正受給防止の観点から、原則として提出後の事業主都合による変更は認めないこと）
- ロ 計画書の内容を次の(イ)から(ハ)のいずれかに該当する変更をする場合は、既に提出済みの計画書を取下げ、新たに計画書を管轄労働局長に提出しなければならない（新たな計画書を提出した日に計画日も変更がなされる。）。
 - (イ) 0501により選択した地域区分を変更する場合
 - (ロ) 法人の分割があった場合
 - (ハ) 事業所の分割又は統合があった場合

- (ニ) 完了予定日を再度変更する場合
 - (ホ) 創業の追加助成を申請する事業主が計画書にて申告した創業基準日が計画日から起算して2か月を超えたために変更する場合
 - (ハ) (イ)から(ホ)以外で管轄労働局長が計画書の再提出をする必要があると認めた場合
- ハ 管轄労働局長は、記入事項について確認を行った後、変更届を認定した旨を「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書変更届認定通知書（地様式第5号）」（電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルから出力される認定通知書とする。）により事業主に通知する。
- ニ 計画書は、完了予定日の前日まで取り下げることができる。
- 計画書の取下げは、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書取下げ届（地様式第6号）」（以下「計画書取下げ届」という。）により行う。
- 管轄労働局長は、取り下げる理由について確認を行った後、計画書取下げ届を認定した旨を「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書取下げ届認定通知書（地様式第7号）」により事業主に通知する。
- なお、事業主が雇用関係助成金ポータルにより計画書を提出していた場合は、計画書取下げ届の提出ではなく雇用関係助成金ポータルのシステム画面から処理を行う。

0503 計画書の認定

- イ 管轄労働局長は、計画書の提出時点で完了日において支給対象事業主の要件を満たさないことが明らかである事業主でないことを0601から0608までに掲げる事項で確認を行う。
- ロ 当該事項について支給対象事業主の要件に該当すると判断した場合は、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書認定・不認定通知書（地様式第2号）」（電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルから出力される認定通知書とする。）（以下「計画書認定・不認定通知書」という。）により計画を認定した旨を事業主に通知する。
- ハ 当該事項について支給対象事業主の要件に該当しないと判断した場合は、計画を認定できない旨をその理由とともに計画書認定・不受認定知書により事業主に通知する。
- ニ 計画書の記入事項に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める（電子申請における修正指示を含む。）。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は1ヶ月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主等が期限までに補正を行わない場合、第1共通要領の0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画書に係る助成金は支給しない。

0600 計画書の確認方法

0601 雇用保険の適用の確認

- イ 設立中の会社等の取扱い
設立中の会社、計画書提出時点では被保険者が0人である事業所又は新設の事業所に係る計画書を認定する場合は、雇用保険に係る保険関係が成立すると同時に雇用保険適用事業所設置届を提出するよう事業主に指導すること。
ただし、当該事業所設置年月日は完了日以前でなければならない。
- ロ 暫定任意適用事業の取扱い
暫定任意適用事業の事業主から計画書の提出があった場合は、暫定任意適用事業の事業主に任意加入の認可があった後又は暫定任意適用事業が適用事業になった後に雇い入れた者のみが助成金の対象となることを事業主に指導すること。
- ハ 雇用保険の適用事業所となっていない事業所の取扱い
イ又はロ以外の事業所であって、雇用保険の適用事業所となっていない事業所に係る計画書は認定しない。
ただし、計画書の提出とともに当該事業所が適用事業所となるように手続をとったものは認定することとするので、その旨を事業主に説明し、雇用保険適用部門と連携を図ること。

0602 設置・整備及び対象労働者の内容の確認

当該設置・整備費用が300万円未満のものは計画書を認定しないこと。また、当該設置・整備に係る事業の内容が、同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域の雇用構造の改善に資すると認められない場合は計画書を認定しないこと。

なお、計画書を提出する日以前に、事業主が管轄労働局長に提出した0701の完了届（第1回支給申請書）又は1901の第1回支給申請書（大規模）に係る設置・整備費用又は対象労働者と同一の設置・整備費用又は対象労働者が含まれている場合は計画書を認定しないこと。

0603 創業に該当することの確認

管轄労働局長は、計画書の提出時点で完了日において0403の創業の要件を満たさない事業主でないことを計画書等により確認を行うこと。

0604 国の補助金等の受給の有無の確認

事業所状況等申立書（電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルにおける支給申請書。以下0605、0606、0607、0608、0808及び1105にて同じ。）により、補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所であるかどうかについて確認をする。補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所については、当該補助金等に係る補助対象経費の内訳が明確となる交付申請書に係る内訳書（交付決定を受けている場合は、交付決定通知書を含む。）（写）を提出させ、当該補助金等の補助対象となっている施設又は設備及び補助金等の交付額を確認すること。当該施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借に要した費用から補助金等の交付額を除いた費用を地開金の算定対象として認めるものとする。

0605 雇用調整助成金等に係る計画届の提出の有無の確認

事業所状況等申立書により、事業主が当該設置・整備事業所について、既に雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）に係る計画届（ただし、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）に係る出向先事業所の計画は除く。以下同じ。）を提出しているかどうかについて確認をする。雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）に係る計画届を提出している場合は、当該計画届に係る休業等が終了し、又は支給対象期間が経過しているかを確認し、当該休業等が終了し又は支給対象期間が経過していないことが判明した場合は、地開金に係る計画書は認定しないこと。

雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）に係る計画届を取り下げれば、その後は地開金に係る計画書を認定することができること。

0606 地域雇用開発助成金の受給状況の確認

事業所状況等申立書により、事業主が当該設置・整備事業所について、既に地域雇用開発助成金の支給を受けるための計画書を提出しているか、又は地域雇用開発助成金（沖縄助成金を除く。）の支給を受けている最中である場合は、新たな計画書は認定しないこと。

0607 必要な書類の提出及び実地調査に応じることの確認

労働局が地開金を支給するために必要な書類の提出及び設置・整備事業所に立ち入って行う実地調査に応じる事業主であることを、事業所状況等申立書により確認する。事業主が必要な書類の提出及び実地調査に応じないという場合は、計画書を認定しないこと。

0608 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認

事業所状況等申立書等により、同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域の雇用構造の改善に資すると認められない場合（社会保険の加入の要件を満たしているのに未加入である等、労働者の雇用環境が良好であるとは言えない事業所）は計画書を認定しないこと。

0700 支給申請（第1回）

0701 完了届（第1回支給申請書）の提出

- イ 地開金の支給を受けようとする事業主は、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）完了届（第1回支給申請書）（地様式第8号）」（電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルにおける完了届兼支給申請とする。）（以下「完了届（第1回支給申請書）」という。）を計画日から起算して18か月を経過する日までに管轄労働局長に提出しなければならない。この場合、完了届（第1回支給申請書）の提出日を完了日とする。
- ロ 計画日から起算して18か月を経過する日までに完了届（第1回支給申請書）の提出がない場合は、当該18か月を経過する日の翌日から起算して2か月を経過する日までに完了届（第1回支給申請書）を提出しなければならない。ただし、完了日は当該18か月を経過する日とする。なお、この期間に完了届（第1回支給申請書）の提出がない場合は、当該計画書は失効する。

0702 添付書類等

完了届（第1回支給申請書）を提出する事業主は、次のイからリの支給・不支給の決定に係る審査に必要な書類等を提出しなければならない。

- イ 事業所状況等申立書（電子申請の場合を除く。）
- ロ 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）（電子申請の場合を除く。）
- ハ 対象労働者の確認のための書類等
- (イ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者申告書（地様式第13号）（以下「対象労働者申告書」という。）（電子申請の場合を除く。）
- (ロ) 対象労働者の氏名及び雇入れ時点の住所（過疎等雇用改善地域移転求職者又は特定有人国境離島等地域移転求職者の場合は就職前後の住所）が確認できるもの（以下「住民票（写）」という。以下同じ。）（過疎等雇用改善地域転任者及び特定有人国境離島等地域転任者を除く。）
- (ハ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者雇用状況等申立書（地様式第14号）（以下「対象労働者雇用状況等申立書」という。）（電子申請の場合は対象労働者雇用状況等申立書に加えて「対象労働者一覧」も提出する。）
- (ニ) 雇用契約書（写）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類を含む。）（写）
- (ホ) 対象労働者の支給要件判定期間に属する月の賃金台帳（写）
- (ヘ) 対象労働者の支給要件判定期間に属する月の出勤簿等（写）
- (ト) （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
- ニ 設置・整備費用の確認のための書類等
- (イ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）設置・整備費用申告書（地様式第16号）（以下「設置・整備費用申告書」という。）
- (ロ) 見積書（写）、請求書（写）、総勘定元帳（該当部分の写し）、預金通帳（該当部分の写し）又は現金出納簿（該当部分の写し）のうち対象経費のための支出であることが確認できる書類
- (ハ) （振込による支払いの場合）金融機関の振込明細書（写）。ただし、インターネットバンキングによる振込の場合、預金通帳の該当部分の写し
- (ニ) （振込以外による支払いの場合）領収証（写）
- (ホ) （不動産の工事又は購入をした場合）請負契約書（写）、図面及び引渡書（写）
当該不動産に0303除外費用イ(イ)に定める賃貸用の施設又はイ(ト)に定める福利厚生施設を含む場合、雇用拡大のための部分を明記したものに限る。
- (ヘ) （動産の購入をした場合）売買契約書（契約書がない場合は、納品書等の取引が証明できるもの）（写）
- (ト) （不動産の賃借をした場合）賃貸借契約書（写）

- (f) (動産の賃借(リースを含む。))をした場合) 賃貸借(リースを含む。)契約書(写)
- (g) (購入又は賃借に係る取付費用又は運搬費用が別途支払われた場合) 取付け又は運搬に係る納品書(写)
- ホ (中小企業事業主に対する追加助成を申請する事業主である場合) 中小企業事業主の確認のための書類等
 企業全体の常時雇用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合
 地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース)事業所状況等申立書(地様式第12号)(電子申請の場合を除く。)
- ヘ (創業による追加助成を申請する事業主の場合) 創業の確認のための書類等
 - (イ) (個人事業の開業の場合) 開業届(所轄税務署に受け付けられたことがわかるものに限る。)(写)
 - (ロ) (計画書提出後から変更がある場合) 職歴書
- ト (フランチャイズ本部の直営店を買い取りフランチャイズ加盟店として事業所の設置・整備を行う事業主の場合) 直営店廃止日の3か月前の被保険者数を確認するための書類(フランチャイズ本部が作成した被保険者数の申立書等)
- チ (国の補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所の場合) 当該補助金等に係る補助対象経費の内訳が明確となる交付申請書に係る内訳書(交付決定を受けている場合は、交付決定通知書を含む。)(写)
- リ イからチ以外で管轄労働局長が必要と認めるもの

0703 完了届(第1回支給申請書)の受理

管轄労働局長は、0701により完了届(第1回支給申請書)及び添付書類等が提出された場合は、事業所の所在地、添付書類等の有無等を確認の上、これを受け付けるものとする。完了届(第1回支給申請書)及び添付書類等に不備がある場合は、管轄労働局長は第1共通要領0402ホに準じて取り扱うことができる。この場合において、第1共通要領0402ホの「支給申請期間末日」とは、完了日の翌日から起算して2か月を経過した日をいう。(不正受給防止の観点から、原則として提出後の事業主都合による完了届(第1回支給申請書)及び添付書類の変更・差し替えは認めないこと。)

0800 支給要件の確認(第1回)

0801 設置・整備費用の確認

申告された設置・整備費用については、必要に応じ、総勘定元帳、現金出納簿、固定資産台帳等の帳簿類、領収書等の原本を持参させること及び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。以下同じ。)により確認すること。

また、申告されたものが実際に設置・整備され、当該事業所の雇用拡大のために必要な事業の用に供しているか否かについては、原則、事業所の実地調査により確認すること。

なお、0303イ(ト)のとおり、福利厚生施設又は設備の設置・整備に要した費用の占める割合が一体となって設置・整備された費用の1/3以下の場合、福利厚生施設も算定対象とできるが、その判定は、床面積に応じて按分した工事費用又は賃貸費用に付帯する動産を加えた費用で行うこと。

0802 対象労働者の確認

イ 地域求職者、過疎等雇用改善地域求職者及び特定有人国境離島等地域求職者並びに過疎等雇用改善地域移転求職者及び特定有人国境離島等地域移転求職者の確認

(イ) 雇入れ日の確認

雇用保険の被保険者資格を取得した日が、当該事業所に係る計画日から完了日までの間にあることを、対象労働者雇用状況等申立書に記入された労働者ごとに、雇用保険データを用いて確認すること。

(ロ) 公共職業安定所等の紹介により雇い入れられた者であることの確認

- a 公共職業安定所の紹介により雇い入れられた者である場合は、職業紹介データを用いて内容を確認すること。必要に応じて紹介状（写）、公共職業安定所への照会等により確認をすること。
- b 地方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の紹介により雇い入れられた者である場合、職業紹介証明書等により確認をすること。
- (ハ) 就業場所の確認

主たる就業場所が当該設置・整備事業所であるか否かは、求人票、出勤簿等又は対象労働者雇用状況等申立書により確認をすること。
- (ニ) 地域求職者等の確認

地域求職者、過疎等雇用改善地域求職者又は特定有人国境離島等地域求職者に該当するか否かは、雇入れ日における住所を住民票（写）等により確認すること。
- (ホ) 移転求職者の確認

過疎等雇用改善地域移転求職者又は特定有人国境離島等地域移転求職者に該当するか否かは、住民票（写）等を用いて就職前後の住所を確認すること。
- (ヘ) 継続して雇用することが確実であることの確認

雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）及び対象労働者雇用状況等申立書により無期雇用契約又は無期雇用契約と同視できる有期雇用契約であることを確認すること。

なお、無期雇用契約と同視できる有期雇用契約とは、次の a 及び b のいずれも満たしているものをいう。

 - a 本人が希望すれば、対象労働者の年齢が原則として 65 歳以上に達するまで契約更新ができること。
 - b 当該雇用契約の更新等により完了日から 2 年後の日以降まで雇用されるものであること。
- ロ 地域転任者の確認

過疎等雇用改善地域転任者又は特定有人国境離島等地域転任者に該当するか否かは、対象労働者申告書、対象労働者雇用状況等申立書及び雇用保険データを用いて、当該事業所を有する企業の他の事業所に転任の日までに 6 か月以上継続して雇用されていること、及び当該転任の日が計画日から完了日までの間にあることを確認すること。

0803 除外労働者の確認

- イ 職業紹介実施公共職業安定所等の紹介以前に雇用の内定がなかったことの確認

対象労働者雇用状況等申立書により事業主から当該雇用の内定がなかったことについて申立を行わせるとともに、職業紹介実施公共職業安定所等と連携し職業紹介データ等により確認する。

その上で、必要に応じて、事業主及び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当該事業主の事業所において就労したことがある者を雇い入れる場合でないことの確認

対象労働者雇用状況等申立書の記載及び雇用保険データ等により、これに該当しないことを確認する。

その上で、出勤簿等、労働者名簿、総勘定元帳等の管轄労働局長が必要と認める書類等又は事業主からの事情聴取により確認し、必要に応じて、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。
- 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、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）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の確認

対象労働者雇用状況等申立書の記載及び雇用保険データ等により、これに該当しないことを確認する。

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を雇用し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がある事業主が雇い入れる場合でないことの確認

対象労働者雇用状況等申立書若しくは法人の設立に必要な書類等の管轄労働局長が必要と認める書類等、雇用保険データ、登記情報連携システム又は事業主からの事情聴取により確認し、必要に応じて、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ホ 公共職業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でないことの確認

公共職業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には、必要な調査を行うこととする。対象労働者雇用状況等申立書の対象労働者確認欄から判断し必要なものについて、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、雇入れ前に事業主より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。

労働条件が労働関係法令に違反するものであると確認された場合、当該労働者は対象労働者から除外する。

ヘ 0301 ニの支給要件判定期間に 0304 の対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支払っていない場合でないことの確認

支給申請に併せて提出される賃金台帳等（その写しを含む。）により、支給申請時点において 0304 の対象労働者の賃金（0301 ニの支給要件判定期間に限る）が支払われていることを確認する。

支給申請の時点で支払期日までに支払われていない場合には、計画日から起算して 20 か月を経過する日まで支給要件判定を保留し、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支払われない場合には当該労働者は対象労働者から除外する。

なお、支給申請時点で賃金支払日が到達していないものについては、確認を要さない。

ト 当該法人の代表者又は個人事業主と 3 親等以内の親族を雇い入れる場合でないことの確認

対象労働者が当該法人の代表者又は個人事業主と 3 親等以内の親族に該当しないことについて、対象労働者雇用状況等申立書により確認する。

チ 対象労働者の数の 1 / 3 を超えて雇い入れられる新規学校卒業者である場合でないことの確認

対象労働者雇用状況等申立書の記載、職業紹介証明書及び雇用保険データ等により、これに該当しないことを確認する。

リ 公の施設の管理を行うために雇い入れられる者でないことの確認は、対象労働者雇用状況等申立書により行う。

ヌ 地域の雇用構造の改善に資すると認められないことの確認は、対象労働者雇用状況等申立書等により行う。

0804 被保険者が増加していることの確認等

イ 完了日における当該地開金の支給に係る事業所の被保険者数が計画日の前日における当該事業所の被保険者数を上回ることを確認は、次の(イ)及び(ロ)に留意し、雇用保険データにより行うこと。

(イ) 地開金の支給に係る事業所が新設の場合であって、計画日の前日において当該事業所が設置されていない場合には、計画日の前日における被保険者数は 0 人とする。

(ロ) 計画日の前日及び完了日における被保険者数の算定に当たっては、当日に「雇用保険の被

- 保険者資格を取得した者」を含め、当日に「雇用保険の被保険者資格を喪失した者」を除く。
- ロ 計画日から完了日の間に雇い入れられた対象労働者数の要件を満たす者の数が、計画日の前日と比較した完了日における被保険者の増加人数を上回る場合は、被保険者の増加人数を対象労働者数の上限とする。
- ハ フランチャイズ本部直営店を買い取り、フランチャイズ加盟店として事業所の設置・整備を行う場合は、ロの「計画日の前日」を「直営店廃止日の3か月前の日」と読み替えること。

0805 解雇等の有無の確認

支給要件判定期間（計画日から完了日までの間）に、当該地開金の支給に係る事業所において、被保険者を解雇等しなかったことを完了届（第1回支給申請書）及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇（0301ニ(イ)の重責解雇に該当する離職を含む。）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。

0806 特定受給資格者数の確認

支給要件判定期間（計画日から完了日までの間）に、当該地開金の支給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計画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者の発生数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の事業主であることを完了届（第1回支給申請書）及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。ただし、本取扱いは、0301ホ(イ)から(ニ)のいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しない。

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。

0807 高年齢者雇用確保措置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る勧告を受けていないことの確認

支給申請を行った事業主について、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確認する。勧告の有無等について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。勧告があり、是正措置が講じられていない場合は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

0808 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認

事業所状況等申立書等により、同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域の雇用構造の改善に資すると認められない場合（社会保険の加入の要件を満たしているのに未加入である等、労働者の雇用環境が良好であるとは言えない事業所）は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

0809 第1共通要領上の支給要件等の確認

第1共通要領0501に示す不支給要件に該当しないことの確認、第1共通要領0303国等に対する不支給及び第1共通要領0304併給調整の確認を行うこと。

0900 支給決定（第1回）

0901 支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、第1回支給（不支給）決定を行ったときは、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）支給決定通知書・不支給決定通知書（地様式第9号）」（電子申請の場合であって、支給決定を行う場合は雇用関係助成金ポータルから出力される支給決定通知書とし、不支給決定を行う場合は雇用関係助成金ポータルから出力される不支給決定通知書とする。また、電子申請の場

合であって、追加支給決定を行う場合は、雇用関係助成金ポータルから出力される追加支給決定通知書とする。) (以下「支給・不支給決定通知書」という。) を通知すること。また、支給決定をした際には「地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース)対象労働者認定通知書(地様式第15号)」(以下「対象労働者認定通知書」という。) を添付して事業主に通知すること(電子申請の場合を除く。)

1000 支給申請(第2回及び第3回)

1001 第2回及び第3回支給申請書の提出

イ 第2回及び第3回の支給基準日に係る地開金を受けようとする事業主は、支給基準日が経過するごとに、支給基準日の翌日から起算して2か月以内に「地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース)第2回及び第3回支給申請書(地様式第11号)」(電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルにおける支給申請(第2、3回)とする。)(以下「第2回及び第3回支給申請書」という。)を管轄労働局長に提出しなければならない。

ロ 第2回支給申請を怠った者は、第3回支給申請をすることができない。

1002 添付書類等

第2回及び第3回支給申請書を提出する事業主は、次のイからトの支給・不支給の決定に係る審査に必要な書類等を提出しなければならない。

イ 対象労働者認定通知書(写)(電子申請の場合を除く。)

ロ 事業所状況等申立書(電子申請の場合を除く。)

ハ 支給要件確認申立書(共通要領様式第1号)(電子申請の場合を除く。)

ニ 対象労働者(補充者を含む。)の支給要件判定期間に属する月の賃金台帳(写)

ホ 対象労働者(補充者を含む。)の支給要件判定期間に属する月の出勤簿等(写)

ヘ (当該支給申請に係り対象労働者の補充を行った場合)

雇い入れた補充者の確認のための書類等

(イ) 対象労働者申告書

(ロ) 住民票(写)等(過疎等雇用改善転任者及び特定有人国境離島等地域転任者を除く。)

(ハ) 対象労働者雇用状況等申立書(電子申請の場合は対象労働者雇用状況等申立書に加えて雇用関係助成金ポータルにおける対象労働者一覧も提出する。)

(ニ) 雇用契約書(写)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類を含む。)(写)

(ホ) (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 イからヘ以外のその他管轄労働局長が必要と認めるもの

1003 第2回及び第3回支給申請書の受理

管轄労働局長は、第2回及び第3回支給申請書及び添付書類等が提出されたときは、事業所の所在地、添付書類等の有無等を確認の上、これを受け付けるものとする。第2回及び第3回支給申請書並びに添付書類等に不備がある場合は、管轄労働局長は第1共通要領0402へのおとり取り扱うことができる。この場合において、第1共通要領0402への「支給申請期間末日」とは、支給基準日の翌日から起算して2か月を経過した日をいう。(不正受給防止の観点から、原則として提出後の事業主都合による第2回及び第3回支給申請書及び添付書類の変更・差し替えは認めないこと。)

1100 支給要件の確認(第2回及び第3回)

1101 解雇等の有無の確認

支給要件判定期間(第2回は完了日の翌日から完了日の1年後の日、第3回は完了日の1年後の日の翌日から完了日の2年後の日までの間)に、当該地開金の支給に係る事業所において、被保険者を解雇等しなかったことを第2回及び第3回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データに

より確認する。

1102 特定受給資格者数の確認

支給要件判定期間（第2回は完了日の翌日から完了日の1年後の日、第3回は完了日の1年後の日の翌日から完了日の2年後の日までの間）に、当該地開金の支給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支給要件判定期間の初日（第2回は完了日の翌日、第3回は完了日の1年後の日の翌日）における当該事業所の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者の発生数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の事業主であることを第2回及び第3回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。ただし、本取扱いは、0301ホ(イ)から(ニ)のいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しない。

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。

1103 対象労働者（補充者含む）の確認

0802 及び 0803 の確認を行う。

1104 高年齢者雇用確保措置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る勧告を受けていないことの確認

支給申請を行った事業主について、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確認する。勧告の有無等について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。勧告があり、是正措置が講じられていない場合は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

1105 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認

事業所状況等申立書等により、同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域における雇用構造の改善に資すると認められない場合（社会保険の加入の要件を満たしているのに未加入である等、労働者の雇用環境が良好であるとは言えない事業所）は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

1106 第1共通要領上の支給要件等の確認

第1共通要領 0501 に示す不支給要件に該当しないことの確認、第1共通要領 0303 国等に対する不支給及び第1共通要領 0304 併給調整の確認を行うこと。

1107 被保険者数の維持

イ 第2回又は第3回支給基準日における地開金の支給に係る事業所の被保険者数が、完了日における当該事業所の被保険者数を維持していることを、第2回及び第3回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認すること。

ロ 被保険者数の算定については、0804 イ(ロ)の規定に準じて取り扱う。

ハ 対象労働者が第2回又は第3回支給基準日において補充されることによって、被保険者数の維持がはかられる場合は、補充者が第2回又は第3回支給基準日に補充されたものとみなし、第2回又は第3回支給基準日時点で判断すること。

1108 対象労働者数の維持

完了日における地開金の支給に係る事業所の対象労働者数を、第2回又は第3回支給基準日において維持していることを、第2回及び第3回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認すること。この場合、補充者について 0802 及び 0803 と同様の確認を行うとともに、被補充者が就業しなくなった日から起算して1か月前の日から、被補充者が就業しなくなった日の翌日から起算して4か月を経過する日までの間に補充者の雇入れ日があることを確認し、要件を満たさない者は補充者とはしない。

なお、第2回及び第3回支給申請書提出日までに補充者を雇い入れていない場合は、支給決定を保留し、補充者の雇入れを確認した後、支給決定を行う。

対象労働者が出向、配置転換又は研修等により一時的に就業をしていない場合、就業していない期間が4か月以内であり、第2回又は第3回支給基準日において当該事業所に就業していれば対象労働者として取り扱うこと。

1109 対象労働者の定着

完了日時点の対象労働者及び補充者のうち、第2回又は第3回の支給基準日において就業しなくなった者の人数が、完了日時点の対象労働者数の1/2を超え、かつ、4人以上となっていないことを、第2回及び第3回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認すること。

1200 支給決定（第2回及び第3回）

1201 支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給又は不支給を決定したときは、支給・不支給決定通知書により事業主に通知する。当該支給決定において対象労働者の補充が行われている場合は、補充者に係る対象労働者認定通知書を添付して事業主に通知すること（電子申請の場合を除く。）。

1300 雇用調整を行う場合及び新たな計画書を提出する場合の手続

1301 雇用調整を行う場合の手続

イ 地開金は地域における雇用機会の開発を促進するため支給するものであることから、事業活動の縮小を余儀なくされ、雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）が支給されることとなる雇用調整を行う事業主に対して、地開金を支給することは適当でないものである。そのため、雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の計画届を提出している事業所について地開金の計画書を提出できないこととしているが、既に計画書を提出した事業所においてその後雇用調整を行おうとする場合には、次の手順により雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の支給を受けることができることとする。

(イ) 完了日の前日までは、計画書を撤回する。

(ロ) 完了日以後であり、かつ、地開金の支給を受け終わっていない（地開金の最終の支給申請を行っておらず、かつ、継続支給が不可能となる状態になっていない）間は、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）中止届」（以下「中止届」という。地様式第17号）を提出する。（電子申請の場合を除く。）

ロ 管轄労働局長は、当該事業主から中止届の提出があったときは、記入された事項について確認を行った後、当該事業主から中止届を認定し、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）中止届認定通知書」（以下「中止届認定通知書」という。地様式第18号）により事業主にその旨を通知する。

ハ 中止届を認定した日以降の支給基準日に係る地開金を支給しない。

ニ 中止届提出日以後は雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）に係る計画届を提出することができる。この場合、これに中止届認定通知書を添付しなければならない。

1302 新たな計画書を提出する場合の手続

イ 完了日以後であり、かつ、地開金の支給を受け終わっていない（地開金の最終の支給申請を行っておらず、かつ、継続支給が不可能となる状態になっていない）間に新たな計画書を提出しようとする場合には、中止届を提出することにより、新たな計画書を提出することができることとする。（電子申請の場合を除く。）

ロ 管轄労働局長は、当該事業主から中止届の提出があったときは、記入された事項について確認を行った後、当該事業主から中止届を認定し、中止届認定通知書により事業主にその旨を通知する。なお、支給要件を満たさないことを理由とした中止届については、当該計画の第3回

目の支給申請期間の翌日までは認定を保留すること。

1400 地域活性化雇用創造プロジェクト実施地域指定事業主に対する特例

1401 支給要件

イ 支給対象事業主

地開金の支給を受けようとする雇保則第 140 条の 2 第 1 項に規定する地域活性化雇用創造プロジェクトに参加する事業主（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県及び大阪府の区域内に事業所を設置し、又は整備する事業主を除く。）（以下「指定事業主」という。）については、0301 を準用する。この場合において、0301 イの「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域」を「地域活性化雇用創造プロジェクトが実施される区域（以下「地プロ対象区域」という。）」と読み替えること。

ロ 設置・整備費用

0302 を適用すること。

ハ 除外費用

0303 を適用すること。

ニ 対象労働者

0304 イを準用する。この場合において、0304 イの「同意雇用開発促進地域においては」を「地プロ対象区域においては」と、0304 イ(ハ)の「同意雇用開発促進地域又は当該同意雇用開発促進地域に隣接する同意雇用開発促進地域」を「地プロ対象区域を含む都道府県の区域」と、「地域求職者」を「地プロ対象区域求職者」と、0304 ニの「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域、特定有人国境離島等地域」を「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域、特定有人国境離島等地域、地プロ対象区域」と、「イからハのいずれか」を「地プロ対象区域」と読み替えること。

ホ 除外労働者

0305 を準用する。この場合において、0305 に規定するもののほか、短時間労働者（一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一週間の所定労働時間に比し短く、かつ、雇用保険法第 38 条第 1 項第 2 号の厚生労働大臣の定める時間数未満である者をいう。以下同じ。）、期間の定めのある労働契約を締結する労働者、労働者派遣法第 2 条第 2 号に規定する派遣労働者及び労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより設けられた通常の労働者と同一の賃金制度を適用していない労働者に該当する場合は対象労働者に含まない。

ヘ 継続支給要件

0306 を準用する。この場合において、表－2 を次の表のとおり読み替えること。

(表－2)

被補充者	補充者
地プロ対象区域求職者	地プロ対象区域求職者

1402 支給額

イ 支給額

0401 (0401 ロ及び 0401 ハを除く。) を準用する。この場合において、表－3 を次の表のとおり読み替えるとともに、読み替え後の表－3 に掲げる支給額に、第 1 回目の支給時に 1 人につき 50 万円を上乗せして支給する。ただし、1 事業所あたり 20 人を上乗せ支給の上限とする。

(表－3)

設置・整備 費用	対象労働者の数			
	3(2)～4人	5～9人	10～19人	20人以上
300万円以上 1,000万円未満	50万円	80万円	150万円	300万円
1,000万円以上 3,000万円未満	60万円	100万円	200万円	400万円
3,000万円以上 5,000万円未満	90万円	150万円	300万円	600万円
5,000万円以上	120万円	200万円	400万円	800万円

ロ 創業

0403 を準用する。この場合において、「ロ 完了日時点において第1共通要領 0202 に定める中小企業事業主であること。」を「ロ 完了日時点において第1共通要領 0202 に定める中小企業事業主であること。なお、確認については、第1共通要領 0502 に定める方法により行うこと。」と読み替えること。

ハ 個人事業の開始の日

0404 を適用すること。

1403 計画書の提出

イ 計画書の提出

0501 を準用する。0501 イの「同意雇用開発促進地域であれば同意期間、過疎等雇用改善地域であれば指定期間内」を「地域活性化雇用創造プロジェクト実施期間（都道府県が提案した一の事業期間（最大3カ年）と同一の期間となる。以下同じ。）内」と、「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域のいずれか」を「地プロ対象区域」と読み替えるほか、0501 ハで規定するもののほか、都道府県又は地域活性化雇用創造プロジェクトを実施する都道府県が地域の関係者の参画を得て設置する協議会から承認を受けた「地域活性化雇用創造プロジェクト雇入れ計画承認通知書・不承認通知書（地様式第20号）」（写）（以下「地プロ承認通知書（写）」という。）を提出しなければならない。

ロ 計画書の変更・取下げ

0502 を適用すること。

ハ 計画書の認定

0503 を適用すること。

1404 計画書の確認方法

0601 から 0608 を準用する。この場合において、0602 の「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域」及び 0608 の「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域」を「地プロ対象区域」と読み替えること。

1405 支給申請（第1回）

イ 完了届（第1回支給申請書）の提出

0701 を適用する。

ロ 添付書類等

0702 を準用する。この場合において、0702 ホの「中小企業事業主に対する追加助成を申請する事業主」及び 0702 への「創業による追加助成を申請する事業主」を「創業による対象労働者

の要件緩和を申請する事業主」と読み替えること。

ハ 完了届（第1回支給申請書）の受理

0703を適用すること。

1406 支給要件の確認（第1回）

イ 設置・整備費用の確認

0801を適用すること。

ロ 対象労働者の確認

(イ) 雇入れ日の確認

0802イ(イ)を適用すること。

(ロ) 公共職業安定所等の紹介により雇い入れられた者であることの確認

0802イ(ロ)を適用すること。

(ハ) 就業場所の確認

0802イ(ハ)を適用すること。

(ニ) 地プロ対象区域求職者の確認

地プロ対象区域求職者に該当するか否かは、雇入れ日における住所を住民票（写）等により確認すること。

(ホ) 継続して雇用することが確実であることの確認

雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）及び対象労働者雇用状況等申立書により無期雇用契約であることを確認すること。

ハ 除外労働者の確認

0803を準用するほか、短時間労働者、期間の定めのある労働契約を締結する労働者、労働者派遣法第2条第2号に規定する派遣労働者及び労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに定めるところにより設けられた通常の労働者との賃金制度を適用していない労働者に該当しないことの確認は、雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）及び対象労働者雇用状況等申立書により確認すること。

ニ 被保険者が増加していることの確認

0804を適用すること。

ホ 解雇等の有無の確認

0805を適用すること。

ヘ 特定受給資格者数の確認

0806を適用すること。

ト 高年齢者雇用確保措置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項に基づく勧告を受けていないことの確認

0807を適用すること。

チ 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認

0808を準用すること。この場合において、「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又特定有人国境離島等地域」を「地プロ対象区域」と読み替えること。

リ 第1共通要領上の支給要件等の確認

0809を適用すること。

1407 支給決定（第1回）

管轄労働局は、1406の支給審査において適正と認められる場合は、第1回目の支給時に1人あたり50万円を上乗せして支給するものとする。（ただし、1事業所あたり20人を上限とする）

第1回支給（不支給）決定を行ったときは、支給・不支給決定通知書を知照すること。また、支給決定をした際には、対象労働者認定通知書を添付して指定事業主に通知すること（電子申請の場合を除く。）。

1408 支給申請（第2回及び第3回）

- イ 第2回及び第3回支給申請書の提出
1001を適用すること。
- ロ 添付書類等
1002を適用すること。
- ハ 第2回及び第3回支給申請書の受理
1003を適用すること。

1409 支給要件の確認（第2回及び第3回）

- イ 解雇等の有無の確認
1101を適用すること。
- ロ 特定受給資格者数の確認
1102を適用すること。
- ハ 対象労働者（補充者含む）の確認
1406ロ及び1406ハの確認を行うこと。
- ニ 高年齢者雇用確保措置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項に基づく勧告を受けていないことの確認
1104を適用すること。
- ホ 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認
1105を準用する。この場合において、「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又特定有人国境離島等地域」を「地プロ対象区域」と読み替えること。
- ヘ 第1共通要領上の支給要件等の確認
1106を適用すること。
- ト 被保険者の維持
1107を適用すること。
- チ 対象労働者の維持
1108を準用する。この場合において、「0802及び0803」を「1406ロ及び1406ハ」と読み替えること。
- リ 対象労働者の定着
1109を適用すること。

1410 支給決定（第2回及び第3回）

- 1201を適用すること。

1411 雇用調整を行う場合の手続及び新たな計画書を提出する場合の手続

- イ 雇用調整を行う場合の手続
1301を適用すること。
- ロ 新たな計画書を提出する場合の手続
1302を適用すること。

1500 まち・ひと・しごと創生寄附活用事業実施地域寄附事業主に対する特例

1501 支給要件

- イ 支給対象事業主
地開金の支給を受けようとする、地域再生法(平成17年法律第24号)第8条第1項に規定する認定地方公共団体（以下「認定地方公共団体」という。）が作成した同項に規定する認定地域再生計画に記載されている同法第5条第4項第2号に規定するまち・ひと・しごと創生寄附活用事業（同項第1号イに規定する事業であって地域的な雇用構造の改善を図る事業に限る。）（以下「まち・ひと・しごと創生寄附活用事業」という。）に関連する寄附をした事業主（埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県及び大阪府の区域内に事業所を設置し、又は整備する事業主を

除く。)については、0301 を準用する。この場合において、0301 イの「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域」を「寄付をしたまち・ひと・しごと創生寄附活用事業が実施される区域（以下「寄附活用対象区域」という。））」と読み替えること。

なお、本特例は1適用事業所あたり1回限りとする。

ロ 設置・整備費用

0302 を適用すること。

ハ 除外費用

0303 を適用すること。

ニ 対象労働者

0304 イを準用する。この場合において、0304 イの「同意雇用開発促進地域においては」を「寄附活用対象区域においては」と、0304 イ(ハ)の「同意雇用開発促進地域又は当該同意雇用開発促進地域に隣接する同意雇用開発促進地域」を「寄附活用対象区域」と、「地域求職者」を「寄附活用対象区域求職者」と、0304 ニの「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域、特定有人国境離島等地域」を「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域、特定有人国境離島等地域、寄附活用対象区域」と、「イからハのいずれか」を「寄附活用対象区域」とそれぞれ読み替えること。

ホ 除外労働者

0305 を適用すること。

ヘ 継続支給要件

0306 を準用する。この場合において、表－2 を次の表のとおり読み替えること。

(表－2)

被補充者	補充者
寄附活用対象区域求職者	寄附活用対象区域求職者

1502 支給額

イ 支給額

0401 (0401 ハ及び0401 ホを除く) を準用する。この場合において、0401 イの「3人(創業の場合にあっては2人)」を「3人」と、表－3 を次の表のとおり読み替えること。

(表－3)

設置・整備費用	対象労働者の数			
	3～4人	5～9人	10～19人	20人以上
300万円以上 1,000万円未満	50万円	80万円	150万円	300万円
1,000万円以上 3,000万円未満	60万円	100万円	200万円	400万円
3,000万円以上 5,000万円未満	90万円	150万円	300万円	600万円
5,000万円以上	120万円	200万円	400万円	800万円

- ロ 中小企業事業主
0402 を適用すること。

1503 計画書の提出

イ 計画書の提出

0501 (0501 ロ及び0501 二を除く) を準用する。この場合において、0501 イの「同意雇用開発促進地域であれば同意期間、過疎等雇用改善地域であれば指定期間内」を、「まち・ひと・しごと創生寄附活用事業実施期間内(事業の最終年度については当該事業を実施する地方公共団体の出納整理期間後1月以内。以下同じ)」と、「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域のいずれか」を「寄附活用対象区域」と、0501 ハ(ハ)の「(創業による追加助成を申請する事業主の場合)申請事業主の「職歴書(創業)〈法人の代表者・個人事業主〉(地様式第3号)」(以下「職歴書」という。))」を「認定地方公共団体が発行したまち・ひと・しごと創生寄附活用事業に係る受領証(「事業名」、「寄附年月日」、「寄附金額」及び「地域雇用開発助成金の対象となる事業に対する寄附であること」が記載されているもの)(以下「受領証」という。))」と読み替えること。

ロ 計画書の変更・取下げ

0502 (ただし、0502 ロ(ホ)は除く。) を適用すること。

ハ 計画書の認定

0503 を準用する。この場合において、「0601 から0608」を「0601、0602 及び0604 から0608」に読み替えること。

1504 計画書の確認方法

0601、0602 及び0604 から0608 を準用する。この場合において、0601 イの「設立中の会社、計画書提出時点では被保険者が0人である事業所又は新設の事業所」を「計画書提出時点では被保険者が0人である事業所又は新設の事業所」と、0602 の「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域」及び0608 の「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域」を「寄附活用対象区域」と読み替えるほか、次のイからハの確認を行うこと。

イ 寄附活用対象区域であることの確認

寄附活用対象区域であることは、受領証により確認すること。

ロ 事業実施期間内であることの確認

計画日がまち・ひと・しごと創生寄附活用事業実施期間内であることは、受領証により確認すること。

ハ 地開金の支給対象となる寄附であることの確認

寄附活用事業主が行う寄附が地開金の支給対象となる寄附であることは、受領証により確認すること。

1505 支給申請(第1回)

イ 完了届(第1回支給申請書)の提出

0701 を適用すること。

ロ 添付書類等

0702 (0702 ホ及び0702 へは除く) を適用すること。

ハ 完了届(第1回支給申請書)の受理

0703 を適用すること。

1506 支給要件の確認(第1回)

イ 設置・整備費用の確認

0801 を適用すること。

- ロ 対象労働者の確認
 - (イ) 雇入れ日の確認
0802 イ(イ)を適用すること。
 - (ロ) 公共職業安定所等の紹介により雇い入れられた者であることの確認
0802 イ(ロ)を適用すること。
 - (ハ) 就業場所の確認
0802 イ(ハ)を適用すること。
 - (ニ) 寄附活用対象区域求職者の確認
寄附活用対象区域求職者に該当するか否かは、雇入れ日における住所を住民票（写）等により確認すること。
 - (ホ) 継続して雇用することが確実であることの確認
0802 イ(ホ)を適用すること。
- ハ 除外労働者の確認
0803 を適用すること。
- ニ 被保険者が増加していることの確認
0804（0804 ハを除く）を適用すること。
- ホ 解雇等の有無の確認
0805 を適用すること。
- ヘ 特定受給資格者数の確認
0806 を適用すること。
- ト 高年齢者雇用確保措置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 項に基づく勧告を受けていないことの確認
0807 を適用すること。
- チ 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認
0808 を準用する。この場合において、「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又特定有人国境離島等地域」を「寄附活用対象区域」と読み替えること。
- リ 第 1 共通要領上の支給要件等の確認
0809 を適用すること。

1507 支給決定（第 1 回）

0901 を適用すること。

1508 支給申請（第 2 回及び第 3 回）

- イ 第 2 回及び第 3 回支給申請書の提出
1001 を適用すること。
 - ロ 添付書類等
1002 を適用すること。
 - ハ 第 2 回及び第 3 回支給申請書の受理
1003 を適用すること。
-

1509 支給要件の確認（第 2 回及び第 3 回）

- イ 解雇等の有無の確認
1101 を適用すること。
- ロ 特定受給資格者数の確認
1102 を適用すること。
- ハ 対象労働者（補充者含む）の確認
1506 ロ及び 1506 ハの確認を行うこと。
- ニ 高年齢者雇用確保措置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 項に基づく勧告を受けていないことの確認
1104 を適用すること。
- ホ 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認
1105 を準用する。この場合において、「同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又特定有人国境離島等地域」を「寄附活用対象区域」と読み替えること。
- へ 第 1 共通要領上の支給要件等の確認
1106 を適用すること。
- ト 被保険者の維持
1107 を適用すること。
- チ 対象労働者の維持
1108 を準用する。この場合において、「0802 及び 0803」を「1506 ロ及び 1506 ハ」と読み替えること。
- リ 対象労働者の定着
1109 を適用すること。

1510 支給決定（第 2 回及び第 3 回）

1201 を適用すること。

1511 雇用調整を行う場合の手続及び新たな計画書を提出する場合の手続

- イ 雇用調整を行う場合の手続
1301 を適用すること。
- ロ 新たな計画書を提出する場合の手続
1302 を適用すること。

1600 大規模雇用開発計画に係る特別措置

1601 大規模雇用開発計画に係る特別措置

同意雇用開発促進地域における雇用機会の増大に関する計画であつて、事業所の設置に伴い、相当数の労働者を雇い入れること等当該同意雇用開発促進地域における雇用構造の改善に特に資すると認められるもの（以下「大規模雇用開発計画」という。）を作成し、厚生労働大臣の認定を受けた事業主に対して、地開金について、特別の措置を講ずるものとする。

1700 支給要件（大規模助成金）

1701 支給対象事業主

同意雇用開発促進地域における大規模雇用開発計画に係る特別措置としての地開金（以下「大規模助成金」という。）の支給の対象となる者は、次のいずれにも該当する事業主とする。

- イ 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- ロ 同意雇用開発促進地域において、大規模雇用開発計画書を作成し、当該同意雇用開発促進地域における雇用構造の改善に特に資すると認められるものとして厚生労働大臣の認定を受けた事業主（以下「計画認定事業主」という。）であること。
- ハ 前号の認定を受けた大規模雇用開発計画（以下「認定計画」という。）の定めるところに従い、認定計画に定める雇用開発期間（事業所の設置及びそれに伴う雇入れを開始する日から完了する日までの期間。最大 2 年間。以下同じ。）内に事業所の設置（次の(イ)から(ハ)に定める費用を含め、その費用の合計額が 50 億円以上のものに限る。）を行う事業主であること。
- なお、大規模助成金の設置に係る費用に、施設の賃借費は含めないこととする。
- (イ) 従業員の福祉の用に供する施設又は設備（労働者住宅、保健関係、給食関係、職業訓練関係の施設又は設備等従業員の福祉を増進するために必要な施設又は設備をいう。）の新設、購入又は設備の賃借に要した費用（全体の費用の 3 分の 1 以下に限る。）
- (ロ) 認定計画において当該設置に係る事業所に付随する事業所として計画されている他の事業主の設置する事業所（0102 によらず雇用保険の事業所非該当施設を含む。）（以下「付随事

業所」という。)が含まれている場合に行う付随事業所の設置(従業員の福祉の用に供するものを含む。)に要した費用(全体の費用の3分の1以下に限る。)

- (ハ) 事業所の雇用拡大のために必要な事業の用(従業員の福祉の用を含む。)に供する無形固定資産(借地権及び営業権を除く。)の購入又は賃借に要した費用
- ニ ハの設置・整備に伴い、雇用開発期間内に1704の対象労働者を100人以上雇い入れ、かつ、雇用開発期間の末日の時点まで雇用維持している事業主
- ホ 認定計画における当該設置に係る事業所について、地方公共団体からの助成(補助金、助成金、低利融資、税の減免措置等)を受けている事業主であること。
- ヘ 0301ニからチのいずれにも該当する事業主であること。
- ト 次の(イ)及び(ロ)のいずれにも該当しない等ハの事業所の設置に伴う対象労働者の雇入れが当該同意雇用開発促進地域における雇用構造の改善に特に資するものと認められる事業主であること。
- (イ) 地域の労働市場の実情から判断して求人の充足が困難である、若しくは就職後の定着が危ぶまれる等、当該地域の雇用構造の改善につながる常用雇用の場の開発を促進するとは認められないこと。
- (ロ) 地域の雇用の安定性を損なう等事業所の設置の内容が適切でないこと。

1702 設置・整備費用

次のイ及びロの取扱いを除き0302のとおりとする。

- イ 不動産の賃借費用を設置・整備費用に算定できない。
- ロ 代金支払日が認定計画に定める雇用開発期間内でなくとも、雇用開発期間内に引渡日又は賃貸借期間の初日があれば設置・整備費用に算定できる。

1703 除外費用

0303イ(チ)の取扱いを除き0303のとおりとする。なお、0303イ(チ)については「無形固定資産(借地権及び営業権)の取得に要した費用」と読み替える。

1704 対象労働者

- イ 次の(イ)から(ハ)のいずれにも該当する者であること。
- (イ) 雇入れ当初より、一般被保険者等として雇い入れられ、設置・整備事業所において継続して雇用することが確実であると認められる者
- (ロ) 公共職業安定所等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の紹介により雇用開発期間内に雇い入れられた者
- (ハ) 次のa又はbのいずれかに該当する者
 - a 0304イ(ハ)の地域求職者
 - b 当該設置・整備事業所に就職するため当該同意雇用開発促進地域及び隣接する同意雇用開発促進地域外から当該同意雇用開発促進地域及び隣接する同意雇用開発促進地域内に住所を移転する求職者(以下「移転求職者(大規模)」という。)
- ロ 認定計画に付随事業所が含まれている場合において、当該付随事業所の設置に伴い、当該付随事業所において継続して雇用する労働者として雇い入れた対象労働者数も含めることができる。この場合、付随事業所における雇入れ人数は全体の雇入れ人数の3分の1以下としなければならない。
- ハ 求職者には、いわゆる在籍出向(労働者が従前から勤務していた事業所(以下「出向元事業所」という。)の従業員たる地位を保有しつつ、即ち、休職という形のまま、他の事業主の事業所(以下「出向先事業所」という。)において勤務すること。)であれ、移籍出向(将来、出向元事業所に復帰することもあるということその他、人事上のつながりを持ちながら一旦出向元事業所を退職して失業することなく出向先事業所に雇用されることをいう。)であれ、当該出向により雇い入れられるものは含めない。

1705 除外労働者

短時間労働者及び 0305 のとおりとする。

1706 継続支給要件

第 2 回及び第 3 回の支給申請に係る支給要件は次のイからホのとおりとする。

なお、第 2 回に継続支給要件を欠いた場合は、第 3 回についても大規模助成金を支給しない。

イ 1808 により厚生労働大臣が認定計画の認定を取り消されていないこと

ロ 被保険者数の維持

雇用開発期間末日における被保険者数を、第 2 回又は第 3 回の支給基準日（第 2 回は雇用開発期間の末日の 1 年後の日、第 3 回は雇用開発期間の末日の 2 年後の日をいう。以下同じ。）

における当該事業所の被保険者数が下回っていないこと

ハ 対象労働者数の維持

雇用開発期間末日における対象労働者数を、第 2 回、又は第 3 回の支給基準日における当該事業所の対象労働者数（ただし、雇用開発期間内に雇い入れた、又は雇用開発期間の末日の翌日以後当該支給基準日までに雇い入れた対象労働者であって、当該支給基準日において当該事業所に雇用している者の数に限る。）が下回っていないこと

なお、雇用開発期間の末日から第 2 回又は第 3 回支給基準日までの間に、対象労働者が地開金の支給に係る事業所で就業しなくなった（解雇等（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由による解雇等（0301 ニ(イ)の重責解雇に該当する離職を含む。）を除く。）によるものを除く。）場合、0306 ハ(イ)の方法により、補充者を雇い入れていれば支給する。

ニ 対象労働者の定着

雇用開発期間の末日時点の対象労働者のうち、第 2 回又は第 3 回の支給基準日において就業しなくなった者の人数が、雇用開発期間末日時点の対象労働者の数の $1/2$ を超えた場合は、補充者の雇入れにより対象労働者数を維持していたとしても、当該支給基準日に係る地開金を支給しない。

ホ 付随事業所が含まれている場合は、付随事業所における対象労働者数が全体の対象労働者数の $3/10$ を超えていないこと

1707 支給額

イ 大規模助成金は、1701 の支給対象事業主のうち、雇用開発期間内に当該事業所の設置に伴い雇い入れた 1704 の対象労働者の人数が 100 人以上（雇用開発期間の末日まで当該事業所に雇用している者であって、当該末日において対象労働者であるものの数に限る。）であるものに対して、事業所の設置に要した費用の額及び対象労働者の数に応じて 1 年ごとに 3 年間支給する。

ロ 大規模助成金の 1 回当たりの支給額は、継続して雇用する労働者として雇い入れた対象労働者の人数及び事業所の設置に要した費用の額に応じて次の（表－4）の額とする。

（表－4）

設置・整備 費用	対象労働者の数	
	100～199人	200人以上
50億円以上	1億円	2億円

1800 大規模雇用開発計画

1801 大規模雇用開発計画の作成及び申請

- イ 同意雇用開発促進地域内において、中長期的観点から地域にとって望ましい雇用開発を進めていくため、地域経済に大きな影響を与え、雇用構造の改善に資するような地域に根ざした大規模な雇用機会を開発する事業を自ら中心となって推進しようとする事業主は、1802に掲げる事項を内容とする当該雇用開発のための取組みに関する大規模雇用開発計画を作成し、「大規模雇用開発計画認定申請書（地様式第 21 号）」により、管轄労働局長を経由して、厚生労働大臣に大規模雇用開発計画の認定を申請するものとする。
- ロ イの事業主は、大規模雇用開発計画の作成に当たっては、事前に管轄労働局長に申し出るものとする。
- ハ イの事業主は、大規模雇用開発計画の認定の申請に当たっては、1803の大規模雇用開発計画策定協議会の意見書を添付しなければならないものとする。
- ニ 管轄労働局長は申請のあった大規模雇用開発計画の厚生労働大臣への進達に当たっては、都道府県知事に対して次に掲げる事項について意見照会を行い、その意見書を添付するものとする。
 - (イ) 計画対象地域の経済、雇用の動向からみた当該大規模雇用開発計画の必要性（地域の経済、雇用構造への波及効果を含む。）
 - (ロ) 地域振興計画等との関連性
 - (ハ) 事業の安定性、成長性等の将来見通し
 - (ニ) 雇用機会の良質性

1802 大規模雇用開発計画の内容

- イ 計画の概要
 - (イ) 事業所を設置する事業主の氏名又は名称、住所及び大規模雇用開発計画の名称、設置しようとする事業所の名称及び所在地（事業が第3セクター等共同出資で行われる場合は出資内容、付随事業所の設置が見込まれる場合は当該付随事業所を設置しようとする事業主の氏名又は名称及び住所並びに当該付随事業所の名称及び所在地を記入すること。）
 - (ロ) 事業所の事業内容及び中長期的な事業計画（付随事業所の設置が見込まれる場合は、付随事業所についても記入すること。）
- ロ 雇用開発期間
 - 事業所の設置及びそれに伴う雇入れを開始する日から完了する日までの期間（最長2年）
- ハ 事業所の設置に関する事項
 - 事業所の設置に要する費用の合計額（見込み）及びその内訳（付随事業所の設置が見込まれる場合は、付随事業所についても記入すること。）
- ニ 労働者の雇入れに関する事項
 - (イ) 雇入れ予定労働者数及び雇用形態、職種（職務の内容）等（付随事業所の設置が見込まれる場合は、付随事業所についても記入すること。）
 - (ロ) 雇入れ予定労働者の年齢別内訳、障害者雇用の予定の有無等
 - (ハ) 雇入れ予定労働者の確保の方法（雇入れルート及び地域別内訳を含む。）（付随事業所の設置が見込まれる場合は、付随事業所についても記入すること。）
- ホ 事業所内労働者の雇入れ後の能力開発に関する事項
- ヘ 事業所内労働者の労働条件等
 - (イ) 労働条件（賃金水準、週休制等労働時間、定年制及び定年後の継続雇用制度の状況）等
 - (ロ) 福利厚生（社宅など福祉施設の設置状況、育児休業制度、財形、持家促進融資等の実施制度の状況等）
- ト 地域の経済、雇用構造への波及効果に関する事項
 - (イ) 経済への波及効果の見込み
 - (ロ) 雇用・就業への波及効果の見込み
- チ 地方公共団体からの助成に関する事項

1803 大規模雇用開発計画策定協議会

- イ 労働局は、1801 口の申し出を受けたときは、大規模雇用開発計画策定協議会を設置し、事業主による計画の策定について協議・指導を行うものとする。
- ロ 大規模雇用開発計画策定協議会は、当該地域を管轄する労働局職業安定主管部、都道府県職業能力開発主管課及び労働・商工・地域振興関係部課等関係部局の職員、その他必要と認められる者等から構成するものとする。

1804 大規模雇用開発計画の認定

- イ 厚生労働大臣は、1801 により認定を申請された大規模雇用開発計画について審査し、次の要件を満たすことにより当該地域の雇用構造の改善に特に資すると認められたときは、当該大規模雇用開発計画を認定し、「大規模雇用開発計画認定証（地様式第 22 号）」（以下「計画認定証」という）を事業主に交付するものとする。
 - (イ) 中長期的にみて景気変動等に左右されない良質な雇用機会の開発を促進し、地域活性化に資するとともに地域の雇用構造の改善を図ると見込まれるものであること。
 - (ロ) 事業所の設置及び雇入れが円滑に実施されるとともに継続的に事業が実施されると見込まれるものであること。
- ロ 厚生労働大臣は、1801 により認定を申請された大規模雇用開発計画について認定をしないときは、遅滞なく、理由を示してその旨を事業主に通知するものとする。

1805 大規模雇用開発計画の変更等

- イ 計画認定事業主は、雇用開発期間を変更する等認定計画の内容を変更する必要があるときは、すみやかに「大規模雇用開発認定計画変更申請書（地様式第 23 号）」により労働局を経由して厚生労働大臣に申請するものとする。ただし、認定計画の内容の変更であっても、事業所を設置する事業主の住所の変更等軽微なものについては、この限りではなく、変更内容を「大規模雇用開発認定計画変更届（地様式第 24 号）」により厚生労働大臣に届け出ることにより足りるものとする。
- ロ 前項の申請、届け出及び認定については、1801 口及び 1804 に準じて行うものとする。

1806 大規模雇用開発計画推進連絡会議

- イ 認定計画の実施を推進するため、当該地域を管轄する労働局安定主管部は、大規模雇用開発計画推進連絡会議を設置し、次に掲げる事項等について計画認定事業主への指導等を行うものとする。
 - (イ) 求職者の確保及び必要な能力開発の実施
 - (ロ) 雇入れ条件及び職業紹介
 - (ハ) 雇入れ後の能力開発、雇用管理、福利厚生等
- ロ 大規模雇用開発計画推進連絡会議は、当該地域を管轄する労働局職業安定部、都道府県雇用開発主管課、関係公共職業安定所、関係公共職業能力開発施設、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構都道府県職業訓練支援センター、関係市町村の職員、計画認定事業主、その他必要と認められる者等により構成するものとする。

1807 大規模雇用開発計画に対する実施状況の報告等

- イ 厚生労働大臣は、認定計画の実施状況等を把握する必要があると認められるときは、計画認定事業主に対し、認定計画の実施状況についての報告を求めることができるものとする。
- ロ 厚生労働大臣は、認定計画の実施に関し必要があると認められるときは、計画認定事業主（付随事業所の事業主を含む。）に対し、適正な認定計画の推進を確保するために必要な指導及び助言をすることができるものとする。

1808 大規模雇用開発計画の認定の取消し

厚生労働大臣は、認定計画に関し、次のいずれかに該当すると判断したときには、「大規模雇用開発計画認定取消通知書（地様式第 25 号）」により計画の認定を取り消すことができるものとする。

る。

- イ 認定計画の内容の実現が著しく困難となったとき（1801により申請された認定計画の変更により認定計画の内容が1804イに掲げる要件を満たさなくなる時を含む。）。
- ロ 1807ロの厚生労働大臣の指導について計画認定事業主の協力が得られないとき。
- ハ 計画認定事業主に労働関係法規の重大な違反があったとき。

1900 大規模助成金の支給申請（第1回）

1901 第1回支給申請書（大規模）の提出

- イ 大規模助成金の支給を受けようとする計画認定事業主は、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）第1回支給申請書（大規模）（地様式第26号）」（以下「第1回支給申請書（大規模）」という。）を雇用開発期間の末日の翌日から起算して2カ月以内に管轄労働局長に提出しなければならない。この期間に第1回支給申請書（大規模）の提出がない場合は、当該認定計画は失効する。
- ロ 添付書類等
 - 第1回の支給申請は、次に掲げる書類を提出して行うものとする。
 - (イ) 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）
 - (ロ) 計画認定証
 - (ハ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）事業所状況等申立書（大規模）（地様式第27号）（以下「事業所状況等申立書（大規模）」という。）(ニ) 対象労働者の確認のための書類等
 - a 対象労働者申告書及び「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者申告書（大規模・付随事業所分）（地様式第30号の1）」（以下「対象労働者申告書（付随事業所分）」という。）
付随事業所が複数ある場合はそれぞれの付随事業所ごとに対象労働者申告書（大規模・付随事業所分）を提出すること。なお、対象労働者がこの申告書に書ききれないときは「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者申告書（大規模・付随事業所分）（続紙）（地様式第30号の2）」に記入して提出すること。
 - b 住民票（写）等
 - c 対象労働者雇用状況等申立書
 - d 雇用契約書（写）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類を含む。）（写）
 - e 対象労働者の支給要件判定期間に属する月の賃金台帳（写）
 - f 対象労働者の支給要件判定期間に属する月の出勤簿等（写）
 - g （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
 - (ホ) 設置・整備費用の確認のための書類等
 - a 設置・整備費用申告書及び「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）設置・整備費用申告書（大規模・付随事業所分）（地様式第31号）」（以下「設置・整備費用申告書（付随事業所分）」という。）
 - b 見積書（写）、請求書（写）、総勘定元帳（該当部分の写）、預金通帳（該当部分の写）又は現金出納簿（該当部分の写）のうち対象経費のための支出であることが確認できる書類
 - c （振込による支払いの場合）金融機関の振込明細書（写）。ただし、インターネットバンキングによる振込の場合、預金通帳の該当部分の写
 - d （振込以外による支払いの場合）領収証（写）

- e (不動産の工事又は購入をした場合) 請負契約書(写)、図面及び引渡書(写)
当該不動産に 0303 除外費用イ(イ)に定める賃貸用の施設又はイ(ト)に定める福利厚生施設を含む場合、雇用拡大のための部分を明記したものに限る。
 - f (動産の購入をした場合) 売買契約書(契約書がない場合は、納品書等の取引が証明できるもの)(写)
 - g (動産の賃借(リースを含む。))をした場合) 賃貸借(リースを含む。)契約書(写)
 - h (購入又は賃借に係る取付費用又は運搬費用が別途支払われた場合) 取付け又は運搬に係る納品書(写)
- (ハ) (イ)から(ホ)以外で管轄労働局長が必要と認めるもの

1902 第1回支給申請書(大規模)の受理

管轄労働局長は、1901により第1回支給申請書(大規模)及び添付資料が提出された場合は、事業所の所在地、添付書類の有無等を確認の上、これを受け付けるものとする。第1回支給申請書(大規模)及び添付書類等に不備がある場合は、管轄労働局長は第1共通要領 0402 へに準じて取り扱うことができる。この場合において、第1共通要領 0402 への「支給申請期間末日」とは、雇用開発期間の末日の翌日から起算して2か月を経過した日をいう。(不正受給防止の観点から、原則として提出後の事業主都合による第1回支給申請書(大規模)及び添付書類の変更・差し替えは認めないこと。)

2000 大規模助成金の支給決定(第1回)

2001 事業所の設置に要した費用の確認

申告された設置・整備費用については、1702及び1703に留意し、必要に応じ、総勘定元帳、現金出納簿、固定資産台帳等の帳簿類、領収書等の原本を持参させること及び登記情報連携システムにより確認すること。

また、申告されたものが実際に設置・整備され、当該事業所の雇用拡大のために必要な事業の用に供しているか否かについては、原則、事業所の实地調査により確認すること。

なお、1701ハ(イ)のとおり、従業員の福祉の用に供する施設又は設備の設置・整備に要した費用が総費用の3分の1以下の場合、算定対象とできるが、その判定は、床面積に応じて按分した工事費用に付帯する動産を加えた費用で行うこと。

2002 事業所の設置に伴い雇い入れた労働者の確認

イ 地域求職者の確認

0802イ(イ)から(ニ)、(ハ)及び0803のとおりとする。

ロ 移転求職者(大規模)の確認

0802イ(イ)から(ハ)、(ホ)、(ハ)及び0803のとおりとする。

ハ 短時間労働者でないことの確認

雇用契約書(写)等により確認する。

ニ 付随事業所の対象労働者数の確認

付随事業所が含まれている場合は、付随事業所における対象労働者数が全体の対象労働者数の3分の1を超えていないことを確認すること。

2003 その他の支給要件の確認

イ 管轄労働局長は、0805から0809までの確認を行う。なお、確認を行う際「支給要件判定期間」は、「雇用開発期間」と読み替えること。

ロ 申請事業主が地方自治体からの助成を受けていることについては、第1回支給申請書(大規模)及び当該助成にかかる交付決定通知書(写)などで確認すること。

2004 支給決定にかかる事務処理

管轄労働局長は、第1回の支給(不支給)を決定したときは、支給・不支給決定通知書及び対象労働者認定通知書により事業主に通知する。

ロ 計画認定証の返戻

管轄労働局長は、支給・不支給決定通知書等の送付と同時に、計画認定証を事業主に返戻するものとする。

2100 大規模助成金の支給申請・支給決定（第2回及び第3回）

2101 第2回及び第3回支給申請書（大規模）の提出

イ 第2回及び第3回の支給基準日に係る大規模助成金を受けようとする事業主は、支給基準日が経過するごとに、支給基準日の翌日から起算して2ヵ月以内に「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）第2回及び第3回支給申請書（大規模）（地様式第28号）」（以下「第2回及び第3回支給申請書（大規模）」という。）を管轄労働局長に提出しなければならない。

第2回支給申請を怠った者は、第3回支給申請することができない。

ロ 添付書類等

第2回及び第3回の支給申請は、次に掲げる書類を提出して行うものとする。

- (イ) 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）
- (ロ) 前回の支給決定通知書
- (ハ) 対象労働者認定通知書（写）
- (ニ) 事業所状況等申立書（大規模）
- (ホ) 対象労働者（補充者を含む。）の支給要件判定期間に属する月の賃金台帳等（写）
- (ヘ) 対象労働者（補充者を含む。）の支給要件判定期間に属する月の出勤簿等（写）
- (ト) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者離職等申告書（大規模）（地様式第29号の1）（以下「対象労働者離職等申告書」という。）

前回の支給申請時期において当該事業所で被保険者として雇い入れた対象労働者の人数として数えられた対象労働者であって、前回の支給基準日の翌日から当該支給基準日までの間に、離職し、又は他の事業所に配置転換した等により当該事業所に就業しなくなった者を記入して提出すること。なお、離職等した者がこの申告書に書ききれないときは「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者離職等申告書（大規模）（続紙）（地様式第29号の2）」に記入して提出すること。

- (フ)（当該支給申請に係り対象労働者の補充を行った場合）雇い入れた補充者の確認のための書類等
 - a 対象労働者申告書及び対象労働者申告書（付随事業所分）
 - b 住民票（写）等
 - c 対象労働者雇用状況等申立書
 - d 雇用契約書（写）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類を含む。）（写）
 - e（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
- (リ) (イ)から(フ)以外で管轄労働局長が必要と認めるもの

2102 第2回及び第3回支給申請書（大規模）の受理

管轄労働局長は、第2回及び第3回支給申請書（大規模）及び添付書類等が提出されたときは、事業所の所在地、添付書類等を確認の上、これを受理すること。第2回及び第3回支給申請書（大規模）並びに添付書類等に不備がある場合は、管轄労働局長は第1共通要領 0402 へのおり取り扱うことができる。この場合において、第1共通要領 0402 への「支給申請期間末日」とは、支給基準日の翌日から起算して2か月を経過した日をいう。（不正受給防止の観点から、原則として提出後の事業主都合による第2回及び第3回支給申請書（大規模）及び添付書類の変更・差し替えは認めないこと。）

2103 大規模助成金の支給決定（第2回及び第3回）

イ 支給の決定は、申請の都度次によって行う。

(イ) 管轄労働局長は、1101 から 1106、1108 及び 1109 までの確認を行う。なお、確認を行う際「支給要件判定期間」は「第 2 回は雇用開発期間の末日の翌日から 1 年後の日、第 3 回は雇用開発期間の末日の 1 年後の翌日から 2 年後の日までの間」と読み替えること。なお、1706 の口については第 2 回及び第 3 回支給申請書（大規模）、対象労働者申告書、対象労働者申告書（付随事業所分）及び対象労働者離職等申告書の記載事項によって確認すること。

(ロ) 1706 の口の要件を満たしていないときは、支給決定を保留し、当該支給申請期間の末日までに対象労働者を被保険者として雇い入れ、要件を満たすものとなった場合には、その時点で支給決定を行う。この場合、新たに雇い入れた地域求職者等については、事業主から、対象労働者申告書等を提出させ、必要な確認、調査を行うこと。

ロ 支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給（不支給）を決定したときは、支給・不支給決定通知書及び対象労働者認定通知書により事業主に通知する。

ハ 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）支給・不支給決定通知書等の返戻

管轄労働局長は、支給・不支給決定通知書等の送付と同時に第 2 回及び第 3 回支給申請書（大規模）に添付された支給・不支給決定通知書を事業主に返戻するものとする。

2200 能登 6 市町において、事業所の設置・整備、雇入れを行った事業主に対する特例

2201 能登 6 市町において、事業所の設置・整備、雇入れを行った事業主に対する特例

令和 6 年能登半島地震による被災地域の雇用機会を確保するため、石川県七尾市、輪島市、珠洲市、羽咋郡志賀町、鳳珠郡穴水町、及び鳳珠郡能登町（以下「能登 6 市町」という。）において、事業所の設置・整備、雇入れを行った事業主に対して、特例措置を講ずるものとする。（以下「能登半島地震特例」という。）

2300 支給要件

2301 支給対象事業主

地開金の支給の対象となる者は、次のイからチのいずれにも該当する事業主とする。

イ 能登 6 市町において、計画日（令和 6 年 1 月 1 日から当該事業主が 2501 の計画書を石川労働局長に提出した日までの間で当該事業主が指定する日をいう。以下同じ。）から完了日（2701 の完了届（第 1 回支給申請書）を石川労働局長に提出した日（計画日から起算して 18 か月を経過する日までに当該完了届（第 1 回支給申請書）を提出していない場合は、計画日から起算して 18 か月を経過する日。）をいう。以下同じ。）までの間に、事業所の雇用拡大のために必要な事業の用に供する施設又は設備の設置・整備（その費用の合計額が 100 万円以上のものに限る。）を行う事業主であること。

ロ イの設置・整備に伴い、2304 に定める対象労働者を、2 人以上計画日から完了日までの間に雇い入れた事業主であること。

ハ 計画日の前日における当該地開金の支給に係る事業所の被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下同じ。）数から完了日における地開金の支給に係る事業所の被保険者数が 2 人以上増えている事業主であること。

ニ 第 1 回は計画日から完了日、第 2 回は完了日の翌日から完了日の 1 年後の日、第 3 回は完了日の 1 年後の日の翌日から完了日の 2 年後の日までの間（以下「支給要件判定期間」という。）に、地開金の支給に係る事業所で雇用する被保険者を解雇（次に掲げるものを除く。）等事業主の都合で離職（以下「解雇等」という。）させていないこと。

(イ) 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇等（事業主からの申出（各支給要件判定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出を行うもの又は不支給決定後 1 ヶ月以内に申出を行うものに限る。）があり、かつ、雇用保

除の給付制限に係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
- ホ 支給要件判定期間に、雇用保険法（昭和49年法律第116号）第23条第2項に規定する特定受給資格者であると認められた者の数が3人を超え、かつ、その数を当該支給要件判定期間の初日における地開金の支給に係る事業所の被保険者の数で除して得た値が6%を超えていないこと。

なお、次の(イ)から(ニ)までに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者の数は除く。

- (イ) 被保険者の責めに帰すべき理由による解雇等（2301ニ(イ)重責解雇に該当する離職を含む。）
- (ロ) 被保険者の都合による退職
- (ハ) 被保険者の死亡
- (ニ) 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になったことによる解雇
- ヘ 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、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10条第2項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けている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項に基づく勧告を受けている場合は、支給申請日までに是正していること。
- ト 労働局が地開金を支給するために必要な書類の提出及び設置・整備に係る事業所（以下「設置・整備事業所」という。）に立ち入って行う実地調査に応じる事業主であること。
- チ 地開金の支給に係る事業所において、地域の雇用構造の改善に資するものと認められない事業主でないこと。

2302 設置・整備費用

- イ 設置・整備費用の算定対象となる施設又は設備とは、雇用拡大のために必要な事業の用に供する不動産（土地を除く。）又は動産をいう。
- 動産とは、機械、装置、工具、器具、備品、車両、船舶、航空機及び運搬器具等をいい、商品以外のものであれば減価償却資産であるか否かを問わず、原材料や消費財以外のものは設置・整備費用の算定対象とする。
- 原材料や消費財であるか否かの判断は、原則として、繰り返し使用されるものか否かによる。
- ロ 設置・整備費用の算定対象は施設又は設備の新設、増設、購入、修理・修繕経費、又は賃借に要したハの費用のうち、次の(イ)及び(ロ)のいずれにも該当する費用とする。
- (イ) 計画日から完了日までの間に、工事又は購入の場合は引渡日が、賃借の場合は賃貸借期間の初日があること（契約締結日が計画日前のものを含む。）
- (ロ) 計画日から完了日までの間に実際に支払われた費用であること
- ハ 施設又は設備の新設、増設、購入、修理・修繕経費、又は賃借に要した費用は次の(イ)から(ニ)の費用をいう。（修理・修繕経費は、令和6年能登半島地震に伴う破損等により必要となったものに限る。）
- (イ) 1契約が20万円以上の工事費用（建築工事費及びこれに付随する土地造成費、設計・監理費、基礎工事費、外構工事費、電気工事費、各種設備工事費、内装工事費及び工事管理費、修理・修繕費のほか建物の解体費を含む。なお、地開金を申請する事業主名義で不動産登記している部分に限る。（(ニ) a の賃貸借契約した不動産にかかる内装等の工事費用についてはこの限りではない。））
- (ロ) 次の a 又は b のいずれかに該当する購入費用（購入に伴う取付費用及び運搬費用等の諸費用を含める。）
- a 不動産（土地を除く。）の購入であって、1契約あたりの購入費用として支払った金額が

20万円以上のもの

- b 動産の購入であって、1点あたりの購入費用として支払った金額が20万円以上のもの
 - (ハ) 動産の修理・修繕であって、1点あたりの修理・修繕費用として支払った金額が20万円以上のもの（修理・修繕に伴う取付費用及び運搬費用等の諸費用も含める。）
 - (ニ) 次のa又はbのいずれかに該当するcからdにより算定した賃借費用（契約期間が1年以上であり、原則として、反復更新が見込まれるものに限る。）
 - a 不動産（土地を除く。）の賃借であって、1契約あたりの賃借費用（共益管理費を含む。）として支払った金額が20万円以上のもの（賃貸借契約をすることに伴い支払った敷金及び建設協力金、礼金並びに不動産仲介料は含めない。なお、賃貸借契約した不動産にかかる内装等の工事費用は算定対象に含める。）
 - b 動産の賃借（リース契約を含む。）であって、1点あたりの賃借費用として支払った金額が20万円以上のもの（賃借に伴う取付費用・運搬費用等の諸費用を含め、保守メンテナンス費用を除く。）
 - c 計画日から完了日の間に支払った金額が賃借の契約期間の1年分を超える場合は、1年分の金額を賃借費用の上限とする。
 - d 賃借の契約期間が1年を超えるもので、1年分の賃借費用が定められていない場合は、契約金額を契約年数で割って得た額を賃借費用とする。
- ホ 前項にかかわらず、次の(イ)から(ニ)のいずれかに該当する費用は設置・整備費用の算定対象としない。
- (イ) 完了日後に支払われる予定の費用
 - (ロ) 賃借費用のうち支払期日が到来していない費用
 - (ハ) 分割払いにより支払われた費用のうち手数料等（利子分は除く。）
 - (ニ) 小切手、手形又はクレジットカードにより支払われた費用のうち、決済を完了していない費用

2303 除外費用

- イ 2302にかかわらず、次の(イ)から(ウ)のいずれかに該当する費用は、原則として、設置・整備費用の算定対象としない。
- (イ) 賃貸用の施設又は設備（賃借人の居所とならないもの及び宿舍（令和6年能登半島地震に伴う被災により、従業員のために必要となったものに限る。）を除く。）の新設、増設、購入、修理・修繕又は賃借に要した費用（ただし、宿舍であっても、当該地域の相場より相当高い賃料を設定している、従業員以外の者を多数入居させている等、営利目的で運営している場合は賃貸用の施設または設備に含む。）
 - なお、当該施設が雇用拡大のための部分を含む場合は、a又はbのとおり取り扱う。
 - a 雇用拡大のための部分の費用と賃貸用の部分の費用が明確に分離できる場合は、雇用拡大のための部分の費用を設置・整備費用の算定対象に含める。
 - b 雇用拡大のための部分の費用とその他の部分の費用が明確に分離できない場合は、それぞれの床面積に応じて按分して算定するものとする。
 - (ロ) 国の補助金等（地方公共団体等を通じた間接補助金等を含む。以下「補助金等」という。）の交付又は交付決定を受けている施設又は設備の新設、増設、購入、修理・修繕又は賃借に要した費用のうち補助金等の交付額。
 - (ハ) 地方自治法第244条第1項に規定する公の施設（以下「公の施設」という。）の管理を行う場合、公の施設の増設又は賃借、若しくは公の施設に設置する設備の新設、購入、修理・修繕又は賃借に要した費用
 - (ニ) 個人自宅等と一体となっている施設（申請事業主又は（表-4）の支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手が所有する建物の一部に、建物所有者や（表-4）の支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手の自宅又は倉庫（非事業用施設）がある場合

- をいう。)又は設備の新設、増設、購入、修理・修繕又は賃借に要した費用
- (ホ) 雇用拡大を伴わない施設の建て替え又は設備の交換に要した費用
- (ハ) 既存設備の移設に要した費用
- (ト) 従業員のための福利厚生用の施設又は設備の新設、増設、購入、修理・修繕又は賃借(ただし、従業員のための福利厚生用の施設又は設備が雇用拡大のための施設又は設備と一体となって設置・整備された場合は、福利厚生用の施設又は設備に要した費用の占める割合が一体となって設置・整備された費用の1/3以下であれば、設置・整備費用の算定対象に含める。)に要した費用(宿舍の費用及び通勤車両の借り上げの費用は福利厚生用の施設又は設備から除く。(令和6年能登半島地震に伴う被災により、従業員のために必要となったものに限る。)以下同じ。)
- (フ) 無形固定資産(工業所有権(特許権、実用新案権、意匠権及び商標権)、専用権(電話加入権、側線専用権等)、借地権(地上権を含む)、営業権及びソフトウェアなどの権利)の取得に要した費用
- (リ) 消費税以外の税金及び保険料等の費用(リース料に含まれるものを除く。)
- (ヌ) 駐車場の新設、増設、修理・修繕又は賃借に要した費用(ただし、設置・整備費用に車両が認められた場合は当該車両のための駐車場の新設、増設、修理・修繕又は賃借に要した費用を除く。)
- (ル) 光熱水料及び発電用の施設・設備の設置に要した費用
- (ヲ) 不動産登記の手数料
- (ウ) フランチャイズ等の加盟料、ロイヤリティの購入費、保証金
- ロ 2302にかかわらず、次の(イ)から(ハ)のいずれかに該当する場合は設置・整備費用の算定対象としない。
- (イ) 石川労働局が当該設置・整備事業所に立ち入って行う現地調査において、その存在が確認できない場合
- (ロ) 計画日から完了日までの間に解約又は売却等を行ったため、完了日において要件を満たさないこととなった場合
- (ハ) 地域の雇用構造の改善に資すると認められないと石川労働局長が判断した場合
- ハ 2302にかかわらず、(表-4)の支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手との取引により支払った費用は設置・整備費用の算定対象としない。

(表-4)

支給対象事業主	支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手
法人 (法人形態の事業体のすべてをいう。以下同じ。)	① 当該法人の代表者
	② 当該法人の代表者が代表者の法人
	③ 当該法人の代表者の配偶者
	④ 当該法人の代表者の配偶者が代表者の法人
	⑤ 当該法人の代表者の3親等以内の親族(民法第725条に定める親族をいう。以下同じ。)
	⑥ 当該法人の代表者の3親等以内の親族が代表者の法人
	⑦ 当該法人の取締役会その他これに準ずる機関の構成員(以下「取締役等」という。)
	⑧ 当該法人の取締役等が代表者の法人
	⑨ 計画日の前日から起算して1年前の日から完了日の間のいずれかの日に当該法人の代表者と雇用関係等にあった法人又は個人事業主
	⑩ 当該法人の親会社、子会社及び関連会社

個人事業主	⑪ 当該個人事業主
	⑫ 当該個人事業主が代表者の法人
	⑬ 当該個人事業主の配偶者
	⑭ 当該個人事業主の配偶者が代表者の法人
	⑮ 当該個人事業主の3親等以内の親族
	⑯ 当該個人事業主の3親等以内の親族が代表者の法人
	⑰ 計画日の前日から起算して1年前の日から完了日の間のいずれかの日に当該個人事業主と雇用関係等にあった法人又は個人事業主
	⑱ 当該個人事業主の関連事業主

2304 対象労働者

対象労働者とは次のイ又はロに該当する者とする。

イ 次の(イ)から(ハ)のいずれにも該当する者であること。（以下「能登半島特例対象者」という。）

(イ) 能登6市町に事業所を有する事業主に雇い入れられた者

(ロ) 雇入れ当初より、一般被保険者等（雇用保険法第60条の2第1項第1号に定める一般被保険者、又は雇用保険法第37条の2第1項に規定する高年齢被保険者をいう。以下同じ。）として雇い入れられ、設置・整備事業所において継続して雇用すること（対象労働者の年齢が原則として65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該労働者の雇用期間が完了日から2年後の日以降までであることをいう。以下同じ。）が確実であると認められる者

(ハ) 公共職業安定所若しくは地方運輸局（運輸局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「公共職業安定所等」という。）又は適正な運用を期すことのできる特定地方公共団体若しくは有料・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。）（「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）によるものをいう。以下同じ。）の紹介により計画日から完了日までの間に雇い入れられた者

ロ 次の(イ)から(ハ)のいずれにも該当する者であること。（以下「災害関係離職者」という。）

(イ) 能登6市町に事業所を有する事業主に雇用されていた者

(ロ) 令和6年1月1日から令和6年6月30日までの間に、令和6年能登半島地震により一時離職した者（能登半島地震により雇用保険の特例措置による離職票の交付を受けた者（これに該当するとみなすことができる者を含む。））であり、離職前事業所に再雇用された者

(ハ) 雇入れ当初より、一般被保険者等として雇い入れられ、設置・整備事業所において継続して雇用することが確実であると認められる者

2305 除外労働者

2304にかかわらず、次のイからハのいずれかに該当する場合、又は又ニに該当する場合は対象労働者に含まない。

ただし、2304ロの者については、イからニを適用しない。

イ 公共職業安定所等の紹介以前に、雇用の内定があった者を雇い入れる場合

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雇用関係、出向、派遣又は請負により当該事業主の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

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

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をいう。以下同じ。）（短期の職場適応訓練を除く。）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

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者を雇用していた事業主と次の(イ)又は(ロ)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（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を含む。）

(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 公共職業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

ヘ 2301ニの支給要件判定期間に2304の対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支払っていない場合（支給申請を行うまでに当該賃金を支払った場合を除く。）

ト 法人の代表者又は個人事業主と3親等以内の親族を雇い入れる場合

チ 対象労働者の数の1/3を超えて雇い入れられる新規学校卒業者（「新規学校卒業者職業紹介業務取扱要領」（平成13年4月2日付け職発第196号別添1）第1の2のハに規定する者（「定時制の課程」又は「通信制の課程」に在学する者又はこれらの課程を卒業した者を除く。）以下同じ。）である場合

リ 2303イ(ハ)の公の施設の管理を行うために雇い入れられる者である場合

ヌ 地域の雇用構造の改善に資すると認められないと石川労働局長が判断した場合

2306 継続支給要件

第2回及び第3回の支給申請に係る支給要件（以下「継続支給要件」という。）は、次のイからニのとおりとする。なお、第2回に継続支給要件を欠いた場合は、第3回についても地開金を支給しない。

イ 被保険者数の維持

完了日における地開金の支給に係る事業所の被保険者数を、第2回又は第3回の支給基準日（第2回は完了日の1年後の日、第3回は完了日の2年後の日をいう。以下同じ。）における当該事業所の被保険者数が下回る場合、当該支給基準日に係る地開金を支給しない。

ただし、対象労働者が地開金の支給にかかる事業所で就業しなくなったことにより完了日における被保険者数を下回る場合、ハにおける対象労働者の補充をすることにより、当該支給基準日における事業所の被保険者数の維持の要件を満たされれば支給する。

ロ 解雇等の未実施

支給要件判定期間に、地開金の支給に係る事業所で雇用する被保険者を解雇等（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由による解雇（2301ニ(イ)の重責解雇に該当する離職を含む。）を除く。以下同じ。）させていないこと。

ハ 対象労働者数の維持

対象労働者数の維持完了日における対象労働者数を、第2回又は第3回の支給基準日における対象労働者数が下回る場合、当該支給基準日に係る地開金を支給しない。

ただし、完了日から第2回又は第3回支給基準日までの間に、対象労働者が地開金の支給に係る事業所で就業しなくなった（解雇等によるものを除く。）場合（2307併給調整における、雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の対象労働者となったことで、能登半島地震特例の対象労働者とならなくなった場合を含む）、(イ)の方法により、当該就業しなくなった者（以下「被補充者」という。）に相当する対象労働者（以下「補充者」という。）を雇い入れていれば支給する。

(イ) 補充者の雇入れの方法

- a 被補充者の就業しなくなった日の翌日（雇用保険被保険者資格の喪失日。以下同じ。）から起算して4か月を経過する日までの間に補充者を雇い入れること。
- b 被補充者が就業しなくなることが予定されている場合は、被補充者の就業しなくなる日から起算して1か月前の日以降であれば補充者の雇入れを行うことができる。
- c 既に対象労働者の要件を満たしていた者を補充者として扱えないこと。

(ロ) 補充者

被補充者が能登半島特例対象者、災害関係離職者いずれの場合も、補充者は能登半島特例対象者、災害関係離職者どちらの場合も可能とする。ただし、上記(イ)bの場合において、雇い入れた補充者を雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の対象として休業等させた場合は補充者とししない。

ニ 対象労働者の定着

完了日時点の対象労働者及び補充者のうち、第2回又は第3回の支給基準日までの間において就業しなくなった者の人数が、完了日時点の対象労働者の数の1/2を超え、かつ、4人以上となった場合は、補充者の雇入れにより対象労働者数を維持していたとしても、当該支給基準日に係る地開金を支給しない。

2307 併給調整

第1共通要領 0304 併給調整による。雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）に係る計画書を提出している事業主であっても、当該事業主が能登半島地震特例の設置・整備費用及び雇入れ人数の要件を満たした場合は支給する。

ただし、能登半島地震特例の支給要件判定期間において、対象労働者（第2回、第3回における、補充者を含む。）を、雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の対象労働者として休業等させた場合は、当該休業等の初日が含まれる能登半島地震特例の支給要件判定期間以降、当該対象労働者については能登半島地震特例の対象労働者とししない。

2400 支給額

2401 支給額

イ 地開金は、2301の支給対象事業主のうち、事業所の設置・整備（2302の設置・整備費用が100万円以上）に伴い雇い入れた2304の対象労働者の人数が2人以上であるものに対して、事業所の設置・整備費用及び対象労働者の数に応じて、（表-5）に定める額を1年ごとに3回支給するものとする。

ロ 創業の場合は、（表-5）の「3（2）～4人」の列の金額を支給する。

ハ 計画日の前日と比較した完了日時点の「被保険者の増加人数」が、計画日から完了日までの間に雇い入れられた「対象労働者の要件」を満たす者の数よりも少ない場合は、計画日の前日と比較した完了日時点の「被保険者の増加人数」を対象労働者の数とする。

ニ フランチャイズ本部直営店を買い取り、フランチャイズ加盟店として事業所の設置・整備を行う場合は、二の「計画日の前日」を「直営店廃止日の3か月前の日」と読み替えること。

（表-5）

設置・整備	対象労働者の数
-------	---------

費用	2人	3(2)～4人	5～9人	10人以上
100万円以上 300万円未満	30万円	50万円	80万円	100万円
300万円以上 1,000万円未満	60万円	100万円	160万円	300万円
1,000万円以上 3,000万円未満	80万円	120万円	200万円	400万円
3,000万円以上 5,000万円未満	120万円	180万円	300万円	600万円
5,000万円以上	160万円	240万円	400万円	800万円

※ () 内は創業の場合のみ適用

2402 創業

次のイからチのいずれにも該当する事業主は、2401における創業の要件を満たす事業主として取り扱う。

イ 新たに法人の設立又は個人事業を開業し、雇用保険適用事業所設置年月日が完了日以前となっている事業主であること。

ロ 完了日時点において第1共通要領0202に定める中小企業事業主であること。

ハ 法人の設立日又は個人事業の開業をした日（以下「創業基準日」という。）が令和6年1月1日以降の事業主であること。

ニ 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、親会社、子会社又は関連会社とほぼ同等の関係にある事業主が存在しないこと。

ホ 当該法人の代表者又は個人事業主が、創業基準日から過去3年以内に法人の代表者又は個人事業主であった者でないこと。

へ 当該法人の取締役会その他これに準ずる機関の構成員の過半数が他の事業主の取締役会その他これに準ずる機関の構成員でないこと、又は取締役会その他これに準ずる機関の構成員であった者でないこと。

ト 次のいずれかに該当し営業譲渡、営業の賃貸借、営業の委託等に伴い設立された法人又は開業された個人事業であると判断されないこと。

(イ) 屋号が同一であること

(ロ) 取引先（顧客を含む。）が引き継がれていること

(ハ) 商品・メニュー等が同一であること

(ニ) 労働者が引き継がれていること

チ 創業基準日から、当該法人の代表者又は個人事業主が専ら当該法人等の業務に従事するものであること。収入の多寡にかかわらず、他の業務に従事している場合（名義の使用のみの場合を含む。）は専ら従事していないこととする。

2403 個人事業の開始の日

個人事業の開業の場合、創業基準日は、開業のあった日又は雇用保険の適用事業主となった日のいずれか早い方であり、税務署に開業届を届け出ているものに限る。

2500 計画書の提出

2501 計画書の提出

- イ 地開金の支給を受けようとする事業主は、石川労働局長に対して、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書」（以下「計画書」という。地様式第1号）を提出しなければならない。なお、提出期間は、令和6年7月1日から令和~~7~~8年~~6~~3月~~30~~31日までとする。
- ロ 事業主が新たに企業を設立して、事業所の設置・整備及び雇入れを行おうとする場合には、当該企業設立前に発起人その他事業主に相当する者が計画書を提出することができるものとする。ただし、雇用保険適用事業所設置年月日は完了日以前でなければならない。
- ハ 計画書を提出する事業主は、次の(イ)から(ニ)の計画書の認定・不認定に係る審査に必要な書類等を石川労働局の求めに応じ提出しなければならない。
- (イ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）事業所状況等申立書（以下「事業所状況等申立書」という。地様式第12号）
- (ロ) 事業所の事業概要がわかるもの（パンフレット、組織図等）（新規法人設立又は新規事業所設置の場合を除く。）
- (ハ) （創業による対象労働者の要件緩和を申請する事業主の場合）申請事業主の「職歴書（創業）＜法人の代表者・個人事業主＞（地様式第3号）」（以下「職歴書」という。）
- (ニ)（国の補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所の場合）当該補助金等に係る補助対象経費の内訳が明確となる交付申請書に係る内訳書（交付決定を受けている場合は、交付決定通知書を含む。）（写）
- (ホ) (イ)から(ニ)以外で石川労働局長が必要と認めるもの
- ニ 創業による対象労働者の要件緩和を申請する事業主は、計画書を提出する際に創業の確認のための書類等をあわせて提出しなければならない。
- ホ 天災その他やむを得ない理由により、提出期間内に計画書を提出しなかった場合は、当該理由のやんだ後1か月以内にその理由を記した書面を添えて提出することができる。（本助成金において、他の提出書類についても同様の取り扱いとする。）

2502 計画書の変更・取下げ

- イ 計画書の内容を次の(イ)から(ハ)のいずれかに該当する変更をする場合は、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書変更届」（以下「変更届」という。地様式第4号）を完了予定日の前日までに石川労働局長に提出しなければならない。
- (イ) 法人の合併があった場合
- (ロ) 法人形態、法人名又は事業所名を変更した場合（新規法人設立又は新規事業所設置の場合を除く。）
- (ハ) 法人の代表者に変更があった場合
- (ニ) 申請事業主の住所又は事業所の所在地に変更があった場合
- (ホ) 完了予定日を計画日から18か月を経過した日以降に変更する場合
- ただし、計画日についても、当該変更届の完了予定日の18か月前の日の翌日から当該変更届の提出日までの間の任意の日（変更前の計画日以後の日に限る。）を事業主が選択し、変更しなければならない。
- (ハ) (イ)から(ホ)以外で石川労働局長が変更届を提出する必要があると認めた場合（不正受給防止の観点から、原則として提出後の事業主都合による変更は認めないこと）
- ロ 計画書の内容を次の(イ)から(ホ)のいずれかに該当する変更をする場合は、既に提出済みの計画書を取下げ、新たに計画書を石川労働局長に提出しなければならない（新たな計画書を提出した日に計画日も変更がなされる。）。
- (イ) 2501にて選択した地域を変更する場合
- (ロ) 法人の分割があった場合

(ハ) 事業所の分割又は統合があった場合

(ニ) 完了予定日を再度変更する場合

(ホ) (イ)から(ニ)以外で石川労働局長が計画書の再提出をする必要があると認めた場合

ハ 石川労働局長は、記入事項について確認を行った後、変更届を認定し、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）変更届認定通知書（地様式第5号）により事業主に通知する。

ニ 計画書は、完了予定日の前日まで取り下げることができる。

計画書の取下げは、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書取下げ届（地様式第6号）により行う。

石川労働局長は、取り下げる理由について確認を行った後、計画書の取下げを認定した旨を地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書取下げ届認定通知書（地様式第7号）により事業主に通知する。

2503 計画書の受理

イ 石川労働局長は、計画書の提出時点で完了日において支給対象事業主の要件を満たさないことが明らかである事業主でないことを2601から2608までに掲げる事項で確認を行う。

ロ 当該事項について支給対象事業主の要件に該当すると判断した場合は、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）計画書認定通知・不認定通知書（以下「計画書認定・不認定通知書」という。地様式第2号）により計画を認定した旨を事業主に通知する。

ハ 当該事項について支給対象事業主の要件に該当しないと判断した場合は、計画を認定できない旨をその理由とともに計画書認定・不認定通知書により事業主に通知する。

ニ 計画書の記入事項に不備があった場合、石川労働局長は相当の期間を定めて、事業主等に補正を求める。指定された期間内に事業主等が補正を行わない場合、石川労働局長は1ヶ月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。事業主等が期限までに補正を行わない場合、第1共通要領の0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該計画書に係る助成金は支給しない。

2600 計画書の確認方法

2601 雇用保険の適用の確認

イ 設立中の会社等の取扱い

設立中の会社、計画書提出時点では被保険者が0人である事業所又は新設の事業所に係る計画書を認定する場合は、雇用保険に係る保険関係が成立すると同時に雇用保険適用事業所設置届を提出するよう事業主に指導すること。

ただし、当該事業所設置年月日は完了日以前でなければならない。

ロ 暫定任意適用事業の取扱い

暫定任意適用事業の事業主から計画書の提出があった場合は、暫定任意適用事業の事業主に任意加入の認可があった後又は暫定任意適用事業が適用事業になった後に雇い入れた者のみが助成金の対象となることを事業主に指導すること。

ハ 雇用保険の適用事業所となっていない事業所の取扱い

イ又はロ以外の事業所であって、雇用保険の適用事業所となっていない事業所に係る計画書は認定しない。

ただし、計画書の提出とともに当該事業所が適用事業所となるように手続きをとったものは認定することとするので、その旨を事業主に説明し、雇用保険適用部門と連携を図ること。

2602 設置・整備及び対象労働者の内容の確認

当該設置・整備費用が100万円未満のものは計画書を認定しないこと。また、当該設置・整備に係る事業の内容が、能登6市町の雇用構造の改善に資すると認められない場合は計画書を認定しないこと。

なお、計画書を提出する日以前に、事業主が石川労働局長に提出した完了届（第1回支給申請書）又は第1回支給申請書（大規模）に係る設置・整備費用又は対象労働者と同一の設置・整備費用又は対象労働者が含まれている場合は計画書を認定しないこと。

2603 創業に該当することの確認

石川労働局長は、計画書の提出時点で完了日において 2402 の創業の要件を満たさない事業主でないことを計画書等により確認を行う。

2604 国の補助金等の受給の有無の確認

事業所状況等申立書により、補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所であるかどうかについて確認をする。補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所については、当該補助金等に係る補助対象経費の内訳が明確となる交付申請書に係る内訳書（交付決定を受けている場合は、交付決定通知書を含む。）（写）を提出させ、当該補助金等の補助対象となっている施設又は設備及び補助金等の交付額を確認すること。当該施設又は設備の新設、増設、購入、修理・修繕又は賃借に要した費用から補助金等の交付額を除いた費用を地開金の算定対象として認めるものとする。

2605 雇用調整助成金等に係る計画届の提出の有無の確認

イ 事業所状況等申立書により、事業主が当該設置・整備事業所について、既に雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）に係る計画届（ただし、産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）に係る出向先事業所の計画は除く。以下同じ。）を提出しているかどうかについて確認をする。

ロ 雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）に係る計画書を提出している事業主であっても、当該事業主が設置・整備費用及び雇入れ人数の要件を満たした場合、能登半島地震特例の支給を可能とするが、当該事業主について、休業等を維持しながら雇入れを行う背景等を確認し、労働者が不利益を被る計画ではないことを聴取する。

ハ 雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）に係る計画届を取り下げた場合は、能登半島地震特例に係る計画書を認定することができる。

2606 地域雇用開発助成金の受給状況の確認

事業所状況等申立書により、事業主が当該設置・整備事業所について、既に地域雇用開発助成金の支給を受けるための計画書を提出しているか、又は地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コースを除く。）の支給を受けている最中である場合は、新たな計画書は認定しないこと。

2607 必要な書類の提出及び実地調査に応じることの確認

労働局が地開金を支給するために必要な書類の提出及び設置・整備事業所に立ち入って行う実地調査に応じる事業主であることを、事業所状況等申立書により確認する。事業主が必要な書類の提出及び実地調査に応じないという場合は、計画書を認定しないこと。

2608 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認

事業所状況等申立書等により確認し、雇入れに係る労働条件等が当該地域の雇用構造の改善に資すると認められない場合は計画書を認定しないこと。

2700 支給申請（第1回）

2701 完了届（第1回支給申請書）の提出

イ 地開金の支給を受けようとする事業主は、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）完了届（第1回支給申請書）」（以下「完了届（第1回支給申請書）」という。地様式第8号）を計画日から起算して18か月を経過する日までに石川労働局長に提出しなければならない。この場合、完了届（第1回支給申請書）の提出日を完了日とする。

ロ 計画日から起算して18か月を経過する日までに完了届（第1回支給申請書）の提出がない

場合は、当該 18 か月を経過する日の翌日から起算して 2 か月を経過する日までに完了届（第 1 回支給申請書）を提出しなければならない。ただし、完了日は当該 18 か月を経過する日とする。なお、この期間に完了届（第 1 回支給申請書）の提出がない場合は、当該計画書は失効する。

2702 添付書類等

完了届（第 1 回支給申請書）を提出する事業主は、次のイからリの支給・不支給の決定に係る審査に必要な書類等を管轄労働局の求めに応じ提出しなければならない。

イ 事業所状況等申立書

ロ 支給要件確認申立書（共通要領様式第 1 号）

ハ 対象労働者の確認のための書類等

(イ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者申告書（以下「対象労働者申告書」という。地様式第 13 号）

(ロ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者雇用状況等申立書（以下「雇用状況等申立書」という。地様式第 14 号）

(ハ) 雇用契約書（写）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類を含む。）（写）

(ニ) 対象労働者の支給要件判定期間に属する月の賃金台帳（写）

(ホ) 対象労働者の支給要件判定期間に属する月の出勤簿等（写）

(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)（災害関係離職者の場合）離職票（写）

ニ 設置・整備費用の確認のための書類等

(イ) 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）設置・整備費用申告書（以下「設置・整備費用申告書」という。地様式第 16 号）

(ロ) 見積書（写）、請求書（写）、総勘定元帳（該当部分の写し）、預金通帳（該当部分の写し）又は現金出納簿（該当部分の写し）のうち対象経費のための支出であることが確認できる書類

(ハ)（振込による支払の場合）金融機関の振込明細書（写）。ただし、インターネットバンキングによる振込の場合、預金通帳の該当部分の写し

(ニ)（振込以外による支払の場合）領収証（写）

(ホ)（不動産の工事又は購入をした場合）請負契約書（写）、図面及び引渡書（写）

当該不動産に 2303 除外費用イ(イ)に定める賃貸用の施設又はイ(ト)に定める福利厚生用の施設を含む場合、雇用拡大のための部分を明記したものに限る。

(ヘ)（動産の購入をした場合）売買契約書（契約書がない場合は、納品書等の取引が証明できるもの）（写）

(ト)（不動産の賃借をした場合）賃貸借契約書（写）

(フ)（動産の賃借（リースを含む。）をした場合）賃貸借（リースを含む。）契約書（写）

(リ)（購入又は賃借に係る取付費用又は運搬費用が別途支払われた場合）取付け又は運搬に係る納品書（写）

ホ（創業として申請を行う事業主の場合）創業の確認のための書類等

(イ)（個人事業の開業の場合）開業届（所轄税務署に受け付けられたことがわかるものに限る。）（写）

(ロ)（計画書提出後から変更がある場合）職歴書

ヘ（フランチャイズ本部の直営店を買い取りフランチャイズ加盟店として事業所の設置・整備を行う事業主の場合）直営店廃止日の 3 か月前の被保険者数を確認するための書類（フランチャイズ本部が作成した被保険者数の申立書等）

ト (国の補助金等の交付を受け、又は受けようとしている事業所の場合) 当該補助金等に係る補助対象経費の内訳が明確となる交付申請書に係る内訳書(交付決定を受けている場合は、交付決定通知書を含む。)(写)

チ (修理・修繕費用の場合) 能登半島地震に伴うものであることを示す任意洋式の申立書。

リ イからチ以外で石川労働局長が必要と認めるもの

2703 完了届(第1回支給申請書)の受理

石川労働局長は、2701により完了届(第1回支給申請書)及び添付書類等が提出された場合は、事業所の所在地、添付書類等の有無等を確認の上、これを受け付けるものとする。完了届(第1回支給申請書)及び添付書類等に不備がある場合は石川労働局長は第1共通要領 0402 ホに準じて取り扱うことができる。この場合において、第1共通要領 0402 ホの「支給申請期間末日」とは、完了日の翌日から起算して2か月を経過した日をいう。(不正受給防止の観点から、原則として提出後の事業主都合による完了届(第1回支給申請書)及び添付書類の変更・差し替えは認めないこと)

2800 支給要件の確認(第1回)

2801 設置・整備費用の確認

申告された設置・整備費用については、必要に応じ、総勘定元帳、現金出納簿、固定資産台帳等の帳簿類、領収書等の原本を持参させること及び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。以下同じ。)により確認すること。

また、申告されたものが実際に設置・整備され、当該事業所の雇用拡大のために必要な事業の用に供しているか否かについては、原則、事業所の実地調査により確認すること。

なお、2303 イ(ト)のとおり、福利厚生用の施設又は設備の設置・整備に要した費用の占める割合が一体となって設置・整備された費用の1/3以下の場合、福利厚生用の施設も算定対象とできるが、その判定は、床面積に応じて按分した工事費用又は賃貸費用に付帯する動産を加えた費用で行うこと。

2802 対象労働者の確認

イ 対象労働者の確認

(イ) 雇入れ日の確認

雇用保険の被保険者資格を取得した日が、当該事業所に係る計画日から完了日までの間にあることを、対象労働者雇用状況等申立書に記入された労働者ごとに、雇用保険データを用いて確認すること。

(ロ) 公共職業安定所等の紹介により雇入れられた者であることの確認

a 公共職業安定所の紹介により雇入れられた者である場合は、職業紹介データを用いて内容を確認すること。必要に応じて紹介状(写)、公共職業安定所への照会等により確認をすること。

b 地方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の紹介により雇入れられた者である場合、職業紹介証明書等により確認をすること。

(ハ) 就業場所の確認

主たる就業場所が当該設置・整備事業所であるか否かは、求人票、出勤簿等又は対象労働者雇用状況等申立書により確認をすること。

(ニ) 災害関係離職者の確認

災害関係離職者に該当するか否かは a 又は b の方法により確認すること。

a 当該事業所で雇用されていたことを、雇用保険データを用いて確認すること。

b 令和6年1月1日から令和6年6月30日までの間に、令和6年能登半島地震により一時離職した者(令和6年能登半島地震により雇用保険の特例措置による離職票の交付を受けた者)であることを、離職票(写)を用いて確認すること。

(ホ) 継続して雇用することが確実であることの確認

雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）及び対象労働者雇用状況等申立書により無期雇用契約又は無期雇用契約と同視できる有期雇用契約であることを確認すること。

なお、無期雇用契約と同視できる有期雇用契約とは、次の a 及び b のいずれも満たしているものをいう。

a 本人が希望すれば、対象労働者の年齢が原則として 65 歳以上に達するまで契約更新ができること。

b 当該雇用契約の更新等により完了日から 2 年後の日以降まで雇用されるものであること。

ロ 雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）と併給を行う事業主において能登半島特例の対象労働者を休業等させ雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の対象としていないことの確認

能登半島地震特例の支給要件判定期間において、対象労働者（第 2 回、第 3 回における、補充者を含む。）を、雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の対象労働者として休業等させた場合は、当該休業等の初日が含まれる能登半島地震特例の支給要件判定期間以降、当該対象労働者については能登半島地震特例の対象労働者としなから、事業所申立書等により雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金（災害特例人材確保支援コース）の対象となっていないことを確認すること。

2803 除外労働者の確認

イ 職業紹介実施公共職業安定所等の紹介以前に雇用の内定がなかったことの確認

対象労働者雇用状況等申立書により事業主から当該雇用の内定がなかったことについて申立を行わせるとともに、職業紹介実施公共職業安定所等と連携し職業紹介データ等により確認する。

その上で、必要に応じて、事業主及び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当該事業主の事業所において就労したことがある者を雇い入れる場合でないことの確認

対象労働者雇用状況等申立書の記載及び雇用保険データ等により、これに該当しないことを確認する。

その上で、出勤簿等、労働者名簿、総勘定元帳等の石川労働局長が必要と認める書類等又は事業主からの事情聴取により確認し、必要に応じて、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

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、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く。）を受け、又は受けたことのある者に対し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の確認

対象労働者雇用状況等申立書の記載及び雇用保険データ等により、これに該当しないことを確認する。

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を雇用し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がある事業主が雇い入れる場合でないことの確認

対象労働者雇用状況等申立書若しくは法人の設立に必要な書類等の石川労働局長が必要と認める書類等、雇用保険データ、登記情報連携システム又は事業主からの事情聴取により確認し、必要に応じて、対象労働者からの事情聴取等も併せて行うこと。

ホ 公共職業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でないことの確認

公共職業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には、必要な調査を行うこととする。対象労働者雇用状況等申立書の対象労働者確認欄から判断し必要なものについて、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、雇入れ前に事業主より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。

労働条件が労働関係法令に違反するものであると確認された場合、当該労働者は対象労働者から除外する。

ヘ 2301 ニの支給要件判定期間に 2304 の対象労働者に対する賃金について支払期日を超えて支払っていない場合でないことの確認

支給申請に併せて提出される賃金台帳等（その写しを含む。）により、支給申請時点において 2304 の対象労働者の賃金（2301 ニの支給要件判定期間に限る）が支払われていることを確認する。

支給申請の時点で支払期日までに支払われていない場合には、計画日から起算して 20 か月を経過する日まで支給要件判定を保留し、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支払われない場合には当該労働者は対象労働者から除外する。

なお、支給申請時点で賃金支払日が到達していないものについては、確認を要さない。

ト 当該法人の代表者又は個人事業主と 3 親等以内の親族を雇い入れる場合でないことの確認

対象労働者が当該法人の代表者又は個人事業主と 3 親等以内の親族に該当しないことについて、対象労働者雇用状況等申立書により確認する。

チ 対象労働者の数の 1/3 を超えて雇い入れられる新規学校卒業者である場合でないことの確認

対象労働者雇用状況等申立書の記載、職業紹介証明書及び雇用保険データ等により、これに該当しないことを確認する。

リ 公の施設の管理を行うために雇い入れられる者でないことの確認

対象労働者雇用状況等申立書により行う。

ヌ 地域の雇用構造の改善に資すると認められないことの確認

対象労働者雇用状況等申立書等により行う。

2804 被保険者が増加していることの確認

イ 完了日における当該地開金の支給に係る事業所の被保険者数が計画日の前日における当該事業所の被保険者数を上回ることを確認は、次の(イ)及び(ロ)に留意し、雇用保険データにより行うこと。

(イ) 地開金の支給に係る事業所が新設の場合であって、計画日の前日において当該事業所が設置されていない場合には、計画日の前日における被保険者数は 0 人とする。

(ロ) 計画日の前日及び完了日における被保険者数の算定に当たっては、当日に「雇用保険の被保険者資格を取得した者」を含め、当日に「雇用保険の被保険者資格を喪失した者」を除く。

ロ 計画日から完了日の間に雇い入れられた対象労働者数の要件を満たす者の数が、計画日の前日と比較した完了日における被保険者の増加人数を上回る場合は、被保険者の増加人数を対象労働者の数の上限とする。

ハ フランチャイズ本部直営店を買い取り、フランチャイズ加盟店として事業所の設置・整備を行う場合は、ロの「計画日の前日」を「直営店廃止日の 3 か月前の日」と読み替えること。

2805 解雇等の有無の確認

支給要件判定期間（計画日から完了日までの間）に、当該地開金の支給に係る事業所において、

被保険者を解雇等しなかったことを完了届（第1回支給申請書）及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇等（2301ニ(イ)の重責解雇に該当する離職を含む。）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。

2806 特定受給資格者数の確認

支給要件判定期間（計画日から完了日までの間）に、当該地開金の支給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者の数を、当該事業所における計画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。）事業主以外の事業主であることを完了届（第1回支給申請書）及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。ただし、本取扱いは、2301ホ(イ)から(ニ)のいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しない。

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。

2807 高年齢者雇用確保措置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る勧告を受けていないことの確認

支給申請を行った事業主について、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確認する。勧告の有無等について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。勧告があり、是正措置が講じられていない場合は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

2808 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認

事業所状況等申立書等により、能登6市町の雇用構造の改善に資すると認められない場合は（社会保険の加入の要件を満たしているのに未加入である等、労働者の雇用環境が良好であるとは言えない事業所）支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

2809 第1共通要領上の支給要件等の確認

第1共通要領0501に示す不支給要件に該当しないことの確認、第1共通要領0303国等に対する不支給及び第1共通要領0304併給調整の確認を行うこと。

併せて、本要領2307併給調整の確認も行うこと。

2900 支給決定（第1回）

2901 支給決定に係る事務処理

石川労働局長は、第1回支給（不支給）決定を行ったときは、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）支給・不支給決定通知書」（以下「支給・不支給決定通知書」という。地様式第9号）を通知すること。また、支給決定をした際には地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）対象労働者認定通知書（以下「対象労働者認定通知書」という。地様式第15号）を添付して事業主に通知すること。

3000 支給申請（第2回及び第3回）

3001 第2回及び第3回支給申請書の提出

イ 第2回及び第3回の支給基準日に係る地開金を受けようとする事業主は、支給基準日が経過するごとに、支給基準日の翌日から起算して2か月以内に「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）第2回及び第3回支給申請書」（以下「第2回及び第3回支給申請書」という。様

式第 11 号) を石川労働局長に提出しなければならない。なお、就業しなくなった者が第 2 回及び第 3 回支給申請書に書ききれないときは続紙 (地様式第 12 号) に記入して提出すること。

ロ 第 2 回支給申請を怠った者は、第 3 回支給申請をすることができない。

3002 添付書類等

第 2 回及び第 3 回支給申請書を提出する事業主は、次のイからトの支給・不支給の決定に係る審査に必要な書類等を提出しなければならない。

- イ 対象労働者認定通知書 (写)
- ロ 事業所状況等申立書
- ハ 支給要件確認申立書 (共通要領様式第 1 号)
- ニ 対象労働者 (補充者を含む。) の支給要件判定期間に属する月の賃金台帳 (写)
- ホ 対象労働者 (補充者を含む。) の支給要件判定期間に属する月の出勤簿等 (写)
- へ (当該支給申請に係り対象労働者の補充を行った場合)
 - 雇入れた補充者の確認のための書類等
 - (イ) 対象労働者申告書
 - (ロ) 雇用状況等申立書
 - (ハ) 雇用契約書 (写) 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類を含む。) (写)
 - (ニ) (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 イからへ以外のその他石川労働局長が必要と認めるもの

3003 第 2 回及び第 3 回支給申請書の受理

石川労働局長は、第 2 回及び第 3 回支給申請書及び添付書類等が提出されたときは、事業所の所在地、添付書類等の有無等を確認の上、これを受け付けるものとする。第 2 回及び第 3 回支給申請書並びに添付書類等に不備がある場合は、石川労働局長は第 1 共通要領 0402 へのおり取り扱うことができる。この場合において、第 1 共通要領 0402 ホの「支給申請期間末日」とは、支給基準日の翌日から起算して 2 か月を経過した日をいう。(不正受給防止の観点から、原則として提出後の事業主都合による第 2 回及び第 3 回支給申請書及び添付書類の変更・差し替えは認めないこと)

3100 支給要件の確認 (第 2 回及び第 3 回)

3101 解雇等の有無の確認

支給要件判定期間 (第 2 回は完了日の翌日から完了日の 1 年後の日、第 3 回は完了日の 1 年後の日の翌日から完了日の 2 年後の日までの間) に、当該地開金の支給に係る事業所において、被保険者を解雇等しなかったことを第 2 回及び第 3 回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。

3102 特定受給資格者数の確認

支給要件判定期間 (第 2 回は完了日の翌日から完了日の 1 年後の日、第 3 回は完了日の 1 年後の日の翌日から完了日の 2 年後の日までの間) に、当該地開金の支給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支給要件判定期間の初日 (第 2 回は完了日の翌日、第 3 回は完了日の 1 年後の日の翌日) における当該事業所の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。) 事業主以外の事業主であることを第 2 回及び第 3 回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認する。ただし、本取扱いは、2301 ホ (イ) から (ニ) のいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しない。

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1 A又は3 A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。

3103 対象労働者（補充者含む）の確認

2802 対象労働者の確認及び2803 除外労働者の確認を行う。

3104 高年齢者雇用確保措置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る勧告を受けていないことの確認

支給申請を行った事業主について、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確認する。勧告の有無等について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。勧告があり、是正措置が講じられていない場合は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

3105 地域の雇用構造の改善に資すると認められることの確認

事業所状況等申立書等により能登6市町における雇用構造の改善に資すると認められない場合（社会保険の加入の要件を満たしているのに未加入である等、労働者の雇用環境が良好であるとは言えない事業所）は支給対象事業主の要件を満たさないものとして取り扱う。

3106 第1共通要領上の支給要件等の確認

第1共通要領 0501 に示す不支給要件に該当しないことの確認、第1共通要領 0303 国等に対する不支給及び第1共通要領 0304 併給調整の確認を行うこと。

併せて、本要領 2307 併給調整の確認も行うこと。

3107 被保険者数の維持

イ 第2回又は第3回支給基準日における地開金の支給に係る事業所の被保険者数が、完了日における当該事業所の被保険者数を維持していることを、第2回及び第3回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認すること。

ロ 被保険者数の算定については、2804 イ(ロ)の規定に準じて取り扱う。

ハ 対象労働者が第2回又は第3回支給基準日において補充されることによって、被保険者数の維持がはかれる場合は、補充者が第2回又は第3回支給基準日に補充されたものとみなし、第2回又は第3回支給基準日時点で判断すること。

3108 対象労働者数の維持

完了日における地開金の支給に係る事業所の対象労働者数を、第2回又は第3回支給基準日において維持していることを、第2回及び第3回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認すること。この場合、補充者について2802及び2803と同様の確認を行うとともに、被補充者が就業しなくなった日から起算して1か月前の日から、被補充者が就業しなくなった日の翌日から起算して4か月を経過する日までの間に補充者の雇入れ日があることを確認し、要件を満たさない者は補充者とはしない。

なお、第2回及び第3回支給申請書提出日までに補充者を雇い入れていない場合は、支給決定を保留し、補充者の雇入れを確認した後、支給決定を行う。

対象労働者が出向、配置転換又は研修等により一時的に就業をしていない場合、就業していない期間が4か月以内であり、第2回又は第3回支給基準日において当該事業所に就業していれば対象労働者として取り扱うこと。

3109 対象労働者の定着

完了日時点の対象労働者及び補充者のうち、第2回又は第3回の支給基準日において就業しなくなった者の人数が、完了日時点の対象労働者数の1/2を超え、かつ、4人以上となっていないことを、第2回及び第3回支給申請書及び添付書類等並びに雇用保険データにより確認すること。

3200 支給決定（第2回及び第3回）

3201 支給決定に係る事務処理

石川労働局長は、支給又は不支給を決定したときは、支給・不支給決定通知書により事業主に通知する。当該支給決定において対象労働者の補充が行われている場合は、補充者に係る対象労働者認定通知書を添付して事業主に通知すること。

3300 新たな地域雇用開発助成金を提出する場合の手続

3301 新たな地域雇用開発助成金を提出する場合の手続

- イ 完了日以後であり、かつ、地開金の支給を受け終わっていない（地開金の最終の支給申請を行っておらず、かつ、継続支給が不可能となる状態になっていない）間に新たな計画書を提出しようとする場合には、中止届を提出することにより、新たな計画書を提出することができることとする。
- ロ 石川労働局長は、当該事業主から中止届の提出があったときは、記入された事項について確認を行った後、当該事業主から中止届を認定し、地域雇用開発助成金(地域雇用開発コース)中止届認定通知書により事業主にその旨を通知する。なお、支給要件を満たさないことを理由とした中止届については、当該計画の第3回目の支給申請期間の翌日までは認定を保留すること。
- ハ 中止届を認定した日以降の支給基準日に係る地開金は支給しない。
- ニ 中止届提出日以後は新たな計画書を提出することができる。この場合、新たな計画書に中止届認定通知書を添付しなければならない。

3400 地域活性化雇用創造プロジェクト指定事業主に対する特例に係る適用

1401 から 1411 との取り扱いを準用する。

ただし、1401 の支給要件については、能登半島特例の要件を適用すること。

また、1402 の支給額については、表-3 を次の表のとおり読み替えること。

(表-3)

設置・整備 費用	対象労働者の数			
	2人	3(2)~4人	5~9人	10人以上
100万円以上 300万円未満	30万円	50万円	80万円	100万円
300万円以上 1,000万円未満	60万円	100万円	160万円	300万円
1,000万円以上 3,000万円未満	80万円	120万円	200万円	400万円
3,000万円以上 5,000万円未満	120万円	180万円	300万円	600万円
5,000万円以上	160万円	240万円	400万円	800万円

※ () 内は創業の場合のみ適用

3500 大規模雇用開発計画に係る特別措置に係る準用

1600 から 2103 の取り扱いを準用する。（1704 対象労働者のイ（ハ）は除く。）

なお、1601 から 1801 の「同意雇用開発促進地域」を「能登 6 市町」と読み替えること。

3600 不正受給対応

不正受給に対する対応は第 1 共通要領 0700 番台のとおり行うこと。なお、地開金においては、第 1 共通要領 0703 の不支給決定通知書は、支給・不支給決定通知書（電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルから出力される不支給決定通知書とする。）とし、不支給措置期間通知書は、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）不支給措置期間通知書（地様式第 32 号）」（電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルから出力される不支給措置期間通知書とする。）とする。

3700 雑則

3701 返還に係る通知書の指定

支給決定を取り消す場合の対応は第 1 共通要領 0801 のとおり行うこと。なお、地開金においては、第 1 共通要領 0801 の支給決定取消通知書及び返還通知書は、「地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）支給決定取消及び返還通知書（地様式第 10 号）」（電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルから出力される支給決定取消及び返還通知書とする。）とする。

3800 附則

3801 施行期日

- イ 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。
- ロ 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。
- ハ 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。
- ニ 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。
- ホ 平成28年10月19日付け職発1019第1号・能発1019第1号・雇児発1019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28年10月19日から施行する。
- ヘ 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。
- ト 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。
- チ 平成29年10月13日付け職発1013第4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10月13日から施行する。
- リ 平成30年3月31日付け職発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。
- ヌ 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。
- ル 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。
- ヲ 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。
- ワ 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。
- カ 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。
- ヨ 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。

- タ 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。
- レ 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。
- ソ 令和6年3月29日付け職発0329第8号、雇均発0329第4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。
- ツ 令和6年6月28日付け職発0628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6年7月1日から施行する。
- ネ 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。
- ナ 令和7年7月1日付け職発0701第1号、雇均発0701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7年7月1日から施行する。

3802 経過措置

- イ 平成26年4月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、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」による改正前の規定を適用する。
- ロ 平成27年4月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、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2号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。
- ハ 平成28年4月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- ニ 平成28年4月14日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- ホ 平成29年1月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- へ 平成29年4月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- ト 平成29年10月13日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- チ 平成30年4月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- リ 平成31年4月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- ヌ 令和2年4月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- ル 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「第2 各助成金別要領 6 地域雇用開発助成金 (1) 地域雇用開発コース」の様式については、当分の間、当該改正前の様式でも受理するものとする。
- ヲ 令和3年4月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- ワ 令和4年4月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- カ 令和5年4月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- ヨ 令和5年6月26日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- タ 令和6年4月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- レ 令和6年7月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- ソ 令和7年4月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の例による。
- ツ 令和7年7月1日より前に提出された計画書に対する地開金の支給については、なお従前の

| 例による。

第2 各助成金別要領

10 キャリアアップ助成金

雇用保険法（昭和49年法律第116号）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118条の2、附則第17条の2の7及び附則第17条の2の8に基づくキャリアアップ助成金（以下「助成金」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。

0100 趣旨	02290231 賞与
0101 趣旨	02300232 退職金
	02310233 新規学卒者
0200 定義	02320234 不安定雇用者
0201 キャリアアップ計画	02330235 重点支援対象者
0202 キャリアアップ管理者	—
0203 有期雇用労働者	0300 事業主が行うキャリアアップの取組
0204 短時間労働者	0301 対象事業主（共通）
0205 派遣労働者	0302 キャリアアップ計画
0206 無期雇用労働者	0303 キャリアアップ管理者
0207 正規雇用労働者	0304 キャリアアップの取組
0208 勤務地限定正社員	
0209 職務限定正社員	0400 キャリアアップ計画の提出
0210 短時間正社員	0401 キャリアアップ計画書等の提出（共通）
0211 多様な正社員	0402 キャリアアップ計画書等の提出（紙）
0212 有期雇用労働者等	0403 キャリアアップ計画書等の提出（電子）
0213 正規雇用労働者等	0404 キャリアアップ計画書の確認（紙）
0214 大企業事業主	0405 キャリアアップ計画書の確認（電子）
0215 <u>中小企業事業主（小規模企業事業主を除く）</u>	0500 支給要件
0216 <u>小規模企業事業主</u>	0501 支給対象事業主（共通）
0217 <u>母子家庭の母等</u>	0502 支給対象期間（共通）
02160218 父子家庭の父	0503 支給申請回数及び併給調整
02170219 人材開発支援助成金に係る特定の 訓練を修了した者	0600 支給申請
02180220 就業規則	0601 支給申請（紙）
02190221 労働協約	0602 支給申請（電子）
02200222 職務評価	0603 支給申請書の受理（共通）
02210223 身体障害者	0604 支給申請書の確認（共通）
02220224 重度身体障害者	
02230225 知的障害者	0700 支給要件の確認
02240226 重度知的障害者	0701 支給要件の確認（共通）
02250227 精神障害者	
02260228 発達障害者	0800 支給決定
02270229 難病患者	0801 支給決定通知（共通）
02280230 賃金テーブル	0802 支給台帳への記入及び記録の保管（共通）

0900 附則

0901 施行期日

0902 経過措置

1000 正社員化コース

1001 概要

1002 支給対象事業主

1003 対象労働者

1004 支給対象期間

1005 支給額

1006 支給申請期間

1007 添付書類

1008 支給要件の確認

2000 障害者正社員化コース

2001 概要

2002 支給対象事業主

2003 対象労働者

2004 支給対象期間

2005 支給額

2006 支給申請期間

2007 添付書類

2008 支給要件の確認

3000 賃金規定等改定コース

3001 概要

3002 支給対象事業主

3003 対象労働者

3004 支給額

3005 支給申請期間

3006 添付書類

3007 支給要件の確認

4000 賃金規定等共通化コース

4001 概要

4002 支給対象事業主

4003 対象労働者

4004 支給額

4005 支給申請期間

4006 添付書類

4007 支給要件の確認

~~0902 経過措置~~

5000 賞与・退職金制度導入コース

5001 概要

5002 支給対象事業主

5003 対象労働者

5004 支給額

5005 支給申請期間

5006 添付書類

5007 支給要件の確認

6000 社会保険適用時処遇改善コース

6001 概要

6002 支給対象事業主

6003 対象労働者

6004 支給対象期間

6005 支給額

6006 支給申請期間

6007 添付書類

6008 支給要件の確認

7000 短時間労働者労働時間延長支援コース

7001 概要

7002 支給対象事業主

7003 対象労働者

7004 支給対象期間

7005 支給額

7006 支給申請期間

7007 添付書類

7008 支給要件の確認

0100 趣旨

0101 趣旨

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者等の企業内でのキャリアアップ（職務経験や職業訓練等の能力開発機会を通じ、職業能力の向上が図られ、これによりその将来の職務上の地位や賃金をはじめとする処遇の改善が図られることをいう。以下同じ。）を支援するため、これらの取組を実施した事業主に対して助成金を支給することにより、労働者の雇用の安定、処遇の改善を推進するものである。

0200 定義

0201 キャリアアップ計画

企業ごとに雇用管理のあり方が様々であることを踏まえ、社内の人材確保等の現状を分析した上で、有期雇用労働者等のキャリアアップを図る上での課題について有期雇用労働者等の意見も踏まえつつ、社内で検討を行い、その対応方針案を踏まえ作成する計画を「キャリアアップ計画」という。

0202 キャリアアップ管理者

各事業所での有期雇用労働者等のキャリアアップを図る取組が積極的に進むよう、事業所ごとに、有期雇用労働者等のキャリアアップに取り組む者として、必要な知識及び経験を有していると認められる者を「キャリアアップ管理者」という。

0203 有期雇用労働者

期間の定めのある労働契約を締結する労働者（0204の短時間労働者及び0205の派遣労働者のうち、期間の定めのある労働契約を締結する労働者を含む。）をいう。

0204 短時間労働者

短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条第1項に規定する短時間労働者をいう。

0205 派遣労働者

労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号。以下「派遣法」という。）第2条に規定する派遣労働者をいう。

0206 無期雇用労働者

期間の定めのない労働契約を締結する労働者（0204の短時間労働者及び0205の派遣労働者のうち、期間の定めのない労働契約を締結する労働者を含む。）のうち、通常の労働者（0207の正規雇用労働者、0208の勤務地限定正社員、0209の職務限定正社員及び0210の短時間正社員。以下同じ。）以外の者（通常の労働者に適用される労働条件が適用されていないことが確認できる者）をいう。

0207 正規雇用労働者

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう（（様式第3号（別添様式1-5）の記載を除く。以下、0208から0211まで同様）。

イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ 同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ勤務地又は職務が限定されていないこと。

ニ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じ労働者であること（[02180220](#)の就業規則又は[02190221](#)の労働協約（以下「就業規則等」という。）に規定する通常の労働者の所定労働時間が明確ではない場合、他の通常の労働者と比べて所定労働時間が同等であること）。

ホ 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に、長期雇用を前提として賞与又は退職金（※1）制度の実施及び昇給の実施が規定され、当該規則（※2）が適用されている労働者であること（※3）。

但し、1001の正社員化コース及び2001の障害者正社員化コースにおいて、正規雇用労働者としての試用期間の適用を受けていた者については、原則として、試用期間中は転換又は直接雇用が完了したものと見做さず、試用期間終了日の翌日に転換等したものと見做す（※4）。

※1 原則として[02300232](#)に規定する制度。但し、助成趣旨と照らして同程度に合理的な制度であると判断できる場合に限り、同定義に依らない制度であっても差し支えない。

※2 通常の労働者に適用される、その他労働条件に係る規定を含む。

※3 賞与、退職金及び昇給については、正規雇用労働者に適用する制度として相当な水準の待遇を備えた制度であること。

※4 1002及び1003に規定する支給要件や1005及び2006の支給申請期間においては「転換日（又は直接雇用日）」を「試用期間終了日の翌日」と読み替える。なお、当該取扱いは、原則として1001の正社員化コース及び2001の障害者正社員化コースに適用するが、うち1003イ(イ)、(ロ)及び(ハ)並びに2003ニにおいては、事業所における転換日又は直接雇用日を基準として正規雇用労働者と異なる就業規則等の適用を受けていたことを確認する。

0208 勤務地限定正社員

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ 就業規則等に規定する所定労働時間が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の就業規則等に規定する所定労働時間と同等の労働者であること。

ニ 勤務地が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の勤務地に比べ限定されている労働者であること。なお、当該限定とは、複数の事業所を有する企業等において、勤務地を特定の事業所（複数の場合を含む。）に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないものであって、具体的には、例えば次の(イ)から(ハ)までに該当するものとする。

(イ) 勤務地を一つ特定の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

(ロ) 勤務地を居住地から通勤可能な事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

(ハ) 勤務地を市区町村や都道府県など一定の地域の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの

ホ 同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の労働条件が適用されている労働者であること。

0209 職務限定正社員

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ 就業規則等に規定する所定労働時間が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の就業規則等に規定する所定労働時間と同等の労働者であること。

ニ 職務が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の職務に比べ限定されている労働者であること。

ホ 同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の労働条件が適用されている労働者であること。

0210 短時間正社員

次のイからニまでのいずれにも該当する労働者をいう。

イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。

ハ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間に比べ短い労働者であること。

ニ 同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の労働条件が適用されている労働者であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と比較して同等である労働者であること。

0211 多様な正社員

勤務地限定正社員、職務限定正社員及び短時間正社員をいう。

0212 有期雇用労働者等

有期雇用労働者及び無期雇用労働者をいう。

0213 正規雇用労働者等

正規雇用労働者及び多様な正社員をいう。

0214 大企業事業主

共通要領の0202の中小企業事業主以外の事業主をいう。

0215 中小企業事業主（小規模企業事業主を除く）

共通要領の0202の中小企業事業主のうち、0216の小規模企業事業主を除く事業主をいう。

0216 小規模企業事業主

常時雇用する労働者の数が30人を常態として超えない事業主をいう。

0217 母子家庭の母等

母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）第6条第1項に規定する配偶者のない女子であって、20歳未満の子若しくは次に定める障害がある状態にある子又は同項第5号の精神若しくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）を扶養しているものをいう。

イ 視力の良い方の眼の視力（万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測ったものをいう。）が0.07以下のもの又は視力の良い方の眼の視力が0.08かつ他方の眼の視力が手動弁以下のもの

ロ 両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの

ハ 平衡機能に著しい障害を有するもの

ニ そしゃく機能を欠くもの

ホ 音声又は言語機能に著しい障害を有するもの

ヘ 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指を欠くもの

- ト 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指の機能に著しい障害を有するもの
- チ 一上肢の機能に著しい障害を有するもの
- リ 一上肢のすべての指を欠くもの
- ヌ 一上肢のすべての指の機能に著しい障害を有するもの
- ル 両下肢のすべての指を欠くもの
- ヲ 一下肢の機能に著しい障害を有するもの
- ワ 一下肢を足関節以上で欠くもの
- カ 体幹の機能に歩くことができない程度の障害を有するもの
- ヨ 前各号に掲げるもののほか、身体の機能に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの
- タ 精神又は神経系統に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの
- レ 傷病が治らないで、身体の機能又は精神若しくは神経系統に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの

02460218 父子家庭の父

児童扶養手当法（昭和36年法律第238号）第4条第1項に規定する児童扶養手当を受けている者であつて、同項第2号に規定する児童の父であるものをいう。

02470219 人材開発支援助成金に係る特定の訓練を修了した者

雇保則附則第17条の2の8に規定する訓練修了者及び特定訓練修了者であつて、12人材開発支援助成金（（1）人材育成支援コース、（5）人への投資促進コース又は（6）事業展開等リスクリング支援コースに限る。）の支給（当該訓練修了者が修了した訓練に係る助成措置に対する支給に限る。）を受けた事業主（12人材開発支援助成金（5）人への投資促進コース（0217において、「人への投資促進コース」という。）に規定する定額制訓練を実施する事業主においては、経費助成の支給を、同コースに規定する長期教育訓練休暇制度を新たに導入した又は既に導入している事業主においては、制度導入助成又は賃金助成の支給のいずれかを、同コースに規定する教育訓練短時間等勤務制度を新たに導入した事業主においては、制度導入助成の支給を受けていれば足りる。）に雇用される労働者（※）をいう。

※ 定額制訓練を修了した者の当該訓練は、人への投資促進コース06015の支給の対象としない教育訓練の例に規定するものを含まないものであること。

※ 長期教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務等制度を活用して訓練を修了した者については、次のイ又はロを満たすものに限る。

イ 長期教育訓練休暇制度を活用して訓練を修了した者の場合は、以下の(イ)及び(ロ)を満たすものに限る。

(イ) 所定労働日において1日単位の休暇を10日以上連続して1回以上取得し、合計30日以上取得すること。また、職業訓練、教育訓練、各種検定又はキャリアコンサルティングを受けた日数（職業訓練、教育訓練、各種検定又はキャリアコンサルティングが同日に実施された場合は重複計上しないものとする。）が、長期教育訓練休暇の取得日数の2分の1以上に相当するものであること。

(ロ) 労働者が業務命令でなく自発的に職業訓練又は教育訓練のいずれかを受講すること。なお、これに加えて、各種検定又はキャリアコンサルティングを受講することは

差し支えないこと。

ロ 教育訓練短時間勤務等制度を活用して訓練を修了した者の場合

(イ) 修了した訓練が、同一の教育訓練機関が行う一連の15回以上の訓練を含むものであること。

(ロ) 労働者が業務命令でなく自発的に職業訓練又は教育訓練のいずれかを受講すること。

02480220 就業規則

常時10人以上の労働者を使用する事業場にあつては、管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸監理部を含む。）（以下「労働基準監督署等」という。）に届け出た就業規則（労働基準監督署等の受理印があるものに限る。）をいう。

常時10人未満の労働者を使用する事業場にあつては、労働基準監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について事業主及び労働組合等の労働者代表者（有期雇用労働者等を含むその事業所全ての労働者の代表者）の氏名等の記載のある申立書（例示様式）が添付されている就業規則（原本又は写し）をいう。

02490221 労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成したもの（労働組合法第14条に定める効力が生じているものに限る。）をいう。

02200222 職務評価

職務の大きさ（業務内容・責任の程度）を相対的に比較し、その職務に従事する労働者（正規雇用労働者及び有期雇用労働者等）の待遇が職務の大きさに応じたものとなっているかの現状を把握する手法であつて、要素別点数法、単純比較法、要素比較法及び分類法をいう。

なお、職務評価は、個々の労働者の仕事への取り組み方や能力を評価（人事評価・能力評価）するものとは異なる。

02240223 身体障害者

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「障害者法」という。）第2条第2号に規定する身体障害者をいう。

02220224 重度身体障害者

障害者法第2条第3号に規定する重度身体障害者をいう。

02230225 知的障害者

障害者法第2条第4号に規定する知的障害者をいう。

02240226 重度知的障害者

障害者法第2条第5号に規定する重度知的障害者をいう。

02250227 精神障害者

障害者法第2条第6号に規定する精神障害者をいう。

02260228 発達障害者

発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条第2項に規定する発達障害者をいう。

02270229 難病患者

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条に基づく「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）が定める特殊の疾病（以下「難病」という。）にかかっている者をいう。なお、対象となる難病が改正された場合は、当該改正の施行日以後に2002イの転換を行った事業主に適用する。すなわち、当該改正により新たに加わる難病にかかっている者については、当該改正の施行日以後の転換であれば助成対象となり、当該改正日より前の転換であれば助成対象外となる。当該改正により難病とは認められなくなった疾患にかかっている者については、当該改正の施行日以後の転換であれば助成対象外となり、当該改正日より前の転換であれば助成対象となる。

※ 対象となる難病に係る最新の情報は以下の厚生労働省ホームページを参照すること。

【障害者総合支援法の対象疾病（難病等）】

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

02280230 賃金テーブル

基本給を算出する際の基礎となる単価（時給、日給又は月給）を金額ごとに整理した一覧表をいう。

02290231 賞与

一般的に労働者の勤務成績に応じて定期又は臨時に支給される手当（いわゆるボーナス）をいう。

02300232 退職金

事業所を退職する労働者に対して、在職年数等に応じて支給される退職金（年金払いによるものを含む。）を積み立てるための制度であって、積立金や掛金等（以下「積立金等」という。）の費用を全額事業主が負担することが就業規則又は労働協約に規定されており、実際に積立金等の費用を全額事業主が負担するもの（事業主が拠出する掛金に上乗せして従業員が掛金を拠出する場合を含む。）をいう。

02340233 新規学卒者

本要領における「新規学卒者」とは、職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）第35条第2項に規定する新規学卒者及び卒業年度の3月31日までに内定を得た者をいう。

02320234 不安定雇用者

雇保則第110条第9項第1号イ(2)及び(3)のいずれにも該当する有期雇用労働者をいい、**02340233**の新規学卒者に該当する者を除く。

※ 雇保則第110条第9項第1号イ (抄)

(2) 雇入れの日の前日から起算して過去5年間に通常の労働者として雇用された期間（通常の労働者に準ずる者として職業安定局長が定める者が、通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力と同等以上の能力を必要とする職業に就いていた期間を含む。以下この(2)において同じ。）を通算した期間が1年以下である者 ~~（通常の労働者として雇用された期間がある者であつて、婚姻、妊娠、出産又は育児を理由とする離職により、雇入れの日の前日から起算して過去5年間に通常の労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下となつたものを除く。）~~

(3) 雇入れの日の前日から起算して過去1年間に通常の労働者として雇用されたことがない者（当該期間に通常の労働者として雇用されていた者であつて、当該雇用されていた者の責めに帰すべき理由以外の理由により当該期間に離職した者を含み、通常の労働者に準ず

る者として職業安定局長が定める者であつて、当該期間に通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力と同等以上の能力を必要とする職業に就いていた者を除く。)

02330235 重点支援対象者

次のイからハまでのいずれかに該当する労働者をいう。

- イ 雇い入れられた日 ~~からから~~ から起算して3年以上の有期雇用労働者
- ロ 雇い入れられた日 ~~からから~~ から起算して3年未満の有期雇用労働者で、02320234の不安定雇用に該当するもの
- ハ 次のいずれかに該当する者
 - (イ) 派遣労働者
 - (ロ) 02450217の母子家庭の母等又は02460218の父子家庭の父に該当する者
 - (ハ) 02470219の人材開発支援助成金に係る特定の訓練を修了した者に該当する者

0300 事業主が行うキャリアアップの取組

0301 対象事業主（共通）

本助成金の対象となるキャリアアップの取組を実施することができる事業主は、0101の趣旨を十分理解し、0501の支給対象事業主及び各コースの支給対象事業主の要件に該当することが見込まれるものであること。

0302 キャリアアップ計画

事業主が作成するキャリアアップ計画は、次のイからトまでのいずれにも該当するものであること。

- イ 雇用保険適用事業所（以下「適用事業所」という。）ごとに作成されたものであること。
- ロ キャリアアップ管理者に係る情報が記載されていること。
- ハ 対象労働者のキャリアアップに向けて計画的に講じようとする取組の全体像が記載されていること。
- ニ ハに係る個々の取組の内容が記載されていること。
- ホ 計画の対象者、目標、期間及び目標を達成するために事業主が講ずる措置が記載されていること。
- ヘ 計画の期間が3年以上5年以内であること（※）。

※ 但し、令和5年度以降に届け出る人材開発支援助成金の職業訓練実施計画届（様式第1-1号）にキャリアアップ管理者及び講ずる予定の措置を記載している場合は、当該届出日から5年以内とみなす（但し、対象労働者は人材開発支援助成金に係る特定の訓練を修了した者に限る。）。

- ト 計画の作成に当たって、当該計画の対象労働者の意見も反映されるよう、労働組合等の代表者（※）から意見を聴いたものであること。

※ 労働組合等の代表者とは、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合を代表する者、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、その事業所内の労働者の過半数を代表する者（有期雇用労働者等を含むその事業所全ての労働者の代表者）である。

0303 キャリアアップ管理者

事業主が配置するキャリアアップ管理者は、次のイからニまでのいずれにも該当する者であ

ること。

但し、当該適用事業所において、キャリアアップ管理者として適当な者を配置できない場合は、当該適用事業所の事業主又は役員がキャリアアップ管理者になることができる。その場合であっても、当該キャリアアップ管理者が同時に複数の適用事業所のキャリアアップ管理者になることはできない。

なお、事業主は、配置したキャリアアップ管理者について、事業所に掲示等の方法により従業員に対して周知を図るとともに、当該キャリアアップ管理者に対してキャリアアップに必要な知識やノウハウ向上のため、必要に応じて研修等を行うなど、キャリアアップに向けた管理体制の整備を図ること。

イ 有期雇用労働者等のキャリアアップに取り組む者として、必要な知識及び経験を有していること。

ロ 適用事業所ごとに配置された者であること。

ハ 当該適用事業所において雇用されている労働者であること。

ニ キャリアアップ計画書の提出日以前に選任されている者であること。

0304 キャリアアップの取組

本助成金の対象となるキャリアアップの取組（特別の定めがある場合を除き、キャリアアップ計画の計画期間中に実施された場合に限る。）は、1001の正社員化コース、2001の障害者正社員化コース、3001の賃金規定等改定コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の賞与・退職金制度導入コース及び、6001の社会保険適用時処遇改善コース及び7001の短時間労働者労働時間延長支援コースをいう。

0400 キャリアアップ計画書の提出

0401 キャリアアップ計画書の提出（共通）

1001の正社員化コース、2001の障害者正社員化コース、3001の賃金規定等改定コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の賞与・退職金制度導入コース又は、6001の社会保険適用時処遇改善コース又は7001の短時間労働者労働時間延長支援コースを活用する事業主は、天災その他やむを得ない理由がある場合を除き、コース実施日の前日（「コース実施日の前日」が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する国民の祝日及び12月29日から翌年1月3日までの日。以下同じ。）に当たる場合には、当該行政機関の休日の翌日とする。）までに、適用事業所ごとに、キャリアアップ計画書を紙の届出又は電子申請によって管轄労働局長に提出しなければならない。

0402 キャリアアップ計画書の提出（紙）

1001の正社員化コース、2001の障害者正社員化コース、3001の賃金規定等改定コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の賞与・退職金制度導入コース又は、6001の社会保険適用時処遇改善コース又は7001の短時間労働者労働時間延長支援コースに係る紙の計画書を提出しようとする事業主は、次のイ及びロに掲げる書類（原本又は写し）を管轄労働局長に提出しなければならない。

イ キャリアアップ計画書（様式第1号）（※）

ロ その他支給要件を確認するに当たって管轄労働局長が必要と認める書類

※ 1001正社員化コースのうち、02170219に定める人材開発支援助成金に係る特定の訓練の受講を予定しており、かつ、その修了後の正社員転換を検討している場合で、いずれの助成金

の支給申請も検討している場合は、人材開発支援助成金の職業訓練実施計画届（様式第1-1号）にキャリアアップ管理者及び講ずる予定の措置を記載することによって、キャリアアップ計画書（様式第1号）の提出に代えることができる。

また、管轄労働局長は、紙の申請書の受理業務の全部又は一部を当該安定所長に行わせることができる。この場合に限り、当該提出については、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。

0403 キャリアアップ計画書の提出（電子）

1001の正社員化コース、2001の障害者正社員化コース、3001の賃金規定等改定コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の賞与・退職金制度導入コース又は、6001の社会保険適用時処遇改善コース又は7001の短時間労働者労働時間延長支援コースに係る計画書を電子申請により提出しようとする事業主は、「雇用関係助成金ポータル」より、0302キャリアアップ計画の内容について入力し、管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、電子申請の場合、紙で提出を行う場合と次のイ及びロの取扱いが異なる。

イ コース毎にキャリアアップ計画書を提出すること。

ロ コース毎にキャリアアップ計画期間を設定すること。

また、電子申請による提出後、支給要件を確認するに当たって管轄労働局長が必要と認める書類の提出を求められた場合、当該事業主はこれを提出しなければならない。

その他、0602支給申請（電子）を希望する事業主で、既に、0402によって紙の計画書を提出している場合であっても、新たに本項に基づくキャリアアップ計画書の提出ができる。但し、その計画書は、以下ハを満たしている必要があり、また、以下ニに該当する場合に限り0401の要件を満たす。

ハ 提出するキャリアアップ計画期間の始期について、0402で既に提出している計画期間の始期に遡及したのではなく、新たに設定されたものであること。

ニ 本項に基づくキャリアアップ計画書の提出は、支給申請を行う予定であるコース毎の取組より前に行われているものであること。

0404 キャリアアップ計画書の確認（紙）

管轄労働局長は、1001の正社員化コース、2001の障害者正社員化コース、3001の賃金規定等改定コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の賞与・退職金制度導入コース又は、6001の社会保険適用時処遇改善コース又は7001の短時間労働者労働時間延長支援コースを活用する事業主から、0402の書類が提出されたときは、次のイのとおりキャリアアップ計画書を受取り、次のハのとおり写しを当該事業主に返送する。

返送する際は、支給申請について必要な説明（該当するコースの支給申請期間内に、管轄労働局長に対し、支給申請書にその他の関係書類を添付して行うものであることなど）を行う。

また、キャリアアップ計画書の確認に併せて、共通要領の0302の不支給要件に該当する事業主であるかを確認し、当該要件に該当する事業主であることにより不支給となる場合又は不支給となる可能性があることが判明した場合は、その旨を当該事業主に通告し、キャリアアップ計画書の写しを返送するものとする。

なお、キャリアアップ計画書を提出した事業主は、受理されたキャリアアップ計画書の内容の変更等により、助成金の支給申請の内容に変更が生じるときは、次のニのとおり、その変更を申請しなければならない。

イ キャリアアップ計画書の受理

(イ) キャリアアップ計画書

管轄労働局長は、キャリアアップ計画書及び添付書類が提出された場合、記載漏れ等の形式的な不備のほか、次の a 及び b に掲げる事項について確認したうえで、受理する。

a 適用事業所であることの確認

キャリアアップ計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認する。

b キャリアアップ計画の内容の確認

(a) キャリアアップ計画期間

様式第 1 号（計画（全コース共通））の①欄について、キャリアアップ計画期間（3 年以上 5 年以内）が記載されていること及び計画期間の計画開始日がキャリアアップ計画書の提出日の翌日以後となっていることを確認する。

(b) キャリアアップ計画期間中に講ずる措置の項目

様式第 1 号（計画（全コース共通））の②欄について、キャリアアップ計画期間中に講ずる措置の項目に「○」が付されていることを確認する。

(c) 対象者

様式第 1 号（計画（コース別））の③欄について、チェックボックスがある場合には対象とする労働者に該当する内容にチェックがされていること、その他欄にチェックがある場合には具体的な記載がされていることを確認する。

(d) 目標

様式第 1 号（計画（コース別））の④欄について、チェックボックスがある場合には目標に該当する内容にチェックがされていること、人数欄がある場合には具体的な人数が記載されていること、その他欄にチェックがある場合には具体的な記載がされていることを確認する。

(e) 目標を達成するために講ずる措置

様式第 1 号（計画（コース別））の⑤欄について、当てはまるチェックボックスにチェックがされていること、又は、その他欄にチェックがある場合には具体的な記載がされていることを確認する。

ロ キャリアアップ計画書に不備があった場合の取扱い

キャリアアップ計画書に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて事業主に補正を求め、指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は当該事業主に対して 1 か月以内に補正を行うよう書面で求める。それにもかかわらず指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、「第 1 共通要領」0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該キャリアアップ計画書は不受理とする。

不受理とした場合、任意の様式により、当該事業主に通知するものとする。

ハ キャリアアップ計画書の返送

管轄労働局長は、イの事項を確認後、提出されたキャリアアップ計画書に確認印を押印し、受理番号を記入の上、その写しを事業主へ返送する。

ニ キャリアアップ計画変更届の提出

キャリアアップ計画書が受理された後に、キャリアアップ計画の内容等を変更する事業主

(※) は、天災その他やむを得ない理由がある場合を除き、「キャリアアップ計画書(変更届)」(様式第2号)、変更前の受理された「キャリアアップ計画書」(様式第1号)の写しを変更後、速やかに管轄労働局長に提出しなければならない。

※ 「キャリアアップ計画書」(様式第1号)に記載された項目内容に変更があった場合には、「キャリアアップ計画書(変更届)」(様式第2号)を速やかに労働局長宛てに提出する必要がある。

0405 キャリアアップ計画書の確認(電子)

管轄労働局長は、1001の正社員化コース、2001の障害者正社員化コース、3001の賃金規定等改定コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の賞与・退職金制度導入コース又は、6001の社会保険適用時処遇改善コース又は7001の短時間労働者労働時間延長支援コースを活用する事業主から、0403の電子申請があった場合は、次のイのとおり、「雇用関係助成金ポータル」上でキャリアアップ計画書を受理する。

受理する際は、支給申請について必要な説明(該当するコースの支給申請期間内に、管轄労働局長に対し、支給申請書にその他の関係書類を添付して行うものであることなど)を書類送付等によって行う。

また、キャリアアップ計画書の確認に併せて、共通要領の0302の不支給要件に該当する事業主であるかを確認し、当該要件に該当する事業主であることにより不支給となる場合又は不支給となる可能性があることが判明した場合は、その旨を当該事業主に通告する。当該事業主は「労働局確認中」等、確認前である場合には、申請内容の取下げを行うことができる。

なお、受理されたキャリアアップ計画書の内容の変更等により、助成金の支給申請の内容に変更が生じるときは、次のニのとおり、その変更を申請しなければならない。

イ キャリアアップ計画書の受理

(イ) キャリアアップ計画書

管轄労働局長は、キャリアアップ計画書及び添付書類が提出された場合、記載漏れ等の形式的な不備のほか、次のa及びbに掲げる事項について確認したうえで、受理する。

a 適用事業所であることの確認

キャリアアップ計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認する。

b キャリアアップ計画の内容の確認

(a) キャリアアップ計画期間

3年以上5年以内の期間で記載されていること及び計画期間の計画開始日がキャリアアップ計画書の提出日の翌日以後となっていることを確認する。

(b) 対象者

チェックボックスがある場合には対象とする労働者に該当する内容にチェックがされていること、その他欄にチェックがある場合には具体的な記載がされていることを確認する。

(c) 目標

チェックボックスがある場合には目標に該当する内容にチェックがされていること、人数欄がある場合には具体的な人数が記載されていること、その他欄にチェックがある場合には具体的な記載がされていることを確認する。

(d) 目標を達成するために講ずる措置

当てはまるチェックボックスにチェックがされていること、又は、その他欄にチェックがある場合には具体的な記載がされていることを確認する。

ロ キャリアアップ計画書に不備があった場合の取扱い

キャリアアップ計画書に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて事業主に補正を求め、指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は当該事業主に対して1か月以内に補正を行うよう書面で求める。それにもかかわらず指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、「第1 共通要領」0301ハの要件を満たさないものとみなし、当該キャリアアップ計画書は不受理とする。

不受理とした場合、任意の様式により、当該事業主に通知するものとする。

ハ キャリアアップ計画書の受理

管轄労働局長は、イの事項を確認後、「雇用関係助成金ポータル」上において、提出のあったキャリアアップ計画書を受理する。受理後、申請事業主は「雇用関係助成金ポータル」で提出したキャリアアップ計画書が受理されたことを確認できる。

ニ キャリアアップ計画書変更届の提出

キャリアアップ計画書が受理された後に、キャリアアップ計画の内容等を変更する事業主(※)は、天災その他やむを得ない理由がある場合を除き、「雇用関係助成金ポータル」上でキャリアアップ計画書の変更届を変更後、速やかに管轄労働局長に提出しなければならない。

※ キャリアアップ計画書に記載された項目内容に変更があった場合には、キャリアアップ計画書の変更届を「雇用関係助成金ポータル」上で、速やかに労働局長宛てに提出する必要がある。

0500 支給要件

0501 支給対象事業主（共通）

支給対象事業主は、次のイからニまでのいずれにも該当し、かつ、該当するコースの支給対象事業主の要件に該当する者とする。

なお、この支給対象事業主には、民間の事業者のほか、民法上の公益法人、特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）上の特定非営利活動法人（いわゆるNPO法人）、医療法（昭和23年法律第205号）上の医療法人、社会福祉法（昭和26年法律第45号）上の社会福祉法人等も含まれる。

イ 適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を配置した事業主であること。

ロ 適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画書を作成し、管轄労働局長へ提出した事業主であること。なお、「キャリアアップ計画書」の内容（実施するコース）に支給申請を検討している「講ずる措置」を記載していない場合は、取組実施日の前日までに当該措置について記載した「キャリアアップ計画書（変更届）」を提出している事業主であること。

ハ 該当するコースの措置に係る対象労働者に対する労働条件、勤務状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主であること。

ニ 0101の趣旨を十分理解し、当該趣旨に沿った取組を実施している事業主であること。

0502 支給対象期間（共通）

支給対象期間は、キャリアアップ計画期間内に実施したキャリアアップの取組に係る期間とする。

0503 支給申請回数及び併給調整

イ 支給申請回数

(イ) 本助成金における同一の対象労働者又は同一の支給対象適用事業所（以下「対象適用事業所」という。）に対する支給申請回数については、次の a から f.g までのとおりとする。

なお、支給申請回数とは、支給申請書の提出回数をいう（支給申請後、取下げとなったものを除く。）。

a 1001の「正社員化コース」

(a) 有期雇用労働者の転換

同一の対象労働者に対して、1回。ただし、02330235の重点支援対象者に該当する者は、支給申請を第1期及び第2期の2期制で行うこととし、同一の対象労働者に対して、計2回

(b) 無期雇用労働者の転換

同一の対象労働者に対して1回。ただし、02330235の重点支援対象者に該当する者は、支給申請を第1期及び第2期の2期制で行うこととし、同一の対象労働者に対して、計2回

(c) 令和4年3月31日以前に、雇用する有期雇用労働者から無期雇用労働者へ転換した者又は指揮命令の下に労働させる派遣労働者（期間の定めのある労働契約を締結する者に限る。）の無期雇用労働者として直接雇用した者の、無期雇用労働者から正規雇用労働者等への転換

同一の対象労働者に対して、1回。ただし、02330235の重点支援対象者に該当する者は、支給申請を第1期及び第2期の2期制で行うこととし、同一の対象労働者に対して、計2回

(d) 1002のイ(イ)又はロ(イ)に規定する正規雇用労働者への転換等制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換又は直接雇用した場合に加算

同一の対象適用事業所に対して、1回

(e) 1002のイ(イ)又はロ(イ)に規定する勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度又は短時間正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分（勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員制度）に転換又は直接雇用した場合に係る加算

同一の対象適用事業所に対して、1回

b 2001の「障害者正社員化コース」

(a) 雇用する有期雇用労働者から正規雇用労働者又は多様な正社員への転換

同一の対象労働者に対して、第1期及び第2期支給申請の計2回

(b) 雇用する有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換

同一の対象労働者に対して、第1期及び第2期支給申請の計2回

(c) 雇用する無期雇用労働者から正規雇用労働者又は多様な正社員への転換

同一の対象労働者に対して、第1期及び第2期支給申請の計2回

c 3001の「賃金規定等改定コース」

(a) 職務評価加算については、同一の対象適用事業所に対して、1回

(b) 昇給制度を新たに規定した場合に係る加算については、同一の対象適用事業所に対して、1回

d 4001の「賃金規定等共通化コース」

同一の対象適用事業所に対して、1回

e 5001の「賞与・退職金制度導入コース」

同一の対象適用事業所に対して、1回

f 6001の「社会保険適用時処遇改善コース」

-同一の対象労働者に対して、1回

ただし、6002のイ(イ)及び(ロ)の措置(手当等支給メニュー)を行う場合は、支給申請を第1期から第5期までの5期制で行うこととし、同一の対象労働者に対して、最大5回

また、6002のイ(イ)及び(ハ)の措置(併用メニュー)を行う場合は、支給申請を第1期から第3期までの3期制で行うこととし、同一の対象労働者に対して、最大3回

g 7001の「短時間労働者労働時間延長支援コース」

同一の対象労働者に対して、1回

ただし、7002イ(ロ)に規定する2年目の取組を行う場合は、同一の対象労働者に対して、計2回

ロ 本助成金における併給調整

(イ) 本助成金のうち、3001の賃金規定等改定コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者の同一の支給対象期間に行った処遇改善について、6001の社会保険適用時処遇改善コース及び7001の短時間労働者労働時間延長支援コースの支給はしない。

(ロ) 本助成金のうち、6001の社会保険適用時処遇改善コース又は7001の短時間労働者労働時間延長支援コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者の同一の支給対象期間に行った処遇改善について、3001の賃金規定等改定コースの支給はしない。

ハ 本助成金以外の給付金との併給調整

(イ) 本助成金のうち、1001の正社員化コース及び2001の障害者正社員化コースの支給を受けようとする事業主が、同一の理由により、事業復興型雇用確保事業その他国からの交付金により地方自治体に造成された基金による助成金の支給を受け又は受けようとする場合には、当該支給事由によっては、同一の対象労働者に対して本助成金は支給しない。

(ロ) 65歳超雇用推進助成金(高年齢者無期雇用転換コース)の支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コース及び2001の障害者正社員化コースによる助成金の支給はしない。

(ハ) 65歳超雇用推進助成金(高年齢者評価制度等雇用管理改善コース)の支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、3001の賃金規定等改定コース、4001の賃金規定等共通化コース及び5001の賞与・退職金制度導入コースによる助成金の支給はしない。

ニ 廃止済みの給付金との併給調整

(イ) 均衡待遇・正社員化推進奨励金(以下「旧奨励金」という。)のうち、正社員転換コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コース及び2001の障害者正社員化コースによる助成金の支給はしない。

(ロ) 旧奨励金のうち、短時間正社員コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コース及び2001の障害者正社員化コースによる助成金の支給はしない。

(ハ) 中小企業雇用安定化奨励金のうち、正社員転換制度の支給を受けた事業主に対しては、同一

の対象労働者について、1001の正社員化コース及び2001の障害者正社員化コースによる助成金の支給はしない。

- (ニ) 短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、正社員転換制度の支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コース及び2001の障害者正社員化コースによる助成金の支給はしない。
- (ホ) 短時間労働者均衡待遇推進等助成金のうち、短時間正社員コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コース及び2001の障害者正社員化コースによる助成金の支給はしない。
- (ハ) 派遣労働者雇用安定化特別奨励金のうち、期間の定めのない労働契約の場合としての支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について、1001の正社員化コース及び2001の障害者正社員化コースによる助成金の支給はしない。
- (ト) 両立支援等助成金のうち、子育て期短時間勤務支援助成金の支給を受けた事業主に対しては、同一の労働者の同一の短時間勤務への転換について、1001の正社員化コース及び2001の障害者正社員化コースによる助成金は支給しない。
- (チ) 旧奨励金のうち、共通処遇制度の支給を受けた事業主に対しては、4001の賃金規定等共通化コースによる助成金の支給はしない。
- (リ) 中小企業雇用安定化奨励金のうち、共通処遇制度の支給を受けた事業主に対しては、4001の賃金規定等共通化コースによる助成金の支給はしない。
- (ヌ) 障害者雇用安定助成金のうち障害者職場定着支援コース（以下「旧障害者雇用安定助成金」という。）の支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者に対して同一の事由により2001の障害者正社員化コースによる助成金の支給はしない。
- (ル) 旧障害者雇用安定助成金の支給を受けた事業主（雇用する有期契約労働者を正規雇用労働者に転換した場合に限る）に対しては、同一の対象労働者に対して1001の正社員化コース（同項イ、ロ又はハの措置を講じた場合に限る）及び2001の障害者正社員化コースによる助成金の支給はしない。
- (ヲ) 旧障害者雇用安定助成金の支給を受けた事業主（雇用する有期契約労働者を無期雇用労働者に転換した場合に限る）に対しては、同一の対象労働者に対して1001の正社員化コース（同項イ又はロの措置を講じた場合に限る）及び2001の障害者正社員化コース（同項イ又はロの措置を講じた場合に限る）による助成金の支給はしない。
- (ヾ) 旧障害者雇用安定助成金の支給を受けた事業主（雇用する無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した場合に限る）に対しては、同一の対象労働者に対して1001の正社員化コース（同項イ、ロ又はハの措置を講じた場合に限る）及び2001の障害者正社員化コースによる助成金の支給はしない。
- (カ) キャリアアップ助成金のうち、旧諸手当制度共通化コース及び旧諸手当制度等共通化コースのうち諸手当制度を新たに設けて適用した場合に支給する助成金の支給を受けた事業主に対しては、5001賞与・退職金制度導入コースによる助成金の支給はしない。
- (キ) キャリアアップ助成金のうち、旧短時間労働者労働時間延長コースの支給を受けた事業主に対しては、同一の対象労働者について6001の社会保険適用時処遇改善コース 及び7001の短時間労働者労働時間延長支援コースの支給はしない。

0600 支給申請

0601 支給申請（紙）

紙の支給申請書の提出によって本助成金の支給を受けようとする事業主は、1001の正社員化コース、2001の障害者正社員化コース、3001の賃金規定等改定コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の賞与・退職金制度導入コース又は、6001の社会保険適用時処遇改善コース又は7001の短時間労働者労働時間延長支援コースに定められた支給申請期間内に、キャリアアップ助成金支給申請書（様式第3号）を管轄労働局長に提出しなければならない（※）。

※ 0402 キャリアアップ計画書の提出（紙）※の規定に基づき、人材開発支援助成金の職業訓練実施計画届（様式第1-1号）を、キャリアアップ計画書の提出に代えて提出している場合は、キャリアアップ計画書の添付は省略の上、キャリアアップ助成金支給申請書（様式第3号）の「キャリアアップ計画の受理番号」欄は空欄として提出すること。

なお、支給申請期間の末日が行政機関の休日に当たる場合には、当該行政機関の休日の翌日を支給申請期間の末日とみなす。

また、天災その他やむを得ない理由により支給申請期間内に支給申請ができなかった場合には、当該理由のやんだ後1か月以内にその理由を記した書面を添えて申請することができる。

0602 支給申請（電子）

電子申請によって本助成金の支給を受けようとする事業主は、1001の正社員化コース、2001の障害者正社員化コース、3001の賃金規定等改定コース、4001の賃金規定等共通化コース、5001の賞与・退職金制度導入コース、6001の社会保険適用時処遇改善コース又は7001の短時間労働者労働時間延長支援コースに定められた支給申請期間内に、「雇用関係助成金ポータル」より、キャリアアップ助成金支給申請書を管轄労働局長に提出しなければならない。

但し、0403 キャリアアップ計画書の提出（電子）によって0405 キャリアアップ計画の確認（電子）を受けていない場合は、電子申請による支給申請はできない（※）。

※ 0402 キャリアアップ計画書の提出（紙）によって、0404 キャリアアップ計画書の確認（紙）を受けている場合は、0601 支給申請（紙）の方法に限り、支給申請が可能であること。

なお、支給申請期間の末日が行政機関の休日に当たる場合には、当該行政機関の休日の翌日を支給申請期間の末日とみなす。

また、天災その他やむを得ない理由により支給申請期間内に支給申請ができなかった場合には、当該理由のやんだ後1か月以内にその理由を記した書面を添えて申請することができる。

0603 支給申請書の受理（共通）

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、次のイからハまでについて確認を行った上で、当該支給申請書を受理する。また、管轄労働局長は、0601 支給申請（紙）による提出に限り、当該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。

イ 支給申請期間内に提出されている。

ロ 所要の事項が記載されている。

ハ 所要の添付書類が添付されている（添付書類については、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの、又は原本を複写機等の機材を用いて複写したものとする。）。

0604 支給申請書の確認（共通）

管轄労働局長は、事業主から支給申請書を受領した際は、支給対象事業主に該当することに併せて、不支給要件に該当しないことを確認する。

なお、管轄労働局長は、支給要件の確認を行うに当たり、当該事業主から提出された支給申請書及び添付書類により確認を行うことが困難であると判断した場合は、これ以外の書類の提出を事業主に求めることができる。

0700 支給要件の確認

0701 支給要件の確認（共通）

支給要件の該当について、次のイ及びロを確認すること。

イ 適用事業所であることの確認

キャリアアップ計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステム等で確認する。

ロ 中小企業事業主であることの確認

支給申請書及び添付書類により、支給申請時点における企業規模を確認する。

なお、支給申請書に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」により確認する場合は、次の(イ)及び(ロ)のとおりとする。

(イ) 支給申請書に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領0202に規定する数（例えば、製造業にあつては300人）を上回るとき

中小企業事業主に該当しない。

(ロ) 支給申請書に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領0202に規定する数を下回るとき

事業所確認票（様式第4号）に記載された雇用保険適用事業所番号を、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認し、企業全体の雇用保険被保険者数を確認する。但し、「企業全体の常時雇用する労働者の数」が共通要領の0202に規定する数を大幅に下回る場合等で当該事業主が中小企業事業主であることが明らかな場合は、確認を省略することができる。

a 確認した雇用保険被保険者数が共通要領0202に規定する数を下回るとき

中小企業事業主に該当する。

b 確認した雇用保険被保険者数が共通要領0202に規定する数を上回るとき

雇用保険被保険者数と常時雇用する労働者の数との差について事業主に疎明を求め、その疎明により確認された数を限度として、当該雇用保険被保険者数から疎明のあった常時雇用する労働者に該当しない者の数を差し引くことができ、その差し引いた後の人数が、共通要領0202に規定する数を下回る場合に限り、中小企業事業主に該当する。

ハ 小規模企業事業主であることの確認

7000の短時間労働者労働時間延長支援コースについては、7005に規定する助成が小規模企業事業主に対してなされることから、本規定は短時間労働者労働時間延長支援コースについての確認方法である。

支給申請書及び添付書類により、支給申請時点における企業規模を確認する。

なお、支給申請書に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」により確認する場合は、次の(イ)及び(ロ)のとおりとする。

(イ) 支給申請書に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が常時雇用する労働者の数として30人を上回るとき

小規模企業事業主に該当しない。

なお、中小企業事業主（小規模企業事業主を除く）への該当の有無はロにより確認する。

(ロ) 支給申請書に記載されている「企業全体の常時雇用する労働者の数」が常時雇用する労働者の数として30人を下回るとき

事業所確認票（様式第4号）に記載された雇用保険適用事業所番号を、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認し、企業全体の雇用保険被保険者数を確認する。但し、「企業全体の常時雇用する労働者の数」が常時雇用する労働者の数として30人を大幅に下回る場合等で当該事業主が小規模企業事業主であることが明らかな場合は、確認を省略することができる。

a 確認した雇用保険被保険者数が常時雇用する労働者の数として30人を下回るとき

小規模企業事業主に該当する。

b 確認した雇用保険被保険者数が常時雇用する労働者の数として30人を上回るとき

雇用保険被保険者数と常時雇用する労働者の数との差について事業主に疎明を求め、その疎明により確認された数を限度として、当該雇用保険被保険者数から疎明のあった常時雇用する労働者に該当しない者の数を差し引くことができ、その差し引いた後の人数が、常時雇用する労働者の数として30人を下回る場合に限り、小規模企業事業主に該当する。

0800 支給決定

0801 支給決定及び通知

管轄労働局長は、事業主が提出した支給申請書の内容を審査した結果、助成金を支給することが適当と認められる場合には、支給額を確定した後に支給決定を行い、当該事業主に通知する（※1）。

また、助成金を支給することが適当と認められない場合には、不支給決定を行い、当該事業主に通知する（※2）。

※1 0601 支給申請（紙）の場合は、キャリアアップ助成金支給決定通知書（様式第5号）により、0602 支給申請（電子）の場合は、「雇用関係助成金ポータル」上で通知する。

※2 0601 支給申請（紙）の場合は、キャリアアップ助成金不支給決定通知書（様式第6号）により、0602 支給申請（電子）の場合は、「雇用関係助成金ポータル」上で通知する。

0802 支給台帳への記入及び記録の保管

管轄労働局長は、支給決定又は不支給決定を行ったときは、当該支給申請に係る事業所の名称、支給決定年月日、支給決定番号その他の所要事項をキャリアアップ助成金支給台帳（様式第9号）に記載し、支給申請書その他関係書類と併せて支給決定日の属する年度の終了後5年間保管する。

また、その他の事項については、キャリアアップ助成金支給事業主台帳（様式第10号）等を活用し、必要に応じて保管する。

0900 附則

0901 施行期日

- イ 平成25年10月22日付け職発1022第3号、能発1022第2号「雇用関係助成金支給要領（キャリアアップ助成金）」の一部改正について」は平成25年10月22日から施行する。
- ロ 平成26年2月28日付け職発0228第4号、能発0228第1号「雇用安定事業の実施等について」は平成26年3月1日から施行する。
- ハ 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」は平成26年4月1日から施行する。
- ニ 平成26年9月12日付け職発0912第2号、能発0912第1号「雇用安定事業の実施等について」は平成26年10月1日から施行する。
- 但し、0400の受給資格認定については、平成26年9月12日から施行する。
- ホ 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」は平成27年4月1日から施行する。
- ヘ 平成27年4月10日付け職発0410第2号、能発0410第2号、雇児発0410第2号「雇用安定事業の実施等について」は平成27年4月10日から施行する。
- ト 平成27年5月29日付け職発0529第8号、能発0529第7号、雇児発0529第3号「雇用安定事業の実施等について」は平成27年5月29日から施行する。
- チ 平成27年9月30日付け職発0930第28号、能発0930第24号「雇用安定事業の実施等について」は平成27年9月30日から施行する。
- リ 平成27年9月30日付け職発0930第30号、能発0930第25号「雇用安定事業の実施等について」は平成27年10月1日から施行する。
- ヌ 平成28年2月10日付け職発0210第3号、能発0210第1号「雇用安定事業の実施等について」は平成28年2月10日から施行する。
- ル 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」は平成28年4月1日から施行する。
- ヲ 平成28年8月4日付け職発0804第5号「雇用安定事業の実施等について」は平成28年8月5日から施行する。
- ワ 平成28年9月30日付け職発0930第16号「雇用安定事業の実施等について」は平成28年10月1日から施行する。
- カ 平成28年10月19日付け職発1019第1号、能発1019第1号、雇児発1019第3号「雇用安定事業の実施等について」は平成28年10月19日から施行する。
- ヨ 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」は平成29年1月1日から施行する。
- タ 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」は平成29年4月1日から施行する。
- レ 平成30年3月31日付け職発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」は平成30年4月1日から施行する。
- ソ 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」は平成31年4月1日から施行する。
- ツ 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」は令和元年10月1日から施行する。

ネ 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」は令和2年4月1日から施行する。

ナ 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」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「第2 助成金別要領 11キャリアアップ助成金」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。

ラ 令和3年2月5日付け職発0205第2号、雇均発0205第1号、開発0205第1号「雇用安定事業の実施等について」は令和3年2月5日から施行する。

ム 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」は令和3年4月1日から施行する。

ウ 令和3年12月21日付け職発1221第6号、雇均発1221第4号、開発1221第9号「雇用安定事業の実施等について」は令和3年12月21日から施行する。

エ 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」は令和4年4月1日から施行する。

但し、0207ホ、1003イ(イ)及び(ロ)、1006ロ、1007ワ、2003二(イ)及び(ロ)、2007ニ並びに2008ロ(ル)の規定については、令和4年10月1日から施行する。

ノ 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」は令和4年8月1日から施行する。

オ 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」は令和4年12月2日から施行する。

ク 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」は令和5年4月1日から施行する。

但し、0401及び0601の電子申請について、1000正社員化コース以外のコース(2000～6000)は、令和5年6月26日から施行する。また、1003イ(ニ)の規定については、令和5年10月1日から施行する。

ヤ 令和5年10月20日付け職発1020第2号、雇均発1020第1号、「雇用安定事業の実施等について」は令和5年10月20日から施行し、同年10月1日まで遡及して適用する。

但し、0403、0405及び0602の電子申請について、7000社会保険適用時処遇改善コースは順次施行する。

マ 令和5年11月29日付け職発1129第1号、雇均発1129第2号「雇用安定事業の実施等について」は令和5年11月29日から施行する。また、0401、0404、0405、0501、7002イ(イ)、(ニ)、7006及び7008トについては、同年10月1日まで遡及して適用する。

ケ 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」は令和6年4月1日から施行する。

フ 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。

コ 令和7年4月~~1付け~~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」は令和7年4月1日から施行する。

エ 令和7年7月1日付け職発0701第1号、雇均発0701第1号「雇用安定事業の実施等について」は令和7年7月1日から施行する。また、0234、1003及び2003については、同年4月1日まで遡及して適用する。

0902 経過措置

イ 平成25年10月22日施行に係る経過措置

平成25年10月22日より前に正規雇用等転換コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ロ 平成26年3月1日施行に係る経過措置

平成26年3月1日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練及び有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ハ 平成26年4月1日施行に係る経過措置

(イ) 平成26年4月1日より前に正規雇用等転換コースにより正規雇用へ転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ロ) 平成26年4月1日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練及び有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ハ) 平成26年4月1日より前に処遇改善コースにより実施された処遇改善に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ニ) 平成26年4月1日より前に健康管理コースにより実施された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ホ) 平成26年4月1日より前に短時間正社員コースにより転換又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ヘ) 平成26年4月1日より前に短時間労働者の週所定労働時間延長コースにより週所定労働時間が延長された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ニ 平成26年9月12日施行に係る経過措置

平成26年9月12日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により受給資格認定された一般職業訓練に係る訓練計画変更届の提出については、なお従前の例による。

ホ 平成27年4月1日施行に係る経過措置

平成27年4月1日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

へ 平成27年4月10日施行に係る経過措置

(イ) 平成27年4月10日より前に正規雇用等転換コースにより正規雇用へ転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ロ) 平成27年4月10日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ハ) 平成27年4月10日より前に処遇改善コースにより実施された処遇改善に係る助成金の支

給については、なお従前の例による。

(ニ) 平成 27 年 4 月 10 日より前に健康管理コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ホ) 平成 27 年 4 月 10 日より前に短時間正社員コースにより転換又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ハ) 平成 27 年 4 月 10 日より前に短時間労働者の週所定労働時間延長コースにより週所定労働時間が延長された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ト 平成 27 年 5 月 29 日施行に係る経過措置

平成 27 年 5 月 29 日より前の支給決定通知については、なお従前の例による。

チ 平成 27 年 9 月 30 日施行に係る経過措置

平成 27 年 9 月 30 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

リ 平成 27 年 10 月 1 日施行に係る経過措置

(イ) 平成 27 年 10 月 1 日より前に正規雇用等転換コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ロ) 平成 27 年 10 月 1 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。職業能力開発促進法改正後の規定によるジョブ・カードについては、当分の間改正前のジョブ・カードをもってこれに代えることができる。

(ハ) 平成 27 年 10 月 1 日より前に多様な正社員コースにより転換、直接雇用又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ヌ 平成 28 年 2 月 10 日施行に係る経過措置

(イ) 平成 28 年 2 月 10 日より前に正規雇用等転換コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ロ) 平成 28 年 2 月 10 日から同年 3 月 31 日までの間に、大企業事業主において無期雇用労働者を正規雇用労働者へ転換又は直接雇用した場合における助成金の支給については、なお従前の例による。

(ハ) 平成 28 年 2 月 10 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ニ) 平成 28 年 2 月 10 日より前に多様な正社員コースにより転換、直接雇用又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ホ) 平成 28 年 2 月 10 日から同年 3 月 31 日までの間に、勤務地限定正社員制度又は職務限定正社員制度を就業規則又は労働協約その他これに準ずるものに新たに規定し、かつ、無期雇用労働者を多様な正社員へ転換又は直接雇用した場合における助成金の支給については、なお従前の例による。

(ハ) 平成 28 年 2 月 10 日から同年 3 月 31 日までの間に、無期雇用労働者を多様な正社員へ転換又は直接雇用した場合における助成金の支給については、なお従前の例による。

ル 平成 28 年 4 月 1 日施行に係る経過措置

(イ) 平成 28 年 4 月 1 日より前に正規雇用等転換コースにより転換又は直接雇用された対象労働

者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(㊦) 平成 28 年 4 月 1 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(㊧) 平成 28 年 4 月 1 日より前に処遇改善コースにより実施された処遇改善に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(㊨) 平成 28 年 4 月 1 日より前に健康管理コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(㊩) 平成 28 年 4 月 1 日より前に多様な正社員コースにより転換、直接雇用又は新たに雇い入れられた対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(㊪) 平成 28 年 4 月 1 日より前に短時間労働者の週所定労働時間延長コースにより週所定労働時間が延長された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

フ 平成 28 年 8 月 4 日施行に係る経過措置

平成 28 年 8 月 5 日より前に処遇改善コース（賃金テーブル改定）により実施された賃金テーブル改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ワ 平成 28 年 10 月 1 日施行に係る経過措置

(イ) 平成 28 年 10 月 1 日に本要領改正前の処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）による措置（本要領改正後の処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）の措置に該当するものを除く。）を講じた事業主に対する助成金の支給については、なお従前の例による。

(㊦) 平成 28 年 10 月 1 日より前に処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）により実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

カ 平成 28 年 10 月 19 日施行に係る経過措置

平成 28 年 8 月 24 日より前に処遇改善コース（賃金規定等改定）により実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

コ 平成 29 年 1 月 1 日施行に係る経過措置

(イ) 平成 29 年 1 月 1 日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(㊦) 平成 29 年 1 月 1 日より前に処遇改善コース（賃金規定等改定）により実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(㊧) 平成 29 年 1 月 1 日より前に処遇改善コース（健康診断制度（共通処遇推進制度））により新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(㊨) 平成 29 年 1 月 1 日より前に処遇改善コース（賃金規定等共通化（共通処遇推進制度））により実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(㊩) 平成 29 年 1 月 1 日より前に処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）により実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ク 平成 29 年 4 月 1 日施行に係る経過措置

(イ) 平成 29 年 4 月 1 日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(㊦) 平成 29 年 4 月 1 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された有期実習型訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(㊧) 平成 29 年 4 月 1 日より前に処遇改善コース（賃金規定等改定）により実施された賃金規定等

改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

- (ニ) 平成 29 年 4 月 1 日より前に処遇改善コース（健康診断制度（共通処遇推進制度））により新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ホ) 平成 29 年 4 月 1 日より前に処遇改善コース（賃金規定等共通化（共通処遇推進制度））により実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ハ) 平成 29 年 4 月 1 日より前に処遇改善コース（短時間労働者の労働時間延長）により実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

レ 平成 30 年 4 月 1 日施行に係る経過措置

- (イ) 平成 30 年 4 月 1 日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ロ) 平成 30 年 4 月 1 日以降に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者（平成 30 年 4 月 1 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練又は有期実習型訓練の対象労働者であって、当該訓練修了後 12 月を経過するまでの間に転換又は直接雇用されたものに限る。）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ハ) 平成 30 年 4 月 1 日より前に提出された人材育成コースの訓練計画届により実施された一般職業訓練、有期実習型訓練及び中長期的キャリア形成訓練に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ニ) 平成 30 年 4 月 1 日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ホ) 平成 30 年 4 月 1 日より前に健康診断制度コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ハ) 平成 30 年 4 月 1 日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ト) 平成 30 年 4 月 1 日より前に諸手当制度共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (チ) 平成 30 年 4 月 1 日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された賃金引上げに係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (リ) 平成 30 年 4 月 1 日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ソ 平成 31 年 4 月 1 日施行に係る経過措置

- (イ) 平成 31 年 4 月 1 日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ロ) 平成 31 年 4 月 1 日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ハ) 平成 31 年 4 月 1 日より前に健康診断制度コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ニ) 平成 31 年 4 月 1 日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ホ) 平成 31 年 4 月 1 日より前に諸手当制度共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ハ) 平成 31 年 4 月 1 日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された賃金引上げに係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ト) 平成 31 年 4 月 1 日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ツ 令和元年 10 月 1 日施行に係る経過措置

(イ) 令和元年 10 月 1 日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ロ) 令和元年 10 月 1 日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ハ) 令和元年 10 月 1 日より前に健康診断制度コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ニ) 令和元年 10 月 1 日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ホ) 令和元年 10 月 1 日より前に諸手当制度共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ヘ) 令和元年 10 月 1 日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された賃金引上げに係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ト) 令和元年 10 月 1 日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ネ 令和 2 年 4 月 1 日施行に係る経過措置

(イ) 令和 2 年 4 月 1 日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ロ) 令和 2 年 4 月 1 日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ハ) 令和 2 年 4 月 1 日より前に健康診断制度コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ニ) 令和 2 年 4 月 1 日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ホ) 令和 2 年 4 月 1 日より前に諸手当制度共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ヘ) 令和 2 年 4 月 1 日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された適用拡大の措置に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ト) 令和 2 年 4 月 1 日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ナ 令和 3 年 2 月 5 日施行に係る経過措置

(イ) 令和 3 年 2 月 5 日より前に正社員化コースにより転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ラ 令和 3 年 4 月 1 日施行に係る経過措置

(イ) 令和 3 年 4 月 1 日より前に正社員化コースによる転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

- (ロ) 令和3年4月1日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ハ) 令和3年4月1日より前に健康診断制度コースにより新たに規定された健康診断に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ニ) 令和3年4月1日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ホ) 令和3年4月1日より前に諸手当制度共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ヘ) 令和3年4月1日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された適用拡大の措置に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- (ト) 令和3年4月1日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- ム 令和3年12月21日施行に係る経過措置
 - (イ) 令和3年8月19日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
 - (ロ) 令和3年8月19日から令和3年12月20日までの間は、なお従前の例によることができる。
- ウ 令和4年4月1日施行に係る経過措置
 - (イ) 令和4年4月1日より前に正社員化コースによる転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
 - (ロ) 令和4年4月1日より前に障害者正社員化コースによる転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
 - (ハ) 令和4年4月1日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
 - (ニ) 令和4年4月1日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
 - (ホ) 令和4年4月1日より前に諸手当制度等共通化コースにより実施された諸手当制度の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
 - (ヘ) 令和4年4月1日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された適用拡大の措置に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
 - (ト) 令和4年4月1日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- エ 令和4年12月2日施行に係る経過措置
 - (イ) 令和4年12月2日より前に正社員化コースによる転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
 - (ロ) 令和4年9月1日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。また、令和4年9月1日から令和5年3月31日までの間に実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例によることができる。
 - (ハ) 令和4年10月1日より前に選択的適用拡大導入時処遇改善コースにより実施された適用拡大の措置に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ノ 令和5年4月1日施行に係る経過措置

(イ) 令和5年4月1日より前に正社員化コースによる転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

また、令和5年4月1日以降の転換又は直接雇用であって、本要領の02170219に限らず、従前の例により、令和5年4月1日より前に届け出た訓練実施計画等に基づく訓練を修了した者についても、人材開発支援助成金に係る特定の訓練を修了した者に含めることとするが、助成金の支給については、本要領の規定による。

(ロ) 令和5年4月1日より前に障害者正社員化コースによる転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ハ) 令和5年4月1日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ニ) 令和5年4月1日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ホ) 令和5年4月1日より前に賞与・退職金制度導入コースにより実施された賞与・退職金制度の導入に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ヘ) 令和5年4月1日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

オ 令和5年10月20日施行に係る経過措置

(イ) 令和5年10月1日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ク 令和5年11月29日施行に係る経過措置

(イ) 令和5年11月29日より前に正社員化コースによる転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

ヤ 令和6年4月1日施行に係る経過措置

(イ) 令和6年4月1日より前に正社員化コースによる転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

また、令和6年4月1日以降の転換又は直接雇用であって、本要領の02170219に限らず、従前の例により、令和5年4月1日より前に届け出た訓練実施計画等に基づく訓練を修了した者についても、人材開発支援助成金に係る特定の訓練を修了した者に含めることとするが、助成金の支給については、本要領の規定による。

(ロ) 令和6年4月1日より前に障害者正社員化コースによる転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ハ) 令和6年4月1日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ニ) 令和6年4月1日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ホ) 令和6年4月1日より前に賞与・退職金制度導入コースにより実施された賞与・退職金制度の導入に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ヘ) 令和6年4月1日より前に短時間労働者労働時間延長コースにより実施された労働時間延長に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ト) 令和6年4月1日より前に社会保険適用時処遇改善コースにより実施された社会保険適用に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

マ 令和7年4月1日施行に係る経過措置

(イ) 令和7年4月1日より前に提出されたキャリアアップ計画書の取扱いについては、なお従前の例による。

(ロ) 令和7年4月1日より前に正社員化コースによる転換又は直接雇用された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

また、令和7年4月1日以降の転換又は直接雇用であって、本要領の02170219に限らず、従前の例により、令和5年4月1日より前に届け出た訓練実施計画等に基づく訓練を修了した者についても、人材開発支援助成金に係る特定の訓練を修了した者に含めることとするが、助成金の支給については、本要領の規定による。

(ハ) 令和7年4月1日より前に障害者正社員化コースにより転換された対象労働者に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ニ) 令和7年4月1日より前に賃金規定等改定コースにより実施された賃金規定等改定に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ホ) 令和7年4月1日より前に賃金規定等共通化コースにより実施された賃金規定等の共通化に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ヘ) 令和7年4月1日より前に賞与・退職金制度導入コースにより実施された賞与・退職金制度の導入に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

(ト) 令和7年4月1日より前に社会保険適用時処遇改善コースにより実施された社会保険適用に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

1000 正社員化コース

1001 概要

就業規則又は労働協約その他これに準ずるものにより設けられた制度に基づき、次のイ又はロのいずれかに該当する措置を講じること。

但し、転換又は直接雇用後、正規雇用労働者として試用期間の適用を受ける場合は、0207ホのとおり、試用期間終了日の翌日を転換日又は直接雇用日と見做す（正社員化コースにおいて、1003イ(イ)、(ロ)及び(ニ)を除き、以下同じ。）。

イ 雇用する有期雇用労働者等（※1）を正規雇用労働者等に転換すること。

ロ 指揮命令の下に労働させる派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用（※2、※3、※4、※5）すること。

※1 有期雇用労働者の場合、支給対象事業主との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と次の有期労働契約の初日との間に、これらの契約期間のいずれにも含まれない空白期間が6か月以上ある場合は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算しない。以下同じ。

※2 派遣元事業主との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と次の有期労働契約の初日との間に、これらの契約期間のいずれにも含まれない空白期間が6か月以上ある場合は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算しない。以下同じ。

※3 派遣法第40条の2及び第40条の3の「派遣先の事業所その他派遣就業の場所における組織単位ごとの業務についての派遣可能期間」に係る規定に反する労働者派遣である場合を除く。以下同じ。

※4 派遣法第40条の6の労働契約申込みみなし制度の対象になった者を直接雇用する場合を除く。以下同じ。

※5 労働者派遣の受入れ期間（派遣法第26条第1項第4号に規定する労働者派遣の期間をいう。）の終了の日までの間に、当該派遣先に雇用されることを希望する者との間で労働契約を締結する場合に限る。なお、「労働者派遣の受入れ期間の終了の日までの間に・・・労働契約を締結する場合」とは、同日までの間に当該派遣労働者を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知した場合は当該派遣労働者に対し、労働契約の申込をした場合であって、その就業を開始する日が労働者派遣の期間の終了の日の翌日から起算して1か月以内であるときを含むものとして取り扱う。以下同じ。

1002 支給対象事業主

次のイ又はロの区分に応じ、それぞれ当該区分に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ 雇用する有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換する場合

(イ) 有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換する制度（面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件・基準等をいう。）及び実施時期が明示されているものに限る。但し、年齢制限の設定や勤続年数の上限設定などにより転換の対象となる有期雇用労働者等を限定している場合を除く。以下「転換制度」という。）を就業規則又は労働協約その他これに準ずるもの（当該事業所において周知されているものに限る。）に規定している事業主（※1）であること。

※1 有期雇用労働者等を多様な正社員に転換する場合は、多様な正社員制度（雇用区分（それぞれ0208、0209、0210に規定する勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員）及び労働条件を就業規則又は労働協約に、当該転換制度を就業規則又は労働協約その他これに準ずるものに規定したものをいう。）を規定している事業主であること。

(ロ) イ(イ)の制度の規定に基づき、雇用する有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主であること。

(ハ) イ(ロ)により転換された労働者を転換後の雇用区分において、当該転換日（※2）から起算して、1004の支給対象期間のうち第1期にあつては6か月以上、第2期にあつては1年以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して各支給対象期分の賃金（時間外手当等を含む（以下、特別の定めがある場合を除き同じ。）。）を支給した事業主であること。

※2 転換日が賃金締切日の翌日でない場合は、当該日以降の最初の賃金締切日の翌日。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。

(ニ) 多様な正社員への転換の場合にあつては、イ(ロ)により転換した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者を雇用していた事業主であること。

(ホ) 転換後の6か月間の賃金（※3）を、転換前の6か月間の賃金（※3）と比較して、3%以上増額させている事業主であること（※4）（※5）。また、第2期に係る支給申請においては、対象労働者の賃金（※3）を第1期と比較して合理的な理由なく引き下げていない事業主であること。

※3 基本給及び定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額。

なお、名称の如何を問わず、実費弁償的なものや毎月の状況により変動することが見込まれるため等、実態として労働者の処遇が改善しているか判断できない手当は賃金の総額から除く。

また、転換後の賃金に定額で支給される諸手当を含める場合、当該手当の決定及び計算の方法（支給要件を含む。）が就業規則等に記載されているものに限る（転換前において定額で支給される諸手当は、就業規則等への記載の有無にかかわらず転換前6か月間の賃金に含める。）。なお、第2期支給申請においては、「転換後」を「第2期」、「転換前」を「第1期」と読み替えて取り扱う。

但し、転換後に固定残業代の総額又は時間相当数を減らしている場合は、転換前後の賃金に固定残業代を含めた場合、含めなかった場合のいずれで比較しても3%以上増額させていること。

さらに、時給制の場合は1時間あたりの、日給制の場合は1日あたりの単価が定められている手当については、「毎月の状況により変動することが見込まれるため、実態として労働者の処遇が改善しているか判断できないもの」には該当しない。以下、

正社員化コースにおいて同じ。

※4 原則所定労働時間1時間当たりの賃金で比較する。但し、転換前後において所定労働時間に変更がなく支給形態がいずれも月給である場合は6か月間の賃金の総額。(なお、所定労働時間1時間当たりの賃金とは、1002イ(ホ)で定める賃金の総額を転換前後の6か月間における総所定労働時間で除したものをいう。以下、正社員化コースにおいて同じ。)

※5 1003イ(ニ)に該当する対象労働者であって、転換前の期間が6か月未満の場合は転換前の雇用期間に応じた賃金。

- (ハ) 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険被保険者(雇用保険法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。以下同じ。)を解雇(天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く。以下同じ。)等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。
- (ト) 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換を行った適用事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者(以下「特定受給資格者」という。)となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aに区分される離職理由により離職した者(以下「特定受給資格離職者」という。)として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている(特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。)事業主以外の者であること。
- (チ) イ(イ)の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。
- (リ) 正規雇用労働者等に転換した日以降の期間について、当該労働者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。
- (ル) 正規雇用労働者等に転換した日以降の期間について、当該労働者が社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合、社会保険の被保険者として適用させている又は社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主が正規雇用労働者等に転換させた場合、社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している事業主であること。
- (ロ) 0503イ(イ)a(a)から(c)に該当する母子家庭の母等又は父子家庭の父の転換に係る支給額の適用を受ける場合にあつては、当該転換日において母子家庭の母等又は父子家庭の父の有期雇用労働者等を転換した事業主であること。
- (ヲ) 1005のハに規定する正規雇用労働者への転換等制度を新たに規定した場合の加算の適用を受ける場合にあつては、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に、正規雇用労働者への転換制度を新たに規定し、当該転換制度により、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換した事業主であること(当該申請に係る対象労働者の転換のための1002イ(イ)を満たす規定が存在し、当該対象労働者の転換前に、当該規定に基づき、既に転換した者がいる場合を除く。)

(7) 1005のハに規定する勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度又は短時間正社員制度に係る加算の適用を受ける場合にあつては、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度又は短時間正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分（勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員）に転換した事業主であること。

ロ 1001のロに規定する派遣労働者（以下このロ、1003及び1007において「派遣労働者」という。）を正規雇用労働者等として直接雇用する場合

(イ) 派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用する制度（面接試験や筆記試験等の適切な手続き、要件（勤続年数、人事評価結果、所属長の推薦等の客観的に確認可能な要件・基準等をいう。）及び実施時期が明示されているものに限る。但し、年齢制限の設定や勤続年数の上限設定などにより直接雇用の対象となる有期雇用労働者等を限定している場合を除く。以下「直接雇用制度」という。）を就業規則又は労働協約その他これに準ずるものに規定している事業主（※1）であること。

※1 派遣労働者を多様な正社員として直接雇用する場合は、多様な正社員制度（雇用区分（それぞれ0208、0209、0210に規定する勤務地限定正社員、職務限定正社員、短時間正社員）及び労働条件を就業規則又は労働協約に、直接雇用制度を就業規則又は労働協約その他これに準ずるものに規定したもの。）を規定している事業主であること。

(ロ) 派遣先（派遣法第2条第4号に規定する派遣先をいう。以下同じ。）の事業所その他派遣就業（派遣法第23条の2に規定する派遣就業をいう。以下同じ。）場所ごとの同一の組織単位において6か月以上の期間（※2）継続して同一の労働者派遣を受け入れていた事業主であること。

※2 1003イ(ニ)に該当する派遣労働者については有期実習型訓練の開始日から直接雇用日の前日までの期間とする。

(ハ) ロ(イ)の規定に基づき、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用したものであること。

(ニ) ロ(ハ)により直接雇用された労働者を直接雇用後の雇用区分において、当該直接雇用日（※3）から起算して、1004の支給対象期のうち第1期にあつては6か月以上、第2期にあつては1年以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。

※3 直接雇用日が賃金締切日の翌日でない場合は、当該日以降の最初の賃金締切日の翌日。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。

(ホ) 多様な正社員として直接雇用する場合にあつては、ロ(ハ)により直接雇用した日において、対象労働者以外に正規雇用労働者（多様な正社員を除く。）を雇用していた事業主であること。

(ハ) 直接雇用後の6か月間の賃金（※4）を、直接雇用前の6か月間の賃金（※4）と比較して、3%以上増額させている事業主であること（※5）（※6）。また、第2期に係る支給申請においては、対象労働者の賃金（※4）を第1期と比較して合理的な理由なく引き下げていない事業主であること。

※4 基本給及び定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額。

なお、名称の如何を問わず、実費弁償的なものや毎月の状況により変動することが見込まれるため等、実態として労働者の処遇が改善しているか判断できない手当は賃金の総額から除く。

また、直接雇用後の賃金に定額で支給される諸手当を含める場合、当該手当の決定及び計算の方法（支給要件を含む。）が就業規則等に記載されているものに限る（直接雇用前において定額で支給される諸手当は、就業規則等への記載の有無にかかわらず直接雇用前6か月間の賃金に含める。）。なお、第2期支給申請においては、「直接雇用後」を「第2期」、「直接雇用前」を「第1期」と読み替えて取り扱う。

但し、直接雇用後に固定残業代の総額又は時間相当数を減らしている場合は、転換前後の賃金に固定残業代を含めた場合、含めなかった場合のいずれで比較しても3%以上増額させていること。

※5 原則所定労働時間1時間当たりの賃金で比較する。但し、直接雇用前後において所定労働時間に変更がなく、支給形態がいずれも月給である場合は6か月間の賃金の総額。

※6 1003イ(ニ)に該当する対象労働者であって、直接雇用前の期間が6か月未満の場合は直接雇用前の雇用期間に応じた賃金。

(ト) 当該直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、雇用保険被保険者を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

(フ) 当該直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該直接雇用を行った適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該直接雇用を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

(リ) ロ(イ)の制度を含め、雇用する労働者を他の雇用形態に転換する制度がある場合にあっては、その対象となる労働者本人の同意に基づく制度として運用している事業主であること。

(ヌ) 正規雇用労働者等として直接雇用した日以降の期間について、当該労働者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。

(ル) 正規雇用労働者等として直接雇用した日以降の期間について、当該労働者が社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合、社会保険の被保険者として適用させている又は社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主が正規雇用労働者等として直接雇用した場合、社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している事業主であること。

(7) 0503イ(イ)(a)から(c)に該当する母子家庭の母等又は父子家庭の父の転換に係る支給額の適用を受ける場合にあっては、当該直接雇用日において母子家庭の母等又は父子家庭の父の派遣労働者を直接雇用した事業主であること。

(7) 1005のハに規定する正規雇用労働者への転換等制度を新たに規定した場合の加算の適用を受ける場合にあっては、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に、正規雇用労働者への直接雇用制度を新たに規定し、当該直接雇用制度により、有期雇用労働者等を当該雇用区分に直接雇用した事業主であること（当該申請に係る対象労働者の直接雇用の

ための1002イ(イ)を満たす規定が存在し、当該対象労働者の直接雇用の前に、当該規定に基づき、既に直接雇用した者がいる場合を除く。)

- (カ) 1005のハに規定する勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度又は短時間正社員制度に係る加算の適用を受ける場合にあつては、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度又は短時間正社員制度を新たに規定し、派遣労働者を当該雇用区分（勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員制度）に直接雇用した事業主であること。

1003 対象労働者

次のイからリまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ 次の(イ)から(ニ)までのいずれかに該当する労働者であること。

- (イ) 支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月以上（学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校、同法第124条に規定する専修学校又は同法第134条第1項に規定する各種学校の学生又は生徒であつて、大学の夜間学部及び高等学校の夜間等の定時制の課程の者等以外のもの（以下「昼間学生」という。）であつた期間を除く。）受けて雇用される有期雇用労働者（※1、※2、※3、※4、※5、※6）

※1 当該事業主の事業所において、有期雇用労働者として5年（昼間学生であつた期間を除く。）を超えて雇用されている者を除く。

※2 当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において、無期雇用労働者として6か月（昼間学生であつた期間を除く。）以上雇用されたことがある者を除く。

※3 転換前の雇用区分が有期契約であること（契約期間の定め）に係る規定がない就業規則の適用を受けている者を除く。

※4 有期雇用労働者から正規雇用労働者等への転換及び直接雇用後に試用期間の適用を受けた者を除く。

※5 中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コースに限る。）、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース、中高年層安定雇用支援コースを除く。）、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース、沖縄若年者雇用促進コースに限る。）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース、雇用管理制度・雇用環境整備助成コースに限る。）の支給対象となった者を除く。

※6 新規学卒者については、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算して1年未満のものを除く。

- (ロ) 支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月以上（昼間学生であつた期間を除く。）受けて雇用される無期雇用労働者（※1、※2、※3、※4、※5、※6）

※1 当該事業主の事業所において、有期雇用労働者として5年（昼間学生であつた期間を除く。）を超えて雇用されている者を含む。

※2 当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において、無期雇用労働者として6か月（昼間学生であつた期間を除く。）以上雇用されたことがある有期雇用労働者を含む。

- ※3 転換前の雇用区分が有期契約であること（契約期間の定め）に係る規定がない就業規則の適用を受けている有期雇用労働者を含む。
 - ※4 有期雇用労働者から正規雇用労働者等への転換及び直接雇用後に試用期間の適用を受けた者を含む。
 - ※5 中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コースに限る。）、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース、中高年層安定雇用支援コースを除く。）、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース、沖縄若年者雇用促進コースに限る。）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース、雇用管理制度・雇用環境整備助成コースに限る。）の支給対象となった有期雇用労働者を含む。
 - ※6 新規学卒者については、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算して1年未満のものを除く。
- (ハ) 6か月以上の期間（昼間学生であった期間を除く。）継続して派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務に従事している有期派遣労働者又は無期派遣労働者（※1）（※2）
- ※1 派遣元事業主に有期雇用労働者として雇用される期間（昼間学生であった期間を除く。）が5年を超える者については無期派遣労働者に含む。
 - ※2 同一の派遣労働者において、6か月以上の期間同一の組織単位における業務に従事している場合に限る。
- (ニ) 支給対象事業主が実施した有期実習型訓練（※1）を受講し、修了（※2）した有期雇用労働者等であって、支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月に満たない期間受けて雇用される者（以下「有期実習型訓練修了者」という。）（※3）
- ※1 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）によるものに限る。
 - ※2 OFF-JT（生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる（事業内又は事業外の）職業訓練をいう。以下同じ。）及びOJT（適格な指導者の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練をいう。）の受講時間数のうち支給対象と認められた訓練時間数に、対象労働者の自己都合退職、病気、怪我等事業主の責めによらない理由により訓練が実施できなかった場合は当該時間数を加えた時間数が、計画時間数のそれぞれ8割以上あること。
 - ※3 新規学卒者については、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算して1年未満のものを除く。
- ロ 正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた有期雇用労働者等でないこと。（※）
- ※ 正社員求人に応募し、雇用された者のうち、有期雇用労働者等で雇用された者であって正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた者ではないこと。
- ハ 転換日又は直接雇用日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所又は資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和38年大蔵省令第59号）第8条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）において、正規雇用労働者等として雇用されたことがある者、請負若しくは委任の

関係にあった者又は取締役、社員、監査役、共同組合等の社団若しくは財団の役員であった者でないこと。

ニ 転換又は直接雇用を行った適用事業所の事業主又は取締役の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。）以外の者であること。

ホ 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（以下「就労継続支援A型事業」という。）における利用者以外の者であること。

ヘ 各支給申請日において、転換又は直接雇用後の雇用区分の状態が継続し、離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。

ト 各支給申請日において、有期雇用労働者又は無期雇用労働者への転換が予定されていない者であること。

チ 転換又は直接雇用後の雇用形態に定年制が適用される場合、転換又は直接雇用日から定年までの期間が1年以上ある者であること。

リ 支給対象事業主又は資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則第8条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）の事業所において定年を迎えた者でないこと。

1004 支給対象期間

1002イによる転換又は1002ロによる直接雇用日から起算して6か月間（※）を第1期支給対象期といい、0503イ(イ)a(a)から(c)に記載する申請期間が2期制となる対象労働者については、第1期支給対象期間の末日の翌日から起算して6か月間（※）を第2期支給対象期という。

※ 転換又は直接雇用した日が賃金締切日の翌日でない場合は、当該日以降の最初の賃金締切日後6か月。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。また、転換又は直接雇用後に正規雇用労働者として試用期間の適用を受けている場合は、試用期間終了後6か月。

1005 支給額

次のイ、ロ又はハに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、同一支給申請年度におけるイ及びロの支給申請上限人数は、1適用事業所当たり合計20人までとする（支給申請を取り下げたもの又は同一対象者に係る2回目の申請を除く。）。

なお、支給額の加算については、該当の対象労働者の1回目申請に対する支給額に加算する。

イ 有期雇用労働者から正規雇用労働者等への転換等（派遣労働者を直接雇用する場合を含む。）有期雇用労働者から正規雇用労働者等に転換させた場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主	40万円（支給対象期1期あたり）
大企業事業主	30万円（支給対象期1期あたり）

ロ 無期雇用労働者から正規雇用労働者等への転換等（派遣労働者を直接雇用する場合を含む。）無期雇用労働者から正規雇用労働者等に転換させた場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主	20万円（支給対象期1期あたり）
---------	------------------

ハ 正規雇用労働者等への転換等（派遣労働者を直接雇用する場合を含む。）に係る加算

(イ) 正規雇用労働者への転換等制度を新たに規定し、当該制度により、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換等した場合は1適用事業所当たり次の額を加算する。

中小企業事業主 20万円

大企業事業主 15万円

(ロ) 勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度又は短時間正社員制度を新たに規定し、当該制度により、有期雇用労働者等を当該雇用区分（勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員制度）に転換等した場合は1適用事業所当たり次の額を加算する。

中小企業事業主 40万円

大企業事業主 30万円

1006 支給申請期間

本助成金の支給申請期間は、1004の第1期支給対象期分の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して2か月間を第1期支給申請期間とし、0503イ(イ)a(a)から(c)までに記載する申請期間が2期制となる対象労働者については、1004の第2期支給対象期分の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して2か月間を第2期支給申請期間とする。なお、第1期支給申請において、不支給決定を受けた場合には、同一の対象労働者について第2期の支給申請はできない。

※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日を、賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

1007 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。また、有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換する場合は次のロに掲げる書類を、派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用する場合は、次のハに掲げる書類もあわせて添付しなければならない。

なお、第2期のみ支給申請する場合（支給要件を満たしていたものの、申請期間徒過等の理由により第1期支給申請ができなかった場合）については、第1期分（未申請の支給対象期分）及び第2期分（申請する支給対象期分）の書類を添付しなければならない（但し、内容に変更の無い書類については、いずれかの添付で差し支えない。2001障害者正社員化コース、6001社会保険適用時処遇改善コース及び7001短時間労働者労働時間延長支援コースにおいて同じ。）。

イ 添付書類（第1期・共通）

- (イ) 管轄労働局長に受理されたキャリアアップ計画書（電子申請の場合又は0402※に基づく人材開発支援助成金の職業訓練実施計画届（様式第1-1号）を提出している場合は不要）
- (ロ) 対象労働者に、新規学卒者であって、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算して1年を経過している者が含まれる場合、当該対象労働者の応募書類等や本人署名入りの申立書等
- (ハ) 転換制度若しくは直接雇用制度が規定されている就業規則又は労働協約その他これに準ずるもの
- (ニ) 転換後又は直接雇用後に対象労働者が適用されている就業規則又は労働協約（(ハ)と同じ

- である場合を除く。)
- (ホ) 多様な正社員の雇用区分が規定されている就業規則又は労働協約 ((ハ)と同じである場合を除く。)(多様な正社員への転換又は直接雇用の場合に限る。)
- (ハ) 正規雇用労働者に適用されている就業規則又は労働協約 ((ハ)と同じである場合を除く。)(多様な正社員への転換又は直接雇用の場合に限る。)
- (ト) 転換日又は直接雇用日に雇用されていた正規雇用労働者の雇用契約書等(多様な正社員への転換又は直接雇用の場合に限る。)
- (チ) 対象労働者の転換前又は直接雇用前及び転換後又は直接雇用後の雇用契約書、労働条件通知書(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。)又は労働条件が確認できる書類
- (リ) 対象労働者が雇用された日付が分かる雇用契約書等(派遣労働者についてはハ(ロ)の提出がある場合を除く)
- (ヌ) 対象労働者の労働基準法(昭和22年法律第49号)第108条に定める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。)
- 対象労働者について、転換前6か月分(転換日の前日から6か月前の日(有期実習型訓練修了者については転換前の雇用期間に応じた日)までの賃金に係る分)及び第1期支給対象期の賃金に係る分。
- (ル) 対象労働者の出勤簿、タイムカード又は船員法(昭和22年法律第100号)第67条に定める記録簿等出勤状況が確認できる書類(以下「出勤簿等」という。)
- (ヌ)の賃金台帳等において、出勤日数及び労働時間数等が確認できる場合は添付不要。確認できない場合に限り、対象労働者について、転換前6か月分(有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日から転換日)及び第1期支給対象期の出勤状況が確認できる出勤簿等の添付を要する。
- (ヲ) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類(うち、企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合)
- 事業所確認票(様式第4号)
- (ヰ) 対象労働者が雇い入れた日から起算して3年未満の有期雇用労働者で、02320234の不安定雇用者に該当するものである場合は、次の書類
- 対象者確認票(様式第3号(別添様式1-5))
- (カ) 対象労働者に母子家庭の母等が含まれる場合は、次のaからgまでのいずれかに該当する書類その他母子家庭の母等である対象労働者の氏名及び当該労働者が母子家庭の母等であることが確認できるもの
- a 国民年金法(昭和34年法律第141号)第37条に基づき、遺族基礎年金の支給を受けている者が所持する国民年金証書(写)
- b 児童扶養手当法第4条に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証明する書類(写)
- c 母子及び父子並びに寡婦福祉法第13条に基づき母子福祉資金貸付金の貸付を受けている者が所持する貸付決定通知書(写)
- d 日本国有鉄道改革法(昭和61年法律第87号)第6条第2項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所(社会福祉法(

- 昭和26年法律第45号)第3章に規定する福祉に関する事務所をいう。以下同じ。)長が発行する特定者資格証明書(写)
- e 母子家庭の母等に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類(写)
 - f 児童扶養手当法施行規則((昭和36年厚生省令第51号。以下同じ。)第22条第1項に規定する児童扶養手当資格喪失通知書(写)及び母子家庭の母等申立書(様式第3号(別添様式1-3-1))(上記aからeまでのいずれにもより難しい場合に限る。))
 - g 住民票(写)及び母子家庭の母等申立書(様式第3号(別添様式1-3-1))(aからfまでにより難しい場合に限る。))
- (3) 対象労働者に父子家庭の父が含まれる場合は、次のaからeまでのいずれかに該当する書類その他父子家庭の父である対象労働者の氏名及び当該労働者が父子家庭の父であることが確認できるもの
- a 児童扶養手当法第4条に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証明する書類(写)
 - b 日本国有鉄道改革法第6条第2項に規定する旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所長が発行する特定者資格証明書(写)
 - c 父子家庭の父に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類(写)
 - d 児童扶養手当法施行規則第22条第1項に規定する児童扶養手当資格喪失通知書(写)及び父子家庭の父申立書(様式第3号(別添様式1-3-2))(上記aからcまでのいずれにもより難しい場合に限る。))
 - e 住民票(写)、並びに父子家庭の父であること及び児童扶養手当の支給を受けていたことの申立書(様式第3号(別添様式1-3-2))(上記aからdまでのいずれにもより難しい場合に限る。))
- (4) 対象労働者に人材開発支援助成金に係る特定の訓練を修了した者が含まれる場合は、次の書類
- a 人材開発支援助成金(人材育成支援コース)支給決定通知書(様式第18-1号)、人材開発支援助成金(人への投資促進コース)支給決定通知書(様式第18-2号)又は人材開発支援助成金(事業展開等リスクリング支援コース)支給決定通知書(様式第18-3号)
 - b 定額制サービスによる訓練を受講したことを証明する書類(修了証等)(1008ラ(ロ)に係る労働者の場合に限る。))
 - c 教育訓練等が休暇中に実施されたことを確認するための書類(修了証等)又は教育訓練等が制度適用中に実施されたことを確認する書類(修了証等)(1008ラ(ロ)bに係る労働者の場合に限る。))
- (5) 1005ハ(イ)の正規雇用労働者への転換制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分に転換又は直接雇用した場合の加算の適用を受ける場合にあつては、次の書類
- (ハ)に加え、当該転換制度の規定前の就業規則又は労働協約その他これに準ずるもの(当該書類が存在しない場合は、その旨の申立書。以下(ウ)において同じ。))
- (ウ) 1005ハ(ロ)の勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度又は短時間正社員制度を新たに規定し、有期雇用労働者等を当該雇用区分(勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員)に転換又は直接雇用した場合の加算の適用を受ける場合にあつては、次のa及びbの書類

- a (ホ)に加え、当該雇用区分の規定前の就業規則又は労働協約
 - b (ハ)に加え、当該転換制度の規定前の就業規則又は労働協約その他これに準ずるもの（aと同じである場合を除く。）
- (ツ) 賃金3%以上増額にかかる計算書（賃金上昇要件確認ツール等）
- ロ 添付書類（第1期・有期雇用労働者等を正規雇用労働者等へ転換する場合に限る。）
 転換前に対象労働者が適用されている賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分で規定された就業規則又は労働協約（イ(ハ)と同じである場合を除く。）
- ハ 添付書類（第1期・派遣労働者を直接雇用する場合に限る。）
- (イ) 直接雇用前の労働者派遣契約書（基本契約書、個別契約書、派遣元と対象者の契約書等）
 - (ロ) 派遣先管理台帳
 なお、事業所等における派遣労働者の数と当該派遣先が雇用する労働者の数を加えた数が5人以下のときについては、派遣先管理台帳を作成及び記載することを要しない（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則（昭和61年労働省令第20号）第35条第3項）こととされているので、提出は不要とする。以下同じ。
 - (ハ) 直接雇用前の賃金を確認できる給与明細等（直接雇用前6か月分（直接雇用を開始した日の前日から6か月前の日までの賃金に係る分））
- ニ 添付書類（第2期）
- (イ) 対象労働者に係る第2期支給対象期分の賃金台帳等
 - (ロ) 対象労働者に係る第2期支給対象期分の出勤簿等
 (イ)の賃金台帳等において、出勤日数及び労働時間数等が確認できる場合は添付不要。確認できない場合に限り、対象労働者について、第2期支給対象期分の出勤状況が確認できる賃金台帳等の添付を要する。
 - (ハ) 就業規則等（賃金に関する規程含む。）について、第1期支給対象期に適用されていた賃金に係る規定に改定があった場合には、第2期支給対象期に適用されていた就業規則等

1008 支給要件の確認

支給要件に該当することについて、次のイからクまでにより確認すること。

<第1期>

- イ 対象労働者が1001の正社員化コースを利用したことの確認は、次の(イ)から(ハ)までの書類により行う。
- (イ) 転換制度又は直接雇用制度が規定されている就業規則又は労働協約その他これに準ずるもの
 - (ロ) 多様な正社員の雇用区分が規定されている就業規則又は労働協約（(イ)と別に提出があった場合に限る。）
 - (ハ) 転換日又は直接雇用日に雇用されていた正規雇用労働者の雇用契約書等
 - (ニ) 対象労働者の転換前又は直接雇用前及び転換後又は直接雇用後の雇用契約書等
 - (ホ) 出勤簿等（賃金台帳等にて出勤日数及び労働時間数等が確認できない場合。以下同じ。）
 対象労働者について、転換前6か月分（有期実習型訓練修了者については有期実習型訓練の開始日から転換日又は直接雇用日の前日までの分）及び第1期支給対象期分
 - (ハ) 賃金台帳等

対象労働者について、転換前6か月分（有期実習型訓練修了者については~~有期実習型訓練~~
~~転換前~~の開始雇用期間に応じた日から転換日又は直接雇用日の前日までの分）及び第1期支給対象期分

ロ 新規学卒者で、その卒業後当該事業主に雇い入れられた日から起算して1年を経過した者であることの確認は、必要に応じて次の(イ)から(ニ)までの書類等により行う。

(イ) 雇用保険被保険者台帳

(ロ) 支給申請書

(ハ) 応募書類等

(ニ) 本人署名入りの申立書等

ハ 多様な正社員への転換又は直接雇用の場合における、転換日又は直接雇用日において、正規雇用労働者を雇用していたことの確認は次の(イ)及び(ロ)の書類により行う。

(イ) 正規雇用労働者に適用されている就業規則又は労働協約

(ロ) 当該転換日又は直接雇用日に雇用されていた正規雇用労働者の雇用契約書等

ニ 正規雇用労働者等への転換又は直接雇用の場合、転換後又は直接雇用後の賃金（時間外手当等を含む）を支給していること、転換後又は直接雇用後の賃金が、転換前又は直接雇用前の賃金より3%以上増額していること

転換又は直接雇用前、第1期の支給対象期間の賃金台帳、支給申請書等により確認する。

ホ 正規雇用労働者等への転換又は直接雇用の場合、転換前又は直接雇用前の雇用期間の確認は次の(イ)又は(ロ)のとおり行う。

(イ) 有期雇用労働者からの転換又は直接雇用の場合、転換前又は直接雇用前の雇用期間が通算6か月以上の確認

雇用保険被保険者台帳又は雇用契約書等により確認する。

ただし、雇用期間が5年超の場合は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とみなすので留意すること。

(ロ) 無期雇用労働者からの転換又は直接雇用の場合、転換前又は直接雇用前の雇用期間が通算6か月以上の確認

雇用保険被保険者台帳又は雇用契約書等により確認する。

ヘ 対象労働者の雇用契約期間の確認

雇用保険被保険者台帳又は雇用契約書等により確認する

ト 対象労働者が~~02320234~~の不安定雇用者に該当するものであることの確認

雇用保険被保険者台帳及び対象者確認票並びに必要に応じてハローワークシステムにより確認する。

チ 派遣労働者を直接雇用する場合、派遣先の事業所その他派遣就業場所ごとの同一の組織単位における業務について6か月以上の期間継続して同一の労働者の派遣を受け入れていること
の確認

派遣先管理台帳等により確認する。

リ 対象労働者が正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた労働者ではないこと
の確認

支給申請書、転換前の雇用契約書及び申立書等により、一定期間経過後に正規雇用労働者等に転換することが約されていないことを確認する。

- ヌ 対象労働者が転換又は直接雇用される場合、当該転換日又は直接雇用日の前日から過去3年以内に、支給対象事業主又は密接な関係の事業主に正規雇用労働者等として雇用されていなかったこと、請負若しくは委任の関係にあった者でないこと又は取締役、社員、監査役、共同組合等の社団若しくは財団の役員ではなかったことの確認
支給申請書及び転換前の雇用契約書等又は雇用保険被保険者台帳により確認する。
- ル 対象労働者が転換又は直接雇用を行った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
支給申請書により確認する。
- ヲ 対象労働者が転換又は直接雇用を行った事業主の事業所又は密接な関係の事業主の事業所において定年を迎えた者でないことの確認
支給申請書により確認する。
- ワ 対象労働者が転換又は直接雇用前の雇用期間のうち、昼間学生であった期間があることの確認
支給申請書により確認する。
- カ 対象労働者が就労継続支援A型事業における利用者以外の者であることの確認
支給申請書により確認する。
- コ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認
対象労働者の雇用契約書等及び転換前に対象労働者が適用されている賃金の額又は計算方法について、有期雇用労働者等と正規雇用労働者等が異なる雇用区分で規定された就業規則又は労働協約（対象労働者が1003イ(ハ)に該当する場合を除く。）により確認する。
- タ 対象労働者の転換又は直接雇用後に雇用保険被保険者であることの確認
雇用保険被保険者台帳により確認する。
- レ 対象労働者の転換又は直接雇用後に社会保険の適用要件を満たす場合、社会保険の被保険者であることの確認（社会保険の適用要件を満たさない事業所の事業主が正規雇用労働者等へ転換又は直接雇用した場合は、社会保険の適用要件を満たす労働条件であるかの確認）
雇用契約書等及び賃金台帳等により確認する。
- ソ 支給対象事業主が転換日又は直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に雇用保険被保険者を解雇等していないことの確認
雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。
- ツ 転換日又は直接雇用日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該転換又は直接雇用を行った適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換又は直接雇用を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えていないことの確認（但し、特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）
雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。
- ネ 対象労働者が母子家庭の母等であることの確認は、1007イ(フ)に掲げる各項のいずれかにより行う。
- ナ 対象労働者が父子家庭の父であることの確認は、1007イ(ワ)に掲げる各項のいずれかにより行う。

ラ 対象労働者が人材開発支援助成金に係る特定の訓練を修了した者であることの確認は、次の(イ)から(ハ)のいずれかの書類により行う。

- (イ) 人材開発支援助成金人材育成支援コースの訓練を修了した者であることの確認は次のa、b、c及びd又はa、c及びd又はa、c及びeの書類により行う。
- a 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）支給決定通知書（様式第18-1号）
 - b 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）賃金助成及びOJT実施助成の内訳（様式第5号）
 - c 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）対象労働者一覧（様式第3-1号）
 - d 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）職業訓練実施計画届（様式第1-1号）
 - e 人材開発支援助成金（人材育成支援コース）訓練実施計画届事業主団体等用（様式第1-2号）
- (ロ) 人材開発支援助成金人への投資促進コースに規定する定額制訓練を修了した者であることの確認は次のaからeの書類により行う。
- a 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）支給決定通知書（様式第18-2号）
 - b 定額制サービスによる訓練実施結果書（様式第8-5号）
 - c 支給申請書（様式第3号（別添様式1-4-1））
 - d 対象労働者のOFF-JTの受講状況が分かる書類
 - e 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）職業訓練実施計画届（様式第1-1号）
- (ハ) 人材開発支援助成金人への投資促進コースに規定する自発的職業能力開発訓練を修了した者であることの確認は次のaからcの書類により行う。
- a 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）支給決定通知書（様式第18-2号）
 - b OFF-JT実施状況報告書（様式第8-1号）
 - c 自発的職業訓練に係るeラーニング・通信・定額制サービスによる訓練実施結果報告書（様式第8-6号）
- (ニ) 人材開発支援助成金人への投資促進コースに規定する高度デジタル人材等訓練を修了した者であることの確認は次のa又はbにより行う。
- a 当該コースにおける賃金助成の支給対象労働者の場合、(a)、(b)及び(c)の書類により行う。
 - (a) 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）支給決定通知書（様式第18-2号）
 - (b) 賃金助成・OJT実施助成の内訳（様式第5号）又はOFF-JT実施状況報告書（様式第8-1号）
 - (c) 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）職業訓練実施計画届（様式第1-1号）
 - b 当該コースにおける賃金助成の支給対象労働者ではない場合、(a)、(b)及び(c)の書類により行う。
 - (a) 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）支給決定通知書（様式第18-2号）
 - (b) OFF-JT実施状況報告書（様式第8-1号）、eラーニング訓練実施結果報告書（様式第8-3号）、通信制訓練実施結果報告書（様式第8-4号）又は成長分野等人材訓練に係る海外訓練実施結果報告書（様式第8-7号）
 - (c) 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）職業訓練実施計画届（様式第1-1号）

号)

- (ホ) 人材開発支援助成金人への投資促進コースに規定する長期教育訓練休暇制度及び教育訓練短時間勤務等制度を活用して自発的職業能力開発訓練を修了した者であることの確認は次のa又はbにより行う。
- a 当該コースにおける支給対象労働者が自発的職業能力開発訓練を修了している場合は次の(a)、(b)及び(c)の書類により行う。
- (a) 人材開発支援助成金支給決定通知書（訓練休暇様式第8号）
- (b) 人材開発支援助成金（長期教育訓練休暇制度）賃金助成の内訳（訓練休暇様式第6号）又は人材開発支援助成金（長期教育訓練休暇制度）実施状況報告書（訓練休暇様式第5-2号）
- (c) 人材開発支援助成金休暇制度導入・適用計画届（訓練休暇様式第1号）
- b 当該コースにおける支給対象労働者ではない者が自発的職業能力開発訓練を修了している場合は次の(a)、(b)、(c)、(d)及び(e)の書類により行う。
- (a) 人材開発支援助成金支給決定通知書（訓練休暇様式第8号）
- (b) 人材開発支援助成金（長期教育訓練休暇制度）実施状況報告書（訓練休暇様式第5-2号）又は人材開発支援助成金（教育訓練短時間勤務等制度）実施状況報告書（訓練休暇様式第5-3号）
- (c) 支給申請書（様式3号（別添様式1-4-2））
- (d) 対象労働者の修了証（写）等
- (e) 人材開発支援助成金制度導入・適用計画届（訓練休暇様式第1号）
- (ハ) 人材開発支援助成金事業展開等リスクリソグ支援コースに規定する訓練を修了した者であることの確認は次のa、b、c、及びdの書類により行う。
- a 人材開発支援助成金（事業展開等リスクリソグ支援コース）支給決定通知書（様式第18-3号）
- b OFF-JT実施状況報告書（様式第8-1号）、eラーニング訓練実施結果報告書（様式第8-3号）、通信制訓練実施結果報告書（様式第8-4号）又は定額制サービスによる訓練実施結果報告書（様式第8-5号）
- c 支給申請書（様式第4-2号）
- d 人材開発支援助成金（事業展開等リスクリソグ支援コース）職業訓練実施計画届（様式第1-1号）
- ム 正規雇用労働者への転換等制度を新たに規定した場合の支給額の加算の適用を受ける場合の確認
- 就業規則又は労働協約その他これに準ずるものにより、正規雇用労働者への転換又は直接雇用制度の規定された日及び転換又は直接雇用日が、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中であることを確認する。
- ウ 勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度又は短時間正社員制度に係る支給額の加算の適用を受ける場合の確認
- 就業規則又は労働協約その他これに準ずるものにより、勤務地限定正社員、職務限定正社員又は短時間正社員の雇用区分及び転換又は直接雇用制度の規定された日及び転換又は直接雇用日が、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中であることを確認する。

キ 転換又は直接雇用後、試用期間の適用を受けていないことの確認
雇用契約書及び就業規則等により確認する。

<第2期>

- ノ 転換後の雇用区分において、当該転換日から起算して、1年以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して各支給対象期分の賃金を支給した事業主であることの確認
第2期支給対象期の出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。
- オ 第2期において、第1期と比較して合理的な理由なく賃金を引き下げていないことの確認
第1期及び第2期支給対象期の賃金台帳等（提出があった場合には、第2期支給対象期に適用されていた就業規則等）及び支給申請書等により確認する。
- ク 支給申請日において、転換又は直接雇用後の雇用区分の状態が継続し、離職しておらず、有期雇用労働者又は無期雇用労働者への転換が予定されていない者であることの確認
雇用保険被保険者台帳及び支給申請書等により確認する。

2000 障害者正社員化コース

2001 概要

本助成金の対象となる事業主は、次のイからハまでのいずれかに該当する措置を講じる事業主であって、障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、0501及び2002の支給対象事業主の要件に該当する事業主であること。

但し、転換後、正規雇用労働者として試用期間の適用を受ける場合は、0207ホのとおり、試用期間終了日の翌日を転換日とみなす(障害者正社員化コースにおいて、2003ニを除き、以下同じ。)

- イ 雇用する有期雇用労働者を正規雇用労働者等に転換すること。
- ロ 雇用する有期雇用労働者を無期雇用労働者に転換すること（当該労働者に係る転換後の一週間の所定労働時間が二十時間以上であるものに限る。）。
- ハ 雇用する無期雇用労働者を正規雇用労働者等に転換すること。

2002 支給対象事業主

支給対象事業主は、次のイからルのいずれにも該当する者とする。

- イ 雇用する有期雇用労働者を正規雇用労働者等若しくは無期雇用労働者に転換又は無期雇用労働者を正規雇用労働者等に転換した事業主であること。
- ロ イにより転換された労働者を、2004の支給対象期のうち第1期にあつては転換後、当該支給対象期の初日から6か月以上、2004の支給対象期のうち第2期にあつては当該支給対象期の初日から6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して、各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。
- ハ イにより転換した日以降の期間について、当該労働者を雇用保険被保険者として適用させている事業主であること。
- ニ イにより転換した日以降の期間について、当該労働者を社会保険の適用要件を満たす事業所の事業主に雇用され、労働条件が社会保険の適用要件を満たす労働条件で雇用している場合は、社会保険の被保険者として適用させている事業主であること。
- ホ 多様な正社員に転換する場合、当該雇用区分を就業規則又は労働協約その他これに準ずるものに規定している事業主であること。
- ヘ イにより転換する際に、対象労働者の同意を得ている事業主であること。
- ト イによる転換後6か月間の賃金(※1)を、転換前の6か月間の賃金(※1)より減額させていない事業主であること。また、第2期に係る支給申請においては、対象労働者の賃金(※1)を第1期と比較して合理的な理由なく引き下げていない事業主であること。

※1 基本給及び定額で支給されている諸手当を含む賃金の総額をいう。

なお、名称の如何を問わず、実費弁償的なものや毎月の状況により変動することが見込まれる手当は賃金の総額から除く。また、転換後の賃金に定額で支給される諸手当を含める場合、当該手当の決定及び計算の方法(支給要件を含む。)が就業規則等に記載されているものに限る(転換前において定額で支給される諸手当は、就業規則等への記載の有無にかかわらず転換前6か月間の賃金に含める。)

但し、固定残業代の総額又は時間相当数を減らしている場合であつて、かつ転換前後の賃金に固定残業代を含めた場合であつて、2002トを満たさない場合のみ、「定額で支

給されている諸手当」に固定残業代を含む。

さらに、時給制の場合は1時間あたりの、日給制の場合は1日あたりの単価が定められている手当については、「毎月の状況により変動することが見込まれるもの」には該当しない。

※2 原則所定労働時間1時間当たりの賃金で比較する。

但し、転換前後において所定労働時間に変更がなく支給形態がいずれも月給である場合又は変形労働時間制であって所定労働時間及び支給形態に変更がない場合等1時間当たりの賃金による比較結果と、6か月間の賃金の総額による比較結果に相違がないと考えられる場合は、6か月間の賃金の総額により比較して構わない。

なお、所定労働時間1時間当たりの賃金とは、転換前後の6か月間の賃金の総額をそれぞれ6か月間における総所定労働時間で除したものをいう。

チ 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該適用事業所において、雇用保険被保険者を解雇（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く。以下同じ。）等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

リ 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該適用事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」という。）となる離職理由のうち離職区分1 A又は3 Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換日における雇用保険被保険者の数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

ヌ 支給申請時点において、支給の対象となる対象労働者について解雇等事業主都合で離職させた事業主以外の者であること。

ル 当該転換日以降において、当該対象労働者について最低賃金法（昭和34年法律第137号）第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている事業主以外の者であること。

2003 対象労働者

次のイからロに掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

イ 支給対象事業主に雇用される労働者であること。

ロ 転換を行った日の時点で、次のいずれかに掲げるものであること。

(イ) 身体障害者

(ロ) 知的障害者

(ハ) 精神障害者

(ニ) 発達障害者

(ホ) 難病患者

(ヘ) 脳の機能的損傷に基づく精神障害である高次脳機能障害であると診断された者（以下「高次脳機能障害者」という。）

ハ 就労継続支援A型事業における利用者でないこと。

ニ 次の(イ)から(ロ)のいずれかに該当する労働者であること。

(イ) 支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月以上（昼間学生であった期間を除く。また、障害者トライアル雇用事業実施要領の第1の3の(1)のイ又はロに規定する障害者のうちロ(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する対象労働者を同要領に基づく障害者トライアル雇用又は障害者短時間トライアル雇用終了後、2001の転換を行った上で引き続き雇用保険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に認められる場合は当該障害者トライアル雇用等期間以上（以下、「障害者トライアル雇用等期間以上」という。））を受けて雇用される有期雇用労働者であること（※1、※2、※3、※4）。

※1 有期雇用労働者から正規雇用労働者等に転換される場合、当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所において、無期雇用労働者として6か月以上雇用されたことがある者は、転換前の雇用形態を無期雇用労働者とする。

※2 適用される雇用区分の就業規則等において契約期間に係る規定がない場合は無期雇用労働者とする。

※3 中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コースに限る。）、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース、中高年層安定雇用支援コースを除く。）、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース、沖縄若年者雇用促進コースに限る。）、人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース、雇用管理制度・雇用環境整備助成コースに限る。）の支給を受けた又は受けようとする事業主（支給申請の結果、支給されなかった事業主は除く。）においては、同一の対象労働者の転換前の雇用形態を無期雇用労働者とする。

※4 0206の規定に関わらず、通算契約期間が5年を超え、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条第1項の規定により期間の定めのない労働契約の締結の申込みをする権利を有する者については、雇用形態が有期雇用労働者の場合であっても本助成金においては無期雇用労働者とみなす。

(ロ) 支給対象事業主に、賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分の就業規則等の適用を通算6か月以上（昼間学生であった期間を除き、障害者トライアル雇用等期間以上）を受けて雇用される無期雇用労働者であること。

ホ 次の(イ)及び(ロ)のいずれかに該当する労働者でないこと。

(イ) 正規雇用労働者等に転換される場合、正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた有期雇用労働者又は無期雇用労働者

(ロ) 無期雇用労働者に転換される場合、無期雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期雇用労働者

ヘ 次の(イ)及び(ロ)のいずれかに該当する労働者でないこと。

(イ) 有期雇用労働者等から正規雇用労働者等に転換される場合、当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の事業所又は資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和38年大蔵省令第59号）第8条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）において、正規雇用労働者等として雇用されたことがある者、請負若しくは委任の関係にあった者又は取締役、社員、監査役、共同組合等の社団若しくは財団の役員であった者

(ロ) 無期雇用労働者に転換される場合、当該転換日の前日から過去3年以内に、当該事業主の

事業所又は資本的・経済的・組織的関連性からみて密接な関係の事業主（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則第8条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）において、正規雇用労働者等若しくは無期雇用労働者として雇用されたことがある者、請負若しくは委任の関係にあった者又は取締役、社員、監査役、共同組合等の社団若しくは財団の役員であった者

- ト 転換を行った適用事業所の事業主又は取締役の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。）以外の者であること。
- チ 無期雇用労働者に転換される場合、通算契約期間が5年を超え、労働契約法第18条第1項の規定により期間の定めのない労働契約の締結の申込みをする権利を有する者でないこと。
- リ 支給申請日において、転換後の雇用区分の状態が継続し、離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。
- ヌ 支給申請日において、正規雇用労働者等については有期雇用労働者又は無期雇用労働者、無期雇用労働者については有期雇用労働者への転換が予定されていない者であること。
- ル 転換後の雇用形態に定年制が適用される場合、転換日から定年までの期間が1年以上ある者であること。
- ヲ 次の(イ)～(ハ)のいずれかに該当する労働者でないこと。
 - (イ) 有期雇用労働者から正規雇用労働者等に転換される場合、過去に1001の正社員化コース（同項イ又はロの措置を講じた場合に限る）又は2001の障害者正社員化コースの助成対象となった者。
 - (ロ) 無期雇用労働者から正規雇用労働者等に転換される場合、過去に1001の正社員化コース（同項イ又はロの措置を講じた場合に限る）又は2001の障害者正社員化コース（同項イ又はハの措置を講じた場合に限る）の助成対象となった者。
 - (ハ) 有期雇用労働者から無期雇用労働者に転換される場合、過去に1001の正社員化コース（同項イ又はロの措置を講じた場合に限る）又は2001の障害者正社員化コースの助成対象となった者。

2004 支給対象期間

2002イによる転換後最初の6か月（※）を第1期支給対象期、次の6か月（※）を第2期支給対象期という。

※転換日が賃金締切日の翌日でない場合は、転換日以降の最初の賃金締切日後6か月。いずれも勤務をした日数が11日未満の月（勤務予定日数が18日未満の場合は勤務予定日数の6割未満の月（18日の6割は10.8日））を除く。転換後に正規雇用労働者として試用期間の適用を受けている場合は、試用期間終了後最初の6か月。

2005 支給額

対象労働者1人当たり、次の額を支給対象期ごとに支給する。

但し、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の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。

対象者	企業規模	措置	第1期 支給額	第2期 支給額	支給 総額	支給 回数
重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者	大企業事業主	201のイ	45万円	45万円	90万円	2回
		201のロ	22.5万円	22.5万円	45万円	2回
		201のハ	22.5万円	22.5万円	45万円	2回
	中小企業事業主	201のイ	60万円	60万円	120万円	2回
		201のロ	30万円	30万円	60万円	2回
		201のハ	30万円	30万円	60万円	2回
上記以外の者	大企業事業主	201のイ	33.5万円	34万円	67.5万円	2回
		201のロ	16.5万円	16.5万円	33万円	2回
		201のハ	16.5万円	16.5万円	33万円	2回
	中小企業事業主	201のイ	45万円	45万円	90万円	2回
		201のロ	22.5万円	22.5万円	45万円	2回
		201のハ	22.5万円	22.5万円	45万円	2回

2006 支給申請期間

本助成金の支給申請期間は、2004の第1期支給対象期分の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して2か月間を第1期支給申請期間、2004の第2期支給対象期分の賃金を支給した日の翌日（※）から起算して2か月間を第2期支給申請期間とする。なお、第1期支給申請において、不支給決定を受けた場合には、同一の対象労働者について第2期の支給申請はできない。

※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日を、賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

2007 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイからリに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

- イ 別表に対象労働者ごとに掲げる2003（対象労働者）ロ（イ）から（ハ）に該当することを証明する書類
- ロ 管轄労働局長に受理されたキャリアアップ計画書（電子申請の場合は不要）
- ハ 転換後に対象労働者が適用されている就業規則又は労働協約
- ニ 転換前に対象労働者が適用されている賃金の額又は計算方法が正規雇用労働者等と異なる雇用区分で規定された就業規則又は労働協約（ハと同じである場合を除く。）
- ホ 多様な正社員への転換の場合、当該雇用区分が規定されている就業規則又は労働協約（ハと同じである場合を除く。）及び転換日に雇用されていた正規雇用労働者の雇用契約書等
- ヘ 対象労働者の転換前及び転換後の雇用契約書等
- ト 対象労働者の賃金台帳等（第1期の支給申請時には、転換前6か月分（転換した日の前日か

ら6か月前の日までの賃金に係る分。障害者トライアル雇用又は障害者短時間トライアル雇用から引き続き雇用される場合の当該障害者トライアル雇用等期間を除く。)及び当該支給対象期の賃金に係る分。第2期においては、当該支給対象期の賃金に係る分)

チ 対象労働者の出勤簿等(第1期の支給申請時には、転換前6か月分(転換した日の前日から6か月前の日までに係る分。障害者トライアル雇用又は障害者短時間トライアル雇用から引き続き雇用される場合を除く。)及び当該支給対象期における対象労働者の出勤状況に係る分。第2期においては、当該支給対象期に係る分)

リ 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類(うち、企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合)事業所確認票(様式第4号)

2008 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイ及びロにより確認すること。

イ 支給対象事業主の確認

(イ) 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該適用事業所において、雇用保険被保険者を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であることの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。

(ロ) 当該転換日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該適用事業所において、特定受給資格離職者として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換日における雇用保険被保険者の数で除した割合が6%(特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。)を超えていないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。

(ハ) 対象労働者の雇用形態を転換したことの確認

就業規則等及び雇用契約書等により確認する。

(ニ) 継続雇用及び賃金の支払い状況の確認

出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。

(ホ) 対象労働者を雇用保険被保険者として適用していることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

(ヘ) 多様な正社員への転換の場合における、当該雇用区分の規定状況の確認

就業規則又は労働協約その他これに準ずるものにより確認する。

(ト) 対象労働者の同意を得ていることの確認

支給申請書により確認する。

ロ 対象労働者の確認

(イ) 対象労働者が2003(対象労働者)ロ(イ)から(ハ)に該当することの確認
2007のイにて提出された書類により確認する。

(ロ) 就労継続支援A型事業における利用者でないことの確認

支給申請書により確認する。

(ハ) 転換した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、有期雇用労働者又は無期雇

用労働者として雇用された労働者であることの確認

雇用契約書並びに出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。

(ニ) 障害者トライアル雇用終了後、引き続き雇用された者であることの確認

障害者トライアル雇用等結果報告書兼支給申請書により確認する。

(ホ) 対象労働者が正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた労働者ではないことの確認

支給申請書及び転換前の雇用契約書等により、一定期間経過後に正規雇用労働者等に転換することが約されていないことを確認する。

(ハ) 対象労働者が当該転換日の前日から過去3年以内に、支給対象事業主又は密接な関係の事業主に正規雇用労働者等若しくは無期雇用労働者（無期雇用労働者に転換される場合に限る。）として雇用されていなかったこと、請負若しくは委任の関係にあった者でないこと又は取締役、社員、監査役、共同組合等の社団若しくは財団の役員ではなかったことの確認

支給申請書及び転換前の雇用契約書等又は雇用保険被保険者台帳により確認する。

(ト) 対象労働者が、転換を行った適用事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であることの確認

支給申請書により確認する。

(チ) 労働契約法第18条第1項の規定により期間の定めのない労働契約の締結の申込みをする権利を有する者でないことの確認

支給申請書、転換前の雇用契約書等及び雇用保険被保険者台帳により確認する。

(リ) 対象労働者が過去に正社員化コース等の対象労働者になった者でないことの確認

支給申請書により確認する。

(ヌ) 対象労働者の転換後に社会保険の適用要件を満たす場合、社会保険の被保険者であることの確認

雇用契約書等及び賃金台帳等により確認する。

(ル) 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認

対象労働者の雇用契約書等及び転換前に対象労働者が適用されている基本給、賞与、退職金、各種手当等について、有期雇用労働者等と正規雇用労働者等が異なる雇用区分で規定された就業規則又は労働協約により確認する。

(共通別表)

身体障害者	<p>身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条第4項の規定に基づき交付を受けた身体障害者手帳（以下「身体障害者手帳」という。）（写）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの又は障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第3号（別添様式2-3））。身体障害者手帳を所持しない者については、当分の間、次のイ及びロによる医師の診断書・意見書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの。</p> <p>イ 身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条の規定により都道府県知事の定める医師（以下「指定医」という。）又は労働安全衛生法第13条に規定する産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書（但し、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。）を受けること。</p> <p>ロ イの診断書は、障害の種類及び程度並びに障害者雇用促進法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものとすること</p>
知的障害者	<p>児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は地域センターの判定書（対象労働者の知能指数及び身辺処理能力に関する意見を記入したものをいう。）（写）又は所得税法施行令（昭和40年政令第96号）第31条の2第14号に規定する療育手帳（以下「療育手帳」という。）（写）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの。ただし、障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第3号（別添様式2-3））をもって療育手帳（写）に代えることができるものとする。</p>
精神障害者	<p>精神保健福祉法第45条第2項の規定に基づき交付を受けた精神障害者保健福祉手帳（写）又は主治医の診断書・意見書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名が確認できるもの（統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む）又は</p>

	てんかん以外の精神障害がある者については、上記のうち精神障害者保健福祉手帳(写)に限る。)。ただし、障害者雇用関係助成金個人番号登録届(様式第3号(別添様式2-3))をもって精神障害者保健福祉手帳(写)に代えることができるものとする。
発達障害者	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であることが確認できるもの。
難病患者	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項により都道府県若しくは指定都市が交付する医療受給者証(写)、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又は同法第28条第2項に基づき都道府県若しくは指定都市から提供若しくは交付される登録者証(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3号(別添様式2-3))。書面により交付されている場合はその写し。))。
高次脳機能障害者	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高次脳機能障害であることが確認できるもの。

3000 賃金規定等改定コース

3001 概要

就業規則又は労働協約の定めるところにより、その雇用する全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給（※1）に係る賃金に関する規定又は賃金テーブルを3%以上増額（※2）改定し、当該賃金に関する規定又は賃金テーブルに属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用すること。

※1 原則として、就業規則又は労働協約において基本給として定められ、時間外労働手当や賞与等の算定基礎となっており、職務内容・本人の能力等によって決められるもの。

※2 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第14条及び第19条に定める最低賃金の効力が生じた日以後に賃金規定等を増額した場合、当該最低賃金に達するまでの増額分は含めない。

3002 支給対象事業主

次のイからへまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ 就業規則又は労働協約に定めるところにより、その雇用する全て又は一部（雇用形態別又は職種別その他合理的な理由（※1）に基づく区分に限る。以下同じ。）の有期雇用労働者等（賃金に関する規定又は賃金テーブル（以下「賃金規定等」という。）を増額改定した日（賃金規定等の増額を適用した日）の前日から起算して3か月以内に雇用された有期雇用労働者等を含む。以下同じ。）に適用される賃金規定等を作成している事業主であること（※3）。

※1 雇用する有期雇用労働者等に適用される改定前の賃金規定等の等級等のうち、最低賃金の改定に伴い、改定後の最低賃金を下回る等級等のみを改定する場合を含む。

ロ 当該全て又は一部の賃金規定等（※2）を3%以上増額改定（新たに賃金規定等を整備し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給を、整備前に比べ3%以上増額する場合を含む。以下同じ。）し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させた事業主であること。

※2 原則として全ての等級等。一部の賃金規定等を増額改定する場合は、その他有期雇用労働者等に適用される賃金規定等（増額改定を行った一部の賃金規定等を除く）の減額改定を行っていないこと。

※3 有期雇用労働者等の賃金規定等増額改定時に、正規雇用労働者等に適用される賃金規定等の減額改定を行っていないこと。

ハ 増額改定前の賃金規定等を3か月以上運用していた事業主であること（新たに賃金規定等を整備する場合は、整備前の3か月分の有期雇用労働者等の賃金支払状況が確認できる事業主であること。）。

ニ 増額改定後の賃金規定等を6か月以上運用し、かつ、対象労働者について、定額で支給されている諸手当（※4）を増額改定前と比較して減額していない事業主であること。

※4 名称の如何は問わず、実費弁償的なものや毎月の状況により変動することが見込まれる手当も含む（以下、3000～6000の各コースにおいて同じ。）。

ホ 職務評価を経て賃金規定等改定を行う場合（※5）にあつては、雇用する全て又は一部の有期雇用労働者等及び正規雇用労働者を対象に、以下に掲げる(イ)を満たす職務評価を実施した事業主であること。

なお、職務評価の手法については、「要素別点数法」（※6）、「単純比較法」、「要素比較法」又は「分類法」のいずれの手法を用いてもよいこと。

(イ)「単純比較法」又は「分類法」による「職務評価」の手法を使う場合、職務分析（仕事

を「業務の内容」や「責任の程度」等に基づいて整理し、職務説明書に整理すること。)を行うことが必要であること。この場合、職務の大きさを相対的に比較するため、職務説明書により、等級ごとに設定した要件に照らして、それぞれの役割に応じた等級に格付けすること。

※5 職務評価の結果が賃金規定等の増額改定に直接反映しているものに限る。なお、職務評価以外の評価手法(人事考課など)を組み合わせ、賃金規定等の増額改定を行う場合は、職務評価結果と職務評価以外の評価手法それぞれの賃金規定等への反映方法が明確になっていることが必要であること。

※6 「要素別点数法」を使う場合には、相対的に比較するため、ウェイト(会社の事業属性等に応じた重要度)を原則同一事業所内において共通にすること。

へ 3004のへに規定する昇給制度に係る加算の適用を受ける場合にあつては、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中に、雇用する全ての有期雇用労働者等に0207の正規雇用労働者に適用される昇給制度に準じた制度を新たに規定した事業主であること。

3003 対象労働者

次のイからへまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ 賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3か月以上前の日から増額改定後6か月以上の期間(勤務をした日数が11日未満の月は除く。)継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

ロ 増額改定した賃金規定等を適用され、かつ、増額改定前の基本給に比べて3%以上昇給している者であること。

ハ 賃金規定等を増額改定した日の前日から起算して3か月前の日から支給申請日までの間に、合理的な理由なく基本給及び定額で支給されている諸手当を減額されていない者であること。

ニ 賃金規定等を増額改定した日以降の6か月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。

ホ 賃金規定等の増額改定を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。

へ 支給申請日において離職(本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。)していない者であること。

3004 支給額

次のイからニまでに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、同一支給申請年度における支給申請上限人数は、1適用事業所当たり合計100人までとする(支給申請を取り下げたものを除く。)

イ 全て又は一部の賃金規定等を3%以上4%未満増額改定し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させる措置を実施した場合、次の額を支給する。

対象労働者1人当たり	中小企業事業主	4万円
	大企業事業主	2.6万円

ロ 全て又は一部の賃金規定等を4%以上5%未満増額改定し、当該賃金規定等に属する全て又

は一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させる措置を実施した場合、次の額を支給する。

対象労働者1人当たり	中小企業事業主	5万円
	大企業事業主	3.3万円

ハ 全て又は一部の賃金規定等を5%以上6%未満増額改定し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させる措置を実施した場合は、次の額を支給する。

対象労働者1人当たり	中小企業事業主	6.5万円
	大企業事業主	4.3万円

ニ 全て又は一部の賃金規定等を6%以上増額改定し、当該賃金規定等に属する全て又は一部の有期雇用労働者等に適用し昇給させる措置を実施した場合、次の額を支給する。

対象労働者1人当たり	中小企業事業主	7万円
	大企業事業主	4.6万円

ホ イ、ロ、ハ又はニにおいて、当該賃金規定等の改定が職務評価を経て行われた場合は、職務評価加算として1適用事業所当たり次の額を加算する。なお、当該加算は、1適用事業所あたり1回限りとする。

中小企業事業主	20万円
大企業事業主	15万円

ヘ イ、ロ、ハ又はニにおいて、当該賃金規定等の改定時に併せて雇用する全ての有期雇用労働者等に係る昇給制度を新たに規定した場合は、昇給制度加算として1適用事業所当たり次の額を加算する。なお、当該加算は、1適用事業所あたり1回限りとする。

中小企業事業主	20万円
大企業事業主	15万円

3005 支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、3001の賃金規定等改定コースを行った場合、対象労働者に係る賃金規定等の改定後6か月分（賃金規定等の改定日が賃金締切日の翌日でない場合は、賃金規定等の改定日以降の最初の賃金締切日後6か月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書（様式第3号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日を、賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

3006 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。また、職務評価を経て賃金規定等の改定を行った場合は、次のロに定める書類を、雇用す

る全ての有期雇用労働者等に係る昇給制度を新たに規定した場合は、次のハに定める書類もあわせて添付しなければならない。

イ 添付書類

- (イ) 管轄労働局長に受理されたキャリアアップ計画書（電子申請の場合は不要）
- (ロ) 賃金規定等が規定されている就業規則又は労働協約
- (ハ) 増額改定前及び増額改定後の賃金規定等（新たに賃金規定等を整備する場合は、増額改定前の賃金規定等は除く。）
- (ニ) 対象労働者の賃金規定等の増額改定前及び増額改定後の雇用契約書等
- (ホ) 対象労働者の賃金台帳等（賃金規定等の増額改定前の3か月分及び増額改定後の6か月分（賃金規定等の増額改定後の賃金の算定となる初日の前日から3か月前の日までの賃金及び賃金規定等の増額改定後の賃金の算定となる初日から6か月経過する日までの賃金に係る分））
- (ヘ) 対象労働者の出勤簿等
 - (ホ) の賃金台帳等において、出勤日数及び労働時間数が確認できる場合は添付不要。確認できない場合に限り、賃金規定等の増額改定後の賃金の算定となる初日の前日から過去3か月分及び賃金規定等の増額改定後の賃金の算定となる初日から6か月分の出勤簿等の添付を要する。
- (ト) 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類（うち、企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合）
 - 事業所確認票（様式第4号）
- (チ) 賃金規定等を増額改定後6か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）分の賃金（時間外手当等を含む。）が支給されていることについての事業主による対象労働者本人への確認書

ロ 職務評価実施の場合の添付書類

職務評価を実施したことが分かる書類及び職務評価結果を賃金規定等の増額改定に活用したことが分かる書類一式

- (イ) 職務評価を実施したことが分かる書類
 - a 要素別点数法により職務評価を実施した場合
 - (a) 要素別点数法による職務評価の結果が確認できる書類
（例）職務（役割）評価表、評価の対象となった労働者（正規雇用労働者を含む。以下、3006ロ(イ)において同じ。）の評価結果を記載した一覧表等
 - b 単純比較法により職務評価を実施した場合
 - (a) 職務説明書（職務記述書）
 - (b) 単純比較法による職務評価の結果が確認できる書類
（例）全体評価の定義書、職務比較表、評価の対象となった労働者の評価結果を記載した一覧表等
 - c 要素比較法により職務評価を実施した場合
 - (a) 要素比較法による職務評価の結果が確認できる書類
（例）評価項目ごとの職務レベル定義書、評価の対象となった労働者の評価結果を記載した一覧表等

- d 分類法により職務評価を実施した場合
 - (a) 職務説明書（職務記述書）
 - (b) 分類法による職務評価の結果が確認できる書類
 - （例）職務レベル定義書、評価の対象となった労働者の評価結果を記載した一覧表等
 - (㊦) 職務評価結果を踏まえ賃金規定等を増額改定したことが分かる書類
 - （例）職務評価の結果と改定後の賃金規定等の等級（ランク）との対応関係が分かる資料等
- ハ 3004への昇給制度を新たに規定した場合の加算の適用を受ける場合であって、イ(㊦)又は(ハ)の書類で確認できないときは、次の書類
雇用する全ての有期雇用労働者等に係る昇給制度の規定前後の就業規則又は労働協約等

3007 支給要件の確認

- 支給要件の該当について、次のイからリまでにより確認すること。
- イ 賃金規定等が就業規則又は労働協約に規定されていることの確認
就業規則又は労働協約を確認する。
 - ロ 賃金規定等が作成されていることの確認は、次の(イ)から(ハ)までの書類により行う。
 - (イ) 増額改定前の賃金規定等（新たに賃金規定等を整備する場合を除く。）
 - (㊦) 出勤簿等（賃金台帳等にて出勤日数及び労働時間数等が確認できない場合。以下同じ。）
対象労働者について、賃金規定等の増額改定前3か月分
 - (ハ) 賃金台帳等
対象労働者について、賃金規定等の増額改定前3か月分
 - ハ 賃金規定等を増額改定し、支給対象事業主に雇用される全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給が3%以上増額改定していることの確認は、次の(イ)から(ホ)までの書類により行う。
 - (イ) 増額改定後の賃金規定等
 - (㊦) 対象労働者の賃金規定等の増額改定前及び増額改定後の雇用契約書等
 - (ハ) 出勤簿等
 - (ニ) 賃金台帳等
 - (ホ) 事業主による対象労働者本人への確認書
 - ニ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認
対象労働者の雇用契約書等により確認する。
 - ホ 対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認
雇用保険被保険者台帳により確認する。
 - ヘ 対象労働者が賃金規定等の増額改定を行った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
支給申請書により確認する。
 - ト 職務評価を行ったことの確認
3006の添付書類のロ(イ)の書類により確認する。
 - チ 職務評価の結果を踏まえ賃金規定等を改定したことの確認
3006の添付書類のロ(㊦)の書類により確認する。
 - リ 3004への昇給制度を新たに規定した場合の加算の適用を受ける場合の確認
3006イ(㊦)若しくは(ハ)又は3006ハの書類により、全ての有期雇用労働者等に係る昇給制度の規定日が、キャリアアップ計画書に記載されたキャリアアップ期間中であることを確認する。

4000 賃金規定等共通化コース

4001 概要

就業規則又は労働協約の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用すること。

4002 支給対象事業主

次のイからチまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ 就業規則又は労働協約の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに設け、賃金規定等の区分に対応した基本給等の賃金の待遇を定めている事業主であること。

ロ 正規雇用労働者に係る賃金規定等を、新たに作成する有期雇用労働者等の賃金規定等と同時に又はそれ以前に導入している事業主であること。

ハ 当該賃金規定等の区分を、有期雇用労働者等と正規雇用労働者についてそれぞれ3区分以上設け、かつ、有期雇用労働者等と正規雇用労働者に共通する区分(※)を2区分以上設け、有期雇用労働者等1人以上と他の雇用する正規雇用労働者1人以上をそれぞれ共通化した区分に格付け、その有期雇用労働者等を共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者と同等又はそれ以上の区分に格付けし、適用している事業主であること。

※ 区分とは、「等級(等級の下に号俸が存在する場合は号俸)など」のことをいう。

ニ 共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者以上の区分に格付けされている有期雇用労働者等の基本給など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金の時間当たりの額を、正規雇用労働者に適用される同等の区分における時間当たりの額と同額以上とする事業主であること。

ホ 当該賃金規定等が適用されるための合理的な条件を就業規則又は労働協約に明示した事業主であること。

ヘ 当該賃金規定等を全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用させた事業主であること。

ト 当該賃金規定等を6か月以上運用している事業主であること。

チ 当該賃金規定等の適用を受ける全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給及び定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること。

4003 対象労働者

賃金規定等の適用を受ける有期雇用労働者等は、次のイからホまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ 賃金規定等を共通化した日の前日から起算して3か月以上前の日から共通化後6か月以上の期間(勤務をした日数が11日未満の月は除く。)継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

ロ 共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者以上の区分に格付けされている者であること。

ハ 賃金規定等を共通化した日以降の6か月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。

ニ 賃金規定等を新たに作成し適用した事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者

であること。

- ホ 支給申請日において離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。

4004 支給額

就業規則又は労働協約の定めるところにより、その雇用する有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し適用した場合、1適用事業所当たり次の額を支給する。なお、1適用事業所当たり1回限りとする（支給申請を取り下げたものを除く。）。

中小企業事業主 60万円

大企業事業主 45万円

4005 支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、4001の賃金規定等共通化コースを行った場合、当該賃金規定等の共通化後6か月分（賃金規定等を共通化した日が賃金締切日の翌日でない場合は、賃金規定等を共通化した日以降の最初の賃金締切日後6か月分。いずれも勤務をした日数が11日未満の月を除く。）の賃金を支給した日（※）の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書（様式第3号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

- ※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日を、賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

4006 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

- イ 管轄労働局長に受理されたキャリアアップ計画書（電子申請の場合は不要）
- ロ 賃金規定等が規定されている就業規則又は労働協約及び賃金規定等が規定される前の就業規則又は労働協約（常時10人未満の労働者を使用する事業主が賃金規定等を規定する前の就業規則又は労働協約を作成していなかった場合にあってはその旨を記載した申立書）
- ハ 当該適用事業所の有期雇用労働者等と正規雇用労働者が賃金規定等の適用を受けていることを証明するものであって、労働者ごとに賃金規定等の区分を示していることが確認できる一覧表（労働者名簿等の場合、労働者ごとに賃金規定等の区分を示している必要がある。）（以下「賃金区分一覧表」という。）
- ニ 共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者1人及びこの者以上の区分に格付けされている対象労働者1人（該当する対象労働者が複数いる場合は、任意の1人を選定）の共通化前及び共通化後の雇用契約書等
- ホ 共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者1人及びこの者以上の区分に格付けされている対象労働者1人（該当する対象労働者が複数いる場合は、任意の1人を選定）の賃金台帳等（賃金規定等共通化前の3か月分及び賃金規定等共通化後の6か月分（賃金規定等共通化後の賃金の算定となる初日の前日から3か月前の日までの賃金及び賃金規定等共通化後の賃金の算定となる初日から6か月経過する日までの賃金に係る分））
- ヘ 共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者以上の区分に格付けされている対象労働者1人（該当する対象労働者が複数いる場合は、任意の1人を選定）の出勤簿等

ホの賃金台帳等において、出勤日数及び労働時間数が確認できる場合は添付不要。確認できない場合に限り、賃金規定等共通化後の賃金の算定となる初日の前日から過去3か月分及び賃金規定等共通化後の賃金の算定となる初日から6か月分の出勤簿等の添付を要する。

ト 適用後6か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く）分の賃金（時間外手当等を含む）が支給されていることについて、事業主による共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者1人及びこの者以上の区分に格付けされている対象労働者全員への確認書

チ 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類（うち、企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合）
事業所確認票（様式第4号）

4007 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからトまでにより確認すること。

イ 有期雇用労働者等に関して、正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を就業規則又は労働協約に新たに設け、賃金規定等の区分を、有期雇用労働者等と正規雇用労働者についてそれぞれ3区分以上設け、かつ、共通する区分を2区分以上設けたことの確認は、次の(イ)及び(ロ)の書類により行う。

(イ) 管轄労働局長に受理されたキャリアアップ計画書

(ロ) 賃金規定等が規定されている就業規則又は労働協約及び賃金規定等が規定される前の就業規則又は労働協約

ロ 賃金規定等の共通化によって有期雇用労働者等と正規雇用労働者の待遇に均衡が図られ、共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者以上の区分に格付けされている有期雇用労働者等の基本給など職務の内容に密接に関連して支払われる賃金の時間当たりの額が、正規雇用労働者に適用される賃金規定等における同等の区分の時間当たりの額と同額以上であること
の確認

共通化した区分に格付けされている正規雇用労働者1人及びこの者以上の区分に格付けされている対象労働者1人（該当する対象労働者が複数いる場合は、任意の1人を選定）の賃金台帳等、出勤簿等（賃金台帳等にて出勤日数及び労働時間数等が確認できない場合。以下同じ。）、雇用契約書等及び賃金規定等により確認する（但し、出勤簿等は有期雇用労働者等のみ。）。
なお、時間当たりの額を算出する際は、平均所定労働時間を基に算出すること。

ハ 賃金規定等を全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者に適用させていることの確認
支給申請書及び賃金区分一覧表により確認する。

ニ 賃金規定等の適用を受ける全ての有期雇用労働者等と正規雇用労働者について、適用前と比べて基本給や諸手当等が減額されていないことの確認

適用前の賃金台帳等、出勤簿等及び雇用契約書等と適用後の賃金台帳等、出勤簿等、雇用契約書及び事業主による対象労働者全員への確認書等により確認する（但し、出勤簿等は有期雇用労働者等のみ。）。

ホ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認
対象労働者の雇用契約書等により確認する。

ヘ 対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認
雇用保険被保険者台帳により確認する。

ト 対象労働者が、賃金規定等を新たに作成し適用を行った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
支給申請書により確認する。

5000 賞与・退職金制度導入コース

5001 概要

就業規則又は労働協約の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、賞与（~~0229~~0231を満たすものに限る、以下同じ。）若しくは退職金（~~0230~~0232を満たすものに限る、以下同じ。）制度又はその両方を新たに設け、適用すること。

5002 支給対象事業主

次のイからへまでの区分に応じ、それぞれ当該区分に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

- イ 就業規則又は労働協約の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、賞与若しくは退職金制度又はその両方を新たに設けた事業主であること。
 - ロ 賞与若しくは退職金制度又はその両方に基づき、対象労働者1人につき次に掲げる(イ)若しくは(ロ)又はその両方に該当する事業主であること。
 - (イ) 賞与については、6か月分相当として50,000円以上支給した事業主
 - (ロ) 退職金については、1か月分相当として3,000円以上を6か月分又は6か月分相当として18,000円以上積立てした事業主
 - ハ 賞与若しくは退職金制度又はその両方を全ての有期雇用労働者等に適用させた事業主であること。
 - ニ 賞与若しくは退職金制度又はその両方を、初回の賞与の支給又は退職金の積立て後6か月以上運用している事業主であること。
 - ホ 賞与若しくは退職金制度又はその両方の適用を受ける全ての有期雇用労働者等について、初回の賞与の支給又は退職金の積立て前と比べて基本給及び定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること。
 - ヘ ロ(ロ)の適用を受ける場合にあつては、支給決定後に積立金等が確認できる書類を提出することに同意している事業主であること。
-

5003 対象労働者

次のイからニまでのいずれにも該当する労働者であること。

- イ 賞与若しくは退職金制度又はその両方を新たに設けた日（制度施行日。以下「新設日」という。）の前日から起算して3か月以上前の日から新設日以降6か月以上の期間（新設日以降について勤務をした日数が11日未満の月は除く。）継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。
 - ロ 賞与若しくは退職金制度又はその両方を新たに設け、初回の賞与の支給又は退職金の積立てをした日以降の6か月間、当該対象適用事業所において、雇用保険被保険者であること。
 - ハ 賞与若しくは退職金制度又はその両方を新たに設け適用した事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。
 - ニ 支給申請日において離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。
-

5004 支給額

次のイ又はロに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

但し、1適用事業所当たり1回限りとする。

イ 就業規則又は労働協約の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、賞与又は退職金制度を新たに設け、適用した場合、1適用事業所当たり次の額を支給する。

中小企業事業主	40万円
大企業事業主	30万円

ロ 就業規則又は労働協約の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、賞与及び退職金制度を同時に新たに設け、適用した場合、1適用事業所当たり次の額を支給する。

中小企業事業主	56.8万円
大企業事業主	42.6万円

5005 支給申請期間

助成金の支給を受けようとする事業主は、5001の賞与・退職金制度導入コースを行った場合、初回の賞与の支給又は退職金の積立て後（5004ロに基づく支給の場合は、初回の賞与の支給又は退職金の積立てをした日のいずれか遅い日）6か月分（勤務をした日数が11日未満の月は除く。）の賃金を支給した日（但し、初回の賞与の支給又は退職金の積立てをした日が賃金支払日と同日の場合はその翌月の賃金支払日から起算して6か月分の賃金を支給した日）（※）の翌日から起算して2か月以内に、支給申請書（様式第3号）を、管轄労働局長に提出しなければならない。

※ 就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、6か月分の時間外手当が支給される日を、賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

5006 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ 管轄労働局長に受理されたキャリアアップ計画書（電子申請の場合は不要）

ロ 賞与若しくは退職金制度又はその両方が規定されている就業規則又は労働協約及び賞与若しくは退職金制度又はその両方が規定される前の就業規則又は労働協約（常時10人未満の労働者を使用する事業主が賞与若しくは退職金制度又はその両方を規定する前の就業規則又は労働協約を作成していなかった場合にあってはその旨を記載した申立書）

ハ 対象労働者全員の新設日前後の雇用契約書等

ニ 対象労働者全員の賃金台帳等（初回の賞与支給又は退職金の積立て前3か月分（初回の賞与支給又は退職金の積立て日の前日から3か月前の日までの賃金に係る分）、初回の賞与支給又は退職金の積立て後6か月分（初回の賞与支給又は退職金の積立て日から6か月経過する日までの賃金に係る分）及び賞与を支給した月分（5002ロ(イ)に掲げる金額以上の支給が確認できる月分。退職金制度のみを新設した場合を除く。）

ホ 対象労働者全員の出勤簿等

（ニ）の賃金台帳等において、出勤日数及び労働時間数が確認できる場合は添付不要。確認できない場合に限り、新設前3か月分（新設日の前日から3か月前までの分）、新設後6か月分（新設日から6か月経過する日までの分）、初回の賞与支給又は退職金の積立て前3か月分（初回の賞与支給又は退職金の積立て日の前日から3か月前までの分）、初回の賞与支給又は退職金の積立て後6か月分（初回の賞与支給又は退職金の積立て日から6か月経過する日までの

分)

- へ 退職金制度に係る申請の場合は、次の(イ)又は(ロ)のいずれかに該当する書類
 - (イ) 対象労働者に係る積立金等が確認できる書類（5002ロ(ロ)に掲げる金額以上の支給が確認できる分)
 - (ロ) 積立金等を対象労働者に通知していることが確認できる書類（(イ)により難しい場合に限る。）
- ト 適用後6か月（勤務をした日数が11日未満の月は除く）分の賃金（時間外手当等を含む）が支給されていることについての事業主による賞与若しくは退職金制度又はその両方の適用を受ける対象労働者への確認書
- チ 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類（うち、企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合）
事業所確認票（様式第4号）

5007 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからチまでにより確認すること。

- イ 有期雇用労働者等に関して、賞与若しくは退職金制度又はその両方を就業規則又は労働協約に新たに設けたことの確認は、次の(イ)及び(ロ)の書類により行う。
 - (イ) 管轄労働局長に受理されたキャリアアップ計画書
 - (ロ) 賞与若しくは退職金制度又はその両方が規定されている就業規則又は労働協約及び賞与若しくは退職金制度又はその両方が規定される前の就業規則又は労働協約
- ロ 5002ロ(イ)に該当する事業主であることの確認
賞与制度適用後の就業規則又は労働協約及び対象労働者である全ての有期雇用労働者等1人の賃金台帳等、出勤簿（賃金台帳等にて出勤日数及び労働時間数等が確認できない場合。以下同じ。）等及び雇用契約書等により確認する。
- ハ 5002ロ(ロ)に該当する事業主であること及び全額事業主の負担により（事業主が拠出する掛金に上乗せして従業員が掛金を拠出する場合を含む。）6か月分の積立てを行ったことの確認
退職金制度適用後の就業規則又は労働協約、支給申請書及び5006へに掲げる各項のいずれかにより行う。
- ニ 賞与若しくは退職金制度又はその両方を全ての有期雇用労働者等に適用させていることの確認
支給申請書により確認する。
- ホ 賞与若しくは退職金制度又はその両方の適用を受ける全ての有期雇用労働者等について、新設前と比べて基本給や定額で支給されている諸手当が減額されていないことの確認
新設前の賃金台帳等、出勤簿等及び雇用契約書等と新設後の賃金台帳等、出勤簿等及び雇用契約書等、事業主による有期雇用労働者等本人への確認書等により確認する。
- へ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認
対象労働者の雇用契約書等により確認する。
- ト 対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認
雇用保険被保険者台帳により確認する。
- チ 対象労働者が、賞与若しくは退職金制度又はその両方を新たに設け適用した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
支給申請書により確認する。

6000 社会保険適用時処遇改善コース

6001 概要

雇用する有期雇用労働者等について、新たに社会保険の被保険者（※1）要件を満たしたことをもって社会保険の被保険者となった際に、いわゆる年収の壁を意識せず働くことのできるよう賃金総額を増加させる措置（手当支給・賃上げ・労働時間延長）を講じること、又は週所定労働時間を4時間以上延長する等の措置を講じ、これによって新たに社会保険の被保険者要件を満たし、社会保険に適用させること（※2）（※3）。

- ※1 健康保険法による健康保険の被保険者又は厚生年金保険法による厚生年金保険の被保険者をいう。
- ※2 いずれも、令和8年3月31日までに新たに社会保険に適用させた場合に限り助成する。
- ※3 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第14条及び第19条に定める最低賃金の効力が生じた日以後に賃金規定等を増額した場合、当該最低賃金に達するまでの増額分は含めない（2年目以降の措置を除く。）。

6002 支給対象事業主

次のイ又はロのいずれかに該当する事業主であること。

イ 雇用する有期雇用労働者等について、基本給の増額、労働時間の延長又は社会保険の適用拡大等（※1）によって、新たに社会保険の被保険者要件を満たし、その被保険者とした事業主であって、以下の(イ)及び(ロ)の措置（手当等支給メニュー）又は(イ)及び(ハ)の措置（併用メニュー）のいずれかの措置を講じるとともに、以下(ニ)から(ト)までのいずれにも該当する事業主であること。

※1 雇用期間の延長又は学生であった身分に係る条件の変更のみによって、社会保険の被保険者要件を満たすこととなる場合は、これに該当しない。以下、ロにおいても同じ。

(イ) 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、支給対象期（※2）における労働者負担分の社会保険料額（健康保険法による健康保険以外の医療保険制度に加入する場合は当該保険の本人負担分を含む）以上の額（※3）を、一時的に支給する手当（※4）、恒常的に支給する手当又は基本給（以下「一時的に支給する手当等」という。）として、各支給対象期分の賃金として新たに支給する（※5）（※6）。

※2 6004イ及びロに定める第1期及び第2期支給対象期、並びに同イ(ロ)に定める第3期及び第4期支給対象期。

※3 労働者負担分の社会保険料率が15%を超える場合においては、支給対象期の標準報酬月額及び標準賞与額の15%以上の額であっても差し支えない。

※4 社会保険料の標準報酬の算定において考慮しないものとして扱われる手当のこと。

※5 社会保険に適用した日の属する月の社会保険料、又は当該月の翌月の社会保険料に対する一時的に支給する手当等として支給を開始していること。

なお、一時的に支給する手当等を毎月支給する場合、社会保険に適用した日の属する月に係る賃金算定期間の1日目から起算して2か月目分の賃金支払い（基本給ベース。6004※においても同じ。）までの間に、支給を開始していること。

※6 当該措置を2年間講じる場合（6004イ(ロ)に該当する取組の場合）、第4期支給対象期に係る支給申請時において、第5期支給対象期以降の待遇として、イ(ロ)前段に規定する措置を講じている事業主であること。

- (ロ) イ(イ)の措置後、対象労働者に対して基本給等(※7)の増額又は週所定労働時間の延長あるいはその両方の措置を講じることによって、当該労働者の基本給等の総支給額を「第1期支給対象期における基本給の総支給額(※8)」と比較して18%以上増額し(※9)、当該支給対象期分の賃金として支給する(※10)。
- ※7 基本給及び新たに支給する恒常的な手当(イ(イ)※4の一時的に支給する手当を恒常的に支給する手当として就業規則等に規定した場合など)。
- ※8 第1期支給対象期において、基本給を15%以上増額支給している場合には、イ(イ)の措置を講じる前の基本給×第1期支給対象期の実労働時間数から算出した額と比較する。
- ※9 「基本給等の増額」の措置のみを講じている場合は、イ(イ)の措置を講じる前の基本給と比較して、基本給等で18%以上増額していること。
- ※10 支給対象期間の第1期及び第2期にイ(イ)の措置を講じ、第3期にイ(ロ)の措置を講じる場合(6004イ(イ)の場合)は、増額の方法を「基本給等の増額」に限る。
- (ハ) 対象労働者に対して、支給対象期間の第1期及び第2期にイ(イ)の措置を講じた後、第3期にロ(イ)の措置を講じる(6004ロに該当する取組)。
- (ニ) 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者を、6004のイ又はロに定める各支給対象期の期間以上継続して雇用し、当該労働者に対して同支給対象期分(※11)の賃金を支給した事業主であること。
- ※11 勤務をした日数が11日未満の月(以下「11日未満の月」という。)は除く。但し、11日未満の月に本人負担分の社会保険料が発生しており、当該負担分の賃金(手当等)を支給する場合は、11日未満の月であっても含める。
- (ホ) 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、基本給及び定額で支給されている諸手当を社会保険の適用前と比べて減額していない事業主であること。
- (ヘ) 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、社会保険の被保険者要件を満たすこととなった日以降の全ての期間、雇用保険及び社会保険の被保険者として適用させている事業主であること。
- (ト) 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、社会保険加入状況を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。
- ロ 以下の(イ)及び(ロ)の措置(労働時間延長メニュー)を講じるとともに、以下(ハ)から(ヘ)までのいずれにも該当する事業主であること。
- (イ) 雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間を4時間以上延長する(※12)、又は週所定労働時間を1時間以上4時間未満延長するとともに基本給を増額する(※13)。
- ※12 延長後6か月の週所定労働時間と延長前6か月の週当たりの平均実労働時間の差が4時間以上である場合をいう。但し、延長前後6か月の週所定労働時間の差が4時間以上であって、延長前後6か月の週当たりの平均実労働時間の差が4時間以上である場合を含む(1時間以上4時間未満延長である場合も同様とする。)
- ※13 週所定労働時間の延長時間数に応じた基本給の増額率については、下表のとおり。
- | | 週所定労働時間の延長時間数 | | |
|---------|---------------|------------|------------|
| | 1時間以上2時間未満 | 2時間以上3時間未満 | 3時間以上4時間未満 |
| 基本給の増額率 | 15%以上 | 10%以上 | 5%以上 |
- (ロ) 基本給の増額、労働時間の延長又は社会保険の適用拡大等によって、対象労働者が新たに

社会保険の被保険者要件を満たし、当該者を新たに社会保険の被保険者とする場合であって、適用日の1か月前の日から起算して3か月が経過する日の前日までの間に併せてロ(イ)の措置(週所定労働時間の延長等)を講じる、又はロ(イ)の措置によって、新たに社会保険の被保険者要件を満たした対象労働者を社会保険の被保険者とする。

- (ハ) 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、6004のハに定める支給対象期の期間以上継続して雇用し、当該労働者に対して同支給対象期分(勤務をした日数が11日未満の月を除く。)の賃金を支給した事業主であること。
- (ニ) 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、基本給及び定額で支給されている諸手当を社会保険の適用前と比べて減額していない事業主であること。
- (ホ) 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、社会保険の被保険者要件を満たすこととなった日以降の全ての期間、雇用保険及び社会保険の被保険者として適用させている事業主であること。
- (ハ) 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、週所定労働時間及び社会保険加入状況を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。

6003 対象労働者

以下のイからホまでのいずれにも該当する労働者であること。

- イ 週所定労働時間を延長した日又は新たに社会保険の被保険者とした日のいずれか早い方の日の前日から起算して6か月前の日から継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。
- ロ 新たに社会保険の被保険者要件を満たし、社会保険の適用を受けることとなった者であって、以下(イ)から(ト)までのいずれかに該当する有期雇用労働者等
 - (イ) 6004イの第1期又は第2期支給対象期分の賃金として、各支給対象期における労働者負担分の社会保険料又は同期間における標準報酬月額及び標準賞与額の合計額の15%のいずれか低い方の額以上の一時的に支給する手当等の支給を受けた労働者
 - (ロ) (イ)に該当した者であって、6004イ(イ)の第3期支給対象期分の賃金として、第1期支給対象期の6か月間における基本給から18%以上増額した基本給等の支給を受けた労働者
 - (ハ) (イ)に該当した者であって、6004イ(ロ)の第3期又は第4期支給対象期分の賃金として、各支給対象期における労働者負担分の社会保険料又は同期間における標準報酬月額及び標準賞与額の合計額の15%のいずれか低い方の額以上の一時的に支給する手当等の支給を受けた労働者
 - (ニ) (ハ)に該当した者であって、6004イ(ロ)の第5期支給対象期分の賃金として、第1期支給対象期の6か月間における基本給の総支給額等から18%以上増額した基本給等の総支給額等の支給を受けた労働者
 - (ホ) (イ)に該当した者であって、6004ロの第3期支給対象期において、6002ロ(イ)に規定する4時間以上の週所定労働時間延長、又は1時間以上4時間未満の週所定労働時間延長及び基本給の増額が講じられた労働者
 - (ハ) 新たに社会保険の適用を受ける日の前日から起算して1か月前の日から3か月が経過するまでの間に、6002ロ(イ)に規定する4時間以上の週所定労働時間延長、又は1時間以上4時間未満の週所定労働時間延長及び基本給の増額が講じられた労働者
 - (ト) 6002ロ(イ)に規定する4時間以上の週所定労働時間延長、又は1時間以上4時間未満の週所定労働時間延長及び基本給の増額が講じられ、新たに社会保険の被保険者要件を満たすこ

ととなった労働者

- ハ 社会保険の適用日の前日から起算して過去6か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去2年以内に社会保険に加入していなかった者であること。
- ニ 手当等の支給又は労働時間の延長、あるいはその両方の措置を講じた事業所の事業主、又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。
- ホ 支給申請日において離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。

6004 支給対象期間

- イ 6002のイ(イ)及び(ロ)の措置（手当等支給メニュー）を講じる場合
 - (イ) 6002のイ(イ)の一時的に支給する手当等を1年間支給し、2年目に6002のイ(ロ)の措置を講じる場合、社会保険に適用した日の属する月に係る賃金算定期間の1日目（以下「基準日」という。）から起算して6か月を第1期支給対象期（※）、次の6か月を第2期支給対象期、その次の6か月を第3期支給対象期という。
 - (ロ) 6002のイ(イ)の一時的に支給する手当等を2年間支給し、3年目に6002のイ(ロ)の措置を講じる場合、基準日から起算して6か月を第1期支給対象期（※）、次の6か月を第2期支給対象期、次の6か月を第3期支給対象期、次の6か月を第4期支給対象期、その次の6か月を第5期支給対象期という。
 - ロ 6002のイ(イ)及び(ハ)の措置（併用メニュー）を講じる場合
基準日から起算して6か月を第1期支給対象期（※）、次の6か月を第2期支給対象期、その次の6か月を第3期支給対象期という。
 - ハ 6002のロの措置（労働時間延長メニュー）を講じる場合
週所定労働時間延長後の6か月を支給対象期という。
- ※ 社会保険に適用した日の属する月の翌月（2か月目）分の賃金から一時的に支給する手当等の支給を開始する場合、社会保険に適用した日の属する月の翌月（2か月目）に係る賃金算定期間の1日目から起算して6か月を第1期支給対象期とする。
- 但し、基準日から起算して6か月分の賃金支払いにおいて、遡及して1か月目分の一時的に支給する手当等を支給する場合は、前述に依らず、原則どおり、基準日から起算して6か月を第1期支給対象期とする。

6005 支給額

次のイ又はロに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

- イ 6002のイ(イ)及び(ロ)の措置（手当等支給メニュー）又は6002のイ(イ)及び(ハ)の措置（併用メニュー）を講じた支給対象事業主である場合。
 - (イ) 6004のイ及びロに定める第1期及び第2期、同イ(ロ)に定める第3期及び第4期の各支給対象期において、有期雇用労働者等の労働者負担分の社会保険料又は同期間における標準報酬月額及び標準賞与額の合計額の15%のいずれか低い方の額以上の額を一時的に支給する手当等として支給した場合、対象労働者1人当たり次の額を支給対象期ごとに支給する。

中小企業事業主	10万円（支給対象期1期あたり）
大企業事業主	7.5万円（支給対象期1期あたり）

(㉔) 6004イ(イ)に定める第3期において、有期雇用労働者等の「第1期における基本給」と比較して18%以上増額した基本給等を支給した場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 30万円

大企業事業主 22.5万円

(㉕) 6004イ(ロ)に定める第5期において、有期雇用労働者等の「第1期における基本給の総支給額」等と比較して18%以上増額した基本給等の総支給額等を支給した場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

中小企業事業主 10万円

大企業事業主 7.5万円

ロ 6002のイ(イ)及び(ハ)の措置（併用メニュー）又は6002のロ(イ)及び(ロ)の措置（労働時間延長メニュー）を講じた支給対象事業主として、6004ロに定める第3期、及び同ハに定める支給対象期において、以下の(イ)から(ニ)までのいずれかの措置を講じた場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

(イ) 有期雇用労働者等の週所定労働時間を4時間以上延長した場合

(ロ) 有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上4時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から5%以上増額させた場合

(ハ) 有期雇用労働者等の週所定労働時間を2時間以上3時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から10%以上増額させた場合

(ニ) 有期雇用労働者等の週所定労働時間を1時間以上2時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から15%以上増額させた場合

中小企業事業主 30万円

大企業事業主 22.5万円

6006 支給申請期間

6002の支給対象事業主が講じた措置に応じて、6004に定める各支給対象期分の賃金を支給した日（※1）の翌日から起算して2か月間を各支給対象期の支給申請期間とする（※2）。

助成金の支給を受けようとする事業主は、各支給申請期間内に、支給申請書（様式第3号）を管轄労働局長に提出しなければならない。

※1 支給対象期の開始日が賃金締切日の翌日でない場合は、当該日以降の最初の賃金締切日後6か月分（勤務をした日数が11日未満の月（以下「11日未満の月」という。）を除く。但し、6004のイ又はロに定める各支給対象期の期間については、11日未満の月に本人負担分の社会保険料が発生しており、当該負担分の賃金（手当等）を支給する場合は、11日未満の月であっても含める。）の賃金を支給した日。

また、就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、支給対象期分の時間外手当が支給される日を、支給対象期分の賃金を支給した日とする（時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。）。

※2 6004イ及びロにおいては、各支給対象期の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月間

を各期の支給申請期間とし、6004ハにおいては、支給対象期の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月間を支給申請期間とする。

6007 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

<共通>

イ 雇用契約書等（次表のとおり）

A：新たに社会保険の適用を受ける前後の雇用契約書等

B：支給対象期に適用されていた雇用契約書等（Aと全て同様の場合は添付不要）（※1）

C：基本給等の増額又は週所定労働時間の延長前後の雇用契約書等

※1 有期雇用契約の場合は、労働条件に変更が無い場合であっても当該支給対象期に契約更新がある場合には、更新時に交付した雇用契約書等

	6002のイ(イ)及び(ロ)の措置 (手当等支給メニュー)		6002のイ(イ)及び(ハ)の 措置(併用メニュー)	6002のロ(イ)及び(ロ)の措置 (労働時間延長メニュー)
支給対象期	6004イ(イ)	6004イ(ロ)	6004ロ	6004ハ
第1期	A			C
第2期	B	B	B	
第3期	C	B	C	
第4期		B+C (※2)		
第5期		-		

※2 手当等支給メニューのうち、一時的に支給する手当等を支給開始から2年後に支給終了する場合、第4期支給対象期分の支給申請の際に、第5期支給対象期開始時に6002(ロ)の措置が講じられていることの確認のため、当該措置内容がわかる、第5期支給対象期の当初に交付した雇用契約書等を併せて添付すること

ロ 対象労働者の賃金台帳等（下表のとおり）

	6002のイ(イ)及び(ロ)の措置 (手当等支給メニュー)		6002のイ(イ)及び (ハ)の措置 (併用メニュー)	6002のロ(イ)及び(ロ)の 措置(労働時間延長 メニュー)
支給対象期	6004 イ(イ)	6004 イ(ロ)	6004 ロ	6004 ハ
第1期	社会保険適用前及び適用後6か月分(※3)			労働時間延長前及び延長後6か月分(※4)
第2期	第2期支給対象期の初日から起算して6か月分			
第3期	第3期支給対象期の初日から起算して6か月分			
第4期		第4期支給対象期の初日 から起算して6か月分		
第5期		第5期支給対象期の初日 から起算して6か月分		

※3 社会保険に適用した日の属する月に係る賃金算定期間の1日目（以下「基準日」とい

う。)の6か月前の日から基準日の前日までの賃金に係る分、及び基準日から起算して6か月が経過する日までの賃金に係る分

※4 労働時間を延長した日の前日から6か月前の日までの賃金に係る分及び労働時間を延長した日から6か月経過する日までの賃金に係る分

ハ 対象労働者の出勤簿等

ロの賃金台帳等において、各支給対象期の出勤日数及び労働時間数が確認できる場合は添付不要。確認できない場合に限り、同ロの表に掲げる期間分の出勤簿等

ニ 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることを確認できる書類（うち、企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主に該当する場合）

事業所確認票（様式第4号）

ホ 特定適用事業所である場合

特定適用事業所該当通知書

ヘ 任意特定適用事業所である場合

任意特定適用事業所該当通知書

<6002のイ(イ)及び(ロ)の措置（手当等支給メニュー）を実施する場合>

ト 6002イ(ロ)に定める措置のうち、一時的に支給していた手当を恒常的に支給する手当として定め、増額等した場合には、恒常的に支給する旨を規定化した改定前後の就業規則等（※5）

※5 6004イ(イ)の場合（一時的な手当等を1年間支給し、基本給等で増額）は、第3期支給対象期に、6004イ(ロ)の場合（一時的な手当等を2年間支給し、基本給等の増額又は週所定労働時間の延長あるいはその両方によって増額）は、第4期支給対象期に添付すること。

6008 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからヨまでにより確認すること。

<支給申請事業主の講じる措置に応じた要件>

イ 雇用する有期雇用労働者等について、新たに社会保険の被保険者要件を満たしたことをもって、社会保険に適用したことの確認は、次の(イ)から(ハ)までの書類により行う。

(イ) 対象労働者が新たに社会保険の適用を受ける前後の雇用契約書等

(ロ) 賃金台帳等

(ハ) 出勤簿等（賃金台帳等にて出勤日数及び労働時間数が確認できない場合。以下同じ。）

ロ 労働者本人負担分の社会保険料額又は「支給対象期の標準報酬月額及び標準賞与額」の15%以上のいずれか低い方の額を一時的に支給する手当等として、各支給対象期分の賃金として支給していることの確認

新たに社会保険の適用を受ける前後の雇用契約書等、賃金台帳等により確認する。

ハ 基本給等の増額又は週所定労働時間の延長あるいはその両方の措置を講じることによって、当該労働者の基本給等の総支給額等を「第1期支給対象期における基本給の総支給額」等と比較して、18%以上増額し、当該支給対象期分の賃金として支給していることの確認

第1期支給対象期分（※1）、及び基本給等の増額又は週所定労働時間の延長の措置を講じた後の雇用契約書等及び賃金台帳等により確認する（※2）。

※1 第1期支給対象期において、基本給を15%以上増額している場合には、社会保険適用前の雇用契約書等及び賃金台帳を含む。

※2 一時的に支給していた手当を恒常的に支給する手当として就業規則等に規定化した場合

には、改定前後の就業規則等。

- ニ 一時的に支給する手当を1年間支給した後、労働時間延長の措置を講じたことの確認
第1期及び第2期に係る支給決定記録等により確認する。
 - ホ 雇用する有期雇用労働者等について、週所定労働時間の延長の措置（延長時間が4時間未満であって併せて基本給の増額を図る場合を含む。）を講じていることの確認
週所定労働時間延長前後の出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。
 - ヘ 週所定労働時間の延長の措置によって、新たに社会保険の被保険者要件を満たした対象労働者について社会保険に適用したことの確認
週所定労働時間の延長の措置を講じる前後の雇用契約書等、出勤簿及び賃金台帳等により確認する。
- <共通要件>
- ト 新たに社会保険に加入した有期雇用労働者等について、各支給対象期の期間継続して雇用し、当該労働者に対して同支給対象期分（勤務をした日数が11日未満の月（以下「11日未満の月」という。）は除く。但し、11日未満の月に本人負担分の社会保険料が発生しており、当該負担分の賃金（手当等）を支給する場合は、11日未満の月であっても含める。）の基本給及び定額で支給されている諸手当を減額させることなく支給した事業主であることの確認
賃金台帳等により確認する。
 - チ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認
対象労働者の雇用契約書等により確認する。
 - リ 対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認
雇用保険被保険者台帳により確認する。
 - ヌ 対象労働者が新たに社会保険の被保険者となっていることの確認
雇用契約書等、賃金台帳等又は支給申請書により確認する。
 - ル 特定適用事業所であることの確認
支給申請書、特定適用事業所該当通知書により確認する。
 - ロ 任意特定適用事業所であることの確認
支給申請書、任意特定適用事業所該当通知書により確認する。
 - ワ 週所定労働時間を延長した日又は新たに社会保険の被保険者とした日のいずれか早い方の日の前日から起算して6か月前の日から継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること
雇用契約書等、出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。
 - カ 社会保険の適用日の前日から起算して過去6か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去2年以内に社会保険に加入していなかった者であること
雇用契約書等、出勤簿等、賃金台帳等及び支給申請書等により確認する。
 - コ 一時的に支給する手当等の支給又は労働時間の延長、あるいはその両方の措置を講じた事業所の事業主、又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。
支給申請書により確認する。

7000 短時間労働者労働時間延長支援コース

7001 概要

雇用する有期雇用労働者等について、新たに社会保険の被保険者（※1）要件を満たしたことをもって社会保険の被保険者となった際に、いわゆる年収の壁を意識せず働くことのできるよう週所定労働時間を5時間以上延長する等の措置を講じること、又はこれによって新たに社会保険の被保険者要件を満たし、社会保険に適用させること（以下「1年目の取組」という）（※2）。

また、更なる所定労働時間の延長や賃金の増加等を図る2年目の取組を実施すること（以下「2年目の取組」という）（※2）（※3）。

※1 健康保険法による健康保険の被保険者又は厚生年金保険法による厚生年金保険の被保険者をいう。

※2 最低賃金法（昭和34年法律第137号）第14条及び第19条に定める最低賃金の効力が生じた日以後に賃金規定等を増額した場合、当該最低賃金に達するまでの増額分は含めない

※3 短時間労働者労働時間延長支援コースは、当分の間の暫定措置とする。

7002 支給対象事業主

次のイからへまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ 雇用する有期雇用労働者等について、次の(イ)又は(ロ)、(イ)及び(ハ)、(ロ)及び(ハ)のいずれかの措置を講じた事業主であること。

(イ) 1年目の取組

週所定労働時間を5時間以上延長（※1）する、又は週所定労働時間を2時間以上5時間未満延長するとともに基本給を増額する（以下「週所定労働時間の延長等」という。）（※2）。その際、基本給の増額、週所定労働時間の延長又は社会保険の適用拡大等によって、対象労働者が新たに社会保険の被保険者要件を満たし、当該対象労働者を新たに社会保険の被保険者とする場合であって、適用日の1か月前の日から起算して3か月が経過する日の前日までの間に併せて上記措置（週所定労働時間の延長等）を講じる、又は上記措置によって、新たに社会保険の被保険者要件を満たした対象労働者を社会保険の被保険者とする。

※1 延長後6か月の週所定労働時間と延長前6か月の週当たりの平均実労働時間の差が5時間以上である場合をいう。但し、延長前後6か月の週所定労働時間の差が5時間以上であって、延長前後6か月の週当たりの平均実労働時間の差が5時間以上である場合を含む（2時間以上5時間未満延長である場合も同様とする。）。

※2 週所定労働時間の延長時間数に応じた基本給の増額率については、下表のとおり。

	週所定労働時間の延長時間数		
	2時間以上3時間未満	3時間以上4時間未満	4時間以上5時間未満
基本給の増額率	15%以上	10%以上	5%以上

(ロ) 1年目の取組（複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組む場合）

(イ)の取組（週所定労働時間の延長等）を複数年かけて行い、対象労働者を社会保険の被保険者とする（※3）（※4）

※3 ①社会保険の適用日及び社会保険の適用日前に週所定労働時間の延長等を行った日のいずれもが、キャリアアップ計画期間内にあること、②キャリアアップ計画期間内で週所定労働時間の延長等を行った最初の日前6か月と社会保険の適用日以後6か

月を比較して、(イ)の取組内容を満たしていること。

※4 社会保険適用後の労働時間延長等の取組は除く。

(ハ) 2年目の取組

イ(イ)又はイ(ロ)の週所定労働時間の延長等後から7004口の第2期支給対象期の開始日までに、対象労働者に対して、次のaからcまでのいずれかの措置を講じる。

a 週所定労働時間を2時間以上延長する。

b 基本給を5%以上増額する。

c 昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度を新たに適用させる(※5)(※6)。

※5 同一の事業主に雇用される有期雇用労働者等に適用される就業規則等に、昇給、賞与又は退職金制度の実施が規定され、有期雇用労働者等に当該就業規則等が適用されていること。

※6 昇給、賞与又は退職金制度については、有期雇用労働者等に適用する制度として相当な水準の待遇を備えた制度であること。

ロ 上記イの取組を実施した対象労働者について、7004に定める支給対象期期間以上継続して雇用し、当該労働者に対して同支給対象期分(勤務をした日数が11日未満の月は除く。)の賃金を支給した事業主であること。

ハ 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、基本給及び定額で支給されている諸手当を、次に掲げるそれぞれの場合に減額していない事業主であること。

(イ) 上記イ(イ)の1年目の取組を実施した場合は、週所定労働時間の延長等前後6か月とで比較する。

(ロ) 上記イ(ロ)の1年目の取組(複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組む場合)を実施した場合は、週所定労働時間の延長等を行った最初の日前6か月と社会保険適用後6か月とで比較する。

(ハ) 上記イ(ハ)の2年目の取組を実施した場合は、週所定労働時間の延長等後6か月と第2期支給対象期の6か月とで比較する。

ニ 6002イの併用メニュー(3期目)又は6002ロの労働時間延長メニューの対象労働者で、イ(イ)の要件を満たす場合に限り、短時間労働者労働時間延長支援コースへ切り替えての申請を可能とするが、この切替えを行う場合は、当該対象労働者に係る併用メニュー(3期目)または労働時間延長メニューの支給申請が提出されていない事業主であること。

ホ 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、社会保険の被保険者要件を満たすこととなった日以降の全ての期間、雇用保険及び社会保険の被保険者として適用させている事業主であること。

ヘ 新たに社会保険の被保険者とした対象労働者について、週所定労働時間及び社会保険加入状況を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。

7003 対象労働者

以下のイからホまでのいずれにも該当する労働者であること。

イ 7002イの取組を実施した対象労働者については、次に掲げるそれぞれの場合に定める日から継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること。

(イ) 7002イ(イ)の取組をした対象労働者については、週所定労働時間の延長等をした日又は新たに社会保険の被保険者とした日のいずれか早い方の前日から起算して6か月前の日

(ロ) 7002イ(ロ)の取組をした対象労働者については、週所定労働時間の延長等をした最初の日の前日から起算して6か月前の日

(ハ) 7002イ(ハ)の取組をした対象労働者については、(イ)又は(ロ)で定める日

ロ 新たに社会保険の被保険者要件を満たし、社会保険の適用を受けることとなった者であって、次に掲げるそれぞれの場合に該当する有期雇用労働者等

(イ) 7002イ(イ)又は7002イ(ロ)の取組をした対象労働者については、新たに社会保険の適用を受ける日の前日から起算して1か月前の日から3か月が経過するまでの間に、7002イ(イ)又は7002イ(ロ)に規定する週所定労働時間の延長等の措置が講じられた労働者

(ロ) 7002イ(ハ)の取組をした対象労働者については、7002イ(イ)又は7002イ(ロ)の週所定労働時間の延長等後から7004ロの第2期支給対象期の開始日までに、次のいずれかの措置を講じられた労働者

a 2時間以上の週所定労働時間の延長の措置

b 基本給を5%以上増額

c 昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度の新たな適用(※1)(※2)

※1 同一の事業主に雇用される有期雇用労働者等に適用される就業規則等に、昇給、賞与又は退職金制度の実施が規定され、有期雇用労働者等に当該就業規則等が適用されていること。

※2 昇給、賞与又は退職金制度については、有期雇用労働者等に適用する制度として相当な水準の待遇を備えた制度であること。

ハ 社会保険の適用日の前日から起算して過去6か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかった者であって、かつ支給対象事業主の事業所において過去2年以内に社会保険に加入していなかった者であること。

ニ 週所定労働時間の延長等を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。

ホ 支給申請日において離職(本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。)していない者であること。

7004 支給対象期間

イ 7002イ(イ)又は7002イ(ロ)の取組を実施する場合は、週所定労働時間の延長等後の6か月間(※)を第1期支給対象期とする。

ロ 7002イ(ハ)の取組を実施する場合は、第1期支給対象期間の末日の翌日から起算して7か月目から起算して6か月間(※)を第2期支給対象期とする。

※ 勤務をした日数が11日未満の月を除く。

7005 支給額

次のイ又はロに掲げる区分に応じ、それぞれ当該区分に定める額を支給する。

イ 7002イ(イ)又は(ロ)の措置を講じた支給対象事業主として、7004イに定める第1期支給対象期において、以下の(イ)から(ニ)までのいずれかの措置を講じた場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

(イ) 有期雇用労働者等の週所定労働時間を5時間以上延長した場合

(ロ) 有期雇用労働者等の週所定労働時間を4時間以上5時間未満延長し、延長後の基本給を

延長前の基本給から5%以上増額させた場合

(ハ) 有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上4時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から10%以上増額させた場合

(ニ) 有期雇用労働者等の週所定労働時間を2時間以上3時間未満延長し、延長後の基本給を延長前の基本給から15%以上増額させた場合

小規模企業事業主 50万円

中小企業事業主（小規模企業事業主を除く） 40万円

大企業事業主 30万円

ロ 7002イ(ハ)の措置を講じた支給対象事業主として、7002イ(イ)又は7002イ(ロ)の週所定労働時間の延長等後から7004ロに定める第2期支給対象期の開始日までに、以下の(イ)から(ハ)のいずれかの措置を講じた場合、対象労働者1人当たり次の額を支給する。

(イ) 週所定労働時間を2時間以上延長した場合

(ロ) 基本給を5%以上増額させた場合

(ハ) 昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度を新たに適用した場合

小規模企業事業主 25万円

中小企業事業主（小規模企業事業主を除く） 20万円

大企業事業主 15万円

7006 支給申請期間

7002の支給対象事業主が講じた措置に応じて、7004に定める各支給対象期分の賃金を支給した日(※)の翌日から起算して2か月間を各支給対象期の支給申請期間とする。

助成金の支給を受けようとする事業主は、各支給申請期間内に、支給申請書(様式第3号)を管轄労働局長に提出しなければならない。

※ 支給対象期の開始日が賃金締切日の翌日でない場合は、当該日以降の最初の賃金締切日後6か月分(勤務をした日数が11日未満の月を除く。)の賃金を支給した日。

また、就業規則等の規定により、時間外手当を実績に応じ基本給等とは別に翌月等に支給している場合、支給対象期分の時間外手当が支給される日を、支給対象期分の賃金を支給した日とする(時間外勤務の実績がなく、結果として支給がない場合を含む。)

7007 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類(原本又は写し)を添付しなければならない。

イ 添付書類(第1期支給対象期)

(イ) 対象労働者の雇用契約書等

週所定労働時間の延長等前後の雇用契約書等

但し、7002イ(ロ)による場合は、キャリアアップ計画期間内で週所定労働時間の延長等を行った最初の日前及び社会保険適用時の雇用契約書等

(ロ) 対象労働者の賃金台帳等

週所定労働時間の延長等をした日の前日から6か月前の日までの賃金に係る分及び週所定労働時間の延長等をした日から6か月経過する日までの賃金に係る分の賃金台帳等

但し、7002イ(ロ)による場合は、キャリアアップ計画期間内で週所定労働時間の延長等をした最初の日の前日から6か月前の日までの賃金に係る分及び社会保険に適用した日から6か月経過する日までの賃金に係る分の賃金台帳等

(ハ) 対象労働者の出勤簿等

(ロ)の賃金台帳等において、各支給対象期の出勤日数及び労働時間数が確認できる場合は添付不要。確認できない場合に限り、(ロ)に規定する期間分の出勤簿等

(ニ) 小規模企業事業主又は中小企業事業主（小規模企業事業主を除く）である場合、小規模企業事業主又は中小企業事業主（小規模企業事業主を除く）であることを確認できる書類（中小企業事業主（小規模事業主を除く）にあつては、企業全体の常時使用する労働者の数により中小企業事業主（小規模企業事業主を除く）に該当する場合に限る。）

事業所確認票（様式第4号）

(ホ) 特定適用事業所である場合

特定適用事業所該当通知書

(ハ) 任意特定適用事業所である場合

任意特定適用事業所該当通知書

ロ 添付書類（第2期支給対象期）

7002イ(ハ)aからcまでに規定する措置内容に応じて次の添付書類を提出することとする。

(イ) 共通

a 対象労働者の雇用契約書等

対象労働者に係る第2期支給対象期分の雇用契約書等

b 対象労働者の賃金台帳等

対象労働者に係る第2期支給対象期分の賃金台帳等

c 対象労働者の出勤簿等

bの賃金台帳等において、出勤日数及び労働時間数が確認できる場合は添付不要。確認できない場合に限り、第2期支給対象期分の出勤簿等

(ロ) 7002イ(ハ)cの措置を実施した場合

a 対象労働者に昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度が適用される前後の就業規則、労働協約又は賃金規定等

b 対象労働者に係る昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度が適用されたことが確認できる賃金台帳等

7008 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからヲまでにより確認すること。

<支給申請事業主の講じる措置に応じた要件>

イ 雇用する有期雇用労働者等について、1年目の取組として、週所定労働時間の延長等の措置を講じていることの確認

週所定労働時間の延長等前後の雇用契約書等及び賃金台帳等（賃金台帳等により出勤日数及び労働時間の確認が取れない場合は出勤簿等）により行う。

但し、7002イ(ロ)の措置を講じた場合は、7007イ(イ)但書の雇用契約書等及び同(ロ)但書の賃金台帳等（賃金台帳等により出勤日数及び労働時間の確認が取れない場合は出勤簿等）により確認する。

ロ 週所定労働時間の延長等の措置によって、新たに社会保険の被保険者要件を満たした対象労働者について社会保険に適用したことの確認

週所定労働時間の延長等の措置を講じた日前後の雇用契約書等、賃金台帳等及び出勤簿等（賃金台帳等にて出勤日数及び労働時間数が確認できない場合。以下同じ。）により確認する。

但し、7002イ(ロ)の措置を講じた場合は、週所定労働時間の延長等を行った最初の日前に係る雇用契約書等、賃金台帳等及び出勤簿等により確認する。

ハ 2年目の取組として、第2期支給対象期の開始日までに以下の(イ)から(ハ)のいずれかの措置を講じたことの確認

(イ) 週所定労働時間を2時間以上延長する。

第1期支給対象期、第2期支給対象期分の雇用契約書等、賃金台帳等及び出勤簿等により確認する。

(ロ) 基本給を5%以上増加させる。

第1期支給対象期、第2期支給対象期分の雇用契約書等及び賃金台帳等により確認する。

(ハ) 昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度を新たに適用する。

以下により確認する。

a 対象労働者に昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度が適用される前後の就業規則、労働協約又は賃金規定等

b 対象労働者に係る昇給、賞与又は退職金制度のいずれかの制度が適用されたことが確認できる賃金台帳等

<共通要件>

ニ 新たに社会保険に加入した有期雇用労働者等について、各支給対象期の期間継続して雇用し、当該労働者に対して同支給対象期分（勤務をした日数が11日未満の月（以下「11日未満の月」という。）は除く。）の基本給及び定額で支給されている諸手当を減額させることなく支給した事業主であることの確認

賃金台帳等による確認する。

ホ 対象労働者が有期雇用労働者等であることの確認

対象労働者の雇用契約書等により確認する。

ヘ 対象労働者が雇用保険被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

ト 対象労働者が新たに社会保険の被保険者となっていることの確認

雇用契約書等、賃金台帳等及び支給申請書により確認する。

チ 特定適用事業所であることの確認

支給申請書、特定適用事業所該当通知書により確認する。

リ 任意特定適用事業所であることの確認

支給申請書、任意特定適用事業所該当通知書により確認する。

ヌ 週所定労働時間の延長等をした日又は新たに社会保険の被保険者とした日のいずれか早い方の日の前日から起算して6か月前の日から継続して、支給対象事業主に雇用されている有期雇用労働者等であること

雇用契約書等、出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。

但し、7002イ(ロ)の措置を講じた場合は、週所定労働時間の延長等を行った最初の日前に係る

雇用契約書等、賃金台帳等及び社会保険適用後の雇用契約書、賃金台帳等により確認する。
ル 社会保険の適用日の前日から起算して過去6か月間、社会保険の適用要件を満たしていなかつた者であつて、かつ支給対象事業主の事業所において過去2年以内に社会保険に加入していなかつた者であること

雇用契約書等、出勤簿等、賃金台帳等及び支給申請書等により確認する。
ヲ 7002に定める措置を講じた事業所の事業主、又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。

支給申請書により確認する。