

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) UI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) 事業展開等リスクリング支援コース

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	
0301 支給対象事業主等	0900 雑則
0302 不支給要件	0901 代理人等の取扱い
0303 国等に対する不支給	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
0304 併給調整	
0400 支給申請	1000 委任
0401 支給申請期間	1001 安定所長への業務の委任
0402 支給申請方法	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
0403 支給申請の取下げ	1003 電子申請の場合の取扱い
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ことをいう。

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ことをいう。

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の長（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）

(ロ) 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(ロ)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(ロ)、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。

(ロ) 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。

ト 事業主等が支給申請書等を提出する際、代表者名等氏名の記載欄については、旧氏で記載することができるものとする。また、事業主等の労働者で旧氏記載を希望する者がいた場合は、支給申請書等の氏名欄において、旧氏で記載することができるものとする。なお、本取り扱い
は電子申請による場合も同様とし、支給申請前の計画届等の手続きにおいても適用する。

審査における労働者名の確認については雇用保険被保険者台帳により確認することとし、雇用保険適用時から助成金申請時の間で氏を変更したこと等により確認が取れない場合は、生年月日等との突合や必要に応じて事業主等に聴取することにより確認する。

その他、訓練を行う者による届出、報告、証明等に係る氏名記載欄についても同様に旧氏で記載することができるものとする。

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」）、法人ベース・レジストリ（デジタル庁が運営する、商業法人登記情報を閲覧することができるサービスをいう。以下同じ。）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。なお当該システムは令和8年中に廃止予定。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。）

ヘ 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」）、法人ベース・レジストリ、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、法人ベース・レジストリ、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、法人ベース・レジストリ、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、事業所の実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。

ニ 社会保険労務士又は代理人が支給申請等の氏名欄に旧氏記載を希望する場合は旧氏で記載することができるものとする。本取り扱いは電子申請による場合も同様とし、支給申請前の計画届等の手続きにおいても適用する。

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。

なお、社会保険労務士が不正受給に関与していた場合は、管轄労働局より全国社会保険労務士会連合会及び都道府県社会保険労務士会に対し、不正の内容や調査の協力状況等について情報提供する。

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、雇児発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。
- 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。
- ヲ 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。
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。

タ 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。

レ 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。

ソ 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。

ツ 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。

エ 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。

は 令和８年４月１日付け職発0401第５号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和８年４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87年47月1日以降）雇用関係助成金併給調整表

		削除										削除										削除															
		1(1)	1(2)	2(1)	2(2)	2(3)①	2(3)②	3(1)	3(2)	3(3)①	3(3)②	3(4)	4(1)	4(2)	4(3)	4(4)	4(5)	5(1)	5(2)	5(3)	5(4)	6(1)	6(2)	6(23)	7(1)	7(2)	7(3)①	7(3)②	7(4)①	7(4)②	7(4)③	7(5)①	7(5)②	7(5)③	7(6)	7(7)	
		雇用調整助成金（休業・教育訓練）	雇用調整助成金（出向）	産業雇用安定助成金（産業連携人材確保等支援コース）	産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	産業雇用安定助成金（災害特別人材確保支援コース）※出向元事業所	産業雇用安定助成金（災害特別人材確保支援コース）※出向先事業所	早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）	早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）	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））	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））	早期再就職支援等助成金（Uターンコース）	特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）	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）	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）	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）	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）	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）	トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	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）	地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）	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））	地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	人材確保等支援助成金（雇用管理・雇用環境整備助成コース）	人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）	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	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	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	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	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	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	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	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	人材確保等支援助成金（外国人労働者就業環境整備助成コース）	人材確保等支援助成金（テレワークコース）	
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（災害特別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（災害特別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（U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(23)	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	×	×	※	※	※	※	×	×	※	※	○	※	※	※	※	※	※	※	※	※	○	○	※	○	—	○	※	○	○	○	○	○	○	○		

令和7年度（令和87年47月1日以降）雇用関係助成金併給計

(別紙 2)

	削除																																
	8(1)	8(2)	8(3)	8(4)	9(1)	9(2)	9(3)	10(1)①	10(1)②	10(2)	10(3)	10(4)	10(5)	10(6)	10(6)*	11(1)	11(2)	11(3)	11(4)	11(5)	11(6)	11(7)	12(1)	12(2)	12(3)①	12(3)②	12(4)①	12(4)②	12(5)①	12(5)②	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	通年雇用助成金（職業訓練	通年雇用助成金（新分野進出	通年雇用助成金（季節・トライアル雇用	65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース	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	65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース	キャリアアップ助成金（正社員化コース）※転換する場合	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	キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース	キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース	キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース	キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース	キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース	キャリアアップ助成金（賞与・退職金制度導入コース	雇用調整等助成金（出生時雇用調整コース	雇用調整等助成金（介護離職防止支援コース	雇用調整等助成金（育児休業等支援コース	雇用調整等助成金（育休中等業務代替支援コース	雇用調整等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース	雇用調整等助成金（事業所内保育施設コース	雇用調整等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応雇用調整コース	人材開発支援助成金（人材育成支援コース	人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース	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	人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賞金助成	人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賞金助成	人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賞金助成	人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賞金助成	人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賞金助成	人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）※賞金助成		
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（UJ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（中高年齢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(23)	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（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（石川県））※作業員宿舍等経費助成	○	○	×	○	○	○	○	○	—	—	—	—	—	—	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
7(5)②	人材確保等支援助成金（作業員宿舍等設置助成コース（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（作業員宿舍等設置助成コース（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(67)	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）	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	※	※	○	※	○	※	○	○	○	○	○	○	○	○	○	

注1) 各コースの基本的な併給の可否を示したものであり、
注2) 調整表の記号※については、別紙3の内容を確認する

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)~~		
雇用調整助成金（休業・教育訓練）	1①	※	
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中において、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中において、介護離職防止支援コース（業務代替支援（ 手当支給等 ））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中において、育児休業等支援コース（育休取得時）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中において、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中において、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（事業展開等リスキリング支援コース）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（事業展開等リスキリング支援コース）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（事業展開等リスキリング支援コース）	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。 出向している労働者への賃金について、長期教育訓練休暇制度における職務代行助成が支給された場合、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。
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)		
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（手当支給等））の対象となる代替要員及び業務代替者について雇用調整助成金（出向）との併給不可。~~
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（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雇用調整助成金（出向）との併給不可。~~
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（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、事業展開等リスキ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（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		
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		
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		
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		
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（手当支給等））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)		
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)		
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両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）の賃金助成部分については併給不可。
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（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)		
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)		
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		
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		
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)		
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（スキルアップ支援コース）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（スキルアップ支援コース）	2(2)	※	取組に係る賃金について、産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）の支給を受けた場合、同じ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		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）の併給は不可
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（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

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		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）の併給は不可

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（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)		
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)		
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）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、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、事業展開等リスキ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)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、 同一の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） 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、 同一の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）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、 同一の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）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、 同一の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）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)④~~	※	~~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)④~~	※	~~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）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（ 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）は支給しない。 介護離職防止支援コース（業務代替支援（ 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、介護離職防止支援コース（業務代替支援（ 手当支給等 ））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）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）※ 制度導入 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、事業展開等リスク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）※出向先事業所	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）※出向先事業所	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）※出向先事業所	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）※出向先事業所	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）※出向先事業所	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
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	※	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）出向先 事業所~~	~~2(3)②~~	※	~~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 先事業所	2(3)②	※	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（ 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）は支給しない。 介護離職防止支援コース（業務代替支援（ 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、介護離職防止支援コース（業務代替支援（ 手当支給等 ））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)		
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	※	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 先事業所	2(3)②	※	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 先事業所	2(3)②	※	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）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 先事業所	2(3)②	※	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 先事業所	2(3)②	※	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 先事業所	2(3)②	※	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 先事業所	2(3)②	※	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 先事業所	2(3)②	※	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）※ 制度導入 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 先事業所	2(3)②	※	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)		
早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）	3(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
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）の賃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））の賃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）の賃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））の賃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中については、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）の賃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））の賃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）の賃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））の賃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中については、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（事業展開等リスクリング支援コース）の賃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））の賃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（事業展開等リスクリング支援コース）を支給しない。
人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）	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)		
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)		
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)		
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		

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		
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)		
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（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（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（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（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（中途採用率拡大））	3(3)①	※	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（高年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（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	※	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（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（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（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（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（高年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（高年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）） 支給に係る中途採用計画期間及び雇入れ以後6か月はについて 、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）） 支給に係る中途採用計画期間及び雇入れ以後6か月はについて 、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)		
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）※賃金助成	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		
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		
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。 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、長期教育訓練休暇制度における新規採用助成の対象となる代替要員及び職務代行助成の対象となる業務代替者
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)		
~~早期再就職支援等助成金（UJ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（UJ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（UJ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（UJターンコース）~~	~~3(4)~~	※	~~早期再就職支援等助成金（UJ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（UJ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
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（事業展開等リスクリング支援コース）	12(6)		

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（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。
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（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（事業展開等リスキリング支援コース）	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)		

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)	※	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（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		

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（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（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（事業展開等リスキリング支援コース）	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~~
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)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)	※	~~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）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)	※	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）	7(4)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（（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)④		

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		
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（事業展開等リスクリリング支援コース）	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)		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
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（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（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。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（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		

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)	※	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（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 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)		

助成金名	別紙２の 番号	記号	解説
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。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（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賃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賃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賃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。
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)		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
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（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、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（手当支給等））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賃金について、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。 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(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（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、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（手当支給等））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(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、併給不可。 同一労働者の同一期間に係る賃金について、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（沖縄若年者雇用促進コース）	6(23)	※	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)		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(23)	※	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、地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）の併給は不可。 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（沖縄若年者雇用促進コース）	6(23)	※	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		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(23)	※	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(23)	※	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)		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(23)	※	地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）の対象労働者が介護離職防止支援コース（業務代替支援（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、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（手当支給等））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（沖縄若年者雇用促進コース）	6(23)	※	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、併給不可。 同一労働者の同一期間に係る賃金について、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（沖縄若年者雇用促進コース）	6(23)	※	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（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(23)	※	同一労働者の同一期間に係る賃金について、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)		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(23)	※	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（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(23)	※	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賃金助成部分については併給不可。地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）の対象労働者が長期教育訓練休暇制度における新規採用助成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、地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）と長期教育訓練休暇における職務代行助成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		
地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）	6(23)	※	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（事業展開等リスクリング支援コース）	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（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（石川県））※作業員宿舍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（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（石川県））※作業員宿舍等経費助成	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（作業員宿舍等設置助成コース（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（作業員宿舍等設置助成コース（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（作業員宿舍等設置助成コース（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（作業員宿舍等設置助成コース（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（高年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、本省助成金担当課室へ照会をかけること。
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(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)		

助成金名	別紙２の 番号	記号	解説
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		事業実施経費について、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（中小企業団体助成コース）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)	※	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（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（ 手当支給等 ））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)		事業実施経費について、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	※	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)		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）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)		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、同じ経費について両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）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	※	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		事業実施経費について、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	※	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		事業実施経費について、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	※	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		事業実施経費について、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	※	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（作業員宿舍等設置助成コース（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（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野））※訓練施設等設置経費助成	7(5)③		事業実施経費について、人材確保等支援助成金（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野））（※訓練施設等設置経費助成）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	※	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)		事業実施経費について、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		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、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、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		通年雇用助成金（新分野進出）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		通年雇用助成金（季節トライアル雇用）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、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）普及促進事業の人件費（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（ 手当支給等 ）））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。

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)		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）普及促進事業の人件費（賃金）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（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）普及促進事業の人件費（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。
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）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（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（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。
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
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（手当支給等）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。 両立支援等支援助成金（介護離職防止支援コース（業務代替支援（ 手当支給等 ）））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（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)		
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（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））※事業主団体経費助成の賃金に係る経費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（ 手当支給等 ）））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。 両立支援等支援助成金（介護離職防止支援コース（業務代替支援（ 手当支給等 ）））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（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)		

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	※	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)		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））※推進活動経費助成の人件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		
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（ 手当支給等 ））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		

助成金名	別紙２の 番号	記号	解説
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（事業展開等リスクリング支援コース）	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（事業展開等リスクリング支援コース）の経費助成部分の併給不可。
人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）	12(6)		
通年雇用助成金（季節トライアル雇用）	８④	※	通年雇用助成金（季節トライアル雇用）の対象労働者が介護離職防止支援コース（業務代替支援（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）と介護離職防止支援コース（業務代替支援（手当支給等））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)		
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（高年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（高年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)		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
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(~~6~~ 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種男性労働者の育児休業取得~~ ）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（育休取得時・職場復帰時）について、出生時両立支援コース（ ~~第1種男性労働者の育児休業取得~~ ）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種男性労働者の育児休業取得~~ ）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種男性労働者の育児休業取得~~ ）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（育休取得時）については同時（同日）に支給要件を満たさない。
両立支援等助成金（育児休業等支援コース）	11(3)		
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。 介護離職防止支援コース（業務代替支援（ 新規雇用 ））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。 介護離職防止支援コース（業務代替支援（ 手当支給等 ））の対象となった業務代替者について、同一期間に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としての併給不可。
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）	11(4)		
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（業務代替支援（手当支給等））の対象となる業務代替者について、両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）の賃金助成部分については併給不可。~~
~~両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）~~	~~11(6)~~		
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。 介護離職防止支援コース（介護両立支援制度）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)		
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（ 手当支給等 ））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（ 手当支給等 ））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)		

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)	※	介護離職防止支援コース（業務代替支援（ 手当支給等 ））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		

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)	※	介護離職防止支援コース（業務代替支援（ 手当支給等 ））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（ 手当支給等 ））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（ 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（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（ 手当支給等 ））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)		
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）の対象となる業務代替者について、両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）の賃金助成部分については併給不可。
両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）	11(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（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		
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)		
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		

助成金名	別紙2の 番号	記号	解説
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、事業展開等リスクリング支援コースは支給しない。 事業展開等リスク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（事業展開等リスクリング支援コース）	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
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

②確認ボタンを押してください



確認結果	
×	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。)

(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)①	産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)※出向元事業所
2(2)②	産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)※出向先事業所
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(U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(23)	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(67)	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（事業展開等リスクリング支援コース）

第2 各助成金別要領

1 雇用調整助成金

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第62条第1項第1号の規定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「規則」という。）第102条の2及び第102条の3の規定に基づく雇用調整助成金（以下「助成金」という。）の支給については、「第1 共通要領」に定めるほか、この要領の定めるところによる。

|)

(令和~~8~~7年4月1日

0100 趣旨	0600 計画届の確認
0101 趣旨	0600 a 計画届の確認（初回）
0102 適用単位	0601 a 経済上の理由の確認
	0602 a 支給対象事業主であることの確認
0200 定義	0603 a 生産指標の確認
0201 休業	0604 a 雇用指標の確認
0202 教育訓練	0605 a 中小企業事業主であることの確認
0203 出向	0606 a 対象期間の確認
0204 所定労働時間・所定外労働時間・所定 休日・所定労働日・所定外労働等	0607 a 判定基礎期間の確認（休業等）
0205 労働日に通常支払われる賃金の額	0608 a 労働組合等の確認
0206 時間外等割増賃金	0609 a 出向の計画についての確認（出向）
0207 代表的な1日の所定労働時間	0600 b 計画届の確認（初回を含む毎次）
	0601 b 休業等についての確認
	0602 b 出向についての確認
0300 支給要件	0700 支給申請
0300 a 支給要件（共通）	0701 支給申請書の提出
0301 a 支給対象事業主	0702 支給申請書の受理
0302 a 対象期間	0800 支給要件の確認
0303 a 対象労働者	0800 a 支給要件の確認方法（休業等）
0304 a 書類の整備等（共通）	0801 a 休業等の実施状況の確認
0300 b 支給要件（休業等）	0802 a 休業等を実施した対象労働者の人数 の確認
0301 b 支給対象となる休業等	0803 a 休業等の時期と期間の確認
0302 b 書類の整備等（休業等）	0804 a 休業等の規模の確認
0300 c 支給要件（出向）	0805 a 手当又は賃金の支払い等についての 確認
0301 c 支給対象となる出向	0806 a 教育訓練の基準に合致することの確 認
0302 c 書類の整備等（出向）	0807 a 他の助成金等の支給対象者でないこ と（併給調整）の確認
0400 支給額	0808 a 所定外労働等（残業相殺）の確認
0400 a 支給額（休業等）	0809 a 支給限度日数の確認
0401 a 支給額（休業等）	0810 a 訓練を行う者が不正に関与していた 場合の取り扱い
0402 a 支給額の算定方法	0800 b 支給要件の確認方法（出向）
0403 a 支給限度日数	0801 b 出向の実施状況の確認
0400 b 支給額（出向）	0802 b 出向労働者の人数の確認
0401 b 支給額（出向）	
0402 b 支給額算定上の留意事項	
0500 計画届の提出	
0501 計画届の提出	
0502 計画届の受理	

（令和8-7年4月1日

0503 計画届の変更・取下げ

- 0803 b 出向の目的等の確認
- 0804 b 出向先との出向契約等の確認
- 0805 b 出向先事業所の確認
- 0806 b 出向の時期と期間の確認
- 0807 b 出向事業主が出向労働者の賃金の一部を負担していることの確認
- 0808 b 出向中の賃金額が出向前の賃金額に相当することの確認

0900 支給決定

- 0901 支給決定通知
- 0902 出向先事業所を管轄する都道府県労働局長への連絡
- 0903 休業等台帳・出向台帳への記載及び書類の保管

1000 返還等

- 1001 返還
- 1002 連帯債務

1100 附則

1100 a 附則

- 1101 a 公共職業安定所長への業務の委任に係る暫定措置
- 1102 a 各種様式及び事業主の独自様式の特例
- 1103 a 令和6年能登半島地震の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和6年1月11日施行・令和6年1月23日改定・令和6年3月19日改定・令和6年3月29日改定）
- 1104 a 令和6年能登半島地震の影響に伴う事業活動の縮小に係る事業主の特例（公表特例）（令和6年1月23日施行・令和6年12月17日改定）
- 1105 a 令和6年9月20日から同月23日までの間の豪雨による災害の影響に伴

- 1106 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和2年2月14日施行・令和2年2月28日改定・令和2年4月10日改定・令和2年4月22日改定・令和2年6月12日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定・令和3年2月8日改定・令和3年2月22日改定・令和3年4月30日改定・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日改定・令和4年9月30日改定・令和4年11月30日改定・令和5年4月1日改定）

- 1107 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和2年3月10日施行・令和2年4月10日改定・令和2年4月22日改定・令和2年6月12日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定）

- 1108 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急対応期間特例）（令和2年4月10日改定・令和2年4月22日改定・令和2年5月19日改正・令和2年6月12日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定・令和3年2月8日改定・令和3年4月30日改定・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日改定・令和4年9月30日改定・令和4年11月30日改定・令和5年4月1日改定）

（令和8~~7~~年4月1日

	う事業活動の縮小に係る特例（令和6年11月19日施行・令和6年12月17日改定）	
1109 a	新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（簡素化特例）（令和2年5月19日施行・令和2年6月12日改定・令和2年8月25日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定・令和4年11月30日改定）	和4年11月30日施行・令和5年4月1日改定）
1110 a	令和2年7月豪雨の災害に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和2年8月25日施行）	1115 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る事業主の特例（令和4年11月30日施行・令和5年4月1日改定）
1111 a	新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急事態宣言等対応特例）（令和3年1月21日施行・令和3年2月8日改定・令和3年2月22日改定・令和3年2月26日改定・令和3年3月5日改定・令和3年4月30日改定・令和3年5月21日改定）	1116 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例を利用した事業主に対する経過措置（令和5年4月1日施行）
1112 a	新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（地域特例）（令和3年4月30日施行・令和3年5月21日改定・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日改定・令和4年9月30日改定）	1117 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る一般事業主の特例の経過措置（令和5年4月1日施行）
1113 a	新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（業況特例）（令和3年4月30日施行・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日改定・令和4	1118 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る事業主の特例（公表特例）
		1119 a 能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例（令和6年12月17日施行）
		1100 b 施行期日等
		1101 b 施行期日
		1102 b 経過措置

（令和~~8~~⁷年4月1日

年 9 月 30 日)

1114 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例を利用した事業主に対する経過措置（令

0100 趣旨

0101 趣旨

助成金は、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により急激な事業活動の縮小を余儀なくされた場合等における失業の予防その他雇用の安定を図るため、その雇用する労働者について休業若しくは教育訓練（以下「休業等」という。）又は出向により雇用調整を行う事業主に対して助成及び援助を行うものである。

0102 適用単位

（令和 8 ~~7~~ 年 4 月 1 日

助成金の支給は、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、雇用保険の適用において雇用保険非該当施設として安定所長の承認を受けている施設が、次の①から③のいずれかに該当することから、実態として、雇用保険適用事業所に準じる機能を果たしていると認められる場合は、雇用調整助成金の支給においてこれを雇用保険の適用事業所とみなすことができる。

- ① 従業員を他の事業所や施設に配転することが実態的に困難な状況にあること
 - ② 人事・経理・経営（又は業務）上の指揮監督、労働の態様等において、部分的にせよ一定の独立性を有すること
 - ③ 施設としての持続性を有すること
-

0200 定義

0201 休業

「休業」とは、労働者が、事業所において所定労働日に労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、当該所定労働日の全一日にわたり労働することができない状態又は当該所定労働日の所定労働時間内において1時間以上労働することができない状態（以下「短時間休業」という。）をいう。

したがって、労働者が就業していない場合であっても、疾病その他の理由により労働の能力を有しない場合、休職中、同盟罷業中又は有給休暇中等の場合は休業に該当しない。

0202 教育訓練

「教育訓練」とは、職業に関する知識、技能又は技術を習得させ、又は向上させることを目的とする教育、訓練、講習等であって、所定労働日の所定労働時間内において実施されるものをいう。

0203 出向

「出向」とは、労働者が事業所の従業員たる地位を保有しつつ、当該事業所（以下「出向元事業所」という。）から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（いわゆる在籍出向）又は将来出向元事業所に復帰することその他の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出向先事業所において勤務すること（いわゆる移籍出向）をいう。

0204 所定労働時間・所定外労働時間・所定休日・所定労働日・所定外労働等

イ 「所定労働時間」とは、「法定労働時間」の範囲内で、労働契約、就業規則、労働協約等によって労働者が勤務すべきものとして定められた時間をいう。

ロ 「所定外労働」とは、実際に労働した時間数が「所定労働時間」により定められた時間数を超えた部分の労働をいう。

（参考）

- ・ 「法定労働時間」とは、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労働基準法」という。）第32条で定められた、1日8時間・1週40時間の労働時間をいう。ただし、商業、映画・演劇業（映画製作の事業を除く）、保健衛生業及び接客娯楽業であって、常時使用する労働者が10人未満の事業場は、特例として1週44時間とされており、これに該当する事業所においては、特に断りがない限り、「1週40時間」を「1週44時間」に読み替える。

- ・ 「法定外労働」とは、実際に労働した時間数が「法定労働時間」により定められた時間数を超えた部分の労働をいう。

ハ 「所定休日」とは、労働契約、就業規則、労働協約等によって労働者が勤務を要さない日として定められた日をいう。

ニ 「所定労働日」とは、労働契約、就業規則、労働協約等により労働すべき日とされた日をいう。

1 所定労働日は、原則として暦日を単位とし、その日の「所定労働時間」の長短にかかわらず一律に1所定労働日とする。また、昼夜三交代制等にみられるように連続する「所定労働時間」を1所定労働日とする。

（令和8年4月1日）

働時間」が2暦日にわたる場合は、始業時刻の属する日を「所定労働日」とし、当該「所定労働時間」をその日の「所定労働時間」とする。

(参考)

- ・「法定休日」とは、労働基準法第35条で定められた、毎週1日（又は4週で4日）の休日をいう。

ホ 以上を踏まえ、本要領において「所定外労働等」とは、「所定外労働」、「法定外労働」、「所定休日」における労働、「法定休日」における労働を総称する場合に用いる。

0205 労働日に通常支払われる賃金の額

「労働日に通常支払われる賃金の額」とは、事業所において、0303aの対象労働者（この要領において以下「対象労働者」という。）が出向を開始する日の前日における「0206の時間外等割増賃金の算定の基礎となる時間当たり賃金の額」に、当該対象労働者の「1日平均所定労働時間」（0607aの判定基礎期間（この要領において以下「判定基礎期間」という。）の「総所定労働時間数」を当該期間の「総所定労働日数」で除して得た数）を乗じて得た額をいう。

なお、当該事業所において0206の時間外等割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額が明確に定められていない場合は、出向を開始する日の前日において労働基準法第37条第5項及び労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第21条の規定に基づき、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び1か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除いて次のイからトにより算定した額に「1日平均所定労働時間数」を乗じて得た額を、「労働日に通常支払われる賃金の額」とする。

イ 時間によって定められた賃金

その額

ロ 日によって定められた賃金

その金額を1日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合には、1週間における1日平均労働時間数）で除して得た金額

ハ 週によって定められた賃金

その金額を週における所定労働時間数（週によって所定労働時間数が異なる場合には、4週間における1週平均所定労働時間数）で除して得た金額

ニ 月によって定められた賃金（休日手当その他イからハ及びホからトまでに掲げる賃金以外の賃金を含む。）

その金額を月における所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1月平均所定労働時間数）で除して得た金額

ホ 月、週以外の一定の期間によって定められた賃金

イからニに準じて算定した金額

ヘ 出来高払い制その他の請負制によって定められた賃金

賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間。以下同じ。）において出来高払い制その他の請負制によって算定された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除して得た金額

ト イからヘの賃金の2以上からなる賃金

その部分についてイからヘによってそれぞれ算定した金額の合計額

(令和~~8~~7年4月1日

0206 時間外等割増賃金

「時間外等割増賃金」とは、労働基準法第 37 条に基づいて、「法定外労働」に対して支払われるべき「時間外割増賃金」（25%以上（月 60 時間を超える分について 50%以上））、「法定休日」における労働に対して支払われるべき「休日割増賃金」（35%以上）及び深夜労働に対して支払われるべき「深夜割増賃金」（25%以上）の総称である。

0207 代表的な 1 日の所定労働時間

- イ 就業規則等（就業規則のない事業所については、労働条件通知書等）に規定されている 1 日の所定労働時間とする。ただし、月ごとに異なる場合は判定基礎期間に係る月（暦月と判定基礎期間が異なる場合は、判定基礎期間の初日が属する月）の末日時点の所定労働時間とする。
- ロ 対象労働者ごとに適用される所定労働時間が異なる場合は、最も適用される人数の多い所定労働時間とし、所定労働時間が異なる者の数が同数である場合は、同数となっている所定労働時間の合計を当該所定労働時間の「数」で除す（端数がある場合は、端数切り捨て）。

例：所定労働時間 8 時間、所定労働時間 6 時間の者がいずれも 10 人である場合の代表的な 1 日の所定労働時間

$$(8 + 6) \div 2 = 7 \text{ 時間}$$

- ハ 対象労働者の勤務形態により適用される所定労働時間を一意に特定することが困難である場合は、月の所定労働日における所定労働時間を加重平均し、当該労働者の所定労働時間とすることができる（端数がある場合は、端数切り捨て）。

例：所定労働時間 8 時間が 8 日、7 時間が 7 日、6 時間が 6 日の場合の当該労働者の所定労働時間

$$(8 \times 8 + 7 \times 7 + 6 \times 6) \div 21 = 7 \text{ 時間}$$

0300 支給要件

0300 a 支給要件（共通）

0301 a 支給対象事業主

イ 次の(イ)から(ニ)のいずれかに該当する事業主であって、景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、当該事業所において事業活動の縮小を余儀なくされたものをいう。

(イ) 一般事業主

次のいずれにも該当する事業所の事業主

- a 生産量（額）、販売量（額）又は売上高等事業活動を示す指標（以下「生産指標」という。）の最近3か月間の月平均値が前年同期（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ10%以上減少している事業所の事業主（生産量要件）
- b 雇用保険被保険者数及び当該事業所で受け入れている派遣労働者数による雇用量を示す指標（以下「雇用指標」という。）の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ5%を超えかつ6名以上（中小企業事業主の場合は10%を超えかつ4名以上）増加していない事業所の事業主（雇用量要件）

(ロ) 雇用維持等地域事業主

規則第102条の3第1項第1号ロに規定する雇用維持等地域（以下「雇用維持等地域」という。）内に所在する事業所の事業主であって、生産指標の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ減少しており、かつ、法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者（以下「日雇労働被保険者」という。）以外の雇用保険被保険者数の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ増加していないもの。

(ハ) 大型倒産等事業主の関連事業主

相当程度、規則第102条の3第1項第1号ハ又はニに基づいて厚生労働大臣が指定する事業主（平成14年10月1日付け「大型倒産等事業主及び雇用維持等地域の機動的指定について」別添1に規定する指定基準のうち、指定基準1(1)に基づいて指定された事業主を「大型倒産事業主」、指定基準1(2)に基づいて指定された事業主を「大型生産激減事業主」といい、両者を総称して以下「大型倒産等事業主」という。）から委託を受けて製造、修理その他の行為を業として行う、又は大型倒産等事業主に対して製品又は役務を供給する関連事業主であって、生産指標の最近3か月間の月平均値が前年同期に比べ減少しているものとして、都道府県労働局長が認定した事業主。

この場合において、「相当程度」とは、雇用調整の実施に係る事業所における倒産又はこれに準ずる状況が生じる直前1年間の全取引量に占める当該大型倒産等事業主との取引量が概ね4分の1以上であることをいうこと。

なお、「大型倒産事業主」の関連事業主を「大型倒産関連事業主」、「大型生産激減事業主」の関連事業主を「大型生産激減関連事業主」という。

(ニ) 港湾運送事業主

港湾運送事業法（昭和26年法律第161号）第2条第1項第4号に規定する行為（港湾荷役）を行う事業所の事業主であって、本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法（昭和56年法律第72号）第2条第1号に規定する本州四国連絡

（令和8-7年4月1日

橋の供用に伴い当該事業を行う事業所において当該事業に係る事業規模若しくは事業活動の縮小又は当該事業の廃止を余儀なくされたものであるとして昭和 60 年 4 月 8 日付け職発第 178 号、能発第 85 号「本州四国連絡橋の供用に伴う港湾運送事業に関する雇用対策実施要領」（以下「実施要領」という。）の第 3（港湾運送事業主の行う事業規模の縮小等の実施についての認定）の規定に基づき「事業規模の縮小等の実施に関する計画」（以下「実施計画」という。）について公共職業安定所長の認定を受けたものであって、生産指標の最近 3 か月間の月平均値が前年同期に比べ減少しており、かつ、日雇労働被保険者以外の雇用保険被保険者数の最近 3 か月間の月平均値が前年同期に比べ増加していないもの。

- ~~ロ 次の(イ)及び(ロ)のいずれかに該当する地域に所在している事業所の事業主であって、0302a の対象期間（この要領において以下「対象期間」という。）の初日が東京電力福島第一原子力発電所の事故に伴う警戒区域（原子力災害対策特別措置法（平成 11 年法律第 156 号）第 28 条第 2 項の規定により読み替えて適用される災害対策基本法（昭和 36 年法律第 223 号）第 63 条第 1 項の規定による区域をいう。以下同じ。）等の区域設定が変更された日（以下「区域設定変更日」という。）から 6 か月の間にある事業主については、0301a イ(イ)a 中「最近 3 か月間の月平均値が前年同期と比べ 10% 以上減少している事業所の事業主」とあるのは「最近 1 か月間の月平均値がその直前の 1 か月若しくは前年同期に比べ 5 % 以上減少している事業所又は東日本大震災以前の直近 1 年の同期に比べ 10% 以上減少している事業所の事業主」と、0301a イ(イ)b 中「前年同期」とあるのは「東日本大震災以前の直近 1 年の同期」に読み替えるものとする。さらに、「なお、この場合、区域設定変更日以降に事業を再開した日以後 1 か月間の生産指標の見込みを記載することも可能とし、支給申請時に当該期間の生産指標の確定値を記載した震災申請書を再度提出させ、事業活動の縮小を確認した上で支給することとする。」を加えた取扱いとする。ただし、次の(イ)及び(ロ)のいずれかに該当する地域に所在している事業主であっても、当該地域から移転済み若しくは移転準備をしている事業所であって、既に助成金の支給を受けた事業所又は平成 24 年 3 月 31 日まで計画的避難区域（計画的避難指示（事故に関して原子力災害対策特別措置法第 20 条第 2 項の規定により原子力災害対策本部長が市町村長に対して行った避難のための計画的な立ち退きを行うことの指示をいう。）の対象区域。以下同じ。）の設定を受けていた地域に所在し、平成 23 年 5 月 17 日付けの原子力災害対策本部の通知に基づき例外的に事業活動の継続が認められていた事業所については、本特例は適用しないこととする。~~
- ~~(イ) 平成 24 年 3 月 31 日まで警戒区域又は計画的避難区域の設定を受け、平成 24 年 4 月 1 日以降に避難指示解除準備区域の設定を受けた地域~~
- ~~(ロ) 平成 24 年 3 月 31 日まで警戒区域又は計画的避難区域の設定を受け、平成 24 年 4 月 1 日以降に居住制限区域（事故に関して原子力災害対策特別措置法第 20 条第 2 項の規定により原子力災害対策本部長が地方公共団体の長に対して行った指示により居住制限区域とされた区域をいう。）の設定を受けた地域~~

0302 a 対象期間

イ 次の(イ)から(ニ)に掲げる支給対象事業主ごとに、それぞれに定める期間をいう。

(イ) 一般事業主 初回の 0501 の事前届出の際に事業主が指定した雇用調整の初日から起

(令和 8 年 4 月 1 日

算して1年間

(p) 雇用維持等地域事業主 雇用維持等地域ごとに厚生労働大臣が指定する日から起算して1年間

(h) 大型倒産等事業主の関連事業主 大型倒産等事業主ごとに厚生労働大臣が指定する日から起算して2年間

(ニ) 港湾運送事業主 0301a イ(ニ)に記載の実施要領の第3(港湾運送事業主の行う事業規模の縮小等の実施についての認定)の規定に基づき実施計画について公共職業安定所長の認定を受けた日から起算して2年間

ロ 一般事業主は、過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある場合、指定した対象期間の初日が当該事業主の直前の対象期間(一般事業主の支給対象事業主としての対象期間に限る。)に属する次の(イ)又は(p)のうちいずれか遅い日の翌日から起算して一年を超えていなければならない。

(イ)判定基礎期間末日(当該判定基礎期間内の休業等について助成金が支給されたものに限る)

(p)支給対象期末日(0701 ロの支給対象期について助成金が支給されたものに限る)

ハ 一般事業主の対象期間の初日は、初回の 0501 の事前届の提出日の翌日以降でなければならない。

0303 a 対象労働者

助成金を受けようとする事業所における雇用保険の被保険者をいう。ただし、次のイからチまでのいずれかに該当する者を除く。

イ 休業等の日の属する判定基礎期間の初日の前日又は出向を開始する日の前日まで同一の事業主に引き続き被保険者として雇用された期間が6か月未満である者

ロ 解雇を予告された者、退職を申し出た者又は事業主による退職勧奨に応じた者(当該解雇その他離職の日の翌日において安定した職業に就くことが明らかな者を除く。)

ハ 法第37条の5第1項の申出をして高年齢被保険者となった者(特例高年齢被保険者。複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、本人の申出に基づき、雇用保険の高年齢被保険者となることができるもの。)

ニ 日雇労働被保険者

ホ 以下のいずれかに該当する場合その他の資本的、経済的、組織的関連性等からみて、雇用調整助成金の支給において独立性を認めることが適当でないと判断される事業主から、当該事業主において雇用保険業務に関する業務取扱要領 20351(1)に規定する雇用される労働者に該当しない者を雇い入れている場合における、当該雇入れ者

a 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。

b 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ヘ 事業主が、その事業所において雇用保険業務に関する業務取扱要領 20351(1)に規定する雇用される労働者に該当しない者を2以上の事業主間で交換し雇い入れている場合における、当該雇入れ者

(令和8~~7~~年4月1日

ト 第1共通要領 0304 により併給調整の対象となる助成金の支給対象となった者（特定求職者雇用開発助成金の支給対象となった者等）

チ 出入国管理及び難民認定法（昭和 26 年政令第 319 号）（以下「入管法」という。）の定めるところにより国内で就労することができない者

0304 a 書類の整備等（共通）

雇用調整助成金の支給を受けようとする事業主は、その事業所において、次のイ及びロの書類を整備し、支給のための手続きに当たって必要となるものを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。）へ提出するとともに、保存して管轄労働局から提出を求められた場合は、速やかに提出する。

イ 確認書類(1)（労働組合等との協定に関する書類）

(イ) 雇用調整の実施について労働組合等との間で締結した協定書

休業と教育訓練の両方を実施する場合の書類名は「休業等協定書」として一つにまとめてよい。

a 休業を実施する場合

「休業協定書」（0301bイ(イ)(ロ)(ハ)(フ)に示す事項が盛り込まれていること）

b 教育訓練を実施する場合

「教育訓練協定書」（0301bイ(イ)から(フ)に示す事項が盛り込まれていること）

c 出向を実施する場合

「出向協定書」（0301cハに示す事項が盛り込まれていること）

(ロ) 労働者代表の確認のための書類

労働組合等との協定書に署名又は記名した労働組合等の代表が、当該事業所における労働者の過半数を代表する者であることを確認するための書類。いずれも、作成年月日が協定の締結前のものであることが必要。

a 労働組合がある場合

組合員数を確認できる「組合員名簿」などの書類

b 労働組合がない場合

「労働者代表選任書」などの書類（労働者代表及び労働者により署名又は記名されたもの）。

ロ 確認書類(2)（事業所の状況に関する書類）

(イ) 事業所の概況と中小企業に該当しているか否かの確認のための書類

a 又はbのいずれかの書類

a 事業内容を確認できる「会社案内パンフレット」、「法人税確定申告書」などの書類

b 常時雇用する労働者の人数を確認できる「労働者名簿」、「会社組織図」などの書類

(ロ) 生産指標の確認のための書類

最近3か月分及び前年同期3か月分の月ごとの売上高、生産高又は出荷高を確認できる「月次損益計算書」、「総勘定元帳」、「生産月報」などの書類

(ハ) 受け入れている派遣労働者の人数の確認のための書類（派遣労働者を受け入れている場合）

最近3か月分及び前年同期3か月分の月ごとのその人数を確認することができる「派遣

（令和8-7年4月1日

先管理台帳」等

(二) 所定の労働日・労働時間・休日や賃金制度の確認のための書類

- a 事業所ごとに定められている、所定労働日・所定休日・所定労働時間等や、賃金締切日等の賃金制度の規定を確認できる「就業規則」、「給与規定」、「年間休日カレンダー」、「シフト表」、「労働契約書」、「労働条件通知書」などの書類
- b 休業等を実施する事業所であって、変形労働時間制、事業場みなし労働時間制又は裁量労働制をとっている場合は、aに加えて、そのことに関する労働組合等との協定書（企画業務型裁量労働制の場合は労使委員会の決議書）又はそれを監督署へ届け出た際の届出書の写し
- (ホ) その他支給、不支給、支給取消の審査に必要であると労働局が認める書類
 - a 給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書、給与支払事務所等の開設・移転・廃止届け（個人事業主の場合は「個人事業の開業・廃業等届出書」）、給与支払報告書、住民税額決定通知書、扶養控除等申告書、源泉徴収簿、源泉徴収票、総勘定元帳、仕訳帳、源泉徴収簿など、納税に係る書類
 - b 国税・地方税に係る納税証明書
 - c 上記の他、審査に必要であると労働局が認める書類

0300 b 支給要件（休業等）

0301 b 支給対象となる休業等

助成金の対象となる休業等は、0301 a イの支給対象事業主の事業所で、対象期間内において、対象労働者について実施される休業又は教育訓練であって、かつ、次のイからリに該当するものとする。

イ 労働組合等との休業等協定

休業等の実施に関する次の(イ)から(チ)の事項について、あらかじめ、事業主と労働者の過半数で組織する労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者。なお、労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であつて使用者の意向に基づき選出された者でないこと。以下「労働組合等」という。）との間に、書面による協定（以下「休業等協定」という。また、休業に関する協定書面を「休業協定書」、教育訓練に関する協定書面を「教育訓練協定書」、それらの総称を「休業等協定書」という。）がなされ、当該休業等協定に定めるところによって行われるものであること。

(イ) 休業・教育訓練の実施予定時期・日数等

休業・教育訓練を実施する予定の時期（始期及び終期）、及びその間の休業・教育訓練別の日数等

(ロ) 休業・教育訓練の時間数

休業の場合は原則として一日の休業時間（又はその時間に対応する始業時刻と終業時刻）。教育訓練の場合は一日の訓練時間（又はその時間に対応する訓練開始時刻と終了時刻）。時間数が複数にわたる場合は別紙としてもよい。労働者1人当たりの時間数や、全労働者の延時間数の予定がある場合は付記する。

（令和8~~7~~年4月1日

(ハ) 休業・教育訓練の対象となる労働者の範囲及び人数

休業・教育訓練の期間内において当該休業・教育訓練を実施する部門、工場等の別、及びそれぞれの部門等において休業・教育訓練の対象となる労働者の人数（確定していればその確定数、未確定であればその概数）

(ニ) 教育訓練の主体（教育訓練を実施する場合）

雇用調整を行う事業主自体が行う（外部講師を活用する場合を含む）「事業所内訓練」か、外部訓練機関へ委託して行う「事業所外訓練」かが分かるように記載する。

(ホ) 教育訓練の内容（教育訓練を実施する場合）

当該教育訓練（研修）の科目又はカリキュラム、及び学科・実技の別

(ヘ) 教育訓練の実施施設（教育訓練を実施する場合）

実際に教育訓練を行う訓練施設や会議室等を特定できるように記載する。特に事業所の外にある場合はその名称及び所在地を記載する。

(ト) 教育訓練の指導員（講師）の所属・役職・氏名（教育訓練を実施する場合）

(チ) 休業手当の額又は教育訓練中の賃金の額の算定基準

（注：休業手当の額が、労働基準法第 26 条に違反していないものであり、加えて、平均賃金の 6 割以上であることが必要。また、教育訓練中の賃金額を通常の賃金の 100%未満とする場合は、労使の合意により労働契約又は就業規則において支給割合等の規定を行うものとする。）

ロ 休業等の期間

休業等の実施期間が「対象期間（1 年間）」内にあること。

ハ 休業等の規模

判定基礎期間における対象労働者に係る休業等の実施日の延日数（短時間休業については、当該休業の延時間数を代表的な 1 日の所定労働時間で除して得た数を休業の日数とし、短時間訓練（所定労働時間の全一日より短く、2 時間以上の教育訓練をいう。）については、当該教育訓練の延時間数を代表的な 1 日の所定労働時間で除して得た数を教育訓練の日数として算定するものとする。以下「休業等延日数」という。）が、当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に 15 分の 1（中小企業事業主にあつては、20 分の 1）を乗じて得た日数以上となるものであること。（休業等規模要件）

ニ 休業等の時間

(イ) 休業等は、所定労働日の所定労働時間内において実施されるものであること。

なお、休業の実施にもかかわらず対象労働者が自主的に出勤した場合は、当該対象労働者については、その時間の長短に関わらず当該日は支給対象としない。

(ロ) 短時間休業にあつては、当該事業所における対象労働者の一部又は全員について 1 時間以上行われるものであること。

なお、労働者の雇用の安定を図るために必要なものとして休業等協定により実施されるものであれば、①から③の例のように、部署・部門や、職種、所掌、担当、職制、勤務体制、シフトなどに基づく短時間休業も、一度に休業させる人数に関わらず、柔軟に助成対象として取り扱うこととする。ただし、無規定に行われるもの（個々の労働者の遅刻や早退を休業扱いとする場合など）については、短時間休業とはならない。

（令和 ~~8~~7 年 4 月 1 日

① 部門ごとの短時間休業

(例：客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)

② 常時配置が必要な者やコアメンバーを除いた短時間休業

(例：ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業、パート労働者のみ短時間休業)

③ 同じ職制や、勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業

(例：8時間3交代制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業と扱う)

ハ) 教育訓練にあつては、その実施形態ごとに、次の a 又は b のいずれかに該当するものであるとともに、当該事業所における対象労働者の一部又は全員について、2時間以上行われるものであること。なお、受講日において受講する対象労働者（以下「受講者」という。）を業務に就かせることを可能とする（ただし、教育訓練中に教育訓練以外の業務を実施することはできないものとする。）。

教育訓練の実施日当日かつ所定労働時間内にあつて、通常の就労場所とは別の場所で教育訓練が行われる場合の当該教育訓練に係る移動時間に限り、移動時間及び休憩時間を除く教育訓練自体の時間数が4時間以上の場合は1時間、4時間未満の場合は30分を限度に教育訓練の時間数に含めることができる。また、教育訓練中の休憩時間については、移動時間及び休憩時間を除く教育訓練自体の時間数が4時間以上の場合は1時間、4時間未満の場合は30分を限度に教育訓練の時間数に含めることができる。

a 事業主が自ら実施主体として実施するものであり、生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して、受講者に対し行われるものであること（以下「事業所内訓練」という。）。

b 上記 a 以外の教育訓練であり、事業主以外の第三者に委託等により行われるものであること（以下「事業所外訓練」という。）。

ホ 休業手当の額

休業期間中の休業手当の額が、労働基準法第26条に違反していないものであり、加えて、平均賃金の6割以上であること。また、休業手当の基礎となる賃金（最低賃金の対象となる賃金であつて、対象にならないものを除く）が最低賃金を下回っていないこと。

ヘ 在籍出向者の休業等

出向元事業所において被保険者となっている在籍出向者の休業等にあつては、当該出向について出向に係る雇用調整助成金（以下「雇用調整助成金（出向）」という。）を受給している者以外の者について、0301 a イ (i) の支給対象事業主と同様の要件を満たしている出向先事業主の事業所において行われたものであること。

ト 教育訓練の判断基準

教育訓練にあつては、次の (i) 及び (ii) を満たすものでなければならないこと。

(i) 次の a から c のいずれも満たすものであり、例えば、d のようなものが該当しうるものであること。

a 職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的とするものであること。

b 通常の事業活動、生産活動と区別して行われているものであること。

c 当該教育訓練の科目、職種等の内容についての知識、技能、実務経験又は経歴を有する指導員又は講師により行われるものであること。

(令和8-7年4月1日

d 教育訓練には以下のようなものが該当しうる（事例）。なお、事例であって、これに限られるものではないこと。

(a) 事業所内で実施するもの。

- ・事業所内で経験等を有する者が講師役となり、休業の対象となっており生産活動を休止している工場のラインを活用して、安全に作業が行えているかの確認、生産性を向上するための講習（業務プロセスの改善等）等を実施するもの（通常の事業活動、生産活動と区別して行われており、教育訓練により生産されたものを販売等することにより利益を得るものではないものに限る）
- ・事業所内に外部講師を招き、講習等を実施するもの（例：業務改善のためのノウハウ（業務の棚卸しや改善方策の検討の仕方）、マネジメント研修、ビジネススキル研修（プレゼンテーション、問題解決手法）等）
- ・事業所内の会議室等で、双方向のやりとりができるオンライン講座を受講させるもの（常態として講師が受講者の受講状況を視認でき、受講中に質疑応答ができるものに限る）

(b) 事業所外で実施するもの。

- ・官公庁や地域において産業や中小企業を支援する機関等が実施する講習等（講演が実施されない関係者の意見交換会やイベント等を除く）

例：DX、AI、GX など新しい技術等を業務に活用するためのもの

新分野展開や販路開拓を行うためのもの

生産性向上、業務改善を図るためのもの

法令の改正内容等に係る知識を習得するためのもの（労働法令、税など）

ワークルールなど労働者が働くために必要な知識を習得するためのもの（単に事業所内の規則を説明するものは除く）

- ・教育訓練等を行っている機関が実施する講習・訓練等

例：業務で必要となる免許・資格等の取得や更新のためのもの

（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構が行う在職者訓練、生産性向上訓練、認定職業訓練、二種免許の取得

(e) 次の a から g のいずれにも該当しないものであること。

a 教育訓練の目的から対象外とすべきもの。

(a) 職業に関する知識、技能又は技術の習得又は向上を目的としていないもの。

（例：意識改革研修、モラル向上研修、寺社での座禅、趣味・教養を目的とするもの（日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方講座） 等）

(b) 職業又は職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの（法令の遵守のために必要な知識の習得を目的とするものは除く。）。

（例：接遇・マナー講習 等）

(c) 実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの。

（例：イベント、懇親会 等）

b 通常の生産・事業活動と区別がつかないもの。

（例：自社の商品知識研修、QCサークル、新任の担当者に対して業務の範囲や進め方

（令和8~~7~~年4月1日

など業務を遂行する上で社内で通常必要となる知識等の説明、教育訓練により生産されたものを販売等することにより利益を得るもの（等）

c 教育訓練の実施状況が確認できないもの。

（例：指導員や講師が不在のまま行われるもの（自習やビデオ等の視聴））

d 0303a イの要件等から対象外となるもの。

（例：新規採用者を対象とする入社時研修等）

e 法令で講習の受講が義務づけられているもの。なお、労働者が資格の取得・更新するための法定講習等である場合を除く。

（例：労働安全衛生法関係の教育）

f 教育訓練実施時間中に業務が行われるもの（教育訓練の時間と区別可能な形で行われる場合を除く。）。

g 以下のいずれかに該当するもの。

(a) 当該教育訓練の科目、職種等の内容についての知識、技能、実務経験又は経歴を有する指導員又は講師により行われないもの。

(b) 再就職の準備を目的とするもの。

(c) 過去に行った教育訓練を、同一の労働者に実施するもの。

(d) 海外で実施するもの。

(e) 入管法別表第1の2の技能実習の活動を行う者（技能実習生）に実施するもの。

チ 労働組合等による休業等の実施状況の確認

労働組合等によって休業等の実施状況について確認を受けること。

リ 休業の実施場所

雇用保険適用事業所の海外支店等に転勤等することにより、雇用保険被保険者でありながら海外の拠点で就労する者が、当該海外の拠点で実施する休業ではないこと。

0302 b 書類の整備等（休業等）

雇用調整助成金（休業等）の支給を受けようとする事業主は、その事業所において、次のイからハの書類を整備し、支給のための手続きに当たって必要となるものを労働局等へ提出するとともに、保存して労働局等から提出を求められた場合は、速やかに提出する。

イ 確認書類(3)（教育訓練の内容に関する書類）

(イ) 通常教育訓練の確認のための書類

通常実施している教育訓練の内容を確認できる「就業規則」などの書類

(ロ) 雇用調整としての教育訓練の確認のための書類

雇用調整の方法として行う教育訓練の内容を確認できる書類。ただし、2回目以降の届出の場合は、前回の計画届（写）に代えることができる。

a 事業所内訓練の場合

(a) 教育訓練の計画内容（対象者、科目、講師、カリキュラム及び期間等）を確認できる書類

(b) 生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区分して行われることを確認で

（令和8~~7~~年4月1日

きる書類

- (c) 必要な知識・技能を有する指導員又は講師により行われることを確認できる「職務経歴書」などの書類
- b 事業所外訓練の場合
 - (a) 実施主体、対象者、科目、カリキュラム及び期間を確認できる書類
 - (b) 受講料の支払いを証明する書類（受講料が支払われない場合は除く。）
- ロ 確認書類(4)（労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する書類）
 - (イ) 労働日・休日及び休業・教育訓練の実績の確認のための書類
 - a 各対象労働者の労働日・労働時間・休日及び休業・教育訓練の実績が、明確に区分され、日ごと及び時間ごとに確認できる「出勤簿」、「タイムカード」などの書類
 - b シフト制、交替制又は変形労働時間制をとっている場合は、aに加えて、各労働者ごとの具体的な労働日・休日や労働時間を当該労働者に対して示した「勤務カレンダー」、「シフト表」などの書類
 - (ロ) 休業手当・賃金及び労働時間の確認のための書類
 - a 休業期間中の休業手当、教育訓練時に支払われた賃金、休業・教育訓練が行われていなかった時の所定外労働等の時間数とその時間に対応した賃金（時間外等割増賃金を含む）の実績が確認できる、次の要件を満たす「賃金台帳」などの書類（判定基礎期間を含め前4か月分（賃金や手当の支払い方法が協定に定める方法と相違ないと確認できる場合は1か月分））
 - ・休業日に支払われた休業手当又は教育訓練受講日に支払われた賃金と、通常の労働日（時間）に支払われた賃金・手当等とが明確に区分されて表示されていること。
 - ・対象労働者の所定外労働等（所定外労働及び休日労働）の時間数が表示されていること
 - ・対象労働者の所定外労働等の時間数に係る賃金（時間外等割増賃金（時間外割増賃金、休日割増賃金、深夜割増賃金））の額が表示されていること
 - b 源泉所得税の直近の納付を確認できる書類（写）（給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書など、納付を確認できる書類）及び当該判定基礎期間における支給対象労働者全員分の源泉徴収簿（毎月の源泉徴収の記録等が分かり年末調整のためにも使用できる書類であれば、「賃金台帳」等により代替可能）
 - c 給与振込を確認できる書類（写）（現金払いの場合は会社名・金額・労働者の住所及び電話番号・受領日が明示され、労働者が直筆で氏名を記載した領収証）
 - d 休業期間中の休業手当、教育訓練時に支払われた賃金の額の具体的な算定過程が分かる書類（算定する際に使用する計算式を含み、使用する時間単価や日単価が分かるもの）
- ハ 確認書類(5)（教育訓練の受講実績に関する書類）
 - (イ) 各受講者の受講を証明する書類
 - 受講者本人が回答した「受講者アンケート」や受講者本人が作成した「受講者レポート」などの書類（「出勤簿」はこれに該当しない）
 - (ロ) 雇用調整助成金支給申請合意書（様式第13号）
 - 訓練を支給対象事業主以外の者が実施する場合で、訓練実施者が不正受給に関与した場合の連帯債務等を記した合意文書

（令和8年4月1日

|)

(令和~~8~~7年4月1日

0300 c 支給要件（出向）

0301 c 支給対象となる出向

助成金の対象となる出向は、0301 a イの支給対象事業主が、その事業所における対象労働者について対象期間に行う、次のイからリ手のいずれにも該当する出向とする。

イ 他の事業主の事業所（雇用保険の適用事業所に限る。）に出向させ、かつ、当該出向先事業所において就労することとなるものであること。

ロ 出向の目的等

(イ) 実施する出向が、人事交流のため、経営戦略のため、業務提携のため、実習のため等、雇用調整を目的としないで行われるものではないこと。

(ロ) 出向に係る労働者（以下「出向労働者」という。）を交換しあうこととなるものではないこと。

ハ 労働組合等との出向協定

次の(イ)から(ニ)に掲げる事項について、あらかじめ、出向元事業所の事業主（以下「出向元事業主」という。）と労働組合等との間に書面による協定（以下「出向協定」という。また当該書面を「出向協定書」という。）がなされ、当該出向協定に定めるところによって行われるものであること。

(イ) 出向先の事業所の名称、所在地、事業の種類及び事業主の氏名（法人の場合は代表者の氏名）

(ロ) 出向実施予定時期・期間

出向を実施する予定の時期（始期及び終期）とその期間（年月数）について定める。

出向労働者が複数おり時期・期間のパターンが複数ある場合や、協定の締結段階で具体的な出向労働者が未確定であるなどの理由で時期・期間を確定できない場合は、時期・期間の最大幅及びその範囲内での各出向労働者の予定期間（1年以内に限り）を定めることも可能。

(ハ) 出向期間中及び出向終了後の処遇

a 出向の形態と雇用関係

出向先事業所の労働者として一時的に雇い入れられる形態のものか、出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所において勤務する形態（その場合、出向元事業所においては出向期間中、休職扱いとすることが定められているものに限る。）のいずれであるかを定める。

b 出向期間中の賃金

出向期間中の賃金額の決定方法と出向前に比した水準、賃金の支払者等、出向労働者の立場からみて必要となる、賃金に係る事項を定める。

なお、出向元事業主と出向先事業主の間における賃金の負担・補助については、ホ(ニ)の4類型のいずれかに該当する必要があるが、出向労働者に直接関係がないため「出向協定書」に定めることは任意である。

c 出向期間中のその他の労働条件

d 出向期間中の雇用保険の適用

出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を、出向元事業所と出向先事業所のいずれ

（令和8年4月1日

で行うかを定める。なお労災保険は原則として出向先事業所で適用される。

e 出向終了後の処遇

出向労働者が復帰した際の職務や賃金等について定める。

(二) 出向労働者の範囲及び人数

出向労働者の範囲については、出向元事業所の労働者のうち出向労働者となりうる者の所属する部署・部門又は役職等を定める。また出向労働者の人数については、出向労働者が確定していればその確定数、未確定であればその概数を定める。

ニ 本人同意

各出向労働者本人が、出向することについて同意していること。

ホ 出向先との出向契約

次の(イ)から(ニ)に掲げる事項について、出向元事業主と出向先事業所の事業主（以下「出向先事業主」という。）との間であらかじめ締結された文書による契約（以下「出向契約」という。また当該文書を「出向契約書」という。）に定めるところにより実施されるものであること。

(イ) 出向元事業所及び出向先事業所の名称及び所在地

(ロ) 出向労働者ごとの出向実施時期・期間

出向を実施する時期（開始日及び末日）とその期間（年月数）について、出向労働者ごとに定める。

(ハ) 出向中の処遇

a 出向の形態と雇用関係

出向先事業所の労働者として一時的に雇い入れられる形態のものか、出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ、出向先事業所において勤務する形態（その場合、出向元事業所においては出向期間中休職扱いとすることが定められているものに限る。）のいずれかであるかを明確化する。

b 出向期間中の賃金

賃金の支払者、支払方法その他賃金に関する事項

c 出向期間中のその他の労働条件

d 出向期間中の雇用保険の適用

出向労働者の出向期間中の雇用保険の適用を出向元事業所と出向先事業所のいずれで行うかを規定する。

(ニ) 出向元事業主及び出向先事業主の間の賃金の負担・補助

出向期間中の出向労働者の賃金については、下記チを前提として、出向元事業主と出向先事業主の間で負担する必要があるが、当該負担の考え方、負担額の算定方法等について規定する。さらに両事業主の間で賃金補助を行う場合は、当該補助の考え方、補助額の算定の方法、補助額の支払いの方法・時期等について規定する。

なお、両事業主間の賃金の負担・補助は、次の4つのタイプのいずれかに該当している必要がある。

a 出向元事業主が出向先事業主に対して賃金の一部を補助する

(a) 出向先事業主が出向労働者に対して賃金を支払う【A型】

(令和8-7年4月1日

(b) 出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う【B型】

b 出向元事業主が出向労働者に対して賃金を支払う

(a) 出向元事業主が出向先事業主から賃金の一部の補助を受ける【C型】

(b) 出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う（出向元事業主と出向先事業主間の賃金の補助はない）【D型】

へ 出向先事業主

(イ) 雇用保険適用事業主であること。

(ロ) 以下のいずれかに該当する場合その他の資本的、経済的、組織的関連性等からみて、雇用調整助成金（出向）の支給において独立性を認めることが適当でないと判断される事業主間で行われるものではないこと。

a 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。

b 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

(ハ) 出向先事業主が、出向労働者の出向開始日の前の日から起算して6か月前の日から1年を経過した日（支給対象事業主が対象労働者を0402bイ(イ)から(ニ)に掲げるいずれかの理由により当該出向開始日から起算して6か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日）までの間において、当該出向者の受入れに際し、その雇用する被保険者を事業主都合により離職（雇用保険制度における喪失原因コード3に該当）させた事業主以外であること。

(ニ) 自己の事業所の被保険者について、本助成金（出向）、通年雇用助成金又は産業雇用安定助成金が支給される出向又は雇入れのあつせんを行っていないこと

ト 出向の期間

(イ) 出向の実施期間が、対象期間（1年間）内にあること。

(ロ) 出向先事業所における出向期間が、ホの出向契約に基づき、3か月以上1年以内であつて、終了後に出向元事業所に復帰するものであること。

(ハ) 出向元事業主が、その雇用保険の被保険者を出向させた場合（雇用調整助成金（出向）、通年雇用助成金又は産業雇用安定助成金が支給される場合に限る。）において、当該出向の終了後に当該被保険者を再度出向させるものではないこと。

ただし、当該再度の出向をさせた日の前日が、当該出向の終了の日の翌日から起算して6か月を経過した日以後の日である場合には、この限りでない。

チ 出向中の賃金

(イ) 出向元事業主が、出向労働者の賃金の一部（全部を除く。）を負担していること。

具体的には、出向元事業主が、ホの出向契約に基づき、出向労働者の賃金について、出向先事業主に対して補助するか（全額補助を除く。以下同じ。）、又は出向労働者に対して直接賃金を支払うこと（出向先事業主が、出向労働者の賃金の一部について出向元事業主に対して補助を行うか、又は出向労働者に対して賃金の一部を支払う場合に限る。）。

(ロ) 出向労働者に対して出向期間中に支払われた賃金（臨時に支払われた賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。以下同じ。）の額が、概ね出向前の労働日に通

（令和8-7年4月1日

常支払われる賃金の額に相当する額であること。

(ハ) 出向労働者に対して出向期間中に支払われた賃金及び出向前の労働日に通常支払われる賃金の算定基礎となる賃金の額が最低賃金を下回っていないこと。

リ 労働組合等による出向の実施状況の確認

労働組合等によって出向の実施状況について確認を受けること。

0302 c 書類の整備等（出向）

雇用調整助成金（出向）の支給を受けようとする事業主は、その事業所において、次のイ又はロの書類のうち出向元事業所に係るものについて整備し、支給のための手続きに当たって必要となるものを労働局等へ提出するとともに、保存して管轄労働局から提出を求められた場合は、速やかに提出する。また出向先事業所に係るものについては出向先事業主に協力を求め、支給のための手続きに当たって必要となるものを管轄労働局へ提出する。

イ 確認書類(7)（出向契約に関する書類）

(イ) 出向の実施について出向先事業主との間で締結した出向契約書

「出向契約書」（0301cホに示す事項が盛り込まれていること）

(ロ) 出向労働者が出向に同意していることの確認のための書類

各出向労働者本人が出向することについて同意している旨を確認できる、様式任意の本人署名又は記名の「同意書」

(ハ) 出向先事業所の確認のための書類

出向先事業主の概況や、出向元事業主との間で資本的・経済的・組織的に独立していることが確認できる、出向先事業主の「会社案内パンフレット」、「定款」、「株主名簿」などの書類

ロ 確認書類(8)（出向の実績に関する書類）

(イ) 出向の事実、出向の時期、出向労働者の人数、出向の形態と雇用関係の確認のための書類

a 出向元事業所に雇用されていた各労働者が出向開始日以降に出向先事業所で実際に勤務していること、出向先での勤務状況、出向労働者の人数、出向の形態と雇用関係が確認できる、出向元事業所及び出向先事業所の「労働者名簿」、「出勤簿」、「タイムカード」、「出向労働者台帳」などの書類

(ロ) 出向労働者の賃金の支払い状況等の確認のための書類

出向労働者の賃金の支払い方法に応じたaとbの両方の書類

a 出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担していることが確認できる書類

(a) 出向労働者の賃金を出向元事業主が支払っている場合（B型・C型・D型）

出向元事業所の「賃金台帳」などの書類

(b) 出向労働者の賃金を出向先事業主が支払っている場合（A型・B型・D型）

出向先事業所の「賃金台帳」などの書類

(c) 出向労働者の賃金について出向元事業主と出向先事業主の間で補助している場合（A型・B型・C型）

「賃金補助額を証明する書類」（その額が証明されるものであれば書類の種類・名称・様式は問わない。出向元事業主・出向先事業主のいずれが作成したものでもよい

（令和8年4月1日

。ただし月ごとの額が確認できるもの)

b 出向中の賃金額が出向前の賃金額に相当することを確認できる書類

(a) から (d) のすべての書類

- (a) 各出向労働者に係る、出向開始日前 1 週間の総所定労働時間数・総所定労働日数を確認できる出向元事業所の「就業規則」などの書類
 - (b) 各出向労働者に係る、出向開始日前日現在の労働日に通常支払われる 1 時間あたりの賃金額を確認できる（所定労働日・所定労働時間に対して支払われた基本賃金と、所定外労働等に対する賃金や諸手当が明確に区分されている）、出向元事業所の「賃金台帳」などの書類
 - (c) 各出向労働者に係る、出向末日以前 1 週間の総所定労働時間数・総所定労働日数を確認できる出向元事業所又は出向先事業所の「就業規則」などの書類
 - (d) 各出向労働者に係る、0701 口の「支給対象期」末日現在の労働日に通常支払われる 1 時間あたりの賃金額を確認できる（所定労働日・所定労働時間に対して支払われた基本賃金と、所定外労働等に対する賃金や諸手当が明確に区分されている）、出向元事業所又は出向先事業所の「賃金台帳」などの書類
-

0400 支給額

0400 a 支給額（休業等）

0401 a 支給額（休業等）

休業等に係る助成金の支給額は、判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して事業主が支払った当該助成金の対象となる休業等に係る賃金等の額に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額の2分の1（中小企業事業主にあつては、3分の2。以下「助成率」という。）の額（その額を当該対象となる休業等の日数で除して得た額が法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額）と訓練費（休業等延日数のうち助成金の対象となる教育訓練の日数に1,200円を乗じて得た額）との合計額とする。

ただし、0301a イ(イ)の一般事業主の一の対象期間において、0403a に定める支給日数の累積日数が30日に達した判定基礎期間より後の判定基礎期間における助成率及び訓練費は、次のとおりとする。

- イ 当該判定基礎期間において、助成金の対象となる教育訓練の日数を休業等延日数で除して算定した訓練実施率（小数点第3位以下切り捨て）が10分の1未満である場合の助成率は、4分の1（中小企業事業主にあつては、2分の1）とする。
- ロ 当該判定基礎期間において、助成金の対象となる教育訓練の日数を休業等延日数で除して算定した訓練実施率（小数点第3位以下切り捨て）が5分の1以上である場合の訓練費は、休業等延日数のうち助成金の対象となる教育訓練の日数に1,800円を乗じて得た額とする。
- ハ 前のイ、ロによる訓練実施率の算定で用いる日数は、いずれも0402a ロ、ハ、ニによる差し引き前の日数とする。

0402 a 支給額の算定方法

イ 支給額

判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して事業主が支払った当該助成金の対象となる休業等に係る賃金等の額に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額は、判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して0301b イ(フ)の算定基準により当該事業主が実際に支払った当該助成金の対象となる休業等に係る休業手当又は賃金の総額（0701 イに定める支給申請の期限までに支払われたものに限る。以下「休業手当等総額」という。）とし、これに助成率を乗じることにより得た額と、法第16条に規定する基本手当の日額の最高額に助成金の対象となる休業等延日数を乗じて得た額を比較して、いずれか少ない方を支給額とする。

ただし、助成金の対象となる休業等に係る賃金又は休業手当の算定の基礎となる賃金の額が対象期間中に引き上げられた場合は、定期昇給等の休業等を計画する前から予定されていたもの、労働組合等との交渉により引き上げられたもの、物価高を踏まえて引き上げられたもの、最低賃金法（昭和34年法律第137号）に定める最低賃金の引き上げを踏まえたもののいずれかであり、かつ引き上げ額が直近の統計調査等を踏まえて合理的な範囲である場合を除き、その引き上げられた部分については助成対象外とし、当該引き上げられた部分は休業手当等総額に含めない。

（令和~~8~~⁷年4月1日

ロ 残業相殺

休業等を実施した事業所において、当該休業等を実施した対象労働者が、当該休業等を実施した判定基礎期間内において所定外労働等を行っていた場合は、当該判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者の所定外労働等の総時間数を当該事業所の代表的な1日の所定労働時間で除して得た数を、0301b ハに定める休業等延日数から差し引き、当該日数を助成金の対象とする。

具体的には、休業手当等総額に助成率を乗じた額を 0402a ロ及びハによる差し引き前の休業等延日数で除した額に 0402a ロ及びハによる差し引き後の休業等延日数を乗じて得た額と、法第16条に規定する基本手当の日額の最高額に当該差し引き後の休業等延日数を乗じて得た額を比較して、いずれか少ない方を支給額とする。

ハ 直前の1年間と比較して所定労働日数が増加している場合の取り扱い

対象期間の所定労働日数が、合理的な理由なくその直前の1年間よりも増加している場合については、当該増加日数分に当該事業所の年間平均被保険者数を乗じて12で除した数（端数切捨て）を、当該事業所の判定基礎期間ごとに休業等延日数から差し引き、当該日数を助成金の対象とする。

具体的には、休業手当等総額に助成率を乗じた額を 0402a ロ及びハによる差し引き前の休業等延日数で除した額に 0402a ロ及びハによる差し引き後の休業等延日数を乗じて得た額と、法第16条に規定する基本手当の日額の最高額に当該差し引き後の休業等延日数を乗じて得た額を比較して、いずれか少ない方を支給額とする。

ニ 0809a イ(ハ)に該当する場合

0402a イ、ロ、ハにより算定した助成額に、当該判定基礎期間の支給日数を差し引く前の残日数を乗じ、当該判定基礎期間における支給日数で除す（除した結果に端数がある場合は、当該端数切り捨て）ことにより、助成金の支給額を算定する。

0403 a 支給限度日数

イ 休業等に係る助成金は、各事業所ごとに、それぞれの対象期間内において、助成金の支給の対象となった判定基礎期間における助成金の対象となる休業等延日数を当該事業所の当該判定基礎期間に含まれる暦月の末日における対象労働者数で除して得た日数（支給日数）の累積日数が100日に達するまで支給するものとする。ただし、0301 a イ(イ)の一般事業主であって、過去に助成金の支給を受けたことがある事業主（現に支給を受けようとする当該助成金に係る対象期間の初日から起算して過去3年以内に対象期間が開始され、その支給日数が本文の規定に基づき算定された助成金（以下「基準助成金」という。）の支給の対象となる休業等を実施した事業主をいう。）については、その現に受けようとする助成金の支給日数の上限は、本文の規定にかかわらず、150日から、基準助成金の対象期間の初日以降の支給日数の合計を減じた日数（100日を超える場合にあっては、100日）に達するまでとする。

0400 b 支給額（出向）

0401 b 支給額（出向）

雇用調整助成金（出向）の支給額は、次のイの額とロの額のいずれか低い額に、2分の1（中小企業事業主にあつては3分の2）を乗じて求めた額とする。ただしその額がハによって求めた額を超える場合は、ハの額とする。

イ 出向労働者の賃金に対して出向元事業主が負担した額

出向元事業主と出向先事業主の間の賃金の負担・補助の関係（0301c ホ(二)）に応じて、A型の場合は(i)、C型又はD型の場合は(Ⅱ)、B型の場合は(i)と(ロ)の合計

(i) 0301cにより出向元事業主が出向先事業主に対して補助した額（0807b ロ(i)の(a)の額）のうち、0701ロの支給対象期に係る出向労働者の出向先事業所における出向期間について当該出向労働者の賃金に補填された額（0807b ロ(Ⅱ)の(b)の額）

(Ⅱ) 0301cにより出向元事業主が0701ロの支給対象期における出向労働者の賃金として支払った額（0807b ハ(i)の(c)の額）（賃金の一部について出向先事業主が出向元事業主に対して補助する場合には、その額（0807b ハ(Ⅱ)の(d)の額）を控除した額（0807b ハ(Ⅱ)の(e)の額））

ロ 出向前の通常賃金の2分の1の額

次の算式で求める。

$$\left[\begin{array}{l} \left[\begin{array}{l} \text{当該出向労働者の出向開始日の前日における時間外等} \\ \text{割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額} \end{array} \right] \\ \times \frac{(\text{当該出向開始日前1週間の総所定労働時間数})}{(\text{当該出向開始日前1週間の総所定労働日数})} \times \frac{330 \text{ 日}}{365 \text{ 日}} \\ \times (\text{支給対象期の日数}) \end{array} \right] \times 1/2$$

$$\begin{array}{l} \text{ハ} \quad (\text{法第16条に規定する基本手当の日額の最高額}) \times \frac{330 \text{ 日}}{365 \text{ 日}} \\ \times (\text{支給対象期の日数}) \end{array}$$

0402 b 支給額算定上の留意事項

イ 自己都合退職等の取り扱い

雇用調整助成金（出向）は、次の(i)から(二)のいずれかの理由により当該出向開始日から起算して3か月が経過する前に出向先事業所に出向しなくなった場合には、当該出向しなくなった日の前日までの期間について支給する。

(i) 出向労働者の責に帰すべき理由により解雇した場合

(Ⅱ) 出向労働者が自己の都合により退職した場合

(ハ) 出向労働者が死亡した場合

(二) 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ため解雇又は出向の

(令和8~~7~~年4月1日

解消を行った場合

この場合における 0401b の規定の適用については、「支給対象期」とあるのは「支給対象期の初日から出向しなくなった日の前日までの間」とする。

ロ 1 年を超えて出向を継続した場合の取り扱い

0701 ロの支給対象期のうち第 1 期について雇用調整助成金（出向）の支給を受けた後、0301 c ハ(ロ)に反し、1 年を超えて出向を継続した場合には、0701 ロの支給対象期のうち第 2 期については、雇用調整助成金（出向）は支給しない。

0501 計画届の提出

イ 0301 a イの支給対象事業主であって助成金の受給を希望するものは、「雇用調整助成金休業等実施計画（変更）届」（様式第1号(1)（教育訓練を行う場合にあっては、様式第1号(3)（電子申請の場合は「対象労働者一覧（教育訓練計画一覧表）」を含む。）。電子申請の場合は「休業等実施計画届」及び「休業等実施計画変更届」を含む。以下「休業等実施計画届」という。）又は「雇用調整助成金出向実施計画（変更）届」（様式第2号(1)。電子申請の場合は、「出向実施計画届」及び「出向実施計画変更届」を含む。以下「出向実施計画届」という。）（なお、「休業等実施計画届」と「出向実施計画届」を「計画届」と総称する。）を作成し、必要な書類を添付した上で、あらかじめ事業所の所在地を管轄する管轄労働局長に届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ロ 「休業等実施計画届」の提出

休業等に係る助成金を受けようとする事業主は、当該事業主の選択により、一の支給対象期間（判定基礎期間又は二若しくは三の連続する判定基礎期間）ごとに、助成金の対象となる休業等の初日の前日まで（天災その他当該期日までに提出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か月が経過する日まで）に、「休業等実施計画届」に下記ニの(イ)から(ハ)の書類を添付して届け出なければならない。

ただし、当該休業等の初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、翌開庁日を当該休業等の初日の前日とみなす。

ハ 「出向実施計画届」の提出

本助成金（出向）を受けようとする事業主は、0701 ロの支給対象期ごとに、当該支給対象期の初日の前日まで（天災その他当該期日までに提出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か月が経過する日まで）に、「出向実施計画届」に下記ニの(イ)(ロ)(ニ)(ホ)(ト)の書類を添付して届け出なければならない。

ただし、当該支給対象期の初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、翌開庁日を当該支給対象期の初日の前日とみなす。

ニ 計画届の添付書類

計画届に添付すべき書類は以下のとおりである。

(イ) 「事業活動の状況に関する申出書」

「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第1号(2)。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）については、初回の「計画届」の提出時のみとする。

ただし、大型倒産等事業主の関連事業主及び港湾運送事業主については、初回に「事業活動の状況に関する申出書」を提出してから1年以上を経過して最初の計画届の提出時にも提出しなければならない。

また、出向元事業所において被保険者となっている在籍出向者が休業等する場合につい

（令和8-7年4月1日

ては、出向先事業所の「事業活動の状況に関する申出書」も併せて提出しなければならない。

(ロ) 「雇用指標の状況に関する申出書」

「雇用調整実施事業所の雇用指標の状況に関する申出書」（様式第1号(4)。以下「雇用指標の状況に関する申出書」という。）については、初回の「計画届」の提出時のみとする。

(ハ) 「教育訓練計画一覧表」（様式第1号(3)）（教育訓練を行う場合）

毎次の「計画届」や「変更届」の提出時において提出する。

(ニ) 0304a イに示す労働組合等との協定に関する確認書類

協定書の有効期間内で2回目以降の「計画届」の提出時には添付する必要がある。有効期限が失効した場合は、改めて締結したものを提出する。

(ホ) 0304a ロ(イ)から(ニ)に示す事業所の状況に関する確認書類

初回の「計画届」の提出時のみでよい。

(ヘ) 0302b イに示す教育訓練の内容に関する確認書類（教育訓練を行う場合）

毎次の「計画届」の提出時において必要である。

(ト) 0302c イに示す出向契約に関する確認書類（出向を行う場合）

初回の「計画届」の提出時のみでよい。ただし、内容に変更があった場合は提出する。

これらの書類の中には出向先事業所から取り寄せる必要があるものがあるので、出向先事業主へ協力を求めるよう出向元事業主に指導する。

0502 計画届の受理

イ 管轄労働局長は、「計画届」が届け出られたときは、「計画届」に記載漏れがないか、次の(イ)から(ハ)に掲げる資料その他必要な資料が添付されているか等の形式的な不備がないことについて確認するとともに、0601 a から 0602 b（0601 a から 0609 a は初回のみ）に掲げる事項に特に留意してこれを審査した上、受理するものとする。審査において、不備が発見された場合には、その補正を指導し、補正がなされたことを確認してから受理すること。

(イ) 生産指標及び雇用指標の数値を実証する資料

(ロ) 大型倒産等事業主の関連事業主である場合はその確認に必要な資料

(ハ) 第1共通要領の0401又は本要領0501ロ及びハに規定する災害時の取り扱いを希望する場合は当該手続きに要する書面

ロ 助成金の目的が失業の予防にある旨を事業主に指導すること。

ハ 助成金の支給の対象となるのは、0301 b 又は 0301 c に該当する休業等又は出向であって、当該「計画届」により届け出られた範囲内で実施されるものとなる旨を事業主に確認すること。

ニ 「計画届」に記された雇用調整の内容に応じて、「賃金台帳」に休業等について支払われる賃金等の額を基本賃金その他扶養手当等と区分して記載すること、対象労働者についての休業等又は出向の実施状況及び手当の支払状況又は賃金の負担割合を明らかにする書類を整備し、第1共通要領の0404に基づき5年間保存すること等について指導すること。

また、助成金に係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第16条第2項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法にのっとり個人情報を取り扱うよう

（令和8-7年4月1日

注意喚起すること。

ホ 「計画届」の記載内容に変更を生じたときは、遅滞なく 0503 により届け出るよう指導すること。

ヘ 届け出られた「計画届」については管轄労働局職業安定部職業安定主務課が保存すること。
また、「出向実施計画届」については、1 部を出向先事業所を管轄する都道府県労働局に送付すること。

0503 計画届の変更・取下げ

イ 事業主は、「休業等実施計画届」のうち様式第 1 号(1)の②欄から④欄に掲げる事項(③欄(1)及び③欄(2)を、両欄に記載した日の実日数の増加を伴わずに変更する場合、又は③欄(1)から(3)の事項が計画の範囲内で減少する場合を除く。)及び様式第 1 号(3)に変更を生じたときは、当該変更に係る休業等の実施日の前日まで(天災その他当該期日までに提出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 か月が経過する日まで)に、「休業等実施計画届」により、その旨を管轄労働局長に届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ロ 事業主は、「出向実施計画届」のうち様式第 2 号(1)の②欄及び③欄に掲げる事項に変更(出向先事業所の名称及び他の事業主からの出向労働者の雇入れの状況以外の事項にあっては、②欄(3)及び③欄(2)が計画の範囲内で減少する場合を除く。)を生じたときは、当該変更に係る出向の実施前日まで(天災その他当該期日までに提出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 か月が経過する日まで)に、「出向実施計画届」により、その旨を管轄労働局長に届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

ハ 事業主は、事前届出を取り下げるときは、やむを得ないと認められる場合を除き、第 1 回目の 0701 の「支給申請書」を提出する前までに、「計画届」により管轄労働局長にその旨を届け出なければならない。なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

0600 計画届の確認

0600 a 計画届の確認方法（初回）

0601 a 経済上の理由の確認

イ 0301 a イの「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由」とは、景気の変動及び産業構造の変化並びに地域経済の衰退、競合する製品・サービス（輸入を含む。）の出現、消費者物価、外国為替その他の価格の変動等の経済事情の変化（何らかの他の事業者や消費者などとの間の取引関係の悪化を内容とするもの）をいい、次の(イ)から(ハ)に掲げる理由による事業活動の停止又は縮小は、助成金の支給対象とはならない。（0301a イ関係）

(イ) 例年繰り返される季節的変動によるもの（自然現象に限らない。）

例：夏物、冬物等季節的な商品を取り扱っていることにより事業活動の減少を余儀なくされる場合

例：降雪地において冬季間事業活動の停止又は縮小を余儀なくされる場合

例：例年、決算期末に生産量が増加し、その後減少することを繰り返す場合

(ロ) 事故又は災害により施設又は設備が被害を受けたことによるもの（被害状況の点検を行っている場合を含む。）

例：機械、システム等の故障又は交通事故等の事故による場合

例：火事、地震、洪水等の災害により建物、設備、システム等が被害を受けたことによる場合

(ハ) 法令又は司法処分により事業活動の全部又は一部が制限されたことによるもの（事業主が自主的に行っている場合を含む。）

例：食中毒の発生により営業停止命令の行政処分が行われた場合など、営業規制、安全規制、競争規制等の法令違反（その疑いを含む。）により行政当局から事業活動の全部又は一部の停止を命じられた場合

例：特許権を侵害した商品を製造したことによる差止請求訴訟に敗訴し当該商品の製造の停止を命じられた場合など、不法占拠、特許侵害、名誉毀損等の不法行為（その疑いを含む。）により司法当局から事業活動の全部又は一部の停止を命じられた場合

例：家畜伝染病の発生によりと殺等の防疫措置や移動制限が課された場合など、法令に基づき事業活動の全部又は一部が制限された場合

ロ 事業活動の縮小が「景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由」によるものであるか否かの判定は、「事業活動の状況に関する申出書」及び事情聴取等により行うこと。

ハ 次に掲げる例のような場合を含め前項によっても判定が困難な場合は、事業主の疎明によりイ(イ)から(ハ)に掲げる理由によるものではないことを確認すれば、経済上の理由によるものとして取り扱うこととして差し支えないこと。

例：企業恐喝、いたずら、風評被害による場合

例：贈収賄、横領等又はこれらの疑いにより社会的信用を失ったことによる場合

0602 a 支給対象事業主であることの確認

イ 一般事業主の確認(0301a イ(イ)関係)

生産指標及び雇用指標の変動が、0301 a イ(イ)に規定する一般事業主の要件を満たしていること（令和8-7年4月1日

ることを「事業活動の状況に関する申出書」「雇用指標の状況に関する申出書」及びこれを実証する添付書類により確認するとともに、事業活動の縮小を余儀なくされた理由が経済上の理由によることを 0601 a ロに基づき「事業活動の状況に関する申出書」により確認すること。

ロ 雇用維持等地域事業主の確認(0301a イ(ロ)関係)

事業所の所在地が 0301 a イ(ロ)の雇用維持等地域内にあること及び当該雇用維持等地域ごとに厚生労働大臣が定める期間内にあることを確認すること。

また、生産指標及び雇用指標の変動が、0301 a イ(ロ)に規定する支給対象事業主の要件を満たしていることを「事業活動の状況に関する申出書」により確認するとともに、事業活動の縮小を余儀なくされた理由が経済上の理由によることを 0601 a ロに基づき「事業活動の状況に関する申出書」により確認すること。

ただし、当該雇用維持等地域の指定理由が事故又は災害によるものとして別途通知する場合には、0601 a イ(ロ)の規定にかかわらず、当該事故又は災害を原因とする事業活動の縮小も支給対象とするものとする。

ハ 大型倒産等事業主の関連事業主の確認(0301a イ(ハ)関係)

0301 a イ(ハ)に規定する大型倒産等事業主との取引量が 0301 a イ(ハ)に規定する「相当程度」の要件を満たしていることを「大型倒産等事業主の関連事業主認定申請書」(様式第3号)及びこれを実証する添付書類により確認するとともに、当該大型倒産等事業主ごとに厚生労働大臣が定めた日から起算して2年以内にあることを確認すること。

要件に該当することを確認した場合は、「大型倒産等事業主の関連事業主認定通知書」(様式第4号)により通知することとし、この認定の有効期間は1年間とする。

また、生産指標及び雇用指標の変動が、0301 a イ(ハ)に規定する大型倒産等事業主の関連事業主の要件を満たしていることを「事業活動の状況に関する申出書」及びこれを実証する添付書類により確認するとともに、事業活動の縮小を余儀なくされた理由が経済上の理由によることを 0601 a ロに基づき「事業活動の状況に関する申出書」により確認すること。

ニ 港湾運送事業主の確認(0301a イ(ニ)関係)

公共職業安定所長の認定を受けた実施計画により確認するとともに、当該実施計画の認定を受けた日から起算して2年以内にあることを確認すること。

また、生産指標及び雇用指標の変動が、0301 a イ(ニ)に規定する港湾運送事業主の要件を満たしていることを事業活動の状況に関する申出書及びこれを実証する添付書類により確認すること。

0603 a 生産指標の確認

事業主が生産指標として届け出てきた数値が指標として適当であるか否かは、この要件の目的が生産指標の減少をもって(事業活動の縮小を余儀なくされ)雇用調整を実施せざるを得ないことを推定するものであることから雇用量の変動との相関がより高い指標であるか否か、かつ、多種多様な事業活動を一元的に示す指標として適切であるか否かをもって判断すること。

したがって、生産物品の生産量、販売物品の販売量又は売上高を用いることを原則とする。

しかし、生産量、販売量又は売上高によることが不適切又は困難であると認められる場合には、それぞれの事情に応じて最適と認められる指標を用いても差し支えない。(0301a イ(イ)a

(令和8-7年4月1日

関係)

また、「事業活動の状況に関する申出書」のA欄に記載された最近3か月が、支給対象期間又は0701ロの支給対象期の初日が属する月の前月又は前々月までの3か月となっていることを確認する。

0604 a 雇用指標の確認

0301 a イ(イ) b の雇用指標については、事業所に対し「雇用指標の状況に関する申出書」の提出を求め、当該様式のA欄及びB欄により同項の要件を満たすか否かの確認を行う。また、当該様式のA欄に記載の3か月が、「事業活動の状況に関する申出書」のA欄に記載された3か月と一致することを確認する。

なお、0301 a イ(イ) から(ニ)の雇用保険被保険者数については、日雇労働被保険者を除く数とし、ハローワークシステムにより確認すること。(0301a イ(イ) b 関係)

0605 a 中小企業事業主であることの確認

イ 「計画届」のうち様式第1号(1)の①(1)(2)欄等により第1共通要領の0202に規定する中小企業事業主であるか否かを確認すること。この場合において、原則として、常用雇用する労働者の数により確認することとし、そのみでは中小企業事業主であると見なせず、事業主が、なお対象期間の初日を含む判定基礎期間における資本の額又は出資の総額では中小企業事業主に該当すると申し立てた場合に限り、原則、法人ベース・レジストリ(デジタル庁が運営する、商業法人登記情報を閲覧することができるサービスをいう。以下同じ。)及び連携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。なお、当該システムは令和8年中に廃止予定。以下同じ。)により確認すること。

ロ 常時雇用する労働者の数は、次の(イ)及び(ロ)により確認すること。

(イ) 「計画届」に記載されている「常用雇用する労働者の数」(以下「常用労働者数」という。)が第1共通要領の0202に定める数(例えば、製造業にあっては、300人)を超えているときは、確認行為は要しないこと。

(ロ) 常用労働者数が第1共通要領の0202に定める数以下である場合には、事業主から企業全体の被保険者数を申告させ、次のa及びbにより処理すること。ただし、常用労働者数が第1共通要領の0202に定め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、この限りでない。

a 被保険者数について第1共通要領の0202に定める数を下回ることが確認される場合には、常用労働者数についての確認行為は要しないこと。この場合において、被保険者数についての確認は、「雇用保険適用事業所台帳」「雇用保険被保険者台帳」(他の公共職業安定所の管轄に係る部分については、「被保険者資格得喪の確認通知書」等の提示を求める。)等により行うこと。

b 被保険者数が第1共通要領の0202に定める数を超えるときは、被保険者数と常用労働者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により常用労働者数を判定すること。

0606 a 対象期間の確認

(令和8年4月1日)

一般事業主は、過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主にあつては、当該事業主が指定した対象期間の初日が当該事業主の直前の対象期間（一般事業主の支給対象事業主としての対象期間に限る。）の最後の判定基礎期間又は支給対象期末日（休業等又は出向に係る助成金の支給があるものに限る）の翌日から起算して一年を超えていることを確認すること。（クーリング期間要件）（0302a 関係）

0607 a 判定基礎期間の確認（休業等）

- イ 判定基礎期間とは、暦月（賃金締切日として毎月一定の期日が定められている場合は、賃金締切期間（1 暦月内に賃金締切日として 2 以上の期日が定められているときは、その最後の期日の翌日から 1 か月間））をいう。
- ロ イにかかわらず、次の(イ)及び(ロ)に掲げる場合は、それぞれに定める期間を判定基礎期間とすることができる。
 - (イ) 対象期間の初日が判定基礎期間の中途にある場合 当該判定基礎期間内の対象期間の初日以後の期間とこの期間後 1 か月間とを通算した期間
 - (ロ) 対象期間の末日が判定基礎期間の中途にある場合 当該判定基礎期間内の対象期間の末日以前の期間とこの期間前 1 か月間とを通算した期間
- ハ 「休業等実施計画届」のうち様式第 1 号(1)の①（3）欄等に記載された期間及び次の(イ)及び(ロ)の取り扱いにより判定基礎期間を確認すること。
 - (イ) 当該事業所の全ての対象労働者について同一の賃金締切日が定められている場合に限らず、当該事業所の対象労働者の過半数について同一の賃金締切日が定められている場合には、当該賃金締切日に係る賃金締切期間を当該事業所に係る全対象労働者についての判定基礎期間とすることとして取り扱い、これ以外の場合は当該事業所に係る全対象労働者について暦月を判定基礎期間とすること。
 - (ロ) 基本賃金の賃金締切日と時間外等割増賃金等の手当の賃金締切日とが異なるような場合は、休業手当の支払いについての賃金締切日によることとして取り扱うこと。この場合において、休業手当の支払いについての賃金締切日が明確でないときは、時間外等割増賃金等、労働日の勤務状況によって変化する賃金（手当）に係る賃金締切日によること。ただし、「休業等実施計画届」に記された雇用調整の内容において休業の実施より教育訓練の実施の方が多い場合には、教育訓練に係る賃金（手当）に係る賃金締切日によることとして取り扱うこと。

0608 a 労働組合等の確認

- イ 労働組合等の代表性の確認（0301b イ、0301c ハ関係）
 - (イ) 休業等協定又は出向協定を締結した労働組合等の代表が、当該事業所における労働者の過半数を代表するものであることを、次の a から c のいずれかの方法により確認する。
 - a 労働組合がある場合は、「組合員名簿」等の組合員数を証明する書類
 - b 労働組合がない場合は、「労働者代表選任書」等の書類
 - c 労働者の過半数に満たない労働組合がある場合等については、a 及び b の方法を併用することにより確認することとして差し支えない。
 - (ロ) 前項に定める書類については、特に期限の定めのない限り、一の対象期間内において有効である。したがって、労働者の退職等により、当該事業所における労働者の過半数を代

（令和 8 年 4 月 1 日

表するという要件を満たさなくなった場合であっても、当該対象期間内において、書類を再提出させる必要はない。

(ハ) 協定が締結された場合は、特に対象者の範囲の定めのない限り、当該事業所における全ての対象労働者に対して、その効力が及ぶ。したがって、当該協定に反対する過半数に満たない労働組合等があっても、当該協定の対象となり得る。当該事例が生じた場合には、事業主に対して、当該労働組合等の労働者を休業等又は出向の対象とする場合は、当該労働組合等と交渉し理解を得た上で行うよう指導する。

(ニ) 「労働者代表選任書」等については初回計画届提出時に併せて提出する必要がある。

ロ 協定書の記載事項の確認(0301b イ、0301c ハ関係)

(イ) 「休業等協定書」が、0301b イに定める必要な事項を定めていることを確認する。

(ロ) 「出向協定書」が、0301c ハに定める必要な事項を定めていることを確認する。

0609 a 出向の計画についての確認(出向)

イ 出向の目的等(0301c ロ関係)

実施する出向が、人事交流のため、経営戦略のため、業務提携のため、実習のため等雇用調整を目的としないで行われるものではないこと、及び出向労働者を交換し合うことになるものではないことについて、事情聴取により確認する。

ロ 本人同意(0301c ニ関係)

各出向労働者本人が、出向することについて同意している旨を、本人署名又は記名の「同意書」によって確認する。

ハ 出向先との出向契約(0301c ホ関係)

出向先事業主との間で締結した「出向契約書」が、それぞれ 0301 c ホに定める必要な事項を定めているか否かを確認する。

ニ 出向の形態と雇用関係(0301c ハ(ハ)・0301c ホ(ハ)関係)

出向の形態と雇用関係が、出向先事業所に雇い入れられるものである場合はその旨、出向元事業所の従業員たる地位を保有しつつ出向先事業所において勤務するものである場合は出向期間中出向元事業所において休職扱いとすることについて、「出向契約書」に定められていることを確認する。

ホ 出向先事業主(0301c ハ(イ)・ホ(イ)・ヘ関係)

(イ) 出向先事業所が雇用保険適用事業所であることについて、ハローワークシステムにより確認する。

(ロ) 資本的、経済的、組織的関連性等からみて、本助成金(出向)の支給において独立性を認めることが適当でないと判断される事業主間で行われる出向ではないことについて、「出向等計画届」の③(5)欄により確認する。必要に応じて、出向元事業所及び出向先事業所の「会社案内パンフレット」、法人ベース・レジストリ、登記情報連携システム、「定款」、「株主名簿」等により確認する。

(ハ) 出向先事業主が、出向開始(出向の実施予定期間の始期)の前の日から起算して6か月前の日以降に、その雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により離職させていないことを、「出向実施計画届」の③(3)欄及びハローワークシステムにより確認する。

(令和8~~7~~年4月1日

|)

(令和~~8~~7年4月1日

0600 b 計画届の確認（初回を含む毎次）

0601 b 休業等についての確認

イ 休業等の時期と期間（0301b ロ関係）

休業等の実施時期・期間が、「休業等協定書」の実施予定時期・期間と、「休業等実施計画」のうち様式第1号(1)の③(1)欄及び③(2)欄の休業予定日・④(1)欄及び④(2)欄の教育訓練予定日と齟齬がなく、「対象期間（1年間）」内にあることを確認する。

ロ 教育訓練の基準（0301b ト関係）

実施しようとする教育訓練の科目・内容が0301b トに該当する教育訓練であることについて、「休業等実施計画届」の記載内容及び0302b イに定める書類により確認する。

これに該当しない教育訓練である場合には、助成金の支給対象とはならないので、「休業等実施計画届」全体にわたり必要な補正を加えた上提出するよう指導する。

ハ 併給調整

休業等を実施する事業所において、第1共通要領0304ハの別表1、2及び3に規定する助成金等の併給調整の対象となるかどうかを確認する。これに該当する場合、支給対象とならない旨を事業主に通知する。

また、今後これに該当することとなる予定がある場合には、支給対象とならない場合がある旨を事業主に通知し、詳細について確認する等必要な指導を行う。

ニ 実地調査

届け出られた休業等について、必要に応じ、その実施状況を実地調査すること。

ホ 補正

(イ) 「休業等協定書」の規定と「休業等実施計画届」の記載に齟齬がある場合、必要に応じて補正を行わせる等の指導を行う。

(ロ) 適正に補正がなされない場合、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る。指定された期間内に事業主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。

(ハ) 事業主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「休業等実施計画届」に係る助成金は支給しない。

0602 b 出向についての確認

イ 出向労働者の人数（0301c ハ(ニ)、ホ(ロ)関係）

「出向協定書」に定められた出向労働者の人数が、「出向契約書」の出向労働者ごとの出向開始日及び出向期間の事項に定められた出向労働者数の人数と概ね一致していることを確認する。

ロ 出向の時期と期間（0301c ハ(ロ)・ホ(ロ)・ト関係）

(イ) 出向の開始日が、「出向協定書」の実施予定時期・期間、「出向契約書」の出向実施時期・期間、「出向実施計画」のうち様式第2号(1)の③(2)欄の出向の実施予定期間と齟齬がなく、「対象期間（1年間）」内にあることを確認する。

(ロ) 「出向契約書」に定められた各出向労働者の出向期間が、

・(イ)の実施予定期間の範囲内にあること

・「出向協定書」の出向予定の期間・時期と概ね一致しているかその範囲内にあること

（令和8年4月1日

・ 3 ヶ月以上 1 年以内であり出向終了後に出向元事業主の事業所に戻ることに
ついて確認する。

(ハ) 過去に出向させて雇用調整助成金（出向）、通年雇用助成金又は産業雇用安定助成金
の対象となった雇用保険被保険者を、再度出向させるものではないこと（当該再度の出
向をさせた日の前日が、当該出向の終了の日の翌日から起算して 6 か月を経過した日以
後の日である場合を除く。）を確認する。

ハ 併給調整

(イ) 出向元事業所において、第 1 共通要領 0304 ハの別紙 1、2 及び 3 に規定する助成金等
の支給対象となる労働者をあつせん若しくは出向により、現在雇い入れていないこと、
又は今後雇い入れる予定がないことを、「出向実施計画届」の②(5)欄により確認する。

第 1 共通要領 0304 ハの別紙 1、2 及び 3 により併給調整の必要がある場合、支給対象
とならない旨を事業主に通知する。

また、今後雇い入れを行う予定がある場合には、第 1 共通要領 0304 ハの別紙 1、2 及
び 3 により併給調整の必要が生じ、支給対象とならない場合がある旨を事業主に通知し、
詳細について確認する等必要な指導を行う。

(ロ) 出向先事業所において、本助成金（出向）、通年雇用助成金又は産業雇用安定助成金
の支給対象となる出向を行っていないこと、又は今後行う予定がないことを「出向実施
計画届」の③(4)欄により確認する。

また、今後出向を行う予定がある場合には、支給対象とならない場合がある旨を事業
主に通知し、詳細について確認する等必要な指導を行う。

ニ 実地調査

届け出られた出向について、必要に応じ、実地状況を調査すること。この場合において、
管轄労働局長は、必要に応じ、出向先事業所を管轄する都道府県労働局に実地調査を依頼
するものとする。

ホ 補正

(イ) 「出向協定書」、「出向契約書」の規定と「出向実施計画届」の記載に齟齬がある場
合、必要に応じて補正を行わせる等の指導を行う。

(ロ) 適正に補正がなされない場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を
求める。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は 1 か月以内
に補正を行うよう書面で求めることができる。

(ハ) 事業主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「出向実施計画届」に係る助成金は支給しない。

0701 支給申請書の提出

イ 支給申請書（休業等）の提出

休業等に係る助成金の支給を受けようとする事業主は、事業主の指定する支給対象期間ごとに、当該支給対象期間分について、当該支給対象期間の末日の翌日（0607 a ロ (v) に定める期間を判定基礎期間とした場合にあっては、当該判定基礎期間の初日から 2 か月後の日）から起算して 2 か月以内（ただし、支給申請に係る休業手当又は賃金の支払日以降に限る）に支給申請を行わなければならない。なお、一の支給対象期間を二又は三の連続する判定基礎期間とした場合にあっては、当該支給対象期間中の一又は二の連続する判定基礎期間を新たな支給対象期間とみなして支給申請を行うことができる。ただし、その場合は当該新たな支給対象期間の末日の翌日（0607 a ロ (v) に定める期間を判定基礎期間とした場合にあっては、当該判定基礎期間の初日から 2 か月後の日）から起算して 2 か月以内（ただし、支給申請に係る休業手当又は賃金の支払日以降に限る）に支給申請を行わなければならない。~~また、一の支給対象期間を二又は三の連続する判定基礎期間としていなかった場合に、二又は三の連続する判定基礎期間を一の支給対象期間とみ見なして支給申請を行う場合もは、同様に一の支給対象期間とみ見なした二又は三の連続する判定基礎期間の最後の判定基礎期間の末日の翌日から起算して 2 か月以内に支給申請を行わなければならない。~~

当該支給申請は、対象となる休業等が 0301 b イの休業等協定に定めるところによって行われたものであることについて当該休業等協定をした労働組合等の確認を得て、「雇用調整助成金（休業等）支給申請書」（様式第 5 号(1)。電子申請の場合は、「支給申請書」を含む。以下「支給申請書（休業等）」という。）に以下の(イ)から(ハ)の書類を添付して、管轄労働局長に提出しなければならない。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

なお、賃金締切日から 2 か月近く遅れて賃金支払日が設けられており、実際に支給申請のできる期間が極端に短くなる事業主であって、当該判定基礎期間の末日の翌日から 2 か月以内に当該判定基礎期間に係る賃金等を支払ったものについては、当該判定基礎期間に係る賃金支払日以後 7 日以内に提出することができる。

(イ) 「助成額算定書」（様式第 5 号(2)）

(v) 「休業・教育訓練実績一覧表及び所定外労働等の実施状況に関する申出書」（様式第 5 号(3) （電子申請の場合は、「対象労働者一覧（休業・教育訓練実績一覧表及び所定外労働等の実施状況に関する申出書）」）。以下「休業・教育訓練実施状況申出書」という。）

(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) 0302b ロに示す労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する確認書類（0302b ロ (v) d を除く。0302b ロ (v) b は、対象期間における初回の判定基礎期間に係るものに限る。）

(ホ) 0302b ハに示す教育訓練の実績に関する確認書類（教育訓練を行う場合）

(ヘ) 雇用調整助成金支給申請合意書（訓練実施者）（様式第 13 号）（支給対象事業主以外の者が教育訓練を行う場合）

ロ 支給申請書（出向）の提出

本助成金（出向）の支給を受けようとする事業主は、当該出向労働者の最初の出向先事業

（令和 ~~8~~7 年 4 月 1 日

所における出向期間を出向開始の日から6か月ごとに区分して、それぞれ第1期及び第2期とした各期（当該期の途中で出向期間が満了する場合は、当該期の初日からその出向期間が満了する日までの期間を当該期とする。なお、当該出向労働者の出向先事業所における出向期間が6か月を超えて7か月以下である場合は、第1期と第2期を合わせて第1期として一の支給対象期とすることができる。以下「支給対象期」という。）が経過するごとに、当該支給対象期分について、当該支給対象期の末日の翌日から2か月以内（ただし、支給申請に係る賃金の支払日以降に限る）に支給申請を行わなければならない。

当該支給申請は、当該出向が「出向協定書」に定めるところによって行われたものであることについての当該出向協定をした労働組合等の確認、及び当該出向が「出向契約書」に定めるところによって行われたものであることについての出向先事業主の確認を得て、「雇用調整助成金（出向）支給申請書」（様式第6号(1)。電子申請の場合は、「支給申請書」。以下「支給申請書（出向）」という。）に以下の(イ)から(ハ)に掲げる書類を添付して、管轄労働局長に提出しなければならない。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

また、添付書類の中には出向先事業所から取り寄せる必要があるものがあり、出向先事業主へ協力を求めるよう出向元事業主に指導する。

(イ) 様式第6号

出向元事業主と出向先事業主による賃金の支払方法及び両者の間の賃金補助・負担関係が 0301c ホ(ニ)に示す4つのタイプのいずれかに該当するかに応じて、次の様式の書類を提出させる。

なお、「出向先事業所別調書」（様式第6号(2)。以下「出向先調書」又は「様式第6号(2)」という。）は、出向労働者の賃金の負担（出向先事業主に対する賃金補助又は出向労働者に対する賃金支払い）の状況を、出向先事業所ごとに確認するための書面であり、「出向元事業所賃金補填額・負担額調書」（様式第6号(4) （電子申請の場合「対象労働者一覧（出向元事業所賃金補助額・負担額調書）」））。以下「補填額・負担額調書」又は「様式第6号(4)」という。）は、これを出向労働者ごとに確認するための書面である。また、「雇用調整助成金 出向に関する確認書」（様式第6号(3)。以下「確認書」又は「様式第6号(3)」という。）については、出向の内容について、出向先事業主による確認を求めるための書面である。

a 出向元事業主が出向先事業主に対して賃金の一部を補助する

(a) 出向先事業主が出向労働者に対して賃金を支払う【A型】

- ・ 様式第6号(2)
- ・ 様式第6号(3)（④から⑥欄の記載は不要）
- ・ 様式第6号(4)

(b) 出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う【B型】

- ・ 様式第6号(2)
- ・ 様式第6号(3)（④から⑥欄の記載は不要）
- ・ 様式第6号(4)

b 出向元事業主が出向労働者に対して賃金を支払う

（令和~~8~~7年4月1日

- (a) 出向元事業主が出向先事業主から賃金の一部の補助を受ける【C型】
 - ・様式第6号(2)
 - ・様式第6号(3)
 - ・様式第6号(4)
 - (b) 出向元事業主と出向先事業主の両方が出向労働者に対して賃金を支払う（出向元事業主と出向先事業主間の賃金の補助はない）【D型】
 - ・様式第6号(2)
 - ・様式第6号(3)（④から⑥欄の記載は不要）
 - ・様式第6号(4)
 - (p) 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。）
 - (h) 0302c ロに示す出向の実績に関する確認書類
-

0702 支給申請書の受理

イ 支給要件・支給額の確認

管轄労働局長は、「支給申請書（休業等）」又は「支給申請書（出向）」が提出されたときは、その記載内容について事業主に確認の上受理し、0800 及び第1 共通要領の 0300 の各事項に留意して、これを審査するものとする。

また管轄労働局長は、必要に応じ、実地状況を調査すること。なお、出向の場合において、管轄労働局長は、必要に応じ、出向先事業所を管轄する都道府県労働局に実地調査を依頼するものとする。

ロ 支給申請書の処理

管轄労働局長は、イに基づく審査の結果、「支給申請書（休業等）」又は「支給申請書（出向）」について内容を確認したときは、当該「支給申請書（休業等）」又は「支給申請書（出向）」の処理欄及び「雇用調整助成金（休業等）支給判定・決定台帳」（様式第8号）又は「雇用調整助成金（出向）支給判定・決定台帳」（様式第9号）（以下「支給台帳」という。）に所要事項を記載するとともに、当該「支給申請書（休業等）」又は「支給申請書（出向）」その他の関係書類を保管するものとする。

支給決定された後の処理については、0901 ハ参照。

0800 支給要件の確認

0800 a 支給要件の確認方法（休業等）

0801 a 休業等の実施状況の確認

イ 休業等の実施状況の確認

休業等の実施状況については、「休業・教育訓練実施状況申出書」の記載内容及び「出勤簿」、「タイムカード」等により確認する。

ロ 教育訓練実施状況等の確認特に教育訓練の実施状況については、0302 b ハに定める書類により、それぞれの教育訓練等の科目、内容等が適切に行われていることを確認する。

ハ 休業等の時間の確認

(イ) 休業等の各日の実施時間が、所定労働日の所定労働時間内にあることを確認する。

(0301b ニ(イ)関係)

(ロ) 短時間休業については、一時間以上行われたことを確認する。(0301b ニ(ロ)関係)

(ハ) 教育訓練については、0301b ニ(ハ)に示す時間数以上が実施されていることを確認する。(0301b ニ(ハ)関係)

ニ 労働組合等による休業等の実施状況の確認の確認

「休業・教育訓練実施状況申出書」において、休業等協定をした労働組合等の確認がなされていることを確認し、当該労働組合等の確認がない場合は、当該確認を得た後申請を行うよう指導する。(0301b チ関係)

0802 a 休業等を実施した対象労働者数の人数の確認

「支給申請書（休業等）」のうち様式第5号(1)の②(3)欄に記載された対象労働者数については、「雇用保険適用事業所台帳」、「雇用保険被保険者台帳」、「被保険者資格喪失の確認通知書」、法人ベース・レジストリ、登記情報連携システム等により確認を行う。

0803 a 休業等の時期と期間の確認

「休業・教育訓練実施状況申出書」の⑤、⑥、⑦、⑧欄に記載された休業等実施日が、0503 イにより変更届の提出を要さない部分を除き「休業等実施計画届」に記載された休業等予定日の範囲内であることを確認する。その期間外の休業等は、助成金の対象とはならないので、「支給申請書（休業等）」全体にわたり必要な修正を加えた上提出するよう指導する。(0301b ロ関係)

0804 a 休業等の規模の確認

0301 b ハに基づき、「支給申請書（休業等）」のうち様式第5号(1)の③(4)欄に記載された数値が15分の1（中小企業事業主にあつては、20分の1）以上となることを確認する。(0301b ハ関係)

0805 a 手当又は賃金の支払い等についての確認

休業等の対象労働者、休業等日数及び休業等時間数並びに休業等に係る手当又は賃金の支払額の確認については、必要に応じ、「雇用保険被保険者台帳」、「賃金台帳」、「出勤簿」等により確認する。(0302b ロ関係)

また、手当の支払いが~~労働基準法第26条の規定に違反していること~~、休業手当の基礎となる平均賃金（最低賃金の対象となる賃金であって、対象にならないものを除く）がや教育

(令和8年4月1日

訓練を実施した際の賃金の支払いが最低賃金を下回っていることが明らかとなった場合は、その違反等に係る休業及び教育訓練は助成金の対象とはならないので、これに留意して審査を行う。

0806 a 教育訓練の基準に合致することの確認

実施した教育訓練の科目・内容が 0301 b トに該当する教育訓練であることについて、「休業等実施計画届」、「休業・教育訓練実施状況申出書」の記載内容及び 0302 b ハに定める書類により確認する。（0301b ト関係）

これに該当しない教育訓練である場合には、助成金の支給対象とはならないので、「支給申請書（休業等）」全体にわたり必要な補正を加えた上で提出するよう指導する。

0807 a 他の助成金等の支給対象者でないこと（併給調整）の確認

支給申請に係る判定基礎期間において、第 1 共通要領 0304 ハの別表 1、2 及び 3 の他の助成金等の支給を受け、又は受けることができる事業主から「支給申請書（休業等）」が提出された場合には併給調整の必要性の有無を確認し、併給調整の必要がある場合には、当該他の助成金等の支給に係る労働者について、「支給申請書（休業等）」のうち様式第 5 号(1)の②(3)欄に記載された対象労働者数、「休業・教育訓練実施状況申出書」の①欄に記載された休業等対象労働者氏名等から除外されていることを確認する。

0808 a 所定外労働等（残業相殺）の確認

「休業・教育訓練実施状況申出書」の⑨欄に記載された所定外労働等の実施状況の内訳及び添付された賃金台帳等により、支給申請に係る判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者の所定外労働等について確認を行い、当該対象労働者の所定外労働等が認められる場合は、0402a ロに基づき算定した日数を休業等延日数から差し引く。（0402a ロ関係）

0809 a 支給限度日数の確認

イ 0403 a イの支給限度日数の取り扱いは、次の(イ)から(ハ)のとおりとする。（0403a イ関係）

- (イ) 1 判定基礎期間において、助成金の対象となる休業等延日数を当該判定基礎期間に含まれる暦月の末日における対象労働者数で除して得た数（小数点第 2 位以下切捨て）を支給日数とする。
- (ロ) 対象期間内の 1 判定基礎期間において、当該対象期間の初日から起算して過去 3 年以内に開始された対象期間内の支給日数の合計を 150 日から差し引いた残りの日数（100 日を超える場合にあっては、100 日）から、当該対象期間内の当該判定基礎期間の末日までの支給日数の合計を差し引いた日数を残日数とする。
- (ハ) 1 判定基礎期間において、(イ)及び(ロ)の方法により算定した残日数が負となる場合は、当該判定基礎期間の支給日数を差し引く前の残日数分（~~端数がある場合は端数切り捨て~~）を支給するとともに、当該判定基礎期間が含まれる対象期間において以後の助成金は支給しない。

0810 a 訓練を行う者が不正に関与していた場合の取り扱い

（令和 8 年 4 月 1 日

訓練（支給対象事業主以外の者が行う訓練）を行う者が不正受給に関与していた場合の取り扱いは「第1 共通要領」に定めるとおりとし、当該共通要領 0302 ヲ、0705 イ及び 0802 ロ（ロ）に規定する訓練を行う者にかかる承諾については、平成 31 年 4 月 1 日以降に提出された休業等実施計画届に基づく支給申請について、様式第 13 号により得るものとする。

ただし、教育訓練の実施主体が地方自治体であると認められる場合（地方自治体が訓練の実施を地方自治体以外の第三者に委託する場合は、当該訓練の実施主体が地方自治体であると判断できる場合に限る。）や管轄労働局長が認める場合には、雇用調整助成金支給申請合意書を添付しない支給申請についても、受付を可とする。なお、地方自治体が訓練の実施主体であるかどうかは、申請事業主が事業外訓練を行うことに係る契約の相手方、受講料の振込先、各受講者の受講を証明する書類等から総合的に判断すること。

0800 b 支給要件の確認方法（出向）

0801b 出向の実施状況の確認

イ 出向の実施状況の確認

出向元事業所に雇用されていた各労働者が出向開始日以降に出向先事業所で実際に勤務していることについて、出向元事業所及び出向先事業所の「労働者名簿」、「出勤簿」、「タイムカード」、「出向労働者台帳」等により確認する。

ロ 労働組合等による出向の実施状況の確認の確認

「出向先調書」の下部確認欄において、出向協定をした労働組合等の確認がなされていることを確認する。当該労働組合等の確認がない場合は、当該確認を得た後申請するよう指導する。（0301c リ関係）

0802b 出向者労働者の人数の確認

「支給申請書（出向）」の①(3) 欄等に記載された人数が、「出向先調書」の④欄の合計、「確認書」の①欄に掲げられた出向労働者の人数の合計、及び「補填額・負担額調書」の②欄の合計に一致していることを確認する。

0803 b 出向の目的等の確認

イ 出向の目的が雇用調整を目的としたものであることについて、事業主からの事情聴取、及び「確認書」により確認する。（0301c ロ(イ)関係）

ロ 労働者を交換し合うこととなる出向でないことについて、事業主からの事情聴取、他の都道府県労働局から送付された「出向実施計画届」及び「支給申請書（出向）」、「確認書」等により確認する。（0301c ロ(ロ)関係）

0804 b 出向先との出向契約等の確認

イ 出向労働者が出向契約の定めるところにより出向したものであること、出向先事業所に実際に出向していること、及び出向労働者の出向の形態と雇用関係について、「出向契約書」及び「確認書」により確認する。（0301c ホ（ハ）a 関係）

ロ 雇用保険被保険者資格が出向元事業所・出向先事業所のいずれにあるかについてハローワークシステムによって確認する。（0301c ホ（ハ）d 関係）

（令和 8 年 4 月 1 日

0805 b 出向先事業所の確認

- イ 出向元事業主と出向先事業主の間の独立性について、「確認書」により確認する。(0301 c へ(㍑)関係)
- ロ 出向先事業所が出向労働者を受け入れる前後 6 か月間において、その雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により離職させたことがないことについて、「確認書」及びハローワークシステムにより確認する。(0301c へ(ハ)関係)
- ハ 出向先事業所において、本助成金の支給対象期に、本助成金(出向)、通年雇用助成金又は産業雇用安定助成金の対象となる出向を行っていないことについて、「確認書」により確認する。

0806 b 出向の時期と期間の確認

- イ 「補填額・負担額調書」の④欄・⑤欄に記載された期間が、「出向実施計画届」の「対象期間」及び③(2)欄等の「出向実施予定時期」の初日から末日までの間の日であることを確認する。なお、その範囲外の出向労働者については、本助成金(出向)は支給しないこととなる。(0301 c ト(イ)関係)
- ロ 「補填額・負担額調書」の④・⑤欄及び「確認書」により、出向先事業所における出向予定期間が3か月以上1年以内であって、終了後に出向元事業所に復帰するものであることを確認する。(0301 c ト(ロ)関係)
- ハ 「支給申請書(出向)」の①(3)欄等で、対象労働者について出向を開始する日の前日が本助成金(出向)、通年雇用助成金又は産業雇用安定助成金の対象となる出向の終了の日の翌日から起算して6か月を経過する日以前でないことを確認する。(0301 c ト(ハ)関係)

0807 b 出向元事業主が出向労働者の賃金の一部を負担していることの確認 (0301c チ(イ)関係)

- イ 出向労働者の賃金についての補助又は支払が出向契約の定めるところにより行われたものであること、及びそれが 0301c ホ(ニ)のA型からD型のどの類型に該当するかについて、「出向契約書」及び「確認書」により確認する。「確認書」について、出向先事業主の確認がない場合は、当該確認を得た後申請するよう指導する。
- ロ 出向元事業主が出向先事業主に対して出向労働者の賃金について補助を行う形態の出向(A型及びB型)の場合、
 - (イ) 出向元事業主が出向先事業主に対して出向労働者の賃金について補助した額(a)について、「出向先調書」の⑤欄の額が、0302c ロ(ロ)の「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する。
 - (ロ) 出向労働者の支給対象期における賃金に補填された額(b)について、「出向先調書」の⑥欄の額が、「補填額・負担額調書」の⑧欄の額、出向先事業主の「賃金台帳」と「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する。
- ハ 出向元事業主が出向労働者に対して賃金を支払う形態の出向(B型、C型及びD型)の場合、
 - (イ) 出向元事業主の支払った賃金額(c)について、「出向先調書」の⑦欄の額が、「確認書」の④欄の額(C型の場合のみ)、出向元事業所の「賃金台帳」から確認できる額と一致していることを確認する。
 - (ロ) (イ)の賃金額のうちの出向先事業主の負担額(d)について、「出向先調書」の⑧欄の額

(令和8-7年4月1日

が、「確認書」の⑤欄の額（C型の場合のみ）、「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する（又は、出向元事業主の負担額(e)について、「出向先調書」の⑨の額が、「補填額・負担額調書」の⑧欄の額、「確認書」の⑥欄の額（C型の場合のみ）、出向元事業所の「賃金台帳」と「賃金補助額を証明する書類」から確認できる額と一致していることを確認する。）。

0808b 出向中の賃金額が出向前の賃金額に相当することの確認（0301c チ(ロ)関係）

イ 「補填額・負担額調書」の⑦イからハ欄に、それぞれ次によって求められた、出向前の賃金額、出向中の賃金額及び前者に対する后者の割合が記載されていることを確認する。

(イ) 出向前の賃金額

当該出向労働者に係る、「出向開始日前1週間の総所定労働時間数」を「出向開始日前1週間の総所定労働日数」で除して1日の平均労働時間数を求め、これに出向開始日前日現在の「労働日に通常支払われる1時間あたりの賃金額」を乗じて求める（1日の平均賃金額）

(ロ) 出向中の賃金額

当該出向労働者に係る、「出向末日以前1週間の総所定労働時間数」を「出向末日以前1週間の総所定労働日数」で除した1日の平均労働時間数を求め、これに支給対象期の末日現在の「労働日に通常支払われる1時間あたりの賃金額」を乗じて求める（1日の平均賃金額）

(ハ) (イ)に対する(ロ)の割合

このため(イ)及び(ロ)を算定するための賃金額、所定労働時間数、所定労働日数について、出向元事業所及び出向先事業所の「就業規則」「賃金台帳」等の提出又は提示を求めて確認する。

ロ 「補填額・負担額調書」の⑦ハ欄に記載された数値（上記イ(ハ)の値）が85以上115以下であるときは、出向労働者に対して出向期間中の労働日に通常支払われる賃金の額が、概ね出向前の労働日に通常支払われる賃金の額に相当する額であるとして差し支えない。

なお、当該数値が115を超える場合にあっては、事業所から事情を聴取し、ベースアップの実施等合理的な理由のある場合は上記と同様に取り扱って差し支えない。

0900 支給決定

0901 支給決定通知

- イ 管轄労働局長は、第1共通要領の0302の各事項について審査した上で、助成金の支給・不支給を決定するものとする。
- ロ 管轄労働局長は、支給・不支給を決定したときは、「雇用調整助成金支給決定通知書」（様式第10号。以下「支給決定通知書」という。）等により支給申請をした事業主に通知する。
- ハ 管轄労働局長は、0702 ロにより保存した支給台帳に所要事項を記載するとともに、支給決定通知書の写しを一緒に綴じ、保存する。
- ニ 上記ハにより保存する文書は、雇用調整助成金の支給事務を行ううえで、必要な記録を残すための重要な書類であるため、編綴、保存及び廃棄に当たっては、以下の点を踏まえ紛失や誤廃棄することがないように留意すること。

(イ)文書の保存年限

雇用調整助成金の支給に係る文書の保存年限は、支給決定日の属する年度の翌年度の4月1日から起算して5年であること。

(ロ)同一事業所について年度をまたいで支給している場合

誤って前年度の支給決定に係る文書と合わせて廃棄することの無いよう、インデックスを挿入する等により、年度の区分を明確にすること。

(ハ)保存文書の廃棄

保存年限満了後であっても、内閣府より文書廃棄について同意を得られたことが確認できるまでは文書を廃棄してはならないこと。

(ニ)保存文書の利用

業務上の必要により保存文書を利用する必要がある場合は、写しを利用することとし、原本は写しを取った後、速やかに元に戻すこと。

0902 出向先事業所を管轄する都道府県労働局長への連絡

管轄労働局長は、0901により支給・不支給をしたときは、通知した支給決定通知書の写しを、出向先事業所を管轄する都道府県労働局長へ送付する。

0903 休業等台帳・出向台帳への記載及び書類の保存

管轄労働局長は、助成金の支給の決定又はその取消しを行ったときは、その後、休業等台帳又は出向台帳に所要事項を記載するとともに、支給申請書（正本）その他の関係書類を保存するものとする。

1000 返還等

1001 返還

- イ 管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が次の(イ)から(ハ)のいずれかに該当する場合には、「雇用調整助成金支給決定取消通知書」(様式第 11 号)等により、当該事業主に対して、(イ)から(ハ)に掲げる額に係る支給決定を取り消す旨の通知を行うものとする。また、第 1 共通要領 0702 に定める不支給措置期間の通知は、「雇用調整助成金不支給措置期間通知書」(様式第 12 号)等により通知するものとする。
- (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 一の対象期間において支給した助成金の全部又は不正発生日を含む判定基礎期間(出向の場合は支給対象期。以下、1001 において同じ。)以降の休業等又は出向に対して支給した助成金の全部の額
- (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) 労働基準法第 26 条の規定に違反して支払った手当について助成金の支給を受けた場合 助成金のうち当該違反して支払った手当に係る部分の額
- ロ 助成金の支給を受けた事業主が不正受給を行った場合、上記イ(イ)の返還額に加え、それぞれ当該支給を受けた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偽りその他不正の行為があった判定基礎期間に係る返還額の 2 割に相当する額(当該額に延滞金が発生する場合はその額を含む。)を支払う義務を負う。

1002 連帯債務

「第 1 共通要領」の 0802 の定めによる。

1100 附則

1100 a 附則

1101 a 公共職業安定所長への業務の委任

当分の間、管轄労働局長は、0502、0600、0702、0800 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

1102 a 各種様式及び事業主の独自様式の特例

助成金の事務に係る様式は、別添の様式のとおりとする。

なお、次に掲げる様式以外の様式については、支給審査等を妨げないものであって、かつ、所定の事項が記載されていれば、事業主が作成した任意の様式を用いて差し支えない。

- ・様式第 1 号(1)
- ・様式第 2 号(1)
- ・様式第 3 号(1)
- ・様式第 5 号(1)
- ・様式第 6 号(1)

1103 a 令和 6 年能登半島地震の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和 6 年 1 月 11 日施行・令和 6 年 1 月 23 日改定・令和 6 年 3 月 19 日改定・令和 6 年 3 月 29 日改定）

次のイからルの措置は、令和 6 年能登半島地震に伴う「経済上の理由」（経済的な取引関係の悪化・困難等の事情であって、その具体的な範囲の例は、次の①から⑤のとおり。）により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主であって、対象期間の初日が令和 6 年 1 月 1 日から令和 6 年 6 月 30 日までにあるもの（以下1103aにおいて「特例対象事業主」という。）に適用する。

「経済上の理由」の具体的な範囲の例：

- ① 需要の減少又は風評被害による販売又は集客の困難
- ② 取引先の被災による、原材料や商品等の取引困難
- ③ 交通の途絶による、製品や原材料などの運送、従業員の通勤などの生産及び販売環境の悪化
- ④ 電気、水道及びガス等の供給や通信の途絶又は困難による生産及び販売環境の悪化
- ⑤ 損壊した施設又は設備等の修理業者の手配又は修理部品の調達困難

イ 生産量要件の特例

0301 a イ（イ） a 中「3 か月間」とあるのは、「1 か月間」とする。

なお、事業所を設置して 1 年に満たず、生産指標について前年同期と比較できない場合は、0301 a イ（イ） a 中「最近 3 か月間の月平均値が前年同期（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」を「最近 1 か月間の値が令和 6 年能登半島地震前の 1 か月（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができる。この場合、令和 6 年能登半島地震より後に事業所を設置した場合や、令和 6 年能登半島地震より前に比較対象となる 1 か月がない場合は当然特例の対象とならないので留意すること。

（令和 ~~8~~7 年 4 月 1 日

ロ 雇用量要件の特例

0301 a イ (イ) b の規定は適用しない。

ハ 支給限度日数の特例

特例対象事業主が実施した休業等の日数については、0403a のただし書きの規定は適用せず、同ただし書きに規定される基準助成金の対象期間の開始の日以降の日数に含めない。

また、新潟県、富山県、石川県及び福井県の区域内の事業所における休業等については、0403a のイに規定する「100 日」とあるのは「300 日」に読み替える。

ニ 対象被保険者の特例

0303a のイの規定は適用しない。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認する。

ホ クーリング期間の特例

0302a のロの規定は適用しない。

ヘ 休業等規模要件の特例

新潟県、富山県、石川県及び福井県の区域内の事業所における休業等については、0301b ハ及び 0804a に関して、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に 15 分の 1（中小企業事業主にあつては、20 分の 1）を乗じて得た日数以上」とあるのは、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に 30 分の 1（中小企業事業主にあつては、40 分の 1）を乗じて得た日数以上」とする。

ト 助成率の特例

0401a のただし書きの規定は適用しない。また、新潟県、富山県、石川県及び福井県の区域内の事業所における休業等及び出向に係る助成率については、0401a 及び 0401b に規定する「2 分の 1（中小企業事業主にあつては、3 分の 2）」とあるのは、「3 分の 2（中小企業事業主にあつては、5 分の 4）」に読み替えるものとし、特例対象事業主としての対象期間中は本助成率を適用する。

チ 残業相殺の特例

新潟県、富山県、石川県及び福井県の区域内の事業所における休業等については、0402a ロ及び 0808a の規定は適用しない。

リ 事務手続き

(イ) 0501 ニ中「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第 1 号(2) 及び様式第 2 号(2)。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）」を「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式能特第 1 号(2)。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）」に読み替える。また、0603a 中「「事業活動の状況に関する申出書」の A 欄に記載された最近 3 か月が、支給対象期間又は 0701 ロの支給対象期の初日が属する月の前月又は前々月までの 3 か月となっていることを確認する」を「「事業活動の状況に関する申出書」の A 欄に記載された最近 1 か月が、支給対象期間又は 0701 ロの支給対象期の初日が属する月、その前月又は前々月であつて、令和 6 年能登半島地震による影響を受けた月となっていることを確認する」に読み替える。

(ロ) 0304a イ (イ) の協定書は、労働組合等との確約書等による代替を可能とする。また、

(令和 ~~8~~7 年 4 月 1 日

0304a イ(ロ)の労働者代表の確認のための書類は、労働者の代表者が休業等実績一覧表に署名又は記名することにより代替可能とする。

(ハ) 0701 イ中「様式第5号(1)」とあるのは「様式能特第5号(1)」に、0701 イ(イ)中「様式第5号(2)の2」とあるのは「様式能特第5号(2)の2」に読み替える。また、0701 ロ中「様式第6号(1)」を「様式能特第6号(1)」に読み替える。

(ニ) 0701 イ(ニ)中「0302b ロ(ロ)dを除く。0302b ロ(ロ)bは、対象期間における初回の判定基礎期間に係るものに限る。」を「0302b ロ(ロ)b、c、dを除く。」に読み替える。

ヌ 書類の整備等

0304a、0302b、0302cにおいて、支給手続きのために必要となる関係書類は整備、保管をしなければならないと規定しているところであるが、令和6年能登半島地震に伴い、これが困難であると管轄労働局長が認める場合には、当該要件は適用しないこととする。

また、これに伴い、0501及び0701において添付を求めている書類についても提出が困難であると管轄労働局長が認める場合には、事業主の疎明書(任意様式)により代替しても差し支えない。

ただし、当該取り扱いを行った場合において、書類の提出が可能となった時点で書類の提出を求める。

ル 休業等の時間

次の(イ)から(ニ)のすべてを満たす場合に限り、0301bニ(イ)のなお書きに関わらず、休業の実施日時に対象労働者が自主的に出勤している場合であっても、当該日のうち自主的に出勤した時間から退勤した時間までの間以外の部分かつ所定労働時間内の部分を助成金の対象となる休業とする。

(イ) 自主的に出勤した事業所が被災しており、写真等により被害状況を証明できること
(ロ) 被災状態から事業所が業務を再開するにあたって必要な作業等、対象労働者が通常行う範囲の業務やそれに附随する業務とは明らかに異なる作業を実施したものであること

(ハ) 新潟県、富山県、石川県及び福井県の区域内の事業所であること

(ニ) 自主的に出勤した対象労働者の特定が可能であり、当該対象労働者が自主的に出勤した時間及び退勤した時間の特定が可能であること

さらに、上記(イ)から(ニ)のすべてを満たすことに加えて、次の(ホ)から(リ)のすべてについて対象労働者に対して説明の上了解を得ており、かつ(リ)を満たす場合については、0301bニ(イ)のなお書きにおける「自主的に出勤した場合」とは扱わない。

(ホ) 事業所に来て作業をするかどうかは労働者が自由に決められるものであること

(ヘ) 開始時間、休憩時間、終了時間が自由であること

(ト) 作業したかどうかは業務における評価に影響しないものであること

(チ) 当該作業は業務ではないこと

(リ) 当該休業日に係る休業手当の額が、労働基準法第12条に定める平均賃金の10割以上であること

1104 a 令和6年能登半島地震の影響に伴う事業活動の縮小に係る事業主の特例(公表特例)(令

(令和8~~7~~年4月1日

和6年1月23日施行・令和6年12月17日改定)

イ 雇用調整助成金においては、1103a又は1119aに規定する特例対象事業主であって、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。ただし、当該事業主等に対する管轄労働局長による、実地調査、労働局への呼び出しによる調査又は文書による照会等（以下「初回調査」という。）を行うよりも前に不正受給に該当することの申告その他これに準ずる申告（以下「自主申告」という。）を行ったとき（複数の判定基礎期間について不正受給を行ったときは、当該全判定基礎期間について自主申告を行ったときに限る。以下同じ。）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、当該不正受給に係る返納金、延滞金及び当該返納金の2割に相当する額の納付金（以下「不正受給に係る請求金」という。）を全額納付した場合を除く。
- 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、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、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、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

(令和8~~7~~年4月1日

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、自主申告であった場合、かつ、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。

1105a 令和6年9月20日から同月23日までの間の豪雨による災害の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例(令和6年11月19日施行・令和6年12月17日改定)

次のイからへの措置は、令和6年9月20日から同月23日までの間の豪雨による災害(以下1105aにおいて「令和6年9月豪雨」という。)に伴う「経済上の理由」(経済的な取引関係の悪化・困難等の事情であって、その具体的な範囲の例は、次の①から⑤のとおり。)により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主であって、対象期間の初日が令和6年9月20日から令和7年3月19日までであり、かつ七尾公共職業安定所又は輪島公共職業安定所(いずれも出張所含む。)の管轄区域に所在する事業所に係るものに適用する。

「経済上の理由」の具体的な範囲の例：

- ① 需要の減少又は風評被害による販売又は集客の困難
- ② 取引先の被災による、原材料や商品等の取引困難
- ③ 交通の途絶による、製品や原材料などの運送、従業員の通勤などの生産及び販売環境の悪化
- ④ 電気、水道及びガス等の供給や通信の途絶又は困難による生産及び販売環境の悪化
- ⑤ 損壊した施設又は設備等の修理業者の手配又は修理部品の調達困難

イ 生産量要件の特例

0301aイ(イ)a中「3か月間」とあるのは、「1か月間」とする。

なお、事業所を設置して1年に満たず、生産指標について前年同期と比較できない場合は、0301aイ(イ)a中「最近3か月間の月平均値が前年同期(雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。)に比べ」を「最近1か月間の値が令和6年9月豪雨前の1か月(雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。)に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができる。この場合、令和6年9月豪雨より後に事業所を設置した場合や、令和6年9月豪雨より前に比較対象となる1か月がない場合は当然特例の対象とならないので留意すること。

ロ 雇用量要件の特例

0301aイ(イ)bの規定は適用しない。

ハ 事務手続き

- (イ) 0501ニ中「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」(様式第1号(2)。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。)」を「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」(様式能雨特第1号(2)。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。)」に読み替える。また、0603a中「「事業活動の状況に関する申出書」という。)」に読み替える。また、0603a中「「事業活動の状況に関する申出書」という。)」に読み替える。

(令和~~8~~⁷年4月1日

る申出書」のA欄に記載された最近3か月が、支給対象期間又は0701ロの支給対象期の初日が属する月の前月又は前々月までの3か月となっていることを確認する」を「「事業活動の状況に関する申出書」のA欄に記載された最近1か月が、支給対象期間又は0701ロの支給対象期の初日が属する月、その前月又は前々月であって、令和6年9月豪雨による影響を受けた月となっていることを確認する」に読み替える。

(ロ) 0304aイ(イ)の協定書は、労働組合等との確約書等による代替を可能とする。また、0304aイ(ロ)の労働者代表の確認のための書類は、労働者の代表者が休業等実績一覧表に署名又は記名することにより代替可能とする。

(ハ) 0701イ(ニ)中「0302bロ(ロ)dを除く。0302bロ(ロ)bは、対象期間における初回の判定基礎期間に係るものに限る。」を「0302bロ(ロ)b、c、dを除く。」に読み替える。

ニ 書類の整備等

0304a、0302b、0302cにおいて、支給手続きのために必要となる関係書類は整備、保管をしなければならないと規定しているところであるが、令和6年9月豪雨に伴い、これが困難であると管轄労働局長が認める場合には、当該要件は適用しないこととする。

また、これに伴い、0501及び0701において添付を求めている書類についても提出が困難であると管轄労働局長が認める場合には、事業主の疎明書（任意様式）により代替しても差し支えない。

ただし、当該取り扱いを行った場合において、書類の提出が可能となった時点で書類の提出を求める。

ホ 休業等の時間

次の(イ)から(ニ)のすべてを満たす場合に限り、0301bニ(イ)のなお書きに関わらず、休業の実施日時に対象労働者が自主的に出勤している場合であっても、当該日のうち自主的に出勤した時間から退勤した時間までの間以外の部分かつ所定労働時間内の部分を助成金の対象となる休業とする。

(イ) 自主的に出勤した事業所が被災しており、写真等により被害状況を証明できること

(ロ) 被災状態から事業所が業務を再開するにあたって必要な作業等、対象労働者が通常行う範囲の業務やそれに附随する業務とは明らかに異なる作業を実施したものであること

(ハ) 七尾公共職業安定所又は輪島公共職業安定所（いずれも出張所含む。）の管轄区域に所在する事業所であること

(ニ) 自主的に出勤した対象労働者の特定が可能であり、当該対象労働者が自主的に出勤した時間及び退勤した時間の特定が可能であること

さらに、上記(イ)から(ニ)のすべてを満たすことに加えて、次の(ホ)から(チ)のすべてについて対象労働者に対して説明の上了解を得ており、かつ(リ)を満たす場合については、0301bニ(イ)のなお書きにおける「自主的に出勤した場合」とは扱わない。

(ホ) 事業所に来て作業をするかどうかは労働者が自由に決められるものであること

(ヘ) 開始時間、休憩時間、終了時間が自由であること

(ト) 作業したかどうかは業務における評価に影響しないものであること

(チ) 当該作業は業務ではないこと

(令和8~~7~~年4月1日

(リ)当該休業日に係る休業手当の額が、労働基準法第12条に定める平均賃金の10割以上であること

へ 助成率及び支給限度日数の特例

1119aの特例対象事業主となった場合の助成率及び支給限度日数は、1119aヨによる。

1106a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和2年2月14日施行・令和2年2月28日改定・令和2年4月10日改定・令和2年4月22日改定・令和2年6月12日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定・令和3年2月8日改定・令和3年2月22日改定・令和3年4月30日改定・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日・令和4年9月30日改定・令和4年11月30日改定・令和5年4月1日改定）

次のイからロに掲げる措置は、新型コロナウイルス感染症の影響に伴い事業活動の縮小を余儀なくされた事業主であって対象期間の初日が令和2年1月24日から令和4年11月30日までの期間中にあるもの（以下1106aから1109a及び1111aから1116aにおいて「特例事業主」という。）が行う、令和2年1月24日から令和4年11月30日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等について適用するものとする。

イ 生産量要件の特例

特例事業主については、0301aイ（イ）a中「3か月間」とあるのは、「1か月間」とする。

生産量要件の比較については、原則、計画届の提出日の属する月の前月の実績と、前年同月との比較により行うものとする。

ただし、生産指標について前年同期と比較することが適当ではないと認められる場合（雇用保険適用事業所の設置日から1年に満たず、生産指標について前年同期と比較できない場合等も含む。）は、0301aイ（イ）a中「最近3か月間の月平均値が前年同期（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」の比較に用いる月（以下、「比較月」という。）について、以下のとおり読み替えることができるものとする。

①「最近1か月間（計画届の提出日の属する月の前月）の値が前々年又は3年前同期1か月分（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができるものとする。

上記、①によっても比較月に売上がないなど、要件を満たさない場合のみ、以下の読み替えもできるものとする。

②「最近1か月間（計画届の提出日の属する月の前月）の値が事業の開始期または、立ち上げ期等によりその他の比較月（ただし、計画届の提出日の属する月の前々月から直近1年間の指標とする。）を用いることが適切だと認められる1か月（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができるものとする。

また、雇用保険適用事業所の設置後1年未満の事業主等に係る平均賃金額の算定方法については、1101bコによる改正前の0402aロの規定によらず、0402aハ、ニのほか比較月の

（令和~~8~~⁷年4月1日

月次の実績を確認できる書類を提出させ、年換算による算定をするものとする。

この場合の助成金等に係る事務手続きについては、0501 二中「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第 1 号(2)及び様式第 2 号(2)。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）」及び 0601 a ロ及び 0602 a イ中の「事業活動の状況に関する申出書」を「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書（新型コロナウイルス感染症関係）（様式新特第 4 号）」に、読み替えることとする。

ロ 雇用量要件の特例

特例事業主については、0301 a イ（イ）b の規定は適用しないこととする。

ハ 支給限度日数の特例

特例事業主が実施した休業等の日数は、0403a のただし書きの規定は適用しないこととし、同ただし書きに規定される基準助成金の対象期間の開始の日以降の日数に含めないこととする。

ニ 対象被保険者の特例

特例事業主については、0303a のイの規定は適用しないこととする。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認することとする。

ホ クーリング期間の特例

特例事業主については、0302a のロの規定は適用しないこととする。

ヘ 短時間休業の特例

新型コロナウイルス感染症に伴う特例期間においては、労働者の雇用の安定を図るために必要なものとして労使協定により実施されるものであれば、①から③の例のように、部署・部門や、職種、所掌、担当、職制、勤務体制、シフトなどに基づく短時間休業も、一度に休業させる人数に関わらず、柔軟に助成対象として取り扱うこととする。ただし、無規定に行われるもの（個々の労働者の遅刻や早退を休業扱いとする場合など）については、本特例においても短時間休業とはならない。

① 部門ごとの短時間休業を可能とする

（例：客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業）

② 常時配置が必要な者やコアメンバーを除いて短時間休業を可能とする

（例：ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業、パート労働者のみ短時間休業）

③ 同じ職制や、勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業を可能とする

（例：8 時間 4 交代制を 6 時間 4 交代制にして 2 時間分を短時間休業と扱う）

ト 休業規模要件の特例

0301b ハ及び 0804a に関して、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に 15 分の 1（中小企業事業主にあつては、20 分の 1）を乗じて得た日数以上」とあるのは、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に 30 分の 1（中小企業事業主にあつては、40 分の 1）を乗じて得た日数以上」とする。

なお、休業規模要件の確認対象となる対象労働者については、①助成金で定める対象労働者のみにより確認するものとするが、例外として②緊急雇用安定助成金で定める対象労働者で要件を満たしていればよいものとする。

チ 残業相殺の特例

（令和 8 年 4 月 1 日

特例事業主については、1101b コによる改正前の 0402a ヘ及び 0808a の規定は適用しないこととする。

リ 直前の 1 年間と比較して所定労働日数が増加している場合の取り扱いについて

特例事業主については、1101b コによる改正前の 0402a ホの規定は適用しないこととする。

ヌ 簡素化の特例

(イ) 休業等を実施する前に労働組合等との協定を締結し、休業等実施計画届の提出時に当該協定書を添付する必要があるところ、新型コロナウイルス感染症の影響によって労働組合等との協定を締結することが困難である事業主については、労働組合等との確約書等による代替可能とする。

なお、労働組合の組合員名簿等の組合員数を証明する書類及び労働者代表選任書並びに委任状等の書類は休業等実績一覧表等所定の様式への代表者による署名又は記名により代替可能とする。

(ロ) 賃金台帳等の、休業手当等の額を確認する書類の簡素化について、現在、1101b ワによる改正前の 0302b ハにおいて、賃金台帳及び対象労働者に対し支払われた手当等の額が明らかにされた書類を事業所から労働局等へ提出することとしている。当該書類については、休業等の日又は時間に支払われた手当又は賃金(以下「休業手当等」という。)が、労働日又は労働時間について支払われた基本賃金、扶養手当その他の賃金と明確に区分されて記載されていることが必要であるところ、新型コロナウイルス感染症の影響により助成金を利用する事業主に限り、休業手当等の額が賃金の額と同額である場合には、休業手当等の額を区分しないことを認める。ただし、0302b ロ(ロ) b の書類については、当面の間、申請する休業等の判定基礎期間の初日が、雇用保険適用事業所設置後 1 年以上経過する日以前である場合は、1101b テによる改正前の 0701 イ(ニ)の規定の適用については、「0302b ロに示す労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する確認書類(0302b ロ(ロ) b を除く。)」とあるのは、「0302b ロに示す労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する確認書類」とする。

(ハ) 対象期間における 2 回目以降の申請時において、重複する添付書類を省略することができるものとする。

(ニ) 0605a の中小企業事業主であることの確認について、人数要件を満たす場合は他の書類の添付を省略できるものとする。

(ホ) 休業等支給申請書及び助成額算定書について、自動計算等ができる様式を作成したので、積極的に活用を促すこと。ただし、事業主において、従前の様式を希望する場合には、通常時の様式によって受理することもできるものとする。

(ヘ) 緊急雇用安定助成金と同時に申請があった場合に、重複する書類及び記載事項は、省略可能とする。

(ト) 計画届について、2 回目以降の届出について省略できるものとする。

ル 対象期間の特例

対象期間の初日が令和 2 年 1 月 24 日から令和 3 年 11 月 30 日までの間にある特例事業主については、0302 a イの規定にかかわらず、対象期間を令和 4 年 11 月 30 日までとす

(令和 8 年 4 月 1 日

る。なお、令和4年12月1日以降における特例事業主の対象期間の取扱いについては1114aによる。

その際、令和4年度労働保険の年度更新により令和3年度の労働保険に係る確定保険料申告書の受理日（又は「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」の労働保険事務組合への提出日）より前に申請を行う場合、事業主は次の①及び②の申し出を行うことができるものとする。

- ① 対象期間の初日から1年又は2年を経過する日の翌日以降に判定基礎期間の初日がある初回の支給申請において、事業主から対象期間の初日及び確認書類を提示して企業規模の変更に係る申し出があった場合には、管轄労働局長は、0605aに準じて、当該判定基礎期間における常時雇用する労働者の数、資本の額等により中小企業事業主であることを再確認すること。再確認結果については、支給申請書の企業規模記載欄下に対象期間の初日と共に記載し、当該判定基礎期間以降、再確認結果に基づき助成金の支給を行うこととする。
- ② 対象期間の初日から1年又は2年を経過する日の翌日以降に判定基礎期間の初日がある初回の支給申請において、新たな年度に係る確定保険料が確定したものから、支給申請時に平均賃金額の算定年度の更新に係る申し出があった場合には、管轄労働局長は、1101bコによる改正前の0402aロの規定にかかわらず、当該支給申請以降に行う支給決定について当該申し出のあった年度の賃金総額及び平均被保険者数により平均賃金額を算定することができるものとする。なお、1109aハ(イ)の方法により平均賃金額の算定を行うものについても同様の取扱いとする。

ヲ 平均賃金額の算定に用いる年度の変更

令和4年度労働保険の年度更新により令和3年度の労働保険に係る確定保険料申告書の受理日（又は「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」の労働保険事務組合への提出日）以降に申請を行う場合は、最初の申請において、1101bコによる改正前の0402aロに準じて、当該確定保険料に係る1101bコによる改正前の0302bロの書類により平均賃金の算定を行うとともに、事業主から企業規模の変更の申し出があった場合は、0605aに準じて、中小企業事業主であることの確認を行うこととする。なお、1109aハ(イ)の方法により平均賃金額の算定を行うものについては、令和4年6月1日以降に申請を行う場合は、最初の申請において、1109aハ(イ)中「初回の判定基礎期間の初日が属する年度（4月1日から3月31日までをいう。以下同じ。）又は前の年度（以下「前年度」という。）」を「令和3年度又は令和4年度」と読み替えて平均賃金の算定及び中小企業事業主の確認を行うこととする。

1107a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急特定地域（北海道））（令和2年3月10日施行・令和2年4月10日改定・令和2年4月22日改定・令和2年6月12日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定）

イ 支給限度日数の特例

対象期間の初日が令和2年2月28日から令和2年4月2日までにある、新型コロナウイルス感染症に際し厚生労働大臣の指定する地域の区域内に事業所が所在する特例事業主（以下「緊急特定地域の特例事業主」という。）が実施した休業等の日数は、0403aの但し書き

（令和~~8~~⁷年4月1日

の規定は適用しないこととし、同但し書きに規定される基準助成金の対象期間の開始の日以降の日数に含めないこととする。

ロ 対象被保険者の特例

緊急特定地域の特例事業主については、0303a のイの規定は適用しないこととする。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認することとする。

ハ クーリング期間の特例

緊急特定地域の特例事業主については、0302a のロの規定は適用しないこととする。

二 助成率の特例

緊急特定地域の特例事業主の休業（教育訓練、出向を含まない。）に係る助成率については、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間（以下、「緊急特定地域の特例期間」という。）中、0401a に規定する「2分の1（中小企業にあっては、3分の2）」とあるのは、「3分の2（中小企業にあっては、5分の4）」に読み替えるものとし、緊急特定地域の特例期間中の休業は本助成率を適用するものとする。（※助成率については、令和2年3月31日までは当該規程により、令和2年4月1日からは1108a のハによるものとする）

ホ 生産量要件の特例

緊急特定地域の特例事業主については、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間、0301a イ（イ）a の規定を満たすものとして取り扱う。なお、本特例が適用された事業主について、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間の後、引き続き助成金を受けようとする場合は、厚生労働大臣が定める期間後に始まる最初の判定基礎期間について「事業活動の状況に関する申出書」を提出し、管轄労働局長は0301a イ（イ）a の規定を満たすか確認を行うものとするが、0301a イ（イ）a 中「10%以上減少」とあるのは「5%以上減少」と読み替えて確認できるとする。

ヘ 風俗営業等関係事業主に関する特例

令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間中、雇用調整助成金においては、第1 共通要領 0302 二（ロ）は適用しないものとする。

1108 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急対応期間特例）

（令和2年4月10日施行・令和2年4月22日改定・令和2年5月19日改定・令和2年6月12日改定・令和2年9月30日改定・令和2年12月28日改定・令和3年2月8日改定・令和3年4月30日改定・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日・令和4年9月30日改定・令和4年11月30日改定・令和5年4月1日改定）

イ 生産量要件の特例

令和2年4月1日から令和4年9月30日に対象期間の初日がある特例事業主の場合、0301a イ（イ）a 中「10%以上減少」とあるのは、「5%以上減少」とし、令和4年10月1日から同年11月30日に対象期間の初日がある特例事業主の場合は、0301a イ（イ）a により「10%以上減少」とする。

なお、1107a のホに関して、緊急特定地域（北海道）は、令和2年2月28日から令和2年4月2日までの期間において従前の例による。

（令和~~8~~⁷年4月1日

ロ 支給限度日数の特例

判定基礎期間に令和2年4月1日から令和4年11月30日（以下「緊急対応期間」という。）を1日でも含む場合、特例事業主（既に休業等を実施している特例事業主を含む。）が実施した休業等の日数は、当該判定基礎期間のすべての休業等の実施日に0403a ただし書きの規定は適用せず、当該休業等の日数については、限度日数である100日とは別に使用できるものとする。

ハ 上限額の特例

緊急対応期間を1日でも含む判定基礎期間において、特例事業主が実施した休業等（出向を含まない）に係る日額の最高額については、0401a において、次の（イ）、（ロ）、（ハ）及び（ニ）に掲げる判定基礎期間ごとに、それぞれに定める読み替えを行うものとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。なお、令和4年10月1日から同年11月30日を1日でも含む判定基礎期間（（ニ）に該当するものを除く）については、0401a の「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」の読み替えは行わない。

（イ）令和2年4月1日から令和3年4月30日を1日でも含む判定基礎期間

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万5千円を超えるときは、1万5千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

（ロ）令和3年5月1日から同年12月31日を1日でも含む判定基礎期間（（イ）に該当するものを除く。）

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万3千5百円を超えるときは、1万3千5百円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

（ハ）令和4年1月1日から同年2月28日を1日でも含む判定基礎期間（（ロ）に該当するものを除く。）

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万1千円を超えるときは、1万1千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

（ニ）令和4年3月1日から同年9月30日を1日でも含む判定基礎期間（（ハ）に該当するものを除く。）

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「9千円を超えるときは、9千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

二 助成率の特例

緊急対応期間を1日でも含む判定基礎期間において、特例事業主（既に休業等を実施している特例事業主を含む。）の休業等（出向を含まない）に係る助成率については、0401a に規定する「2分の1（中小企業にあっては、3分の2）」とあるのは、「3分の2（中小企業にあっては、5分の4）」に読み替えるものとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。

（令和8~~7~~年4月1日

ただし、緊急対応期間を1日でも含む判定基礎期間において、特例事業主が、1判定基礎期間毎に、以下の【雇用維持要件】を満たす場合は、当該判定基礎期間については、次の(イ)及び(ロ)に掲げる判定基礎期間ごとに、それぞれに定める読み替えを行うものとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。(上乗せ助成の特例)

(イ) 令和2年4月1日から令和3年4月30日を1日でも含む判定基礎期間

上記「2分の1(中小企業にあっては、3分の2)」を「4分の3(中小企業にあっては、10分の10)」に読み替える。

(ロ) 令和3年5月1日から令和4年11月30日を1日でも含む判定基礎期間(イ)に該当するものを除く。)

上記「2分の1(中小企業にあっては、3分の2)」を「4分の3(中小企業にあっては、10分の9)」に読み替える。

【雇用維持要件】

次の1及び2の要件を満たすこと。

- 1 1判定基礎期間の末日において、特例事業主に雇用されている労働者(雇用保険未加入者を含む)及び派遣労働者として当該事業主の事業所に役務の提供を行っている者(以下「事業所労働者」という。)の数が、令和2年1月24日(ただし上記ハのなお書き、(ハ)又は(ニ)に該当する場合は令和3年1月8日)から判定基礎期間の末日まで(以下、「比較期間」という。)の各月末の事業所労働者数の平均の5分の4以上であること。ただし、業界特有の理由等により、例年特定の季節において事業所労働者の数の増減がやむえない事情等である場合には、要件を満たすものとするができる。
- 2 比較期間中に、次に掲げる解雇等(解雇予告を含む。以下同じ。)を行わないこと。
なお、以下については、新型コロナウイルス感染症を理由とする解雇等も含むことに留意すること。
 - ① 事業主に直接雇用される期間の定めのない労働契約を締結する労働者の場合、解雇又は退職勧奨(労働者が同意した場合も含む。)等により事業主都合による離職をさせること
 - ② 事業主に直接雇用される期間の定めのある労働契約を締結する労働者の場合、解雇と見なされる労働者の雇止め、中途契約解除等により事業主都合による離職をさせること
 - ③ 対象事業主の事業所に役務の提供を行っている派遣労働者の場合、労働者派遣契約期間満了前の事業主都合による契約解除

【雇用維持要件の確認】

事業所労働者数が、判定基礎期間の末日において、比較期間の各月末の事業所労働者数の平均の5分の4以上であることを以下により確認する。

- ① 原則、特例事業主から解雇等のないことを特例事業主が記載する「様式新特第6号」(支給要件確認申立書)により、確認するものとする。
- ② ただし、比較期間の各月末の事業所労働者数の平均については、ハローワークシステ

(令和~~8~~⁷年4月1日

ムを用いて雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳によって雇用調整助成金の対象労働者が5分の4以上であることを確認することとする。

③ 判定基礎期間の末日の事業所労働者数の確認についても上記②と同様とする。解雇等のないことについては、以下により確認する。

① 原則、特例事業主から解雇等のないことを特例事業主が記載する「様式新特第6号」（支給要件確認申立書）により、確認するものとする。

② 比較期間中に、事業所労働者について解雇等を行わなかったことについて、雇用保険被保険者については、ハローワークシステムを用いて、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

ホ 教育訓練の緊急対応期間特例

緊急対応期間中、特例事業主（既に休業等を実施している特例事業主を含む。）については、0301b のニ（ハ）の規定にかかわらず、その教育訓練の受講日において受講者を業務に就かせることができるものとする（ただし、業務中に訓練を実施することはできないものとする）。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、集合研修等の実施が難しい状況であることに鑑み、0301b ト（1101b キによる改正前のもの。以下1108aにおいて同じ。）において、従前認めていなかった以下の教育訓練を緊急対応期間においては認めるものとする。

a 自宅などで行う学習形態の訓練（サテライトオフィス等も認める）（この場合、0301b ト（ロ）、（ヘ）、（リ）、（ヌ）及び（7）を緩和できるものとする）

b 接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修などの職業、職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となる訓練（この場合、0301b ト（ロ）及び（7）を緩和できるものとする）

c 繰り返しの教育訓練が必要なものについて、過去に行った教育訓練を同一の労働者に実施する訓練（※同一の対象期間における再訓練は認めない）について、緊急対応期間中においては、認めるものとする。（0301b ト（7）を緩和できるものとする）

d 自宅等で実施するなど、通常と異なる形態で実施する場合には、その企業において通常の教育カリキュラムに位置づけられている訓練も認めるものとする。（この場合、0301b ト（ヘ）、（ヌ）及び（7）を緩和できるものとする。ただし、OJTは引き続き不可とする）

e 自宅等でインターネット等を用いた双方向での訓練を実施するなど、通常と異なる形態で実施する場合には、社内において、自社職員である指導員が、一般的に教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有するならば、当該指導員による訓練も認めるものとする。（この場合、0301b ト（リ）及び（7）を緩和できるものとする）

・ 経営上・事業上の理由により技能実習を行わせることが困難となったため、技能実習実施困難時届出書を外国人技能実習機構に提出した事業主については、外国人技能実習生に対する訓練を認めるものとする。（この場合、0301b ト（カ）を緩和できるものとする）

なお、自宅などで行う学習形態の訓練については、片方向受講・双方向受講いずれも可とする。ただし、訓練実績については、従前のとおり、カリキュラムを提出させ、当該教育訓練が、全日か半日か確認することとし、訓練実施後には、レポート等習熟度が把握できるものを提出させることとする。（特に、自宅等で実施した訓練については、具体的にレポート

（令和8年4月1日

を記載させること)

また、緊急対応期間中に訓練を実施した特例事業所については、0401aに規定する「訓練費(休業等延日数のうち助成金の対象となる教育訓練の日数に1,200円を乗じて得た額)」とあるのは、「訓練費(助成金の対象となる教育訓練の日数(半日にわたり行った場合の日数は0.5日として計算する。))に1,800円(中小企業にあっては、2,400円)を乗じて得た額」に読み替えることとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。

本特例の実施に伴い、自宅などで行う学習形態の訓練の場合など、必要な知識・技能を有する指導員又は講師により行われることを確認できる書類など、証明が不要となる書類の整備については、不要とする。

ヘ 風俗営業等関係事業主に関する特例

緊急対応期間中、雇用調整助成金においては、第1 共通要領 0302 ニ(㍑)は適用しないものとする。

ト 労働保険料を納付していない事業主等に関する特例

緊急対応期間中、雇用調整助成金においては、第1 共通要領 0302 ロは適用しないものとする。

チ 労働関係法令違反事業主に関する特例

緊急対応期間中、雇用調整助成金においては、第1 共通要領 0302 ハは適用しないものとする。その際、緊急対応期間中に雇用調整助成金を受給した期間(緊急対応期間中かつ第1 共通要領 0302 ハにより不支給要件に該当する期間(以下「不支給期間」という。))中に設定し、助成金を受けた判定基礎期間の累計日数)を雇用調整助成金に係る不支給期間として追加する。

なお、不支給期間については1114aに規定する経過措置期間終了日、又は元々の不支給期間の終了日のいずれか遅い日の翌日より設定するが、判定基礎期間の初日が令和5年3月31日以前の休業等については第1 共通要領 0302 ハは適用しない。

リ 不正受給に係る不支給措置がとられている事業主に関する特例

第1 共通要領 0702 の不支給措置がとられている事業主(第1 共通要領 0801 イ及びロに定める金額の支払い義務を負った事業主(不正受給を行った他の事業主の役員等が申請事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主を含む。))である場合は、支給申請日までに当該金額の全てを支払っている事業主に限る。)については、緊急対応期間内にある判定基礎期間に限り、特例として、第1 共通要領 0302 イは適用しないものとする。

本特例を適用した場合は、緊急対応期間に雇用調整助成金を受給した期間(平成31年4月1日以降に支給申請した助成金の不正受給により不支給措置がとられている事業主の場合であって、本特例により緊急対応期間に受給した雇用保険の適用事業所が複数ある場合は、これらの事業所が受給した期間のうち最も長くなる受給期間。以下「受給期間」という。)を雇用調整助成金に係る不支給措置期間として追加する。なお、不支給措置期間については1114aに規定する経過措置期間終了日、又は元々の不支給措置期間の終了日のいずれか遅い日の翌日より設定するが、判定基礎期間の初日が令和5年3月31日以前の休業等については第1 共通要領 0302 イは適用しない。また、この「受給期間」とは緊急対

(令和8~~7~~年4月1日

応期間中かつ不支給措置期間中に設定し、助成を受けた判定基礎期間の累計日数をいう。

本特例を適用して行った支給申請について不正受給を行った場合、第1 共通要領 0702 の不支給措置がとられるとともに、受給期間を不支給措置期間に追加する。この場合、第1 共通要領 0801 ロに定める「返還を求めた額（個別の助成金について「第2 各助成金別要領」に定める場合はその額。）の2割に相当する額」は「返還を求めた額（個別の助成金について「第2 各助成金別要領」に定める場合はその額。）の20割に相当する額」と読み替える。

ヌ 出向に関する特例

特例事業主は、0301c ト（ロ）において、緊急対応期間中に開始する出向については、「3 か月以上1年以内」とあるのは、「1 か月以上1年以内」と読み替えるものとする。

1109 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（簡素化特例）（令和2年5月19日施行・令和2年6月12日改定・令和2年8月25日改定・令和2年12月28日改定・令和4年11月30日改定）

次のイからホに掲げる措置は、1106a に規定する特例事業主が行う、令和2年1月24日から令和4年11月30日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等について適用するものとする。

イ 小規模事業所の事業主に対する支給額

特例事業主のうち小規模事業所の事業主（常時雇用する労働者が概ね20人以下の事業主のことをいう。以下、「小規模事業主」という。）が実施した休業等に係る助成金の支給額は、0401a 及び1101b コによる改正前の0402a イの「判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して事業主が支払った当該助成金の対象となる休業等に係る賃金等の額に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額」を「判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して当該事業主が実際に支払った当該助成金の対象となる休業等に係る休業手当又は賃金の総額（以下、「休業手当等総額」という。）」に、1101b コによる改正前の0402a イの「ロに定める平均賃金額（1人1日分）に、休業等協定により定められた手当又は賃金の支払い率を乗じて得た額「基準賃金額」に休業等延日数を乗じて得た額とし、これに助成率を乗じることにより得た額」を「休業手当等総額に助成率を乗じることにより得た額」に読み替えることができることとし、当該事業主がいずれかの算定方法を選択できることとする。

ロ 小規模事業所の事業主の休業規模要件の確認

小規模事業主による、休業規模要件の確認について、1106 a トに関わらず、対象労働者2人あたり1日以上休業していることを確認できれば、当該要件を満たしているものとする。

ハ 支給額の算定方法

特例事業主が実施した休業等に係る助成金の支給額の算定方法に係る平均賃金額（1人1日分）は、1101b コによる改正前の0402a ロ、ハ又はニの規定のほか、次の方法により算定することができるものとする。

なお、次の(イ)の方法により算定した場合は、原則として、所得税法施行規則（昭和40年大蔵省令第11号）第80条及び第104条並びに平成20年6月23日付け課法8-3ほか

（令和~~8~~⁷年4月1日

2 課共同「源泉所得税の納付書兼所得税徴収高の計算書の様式について」（事務運営指針）に規定する別紙 3 「給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（一般用）の様式」又は別紙 4 「給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（納期特例分）の様式」（以下「所得税徴収高計算書」という。）を支給申請の際に添付することとする。

(イ) 平均賃金額

平均賃金額（1 人 1 日分）は、初回の判定基礎期間の初日が属する年度（4 月 1 日から 3 月 31 日までをいう。以下同じ。）又は前の年度（以下「前年度」という。）の任意の月に提出した給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書に記載された俸給給料等(01)欄の「支給額」を同欄の「人員」及び当該計算書を提出した月が属する年度の任意の 1 か月（ただし、通常の所定労働日数より明らかに少ない月を除く。）の月間所定労働日数で除して 1 日分としたものである。

(ロ) 「所定労働日数」（年間での算定）（確定保険料申告書を活用して算定する場合）

年間所定労働日数は、前年度の任意の 1 か月（ただし、通常の所定労働日数より明らかに少ない月を除く。）の月間所定労働日数に 12 を乗じた日数により算定することができるほか、次の a ～ c のいずれかにより算定することができることとする。

なお、週休 1 日制や週休 3 日制等の場合については、これに準じて算定することができる。

- a 週休 2 日制（国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）第 2 条に規定する祝日等（以下、「祝日等」という。）が労働日である場合）が大多数を占める場合は、年間 261 日
- b 週休 2 日制（祝日等が休日である場合）が大多数を占める場合は、年間 240 日
- c 雇用形態等により所定労働日数が異なる労働者を雇用している場合は、雇用形態ごとの所定労働日数（同じ雇用形態で複数の所定労働日数が定められている場合は最も人数が多い所定労働日数を当該雇用形態の所定労働日数とする。）及び雇用形態ごとの人数の加重平均により求めることができる。

例) 正社員：週休 2 日（祝日勤務）10 人

→ 上記 a により 261 日が正社員の年間所定労働日数

パート：年間 160 日勤務 4 人、年間 180 日勤務 6 人

→ 最も人数の多い年間 180 日がパートの年間所定労働日数

$[261 \text{ 日} \times 10 \text{ 人 (正社員)} + 180 \text{ 日} \times 10 \text{ 人 (パート)}] \div 20 \text{ 人 (全員)}$
= 220.5（切り捨て）

よって、年間所定労働日数は 220 日とすることができる。

(ハ) 「所定労働日数」（月間での算定）（所得税徴収高計算書を活用する場合等、1 か月単位で算定する場合）

月間所定労働日数は、対象労働者数及び所定労働日数の加重平均により算定することができるほか、次の a ～ c のいずれかにより算定することとする。

なお、週休 1 日制や週休 3 日制等の場合については、これに準じて算定することができる。

- a 週休 2 日制（祝日等が労働日である場合）が大多数を占める場合は、月 22 日

（令和 ~~8~~⁷ 年 4 月 1 日

- b 週休2日制（祝日等が休日である場合）が大多数を占める場合は、月20日
- c 雇用形態等により所定労働日数が異なる労働者を雇用している場合は、雇用形態ごとの所定労働日数（同じ雇用形態で複数の所定労働日数が定められている場合は最も人数が多い所定労働日数を当該雇用形態の所定労働日数とする。）及び雇用形態ごとの人数の加重平均により求めることができる。

例1）正社員：週休2日（祝日勤務）20人

→ 上記aにより22日が正社員の月間所定労働日数

パート：月15日勤務 4人、月16日勤務 10人、月17日勤務 6人

→ 最も人数の多い月16日がパートの月間所定労働日数

$$[22日 \times 20人(正社員) + 16日 \times 20人(パート)] \div 40人(全員) \\ = 19$$

よって、月間所定労働日数は19日とすることができる。

例2）正社員：週休2日（祝日勤務）10人

→ 上記aにより22日が正社員の月間所定労働日数

パート：週3日勤務 6人、週4日勤務 4人

→ 最も人数の多い週3日（月13日）がパートの月間所定労働日数

$$(週3日 \times 52週 \div 12月 = 13(月13日))$$

$$[22日 \times 10人(正社員) + 13日 \times 10人(パート)] \div 20人(全員) \\ = 17.5(切り捨て)$$

よって、月間所定労働日数は17日とすることができる。

二 複数の休業手当支払い率に係る算定方法

同一の判定基礎期間において、休業協定書により定めた労働者に対する雇用調整助成金の助成額を算定する際に用いる休業手当等の支払い率（以下、「支払い率」という。）が労働者により異なっている場合、特例事業主は原則として、当該支払い率が適用される労働者数が最も多い支払い率により支給申請をすることとする。

ただし、複数の支払い率の単純平均又は複数の支払い率及び当該支払い率が適用される労働者数による加重平均によって算定した支払い率により支給申請を行うこともできることとする。

例）支払い率 60%の労働者 5人

支払い率 80%の労働者 2人

支払い率 100%の労働者 3人

原則：適用される労働者が最も多い60%が支払い率

このほか、単純平均（ $(60+80+100) \div 3 = 80$ ）80%が支払い率

加重平均（ $60 \times 5 + 80 \times 2 + 100 \times 3 \div 10 = 76$ ）76%が支払い率

のいずれかを用いることもできる。

ホ 休業等実施計画届（様式第1号(1)）の提出を不要とすること

休業等に係る助成金を受けようとする特例事業主は、0501イの規定にかかわらず、休業等実施計画届の提出を不要とする。

ただし、0501ニに規定する休業等実施計画届の添付書類は、支給申請書に添付すること

（令和8~~7~~年4月1日

とする。

また、この場合における生産量要件の確認については、1106 a イ中「計画届の提出日の属する月の前月」を「初回の判定基礎期間（複数の判定基礎期間がある場合にはいずれかの判定基礎期間）の初日が属する月（1109 a において「判定月」という。）又は判定月の前月若しくは判定月の前々月のいずれかの月」と「計画届の提出日の属する月の前々月」を「判定月の前月」と読み替えることとする。

なお、計画届を提出しない場合の支給申請書の提出期限については、0701 に基づき支給対象期間の末日の翌日から起算して、2 か月以内に支給申請するものとする。

1110 a 令和 2 年 7 月豪雨の災害に伴う事業活動の縮小に係る特例（令和 2 年 8 月 25 日施行）

イ 本特例の対象となる事業主及び休業等

本特例の対象となる事業主（以下、特例対象事業主という。）は、令和 2 年 7 月豪雨の災害に伴う「経済上の理由」（その具体的な範囲の考え方については、平成 28 年 9 月 23 日付け雇発企 0923 第 1 号「平成 28 年 8 月 16 日から 9 月 1 日までの間の暴風雨及び豪雨による災害に伴う雇用調整助成金の「経済上の理由」の取り扱いについて」によること。以下、同じ。）により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主とし、対象となる休業等については、対象期間の初日が令和 2 年 7 月 4 日から令和 3 年 1 月 3 日までにあるものとする。

ロ 生産量要件の特例

特例対象事業主については、0301 a イ（イ） a 中「3 か月間」とあるのは、「1 か月間」とする。

なお、事業所を設置して 1 年に満たず、生産指標について前年同期と比較できない場合は、0301 a イ（イ） a 中「最近 3 か月間の月平均値が前年同期に比べ」を「最近 1 か月間の値が令和 2 年 7 月豪雨前の 1 か月に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができる。この場合、令和 2 年 7 月豪雨より前に比較対象となる 1 か月がない場合、令和 2 年 7 月豪雨より後に事業所を設置した場合は当然特例の対象とならないので留意すること。

ハ 雇用量要件の特例

特例対象事業主については、0301 a イ（イ） b の規定は適用しないこととする。

二 支給限度日数の特例

特例対象事業主が実施した休業等の日数については、0403a の但し書きの規定は適用しないこととし、同但し書きに規定される基準助成金の対象期間の開始の日以降の日数に含めないこととする。

ホ 対象被保険者の特例

特例対象事業主については、0303a のイの規定は適用しないこととする。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認することとする。

ヘ クーリング期間の特例

特例対象事業主については、0302a のロの規定は適用しないこととする。

ト 助成率の特例

山形県、長野県、岐阜県、島根県、福岡県、佐賀県、熊本県、大分県及び鹿児島県の区域内に事業所が所在する特例対象事業主の休業（教育訓練、出向を含まない。）に係る助成率

（令和 ~~8~~7 年 4 月 1 日

については、0401aに規定する「2分の1（中小企業にあつては、3分の2）」とあるのは、「3分の2（中小企業にあつては、5分の4）」に読み替えるものとし、対象期間中の休業は本助成率を適用するものとする。

チ 支給限度日数の引き上げの特例

山形県、長野県、岐阜県、島根県、福岡県、佐賀県、熊本県、大分県及び鹿児島県の区域内に事業所が所在する特例対象事業主の休業等については、0403aのイに規定する「100日」とあるのは「300日」に読み替えることとする。

リ 事務手続き

- (イ) 本特例に係る事務手続きについては、0501イの規定にかかわらず、休業等実施計画届の提出を不要とする。ただし、0501ニに規定する休業等実施計画届の添付書類は、支給申請書に添付することとする。

これにより、ロの「最近1か月」とは、初回の支給申請から見て最近の1か月（暦月または賃金締切期間）となる。

支給申請については、0701及び1106aハまた書きの規定は適用せず、令和2年7月4日から令和2年7月31日までに判定基礎期間の初日がある休業等については、令和2年10月31日まで申請ができるものとする。

また、0501ニ中「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第1号(2)及び様式第2号(2)。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）」及び0601aロ及び0602aイ中の「事業活動の状況に関する申出書」を「「雇用調整助成金（休業等）支給申請書 兼 雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式特第13号）」に、読み替えることとする。

- (ロ) 休業等を実施する前に労働組合等との協定を締結し、休業等実施計画届の提出時に当該協定書を添付する必要があるところ、労働組合の組合員名簿等の組合員数を証明する書類及び労働者代表選任書並びに委任状等の書類は、労働者の代表者が休業等実績一覧表に署名又は記名することにより代替可能とする。

ヌ 書類の整備等

雇用調整助成金の支給要件として、0302b及び0302cにおいて、支給手続きのために必要となる関係書類は整備、保管をしなければならないと規定しているところであるが、令和2年7月豪雨の災害に伴い、これが困難である場合には、当該要件は適用しないこととする。

また、これに伴い、0501及び0701において、支給申請書の提出時に添付を求めている書類についても提出が困難である場合には、事業主の疎明書（任意様式）により代替しても差し支えない。

ただし、当該取り扱いを行った場合において、書類の提出が可能となった時点で書類の提出を求めることとする。

1111 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（緊急事態宣言等対応特例）（令和3年1月21日施行・令和3年2月8日改定・令和3年2月22日改定・令和3年2月26日改定・令和3年3月5日改定・令和3年4月30日改定・令和3年5月21日改定・令和4年11月30日改定）

次のイからハに掲げる措置は、1106aに規定する特例事業主が行う、令和2年1月24日から

（令和~~8~~⁷年4月1日

令和4年11月30日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等について適用するものとする。

イ 助成率に関する特例

(イ) 本特例の対象となる事業主

次のa、b又はcのいずれかに該当する特例事業主

- a 新型インフルエンザ等対策特別措置法(平成24年法律第31号)(以下「特措法」という。)第32条第1項に基づく緊急事態宣言(令和3年1月7日にされたものに限る。)に伴い、緊急事態措置の対象区域の属する都道府県(以下、この1111aにおいて「特定都道府県」という。)の知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針(以下「基本的対処方針」という。)に沿った要請又は特措法に基づかない働きかけ(特定都道府県の知事が独自に実施したもの)(以下「要請等」という。)を受けて、緊急事態措置を実施すべき期間を通じて、特措法施行令第11条に定める施設(※1。ただし、感染防止策の徹底のみの要請対象施設は除く。以下同じ。)の内、特定都道府県内に所在し、要請等の対象となる全ての施設(※2。以下同じ。)において、要請等の内容を満たす営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限又は飲食物の提供を控えることに協力する大企業事業主

(※1 特措法施行令第11条に定める施設)

(三から十四に掲げる施設にあっては、その建設物の床面積の合計が1000平方メートルを超えるものに限る。)

一 学校(三に掲げるものを除く。)

二 保育所、介護老人保健施設その他これらに類する通所又は短期間の入所により利用される福祉サービス又は保健医療サービスを提供する施設(通所又は短期間の入所の用に供する部分に限る。)

三 学校教育法(昭和22年法律第26号)第1条に規定する大学、同法第124条に規定する専修学校(同法第125条第1項に規定する高等課程を除く。)、同法第134条第1項に規定する各種学校その他これらに類する教育施設

四 劇場、観覧場、映画館又は演芸場

五 集会場又は公会堂

六 展示場

七 百貨店、マーケットその他の物品販売業を営む店舗(食品、医薬品、医療機器その他衛生用品、再生医療等製品又は燃料その他生活に欠くことができない物品として厚生労働大臣が定めるものの売場を除く。)

八 ホテル又は旅館(集会の用に供する部分に限る。)

九 体育館、水泳場、ボーリング場その他これらに類する運動施設又は遊技場

十 博物館、美術館又は図書館

十一 キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホールその他これらに類する遊興施設

十二 理髪店、質屋、貸衣装屋その他これらに類するサービス業を営む店舗

(令和~~8~~7年4月1日

十三 自動車教習所、学習塾その他これらに類する学習支援業を営む施設

十四 飲食店、喫茶店その他設備を設けて客に飲食をさせる営業が行われる施設（十一に該当するものを除く。）

十五 三から十四までに掲げる施設であって、その建築物の床面積の合計が1000平方メートルを超えないもののうち、新型インフルエンザ等緊急事態において、新型インフルエンザ等の発生の状況、動向若しくは原因又は社会状況を踏まえ、新型インフルエンザ等のまん延を防止するため特措法第45条第2項の規定による要請を行うことが特に必要なものとして厚生労働大臣が定めて公示するもの

（※2 要請等対象施設）

（床面積の合計が1000平方メートルを超えないものも対象となる。）

- ① キャバレー、ナイトクラブ、ダンスホールその他これらに類する遊興施設の内食品衛生法上における飲食店営業の許可を受けている飲食店
- ② 飲食店、喫茶店その他設備を設けて客に飲食をさせる営業が行われる施設（①に該当するものを除く。）
- ③ 劇場、観覧場、映画館又は演芸場
- ④ 集会場又は公会堂
- ⑤ 展示場
- ⑥ 百貨店、マーケットその他の物品販売業を営む店舗（食品、医薬品、医療機器その他衛生用品、再生医療等製品又は燃料その他生活に欠くことができない物品として厚生労働大臣が定めるものの売場を除く。）
- ⑦ ホテル又は旅館（集会の用に供する部分に限る。）
- ⑧ 体育館、水泳場、ボーリング場その他これらに類する運動施設又は遊技場
- ⑨ 博物館、美術館又は図書館
- ⑩ 遊興施設のうち、食品衛生法上における飲食店営業の許可を受けていない施設
- ⑪ サービス業を営む店舗（生活必需サービスを除く。）

- b 特措法第31条の4第1項に基づくまん延防止等重点措置の公示に伴い、まん延防止等重点措置の対象区域のうち職業安定局長が別途定める区域（以下、この1111aにおいて「重点区域」という。）の属する都道府県の知事による基本的対処方針に沿った要請等を受けて、重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間を通じて、特措法施行令第11条に定める施設の内、重点区域内に所在し、要請等の対象となる全ての施設において、要請等の内容を満たす営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限、又は飲食物の提供（利用者による酒類の店内持ち込みを含む。）若しくはカラオケ設備の利用自粛に協力する、要請等の対象となる業態に属する事業を行う大企業事業主

- c 下記（ハ）cの3か月間の生産指標の月平均値が前年又は前々年同期に比べ30%以上減少している全国の大企業事業主

（令和8-7年4月1日

(ロ) 本特例の対象となる休業等

次の a、b 及び c に掲げる事業主ごとに、それぞれに定める休業等

a 上記 (イ) a に規定する事業主

緊急事態措置を実施すべき期間（令和 3 年 1 月 7 日の緊急事態宣言によるものに限る。）中及び当該期間の末日の翌日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間において、特定都道府県内に所在する要請等対象施設に関し、実施した休業等（実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者（当該施設において、当該施設に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者を含む。以下同じ。）又は対象となった施設において催物（イベント等）を開催した（又は予定していたが開催できなくなった）事業主に雇用される労働者（上記同様、当該催物に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者を含む。以下同じ。）であって開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者の休業等に限る。）

当該休業等を行った事業主は、支給申請に際し、本特例の対象となる対象労働者とそれ以外の対象労働者を区分して申請するとともに、本特例の対象となる休業等を実施した旨を休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）に記載すること。

b 上記 (イ) b に規定する事業主

重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間中及び当該期間の末日の翌日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間において、重点区域内に所在する要請等対象施設に関し、要請等の対象となる業態に関する労働者に対して実施した休業等（令和 3 年 4 月 30 日までに行われた休業等であって、実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者又は対象となった施設において催物（イベント等）を開催した（又は予定していたが開催できなくなった）事業主に雇用される労働者であって開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者のものに限る。）

当該休業等を行った事業主は、支給申請に際し、本特例の対象となる対象労働者とそれ以外の対象労働者を区分して申請するとともに、本特例の対象となる休業等を実施した旨を休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）に記載すること。

c 上記 (イ) c に規定する事業主

令和 3 年 1 月 8 日から同年 4 月 30 日までの期間において実施した休業等

(ハ) 本特例に係る確認書類

本特例の対象となる事業主及び休業等であることの確認については、次の a、b 及び c に掲げる事業主ごとに、それぞれの方法により行う。

a 上記 (イ) a に規定する事業主

対象施設（施設の所在地が特定都道府県内であること）や対象労働者（実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者等であること）については、対象施設の所在地、当該施設に係る対象労働者を確認できるもの（任意のもので可）により確認する。

要請等の対象施設であること、緊急事態措置を実施すべき期間を通じて営業時間の変更等に協力することについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄

（令和 ~~8~~7 年 4 月 1 日

のチェック欄)への記載により確認する。

催物の開催縮小等に係る場合は、催物の開催施設に係る契約書、使用許可証、使用承諾書、チラシ・ポスター等開催施設の所在地及び緊急事態措置を実施すべき期間中に催物を開催した或いは開催を予定していたことを確認できるもの(任意のもので可)により確認することとし、要請等の対象となる催物であり、特定都道府県において、緊急事態措置を実施すべき期間中に開催した或いは開催を予定していたが開催できなくなったこと、開催縮小等がなされた催物に従事する(予定であった)労働者であることについては、事業主による疎明(休業等実績一覧表(上欄のチェック欄)へ記載)により確認する。

対象施設等に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者の確認については、事業者間の派遣契約書、派遣労働者に係る労働契約書等により確認する。

b 上記(イ) bに規定する事業主

対象施設(施設の所在地が重点区域内であること)や対象労働者(実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者であって要請等の対象となる業態に従事するもの等であること)については、対象施設の所在地、当該施設に係る対象労働者を確認できるもの(任意のもので可)により確認する。

要請等の対象施設であること、重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間を通じて営業時間の変更等に協力すること、要請等の対象となる業態に属する事業を営むことについては、事業主による疎明(休業等実績一覧表(上欄のチェック欄)への記載)により確認する。

催物の開催縮小等に係る場合は、催物の開催施設に係る契約書、使用許可証、使用承諾書、チラシ・ポスター等開催施設の所在地及び重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間中に催物を開催した或いは開催を予定していたことを確認できるもの(任意のもので可)により確認することとし、要請等の対象となる催物であり、重点区域において、重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間中に開催した或いは開催を予定していたが開催できなくなったこと、開催縮小等がなされた催物に従事する(予定であった)労働者であることについては、事業主による疎明(休業等実績一覧表(上欄のチェック欄)へ記載)により確認する。

対象施設等に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者の確認については、事業者間の派遣契約書、派遣労働者に係る労働契約書等により確認する。

c 上記(イ) cに規定する事業主

上記(イ) cに規定する事業主であることの確認については、「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書 業況特例(様式新特第4号(2))」により、経済上の理由については0601 a、生産指標については0603 aの規定のとおり確認することとする。この際、生産量要件の比較については、原則、令和3年1月(売上が確定していない等の理由により当該月を比較に用いることができない場合においては、その前月)から遡って3か月間の実績により行うものとするが、新たに本特例の適用を受けようとする事業主の判定基礎期間の初日が令和3年2月1日以降にある場合

(令和~~8~~7年4月1日

においては、当該判定基礎期間の初日が属する月から遡って3か月間の実績により行うものとする。

なお、新たに助成金を受給しようとする事業主が上記申出書を提出する場合にあつては、1106 a イの「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書（新型コロナウイルス感染症関係）（様式新特第4号）」の提出を省略することができることとし、上記（イ） c に規定する事業主であることの確認をもって、特例事業主としての生産指標を満たすものと取り扱って差し支えない。

(ニ) 適用される助成率

上記（ロ）に係る休業等については、1108 a ニの規定にかかわらず、0401a 中「2分の1」とあるのは「5分の4」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。この際、次の a、b 及び c に掲げる事業主ごとに、それぞれに定める期間を1日でも含む判定基礎期間において、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に本助成率を適用するものとする。

ただし、本特例の対象となる事業主が 1108 a ニの【雇用維持要件】を満たす場合は、当該判定基礎期間については上記「2分の1」を「10 分の 10」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。

a 上記（イ） a に規定する事業主

緊急事態措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間

b 上記（イ） b に規定する事業主

重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日又は令和3年4月30日のうち、早い日付までの期間

c 上記（イ） c に規定する事業主

令和3年1月8日から同年4月30日までの期間

ロ 雇用維持要件に関する特例

上記イ（イ）に規定する事業主及び中小企業事業主であつて特例事業主であるものの 1108 a ニに定める雇用維持要件については、次の a、b、c 及び d に掲げる事業主ごとにそれぞれに定める期間を1日でも含む判定基礎期間において、2の要件のみを満たしていれば足りることとし、「比較期間中」を「令和3年1月8日から判定基礎期間の末日まで」と読み替えて確認を行うこととする。

a 上記（イ） a に規定する事業主

緊急事態措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間

b 上記（イ） b に規定する事業主

重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日又は令和3年4月30日のうち、早い日付までの期間

c 上記（イ） c に規定する事業主

（令和~~8~~⁷年4月1日

令和3年1月8日から同年4月30日までの期間

d 中小企業事業主であって特例事業主であるもの

令和3年1月8日から同年4月30日までの期間

ハ 上記イ又はロの特例に係る支給申請手続き

上記イ又はロの特例に係る支給申請であって、令和3年3月31日までに判定基礎期間の末日があるものについては、0701及び1109aホの規定にかかわらず、同年5月31日まで支給申請ができるものとする。

1112a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（地域特例）（令和3年4月30日施行・令和3年5月21日改定・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日・令和4年9月30日改定）

イ 対象となる事業主

次の（イ）又は（ロ）のいずれかに該当する特例事業主（1108aイの生産量要件を満たす事業主に限る）

（イ） 特措法第32条第1項に基づく緊急事態宣言（令和3年4月23日以降にされたものに限る。）に伴い、緊急事態措置の対象区域の属する都道府県（以下、この1112aにおいて「特定都道府県」という。）の知事による、特措法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請等を受けて、緊急事態措置を実施すべき期間を通じて、特措法施行令第11条に定める施設の内、特定都道府県内に所在し、要請等の対象となる全ての施設において、要請等の内容を満たす休業、営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限、入場者の整理等、又は飲食物の提供（利用者による酒類の店内持ち込みを含む。）若しくはカラオケ設備の利用自粛に協力する事業主

（ロ） 特措法第31条の4第1項に基づくまん延防止等重点措置の公示に伴い、まん延防止等重点措置の対象区域のうち職業安定局長が別途定める区域（以下、この1112aにおいて「重点区域」という。）の属する都道府県の知事による基本的対処方針に沿った要請等を受けて、重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間を通じて、特措法施行令第11条に定める施設の内、重点区域内に所在し、要請等の対象となる全ての施設において、要請等の内容を満たす営業時間の変更、当該施設の収容率若しくは当該施設を利用できる人数の制限、入場者の整理等、又は飲食物の提供（利用者による酒類の店内持ち込みを含む。）若しくはカラオケ設備の利用自粛に協力する、要請等の対象となる業態に属する事業を行う事業主

ロ 対象となる休業等

次の（イ）及び（ロ）に掲げる事業主ごとに、それぞれに定める休業等

（イ） 上記イ（イ）に規定する事業主

緊急事態措置を実施すべき期間（令和3年4月23日以降の緊急事態宣言によるものに限る。）中及び当該期間の末日の翌日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間において、特定都道府県内に所在する要請等対象施設に関し、実施した休業等（令和4年11月30日までに行われた休業等（ただし、令和3年4月

（令和~~8~~⁷年4月1日

30 日以前の休業等は大企業事業主によるものに限る。)であって、実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者（当該施設において、当該施設に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者を含む。以下同じ。）又は対象となった施設において催物（イベント等）を開催した（又は予定していたが開催できなくなった）事業主に雇用される労働者（上記同様、当該催物に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者を含む。以下同じ。）であって開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者のものに限る。）

当該休業等を行った事業主は、支給申請に際し、本特例の対象となる対象労働者とそれ以外の対象労働者を区分して申請するとともに、本特例の対象となる休業等を実施した旨を休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）に記載すること。

(ロ) 上記イ (ロ) に規定する事業主

重点区域の属する都道府県の知事が指定する期間中及び当該期間の末日の翌日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日までの期間において、重点区域内に所在する要請等対象施設に関し、要請等の対象となる業態に関する労働者に対して実施した休業等（令和 3 年 5 月 1 日から令和 4 年 11 月 30 日までに行われた休業等であって、実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者又は対象となった施設において催物（イベント等）を開催した（又は予定していたが開催できなくなった）事業主に雇用される労働者であって開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者のものに限る。）当該休業等を行った事業主は、支給申請に際し、本特例の対象となる対象労働者とそれ以外の対象労働者を区分して申請するとともに、本特例の対象となる休業等を実施した旨を休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）に記載すること。

ハ 確認書類

本特例の対象となる事業主及び休業等であることの確認については、次の (イ) 及び (ロ) に掲げる事業主ごとに、それぞれの方法により行う。

(イ) 上記イ (イ) に規定する事業主

対象施設（施設の所在地が特定都道府県内であること）や対象労働者（実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者等であること）については、対象施設の所在地、当該施設に係る対象労働者を確認できるもの（任意のもので可）により確認する。

要請等の対象施設であること、緊急事態措置を実施すべき期間を通じて営業時間の変更等に協力することについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）への記載により確認する。

催物の開催縮小等に係る場合は、催物の開催施設に係る契約書、使用許可証、使用承諾書、チラシ・ポスター等開催施設の所在地及び緊急事態措置を実施すべき期間中に催物を開催した或いは開催を予定していたことを確認できるもの（任意のもので可）により確認することとし、要請等の対象となる催物であり、特定都道府県において、緊急事態措置を実施すべき期間中に開催した或いは開催を予定していたが開催できなくなったこと、開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）

(令和 8 年 4 月 1 日

労働者であることについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）へ記載）により確認する。

対象施設等に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者の確認については、事業者間の派遣契約書、派遣労働者に係る労働契約書等により確認する。

(ロ) 上記イ (ロ) に規定する事業主

対象施設（施設の所在地が重点区域内であること）や対象労働者（実際に要請等の対象となった施設において雇用される労働者であって要請等の対象となる業態に従事するもの等であること）については、対象施設の所在地、当該施設に係る対象労働者を確認できるもの（任意のもので可）により確認する。要請等の対象施設であること、重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間を通じて営業時間の変更等に協力すること、要請等の対象となる業態に属する事業を営むことについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）への記載により確認する。催物の開催縮小等に係る場合は、催物の開催施設に係る契約書、使用許可証、使用承諾書、チラシ・ポスター等開催施設の所在地及び重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間中に催物を開催した或いは開催を予定していたことを確認できるもの（任意のもので可）により確認することとし、要請等の対象となる催物であり、重点区域において、重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間中に開催した或いは開催を予定していたが開催できなくなったこと、開催縮小等がなされた催物に従事する（予定であった）労働者であることについては、事業主による疎明（休業等実績一覧表（上欄のチェック欄）へ記載）により確認する。対象施設等に係る事業主の指揮命令を受けて就業する派遣労働者の確認については、事業者間の派遣契約書、派遣労働者に係る労働契約書等により確認する。

ニ 適用される上限額

上記ロに係る休業等における日額の最高額については、1108a ハのなお書き、(ロ)、(ハ) 及び (ニ) の規定にかかわらず、次の (イ) 及び (ロ) に掲げる事業主についてそれぞれ掲げる期間ごとに、それぞれに定める 0401a の読み替えを行うものとし、当該期間を1日でも含む判定基礎期間において、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に本上限額を適用するものとする。

(イ) 上記イ (イ) に規定する事業主

- a 緊急事態措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日又は令和4年9月30日のうち、早い日付までの期間

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万5千円を超えるときは、1万5千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

- b 令和4年10月1日以降の緊急事態措置を実施すべき期間の初日から同年11月30日までの期間（aに該当するものを除く。）

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万2千円を超えるときは、1万2千円に

(令和~~8~~7年4月1日

当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

(ロ) 上記イ (ロ) に規定する事業主

a 重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日又は令和4年9月30日のうち、早い日付までの期間

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万5千円を超えるときは、1万5千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

b 令和4年10月1日以降の重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間の初日から同年11月30日までの期間（aに該当するものを除く。）

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは「1万2千円を超えるときは、1万2千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

ホ 適用される助成率

上記ロに係る休業等については、1108aニ(ロ)の規定にかかわらず、0401a中「2分の1（中小企業事業主にあつては、3分の2）」とあるのは「5分の4」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。この際、次の(イ)及び(ロ)に掲げる事業主ごとに、それぞれに定める期間を1日でも含む判定基礎期間において、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に本助成率を適用するものとする。

ただし、本特例の対象となる事業主が1108aニの【雇用維持要件】（ただし、2の要件のみを満たしていれば足りることとし、「比較期間中」を「令和3年1月8日から判定基礎期間の末日まで」と読み替えて確認を行うこととする。）を満たす場合は、当該判定基礎期間については上記「2分の1（中小企業事業主にあつては、3分の2）」を「10分の10」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。

(イ) 上記イ (イ) に規定する事業主

緊急事態措置を実施すべき期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日又は令和4年11月30日のうち、早い日付までの期間

(ロ) 上記イ (ロ) に規定する事業主

重点区域の属する都道府県の知事が重点区域ごとに指定する期間の初日から当該期間の末日の属する月の翌月の末日又は令和4年11月30日のうち、早い日付までの期間

1113 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例（業況特例）（令和3年4月30日施行・令和3年6月23日改定・令和3年7月28日改定・令和3年9月15日改定・令和3年11月24日改定・令和3年12月21日改定・令和4年3月22日改定・令和4年6月28日改定・令和4年9月30日改定）

イ 対象となる事業主

(イ) 判定基礎期間の初日が令和3年12月31日以前の事業主

下記ハの3か月間の生産指標の月平均値が前年又は前々年同期（雇用保険適用事業所設置後であつて労働者を雇用している場合に限る。）に比べ30%以上減少している特例事業

（令和~~8~~7年4月1日

主

(ロ) 判定基礎期間の初日が令和4年1月1日以降の事業主

下記ハの3か月間の生産指標の月平均値が前年、前々年同期又は3年前同期（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ30%以上減少している特例事業主。

ロ 対象となる休業等

令和3年5月1日から令和4年11月30日までの期間において実施した休業等

ハ 確認書類

「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書 業況特例（様式新特第4号（2））」により、経済上の理由については0601a、生産指標については0603aの規定のとおり確認することとする。この際、生産量要件の比較については、原則、判定基礎期間の初日が属する月（売上が確定していない等の理由により当該月を比較に用いることができない場合においては、その前月）から遡って3か月間の実績により行うものとする。なお、1111aイ（イ）cに規定する事業主については、判定基礎期間の初日が令和3年12月31日までの休業等に係る本特例の適用にあたり、改めて生産量要件を確認する必要はないこととする。

判定基礎期間の初日が令和3年12月31日までの休業等について1111aイ（イ）cの特例又は本特例を利用している事業主が、判定基礎期間の初日が令和4年1月1日以降の休業等について申請を行う場合は、最初の申請において、上記イ（ロ）の確認を行うこととする。これにより本特例の対象となくなってしまう場合は、1108a（緊急対応期間特例）の対象事業主として取り扱う。

また、判定基礎期間の初日が令和4年4月1日以降の休業等に係る本特例の適用にあたっては、判定基礎期間毎に生産量要件の確認を行うこととする。その際に利用した生産指標は、以降の判定基礎期間において原則として変更はできないものとする。また、判定基礎期間又は支給対象期の初日が令和4年4月1日以降の休業等及び出向に係る本特例以外の特例を利用する際に確認を行った生産指標があり、その後に本特例を利用する場合も当該生産指標は原則として変更できないものとする。

なお、新たに助成金を受給しようとする事業主が上記申出書を提出する場合にあつては、1106aイの「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書（新型コロナウイルス感染症関係）（様式新特第4号）」の提出を省略することができることとし、本特例の対象事業主であることの確認をもって、特例事業主としての生産指標を満たすものと取り扱って差し支えない。

ニ 適用される上限額

上記ロに係る休業等における日額の最高額については、1108aハのなお書き、（ロ）、（ハ）、及び（ニ）の規定にかかわらず、0401aについて、次の（イ）及び（ロ）に掲げる判定基礎期間ごとに読み替えを行うものとし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に本上限額を適用するものとする。

（イ） 令和3年5月1日から令和4年9月30日を1日でも含む判定基礎期間

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該

（令和8~~7~~年4月1日

日数を乗じて得た額」とあるのは、「1万5千円を超えるときは、1万5千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

- (ロ) 令和4年10月1日から同年11月30日を1日でも含む判定基礎期間（(イ)に該当するものを除く）

「法第16条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは、「1万2千円を超えるときは、1万2千円に当該日数を乗じて得た額」と読み替える。

ホ 適用される助成率

上記ロに係る休業等については、1108aニ（ロ）の規定にかかわらず、0401a中「2分の1（中小企業事業主にあつては、3分の2）」とあるのは「5分の4」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。この際、令和3年5月1日から令和4年11月30日までの期間を1日でも含む判定基礎期間において、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に本助成率を適用するものとする。

ただし、本特例の対象となる事業主が1108aニの【雇用維持要件】（ただし、2の要件のみを満たしていれば足りることとし、「比較期間中」を「令和3年1月8日から判定基礎期間の末日まで」と読み替えて確認を行うこととする。）を満たす場合は、当該判定基礎期間については上記「2分の1（中小企業事業主にあつては、3分の2）」を「10分の10」に読み替えるものとし、本助成率を適用する。

1114a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例を利用した事業主に対する経過措置（令和4年11月30日施行・令和5年4月1日改定）

1106aに規定する特例事業主であつて、対象期間の初日が令和2年1月24日から令和4年3月31日までの間にある特例事業主については、0302aイの規定にかかわらず、対象期間を令和5年3月31日までととする。

また、次のイからウに掲げる措置は、特例事業主が行う、令和4年12月1日から令和5年3月31日までの期間（以下「経過措置期間」という。）中に判定基礎期間の初日がある休業等について適用するものとする。

イ 生産量要件の特例

- (イ) 対象期間の初日から1年を経過した日以降であつて経過措置期間中に初日（対象期間の初日から1年を経過した日以後の日に限る）がある判定基礎期間（以下1114aにおいて「基準判定基礎期間」という。）において生産量要件の再確認を行うこととする。この場合において、0301aイ（イ）a中「3か月間」とあるのは、「1か月間」とする。
- (ロ) (イ)により生産量要件を満たすことを確認した基準判定基礎期間より後の基準判定基礎期間においては、生産量要件の再確認を要さない。また、1114aウ（イ）により特に業況が厳しい事業主であることが確認できる場合は、（イ）による生産量要件の確認は要さない。
- (ハ) 0301aイ（イ）aによる生産量要件「10%以上減少」の比較については、原則、基準判定基礎期間の初日が属する月の実績と、前年同月との比較により行うものとする。

生産指標について前年同期と比較することが適当ではないと認められる場合は、0301aイ（イ）a中「最近3か月間の月平均値が前年同期（雇用保険適用事業所設置後であつて労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」とあるのは、「基準判定基礎期間の初日が属

（令和~~8~~⁷年4月1日

する月（以下 0301 a イ（イ） a において「判定月」という。）又は判定月の前月若しくは判定月の前々月のいずれかの月の値が令和元年から令和 4 年までのいずれかの年の同期 1 か月分（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」とする。ただし、比較に用いる月に売上がないなど、これにより難しい場合は「基準判定基礎期間の初日が属する月（以下 0301 a イ（イ） a において「判定月」という。）又は判定月の前月若しくは判定月の前々月のいずれかの月の値が事業の開始期または、立ち上げ期等によりその他の月（ただし、判定月の前月から直近 1 年間の指標とする。）を用いることが適切だと認められる 1 か月（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ」とすることができるものとする。

- (二) (ハ) の場合においては、0501 ニ中「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」（様式第 1 号(2) 及び様式第 2 号(2)。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。）」並びに 0601 a ロ及び 0602 a イ中の「事業活動の状況に関する申出書」とあるのは、「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書（新型コロナウイルス感染症関係）（様式新特第 4 号）」とする。

ロ 雇用量要件の特例

経過措置期間中、特例事業主については、0301 a イ（イ） b の規定は適用しないこととする。

ハ 支給限度日数の特例

経過措置期間中、特例事業主が実施した休業等の日数には、0403a のただし書きの規定を適用しない。

経過措置期間中、特例事業主が実施する 1114a の休業等に係る支給限度日数の確認に対する 0809 a イの適用については、0809a イ(ロ) 中「当該対象期間の初日から起算して過去 3 年以内に開始された対象期間内の支給日数の合計を 150 日から差し引いた残りの日数（100 日を超える場合にあっては 100 日）」とあるのは、「100 日に令和 2 年 1 月 24 日から令和 4 年 11 月 30 日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等（当該休業等について助成金が支給されるものに限る。）の実施日数を加えた日数」とする。

ニ 対象被保険者についての特例

経過措置期間中、特例事業主については、0303a のイの規定を適用しないこととする。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認することとする。

ホ クーリング期間の特例

経過措置期間中、特例事業主については、0302a のロの規定は適用しないこととする。

ヘ 短時間休業についての特例

経過措置期間中、特例事業主が実施する短時間休業については、経過措置期間において、労働者の雇用の安定を図るために必要なものとして労使協定により実施されるものであれば、①から③の例のように、部署・部門や、職種、所掌、担当、職制、勤務体制、シフトなどに基づく短時間休業も、一度に休業させる人数にかかわらず、柔軟に助成対象として取り扱うこととする。ただし、無規定に行われるもの（個々の労働者の遅刻や早退を休業扱いとする場合など）については、本特例においても短時間休業とはならない。

①部門ごとの短時間休業を可能とする

(令和 8 年 4 月 1 日

(例：客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業)

- ② 常時配置が必要な者やコアメンバーを除いて短時間休業を可能とする

(例：ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業、パート労働者のみ短時間休業)

- ③ 同じ職制や、勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業を可能とする

(例：8時間3交代制を6時間4交代制にして2時間分を短時間休業と扱う)

ト 休業規模要件の特例

経過措置期間中、特例事業主については、0301b ハ及び 0804a に関して、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に 15 分の 1（中小企業事業主にあつては、20 分の 1）を乗じて得た日数以上」とあるのは、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に 30 分の 1（中小企業事業主にあつては、40 分の 1）を乗じて得た日数以上」とする。

なお、休業規模要件の確認対象となる対象労働者については、①助成金で定める対象労働者のみにより確認するものとするが、例外として②緊急雇用安定助成金で定める対象労働者で要件を満たしていればよいものとする。

チ 残業相殺の特例

経過措置期間中、特例事業主については、1101b コによる改正前の 0402a ヘ及び 0808a の規定は適用しないこととする。

リ 直前の 1 年間と比較して所定労働日数が増加している場合の取り扱いについて

経過措置期間中、特例事業主については、1101b コによる改正前の 0402a ホの規定は適用しないこととする。

ヌ 休業等実施計画届（様式第 1 号(1)）の提出を不要とすること

経過措置期間中、休業等に係る助成金を受けようとする特例事業主は、0501 イの規定にかかわらず、休業等実施計画届の提出を不要とし、0501 ニに規定する休業等実施計画届の添付書類は、支給申請書に添付することとする。

なお、計画届を提出しない場合の支給申請書の提出期限については、0701 に基づき支給対象期間の末日の翌日から起算して、2 か月以内に支給申請するものとする。

ル 簡素化の特例

経過措置期間中、特例事業主については以下の(イ)から(ホ)を適用する。

- (イ) 休業等を実施する前に労働組合等との協定を締結し、休業等実施計画届の提出時に当該協定書を添付する必要があるところ、新型コロナウイルス感染症の影響によって労働組合等との協定を締結することが困難である事業主については、労働組合等との確約書等による代替可能とする。

なお、労働組合の組合員名簿等の組合員数を証明する書類及び労働者代表選任書並びに委任状等の書類は休業等実績一覧表等所定の様式への代表者による署名又は記名により代替可能とする。

- (ロ) 対象期間における 2 回目以降の申請時において、重複する添付書類を省略することができるものとする。

- (ハ) 0605a の中小企業事業主であることの確認について、人数要件を満たす場合は他の書類の添付を省略できるものとする。

(令和 8 年 4 月 1 日)

- (ニ) 管轄労働局長は、休業等支給申請書及び助成額算定書について、自動計算等ができる様式の活用を積極的に促すこと。ただし、事業主が従前の様式を希望する場合には、通常時の様式によって受理することもできるものとする。
- (ホ) 緊急雇用安定助成金と同時に申請があった場合に、重複する書類及び記載事項は、省略可能とする。

ラ 1年未満事業主に対する措置

当面の間、申請する休業等の判定基礎期間の初日が、雇用保険適用事業所設置後1年以上経過する日以前である場合は、1101b テによる改正前の 0701 イ(ニ)の規定の適用については、「0302b ロに示す労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する確認書類(0302b ロ(ロ) bを除く。)」とあるのは、「0302b ロに示す労働・休日及び休業・教育訓練の実績に関する確認書類」とする。

ワ 平均賃金額の算定に用いる年度の変更

令和4年度労働保険の年度更新により令和3年度の労働保険に係る確定保険料申告書の受理日(又は「労働保険料等算定基礎賃金等の報告」の労働保険事務組合への提出日)以降に申請を行う場合は、最初の申請において、1101b コによる改正前の 0402a ロに準じて、当該確定保険料に係る 1101b コによる改正前の 0302b ロの書類により平均賃金の算定を行うとともに、事業主から企業規模の変更の申し出があった場合は、0605a に準じて、中小企業事業主であることの確認を行うこととする。なお、1114a ネ(イ)の方法により平均賃金額の算定を行うものについては、令和4年6月1日以降に申請を行う場合は、最初の申請において、1114a ネ(イ)中「初回の判定基礎期間の初日が属する年度(4月1日から3月31日までをいう。以下同じ。)」又は前の年度(以下「前年度」という。))を「令和3年度又は令和4年度」と読み替えて平均賃金の算定及び中小企業事業主の確認を行うこととする。

カ 教育訓練の経過措置期間特例

経過措置期間中、特例事業主については、0301b のニ(ハ)の規定にかかわらず、その教育訓練の受講日において受講者を業務に就かせることができるものとする(ただし、業務中に訓練を実施することはできないものとする)。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、集合研修等の実施が難しい状況であることに鑑み、0301b ト(1101b キによる改正前のもの。以下1114aにおいて同じ。)において従前認めていなかった以下の教育訓練を、経過措置期間中、特例事業主が実施する教育訓練については認めるものとする。

- f 自宅などで行う学習形態の訓練(サテライトオフィス等も認める)(この場合、0301b ト(ロ)、(ハ)、(リ)、(ヌ)及び(フ)を緩和できるものとする)
- g 接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修などの職業、職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となる訓練(この場合、0301b ト(ロ)及び(フ)を緩和できるものとする)
- h 繰り返しが必要な教育訓練であって、過去に行った教育訓練を同一の労働者に実施するものについては、対象期間中に実施したもののうち初回のものに限り認めること(0301b ト(フ)を緩和できること)とする。ただし、この場合においても、緊急対応期間に行った教育訓練を経過措置期間に再度実施するものは認めない。
- i 自宅等で実施するなど、通常と異なる形態で実施する場合には、その企業において通

(令和8~~7~~年4月1日

常の教育カリキュラムに位置づけられている訓練も認めるものとする。(この場合、0301b ト (ハ)、(ヌ) 及び (7) を緩和できるものとする。ただし、OJT は引き続き不可とする)

j 自宅等でインターネット等を用いた双方向での訓練を実施するなど、通常と異なる形態で実施する場合には、社内において、自社職員である指導員が、一般的に教育的立場にあり、一定程度の知識、実務経験を有するならば、当該指導員による訓練も認めるものとする。(この場合、0301b ト (リ) 及び (7) を緩和できるものとする)

- ・ 経営上・事業上の理由により技能実習を行わせることが困難となったため、技能実習実施困難時届出書を外国人技能実習機構に提出した事業主については、外国人技能実習生に対する訓練を認めるものとする。(この場合、0301b ト (カ) を緩和できるものとする)

なお、自宅などで行う学習形態の訓練については、片方向受講・双方向受講いずれも可とする。ただし、訓練実績については、従前のおり、カリキュラムを提出させ、当該教育訓練が、全日か半日か確認することとし、訓練実施後には、レポート等習熟度が把握できるものを提出させることとする。(特に、自宅等で実施した訓練については、具体的にレポートを記載させること)

また、経過措置期間中に実施した教育訓練については、0401a の規定中「休業等延日数のうち訓練費（助成金の対象となる教育訓練の日数に 1,200 円を乗じて得た額）」とあるのは、「訓練費（助成金の対象となる教育訓練の日数（半日にわたり行った場合の日数は 0.5 日として計算する。）に 1,800 円（中小企業にあっては、2,400 円）を乗じて得た額」とし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。

本特例の実施に伴い、自宅などで行う学習形態の訓練の場合など、必要な知識・技能を有する指導員又は講師により行われることを確認できる書類など、証明が不要となる書類の整備については、不要とする。

ヨ 風俗営業等関係事業主に関する特例

経過措置期間中、特例事業主に係る雇用調整助成金においては、第 1 共通要領 0302 ニ (ロ) は適用しないものとする。

タ 労働保険料を納付していない事業主等に関する特例

経過措置期間中、特例事業主に係る雇用調整助成金においては、第 1 共通要領 0302 ロ は適用しないものとする。

レ 労働関係法令違反事業主に関する特例

経過措置期間中、特例事業主に係る雇用調整助成金においては、第 1 共通要領 0302 ハ は適用しないものとする。その際、経過措置期間中に雇用調整助成金を受給した期間（経過措置期間中かつ不支給期間中に設定し、助成金を受けた判定基礎期間の累計日数）を雇用調整助成金に係る不支給期間として追加する。

なお、不支給期間については経過措置期間終了日、又は元々の不支給期間の終了日のいずれか遅い日の翌日より設定するが、判定基礎期間の初日が令和 5 年 3 月 31 日以前の休業等については第 1 共通要領 0302 ハ は適用しない。

ソ 不正受給に係る不支給措置がとられている事業主に関する特例

経過措置期間中、特例事業主が第 1 共通要領 0702 の不支給措置がとられている事業主

(令和 8 年 4 月 1 日

（第1 共通要領 0801 イ及びロに定める金額の支払い義務を負った事業主（不正受給を行った他の事業主の役員等が申請事業主の役員等となっている場合は、当該他の事業主を含む。）である場合は、支給申請日までに当該金額の全てを支払っている事業主に限る。）については、経過措置期間内にある判定基礎期間に限り、特例として、第1 共通要領 0302 イは適用しないものとする。

本特例を適用した場合は、経過措置期間中に雇用調整助成金を受給した期間（平成 31 年 4 月 1 日以降に支給申請した助成金の不正受給により不支給措置がとられている事業主の場合であって、本特例により経過措置期間に受給した雇用保険の適用事業所が複数ある場合は、これらの事業所が受給した期間のうち最も長くなる受給期間。以下「受給期間」という。）を雇用調整助成金に係る不支給措置期間として追加する。なお、不支給措置期間については経過措置期間終了日、又は元々の不支給措置期間の終了日のいずれか遅い日の翌日より設定するが、判定基礎期間の初日が令和 5 年 3 月 31 日以前の休業等については第1 共通要領 0302 イは適用しない。また、この「受給期間」とは経過措置期間中かつ不支給措置期間中に設定し、助成を受けた判定基礎期間の累計日数をいう。

本特例を適用して行った支給申請について不正受給を行った場合、第1 共通要領 0702 の不支給措置がとられるとともに、受給期間を不支給措置期間に追加する。この場合、第1 共通要領 0801 ロ中「返還を求めた額（個別の助成金について「第2 各助成金別要領」に定める場合はその額。）の2割に相当する額」とあるのは「返還を求めた額（個別の助成金について「第2 各助成金別要領」に定める場合はその額。）の20割に相当する額」とする。

ツ 出向に関する特例

特例事業主が経過措置期間中に開始する出向については、0301c ト（ロ）中、「3か月以上1年以内」とあるのは、「1か月以上1年以内」とする。

ネ 支給額の算定方法

経過措置期間中、特例事業主が実施した休業等に係る助成金の支給額の算定方法に係る平均賃金額（1人1日分）は、1101b コによる改正前の 0402a ロ、ハ又はニの規定のほか、次の方法により算定することができるものとする。

なお、次の(イ)の方法により算定した場合は、原則として、所得税法施行規則（昭和 40 年大蔵省令第 11 号）第 80 条及び第 104 条並びに平成 20 年 6 月 23 日付け課法 8－3 ほか 2 課共同「源泉所得税の納付書兼所得税徴収高の計算書の様式について」（事務運営指針）に規定する別紙 3「給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（一般用）の様式」又は別紙 4「給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書（納期特例分）の様式」（以下「所得税徴収高計算書」という。）を支給申請の際に添付することとする。

(イ) 平均賃金額

平均賃金額（1人1日分）は、初回の判定基礎期間の初日が属する年度（4月1日から3月31日までをいう。以下同じ。）又は前の年度（以下「前年度」という。）の任意の月に提出した給与所得・退職所得等の所得税徴収高計算書に記載された俸給給料等(01)欄の「支給額」を同欄の「人員」及び当該計算書を提出した月が属する年度の任意の1か月（ただし、通常の所定労働日数より明らかに少ない月を除く。）の月間所定労働日

（令和 ~~8~~⁷ 年 4 月 1 日

数で除して1日分としたものである。

(ロ) 「所定労働日数」(年間での算定)(確定保険料申告書を活用して算定する場合)

年間所定労働日数は、前年度の任意の1か月(ただし、通常の所定労働日数より明らかに少ない月を除く。)の月間所定労働日数に12を乗じた日数により算定することができるほか、次のa～cのいずれかにより算定することができることとする。

なお、週休1日制や週休3日制等の場合については、これに準じて算定することができる。

- a 週休2日制(国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)第2条に規定する祝日等(以下「祝日等」という。))が労働日である場合)が大多数を占める場合は、年間261日
- b 週休2日制(祝日等が休日である場合)が大多数を占める場合は、年間240日
- c 雇用形態等により所定労働日数が異なる労働者を雇用している場合は、雇用形態ごとの所定労働日数(同じ雇用形態で複数の所定労働日数が定められている場合は最も人数が多い所定労働日数を当該雇用形態の所定労働日数とする。)及び雇用形態ごとの人数の加重平均により求めることができる。

例) 正社員: 週休2日(祝日勤務) 10人

→ 上記aにより261日が正社員の年間所定労働日数

パート: 年間160日勤務 4人、年間180日勤務 6人

→ 最も人数の多い年間180日がパートの年間所定労働日数

$[261 \text{ 日} \times 10 \text{ 人 (正社員)} + 180 \text{ 日} \times 10 \text{ 人 (パート)}] \div 20 \text{ 人 (全員)}$
 $= 220.5$ (切り捨て)

よって、年間所定労働日数は220日とすることができる。

(ハ) 「所定労働日数」(月間での算定)(所得税徴収高計算書を活用する場合等、1か月単位で算定する場合)

月間所定労働日数は、対象労働者数及び所定労働日数の加重平均により算定することができるほか、次のa～cのいずれかにより算定できることとする。

なお、週休1日制や週休3日制等の場合については、これに準じて算定することができる。

- a 週休2日制(祝日等が労働日である場合)が大多数を占める場合は、月22日
- b 週休2日制(祝日等が休日である場合)が大多数を占める場合は、月20日
- c 雇用形態等により所定労働日数が異なる労働者を雇用している場合は、雇用形態ごとの所定労働日数(同じ雇用形態で複数の所定労働日数が定められている場合は最も人数が多い所定労働日数を当該雇用形態の所定労働日数とする。)及び雇用形態ごとの人数の加重平均により求めることができる。

例1) 正社員: 週休2日(祝日勤務) 20人

→ 上記aにより22日が正社員の月間所定労働日数

パート: 月15日勤務 4人、月16日勤務 10人、月17日勤務 6人

→ 最も人数の多い月16日がパートの月間所定労働日数

$[22 \text{ 日} \times 20 \text{ 人 (正社員)} + 16 \text{ 日} \times 20 \text{ 人 (パート)}] \div 40 \text{ 人 (全員)}$

(令和8年4月1日)

=19

よって、月間所定労働日数は19日とすることができる。

例2) 正社員：週休2日（祝日勤務）10人

→ 上記aにより22日が正社員の月間所定労働日数

パート：週3日勤務 6人、週4日勤務 4人

→ 最も人数の多い週3日（月13日）がパートの月間所定労働日数

（週3日×52週÷12月=13（月13日））

〔22日×10人（正社員）+13日×10人（パート）〕÷20人（全員）

=17.5（切り捨て）

よって、月間所定労働日数は17日とすることができる。

ナ 複数の休業手当支払い率に係る算定方法

同一の判定基礎期間において、休業協定書により定めた労働者に対する雇用調整助成金の助成額を算定する際に用いる休業手当等の支払い率（以下「支払い率」という。）が労働者により異なっている場合、経過措置期間中、特例事業主は原則として、当該支払率が適用される労働者数が最も多い支払い率により支給申請をすることとする。

ただし、複数の支払い率の単純平均又は複数の支払い率及び当該支払い率が適用される労働者数による加重平均によって算定した支払い率により支給申請を行うこともできることとする。

例) 支払い率 60%の労働者 5人

支払い率 80%の労働者 2人

支払い率 100%の労働者 3人

原則：適用される労働者が最も多い60%が支払い率

このほか、単純平均（ $(60+80+100) \div 3 = 80$ ）80%が支払い率

加重平均（ $60 \times 5 + 80 \times 2 + 100 \times 3 \div 10 = 76$ ）76%が支払い率

のいずれかを用いることもできる。

ラ 小規模事業所の事業主に対する支給額

経過措置期間中、特例事業主のうち小規模事業所の事業主（常時雇用する労働者が概ね20人以下の事業主のことをいう。以下「小規模事業主」という。）が実施した休業等に係る助成金の支給額については、0401a及び1101bコによる改正前の0402aイ中「判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して事業主が支払った当該助成金の対象となる休業等に係る賃金等の額に相当する額として厚生労働大臣が定める方法により算定した額」とあるのは、「判定基礎期間における助成金の対象となる休業等に係る対象労働者に対して当該事業主が実際に支払った当該助成金の対象となる休業等に係る休業手当又は賃金の総額（以下「休業手当等総額」という。）」と、1101bコによる改正前の0402aイ中「ロに定める平均賃金額（1人1日分）に、休業等協定により定められた手当又は賃金の支払い率を乗じて得た額を基準賃金額とし、これに助成率及び休業等延日数を乗じることにより得た額」とあるのは、「休業手当等総額に助成率を乗じることにより得た額」とすることができることとし、当該事業主がいずれかの算定方法を選択できる

（令和8~~7~~年4月1日

こととする。

ム 小規模事業所の事業主の休業規模要件の確認

経過措置期間中、特例事業主のうち小規模事業主による、休業規模要件の確認について、1114a トにかかわらず、対象労働者 2 人あたり 1 日以上休業していることを確認できれば、当該要件を満たしているものとする。

なお、0607a ロ (v) により判定基礎期間が 1 か月を超えるものについては、0607a イによる申請があったものとみなし、当該判定基礎期間初日から賃金締切日末日までの期間と、その翌日から対象期間末日までの期間それぞれについて対象労働者 2 人あたり 1 日以上休業していることを確認する。ただし、それにより休業規模要件を満たさない期間がある場合で、1 か月を超える判定基礎期間全体について 1114a トの要件を満たしている場合は、当該判定基礎期間全体について休業規模要件を満たしているものとする。

ウ 特に業況が厳しい事業主に対する上限額及び助成率に関する経過措置（特に業況が厳しい事業主に対する特例）

(イ) 経過措置期間中、特例事業主（令和 4 年 12 月 1 日から令和 5 年 1 月 31 日までの期間中に判定基礎期間の初日がある休業等（出向を含まない）を行うものに限る）のうち、3 か月間の生産指標の月平均値が前年、前々年同期又は 3 年前同期（雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。）に比べ 30% 以上減少している事業主（以下 1114a において「特に業況が厳しい事業主」という。）については、「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書 業況特例／特に業況が厳しい事業主に対する特例（様式新特第 4 号（2））」により確認することとし、経済上の理由については 0601a、生産指標については 0603a の規定のとおりそれぞれ確認することとする。この場合における生産量要件の比較については、原則、判定基礎期間の初日が属する月（売上が確定していない等の利用による当該月を比較に用いることができない場合においては、その前月）から遡って 3 か月間の実績により確認を行うものとする。

(ロ) (イ) による生産指標の確認は判定基礎期間ごとに行う。また、(イ) により特に業況が厳しい事業主であることが確認できる場合は、1114a イによる生産量要件の確認は要さない。

(ハ) 特に業況が厳しい事業主が行う判定基礎期間の初日が令和 4 年 12 月 1 日から令和 5 年 1 月 31 日の間にある休業等（出向を含まない）に対する日額の最高額の適用については、0401a 中「法第 16 条に規定する基本手当の日額の最高額を超えるときは、当該最高額に当該日数を乗じて得た額」とあるのは、「9 千円を超えるときは、9 千円に当該日数を乗じて得た額」とし、当該判定基礎期間すべての休業等の実施日に適用するものとする。

(ニ) 特に業況が厳しい事業主であって次の【雇用維持要件】を満たすものが行う令和 4 年 12 月 1 日から令和 5 年 1 月 31 日の間に判定基礎期間の初日がある休業等（出向を含まない）に対する 0401a の助成率の適用については、0401a 中、「2 分の 1（中小企業事業主にあつては、3 分の 2）」とあるのは、「3 分の 2（中小企業事業主にあつては、10 分の 9）」とする。

（令和 ~~8~~7 年 4 月 1 日

【雇用維持要件】

令和3年1月8日から判定基礎期間の末日までに、次に掲げる解雇等（解雇予告を含む。以下同じ。）を行わないこと。

なお、以下については、新型コロナウイルス感染症を理由とする解雇等も含むことに留意すること。

- ① 事業主に直接雇用される期間の定めのない労働契約を締結する労働者の場合、解雇又は退職勧奨（労働者が同意した場合も含む。）等により事業主都合による離職をさせること
- ② 事業主に直接雇用される期間の定めのある労働契約を締結する労働者の場合、解雇と見なされる労働者の雇止め、中途契約解除等により事業主都合による離職をさせること
- ③ 対象事業主の事業所に役務の提供を行っている派遣労働者の場合、労働者派遣契約期間満了前の事業主都合による契約解除

【雇用維持要件の確認】

解雇等のないことについては、以下により確認する。

- ① 原則、特例事業主から解雇等のないことを特例事業主が記載する「様式新特第6号」（支給要件確認申立書）により、確認するものとする。
 - ② 令和3年1月8日から判定基礎期間の末日までに、事業所労働者について解雇等を行わなかったことについて、雇用保険被保険者については、ハローワークシステムを用いて、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳等により確認すること。
- (ホ) 特に業況が厳しい事業主（ニ）に掲げる場合を除く。）が実施した判定基礎期間の初日が令和4年12月1日から令和5年1月31日の間にある休業等（出向を含まない）に適用される助成率については、0401aを適用し、2分の1（中小企業事業主にあつては、3分の2）とする。この場合において、当該判定基礎期間すべての休業等に本助成率を適用するものとする。

1115 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る事業主の特例(令和4年11月30日施行)

イ 経過措置期間中に新たに新型コロナウイルス感染症の影響に伴い事業活動の縮小を余儀なくされた事業主

新型コロナウイルス感染症の影響に伴い事業活動の縮小を余儀なくされた事業主（特例事業主を除く。）であつて、判定基礎期間の初日が令和4年12月1日から令和5年3月31日までの間にある休業等を行う事業主については、当該休業等に関し、次の(イ)、(ロ)及び(ハ)のとおりとする。

- (イ) 休業等に係る助成金を受けようとする場合は、0501イの規定にかかわらず、休業等実施計画届の提出を不要とする。

ただし、0501ニに規定する休業等実施計画届の添付書類は、支給申請書に添付することとする。

(令和~~8~~7年4月1日

(ロ) 残業相殺について、1101b コによる改正前の 0402a へ及び 0808a の規定は適用しないこととし、0701 イ(ロ)の休業・教育訓練実施状況申出書は「休業・教育訓練実績一覧表（新型コロナウイルス関係）」（様式新特第 10 号）に代えることができる。

(ハ) 短時間休業について、労働者の雇用の安定を図るために必要なものとして労使協定により実施されるものであれば、①から③の例のように、部署・部門や、職種、所掌、担当、職制、勤務体制、シフトなどに基づく短時間休業も、一度に休業させる人数にかかわらず、柔軟に助成対象として取り扱うこととする。ただし、無規定に行われるもの（個々の労働者の遅刻や早退を休業扱いとする場合など）については、本特例においても短時間休業とはならない。

① 部門ごとの短時間休業を可能とする

（例：客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業、製造ラインごとの短時間休業）

② 常時配置が必要な者やコアメンバーを除いて短時間休業を可能とする

（例：ホテルの施設管理者等を除いた短時間休業、パート労働者のみ短時間休業）

③ 同じ職制や、勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業を可能とする

（例：8 時間 3 交代制を 6 時間 4 交代制にして 2 時間分を短時間休業と扱う）

1116 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る特例を利用した事業主に対する経過措置（令和 5 年 4 月 1 日施行）

次のイ及びハに掲げる措置は、1106a に規定する特例事業主が行う令和 5 年 4 月 1 日以降に判定基礎期間の初日がある休業等に適用する。

イ 生産量要件の再確認及び雇用量要件の確認

特例事業主（令和 5 年 3 月 31 日時点で対象期間が 1 年以上の事業主を除く）については、令和 5 年 4 月 1 日以降に初日がある最初の判定基礎期間において生産量要件及び雇用量要件の再確認を行う（0301a イ(イ)a 及び b）。ただし、雇用保険適用事業所の設置日から 1 年に満たず、生産指標について前年同期と比較できない場合は当該判定基礎期間は支給対象としない。

なお、令和 5 年 4 月 1 日以降の最初の判定基礎期間でいずれかの要件を満たさない場合であっても、その後の判定基礎期間でいずれの要件も満たす場合は、当該判定基礎期間以降の判定基礎期間を支給対象とする。

ロ 支給限度日数の確認

特例事業主（令和 5 年 3 月 31 日時点で対象期間が 1 年以上の事業主を除く）が 1114a に規定する経過措置期間に実施した休業等については、令和 5 年 4 月 1 日以降を初日とする判定基礎期間に係る支給残日数の計算に算入すること（0403a 及び 0809a 関係）。

ハ クーリング期間の特例

特例事業主については、特例事業主として実施した休業等に係る対象期間の直後の対象期間に限り、1101b キによる改正前の 0302a の「直前の対象期間（一般事業主の支給対象事業主としての対象期間に限る。）の満了の日」を「直前の対象期間（特例事業主として実施した休業等に係る対象期間に限る。）における最後の判定基礎期間末日（休業等に係る助成金の支給があるものに限る）」に読み替える。ただし、最後の判定基礎期間の末日（休業等

（令和 ~~8~~⁷ 年 4 月 1 日

に係る助成金の支給があるものに限る）から令和5年3月31日までの期間が1年経過している場合であっても、指定した対象期間の初日が令和5年4月1日以降でなければならない。

1117 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る一般事業主の特例の経過措置（令和5年4月1日施行）

次のイ及びロに掲げる措置は、判定基礎期間の初日が令和5年4月1日から令和5年6月30日までの間にある休業等を行う 0301 a イ (イ) の一般事業主（特例事業主を含む。）について、当該休業等に限り適用する。

イ 休業等実施計画届の提出を不要とすること

休業等に係る助成金を受けようとする場合は、0501 イの規定にかかわらず、休業等実施計画届の提出を不要とし、0501 ニに規定する休業等実施計画届の添付書類は、支給申請書に添付することとする。また、休業等実施計画届を省略する場合、0301 a イ (イ) a による生産量要件「10%以上減少」の比較については、判定基礎期間の初日が属する月から遡った3か月の実績又は判定基礎期間の初日が属する月の前月から遡った3か月の実績と、前年同期との比較とする。

なお、計画届を提出しない場合の支給申請書の提出期限については、0701 に基づき支給対象期間の末日の翌日から起算して、2か月以内に支給申請するものとする。

ロ 残業相殺の特例

残業相殺について、1101b コによる改正前の 0402a へ及び 0808a の規定は適用しない。

ハ 風俗営業等関係事業主に関する特例

令和5年4月1日から当面の間、第1 共通要領 0302 ニ (v) は適用しないものとする。

1118 a 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う事業活動の縮小に係る事業主の特例（公表特例）

イ 雇用調整助成金においては、1106aに規定する特例事業主であって、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（不正受給を理由とした緊急雇用安定助成金の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緊急雇用安定助成金の支給申請額の合計額を含む。）が100万円以上の場合。ただし、当該事業主等に対する管轄労働局長による、実地調査、労働局への呼び出しによる調査又は文書による照会等（以下「初回調査」という。）を行うよりも前に不正受給に該当することの申告その他これに準ずる申告（以下「自主申告」という。）を行ったとき（複数の判定基礎期間（緊急雇用安定助成金を含む。）について不正受給を行ったときは、当該全判定基礎期間について自主申告を行ったときに限る。以下同じ。）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

（令和~~8~~⁷年4月1日

算して1か月以内に、当該不正受給に係る返納金、延滞金及び当該返納金の2割に相当する額の納付金（以下「不正受給に係る請求金」という。）を全額納付した場合を除く。

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

(p) 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。

(i) 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、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

(p) 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、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

(h) 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、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。

(i) 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。

(p) イ(i)aに該当するものとして管轄労働局長がロ(i)の事項を公表した場合であって、自主申告であった場合、かつ、不正受給に係る請求金が全額納付された場合は、(i)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(i)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。

1119 a 能登半島地震豪雨・半島過疎臨時特例（令和6年12月17日施行）

次のハからカの措置は、令和6年能登半島地震及び令和6年9月20日から同月23日までの間の豪雨（以下1119aにおいて「令和6年9月豪雨」という。）に伴う「経済上の理由」（経済的な取引関係の悪化・困難等の事情であって、その具体的な範囲の例は、次の①から⑤のとおり。）により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業所の事業主であって、対象期間の初日が令和7年1月1日から令和7年2月28日までであり、かつ次のイ及びロのいずれも満たす事業所に係るもの（以下1119aにおいて「特例対象事業主」という。）に適用する。なお、当該対象期間の途中でイ(p)を満たさなくなったときは、その日以降に実施した休業等及び出

（令和~~8~~⁷年4月1日

向は助成対象としない。

「経済上の理由」の具体的な範囲の例：

- ① 需要の減少又は風評被害による販売又は集客の困難
- ② 取引先の被災による、原材料や商品等の取引困難
- ③ 交通の途絶による、製品や原材料などの運送、従業員の通勤などの生産及び販売環境の悪化
- ④ 電気、水道及びガス等の供給や通信の途絶又は困難による生産及び販売環境の悪化
- ⑤ 損壊した施設又は設備等の修理業者の手配又は修理部品の調達困難

イ 令和6年能登半島地震等の影響を受けた事業所の要件

次の(イ)及び(ロ)のいずれも満たす事業所であること。

(イ) 令和6年1月1日から令和6年12月31日までの間に初日がある判定基礎期間又は0701ロの支給対象期について助成金の支給を受けた事業所のうち、令和6年能登半島地震より前に雇用保険適用事業所を設置している事業所であって、次のいずれかに該当するもの

- a 1103aの特例対象事業主の事業所（七尾公共職業安定所又は輪島公共職業安定所（いずれも出張所含む。）の管轄区域に所在する事業所に係るものに限る。）
- b 1105aの特例対象事業主の事業所
- c 1103a又は1105aの特例対象事業主以外であって、令和6年9月豪雨に伴う「経済上の理由」により事業活動の縮小を余儀なくされた事業主の事業所（七尾公共職業安定所又は輪島公共職業安定所（いずれも出張所含む。）の管轄区域に所在する事業所に係るものに限る。）

(ロ) 七尾公共職業安定所又は輪島公共職業安定所（いずれも出張所含む。）の管轄区域に所在する事業所

ロ 出向の推進に取り組む事業主の要件

次の(イ)から(ニ)のいずれかに該当することにより、在籍型出向に適切に取り組む意思があるものとして管轄労働局長が認める事業主であり、かつ(ホ)を満たす事業主の事業所であること。

- (イ) 特例対象事業主としての対象期間において、出向に係るあっせんを行う機関に、出向元事業主として登録を行っている事業主
- (ロ) 特例対象事業主としての対象期間において出向を実施しており、今後も継続することが見込まれる事業主
- (ハ) 特例対象事業主としての対象期間において、出向先の候補である事業主と出向契約の締結に向けた調整を行っている事業主
- (ニ) 上記(イ)から(ハ)に該当しないその他の取組により出向の推進を行っている事業主
- (ホ) 管轄労働局長の求めに応じて出向の実施状況を報告するとともに、管轄労働局長による当該内容に係る調査、確認に応じることに同意する事業主

ハ 生産量要件の特例

0301aイ(イ)a中「3か月間」とあるのは、「1か月間」とする。

また、0301aイ(イ)a中「最近3か月間の月平均値が前年同期（雇用保険適用事業所設

（令和8~~7~~年4月1日

置後であって労働者を雇用している場合に限る。)に比べ」を「最近1か月間の値が2年前同期から令和6年9月豪雨前の間の1か月(雇用保険適用事業所設置後であって労働者を雇用している場合に限る。)に比べ」に読み替えて支給対象事業主とすることができる。ただし、令和6年能登半島地震後に事業所を設置した場合は特例の対象とならないので留意すること。

ニ 雇用量要件の特例

0301aイ(イ)bの規定は適用しない。

ホ 支給限度日数の特例

特例対象事業主が実施した休業等の日数については、0403aのただし書きの規定は適用せず、同ただし書きに規定される基準助成金の対象期間の開始の日以降の日数に含めない。

また、0403aのイに規定する「100日」とあるのは「300日」に読み替える。

ヘ 対象被保険者の特例

0303aのイの規定は適用しない。なお、対象労働者が被保険者であることの確認は被保険者台帳等で確認する。

ト 対象期間及びクーリング期間の特例

特例対象事業主の対象期間は、0302aイ(イ)の規定にかかわらず、初回の0501の事前届出の際に事業主が指定した雇用調整の初日から令和7年12月31日までとする。また、0302aのロの規定は適用しない。

チ 休業等規模要件の特例

0301bハ及び0804aに関して、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に15分の1(中小企業事業主にあつては、20分の1)を乗じて得た日数以上」とあるのは、「当該判定基礎期間における対象労働者に係る所定労働延日数に30分の1(中小企業事業主にあつては、40分の1)を乗じて得た日数以上」とする。

リ 助成率の特例

0401aのただし書きの規定は適用しない。また、0401aに規定する「2分の1(中小企業事業主にあつては、3分の2)」とあるのは、「3分の2(中小企業事業主にあつては、5分の4)」に読み替えるものとし、特例対象事業主としての対象期間中は本助成率を適用する。なお、出向に係る0401bの規定については読み替えを行わない。

ヌ 残業相殺の特例

0402aロ及び0808aの規定は適用しない。

ル 事務手続き

(イ) 0501イ、0503イ、0605a、0607a及び0601b中「様式第1号(1)」を「様式新特第1号(1)」に、0501イ、ニ及び0503イ中「様式第1号(3)」を「様式新特第1号(3)」に読み替える。また、0501ニ中「「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」(様式第1号(2)。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。)」を「雇用調整実施事業所の事業活動の状況に関する申出書」(様式新特第1号(2)。以下「事業活動の状況に関する申出書」という。)」に読み替える。

(ロ) 0603a中「「事業活動の状況に関する申出書」のA欄に記載された最近3か月が、支給対象期間又は0701ロの支給対象期の初日が属する月の前月又は前々月までの3か

(令和8~~7~~年4月1日

月となっていることを確認する」を「「事業活動の状況に関する申出書」のA欄に記載された最近1か月が、支給対象期間又は0701ロの支給対象期の初日が属する月、その前月又は前々月であって、令和6年能登半島地震及び令和6年9月豪雨による影響を受けた月となっていることを確認する」に読み替える。

- (ハ) 0304aイ(イ)の協定書は、労働組合等との確約書等による代替を可能とする。また、0304aイ(ロ)の労働者代表の確認のための書類は、労働者の代表者が休業等実績一覧表に署名又は記名することにより代替可能とする。
- (ニ) 0701イ中「様式第5号(1)」とあるのは「様式新特第5号(1)」に、0701イ(イ)中「様式第5号(2)」とあるのは「様式新特第5号(2)」に読み替える。
- (ホ) 0701イ(ニ)中「0302bロ(ロ)dを除く。0302bロ(ロ)bは、対象期間における初回の判定基礎期間に係るものに限る。」を「0302bロ(ロ)b、c、dを除く。」に読み替える。
- (ハ) 特例対象事業主は、1119aロに該当することを確認するための書類として、特例対象事業主としての初回の計画届提出時から当該計画に係る支給申請までの間に、「雇用調整実施事業所の出向推進の状況に関する申出書(様式新特第1号(5))」及び該当する1119aロの要件に応じた次のいずれかの書類を提出するとともに、0304aに定める書類と同様に保存しなければならない。
 - a 1119aロ(イ)に該当する場合は、出向に係るあっせんを行う機関に、出向元事業主として登録を行っていることが分かる任意の書類
 - b 1119aロ(ロ)に該当する場合は、出向契約書の写し、雇用調整助成金の出向に係る計画届の写し、産業雇用安定助成金に係る計画届の写しのうちいずれかの書類
 - c 1119aロ(ハ)に該当する場合は、出向契約の締結に向けた調整過程が分かる任意の書類
 - d 1119aロ(ニ)に該当する場合は、その他、在籍型出向に適切に取り組む意思があることを確認するためのものとして管轄労働局長が求める書類

フ 書類の整備等

0304a、0302b、0302cにおいて、支給手続きのために必要となる関係書類は整備、保管をしなければならないと規定しているところであるが、令和6年能登半島地震又は令和6年9月豪雨に伴い、これが困難であると管轄労働局長が認める場合には、当該要件は適用しないこととする。

また、これに伴い、0501及び0701において添付を求めている書類についても提出が困難であると管轄労働局長が認める場合には、事業主の疎明書(任意様式)により代替しても差し支えない。

ただし、当該取り扱いを行った場合において、書類の提出が可能となった時点で書類の提出を求める。

ワ 休業等の時間

次の(イ)から(ニ)のすべてを満たす場合に限り、0301bニ(イ)のなお書きに関わらず、休業の実施日時に対象労働者が自主的に出勤している場合であっても、当該日のうち自主的に出勤した時間から退勤した時間までの間以外の部分かつ所定労働時間内の部分を助成金

(令和8~~7~~年4月1日

の対象となる休業とする。

(イ) 自主的に出勤した事業所が被災しており、写真等により被害状況を証明できること
(ロ) 被災状態から事業所が業務を再開するにあたって必要な作業等、対象労働者が通常行う範囲の業務やそれに附随する業務とは明らかに異なる作業を実施したものであること

(ハ) 七尾公共職業安定所又は輪島公共職業安定所（いずれも出張所含む。）の管轄区域に所在する事業所であること

(ニ) 自主的に出勤した対象労働者の特定が可能であり、当該対象労働者が自主的に出勤した時間及び退勤した時間の特定が可能であること

さらに、上記(イ)から(ニ)のすべてを満たすことに加えて、次の(ホ)から(フ)のすべてについて対象労働者に対して説明の上、了解を得ており、かつ(リ)を満たす場合については、0301bニ(イ)のなお書きにおける「自主的に出勤した場合」とは扱わない。

(ホ) 事業所に来て作業をするかどうかは労働者が自由に決められるものであること

(ヘ) 開始時間、休憩時間、終了時間が自由であること

(ト) 作業したかどうかは業務における評価に影響しないものであること

(チ) 当該作業は業務ではないこと

(リ) 当該休業日に係る休業手当の額が、労働基準法第12条に定める平均賃金の10割以上であること

カ 在籍出向者の休業等

出向期間内に、出向元事業所及び出向先事業所の両方で勤務（休業等の実施を含む。）する形態で在籍型出向を行う対象労働者が、出向元事業主である特例対象事業主の事業所において行う休業等については、0301bへに関わらず当該出向先事業所において勤務していない日に実施した休業等のみを助成対象とする。

コ 令和6年9月豪雨以降の特例

1119aイ(イ)b又はcの事業所について助成金の支給を受けた特例対象事業主が、令和6年9月20日から令和6年12月31日まで間を初日とする判定基礎期間において実施した休業等については、0401aのただし書きの規定は適用せず、0401aに規定する「2分の1（中小企業事業主にあつては、3分の2）」とあるのは、「3分の2（中小企業事業主にあつては、5分の4）」に読み替える。また、当該休業等の日数については、0403aのただし書きの規定は適用せず、同ただし書きに規定される基準助成金の対象期間の開始の日以降の日数に含めない。なお、出向に係る0401bの規定については読み替えを行わない。

1100b 施行期日等

1101b 施行期日

イ 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。

ロ 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。

ハ 令和元年10月21日付け職発1021第2号「雇用安定事業の実施等について」による改正（1103a関連）は、令和元年10月21日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届

（令和~~8~~⁷年4月1日

に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

なお、初回の計画届の提出日が令和2年1月20日までの間である場合は、0501の規定にかかわらず、事前に届出のあったものとみなすことができるものとし、令和元年9月9日以降に開始された休業等について、遡及して適用する。

ニ 令和元年10月21日付け職発1021第2号「雇用安定事業の実施等について」による改正（1104a 関連）は、令和元年10月21日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

なお、初回の計画届の提出日が令和2年1月20日までの間である場合は、0501の規定にかかわらず、事前に届出のあったものとみなすことができるものとし、令和元年10月12日以降に開始された休業等又は出向について、遡及して適用する。

ホ 令和元年10月30日職発1030第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正（1105a 関連）は、令和元年10月30日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

なお、初回の計画届の提出日が令和2年1月20日までの間である場合は、0501の規定にかかわらず、事前に届出のあったものとみなすことができるものとし、その場合、令和元年10月12日以降に開始された休業等又は出向について、遡及して適用する。

ヘ 令和2年2月14日付け職発0214第1号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金特例）」による改正（1106a 関連）は、令和2年2月14日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

ト 令和2年2月28日付け職発0228第23号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金特例）」による改正（1106a 改正関連）は、令和2年2月28日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

チ 令和2年3月10日付け職発0310第2号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金特例）」による改正（1107a 改正関連）は、令和2年3月10日から施行し、同日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期から適用する。

リ 令和2年4月10日付け職発0410第1号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金特例）」による改正（1107a、1108a 改正関連）は、令和2年4月10日から施行し、令和2年4月1日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期まで遡及して適用し、1108a のロ、ハ、ニについては、既に実施している休業についても適用する。

なお、1106a については、令和2年1月24日に遡及して適用するものとする。

ヌ 令和2年4月22日付け職発0422第8号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金特例）」による改正（1107a、1108a 改正関連）は、令和2年4月22日から施行し、令和2年4月1日以降に提出される初回の計画届に記載された休業等の対象期間の始期まで遡及して適用し、1108a のロ、ハ、ニについては初回の計画届の提出日に関わらず、既に実施している休業についても適用する。

なお、1106a については、令和2年1月24日に遡及して適用するものとする。

ル 令和2年5月19日付け職発0519第5号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1109a 改正関連）は、令和2年5月19日から施行し、同日以降に提出される支給申請について適用する。

（令和~~8~~7年4月1日

- フ 令和2年6月12日付け職発0612第2号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a改正、1107a改正、1108a改正、1109a改正）は、令和2年6月12日から施行し、令和2年4月1日に遡及して適用するものとする。
- ワ 令和2年8月25日付け職発0825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2年8月25日から施行し、1110aについては令和2年7月4日に遡及して適用するものとする。
- カ 令和2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（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a改正、1107a改正、1108a改正、1109a改正）は、令和2年9月30日から施行し、適用するものとする。
- コ 令和2年12月28日付け職発1228第5号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」による改正（1106a改正、1107a改正、1108a改正、1109a改正）は、令和2年12月28日から施行し、適用するものとする。
- タ 令和3年1月21日付け職発0121第2号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1111a施行）は、令和3年1月21日から施行し、同年1月8日に遡及して適用するものとする。
- レ 令和3年2月8日付け職発0208第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a改正、1108a改正、1111a改正）は、令和3年2月8日から施行し、同年1月8日に遡及して適用するものとする。
- ソ 令和3年2月22日付け職発0222第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a改正、1111a改正）は、令和3年2月22日から施行し、1111aについては同年1月8日を含む判定基礎期間の支給申請から遡及して適用するものとする。
- ツ 令和3年2月26日付け職発0226第13号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1111a改正）は、令和3年2月26日から施行し、適用するものとする。
- ネ 令和3年3月5日付け職発0305第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1111a改正）は、令和3年3月5日から施行し、適用するものとする。
- ナ 令和3年4月30日付け職発0430第4号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a改正、1108a改正及び1111a改正並びに1112a施行及び1113a施行）は、令和3年4月30日から施行し、適用するものとする。
- ラ 令和3年5月21日付け職発0521第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1111a改正、1112a改正）は、令和3年5月21日から施行し、1112aについては同年4月25日を含む判定基礎期間の支給申請から遡及して適用するものとする。
- ム 令和3年6月23日付け職発0623第2号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a改正、1108a改正、1112a改正、1113a改正）は、令和3年6月23日から施行し、適用するものとする。
- ウ 令和3年7月28日付け職発0728第5号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a改正、1108a改正、1112a改正、1113a改正）は、令和3年7月28日から施行し、適用するものとする。

（令和8~~7~~年4月1日

- イルス感染症関係)」による改正（1106a 改正、1108a 改正、1112a 改正、1113a 改正）は、令和 3 年 7 月 28 日から施行し、適用するものとする。
- ホ 令和 3 年 9 月 15 日付け職発 0925 第 1 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正（1106a 改正、1108a 改正、1112a 改正、1113a 改正）は、令和 3 年 9 月 15 日から施行し、適用するものとする。
- ロ 令和 3 年 11 月 24 日付け職発 1124 第 13 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正は、令和 3 年 11 月 24 日から施行し、同日以降を判定基礎期間の初日とする支給申請から適用するものとする。
- オ 令和 3 年 12 月 21 日付け職発 1221 第 1 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正は、令和 3 年 12 月 21 日から施行し、適用するものとする。
- ク 令和 4 年 3 月 22 日付け職発 0322 第 1 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正は、令和 4 年 3 月 22 日から施行し、適用するものとする。
- ヤ 令和 4 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（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正は、令和 4 年 6 月 28 日から施行し、適用するものとする。
- マ 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 日から施行し、適用するものとする。
- ケ 令和 4 年 9 月 30 日付け職発 0930 第 5 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正は令和 4 年 9 月 30 日から施行し、適用するものとする。
- フ 令和 4 年 11 月 30 日付け職発 1130 第 2 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」による改正は令和 4 年 11 月 30 日から施行し、適用するものとする。
- コ 令和 5 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 77 号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」による改正は令和 5 年 4 月 1 日から施行し、同日以降を判定基礎期間の初日とする支給申請から適用するものとする。ただし、1114a の改正は同日以降の支給申請から適用する。
- エ 令和 5 年 9 月 29 日付け職発 0929 第 40 号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」による改正は令和 5 年 9 月 29 日から施行し、適用するものとする。ただし、休業等の支給額の算定方法に係る改正（0301b イ(フ)、0302b、0402a、0701 イ(イ)から(ハ)、0808a、0809a）は令和 6 年 1 月 1 日以降を初日とする判定基礎期間から適用するものとする。
- テ 令和 6 年 1 月 11 日付け職発 0111 第 2 号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」による改正は、令和 6 年 1 月 11 日から施行する。ただし、1103a に係る対象期間に限り、計画届の提出日が令和 6 年 3 月 31 日までの間である場合は、0501 の規定にかかわらず、事前に届出のあったものとみなすことができるものとし、その場合、令和 6 年 1 月 1 日以降に開始された対象期間について遡及して適用する。
- ア 令和 6 年 1 月 23 日付け職発 0123 第 1 号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」による改正は、令和 6 年 1 月 23 日から施行する。なお、改正後の本要領の規定は、1103a に係る令和 6 年 1 月 1 日以降に開始した対象期間について遡及して適用する
- サ 令和 6 年 3 月 19 日付け職発 0319 第 1 号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」による 1103a ルの改正は、令和 6 年 1 月 1 日以降に実施した休業に遡及して適用

(令和 ~~8~~⁷ 年 4 月 1 日

するものとする。

キ 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日から施行し、同日以降を初日とする判定基礎期間又は支給対象期から適用するものとする。ただし、0302a、0401a、0606aの改正は令和6年4月1日以降を初日とする対象期間から適用するものとする。

ユ 令和6年11月19日付け職発1119第2号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」による改正は、令和6年11月19日から施行する。ただし、1105aに係る対象期間であって、計画届の提出日が令和7年2月28日までの間である場合は、0501の規定にかかわらず、事前に届出のあったものとみなすことができるものとし、その場合、令和6年9月20日以降に開始された対象期間について遡及して適用する。

メ 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。1119aに係る対象期間、又は1119aヨに係る判定基礎期間又は支給対象期に係るものであって、計画届の提出日が令和7年3月31日までの間にある場合は、0501の規定にかかわらず、事前に届出のあったものとみなすことができる。また、1119aヨの規定は、令和6年9月20日以降を初日とする判定基礎期間に遡及して適用する。

ミ 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日から施行し、同日以降を初日とする判定基礎期間又は支給対象期から適用するものとする。

シ 令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正は令和8年4月1日から施行し、同日以降を初日とする判定基礎期間又は支給対象期から適用するものとする。

1102 b 経過措置

イ 平成31年3月29日改正による経過措置

平成31年4月1日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期に係る助成金の支給については、なお従前のとおりとする。

ロ 令和元年9月27日改正による経過措置

令和元年10月1日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期に係る助成金の支給については、なお従前のとおりとする。

ハ 令和元年10月21日改正（1103 a および1104 a 関連）に係る経過措置

令和元年10月21日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）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30日改正（1105 a 関連）に係る経過措置

令和元年10月30日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

（令和~~8~~7年4月1日

ホ 令和2年2月14日改正（1106 a 関連）に係る経過措置

令和2年2月14日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）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2月28日改正（1106 a 関連）に係る経過措置

令和2年2月28日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）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6月12日改正に係る経過措置

管轄労働局長は改正後の要領1108 a ハ及びニを令和2年4月1日から適用することにより、改正前の要領に基づき支給決定を行った支給額と差額が生じる特例事業主に対して、当該差額に相当する額を支給できるものとする。

改正後の要領1108 a ハ及びニを令和2年4月1日から適用することに伴い、改正前の要領に基づき既に支給決定が行われた特例事業主が、0301bイ（ハ）に定める休業の対象となる労働者の範囲及び人数又は0301bイ（チ）に定める休業手当等の額を変更し、遡って休業等協定を適用した場合には、当該特例事業主は、令和2年4月1日から令和2年9月30日を含む判定基礎期間に限り、所定の再申請様式を用いて改めて支給申請することができるものとする。

なお、当該申請については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。

申請を行う特例事業主は、令和2年9月30日までに、次の（イ）から（ヘ）の書類を管轄労働局へ提出しなければならない。

（イ） 再申請様式

（ロ） 再申請をする既に支給決定を受けた判定基礎期間の支給決定通知書（やむを得ない場合には除く。）

（ハ） 変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等がわかる書類

（ニ） 支給要件確認申立書

（ホ） 判定基礎期間における対象労働者を増やした場合には、当該労働者の休業させた日や時間がわかる書類

（ヘ） その他必要に応じて審査に必要となる書類

管轄労働局長は、（イ）から（ヘ）の書類を審査し、改正前の要領に基づき既に支給決定された額と差額が生じる場合には、当該差額に相当する額の支給・不支給を決定するものとする。

なお、令和2年6月12日付け職発0612第2号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

チ 令和2年8月25日改正（1110 a）に係る経過措置

令和2年7月4日より前に、判定基礎期間の初日又は0701のロの支給対象期（出向）の初日を迎えた事業主に対する、当該判定基礎期間又は当該支給対象期（出向）に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

リ 令和2年12月28日改正に係る経過措置

（令和~~8~~⁷年4月1日

令和2年12月28日付け職発1228第5号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ヌ 令和3年2月8日改正に係る経過措置

令和3年2月8日付け職発0208第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ル 令和3年1月21日、同年2月8日及び同月22日改正に係る経過措置

令和3年2月22日付け職発0222第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

管轄労働局長は改正後の要領1111 a を遡及して適用することにより、改正前の要領に基づき支給決定を行った支給額と差額が生じる特例事業主に対して、当該差額に相当する額を支給できるものとする。

その際、改正前の要領に基づき既に支給決定が行われた特例事業主は、所定の様式を用いて追加支給申請ができるものとする。

なお、当該申請については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。追加支給申請を行う次の（イ）、（ロ）及び（ハ）に掲げる事業主は、それぞれに定める書類を、令和3年5月31日、又は、改正前の要領に基づく支給決定日の翌日から2か月以内のうち、最も遅い日付までに事業所管轄労働局へ提出しなければならない。

（イ） 1111 a イ（イ） a 及び b に規定する事業主 次の a から k までの書類

- a 様式追第1号
- b 様式新特第7号(2)
- c 様式新特第8号(3)
- d 様式新特第9号(2)
- e 要請等対象施設の所在地及び当該施設に係る対象労働者を確認できる書類
- f 追加支給申請をする判定基礎期間に係る支給決定通知書
- g 様式新特第6号(2)
- h 当該判定基礎期間に係る休業手当率を変更した場合には、変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等が分かる書類及び変更後の休業協定書
- i 当該判定基礎期間に係る対象労働者を増やした場合には、当該労働者を休業させた日や時間、休業手当の支給額等が分かる書類
- j 要請等対象施設以外の施設において休業等を実施した場合には、様式新特第8号(2) 及び様式新特第9号
- k その他必要に応じて審査に必要となる書類

（ロ） 1111 a イ（イ） c に規定する事業主 次の a から h までの書類

- a 様式追第1号
- b 様式新特第4号(2)
- c 生産指標の確認のための書類

（令和~~8~~7年4月1日

- d 追加支給申請をする判定基礎期間に係る支給決定通知書
 - e 様式新特第 6 号(2)
 - f 当該判定基礎期間に係る休業手当率を変更した場合には、変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等が分かる書類及び変更後の休業協定書
 - g 当該判定基礎期間に係る対象労働者を増やした場合には、当該労働者の休業させた日や時間、休業手当の支給額等が分かる書類
 - h その他必要に応じて審査に必要となる書類
- (ハ) 1111 a ロに規定する中小企業事業主 次の a から f までの書類
- a 様式追第 1 号
 - b 追加支給申請をする判定基礎期間に係る支給決定通知書
 - c 様式新特第 6 号(2)
 - d 当該判定基礎期間に係る休業手当率を変更した場合には、変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等が分かる書類及び変更後の休業協定書
 - e 当該判定基礎期間に係る対象労働者を増やした場合には、当該労働者の休業させた日や時間、休業手当の支給額等が分かる書類
 - f その他必要に応じて審査に必要となる書類

管轄労働局長は、上記書類を審査し、改正前の要領に基づき既に支給決定された額と差額が生じる場合には、当該差額に相当する額の支給・不支給を決定するものとする。

ヲ 令和 3 年 2 月 26 日改正に係る経過措置

令和 3 年 2 月 26 日付け職発0226第13号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ワ 令和 3 年 3 月 5 日改正に係る経過措置

令和 3 年 3 月 5 日付け職発0305第 1 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

カ 令和 3 年 4 月 30 日改正に係る経過措置

令和 3 年 4 月 30 日付け職発0430第 4 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ヨ 令和 3 年 5 月 21 日改正に係る経過措置

令和 3 年 5 月 21 日付け職発0521第 1 号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

管轄労働局長は改正後の要領1112 a を遡及して適用することにより、改正前の要領に基づき支給決定を行った支給額と差額が生じる大企業事業主であって特例事業主であるものに対して、当該差額に相当する額を支給できるものとする。

その際、改正前の要領に基づき既に支給決定が行われた当該事業主は、所定の様式を用いて追加支給申請ができるものとする。

(令和 8 年 4 月 1 日

なお、当該申請については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長を経由して行うことができる。追加支給申請を行う事業主は、以下に定める書類を、令和3年7月31日、又は、改正前の要領に基づく支給決定日の翌日から2か月以内のうち、遅い日付までに事業所管轄労働局へ提出しなければならない。

- (イ) 様式追第3号
- (ロ) 様式新特第7号(2)
- (ハ) 様式新特第8号(3)
- (ニ) 様式新特第9号(2)
- (ホ) 要請等対象施設の所在地及び当該施設に係る対象労働者を確認できる書類
- (ヘ) 追加支給申請をする判定基礎期間に係る支給決定通知書
- (ト) 様式新特第6号(2)
- (チ) 当該判定基礎期間に係る休業手当率を変更した場合には、変更後の休業手当額等での支給の事実及び支給額等が分かる書類及び変更後の休業協定書
- (リ) 当該判定基礎期間に係る対象労働者を増やした場合には、当該労働者を休業させた日や時間、休業手当の支給額等が分かる書類
- (ヌ) 要請等対象施設以外の施設において休業等を実施した場合には、様式新特第8号(2)及び様式新特第9号
- (ル) その他必要に応じて審査に必要となる書類

管轄労働局長は、上記書類を審査し、改正前の要領に基づき既に支給決定された額と差額が生じる場合には、当該差額に相当する額の支給・不支給を決定するものとする。

タ 令和3年6月23日改正に係る経過措置

令和3年6月23日付け職発0623第2号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

レ 令和3年11月24日改正に係る経過措置

令和3年11月24日付け職発1124第13号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ソ 令和3年12月21日改正に係る経過措置

令和3年12月21日付け職発1221第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ツ 令和4年3月22日改正に係る経過措置

令和4年3月22日付け職発0322第1号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ネ 令和4年6月28日改正に係る経過措置

令和4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（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕っ

(令和~~8~~7年4月1日

て使用することができる。

ナ 令和4年9月30日付改正に係る経過措置

令和4年9月30日付け職発0930第5号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ラ 令和4年11月30日改正に係る経過措置

令和4年11月30日付け職発1130第2号「雇用安定事業の実施等について（新型コロナウイルス感染症関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

ム 令和5年3月31日改正に係る経過措置

令和5年3月31日付け職発0331第77号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

また、令和5年3月31日以前に、管轄労働局長が改正前の共通要領0705に定める公表を行った場合であって、初回調査を行うよりも前に不正受給に該当することの申告を行った場合で、かつ、1118aイ(イ)bに該当せず、不正受給を行った事業主等が不正受給に係る請求金を全額納付していた場合については、1118a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。

ウ 令和5年9月29日改正に係る経過措置

令和5年9月29日付け職発0929第40号「雇用安定事業の実施等について（雇用調整助成金関係）」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

エ 令和6年3月29日改正に係る経過措置

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」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。

オ 令和6年12月17日改正に係る経過措置

管轄労働局長は、1119aヨを令和6年12月17日から適用することにより、改正前の規定に基づき支給決定を行った支給額と差額が生じる特例対象事業主に対して、当該差額に相当する額を支給できるものとする。

カ 令和7年4月1日改正による経過措置

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」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することができる。なお、本改正が適用される判定基礎期間又は支給対象期に係る計画届を旧様式により施行日以前に提出済みである場合は、新様式による再提出や補正を要しない。

ク 令和8年4月1日改正による経過措置

令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」によって改正される旧様式については、当分の間、これを取り繕って使用することがで

(令和~~8~~7年4月1日

きる。なお、本改正が適用される判定基礎期間又は支給対象期に係る計画届を旧様式により
施行日以前に提出済みである場合は、新様式による再提出や補正を要しない。

(令和~~8~~7年4月1日

~~3 早期再就職支援等助成金~~

~~(4) U・I・Jターンコース~~

~~雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「法」という。）第62条第1項第6号の規定並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第102条の5第9項の規定に基づく早期再就職支援等助成金（U・I・Jターンコース）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~~

~~0101 趣旨~~

~~0102 適用単位~~

~~0200 定義~~

~~0201 認定地域再生計画~~

~~0202 交付金事業~~

~~0203 移住支援金~~

~~0204 移住者~~

~~0205 マッチングサイト~~

~~0206 移住支援金対象求人~~

~~0207 専門人材~~

~~0208 関係人口~~

~~0300 支給要件~~

~~0301 支給対象事業主~~

~~0302 対象労働者~~

~~0303 除外労働者~~

~~0304 助成対象経費~~

~~0305 助成対象とならない経費~~

~~0400 助成額~~

~~0401 助成額~~

~~0402 中小企業事業主~~

~~0500 計画書の提出~~

~~0501 計画書の提出~~

~~0502 計画書の受理・認定~~

~~0503 計画書の変更・取下げ~~

~~0600 計画書の確認~~

~~0601 雇用保険適用事業所であることの確認（0102関係）~~

~~0602 解雇等の有無の確認（0301ニ・ホ関係）~~

~~0603 計画期間の確認（0501ロ関係）~~

~~0604 他の計画書の有無の確認（0501ハ関係）~~

~~0700 支給申請~~

~~0701 支給申請書の提出~~

~~0702 支給申請書の受理~~

~~0800 支給要件の確認方法~~

~~0801 対象労働者の雇入れの確認~~

~~0802 除外労働者の確認~~

~~0803 マッチングサイトに移住支援金対象求人を掲載したこと等の確認（0301ハ関係）~~

~~0804 解雇等の有無の確認（0301ニ関係）~~

~~0805 特定受給資格者数の確認（0301ホ関係）~~

~~0806 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきこととの勧告を受けていないこと及び法令に~~

~~基づいた適切な高年齢者就業確保措置を講じていないことにより、当該就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けていないことの確認（0301ヘ関係）~~

~~0807 当該U・I・Jコースの支給に係る事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0301ト関係）~~

~~0808 助成対象経費の確認（0304・0305関係）~~

~~0900 支給決定~~

~~0901 支給決定に係る事務処理~~

~~—0902—支給の方法~~

~~1000—不正受給対応~~

~~1001—不正受給対応~~

~~1100—委任~~

~~1101—公共職業安定所長への委任~~

~~1200—附則~~

~~—1201—施行期日~~

~~—1202—経過措置~~

~~0100 趣旨~~

~~—0101 趣旨~~

~~東京一極集中の是正を図るとともに、人手不足に直面する地域の企業の人材確保を図るため、地方公共団体が実施する移住支援事業等に対して、デジタル田園都市国家構想交付金（地方創生推進タイプ（移住・起業・就業型））が交付されることとなったこと等を踏まえ、移住者の雇用機会の拡充及び雇用の安定を図るため、当該事業により移住した者を雇い入れた事業主に対して、その採用活動に要した経費の助成を行う。~~

~~—0102 適用単位~~

~~早期再就職支援等助成金（U-I-Jターンコース）（以下「U-I-Jコース」という。）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。~~

~~また、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 定義~~

~~0201 認定地域再生計画~~

~~本要領において「認定地域再生計画」とは、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域再生計画をいう。~~

~~0202 交付金事業~~

~~本要領において「交付金事業」とは、認定地域再生計画に記載されている地域再生法第5条第4項第1号イに規定する事業（同法第13条第1項の交付金（デジタル田園都市国家構想交付金（地方創生推進タイプ（移住・起業・就業型））を充てて行う事業に限る。）をいう。~~

~~0203 移住支援金~~

~~本要領において「移住支援金」とは、交付金事業として地方公共団体が支給する移住に係る支援金をいう。~~

~~0204 移住者~~

~~本要領において「移住者」とは、移住支援金の受給者をいう。~~
~~ただし、新規学卒者（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をいう。）又はこれに準ずる者（新規学卒者と同様の採用や採用後の研修・処遇の枠組みで採用された者）を除く。~~

~~0205 マッチングサイト~~

~~本要領において「マッチングサイト」とは、交付金事業として地方公共団体が開設及び運営するマッチングサイトをいう。~~

~~0206 移住支援金対象求人~~

~~本要領において「移住支援金対象求人」とは、移住支援金の対象としてマッチングサイトに掲載された求人（0501の計画に係る事業所のものに限る。）をいう。~~

~~0207 専門人材~~

~~本要領において「専門人材」とは、移住者のうち内閣府地方創生推進室が実施するプロフェッショナル人材事業又は先導的人材マッチング事業（0501の計画に係る事業所が利用するものに限る。）を利用して移住及び就業した者をいう。~~

~~0208 関係人口~~

~~本要領において「関係人口」とは、移住者のうち移住先の市町村が移住希望者を当該移住希望先の地域や地域の人々と関わりを有するものとして個別に認めた者をいう。~~

0301—支給対象事業主

- ~~ＵＩＪコースは、次のイからトのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。~~
- ~~イ 「早期再就職支援等助成金（ＵＩＪターンコース）計画書」（Ｕ様式第１号。電子申請の場合は「計画書」。以下「計画書」という。）を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。）に提出し、その認定を受けた事業主であること。~~
- ~~ロ 計画書に定める計画期間内に、１人以上の移住者を新たに継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主であること。~~
- ~~ハ マッチングサイトに移住支援金対象求人を掲載した事業主であること（ただし、専門人材及び関係人口を雇い入れた事業主については必須ではない）。~~
- ~~ニ 計画書に定める計画期間の始期の前日から起算して６か月前の日から「早期再就職支援等助成金（ＵＩＪターンコース）支給申請書」（Ｕ様式第７号。電子申請の場合は「支給申請書」。以下「支給申請書」という。）の提出日（以下「支給申請日」という。）までの間（以下「基準期間」という。）において、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者を解雇等（次に掲げるものを除く。）していない事業主であること。~~
- ~~（イ）天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇~~
- ~~（ロ）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（支給申請期限内に支給申請書の提出を行った場合であつて、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。）~~
- ~~ホ 基準期間に、当該雇入れに係る事業所において、法第23条第２項に規定する特定受給資格者となる離職理由（0301ニ（ロ）の重責解雇に該当する離職を除く。）のうち離職区分１Ａ又は３Ａとされる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が、計画書に定める計画期間の始期における雇用保険被保険者数に対して６％を超える事業主でないこと。~~
- ~~なお、基準期間に特定受給資格者として受給資格の決定を受けた者の数が、３人以下である場合にはこの限りでない。~~
- ~~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）第10条第２項に基づき、雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受け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、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条の３第２項に基づき、就業確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合は、支給申請日までに是正していること。~~
- ~~ト 事業所において、次の（イ）から（ニ）までの書類を整備、保管している事業主であること。~~
- ~~（イ）0302の対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード等（以下「出勤簿等」という。）の書類~~
- ~~（ロ）0302の対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳等の書類~~
- ~~（ハ）当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類~~

~~(ニ) 助成対象経費の支払及び支払の発生原因及び内容を確認できる契約書、納品書、領収書、預金通帳、総勘定元帳等の書類~~

~~0302 対象労働者~~

~~対象労働者とは、次のイからハまでのいずれにも該当する者をいう。~~

~~イ 移住者~~

~~ロ 計画書に定める計画期間中に雇い入れられた者~~

~~ハ 雇入れ当初より、一般被保険者等（法第60条の2第1項第1号の一般被保険者又は法第37条の2第1項の高年齢被保険者をいう。以下同じ。）として雇い入れられ、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、当該雇用期間が継続して1年以上であることをいう。以下同じ。）が事実であると認められる者~~

~~0303 除外労働者~~

~~0302にかかわらず、次のイからハまでのいずれかに該当する場合、対象労働者に含まない。~~

~~イ 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~~

~~(イ) 雇入れ日において、発行済株式の総数又は出資の総額に占める所有株式数又は出資の割合が50%を超えるものであること（当該会社が関係会社を有する場合は、当該関係会社を含む。）。~~

~~(ロ) 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。~~

~~ロ 対象労働者の雇入れに係る事業所の代表者又は取締役の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。）を雇い入れる場合~~

~~ハ 計画期間中における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（支給申請日までに当該賃金を支払った場合を除く。）~~

~~0304 助成対象経費~~

~~助成対象経費は、事業主が対象労働者の雇入れのため計画期間内に行った採用活動に要した費用とし、次のイからハに掲げる活動（以下「採用活動」という。）費用のうち、計画期間内に支払いの発生原因が生じ、支給申請日までに弁済期が到来し支払われた費用（振込の場合の振込手数料分、分割払の場合の分割払手数料分を含む。）を対象とする。~~

~~イ 募集・採用パンフレット等の作成・印刷費~~

~~ロ 自社ホームページ・自社PR動画の作成・改修費~~

~~ハ 就職説明会・面接会・出張面接等の実施費用（ブース出展費、会場借り上げ費、採用活動にあたって必要不可欠なウェブツールの導入経費（導入後、毎月定額でかかる使用料は除く。）若しくは当該ツールの利用にあたって必要なカメラ等の周辺機器のリース料又はオンライン面接会への参加経費等を含む。）等~~

~~ニ ハに要した費用のうち採用担当者が要した宿泊費（1人1泊8,700円を上限とする。）~~

~~ホ ハに要した費用のうち採用担当者が要した交通費~~

~~—— 国家公務員等の旅費に関する法律（昭和25年法律第114号）（以下「旅費法」という。）の
—— 以下に掲げる運賃であり、可能な限りパック料金、割引料金を利用し旅費法に準じて算出し~~

~~た金額を上限とする。~~

~~(イ) 鉄道賃~~

~~運賃、急行料金及び座席指定料金（特別急行列車は片道 100 キロメートル以上、普通急行列車は片道 50 キロメートル以上のものに限る。座席指定料金は、特別急行列車又は普通急行列車で片道 100 キロメートル以上のものに限る。ただし、特別車両車利用料金は除く。東海道・山陽新幹線のぞみ号は、最も経済的な通常の経路及び方法である場合のみ使用可能。）~~

~~(ロ) 船賃~~

~~—— 旅客運賃（運賃の等級を区分する船舶の場合は下級の運賃。）~~

~~(ハ) 航空賃~~

~~—— 旅客運賃（ただし、プレミアムシート料金を除く。）~~

~~(ニ) 車賃~~

~~—— 車賃の額は、1キロメートルあたり37円とするが、公共交通機関の事情によりやむを得ない場合は実費額（タクシー、レンタカーを利用することも可能とするが、採用活動のための利用で必要最小限度のものに限ること。）~~

~~—— 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士、民間有料職業紹介事業者等）によるコンサルティング費用~~

~~—— 採用活動や情報発信の方法の立案に係る費用、会社説明会・インターンシップ等の企画に係る費用、採用後の育成・定着戦略の立案に係る費用、求人広告掲載に係る記事の原稿の作成・編集料など。~~

~~0305 助成対象とならない経費~~

~~0304の規定にかかわらず、次のイからハまでに掲げる費用については、助成対象としない。~~

~~イ 除外する費目~~

~~(イ) 原材料、商品の購入費用~~

~~(ロ) 消耗品、備品の購入費用（採用活動のうち0304ハの活動に要する消耗品、備品の購入費用を除く。）~~

~~(ハ) リース、賃貸借に要する費用（採用活動に要する会場の借り上げ費用及びレンタカーを除く。）~~

~~(ニ) 各種保証金その他の返還が予定される費用~~

~~(ホ) 人件費（社会保険料を含む。）及び人件費に相当すると認められる費用（専門的知識・技術等を必要とする場合であつて、支給対象事業主の事業内容に含まれない業務の委託費等を除く。）~~

~~(ヘ) 保険料~~

~~(ト) 各種税金（0304に該当する費用に係る消費税を除く。）その他の国又は地方公共団体に支払う費用~~

~~(チ) 光熱水料（電気代、ガス代、水道費）、通信運搬費（電話代、インターネット利用料金等を含み、採用活動に要する切手代、宅配代を除く。）~~

~~(リ) その他本コースの趣旨に鑑みて助成対象とならないと管轄労働局長が判断したもの~~

~~ロ（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~~

~~—(表—1)—~~

~~支給対象事業主と密接な関係にあると認められる相手~~
~~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~~
~~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年前の日から支給申請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~~

~~ハ 国や地方公共団体が移住支援事業等において事業主に対する支援を行う場合、当該支援の対象経費~~

~~0400 助成額~~

~~0401 助成額~~

~~—— U I J コースは、0304に掲げる助成対象経費に3分の1（中小企業事業主にあつては、2分の1。以下「助成率」という。）を乗じた額（その額が100万円を超えるときは、100万円とする。）を支給する。~~

~~0402 中小企業事業主~~

~~—— 支給申請日時点で「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に定める方法により行うこと。~~

0500—計画書の提出

0501—計画書の提出

~~イ~~ U I Jコース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、計画期間の開始日の3か月前の日から計画期間の開始日の前日までの間に、計画書を提出しなければならない。ただし、計画期間の開始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、翌開庁日を計画書等の提出期日とみなす。

~~なお、管轄労働局長が必要と認める添付書類がある場合には、併せて提出すること。~~

~~ロ~~ 事業主は計画書を提出する際、次の(イ)及び(ロ)により計画期間を設定しなければならない。

~~(イ) 計画期間の始期は、計画書を提出した日の翌日から3か月以内の範囲で設定するものとする。~~

~~(ロ) 計画期間の終期は、計画期間の始期の翌日から12か月以内の範囲で設定するものとする。~~

~~ハ~~ 事業主が計画書を提出した日から計画期間の終期まで、当該計画に係る事業所については、別に計画書を提出することは出来ない。

~~ニ~~ 天災その他やむを得ない理由により、提出期日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扱いとする。）

0502—計画書の受理・認定

~~イ~~ 管轄労働局長は、計画書の提出時点で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0600に掲げる事項を確認して受理するものとする。

~~ロ~~ 管轄労働局長は、支給対象事業主の要件に該当すると判断した場合は、早期再就職支援等助成金（U I Jターンコース）認定・不認定通知書（U様式第2号。電子申請の場合は「認定通知書」または「不認定通知書」。以下「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しなければならない。

~~ハ~~ 管轄労働局長は、支給対象事業主の要件に該当しないと判断した場合は、計画を認定しない旨をその理由とともに認定・不認定通知書により事業主に通知しなければならない。

~~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、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、当該計画書の認定は行わない。（受理前である場合は不受理とする。）

0503—計画書の変更・取下げ

~~イ~~ 事業主は、計画書の次の(イ)から(ハ)の内容に変更が生じたときは、「早期再就職支援等助成金（U I Jターンコース）計画書変更届」（U様式第3号。電子申請の場合は「計画書変更届」。以下「変更届」という。）により、その旨を管轄労働局長に届け出なければならない。

~~（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）事業所の所在地に変更があった場合~~

~~（ホ）計画期間に変更があった場合~~

~~（ハ）採用活動に変更があった場合~~

~~ロ 管轄労働局長は、記入事項について確認を行った後、変更届を受理し、「早期再就職支援等助成金（ＵＩＪターンコース）計画書変更届受理通知書」（Ｕ様式第４号。電子申請の場合は「認定通知書」または「不認定通知書」）により事業主に通知する。~~

~~ハ 事業主は、移住者の雇入れを行わなくなった場合等により計画書を取り下げる際には、支給申請書を提出する前までに「早期再就職支援等助成金（ＵＩＪターンコース）計画書取下げ届」（Ｕ様式第５号。電子申請の場合は不要）により管轄労働局長に届け出ることができる。~~

~~ニ 管轄労働局長は、取下げを行う理由の確認を行った後、計画書の取下げを受理した旨を「早期再就職支援等助成金（ＵＩＪターンコース）計画書取下げ届受理通知書」（Ｕ様式第６号）により事業主に通知する（電子申請の場合を除く。）。~~

~~0600—計画書の確認~~

~~0601—雇用保険適用事業所であることの確認（0102関係）—~~

~~ハローワークシステムにより確認する。~~

~~0602—解雇等の有無の確認（0301ニ・ホ関係）—~~

~~——計画書に定める計画期間の始期の前日から起算して6か月前の日から計画書の提出日までの間に、事業主都合による解雇者（0301ニ（ロ）の重責解雇に該当する離職を除く。）がおらず、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上いないことを、計画書及び雇用保険データ等により確認する。——~~

~~0603—計画期間の確認（0501ロ関係）—~~

~~計画期間の始期が計画書提出日の翌日から3か月以内の範囲であり、計画期間の終期が計画期間の始期の翌日から12か月以内の範囲であることを、計画書により確認する。~~

~~0604—他の計画書の有無の確認（0501ハ関係）—~~

~~当該計画に係る事業所について、既にU・I・Jコースの支給を受けるための別の計画書を提出しているか確認する。既に別の計画書を提出している場合は、当該別の計画書の計画期間の終期が到来していることを確認し、当該終期が経過していないことが判明した場合は、計画書を受理しないこと。~~

0700—支給申請

—0701—支給申請書の提出

~~イ~~ ~~ＵＩＪコースの支給を受けようとする支給対象事業主は、計画期間の終期の翌日から2か月以内に支給申請書、「早期再就職支援等助成金（ＵＩＪターンコース）助成額算定書」（Ｕ様式第8号）及び「早期再就職支援等助成金（ＵＩＪターンコース）対象労働者雇用状況等申立書」（Ｕ様式第9号。以下「申立書」という。）に以下のロに掲げる書類を添付した上で、管轄労働局長に提出しなければならない。~~

~~ロ~~ 添付書類

~~(イ) 認定・不認定通知書の原本又は写し（電子申請の場合を除く。）~~

~~(ロ) 対象労働者の雇入れを確認できる対象労働者の雇用契約書又は雇入通知書(写)~~

~~(ハ) 対象労働者の移住支援金の受給を証する書類（写）及び当該移住支援金の申請に際して事業主が作成した就業を証する書類（写）~~

~~(ニ) 雇い入れた対象労働者が関係人口の場合、関係人口を雇い入れた事業主であることを証する書類（当該雇い入れられた者が移住先の市町村に提出した就業先企業等の就業証明書など）~~

~~(ホ) 採用活動について、助成対象経費の支払の発生原因及び支払を確認できる以下の書類の写し~~

~~ア 契約書、見積書、請求書、納品書のうち対象経費の支払の発生原因が確認できる書類~~

~~Ｂ 金融機関の振込明細書（振込による支払いの場合）、預金通帳の該当部分（インターネットバンキングによる振込の場合）、領収証（振込以外による支払いの場合）、総勘定元帳（該当部分）、預金通帳（該当部分）又は現金出納簿（該当部分）のうち対象経費の支払を確認できる書類~~

~~(ヘ) 中小企業事業主としての助成率による算定を希望する場合であって、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、中小企業事業主の確認のための次のア又はＢの書類~~

~~—ア 支給申請書に記載されている「常時雇用する労働者の数」が「第1 共通要領」0202で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「第1 共通要領」0202で定める数を超過している場合~~

~~——当該被保険者数と常時雇用する労働者数の差について疎明する書類~~

~~Ｂ 申請事業主が複数の事業所を有する場合~~

~~すべての事業所の雇用保険適用事業所番号を申告する書類~~

~~(ト) 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）~~

~~(チ) その他管轄労働局長が必要と認める書類~~

0702—支給申請書の受理

~~管轄労働局長は、0701により支給申請書及び添付書類等が提出された場合は、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。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。~~

~~0800 支給要件の確認方法~~

~~0801 対象労働者の雇入れの確認~~

- ~~イ 雇入れの日及び人数の確認 (0301ロ関係)~~
 - ~~管轄労働局は、計画期間内に、移住者を1人以上雇い入れたことについて、雇用保険被保険者台帳、雇用契約書及び雇用保険データにより確認すること。~~
- ~~ロ 移住者であることの確認 (0302イ関係)~~
 - ~~移住支援金の受給を証する書類（写）により確認すること。~~
 - ~~ハ マッチングサイトに掲載された移住支援金対象求人に応募し雇い入れられる者であること、専門人材を雇い入れる者であること、又は関係人口を雇い入れる者であることの確認 (0301ハ関係)~~
 - ~~0701ロ(ハ)の書類及び雇用保険データにより確認すること。~~
- ~~ニ 一般被保険者等により雇い入れられる者であることの確認 (0302ハ関係)~~
 - ~~雇用保険データ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 (0302ハ関係)~~
- ~~雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）、雇用保険データ及び申立書により確認すること。~~

~~0802 除外労働者の確認~~

- ~~イ 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 (0303イ関係)~~
 - ~~申立書等の管轄労働局長が必要と認める書類、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。)、雇用保険データ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。~~
- ~~ロ 対象労働者の雇入れに係る事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族でないことの確認 (0303ロ関係)~~
 - ~~申立書により該当の有無を確認する。~~
- ~~ハ 計画期間中に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 (0303ハ関係)~~
 - ~~申立書の記載及び実地調査による賃金台帳の確認により、支給申請時点において対象労働者の賃金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、支給申請期間末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。~~

~~0803 マッチングサイトに移住支援金対象求人を掲載したこと等の確認 (0301ハ関係)~~

- ~~マッチングサイトに移住支援金対象求人を掲載した事業主であること、専門人材を雇い入れた事業主であることを0701ロ(ハ)の書類及び雇用保険データで確認、関係人口を雇い入れた事業主であることを0701ロ(ニ)の書類により確認する。~~

~~0804 解雇等の有無の確認 (0301ニ関係)~~

~~基準期間に、当該ＵＩＪコースの支給に係る事業所において、被保険者を解雇等（0301ニ（ロ）の重責解雇に該当する離職を除く。）しなかったことを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。~~

~~0805 特定受給資格者数の確認 (0301ホ関係)~~

~~基準期間に、当該ＵＩＪコース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（0301ニ（ロ）の重責解雇に該当する離職を除く。）により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における計画書に定める計画期間の始期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。~~

~~0806 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていないことの確認及び法令に基づいた適切な高年齢者就業確保措置を講じていないことにより、当該就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けていないこと (0301ヘ関係)~~

~~支給申請を行った事業主について、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき「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。~~

~~0807 当該ＵＩＪコースの支給に係る事業所において必要書類を整備、保管していることの確認 (0301ト関係)~~

~~支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。~~

~~0808 助成対象経費の確認 (0304・0305関係)~~

~~管轄労働局は、次の各号に留意し、0701 ロ（ホ）の契約書、納品書、領収書等の書類の写しにより助成対象経費を確認すること。また、疑義が生じた場合、事業主に対して当該書類の原本の提示を求めることにより確認すること。~~

~~イ 対象労働者の雇入れのため行われた採用活動に要した費用であること。~~

~~ロ 計画期間内に支払いの発生原因が生じたものであること。~~

~~ハ 支給申請日までに弁済期が到来したものであること。~~

~~ニ 支給申請日までに支給対象事業主が支払を完了していること。~~

~~0900 支給決定~~

~~0901 支給決定に係る事務処理~~

~~管轄労働局長は、支給（不支給）決定を行ったときは、「早期再就職支援等助成金（U-I-J-ターンコース）支給・不支給決定通知書」（U様式第10号。電子申請の場合は「支給決定通知書」または「不支給決定通知書」）により通知すること。~~

~~0902 支給の方法~~

~~支給額の端数処理については、「第1 共通要領」0603に定める方法により行うこと。~~

~~1000 不正受給対応~~

~~1001 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、「第1共通要領」0703の不支給決定通知書は、U・I・Jコースにおいては、「早期再就職支援等助成金（U・I・Jターンコース）支給決定取消及び返還通知書」（U様式第11号。電子申請の場合は「支給決定取消及び返還通知書」）とする。~~

~~また、「第1共通要領」0703に定める不支給措置期間の通知は、「早期再就職支援等助成金（U・I・Jターンコース）不支給措置期間通知書」（U様式第12号。電子申請の場合は「不支給措置期間通知書」）により通知するものとする。~~

~~1100 委任~~

~~1101 公共職業安定所長への委任~~

~~—— 当分の間、管轄労働局長は、0502イ、0600、0702、0800に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができる。——~~

1201—施行期日

- ~~イ 本要領は、平成31年4月1日から施行する。~~
- ~~ロ 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。~~
- ~~ハ 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2 助成金支給要領「3(2) 中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。~~
- ~~ニ 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。~~
- ~~ホ 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、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。~~
- ~~ヘ 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（通知）」は令和4年8月1日から施行する。~~
- ~~ト 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。~~
- ~~チ 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。~~
- ~~リ 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。~~
- ~~ヌ 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」は令和7年4月1日から施行する。~~

1202—経過措置

- ~~イ 令和5年4月1日より前に提出された計画書に係る中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）の支給については、なお従前の例による。~~
- ~~ロ 令和5年6月26日より前の支給決定については、なお従前の例による。~~
- ~~ハ 令和6年4月1日より前に提出された計画書に係る中途採用等支援助成金（ＵＩＪターンコース）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日より前に提出された計画書に係る早期再就職支援等助成金（ＵＩＪターンコース）の支給については、なお従前の例による。~~

—【参考】様式—覧

- ~~Ｕ様式第1号 早期再就職支援等助成金（ＵＩＪターンコース）計画書~~
- ~~Ｕ様式第2号 早期再就職支援等助成金（ＵＩＪターンコース）認定・不認定通知書~~
- ~~Ｕ様式第3号 早期再就職支援等助成金（ＵＩＪターンコース）計画書変更届~~
- ~~Ｕ様式第4号 早期再就職支援等助成金（ＵＩＪターンコース）計画書変更届受理通知書~~

~~U様式第5号 早期再就職支援等助成金（U・I・Jターンコース）計画書取下げ届~~
~~U様式第6号 早期再就職支援等助成金（U・I・Jターンコース）計画書取下げ届受理通知書~~
~~U様式第7号 早期再就職支援等助成金（U・I・Jターンコース）支給申請書~~
~~U様式第8号 早期再就職支援等助成金（U・I・Jターンコース）助成額算定書~~
~~U様式第9号 早期再就職支援等助成金（U・I・Jターンコース）対象労働者雇用状況等申立書~~
~~U様式第10号 早期再就職支援等助成金（U・I・Jターンコース）支給・不支給決定通知書~~
~~U様式第11号 早期再就職支援等助成金（U・I・Jターンコース）支給決定取消及び返還通知書~~
~~U様式第12号 早期再就職支援等助成金（U・I・Jターンコース）不支給措置期間通知書~~

4 特定求職者雇用開発助成金

(1) 特定就職困難者コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第1項第3号及び第6号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第109条及び第110条及び附則第15条の5の2の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金のうち特定就職困難者コース助成金並びに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。以下「労働施策総合推進法」という。）第18条第6号、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行令（昭和41年政令第262号）第2条第2号及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和41年労働省令第23号。以下「労働施策総合推進法施行規則」という。）第6条の2に基づく特定求職者雇用開発助成金（以下いずれも「特困コース」という。）の支給については、「第1 共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。

0100 趣旨

0101 趣旨

0200 支給要件

0201 支給対象事業主

0202 対象労働者

0203 支給対象期

0204 助成対象期間

0205 不支給要件

0206 一部法人に対する不支給

0300 支給額

0301 支給額の算定方法

0302 助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

0303 支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

0400 雇入登録

0400a 安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401a 対象労働者の職業紹介時の留意点

0402a 対象労働者の雇入登録

~~0403a 対象労働者であることの確認~~

0403a 就職促進手当等の対象者であるか否か等の確認

0404a 管轄労働局への通知

0400b 運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401b 対象労働者の職業紹介時の留意点

0402b 対象労働者の雇入登録

0403b 紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

0404b 紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

0400c ~~有料・無料~~同意職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401c 概要

0402c 対象労働者の職業紹介時の留意点対象労働者の範囲

0403c 雇入登録届の提出

0404c 対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認

0405c 雇入登録及び管轄労働局への通知

0500 制度周知文・非該当案内の送付

0501 概要

0502 支給対象事業主の把握

0503 支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

0504 制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付

把握等

0507 第2期、第3期、第4期、第5期又は第
6期の支給申請期間の周知

0600 支給申請

0601 支給申請書の提出

0602 添付書類等

0700 支給要件の確認

0701 概要

0702 対象事業主に該当することの確認

0703 不支給要件に該当しないことの確認

0704 支給額の算定に係る事項等の確認

0705 システムへの入力

0800 支給決定

0801 概要

0802 支給額の算定

0803 支給決定に係る事務処理

0804 特困コースの経理

0900 雑則

0901 財源区分

1000 委任

1001 安定所長への業務の委任

1100 附則

1101 施行期日

1102 経過措置

0505 支給申請期間及び支給申請手続の案内

0506 制度周知文及び非該当案内送付事業所の

0100 趣旨

0101 趣旨

高年齢者、障害者その他就職が特に困難な者の雇用機会の増大を図るため、これらの者を公共職業安定所（以下「安定所」という。）若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。（以下「運輸局」という。））又は~~特定地方公共団体若しくは有料・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「雇用関係助成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）に定める基準を満たし、雇用給付金のうち特困コースを取り扱うことができる職業紹介事業者等（以下「同意職業紹介事業者等」という。）の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成を行う。

0200 支給要件

0201 支給対象事業主

特困コースは、次のイからトまでのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」という。）に対して支給するものとする。

イ 0202イからレまでのいずれかに該当する求職者（ただし、0202ロからレまでについては、0901イに該当する者を除き、雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。以下「対象労働者」という。）を安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料同意職業紹介事業者等（~~「雇用安定事業の実施等について」別添2「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」（平成25年5月16日付け職発0516第19号、能発0516第4号、雇児発0516第9号。以下「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」という。）参照~~）（以下「安定所等」と総称する。）による特困コース又は成長分野等人材確保・育成コース（~~第2 各助成金別要領の5 特定求職者雇用開発助成金の(5) 成長分野等人材確保・育成コース。以下「成長コース」という。~~）の対象労働者として明示した職業紹介により、一般被保険者（雇保法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者（雇保法第37条の2に規定する高年齢被保険者、雇保法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び雇保法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く雇用保険の被保険者）をいう。以下同じ）又は高年齢被保険者として雇い入れ、かつ、雇入れ日時点で当該対象労働者を継続して雇用（正規雇用又はまたは無期雇用、若しくは有期雇用であっても対象労働者が望む限り更新することができ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上（ただし0204イ（ハ）の者にあつては3年以上）であることをいう。以下「継続雇用」という。）することが確実であると認められ、支給対象期（0203参照）の末日において対象労働者を継続して雇用している事業主であること。

なお、対象労働者がトライアル雇用労働者（0202ホからトのいずれかに該当する対象労働者であつて、トライアル雇用助成金（第2 各助成金別要領の6 トライアル雇用助成金の(1)一般トライアルコース等）の支給対象となった者、又は、0202ロからニのいずれかに該当する対象労働者であつて、トライアル雇用助成金（第2 各助成金別要領の6 トライアル雇用助成金の(2)障害者トライアルコース）の支給対象となった者をいう。以下同じ。）であつて、トライアル雇用期間終了後、引き続き一般被保険者として雇用し、かつ継続雇用に移行した場合は、トライアル雇用に係る雇入れ日時点において継続雇用することが確実であつたものとみなす。

ロ 基準期間（対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から起算して1年を経過する日（支給対象事業主が対象労働者を0204ロ（イ）a からc までのいずれかの理由により当該雇入れ日から起算して6か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日）までの期間をいう。以下同じ。）において、当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下0201ニ及びホ、0503ロ、0503ハ、0702ホ及び0702ヘにおいて同じ。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主（次の（イ）に該当する解雇等又は（ロ）に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

（イ）当該労働者の責めに帰す理由による解雇等（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つて、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

ハ 当該雇入れに係る事業所で対象労働者の雇入れ日より前に特困コース（対象労働者種別が特困コースと同一のものに係る成長分野等人材確保・育成コース（雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令（令和8年厚生労働省令第74号）第1条の規定による削除前の雇保則附則第15条の5。以下「成長コース」という。）成長コースを含む。以下0503ロ及び0702ホにおいて同じ。）の支給決定がなされた者を、支給申請日の前日から起算して3年前の日から当該支給申請日の前日までの期間において、その助成対象期間中に解雇・雇止め等事業主の都合で離職させた事業主（0201ロの(イ)又は(ロ)に該当する解雇等を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

ニ 基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者（雇保法第23条第2項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）となる離職理由のうち離職区分1 A又は3 Aとされる離職理由（0201ロ(イ)の重責解雇に該当する離職を除く。）により、離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。以下0503ハ及び0702ヘにおいて同じ。）事業主以外の事業主であること。

ホ 当該雇入れに係る事業所が、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10に規定する就労継続支援A型の事業を実施する事業所（以下「A型事業所」という。）であって、対象労働者をA型事業所のサービス利用者（以下「A型利用者」という。）として雇い入れる場合には、当該雇入れ日より前に特困コース（対象労働者種別が特困コースと同一のものに係る成長コースを含む。以下(ロ)及び0702トにおいて同じ。）の支給決定の対象となった者（A型利用者として雇い入れられた者に限る。）のうち、雇入れ日から起算して1年を経過する日（以下「確認日A」という。）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職（喪失原因「1」及び0201ロ(イ)の重責解雇に該当する離職に該当する者は含まれない。以下0201ヘ及び0702トにおいて同じ。）している割合（以下「離職割合」という。）が25%を超えていない事業主であること。

ただし、離職割合が25%を超える事業主であって、次の(イ)から(ハ)に掲げる理由による離職に該当する者（以下「特別の理由による離職者」という。）がいる場合にあっては、その者を離職した者から除外した上で離職割合を再計算し、その結果、離職割合が25%を超えていない場合は支給対象事業主とする（以下0201ヘにおいて同じ）。

(イ) 被保険者資格の喪失原因が「2」に該当する者であって、以下のいずれかに該当する理由により離職した者（受給資格決定処理がなされていない者を含む）

a 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

b 対象労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇（解雇の形式を取らず、事業主の勧告等により依頼退職の形式を取った場合を含む）

c 労働協約、就業規則等で定める規定（社会通念上妥当性のある理由（定年を除く）であるもの。）に基づく解雇又は退職（本人からの申出による場合、雇用契約期間が満了した場合を除く）

d 被保険者として取り扱われない取締役、役員等になったことにより被保険者資格を喪失した場合

e 妊娠、出産、育児により離職した場合

f 父若しくは母の死亡、疾病、負傷等のため、父若しくは母を扶養するために離職を余儀なくさ

れた場合又は常時本人の看護を必要とする親族の疾病、負傷等のために離職を余儀なくされた場合のように、家庭の事情が急変したことにより離職した場合

なお、自家の火事、水害等により勤務継続が客観的に不可能又は困難となった理由があると認められるとき、学校入学、訓練施設入校(所)、子弟教育等のために退職することはこの基準に該当する。

g 配偶者又は扶養すべき親族と別居生活を続けることが困難となったことにより離職した場合

h 次の理由により、通勤不可能又は困難となったことにより離職した場合

(a) 結婚に伴う住所の変更

(b) 育児に伴う保育所その他これに準ずる施設の利用又は親族等への保育の依頼

(c) 自己の意思に反しての住所又は居所の移転を余儀なくされたこと

(d) 鉄道、軌道、バスその他運輸機関の廃止又は運行時間の変更等

(e) 配偶者の事業主の命による転勤若しくは出向又は配偶者の再就職に伴う別居の回避

なお、この場合の通勤困難とは、次のいずれかの場合をいう。

- ・ 通常交通機関を利用し、又は自動車、自転車を用いる等通常の方法により通勤するための往復所要時間（乗り継ぎ時間を含む。）がおおむね4時間以上であるとき

なお、往復所要時間が4時間未満である場合はこの基準に該当しないものの、離職理由が本人にとって通勤困難であることが認められた場合は、離職割合の算定から除外することとする。

- ・ 被保険者が通勤に交通機関を利用すべきこととなる時間帯の便が悪く、通勤に著しい障害を与えるとき

(ロ) 対象労働者の雇入れ日より前に特困コースの支給決定の対象となった者であって、64歳までに当該雇入れに係る事業所に雇用された者のうち、同一事業所に継続して2年以上（ただし0204イ(ハ)の助成対象期間が3年間の者にあつては3年以上）雇用され、かつ65歳以上の年齢で離職した者（離職の理由は問わない。）

(ハ) 離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行（A型利用者として雇用されていた者であって、A型事業所を離職した日の翌日から1か月以内に、当該A型事業所以外の事業主（当該A型事業所と資本的・経済的・組織的関連性等から見て密接な関係にある事業主（0205ニ(イ)又は(ロ)参照）を除く）に一般被保険者として雇用されること（A型利用者として雇用される場合を除く。）。以下同じ。）である場合

ヘ 当該雇入れに係る事業所がA型事業所の場合において、対象労働者をA型利用者として雇入れられる場合には、当該雇入れ日より前に特困コース（対象労働者種別が特困コースと同一のものに係る成長コースを含む。以下0702トにおいて同じ。）の支給決定の対象となった者（A型利用者として雇入れられた者に限る。）のうち、0204イの（表-2）に定める対象労働者の区分ごとの助成対象期間（途中で対象労働者を雇用しなくなった場合でも0204ロを適用しない助成対象期間とする。以下「規定の助成対象期間」という。）の末日の翌日から起算して1年を経過する日（ただし、規定の助成対象期間が3年間の者にあつては、規定の助成対象期間の末日の翌日とする。以下「確認日B」という。）が基準期間内にある者が5人以上いる場合であつて、それらの者が、確認日Bの時点で離職している割合が25%を超えていない事業主であること。

ト 事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること。（船員法（昭和22年法律第100号。以下同じ。）において整備及び保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）

(イ) 対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第67条に定

める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の書類

- (ロ) 対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された労働基準法（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。）
- (ハ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

0202 対象労働者

イ 60歳以上の者

雇入れ日現在の満年齢が60歳以上の者であって、紹介日において、安定所等による(イ)又は(ロ)のいずれかに該当する支援を受けている者。ただし、当該支援を実施する体制にない有料・無料同意職業紹介事業者等においては(ハ)に該当する支援を受けている者。

(イ) 就職困難性が高いと認められる者に対し行われる支援であって、就職まで1人又は複数人の担当が行う個別支援であること。

(ロ) 次のaからhのうち、複数の個別支援を受けていること。

a 就職の不安に対する相談対応

b セミナー等の案内

c 就職に向けた本人の希望、経験や能力の把握

d 履歴書・職務経歴書の作成指導

e ニーズにあった求人情報の提供

f 模擬面接指導

g 応募・面接が不調に終わった場合のフォローアップ

h その他、通常の支援と比較して特に手厚い支援

(ハ) (イ) 及び (ロ) に照らし実質的に同等の個別支援であること。

ロ 身体障害者

(イ) 重度身体障害者（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「障害者雇用促進法」という。）第2条第3号に規定する重度身体障害者をいう。以下同じ。）

(ロ) 45歳以上の身体障害者（障害者雇用促進法第2条第2号に規定する身体障害者のうち重度身体障害者以外の者であって雇入れ日現在の満年齢が45歳以上の者をいう。以下同じ。）

(ハ) 障害者雇用促進法第2条第2号に規定する身体障害者であって上記(イ)及び(ロ)以外のもの

ハ 知的障害者

(イ) 重度知的障害者（障害者雇用促進法第2条第5号に規定する重度知的障害者をいう。以下同じ。）

具体的には、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第9条6項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号。以下「精神保健福祉法」という。）第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健福祉法第18条第1項に規定する精神保健指定医又は障害者雇用促進法第19条第1項に規定する障害者職業センターにより知的障害の程度が重いと判定された者をいう。

(ロ) 45歳以上の知的障害者（障害者雇用促進法第2条第4号に規定する知的障害者うち、重度知的障害者以外の者であって、雇入れ日現在の満年齢が45歳以上の者をいう。以下同じ。）

(ハ) 障害者雇用促進法第2条第4号に規定する知的障害者であって上記(イ)及び(ロ)以外のもの

ニ 精神障害者（障害者雇用促進法第2条第6号に規定する精神障害者をいう。以下同じ。）

ホ 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。以下「母子父子寡婦法」という。）第6条第1項に規定する配偶者のない女子であつて、20歳未満の子若しくは（表-1）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。

（表-1）

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 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② 両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの③ 平衡機能に著しい障害を有するもの④ そしゃく機能を欠くもの⑤ 音声又は言語機能に著しい障害を有するもの⑥ 両上肢のおや指及びひとさし指又は中指を欠くもの⑦ 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⑧ 一上肢の機能に著しい障害を有するもの⑨ 一上肢のすべての指を欠くもの⑩ 一上肢のすべての指の機能に著しい障害を有するもの⑪ 両下肢のすべての指を欠くもの⑫ 一下肢の機能に著しい障害を有するもの⑬ 一下肢を足関節以上で欠くもの⑭ 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⑮ 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⑯ 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⑰ 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 |
|--|

ヘ 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（以下「父子家庭の父」という。）

ト 中国残留邦人等永住帰国者

中国残留邦人等の円滑な帰国の促進並びに永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律（平成6年法律第30号。以下「中国残留邦人等支援法」という。）第10条の永住帰国した中国残留邦人等及びその親族等（以下「中国残留邦人等永住帰国者」という。）であつて、本邦に永住帰国した日から起算して10年を経過していないもの

チ 北朝鮮帰国被害者等

北朝鮮当局によって拉致された被害者等の支援に関する法律（平成14年法律第143号。以下「北朝鮮拉致被害者等支援法」という。）第2条第1項第5号に規定する帰国被害者等であつて、本邦に永住する意思を決定したと認められる日から起算して10年を経過していないもの及び同項に規定す

る帰国した被害者であってその配偶者（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。）、子及び孫が北朝鮮内にとどまっていること等永住の意思を決定することにつき困難な事情があると認められるもの

リ 駐留軍関係離職者

駐留軍関係離職者等臨時措置法（昭和33年法律第158号。以下「駐留軍離職者法」という。）第10条の2第1項又は第2項の規定による認定を受けている者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ヌ 沖縄失業者求職手帳所持者

沖縄振興特別措置法（平成14年法律第14号）第70条第1項の規定による沖縄失業者求職手帳（同法の規定により効力を有しているものに限る。以下「沖縄失業者求職手帳」という。）を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ル 漁業離職者求職手帳所持者

国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法（昭和52年法律第94号。以下「漁臨法」という。）第4条第1項又は国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法施行規則（昭和52年労働省令第30号）第3条の2の規定による漁業離職者求職手帳（同法又は同規則の規定により効力を有しているものに限る。以下「漁臨法漁業離職者求職手帳」という。）を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ヲ 手帳所持者である漁業離職者等

労働施策総合推進法施行規則附則第3条第1項若しくは第4条第1項の規定による漁業離職者求職手帳（労働施策総合推進法施行規則の規定により効力を有しているものに限る。以下「省令漁業離職者求職手帳」という。）の発給を受けている者又は労働施策総合推進法施行規則附則第6条に規定する者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

ワ 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者

本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法（昭和56年法律第72号。以下「本四連絡橋特措法」という。）第16条第1項若しくは第2項又は本州四国連絡橋の建設に伴う一般旅客定期航路事業等に関する特別措置法に基づく就職指導等に関する省令（昭和56年労働省令第38号）第1条の規定による一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳（同法又は同令の規定により効力を有しているものに限る。以下「一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳」という。）を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの（同法第5条第1項に規定する実施計画について同項の規定により認定を受けた事業主以外の事業主に雇入れられる者に限る。）

カ 港湾運送事業離職者

港湾運送事業法（昭和26年法律第161号）第2条第1項第4号に規定する行為（沿岸荷役）を行う事業の事業主であって、本四連絡橋特措法第2条第1号に規定する本州四国連絡橋の供用に伴い当該事業に係る事業規模若しくは事業活動の縮小又は当該事業の廃止（以下このカにおいて「事業規模の縮小等」という。）を余儀なくされたもの（当該事業規模の縮小等の実施について安定所長の認定を受けた事業主に限る。）に雇用されていた労働者で、当該事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされたもののうち、現に失業しており、又はその職業が著しく不安定であるため失業と同様の状態にあると認められるもの、すなわち昭和60年4月8日付け職発第178号、能発第85号「本州四国連絡橋の供用に伴う港湾運送事業に関する雇用対策の実施について」の別添2「本州四国連絡橋の供用に伴う港湾運送事業に関する雇用対策実施要領」（以下「実施要領」という。）の第5（港湾

運送事業離職者に係る手帳の発給)の規定による港湾運送事業離職者求職手帳(実施要領の規定により効力を有しているものに限る。以下「港湾運送事業離職者求職手帳」という。)を所持している者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの(事業規模の縮小等の実施について安定所長の認定を受けた事業主以外の事業主に雇い入れられる者に限る。)

ヨ その他安定所長又は運輸局長が就職が著しく困難であると認める者(以下「その他の就職困難者」という。)

社会的事情により安定した職業に就いていない者であって、雇入れ日現在における満年齢が45歳以上であるもの

タ ウクライナ避難民

ウクライナにおける紛争によって日本に避難することを余儀なくされたウクライナの住民その他の者であって、原則「特定活動(就労可)」(在留期間1年)の在留資格が付与されている者(「ウクライナ避難民であることの証明書」(出入国在留管理庁)が発行されている者に限る。))。

レ 補完的保護対象者

——出入国管理及び難民認定法(昭和26年政令第319号)第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者。

0203 支給対象期

特困コースの支給の対象となる対象労働者の雇入れに係る日(賃金締切日が定められている場合は雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、賃金締切日に雇い入れた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れた場合は雇入れ日。以下「起算日」という。)から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期と以後6か月ごとに第2期、第3期、第4期、第5期、第6期という。

0204 助成対象期間

イ 原則

特困コースの助成の対象になる期間は、(表-2)に掲げる(イ)から(ホ)の対象労働者の区分及び企業規模に応じて定める期間とする。

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

また、対象労働者がトライアル雇用労働者である場合は、対象労働者の区分のうち、短時間労働者又は短時間労働者以外の者であるかの判断に限っては、継続雇用に移行した日(以下「継続雇用移行日」という。)時点の労働条件により判断する。

(表-2)

対象労働者の区分		企業規模	助成対象期間
短時間労働者以外の者	(イ) (ロ) 及び (ハ) 以外の者		起算日から1年間
	(ロ) (ハ) 以外の身体障害者及び知的障害者	① 中小企業事業主以外の事業主	起算日から1年間
		② 中小企業事業主	起算日から2年間
	(ハ) 重度障害者等	① 中小企業事業主以外の事業主	起算日から1年6か月間
		② 中小企業事業主	起算日から3年間

短時間労働者	(二) (ホ)以外の者		起算日から1年間
	(ホ) 身体障害者・知的障害者・精神障害者	①中小企業事業主以外の事業主	起算日から1年間
		②中小企業事業主	起算日から2年間

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

ロ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合

(イ) 次のaからdまでのいずれかの理由により、支給対象期の途中で事業主が対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該事業主が雇用しなくなった日（その前日を、以下「離職日」という。）の属する月の前月までの期間が助成対象期間となる。（なお、ここでいう「月」とは、0301ハにおける「支給対象期を構成する月」を指す。）

a 0201 ロ (イ) の対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇等

b 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

c 0201 ロ (ロ) の天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる解雇

d 0201 ホ (ハ) に該当する退職の場合

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

また、(イ) の a から d まで並びに以下の a 及び b 以外の理由により当該支給対象期に係る支給決定までに対象労働者を雇用しなくなった場合も、当該支給対象期の特困コースを支給しない。

a 対象労働者の都合による退職

b 雇用契約期間が2年以上（ただし0204イ(ハ)の者にあつては3年以上）継続した場合で、契約期間の満了による離職（当該離職日において、対象労働者の年齢が65歳以上に達している場合に限る。）

0205 不支給要件

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

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

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

ロ 安定所等の紹介時点で被保険者（1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者又はそれと同等の業務に従事する自営業者等、失業と同様の状態にあるものと認められない者を含む。）であった対象労働者（重度障害者等（重度身体障害者、身体障害者のうち45歳以上の者、重度知的障害者、知的障害者のうち45歳以上の者又は精神障害者。以下同じ。）及びチャレンジ雇用により雇用された者（平成19年4月18日職高発第0418001号「都道府県労働局における知的障害者の採用の促進について」における「チャレンジ雇用」により雇用されている者（内閣府設置法（平成11年法律第89号）に規定する内閣府の組織、国家行政組織法（昭和23年法律第120号）に規定する国の行政機関及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第1条の3に規定する地方公共団体に雇用されている者を含む。））であつて、短時間労働者以外の者として雇い入れられた者を除く。）を雇い入れる場合

ハ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から、~~当該雇入れ日の前日までの間の~~いずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合

(イ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者（ただし、雇用安定事業の実施等について（平成 26 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 13 号・能発 0331 第 5 号・雇児発 0331 第 9 号）の別紙 6「障害者トライアル雇用事業実施要領」の第 1 の 3 の（1）のロに規定する障害者のうち 0202 ロからニまでのいずれかに該当する対象労働者を同通達に基づくトライアル雇用終了後、引き続き一般被保険者として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を継続雇用することが確実であると認められる場合を除く。以下 0703 ロにおいて同じ。）

(ロ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して 3 か月を超えて訓練・実習等（雇用関係はないが、事業所において、訓練、職場体験、職場実習その他の職場適応に係る作業等を実施するもの。ただし、特別支援学校が教育課程の一環として実施するもの、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業における就労支援、就労準備支援事業及び就労訓練事業の一環として実施するもの並びに生活保護法に基づく被保護者就労支援事業及び平成 27 年 4 月 9 日付け社会・援護局保護課長通知に基づく被保護者就労準備支援事業の一環として実施するものを除く。以下同じ。）を受講等したことがある対象労働者

ニ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して 1 年前 (※) の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して 3 か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主（以下「関係事業主」という。）と同一の事業主が雇い入れる場合又は以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて関係事業主と密接な関係にある事業主が雇い入れる場合（有料・無料同意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・無料同意職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合も含む。以下同じ。）

(※) 対象労働者が 0202 ロからニのいずれかに該当し、かつ、雇入れに係る事業所が A 型事業所であり、対象労働者を A 型利用者として雇い入れる場合には、3 年前とする。

(イ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ロ) 取締役会の構成員について、代表取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）が同一人物であること又は取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

ホ 対象労働者の雇入れに係る事業所の事業主（法人にあっては代表者。以下 0703 ニにおいて同じ。）又は取締役の 3 親等以内の親族（民法（明治 29 年法律第 89 号）第 725 条第 1 号に規定する血族のうち 3 親等以内の者、同条第 2 号に規定する配偶者及び同条第 3 号に規定する姻族をいう。以下同じ。）である対象労働者を雇い入れる場合

ヘ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して 3 年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練（労働施策総合推進法第 18 条第 5 号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練であって、短期のものを除く。以下同じ。）を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合

ト 支給対象期（0203 参照）における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えてまだ支払っていない場合

チ 安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利

益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があった場合

リ 高年齢者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項に基づき雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合、及び、法令に基づいた適切な高年齢者就業確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条の3第2項に基づく勧告を受けた場合

ヌ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。）第49条第1項若しくは第2項に基づく勧告を受けた場合又は同法第50条第1項に基づく指定の取り消し、その指定の全部若しくは一部の効力の停止を受けた場合（本不支給要件については、対象労働者がA型事業所の利用者として雇い入れられた場合にのみ適用されること）

0206 一部法人に対する不支給

対象労働者が、労働施策総合推進法第18条第1号又は第2号の給付金の支給を受け、又は受けることができるもの（以下「就職促進手当等支給対象者」という。0901参照）であるときは、「第1 共通要領」の0303に定めるもののほか、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人（その資本金の全部又は大部分が国からの出資による法人及びその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国からの交付金又は補助金によって得ている法人に限る。）に対しても、特困コースは支給しない。

0300 支給額

0301 支給額の算定方法

イ 概要

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

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

なお、短時間労働者以外の者であって、実労働時間の最低基準を満たしている場合であっても、実労働時間が30時間未満であって、〔算出式2（支給対象期の平均賃金額の算出）〕により算出した支給対象期を平均した一週間当たりの賃金額（以下「平均賃金額」という。）が、最低賃金法第4条の最低賃金額（支給対象期の途中で最低賃金額の変更があった場合は、変更後の最低賃金額）に短時間労働者以外の者の週所定労働時間の最低基準である30時間に乗じて得た額（以下「賃金額の最低基準」という。）を下回る場合には、ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

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

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

〔算出式1（支給対象期の平均実労働時間の算出）〕

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

〔算出式2（支給対象期の平均賃金額の算出）〕

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

ロ 原則

特困コースの支給額は、0204イの（表-2）に掲げる対象労働者の区分に応じて、それぞれ（イ）から（ホ）に定める額を（表-3）のとおり支給する。

また、対象労働者が0201イなお書きにより、トライアル雇用に係る雇入れ日時点において、継続雇用することが確実であったとみなしたものである場合は、第1期は支給しない。

(表-3)

対象労働者の区分		企業規模	第1期 支給額	第2期 支給額	第3期 支給額	第4期 支給額	第5期 支給額	第6期 支給額	支給 総額	支給 回数
短時間労働者以外の者	(表-2)の(イ)	①中小企業事業主以外の事業主	25万円	25万円					50万円	2回
		②中小企業事業主	30万円	30万円					60万円	2回
	(表-2)の(ロ)	①中小企業事業主以外の事業主	25万円	25万円					50万円	2回
		②中小企業事業主	30万円	30万円	30万円	30万円			120万円	4回
	(表-2)の(ハ)	①中小企業事業主以外の事業主	33万円	33万円	34万円				100万円	3回
		②中小企業事業主	40万円	40万円	40万円	40万円	40万円	40万円	240万円	6回
短時間労働者	(表-2)の(ニ)	①中小企業事業主以外の事業主	15万円	15万円					30万円	2回
		②中小企業事業主	20万円	20万円					40万円	2回
	(表-2)の(ホ)	①中小企業事業主以外の事業主	15万円	15万円					30万円	2回
		②中小企業事業主	20万円	20万円	20万円	20万円			80万円	4回

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

(イ) 短時間労働者以外の者の支給額の算定

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

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

〔算出式3（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）〕

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

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

〔算出式4（支給額の算定）〕

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

(ロ) 短時間労働者の支給額の算定

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

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

ただし、各々の支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、各々の支給対象期において短時間労働者の区分に変更された以降（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）の対象労働者の労働に対する賃金）が、（表-3）に定める対象労働者の区分に対応する中小企業事業主への支給額（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、当該支給額に短時間労働者として計算することとなる月数（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該月を除く。）を6で除した数を乗じた額）を下回っている場合は、当該支給対象期に係る助成金（0303イの規定に基づき支給額を算定することとなった場合においては、短時間労働者として計算することとなる期間（「支給対象期を構成する月」の途中で変更された場合は当該期間を除く。）に限る。）を支給しない。

ニ 対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者である場合

対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金に対象労働者の区分ごとに定める助成率（表-4）を乗じることにより得た額を支給額とする。ただし、当該支給額がロにより算定した支給額を超える場合は、当該ロにより算定した支給額を支給額とする（対象労働者の実労働時間が対象労働者区分毎の実労働時間の最低基準に満たない場合又は0302の(イ)から(ハ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合は、ロをハと読み替えるものとする）。

（表-4）

対象労働者	①中小企業事業主以外の事業主	②中小企業事業主
（表-2）の(ハ)以外の者	1／4	1／3
（表-2）の(ハ)の者	1／3	1／2

0302 助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

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

を算定する。

(イ) 0201ロ(イ)の対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇等

(ロ) 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

(ハ) 0201ロ(ロ)の天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる解雇

(ニ) 0201ホ(ハ)に該当する退職の場合

ただし、支給対象期が第1期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して1か月以内に含まれる場合には、当該支給対象期について特困コースを支給しない。

0303 支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

イ 原則

支給対象期の途中で対象労働者の区分が「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に変更された場合には、0301ハの算定方法に準じて支給額を算定する。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に区分変更が行われた場合には、当該月については「短時間労働者」の区分に対応した0301ロの支給額を6で除した額を適用するものとする。

ロ 支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった場合

一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった日の前日までの期間が属する月までを支給対象として、0301ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

ハ 支給対象期の途中で対象労働者が最低賃金の減額の特例の許可を受けた場合又は最低賃金の減額の特例に係る者でなくなった場合

支給対象期の途中で最低賃金の減額特例に係る取扱いが変更された場合には、変更前及び変更後のそれぞれの期間について、0302の算定方法に準じて、それぞれ支給額を計算し、その額を合算することにより支給額の算定を行うこととする。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で、最低賃金の減額特例に係る取扱いが変更された場合には、当該月については最低賃金の減額特例に係る0301ニの支給額を適用するものとする。

0400 雇入登録

0400a 安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401a 対象労働者の職業紹介時の留意点

安定所の職業相談において、求職者が0202イの対象労働者の要件に該当することの確認は、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース・60歳以上の方）対象者確認票（様式第12号困）」（以下「対象者確認票」という。）の作成により行う。

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

なお、対象者確認票の有効期間は、当該対象労働者の求職活動が継続している間登録の有効期間中とすること。

0402a 対象労働者の雇入登録

安定所の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、職業紹介部門と連携の上、その労働者の採用事業所名、採用事業所の所在地を管轄する安定所、対象労働者としての区分、雇入年月日等の必要事項を把握し、「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第1号）」（以下「雇入登録票」という。）により、当該対象労働者を紹介した安定所を管轄する都道府県労働局（以下「紹介地管轄労働局」という。）において、雇入れ日の属する月の翌月に対象労働者の雇入登録（以下「雇入登録」という。）を行う。雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ並びに対象者確認票により対象労働者であることの確認を行う。

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

また、対象労働者がトライアル雇用期間6か月を超える障害者トライアル雇用労働者である場合（障害者トライアル雇用期間の延長により「障害者トライアル雇用等実施計画書（共通様式第1号）」（以下「計画書」という。）が再提出され、当初の期間から6か月を超えることが判明した場合を含む。）は、事業主から提出される計画書の受理をもって、速やかに雇入登録を行う。

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

04032a 対象労働者であることの確認

~~雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ並びに対象者確認票により対象労働者であることの確認を行う。~~

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

0403a 就職促進手当等の対象者であるか否か等の確認

- イ 労働施策総合推進法施行規則第5条第1項に規定する職場適応訓練費の支給を受けている事業主が当該支給に係る職場適応訓練の対象者を雇い入れた場合には、特困コースの支給が行われなものであるため（0205へ関係）、その旨を確認し、雇入登録票に記載する。
- ロ 0901①から⑦までのいずれかに該当する者については、当該0901①から⑦までのそれぞれの右欄に定める期間における労働施策総合推進法施行規則第1条の4第1項に規定する就職促進手当（以下「就職促進手当」という。）又は同規則第2条第1項に規定する訓練手当（以下「訓練手当」という。）の受給が可能であるため、対象労働者であることの確認に併せて、雇入れ日が当該期間に含まれるか否かにより就職促進手当等の受給の有無を確認し、その旨を雇入登録票に記載する。この確認は、求職票の記載内容に加え、中高年齢失業者等求職手帳等の記載内容により行う。

0404a 管轄労働局への通知

雇入登録を行った場合には、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）並びに対象者確認票を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0400b 運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401b 対象労働者の職業紹介時の留意点

- イ 運輸局は求職の申込みを受理する際に、求職者から対象労働者である旨の申告を受けた場合は、求職者票に記入すること。また、0202イの対象労働者については、対象者確認票を作成し、求職票に添付して保管しておくこと。なお、対象者確認票の有効期間は、当該対象労働者の求職活動が継続している間とすること。
- ロ 今後、対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望するか否かを確認し、確認した内容を求職票に記録すること。
- ハ 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持している場合はその写しを取り、求職票に添付し、保管しておくこと。
- ニ 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持していない場合は、次回の職業相談又は職業紹介時に持参するよう依頼し、その旨求職票へ記録しておくこと。
- ホ 職業相談又は職業紹介の際に対象労働者に該当することが判明した場合も同様の取扱いとすること。
- ヘ 求職票にロの記録がある者の職業紹介を行う際には、求人者へ制度の説明を行った上で対象労働者であることを伝えること。なお、制度の説明に当たっては、対象労働者を雇用した場合でも、事業主が要件を満たしていなければ支給対象事業主とならない旨を伝えること。
- ト 対象労働者であることを証明する書類は0602に定める対象労働者ごとに掲げる書類とすること。

0402b 対象労働者の雇入登録

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

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

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

また、対象労働者がトライアル雇用期間6か月を超える障害者トライアル雇用労働者である場合（障害者トライアル雇用期間の延長により雇入登録票等が再提出され、当初の期間から6か月を超えることが判明した場合を含む。）は、運輸局から提出される雇入登録票等の受理をもって、速やかに雇入登録を行う。

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

0403b 紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

紹介地管轄労働局において、雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ (写) 並びに対象者確認票により対象労働者であることの確認を行う。

0404b 紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局において雇入登録を行った場合には、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ (写) 並びに対象者確認票を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0400c ~~有料・無料~~同意職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401c 概要

「~~雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について~~」に基づく雇用関係給付金の取扱いに係る同意書の提出を行った~~有料・無料~~同意職業紹介事業者等（以下「~~対象有料・無料~~職業紹介事業者等」という。）が対象労働者について紹介を行い、当該対象労働者が雇用保険の適用事業の事業主に雇い入れられた場合には、当該~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等の事業所の所在地を管轄する紹介地管轄労働局は、当該~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等より「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第2号）」（以下「雇入登録届」という。）の提出を受けて雇入登録を行う。なお、当該~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等は、当該提出を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

0402c 対象労働者の職業紹介時の留意点対象労働者の範囲

職業相談において、求職者が0202イの対象労働者の要件に該当することの確認は、「職業紹介時における対象労働者の状況等確認書」（「雇用関係助成金の取扱いに係る同意書について」に基づく例示様式第15号）（以下「例示様式15号」という。）の作成により行う。

また、0401cに規定する取扱いに係る対象労働者は、0202に掲げる対象労働者のうちヨを除くものである。

0403c 雇入登録届の提出

- イ ~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等は、その紹介により0402cの対象労働者が当該紹介に係る事業主に雇い入れられたときは、紹介地管轄労働局に雇入登録届及び例示様式15号を提出する。
- ロ 雇入登録届は、当該対象労働者が雇い入れられた日から起算して1か月以内に提出するものとする。
- ハ 紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、所要の項目に記載が行われていることを確認するとともに、対象労働者の紹介を行った~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等に対して、事業主が支給申請書に添付することとされている職業紹介証明書を発行しなければならないこととされている旨を伝える。

0404c 対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認

- イ ~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等からの提出であることの確認
紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等からの提出であることを確認する。
- ロ 対象労働者の確認
紹介地管轄労働局は、紹介を受け就職した者について、雇入登録届に記載された氏名、生年月日等に誤りのないことを確認するとともに、対象労働者に該当することが~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等により証明されていることを確認する。
- ハ 紹介により就職したことの確認
紹介地管轄労働局は、求人申込日、求職申込日、紹介日及び雇用年月日の記載に誤りのないことを確認するとともに、記載事項について誤りのない旨を~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等が証明していることを確認する。

0405c 雇入登録及び管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局は、提出された雇入登録届の記載内容の確認を行った後、当該雇入登録届をシステムに入力することにより雇入登録を行う。これにより、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

なお、雇入に係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、提出された雇入登録届をシステムに入力せずに、管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録届の入力は、雇入に係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0500 制度周知文・非該当案内の送付

0501 概要

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

制度周知文の送付を行った事業主に対しては、支給申請書（0601イに規定する第1期支給申請書及び「特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号）」をいう。以下同じ。）~~を交付するとともに~~、支給申請書に添付することが必要な書類~~及び~~支給申請期間等の必要事項を周知する。

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

なお、対象労働者がトライアル雇用労働者の場合は、当該対象労働者が継続雇用に移行したことを確認してから、雇入れ日時点における支給要件等の確認を行い、特困コースの支給対象となる事業主であること、支給要件のうち該当しないものがないことを確認して、管轄労働局より制度周知文を送付するとともに、第1期支給対象期の支給が行われないことを周知する。

ただし、対象労働者がトライアル雇用期間6か月を超える障害者トライアル雇用労働者である場合、当該対象労働者が継続雇用に移行したことの確認より前に送付して差し支えない。

0502 支給対象事業主の把握

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

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

0503 支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

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

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

イ 紹介を受けた日に被保険者でないことの確認（0205ロ関係）

0205ロに規定する重度障害者等及びチャレンジ雇用により雇用された者であって、短時間労働者以外の者として雇入れられた者以外の対象労働者を雇い入れる事業主については、紹介日に被保険者でなかったことを確認する。

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

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

る。

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

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

0201ロの基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が6 %を超えている事業主以外の事業主であることを雇用保険データにより確認する。

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

ニ 対象労働者を再び雇用等したものでないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、被保険者として雇用したことがある者を、再び事業主が同一事業所に雇い入れる場合でないことを確認する。

ホ 対象労働者が職場適応訓練を受けたことのある者でないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前から、当該雇入れ日の前日までの間において、職場適応訓練を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合でないことを確認する。

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

ヘ 対象労働者が離職していないこと

確認を行う日において、対象労働者が離職（0204ロ（イ）に該当する場合を除く。）していないことを確認する。また、支給対象期が第1期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して1か月以内に含まれる場合でないことを確認する。この確認は、雇用保険データ及び事業主に対し離職の有無を確認することにより行う。

ト 対象労働者の確認

0202イの対象労働者については、対象者確認票又は例示様式15号により確認する。

0504 制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付

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

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

0505 支給申請期間及び支給申請手続の案内

0504において制度周知文を送付する事業主に対しては、支給申請期間、支給申請に当たって添付すべき書類（0600参照）、支給申請書の記載方法について周知するとともに、事前に特困コースの支給決定に係る主な要件のほか、賃金台帳等に基本賃金とその他の諸手当とを区分して記載すること、対象労働者についての出勤状況及び賃金の支払状況を明らかにする書類及び事業所の労働者の離職状況を明らかにする労働者名簿等の書類を整備し、保管すること等について事前に指導を行う。また、特困コースに係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第~~16-2~~条第~~2-5~~項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法に則って個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

具体的には、制度周知文に所要の事項を記載し、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の申請にあたって」（リーフレット）を併せて送付すること等により行う。

0506 制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等

イ 管轄労働局は、システムにより制度周知文及び非該当案内を送付した事業所を把握する。

ロ 制度周知文の送付に係る事業所に対して支給申請期間前に、又は必要な手続を行っていない事業所について支給申請期間中に、必要に応じて当該一覧を活用し、申請案内を送付する等により支給申請期間内に手続すべきことを通知することができる。

0507 第2期、第3期、第4期、第5期又は第6期の支給申請期間の周知

第2期、第3期、第4期、第5期又は第6期の特困コースの支給申請期間の周知は、第1期、第2期、第3期、第4期又は第5期の特困コースの支給決定通知書の送付に併せて行う。また、第1期の支給申請期間中と同様に、必要に応じて、申請案内を送付等する。

0600 支給申請

0601 支給申請書の提出

イ 原則

特困コースの支給を受けようとする事業主は、対象労働者に係る支給対象期が経過すると、当該支給対象期分の特困コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内に、「特定求職者雇用開発助成金第1期支給申請書（様式第3号）」（以下「第1期支給申請書」という。）又は「特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号）」のいずれかを管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、第1期の支給申請を行っていない事業主が、第2期以降の支給申請を行う場合は、雇入れ日時点で支給要件を満たしているかの確認が必要であることから、支給申請が初回である場合に限って第1期支給申請書を提出することとする（対象労働者がトライアル雇用労働者の場合も同様。）。

ロ 他の助成金等の支給対象事業主の取扱い

併給調整（「第1 共通要領」0304参照）の対象となる他の助成金等を選択し、支給申請したものの支給決定に至らなかった場合は、それが初回の支給申請であるものに限り特困コースの支給を受けることができることとするが、この場合において特困コースの支給を受けようとする事業主は、通常の場合と同様に、特困コースの第1期の支給申請を行わなければならない。

ただし、既に支給対象期を経過している場合については、支給決定に至らなかったと事業主が知ったことを管轄労働局が確認した日の翌日から起算して2か月以内に特困コースの第1期の支給申請を行わなければならない。

0602 添付書類等

支給申請書を提出する事業主は、支給・不支給の決定に係る審査に管轄労働局長が必要と認める書類等を管轄労働局の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

ただし、イ(イ)及び(ホ)の書類に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期における労働に対する賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載された賃金台帳等（又はその写し）及び「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号）」（以下「申立書」という。）を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。

この場合において、不足分の賃金台帳等（又はその写し）及び申立書は、賃金支払日が到達し、実際に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができることとする。

なお、第1期の支給申請時に提出済の書類については、内容に変更がない場合、第2期以降の支給申請時に添付を省略して差し支えないこととする。

イ 必須の添付書類

- (イ) 対象労働者の労働時間及び対象労働者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し
- (ロ) 雇入れ日の属する月及び支給対象期における対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等又はその写し
- (ハ) 雇入れ日において対象労働者であることを証明するための、（表-5）に掲げる書類
- (ニ) 1週間の所定労働時間及び雇用契約期間が確認できる雇用契約書又は雇入れ通知書（船員法第

32条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。)の写し

(ホ) 申立書

(ヘ) (有料・無料同意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・無料同意職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書

(ト) 支給要件確認申立書(共通要領様式第1号)

ロ 必要に応じて支給申請書に添付する書類

(イ) 事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類又はその写し

(ロ) 就業規則、賃金規定等

(ハ) 最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類

(ニ) 中小企業事業主であるか否かを確認するための書類

(ホ) 「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書①(雇入れ1年後)(様式第7号1)」、「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書②(助成期間1年後)(様式第7号2)」、「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書(就労継続支援A型事業)(様式第8号)」

(ヘ) 総勘定元帳

(ト) その他管轄労働局長が必要と認める書類

(表-5)

①60歳以上の者	官公署及びそれに準ずる機関の発行する書類であって対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの(住民票の写し、運転免許証の写し等)。 ~~ただし、本人又は事業主の申告のみに基づき作成されるもの(雇用保険被保険者資格取得等確認通知書等)を除く。)~~ (住民票の写し、運転免許証の写し等)
②身体障害者	身体障害者福祉法(昭和24年法律第283号。以下同じ。)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(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9号)」。 なお、身体障害者手帳を所持しない者は、当分の間、次のイ及びロによる医師の診断書・意見書(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 イ 身体障害者福祉法第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(昭和47年法律第57号。以下同じ。)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(ただし、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 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
③重度身体障害者	身体障害者手帳(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9号)」。 なお、身体障害者手帳を所持しない者は「②身体障害者」と同様に取り扱う。
④知的障害者	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障害者職業センターの判定書(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

	したものを用いる。) (写) 又は所得税法施行令 (昭和40年政令第96号。 ~~以下同じ。~~) 第31条の2第14号に規定する療育手帳 (写) ~~(以下同じ。)~~ 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9号)」をもって療育手帳 (写) に代えることができるものとする。
⑤重度知的障害者	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障害者職業センターの判定書 (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用いる。) (写) 又は療育手帳 (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9号)」をもって療育手帳 (写) に代えることができるものとする。
⑥精神障害者	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、うつ病を含む。)) 又は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9号)」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。
⑦母子家庭の母等	以下のイからトのいずれかに該当する書類その他の対象労働者の氏名及び母子家庭の母等であることが確認できるもの。 イ 国民年金法 (昭和34年法律第141号。 ~~以下同じ。~~) に基づき、遺族基礎年金の給付を受けている者が所持する国民年金証書 (写) ロ 児童扶養手当法に基づき児童扶養手当の支給を受けていることを証する書類 (写) ハ 母子父子寡婦福祉法に基づき、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) ニ 日本国有鉄道改革法 (昭和61年法律第87号。以下同じ。) 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) ホ 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) ヘ 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5号の2 困) (上記イからホまでのいずれにもより難しい場合に限る。) ト 住民票 (世帯全員が記載されるもの) (写) 及び母子家庭の母等申立書 (様式第5号の2 困) (上記イからヘまでのいずれにもより難しい場合に限る。)
⑧父子家庭の父	以下のイからホのいずれかに該当する書類その他の対象労働者の氏名及び父子家庭の父であることが確認できるもの イ 児童扶養手当法に基づき、児童扶養手当の支給を受けていることを証する書類 (写) ロ 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)

	ハ 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）、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5号の3 困） ニ 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）、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5号の3 困）（上記イからハまでのいずれにもより難しい場合に限る。） ホ 住民票（世帯全員が記載されるもの）（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5号の3 困）（上記イからニまでのいずれにもより難しい場合に限る。）
⑨中国残留邦人等永住帰国者	以下のいずれかに該当する書類であって対象労働者の氏名及び本邦に永住帰国した日が確認できるもの ・厚生労働大臣による中国残留邦人等支援法第7 条に規定する自立支度金の支給決定通知書（写） ・厚生労働省社会・援護局長による永住帰国者証明書（写） ・各都道府県援護主管課（部）長による中国残留邦人等永住帰国者に準ずる者であることの証明書（写）
⑩北朝鮮帰国被害者等	以下のいずれかに該当する書類であって対象労働者の氏名及び本邦に永住する意思を決定した日が確認できるもの ・内閣総理大臣による北朝鮮拉致被害者等支援法第5 条第1 項に規定する拉致被害者等給付金の支給決定通知書（写） ・内閣総理大臣による北朝鮮拉致被害者等支援法第5 条第2 項に規定する滞在援助金の支給決定通知書（写）
⑪駐留軍関係離職者	駐留軍関係離職者等臨時措置法に基づく就職指導に関する省令（昭和41年労働省令第26号）第6 条第1 項に規定する就職指導票（写）であって対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの
⑫沖縄失業者求職手帳所持者	沖縄失業者求職手帳（写）であって対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの
⑬漁業離職者求職手帳所持者	漁臨法漁業離職者求職手帳（写）であって、対象労働者の氏名及び年齢が確認できるものの
⑭手帳所持者である漁業離職者等	省令漁業離職者求職手帳（写）であって、対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの
⑮一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者	一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳（写）であって、対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの
⑯港湾運送事業離職者	港湾運送事業離職者求職手帳（写）であって、対象労働者の氏名及び年齢が確認できるもの
⑰ウクライナ避難民	以下のイ及びロに掲げる書類であって、対象労働者の氏名が確認できるもの イ ウクライナ避難民であることの証明書（写）

	ロ 在留カード（写）（許可年月日が、原則、令和４年３月１５日以降のものに限る。）
⑱補完的保護対象者	以下のイ及びロに掲げる書類であって、対象労働者の氏名が確認できるもの イ 補完的保護対象者認定証明書（写） ロ 在留カード（写）（許可年月日が、原則、補完的保護対象者として認定を受けた日以降のものに限る。）

0700 支給要件の確認

0701 概要

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

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

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

0702 対象事業主に該当することの確認

イ 対象労働者であることの確認（0201イ、0202関係）

支給申請書と併せて提出又は提示された対象労働者であることを証明する書類（0602参照）により確認する。0202イの対象労働者については、対象者確認票又は例示様式15号も併せて確認する。~~この確認は第1期支給申請書を受理した時点で行う。~~

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

ロ 安定所等の紹介による雇入れであることの確認（0201イ、0400a、0400c関係）

求人及び求職に係るデータにより確認する。

ハ 一般被保険者又は高年齢被保険者として雇い入れられたことの確認（0201イ関係）

雇用保険データにより確認する。

ニ 対象労働者の雇用継続の確認（0201イ関係）

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

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

また、トライアル雇用労働者が継続雇用に移行した場合、移行後の労働条件等により確認を行うものとする。

ホ 労働者を解雇等していないことの確認（0201ロ、0201ハ関係）

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

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事

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

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

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

この場合、雇用保険データでは、算定の対象となる特定受給資格者とは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が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である。

ト A型事業所においてA型利用者として雇入れられた対象労働者の雇入れ日より前に支給決定の対象となった者の離職割合の確認（0201ホ、0201ヘ関係）

(イ) 原則

a 当該雇入れに係る事業所において、対象労働者の雇入れ日より前に特困コースの支給決定の対象となった者（A型利用者として雇入れられた者に限る。）のうち、確認日Aが基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で離職している割合が25%を超えていない事業主であることを、システムの支給要件判定照会処理等により確認する。

なお、必要に応じて、基準期間内にある者の支給決定時の関係書類等により確認すること。

b 当該雇入れに係る事業所において、対象労働者の雇入れ日より前に特困コースの支給決定の対象となった者（A型利用者として雇入れられた者に限る。）のうち、確認日Bが基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Bの時点で離職している割合が25%を超えていない事業主であることを、システムの支給要件判定照会処理等により確認する。

なお、必要に応じて、基準期間内にある者の支給決定時の関係書類等により確認すること。

(ロ) 特別の理由による離職者の除外

(イ)の確認の結果、(イ) a、bのいずれかにおいて離職割合が25%を超えていることを確認した場合には、特別の理由による離職者（0201ホ(イ)から(ハ)に掲げる理由により離職した者）を、離職割合算出における離職者から除外した上で、再確認を行うものとする。

0201ホ(イ)に該当する者の確認は、「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書①（雇入れ1年後）（様式第7号1）」（以下「除外申立書①」という。）、「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書②（助成期間1年後）（様式第7号2）」（以下「除外申立書②」という。）のいずれかにおいて確認する。

0201ホ(ロ)に該当する者の確認は、雇用保険データ又はシステムの支給要件判定照会処理において確認する。

0201ホ(ハ)に該当する者の確認は、「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援A型事業）（様式第8号）」（以下「除外申立書③」という。）によって確認する。

また、必要に応じて、事業所に対する事情聴取や、当該事業主における雇用保険の資格喪失に関する関係書類等により確認を行うこととするが、事業主より、予め、特別の理由による離職に該当する者がいない旨の確認が取れている場合については、改めてこれらの確認を行う必要はない。

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

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

0703 不支給要件に該当しないことの確認

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

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

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

ロ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合でないことの確認（0205ハ関係）

- (イ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者、又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者
- (ロ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講等したことがある対象労働者

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

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

ハ 関係事業主と同一の事業主が雇い入れる場合又は以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて関係事業主と密接な関係にある事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0205ニ関係）

- (イ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。
- (ロ) 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

申立書に、対象労働者の雇入れ日の前日から起算して1年前 (0205ニの(※)に該当する場合は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対象労働者を雇用していた事業主との資本的・経済的・組織的関連性等の有無を記載させることにより確認する。

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

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

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

(イ) 原則

支給申請時に併せて提出又は提示される賃金台帳等（又はその写し）及び申立書により、支給申請時点において対象労働者の労働に対する賃金が支払期日までに支払われていることを確認することとし、0602ただし書に該当する場合は不足書類の提出時点においても同様に確認を行うこと。

(ロ) 労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合

労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合には、支給要件判定を保留し当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支給対象期における賃金の最終の支払期日から1か月以内に支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

ヘ 安定所等の紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があったものでないことの確認（0205チ関係）

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

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間又は休日に関して、雇入れ前に事業主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。

ト 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより雇用確保措置を講ずべきことの勧告、及び、法令に基づいた適切な高年齢者就業確保措置を講じていないことにより就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けていないことの確認（0205リ関係）

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

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

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

0704 支給額の算定に係る事項等の確認

イ 中小企業事業主であるかどうかの確認（0301ロ関係）

第1期支給申請書の事業主欄に記載された事項や「第1 共通要領」0502登記情報連携システム（法務省が運営する、登記事項証明書を閲覧及び出力することができるサービスをいう。）等に

より、事業主が中小企業事業主であるか否かを確認する。

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

ロ 対象労働者の区分の確認（0301ロ、0303イ、0303ロ関係）

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

この確認により、支給対象期の途中で対象労働者の区分が変更されていることを確認した場合は、0303イの適用により支給額を算定するものとする。

また、支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなっていることを確認した場合には、0303ロの適用により支給額を算定するものとする。

ハ 対象労働者の労働時間の確認（0301ロ、0301ハ関係）

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

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

(イ) 原則

支給額の算定に当たっては、支給対象期における労働に対する賃金が、0301ロ又はハにより算定した支給額を上回っているか、支給申請時に提出のあった申立書、賃金台帳等（又はその写し）及び出勤簿等（又はその写し）の書類により確認する。また、必要に応じて0301イなお書、0301ハ(ロ)ただし書への該当の有無を確認する。

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

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

なお、労働に対する賃金が0301ロ又はハにより算定した支給額を下回っている場合であって、0602ただし書の規定により、後日提出された申立書及び賃金台帳等（又はその写し）がある場合は、当該賃金台帳等に記載された賃金の額を加算の上、労働に対する賃金の総額を算出して支給額と比較する。0301イなお書及び0301ハ(ロ)ただし書についてもこれに準じて取り扱う。

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

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

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

ヘ 対象労働者の雇用状態の確認（0204ロ関係）

対象労働者の雇用実績並びに0204（表-2）に定める助成対象期間が経過する日前に、当該対象労働者が雇用されなくなった場合における離職日及びその理由については、支給申請書の記載事項、申立書の記載又は「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援A型事業）

（様式第8号）」の記載（必要に応じて、当該事業主における雇用保険の資格喪失に関する関係書類）により確認する。ただし、確認が困難なときは、必要な書類の提出又は提示を求めるとともに事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。

0705 システムへの入力

0702、0703及び0704により支給要件の判定を行った後、これらの項目ごとに判定の結果をシステムに入力する。

0800 支給決定

0801 概要

管轄労働局長は、支給要件を満たすものと判定された事業主について、特困コースを支給することが適切であるか否かを判断して支給決定を行う。

0802 支給額の算定

所要事項が記載された支給申請書をシステムに入力することにより支給額の算定を行う。

0803 支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、特困コースの支給又は不支給を決定したときは、システムで支給・不支給決定処理をした後、事業主に対し、当該処理後に出力される特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）第1期支給決定通知書、第2期支給決定通知書、第3期支給決定通知書、第4期支給決定通知書、第5期支給決定通知書又は第6期支給決定通知書のいずれかにより通知するものとする（不支給の決定処理をした場合は、それぞれ支給決定通知書を不支給決定通知書と読み替えるものとする）。

その他、「第1 共通要領」の0801により支給決定の取消を行う場合は、システムより出力される支給決定取消通知書及び「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）返還通知書」（様式第10号困）により当該事業主に通知する。

0804 特困コースの経理

特困コースの経理については、次のイ又はロに掲げる対象労働者の区分に応じて、それぞれイ又はロに定める経理要領によるものとする。

イ 就職促進手当等支給対象者

国が支給する職業転換給付金等経理要領（昭和56年6月8日付け職発第320号）

ロ 就職促進手当等支給対象者以外の者

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）

0901 財源区分

安定所の紹介により対象労働者を雇い入れた事業主に対して支給する特困コースの財源は、次のイ又はロに掲げる対象労働者の区分に応じて、それぞれイ又はロに定める会計が負担する。また、運輸局又は~~有料・無料~~同意職業紹介事業者等の紹介に係る特困コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

イ 就職促進手当等支給対象者

一般会計

ロ 就職促進手当等支給対象者以外の者

労働保険特別会計雇用勘定

この場合において「就職促進手当等支給対象者」とは、(表-6)の左欄に掲げる者であって、当該左欄の区分に応じてそれぞれ右欄に定める期間内にあるものとする。

ただし、雇保法第15条第1項に規定する受給資格者、同法第39条第2項に規定する特例受給資格者、同法第56条の3第1項第2号に規定する日雇受給資格者については、それぞれの受給資格を有する期間は、当該右欄に定める期間から除くものとする。

(表-6)

① 就職促進手当又は訓練手当の支給を受け又は受けることができる以下の者 ・60歳以上の者 ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・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 ・北朝鮮帰国被害者等 ・その他の就職困難者	○ 中高年齢失業者等求職手帳（高年齢者雇用安定法第22条に規定する中高年齢失業者等求職手帳をいう。以下同じ。）の有効期間 ○ 公共職業訓練（職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第20条に規定する公共職業訓練をいう。以下同じ。）の受講指示日から指示された公共職業訓練が開始される日の前日までの期間又は安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間
② 駐留軍関係離職者	○ ~~駐留軍離職者法~~ <u>駐留軍関係離職者等臨時措置法</u> 第10条の2第1項又は第2項の規定による認定を受けた日から当該認定が効力を失うまでの期間
③ 沖縄失業者求職手帳所持者	○ 沖縄失業者求職手帳の有効期間
④ 漁業離職者求職手帳所持者	○ 漁臨法第2条第2項の離職の日の翌日から起算して2年に当該離職した者に係る雇 ~~用~~ <u>保</u> 険法第22条第1項に規定する所定給付日数（同法第24条から第27条までの規定による当該所定給付日数を超える雇 ~~用~~ <u>保</u> 険法第10条第2項第1号の基本手当（以下「基本手当」という。）の支給（以下この④において「延長給付」という。）が行われた場合にあつては、当該所定給付日数に当該延長給付の日数を加えた日数）を加えた期間 ○ 公共職業訓練の受講を指示された日から指示された公

	共職業訓練が開始される日の前日までの期間 ○ 安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間
⑤ 手帳所持者である漁業離職者等	○ 省令漁業離職者求職手帳の有効期間
⑥ 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者	○ 本四連絡橋特~~別~~措~~置~~法第2条第6号の離職の日の翌日から起算して2年に当該離職した者に係る雇保法第22条第1項に規定する所定給付日数（同法第24条から第27条までの規定による当該所定給付日数を超える~~雇用保険法第10条第2項第1号の~~基本手当（以下「基本手当」という。）の支給（以下この⑥において「延長給付」という。）が行われた場合にあっては、当該所定給付日数に当該延長給付の日数を加えた日数）を加えた期間 ○ 公共職業訓練の受講を指示された日から指示された公共職業訓練が開始される日までの期間 ○ 安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間
⑦ 港湾運送事業離職者	○ 労働施策総合推進法施行規則第1条の4第1項第6号の離職の日の翌日から起算して2年に当該離職した者に係る雇保法第22条第1項に規定する所定給付日数（同~~法~~第24条から第27条までの規定による当該所定給付日数を超える基本手当の支給（以下この⑦において「延長給付」という。）が行われた場合にあっては、当該所定給付日数に当該延長給付日数を加えた日数）を加えた期間 ○ 公共職業訓練の受講を指示された日から指示された公共職業訓練が開始されるまでの期間 ○ 安定所長の指示により公共職業訓練若しくは職場適応訓練を受けるものとされている期間

1000 委任

1001 安定所長への業務の委任

当分の間、紹介地管轄労働局長は、0400a及び0400cに係る業務の全部又は一部を、管轄労働局長は、0500、0600及び0700に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができることとする。

1101 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」による改正は、平成26年10月1日から施行する。
- ハ 平成26年12月19日付け職発1219第3号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年1月1日から施行する。
- ニ 平成27年3月31日付け職発0331第2号、能発0331第12号、雇児発0331第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年4月1日より施行する。
- ホ 平成27年4月27日付け職発0427第17号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年5月1日から施行する。
- ヘ 平成27年8月27日付け職発0827第5号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年10月1日から施行する。
- ト 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。
- チ 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。
- リ 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。
- ヌ 平成28年12月5日付け職発1205第2号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、同日から施行する。
- ル 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。
- ヲ 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。
- ワ 平成29年7月10日付け職発0710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29年7月11日から施行する。
- カ 平成29年7月14日付け職発0714第5号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年7月18日から施行する。
- ヨ 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10月1日から施行する。
- タ 平成30年6月26日付け職発0626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30年7月1日から施行する。
- レ 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。
- 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」による改正は、平成31年4月1日から施行する。
- ツ 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日から施行する。

なお、今回の改正による改正前の様式については、当分の間、これを受理するものとする。

ネ 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。

ナ 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。

ラ 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。

ム 令和2年10月1日付け職発1001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2年10月1日から施行する。

ウ 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。

中 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、様式第1号、第2号に係る改正は、第2 各助成金別要領の4 特定求職者雇用開発助成金の(2)生涯現役コース、同(3)被災者雇用開発コース、同(4)発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、同(6)就職氷河期世代安定雇用実現コース、同(7)生活保護受給者等雇用開発コースについても同様とする。

ノ 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。

オ 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。

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

ヤ 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（通知）」による改正は、令和4年8月1日から施行する。

マ 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。

ケ 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。

フ 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。

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

エ 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。

テ 令和6年6月14日付け職発0614第88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。

ア 令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和8年4月1日から施行する。

1102 経過措置

- イ 雇用関係助成金支給要領の施行の日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困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日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。
- ハ 平成26年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。
- ニ 平成27年1月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困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1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。
- ヘ 平成27年5月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給（平成27年5月1日以後に初回の支給申請書が提出された対象労働者に係る実労働時間の最低基準、支給対象期における労働に対する賃金（0301イ、0301ハ、0301ニ、0302イ（ただし書を除く）、0303、0602、0704）を除く）については、なお従前の例による。
- ト 平成27年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。
- チ 平成28年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。
- リ 平成29年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困金の支給については、なお従前の例による。
- ヌ 平成29年7月18日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給（必要に応じて支給申請書に添付する書類（0602ロ）を除く）については、なお従前の例による。
- ル 平成30年10月1日より前に支給対象期（第1期）の初日を迎える対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- ただし、解雇・雇止め等事業主都合で離職させた場合（0201ハ、0503ロ、0702ホ）の取扱いについては、平成30年10月1日以降に対象労働者を解雇・雇止め等した場合について適用するものとする。
- ヲ 平成30年7月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- ワ 支給対象期（第1期）の初日が平成30年10月1日より前となる対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- カ 平成31年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- コ 令和元年5月7日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- タ 令和元年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。
- レ 令和2年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、支給申請（0600）及び支給要件の確認（0700）の取扱いについては、令和2年4月1日以降に支給申請をした場合について適用するものとする（令和2年9月30日までに支給申請をした場合については、なお従前の例によることができる。）。

ソ 令和2年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ツ 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 各助成金別要領 4 特定求職者雇用開発助成金（1）特定就職困難者コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

ネ 令和3年2月5日より前に紹介を受けた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ナ 令和3年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る不支給要件（0205リ）の取扱いについては、なお従前の例による。

支給対象事業主（0201イ）及び不支給要件（0205ハ(イ)）の取扱いについては、令和3年7月1日以降に障害者トライアル雇用紹介された対象労働者について適用するものとする。

ラ 令和4年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る支給対象事業主（0201ハ、ホ、ヘ）の取扱いについては、なお従前の例による。

当分の間、令和4年3月31日付け職発0331第55号、雇均発0331第12号、開発0331第44号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された「第2 各助成金別要領 5 特定求職者雇用開発助成金（1）特定就職困難者コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

ム 令和4年5月30日より前に雇い入れられた対象労働者に係る不支給要件（0205ハ(ロ)）の取扱いについては、なお従前の例による。

ウ 当分の間、令和4年12月2日付け職発1202第1号、雇均発1202第1号、開発1202第5号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された各様式については、当該改正前の各様式でも受理するものとする。

エ 令和5年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る支給対象事業主（0201）及び不支給要件（0205）の取扱い並びに令和5年4月1日より前に提出された支給申請に係る支給額（0301）及び添付書類等（0602）の取扱いについては、なお従前の例による。

オ 令和5年6月26日より前の支給決定については、なお従前の例による。

カ 令和5年12月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ク 令和6年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ヤ 令和8年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る特困コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、対象労働者（0202）のイに係る取扱いについては、令和8年5月1日以降に紹介された対象労働者について適用されるものとする。

【参考】様式一覧

- (a) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第 1 号）
- (b) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第 2 号）
- (c) 特定求職者雇用開発助成金第 1 期支給申請書（様式第 3 号）
- (d) 特定求職者雇用開発助成金第 2・3・4・5・6 期支給申請書（様式第 4 号）
- (e) 対象労働者雇用状況等申立書（様式第 5 号）
- (f) 母子家庭の母等申立書（様式第 5 号の 2 困）
- (g) 父子家庭の父申立書（様式第 5 号の 3 困）
- (h) 特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書①（雇入れ 1 年後）（様式第 7 号 1）
- (i) 特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書②（助成期間 1 年後）（様式第 7 号 2）
- (j) 特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援 A 型事業）（様式第 8 号）
- (k) 障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第 9 号）
- (l) 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）返還通知書（様式第 10 号困）
- (m) 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース・60 歳以上の方）対象者確認票（様式第 12 号困）

4 特定求職者雇用開発助成金

(2) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

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

0100 趣旨	0504 制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の送付
0101 趣旨	0505 支給申請期間及び支給申請手続の案内
0200 支給要件	0506 制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等
0201 支給対象事業主	0507 第2期、第3期又は第4期の支給申請期間の周知
0202 対象労働者	0600 支給申請
0203 支給対象期	0601 支給申請書の提出
0204 助成対象期間	0602 添付書類等
0205 不支給要件	0700 支給要件の確認
0300 支給額	0701 概要
0301 支給額の算定方法	0702 対象事業主に該当することの確認
0302 助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合	0703 不支給要件に該当しないことの確認
0303 支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合	0704 支給額の算定に係る事項等の確認
0400 雇入登録	0705 システムへの入力
0401 安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録	0800 支給決定
0402 運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録	0801 概要
0403 ~~有料・無料同意~~ 職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録	0802 支給額の算定
	0803 支給決定に係る事務処理
0500 制度周知文・非該当案内の送付	0900 雑則
0501 概要	0901 財源区分
0502 支給対象事業主の把握	0902 対象となる疾病（難病）を定める告示が改正された場合の取扱い
0503 支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認	1000 委任
	1001 安定局長への業務の委任

- 1100 附則
 - 1101 施行期日
 - 1102 経過措置

0100 趣旨

0101 趣旨

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

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

こうした状況を踏まえ、発達障害者及び難病患者の雇用促進するため、これらの者を公共職業安定所（以下「安定所」という。）若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。以下「運輸局」という。）又は~~特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者（以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。）~~「雇用関係助成金の取扱いに係る同意制度実施要領」「雇用安定事業の実施等について」別添2「雇用関係助成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）に定める基準を満たし、雇用給付金のうち発難コースを取り扱うことができる職業紹介事業者等（以下「同意職業紹介事業者等」という。）の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れる事業主に対する助成を行う。

0200 支給要件

0201 支給対象事業主

発難コースは、次のイからホまでのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」という。）に対して支給するものとする。

イ 0202に該当する求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。以下「対象労働者」という。）を安定所若しくは運輸局又は~~適正な運用を期すことのできる有料・無料同意職業紹介事業者等（「雇用安定事業の実施等について」別紙9添2「雇用関係助成給付金の取扱いに係る同意書について」（平成2725年4月1016日付け職発041100516第219号、能発041100516第24号、雇児発041100516第29号。以下「雇用関係助成給付金の取扱いに係る同意書について」という。）参照）~~（以下「安定所等」と総称する。）による発難コース又は~~成長分野等人材確保・育成コース（第2各助成金別要領の5特定求職者雇用開発助成金の（7）成長分野等人材確保・育成コース。以下「成長コース」という。）~~の対象労働者として明示した職業紹介により、一般被保険者（雇保法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者（雇保法第37条の2に規定する高年齢被保険者、雇保法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び雇保法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く雇用保険の被保険者）をいう。以下同じ。）として雇い入れ、かつ、雇入れ日時点で当該対象労働者を継続して雇用（正規雇用若しくは又は無期雇用若しくは又は有期雇用であっても対象労働者が望む限り更新することができ、対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることをいう。以下「継続雇用」という。）することが確実であると認められ、支給対象期（0203参照）の末日において対象労働者を継続して雇用している事業主であること。

なお、対象労働者が障害者トライアル雇用労働者（トライアル雇用助成金（第2 各助成金別要領の~~5-6~~ トライアル雇用助成金の(2)障害者トライアルコースをいう。）の支給対象となった者をいう。以下同じ。）であって、トライアル雇用期間終了後、引き続き一般被保険者として雇用し、かつ、継続雇用に移行した場合は、トライアル雇用に係る雇入れ日時点において継続雇用することが確実であったものとみなす。

ロ 基準期間（対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から起算して1年を経過する日（支給対象事業主が対象労働者を0204のロ(イ)aからcまでのいずれかの理由により当該雇入れ日から起算して6か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日）までの期間をいう。以下同じ。）において、当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下0201ニ、0503ロ、0503ハ、0702ホ及び0702ヘにおいて同じ。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主（次の(イ)に該当する解雇等又は(ロ)に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

(イ) 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇等（事業主から申出（各支給対象期間の支給申請期限内に支給申請書の提出を行った場合であって、支給決定を受けるまでに申し出を行うもの又は不支給決定後1か月以内に申出を行うものに限る）があり、かつ、雇用保険の給付制限にかかる離職理由について重責解雇の認定を受けていないものの、事業主や離職者以外の第三者からの聴取や客観的証拠の確認によって重責解雇に該当するもの（以下「重責解雇に該当する離職」という。）を含む。）

(ロ) 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇

ハ 当該雇入れに係る事業所で対象労働者の雇入れ日より前に発難コース（対象労働者種別が発難コースと同一のものに係る成長分野等人材確保・育成コース（雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令（令和8年厚生労働省令第74号）第1条の規定による削除前の雇保則附則第15条の5。））~~（雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令（令和8年厚生労働省令第●号）第●条の規定による削除前の雇保則附則第15条の5。雇保則附則（（令和八・三・●）省令第●号）第●条第●項。）成長コース~~を含む。以下0503ロ及び0702ホにおいて同じ。）の支給決定がなされた者を、支給申請日の前日から起算して3年前の日から当該支給申請日の前日までの期間において、その助成対象期間中に解雇等事業主の都合で離職させた事業主（ただし、平成30年10月1日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。また、0201ロの(イ)又は(ロ)に該当する解雇等を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

ニ 基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者（雇保法第23条第1項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aとされる離職理由（0201ロ(イ)の重責解雇に該当する離職を除く）により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。以下0503ハ及び0702ヘにおいて同じ。）事業主以外の事業主であること。

ホ 事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること（船員法（昭和22年法律第100号）において、整備及び保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）。

(イ) 対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第67条

に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）出勤状況が確認できる書類

(ロ) ~~対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された労働基準法（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。）~~

(ハ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

0202 対象労働者

次のイ又はロに掲げる者とする。ただし、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第2条第2号に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者又は同条第6号に規定する精神障害者である者を除く。

イ 発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条に規定する発達障害者

ロ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令（平成18年政令第10号）第1条に基づき、厚生労働大臣が定める特殊の疾病（難病）にかかっている者

※対象となる疾病は下記URLを参照すること

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

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

0203 支給対象期

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

0204 助成対象期間

イ 原則

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

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

（表1）

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

	中小企業事業主	起算日から2年間
短時間労働者	中小企業事業主以外の事業主	起算日から1年間
	中小企業事業主	起算日から2年間

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

ロ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合

(イ) 次のaからcまでのいずれかの理由により、支給対象期の途中で事業主が対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該事業主が雇用しなくなった日（その前日を「離職日」という。以下同じ。）の属する月の前月までの期間が助成対象期間となる。（なお、ここでいう「月」とは、0301ハにおける「支給対象期を構成する月」を指す。）

a 0201ロ(イ)の対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇等

b 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

c 0201ロ(ロ)の天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことに

よる解雇

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

0205 不支給要件

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

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

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

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

）であった対象労働者を雇い入れる場合

ハ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合

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

において同じ。)

- (ロ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して3か月を超えて訓練・実習等（雇用関係はないが、事業所において、訓練、職場体験、職場実習その他の職場適応に係る作業等を実施するもの。ただし、特別支援学校が教育課程の一環として実施するもの、生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業における就労支援、就労準備支援事業及び就労訓練事業の一環として実施するもの並びに生活保護法に基づく被保護者就労支援事業及び平成27年4月9日付け社会・援護局保護課長通知に基づく被保護者就労準備支援事業の一環として実施するものを除く。以下同じ。）を受講等したことがある対象労働者
- ニ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して~~1-3-1~~年前~~(※)~~の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主（以下このニにおいて「関係事業主」という。）と同一の事業主が雇い入れる場合又は以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて関係事業主と密接な関係にある事業主が雇い入れる場合（~~有料・無料同意~~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・無料同意~~職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合も含む。以下同じ。）
- (※) 雇入れに係る事業所がA型事業所（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10に規定する就労継続支援A型の事業を実施する事業所をいう。以下同じ。）であり、対象労働者をA型事業所のサービス利用者（以下「A型利用者」という。）利用者として雇い入れる場合には、3年前とする。
- (イ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。
- (ロ) 取締役会の構成員について、代表取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）が同一人物であること又は取締役（取締役会を設置していない事業所においてはこれに準ずるもの。以下同じ。）を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。
- ホ 対象労働者の雇入れに係る事業所の事業主（法人にあつては代表者。以下0703ニにおいて同じ。）又は取締役の3親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。以下同じ。）である対象労働者を雇い入れる場合
- ヘ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第18条第5号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練であつて、短期のものを除く。以下同じ。）を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合
- ト 支給対象期（0203参照）における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えてまだ支払っていない場合
- チ 安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての

申出があった場合

リ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高年齢者雇用安定法」という。）第9条に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、同法第10条第2項に基づき、雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合及び法令に基づいた適切な高年齢者就業確保措置を講じていなかったために、高年齢者雇用安定法第10条の3第2項に基づき就業確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合

ヌ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「障害者総合支援法」という。）第49条第1項若しくは第2項に基づく勧告を受けた場合又は同法第50条第1項に基づく指定の取消しを受け、その指定の全部若しくは一部の効力の停止を受けた場合（本不支給要件については、対象労働者がA型事業所（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10に規定する就労継続支援A型の事業を実施する事業所をいう。）の利用者として雇い入れられた場合にのみ適用されること。）

0300 支給額

0301 支給額の算定方法

イ 概要

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

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

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

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

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

[算出式 1 (支給対象期の平均実労働時間の算出)]

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

[算出式 2 (支給対象期の平均賃金額の算出)]

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

ロ 原則

対象労働者及び支給対象事業主の区分に応じて、(表 2) のとおり支給する。

また、対象労働者が0201イなお書きにより、トライアル雇用に係る雇入れ日時点において、継続雇用することが確実であったとみなしたものである場合は、第 1 期は支給しない。

(表 2)

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

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

(イ) 短時間労働者以外の者の支給額の算定

短時間労働者以外の者について、平均実労働時間が、短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準を満たしていない場合には、[算出式 3 (支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出)] により、支給対象期を構成する月 (支給対象期の初日から 1 か月単位で区切

った月をいう。以下同じ。) ごとに平均実労働時間を算出するものとし、月単位で見て、平均実労働時間が短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準以上となる月については、短時間労働者以外の者の区分の支給額を適用の上、〔算出式4（支給額の算定）〕により当該月の支給額を算定する。

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

〔算出式3（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）〕

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

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

〔算出式4（支給額の算定）〕

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

(ロ) 短時間労働者の支給額の算定

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

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

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

構成する月」の途中で変更された場合は当該期間を除く。)に限る。)を支給しない。

ニ 対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者である場合

対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金に支給対象事業主の区分に応じて定める助成率(表3)を乗じることにより得た額を支給額とする。ただし、当該支給額がロにより算定した支給額を超える場合は、当該ロにより算定した支給額を支給額とする(対象労働者の実労働時間が対象労働者区分ごとの実労働時間の最低基準に満たない場合又は0302の(イ)から(ハ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合は、ロをハと読み替えるものとする。))。

(表3)

中小企業事業主以外の事業主	中小企業事業主
1 / 4	1 / 3

0302 助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

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

(イ) 0201ロ(イ)の対象労働者の責めに帰すべき理由により解雇等

(ロ) 対象労働者の死亡(事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。)

(ハ) 0201ロ(ロ)の天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる解雇

ただし、支給対象期が第1期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して1か月以内に含まれる場合には、当該支給対象期について発難コースを支給しない。

0303 支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

イ 原則

支給対象期の途中で対象労働者の区分が「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に変更された場合には、0301ハの算定方法に準じて支給額を算定する。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に区分変更が行われた場合には、当該月については「短時間労働者」の区分に対応した0301ロの支給額を6で除した額を適用するものとする。

ロ 支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった場合

一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった日の前日までの期間が属する月までを支給対象として、0301ハの算出方法に準じて支給額の算定を行う。

ハ 支給対象期の途中で対象労働者が最低賃金の減額の特例の許可を受けた場合又は最低賃金の減額の特例に係る者でなくなった場合

支給対象期の途中で最低賃金の減額特例に係る取扱いが変更された場合には、変更前及び変更後のそれぞれの期間について、0301の算定方法に準じて、それぞれ支給額を計算し、その額を合算することにより支給額の算定を行うこととする。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で、最低賃金の減額特例に係る取扱いが変更された場合には、当該月については最低賃金の減額特例に係る0301ニの支給額を適用するものとする。

0400 雇入登録

0401 安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

イ 対象労働者の雇入登録

安定所の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、職業紹介部門と連携の上、その労働者の採用事業所名、採用事業所の所在地を管轄する安定所、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を把握し、「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票」（様式第1号）（以下「雇入登録票」という。）により、当該対象労働者を紹介した安定所を管轄する都道府県労働局（以下「紹介地管轄労働局」という。）において、雇入れ日の属する月の翌月に対象労働者の雇入登録（以下「雇入登録」という。）を行う。

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

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

ロ 対象労働者であることの確認

雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ又は以下の(イ)若しくは(ロ)により対象労働者であることの確認を行う。

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

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

発達障害の診断名が確認できる医師の診断書により行うものとする。

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

なお、過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあ

り、発達障害者支援法施行（平成17年4月1日）以前に当該機関又は当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった場合についても、上記診断書による場合に準じて取り扱うこと。

(ロ) 0202 の口の難病患者であることの確認

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

ハ 職場適応訓練の対象者であるか否か等の確認

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

ニ 管轄労働局への通知

雇入登録を行った場合には、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できる資料（写）を送付する。

なお、雇入に係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入に係る事業所から雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0402 運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

イ 対象労働者の職業紹介時の留意点

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

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

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

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

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

(ヘ) 求職票に対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望する旨の記録がある者の職業紹介を行う際には、求人者へ制度の説明を行った上で対象労働者であることを伝えること。なお、制度の説明に当たっては、対象労働者を雇用した場合でも、事

業主が他の要件を満たしていなければ支給対象事業主とならない旨を伝えること。

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

ロ 対象労働者の雇入登録

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

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

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

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

ハ 紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

紹介地管轄労働局において雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ並びに以下の(イ)又は(ロ)により対象労働者であることの確認を行う。

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

発達障害の診断名が確認できる医師の診断書により行うものとする。

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

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

(ロ) 0202 ロの難病患者であることの確認

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

ニ 紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局において雇入登録を行った場合には、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知するとともに、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータを送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を

提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所から雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0403 ~~有料・無料同意~~職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

イ 概要

~~「雇用関係助成給付金の取扱いに係る同意書について」に基づく雇用関係助成給付金の取扱いに係る同意書の提出を行った有料・無料同意職業紹介事業者等（以下「対象有料・無料職業紹介事業者等」という。）~~が対象労働者について紹介を行い、当該対象労働者が雇用保険の適用事業の事業主に雇い入れられた場合には、当該~~対象有料・無料同意~~職業紹介事業者等の事業所の所在地を管轄する紹介地管轄労働局は、当該~~対象有料・無料同意~~職業紹介事業者等よりから「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届」（様式第2号）（以下「雇入登録届」という。）の提出を受けて雇入登録を行う。なお、当該~~対象有料・無料同意~~職業紹介事業者等は、当該提出を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

ロ 雇入登録届の提出

- (イ) ~~対象有料・無料同意~~職業紹介事業者等は、その紹介により対象労働者が当該紹介に係る事業主に雇い入れられたときは、紹介地管轄労働局に雇入登録届を提出する。
- (ロ) 雇入登録届は、当該対象労働者が雇い入れられた日から起算して1か月以内に提出するものとする。
- (ハ) 紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、所要の項目に記載が行われていることを確認するとともに、対象労働者の紹介を行った~~対象有料・無料同意~~職業紹介事業者等に対して、事業主が支給申請書に添付することとされている職業紹介証明書を発行しなければならないこととされている旨を伝える。

ハ 対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認

- (イ) ~~対象有料・無料同意~~職業紹介事業者等からの提出であることの確認
紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、~~対象有料・無料同意~~職業紹介事業者等からの提出であることを確認する。
- (ロ) 対象労働者の確認
紹介地管轄労働局は、紹介を受け就職した者について、雇入登録届に記載された氏名、生年月日等に誤りのないことを確認するとともに、対象労働者に該当することが~~対象有料・無料同意~~職業紹介事業者等により証明されていることを確認する。
- (ハ) 紹介により就職したことの確認
紹介地管轄労働局は、求人申込日、求職申込日、紹介日及び雇用年月日の記載に誤りのないことを確認するとともに、記載事項について誤りのない旨を~~対象有料・無料同意~~職業紹介事業者等が証明していることを確認する。

ニ 雇入登録及び管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局は、提出された雇入登録届の記載内容の確認を行った後、当該雇入登録届をシステムに入力することにより雇入登録を行う。また、管轄労働局に対して、システムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係

る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票を入力せずに、提出された雇入登録届を管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所から雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0500 制度周知文・非該当案内の送付

0501 概要

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

制度周知文の送付を行った事業主に対しては、支給申請書（0601イに規定する第1期支給申請書及び「特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書」（様式第4号）をいう。以下同じ。）~~を交付するとともに~~、支給申請書に添付することが必要な書類~~及び~~支給申請期間等の必要事項を周知する。

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

0502 支給対象事業主の把握

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

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

0503 支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

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

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

イ 紹介を受けた日に被保険者でないことの確認（0205ロ関係）

対象労働者について、紹介日に被保険者でなかったことを確認する。

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

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

テムにより確認する（ただし、平成30年10月1日以降に解雇・雇止め等をした場合に限る。）。

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

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

0201ロの基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が6 %を超えている事業主以外の事業主であることを雇用保険データにより確認する。

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

- ニ 対象労働者を再び雇用等したものでないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、被保険者として雇用したことがある者を、再び事業主が同一事業所に雇い入れる場合でないことを確認する。

- ホ 対象労働者が職場適応訓練を受けたことのある者でないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、職場適応訓練を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合でないことを確認する。

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

- ヘ 対象労働者が離職していないこと

確認を行う日において、対象労働者が離職（0204ハ(イ)に該当する場合を除く。）していないことを確認する。また、支給対象期が第1期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して1か月以内に含まれる場合でないことを確認する。この確認は、雇用保険データ及び事業主に対し離職の有無を確認することにより行う。

0504 制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の送付

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

制度周知文及び非該当案内は、原則として、0503の確認を行った際にシステムにより印字さ

れるものを使用することにより送付することとし、「事業所宛名シール」を活用して行う。

0505 支給申請期間及び支給申請手続の案内

0504において制度周知文を送付する事業主に対しては、支給申請期間、支給申請に当たって添付すべき書類（0600参照）、支給申請書の記載方法について周知するとともに、事前に発難コースの支給決定に係る主な要件のほか、賃金台帳等に基本賃金とその他の諸手当とを区分して記載すること、対象労働者についての出勤状況及び賃金の支払状況を明らかにする書類及び事業所の労働者の離職状況を明らかにする労働者名簿等の書類を整備し、保管すること等について事前に指導を行う。また、発難コースに係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第16条第2項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法に則って個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

具体的には、制度周知文に所要の事項を記載し、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の申請にあたって」（リーフレット）を併せて送付すること等により行う。

0506 制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等

- イ 管轄労働局は、システムにより制度周知文及び非該当案内を送付した事業所を把握する。
- ロ 制度周知文の送付に係る事業所に対して支給申請期間前に、又は必要な手続を行っていない事業所について支給申請期間中に、必要に応じて当該一覧を活用し、申請案内を送付する等により支給申請期間内に手続すべきことを通知することができる。

0507 第2期、第3期又は第4期の支給申請期間の周知

第2期、第3期又は第4期の発難コースの支給申請期間の周知は、第1期、第2期又は第3期の発難コースの支給決定通知書の送付に併せて行う。また、第1期の支給申請期間中と同様に、必要に応じて、申請案内を送付等する。

0600 支給申請

0601 支給申請書の提出

イ 原則

発難コースの支給を受けようとする事業主は、発難コースの支給の対象となる対象労働者に係る支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の発難コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内に、「特定求職者雇用開発助成金第1期支給申請書」（様式第3号）（以下「第1期支給申請書」という。）又は「特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書」（様式第4号）のいずれかを管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、第1期の支給申請を行っていない事業主が、第2期以降の支給申請を行う場合は、雇入れ日時点で支給要件を満たしているかの確認が必要であることから、支給申請が初回である

場合に限って第1期支給申請書を提出することとする。

ロ 他の助成金等の支給対象事業主の取扱い

併給調整（「第1 共通要領」0304参照）の対象となる他の助成金等を選択し、支給申請したものの支給決定に至らなかった場合は、それが初回の支給申請であるものに限り発難コースの支給を受けることができることとするが、この場合において発難コースの支給を受けようとする事業主は、通常の場合と同様に、発難コースの第1期の支給申請を行わなければならない。

ただし、既に支給対象期を経過している場合については、支給決定に至らなかったと事業主が知ったことを管轄労働局が確認した日の翌日から起算して2か月以内に発難コースの第1期の支給申請を行わなければならない。

0602 添付書類等

支給申請書を提出する事業主は、支給・不支給の決定に係る審査に管轄労働局長が必要と認める書類等を管轄労働局の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

ただし、イ(ハ)の書類に関しては、第1期支給申請時にのみ提出することとする。

また、イ(イ)及び(ホ)の書類に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期における労働に対する賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載された賃金台帳等又はその写し及び「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号）」（以下「申立書」という。）を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。

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

なお、第1期の支給申請時に提出済の書類については、内容に変更がない場合、第2期以降の支給申請時に添付を省略して差し支えないこととする。

イ 必須の添付書類

- (イ) 対象労働者の労働時間及び対象労働者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等又はその写し
- (ロ) 雇入れ日の属する月及び支給対象期における対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等又はその写し
- (ハ) 雇入れ日において対象労働者であることを証明する書類
 - a 対象労働者が0202イの発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者である場合
医師の診断書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び発達障害者であることが確認できるもの
 - b 対象労働者が0202ロの難病患者である場合
医療受給者証（写）、指定難病登録者証（マイナンバー情報連携により提供を受けている場合は「障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第9号）」。書面により交付されている場合はその写し。）、障害福祉サービス受給者証（写）、又は医師の診断書（原本又は写し）若しくは公的機関が発行する書類（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び難病の病名が確認できるもの
- (ニ) 1週間の所定労働時間及び雇用契約期間が確認できる雇用契約書又は雇入れ通知書（船員

法第32条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。)の写し

(ホ) 申立書

(ヘ) (有料・無料同意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・無料同意職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書

(ト) 「支給要件確認申立書」(共通要領様式第1号)

ロ 必要に応じて支給申請書に添付する書類

(イ) 事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類又はその写し

(ロ) 就業規則、賃金規定等

(ハ) 最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類

(ニ) 中小企業事業主であるか否かを確認するための書類

(ホ) 総勘定元帳

(ヘ) その他管轄労働局長が必要と認める書類

0700 支給要件の確認

0701 概要

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

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

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

0702 対象事業主に該当することの確認

イ 対象労働者であることの確認(0201イ、0202関係)

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

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

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

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

ロ 安定所等の紹介による雇入れであることの確認(0201イ、0400関係)

求人及び求職に係るデータにより確認する。

ハ 一般被保険者として雇い入れられたことの確認（0201イ関係）

雇用保険データにより確認する。

ニ 対象労働者の雇用継続の確認（0201イ関係）

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

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

ホ 労働者を解雇等していないことの確認（0201ロ及びハ関係）

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

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

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

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

この場合、雇用保険データでは、算定の対象となる特定受給資格者とは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が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である。

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

支給申請書を受理する際に行い、事業主に対して必要な指導を行う。

0703 不支給要件に該当しないことの確認

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

申立書により事業主から安定所等の紹介以前に雇入れに向けた選考を開始していなかったこ

とについて申立てを行わせるとともに、安定所又は運輸局の関係部門への確認を行う。

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

ロ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間の
いずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れ
る場合でないことの確認（0205ハ関係）

(イ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者又は出向、派遣、
請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者

(ロ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講等したこ
とがある対象労働者

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

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

ハ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して 1-3-1年前 (※) の日から当該雇入れ日の前日ま
での間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、
派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主
、当該対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた
事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関
係にある事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0205ニ関係）

(イ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親
会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

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

申立書に、対象労働者の雇入れ日の前日から起算して 1-3-1年前 (※) の日から、当該雇入
れ日の前日までの間のいずれかの日に当該対象労働者を雇用していた事業主との資本的・経済
的・組織的関連性等の有無を記載させることにより確認する。

(※) 雇入れに係る事業所がA型事業所であり、対象労働者をA型利用者として雇い入れる場
合には、3年前とする。

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

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

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

(イ) 原則

支給申請に併せて提出又は提示される賃金台帳等又はその写し及び申立書により、支給
申請時点において対象労働者の労働に対する賃金が支払期日までに支払われていることを
確認することとし、0602ただし書に該当する場合は、不足書類の提出時点においても同様

に確認を行うこと。

(ロ) 労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合

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

ヘ 安定所等の紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があったものでないことの確認（0205チ関係）

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

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

ト 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、雇用確保措置を講ずべきことの勧告及び法令に基づいた適切な高年齢者就業確保措置を講じていないことにより、就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けていないことの確認（0205リ関係）

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

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

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

0704 支給額の算定に係る事項等の確認

イ 中小企業事業主であるかどうかの確認（0301ロ関係）

第1期支給申請書の「事業主」に記載された事項や「第1 共通要領」0502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）等をい（~~う~~）等により、事業主が中小企業事業主であるか否かを確認する。

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

ロ 対象労働者の区分の確認（0301ロ、0303イ、0303ロ関係）

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

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

また、支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなっていることを確認した場合には、0303ロの適用により支給額を算定するものとする。

ハ 対象労働者の労働時間の確認（0301イ、0301ロ関係）

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

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

（イ）原則

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

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

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

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

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

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

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

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

ヘ 対象労働者の雇用状態の確認（0204イ関係）

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

ただし、確認が困難なときは、必要な書類の提出又は提示を求めるとともに事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。

0705 システムへの入力

0702、0703及び0704により支給要件の判定を行った後、これらの項目ごとに判定の結果をシステムに入力する。

0800 支給決定

0801 概要

管轄労働局長は、支給要件を満たすものと判定された事業主について、発難コースを支給することが適切であるか否かを判断して支給決定を行う。

0802 支給額の算定

所要事項が記載された支給申請書をシステムに入力することにより支給額の算定を行う。

0803 支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、発難コースの支給又は不支給を決定したときは、事業主に対し、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第1期支給決定通知書」、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第2期支給決定通知書」、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第3期支給決定通知書」又は「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）第4期支給決定通知書」のいずれかにより通知するものとする（不支給の決定をした場合は、それぞれ支給決定通知書を不支給決定通知書と読み替えるものとする）。

その他、「第1 共通要領」の0801により支給決定の取消しを行う場合は、システムから出力される支給決定取消通知書及び「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）返還通知書」（様式第10号発）により当該事業主に通知する。

0900 雑則

0901 財源区分

発難コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定において負担する。

0902 対象となる疾病（難病）を定める告示が改正された場合の取扱い

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令第一条に基づき厚生労働大臣が定める特殊の疾病」（平成27年厚生労働省告示第292号）が改正された場合、告示の適用日以後に雇い入れられた対象労働者から適用する。

1000 委任

1001 安定局長への業務の委任

紹介地管轄労働局長は、0401 及び 0403 に係る業務の全部又は一部を、管轄労働局長は、0500、0600 及び 0700 に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができることとする。

1100 附則

1101 施行期日

- イ 本要領は、平成 25 年 5 月 16 日から施行し、雇入れ日が施行日以降にあるものから適用する。
- ロ 平成 26 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 13 号・能発 0331 第 5 号・雇児発 0331 第 9 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。
- ハ 平成 26 年 12 月 19 日付け職発 1219 第 3 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 27 年 1 月 1 日から施行する。
- ニ 平成 27 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 2 号・能発 0331 第 12 号・雇児発 0331 第 1 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。
- ホ 平成 27 年 4 月 27 日付け職発 0427 第 17 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 27 年 5 月 1 日から施行する。
- ヘ 平成 27 年 6 月 29 日付け職発 0629 第 1 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 27 年 7 月 1 日から施行する。
- ト 平成 28 年 4 月 1 日付け職発 0401 第 40 号、能発 0401 第 10 号、雇児発 0401 第 11 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- チ 平成 28 年 8 月 19 日付け職発 0819 第 9 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 28 年 8 月 20 日から施行する。
- リ 平成 28 年 12 月 27 日付け職発 1227 第 11 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。
- ス 平成 29 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 7 号、能発 0331 第 2 号、雇児発 0331 第 18 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。
- ル 平成 29 年 7 月 14 日付け職発 0714 第 5 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 29 年 7 月 18 日から施行する。
- ヲ 平成 30 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 2 号、雇均発 0331 第 3 号、開発 0331 第 3 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。
- ワ 平成 30 年 8 月 24 日付け職発 0824 第 4 号、開発 0824 第 1 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 30 年 10 月 1 日から施行する。
- カ 平成 31 年 3 月 29 日付け職発 0329 第 2 号、雇均発 0329 第 6 号、開発 0329 第 58 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。
- コ 令和元年 6 月 28 日付け職発 0628 第 8 号「雇用安定事業の実施等について（特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）等に係る改正）」による改正は、令和元年 7 月 1 日から施行する。
- タ 令和元年 9 月 27 日付け職発 0927 第 1 号、雇均発 0927 第 1 号、開発 0927 第 1 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年 9 月 27 日から施行する。
- レ 令和 2 年 2 月 14 日付け職発 0214 第 4 号、開発 0214 第 1 号「雇用安定事業の実施等について」

による改正は、令和2年2月14日から施行する。

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

ツ 令和2年12月25日付け職発1225第4号、雇均発1225第1号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和2年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和2年12月25日付け職発1225第4号、雇均発1225第1号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「4 特定求職者雇用開発助成金（4）発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

ネ 令和3年3月31日付け職発0331第25号、雇均発0331第5号、開発0331第6号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和3年4月1日から施行する。

ナ 令和4年3月31日付け職発0331第55号、雇均発0331第12号、開発0331第44号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和4年4月1日から施行する。

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

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

ウ 令和4年12月2日付け職発1202第1号、雇均発1202第1号、開発1202第5号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和4年12月2日から施行する。

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

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

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

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

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

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

ケ 令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和8年4月1日から施行する。

1102 経過措置

イ 平成26年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金（以下「発難金」という。）の支給については、「雇用安定事業の実施等につ

いて」（平成26年3月31日付け職発0331第13号・能発0331第5号・雇児発0331第9号）による改正前の規定を適用する。

ロ 平成27年1月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難金の支給については、「雇用安定事業の実施等について」（平成26年12月19日付け職発1219第3号）による改正前の規定を適用する。

ハ 平成27年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難金の支給については、「雇用安定事業の実施等について」（平成27年3月31日付け職発0331第2号・能発0331第12号・雇児発0331第1号）による改正前の規定を適用する。

ニ 平成27年5月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難金の支給（平成27年5月1日以後に第1期の支給申請書が提出された対象労働者に係る実労働時間の最低基準、支給対象期における労働に対する賃金（0401イ、0401ハ、0401ニ、0402イ（ただし書は除く）、0403、0702、0804）を除く）については、なお従前の例による。

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

ヘ 平成28年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難金の支給については、なお従前の例による。

ト 平成29年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難金の支給については、なお従前の例による。

チ 平成29年7月18日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難コースの支給については、なお、従前の例による。

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

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

また、解雇・雇止め等事業主都合で離職させた場合（0301ニ、0603ロ、0802ヘ）の取扱いについては、平成30年10月1日以降に対象労働者を解雇・雇止め等した場合について適用するものとする。

ヌ 支給対象期（第1期）の初日が平成30年10月1日より前となる対象労働者に係る発難コースの支給については、なお従前の例による。

ル 平成31年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難コースの支給については、なお従前の例による。

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

ワ 令和元年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難コースの支給については、なお従前の例による。

カ 令和2年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、支給申請（0600）及び支給要件の確認（0700）の取扱いについては、令和2年4月1日以降に支給申請をした場合について適用するものとする（令和2年9月30日までに支給申

請をした場合については、なお従前の例によることができる。))。

ヨ 令和3年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る不支給要件(0205リ)の取扱いについては、なお従前の例による。

ただし、支給対象事業主(0201イ)及び不支給要件(0205ハ(イ))の取扱いについては、令和3年7月1日以降に障害者トライアル雇用紹介された対象労働者について適用するものとする。

タ 令和4年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る支給対象事業主(0201ハ)の取扱いについては、なお従前の例による。

当分の間、令和4年3月31日付け職発0331第55号、雇均発0331第12号、開発0331第44号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された「第2 各助成金別要領 5 特定求職者雇用開発助成金 (4) 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

レ 令和4年5月30日より前に雇い入れられた対象労働者に係る不支給要件(0205ハ(ロ))の取扱いについては、なお従前の例による。

ソ 当分の間、令和4年12月2日付け職発1202第1号、雇均発1202第1号、開発1202第5号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された各様式については、当該改正前の各様式でも受理するものとする。

ツ 令和5年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る支給対象事業主(0201)及び不支給要件(0205)の取扱い並びに令和5年4月1日より前に提出された支給申請に係る支給額(0301)及び添付書類等(0602)の取扱いについては、なお従前の例による。

ネ 令和5年6月26日より前の支給決定については、なお従前の例による。

ナ 当分の間、令和5年11月28日付け職発1128第2号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された各様式については、当該改正前の各様式でも受理するものとする。

ラ 令和7年4月1日より前の支給決定については、なお従前の例による。

ム 令和8年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る発難コースの支給については、なお従前の例による。

4 特定求職者雇用開発助成金

(3) 中高年層安定雇用支援コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第1項第3号及び第6号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第109条及び第110条の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金のうち中高年層安定雇用支援コース（以下「中高年層コース」という。）の支給については、「第1 共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。

0100 趣旨	0404b 紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知
0101 趣旨	
0200 支給要件	0400c ~~有料~~ ・ <u>無料同意</u> 職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録
0201 支給対象事業主	0401c 概要
0202 対象労働者	0402c 雇入登録届の提出
0203 支給対象期	0403c 対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認
0204 助成対象期間	0404c 雇入登録及び管轄労働局への通知
0205 不支給要件	
0300 支給額	0500 制度周知文・非該当案内の送付
0301 支給額の算定方法	0501 概要
0302 助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合	0502 支給対象事業主の把握
0303 支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合	0503 支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認
0400 雇入登録	0504 制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付
0400a 安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録	0505 支給申請期間及び支給申請手続の案内
0401a 対象労働者の職業紹介時の留意点	0506 制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等
0402a 対象労働者の雇入登録	0507 第2期の支給申請期間の周知
0403a 職場適応訓練費の受給に係る対象者であるか否かの確認	0600 支給申請
0404a 管轄労働局への通知	0601 支給申請書の提出
0400b 運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録	0602 添付書類等
0401b 対象労働者の職業紹介時の留意点	0700 支給要件の確認
0402b 対象労働者の雇入登録	0701 概要
0403b 紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認	0702 対象事業主に該当することの確認
	0703 不支給要件に該当しないことの確認

0800 支給決定

0801 概要

0802 支給額の算定

0803 支給決定に係る事務処理

0900 雑則

0901 財源区分

1000 委任

1001 安定所長への業務の委任

1100 附則

1101 施行期日

1102 経過措置

0704 支給額の算定に係る事項等の確認

0705 システムへの入力

0100 趣旨

0101 趣旨

平成のバブル景気の崩壊以降、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った、いわゆる就職氷河期世代を含む中高年層の中には、希望する就職ができず、不本意ながら不安定な仕事に就いてきた者、あるいは、無業の状態にある者など、様々な課題に直面してきた者が多く含まれる。

これらの者の正規雇用労働者としての就職を強力に支援するため、公共職業安定所（以下「安定所」という。）若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。（以下「運輸局」という。））又は~~職業安定法(昭和22年法律第141号)第29条第1項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者若しくは無料船員職業紹介事業者（以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。）~~「雇用安定事業の実施等について」別添2「雇用関係助成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）に定める基準を満たし、雇用給付金のうち中高年層コースを取り扱うことができる職業紹介事業者等（以下「同意職業紹介事業者等」という。）の紹介により、正規雇用労働者として雇い入れ、継続して雇用する事業主に対する助成を行う。

0200 支給要件

0201 支給対象事業主

中高年層コースは、次のイからホまでのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」という。）に対して支給するものとする。

- イ 0202に該当する求職者（以下「対象労働者」という。）を、その属性を把握した上で、安定所若しくは運輸局又は適正な運用を期すことのできる有料・無料同意職業紹介事業者等（~~「雇用安定事業の実施等について」別添2「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」（平成25年5月16日付け職発第0516第19号、能発0516第4号、雇発0516第9号。以下「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」という。）参照~~）（以下「安定所等」と総称する。）による中高年層コース又は成長分野等人材確保・育成コース（~~第2各助成金別要領の5特定求職者雇用開発助成金の(5)成長分野等人材確保・育成コース。以下「成長コース」という。~~）の対象労働者として明示した職業紹介により、次の（イ）から（ハ）までのいずれにも該当する通常の労働者（以下「正規雇用労働者」という。）として、かつ、短時間労働者を除く一般被保険者（雇保法第60条の2第1項第1号に規定する被保険者（雇保法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び雇保法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。）をいう。以下同じ。）として雇い入れる事業主であること。なお、正規雇用労働者について、就業規則等に規定されていることが必要である。

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

- （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）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（週30時間以上）と同じ労働者であること。ただし、短時間正社員（第2各助成金別要領の12キャリアアップ助成金で定めるものをいう。）の場合には、この限りでない。
- （ハ）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規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。
- ロ 基準期間（対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から起算して1年を経過する日（支給対象事業主が対象労働者を0204ロ（イ）aからcまでのいずれかの理由により当該雇入れ日から起算して6か月を経過する日までの間に雇用しなくなった場合は、当該雇用しなくなった日の前日）までの期間をいう。以下同じ。）において、当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下0201ハ及びニ、0503ロ、0503ハ、0702ホ及び0702ヘにおいて同じ。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主（次の（イ）に該当する解雇等又は（ロ）に該当する解雇を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。
- （イ）当該労働者の責めに帰す理由による解雇等（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

ハ 当該雇入れに係る事業所で対象労働者の雇入れ日より前に中高年層コース（対象労働者種別が中高年層コースと同一のものに係る成長分野等人材確保・育成コース（雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令（令和8年厚生労働省令第74号）第1条の規定による削除前の雇保則附則第15条の5。以下「成長コース」という。）成長コースを含む。以下0503ロ及び0702ホにおいて同じ。）の支給決定がなされた者を、支給申請日の前日から起算して3年前の日から当該支給申請日の前日までの期間において、その助成対象期間中に解雇等事業主の都合で離職させた事業主（0201ロ(イ)又は(ロ)に該当する解雇等を行った事業主を除く。）以外の事業主であること。

ニ 基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者（雇保法第23条第2項に規定する特定受給資格者をいう。以下同じ。）となる離職理由のうち離職区分1 A又は3 Aとされる離職理由（0201ロ(イ)の重責解雇に該当する離職を除く。）により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。以下0503ハ及び0702ヘにおいて同じ。）事業主以外の事業主であること。

ホ 事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること（船員法（昭和22年法律第100号）において整備及び保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）。

(イ) 対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法第67条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の書類

(ロ) 対象労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第58条の2に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）

(ハ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類

0202 対象労働者

次のイからニまでのいずれにも該当する者

イ 雇入日時点で35歳以上60歳未満の求職者であった者

ロ 次の(イ)及び(ロ)のいずれにも該当する者

(イ) 雇入れの日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間（自営業者等（個人事業主、フリーランス等名称は問わない。）又は被保険者であったか否かを問わず法令等に規定された業務独占資格・免許等を有し、当該資格が必要な職業等に基づく専門知識等を活かした就労（雇用保険の被保険者であったか否かは問わない。）に従事をしていた者（就労を希望する職業が当該資格を要しない場合を除く）等であって、正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられる職業に従事していた期間を含む。ただし、当該職業が、就労を希望する職業と異なり、当該資格等に基づく専門知識等を活用できない場合を除く。以下同じ。）を通過した期間が1年以下である者。

(ロ) 雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者として雇用された期間がない者又は

雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者として雇用された期間があつて、対象労働者の責めに帰すべき理由以外の理由により、当該正規雇用労働者として雇用された事業所等を離職した者。なお、この「対象労働者の責めに帰すべき理由」による離職には、対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇のほか、正当な理由のない自己の都合による退職等を含むものである。

ハ 正規雇用労働者として雇用されることを希望している者

ニ 安定所等の紹介の日（以下「紹介日」という。）において安定した職業（期間の定めのない労働契約であつて、~~1~~1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と同じであるもの及び自営業者等であつて、~~1~~正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられるものをいう。以下同じ。）に就いていない者であつて、安定所・~~職業紹介事業者~~等において、個別支援等の就労に向けた（イ）及び（ロ）のいずれにも該当する支援を受けている者。ただし、当該支援を実施する体制にない同意職業紹介事業者等においては（ハ）に該当する支援を受けている者。

（イ）就職困難性が高いと認められる者に対し行われる支援であつて、就職まで1人又は複数人の担当者が行う個別支援であること。

（ロ）次のaからhのうち、複数の個別支援を受けていること。

a 就職の不安に対する相談対応

b セミナー等の案内

c 就職に向けた本人の希望、経験や能力の把握

d 履歴書・職務経歴書の作成指導

e ニーズにあった求人情報の提供

f 模擬面接指導

g 応募・面接が不調に終わった場合のフォローアップ

h その他、通常の支援と比較して特に手厚い支援

（ハ）（イ）及び（ロ）に照らし実質的に同等の個別支援であること。

0203 支給対象期

中高年層コースの支給の対象となる対象労働者の雇入れに係る日（賃金締切日が定められている場合は雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、賃金締切日に雇い入れた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れた場合は雇入れ日。以下「起算日」という。）から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期、以後の6か月を第2期という。

0204 助成対象期間

イ 原則

中高年層コースの助成の対象となる期間は、起算日から1年間とする。

ロ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合

（イ）次のaからcまでのいずれかの理由により、支給対象期の途中で事業主が対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該事業主が雇用しなくなった日（その前日を、以下「離職日」という。）の属する月の前月までの期間が助成対象期間となる。（なお、ここでいう「月」とは、0301 ハにおける「支給対象期を構成する月」を指す。）

a 0201ロ（イ）の対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇等

b 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

- c 0201ロ(㍑)の天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる解雇
- (㍑) (イ)のaからcまで以外の理由により支給対象期の途中で対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該支給対象期については中高年層コースを支給しない。

また、(イ)のaからcまで並びに対象労働者の自己都合による離職以外の理由により当該支給対象期に係る支給決定までに対象労働者を雇用しなくなった場合も、当該支給対象期の中高年層コースを支給しない。

0205 不支給要件

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

また、チに該当する場合についても、中高年層コースを支給することが適切でないものとして中高年層コースを支給しない。

イ 紹介日前に、雇入れに向けた選考を開始していた対象労働者を雇い入れる場合

ロ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を雇い入れる場合

(イ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者~~、又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者~~

(㍑) 当該雇入れに係る事業所において、通算して3か月を超えて訓練・実習等（雇用関係はないが、事業所において、訓練、職場体験、職場実習その他の職場適応に係る作業等を実施するもの。ただし、特別支援学校が教育課程の一環として実施するもの、生活困窮者自立支援法（[平成25年法律第105号](#)）に基づく自立相談支援事業における就労支援、就労準備支援事業及び就労訓練事業の一環として実施するもの並びに生活保護法（[昭和25年法律第144号](#)）に基づく被保護者就労支援事業及び平成27年4月9日付け社会・援護局保護課長通知に基づく被保護者就労準備支援事業の一環として実施するものを除く。以下同じ。）を受講等したことがある対象労働者

ハ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主（以下「関係事業主」という。）と同一の事業主が雇い入れる場合又は以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて関係事業主と密接な関係にある事業主が雇い入れる場合（~~有料・無料同意~~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・無料同意~~職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合も含む。以下同じ。）

(イ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(㍑) 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。

ニ 対象労働者の雇入れに係る事業所の事業主（法人にあつては代表者。以下0703ニにおいて同じ。）

又は取締役の3親等以内の親族（民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。以下同じ。）で

ある対象労働者を雇い入れる場合

ホ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号）第18条第5号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練であつて、短期のものを除く。以下同じ。）を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行つた事業主が雇い入れる場合

ヘ 支給対象期（0203参照）における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えてまだ支払っていない場合

ト 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つた場合

チ 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項に基づき雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合、及び、法令に基づいた適切な高年齢者就業確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条の3第2項に基づく勧告を受けた場合

0300 支給額

0301 支給額の算定方法

イ 概要

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

ただし、天災等やむを得ない理由がある場合を除き、各々の支給対象期において〔算出式1（支給対象期の平均実労働時間の算出）〕により算出した支給対象期を平均した1週間当たりの実労働時間（※1）（以下「平均実労働時間」という。）が、短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準（短時間労働者以外の者の週所定労働時間の最低基準である30時間の8割の時間をいう。以下同じ。）に満たない場合はハにより取り扱う。

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

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

〔算出式1（支給対象期の平均実労働時間の算出）〕

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

ロ 原則

中高年層コースの支給額は、（表-1）のとおり企業規模に応じて定める額を支給する。

（表-1）

企業規模	第1期 支給額	第2期 支給額	支給 総額	支給 回数
①中小企業事業主以外の事業主	25万円	25万円	50万円	2回
②中小企業事業主	30万円	30万円	60万円	2回

ハ 対象労働者の実労働時間がその実労働時間の最低基準に満たない場合

対象労働者について、平均実労働時間が短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準を満たしていない場合には、〔算出式2（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）〕により、支給対象期を構成する月（支給対象期の初日から1か月単位で区切った月をいう。以下同じ。）毎に平均実労働時間を算出するものとし、月単位で見て、平均実労働時間が短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準以上となる月については、〔算出式3（支給額の算定）〕により当該月の支給額を算定する。

[算出式2（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）]

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

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

[算出式3（支給額の算定）]

$$\text{支給額（円未満切り捨て）} = \frac{\text{0301口に定める支給額} \times \frac{\text{平均実労働時間が短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準以上となる月数}}{6 \text{ 月}}}{1}$$

0302 助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

次の(イ)から(ハ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合（0204ロ(イ)に該当する場合）は、雇用しなくなった日の属する月の前月までを支給対象として、0301ハにより、それぞれ支給額を算定する。

(イ) 0201ロ(イ)の対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇等

(ロ) 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

(ハ) 0201ロ(ロ)の天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる解雇
ただし、支給対象期が第1期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して1か月以内に含まれる場合には、当該支給対象期について中高年層コースを支給しない。

0303 支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

イ 原則

支給対象期の途中で対象労働者の区分が「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に変更された場合には、「短時間労働者以外の者」でなくなった日の前日までの期間が属する月までを支給対象として、0301ハの算定方法に準じて支給額を算定する。

ロ 支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者でなくなった場合

一般被保険者でなくなった日の前日までの期間が属する月までを支給対象として、0301ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

ハ 支給対象期の途中で対象労働者が正規雇用労働者でなくなった場合

正規雇用労働者でなくなった日の前日までの期間が属する月までを支給対象として、0301ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

0400 雇入登録

0400a 安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401a 対象労働者の職業紹介時の留意点

安定所の職業相談において、求職者が0202の対象労働者の要件に該当することの確認は、「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）対象者確認票（様式第12号中高）」（以下「対象者確認票」という。）を作成するとともに雇用保険システムの被保険者総合照会及び必要に応じてハローワークシステムの求職者管理情報により行う。

対象労働者の要件に該当することの確認の際、職業紹介等において対象労働者が中高年層コースの対象となる可能性があることを安定所から事業所に伝えることについて、当該対象労働者の同意（対象労働者自らが、中高年層コースの対象となる可能性があることを事業所に告知する場合は、その告知の有無等の回答）が得られているか、あわせて事業所へ告知した事実について、それぞれ確認の結果が安定所において処理されているかを確認すること。

また、対象労働者に係る対象者確認票は、当該対象労働者の求職登録の有効期間中保管しておくこと。

0402a 対象労働者の雇入登録

安定所の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、職業紹介部門と連携の上、その労働者の採用事業所名、採用事業所の所在地を管轄する安定所、雇用年月日等の必要事項を把握し、「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第1号）」（以下「雇入登録票」という。）により、当該対象労働者を紹介した安定所を管轄する都道府県労働局（以下「紹介地管轄労働局」という。）において、雇入れ日の属する月の翌月に対象労働者の雇入登録（以下「雇入登録」という。）を行う。雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ並びに対象者確認票により対象労働者であることの確認を行う。

0403a 職場適応訓練費の受給に係る対象者の雇入れであるか否かの確認

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

0404a 管轄労働局への通知

雇入登録を行った場合には、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る対象者確認票並びに求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管

轄労働局において行う。

0400b 運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401b 対象労働者の職業紹介時の留意点

- イ 運輸局は求職の申込みを受理する際に、求職者から対象労働者である旨の申告を受けた場合は、求職票に記入すること。また、対象者確認票を記入してもらい、求職票に添付して保管しておくこと。
- ロ 今後、対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望するか否かを確認し、確認した内容を求職票に記録すること。
- ハ 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持している場合はその写しを取り、求職票に添付し、保管しておくこと。
- ニ 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持していない場合は、次回の職業相談又は職業紹介時に持参するよう依頼し、その旨求職票へ記録しておくこと。
- ホ 職業相談又は職業紹介の際に対象労働者に該当することが判明した場合も同様の取扱いとすること。
- ヘ 求職票にロの記録がある者の職業紹介を行う際には、求人者へ制度の説明を行った上で対象労働者であることを伝えること。なお、制度の説明に当たっては、対象労働者を雇用した場合でも、事業主が要件を満たしていなければ支給対象事業主とならない旨を伝えること。
- ト 対象労働者であることを証明する書類は0602イ(ハ)に掲げる書類とすること。

0402b 対象労働者の雇入登録

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

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

0403b 紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

紹介地管轄労働局において、雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）並びに対象者確認票により対象労働者であることの確認を行う。

0404b 紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局において雇入登録を行った場合には、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）並びに対象者確認票を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所より

雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0400c ~~有料・無料~~同意職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401c 概要

~~「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」に基づく雇用関係給付金の取扱いに係る同意書の提出を行った有料・無料~~同意職業紹介事業者等~~（以下「対象有料・無料職業紹介事業者等」という。）~~が対象労働者について紹介を行い、当該対象労働者が雇用保険の適用事業の事業主に雇い入れられた場合には、当該~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等の事業所の所在地を管轄する紹介地管轄労働局は、当該~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等より「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第2号）」（以下「雇入登録届」という。）の提出を受けて雇入登録を行う。なお、当該~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等は、当該提出を紹介地安定所の長を経由して行うことができる。

0402c 雇入登録届の提出

- イ ~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等は、その紹介により対象労働者が当該紹介に係る事業主に雇い入れられたときは、紹介地管轄労働局に雇入登録届及び「職業紹介時における対象労働者の状況等確認書」（「雇用関係~~助成~~給付金の取扱いに係る同意書について」に基づく例示様式第11号）（以下「例示様式11号」という。）を提出する。
- ロ 雇入登録届は、当該対象労働者が雇い入れられた日から起算して1か月以内に提出するものとする。
- ハ 紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、所要の項目に記載が行われていることを確認するとともに、対象労働者の紹介を行った~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等に対して、事業主が支給申請書に添付することとされている職業紹介証明書を発行しなければならないこととされている旨を伝える。

0403c 対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認

- イ ~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等からの提出であることの確認
紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等からの提出であることを確認する。
- ロ 対象労働者の確認
紹介地管轄労働局は、紹介を受け就職した者について、雇入登録届に記載された氏名、生年月日等に誤りのないことを確認するとともに、対象労働者に該当することが~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等により証明されていることを確認する。
- ハ 紹介により就職したことの確認
紹介地管轄労働局は、求人申込日、求職申込日、紹介日及び雇用年月日の記載に誤りのないことを確認するとともに、記載事項について誤りのない旨を~~対象有料・無料~~同意職業紹介事業者等が証明していることを確認する。

0404c 雇入登録及び管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局は、提出された雇入登録届の記載内容の確認を行った後、当該雇入登録届をシ

システムに入力することにより雇入登録を行う。これにより、管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、同時に当該管轄労働局に対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）を送付する。

なお、雇入に係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、提出された雇入登録届をシステムに入力せずに、管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録届の入力は、雇入に係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0500 制度周知文・非該当案内の送付

0501 概要

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

なお、制度周知文等については、当分の間、システム準拠のものではなく、別に定める様式により行うこと。

制度周知文の送付を行った事業主に対しては、支給申請書（0601イに規定する第1期支給申請書及び「特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号）」をいう。以下同じ。）を交付するとともに、支給申請書に添付することが必要な書類、支給申請期間等の必要事項を周知する。

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

0502 支給対象事業主の把握

- イ その管轄区域に所在する事業所に関して0400の雇入登録が行われた管轄労働局は、システムに照会すること又は関係書類の送付を受けることにより、これを把握する。
- ロ また、事業所番号を取得していない事業所が対象労働者を雇い入れた旨の通知を受けた場合には、雇用保険担当部署と連携を図り、中高年層コースの対象となり得るものについて管轄労働局において雇入登録又は雇入登録届の入力を行う。

0503 支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

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

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

イ 対象労働者の確認（0202ロ関係）

雇用保険データ及び対象者確認票 又は例示様式11号により確認する。

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

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から確認を行う日までの期間に、被保険者を解雇等（0201ロ（イ）の重責解雇に該当する離職を除く。）しなかったことを確認する。また、雇入れ日の前日から起算して2年6か月前の日から確認を行う日までの期間において、対象労働者の雇入れ日より前に中高年層コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇等（0201ロ（イ）の重責解雇に該当する離職を除く。）していなかったことをシステムにより確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇及び天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「3」と判断されるものである。

ハ 対象労働者の雇入れ日前の期間における特定受給資格者数の確認（0201ニ関係）

0201ロの基準期間において、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えている事業主以外の事業主であることを雇用保険データにより確認する。

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

ニ 対象労働者を再び雇用等したものでないこと

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日において、被保険者として雇用したことのある者を、再び事業主が同一事業所に雇い入れる場合でないことを確認する。

ホ 対象労働者が職場適応訓練を受けたことのある者でないことの確認（0205ホ関係）

対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前から、当該雇入れ日の前日までの間において、職場適応訓練を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合でないことを確認する。

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

ヘ 対象労働者が離職していないこと

確認を行う日において、対象労働者が離職（0204ロ（イ）に該当する場合を除く。）していないことを確認する。また、支給対象期が第1期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して、1か月以内に含まれる場合でないことを確認する。この確認は、雇用保険データ及び事業主に對し離職の有無を確認することにより行う。

0504 制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付

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

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

0505 支給申請期間及び支給申請手続の案内

0504において制度周知文を送付する事業主に対しては、支給申請期間、支給申請に当たって添付すべき書類（0600参照）、支給申請書の記載方法について周知するとともに、事前に中高年層コースの支給決定に係る主な要件のほか、賃金台帳等に基本賃金とその他の諸手当とを区分して記載すること、対象労働者についての出勤状況及び賃金の支払状況を明らかにする書類及び事業所の労働者の離職状況を明らかにする労働者名簿等の書類を整備し、保管すること等について事前に指導を行う。また、中高年層コースに係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第216条第2-5項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法に則って ~~ゆづとて~~ 個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

具体的には、制度周知文に所要の事項を記載し、「特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）の申請にあたって」（リーフレット）を併せて送付すること等により行う。

0506 制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等

- イ 管轄労働局は、システムにより制度周知文及び非該当案内を送付した事業所を把握する。
- ロ 制度周知文の送付に係る事業所に対して支給申請期間前に、又は必要な手続を行っていない事業所について支給申請期間中に、必要に応じて当該一覧を活用し、申請案内を送付する等により支給申請期間内に手続すべきことを通知することができる。

0507 第２期の支給申請期間の周知

第２期の中高年層コースの支給申請期間の周知は、第１期の中高年層コースの支給決定通知書の送付に併せて行う。また、第１期の支給申請期間中と同様に、必要に応じて、申請案内を送付等する。

0600 支給申請

0601 支給申請書の提出

イ 原則

中高年層コースの支給を受けようとする事業主は、中高年層コースの支給の対象となる対象労働者に係る支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の中高年層コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内に、「特定求職者雇用開発助成金第1期支給申請書（様式第3号）」（以下「第1期支給申請書」という。）又は「特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号）」のいずれかを管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、第1期の支給申請を行っていない事業主が、第2期の支給申請を行う場合は、雇入れ日時時点で支給要件を満たしているかの確認が必要であることから、第1期支給申請書を提出することとする。

ロ 他の助成金等の支給対象事業主の取扱い

併給調整（「第1 共通要領」0304参照）の対象となる他の助成金等を選択し、支給申請したものの支給決定に至らなかった場合は、それが初回の支給申請であるものに限り中高年層コースの支給を受けることができることとするが、この場合において中高年層コースの支給を受けようとする事業主は、通常の場合と同様に、中高年層コースの第1期の支給申請を行わなければならない。

ただし、既に支給対象期を経過している場合については、支給決定に至らなかったと事業主が知ったことを管轄労働局が確認した日の翌日から起算して2か月以内に中高年層コースの第1期の支給申請を行わなければならない。

0602 添付書類等

支給申請書を提出する事業主は、支給・不支給の決定に係る審査に管轄労働局長が必要と認める書類等を管轄労働局の求めに応じ提出又は提示しなければならない。ただし、イ(イ)及び(ホ)の書類に関して、支給申請時点において、賃金支払日が到達していない支給対象期における労働に対する賃金がある場合には、賃金支払日が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載された賃金台帳等（又はその写し）及び「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号）」（以下「申立書」という。）を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。この場合において、不足分の賃金台帳等（又はその写し）及び申立書は、賃金支払日が到達し、実際に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができることとする。

なお、第1期の支給申請時に提出済の書類については、内容に変更がない場合、第2期の支給申請時に添付を省略して差し支えないこととする。

イ 必須の添付書類

- (イ) 対象労働者の労働時間及び対象労働者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳等（又はその写し）
- (ロ) 雇入れ日の属する月及び支給対象期における対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等（又はその写し）
- (ハ) 官公署及びそれに準ずる機関の発行する書類であって対象労働者の氏名及び年齢が確認できる書

類 （住民票（写）又は運転免許証（写）等）

~~（ただし、本人又は事業主の申告のみに基づき作成されるもの（雇用保険被保険者資格取得等確認通知書等）を除く。）~~ ~~（住民票（写）又は運転免許証（写）等）~~

(ニ) 1 週間の所定労働時間及び正規雇用労働者として雇い入れられたことが確認できる雇用契約書又は雇入れ通知書（船員法第32条の規定により船員に対して明示しなければならない書面を含む。）、労働協約又は就業規則、賃金規定等の写し

(ホ) 申立書

(ヘ) ~~（有料・無料同意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・無料同意職業紹介事業者等の発行した職業紹介証明書~~

(ト) 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）

ロ 必要に応じて支給申請書に添付する書類

(イ) 事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類又はその写し

(ロ) 中小企業事業主であるか否かを確認するための書類

(ハ) 総勘定元帳

(ニ) その他管轄労働局長が必要と認める書類

0700 支給要件の確認

0701 概要

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

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

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

0702 対象事業主に該当することの確認

イ 対象労働者であることの確認（0201イ及び0202関係）

以下の(イ)及び(ロ)について、支給申請書と併せて提出又は提示された書類（0602参照）等により確認する。~~この確認は第1期支給申請書を受理した時点で行う。~~

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

(イ) 35歳以上60歳未満の就職者であった者であること（0202イ関係）

本人確認については、住民票の写し又は運転免許証の写し等により確認する。

また、求職者であったことの確認については、システムの支給要件判定照会処理により確認する。

(ロ) 雇入れの日の前日から起算して過去5年間に正規雇用労働者として雇用された期間~~（自営業者等（個人事業主、フリーランス等名称は問わない。）又は、法令等に規定された業務独占資格・免許等を有し、当該資格等に基づく専門知識等を活かした就労（雇用保険の被保険者であったか否かは問わない。）をしていた者等であって、正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられる職業に従事していた期間を含む。ただし、当該職業が、就労を希望する職業と異なり、当該資格等に基づく専門知識等を活用できない場合等を除く。以下同じ。）~~を通過した期間が1年以下であり、~~かつ、~~雇入れの日の前日から起算して過去1年間に正規雇用労働者として雇用された期間がないこと、正規雇用労働者として雇用されることを希望していること、並びに及び紹介日において安定した職業に就いておらず、安定所・~~職業紹介事業者~~等において個別支援の~~就労に向けた支援~~を受けていること（0202ロ～ニ関係）

雇用保険データ及び対象者確認票 又は例示様式11号により確認する。

ロ 安定所等の紹介による雇入れであることの確認（0201イ、0400a、0400c関係）

システムの支給要件判定照会処理により確認する。

ハ 一般被保険者として雇い入れられたことの確認（0201イ関係）

システムの支給要件判定照会処理により確認する。

ニ 正規雇用労働者として雇い入れられたことの確認（0201イ関係）

雇用契約書又は雇入れ通知書の写し、労働協約又は就業規則、賃金規定等及び必要に応じて事業主からの申立書の記載内容により確認する。なお、常時雇用する労働者が10人未満の事業所については、正規雇用労働者に関することが規定されている就業規則又はそれに準じるもの（従業員全員に周知されていることが従業員全員の連署などからわかるもの等）により確認する。

ホ 労働者を解雇等していないことの確認（0201ロ及びハ関係）

基準期間に、被保険者を解雇等しなかったことをシステムの支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会により確認する。また、支給申請の前日から起算して3年前の日から当該支給申請の前日までの期間に、対象労働者の雇入れ日より前に中高年層コースの支給決定の対象となった者を助成対象期間中に解雇等しなかったこと等をシステムの支給要件照会や事業所別被保険者台帳照会等により確認する。

解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因「3」と判断されるものである。

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

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

この場合、雇用保険データでは、算定の対象となる特定受給資格者とは、離職日が判定の対象となる期間にあり、かつ、当該期間に離職区分が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である。

ト 対象労働者を雇い入れた事業所において必要書類を整備、保管していることの確認（0201ホ関係）
支給申請書を受理する際に行い、必要に応じて事業主に対して必要な指導を行う。

0703 不支給要件に該当しないことの確認

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

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

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

ロ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から、当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、以下のいずれかに該当する対象労働者を当該雇入れに係る事業所が雇い入れる場合でないことの確認（0205ロ関係）

(イ) 当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者、又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者

(ロ) 当該雇入れに係る事業所において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講等したことがある対象労働者

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

その上、必要に応じて出勤簿等、労働者名簿等の書類、総勘定元帳等の管轄労働局長が必要と認める書類又は事業主からの事情聴取により確認すること。また、必要な場合には、対象労働者から

の事情聴取等も併せて行うこと。（以下 0703 ハにおいて同じ。）

ハ 関係事業主と同一の事業主が雇い入れる場合又は以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて関係事業主と密接な関係にある事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0205 ハ関係）

- (イ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。
- (ロ) 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。

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

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

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

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

(イ) 原則

支給申請時に併せて提出又は提示される賃金台帳等（又はその写しを含む。）及び申立書により、支給申請時点において対象労働者の労働に対する賃金が支払期日までに支払われていることを確認することとし、0602但ただし書に該当する場合は不足書類の提出時点においても同様に確認を行うこと。

(ロ) 労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合

労働に対する賃金が支払期日までに支払われていない場合には、支給要件判定を保留し当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、支給対象期における賃金の最終の支払期日から1か月以内に支払われない場合には不支給要件に該当するものとする。

ヘ 安定所等の紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申出があったものでないことの確認（0205 ヘ関係）

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

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間又は休日に関して、雇入れ前に事業主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。

ト 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより雇用確保措置を講ずべきことの勧告及び法令に基づいた適切な高年齢者就業確保措置を講じていないことにより就業確保措置の是正に向けた計画作成勧告を受けていないことの確認（0205 ト関係）

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに、高年齢者雇用安定法に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」及び「高年齢者就業確保措置の実施に関する計画作成勧告書」が発出されていないか、労働局又は安定所の高年齢者雇用担当（必要に応じて他の都道府県労

働局)に確認する。なお、当該勧告書が発出されていた場合であって、当該事業所において適切な雇用確保措置が講じられた場合及び適切な就業確保措置が講じられた場合、その後における支給申請については不支給要件に該当しないため、疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門への確認を行う。

0704 支給額の算定に係る事項等の確認

イ 中小企業事業主であるかどうかの確認 (0301ロ関係)

第1期支給申請書の「申請事業主欄」に記載された事項や「第1 共通要領」0502~~登記情報連携システム（法務省が運営する、登記事項証明書を閲覧及び出力することができるサービスをいう。）~~等により、事業主が中小企業事業主であるか否かを確認する。

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

ロ 対象労働者の区分の確認 (0301ロ関係、0303イ～ハ関係)

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

この確認により、支給対象期の途中で対象労働者の区分が変更されていることを確認した場合は、0303イの適用により支給額を算定するものとする。

また、支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者でなくなっていること又は正規雇用労働者でなくなっていることを確認した場合には、0303ロ又は0303ハの適用により支給額を算定するものとする。

ハ 対象労働者の労働時間の確認 (0301ロ関係、0301ハ関係)

上記ロにより、支給対象期において対象労働者の区分が変更されていないこと及び一般被保険者であることを確認した後、雇用契約書（又はその写し）又は雇入れ通知書（又はその写し）、申立書、賃金台帳等（又はその写し）及び出勤簿等（又はその写し）などの書類から、支給対象期における対象労働者の実労働時間の合計を把握する。その後、0301イの規定により支給額を算定する。

ニ 対象労働者の労働に対する賃金の確認 (0301ロ関係)

(イ) 原則

支給額の算定にあたっては、支給対象期における労働に対する賃金が、0301ロ又はハにより算定した支給額を上回っているか、支給申請時に提出のあった申立書、賃金台帳等（又はその写し）及び出勤簿等（又はその写し）の書類により確認する。

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

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

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

ホ 対象労働者の雇用状態の確認 (0204ロ関係)

対象労働者の雇用実績並びに助成対象期間が経過する日前に、当該対象労働者が雇用されなくなった場合における離職日及びその理由については、支給申請書の記載事項又は申立書の記載により確認する。ただし、確認が困難なときは、必要な書類の提出又は提示を求めるとともに事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。

0705 システムへの入力

0702、0703及び0704により支給要件の判定を行った後、これらの項目ごとに判定の結果をシステムに入力する。

0800 支給決定

0801 概要

管轄労働局長は、支給要件を満たすものと判定された事業主について、中高年層コースを支給することが適切であるか否かを判断して支給決定を行う。

当該決定に当たり、0300により支給額の算定を行う。

0802 支給額の算定

所要事項が記載された支給申請書をシステムに入力することにより支給額の算定を行う。

0803 支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、中高年層コースの支給又は不支給を決定したときは、システムで支給・不支給決定処理をした後、事業主に対し、当該処理後に出力され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）第1期支給決定通知書又は第2期支給決定通知書のいずれかにより通知するものとする（不支給の決定処理をした場合は、それぞれ支給決定通知書を不支給決定通知書と読み替えるものとする）。

その他、「第1 共通要領」の0801により支給決定の取消を行う場合は、システムより出力される支給決定取消通知書及び「特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）返還通知書（様式第10号中高）」により当該事業主に通知する。

0900 雑則

0901 財源区分

中高年層コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

1000 委任

1001 安定所長への業務の委任

当分の間、紹介地管轄労働局長は、0400a及び0400cに係る業務の全部又は一部を、管轄労働局長は、0500、0600及び0700に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができることとする。

1100 附則

1101 施行期日

- イ 本要領は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。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」に基づき、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。
- ロ 令和 8 年 4 月 1 日付け職発0401第 5 号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和 8 年 4 月 1 日から施行する。

1102 経過措置

- 1 紹介の日が令和 8~~7~~ 年 4 月 1 日より前となる対象労働者に係る中高年層コースの支給については、なお従前の例による。

【参考】様式一覧

- (a) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第 1 号）
- (b) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第 2 号）
- (c) 特定求職者雇用開発助成金第 1 期支給申請書（様式第 3 号）
- (d) 特定求職者雇用開発助成金第 2・3・4・5・6 期支給申請書（様式第 4 号）
- (e) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇用状況等申立書（様式第 5 号）
- (f) 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）返還通知書（様式第 10 号中高）
- (g) 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）対象者確認票（様式第 12 号中高）

~~4—特定求職者雇用開発助成金~~

~~(5)—成長分野等人材確保・育成コース~~

~~雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第1項第3号及び第6号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第109条及び第110条及び附則第15条の5の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金のうち成長分野等人材確保・育成コース助成金（以下「成長コース」という。）の支給については、「第1—共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。~~

~~0100—趣旨~~

~~0101—趣旨~~

~~0200—支給要件~~

~~0201—支給対象事業主~~

~~0202—対象労働者~~

~~0203—支給対象期~~

~~0204—助成対象期間~~

~~0205—不支給要件~~

~~0300—支給額~~

~~0301—支給額の算定方法~~

~~0302—助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合~~

~~0303—支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合~~

~~0400—雇入登録~~

~~—0400a—安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録~~

~~—0401a—対象労働者の職業紹介及び雇入登録—~~

~~—0402a—対象労働者であることの確認~~

~~—0403a—職場適応訓練の対象者であるか否か等の確認—~~

~~—0404a—管轄労働局への通知~~

~~—~~

~~0400b—運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録~~

~~0401b—対象労働者の職業紹介時の留意点把握等~~

~~0402b—紹介地管轄労働局による対象労働者の雇入登録~~

~~0403b—紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認~~

~~—0404b—紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知~~

~~—~~

~~0400c—有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録~~

~~0401c—概要~~

~~0402c—対象労働者の範囲~~

~~0403c—雇入登録届の提出~~

~~0404c—対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認—~~

~~0405c—雇入登録及び管轄労働局への通知~~

~~0500—制度周知文・非該当案内の送付~~

~~0501—概要~~

~~0502—支給対象事業主の把握~~

~~0503—支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認~~

~~0504—制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付~~

~~0505—支給申請期間及び支給申請手続の案内~~

~~0506—制度周知文及び非該当案内送付事業所の~~

~~0507—第2期、第3期、第4期、第5期又は第6期の支給申請期間の周知~~

~~0600—支給申請~~

~~0601—支給申請書の提出~~

~~0602—添付書類等~~

0700—支給要件の確認

0701—概要

0702—対象事業主に該当することの確認

0703—不支給要件に該当しないことの確認

0704—支給額の算定に係る事項等の確認

0705—対象労働者に該当することの確認

0706—システムへの入力

0800—支給決定

0801—概要

0802—支給額の算定

—0803—支給決定に係る事務処理

0900—雑則

0901—財源区分

1000—委任

1001—安定所長への業務の委任

1100—附則

—1101—施行期日

—1102—経過措置

~~0100 趣旨~~

~~0101 趣旨~~

~~高年齢者、障害者、安定雇用への支援が必要な中高年層などの就職が特に困難な者（以下「就職困難者」という。）のデジタルやグリーンなどの成長分野への労働移動を実現するためには、公共職業訓練の実施や企業内等で実施される訓練の促進のほか、雇入れを行う事業主に対する支援が必要となる。~~

~~また、就職困難者への「人への投資」を加速するためには、賃金引上げを伴う一定の技能を必要とする職業・業務への労働移動等の実現を図る必要があるが、一般的に当該業務について未経験の就職困難者の雇入れ決定の判断は、事業主にとって慎重になるものと考えられることから、当該事業主に対して、より強い支援が必要となる。~~

~~このため、就職困難者を公共職業安定所（以下「安定所」という。）若しくは地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。（以下「運輸局」という。））又は特定地方公共団体若しくは有料・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。）の紹介により、継続して雇用する労働者として雇入れ、人材育成や職場定着、処遇改善に取り組む事業主に対する助成を行う。~~

0200—支給要件

0201—支給対象事業主

~~成長コースは、いずれかの特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース（以下「特困コース」という。））、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース（以下「発難コース」という。））、中高年層安定雇用支援コース（以下「中高年層コース」という。））、生活保護受給者等雇用開発コース（以下「生開コース」という。））（第2 各助成金別要領の5 特定求職者雇用開発助成金の(1)～(4)の各コースをいう。以下「特開金基本4コース」と総称する。）支給要領「0201 支給対象事業主」に該当する事業主のうち、次のイからへまでのいずれにも該当する事業主（以下「支給対象事業主」という。）に対して支給するものとする。~~

~~イ 0202に該当する対象労働者を、以下のいずれかに該当する業務に従事させる事業主であること。~~

~~(i) デジタル化関係業務（職業安定法第15条の規定に基づき職業安定局長が作成する職業分類表（以下「職業分類表」という。）の「情報処理・通信技術者」等に該当する業務に限る。）~~

~~(n) グリーン、カーボンニュートラル化関係業務（職業分類表の「研究・技術の職業」に該当する業務に限る。）~~

~~(v) 一定の職業能力を必要とする業務（(i)及び(n)以外の業務を含む。）。~~具体的には、次のa又はbのいずれかの人材開発支援助成金（第2 各助成金別要領の13 人材開発支援助成金をいう。以下同じ。）を活用した訓練（人材育成支援コースのうち人材育成訓練（育児休業中に実施する自発的な訓練に限る）、教育訓練休暇等付与コースのうち教育訓練休暇制度、人への投資促進コースのうち高度デジタル人材訓練（育児休業中に実施する自発的な訓練に限る）、成長分野等人材訓練（育児休業中に実施する自発的な訓練に限る）、定額制訓練、自発的職業能力開発訓練、長期教育訓練休暇制度、教育訓練短時間勤務等制度及び事業展開等リスクリリング支援コース（定額制サービスによる訓練及び育児休業中に実施する自発的な訓練に限る）を除く。）と関連した業務であること。

~~a 1コースの実訓練時間数等が50時間以上の訓練。なお、eラーニングによる訓練及び通信制による訓練の場合には、標準学習時間が50時間以上又は標準学習期間が3月以上の訓練であること。~~

~~b a以外の訓練であって、次の(a)から(d)のいずれかに該当する訓練~~

~~(a) 人材育成支援コースのうち有期実習型訓練~~

~~(b) 人への投資促進コースのうち高度デジタル人材等訓練~~

~~(c) 事業展開等リスクリリング支援コース~~

~~(d) 雇用保険法第六十条の二第一項に規定する厚生労働大臣が指定する教育訓練の指定基準（厚生労働省告示第237号）により一般教育訓練、特定一般教育訓練又は専門実践教育訓練として厚生労働大臣の指定を受けている講座のうち公的職業資格の養成課程を活用した教育訓練~~

~~ロ 対象労働者について、以下のいずれかに該当する雇用管理改善又は職業能力開発に係る取組を実施等する事業主であること（対象労働者をイ(i)又は(n)のいずれかの業務（以下「成長分野の業務」という。）に従事させる事業主に限る。）。~~

~~(i) 雇用管理改善~~

~~a 諸手当制度~~

~~b 研修制度~~

~~c 健康づくり制度~~

~~d メンター制度~~

~~e 短時間正社員制度~~

~~f—人事評価制度~~

~~g—賃金表の作成~~

~~h—テレワーク環境の整備~~

~~i—その他雇用管理改善に資する制度~~

~~（v）—職業能力開発~~

~~a—事業主による職業訓練の実施~~

~~b—他社が実施する教育訓練の受講機会の提供~~

~~e—職業能力検定の受検機会の提供~~

~~d—実習併用職業訓練の実施~~

~~e—キャリアコンサルティング機会の提供~~

~~f—有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇の付与~~

~~g—事業内職業能力開発計画の作成~~

~~h—事業内職業能力開発推進者の設置~~

~~i—熟練技能等の習得の促進~~

~~j—その他職業能力開発に資する取組の実施~~

~~ハ—雇い入れた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。）の長（以下「管轄労働局長」という。）に対し、対象労働者に従事させた成長分野の業務の内容並びに対象労働者に適用及び実施した雇用管理改善又は職業能力開発の取組内容に関する「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）実施結果報告書（様式第15号成）」（以下「実施結果報告書」という。）を支給申請時に提出する事業主であること（対象労働者を成長分野の業務に従事させる事業主に限る。）。~~

~~ニ—管轄労働局長に対し、対象労働者の雇入れ後の毎月決まって支払われる賃金（第2 各助成金別要領の7人材確保等支援助成金(3)人事評価改善等助成コースで定めるものをいう。以下同じ。）の引上げに関する「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）賃金引上げ計画書（様式第16号成）」（以下「賃金引上げ計画書」という。）及び当該計画書の取組結果等に関する「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）賃金引上げ結果報告書（様式第17号成）」（以下「賃金引上げ報告書」という。）を支給申請時等に提出する事業主であること（対象労働者をイ（ハ）の業務に従事させる事業主に限る。）。~~

~~なお、賃金引上げ計画書に記載する計画期間については、雇入れ日から起算して3年以内とする。~~

~~ホ—人材育成計画（0204の助成対象期間中又は雇入れ日から雇入れ日の直後の賃金締め切り日までの期間（以下「訓練実施期間」という。）に対象労働者に対して実行したものに限る。）を作成する事業主又は雇用管理責任者（訓練実施期間に対象労働者の技能の向上に関することを処理した者に限る。）を選任する事業主であること（対象労働者をイ（ハ）の業務に従事させる事業主に限る。）。~~

~~ヘ—毎月決まって支払われる賃金について、雇入れ日から起算して3年以内に、当該雇入れの日の当該賃金の額（試用期間がある場合には、試用期間終了後の翌日の当該賃金の額）と比べて5パーセント以上の引上げが行われる者として雇い入れる事業主であること（雇入れ日から起算して3年を経過した日において、天災等のやむを得ない理由がある場合や対象労働者の責めに帰すべき理由等があり、5パーセント以上の引上げを行うことができない場合は除く。）（対象労働者をイ（ハ）の業務に従事させる事業主に限る。）。~~

~~なお、次の（イ）から（ホ）のいずれかに該当する場合には、毎月決まって支払われる賃金の額の引上げが行われたものとして認められないこと。~~

- ~~(イ) 職務の内容が同一であって、その職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲で変更されることが見込まれる事業主が雇用する他の労働者と比べ、合理的な理由なく、雇入れ日（試用期間がある場合には、試用期間終了後の翌日）時点の毎月決まって支払われる賃金の額が低い場合~~
- ~~(ロ) 賃金引上げ計画書に記載する計画期間の終り日より後に、合理的な理由なく、毎月決まって支払われる賃金の額を引き下げる場合~~
- ~~(ハ) 賃金引上げ計画書に記載される計画期間中又は当該計画期間の終り日より後に、合理的な理由なく、対象労働者が離職している場合（対象労働者の都合による退職等を除く。）~~
- ~~(ニ) 合理的な理由なく、毎月決まって支払われる賃金以外の賃金の額を引き下げ、毎月決まって支払われる賃金の額を引き上げる場合~~
- ~~(ホ) 毎月決まって支払われる賃金の額の引上げが、主に最低賃金の改定等を契機に行われるものである場合~~

~~ト 0201イ(ハ)に定める業務に係る教育訓練及び0201ロ(ロ)に定める職業能力開発について、要する経費をすべて負担した事業主であること。~~

0202 対象労働者

~~次のイ及びロのいずれにも該当する者であること。~~

~~イ 特開金基本4コースのいずれかの支給要領「0202対象労働者」に該当する者であること。~~

~~ロ 就労の経験のない職業（職業安定法第15条の規定に基づき職業安定局長が作成する職業分類表の小分類の職業をいう。以下同じ。）に就くことを希望する者（雇入れの日の前日から起算して過去5年間に、当該職業に係る業務の就労経験が通算1年以上ある者を除く。この場合、学校在学中を含めパート・アルバイト等の経験は就労経験がないものとして扱う。ただし、パート・アルバイトであっても正規雇用労働者と同等以上の職業能力が必要と考えられる業務に従事していた期間は就労経験に含むこととする。）であること。なお、雇入れ日の前日から起算して過去10年間に当該業務において通算5年以上正規雇用労働者として就労経験がある者は除く。~~

0203 支給対象期

~~成長コースの支給の対象となる対象労働者の雇入れに係る日（賃金締切日が定められている場合は雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、賃金締切日に雇い入れた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れた場合は雇入れ日。以下「起算日」という。）から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期と以後6か月ごとに第2期、第3期、第4期、第5期、第6期という。~~

0204 助成対象期間

~~イ 原則~~

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

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

~~また、対象労働者がトライアル雇用労働者である場合は、対象労働者の区分のうち、短時間労働者又は短時間労働者以外の者であるかの判断に限っては、継続雇用移行日時点の労働条件により判断す~~

ることとし、~~トライアル雇用を実施する期間を含む支給対象期については、助成対象とはしない。~~

~~（表-1）~~

対象労働者の区分		企業規模	助成対象期間
短時間労働者以外の者	(イ) 特困コースの対象労働者のうち(ロ) (ハ) 以外の者、中高年層コースの対象労働者、生開コースの対象労働者		起算日から1年間
	(ロ) 特困コースの対象労働者のうち(ハ) 以外の身体障害者及び知的障害者、 ~~発難コース~~ の対象労働者	① 中小企業事業主以外の事業主	起算日から1年間
		② 中小企業事業主	起算日から2年間
	(ハ) 特困コースの対象労働者のうち重度障害者等	① 中小企業事業主以外の事業主	起算日から1年6か月間
		② 中小企業事業主	起算日から3年間
短時間労働者	(ニ) 特困コースの対象労働者のうち(ホ) 以外の者、 ~~生開コース~~ の対象労働者		起算日から1年間
	(ホ) 特困コースの対象労働者のうち身体障害者・知的障害者・精神障害者、 ~~発難コース~~ の対象労働者	① 中小企業事業主以外の事業主	起算日から1年間
		② 中小企業事業主	起算日から2年間

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

~~ロ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合~~

(イ) 次のaからdまでのいずれかの理由により、支給対象期の途中で事業主が対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該事業主が雇用しなくなった日（その前日を、以下「離職日」という。）の属する月の前月までの期間が助成対象期間となる（なお、ここでいう「月」とは、0301ハにおける「支給対象期を構成する月」を指す。）。

a 対象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を含む。）。

b 対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）。

c 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

d 離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行（A型事業所において、A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であって、A型事業所を離職した日の翌日から

~~1 か月以内に、A型事業所以外の事業主（当該A型事業所と資本的・経済的・組織的関連性等から見て密接な関係にある事業主を除く）に一般被保険者として雇用されること。）である場合（対象労働者が特困コース又は生開コースに係る者に限る。）~~

~~(v) (i) の a から d まで以外の理由により支給対象期の途中で対象労働者を雇用しなくなった場合は、当該支給対象期の成長コースを支給しない。~~

~~また、対象労働者が特困コースに係る者で、かつ、(i) の a から d まで並びに以下の a 及び b 以外の理由により当該支給対象期に係る支給決定までに対象労働者を雇用しなくなった場合も、当該支給対象期の成長コースを支給しない。~~

~~a 対象労働者の都合による退職~~

~~b 雇用契約期間が 2 年以上（ただし 0204 イ (i) の者にあつては 3 年以上）継続した場合で、契約期間の満了による離職（当該離職目において、対象労働者の年齢が 65 歳以上に達している場合に限る。）~~

0205 不支給要件

~~0201 の支給対象事業主からの支給申請であっても、対象労働者種別が同一の特開金基本 4 コースの各支給要領「0205 不支給要件」のいずれかの要件に該当する場合には、当該対象労働者に関して成長コースを支給しない。~~

0300—支給額

0301—支給額の算定方法

イ—概要

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

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

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

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

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

~~「算出式1（支給対象期の平均実労働時間の算出）」~~

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

~~「算出式2（支給対象期の平均賃金額の算出）」~~

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

ロ—原則

~~成長コースの支給額は、0204イの（表-1）に掲げる対象労働者の区分に応じて、それぞれ（イ）から（ト）に定める額を（表-2）のとおり支給する。~~

~~また、トライアル雇用を実施する期間を含む支給対象期については、助成対象としない。~~

~~-(表-2)-~~

対象労働者の区分		企業規模	第1期 支給額	第2期 支給額	第3期 支給額	第4期 支給額	第5期 支給額	第6期 支給額	支給 総額	支給 回数
短時間労働者以外の者	~~-(表-1)- の(イ)~~	①中小企業事業主以外の事業主	37.5万円	37.5万円					75万円	2回
		②中小企業事業主	45万円	45万円					90万円	2回
	~~-(表-1)- の(ロ)~~	①中小企業事業主以外の事業主	37.5万円	37.5万円					75万円	2回
		②中小企業事業主	45万円	45万円	45万円	45万円			180万円	4回
	~~-(表-1)- の(ハ)~~	①中小企業事業主以外の事業主	50万円	50万円	50万円				150万円	3回
		②中小企業事業主	60万円	60万円	60万円	60万円	60万円	60万円	360万円	6回
短時間労働者	~~-(表-1)- の(ニ)~~	①中小企業事業主以外の事業主	22.5万円	22.5万円					45万円	2回
		②中小企業事業主	30万円	30万円					60万円	2回
	~~-(表-1)- の(ホ)~~	①中小企業事業主以外の事業主	22.5万円	22.5万円					45万円	2回
		②中小企業事業主	30万円	30万円	30万円	30万円			120万円	4回

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

~~(イ) 短時間労働者以外の者の支給額の算定~~

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

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

~~[算出式3（支給対象期を構成する月の平均実労働時間の算出）]~~

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

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

~~〔算出式4（支給額の算定）〕~~

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

~~(v) 短時間労働者の支給額の算定~~

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

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

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

~~ニ 対象労働者が最低賃金の減額の特例に係る者である場合~~

~~対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金に対象労働者の区分ごとに定める助成率（表-3）を乗じることにより得た額を支給額とする。ただし、当該支給額がロにより算定した支給額を超える場合は、当該ロにより算定した支給額を支給額とする（対象労働者の実労働時間が対象労働者区分毎の実労働時間の最低基準に満たない場合又は0302の(イ)から(ニ)までのいずれかの理由により、助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合は、ロをハと読み替えるものとする）。~~

~~（表-3）~~

対象労働者	①中小企業事業主以外の事業主	②中小企業事業主
~~（表-1）の(イ)以外の者~~	~~3/8~~	~~1/2~~
~~（表-1）の(ニ)の者~~	~~1/2~~	~~3/4~~

~~ホ 対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させる事業主の取扱い~~

~~対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させる事業主であって、0602添付書類等の人材開発支援助成金の支給申請書（写し）又は支給決定通知書（写し）及び賃金引上げ報告書（以下「成長コース助成分関係書類」という。）の提出を、0601の申請期限内に提出できない場合には、特開金基本4コース~~

の支給額とロの（表－２）の支給額との差額（以下「差額分」という。）は、成長コース助成分関係書類のいずれも提出があった後に支給する（ただし、人材開発支援助成金の支給申請書が提出された場合には、当該助成金の支給決定が行われた後に支給する。）。

0302 助成対象期間が支給対象期の途中で終了する場合

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

（イ）0204ロ（イ）のaの対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇等

（ロ）対象労働者の死亡（事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

（ハ）0204ロ（イ）のeの天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる解雇

（ニ）0204ロ（イ）dに該当する退職の場合

ただし、支給対象期が第1期である場合であって、離職日が当該支給対象期の初日から起算して1か月以内に含まれる場合には、当該支給対象期について成長コースを支給しない。

0303 支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

イ 原則

支給対象期の途中で対象労働者の区分が「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に変更された場合には、0301ハの算定方法に準じて支給額を算定する。ただし、対象労働者が中高年層コースに係る者の場合はハによる。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で「短時間労働者以外の者」から「短時間労働者」に区分変更が行われた場合には、当該月については「短時間労働者」の区分に対応した0301ロの支給額を6で除した額を適用するものとする。

ロ 支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった場合

一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなった日の前日までの期間が属する月までを支給対象として、0301ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

ハ 対象労働者が中高年層コースに係る者である場合で、支給対象期の途中で対象労働者が正規雇用労働者でなくなった場合

正規雇用労働者でなくなった日の前日までの期間が属する月までを支給対象として、0301ハの算定方法に準じて支給額の算定を行う。

ニ 支給対象期の途中で対象労働者が最低賃金の減額の特例の許可を受けた場合又は最低賃金の減額の特例に係る者でなくなった場合

支給対象期の途中で最低賃金の減額特例に係る取扱いが変更された場合には、変更前及び変更後のそれぞれの期間について、0302の算定方法に準じて、それぞれ支給額を計算し、その額を合算することにより支給額の算定を行うこととする。

なお、「支給対象期を構成する月」の途中で、最低賃金の減額特例に係る取扱いが変更された場合には、当該月については最低賃金の減額特例に係る0301ニの支給額を適用するものとする。

0400—雇入登録

0400a—安定所の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401a—対象労働者の職業紹介及び雇入登録

~~イ—対象労働者の職業紹介時の留意点~~

~~求職者が0202ロの対象労働者の要件に該当することの確認は、職業相談において行うこととし、求職者に対して書面等を求める必要はないこと。~~

~~また、職業紹介等において対象労働者が成長コース又は特開金基本4コースの対象となる可能性があることを安定所から事業主に伝えることについて、事前に当該対象労働者の同意を得ること。~~

~~なお、これらの確認等の結果については、ハローワークシステムに入力すること。~~

~~ロ—紹介地管轄労働局による対象労働者の雇入登録~~

~~安定所の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、職業紹介部門と連携の上、その労働者の採用事業所名、採用事業所の所在地を管轄する安定所、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を把握すること。求人内容を踏まえ、対象労働者を成長分野の業務に従事させる事業主に該当するものと判断される場合には、成長コースとして、それ以外の事業主の場合には、対象労働者種別が同一の特開金基本4コースのいずれかとして、「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第1号）」（以下「雇入登録票」という。）により、対象労働者を紹介した安定所を管轄する都道府県労働局（以下「紹介地管轄労働局」という。運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の場合は当該対象労働者を紹介した運輸局と管轄する地域を同じくする紹介地管轄労働局、適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業所等（「雇用安定事業の実施等について」別添2「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」（平成25年5月16日付け職発0516第19号、能発0516第4号、雇児発0516第9号。以下「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」という。）参照）により雇い入れられた対象労働者の場合は当該有料・無料職業紹介事業者等の事業所の所在地を管轄する紹介地管轄労働局をいう。以下同じ。）において、雇入れ日の属する月の翌月に対象労働者の雇入登録（以下「雇入登録」という。）を行う。~~

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

~~また、対象労働者がトライアル雇用期間6か月を超える障害者トライアル雇用労働者である場合（障害者トライアル雇用期間の延長により「障害者トライアル雇用等実施計画書（共通様式第1号）」（以下「障トラ計画書」という。）が再提出され、当初の期間から6か月を超えることが判明した場合を含む。）は、事業主から提出される障トラ計画書の受理をもって、速やかに雇入登録を行う。~~

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

0402a—対象労働者であることの確認

~~雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータにより対象労働者であることの確認を行う。~~

~~その際、職業紹介等において対象労働者が成長コース又は特開金基本4コースの対象となる可能~~

性があることを安定所から事業所に伝えることについて、当該対象労働者の同意（対象労働者自らが、成長コース又は特開金基本4コースの対象となる可能性があることを事業所に告知する場合は、その告知の有無等の回答）が得られているか、対象労働者が0202ロの要件に該当することを確認しているか、また、その確認の結果が安定所において処理されているかを確認すること。

0403a—職場適応訓練の対象者であるか否か等の確認

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

0404a—管轄労働局への通知

雇入登録を行った場合には、速やかに管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、対象労働者の雇入れ日から起算して1か月経過を目安に、求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）並びに「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）対象者確認票（様式第12号中高）」（以下「対象者確認票」という。）（対象労働者が中高年層コースに係る者である場合に限る。以下同じ。）を送付する。

なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0400b—運輸局の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録

0401b—対象労働者の職業紹介時の留意点

- ~~イ 運輸局は求職の申込みを受理する際に、求職者から対象労働者である旨の申告を受けた場合は、求職者票に記入すること。~~
- ~~ロ 今後、対象労働者であることを求人者に明示して職業紹介を受けることを希望するか否かを確認し、確認した内容を求職票に記録すること。~~
- ~~ハ 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持している場合はその写しを取り、求職票に添付し、保管しておくこと。~~
- ~~ニ 求職申込み時に対象労働者であることを証明する書類を所持していない場合は、次回の職業相談又は職業紹介時に持参するよう依頼し、その旨求職票へ記録しておくこと。~~
- ~~ホ 職業相談又は職業紹介の際に対象労働者に該当することが判明した場合も同様の取扱いとすること。~~
- ~~ヘ 求職票にロの記録がある者の職業紹介を行う際には、求人者へ制度の説明を行った上で対象労働者であることを伝えること。なお、制度の説明に当たっては、対象労働者を雇用した場合でも、事業主が要件を満たしていなければ支給対象事業主とならない旨を伝えること。~~
- ~~ト 対象労働者であることを証明する書類は0602に定める対象労働者ごとに掲げる書類とすること。~~
- ~~チ 求職者が0202ロの対象労働者の要件に該当することの確認は、職業相談において行うこととし、求職者に対して書面等を求める必要はないこと。なお、確認結果については、雇入登録票の備考欄に記載すること。~~

0402b—紹介地管轄労働局による対象労働者の雇入登録

~~運輸局の紹介により対象労働者が事業所に雇い入れられたときは、当該運輸局においては、その労働者の採用事業所名、対象労働者としての区分、雇用年月日等の必要事項を雇入登録票に記入した上で求人及び求職に係るデータ（写）並びに対象者確認票を添付し、紹介地管轄労働局に送付する。送付先の紹介地管轄労働局においては、求人内容を踏まえ、対象労働者を成長分野の業務に従事させる事業主に該当するものと判断される場合には、成長コースとして、それ以外の事業主の場合には対象労働者種別が同一の特開金基本4コースのいずれかとして、雇入れ日の属する月の翌月に雇入登録を行う。（なお、運輸局は、雇入登録票及び求人及び求職に係るデータ（写）を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して送付することができる。）~~

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

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

~~また、対象労働者がトライアル雇用期間6か月を超える障害者トライアル雇用労働者である場合（障害者トライアル雇用期間の延長により雇入登録票等が再提出され、当初の期間から6か月を超えることが判明した場合を含む。）は、運輸局から提出される雇入登録票等の受理をもって、速やかに雇入登録を行う。~~

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

0403b 紹介地管轄労働局における対象労働者であることの確認

~~紹介地管轄労働局において、雇入登録を行う場合には、対象労働者に係る求人及び求職に係る情報が確認できるデータにより対象労働者であることの確認を行う。~~

0404b 紹介地管轄労働局から管轄労働局への通知

~~紹介地管轄労働局において雇入登録を行った場合には、速やかに管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、対象労働者の雇入れ日から起算して1か月経過を目安に、求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）並びに対象者確認票を送付する。~~

~~なお、雇入れに係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、システムに雇入登録票の入力を行わず、関係書類を添えて管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録は、雇入れに係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。~~

0400c ~~有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れられた対象労働者の雇入登録~~

0401c ~~概要~~

~~「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」に基づく雇用関係給付金の取扱いに係る同意書の提出を行った有料・無料職業紹介事業者等（以下「対象有料・無料職業紹介事業者等」という。）が対象労働者について紹介を行い、当該対象労働者が雇用保険の適用事業の事業主に雇い入れられた場合には、紹介地管轄労働局は、当該対象有料・無料職業紹介事業者等より「特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第2号）」（以下「雇入登録届」という。）の提出を受けて対象労働者種別が同一の特開金基本4コースのいずれかとして雇入登録を行う。なお、当該対象有料・無料職業紹介事業者等は、当該提出を紹介地管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。~~

~~求職者が0202ただし書きの対象労働者の要件に該当することの確認は、職業相談において行うこととし、求職者に対して書面等を求める必要はないこと。なお、確認結果については、雇入登録届に記載すること。~~

0402c ~~対象労働者の範囲~~

~~0401cに規定する取扱いに係る対象労働者は、0202に掲げる対象労働者のうち、特困コース支給要領0202ヨに規定する者を除くものである。~~

0403c ~~雇入登録届の提出~~

~~イ 対象有料・無料職業紹介事業者等は、その紹介により0402cの対象労働者が当該紹介に係る事業主に雇い入れられたときは、紹介地管轄労働局に雇入登録届及び「職業紹介時における対象労働者の状況等確認書」（「雇用関係給付金の取扱いに係る同意書について」例示様式第11号）（対象労働者が中高年層コースに係る場合に限る。以下同じ。）を提出する。~~

~~ロ 雇入登録届は、当該対象労働者が雇い入れられた日から起算して1か月以内に提出するものとする。~~

~~ハ 紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、所要の項目に記載が行われていることを確認するとともに、対象労働者の紹介を行った対象有料・無料職業紹介事業者等に対して、事業主が支給申請書に添付することとされている職業紹介証明書を発行しなければならないこととされている旨を伝える。~~

0404c ~~対象労働者が紹介により雇い入れられたこと等の確認~~

~~イ 対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることの確認~~

~~紹介地管轄労働局は、雇入登録届の提出を受けた際には、対象有料・無料職業紹介事業者等からの提出であることを確認する。~~

~~ロ 対象労働者の確認~~

~~紹介地管轄労働局は、紹介を受け就職した者について、雇入登録届に記載された氏名、生年月日等に誤りのないことを確認するとともに、対象労働者に該当することが対象有料・無料職業紹介事業者等により証明されていることを確認する。~~

~~ハ 紹介により就職したことの確認~~

~~紹介地管轄労働局は、求人申込日、求職申込日、紹介日及び雇用年月日の記載に誤りのないこと~~

を確認するとともに、記載事項について誤りのない旨を対象有料・無料職業紹介事業者等が証明していることを確認する。

0405c 雇入登録及び管轄労働局への通知

紹介地管轄労働局は、対象有料・無料職業紹介事業者等から提出された雇入登録届の記載内容の確認を行った後、対象労働者種別が同一の特開金基本4コースのいずれかとして、当該雇入登録届をシステムに入力することにより雇入登録を行い、速やかに管轄労働局に対してシステムによりその旨通知する。また、対象労働者の雇入れ日から起算して1か月経過を目安に、当該管轄労働局に、求人及び求職に係る情報が確認できるデータ（写）並びに「職業紹介時における対象労働者の状況等確認書」を送付する。

なお、雇入に係る事業所が対象労働者を雇い入れる時点で、雇用保険適用事業所設置届を提出することにより事業所番号を取得していないときは、提出された雇入登録届をシステムに入力せずに、管轄労働局に送付する。当該対象労働者に係る雇入登録届の入力は、雇入に係る事業所より雇用保険被保険者資格取得届の提出に併せて雇用保険適用事業所設置に係る手続が行われた際、管轄労働局において行う。

0500—制度周知文・非該当案内の送付

0501—概要

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

~~制度周知文の送付を行った事業主に対しては、支給申請書（0601イに規定する第1期支給申請書及び「特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号）」をいう。以下同じ。）及び賃金引上げ計画書（対象労働者を0201（ハ）の業務に従事させる事業主に限る。）並びに実施結果報告書又は賃金引上げ報告書を交付するとともに、支給申請書に添付することが必要な書類、支給申請期間等の必要事項を周知する。~~

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

~~なお、対象労働者がトライアル雇用労働者の場合は、当該対象労働者が継続雇用に移行したことを確認してから、雇入れ日時点における支給要件等の確認を行い、成長コースの支給対象となる事業主であること、支給要件のうち該当しないものがないことを確認して、管轄労働局より制度周知文を送付するとともに、第1期支給対象期の支給が行われないことを周知する。~~

0502—支給対象事業主の把握

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

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

0503—支給対象事業主であるか否か及び支給要件の確認

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

~~具体的には、対象労働者種別が同一の特開金基本4コース支給要領0503により確認する。~~

0504—制度周知文・非該当案内の送付及び支給申請書の交付

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

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

0505—支給申請期間及び支給申請手続の案内

~~0504において制度周知文を送付する事業主に対しては、支給申請期間、支給申請に当たって添付すべき書類（0600参照）、支給申請書の記載方法及び人材開発支援助成金の賃金助成額が支給されないこと（対象労働者を0201イ（ハ）の業務に従事させる事業主に限る。）について周知するとともに、事前~~

に成長コースの支給決定に係る主な要件のほか、賃金台帳等に基本賃金とその他の諸手当とを区分して記載すること、対象労働者についての出勤状況及び賃金の支払状況を明らかにする書類及び事業所の労働者の離職状況を明らかにする労働者名簿等の書類を整備し、保管すること等について事前に指導を行う。また、成長コースに係る提出書類には、対象労働者の氏名、生年月日、住所等の個人情報が含まれることから、事業主が個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第2条第5項に規定する個人情報取扱事業者である場合には、同法に則って個人情報を取り扱うよう注意喚起すること。

具体的には、制度周知文に所要の事項を記載し、「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース及び対象労働者種別が同一の特開金基本4コースのもの）の申請にあたって」（リーフレット）及び「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）申請手続きの注意点」（対象労働者を0201イ（ハ）の業務に従事させる事業主に限る。）を併せて送付すること等により行う。

0506 制度周知文及び非該当案内送付事業所の把握等

イ 管轄労働局は、システムにより制度周知文及び非該当案内を送付した事業所を把握する。

ロ 制度周知文の送付に係る事業所に対して支給申請期間前に、又は必要な手続を行っていない事業所について支給申請期間中に、必要に応じて当該一覧を活用し、申請案内を送付する等により支給申請期間内に手続すべきことを通知することができる。

0507 第2期、第3期、第4期、第5期又は第6期の支給申請期間の周知

第2期、第3期、第4期、第5期又は第6期の成長コースの支給申請期間の周知は、第1期、第2期、第3期、第4期又は第5期の成長コースの支給決定通知書の送付に併せて行う。また、第1期の支給申請期間中と同様に、必要に応じて、申請案内を送付等する。

0600—支給申請

0601—支給申請書の提出

イ—原則

~~成長コースの支給を受けようとする事業主は、対象労働者に係る支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の成長コースについて、当該支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内（以下「申請期限」という。）に、「特定求職者雇用開発助成金第1期支給申請書（様式第3号）」（以下「第1期支給申請書」という。）又は「特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号）」（以下「第2期等支給申請書」という。）のいずれか及び0602の添付書類等を管轄労働局長に提出しなければならない。~~

~~ただし、対象労働者を0201イ（ハ）の業務に従事させる事業主においては、0301ホのとおり、成長コース助成分関係書類の提出があった場合等のみ差額分を支給するため、申請期限内に当該書類を提出できない場合には、申請期限内には第1期支給申請書又は第2期等支給申請書及び添付書類等（成長コース助成分関係書類を除く。）を提出することとし、成長コース助成分関係書類については、最終の支給対象期の申請期限又は当該書類を提出できることとなった日の翌日から2か月以内までに提出すること。なお、ここでいう「当該書類を提出できることとなった日」とは、0201イ（ハ）a又はbのいずれかに該当する人材開発支援助成金の支給決定日又は賃金引上げ計画書に記載される計画期間の終了日のいずれか遅い日をいう。~~

~~なお、成長コース又は対象労働者種別が同一の特開金基本4コースの第1期の支給申請を行っていない事業主が、第2期以降の支給申請を行う場合は、雇入れ日時点で支給要件を満たしているかの確認が必要であることから、支給申請が初回である場合に限り第1期支給申請書を提出することとする（対象労働者がトライアル雇用労働者の場合も同様。）。~~

ロ—他の助成金等の支給対象事業主の取扱い

~~併給調整（「第1 共通要領」0304参照）の対象となる他の助成金等を選択し、支給申請したものの支給決定に至らなかった場合は、それが初回の支給申請であるものに限り成長コースの支給を受けることができることとするが、この場合において成長コースの支給を受けようとする事業主は、通常の場合と同様に、成長コースの第1期の支給申請を行わなければならない。~~

~~ただし、既に支給対象期を経過している場合については、支給決定に至らなかったと事業主が知ったことを管轄労働局が確認した日の翌日から起算して2か月以内に成長コースの第1期の支給申請を行わなければならない。~~

0602—添付書類等

~~支給申請書を提出する事業主は、支給・不支給の決定に係る審査に管轄労働局長が必要と認める書類等を管轄労働局の求めに応じ提出又は提示しなければならない。~~

~~ただし、対象労働者の労働時間及び対象労働者に対して支払われた労働に対する賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し、及び、「対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号）」（以下「申立書」という。）に関して、支給申請時点において、賃金支払目が到達していない支給対象期における労働に対する賃金がある場合には、賃金支払目が到達しているものであって、支払が完了した賃金のみが記載された賃金台帳（又はその写し）及び申立書を、支給申請時に提出又は提示して差し支えないこととする。~~

~~この場合において、不足分の賃金台帳（又はその写し）及び申立書は、賃金支払目が到達し、実際~~

~~に支払いが完了した後、速やかに提出又は提示することができることとする。~~

~~なお、対象労働者に係る初回の支給申請時に提出済の書類については、内容に変更がない場合、2回目以降の支給申請時に添付を省略して差し支えないこととする。~~

~~イ 必須の添付書類~~

~~(イ) 共通して必要となる書類~~

~~対象労働者種別が同一の特開金基本4コース支給要領0602イに規定する書類~~

~~(ロ) 実施結果報告書（対象労働者を成長分野の業務に従事させる事業主に限る。）~~

~~(ハ) 対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させる事業主において提出が必要となる書類~~

~~a 人材開発支援助成金の支給申請書（写し）（成長コースの支給申請時点で、人材開発支援助成金の支給決定が行われている場合には支給決定通知書（写し））~~

~~b 賃金引上げ計画書（第1期支給申請書を提出する場合に限る。）~~

~~c （提出済みの賃金引上げ計画書の内容を変更した場合）変更後の内容を記載した賃金引上げ計画書~~

~~d 賃金引上げ報告書並びに当該報告書の1（5）⑤欄及び⑥欄の毎月決まって支払われる賃金を確認できる賃金台帳（又はその写し）等~~

~~ロ 必要に応じて支給申請書に添付する書類~~

~~(イ) いずれかの雇用管理改善又は職業能力開発の取組を対象労働者に適用したことが確認できる書類（例えば、就業規則、労働協約その他いずれかの雇用管理改善に係る制度又は職業能力開発に係る取組が導入等されていることが記載された書類等）~~

~~(ロ) 対象労働者種別が同一の特開金基本4コース支給要領0602ロに規定する書類~~

~~(ハ) 対象労働者と職務の内容が同一であって、その職務の内容及び配置の変更の範囲が同一の範囲で変更されることが見込まれる事業主が雇用する他の労働者の賃金台帳（又はその写し）等~~

~~(ニ) 対象労働者が適用される賃金表（写し）、就業規則（写し）等~~

0700—支給要件の確認

0701—概要

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

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

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

~~なお、0201の各要件のいずれかを満たしていないものの、特開金基本4コースの支給要件をすべて満たしている場合は、対象労働者種別が同一の特開金基本4コースに係る申請があったものとして、当該コースにおいて支給決定を行うこと。~~

~~また、対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させる事業主であって、成長コース助成分関係書類の提出を、0601の申請期限内に提出できない場合には、対象労働者が同一の特開金基本4コースに係る申請があったものとして、当該コースにおいて支給決定を行うこととし、差額分は、0301ホのとおり、成長コース助成分関係書類のいずれも提出があった場合等に審査した上で支給決定を行う。~~

0702—対象事業主に該当することの確認

~~イ—特開金基本4コースの支給対象事業主であることの確認~~

~~対象労働者種別が同一の特開金基本4コースの支給要領「0702—対象事業主に該当することの確認」により確認する。~~

~~ロ—対象労働者を成長分野の業務に従事させていることの確認（0201イ(イ)及び(ロ)関係）~~

~~実施結果報告書、雇用契約書（又はその写し）又は雇入れ通知書（又はその写し）等により、対象労働者が支給対象期間中に成長分野の業務に従事させていたことを確認する。また、実施結果報告書により、対象労働者が支給対象期間中に従事した主たる業務内容が成長分野の業務であること及び支給対象期の概ね半分以上当該業務に従事していたことを確認する。~~

~~ハ—対象労働者について、雇用管理改善又は職業能力開発に係る取組を実施したことの確認（0201ロ関係）~~

~~実施結果報告書等により、支給対象期間中对象労働者についていずれかの雇用管理改善又は職業能力開発に係る取組を実施していることを確認する。~~

~~なお、実施結果報告書について、助成金受給を目的とした不適切な取扱いが疑われる場合には、0602ロ(イ)の書類を提出させること等により、追加の確認を行うこと。~~

~~ニ—対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させていることの確認(0201イ(ハ)関係)~~

~~ハローワークシステムにおいて、事業主の人材開発支援助成金の支給決定状況を確認するとともに、当該支給決定に係る関係書類を確認し、対象労働者の業務に関連した訓練が、訓練実施期間に実施される計画等であること及び当該期間内に0201イ(ハ)a又はbのいずれかの訓練コース等が開始されていることを確認する。~~

~~ホ—賃金引上げ計画書の確認（0201ニ関係）~~

~~賃金引上げ計画書の内容について、支給申請書の内容と比較して誤りがないか、計画期間について~~

~~雇入れ日から起算して3年以内となっているか、当該計画書の④欄の「賃金上昇率」が5%以上であるか、当該計画書の⑤欄にすべて同意しているか等の形式的な不備がないことの確認をしたうえで受理印を付して受ける。~~

~~ハ 毎月決まって支払われる賃金の引上げ状況の確認（0201ハ関係）~~

~~(イ) 賃金引上げ報告書及び賃金台帳等において、毎月決まって支払われる賃金の引上げ状況を確認し、賃金引上げ計画書に記載される計画期間終了時の対象労働者の毎月決まって支払われる賃金の額が、対象労働者の雇入れ日（試用期間がある場合には、試用期間終了後の翌日）の毎月決まって支払われる賃金の額から5パーセント以上引き上がっていることを確認すること。~~

~~特に資格等手当の支給によって5%の賃金の引上げを行うとする計画書の場合、就業規則、労働協約又は労働契約等に規定されているか否か及び当該支給対象労働者の資格取得を確認の上、支給決定の判断を行うこと。~~

~~ただし、次のいずれかに該当する場合には、資格等手当を支払っているものとして認められない。~~

~~・資格等手当の支払い後、合理的な理由なく資格等手当の支払いをやめる場合~~

~~・合理的な理由なく、資格等手当以外の諸手当等の額を引き下げ資格等手当を支払っている場合~~

~~また、対象労働者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金変動する場合であつて、対象労働者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較すること。~~

~~(ロ) 雇入れ日から起算して3年の経過した日において、当該引上げ割合に達していない場合には、賃金引上げ報告書に記載される理由を踏まえ、合理的な理由による内容か確認を行い、支給決定の判断を行うこと。~~

~~(ハ) 賃金引上げ報告書の内容について、助成金受給を目的とした不適切な取扱いが疑われる場合には、0602ロ(ロ)から(ニ)の書類を提出させること等により、追加の確認を行うこと。~~

0703 不支給要件に該当しないことの確認

~~対象労働者種別が同一の特開金基本4コースの支給要領「0703 不支給要件に該当しないことの確認」により確認する。~~

0704 支給額の算定に係る事項等の確認

~~イ 中小企業事業主であるかどうかの確認（0301ロ関係）~~

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

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

~~ロ 対象労働者の区分の確認（0301ロ、0303イ～ハ関係）~~

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

~~間を確認する。~~

~~この確認により、支給対象期の途中で対象労働者の区分が変更されていることを確認した場合は、0303イの適用により支給額を算定するものとする。~~

~~また、支給対象期の途中で対象労働者が一般被保険者又は高年齢被保険者でなくなっていることを確認した場合には、0303ロ（対象労働者が中高年層コースに係る者で、支給対象期の途中で対象労働者が正規雇用労働者でなくなっていることを確認した場合には、0303ハ）の適用により支給額を算定するものとする。~~

~~ハ 対象労働者の労働時間の確認（0301ロ、0301ハ関係）~~

~~ロにより、支給対象期において対象労働者の区分が変更されていないこと及び被保険者であることを確認した後、雇用契約書（又はその写し）又は雇入れ通知書（又はその写し）、申立書、賃金台帳（又はその写し）及び出勤簿等（又はその写し）などの書類から、支給対象期における対象労働者の実労働時間の合計を把握する。その後、0301イの規定により支給額を算定する。~~

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

~~（イ）原則~~

~~支給額の算定に当たっては、支給対象期における労働に対する賃金が、0301ロ又はハにより算定した支給額を上回っているか、支給申請時に提出のあった申立書、賃金台帳（又はその写し）及び出勤簿等（又はその写し）の書類により確認する。また、必要に応じて0301イなお書、0301ハ（ロ）ただし書への該当の有無を確認する。~~

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

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

~~なお、労働に対する賃金が0301ロ又はハにより算定した支給額を下回っている場合であって、0602ただし書の規定により、後日提出された申立書及び賃金台帳（又はその写し）がある場合は、当該賃金台帳に記載された賃金の額を加算の上、労働に対する賃金の総額を算出して支給額と比較する。0301イなお書及び0301ハ（ロ）ただし書についてもこれに準じて取り扱う。~~

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

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

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

~~ヘ 対象労働者の雇用状態の確認（0204ロ関係）~~

~~対象労働者の雇用実績並びに0204（表-1）に定める助成対象期間が経過する日前に、当該対象労働者が雇用されなくなった場合における離職日及びその理由については、支給申請書の記載事項、申立書の記載又は対象労働者が特困コース若しくは生開コースに係る者の場合は「特定求職者雇用開発助成金離職割合除外申立書（就労継続支援A型事業）（様式第8号）」の記載（必要に応じて、当該事業主における雇用保険の資格喪失に関する関係書類）により確認する。ただし、確認が困難なときは、必要な書類の提出又は提示を求めるとともに事業主から事情聴取を行い、又は必要な調査を行う。~~

0705 対象労働者に該当することの確認

~~就労の経験のない職業に就いていることを、実施結果報告書又は賃金引上げ報告書及び雇用契約書又は雇入れ通知書等により確認すること。~~

~~0706 システムへの入力~~

~~0702、0703、0704及び0705により支給要件の判定を行った後、これらの項目ごとに判定の結果をシステムに入力する。~~

0800— 支給決定

0801— 概要

~~管轄労働局長は、支給要件を満たすものと判定された事業主について、成長コースを支給することが適切であるか否かを判断して支給決定を行う。~~

~~なお、0201の各要件のいずれかを満たしていないものの、特開金基本4コースの支給要件をすべて満たしている場合は、対象労働者種別が同一の特開金基本4コースに係る申請があったものとして、当該コースにおいて支給決定を行うこと。~~

~~また、対象労働者を0201イ(ハ)の業務に従事させる事業主であって、成長コース助成分関係書類の提出を、0601の申請期限内に提出できない場合には、対象労働者種別が同一の特開金基本4コースに係る申請があったものとして、当該コースにおいて支給決定を行うこととし、差額分は、0301ホのとおり、成長コース助成分関係書類のいずれも提出があった場合等に審査した上で支給決定を行う。~~

0802— 支給額の算定

~~所要事項が記載された支給申請書をシステムに入力することにより支給額の算定を行う。~~

0803— 支給決定に係る事務処理

~~管轄労働局長は、支給申請書の記載欄に所要事項を記入し、成長コースの支給又は不支給を決定したときは、システムで支給・不支給決定処理をした後、事業主に対し、当該処理後に出力され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）第1期支給決定通知書、第2期支給決定通知書、第3期支給決定通知書、第4期支給決定通知書、第5期支給決定通知書又は第6期支給決定通知書のいずれかにより通知するものとする（不支給の決定処理をした場合は、それぞれ支給決定通知書を不支給決定通知書と読み替えるものとする）。なお、0801なお書きの場合は、対象労働者種別が同一の特開金基本4コースに係る支給決定通知書により通知するものとする。~~

~~その他、第1共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、システムより出力される支給決定取消通知書及び「特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）返還通知書」（様式第10号成）により当該事業主に通知する。~~

~~0900 雑則~~

~~0901 財源区分~~

~~成長コースの財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。~~

~~1000 委任~~

~~1001 安定所長への業務の委任~~

~~当分の間、紹介地管轄労働局長は、0400a及び0400eに係る業務の全部又は一部を、管轄労働局長は、0400a、0400e、0500、0600及び0700に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができることとする。~~

1100 附則

1101 施行期日

- ~~イ 令和4年3月31日職発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。~~
- ~~ロ 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（通知）」による改正は、令和4年8月1日から施行する。~~
- ~~ハ 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、対象労働者の雇入れ日が令和4年12月2日以降であるものについて適用する。~~
- ~~ニ 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、対象労働者の雇入れ日が令和5年4月1日以降であるものについて適用する（ただし、支給額（0301）の取扱いについては、支給申請が令和5年4月1日以降であるものについて適用する）。~~
- ~~ホ 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。~~
- ~~ヘ 令和5年11月28日付け職発1128第2号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和5年12月1日から施行する。~~
- ~~ト 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。~~
- ~~チ 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。~~
- ~~リ 令和6年9月18日付け職発0918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10月1日から施行する。~~
- ~~ヌ 令和7年4月1日付け職発第0401第6号、雇均発0401第34号、開発0401第7号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和7年4月1日から施行する。~~

1102 経過措置

- ~~イ 令和4年4月1日から令和4年5月31日までの雇入れに係る計画書等については、0404a、0404b及び0405eの規定に関わらず令和4年7月31日まで提出することができることとする。~~
- ~~ロ 令和4年12月2日より前に雇い入れられた対象労働者に係る支給については、なお従前の例による。~~
- ~~ハ 当分の間、令和4年12月2日付け職発1202第1号、雇均発1202第1号、開発1202第5号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された各様式については、当該改正前の各様式でも受理するものとする。~~
- ~~ニ 令和5年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者（特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース及び被災者雇用開発コース）の対象労働者を含む。）に係る支給については、なお従前の例による。~~
- ~~ホ 令和5年6月26日より前の支給決定については、なお従前の例による。~~
- ~~ヘ 当分の間、令和5年11月28日付け職発1128第2号「雇用安定事業の実施等について」によって~~

~~改正された各様式については、当該改正前の各様式でも受理するものとする。~~

~~ト 令和6年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る成長コースの支給については、なお従前の例による。~~

~~チ 令和6年10月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る成長コースの支給については、なお従前の例による。~~

~~リ 令和7年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る成長コースの支給については、なお従前の例による。~~

~~【参考】様式一覧~~

~~(a) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録票（様式第1号）~~

~~(b) 特定求職者雇用開発助成金対象労働者雇入登録届（様式第2号）~~

~~(c) 特定求職者雇用開発助成金第1期支給申請書（様式第3号）~~

~~(d) 特定求職者雇用開発助成金第2・3・4・5・6期支給申請書（様式第4号）~~

~~(e) 対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号）~~

~~(f) 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）返還通知書（様式第10号成）~~

~~(g) 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）実施結果報告書（様式第15号成）~~

~~(h) 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）賃金引上げ計画書（様式第16号成）~~

~~(i) 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）賃金引上げ結果報告書（様式第17号成）~~

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

0101 地域雇用開発助成金の趣旨

0102 適用単位

0200 地域区分

0201 同意雇用開発促進地域

0202 過疎等雇用改善地域

0203 特定有人国境離島等地域

0300 支給要件

0301 支給対象事業主

0302 設置・整備費用

0303 除外費用

0304 対象労働者

0305 除外労働者

0306 継続支給要件

0400 支給額

0401 支給額

0402 中小企業事業主

0403 創業

0404 個人事業の開始の日

0500 計画書の提出

0501 計画書の提出

0502 計画書の変更・取下げ

0503 計画書の受理

0600 計画書の確認方法

0601 雇用保険の適用の確認

0602 設置・整備及び対象労働者の内容の確認

0603 創業に該当することの確認

0604 国の補助金等の受給の有無の確認

0605 雇用調整助成金等に係る計画届の提出の有無の確認

0606 地域雇用開発助成金の受給状況の確認

0607 必要な書類の提出及び実地調査に応じることの確認

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

0700 支給申請（第1回）

0701 完了届（第1回支給申請書）の提出

0702 添付書類等

0703 完了届（第1回支給申請書）の受理

0800 支給要件の確認（第1回）

0801 設置・整備費用の確認

0802 対象労働者の確認

0803 除外労働者の確認

0804 被保険者が増加していることの確認等

0805 解雇等の有無の確認

0806 特定受給資格者数の確認

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

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

0809 第1共通要領上の支給要件等の確認

0900 支給決定（第1回）

0901 支給決定に係る事務処理

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

1002 添付書類等

1003 第2回及び第3回支給申請書の受理

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

1102 特定受給資格者数の確認

1103 対象労働者（補充者含む）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）

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
 —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
 2401—支給額
 2402—創業
 —2403—個人事業の開始の日

2500—計画書の提出
 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
 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）—
 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）—
 2801—設置・整備費用の確認

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）—
 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）—
 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）—
 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）—
 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—
 —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

362200 不正受給対応

372300 雑則

372301 返還に係る通知書の指定

382400 附則

382401 施行期日

382402 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 ~~か~~月以内に申出を行うものに限る。）があり、かつ、雇用保険の給付制限に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 都道府県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
- (ヘ) 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~~4~~/3分の1(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~~4~~/2分の1。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 <u> </u> 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こと。

0305 除外労働者

0304にかかわらず、次のイからハ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、雇入れに向けた選考を開始していた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分の1を超えて雇い入れられる新規学校卒業者（次の(イ)から(ニ)のいずれかに該当「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(1)のハに規定する者（「定時制の課程」若しくは「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

(イ) 新規中学校卒業者

中学校卒業予定者、義務教育学校卒業予定者及び中等教育学校前期課程修了予定者並びに中学校卒業者、義務教育学校卒業者及び中等教育学校前期課程修了者をいう。

なお、卒業後3か月間は新規学校卒業者として取り扱うものとする。

(ロ) 新規高等学校卒業者

高等学校又は中等教育学校の卒業予定者及び卒業者をいう。

なお、卒業後3か月間は新規学校卒業者として取り扱うものとする。

(ハ) 新規大学等卒業者

大学、高等専門学校、専修学校又は公共職業能力開発施設等の行う普通課程の普通職業訓練（高等学校卒業者を等を対象とする2年以上のものに限る。）、総合課程、専門課程若しくは応用課程の高度職業訓練若しくは指導員養成課程（訓練技法習得コース及び訓練技法・技能等習得コースに限る。）若しくは高度養成課程（専門課程担当者養成コースを除く。）の指導員訓練の卒業予定者及び修了予定者並びに卒業者及び修了者をいう。

なお、卒業月の月末までは新規学卒者として取り扱うものとする。

(ニ) 特別支援学校卒業者

特別支援学校の卒業予定者及び卒業者をいう。

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

~~ヌ 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~~

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	・ 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	・ 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	・ 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	・ 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。

二 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分の1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分の1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）に括弧外のコличество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提出しなければならない。
- 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主の場合）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。
 - (ヘ) (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(ヘ)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
 - (ヘ) (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、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か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）
 - (チ) （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 （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とともに、こと及び法人ベース・レジストリ（デジタル庁が運営する、商業法人登記情報を閲覧することができるサービスをいう。以下同じ。）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。なお当該システムは令和8年中に廃止予定。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分の1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入れに向けた選考を開始してい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雇入れに向けた選考を開始してい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の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、事業主からの事情聴取によるほか、法人ベース・レジストリ及び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。

へ 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分の1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ものの確認は、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。

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。

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 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。

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~~分の1を超え、かつ、~~44~~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~~は支給しない。

ニ 中止届~~の認定提出日~~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。

また、対象労働者のうち、少なくとも 1 人は期間の定めのある労働契約を締結する労働者（以

下「有期契約労働者」という。）又は派遣労働者（労働者派遣法第2条第2号に規定する派遣労働者をいう。以下同じ。）ではない労働者であつて、一週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間と同一のものとして雇用し、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る労働者（以下「必須要件労働者」という。）であること。

ホ 除外労働者

~~0305 を適用準用すること。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。なお、第2回又は第3回の支給基準日において、対象労働者（補充者含む。）のうち、少なくとも1人は必須要件労働者の基準を満たす者であることを継続支給要件とする。

（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回目の支給時に必須要件労働者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 か年）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 ヘの「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。

~~(ト) 必須要件労働者の確認。~~

~~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確認すること。~~

こと。

ハ 除外労働者の確認

~~0803を適用準用すること。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同じ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。

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）

管轄労働局長は、1406の支給審査において適正と認められる場合は、第1回目の支給時に必須要件労働者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通知すること。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。
- 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「寄附をしたまち・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「寄付活用対象区域」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 ニを除く。_) 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 ~~へ~~及び0702 ~~上へ~~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(ハ)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。ロ) 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「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であること。

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、又は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(フ)の取扱いを除き 0303 のとおりとする。なお、0303 イ(フ)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 (一週間の所定労働時間が、同一の適用事業所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滿をいう。以下同じ。) 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分の1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分の1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ロ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 ロ及び 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職業安定~~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。

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ときを含む。）。

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か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し

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(ロ)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 とともに、こと法人ベース・レジストリ 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、事業所の実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。

イロ 計画認定証の返戻

なお、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 か ~~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於いて、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 へのと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 のロについては第 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 のロ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（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。）~~

~~e 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(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~~

~~(ヘ) 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。)~~

~~(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、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。)~~

~~(ハ) 光熱水料及び発電用の施設・設備の設置に要した費用~~

~~(ヘ) 不動産登記の手数料~~

~~(ニ) 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

	~~⑭ 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~~
	~~⑮ 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・雇見発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、次のイからロのいずれかに該当する場合、又はヌ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）雇入れ目において、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 二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 二(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。~~
- ~~e 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 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~~

※~~(一)~~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。~~

~~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8年3月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）~~

~~（チ）（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~~

~~——（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主の場合）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) 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。~~

~~ハ 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~~
~~いことから、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~~

~~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 二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 二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 二(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）~~

~~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 イからヘ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 ヘのと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。~~

~~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 $\frac{1}{2}$ 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。~~

362200 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。

233700 雑則

233701 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。

382400 附則

382401 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。

ラ 令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正は令和8年4月1日から施行する。

382402 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。

ヘ 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。

ネ 令和8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。

6 地域雇用開発助成金

(2) 沖縄若年者雇用促進コース

雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「規則」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支給については、この要領に定めるところによる。

0100 趣旨	0508 必要な書類の提出及び実地調査に応じることの確認
0101 概要	
0102 適用単位	
0200 支給要件	0600 完了届の提出
0201 支給対象事業主	0601 完了届の提出
0202 設置・整備費用	0602 添付書類等
0203 沖縄助成金対象者	0603 完了届の受理
0204 支給対象期間	0700 申請資格の確認
0205 不支給要件	0701 設置・整備費用の確認
0300 支給額	0702 沖縄助成金対象者の確認
0301 支給額の算定方法	0703 被保険者が増加していることの確認
0302 支給限度額	0704 沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資することの確認
0303 支給額算定の例外	0705 申請資格の確認の通知
0304 中小企業事業主	0800 支給申請（第1期及び第2期）
0400 計画書の提出	0801 第1期及び第2期における支給申請書の提出
0401 計画書の提出	0802 支給申請書の受理
0402 計画書の失効	
0403 計画書の変更・取下げ	0900 支給要件の確認（第1期及び第2期）
0404 計画書の認定	0901 第1期及び第2期における支給要件の確認
0500 計画書の確認	0902 解雇等の有無の確認
0501 設置・整備等の内容の確認	0903 特定受給資格者数の確認
0502 沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資することの確認	0904 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
0503 沖縄助成金の受給状況の確認	0905 第1共通要領上の支給要件等の確認
0504 雇用調整助成金等に係る計画届の提出の有無の確認	1000 支給決定（第1期及び第2期）
0505 対象外事業主について	1001 支給決定通知書等
0506 定着指導措置等の実施を証明する書類等の確認	
0507 補助金等の受給の有無の確認	

- 1100 支給申請（第３期及び第４期）
 - 1101 第３期及び第４期における支給申請書の提出
 - 1102 支給申請書の受理
- 1200 支給要件の確認（第３期及び第４期）
 - 1201 第３期及び第４期における支給要件の確認
 - 1202 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
 - 1203 第１共通要領上の支給要件等の確認
- 1300 支給決定（第３期及び第４期）
 - 1301 支給決定通知書等
- 1400 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
 - 1401 雇用調整を行う場合の手続
 - 1402 新たな計画書を提出する場合の手続
- 1500 不正受給対応
- 1600 附則
 - 1601 施行期日
 - 1602 経過措置

0100 趣旨

0101 概要

沖縄県における若年者を対象とした雇用開発を促進し、沖縄県における雇用失業情勢の改善に資するため、沖縄県の地理的・自然的な特性や伝統文化・産業等の地域特性を活かした新規事業の展開等に向けて、沖縄県内に事業所を設置又は整備し、当該事業所において沖縄県内に居住する35歳未満の若年求職者（職場適応訓練受講求職者及び関連事業主に雇用されていた者その他就職が容易であると認められる者を除く。（以下「沖縄若年求職者」という。））を、3人以上、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して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。）を支給する。

0102 適用単位

沖縄助成金の支給は、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 支給要件

0201 支給対象事業主

沖縄助成金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 沖縄県内に事業所を設置又は整備する事業主であること。
- ロ 沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資すると判断される事業主であること。
- ハ 沖縄県において、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）計画書」（沖様式第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。）を沖縄労働局長に提出した日（以下「計画日」という。）から「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）完了届・申請資格確認申請書」（沖様式第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とする。）（以下「完了届」という。）を沖縄労働局長に提出した日（計画日から起算して24か月を経過する日までに完了届を提出していない場合は、計画日から起算して24か月を経過する日。以下「完了日」という。）までの間に300万円（中小企業事業主の場合は100万円）以上の事業所の設置・整備を行う事業主であること。
- ニ ハの設置・整備に伴い、沖縄若年求職者を3人以上継続して雇用する労働者として雇い入れ（当該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起算して2年後の日以降までである雇入れをいう。以下同じ。）、その定着を図る事業主であって、完了日における当該事業所の被保険者（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事業主であること。
- ホ 労働関係帳簿類（出勤簿、タイムカード、賃金台帳、労働協約、労働者名簿等）及び会計関係帳簿類（総勘定元帳、現金出納簿、小切手帳、法人の預金通帳等）を備え、申請資格の確認及び支給決定並びに臨時の検査の際に労働関係帳簿類及び会計関係帳簿類を速やかに提出する事業主であること。
- ヘ 雇い入れた求職者の職場定着を図るため、支給を受けようとする事業主は、計画日までに人事担当者等を定着指導責任者として任命すること。

なお、事業主自らが、定着指導責任者になることも可とする。併せて、完了届に雇い入れた労働者等に対する定着指導措置内容を記載し、支給申請時に、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給申請書（沖様式第14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とする。）（以下「支給申請書」という。）により、定着指導の状況報告を行うこと。

0202 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、沖縄助成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、

(R8-7. 4. 1)

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

ホ 上記イからハにかかわらず、次の(イ)から(ワ)のいずれかに該当する費用は、原則として、設置・整備費用の算定の対象としない。

(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 雇用の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、雇用の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) 雇用の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

(ヘ) 雇用の拡大を伴わない施設の移転又は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の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分の1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。）

(ス) 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。）

(R~~8-7~~. 4. 1)

- (ル) 光熱水料及び発電用の施設・設備の設置に要した費用
- (7) 不動産登記の手数料
- (ワ) フランチャイズ等の加盟料、ロイヤリティの購入費及び保証金
- へ 上記イからハにかかわらず、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) 沖縄労働局が当該設置・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沖縄労働局長が判断した場合
- ト 上記イからハにかかわらず、「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 ① 当該法人の代表者
	② ② 当該法人の代表者が代表者の法人
	③ ③ 当該法人の代表者の配偶者
	④ 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。）
	⑤ 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
	⑥ 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。）
	⑦ 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

イ 沖縄助成金の対象者

沖縄助成金は、事業所の設置・整備に伴い雇い入れられる者であって、以下の(イ)及び(ロ)の者を対象者（以下「沖縄助成金対象者」という。）とする。

(イ) 対象労働者

雇入れ当初より、一般被保険者（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をいう。）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沖縄若年求職者（以下「対象労働者」という。）とする。

なお、次に掲げる者は、対象労働者に含まない。

- a 就職により沖縄県内に居住することとなる県外からの就職者
- b 雇入れ日の時点で35歳以上である就職者
- c 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雇用保険の被保険者として雇用されていたことがある者
- d 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。）を受けたことがある者
- e 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(a)又は(b)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。）
 - (a) 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。
 - (b) 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。
- f 新規学卒者（次の(a)から(d)のいずれかに該当「~~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」若しくは「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。）

(a) 新規中学校卒業者

中学校卒業予定者、義務教育学校卒業予定者及び中等教育学校前期課程修了予定者並びに中学校卒業者、義務教育学校卒業者及び中等教育学校前期課程修了者をいう。

なお、卒業後3か月間は新規学卒者として取り扱うものとする。

(b) 新規高等学校卒業者

高等学校又は中等教育学校の卒業予定者及び卒業者をいう。

なお、卒業後3か月間は新規学卒者として取り扱うものとする。

(c) 新規大学等卒業者

大学、高等専門学校、専修学校又は公共職業能力開発施設等の行う普通課程の普通職業訓練（高等学校卒業等者を対象とする2年以上のものに限る。）、総合課程、専門課程若しくは応用課程の高度職業訓練若しくは指導員養成課程（訓練技法習得コース及び訓練技法・技能等習得コースに限る。）若しくは高度養成課程（専門課程担当者養成コースを除く。）の指導員訓練の卒業予定者及び修了予定者並びに卒業者及び修了者をいう。

なお、卒業月の月末までは新規学卒者として取り扱うものとする。

(d) 特別支援学校卒業者

特別支援学校の卒業予定者及び卒業者をいう。

g 縁故採用の者

h 法人の代表者又は個人事業主と3親等以内の親族である者

i 0202ホ(ハ)の公の施設の管理を行うために雇い入れられる者

~~j 地域の雇用構造の改善に資すると認められないと沖縄労働局長が判断した場合~~

(ロ) 沖縄新規学卒者

上記(イ)と同じ条件により雇入れを行う0304に規定する中小企業事業主に該当する支給対象事業主に雇い入れられる沖縄県内に居住する新規学卒者（沖縄県に居住していた者で、学業のために一時的に県外に居住していた者を含む。以下「沖縄新規学卒者」という。）とする。ただし、沖縄新規学卒者は、上記(イ)によって雇い入れた3人以上の対象労働者のほかに雇い入れた場合において沖縄助成金対象者とするとし、0201ニに規定する要件（3人以上）に含めることはできない。

なお、沖縄新規学卒者に該当しない者は上記(イ)fを除き、対象労働者と同様とする。

ロ 沖縄助成金対象者ではなくなる場合

設置・整備事業所で就業しなくなった者は、沖縄助成金の対象者ではなくなるものとする。

0204 支給対象期間

沖縄助成金の支給対象期間は、完了日以後最初の賃金締切日の翌日（賃金締切日が1暦月に2回以上あるときは、その月末に最も近い賃金締切日の翌日とする。以下この0204において「起算日」という。）から起算して原則1年間、沖縄助成金対象労働者等の定着状況が特に優良であり、沖縄助成金対象者を適切に処遇している事業主で次のイからハのいずれにも該当するもの（以下「優良事業主」という。）については2年間とする。

ただし、優良事業主であっても、0203のイ(ロ)沖縄新規学卒者の支給対象期間は1年間とする。

イ 当該事業所の被保険者数について、初回の支給申請期間の初日と比較して、そこから1年経過後の支給申請期間の初日において、減少していないもの

ロ 対象労働者数について、初回の支給申請期間の初日から1年経過後の支給申請期間の初日において、その減少割合が20%未満又は対象労働者の自己都合による離職者がいない~~又若しくは~~は1名以内であるもの

ハ 対象労働者のうち以下(イ)～(ハ)の要件をすべて満たすもの（以下「沖縄正規雇用労働者」と

(R~~8-7~~. 4. 1)

いう。)の占める割合が3分の2以上であるもの

(イ) 期間の定めのない労働契約を締結している対象労働者であること。

(ロ) 1週間あたりの所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と同一である対象労働者であること。

(ハ) 労働協約又は就業規則その他これに準じるものに、通常の労働者と同様の定期的な昇給、賃金の引上率等の賃金規定がある賃金制度が適用されている対象労働者であること。

なお、起算日から起算して6か月ごとに区切った支給額を算定する期間（以下「算定期間」という。）の、第1期から第2期まで（支給対象期間が2年目の場合にあっては、第3期から第4期まで）を、それぞれの算定期間経過後に支給するものとする。

0205 不支給要件

次のいずれかに該当する場合は、沖縄助成金を支給しない。

イ 「計画日」から、「完了日から起算して6か月を経過する日」までの間に、当該事業所で雇用する被保険者を解雇（次の(イ)(ロ)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。）させていること。

(イ) 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇等（事業主からの申出（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 ~~か月~~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

ロ 「計画日」から、「完了日から起算して6か月を経過する日」までの間に、雇用保険法第23条第2項に規定する特定受給資格者であると受給資格決定処理された者の数が3人を超え、かつ、その数を計画日における当該事業所の被保険者の数で除して得た値が6%を超えていること。

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（0205イ(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

ハ 有期の事業で、通常、事業の終了とともに沖縄助成金対象者の雇用関係が終了することが予測されること。

ニ 当初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、対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合

ホ 計画日から支給対象期間（0204参照）の間に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。）

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、雇

(R ~~8-7~~. 4. 1)

用確保措置を講ずべきことの勧告を受けている又は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（支給申請日までには是正している場合を除く。）。

- ト 沖縄県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、又若しくは就職後の定着が危ぶまれる等が見込まれること。
- チ 当該事業所において、計画書提出時に、既に別の沖縄助成金の支給を受けるため計画書を提出していること又は沖縄助成金の申請資格の確認を受けていること。
- リ 完了日から起算して6か月を経過する日以降に沖縄助成金対象者を解雇（上記イの（イ）及び（ロ）を除く。）等事業主都合で離職させた場合、以後、当該計画書に係る沖縄助成金の支給はしない。

0300 支給額

0301 支給額の算定方法

イ 概要

沖縄助成金の支給額は、0200の支給要件を満たす事業主が、沖縄助成金対象者に対して支給対象期間内に支払った賃金の額に相当する額として、ロの方法により算定した額とし、0204の支給対象期間ごとに支給する。

ただし、支給額が申請に係る支給対象期間に実際に支払われた賃金を上回る場合は、当該支給対象期間に実際に支払われた賃金額を支給額とする。

ロ 沖縄助成金の支給額の算定

沖縄助成金対象者に対して算定期間の間に支払った賃金の額に相当する額として、次の（イ）により算出した平均賃金額を「表-2 基準賃金額算定等級表」（以下「等級表」という。）に属する等級に定められた額を基準賃金額とし、「表-3 助成率表」に掲げる沖縄助成金対象者の賃金を助成する割合（以下「助成率」という。）を乗じて得た額とする。

（イ）平均賃金額の算出

事業主が沖縄助成金対象者の雇入に係る事業所において、完了日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）の前の年度（以下「前年度」という。）に雇用したすべての被保険者（年度の途中で雇用保険の保険関係が成立し、又は消滅したものについては、当該年度において、当該保険関係が成立していた期間に雇用したすべての被保険者。以下同じ。）に係る賃金総額（※1）を当該被保険者の前年度における1か月平均被保険者数（※2）で除して得た額を2で除して6か月分としたものを平均賃金額（6か月分）とする。

※1 賃金総額

賃金総額は、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19条の一般保険料に係る確定保険料の額（雇用保険料に应ずる部分の額に係るものに限る。）の算定に際し用いる徴収法第11条の賃金総額の額であって、当該事業所の前年度に係る確定保険料申告書の保険料算定基礎額（雇用保険法適用者分）をいう。

※2 1か月の平均被保険者数

沖縄助成金対象者の雇入に係る事業所の前年度における各月の月末保険被保険者

数を平均したものをいう。

(ロ) 賃金総額が確定していない場合

前年度に雇用したすべての被保険者に係る賃金総額が確定していない場合は、前々年度に係る賃金総額及び1か月平均被保険者数に基づき平均賃金額の算定を行う。この場合、沖縄助成金の支給後、当該前年度の賃金総額が確定し賃金総額及び1か月平均被保険者数に変更となった場合であっても、沖縄助成金の支給額の変更は行わない。

ハ 沖縄助成金の支給上限額

沖縄助成金対象者に対して算定期間の間に支払った賃金の額に相当する額が600,000円を超えるときは、600,000円とする。

「表－2 基準賃金額算定等級表」

等級	平均賃金額		基準賃金額
1	723,400 円未満		400,700 円
2	723,400 円以上	868,100 円未満	480,900 円
3	868,100 円以上	1,041,700 円未満	577,100 円
4	1,041,700 円以上	1,250,000 円未満	692,500 円
5	1,250,000 円以上	1,500,000 円未満	830,900 円
6	1,500,000 円以上	1,800,000 円未満	997,100 円
7	1,800,000 円以上	2,160,000 円未満	1,196,600 円
8	2,160,000 円以上	2,592,000 円未満	1,435,900 円
9	2,592,000 円以上	3,110,400 円未満	1,723,000 円
10	3,110,400 円以上	3,732,500 円未満	2,067,700 円
11	3,732,500 円以上	4,479,000 円未満	2,481,200 円
12	4,479,000 円以上	5,374,800 円未満	2,977,400 円
13	5,374,800 円以上	6,449,700 円未満	3,572,900 円
14	6,449,700 円以上	7,739,700 円未満	4,287,500 円
15	7,739,700 円以上	9,287,600 円未満	5,145,000 円
16	9,287,600 円以上	11,145,100 円未満	6,174,000 円
17	11,145,100 円以上	13,374,200 円未満	7,408,800 円
18	13,374,200 円以上	16,049,000 円未満	8,890,500 円
19	16,049,000 円以上		10,668,700 円

(表－3 助成率表)

	第1期・第2期の助成率	第3期・第4期の助成率 (優良事業主)
中小企業事業主	3分の1	2分の1
中小企業事業主以外	4分の1	3分の1

イ 0301により算定した額が算定期間の初日における雇用保険の基本手当の日額の最高額（以下この0302において「最高日額」という。）に165を乗じて得た額を超えるときは、最高日額に165を乗じて得た額を支給額とする。

ロ イにより算定した額が次の式により求められる額(a)を超えるときは、当該(a)を支給額とする。

$$(a) = \text{最高日額} \times 0204\text{に規定する算定期間の日数} \times \frac{330}{365}$$

ハ イ及びロのいずれにも該当しない場合は、沖縄助成金対象者ごとに0301により算定して得た額の合計額を支給額とする。

0303 支給額算定の例外

イ 創業間もない事業所の場合

当該事業所が創業間もない事業所であって、前年度に雇用したすべての被保険者に係る賃金総額が確定していない場合は、当該賃金総額及び雇用保険被保険者数が確定した後、これに基づき平均賃金額（6か月分）を算出すること。

この場合、当該事業所の沖縄助成金の支給申請書は当該賃金総額が確定した後、これを記載して提出させること。

ロ 継続一括に係る事業所の場合

その行う2以上の事業について成立している保険関係の全部又は一部を一の保険関係とすることにつき徴収法第9条の厚生労働大臣の認可を受けている事業主が、沖縄助成金対象者を当該認可に係る事業所において雇い入れる場合の平均賃金額（6か月分）の算定に当たっては、いずれの事業所において雇い入れる場合であっても、当該認可を受けた事業全体に係る賃金総額又は被保険者の数を用いて、0302の方法に準じて額を算出すること。

ハ 沖縄助成金対象者が最低賃金除外に係る者である場合

沖縄助成金対象者について最低賃金法（昭和34年法律第137号）第7条の最低賃金額の減額措置の特例許可を受けている場合は、0301、0302、0303イ及びロによらず、算定期間について対象労働者に支払った賃金（臨時に支払われた賃金及び3か月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く。）に助成率を乗じることにより得た額を支給額とする。

0304 中小企業事業主

計画日時点で第1共通要領0202に定める中小企業事業主は、0301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。

0400 計画書の提出

0401 計画書の提出

イ 沖縄県内において沖縄の地域資源や地域特性を活かした新規事業の展開等のために300万円（中小企業事業主の場合は100万円）以上の事業所の設置・整備及びこれに伴う3人以上の沖縄若年求職者の雇入れを行おうとする事業主であって、沖縄助成金を受けようとする場合は事業所の設置・整備及びこれに伴う沖縄若年求職者の雇入れの前に、あらかじめ、沖縄労働局長に計画書を提出しなければならない。

ロ 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

書類等を沖縄労働局の求めに応じ提出又は提示しなければならない。

(イ) 地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）事業所状況等申立書（沖様式第2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) （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、交付決定通知を含む。）（写）

(ニ) 定着指導責任者の任命書（任意様式）

(ホ) (イ)から(ニ)以外で沖縄労働局長が必要と認めるもの

ハ 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。）

0402 計画書の失効

計画日から起算して24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の提出がない場合は、当該計画書は失効するものとする。

0403 計画書の変更・取下げ

イ 計画書の変更

法人の合併があった場合、法人名又は事業所名を変更した場合、完了予定日を計画日から24か月経過した日以降に変更する場合など、計画書の内容を変更するときには、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）計画書変更届（沖様式第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沖縄労働局長に提出しなければならない。

なお、この場合の計画日は、「当該変更届の完了予定日の24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、事業主が選択するものとする。

ただし、法人の分割、事業所の分割又は統合があった場合には、新たな事業所について計画書を出し直す必要がある。

沖縄労働局長は、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（沖縄若年者雇用促進コース）計画書変更届認定通知書（沖様式第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。）により事業主に対して通知するものとする。

計画書の変更は、完了予定日の前日までに行うものとし、変更された完了予定日を再度変更することはできないものとする。

変更された完了予定日を再度変更したい場合は、計画書を取り下げ、新たに計画書を提出するものとする。

ロ 計画書の取下げ

計画書は、事業の完了予定日の前日までに取り下げることができるものとする。計画書の取下げは、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）計画書取下げ届（沖様式第6号）

）」（以下「取下げ届」という。）により行うものとする。

沖縄労働局長は、取り下げる理由について確認を行った後、取下げ届を認定した旨を「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）計画書取下げ届認定通知書（沖様式第7号）」により事業主に対して通知するものとする。

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。

0404 計画書の認定

イ 沖縄労働局長は、0500に掲げる事項について確認等を行い、当該事項について適正と判断された場合は、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）計画書認定通知書・不認定通知書（沖様式第3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。）により計画書を認定した旨を事業主に通知すること。

なお、事業所の設置・整備について、その内容が新規事業の実施又は雇用環境の改善に資すると認められないものは、計画書を認定してはならない。

ロ 当該事項について適正と判断されなかった場合、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こと。

なお、その際には計画認定番号を記入しないものとする。

ハ 計画書の記入事項に不備があった場合、沖縄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かった場合、沖縄労働局長は1か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、当該計画書に係る沖縄助成金は支給しない。

ニ 労働者の雇入れ方法等の説明

対象期間、就業場所、研修、除外労働者及び新規学卒者等について必要な説明を事業主に対して行うこと。

ホ 書類の備付けの説明

沖縄労働局長は、沖縄助成金の支給を受けようとする事業主が賃金台帳、労働者名簿、出勤簿等、現金出納簿、総勘定元帳等の法定帳簿類を備え付け、沖縄労働局の要請により提出しなければ沖縄助成金を支給しないことを、事業主に説明すること。

ヘ 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）との関係についての説明

沖縄助成金の対象者と同一の者を対象者として地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）を支給することも可能であることから、沖縄労働局長は、地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）について、計画書を別途提出する必要があること、完了届の提出がない場合における計画日から計画が失効するまでの期間等要件がそれぞれ異なることを、事業主に説明すること。

ト 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。

チ 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沖縄助成金の対象となることを事業主に指導すること。

リ 雇用保険の適用事業所となっていない事業所の取扱い

ト及びチ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。

0500 計画書の確認

0501 設置・整備等の内容の確認

原則として雇用の拡大のための施設又は設備以外のもの（従業員のための福利厚生施設等）は該当しないものとする。

ただし、福利厚生施設が、雇用の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、福利厚生施設の占める費用の割合が一体となって設置・整備された費用の3分の1以下のものであれば福利厚生施設を含めて認めることとする。

当該設置・整備に要する費用が300万円（中小企業事業主の場合は100万円）未満及び沖縄若年求職者の雇入れ予定人数が3人未満のものは計画書を認定しないこと。また、当該設置・整備及び雇入れに係る事業内容が沖縄県における雇用失業情勢の改善に資するものであると認められないものは計画書を認定しないこと。

0502 沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資することの確認

下記のとおり、雇用構造の改善に資すると判断できないものは、計画書を認定しないものとする。

イ 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0504、0507、0508及び0704にて同じ。）等により、沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資すると判断できないもの（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）

ロ 雇用保険被保険者台帳等により、従業員の過去の定着状況が著しく低い場合

0503 沖縄助成金の受給状況の確認

事業主が設置・整備を行おうとする事業所について、既に沖縄助成金の支給を受けるための計画書を提出していること、沖縄助成金の申請資格の確認を受けていること、又は沖縄助成金の支給を受けている最中であることが確認できた場合は、新たな計画書は認定しない。

0504 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・整備を行おうとする事業所について、既に雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金に係る計画届（ただし、産業雇用安定助成金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、沖縄助成金に係る計画書は認定しないこと。

ただし、雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金に係る計画届を取り下げれば、その後は沖縄助成金に係る計画書を認定することができること。

0505 対象外事業主について

沖縄助成金は、地域における沖縄若年求職者の常用雇用の場の開発を促進するものであることに鑑み、有期の事業で、通常、事業の終了とともに雇用関係が終了することが予測される雇入れであるものは対象としない。

0506 定着指導措置等の実施を証明する書類等の確認

計画書提出時において、定着指導責任者の任命書を提出させること。

なお、完了届提出時及び支給申請書提出時において、定着指導措置内容の実態がわかるものを提出させることについて、あわせて説明を行うこと。

0507 補助金等の受給の有無の確認

第1共通要領0304併給調整の確認にあたっては、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。）の写しを提出させ、当該補助金等の補助対象となっている経費の内訳及び補助金等の交付額を確認すること。

0508 必要な書類の提出及び実地調査に応じることの確認

沖縄労働局が沖縄助成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。

0600 完了届の提出

0601 完了届の提出

イ 事業主は、完了届を計画日から起算して24か月を経過する日までに沖縄労働局長に提出しなければならないものとする。

ロ 前項の完了届の提出がない場合は、当該24か月を経過する日を完了日として、完了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を提出するものとする。

ハ 完了届には、定着指導責任者及び定着指導措置内容を記載して提出すること。なお、定着指導措置内容において、対象労働者の定着率の向上に資するものでないと判断されるものについては、受理しないとともに、必要があれば、事業主に対して指導を行うものとする。

0602 添付書類等

事業主は、完了届と同時に次の書類等を提出しなければならないものとする。

イ 事業所状況等申立書（電子申請の場合を除く。）

ロ 沖縄助成金対象者の確認のための書類等

(イ) 「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）沖縄助成金対象者申告書（沖様式第9号）」（電子申請の場合を除く。）

(ロ) 沖縄助成金対象者の氏名及び雇入れ時点の住所が確認できるもの（住民票（写）等）

(ハ) 「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）沖縄助成金対象者雇用状況等申立書（沖様式第10号）」（以下「雇用状況等申立書」という。）（電子申請の場合は雇用状況等

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(写)、労働条件通知書(写)

ハ 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(沖縄若年者雇用促進コース)事業所設置・整備費用申告書(沖縄様式第11号)」

(ロ) 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

(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) 不動産を新設、増設又は購入をした場合

当該不動産に係る請負契約書(写)、図面及び引渡書(写)

当該不動産に0202ホ(イ)に定める賃貸用の施設又はホ(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) 動産を購入した場合

当該動産に係る売買契約書(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) 不動産を賃借した場合

当該不動産に係る賃貸借契約書(写)

(チ) 動産を賃借(リースを含む。)した場合

当該動産に係る賃貸借(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

当該取付け又は運搬に係る納品書(写)

ニ (中小企業事業主の場合) 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(沖縄若年者雇用促進コース)事業所状況等申立書(沖縄様式第2号)(電子申請の場合を除く。)

ホ イからニ以外で沖縄労働局長が必要と認めるもの

0603 完了届の受理

沖縄労働局長は、0601により完了届及び添付書類等が提出された場合は、事業所の所在地、添付書類の有無等を確認の上、これを受理するものとする。完了届及び添付書類等に不備がある場合は、沖縄労働局長は第1共通要領0402へに準じて取り扱うことができる。ただし、当該期限は完了日の翌日から2か月を経過した日以降に設定しなければならない。(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及び添付書類の変更・差し替えは認めないこと。)

0700 申請資格の確認

0701 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、領収書等の原本を持参させるとともに、~~こ~~と法人ベース・レジストリ（デジタル庁が運営する、商業法人登記情報を閲覧することができるサービスをいう。以下同じ。）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。なお当該システムが令和8年中に廃止予定。~~再~~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、0202ホ(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分の1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。

0702 沖縄助成金対象者の確認

イ 雇入れ日の確認

雇入れの日が、当該事業所に係る計画日から完了日までの間であることを、雇用状況等申立書に記入された労働者ごとに、雇用保険データ等を用いて確認すること。

対象労働者については、被保険者資格の取得年月日現在の年齢が35歳未満であることを確認すること。

なお、対象労働者を雇い入れた後、完了日までに離職した場合は該当しないものとする。

ロ 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）、労働条件通知書（写）等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を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。

ハ 住所等の確認

沖縄県内に居住することについては、住民票（写）等により雇入れ日前後の住所又は居所を確認すること。

ニ 就業場所の確認

主たる就業場所の確認は、雇用契約書（写）、出勤簿等又は雇用状況等申立書により行うこと。ただし、次の（イ）~~から~~（ニ）に留意すること。

- （イ）当該設置・整備が行われた事業所を主たる就業場所とすることを原則とするが、労働者派遣契約の下で派遣元事業主が自ら雇用する労働者を派遣先に派遣し就業させる場合、業務請負契約の下で事業主が契約先事業所において就業させる場合及び建設業において就業場所が一定しない場合は、次のとおりとする。

- a 労働者派遣契約の下で派遣元事業主が自ら雇用する労働者を派遣先に派遣し就業させる場合、又は業務請負契約の下で事業主が契約先事業所において就業させる場合

主たる就業場所が沖縄県内であれば、「事業所の設置・整備に伴い、雇い入れた」に該当するものとする。

- b 建設業において就業場所が一定しない場合

主たる就業場所が沖縄県内であれば、「事業所の設置・整備に伴い、雇い入れた」に該

(R~~8-7~~. 4. 1)

当するものとする。

- (ロ) 対象労働者を雇い入れた後、他の事業所に出向又は配置転換した場合は「事業所の設置・整備に伴い、雇い入れた」に該当しないものとする。

ただし、完了日までに当該事業所において再び就業していれば「事業所の設置・整備に伴い、雇い入れた」に該当するものとする。

- (ハ) 計画書提出後、雇用保険の事業所設置届提出前に新設事業所の要員として同一事業主があらかじめ既存の事業所（事業所非該当承認の施設を含む。）に雇い入れた後、事業所設置届提出後完了日までに当該新設事業所に配置転換した対象労働者は、当初から当該新設事業所において雇い入れた者として取り扱って差し支えないものとする。
- (ニ) 新たに企業を設立しようとする場合において、当該企業設立前に他の企業の事業所において雇い入れた場合は、あらかじめ計画書提出の段階から沖縄労働局に相談を行い、当該新設企業の事業所の要員として雇い入れることが明白であり、完了日までに当該労働者を当該新設企業で雇い入れる場合に限り、当初から当該新設事業所において雇い入れた者として取り扱って差し支えないものとする。

ホ 研修

対象労働者を雇い入れた後、他の事業所（事業所非該当承認の施設を含む。）で研修を受けさせる場合には、完了日までに当該事業所で就業することとなっていることを原則とする。

ただし、計画書提出の段階から沖縄労働局に相談し、次に掲げる要件を満たしていれば、完了日までに当該事業所で就業しないこととなっている場合であっても「事業所の設置・整備に伴い、雇い入れた」に該当するものとする。

- (イ) 研修期間が1年を超えるものでないこと
- (ロ) 研修のカリキュラムが作成されているものであること
- (ハ) 原則として、過去に同様な研修を実施したことがあること

ヘ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に当該事業主の事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていたことのあ る者を雇い入れる場合でないことの確認

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、総勘定元帳等の沖縄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。

ト 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

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。

チ 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

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沖縄労働局長が必要と認める書類等、雇用保険データ、事業主からの事情聴取によるほか、法人ベース・レジストリ及び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。

リ 縁故採用の者でないことの確認

縁故採用の者でないことの確認は雇用状況等申立書により行うこと。また、対象労働者に縁故採用の者である疑義が生じた場合は、必要に応じて申立書（任意様式）により確認すること

なお、縁故採用とは、知人による紹介、事業所廃止等により、直接、旧事業所の従業員を引き継ぐ場合等のことであり、反対に、縁故採用に該当しない場合とは、公共職業安定所の紹介、求人誌への掲載、HPによる募集等一般の求職者が誰でも応募できる機会がある採用手続によるものとする。

ヌ 当該法人の代表者又は個人事業主と３親等以内の親族でないことの確認

対象労働者が当該法人の代表者又は個人事業主と３親等以内の親族でないことの確認は雇用状況等申立書により行うこと。

ル 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

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、雇用状況等申立書により行うこと。

ロ 沖縄新規学卒者の雇入れの確認

(イ) 計画日から完了日までの間に、対象労働者の他、沖縄新規学卒者を雇い入れた場合は、当該事実を確認すること。

(ロ) 沖縄新規学卒者であることは、卒業証明書等により確認を行うこと。

(ハ) 沖縄新規学卒者が、沖縄県に居住していた者で学業のために一時的に県外に居住していた者である場合は、上記（イ）、（ロ）による他、住民票の転出・転入日等により確認を行うこと。

ワ 定着指導措置が講じられていることの確認

完了届等により定着指導が適切に実施されているか確認を行うこと。なお、定着指導措置については、例えば、定期的な面談や各種研修会の実施等、対象労働者のモチベーションの維持、キャリア形成、コミュニケーションの確保に資する取組となっているかと確認することとなるが、完了届のみでは、その内容等が不明瞭な場合は、申立書（任意様式）をとり、具体的な内容・効果等について確認すること。

0703 被保険者が増加していることの確認

完了日における当該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ものの確認は、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳により行うこと。

なお、事業所の被保険者数の算定については、次のとおりとする。

イ 設置・整備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 暫定任意適用事業所の事業主に対して計画日の前日当時に任意加入の認可がない場合には、計画日の前日における被保険者数は０人とする。

ハ それぞれの日における被保険者数の算定に当たっては、当日を「雇用保険の被保険者資格を取得した日」とする者を含め、当日を「雇用保険の被保険者資格を喪失した日」とする者は除く。

0704 沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資することの確認

事業所状況等申立書等により、沖縄県における沖縄若年者等の雇用構造の改善に資すると判断できないもの（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）は申請資格がないものと判断すること。

0705 申請資格の確認の通知

沖縄労働局長は、当該申請資格の確認において沖縄助成金の支給申請資格の有無について確認したときは、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）申請資格確認通知書（沖様式第12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「申請資格確認通知書」という。）に「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）沖縄助成金対象者認定通知書（沖様式第13号）」を添付して（電子申請の場合を除く。）事業主に通知すること。

0800 支給申請（第1期及び第2期）

0801 第1期及び第2期における支給申請書の提出

イ 支給申請書の提出

沖縄助成金の支給を受けようとする事業主は、算定期間が経過するごとに、当該算定期間に係る沖縄助成金について当該算定期間の末日の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請期間」という。）に支給申請書を沖縄労働局長に提出しなければならない。

なお、創業間もない事業所が、前年度又は前々年度の労働保険料額が確定していないために当該支給申請の期間内に支給申請書の提出を行うことができない場合は、支給対象期間の末日後の4月1日から年度更新（例年6月1日から7月10日）後2か月を経過する日までの期間を支給申請期間とする。

ロ 支給申請期間中に申請がなかった場合の取扱い

支給申請期間中に沖縄助成金の支給申請を怠った事業主は、以後支給申請をすることができないものとする。

ハ 申請書類

支給の申請は、支給申請書を提出して行うものとする。

なお、支給申請書の算定期間内の賃金支払額欄が不足する場合は、別の支給申請書に必要事項を記載の上、続紙として使用すること。

ニ 添付書類

事業主は、申請書に以下の書類を添付すること。

- (イ) 前年度に係る確定保険料申告書及び支給要件確認申立書（第1共通要領様式第1号）（電子申請の場合を除く。）
- (ロ) 算定期間分の賃金台帳（写）
- (ハ) 算定期間分の出勤簿等（写）
- ~~(ニ)~~ (イ) 申請資格確認通知書（写）
- (ホ) その他、沖縄労働局長が必要と認める書類

0802 支給申請書の受理

沖縄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、事業所の所在地等を確認の上、これを受理すること。

0900 支給要件の確認（第1期及び第2期）

0901 第1期及び第2期における支給要件の確認

沖縄労働局長は支給要件の確認を行う場合、次のイからハに定める方法により確認する。

- イ 沖縄助成金の申請資格の確認は申請資格確認通知書（写）によって確認すること。
- ロ 支給対象期間中の雇用実績については、当該支給申請書の記載内容及び賃金台帳等の必要な書類等により確認すること。
- ハ 算定期間における沖縄助成金対象者の在職期間の日数及び支払われた賃金の額については、賃金台帳、出勤簿等により確認すること。

0902 解雇等の有無の確認

「計画日」から、「完了日から起算して6か月を経過する日」までの間に、当該沖縄助成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（0205イ(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。

0903 特定受給資格者数の確認

「計画日」から、「完了日から起算して6か月を経過する日」までの間に、当該沖縄助成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、0205ロ(イ)から(ニ)のいずれかの特定受給資格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。

0904 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かつために、~~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

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。

0905 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。

1000 支給決定（第1期及び第2期）

1001 支給決定通知書等

(R8-7. 4. 1)

支給決定は、申請の都度、次のイからハニにより行うこととする。

イ 沖縄労働局長は、不支給要件を確認し、支給することが適当であると判断し、支給を決定したときは、当該支給申請書の処理欄に支給決定番号、支給決定年月日、支給決定額を記入するものとする。

ロ 沖縄労働局長は、沖縄若年者等の雇用構造の改善に資すると判断されない場合は不支給の決定を行うこと。

ハ 支給決定等の通知

沖縄労働局長は、支給又は不支給の決定を行ったときは、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給（不支給）決定通知書（沖様式第15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。）により事業主に対して通知すること。

なお、申請に係る全部又は一部について不支給の決定をしたときは、当該通知書の備考欄に金額及び理由を記入すること。

その他、第1共通要領0801により支給決定の取消を行う場合は、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給決定取消及び返還通知書（沖様式第16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。）（以下「支給決定取消・返還通知書」という。）により事業主に通知すること。

1100 支給申請（第3期及び第4期）

1101 第3期及び第4期における支給申請書の提出

優良事業主は第3期及び第4期の支給申請書を提出することができる。

提出にあたっては、0801イからニに準ずる他、算定期間直近の労働協約又は就業規則その他これに準ずる書類（写）を支給申請書に添付すること。

1102 支給申請書の受理

沖縄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、事業所の所在地等を確認の上、これを受理すること。

1200 支給要件の確認（第3期及び第4期）

1201 第3期及び第4期における支給要件の確認

イ 沖縄労働局長は、第3期及び第4期の申請書受理時点において、0901の確認を行うこと。

ロ 当該事業所の被保険者数について、初回の支給申請期間の初日と比較して、そこから1年経過後の支給申請期間の初日において減少していないことを、支給申請書及び雇用保険データ等により確認すること。なお、被保険者数の算定については、0703ハの規定に準じて取り扱うこと。

ハ 対象労働者数について、初回の支給申請期間の初日から1年経過後の支給申請期間の初日において、その減少割合が20%未満又は対象労働者の自己都合による退職者が1名以内であることを、支給申請書及び雇用保険データ等により確認すること。

ニ 対象労働者のうち、沖縄正規雇用労働者が占める割合が3分の2以上であることの確認を行

うこと。

ホ 対象労働者が沖縄正規雇用労働者であることの確認はそれぞれ以下の書面等によって行うこと。

- (イ) 期間の定めのない労働契約が締結されていることについては、雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）、労働条件通知書（写）等。
- (ロ) 同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と同一であることについては、出勤簿、タイムカード、賃金台帳等。
- (ハ) 労働協約又は就業規則その他これに準じる規定において、定期的な昇給又は昇格や賃金の引上率等の労働条件が適用されていることについては、雇用契約書（写）又は雇入れ通知書（写）、労働条件通知書（写）等

当該事業所において、雇用契約書又は雇入れ通知書、労働条件通知書等に定期的な昇給、賃金の引上率等の労働条件が具体的に明示されていない場合は、就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件を確認し、当該事業所における長期雇用を前提とした労働者と同様の対象労働者に適用されているかにより判断すること。

なお、創業間もない事業主で通常の労働者がいない場合についても、上記と同様の方法により確認すること。

1202 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かつたために、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

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。

1203 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。

1300 支給決定（第3期及び第4期）

1301 支給決定通知書等

支給決定は、申請の都度、次のイからハまでにより行うこととする。

イ 沖縄労働局長は、不支給要件を確認し、支給することが適当であると判断し、支給を決定したときは、当該支給申請書の処理欄に支給決定番号、支給決定年月日、支給決定額を記入するものとする。

ロ 沖縄労働局長は、沖縄若年者等の雇用構造の改善等に資すると判断されない場合は不支給の決定を行うこと。

ハ 支給決定等の通知

沖縄労働局長は、支給又は不支給の決定を行ったときは、支給（不支給）決定通知書により事業主に対して通知すること。

なお、申請に係る全部又は一部について不支給の決定をしたときは、当該通知書の備考欄に金額及び理由を記入すること。

その他、第1 共通要領0801により支給決定の取消を行う場合は、支給決定取消・返還通知書により事業主に通知すること。

1400 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

1401 雇用調整を行う場合の手続

イ 沖縄助成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、沖縄助成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の計画届を提出している事業所について沖縄助成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、沖縄助成金の支給を受け終わっていない（沖縄助成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（沖縄若年者雇用促進コース）中止届（沖様式第17号）」（以下「中止届」という。）を提出する。（電子申請の場合を除く。）

ロ 沖縄労働局長は、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、これを認定し、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）中止届認定通知書（沖様式第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算定期間に係る沖縄助成金を支給しない。

ニ 中止届の認定提出後は雇用調整助成金又は産業雇用安定助成金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。

ホ 中止届を認定した場合の支給対象期間の末日は、当該中止届を認定した日とする。

1402 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、沖縄助成金の支給を受け終わっていない（沖縄助成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 沖縄労働局長は、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2期（優良事業主の場合は第4期）の支給申請期間の翌日までは認定を保留すること。

1500 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、沖縄助成金においては、第1 共通要領0703の不支給決定通知書は、「地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）支給（不支給）決定通知書（沖様式第15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（沖縄若年者雇用促進コース）不支給措置期間通知書（沖様式第19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。

1600 附則

1601 施行期日

- イ 平成26年3月31日付け「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「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。
- ホ 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。
- ヘ 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。
- ト 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。
- チ 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。
- リ 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。
- ヌ 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。
- ル 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。
- ヲ 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。
- ワ 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。
- カ 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。
- コ 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。
- タ 令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正は令和8年4月1日から施行する。

1602 経過措置

- イ 雇用関係助成金支給要領の施行の日より前に提出された計画書に係る沖縄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計画書に係る沖縄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1日より前に提出された計画書に係る沖縄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4月1日より前に提出された計画書に係る沖縄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日より前に提出された計画書に係る沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。
- ヘ 平成31年4月1日より前に提出された計画書に係る沖縄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日より前に提出された計画書に係る沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。
- チ 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 (2) 沖縄若年者雇用促進コース」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。
- リ 令和3年4月1日より前に提出された計画書に係る沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。
- ヌ 令和4年4月1日より前に提出された計画書に係る沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。
- ル 令和5年4月1日より前に提出された計画書に係る沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。
- ヲ 令和5年6月26日より前に提出された計画書に係る沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。
- ワ 令和7年4月1日より前に提出された計画書に対する沖縄助成金地開金の支給については、なお従前の例による。
- カ 令和8年4月1日より前に提出された計画書に対する沖縄助成金の支給については、なお従前の例による。

7 人材確保等支援助成金

(3) 建設キャリアアップシステム等活用促進コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第1項第6号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。）第115条第1項第15号及び第118条に基づく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）（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	0309b 消費税相当額の取扱い
0101 趣旨	
0200 定義	0400 計画届の提出
0201 建設労働者	0401 計画届の提出
0202 建設事業主	0402 計画届の受理等
0203 中小建設事業主	0403 確認事項
0204 建設事業主団体	0404 計画届の変更
0205 中小建設事業主団体	0500 支給申請書の提出
0206 構成中小建設事業主	0501 支給申請書の提出
0207 建設キャリアアップシステム等	0502 支給申請書の受理及び審査
0208 毎月決まって支払われる賃金	
<u>0209 賃金の増額改定日の属する月</u>	0600 支給要件の確認
0300 支給要件・支給額	0601 支給要件の確認（雇用管理改善促進事業）
0300a 支給要件・支給額（雇用管理改善促進事業）	0602 支給要件の確認（普及促進事業）
0301a 支給対象となる建設事業主	0700 支給決定
0302a 支給対象とならない建設事業主	0701 支給決定
0303a 事業の内容	0702 支給決定に係る事務処理
0304a 支給要件	
0305a 支給額	0800 雑則
	0801 財源区分
0300b 支給要件・支給額（普及促進事業）	0900 附則
0301b 支給対象となる建設事業主団体	0901 施行期日
0302b 事業の推進体制	<u>0902 経過措置</u>
0303b 事業推進委員会	
0304b 事業推進員	
0305b 事業の内容	
0306b 費用の徴収	
0307b 支給額	
0308b 支給対象費用の詳細	

0100 趣旨

0101 趣旨

本助成金は、建設技能者の処遇改善やキャリアパスの明確化を図り、もって若年者等の建設業への入職・定着促進による担い手の確保、魅力ある労働環境づくりに向けた基盤整備及び職業能力開発の促進に資するよう、建設キャリアアップシステム等を活用した雇用管理改善に取り組む中小建設事業主、建設キャリアアップシステム等の普及促進に取り組む建設事業主団体に対して、必要な助成を行うものである。

0200 定義

0201 建設労働者

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号。以下「法」という。）第 2 条第 4 項に規定する建設事業に従事する労働者をいう。

また、建設事業の範囲は、日本標準産業分類（総務省令和 5 年 6 月改定）及び建設業法（昭和 24 年法律第 100 号）第 2 条第 1 項の定めるところにより、別表 1 及び別表 2 のとおりとする。

0202 建設事業主

建設労働者を雇用して建設事業を行う者であって、雇用保険に加入している次のイ又はロに該当するものであって、法第 5 条第 1 項に定める雇用管理責任者を選任しているものをいう。

イ 「建設の事業」としての雇用保険料率の適用がされている建設事業主

ロ 建設業法第 3 条第 1 項の規定により国土交通大臣又は都道府県知事から建設業の許可を受けて建設業を営む者のうち、「一般の事業」又は「農林水産清酒製造の事業」としての雇用保険料率が適用されている建設事業主

0203 中小建設事業主

0202 に該当する建設事業主のうち、第 1 共通要領 0202 に規定する中小企業事業主であるものをいう。

0204 建設事業主団体

次のいずれにも該当する建設事業主（0204 においては雇用保険に加入していない事業主も含む）の団体（法人でない団体（代表者の定めがないなど実質的に団体性を欠くものを除く。）も含む。）又はその連合団体であるものをいう。

なお、法第 2 条第 6 項に規定する「事業主団体」とは範囲が異なる点に留意すること。

イ 構成員（団体の構成員又は連合団体を構成する団体の構成員をいう。以下同じ。）のうちに占める建設事業主の割合が 50%以上のものであること。

ロ 構成員である建設事業主のうちに占める雇用保険の保険関係が成立している事業に係る建設事業主の割合が 50%以上のものであること。

ハ 以下のいずれにも該当すること。

(イ) 団体の目的、組織、運営及び事業内容を明らかにする規約、規則等を有すること。

(ロ) 代表者が置かれているほか、事務を行うのに必要な体制が整備されていること。

(ハ) 会計経理の独立性が担保されていること。

0205 中小建設事業主団体

0204 に該当する建設事業主団体のうち、その構成員である建設事業主のうちに占める中小事業主の割合が 3 分の 2 以上であるもの。

0206 構成中小建設事業主

0204 に該当する建設事業主団体の構成員であって、0203 に規定する中小建設事業主であるもの。

0207 建設キャリアアップシステム等

「建設キャリアアップシステム等」とは、「建設キャリアアップシステム」、「建設技能者の能力評価制度」及び「専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度」をいう。

なお、「建設キャリアアップシステム」、「建設技能者の能力評価制度」及び「専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度」については、以下イ から ハのとおりであり、それぞれ「CCUS」、「能力評価」及び「見える化評価」という。

イ 建設キャリアアップシステム（CCUS）

一般財団法人建設業振興基金が提供するサービスであって、当該サービスを利用する工事現場における建設工事の施工に従事する者や建設業を営む者に関する情報を登録し、又は蓄積し、これらの情報について当該サービスを利用する者の利用に供するもの。

ロ 建設技能者の能力評価制度（能力評価）

CCUS に登録され、又は蓄積される情報を用いて、建設技能者の能力評価制度に関する告示（平成 31 年国土交通省告示 460 号）に基づく国土交通大臣の認定を受けた能力評価基準により、建設技能者（工事現場における建設工事の施工に従事する者のうち当該建設工事を適正に実施するために必要な技能を有する者であって、CCUS の登録対象となる者をいう。）の技能や経験を四段階で評価すること（以下「能力評価制度」という。）。

ハ 専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度（見える化評価）

CCUS に登録され、又は蓄積される情報を用いて、専門工事企業の施工能力等の見える化評価制度に関する告示（令和 2 年国土交通省告示第 498 号）に基づく国土交通大臣の認定を受けた見える化評価基準により、専門工事企業（建設技能者を雇用する事業者であって、CCUS に事業者として登録された者をいう。）の施工能力（建設工事を施工する能力）、基礎情報（建設業法第 3 条第 1 項の許可の有無、財務状況その他の事業者に関する基礎的な情報）及びコンプライアンス（社会保険の加入その他法令及び社会規範の遵守の状況）のそれぞれについて四段階で評価すること。

0208 毎月決まって支払われる賃金

基本給及び諸手当をいう。諸手当に含むか否かについては以下による。

イ 諸手当に含むもの

労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。

ロ 諸手当に含まないもの

(イ) 月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）

(ロ) 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当等）

ハ 上記イ及びロ以外の手当については、手当の名称に関わらず実態により判断するものとする。
ただし、上記イに挙げた手当であっても、月ごとに支払われるか否かが変動するような手当と認められる場合は諸手当から除外し、上記ロに挙げた手当であっても、例えば以下のように、月ごとに支払われるか否かが変動しないような手当は諸手当に含めることとする。

(イ) 扶養家族の有無、家族の人数に関係なく労働者全員に対して一律に支給する家族手当

(ロ) 通勤に要した費用や通勤距離に関係なく労働者全員に対して一律に支給する通勤手当

(ハ) 住宅の形態（賃貸・持家）ごとに労働者全員に対して一律に定額で支給する住宅手当

0209 賃金の増額改定日の属する月

能力評価のレベル判定で昇格認定を受けた建設技能者の毎月決まって支払われる賃金について、昇格認定を受けた日以降に5%以上増加させることを、給与規程、賃金テーブル、手当規程等に定め、施行を予定する日の属する月をいう。

0300 支給要件・支給額

0300a 支給要件・支給額（雇用管理改善促進事業）

0301a 支給対象となる建設事業主

本助成金は、次のイ及びロのいずれにも該当する建設事業主を対象とする。なお、助成金の支給は雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

イ 中小建設事業主

ロ 0304a に規定する支給要件を満たしていること。

0302a 支給対象とならない建設事業主

次のいずれかに該当するものは本助成金の支給対象とはならない。

イ 一人親方

建設労働者を雇用しないで自ら建設業を行ういわゆる一人親方は、法第2条第5項に規定する事業主に該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

ロ 同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者

労働基準法において、事業主と生計を一にする同居の親族（世帯を同じくして常時生活を共にしている民法（明治29年法律第89号）第725条にいう六親等内の血族、配偶者及び三親等内の姻族をいう。以下同じ。）は、形式上労働者として就労し賃金を受けていても、実質的には事業主と利益を一にしており、事業主と同一の地位にあるものと認められることから、原則として労働者として扱わないこととしている。したがって、同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、法第2条第5項に規定する事業主に該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

0303a 事業の内容

雇用管理改善促進事業とは、建設技能者の処遇改善やキャリアパスの明確化等を目的としたCCUS等を活用し、中小建設事業主が雇用する建設技能者のキャリアパスの明確化や職業意識の醸成に取り組むとともに、それぞれの技能・経験を客観的に評価し、適切な処遇につなげることを促進するものであり、具体的には次のイ及びロに掲げるものとする。

なお、事業の実施に当たっては、イ及びロの事業を必ず実施することとする。

イ 雇用する全ての建設技能者について、建設キャリアアップシステムの技能者登録を行うこと。

- ロ 雇用する建設技能者のうち、能力評価制度のレベル判定で昇格評定（能力評価において、能力評価の段階が昇格することをいう。以下同じ。）を受けた者に対して技能・経験に応じた適切な処遇を行うこと。

0304a 支給要件

以下のイからハのいずれにも該当する建設事業主であること。

- イ 雇用する全ての建設技能者が建設キャリアアップシステムの技能者登録を完了していること。

- ロ 建設技能者が能力評価のレベル判定で昇格評定を受けた建設技能者場合には、賃金を増加させる旨を給与規程、賃金テーブル、手当規程等に定めた上で、昇格評定を受けた当該建設技能者の毎月決まって支払われる賃金（以下「賃金」という。）について、昇格評定を受けた日以降に５％以上増加させ、支払われていること。なお、賃金が５％以上増加していることについては、算定対象とする建設技能者ごとに、増額改定後の最初の賃金支払い日が属する月の初日を基準日として前後賃金改定後 12 か月間の賃金総額と改定前 12 か月間の賃金総額を比較し、~~て、５％以上増加していることにより~~判断するものとする。

ただし、次のいずれかに該当する場合には、賃金を増額させているものとして認められない。

- ・賃金の増額後、合理的な理由なく賃金の額を引き下げする場合
- ・合理的な理由なく、賃金以外の諸手当等の額を引き下げ、賃金の額を引き上げる場合

また、算定対象とする建設技能者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金変動する場合であって、算定対象とする建設技能者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較することができる。

- ハ 本事業の開始日の前日から起算して６か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、支給対象となる事業を実施した事業所において、雇用する雇保法第４条第１項に規定する雇用保険被保険者（雇保法第３８条第１項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第４３条第１項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を解雇等事業主都合により離職させていないこと。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由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、雇用する雇保法第４条に規定する雇用保険被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「３」と判断されるものである。

0305a 支給額

支給額は、算定対象となる建設技能者の数に１６万円を乗じて得た額とする。ただし、一の対象事業所主に対する一の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度４月１日から翌年３月３１日までをいう。）の本事業コースに係る支給額の合計が、１６０万円を越えるときは１６０万円を限度とする。

0300b 支給要件・支給額（普及促進事業）

0301b 支給対象となる建設事業主団体

- イ 本助成金は、0204に該当する建設事業主団体のうち、0302bに規定する推進体制を確保し、0305bに規定する普及促進事業に関する計画を策定し実施する、次の(イ)から(ハ)のい

ずれかに定める建設事業主団体等（以下「対象事業主団体」という。）に対して支給する。

(イ) 都道府県団体

建設事業主団体であって次のいずれにも該当するもの。

- a 一の都道府県の地域におけるものであること。（ただし、構成員が複数の都道府県にわたる場合で、一の都道府県において「都道府県団体」と認められる団体であれば、「地域団体」ではなく「都道府県団体」として差し支えない。）
- b 構成員の数が 15 以上のものであって、当該構成員が常時雇用する労働者の総数が 100 人以上のものであること。
- c その都道府県の地域における建設事業主（元方事業主に限る。）が構成員となっているものであること。

(ロ) 全国団体

建設事業主団体であって次のいずれにも該当するもの。

- a 全国的な規模で組織されているものであること。
- b 連合団体にあつては、都道府県の区域を単位として設立された団体で構成されるもの又は全国的な規模で組織されている団体で構成されるものであること。
- c 代表者及び事務局が置かれているものであること。
- d 雇用改善に係る事業が定款で定められているものであること。

(ハ) 地域団体

構成員の数が 10 以上のものであって、当該構成員が常時雇用する労働者の総数が 50 人以上のものであって、都道府県団体及び全国団体に該当しないものであること。

ロ 0204 の要件を満たす次に掲げる者についても、対象事業主団体として支給対象となり得る。

(イ) 中小企業等協同組合法（昭和 24 年法律第 181 号）第 3 条第 1 号に規定する事業協同組合及び同 3 号に規定する協同組合連合会

(ロ) 中小企業団体の組織に関する法律（昭和 32 年法律第 185 号）第 3 条第 1 項に規定する商工組合及び商工組合連合会

(ハ) 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成 18 年法律第 48 号）に規定する一般社団法人又は一般財団法人であつて、建設事業主又は建設事業主団体が会員となり設立され、又は建設業界からの出えん金等による基本財産により設立され、建設業界の振興を図るための各種事業を実施するもの。

(ニ) その他事業を的確に遂行できると認められる団体

0302b 事業の推進体制

事業の円滑な推進を図るため、建設事業主団体は次に掲げる措置を講ずるものとする。

イ 建設事業主団体の構成事業主等によって構成され、事業の企画・立案及び効果検証を行うことを目的とする委員会（以下「事業推進委員会」という。）を設置すること。

同一の事業年間計画期間において、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））も実施する場合は、双方の事業推進委員会を兼ねて設置することとして差し支えない。

ロ 事業の実施に関して中心的役割を担う者（以下「事業推進員」という。）を置くこと。

0303b 事業推進委員会

「事業推進委員会」の設置に係る具体的な基準等については次のとおりとする。

イ 構成員

- (イ) 建設事業主団体の役職員（必須）
- (ロ) 建設事業主団体の構成事業主又は構成団体の役職員（必須）
- (ハ) 事業推進員（必須）
- (ニ) その他必要とされる者（任意）

ロ 構成員の選任及び人数

3名以上で対象事業主団体が任意に定めるものとする。

ハ 業務

事業計画の策定、効果的な事業実施のために必要な事項の検討及び効果検証を行うものとする。

ニ 実施回数

一の事業年間計画期間について、事業開始時（事業実施計画）及び事業終了時（事業実施結果・効果検証）の少なくとも2回以上開催すること。

0304b 事業推進員

「事業推進員」の設置に係る具体的な基準等については、次のとおりとする。

イ 要件

CCUS等の普及促進に関して中心的な役割を担う者として対象事業主団体の長が認める者であること。

ロ 設置人数

対象事業主団体が任意に定めるものとするが、1名以上設置するものとする。

ハ 業務

事業推進委員会の活動を補佐し、事業の計画に基づく各種事業の企画・立案、事業の実施並びに助成金に関する書類の作成等の業務を行うものとする。

ニ 選任方法

対象事業主団体の役職員の中から選任又は部外の者に対して委嘱して選任することができる。

事業推進員の選任に際しては、当該事業推進員に交付した辞令（勤務形態や事業推進員業務を行う旨が記載されたもの。）等その選任の事実関係を明らかにする書類を保管するものとする。また、0305bのイの事業において事業推進員の人件費を対象経費とする場合については、出勤簿、業務日報（建活様式第4号別紙1内訳表）、業務日報の内訳となる業務内容を記録した記録票、人件費の支払証明書（基本給、諸手当、賞与、超過勤務手当等につき記載した賃金台帳並びに健康保険、厚生年金保険及び労働保険料の領収書等支払状況が証明できる書類をいうものをいう。）等、その勤務の状況を明らかにする書類を作成し、保管するものとする。

なお、当該事業推進員は、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））の事業推進員を兼任することとしても差し支えない。

0305b 事業の内容

普及促進事業とは、建設技能者の処遇改善やキャリアパスの明確化を目的とした CCUS 等の普及を促進する事業を実施するものであり、具体的には次のイ及びロに掲げるものとする。

なお、事業の実施に当たっては、イ及びロの事業を必ず実施することとし、事業実施期間については、最大で 1 年間とする。

イ 事業計画策定・効果検証事業

ロに掲げる事業の実施に関し、0303b の事業推進委員会及び 0304b の事業推進員を設置し、次の(イ)及び(ロ)に掲げる事項を実施するものとする。

(イ) ロの(イ)の事業に係る事業年間計画の策定及び効果的に事業を実施するために必要な事項の検討。

(ロ) ロの(イ)の事業に係る進捗の管理及び取組結果についての効果検証の実施。

ロ CCUS 等を普及・促進するための事業

CCUS 等の普及促進を図るものであって、次の(イ)に該当する事業とする。

なお、建設事業主団体が CCUS 等の普及促進を図るための講習会を開催するなどの事業については、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））において対象とする。

(イ) CCUS 等登録促進事業

a 助成対象とする事業

対象事業主団体が、b で規定する構成員等（以下「中小構成員等」という。）を対象にその負担する CCUS 等の技能者登録、事業者登録、能力評価（レベル判定）又は見える化評価に係る登録費用等について、その全部又は一部を補助するもの（建設技能者本人が登録費用等を直接負担しているもの並びに中小構成員等による登録等に係る申請書の提出又は登録費用等の支払いが事業年間計画期間外に行われているものを除く）。

なお、事業者登録の登録費用については、c で定める場合に限り助成対象とする。

b 事業の対象となる中小構成員等

(a) 構成中小建設事業主（0206 に該当する者をいう。以下同じ。）

(b) 構成員と直接の関係がある中小建設事業主（下請の中小建設事業主など）のうち、対象事業主団体が適当と認めた者

(c) 対象事業主団体を構成する一人親方（雇用保険の被保険者であった者又は被保険者になろうとする者に限る。以下同じ。）

(d) 構成員と直接の関係がある一人親方（下請の者など）のうち、対象事業主団体が適当と認めた者

c 事業者登録の登録費用の取扱い

事業者登録の登録費用については、次のいずれかの場合に限り助成対象とする。

(a) 同一の事業年間計画期間中に技能者登録の登録費用を負担した中小構成員等であって、事業者登録の登録費用も負担した者に対し、対象事業主団体が補助する場合（技能者登録と事業者登録が同時ではない場合も含む。）

(b) 中小建設事業主が雇用する全ての建設技能者が技能者登録を完了している場合であって、事業者登録の登録費用を負担した者に対し、対象事業主団体が補助するもの

d 中小構成員等以外の者、過去に助成対象となった中小構成員等が含まれている場合等

の取扱い

本事業については、中小構成員等への補助を目的としたものであれば、以下の(a)から(c)が含まれている場合についても事業の対象として差し支えない。ただし、以下の(a)から(c)に係る経費は対象外経費として取り扱うこととする。

- (a) 中小構成員等以外の者に対する登録費用等の補助
- (b) 中小構成員等が負担した更新に要する登録費用等に対する補助
- (c) 当該対象事業主団体が過去に CCUS 等登録促進事業による助成を受けた事業において対象となった中小構成員等に対する補助（過去に助成対象となっていない種類の登録費用等を中小構成員等が負担した場合の補助を除く。）

e 複数の対象事業主団体が同一の中小構成員等に補助を行う場合の取扱い

同一の中小構成員等に対し複数の対象事業主団体が補助を行う場合にあっては、当該中小構成員等が負担する建設技能者の登録費用等が異なれば助成の対象とすることができ、同一の建設技能者の同一の登録費用等について重複して補助する場合は助成対象としない。

0306b 費用の徴収

自ら雇用する労働者又は構成員等が雇用する労働者から費用を徴収する行為について、当該事業の対象とするものでないこと。

0307b 支給額

イ 支給上限額

一の対象事業主団体に対する一の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度4月1日から翌年3月31日までをいう。）の本事業コースに係る支給額の合計が、次の表1の左欄に掲げる支給対象者の区分に応じて同表右欄に掲げる支給限度額を超えるときは同表の額を限度とする。

なお、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））における支給額は、本コースにおける支給上限額に影響しない。

表 1

支給対象者	支給上限額
全国団体	3,000 万円
都道府県団体	2,000 万円
地域団体	1,000 万円

ロ 支給額

支給額は、0305b に掲げる事業の実施に要した費用のうち、次の(イ)の表2及び(ロ)の表3の左欄に掲げる支給対象経費の区分に応じ、同表の右欄に掲げる基準により算定して得た額の合計額の3分の2（中小建設事業主団体以外については2分の1）に相当する額とする。

ただし、事業推進員の人件費に対する助成額の合計が助成額全体の6割を超える場合は、その超える分についての支給は認めない。

また、旅費及び宿泊費に対する合計の助成額及び印刷製本費の助成額それぞれについて、

全国団体又は都道府県団体については 400 万円（地域団体については 200 万円）を超える場合は、それぞれ超える分については支給を認めない。

(イ) 事業計画策定・効果検証事業

表 2（事業計画策定・効果検証事業）

支給対象経費	基準
人件費	実費相当額（事業推進員が事業計画策定・効果検証事業に係る業務に従事したことが確認できる時間に限り対象とする。） ただし、1 人当たり 3,600,000 円／年を限度とし、最大 3 名までを対象とする。
委員謝金	委員 1 人 1 日当たり 30,700 円までの実費相当額（部外委員に限る。）
旅費	実費相当額
宿泊費	1 人 1 泊 15,000 円までの実費相当額
会議費	1 人当たり 150 円までの実費相当額
通信費	実費相当額
消耗品費	実費相当額
その他経費	実費相当額（その他助成することが必要と認められる経費に限る。）

(ロ) CCUS 等登録促進事業

表 3（CCUS 等登録促進事業）

支給対象経費	基準
補助金	中小構成員等が負担した下記の登録費用等に対し、対象事業主団体が補助した額 a 技能者登録料及び事業者登録料 （一財）建設業振興基金が定める額とし、登録料を負担する中小構成員等につき、1 回に限り対象とする。 b レベル判定手数料 建設技能者能力評価制度推進協議会が定める額とし、手数料を負担する中小構成員等につき、1 回に限り対象とする。 c 見える化評価の手数料 見える化評価の実施団体が定める額。ただし、中小構成員等につき 1 者あたり 50,000 円を上限とし、手数料を負担する中小構成員等につき、初回の手数料に限り対象とする。

その他経費	実費相当額（その他助成することが必要と認められる経費に限る。）

※ 対象事業主団体が補助した以下の経費については、対象経費から控除すること。

- (a) 中小構成員等以外の者に対し補助した額
- (b) 中小構成員等に対し更新に要する登録費用等について補助した額
- (c) 当該対象事業主団体が過去に本事業による助成を受けた事業において対象とした中小構成員等に補助した額（過去に助成対象となっていない種類（上記の表の a～c の区分をいう。）の登録費用等を中小構成員等が負担した場合の補助額を除く。）

0308b 支給対象費用の詳細

支給対象費用の詳細は次のとおりとする。

イ 委員謝金

(イ) 委員謝金の範囲

委員謝金は、事業推進委員会及び本事業を行うために特別に設置した委員会の委員の謝金をいうものであること。

(ロ) 委員謝金の支給の対象となる者

委員謝金の支給の対象となる者は、事業推進委員会等の委員であって当該団体から報酬を受けていない者とする。

ロ 旅費

(イ) 旅費の範囲

旅費は、事業推進委員会に出席するための旅費をいい、勤務先（勤務先のない場合は自宅）から目的地までの旅行に要した鉄道賃（グリーン料金を除く。）、船賃（特1等を除く。）、航空賃（ファーストクラス・ビジネスクラスを除く。）、バス賃及びタクシー代（公共交通機関等を利用することが困難又は合理的ではないと認められる場合に限る。）とする。

(ロ) 算定の方法

旅費の算定にあたっては「最も経済的な通常の経路及び方法」により旅行した場合の実費とすること。

(ハ) 旅費の対象者

0303b のイに該当する団体役員、事業推進員、外部機関（行政書士など）等

ハ 宿泊費

事業計画策定・効果検証事業の実施に必要な宿泊費の範囲及び対象者については、ロ(イ)及び(ハ)を準用すること。

ニ 会議費

事業計画策定・効果検証事業の実施に必要な会議費は、茶菓の代価をいうものであること。

ホ 消耗品費

事業計画策定・効果検証事業の実施に必要な消耗品費とし、事務用の消耗品（各種用紙、文房具等でその性質が長期の使用に適しないもの）の代価をいうものであること。

ヘ 人件費

事業計画策定・効果検証事業において事業推進員の人件費を対象経費とする場合は、事業

実施期間中に実際に業務に従事した時間に係る基本給、諸手当、超過勤務手当及び賞与並びに健康保険、厚生年金保険、介護保険、厚生年金基金及び労働保険の保険料のうち事業主団体負担をいうものであり、本コースの事業に従事した期間中に支払われた人件費及び事業費の合計額に算定基準を当てはめ算定すること。

また、人件費を按分する際には、時間割り計算により按分して算定すること。

なお、事業の実施期間における開始日とは、事業を実施するための準備を開始した日を指すものとする。

ト 通信費

事業計画作成・効果検証事業を行うために必要なアンケート調査等にかかる通信費であること。

0309b 消費税相当額の取扱い

消費税相当額についても支給対象経費に含めるものとする。

0400 計画届の提出

0401 計画届の提出

次のイ及びロに掲げる助成金の支給を受けようとする事業主等は、次の各号の定めるところにより、助成金の種類に応じ、管轄労働局長に事業計画を届け出なければならない。

なお、当該届出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）を経由して行うことができる。

イ 雇用管理改善促進事業

(イ) 提出先 管轄労働局長

(ロ) 提出期間 賃金の増額改定日の属する月の初日の6か月前から2か月前の前日まで

なお、既に給与規定、賃金テーブル、手当規定等に昇格認定を受けた建設技能者の賃金を5%以上増額させる旨が規定されている場合は、増額改定後の最初の賃金支払い日の6か月前から2か月前の前日まで。（1つの計画において、増額改定後の最初の賃金支払い日が複数ある場合には、増額改定後の賃金支払い日のうち、最初に到来する日の6か月前から2か月前の前日まで。）

なお、事業主の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により、上記の期間内に提出ができなかった場合は、提出できなかった理由を記した書面を添えて随時提出ができることとする。ただし、この場合であっても、賃金の増額改定日の属する月の初日（既に給与規程等に昇格認定を受けた建設技能者の賃金を5%以上増額させる旨が規定されている場合は、増額改定後の最初の賃金支払い日）の1週間前までには提出させることとする。

(ハ) 様式 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））計画届（建活様式第1号。電子申請の場合は、「計画届（雇用管理改善促進事業）」。）

(ニ) 添付書類

a 改定前賃金総額内訳確認票（建活様式第1号別紙1）

b ~~改定後の賃金算定期間（0304a ロに規定する賃金改定後12か月間の賃金総額と改定前12か月間の賃金総額を比較するために用いる期間をいう。以下同じ。）に適用を予定して~~
~~いる~~増額改定の概要（算定対象となり得る人数、増額改定の割合等）がわかる資料及び

増額改定した毎月決まって支払われる賃金の内容が確認できる書類（賃金の増額改定日以降に施行を予定している給与規程、賃金テーブル、手当規程その他）

- c 賃金台帳（改定前の賃金算定期間 （0304a ロに規定する賃金改定後 12 か月間の賃金総額と改定前 12 か月間の賃金総額を比較するために用いる期間をいう。））に係る基本給、各種手当、賞与など賃金の支払い状況が確認できるもの）

~~d 労働保険料の算定基礎として計上している賃金総額の内訳（基本給、各種手当、賞与など）が確認できる書類~~

de その他管轄労働局長が必要と認める書類

ロ 普及促進事業

(イ) 提出先 管轄労働局長

(ロ) 提出期間 事業を実施しようとする日の原則 2 週間前

なお、計画届の提出は年度内 1 回までとし、事業計画期間の重複する計画届の提出は認めない。また、計画届を提出しようとする建設事業主団体が、建設事業主団体の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により、上記の期間内に提出できなかった場合は、提出できなかった理由を添えて、随時提出することができることとする。ただし、この場合であっても、事業を実施しようとする日の前日までには提出させることとする。

(ハ) 様式 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））計画届（建活様式第 2 号。電子申請の場合は、「計画届（普及促進事業）」。）

(ニ) 添付書類

- a 建設事業主団体等であることがわかる書類（定款又は規約、寄付行為、決算書（事業報告書）、会員名簿等）
- b 事業計画内訳書（事業推進員）（建活様式第 2 号別紙 1）（事業推進員の人件費に助成を受けようとする場合に限る。）
- c 事業推進員の辞令（勤務形態や事業推進員業務を行う旨が記載されたもの）、雇用契約書の写し（労働者の場合）及び履歴書（事業推進員の人件費に助成を受けようとする場合に限る。）
- d 事業推進委員会の委員名簿（所属機関の名称、職名、氏名が記載されたもの：任意様式）
- e 事業計画内訳書（事業内容）（建活様式第 2 号別紙 2）
- f 構成員内訳表（建活様式第 2 号別紙 3）
- g 事業目標及び効果検証報告書（建活様式第 5 号）

0402 計画届の受理等

イ 管轄労働局長は、計画届が提出されたときは、計画届に記載漏れがないか、0401 に規定された必要な資料が添付されているか等の形式的な不備がないことについて確認し、適正であると認めたときは、受理するものとする。書類による計画届を受理した場合には、当該計画届の処理欄に受理年月日を記入する。

ロ 計画届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、建設事業主等に補正を求める。指定された期間内に建設事業主等が補正を行わない場合、管轄労働局長は 1 か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。建設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 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該事業に係る助成金は支給しない。

- ハ 管轄労働局長は、計画届を支給要領 0403 の確認を経た後、適正であると認めたときは計画届に認定印を押印し、認定番号を記入の上、その写しを当該建設事業主等に返送する（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により通知する。）。

0403 確認事項

イ 雇用管理改善促進事業

- (イ) 建設事業主であることの確認

提出された計画届及びハローワークシステムにより確認すること。

- (ロ) 「雇用管理責任者」が選任されていることの確認

提出された計画届により確認すること。

- (ハ) 賃金増額改定前後の賃金比較が可能であることの確認

提出された改定前賃金総額内訳確認票に記載されている建設技能者に適用されている基本給、手当等の単価及び改定前賃金算定期間の賃金総額について、賃金台帳その他の添付資料で確認すること。

- (ニ) 昇格評定を受けた場合には賃金を増加させる旨の記載の確認

提出された給与規程、賃金テーブル、手当規程等により確認すること。

ロ 普及促進事業

- (イ) 対象事業主団体であることの確認

対象事業主団体であることがわかる書類（定款又は規約、寄付行為、決算書（事業報告書）、会員名簿等）、構成員内訳表（建活様式第2号別紙3）※、法人ベース・レジストリ（デジタル庁が運営する、商業法人登記情報を閲覧することができるサービスをいう。以下同じ。）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。なお当該システムは令和8年中に廃止予定。以下同じ。）により確認すること。

- (ロ) 助成対象事業であることの確認

計画届（建活様式第2号。電子申請の場合は、「計画届」。）及び事業計画内訳書（建活様式第2号別紙2）により確認すること。

- (ハ) 事業推進員が配置されていることの確認

事業推進員の辞令・雇用契約書・履歴書により確認すること。

- (ニ) 事業推進委員会の委員の確認

委員名簿（所属機関の名称、職名、氏名が記載されたもの：任意書式）により確認すること。

0404 計画変更届の変更

計画届を届け出た対象建設事業主等が、次に規定する事由により当該計画届の内容を変更しようとするときは、次に規定するところにより、「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）に係る計画変更届」（建活様式第1号及び2号。以下「変更届」という。電子申請の場合は「計画変更届」。）を管轄労働局長に提出させるものとする。

なお、当該届出については、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。

イ 雇用管理改善促進事業

~~(イ) 変更の内容~~

~~(イ) — a 増額改定整備計画期間に変更がある場合~~

~~a~~b~~ 賃金の増額改定日の属する月増額改定を予定する月に変更がある場合~~

~~— e 賃金算定期間に変更がある場合~~

~~b~~d~~ 増額改定後の最初の賃金支払い予定日に変更がある場合~~

~~c~~e~~ 算定対象となる建設技能者を新たに追加するに変更がある場合~~

(ロ) 提出期間

原則として、当初計画していた「賃金の増額改定日の属する月」の初日もしくは変更後の「賃金の増額改定日の属する月」の初日のいずれか早い方の日（計画届の提出時点で既に給与規程等に昇格評定を受けた建設技能者の賃金を5%以上増額させる旨が規定されていた場合は、変更前の「増額改定後の最初の賃金支払い日」もしくは変更後の「増額改定後の最初の賃金支払い日」のいずれか早い方の日）の原則、賃金の増額改定日の属する月の初日の1週間7日前まで。

ただし、これ以降に変更の事由が生じた場合、または、事業主の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により、上記の期間内に提出ができなかった場合は、申請が可能となった日から10日以内とする。

ロ 普及促進事業

(イ) 変更の内容

a 所要費用の増額に伴い、届け出た所要費用見込額の総額を超える場合

b 事業推進員に変更がある場合

(ロ) 提出期間

原則、事業を実施する1週間7日前までとする。ただし、これ以降に変更の事由が生じた場合、または、建設事業主団体の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により提出期間内に申請できない場合は、申請が可能となった日から10日以内とする。

0500 支給申請書の提出

0501 支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする建設事業主等は、次に定めるところにより、管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

また、支給申請をしようとする建設事業主等の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により提出期間内に申請できない場合は、第1共通要領0401に基づく取扱いとする。

イ 雇用管理改善促進事業

(イ) 提出先 管轄労働局長

(ロ) 提出期間

増額改定後の賃金算定期間の末日の翌日から起算して原則2か月以内

~~なお、「計画届」が事業を実施しようとする日の属する年度の5月末日までに提出された場合においては、4月1日からの取組も助成対象とすることができるものとする。~~

(ハ) 様式

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））支給申請書（建活様式第3号。電子申請の場合は「支給申請書（雇用管理改善促進事業）」。）

(ニ) 添付書類

- a 雇用する全ての建設技能者が建設キャリアアップシステムの技能者登録（詳細型登録）を完了している旨の疎明書
- b 能力評価結果通知書又は建設キャリアアップカードの写し（カラー）
- c 賃金の増額改定前後12か月間の賃金台帳及び出勤簿等出勤状況が分かる書類
- d 改定後賃金総額内訳確認票（建活様式第3号別紙1）
- e 増額改定した毎月決まって支払われる賃金の内容が確認できる書類（支給申請日現在で有効である給与規程、賃金テーブル、手当規程その他）（計画届提出時から変更がある場合のみ）
- ~~e 増額改定した毎月決まって支払われる賃金の内容が確認できる書類（支給申請日現在で有効である給与規定、賃金テーブル、手当規程その他）~~
- fe その他管轄労働局長が必要と認める書類

ロ 普及促進事業

- (イ) 提出先 管轄労働局長
- (ロ) 提出期間

表4の上欄に掲げる事業の終了月（事業が終了した日の属する月をいう。）の区分に応じ、原則として同表の下欄に掲げる提出期間とする。

また、個別の中小構成員等への補助金の支払いが完了した時点を事業の終了とみなして表4を適用し、支給申請を受け付けることができる。

なお、「計画届」が事業を実施しようとする日の属する年度の5月末日までに提出された場合においては、4月1日からの対象経費も助成対象とすることができるものとする。

表4

事業終了月	4月, 5月, 6月	7月, 8月, 9月	10月, 11月, 12月	1月, 2月, 3月
提出期間	7月1日から 8月末日まで	10月1日から 11月末日まで	1月1日から 2月末日まで	3月1日から 5月末日まで

(ハ) 様式

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））支給申請書（建活様式第4号。電子申請の場合は「支給申請書（普及促進事業）」。）

(ニ) 添付書類

- a 事業報告書（事業推進員 人件費）（建活様式第4号別紙1）（事業推進員の人件費を申請する場合に限る。）

- (a) 事業推進員についての出勤簿
- (b) 事業推進員についての人件費の支払証明書（対象事業主団体の長から発令を受けた事業推進員の基本給、諸手当、賞与、超過勤務手当等につき記載した賃金台帳並びに健康保険、厚生年金保険及び労働保険料の領収書等支払状況が証明できる書類をいう。）
- b 事業報告書（費用内訳表）（建活様式第4号別紙2－1）
- c CCUS等登録普及促進事業 事業報告書（建活様式第4号別紙2－2）
- d CCUS等普及促進事業について、中小構成員等が雇用する全ての建設技能者の技能者登録が完了していることを証する疎明書（0305bのロの(i)のcの(b)に該当する場合に限る。）
- e 所要費用の支払いが確認できる書類（領収書、中小構成員等に対する補助決定通知書及び補助金の受領書等）
- f 事業目標及び効果検証報告書（建活様式第5号－2）
- g その他管轄労働局長が必要と認める書類
- ※ なお、添付書類は、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、または原本を複写機を用いて複写したものとする。
- (ホ) 効果検証及び利用・活用調査について
0305bのイの(ロ)の実施結果については、原則、支給申請書と同時に「事業目標・効果検証報告書（建活様式第5号－2）」により報告を求めること。
支給申請書と同時に提出することができない場合は、その理由及び提出予定時期を記した書類を支給申請書に添付するとともに、事業終了後3か月以内又は事業終了年度の3月末日までのいずれか早い時期までに報告するよう求めること（電子申請の場合は、「事業目標・効果検証報告書」において、「事業目標・効果検証報告書（建活様式第5号－2）」により報告するよう求めること。）。

0502 支給申請書の受理及び審査

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、支給申請期間内に提出されているか、支給申請書の各欄に所要の事項が正確に記入されているか、所定の添付書類が整えられているかを確認し、受理する。

受理した支給申請書について、0300a及びbの各事項に留意してこれを審査する。

0600 支給要件の確認

0601 支給要件の確認（雇用管理改善促進事業）

イ 支給対象となりうる建設事業主であることの確認

(i) 建設事業主であることの確認

計画届（建活様式第1号）（電子申請の場合は「計画届（雇用管理改善促進事業）」により確認すること。この場合において、必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

(ロ) 雇用管理責任者を選任していることの確認

雇用管理責任者を選任していることを計画届（建活様式第1号）の「雇用管理責任者」欄（電子申請の場合は「計画届（雇用管理改善促進事業）」により確認すること。

ロ 雇用する全ての建設技能者が建設キャリアアップシステムの技能者登録を完了していることの確認

雇用する全ての建設技能者が建設キャリアアップシステムの技能者登録を完了している旨の疎明書等により確認すること。

ハ 算定対象者が能力評価のレベル判定で昇格評価を受けていることの確認

支給申請書（建活様式第3号）（電子申請の場合は「支給申請書（雇用管理改善促進事業）」に記載されている建設技能者の氏名が能力評価結果通知書又は建設キャリアアップカードに記載された氏名と一致しているか確認すること。

ニ 賃金増額改定前後の賃金の確認

支給申請書（電子申請の場合は「支給申請書（雇用管理改善促進事業）」に記載されている建設技能者の賃金について、増額改定後の賃金が増額改定前と比較し5%以上増額されていることを、増額改定後の最初の賃金支払い日が属する月の初日を基準日として前後賃金の増額改定前後12か月間の賃金台帳等賃金の支払状況が分かる書類により確認すること。

ホ 事業主都合による解雇者がいないことの確認

本事業の開始日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、支給対象となる事業を実施した事業所において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

0602 支給要件の確認（普及促進事業）

イ 支給対象となりうる建設事業主団体であることの確認

建設事業主団体等であることがわかる書類、（定款又は規約、寄付行為、決算書（事業報告書）、会員名簿等）、構成員内訳表（建活様式第2号別紙3）や、法人ベース・レジストリ及び登記情報連携システムにより確認すること。

ロ 支給上限額に達していないことの確認

当該建設事業主団体等より提出された支給申請書、支給決定通知書及び支給台帳により、0307bのイで定める支給上限額に達していないことを確認すること。

ハ 対象事業の実施の確認

計画届時の事業計画内訳書（建活様式第2号別紙1、建活様式第2号別紙2）と支給申請時の事業報告書（建活様式第4号別紙1、建活様式第4号別紙2-1）について、事業推進委員の配置、事業推進委員会の開催状況、対象事業の実施内容など、事業計画どおり実施されているか照合及び確認すること。

ニ 中小構成員等の確認

a 0305bのロの（イ）のbの（b）及び（c）における対象事業主団体が補助した中小構成員等の区分は、事業報告書（建活様式第4号別紙2-2-①、②、③）の「所属」欄により確認すること。

b 0305bのロの（イ）のbの（c）及び（d）の一人親方に関する「被保険者であった者又は

被保険者になろうとする者」の確認については、事業報告書（建活様式第4号別紙2-2-②、③）の「雇用保険加入状況」欄により確認すること。

ホ CCUS等登録促進事業において事業者登録料に対して助成する際の確認

a 0305bのロの(イ)のcの(a)の中小構成員等が技能者登録料を負担していることの確認は、CCUS等登録促進事業 事業報告書 事業者登録（建活様式第4号別紙2-2-①）の「申請態様」の記載内容を確認し、「1 技能者登録と併せて登録」である場合は、CCUS等登録促進事業 事業報告書 技能者登録（建活様式第4号別紙2-2-②）により、技能者登録の状況を確認すること。

b 0305bのロの(イ)のcの(b)の雇用する全ての建設技能者が技能者登録を完了していることの確認については、CCUS等登録促進事業 事業報告書 事業者登録（建活様式第4号別紙2-2-①）の「申請態様」の記載内容及び対象事業主団体から提出された疎明書により確認すること。

ヘ 支給対象経費の確認

支給申請書、事業報告書（建活様式第4号別紙1、建活様式第4号別紙2-1～2）、所要経費の領収書（写し）により確認すること。

ト 効果検証及び利用・活用調査について

事業期間終了後の支給申請書の提出日において、「事業目標・効果検証報告書（建活様式第5号-2）」により報告があるか確認すること。確認できない場合は、0501のロ(ホ)により、速やかに提出させること。

0700 支給決定

0701 支給決定

管轄労働局長は、支給要件をみたすものと判定された対象建設事業主等について、助成金の支給を決定する。

管轄労働局長は、支給の決定をしたときは、「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）支給決定通知書」（建活様式第6号）により建設事業主等に通知する（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通知書により、当該事業主団体に通知する。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により通知する。）。

支給要件を満たさないものと判定された建設事業主等については、助成金の不支給を決定する。

不支給の決定をしたときは、「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）不支給決定通知書」（建活様式第7号）により建設事業主等に通知する（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により、当該事業主等に通知する。）。

その他、第1共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、「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）支給決定取消及び返還通知書」（建活様式第8号）により対象建設事業主等に通知する（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により当該事業主等に通知する。）。

また、不支給の決定又は支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「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）不支給措置期間通知書」（建活様式

第9号)を当該建設事業主等に通知するものとする(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不支給措置期間通知書により当該事業主等に通知する。))。

0702 支給決定に係る事務処理

- イ 管轄労働局長は、書類による支給申請に支給決定したときは、支給申請書の処理欄に支給決定番号、支給決定年月日、支給決定金額等を記入する。
- ロ 管轄労働局長は、書類による支給申請に不支給決定をしたときは、支給申請書の処理欄にその旨及び理由を記入する。

0800 雑則

0801 財源区分

本助成金の財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

0900 附則

0901 施行期日

- イ 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。
- ロ 令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和8年4月1日から施行する。

0902 経過措置

令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に計画届の提出を行った者に対する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）の支給については、なお従前の例とする。

日 本 標 準 産 業 分 類（抜粋）
大 分 類 D ー 建 設 業
総 説

この大分類には、主として注文又は自己建設によって建設工事を施工する事業所が分類される。
 ただし、主として自己建設で維持補修工事を施工する事業所及び建設工事の企画、調査、測量、設計、監督等を行う事業所は含まれない。

建設工事

建設工事とは、現場において行われる次の工事をいう。

- (1) 建築物、土木施設その他土地に継続的に接着する工作物及びそれらに附帯する設備を新設、改造、修繕、解体、除却若しくは移設すること。
- (2) 土地、航路、流路などを改良若しくは造成すること。
- (3) 機械装置をすえ付け、解体若しくは移設すること。

事業所

建設業の事業所は、本店（個人経営などで本店のような事務所を持たない場合は事業主の住居）、支店又はその他の事務所等で常時建設工事の請負契約を締結する事務所あるいは建設工事の現場を管理する事務所とする。

なお、建設工事の行われている現場は事業所とせず、その現場を管理する事務所に含めて一事業所とする。

建設業と他産業との関係

- (1) 建設材料、その他の製品を生産又は販売する事業所が、自己の生産品又は販売品を用いる建設工事（機械装置のすえ付け、解体、移設工事を除く）を併せ営む場合には、主な業務により製造業、卸売業又は建設業に分類される。
- (2) 金属、非金属、石炭、石油、天然ガスなどの鉱物を採取するための試掘、坑道掘さく、さく井、排土作業を主として請負う事業所は大分類C-鉱業、採石業、砂利採取業〔05〕に分類される。
- (3) 土地、建物などの不動産の賃貸業、代理業、仲介業、管理業、建設建売業（自ら労働者を雇用して建物を建設し、それを分譲する事業所を除く）、土地分譲業（自ら労働者を雇用して、土地造成を行い、それを分譲する事業所を除く）は大分類K-不動産業、物品賃貸業〔68, 69〕に分類される。
- (4) 主として試すい（錐）（鉱山用を除く）、測量又は建設工事のコンサルタント、設計、監理を行う事業所は大分類L-学術研究、専門・技術サービス業〔742〕に分類される。
- (5) 国、地方公共団体等の工事事務所、土木事務所の類は、主として建設工事を自己建設（維持補修を除く）で行うもの以外は大分類L-学術研究、専門・技術サービス業〔7421〕に分類される。
- (6) 石油精製、科学、製鉄、発電等のプラントを対象として、企画、設計、調達、施工、施工管理を一括して請負い、これらのサービスを提供する事業所は大分類L-学術研究、専門・技術サービス業〔7499〕に分類される。

中分類 06ー総合工事業

総 説

この中分類には、主として土木施設、建築物を完成することを発注者に対し直接請負う事業所又は自己建設で行う事業所が分類される。

建築物の改装又は軽微な増・改築工事を総合的に行う事業所も本分類に含まれる。

ただし、建築物の改装又は軽微な増・改築工事をを行う事業所のうち塗装工事、内装工事、給排水・衛生設備工事などの個別の工事をを行う事業所は、中分類〔07, 08〕に分類される。

小 分 類 細 分 類
番 号 番 号

060	管理、補助的経済活動を行う事業所（06 総合工事業）
0600	主として管理事務を行う本社等 主として総合工事業の事業所を統括する本社等として、自企業の経営を推進するための総務、財務・経理、法務、広報・宣伝、保有資機材の管理、仕入・原材料購入等の現業以外の業務を行う事業所をいう。 ○管理事務を行う本社・本所・支社・支所
0609	その他の管理、補助的経済活動を行う事業所 主として総合工事業における活動を促進するため、同一企業の他事業所に対して、輸送、清掃、修理・整備、保安等の支援業務を行う事業所をいう。 ○自家用車庫；自家用修理工場；自家用補修所；自家用資材置場
061	一般土木建築工事業
0611	一般土木建築工事業 各種の土木施設と建築物を、いずれでも完成する能力を有する事業所をいう。 完成する能力とは、土木技術者及び建築技術者の双方を有し、かつ現実に土木工事及び建築工事の双方を施工しているか、又は最近において双方を施工した実績を有することである。
062	土木工事業（舗装工事業を除く）

- 0621 土木工事業(別掲を除く)
一般土木建築工事業に属さないで、主として堤防、護岸、水利、床固、山腹工事などによる河川・砂防・海岸・治山施設工事、ダム工事、各種の貯水池、用水池などの建設工事、各種の水路工事、かんがい排水施設工事、防波堤、岸壁・栈橋などの港湾施設工事、埋立工事、干拓工事、開墾工事、軌条敷設・停車場・鉄道土工・伏せどい・溝橋などの鉄道施設工事、地下鉄・地下工作物工事、ドック建設工事、高架道路・高架施設工事、橋りょう工事(鋼橋上部工を除く)、ずい道工事、水源施設・浄水施設・送水施設・配水施設などの上水道工事、下水管きょ・ポンプ施設・下水処理場などの下水道工事、道路工事、駐車場工事、飛行場・水上飛行場工事、運動競技場・競馬場・競輪場工事、宅地造成工事などの全て又はいずれかを行うことによって、土木施設を完成する事業所をいう。
ただし、主として造園工事を行う事業所は細分類 0622 に、しゅんせつ工事を行う事業所は細分類 0623 に、舗装工事を行う事業所は細分類 0631 に分類される。
×造園工事業〔0622〕；しゅんせつ工事業〔0623〕；舗装工事業〔0631〕
- 0622 造園工事業
主として庭園、公園、緑地等の苑地を築造する工事を行う事業所をいう。
○ゴルフ場工事業
×造園業〔0141〕；植木業〔0141〕；整地工事業〔0621〕
- 0623 しゅんせつ工事業
主としてしゅんせつ工事及びしゅんせつ工事を伴う土木工事を行う事業所をいう。
- 063 舗装工事業
- 0631 舗装工事業
主として道路舗装工事及び舗装工事を伴う土木工事を行う事業所をいう。
○道路舗装工事業
- 064 建築工事業(木造建築工事業を除く)
- 0641 建築工事業(木造建築工事業を除く)
主として木造建築物のみでなく、鉄骨鉄筋コンクリート造建築物、鉄筋コンクリート造建築物、無筋コンクリート造建築物、鉄骨造建築物、組立鉄筋コンクリート造建築物、コンクリートブロック造建築物、プレハブ리케이션建築物(ユニット住宅を含む)、石造建築物又はれんが造建築物を完成する事業所をいう。
○建築工事請負業；鉄骨造建築工事請負業；組立鉄筋コンクリート造建築工事業；コンクリートブロック造建築工事業；プレハブ리케이션建築工事業
×建築リフォーム工事業〔0661〕
- 065 木造建築工事業
- 0651 木造建築工事業
主として木造建築物のみを完成する事業所をいう。
○木造住宅建築工事業
×木造建築リフォーム工事業〔0661〕
- 066 建築リフォーム工事業
- 0661 建築リフォーム工事業
主として各種建築物の改装又は軽微な増・改築工事を総合的に行う事業所をいう。
○住宅リフォーム工事業；木造建築リフォーム工事業
×内装工事業〔0782〕；塗装工事業〔0771〕；屋根工事業〔0761 又は 0794〕；冷暖房設備工事業〔0832〕；給排水・衛生設備工事業〔0833〕

中分類 07－職別工事業（設備工事を除く）

総 説

この中分類には、主として下請として工事現場において建築物又は土木施設などの工事目的物の一部を構成するための建設工事を行う事業所が分類される。

ただし、設備工事を行う事業所は中分類 08－設備工事業に分類される。

小分類 細分類 番号 番号

- 070 管理，補助的経済活動を行う事業所（07 職別工事業）
- 0700 主として管理事務を行う本社等
主として職別工事業の事業所を統括する本社等として，保有資機材の管理等の現業以外の業務を行う事業所をいう。
○管理事務を行う本社・本所・支社・支所
- 0709 その他の管理，補助的経済活動を行う事業所
主として職別工事業における活動を促進するため，同一企業の他事業所に対して，輸送，清掃，修理・整備，保安等の支援業務を行う事業所をいう。
○自家用車庫；自家用修理工場；自家用補修所；自家用資材置場
- 071 大工工事業
- 0711 大工工事業（型枠大工工事業を除く）
主として大工工事（型枠大工工事業を除く）を行う事業所をいう。
建築物建設について，大工工事（型枠大工工事業を除く）のほかにとび工事，左官工事，屋根工事などを組み合わせて，木造建築物の完成を発注者から直接に請負うことを主とする事業所は中分類 06〔0651〕に，主として型枠大工工事を行う事業所は細分類 0712 に分類される。
○造作大工業；堂宮大工業（総合請負をしないもの）；木造りゅう骨工事請負業
×木造建築工事業〔0651〕；型枠大工工事業〔0712〕
- 0712 型枠大工工事業
主として型枠大工工事を行う事業所をいう。
○仮枠大工工事業
- 072 とび・土工・コンクリート工事業
- 0721 とび工事業
主として建方，足場組立，金属製仮設工事，支柱工事，ひき屋工事を行う事業所をいう。
○足場組立業；建方業（とび工事を主とするもの）；ひき屋工事業；メタルフォーム組立業；組立鉄筋コンクリート組立業；くい打工事業；仕事師業（とび工事を主とするもの）
- 0722 土工・コンクリート工事業
主として土工工事及び一般的なコンクリート工事（型枠大工工事業を除く）を行う事業所をいう。
○機械土工工事業；コンクリート圧送工事業；コンクリート打設工事業；仕事師業（土工工事を主とするもの）；地盤改良工事業；ウエルポイント工事業；薬液注入工事業
- 0723 特殊コンクリート工事業
主として潜かん（函）などの特殊コンクリート基礎工事，場所打ちコンクリートぐい工事，独立コンクリート煙突工事などの作業を行う事業所をいう。
○特殊コンクリート基礎工事業；場所打ちコンクリートぐい工事業；独立コンクリート煙突工事業；プレストレストコンクリート工事業
- 073 鉄骨・鉄筋工事業
- 0731 鉄骨工事業
主として現場で構造用鋼材の組立，びょう接，溶接工事を行う事業所をいう。
○橋りょう工事業
×建設用・建築用金属製品製造業（製缶板金業を含む）〔244〕
- 0732 鉄筋工事業
主としてコンクリート用鉄筋工事を行う事業所をいう。
○
- 074 石工・レンガ・タイル・ブロック工事業
- 0741 石工工事業
主として現場で天然石あるいは人造石の造形，取付け仕上げを行う事業所をいう。
○石工業（建設工事を行うもの）；石垣築造業；道路石工事業；軌道石工事業
×建築材料卸売業〔531〕；石工品製造業〔2184〕，土工工事業〔0722〕
- 0742 れんが工事業
主としてれんが工事を行う事業所をいう。
×築炉工事業〔0891〕；モザイクタイル加工業〔2146〕
- 0743 タイル工事業
主としてタイル・モザイク・テラコッタ工事を行う事業所をいう。
×モザイクタイル加工業〔2146〕
- 0744 コンクリートブロック工事業
主としてコンクリートブロック工事を行う事業所をいう。
○歩道用コンクリートブロック工事業
×コンクリート製品製造業〔2123〕

- 075 左官工事業
- 0751 左官工事業
主として左官工事、モルタル工事及び吹付け工事などを行う事業所をいう。
○とぎ出し工事業；洗い出し工事業；木舞業；漆くい工事業
- 076 板金・金物工事業
- 0761 金属製屋根工事業
主として亜鉛鉄板、銅板、アルミニウム板などを用い、折板、瓦棒、波形平板ぶきなどの工法による屋根工事を行う事業所をいう。
○鉄板屋根ふき業；銅板屋根ふき業；アルミニウム屋根ふき業
×かわら屋根ふき業〔0794〕；スレート屋根ふき業〔0794〕
- 0762 板金工事業
主としてとい(樋)、水切、雨押、スカイライト、ブリキ煙突などの工事を行う事業所をいう。
注文を受けて板金工事用の製品を製作し、これを現場で取り付ける事業所も含まれる。
- 0763 建築金物工事業
主として面格子、装飾金物、メタルラスなどの建築金物工事を行う事業所をいう。
×金物卸売業〔5591〕；金物小売業〔6021〕
- 077 塗装工事業
- 0771 塗装工事業(道路標示・区画線工事業を除く)
主として建築物内外、建築設備、鉄塔、鉄橋その他の鋼製構築物、木柱、木べい、木橋その他の木造構築物、船舶などの塗装を行う事業所をいう。
○鋼橋塗装工事業；建築装飾工事業(塗装工事を主とするもの)；船舶塗装業
×看板書き業〔9293〕；塗料卸売業〔5321〕；道路標示・区画線工事業〔0772〕
- 0772 道路標示・区画線工事業
主として道路面の標示・区画線工事を塗装によって行う事業所をいう。
- 078 床・内装工事業
- 0781 床工事業
主としてプラスチック系床タイル、床シート、カーペット、フローリングブロックなどの取付け・仕上工事を行う事業所をいう。
○床張工事業；フローリング工事業；船舶床張請負業
- 0782 内装工事業
主としてテックスその他繊維板のはり付け工事、壁紙工事、その他建築物及び船舶内部の装飾工事を行う事業所をいう。
○テックス工事業；練付工事業；壁紙工事業；室内装飾工事業
×家具小売業〔6011〕；畳卸売業〔5513〕；家具・建具卸売業〔5511〕；室内装飾繊維品卸売業〔5514〕
- 079 その他の職別工事業
- 0791 ガラス工事業
主としてガラスの取付工事のみを行う事業所をいう。
ガラスを販売するとともにその取付工事を行う事業所は含まれない。
×板ガラス卸売業〔5313〕；板ガラス小売業〔6094〕
- 0792 金属製建具工事業
主として金属製サッシ、金属製ドア、金属製シャッター、防火扉、非常階段などの取付工事のみを行う事業所をいう。
個人の注文を受けて金属製建具を製作しこれを取付ける事業所は大分類Ⅰ－卸売・小売業〔6012〕に分類される。
○金属製建具取付業
×金属扉・窓枠・くり形及び組枠製造業〔2443〕；建具小売業〔6012〕
- 0793 木製建具工事業
主として木製建具の取付工事のみを行う事業所をいう。
個人の注文を受けて木製建具を製作しこれを取付ける事業所は大分類Ⅰ－卸売・小売業〔6012〕に分類される。
○つりこみ業
×建具小売業〔6012〕；家具・建具卸売業〔5511〕；建具製造業〔1331〕
- 0794 屋根工事業(金属製屋根工事業を除く)
主として屋根工事(金属製屋根工事業を除く)を行う事業所をいう。
○屋根ふき業(板金を除く)；かわら屋根ふき業；木羽屋根ふき業；とんとんぶき業；スレート屋根ふき業；かや屋根ふき業
×コンクリート製品製造業〔2123〕；金属製屋根工事業〔0761〕
- 0795 防水工事業
主としてアスファルト防水工事、モルタル防水工事などを行う事業所をいう。
○アスファルト防水工事業；モルタル防水工事業
- 0796 解体・はつり工事業
主として工作物の解体又はコンクリート構造物のはつり及び破壊を行う事業所をいう。
- 0799 他に分類されない職別工事業
主として他に分類されない職別工事を行う事業所をいう。
○サンドブラスト業；潜水工事業；建設揚重業；炉解体業；カーテンウォール工事業；電気防蝕

工事業

中分類 08－設備工事業

総 説

この中分類には、主として電気工作物、電気通信信号施設、空気調和設備、給排水・衛生設備、昇降設備、その他機械装置などの設備を完成することを発注者に対し直接請負う事業所又は自己建設を行う事業所並びに下請としてこれらの設備の一部を構成するための設備工事を行う事業所が分類される。

小分類細分類 番号番号

- 080 管理、補助的経済活動を行う事業所（08 設備工事業）
- 0800 主として管理事務を行う本社等
主として設備工事業の事業所を統括する本社等として、自企業の経営を推進するための総務、財務・経理、法務、広報・宣伝、保有資機材の管理、仕入れ・原材料購入等の現業以外の業務を行う事業所をいう。
○管理事務を行う本社・本所・支社・支所
- 0809 その他の管理、補助的経済活動を行う事業所
主として設備工事業における活動を促進するため、同一企業の他事業所に対して、輸送、清掃、修理・整備、保安等の支援業務を行う事業所をいう。
○自家用車庫；自家用修理工場；自家用補修所；自家用資材置場
- 081 電気工事業
- 0811 一般電気工事業
主として送電線・配電線工事(地中線工事を含む)、電気鉄道・トロリーカー・ケーブルカー等の電線路工事、海底電線路配線工事、しゅんせつ船電路工事、その他これらに類する工事並びに水力発電所・火力発電所の電気設備工事、変電所変電設備工事、開閉所設備工事、変流所設備工事、船内電気設備工事、電気医療装置設備工事等の設備工事を全て又はいずれかを施工する事業所をいう。
○送配電電線路工事業；電気設備工事業
- 0812 電気配線工事業
主として建築物、建造物の屋内、屋側及びその構内外の電灯照明、電力、同機器の配線工事、一般工場、事業場、会社、商店、住宅その他電灯照明電力機器の配線工事、屋外照明、アーケード、道路照明等の照明設備配線工事、一般電気使用施設の自家用受変電設備工事、配線工事、空港等の配線工事又はネオン広告塔・電気サイン広告塔・ネオン看板・電気看板等の設備並びに配線工事の全て又はいずれかを施工する事業所をいう。
○ネオン装置工事業；船内配線業
×電気機械器具小売業〔5931〕；電気機械器具卸売業〔543〕；屋外広告業（総合的なサービスを提供するもの）〔7311〕
- 082 電気通信・信号装置工事業
- 0821 電気通信工事業(有線テレビジョン放送設備設置工事業を除く)
主として電話線路(ケーブルを含む)、無線電信電話空中線設備(支持柱を含む)、電信電話機械設備に関する工事又はその一部を施工する事業所をいう。
ただし、有線テレビジョン放送設備の設置工事を施工する事業所は細分類 0822 に分類される。
○電話線路工事業；通信土木工事業；有線・無線電話機械設備設置工事業；電信機械設備設置工事業；無線テレビジョン放送設備設置工事業；有線・無線ラジオ放送設備設置工事業
×通信機械器具卸売業〔5432〕；有線テレビジョン放送設備設置工事業〔0822〕
- 0822 有線テレビジョン放送設備設置工事業
主として有線テレビジョン放送設備の設置工事を施工する事業所をいう。
- 0823 信号装置工事業
主として閉そく器、電気信号機、連動機、転てつ装置、踏切保安装置、電気信号線支持物などの信号保安装置及び火災報知機、その他の警報装置に関する工事を施工する事業所をいう。
○火災報知器工事業
×通信機械器具卸売業〔5432〕
- 083 管工事業(さく井工事業を除く)
- 0831 一般管工事業
主として冷暖房設備、温湿度調節装置、換気装置、空気調節装置、乾燥装置、冷凍冷蔵装置、製氷装置、冷却塔などの熱学施設及び給排水・衛生設備に関する工事を全て施工する事業所をいう。
- 0832 冷暖房設備工事業
一般管工事業に属さない、主として冷暖房設備、温湿度調節装置、換気装置、空気調節装置、乾燥装置、冷凍冷蔵装置、製氷装置、冷却塔などの工事を施工する事業所をいう。
○温湿度調節装置・乾燥装置工事業；冷凍冷蔵・製氷装置工事業
- 0833 給排水・衛生設備工事業
一般管工事業に属さない、主として建築物、工場など各種施設の給水設備(井戸ポンプを含む)、排水設備、給湯設備、消火設備、水洗便所、ちゅう房設備、汚水汚物処理装置、汚

- 物浄化槽，じんかい処理装置などの設備工事を施工する事業所をいう。
○給水設備工事業；排水設備工事業；消火設備工事業；井戸ポンプ工事業
×衛生用陶磁器卸売業〔5319〕
- 0839 その他の管工事業
主としてガス導管配管，ガス内管配管，送油管配管，プラント配管，その他の配管工事を
行う事業所をいう。
○ガス配管工事業；配管工事業
- 084 機械器具設置工事業
- 0841 機械器具設置工事業(昇降設備工事業を除く)
主として機械装置のすえ付基礎工事，機械装置のすえ付け，組立，解体などの工事を施工
する事業所をいう。
○収じん(塵)装置工事業；索道架設工事業；計装工事業；自動ドア設置工事業；自動改札機
設置工事業
- 0842 昇降設備工事業
主としてエレベータ，エスカレータなどの昇降設備に関する建設工事を施工する事業所
をいう。
- 089 その他の設備工事業
- 0891 築炉工事業
主として溶鉱炉，平炉，石灰窯，れんが窯，融解窯，じんあい(塵埃)焼却炉，火葬場の炉，
火力発電所などのボイラなど各種の窯炉建設工事を施工する事業所をいう。
- 0892 熱絶縁工事業
主として管，ボイラ，その他の熱絶縁工事を施工する事業所をいう。
○保温保冷工事業；ボイラ熱絶縁工事業
- 0893 道路標識設置工事業
主として道路において標識設置工事を施工する事業所をいう。
- 0894 さく井工事業
主としてさく井，観測井・環元井，温泉の掘さく，浅井戸の築造，揚水設備の設置などの
工事を施工する事業所をいう。
○さく泉工事業；井戸掘業
×原油採取業〔0531〕；天然ガス採取業〔0532〕

建設業法における建設業の範囲

No. 1

建設工事の種類	建設工事の内容	建設工事の例示
土木一式工事	総合的な企画、指導、調整のもとに土木工作物を建設する工事(補修、改造又は解体する工事を含む。以下同じ。)	
建築一式工事	総合的な企画、指導、調整のもとに建築物を建設する工事	
大工工事	木材の加工又は取付けにより工作物を築造し、又は工作物に木製設備を取付ける工事	大工工事、型枠工事、造作工事
左官工事	工作物に壁土、モルタル、漆くい、プラスチック、繊維等をこて塗り、吹付け、又ははり付ける工事	左官工事、モルタル工事、モルタル防水工事、吹付け工事、とぎ出し工事、洗い出し工事
とび・土工・コンクリート工事	イ 足場の組立て、機械資材等の重量物の運搬配置、鉄骨等の組立て等を行う工事 ロ くい打ち、くい抜き及び場所打ぐいを行う工事 ハ 土砂等の掘削、盛上げ、締固め等を行う工事 ニ コンクリートにより工作物を築造する工事 ホ その他基礎的ないしは準備的工事	イ とび工事、ひき工事、足場等仮設工事、重量物の揚重運搬配置工事、鉄骨組立て工事、コンクリートブロック据付け工事 ロ くい工事、くい打ち工事、くい抜き工事、場所打ぐい工事 ハ 土工事、掘削工事、根切り工事、発破工事、盛土工事 ニ コンクリート工事、コンクリート打設工事、コンクリート圧送工事、プレストレストコンクリート工事 ホ 地すべり防止工事、地盤改良工事、ボーリンググラウト工事、土留め工事、仮締切り工事、吹付け工事、道路付属物設置工事、捨石工事、外構工事、はつり工事
石工事	石材(石材に類似のコンクリートブロック及び擬石を含む。)の加工又は積方により工作物を築造し、又は工作物に石材を取付ける工事	石積み(張り)工事、コンクリートブロック積み(張り)工事
屋根工事	瓦、スレート、金属薄板等により屋根をふく工事	屋根ふき工事
電気工事	発電設備、変電設備、送配電設備、構内電気設備等を設置する工事	発電設備工事、送配電線工事、引込線工事、変電設備工事、構内電気設備(非常用電気設備を含む。)工事、照明設備工事、電車線工事、信号設備工事、ネオン装置工事
管工事	冷暖房、空気調和、給排水、衛生等のための設備を設置し、又は金属製の管を使用して水、油、ガス、水蒸気等を送配するための設備を設置する工事	冷暖房設備工事、冷凍冷蔵設備工事、空気調和設備工事、給排水・給湯設備工事、厨房設備工事、衛生設備工事、浄化槽工事、水洗便所設備工事、ガス管配管工事、ダクト工事、管内更生工事
タイル・れんが・ブロック工事	れんが、コンクリートブロック等により工作物を築造し、又は工作物にれんが、コンクリートブロック、タイル等を取付け、又ははり付ける工事	コンクリートブロック積み(張り)工事、レンガ積み(張り)工事、タイル張り工事、築炉工事、スレート張り工事、サイディング工事
鋼構造物工事	形鋼、鋼板等の鋼材の加工又は組立てにより工作物を築造する工事	鉄骨工事、橋梁工事、鉄塔工事、石油、ガス等の貯蔵用タンク設置工事、屋外広告工事、閘門、水門等の門扉設置工事
鉄筋工事	棒鋼等の鋼材を加工し、接合し、又は組立てる工事	鉄筋加工組立て工事、鉄筋継手工事
舗装工事	道路等の地盤面をアスファルト、コンクリート、砂、砂利、砕石等により舗装する工事	アスファルト舗装工事、コンクリート舗装工事、ブロック舗装工事、路盤築造工事
しゅんせつ工事	河川、港湾等の水底をしゅんせつする工事	しゅんせつ工事

建設工事の種類	建設工事の内容	建設工事の例示
板金工事	金属薄板等を加工して工作物に取付け、又は工作物に金属製の付属物を取付ける工事	板金加工取付け工事、建築板金工事
ガラス工事	工作物にガラスを加工して取付ける工事	ガラス加工取付け工事、ガラスフィルム工事
塗装工事	塗料、塗材等を工作物に吹付け、塗付け、又ははり付ける工事	塗装工事、溶射工事、ライニング工事、布張り仕上工事、鋼構造物塗装工事、路面標示工事
防水工事	アスファルト、モルタル、シーリング材等によって防水を行う工事	アスファルト防水工事、モルタル防水工事、シーリング工事、塗膜防水工事、シート防水工事、注入防水工事
内装仕上工事	木材、石膏ボード、吸音板、壁紙、たたみビニール床タイル、カーペット、ふすま等を用いて建築物の内装仕上げを行う工事	インテリア工事、天井仕上工事、壁張り工事、内装間仕切り工事、床仕上工事、たたみ工事、ふすま工事、家具工事、防音工事
機械器具設置工事	機械器具の組立て等により工作物を建設し又は工作物に機械器具を取付ける工事	プラント設備工事、運搬機器設備工事、内燃力発電設備工事、集塵機器設備工事、給排気機器設備工事、揚排水機器設備工事、ダム用仮設備工事、遊技施設設置工事、舞台装置設置工事、サイロ設置工事、立体駐車場設備工事
熱絶縁工事	工作物又は工作物の設備を熱絶縁する工事	冷暖房設備、冷凍冷蔵設備、動力設備又は燃料工業、化学工業等の設備の熱絶縁工事、ウレタン吹付け断熱工事
電気通信工事	有線電気通信設備、無線電気通信設備、放送機械設備、データ通信設備等の電気通信設備を設置する工事	電気通信線路設備工事、電気通信機械設置工事、放送機械設置工事、空中線設備工事、データ通信設備工事、情報制御設備工事、ＴＶ電波障害防除設備工事
造園工事	整地、樹木の植栽、景石のすえ付け等により庭園、公園、緑地等の苑地を築造する工事	植栽工事、地被工事、景石工事、地ごしらえ工事、公園設備工事、広場工事、園地工事、水景工事、緑地育成工事
さく井工事	さく井機械等を用いてさく孔、さく井を行う工事又はこれらの工事を伴う揚水設備設置等を行う工事	さく井工事、観測井工事、還元井工事、温泉掘削工事、井戸築造工事、さく孔工事、石油掘削工事、天然ガス掘削工事、揚水設備工事
建具工事	工作物に木製又は金属製の建具等を取付ける工事	金属製建具取付け工事、サッシ取付け工事、金属製カーテンウォール取付け工事、シャッター取付け工事、自動ドア取付け工事、木製建具取付け工事、ふすま工事
水道施設工事	上水道、工業用水道等のための取水、浄水、配水等の施設を築造する工事又は公共下水道若しくは流域下水道の処理設備を設置する工事	取水施設工事、浄水施設工事、配水施設工事、下水道処理設備工事
消防施設工事	火災警報設備、消火設備、避難設備若しくは消火活動に必要な設備を設置し、又は工作物に取付ける工事	屋内消火栓設置工事、スプリンクラー設置工事、水噴射、泡、不燃性ガス、蒸発性液体又は粉末による消火設備工事、屋外消火栓設置工事、動力消防ポンプ設置工事、火災報知設備工事、漏電火災警報器設置工事、非常警報設備工事、金属製避難はしご、救助袋、緩降機、避難橋又は排煙設備の設置工事
清掃施設工事	し尿処理施設又はごみ処理施設を設置する工事	ごみ処理施設工事、し尿処理施設工事
解体工事	工作物の解体を行う工事	工作物解体工事

7 人材確保等支援助成金

(5) 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

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。）第115条第1項第15号及び第118条に基づく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））（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	0303c 助成の対象となる訓練施設及び訓練設備
0101 趣旨	0304c 用途変更の禁止の条件
0102 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））の種類	0305c 支給額
	0306c 支給対象費用の範囲等
0200 定義	
0201 建設労働者	0300d 支給要件・支給額（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（賃金向上助成））
0202 建設事業主	0301d 支給対象者
0203 中小建設事業主	0302d 支給額
0204 認定訓練	
0205 毎月決まって支払われる賃金	
0300 支給要件・支給額	0300e 支給要件・支給額（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成）（石川県））
0300a 支給要件・支給額（共通）	0301e 支給対象者
0301a 支給対象事業主等	0302e 支給対象となる事業
0302a 支給対象とならない者	0303e 支給の条件（用途変更の禁止）
0303a 消費税相当額の取扱い	0304e 支給額
0300b 支給要件・支給額（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））	0305e 支給対象費用の算定
0301b 支給対象者	0400 計画届の提出
0302b 支給対象となる事業	0401 計画届の提出
0303b 支給の条件（用途変更の禁止）	0402 計画届の受理等
0304b 支給額	0403 確認事項
0305b 支給対象費用の算定	0404 計画届の変更
0300c 支給要件・支給額（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））	0500 支給申請書の提出
0301c 支給対象者	0501 支給申請書の提出
0302c 助成の対象となる認定訓練	0502 支給申請書の受理及び審査

0600 支給要件の確認	
0601 支給要件の確認（共通）	
0602 支給要件の確認（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））	
0603 支給要件の確認（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））	
0604 支給要件の確認（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（賃金向上助成））	
0605 支給要件の確認（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成）（石川県））	
0700 支給決定	
0701 支給決定	
0800 雑則	
0801 財源区分	
0900 附則	
0901 施行期日	
0902 経過措置	

0100 趣旨

0101 趣旨

本助成金は、建設業における労働者の労働環境の改善及び技能継承を図り、もって建設労働者の雇用の安定、並びに能力の開発及び向上に資するため、中小建設事業主及び職業訓練法人に対し、建設労働者の労働環境の整備や、技能の向上を図る場を提供するために必要な助成を行うものである。

0102 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））の種類

コースの種類は次のとおりとする。

- イ 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）
- ロ 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）
- ハ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（賃金向上助成）
- ニ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成）（石川県）

0200 定義

0201 建設労働者

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号。以下「法」という。）第 2 条第 4 項に規定する建設事業に従事する労働者をいう。

また、建設事業の範囲は、日本標準産業分類（総務省令和 5 年 6 月改訂）及び建設業法（昭和 24 年法律第 100 号）第 2 条第 1 項の定めるところにより、別表 1 及び別表 2 のとおりとする。

0202 建設事業主

建設労働者を雇用して建設事業を行う者であって、雇用保険に加入している次のイ又はロに該当するものであって、法第 5 条第 1 項に定める雇用管理責任者を選任しているものをいう。

- イ 「建設の事業」としての雇用保険料率の適用がされている建設事業主（以下「A の建設事業主」という。）
- ロ 建設業法（昭和 24 年法律第 100 号）第 3 条第 1 項の規定により国土交通大臣又は都道府県知事から建設業の許可を受けて建設業を営む者のうち、「一般の事業」又は「農林水産清酒製造の事業」としての雇用保険料率が適用されている建設事業主（以下「B の建設事業主」という。）

0203 中小建設事業主

上記 0202 に該当する建設事業主のうち、第 1 共通要領 0202 に規定する中小企業事業主であるものをいう。

0204 認定訓練

職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「能開法」という。）第 24 条第 1 項の認定に係る職業訓練又は同法第 27 条の 2 第 2 項において準用する同法第 24 条第 1 項の認定に係る指導員訓練をいう。

0205 毎月決まって支払われる賃金

基本給及び諸手当をいう（労働協約、就業規則又は労働契約等において明示されているものに限る。）。諸手当に含むか否かについては以下による。

- (イ) 諸手当に含むもの

労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役

職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。

(ロ) 諸手当に含まないもの

a 月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）

b 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当等）

(ハ) 上記 (イ)、(ロ) 以外の手当については、手当での名称に関わらず実態により判断するものとする。ただし、上記 (イ) に挙げた手当であっても、月ごとに支払われるか否かが変動するような手当と認められる場合は諸手当から除外し、上記 (ロ) に挙げた手当であっても、例えば以下のように、月ごとに支払われるか否かが変動しないような手当は諸手当に含めることとする。

a 扶養家族の有無、家族の人数に関係なく労働者全員に対して一律支給する家族手当

b 通勤に要した費用や通勤距離に関係なく労働者全員に対して一律に支給する通勤手当

c 住宅の形態（賃貸・持家）ごとに労働者全員に対して一律に定額で支給する住宅手当

0300 支給要件・支給額

0300a 支給要件・支給額（共通）

0301a 支給対象事業主等

本助成金は、次に定める建設事業主等であって、コースの種類ごとに定める要件に該当するものに対して、支給する。なお、0302a の一人親方及び同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、支給対象としない。また、建設事業主について、助成金の支給は、原則、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

イ 中小建設事業主

ロ 能開法第 31 条に規定する職業訓練法人

0302a 支給対象とならない者

次のいずれかに該当するものは本助成金の支給対象とはならない。

イ 一人親方

建設労働者を雇用しないで自ら建設業を行ういわゆる一人親方は、法第 2 条第 5 項に規定する事業主に該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

ロ 同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者

労働基準法において、事業主と生計を一にする同居の親族（世帯を同じくして常時生活を共にしている民法（明治 29 年法律第 89 号）第 725 条にいう六親等内の血族、配偶者及び三親等内の姻族をいう。以下同じ。）は、形式上労働者として就労し賃金を受けていても、実質的には事業主と利益を一にしており、事業主と同一の地位にあるものと認められることから、原則として労働者として扱わないこととしている。したがって、同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、法第 2 条第 5 項に規定する事業主には該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

0303a 消費税相当額の取扱い

消費税相当額についても支給対象経費に含めるものとする。

0300b 支給要件・支給額（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成））

0301b 支給対象者

本助成金は、Aの中小建設事業主であって、0302bに規定する対象事業の実施に関する計画を策定し、同計画に従って対象事業を実施する当該建設工事現場に係る元方の中小建設事業主（以下「中小元方建設事業主」という）に対して支給する。

0302b 支給対象となる事業

イ 事業内容

中小元方建設事業主が施工管理を行う工事現場で作業等を行う女性の建設労働者専用の作業員施設（便所、更衣室、シャワー室、浴室）の賃借

ロ 上記事業に係る用語の意義

(イ) 作業員施設

作業員施設とは、建設労働者に使用させるための次の表1-3の左欄に掲げる施設であって、いずれの作業員施設も建設工事が行われる場所に設置され、安全上、防火上及び衛生上適当と認められ、かつ、同表の左欄に掲げる作業員施設に応じ、同表右欄に掲げる基準に該当するものであること。

表 1

作業員施設	基準
更衣室	イ ロッカーを設けること。 ロ 床は、土のままとせず板張り、コンクリート等の構造とすること。 ハ 床面積が8㎡以上であること。 ニ 施設入口のドアに女性専用施設である旨明示され、かつドアに施錠機能があること。
浴室	イ 清浄な水又は上がり湯を備えること。 ロ 脱衣場を設けること。 ハ 施設入口のドアに女性専用施設である旨明示され、かつドアに施錠機能があること。
便所	イ 便池は、汚物が土中に浸透しない構造とすること。 ロ 流出する清浄な水によって手を洗う設備を設けること。 ハ 鏡付き化粧台、荷物置きを設けること。 ニ 施設入口のドアに女性専用施設である旨明示され、かつドアに施錠機能があること。
シャワー室	イ シャワーヘッドごとに仕切りを設けること。 ロ 脱衣場を設けること。

ハ 施設入口のドアに女性専用施設である旨明示され、かつ ドアに施錠機能があること。

(ロ) 賃借

賃借とは、賃借人が他人の所有する作業員施設を賃借料を支払って借り受ける場合をいうこと。

(ハ) 床面積

床面積とは、原則として壁心より計算した面積をいうこと。その計算による面積の算定が困難な場合は、カタログに記載されている外寸による床面積としても差し支えないこと。また、延べ床面積とは各階の床面積の合計をいうこと。なお、算定した結果、床面積に1㎡未満の端数が生じたときは、小数点2位以下を切り捨てた数値をもって床面積とすること。

ハ 助成対象とはならない作業員施設

作業員施設が、次に掲げる者の所有に属する場合は、助成の対象とはならないものであること。

(イ) 賃借人の配偶者又は一親等の血族及び姻族の所有するもの

(ロ) 法人が賃借する場合、その法人の役員の所有するもの

(ハ) 同一の作業員施設に複数の事業主が契約締結するもの

(ニ) 公共工事（国、都道府県、市区町村（国等）が発注する建設工事のほか、民間事業者が建設工事を行うに当たって国等が購入や賃借を予定しているもの。以下同じ。）において利用されるもの。ただし、公共事業において設置される作業員施設とは別に、より快適で清潔な環境で仕事ができるための作業員施設について、建設事業主が賃借する場合はこの限りでない。

ニ 作業員施設の設置基準

建築基準法に規定する基準に適合するもので、次の要件を満たすものであること。

なお、軽量鉄骨造ユニット工法による作業員施設（プレハブ建築による作業員施設を含む）は基準に適合するものとする。

(イ) 建設工事が行われる場所に設けられ、移動が可能であること。

なお、事業主等の店社及び団体店社の同一敷地に設けられた作業員施設は、助成の対象とはならないこと。

ホ 作業員施設に係るその他の留意事項

~~(イ) 助成対象となる女性専用作業員施設と同じ区分の作業員施設を男性の建設労働者に対しても整備すること。~~

(イ) 助成対象とする作業員施設設置数

一の建設工事現場につき、表 1-3 の作業員施設の区分毎に1施設の助成を限度とする。

(ロ) 作業員施設の利用料金

助成対象となる女性専用作業員施設の利用について、労働者から利用料金を徴収しないこと。

0303b 支給の条件（用途変更の禁止）

作業員施設の整備（賃借）について助成金を支給する場合には、助成金の対象となる期間、本来の用途を変更しないこと及び作業員施設の使用状況等についての調査及び報告に中小事業主が協力することを支給の条件とすること。

0304b 支給額

支給額は、支給対象費用の5分の3（ただし、賃金要件を満たした中小建設事業主については、4分の3）を乗じて得た額とする。ただし、一事業年度あたり、本助成と0300dの作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（賃金向上助成）に係る支給額の合計は、90万円を上限とする。

0305b 支給対象費用の算定

イ 支給対象費用

支給対象事業に要する賃借料のうち、次に掲げる経費を支給対象費用とする。

(イ) 作業員施設の本体に係る賃借料

ただし、設置場所、構造・規模等について、類似の作業員施設の賃借料と比較して社会通念上適正なものでなければならない。

(ロ) 作業員施設の資機材の搬入に係る運搬費

(ハ) 作業員施設の設置又は据え付け、組立に係る工事費

(ニ) 作業員施設の設置基礎、付帯設備に係る工事費

(ホ) 次の表2-4に掲げる作業員施設内の備え付けの備品費（賃借の場合に限る。）

表 2

作業員 施 設	屋内上下水道 及びガス配管 工事費	屋内電気配 線工事費	冷暖房設備（ 原則として 固 定されたも の）	くつ・雨具 等の収納設 備	湯沸器	洗面台	畳 カーペット カーテン
更衣室		○	○	○		○	○
浴 室	○	○			○		
便 所	○	○				○	
シャワー室	○	○			○		

ロ 支給対象外の賃借料

賃借料のうち、次に掲げる部分は支給対象経費としない。

(イ) 権利金、敷金、礼金、補償金その他これに類するもの

(ロ) 資機材の搬出に係る運搬費

(ハ) 使用期間中の維持管理費及び返却時における破損、欠品に係る費用

(ニ) 撤去費

(ホ) 光熱水料費、管理費、共益費、駐車場代

ハ 支給対象月数及び期間

同一の中小元方建設事業主が、同一場所に設置された同一の作業員施設を賃借する場合の助成金の支給の対象となる月数は、助成金の支給の対象となった最初の日から起算して1か

月以上 12 か月以下とする。

ただし、当該建設工事現場における女性の建設労働者の就労日数が 10 日に満たない月に係る賃借料については助成対象外とする（賃借期間が月の途中から始まる月、又は月の途中で終了する月に係る必要な女性の建設労働者の就労日数は、当月の賃借日数を 30 で除した値を 10 に乗じた日数（小数点第 1 位切り下げ）以上とする。）。

また、賃借の支給限度額の規定により助成対象となる月数が 1 か月未満となる場合は、助成の対象として差し支えない。月数の計算及び日割り計算については次のとおりとする。

(イ) 月数の計算

賃借に係る月数の計算は、民法第 143 条第 2 項に規定する「暦による期間の計算」によること。

(ロ) 日割り計算

賃借期間が月の途中から始まり、又は月の途中で終了する場合の助成対象額は、1 か月当たりの賃借料の額を 30 で除して得た額に賃借した日数を乗じて得た額とすること。

なお、1 円未満の端数が生じたときは、その端数金額を切り捨てること。

ニ 1 か月分の賃借料に対象外部分が含まれている場合の取扱い

賃借料の中に事務所・倉庫等の女性専用の作業員施設とは認められない支給対象外部分の賃借料が含まれているときは、次により当該支給対象外部分の賃借料を 1 か月分の賃借料から控除する。

(イ) 賃貸借契約書に定められた 1 か月分の賃借料から支給対象外部分の賃借料が明確に区分できるときは、その額。

(ロ) 賃貸借契約書に定められた 1 か月分の賃借料から支給対象外部分の賃借料が明確に区分できないときは、1 か月分の賃借料の額に当該 1 か月分の賃借料の積算の基礎となった全体の作業員施設の延べ床面積に対する助成対象外部分の延べ床面積の比率を乗じて得た額。なお、1 円未満の端数が生じたときは、その端数金額を切り捨てること。

0300c 支給要件・支給額（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））

0301c 支給対象者

本助成金は、認定訓練（建設事業に直接関連するものに限る。）を実施するためにこれに適した施設（以下「訓練施設」という。）又は設備（以下「訓練設備」という。）の設置又は整備を行うための計画を策定した職業訓練推進団体であって、次のいずれにも該当するものに対して助成する。

イ 複数都道府県にわたる地域における建設事業主又は建設事業主団体の 10 以上が当該職業訓練法人の社員であるもの又は当該職業訓練法人の基本財産の拠出をしているものであること。

なお、「複数都道府県にわたる地域における建設事業主又は建設事業主団体の 10 以上が当該職業訓練法人の社員であるもの」とは、職業訓練法人の構成事業主又は構成事業主団体が、数個の都道府県において均衡に分布している状況をいうもの。したがって、例えば 2 個の都道府県にわたる地域における建設事業主又は建設事業主団体のうち、1 都道府県の建設事業主数が数社程度であるなど極端な偏りが見受けられる場合は該当しない。

ロ 建設工事における作業に係る職業訓練の実施に適した職業訓練施設を運営するものであること。

なお、「職業訓練施設を運営する」とは、当該職業訓練施設で実施される職業訓練を適正に運営することをいうものであるが、外部からの依頼等により当該職業訓練施設外に出向いて実施される職業訓練の適正な運営も含まれる。

- ハ 職業訓練の実施に当たっては、原則として、所属企業のみを対象とする等の限定を行わず、受講者を広く募集（ホームページ、リーフレット等）しているものであること。

0302c 助成の対象となる認定訓練

0301c の「認定訓練」とは、認定訓練のうち別表 3「認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧」について行われるものをいうものであること。

0303c 助成の対象となる訓練施設及び訓練設備

助成対象となる訓練施設及び訓練設備は、次のイ又はロに該当するものとし、教室・実習場の平米数、機器・備品類の品目・台数等の算定にあたっては、原則として能開則別表 2 及び厚生労働大臣が別に定める設備細目で定められた基準を上限とすること。

- イ 助成対象となる訓練施設は、次のいずれにも該当するものであること。

- (イ) 実施する認定訓練の訓練生の数に応じた規模の訓練施設を設置又は整備すること。
- (ロ) 訓練施設の設置又は整備後も適正な数の訓練生を確保する見込みがあるものであること。
- (ハ) 訓練施設を設置又は整備するための土地を確保しているものであること。
- (ニ) 耐火構造又はこれに準ずる構造の訓練施設を設置又は整備するものであって、建築基準法（昭和 25 年法律第 201 号）に基づき所要の措置を講ずるものであること。

- ロ 助成対象となる訓練設備は、集合して行う訓練の学科又は実技に必要な訓練設備を設置又は整備するものであること。

0304c 用途変更の禁止の条件

本助成金の支給の決定があった日から、「補助事業等により取得し、又は効用の増加した財産の処分制限期間」（平成 20 年厚生労働省告示第 384 号。以下「財産処分制限期間告示」という。）を準用して算定した年数を経過する日までの間（設備の賃借の場合は、助成対象となる期間）は、当該助成金の対象となった訓練施設又は訓練設備について用途を変更しないこと並びに当該訓練施設又は訓練設備の使用状況等についての調査に協力すること及び 1 年（賃借の場合は 6 ヶ月）ごとに職業訓練施設等使用状況報告書（建作別様式第 3 号。電子申請の場合は、「報告書」において、「建作別様式第 3 号」）により報告することを支給の条件とすること。

支給要件を著しく逸脱した用途に使用しないこととすること。上記用途変更があった場合は「厚生労働省所管労働保険特別会計補助金等に係る財産処分について」（基発第 0417001 号、職発第 0417004 号）に基づいて国庫納付を行うこと。ただし、天災により使用に耐えない、運営事業主等の倒産・解散等やむを得ない場合にあってはこの限りではないこと。

0305c 支給額

本助成金の支給額は、訓練施設又は訓練設備の設置又は整備に要した費用のうち、訓練を実施する上で必要最小限のものであって、次の表 3 の左欄に掲げる施設及びこれに応じた同表の右欄に掲げる設備（同表に掲げる施設及び設備以外の職員及び訓練生のための福利厚生

に係る施設及び設備を除く。)の設置又は整備に要した費用の額の2分の1に相当する額とする。ただし、一の計画に対して3億円を上限とする。また、計画届の提出日から起算して過去5年間において本助成金及び「雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」(平成30年厚生労働省令第58号)による改正前の建設労働者確保育成助成金(建設広域教育訓練コース(施設設置等経費助成)) (経過措置含む) (以下「施設設置等関係助成」という。)の支給が行われている場合(平成27年4月10日以降に受理した計画に基づく支給が対象)、当該設置又は整備を含めその支給決定額の合計は上限3億円とする。

表3

施 設	設 備
教 室	机、椅子、演壇、黒板、掲示板、視聴覚機材、製図用機器、OA用機器、書庫、教材類、用具類、エアコン、間仕切り
実 習 場	野丁場職種に関連する訓練科の実施に必要な機械器具等(厚生労働大臣が定める設備細目に記載されているもの)
管 理 室 (事務室、宿直室、 用務員室、賄い人 休憩室、湯沸し室 を含む)	複写機、電話機、机、椅子、会議テーブル、応接テーブル、エアコン、ロッカー、寝具、ゴミ箱、給湯器(図書、計算機等は対象外)
訓練生宿泊室	机、椅子、ベッド、布団、エアコン
浴室(訓練生の宿泊関連のものに限る)	浴槽、シャワー器
洗面所(訓練生の宿泊関連のものに限る)	洗面台、洗濯機
食堂(訓練生の宿泊関連のものに限る)	机、椅子、流し台、給湯器
廊 下 (玄関、階段、ロビー 含む)	靴棚
便 所 (訓練生の宿泊関連の ものを含む)	
倉 庫	
	その他の設備

イ 施設に対する助成

施設に対する助成は、施設の新築、増改築、購入又は修繕を対象とする。

(イ) 職業訓練法人の行う施設の新築、増改築又は購入について

施設の使用年数の経過、災害による亡失、都市計画による移転、訓練生数の大幅な増加等適正と認められる事由があるもののみ助成対象とすること。

(ロ) 職業訓練法人の行う施設の修繕について

建築基準法第6条に定める建築確認申請を要する大規模の修繕のみ対象とすること。

ロ 設備に対する助成

設備に対する助成は、購入又は賃借を対象とする。

なお、訓練生宿泊室用ベッド・布団については訓練実施計画等を十分考慮の上助成対象の判断をすることとし、賃借（リース等）については訓練実施期間（宿泊を伴う訓練に限る。）による費用を助成対象とするものであること。

ハ 助成対象費用

助成対象費用については、0305c に規定する施設及び設備のとおりであるが、次の費用についても助成対象費用に含めて差し支えない。

(イ) 施設については、家屋付帯設備工事（屋内給排水工事、屋内配線工事、その他社会通念上必要とされる家屋付帯設備工事）及び設計監理料。

(ロ) 設備については、機械器具の操作に必要な付属工具。

(ハ) 0305c の表3「その他の設備」として、訓練生送迎車両。ただし、訓練生送迎車両については、訓練施設周辺の交通事情等を十分考慮の上助成対象の判断をすることとし、その整備については、購入・賃借（リース等）による費用を助成対象とすること

ニ 賃借による機械等の設備の設置又は整備について

賃借（リース等）による機械等の設備の設置又は整備については、1日当たりの賃借料に当該訓練実施日数（設置（搬入）及び撤去（搬出）に係る必要日数を含む）を乗じて得た額とすること。

また、1日当たりの賃借料が明確でない場合は、1ヶ月当たりの賃借料を30で除して得た額を1日当たりの賃借料として算定すること。

ホ 訓練用備品整備に係る中古品の取扱い

品質及び性能面での信頼性の点、訓練生への安全上の配慮から、中古品による整備については認められないこと。ただし、汎用性が少ない特殊用途のものについてはこの限りではない。

0300d 支給要件・支給額（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（賃金向上助成））

0301d 支給対象者

本助成金は、次のいずれの要件にも該当するAの中小建設事業主に対して支給する。

イ 0300b に規定する支給要件・支給額（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成）の支給決定を受けていること。

ロ 以下の(イ)および(ロ)のいずれも満たしていること。

(イ) 支給対象事業の実施日の初日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該事業を実施した対象建設事業主において、雇用する雇保法第4条に規定する雇用保険被保険者（雇保法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及

び同法第 43 条第 1 項に規定する日雇労働被保険者を除く。) を解雇等事業主都合により離職させていない事業主であること。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用する雇保法第 4 条に規定する雇用保険被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。

- (ロ) 雇用する全ての建設労働者の毎月決まって支払われる賃金（以下 0301c ロ(ロ)内では「賃金」という。）について、支給対象事業終了日の翌日から起算して 1 年以内に、5 %以上増加させ、建設労働者に支払っている事業主であること。

ただし次のいずれかに該当する場合には賃金を増額させているものとして認められない。

- ・賃金の増額後、合理的な理由なく賃金の額を引き下げの場合
- ・合理的な理由なく、賃金以外の諸手当等の額を引き下げ、賃金の額を引き上げる場合

なお、賃金が 5 %以上増加していることについては、改定後 3 か月間の賃金総額と改定前 3 か月間の賃金総額を比較し、全ての建設労働者の賃金が 5 %以上増加していることにより判断するものとする。

また、対象労働者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金変動する場合であって、賃金要件対象労働者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較することができる。

0302d 支給額

イ 支給上限額

一の事業所に対する一の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までをいう。）の本助成金、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）に係る支給額の合計が、90 万円を超えるときは 90 万円を限度とする。

ロ 支給額

支給額は、0300b に規定する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）の支給決定を受ける場合、0305b により算定して得た合計額の 20 分の 3

0300e 支給要件・支給額（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成）（石川県））

0301e 支給対象者

本助成金は、0302e に規定する対象事業の実施に関する計画を策定し、同計画に従って対象事業を実施する中小建設事業主に対して支給する。

0302e 支給対象となる事業

イ 事業内容

令和6年1月1日以降に開始した石川県に所在する工事現場での作業等を行う建設労働者のための作業員宿舎、賃貸住宅及び作業員施設（便所、休憩室、更衣室、シャワー室、浴室及び食堂）の賃借

ロ 上記事業に係る用語の意義

(イ) 作業員宿舎

作業員宿舎とは、事業経営の必要上設置され、建設労働者2人以上が一つの敷地内に居住し、生活を営むことができるものをいうこと。

なお、0300eにおける「作業員宿舎」は、事業の完了の時期が予定されている1つの有期事業に利用される附属宿舎に限らず、複数の有期事業で利用されるもの、複数の事業主が費用分担を明確にした上で契約するものも含まれる。

(ロ) 賃貸住宅

賃貸住宅とは、石川県に所在する雇用保険適用事業所を有する中小建設事業主が石川県に所在する工事現場で作業等を行う建設労働者を遠隔地より新たに採用するために賃借する石川県に所在する住宅をいうこと。

(ハ) 作業員施設

作業員施設とは、建設労働者に使用させるための次の表4の左欄に掲げる施設であって、建設工事が行われる場所に設置され、安全上、防火上及び衛生上適当と認められ、かつ、同表の左欄に掲げる作業員施設に応じ、同表右欄に掲げる基準に該当するものであること。

表4

作業員施設	基準
食堂	イ 同時に食事する者の数に応じ、食卓を設け、かつ、座食することができる場合を除き、いすを設けること。 ロ 給湯設備は設けること。 ハ 床は、土のままとせず板張り、コンクリート等の構造とすること。
休憩室	イ 寝台、畳、カーペットその他臥床することができる設備を備えること。 ロ 床は、土のままとせず板張り、コンクリート等の構造とすること。
更衣室	イ ロッカーを設けること。 ロ 床は、土のままとせず板張り、コンクリート等の構造とすること。
浴室	イ 清浄な水又は上がり湯を備えること。 ロ 脱衣場を設けること。
便所	イ 便池は、汚物が土中に浸透しない構造とすること。 ロ 流出する清浄な水によって手を洗う設備を設けること。
シャワー室	イ シャワーヘッドごとに仕切りを設けること。 ロ 脱衣場を設けること。

(二) 賃借

賃借とは、賃借人が他人の所有する作業員宿舍等の全部又は一部(賃借による占有部分が当該建築物において階段又は壁で区画されたものに限る。なお、費用分担を明確にした上で複数の建設事業主が契約する作業員宿舍については、費用を負担する居室、施設が明確になっている場合は占有部分が壁又は階段で区画されていなくてもよい。)を賃借料を支払って借り受ける場合をいうこと。

(ホ) 収容能力人員

収容能力人員とは、作業員宿舍に実際に寄宿させる労働者をいうのではなく、当該宿舍の居室の収容能力からみて、入居できる建設労働者をいい、平面図における各居室の床面積を、 4.8 m^2 で除して得た数(2を超える場合は2とし、1未満の端数は切り捨てるものとする。)の和とすること。

(ハ) 床面積

床面積とは、原則として壁心より計算した面積をいうこと。その計算による面積の算定が困難な場合は、カタログに記載されている外寸による床面積としても差し支えないこと。また、延べ床面積とは各階の床面積の合計をいうこと。なお、算定した結果、床面積に 1 m^2 未満の端数が生じたときは、小数点2位以下を切り捨てた数値をもって床面積とすること。

ハ 助成対象となる作業員宿舍、賃貸住宅及び作業員施設

助成対象となる作業員宿舍、賃貸住宅及び作業員施設は、次の場合とする。

(イ) 作業員宿舍、賃貸住宅及び作業員施設が石川県に所在していること。

(ロ) 賃貸住宅については雇用保険の適用事業所が石川県に所在していること。

(ハ) 作業員宿舍については、一定期間利用の見込みがあること。

(ニ) 複数の工事に公共工事も含まれて利用される作業員宿舍については、入居予定の建設労働者の全員が入居を開始した日から1ヶ月の期間において、入居した建設労働者の稼働日数の総計のうち、民間事業に4時間以上従事した日数の総計の割合が4分の3以上であること。なお、入居予定の建設労働者の全員が入居を開始する日が賃貸借契約の日から2ヶ月後以降になる場合は、賃貸借契約の日から2ヶ月後の日から1ヶ月の期間で算定すること。また、入居する建設労働者が民間事業に4時間以上従事する予定となっていた日について、天候や作業員の傷病等の事業主の責めに帰さない事由や、休業手当を支払った上で事業主の責任で行う休業により、当該日の事業に従事できなかった日については、民間工事に従事した日数に計上して差し支えない。

(ホ) Aの中小建設事業主が自ら雇用する建設労働者又は直接の下請けのAの中小建設事業主が雇用する建設労働者を寄宿させるため又は使用させるために賃借により設置する作業員宿舍又は作業員施設。

Bの中小建設事業主においては、Bの中小建設事業主に雇用される建設労働者の勤務場所がAの事業所である場合に限って対象とする。

また、Bの中小建設事業主の直接の下請けのAの中小建設事業主が雇用する建設労働者を寄宿させるため又は使用させるために賃借により設置する作業員宿舍又は作業員施設を設置すること。

(ヘ) 賃貸住宅については、Aの中小建設事業主が自ら雇用する建設労働者もしくはBの中小

建設事業主が自ら雇用するAの事業所に勤務する建設労働者であって、助成対象期間を通して雇用保険の被保険者であるものであり、当該建設労働者に居住させるために石川県に所在する賃貸住宅を賃借すること。

ニ 助成対象とはならない作業員宿舎、賃貸住宅及び作業員施設

次に該当する場合は、助成の対象とはならないものであること。

- (イ) 賃借人の配偶者又は一親等の血族及び姻族の所有する作業員宿舎、賃貸住宅又は作業員施設
- (ロ) 法人が賃借する場合、その法人の役員の所有する作業員宿舎、賃貸住宅又は作業員施設
- (ハ) 複数の事業主が契約を締結する同一の賃貸住宅又は作業員施設
- (ニ) 複数の事業主が契約を締結する同一の作業員宿舎のうち、各事業主の費用分担が明確でないもの
- (ホ) 公共工事で利用されるもの。ただし、複数の工事に公共工事も含まれて利用される作業員宿舎については、0302e ハ (ニ) の条件を満たせば対象となる。ただし、公共事業において設置される作業員施設とは別に、より快適で清潔な環境で仕事ができるための作業員施設について、建設事業主が賃借する場合はこの限りでない。

ホ 作業員宿舎の設置基準

作業員宿舎については、次に掲げる基準を満たすものであること。

作業員宿舎が、建設業附属寄宿舍規程定（昭和42年労働省令第27号。以下「規程定」という。）規程の適用を受ける（宿泊している労働者に労務管理上共同生活が要請されているもの）場合は、次に掲げる基準に加え、規程に定める基準に適合していること。また、作業員宿舎が、規程の適用を受けない場合は、次に掲げる基準に加え、宿舎の利用規則を作成し、規程第5条以下の規定を踏まえた施設となっていること。

- (イ) 1室の居住人員は、2人以内であること。この場合、ふすま、障子その他随時開放することができるもので仕切られた2室以上の居室は、1室とみなすこと。
ただし、1室に世帯として入居する場合は(ロ)のただし書きの要件を満たせばこの限りではないこと。
- (ロ) 1人当たりの居住面積は、4.8㎡以上であること。ただし、1室に世帯として入居する場合は1室の居住面積が20㎡以上であること。
この場合の居住面積には、二段以上の寝台を設置した場合の二段以上の寝台の延面積及び踏み込みが設置されている場合の踏み込み部分の面積を含めないこと。
- (ハ) 大便所の便房は、女性の利用が考えられる場合は、男女別とすることが望ましいこと。
- (ニ) 建設労働者の私有の身の回りの品を収納できる設備は押入れ等に限らず、ロッカー等の設備でも差し支えないものとする。ただし、ロッカー等を居室内に設置した場合は、居住面積から除くこと。
- (ホ) 寝具等を収納する設備は、個人別にふすま、扉等で仕切られたものとする。
- (ヘ) 作業員宿舎の居室部分のみを整備した場合の食堂、浴場及び便所は、同一敷地内に他の建設労働者と共同に使用できるものがあれば足りること。ただし、この場合他の建設労働者の数を含めたその総数において、規程の基準を満たすものであること。

ヘ 賃貸住宅の基準

賃貸住宅については、次の要件を満たすものであること。

(最も) (4) (イ) -新たに採用した建設労働者が居住していた直前の住居からの住宅までの距離

経済的かつ合理的と管轄労働局長が認めた通勤経路による) が 60km 以上であること。

- (ロ) 新たに採用した建設労働者は公共職業安定所又は民間職業紹介事業者等の紹介により採用した者であること。
- (ハ) 賃貸住宅 1 物件あたりに居住する算定対象となる建設労働者は 1 人のみであること。
- (ニ) 1 人当たりの居住室（玄関、台所（炊事場）、便所、浴室、廊下等を除き 7.4 m² 以上のもの）が一室以上あること。

この場合の居住面積には、二段以上の寝台を設置した場合の二段以上の寝台の延面積及び踏み込みが設置されている場合の踏み込み部分の面積を含めないこと。

- (ホ) 当該賃貸住宅に入居する新たに採用した建設労働者から光熱水料その他これに類する経費等を除き、居住費を徴収しないものであること。
- (ヘ) 賃貸住宅の賃貸人から自己の雇用する建設労働者に無償で賃貸することについて承諾を得ているものであること。

ト 作業員施設の設置基準

建築基準法に規定する基準に適合するもので、次の要件を満たすものであること。

なお、軽量鉄骨造ユニット工法による作業員施設（プレハブ建築による作業員施設を含む）は基準に適合するものとする。

- (イ) 建設工事が行われる場所に設けられ、移動が可能であること。
なお、事業主等の店社及び団体店社の同一敷地に設けられた作業員施設は、助成の対象とはならないこと。
- (ロ) 作業員施設（浴室、便所及びシャワー室を除く。）の 1 棟当たりのそれぞれの床面積が 8 m² 以上であること。

チ 作業員宿舎に係るその他の留意事項

- (イ) 1 棟の建築物に作業員宿舎のほか倉庫等が設置されている場合の取扱い

- a 1 棟の建築物のうち作業員宿舎以外の資材倉庫、事務所等の占める延床面積が、当該建築物全体の概ね 2 分の 1 以上を占めるときは、助成対象の作業員宿舎とは認められないこと。
- b 1 棟の建築物に設置する作業員宿舎の施設は、作業員宿舎の管理運営に必要な管理事務室、食品庫までとし、作業員宿舎が他の用途に供されるおそれのある施設は極力避けさせることが望ましいこと。

- (ロ) 建築基準法上の確認申請書

- a 確認申請等を必要とする作業員宿舎

建築基準法の規定により、確認申請等を必要とする作業員宿舎は、同法第 6 条「建築物の建築等に関する申請及び確認」及び第 7 条「建築物に関する完了検査」の措置が必要であること。

- b 確認申請等を必要としない作業員宿舎

都道府県又は市町村の建築主事の判断により、同法第 85 条第 2 項に該当することが確認された作業員宿舎は、確認申請等を必要としないので申請者から「仮設建築物であることの確認報告書（建作別様式第 4 号の 4）」を徴すること。

(ハ) 敷地所有者の承諾書

作業員宿舎を設置するときは、設置に関する敷地所有者との承諾書（土地使用契約書、土地賃貸借契約書等）を必要とすること。

この場合、作業員宿舎を設置するために使用する旨約定され、その用途が明らかにされたものであること。

(ニ) 居住費の負担限度額

居住者から徴収する居住費は、無料であるか又は当該作業員宿舎を維持するのに必要と認められる経費のうち、光熱水料その他これに類する経費等を、全居住者に負担させることを限度とするものであること。

0303e 支給の条件（用途変更の禁止）

作業員宿舎、賃貸住宅及び作業員施設の整備（賃借）について助成金を支給する場合には、助成金の対象となる期間、本来の用途を変更しないこと及び作業員宿舎、賃貸住宅及び作業員施設の使用状況等についての調査及び報告に中小建設事業主が協力することを支給の条件とすること。

0304e 支給額

イ 支給額

支給額は、以下の表 5 のとおりとする。ただし、一事業年度（4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までをいう。）あたり 200 万円を上限とする。

表 5

作業員宿舎	0304e ロの方法によって算定した建設労働者の数に 25 万円を乗じて得た額
賃貸住宅	支給対象費用の 3 分の 2 を乗じて得た額 ただし、1 人最大 1 年間かつ月額 3 万円を上限とする。
作業員施設	支給対象費用の 3 分の 2 を乗じて得た額

ロ 作業員宿舎における建設労働者の数の算定について

入居予定の建設労働者の全員が入居を開始した日から 1 ヶ月の期間において、入居した建設労働者が民間事業に 4 時間以上従事した日の総計を、通常の労働者の 1 ヶ月の就業日数で除し、小数第 3 位を四捨五入して得た値を建設労働者の数とする。なお、通常の労働者の 1 ヶ月の就業日数とは、入居した建設労働者のうち、就業日数が最も多い者の就業日数とする。

また、入居予定の建設労働者の全員が入居を開始する日が賃貸借契約の日から 2 ヶ月後以降になる場合は、賃貸借契約の日から 2 ヶ月後の日から 1 ヶ月の期間で算定すること。

0305e 支給対象費用の算定

イ 支給対象費用

支給対象事業に要する賃借料のうち、次に掲げる経費を支給対象費用とする。

(イ) 賃貸住宅又は作業員施設の本体に係る賃借料

ただし、設置場所、構造・規模等について、類似の作業員施設の賃借料と比較して社会通念上適正なものでなければならない。

- (ロ) 作業員施設については資機材の搬入に係る運搬費
- (ハ) 作業員施設については設置又は据え付け、組立に係る工事費
- (ニ) 作業員施設については設置基礎、付帯設備に係る工事費
- (ホ) 作業員施設については、次の表 6 に掲げる作業員施設内の備え付けの備品費（賃借の場合に限る。）

表 6

作業員 施 設	屋内上下水 道及びガ ス配管工 事費	屋内電気 配線工事 費	冷暖房設 備（原則 として固 定された もの）	くつ・雨 具等の収 納設備	いす・食 卓	流し台	湯沸器	洗面台	畳 カーペット カーテン
食 堂	○	○	○	○	○	○	○	○	○
休憩室	○	○	○	○			○	○	○
更衣室		○	○	○				○	○
浴 室	○	○					○		
便 所	○	○						○	
シャワー室	○	○					○		

ロ 支給対象外の賃借料

賃借料のうち、次に掲げる部分は支給対象経費としない。

- (イ) 権利金、敷金、礼金、補償金その他これに類するもの
- (ロ) 資機材の搬出に係る運搬費
- (ハ) 使用期間中の維持管理費及び返却時における破損、欠品に係る費用
- (ニ) 撤去費
- (ホ) 光熱水料費、管理費、共益費、駐車場代

ハ 支給対象月数及び期間

同一の中小建設事業主が契約する、同一の作業員宿舍への支給は1度のみとする。

同一の中小建設事業主が、同一場所に設置された同一の作業員施設を賃借する場合の助成金の支給の対象となる月数は、助成金の支給の対象となった最初の日から起算して1か月以上18か月以下（※）とする。

賃貸住宅については助成金の支給の対象となった最初の日から起算して1か月以上12か月以下とする。

ただし、賃貸住宅及び作業員施設において、支給限度額の規定により助成対象となる月数が1か月未満となる場合は、助成の対象として差し支えない。月数の計算及び日割り計算については次のとおりとする。

(イ) 月数の計算

賃借に係る月数の計算は、民法第143条第2項に規定する「暦による計算」によること。

(ロ) 日割り計算

賃借期間が月の途中から始まり、又は月の途中で終了する場合の助成対象額は、1か月

(R87. 4. 1)

当たりの賃借料の額を 30 で除して得た額に賃借した日数を乗じて得た額とすること。

なお、1 円未満の端数が生じたときは、その端数金額を切り捨てること。

(※留意事項) 次年度にわたる場合は、事業主は次年度の計画を作成し次年度 5 月末までに届け出なければならないものとする。

また、ある作業員宿舎に係る支給額と同一年度における既に支給された支給額の和が 200 万円を超える場合は、200 万円と既に支給された支給額の差額分を支給して差し支えない。

ニ 1 か月分の賃借料に対象外部分が含まれている場合の取扱い

賃借料の中に事務所・倉庫等の賃貸住宅又は作業員施設とは認められない支給対象外部分の賃借料が含まれているときは、次により当該支給対象外部分の賃借料を 1 か月分の賃借料から控除する。

(イ) 賃貸借契約書に定められた 1 か月分の賃借料から支給対象外部分の賃借料が明確に区分できるときは、その額。

(ロ) 賃貸借契約書に定められた 1 か月分の賃借料から支給対象外部分の賃借料が明確に区分できないときは、1 か月分の賃借料の額に当該 1 か月分の賃借料の積算の基礎となった全体の作業員宿舎の延べ床面積に対する助成対象外部分の延べ床面積の比率を乗じて得た額。なお、1 円未満の端数が生じたときは、その端数金額を切り捨てること。

0400 計画届の提出

0401 計画届の提出

次のイからハ掲げる助成金の支給を希望する事業主等は、次の各号の定めるところにより、助成金の種類に応じ、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））計画届（以下「計画届」という。）を作成し、必要な書類を添付した上で、イからハにおいて提出先として定める都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）長に届け出なければならない。

なお、当該届出については、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。

また、提出期間については、原則として下記のイ（ロ）又はロ（ロ）又はハ（ロ）のとおりであるが、事業主又は職業訓練法人の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により提出期間内に提出できなかった場合は、当該提出期間に関わらず、提出できなかった理由を記した書面を添えて随時提出することができることとする。ただし、この場合であっても、本助成金の対象としようとする事業の開始日の前日までには提出させることとする。

なお、添付書類の写しについては、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、または原本を複写機を用いて複写したものとする。

イ 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）

(イ) 提出先 主たる雇用保険の適用事業所を管轄する労働局長

(ロ) 提出期間

当該事業を実施しようとする日の原則 2 週間前

(ハ) 様 式

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

(R87. 4. 1)

設置経費助成)) 計画 (変更) 届 (建作様式第 2 号の 3。電子申請の場合は、「計画届 (女性専用作業員施設設置経費助成) 」)、女性専用作業員施設等及び費用 内訳書 (建作様式第 2 号の 3 別紙)

(ニ) 添付書類 別表 4 のとおり

ロ 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)

(イ) 提出先 管轄労働局長

(ロ) 提出期間 事業を実施しようとする日の原則 1 か月前

(ハ) 様 式

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)) 計画 (変更) 届 (建作様式第 1 号。電子申請の場合は、「計画届 (訓練施設等設置経費助成) 」)

(ニ) 添付書類 別表 4 のとおり

ハ 作業員宿舎等設置助成コース (建設分野) (作業員宿舎等経費助成) (石川県)

(イ) 提出先 主たる雇用保険の適用事業所を管轄する労働局長

(ロ) 提出期限

a 作業員宿舎又は作業員施設の賃借を行う場合

当該事業を実施しようとする日の原則 2 週間前まで

b 賃貸住宅の賃借を行う場合

当該事業を実施しようとする日の原則 2 週間前、かつ公共職業安定所又は民間職業紹介事業者等のあっせんにより面接を行った日から起算して原則 1 か月以内の日まで

(ハ) 様 式

a 作業員宿舎の賃借を行う場合

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) (作業員宿舎等経費助成) (石川県)) 計画 (変更) 届 [作業員宿舎] (建作様式第 2 号の 4)

b 賃貸住宅の賃借を行う場合

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) (作業員宿舎等経費助成) (石川県)) 計画 (変更) 届 [賃貸住宅] (建作様式第 2 号の 5)

c 作業員施設の賃借を行う場合

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) (作業員宿舎等経費助成) (石川県)) 計画 (変更) 届 [作業員施設] (建作様式第 2 号の 6)、施設等及び費用 内訳書 (建作様式第 2 号別紙)

(ニ) 添付書類 別表 4 のとおり

0402 計画届の受理等

イ 管轄労働局長は、計画届が提出されたときは、計画届に記載漏れがないか、0401 に規定された必要な資料が添付されているか等の形式的な不備がないことについて確認し、適正であると認めたときは、受理するものとする。書類による計画届を受理した場合には、当該計画届の処理欄に受理年月日を記入する。

ロ 計画届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。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 か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、当該計画届に係る助成金は支給しない。

- ハ 管轄労働局長は、計画届を支給要領 0403 の確認を経た後、適正であると認めたときは計画届に認定印を押印し、認定番号を記入の上、その写しを当該事業主に返送する。（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により通知する。）

0403 確認事項

イ 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成）

(イ) 中小建設事業主であることの確認

計画届の「届出者」の「事業内容」（電子申請の場合は、「計画届（女性専用作業員施設設置経費助成）」）により確認すること。必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料等の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

(ロ) Aの建設事業主であることの確認

ハローワークシステムにより確認すること。

(ハ) 助成対象事業であることの確認

計画届が提出されたときは、当該申請が支給要件を満たしているかどうかについて、計画届及び添付書類にて確認を行うこと。なお、疑義が生じた場合等においては実地調査を行い、支給要件を具備していると認められたものについては、「女性専用作業員施設調査報告書(建作別様式第4号の6)」を作成すること。

なお、賃貸契約書にて次の事項が記載されているかどうかを確認すること

- a 賃貸人及び賃借人の記名押印
- b 契約年月日
- c 賃貸借期間
- d 作業員施設の所在地及び構造等
- e 1か月当たりの賃借料の額

なお、使用状況等の報告については、「女性専用作業員施設使用状況報告書（建作別様式第4号の5）」により、支給申請書に添付して都道府県労働局長あてに提出させること。

ロ 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（訓練施設等設置経費助成）

(イ) 対象職業訓練法人の確認

職業訓練法人の定款又は規約等認定訓練団体等の目的・組織・運営及び事業内容を明らかにする書類、認定訓練校規約、構成員内訳表(建作別様式第1号) 及び受講者を限定せず広く募集していることがわかる書類（ホームページの写し、募集パンフレット等）の記載内容により確認すること。

(ロ) 対象事業の確認

a 施設設置等事業計画の確認

計画届の「実施計画」（電子申請の場合は、「計画届（訓練施設等設置経費助成）」）の記載内容により確認すること。

b 施設設置等事業計画の所要費用見込額（内訳）の確認

職業訓練施設設置等所要費用見込内訳書(建作様式第1号別紙1)の記載内容により確認すること。

c 訓練施設又は設置に係る訓練の内容の確認

職業訓練施設設置等計画内訳書(建作様式第1号別紙2)の記載内容により確認すること。

d 過去5年の支給状況の確認

過去5年における~~施設設置等関係助成~~本助成金の支給決定通知書の写し及び職業訓練施設等台帳により確認すること。

ハ 作業員宿舍等設置助成コース(建設分野)(作業員宿舍等経費助成)(石川県)

(イ) 中小建設事業主であることの確認

計画届の「届出者」の「事業内容」により確認すること。必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料等の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

(ロ) 建設事業を行っている事業主の確認

建設事業を行っている事業主であることがわかる書類、雇用保険適用事業所台帳~~や、法人ベース・レジストリ(デジタル庁が運営する、商業法人登記情報を閲覧することができるサービスをいう。以下同じ。)~~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。なお当該システムは令和8年に廃止予定。以下同じ。)により確認すること。

(ハ) A又はBいずれかの建設事業主であることの確認

ハローワークシステムにより確認すること。

(ニ) 助成対象事業であることの確認

計画届が提出されたときは、当該申請が0302~~ef~~(0302~~ef~~-ハ(ニ)を除く)を満たしているかどうかについて、計画届及び添付書類にて確認を行うこと。なお、疑義が生じた場合等においては実地調査を行い、支給要件を具備していると認められたものについては、「作業員宿舍等調査報告書(建作別様式第4号の2)」を作成すること。

なお、作業員宿舍の賃借に関しては、賃貸契約書にて次の事項が記載されているかどうかを確認すること。

- a 賃貸人及び賃借人の記名押印
- b 契約年月日
- c 賃貸借期間
- d 作業員宿舍の所在地及び構造等

また、作業員宿舍が一定期間以上利用されることを、疎明書で確認すること。疎明書には次の事項が記載されているかどうかを確認すること。

- a 利用される工事の一覧
- b 各工事の期間

作業員施設の賃借に関しては、賃貸契約書にて次の事項が記載されているかどうかを確認すること。

- a 賃貸人及び賃借人の記名押印
- b 契約年月日
- c 賃貸借期間
- d 作業員宿舍又は作業員施設の所在地及び構造等
- e 1 か月当たりの賃借料の額（作業員施設のみ）

なお、使用状況等の報告については、「~~作業員宿舍~~・作業員施設使用状況報告書（建作別様式第4号）」により、支給申請書に添付して都道府県労働局長あてに提出させること。

0404 計画届の変更

計画届を届け出た者が、次に規定する事由により当該計画届の内容を変更しようとするときは、次に規定するところにより、「人材確保等支援助成金（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野））」に係る計画変更届（「変更届」という。）を管轄労働局長に提出させるものとする。なお、当該届出については、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。

イ 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成）

(イ) 変更の内容

賃借期間の延長、所要費用の増額等に伴い、届け出た所要費用見込額の総額を超える場合

(ロ) 提出期間 原則事業の実施前

(ハ) 様式

人材確保等支援助成金（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成））計画（変更）届（建作様式第2号の3。電子申請の場合は、「計画変更届（女性専用作業員施設設置経費助成）」）、女性専用作業員施設等及び費用 内訳書（建作様式第2号の3別紙）

ロ 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（訓練施設等設置経費助成）

(イ) 変更の内容

所要費用見込内訳書に記載された所要費用の総額が当初の計画より 20%以上増加する場合

(ロ) 提出期間 原則事業の実施前

(ハ) 様式

人材確保等支援助成金（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（訓練施設等設置経費助成））計画（変更）届（建作様式第1号。電子申請の場合は、「計画変更届（訓練施設等設置経費助成）」）

ハ 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舍等経費助成）（石川県）

(イ) 変更の内容

a 作業員宿舍の場合、全員の建設労働者の入居日に変更が生じる場合

b 賃貸住宅の場合、採用予定人数や賃貸住宅の変更が生じる場合

c 作業員施設の場合、賃借期間の延長、所要費用の増額等に伴い、届け出た所要費用見込額の総額を超える場合

(ロ) 提出期限 原則事業の実施前

(ハ) 様式

a 作業員宿舍の賃借を行う場合

人材確保等支援助成金（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舍等経費助成）（石川県））計画（変更）届〔作業員宿舍〕（建作様式第2号の4）

b 賃貸住宅の賃借を行う場合

人材確保等支援助成金（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舍等経費助成）（石川県））計画（変更）届〔賃貸住宅〕（建作様式第2号の5）

c 作業員施設の賃借を行う場合

人材確保等支援助成金（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舍等経費助成）（石川県））計画（変更）届〔作業員施設〕（建作様式第2号の6）、施設等及び費用 内訳書（建作様式第2号別紙）

0500 支給申請書の提出

0501 支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする事業主等は、次の各号の定めるところにより、助成金の種類に応じ、人材確保等支援助成金（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野））支給申請書（以下「支給申請書」という。）を作成し、必要な書類を添付した上で、イ～ニにおいて管轄労働局長に提出しなければならない。

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。

なお、添付書類の写しについては、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、または原本を複写機を用いて複写したものとする。

イ 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成）

(イ) 提出先 主たる雇用保険の適用事業所を管轄する労働局長

(ロ) 提出期間

次の表7の上欄に掲げる事業終了月（事業が終了した日の属する月をいう。）の区分に応じ、原則として同表の下欄に掲げる提出期間。

表7

事業終了月	4月、5月、6月	7月、8月、9月	10月、11月、12月	1月、2月、3月
提出期間	7月1日から 8月末日まで	10月1日から 11月末日まで	1月1日から 2月末日まで	3月1日から 5月末日まで

(ハ) 様式

人材確保等支援助成金（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野））（女性専用作業員施設設置経費助成・賃金向上助成）—支給申請書（建作様式第5号の3。電子申請の場合は、「支給申請書（女性専用作業員施設設置経費助成）」）、女性専用作業員施設等及び費用 内訳書（建作様式第5号の3別紙1）

(ニ) 添付書類 別表5のとおり

ロ 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（訓練施設等設置経費助成）

(イ) 提出先 管轄労働局長

(ロ) 提出期間 職業訓練施設等設置整備事業が終了した日の翌日から起算して原則2ヶ月以内

(ハ) 様式 人材確保等支援助成金（作業員宿舎等設置助成コース（訓練施設等設置経費助成））支給申請書（建作様式第4号。電子申請の場合は、「支給申請書（訓練施設等設置経費助成）」）

(ニ) 添付書類 別表5のとおり

ハ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（賃金向上助成）

(イ) 提出先 主たる雇用保険の適用事業所の管轄労働局長

(ロ) 提出期間

賃金が改定され、建設労働者に支払った日から3ヶ月後となる日（その月において3ヶ月後となる日がない場合は、その月の末日）が属する月の区分に応じ、表7の下欄に掲げる提出期間

(ハ) 様式 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・賃金向上助成））支給申請書（建作様式第5号の3。電子申請の場合は、「支給申請書（賃金向上助成）」）

(ニ) 添付書類 別表5のとおり

ニ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舎等経費助成）（石川県）

(イ) 提出先 主たる雇用保険の適用事業所を管轄する労働局長

(ロ) 提出期限

作業員宿舎については、入居予定の建設労働者の全員が入居を開始した日から1ヶ月後の日から起算して2ヶ月以内。なお、入居予定の建設労働者の全員が入居を開始する日が賃貸借契約の日から2ヶ月後以降になる場合は、賃貸借契約の日から2ヶ月後の日から起算して2ヶ月以内。

賃貸住宅と作業員施設については、上記の表7の上欄に掲げる事業終了月（事業が終了した日の属する月をいう。）の区分に応じ、原則として同表の下欄に掲げる提出期間。

なお、「計画届」が事業を実施しようとする日の属する年度の5月末日までに提出された場合においては、4月1日からの対象経費も助成対象とすることができるものとする。

(ハ) 様式

a 作業員宿舎の賃借を行う場合

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）（作業員宿舎等経費助成）（石川県））支給申請書〔作業員宿舎〕（建作様式第5号の4）

b 賃貸住宅の賃借を行う場合

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）（作業員宿舎等経費助成）（石川県））支給申請書〔賃貸住宅〕（建作様式第5号の5）

c 作業員施設の賃借を行う場合

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）（作業員宿舎等経費助成））（石川県）支給申請書〔作業員施設〕（建作様式第5号の6）、施設等及び費用内訳書（建作様式第5号別紙）

(ニ) 添付書類 別表5のとおり

(ホ) 支給決定後の作業員宿舎の利用状況が分かる資料

計画届提出時に疎明した、作業員宿舎の一定期間の利用を確認するため、支給決定された日の翌年度末までに支給決定後の作業員宿舎の利用状況が分かる資料（任意様式）の提出を

求めること。

0502 支給申請書の受理及び審査

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、支給申請期間内に提出されているか、支給申請書の各欄に所要の事項が正確に記入されているか、所定の添付書類が整えられているかどうかを確認し、受理する。

受理した支給申請書について、0300 の各事項に留意してこれを審査する。

0600 支給要件の確認

0601 支給要件の確認（共通）

イ 支給対象となりうる中小建設事業主であることの確認

(イ) 中小建設事業主であることの確認

支給申請書における「申請事業主」の「事業内容」（電子申請の場合は、各種「支給申請書」）により確認すること。この場合において、必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

~~(ロ) 建設事業を行っている事業主の確認~~

~~建設事業を行っている事業主であることがわかる書類、雇用保険適用事業所台帳や登記情報連携システムにより確認すること。~~

(ロ) 雇用管理責任者を選任していることの確認

雇用管理責任者を選任していることを計画届及び支給申請書の「雇用管理責任者」欄（電子申請の場合は、各種「計画届」及び「支給申請書」）により確認すること。

ロ 支給上限額に達していないことの確認

当該事業主等より提出された支給申請書、支給決定通知書及び支給台帳により 0300 に定める支給上限額に達していないことを確認すること。

0602 支給要件の確認（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成））

イ 対象中小建設事業主の確認

中小建設事業主の変更がないことの確認

計画届の「届出者」欄及び支給申請書の「申請者」欄（電子申請の場合は、「計画届（女性専用作業員施設設置経費助成）」及び「支給申請書（女性専用作業員施設設置経費助成）」）により確認すること

ロ 元方事業主であることの確認

当該建設工事に係る施工体制台帳、下請建設事業主名簿（建作別様式第2号）により確認すること。

ハ 対象作業員施設の確認

一の作業員施設に係る最初の支給申請書を受理したときは、次により支給要件に適合するかどうかについて確認を行うこと。

「女性専用作業員施設 使用状況報告書」（建作別様式第4号の5）に図面及び写真を添付

し、管轄労働局長に提出させることにより、計画届の記載内容と齟齬がないか確認すること（当該施設の写真は、施設設置時の正面（女性専用であることの表示を確認）、内部（表1の基準を満たしているかの確認）、施設と建設工事現場全体（当該建設工事現場に設置されていることの確認））。ただし、疑義が生じた場合は、必ず実地調査を行うものとするが、山間辺地等に設置されている作業員施設であって、実地調査が困難な作業員施設については当該中小建設事業主に作業員施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真を提出させ、支給要件を具備しているかどうかの事情聴取及び添付書類の原本確認を行い、支給要件を具備していると認められたものについては、「女性専用作業員施設設置完了等確認報告書（建作別様式第4号の7）」を作成すること。

二 支給対象経費の確認

支給申請書、賃貸借契約書、所要経費領収書（写し）により確認すること。

0603 支給要件の確認（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））

イ 対象職業訓練法人の確認

職業訓練法人の変更がないことの確認。

計画届の「届出者」欄及び支給申請書における「申請者」欄（電子申請の場合は、「計画届（訓練施設等設置経費助成）」及び「支給申請書（訓練施設等設置経費助成）」）により確認すること。

ロ 助成の対象となる認定訓練

別表3「認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧」により確認すること。

ハ 助成の対象となる訓練施設及び訓練設備

助成対象となる教室・実習場の平米数、機器・備品類の品目・台数等を、原則として能開則別表2及び厚生労働大臣が別に定める設備細目で定められた基準であるので、確認すること。

ニ 支給対象経費の確認

次の区分に応じ、支給申請書及び次の書類等により確認すること。

(イ) 訓練施設の新築、増改築又は修繕の場合

a 職業訓練施設等設置整備事業報告書〔所要費用内訳〕（建作様式第4号別紙）

実施した事業の内容、所要費用額等を確認すること。

b 工事請負契約書（工事費内訳書を含む。）及び新築、増改築又は修繕に要した総費用の領収書の写し

aの事業報告書により記載された内容を確認すること。

c 登記情報連携システム

不動産登記情報により、実在しているものであることを確認すること。

d 職業訓練施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真並びに各教室及び各実習場の写真（増改築又は修繕の場合は増改築又は修繕に係る部分の写真）

実在しているものであることを確認すること。

e 都道府県知事あての職業訓練認定申請（計画）書の写し及び都道府県知事からの認定通知の写し

f その他必要と認めるもの

(ロ) 訓練施設の購入の場合

a 職業訓練施設等設置整備事業報告書〔所要費用内訳〕（建作様式第4号別紙）

実施した事業の内容、所要費用額等を確認すること。

b 登記情報連携システム

不動産登記情報により、実在しているものであることを確認すること。

c 売買契約書の写し及び購入に要した費用の領収書の写し

a の事業報告書により記載された内容を確認すること。

d 職業訓練施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真並びに各教室実習場の写真
実在しているものであることを確認すること。

e 都道府県知事あての職業訓練認定申請（計画）書の写し及び都道府県知事からの認定通知の写し

f その他必要と認めるもの

(ハ) 職業訓練設備の場合

a 職業訓練施設等設置整備事業報告書〔所要費用内訳〕（建作様式第 4 号別紙）

実施した事業の内容、所要費用額等を確認すること。

b 所要費用の領収書の写し

(ニ) その他(イ)～(ハ)共通

a 都道府県知事あての職業訓練認定申請（計画）書の写し及び都道府県知事からの認定通知の写し

b その他必要と認めるもの

0604 支給要件の確認（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（賃金向上助成））

対象建設事業主において雇用する全ての建設労働者の毎月決まって支払われる賃金が、支給対象事業終了日の翌日から起算して1年以内に5%以上増加させ、支払われていることを、添付書類により確認する。

また、支給対象事業の実施日の初日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

0605 支給要件の確認（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（作業員宿舍等経費助成）（石川県））

イ 対象中小建設事業主の確認

中小建設事業主の変更がないことの確認

計画届の「届出者」欄及び支給申請書の「申請者」欄により確認すること。

ロ 建設事業を行っている事業主の確認

建設事業を行っている事業主であることがわかる書類、雇用保険適用事業所台帳や、法人ベース・レジストリ及び登記情報連携システムにより確認すること。

ハ 対象作業員宿舍等の確認

支給申請書を受理したときは、0300e の支給要件に適合するかどうか及び当初の計画と一致しているかについて、支給申請書、添付書類により確認を行うこと。但し、疑義が生じた場合は、必ず実地調査を行うものとする。

ニ 作業員宿舍の場合、宿舍規模の確認

人材確保等支援助成金（作業員宿舍等設置助成コース）（建設分野）（作業員宿舍等経費助成）（石川県）作業員宿舍利用実績確認シート（建作様式第 5 号別紙 2）により確認するこ

(R87. 4. 1)

と。

ホニ 作業員施設、賃貸住宅の場合、支給対象経費の確認

支給申請書、賃貸借契約書、所要経費領収書（写し）により確認すること。

0700 支給決定

0701 支給決定

管轄労働局長は、支給要件をみたすものと判定された中小建設事業主又は職業訓練法人について、助成金の支給を決定する。

管轄労働局長は、支給の決定をしたときは、「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））支給決定通知書」（建作様式第6号）により建設事業主等に通知する（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通知書により、当該事業主又は事業主団体に通知する。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により通知する。）。

支給要件を満たさないものと判定された建設事業主等については、助成金の不支給を決定する。

不支給の決定をしたときは、「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））不支給決定通知書」（建作様式第7号）により当該建設事業主等に通知する（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により、当該事業主又は事業主団体に通知する。）。

その他、第1共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、「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））支給決定取消及び返還通知書」（建作様式第8号）により当該建設事業主等に通知する（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により当該事業主又は事業主団体に通知する。）。

また、不支給の決定又は支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「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））不支給措置期間通知書」（建作様式第9号）を当該建設事業主等に通知するものとする（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不支給措置期間通知書により当該事業主又は事業主団体に通知する。）。

0800 雑則

0801 財源区分

本助成金の財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

0900 附則

0901 施行期日

イ 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。

ロ 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。

ハ 令和6年3月1日付け職発0301第2号「雇用安定事業の実施等について（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）関係）」による改正は、令和6年3月1日から

- 施行する。ただし、0300eに係る対象期間に限り、計画届の提出日が令和6年3月31日までの間である場合は、0401の規定にかかわらず、事前に届出のあったものとみなすことができるものとし、その場合、令和6年1月1日以降に開始された対象期間について遡及して適用する。
- ニ 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。
- ホ 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。
- へ 令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和8年4月1日から施行する。

0902 経過措置

- イ 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」による改正関連
- この要領の施行日前に改正前の第2各助成金別要領9人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の0400aに規定する計画の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（女性専用作業員施設設置助成コース（経費助成））の支給については、なお従前の例とする。
- ロ 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」による改正関連
- この要領の施行日前に改正前の第2各助成金別要領12建設労働者確保育成助成金の0400aに規定する計画の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（作業員宿舍等設置助成コース（経費助成）、女性専用作業員施設設置助成コース（経費助成）、建設広域教育訓練コース（施設設置等経費助成））の支給については、なお従前の例とする。
- ハ 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」による改正関連
- この要領の施行日前に改正前の第2各助成金別要領8人材確保等支援助成金（9）の作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）0400に規定する計画の届出を行った者に対する支給については、なお従前の例とする。
- ニ 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」による改正関連
- この要領の施行日前に計画届の提出を行った者に対する人材確保等支援助成金（作業員宿舍等設置助成コース（建設分野））の支給については、なお従前の例とする。
- ホ 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2 助成金要領 8(10)作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）」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。

へ 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」による改正関連

この要領の施行日前に計画届の提出を行った者に対する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））の支給については、なお従前の例とする。

ト 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」による改正関連

この要領の施行日前に計画届の提出を行った者に対する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））の支給については、なお従前の例とする。

チ 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」による改正関連

この要領の施行日前に計画届の提出を行った者に対する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））の支給については、なお従前の例とする。

リ 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」による改正関連

令和5年6月26日より前に計画届の提出を行った者に対する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））の支給については、なお従前の例とする。

ヌ 令和6年3月1日付け職発0301第2号「雇用安定事業の実施等について（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）関係）」による改正関連

令和6年3月1日より前に計画届の提出を行った者に対する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）の支給については、なお従前の例とする。

ル 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」による改正関連

この要領の施行日前に計画届の提出を行った者に対する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））の支給については、なお従前の例とする。

ヲ 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」による改正関連

この要領の施行日前に計画届の提出を行った者に対する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））の支給については、なお従前の例とする。

ワ 令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に計画届の提出を行った者に対する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））の支給については、なお従前の例とする。

別表 1

日 本 標 準 産 業 分 類 (抜粋)

大 分 類 D ー 建 設 業

総 説

この大分類には、主として注文又は自己建設によって建設工事を施工する事業所が分類される。
ただし、主として自己建設で維持補修工事を施工する事業所及び建設工事の企画、調査、測量、設計、監督等を行う事業所は含まれない。

建設工事

建設工事とは、現場において行われる次の工事をいう。

- (1) 建築物、土木施設その他土地に継続的に接着する工作物及びそれらに附帯する設備を新設、改造、修繕、解体、除却若しくは移設すること。
- (2) 土地、航路、流路などを改良若しくは造成すること。
- (3) 機械装置をすえ付け、解体若しくは移設すること。

事業所

建設業の事業所は、本店(個人経営などで本店のような事務所を持たない場合は事業主の住居)、支店又はその他の事務所で常時建設工事の請負契約を締結する事務所あるいは建設工事の現場を管理する事務所とする。

なお、建設工事の行われている現場は事業所とせず、その現場を管理する事務所に含めて一事業所とする。

建設業と他産業との関係

- (1) 建設材料、その他の製品を生産又は販売する事業所が、自己の生産品又は販売品を用いる建設工事(機械装置のすえ付け、解体、移設工事を除く)を併せ営む場合には、主な業務により製造業、卸売業又は建設業に分類される。
- (2) 金属、非金属、石炭、石油、天然ガスなどの鉱物を採取するための試掘、坑道掘さく、さく井、排土作業を主として請負う事業所は大分類C-鉱業、採石業、砂利採取業〔05〕に分類される。
- (3) 土地、建物などの不動産の賃貸業、代理業、仲介業、管理業、建設建売業(自ら労働者を雇用して建物を建設し、それを分譲する事業所を除く)、土地分譲業(自ら労働者を雇用して、土地造成を行い、それを分譲する事業所を除く)は大分類K-不動産業、物品賃貸業〔68, 69〕に分類される。
- (4) 主として試すい(錐)(鉱山用を除く)、測量又は建設工事のコンサルタント、設計、監理を行う事業所は大分類L-学術研究、専門・技術サービス業〔742〕に分類される。
- (5) 国、地方公共団体等の工事事務所、土木事務所の類は、主として建設工事を自己建設(維持補修を除く)で行うもの以外は大分類L-学術研究、専門・技術サービス業〔7421〕に分類される。
- (6) 石油精製、科学、製鉄、発電等のプラントを対象として、企画、設計、調達、施工、施工管理を一括して請負い、これらのサービスを提供する事業所は大分類L-学術研究、専門・技術サービス業〔7499〕に分類される。

中分類 06ー総合工事業

総 説

この中分類には、主として土木施設、建築物を完成することを発注者に対し直接請負う事業所又は自己建設で行う事業所が分類される。

建築物の改装又は軽微な増・改築工事を総合的に行う事業所も本分類に含まれる。

ただし、建築物の改装又は軽微な増・改築工事を行う事業所のうち塗装工事、内装工事、給排水・衛生設備工事などの個別の工事を行う事業所は、中分類〔07, 08〕に分類される。

小 分 類 細 分 類 番 号 番 号

060	管理、補助的経済活動を行う事業所 (06 総合工事業)
0600	主として管理事務を行う本社等 主として総合工事業の事業所を統括する本社等として、自企業の経営を推進するための総務、財務・経理、法務、広報・宣伝、保有資機材の管理、仕入・原材料購入等の現業以外の業務を行う事業所をいう。 ○管理事務を行う本社・本所・支社・支所
0609	その他の管理、補助的経済活動を行う事業所 主として総合工事業における活動を促進するため、同一企業の他事業所に対して、輸送、清掃、修理・整備、保安等の支援業務を行う事業所をいう。 ○自家用車庫；自家用修理工場；自家用補修所；自家用資材置場
061	一般土木建築工事業
0611	一般土木建築工事業 各種の土木施設と建築物を、いずれでも完成する能力を有する事業所をいう。 完成する能力とは、土木技術者及び建築技術者の双方を有し、かつ現実に土木工事及び建築工事の双方を施工しているか、又は最近において双方を施工した実績を有することである。

- 062 土木工事業(舗装工事業を除く)
- 0621 土木工事業(別掲を除く)
 一般土木建築工事業に属さないで、主として堤防、護岸、水利、床固、山腹工事などによる河川・砂防・海岸・治山施設工事、ダム工事、各種の貯水池、用水池などの建設工事、各種の水路工事、かんがい排水施設工事、防波堤、岸壁・栈橋などの港湾施設工事、埋立工事、干拓工事、開墾工事、軌条敷設・停車場・鉄道土工・伏せどい・溝橋などの鉄道施設工事、地下鉄・地下工作物工事、ドック建設工事、高架道路・高架施設工事、橋りょう工事(鋼橋上部工事を除く)、ずい道工事、水源施設・浄水施設・送水施設・配水施設などの上水道工事、下水管きょ・ポンプ施設・下水処理場などの下水道工事、道路工事、駐車場工事、飛行場・水上飛行場工事、運動競技場・競馬場・競輪場工事、宅地造成工事などの全て又はいずれかを行うことによって、土木施設を完成する事業所をいう。
 ただし、主として造園工事を行う事業所は細分類 0622 に、しゅんせつ工事を行う事業所は細分類 0623 に、舗装工事を行う事業所は細分類 0631 に分類される。
- ×造園工事業〔0622〕；しゅんせつ工事業〔0623〕；舗装工事業〔0631〕
- 0622 造園工事業
 主として庭園、公園、緑地等の苑地を築造する工事を行う事業所をいう。
 ○ゴルフ場工事業
 ×造園業〔0141〕；植木業〔0141〕；整地工事業〔0621〕
- 0623 しゅんせつ工事業
 主としてしゅんせつ工事及びしゅんせつ工事を伴う土木工事を行う事業所をいう。
- 063 舗装工事業
- 0631 舗装工事業
 主として道路舗装工事及び舗装工事を伴う土木工事を行う事業所をいう。
 ○道路舗装工事業
- 064 建築工事業(木造建築工事業を除く)
- 0641 建築工事業(木造建築工事業を除く)
 主として木造建築物のみでなく、鉄骨鉄筋コンクリート造建築物、鉄筋コンクリート造建築物、無筋コンクリート造建築物、鉄骨造建築物、組立鉄筋コンクリート造建築物、コンクリートブロック造建築物、プレハブ리케이션建築物(ユニット住宅を含む)、石造建築物又はれんが造建築物を完成する事業所をいう。
 ○建築工事請負業；鉄骨造建築工事請負業；組立鉄筋コンクリート造建築工事業；コンクリートブロック造建築工事業；プレハブ리케이션建築工事業
 ×建築リフォーム工事業〔0661〕
- 065 木造建築工事業
- 0651 木造建築工事業
 主として木造建築物のみを完成する事業所をいう。
 ○木造住宅建築工事業
 ×木造建築リフォーム工事業〔0661〕
- 066 建築リフォーム工事業
- 0661 建築リフォーム工事業
 主として各種建築物の改装又は軽微な増・改築工事を総合的に行う事業所をいう。
 ○住宅リフォーム工事業；木造建築リフォーム工事業
 ×内装工事業〔0782〕；塗装工事業〔0771〕；屋根工事業〔0761 又は 0794〕；冷暖房設備工事業〔0832〕；給排水・衛生設備工事業〔0833〕

中分類 07－職別工事業（設備工事を除く）

総 説

この中分類には、主として下請として工事現場において建築物又は土木施設などの工事目的物の一部を構成するための建設工事を行う事業所が分類される。

ただし、設備工事を行う事業所は中分類 08－設備工事業に分類される。

小分類細分類 番号番号

- 070 管理、補助的経済活動を行う事業所（07 職別工事業）
- 0700 主として管理事務を行う本社等
 - 主として職別工事業の事業所を統括する本社等として、保有資機材の管理等の現業以外の業務を行う事業所をいう。
 - 管理事務を行う本社・本所・支社・支所
- 0709 その他の管理、補助的経済活動を行う事業所
 - 主として職別工事業における活動を促進するため、同一企業の他事業所に対して、輸送、清掃、修理・整備、保安等の支援業務を行う事業所をいう。
 - 自家用車庫；自家用修理工場；自家用補修所；自家用資材置場
- 071 大工工事業
 - 0711 大工工事業（型枠大工工事業を除く）
 - 主として大工工事（型枠大工工事を除く）を行う事業所をいう。
 - 建築物建設について、大工工事（型枠大工工事を除く）のほかにとび工事、左官工事、屋根工事などを組み合わせて、木造建築物の完成を発注者から直接に請負うことを主とする事業所は中分類 06〔0651〕に、主として型枠大工工事を行う事業所は細分類 0712 に分類される。
 - 造作大工業；堂宮大工業（総合請負をしないもの）；木造りゅう骨工事請負業
 - ×木造建築工事業〔0651〕；型枠大工工事業〔0712〕
 - 0712 型枠大工工事業
 - 主として型枠大工工事を行う事業所をいう。
 - 仮枠大工工事業
- 072 とび・土工・コンクリート工事業
 - 0721 とび工事業
 - 主として建方、足場組立、金属製仮設工事、支柱工事、ひき屋工事を行う事業所をいう。
 - 足場組立業；建方業（とび工事を主とするもの）；ひき屋工事業；メタルフォーム組立業；組立鉄筋コンクリート組立業；くい打工事業；仕事師業（とび工事を主とするもの）
 - 0722 土工・コンクリート工事業
 - 主として土工工事及び一般的なコンクリート工事（型枠大工工事を除く）を行う事業所をいう。
 - 機械土工工事業；コンクリート圧送工事業；コンクリート打設工事業；仕事師業（土工工事を主とするもの）；地盤改良工事業；ウエルポイント工事業；薬液注入工事業
 - 0723 特殊コンクリート工事業
 - 主として潜かん（函）などの特殊コンクリート基礎工事、場所打ちコンクリートぐい工事、独立コンクリート煙突工事などの作業を行う事業所をいう。
 - 特殊コンクリート基礎工事業；場所打ちコンクリートぐい工事業；独立コンクリート煙突工事業；プレストレストコンクリート工事業
- 073 鉄骨・鉄筋工事業
 - 0731 鉄骨工事業
 - 主として現場で構造用鋼材の組立、びょう接、溶接工事を行う事業所をいう。
 - 橋りょう工事業
 - ×建設用・建築用金属製品製造業（製缶板金業を含む）〔244〕
 - 0732 鉄筋工事業
 - 主としてコンクリート用鉄筋工事を行う事業所をいう。
- 074 石工・レンガ・タイル・ブロック工事業
 - 0741 石工工事業
 - 主として現場で天然石あるいは人造石の造形、取付け仕上げを行う事業所をいう。
 - 石工業（建設工事を行うもの）；石垣築造業；道路石工事業；軌道石工事業
 - ×建築材料卸売業〔531〕；石工品製造業〔2184〕，土工工事業〔0722〕
 - 0742 れんが工事業
 - 主としてれんが工事を行う事業所をいう。
 - ×築炉工事業〔0891〕；モザイクタイル加工業〔2146〕
 - 0743 タイル工事業
 - 主としてタイル・モザイク・テラコッタ工事を行う事業所をいう。
 - ×モザイクタイル加工業〔2146〕
 - 0744 コンクリートブロック工事業
 - 主としてコンクリートブロック工事を行う事業所をいう。
 - 歩道用コンクリートブロック工事業
 - ×コンクリート製品製造業〔2123〕

- 075 左官工事業
- 0751 左官工事業
主として左官工事、モルタル工事及び吹付け工事などを行う事業所をいう。
○とぎ出し工事業；洗い出し工事業；木舞業；漆くい工事業
- 076 板金・金物工事業
- 0761 金属製屋根工事業
主として亜鉛鉄板、銅板、アルミニウム板などを用い、折板、瓦棒、波形平板ぶきなどの工法による屋根工事を行う事業所をいう。
○鉄板屋根ふき業；銅板屋根ふき業；アルミニウム屋根ふき業
×かわら屋根ふき業〔0794〕；スレート屋根ふき業〔0794〕
- 0762 板金工事業
主としてとい(樋)、水切、雨押、スカイライト、ブリキ煙突などの工事を行う事業所をいう。
注文を受けて板金工事用の製品を製作し、これを現場で取り付ける事業所も含まれる。
- 0763 建築金物工事業
主として面格子、装飾金物、メタルラスなどの建築金物工事を行う事業所をいう。
×金物卸売業〔5591〕；金物小売業〔6021〕
- 077 塗装工事業
- 0771 塗装工事業(道路標示・区画線工事業を除く)
主として建築物内外、建築設備、鉄塔、鉄橋その他の鋼製構築物、木柱、木べい、木橋その他の木造構築物、船舶などの塗装を行う事業所をいう。
○鋼橋塗装工事業；建築装飾工事業(塗装工事を主とするもの)；船舶塗装業
×看板書き業〔9293〕；塗料卸売業〔5321〕；道路標示・区画線工事業〔0772〕
- 0772 道路標示・区画線工事業
主として道路面の標示・区画線工事を塗装によって行う事業所をいう。
- 078 床・内装工事業
- 0781 床工事業
主としてプラスチック系床タイル、床シート、カーペット、フローリングブロックなどの取付け・仕上工事を行う事業所をいう。
○床張工事業；フローリング工事業；船舶床張請負業
- 0782 内装工事業
主としてテックスその他繊維板のはり付け工事、壁紙工事、その他建築物及び船舶内部の装飾工事を行う事業所をいう。
○テックス工事業；練付工事業；壁紙工事業；室内装飾工事業
×家具小売業〔6011〕；畳卸売業〔5513〕；家具・建具卸売業〔5511〕；室内装飾繊維品卸売業〔5514〕
- 079 その他の職別工事業
- 0791 ガラス工事業
主としてガラスの取付工事のみを行う事業所をいう。
ガラスを販売するとともにその取付工事を行う事業所は含まれない。
×板ガラス卸売業〔5313〕；板ガラス小売業〔6094〕
- 0792 金属製建具工事業
主として金属製サッシ、金属製ドア、金属製シャッター、防火扉、非常階段などの取付工事のみを行う事業所をいう。
個人の注文を受けて金属製建具を製作しこれを取付ける事業所は大分類Ⅰ－卸売・小売業〔6012〕に分類される。
○金属製建具取付業
×金属扉・窓枠・くり形及び組枠製造業〔2443〕；建具小売業〔6012〕
- 0793 木製建具工事業
主として木製建具の取付工事のみを行う事業所をいう。
個人の注文を受けて木製建具を製作しこれを取付ける事業所は大分類Ⅰ－卸売・小売業〔6012〕に分類される。
○つりこみ業
×建具小売業〔6012〕；家具・建具卸売業〔5511〕；建具製造業〔1331〕
- 0794 屋根工事業(金属製屋根工事業を除く)
主として屋根工事(金属製屋根工事業を除く)を行う事業所をいう。
○屋根ふき業(板金を除く)；かわら屋根ふき業；木羽屋根ふき業；とんとんぶき業；スレート屋根ふき業；かや屋根ふき業
×コンクリート製品製造業〔2123〕；金属製屋根工事業〔0761〕
- 0795 防水工事業
主としてアスファルト防水工事、モルタル防水工事などを行う事業所をいう。
○アスファルト防水工事業；モルタル防水工事業
- 0796 解体・はつり工事業
主として工作物の解体又はコンクリート構造物のはつり及び破壊を行う事業所をいう。
- 0799 他に分類されない職別工事業
主として他に分類されない職別工事を行う事業所をいう。

○サンドブラスト業；潜水工事業；建設揚重業；炉解体業；カーテンウォール工事業；電気防蝕工事業

中分類 08—設備工事業

総 説

この中分類には、主として電気工作物、電気通信信号施設、空気調和設備、給排水・衛生設備、昇降設備、その他機械装置などの設備を完成することを発注者に対し直接請負う事業所又は自己建設を行う事業所並びに下請としてこれらの設備の一部を構成するための設備工事を行う事業所が分類される。

小分類細分類 番号番号

- 080 管理、補助的経済活動を行う事業所（08 設備工事業）
- 0800 主として管理事務を行う本社等
主として設備工事業の事業所を統括する本社等として、自企業の経営を推進するための総務、財務・経理、法務、広報・宣伝、保有資機材の管理、仕入れ・原材料購入等の現業以外の業務を行う事業所をいう。
○管理事務を行う本社・本所・支社・支所
- 0809 その他の管理、補助的経済活動を行う事業所
主として設備工事業における活動を促進するため、同一企業の他事業所に対して、輸送、清掃、修理・整備、保安等の支援業務を行う事業所をいう。
○自家用車庫；自家用修理工場；自家用補修所；自家用資材置場
- 081 電気工事業
- 0811 一般電気工事業
主として送電線・配電線工事(地中線工事を含む)、電気鉄道・トロリーカー・ケーブルカー等の電線路工事、海底電線路配線工事、しゅんせつ船電路工事、その他これらに類する工事並びに水力発電所・火力発電所の電気設備工事、変電所変電設備工事、開閉所設備工事、変流所設備工事、船内電気設備工事、電気医療装置設備工事等の設備工事を全て又はいずれかを施工する事業所をいう。
○送配電電線路工事業；電気設備工事業
- 0812 電気配線工事業
主として建築物、建造物の屋内、屋側及びその構内外の電灯照明、電力、同機器の配線工事、一般工場、事業場、会社、商店、住宅その他電灯照明電力機器の配線工事、屋外照明、アーケード、道路照明等の照明設備配線工事、一般電気使用施設の自家用受変電設備工事、配線工事、空港等の配線工事又はネオン広告塔・電気サイン広告塔・ネオン看板・電気看板等の設備並びに配線工事の全て又はいずれかを施工する事業所をいう。
○ネオン装置工事業；船内配線業
×電気機械器具小売業〔5931〕；電気機械器具卸売業〔543〕；屋外広告業（総合的なサービスを提供するもの）〔7311〕
- 082 電気通信・信号装置工事業
- 0821 電気通信工事業(有線テレビジョン放送設備設置工事業を除く)
主として電話線路(ケーブルを含む)、無線電信電話空中線設備(支持柱を含む)、電信電話機械設備に関する工事又はその一部を施工する事業所をいう。
ただし、有線テレビジョン放送設備の設置工事を施工する事業所は細分類 0822 に分類される。
○電話線路工事業；通信土木工事業；有線・無線電話機械設備設置工事業；電信機械設備設置工事業；無線テレビジョン放送設備設置工事業；有線・無線ラジオ放送設備設置工事業
×通信機械器具卸売業〔5432〕；有線テレビジョン放送設備設置工事業〔0822〕
- 0822 有線テレビジョン放送設備設置工事業
主として有線テレビジョン放送設備の設置工事を施工する事業所をいう。
- 0823 信号装置工事業
主として閉そく器、電気信号機、連動機、転てつ装置、踏切保安装置、電気信号線支持物などの信号保安装置及び火災報知機、その他の警報装置に関する工事を施工する事業所をいう。
○火災報知器工事業
×通信機械器具卸売業〔5432〕
- 083 管工事業(さく井工事業を除く)
- 0831 一般管工事業
主として冷暖房設備、温湿度調節装置、換気装置、空気調節装置、乾燥装置、冷凍冷蔵装置、製氷装置、冷却塔などの熱学施設及び給排水・衛生設備に関する工事を全て施工する事業所をいう。
- 0832 冷暖房設備工事業
一般管工事業に属さない、主として冷暖房設備、温湿度調節装置、換気装置、空気調節装置、乾燥装置、冷凍冷蔵装置、製氷装置、冷却塔などの工事を施工する事業所をいう。
○温湿度調節装置・乾燥装置工事業；冷凍冷蔵・製氷装置工事業
- 0833 給排水・衛生設備工事業
一般管工事業に属さない、主として建築物、工場など各種施設の給水設備(井戸ポンプを

- 含む)、排水設備、給湯設備、消火設備、水洗便所、ちゅう房設備、汚水汚物処理装置、汚物浄化槽、じんかい処理装置などの設備工事を施工する事業所をいう。
○給水設備工事業；排水設備工事業；消火設備工事業；井戸ポンプ工事業
×衛生用陶磁器卸売業〔5319〕
- 0839 その他の管工事業
主としてガス導管配管、ガス内管配管、送油管配管、プラント配管、その他の配管工事を
行う事業所をいう。
○ガス配管工事業；配管工事業
- 084 機械器具設置工事業
- 0841 機械器具設置工事業(昇降設備工事業を除く)
主として機械装置のすえ付基礎工事、機械装置のすえ付け、組立、解体などの工事を施工
する事業所をいう。
○収じん(塵)装置工事業；索道架設工事業；計装工事業；自動ドア設置工事業；自動改札機
設置工事業
- 0842 昇降設備工事業
主としてエレベータ、エスカレータなどの昇降設備に関する建設工事を施工する事業所
をいう。
- 089 その他の設備工事業
- 0891 築炉工事業
主として溶鉱炉、平炉、石灰窯、れんが窯、融解窯、じんあい(塵埃)焼却炉、火葬場の炉、
火力発電所などのボイラなど各種の窯炉建設工事を施工する事業所をいう。
- 0892 熱絶縁工事業
主として管、ボイラ、その他の熱絶縁工事を施工する事業所をいう。
○保温保冷工事業；ボイラ熱絶縁工事業
- 0893 道路標識設置工事業
主として道路において標識設置工事を施工する事業所をいう。
- 0894 さく井工事業
主としてさく井、観測井・環元井、温泉の掘さく、浅井戸の築造、揚水設備の設置などの
工事を施工する事業所をいう。
○さく井工事業；井戸掘業
×原油採取業〔0531〕；天然ガス採取業〔0532〕

建設業法における建設業の範囲

No. 1

建設工事の種類	建設工事の内容	建設工事の例示
土木一式工事	総合的な企画、指導、調整のもとに土木工作物を建設する工事(補修、改造又は解体する工事を含む。以下同じ。)	
建築一式工事	総合的な企画、指導、調整のもとに建築物を建設する工事	
大工工事	木材の加工又は取付けにより工作物を築造し、又は工作物に木製設備を取付ける工事	大工工事、型枠工事、造作工事
左官工事	工作物に壁土、モルタル、漆くい、プラスター、繊維等をこて塗り、吹付け、又ははり付ける工事	左官工事、モルタル工事、モルタル防水工事、吹付け工事、とぎ出し工事、洗い出し工事
とび・土工・コンクリート工事	イ 足場の組立て、機械資材等の重量物の運搬配置、鉄骨等の組立て等を行う工事 ロ くい打ち、くい抜き及び場所打ぐいを行う工事 ハ 土砂等の掘削、盛上げ、締固め等を行う工事 ニ コンクリートにより工作物を築造する工事 ホ その他基礎的ないしは準備的工事	イ とび工事、ひき工事、足場等仮設工事、重量物の揚重運搬配置工事、鉄骨組立て工事、コンクリートブロック据付け工事 ロ くい工事、くい打ち工事、くい抜き工事、場所打ぐい工事 ハ 土工、掘削工事、根切り工事、発破工事、盛土工事 ニ コンクリート工事、コンクリート打設工事、コンクリート圧送工事、プレストレストコンクリート工事 ホ 地すべり防止工事、地盤改良工事、ボーリンググラウト工事、土留め工事、仮締切り工事、吹付け工事、道路付属物設置工事、捨石工事、外構工事、はつり工事
石工事	石材(石材に類似のコンクリートブロック及び擬石を含む。)の加工又は積方により工作物を築造し、又は工作物に石材を取付ける工事	石積み(張り)工事、コンクリートブロック積み(張り)工事
屋根工事	瓦、スレート、金属薄板等により屋根をふく工事	屋根ふき工事
電気工事	発電設備、変電設備、送配電設備、構内電気設備等を設置する工事	発電設備工事、送配電線工事、引込線工事、変電設備工事、構内電気設備(非常用電気設備を含む。)工事、照明設備工事、電車線工事、信号設備工事、ネオン装置工事
管工事	冷暖房、空気調和、給排水、衛生等のための設備を設置し、又は金属製の管を使用して水、油、ガス、水蒸気等を送配するための設備を設置する工事	冷暖房設備工事、冷凍冷蔵設備工事、空気調和設備工事、給排水・給湯設備工事、厨房設備工事、衛生設備工事、浄化槽工事、水洗便所設備工事、ガス管配管工事、ダクト工事、管内更生工事
タイル・れんが・ブロック工事	れんが、コンクリートブロック等により工作物を築造し、又は工作物にれんが、コンクリートブロック、タイル等を取付け、又ははり付ける工事	コンクリートブロック積み(張り)工事、レンガ積み(張り)工事、タイル張り工事、築炉工事、スレート張り工事、サイディング工事
鋼構造物工事	形鋼、鋼板等の鋼材の加工又は組立てにより工作物を築造する工事	鉄骨工事、橋梁工事、鉄塔工事、石油、ガス等の貯蔵用タンク設置工事、屋外広告工事、閘門、水門等の門扉設置工事
鉄筋工事	棒鋼等の鋼材を加工し、接合し、又は組立てる工事	鉄筋加工組立て工事、鉄筋継手工事
舗装工事	道路等の地盤面をアスファルト、コンクリート、砂、砂利、砕石等により舗装する工事	アスファルト舗装工事、コンクリート舗装工事、ブロック舗装工事、路盤築造工事
しゅんせつ工事	河川、港湾等の水底をしゅんせつする工事	しゅんせつ工事

建設工事の種類	建設工事の内容	建設工事の例示
板金工事	金属薄板等を加工して工作物に取付け、又は工作物に金属製の付属物を取付ける工事	板金加工取付け工事、建築板金工事
ガラス工事	工作物にガラスを加工して取付ける工事	ガラス加工取付け工事、ガラスフィルム工事
塗装工事	塗料、塗材等を工作物に吹付け、塗付け、又ははり付ける工事	塗装工事、溶射工事、ライニング工事、布張り仕上工事、鋼構造物塗装工事、路面標示工事
防水工事	アスファルト、モルタル、シーリング材等によって防水を行う工事	アスファルト防水工事、モルタル防水工事、シーリング工事、塗膜防水工事、シート防水工事、注入防水工事
内装仕上工事	木材、石膏ボード、吸音板、壁紙、たたみビニール床タイル、カーペット、ふすま等を用いて建築物の内装仕上げを行う工事	インテリア工事、天井仕上工事、壁張り工事、内装間仕切り工事、床仕上工事、たたみ工事、ふすま工事、家具工事、防音工事
機械器具設置工事	機械器具の組立て等により工作物を建設し又は工作物に機械器具を取付ける工事	プラント設備工事、運搬機器設備工事、内燃力発電設備工事、集塵機器設備工事、給排気機器設備工事、揚排水機器設備工事、ダム用仮設備工事、遊技施設設置工事、舞台装置設置工事、サイロ設置工事、立体駐車場設備工事
熱絶縁工事	工作物又は工作物の設備を熱絶縁する工事	冷暖房設備、冷凍冷蔵設備、動力設備又は燃料工業、化学工業等の設備の熱絶縁工事、ウレタン吹付け断熱工事
電気通信工事	有線電気通信設備、無線電気通信設備、放送機械設備、データ通信設備等の電気通信設備を設置する工事	電気通信線路設備工事、電気通信機械設置工事、放送機械設置工事、空中線設備工事、データ通信設備工事、情報制御設備工事、TV電波障害防除設備工事
造園工事	整地、樹木の植栽、景石のすえ付け等により庭園、公園、緑地等の苑地を築造する工事	植栽工事、地被工事、景石工事、地ごしらえ工事、公園設備工事、広場工事、園地工事、水景工事、緑地育成工事
さく井工事	さく井機械等を用いてさく孔、さく井を行う工事又はこれらの工事を伴う揚水設備設置等を行う工事	さく井工事、観測井工事、還元井工事、温泉掘削工事、井戸築造工事、さく孔工事、石油掘削工事、天然ガス掘削工事、揚水設備工事
建具工事	工作物に木製又は金属製の建具等を取付ける工事	金属製建具取付け工事、サッシ取付け工事、金属製カーテンウォール取付け工事、シャッター取付け工事、自動ドア取付け工事、木製建具取付け工事、ふすま工事
水道施設工事	上水道、工業用水道等のための取水、浄水、配水等の施設を築造する工事又は公共下水道若しくは流域下水道の処理設備を設置する工事	取水施設工事、浄水施設工事、配水施設工事、下水道処理設備工事
消防施設工事	火災警報設備、消火設備、避難設備若しくは消火活動に必要な設備を設置し、又は工作物に取付ける工事	屋内消火栓設置工事、スプリンクラー設置工事、水噴射、泡、不燃性ガス、蒸発性液体又は粉末による消火設備工事、屋外消火栓設置工事、動力消防ポンプ設置工事、火災報知設備工事、漏電火災警報器設置工事、非常警報設備工事、金属製避難はしご、救助袋、緩降機、避難橋又は排煙設備の設置工事
清掃施設工事	し尿処理施設又はごみ処理施設を設置する工事	ごみ処理施設工事、し尿処理施設工事
解体工事	工作物の解体を行う工事	工作物解体工事

別表3

認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧

1 普通職業訓練

① 普通課程

訓 練 科		訓 練 期 間
訓 練 系	専 攻 科	
園芸サービス系	造園科	1 年
金属加工系	塑性加工科	〃
〃	溶接科	〃
〃	構造物鉄工科	〃
木材加工系	木工科	〃
電力系	電気工事科	〃
〃	送配電科	〃
機械整備系	建設機械整備科	〃
石材加工系	石材加工科	〃
建築施工系	木造建築科	〃
〃	枠組壁建築科	〃
〃	とび科	〃
〃	鉄筋コンクリート施工科	〃
〃	プレハブ建築科	〃
〃	建築設計科	〃
建築外装系	屋根施工科	〃
〃	スレート施工科	〃
〃	防水施工科	〃
〃	サッシ・ガラス施工科	〃
〃	建築板金科	〃
建築内装系	畳科	〃
〃	インテリア・サービス科	〃
〃	床仕上施工科	〃
〃	表具科	〃
建築仕上系	左官・タイル施工科	〃
〃	築炉科	〃
〃	ブロック施工科	〃
〃	熱絶縁施工科	〃
設備施工系	冷凍空調設備科	〃
〃	配管科	〃
〃	住宅設備機器科	〃
土木系	さく井科	〃
〃	土木施工科	〃
〃	測量・設計科	〃
揚重運搬機械運転系	クレーン運転科	〃
〃	建設機械運転科	〃
塗装系	建築塗装科	〃

② 短期課程のうち各技能士コース

イ 一級技能士コース

訓 練 科		訓 練 時 間		
		150 時間	120 時間	100 時間
1 造	造			○
2 さ	さ			○
3 鉄	鉄		○	
4 建	建		○	
5 建	建	○		
6 冷	冷			
7 建	建		○	
8 石	石		○	○
9 建	建			○
10 か	か			○
11 と	と			○
12 左	左			○
13 築	築			○
14 プ	プ			○
15 タ	タ			○
16 畳	畳			○
17 配	配		○	○
18 厨	厨			○
19 型	型			○
20 鉄	鉄			○
21 コ	コ			○
22 防	防			○
23 内	内			○
24 ス	ス			○
25 熱	熱			○
26 カ	カ		○	
27 サ	サ		○	
28 ガ	ガ			○
29 ウ	ウ			○
30 建	建	○		○
31 表	表			○
32 塗	塗			○

ロ 二級技能士コース

訓 練 科		訓 練 時 間		
		150 時間	120 時間	100 時間
1 造	造			○
2 さ	さ			○
3 鉄	鉄		○	
4 建	建		○	
5 建	建	○		
6 冷	冷			
7 建	建		○	○
8 石	石		○	
9 建	建			○
10 か	か			○
11 と	と			○
12 左	左			○
13 築	築			○
14 プ	プ			○
15 タ	タ			○
16 畳	畳			○
17 配	配		○	○
18 厨	厨			○
19 型	型			○
20 鉄	鉄			○
21 コ	コ			○
22 防	防			○
23 内	内			○
24 ス	ス			○
25 熱	熱			○
26 カ	カ		○	
27 サ	サ		○	
28 ガ	ガ			○
29 ウ	ウ			○
30 建	建	○		○
31 表	表			○
32 塗	塗			○

ハ 単一等級技能士コース

訓 練 科	訓 練 時 間
1 枠 組 壁 建 築 科	○
2 れ ん が 積 み 科	○
3 エーエルシーパネル施工科	○
4 コンクリート積みブロック施工科	○
5 浴 槽 設 備 施 工 科	○
6 樹 脂 接 着 剤 注 入 施 工 科	○
7 パ ル コ ニ ー 施 工 科	○
8 路 面 標 示 施 工 科	○

③ 短期課程のうち管理監督者コース

教科の科目	訓練時間
監督者訓練 1 科 (仕事の教え方)	10 時間
監督者訓練 2 科 (改善の仕方)	10
監督者訓練 3 科 (人の扱い方)	10
監督者訓練 4 科 (安全作業のやり方)	12
監督者訓練 5 科 (訓練計画の進め方)	40
監督者訓練 6 科 (問題解決の仕方)	40 座学 20 職場実習 20

④ 短期課程のうち別表第 4 に定めるもの

訓練科目	訓練期間
板金科	6 月
製材機械整備科	〃
建設機械整備科	〃
石材機械整備科	〃
建築設計科	〃
ブロック建築科	〃
配管科	〃
さく井科	〃
建設設備科	〃
プレハブ建築科	〃
土木科	〃
ボイラー運転科	〃
クレーン運転科	〃
建設機械運転科	3 月
玉掛け科	2 月

⑤ 上記以外の短期課程

教科の科目	訓練時間
訓練の対象となる労働者の技能の程度に応じてその職業に必要な技能を修得させるために適切と認められるものであること。 ただし、経理事務（建設業経理事務士、建設業経理士に係る訓練は除く。）、営業販売的な要素を持った訓練は除く。	12 時間以上

2 高度職業訓練

① 専門課程

訓練科		訓練期間
訓練系	専攻科	
居住システム系	住居環境科	2 年
〃	建築科	〃
〃	建築物仕上料科	〃
〃	建築設備科	〃
〃	インテリア科	〃
土木システム工学科		2 年

3 指導員訓練

① 研修課程

教科	訓練時間
指導方法、専門学科 又は実技	12 時間以上

(注) 訓練時間は、標準を示すものであること。

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）~~**）の計画届に添付する書類**

申 請 書 の 名 称	添 付 書 類						
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）（女性専用作業員施設設置経費助成））計画（変更）届（建作様式第2号の3） ※ 電子申請の場合は、「計画届（女性専用作業員施設設置経費助成）」、「計画変更届（女性専用作業員施設設置経費助成）」	1 当該建設工事現場における建設工事を施工主から受注したことが分かる書類 2 賃借する作業員施設の図面、パンフレット、建設工事現場における配置図、賃貸借契約書の写し 3 女性専用作業員施設等及び費用 内訳書（建作様式第2号の3別紙） 4 その他管轄労働局長が必要と認める書類						
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）（訓練施設等設置経費助成））計画（変更）届（建作様式第1号） ※ 電子申請の場合は、「計画届（訓練施設等設置経費助成）」、「計画変更届（訓練施設等設置経費助成）」	1 職業訓練法人の定款又は規約、構成員内訳表（建作別様式第1号）及び受講者を限定せず広く募集していることがわかる書類（ホームページの写し、募集パンフレット等） 2 職業訓練施設設置等所要費用見込内訳書（建作様式第1号別紙1） 3 職業訓練施設設置等計画内訳書（建作様式第1号別紙2） 4 平面図等 5 新たに認定職業訓練を実施する場合、都道府県知事あての職業訓練認定申請書・知事からの認定通知（既に認定された場合） 6 計画の変更を行う際は、変更後の職業訓練施設設置等所要費用見込内訳書（建作様式第1号別紙1） 7 その他管轄労働局長が必要と認める書類						
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）（作業員宿舎等経費助成）（石川県））計画（変更）届（作業員宿舎）（建作様式第2号の4） 4 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）（作業員宿舎等経費助成）（石川県））計画（変更）届（賃貸住宅）（建作様式第2号の5） 5 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）（作	1. 共通 (1) 建設事業を行っている事業主であることがわかる書類 (2) その他労働局長が必要と認める書類 2. 作業員宿舎の賃借を行う場合 (1) 賃借する宿舎の案内図、配置図、各階の平面図及び各居室の寄宿員数表 (注) 上記の案内図等の縮尺は次表によること。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>書 類 名</th><th>明 示 す べ き 事 項</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>案 内 図 (縮尺1/200～1/600)</td><td>方位、通路及び目標となる地物</td></tr> <tr> <td>配 置 図 (縮尺1/200～1/600)</td><td>縮尺、方位、敷地の境界線、敷地内における建築物の位置、申請に係る建築物と他の建築物との別、擁壁、井戸及び尿尿浄化槽の位置並びに敷地の接する道路の位置及び幅員</td></tr> </tbody> </table>	書 類 名	明 示 す べ き 事 項	案 内 図 (縮尺1/200～1/600)	方位、通路及び目標となる地物	配 置 図 (縮尺1/200～1/600)	縮尺、方位、敷地の境界線、敷地内における建築物の位置、申請に係る建築物と他の建築物との別、擁壁、井戸及び尿尿浄化槽の位置並びに敷地の接する道路の位置及び幅員
書 類 名	明 示 す べ き 事 項						
案 内 図 (縮尺1/200～1/600)	方位、通路及び目標となる地物						
配 置 図 (縮尺1/200～1/600)	縮尺、方位、敷地の境界線、敷地内における建築物の位置、申請に係る建築物と他の建築物との別、擁壁、井戸及び尿尿浄化槽の位置並びに敷地の接する道路の位置及び幅員						

業員宿舎等経費助成) (石川県))計画(変更) 届〔作業員施設〕(建作様 式第2号の6)		平 面 図 (縮尺 1/50～1/200)	縮尺、方位、間取、各室の用途、壁及び筋かいの 位置及び種類、通し柱、開口部及び防火戸の位 置並びに延焼の恐れのある部分の外壁の構造
		断 面 図 (縮尺 1/20～1/200)	縮尺、床の高さ、各階の天井の高さ、軒及びひさ しの出並びに軒の高さ及び建築物の高さ
		(注) 1 各図面の大きさは、日本産業規格B列3番とする。 2 用紙の規格から、上記書類名欄に定める縮尺により難しいときは、適宜の縮尺により作成して差し支えないこと。 3 1級、2級建築士又は木造建築士が設計した図面に限る。	
		(2) 賃貸借契約書の写し (3) 寄宿予定者名簿 (4) 作業員宿舎を利用する工事の請負契約書の写し (複数の工事に利用される場合は全ての工事について提出すること) (5) 作業員宿舎が一定期間以上利用される旨の疎明書 (利用予定の工事名、工事期間を記載すること) (6) 建築基準法第7条第5項の規定による検査済証の写し (同法の適用を受けるもののみ。) (7) 建設業附属寄宿舎規程に関する労働基準監督署への届出の写し (規程の適用を受けるもののみ。)(受付印のあるもの。) 3. 賃貸住宅の賃借を行う場合 (1) 公共職業安定所又は民間職業紹介事業者等に申し込んでいる求人票の写し (2) 賃貸借契約書の写し 4. 作業員施設の賃借を行う場合 (1) 賃借する施設の案内図、配置図、各階の平面図(カタログ可) (2) 賃貸借契約書の写し (3) 施設等及び費用 内訳書(建作様式第2号別紙)	

人材確保等支援等助成金（作業員宿舎等設置助成コース（建設分野））の支給申請書に添付する書類

申請書の名称	添付書類
1 人材確保等支援等助成金（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）支給申請書（建作様式第5号の3） ※ 電子申請の場合は、「支給申請書（女性専用作業員施設設置経費助成）」	1 賃貸借契約書、<u>所要経費領収書（写）</u>その他の書類 2 当該作業員施設に係る図面及び写真（正面、内部、当該施設を含む建設工事現場全体を撮影したもの） 3 「女性専用作業員施設使用状況報告書（建作別様式第4号の5）」 4 当該建設工事に係る工事工程表など工事計画の実績が明示された書類 5 作業員名簿（女性建設労働者が<u>分かるもの</u>）<u>もしくは、</u>その他の当該建設工事現場における毎日の作業員の就労状況が分かる資料（名簿の日付、作業員に係る氏名、所属事業所名が明示されており、女性建設労働者が<u>分かるもの</u>）<u>、</u> <u>6</u> <u>「下請建設事業主名簿（建作別様式第2号）」</u> <u>76</u> <u>「女性専用作業員施設等及び費用 内訳書」</u>（建作様式第5号の3別紙1） <u>87</u> 施工体制台帳 <u>98</u> その他管轄労働局長が必要と認める書類
2 人材確保等支援等助成金（作業員宿舎等設置助成コース（訓練施設等設置経費助成）支給申請書（建作様式第4号） ※ 電子申請の場合は、「支給申請書（訓練施設等設置経費助成）」	○職業訓練施設の場合 新築、増改築、修繕又は購入の区別に応じ次の書類 1 新築、増改築又は修繕 (1) 職業訓練施設等設置整備事業報告書〔所要費用内訳〕（建作様式第4号別紙） (2) 工事請負契約書（工事費内訳書を含む。）及び新築、増改築又は修繕に要した総費用の領収書の写し (3) 職業訓練施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真並びに各教室及び各実習場の写真（増改築又は修繕の場合は増改築又は修繕に係る部分の写真） 2 購 入 (1) 職業訓練施設等設置整備事業報告書〔所要費用内訳〕（建作様式第4号別紙） (2) 売買契約書の写し及び購入に要した費用の領収書の写し (3) 職業訓練施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真並びに各教室実習場の写真 ○職業訓練設備の場合 1 職業訓練施設等設置整備事業報告書〔所要費用内訳〕（建作様式第4号別紙） 2 所用費用の領収書の写し ○共通 1 都道府県知事あての職業訓練認定申請（計画）書の写し 2 都道府県知事からの認定通知の写し 3 その他管轄労働局長が必要と認める書類

3 人材確保等支援助成金 (作業員宿舍等設置助成 コース(建設分野)(作業員 宿舍等経費助成)(石川 県))支給申請書〔作業員宿 舎〕(建作様式第5号の4) 4 人材確保等支援助成金 (作業員宿舍等設置助成 コース(建設分野)(作業 員宿舍等経費助成)(石川 県))支給申請書〔賃貸住 宅〕(建作様式第5号の5) 5 人材確保等支援助成金 (作業員宿舍等設置助成コ ース(建設分野)(作業員宿舍 等経費助成)(石川県))支給 申請書〔作業員施設〕(建作様 式第5号の6)	1. 作業員宿舍の賃借をした場合 (1) 作業員宿舍の正面から撮影した全体の写真 (2) 人材確保等支援助成金(作業員宿舍等設置助成コース)(建設分野) (作業員宿舍等経費助成)(石川県))作業員宿舍利用実績確認シート (建作様式第5号別紙2) (3) 入居した建設労働者の名簿 (4) 作業員宿舍を利用する工事の請負契約書(写し) ※計画届の提出時から新たに加わった分のみ。 (5) 入居した建設労働者の勤務実態が分かる資料 (6) 支給決定後の作業員宿舍の利用状況が分かる資料 —※支給決定された日の翌年度末までに提出すること (7) その他管轄労働局長が必要と認める書類 2. 作業員施設の賃借をした場合 (1) 現場福利施設の案内図、配置図及び平面図 (2) 各月の賃借料の領収書(写し) (3) 現場福利施設の正面及び内部の写真 (同写真は、第1回目の支給申請書に添付すればよい。) (4) 「~~作業員宿舍~~→作業員施設使用状況報告書(建作別様式第4号)」 (5) 「施設等及び費用 内訳書(建作様式第5号別紙)」 (6) その他管轄労働局長が必要と認める書類 3. 賃貸住宅の賃借をした場合 (1) 賃借する住宅の配置図、平面図(カタログ可) (2) 賃貸物件の所有者との賃貸借契約書の写し (所有者が転貸借することの承諾をしている旨の記載があるものに限る) (3) 各月の賃借料の領収書の写し (4) 新たに採用した労働者に係る公共職業安定所又は民間職業紹介事業者 等からの紹介状の写し (5) 新たに採用した労働者の労働条件通知書又は雇用契約書 (6) 新たに採用した労働者の雇用保険被保険者資格取得届 (7) 住民票(転居前後の住所が記載されたもの) (8) 住民票に記載された住所間の距離が60km以上離れていることがわかる 地図又はその他の書類 (9) その他管轄労働局長が必要と認める書類 ※(1)、(2)及び(4)～(8)について変更のない場合は、第1回目に支給申請書 を提出するときに添付するだけでよい。
6 人材確保等支援助成金 (作業員宿舍等設置助成 コース(建設分野)(賃金向 上助成))支給申請書(建作 様式第5号の3) ※電子申請の場合は、「支 給申請書(賃金向上助成)」	1 <u>人材確保等支援助成金(作業員宿舍等設置助成コース(建設分野))賃金向 上助成要件</u>確認シート(建作様式第5号の3別紙2) <u>※電子申請の場合は、雇用関係助成金ポータルにより指定する「対象労働者 一覧(賃金向上助成 確認シート)」</u> 2 賃金の増額改定前後の雇用契約書及び賃金の増額改定前後3か月の賃金台 帳等賃金の支払状況が分かる書類

7 人材確保等支援助成金

(6) 外国人労働者就労環境整備助成コース

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）第115条第2号、第118条の規定に基づく人材確保等支援助成金（人材確保等支援助成コース助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース））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	0500 支給申請等
0101 趣旨	0501 支給申請書等の提出及び提出期限
0102 適用単位	0502 添付書類（支給申請時）
	0503 支給対象経費
0200 定義	~~0504~~ 支給額
0201 定義	
0300 支給要件	0600 支給決定
0301 支給対象事業主	0601 支給決定に係る事務処理
0302 支給対象となる就労環境整備措置の範囲	0602 確認事項（支給決定時）
0400 計画の認定	0700 委任
0401 就労環境整備計画の提出	0701 公共職業安定所長への委任
0402 就労環境整備計画の期間	0800 附則
0403 就労環境整備計画の提出期限	0801 施行期日
0404 添付書類（計画申請時）	0802 経過措置
0405 就労環境整備計画の認定等	
0406 確認事項（計画認定時）	
0407 認定基準	
0408 就労環境整備計画の変更	

0100 趣旨

0101 趣旨

人材確保等支援助成コース助成金（以下「助成金」という。）（外国人労働者就労環境整備助成コース）は、事業主が、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備の導入・実施を行い、外国人労働者の職場定着を図る場合に支給するものである。

0102 適用単位

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

0200 定義

0201 定義

イ 外国人労働者

次の(イ)から(ハ)までのいずれにも該当する労働者をいう。

- (イ) 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 28 条第 1 項に規定する外国人雇用状況届出（以下「外国人雇用状況届出」という。）の対象となる者（以下「外国人」という。）であること。
- (ロ) 事業主に直接雇用される者であって、当該事業主と労働契約を締結していること。
- (ハ) 雇用保険の被保険者（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」（以下「短期雇用特例被保険者」という。）及び同法第 43 条第 1 項に規定する「日雇労働被保険者」（以下「日雇労働被保険者」という。）を除く。）（以下「雇用保険被保険者」という。）であること。

~~(ニ) 社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、社会保険の被保険者であること（社会保険の要件を満たす者に限る。）。~~

ロ 雇用労務責任者

就労環境の整備に関する措置（以下「就労環境整備措置」という。）への取組、外国人労働者からの相談への対応、その他外国人労働者の就労環境の整備等に関する事項の管理業務を担当する者をいう。

また、雇用労務責任者は事業所（雇用保険適用事業所）ごとに選任するものとする。

※ 雇用労務責任者は当該事業所において雇用されている労働者から選任する必要があるが、専任の者を配置する必要はなく、外国人雇用管理業務を担当する人事課長等が兼任することとしても差し支えない。また、国籍、就労（経験）年数等の基準は設定しない。

なお、当該事業所において、雇用労務責任者として適当な者を選任できない場合は、当該事業所の事業主又は役員が雇用労務責任者になることができる。その場合であっても、当該雇用労務責任者が同時に複数の事業所の雇用労務責任者になることはできない。

ハ 多言語化

その雇用する外国人労働者の母国語その他の当該外国人労働者が使用する言語又は平易な（易しい）日本語を用いて記載すること等をいう。

ニ 就労環境整備措置

次の(イ)から(ホ)の措置（0302 イからホに規定）のことをいう。

- (イ) 雇用労務責任者の選任
- (ロ) 就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書（以下「就業規則等」という）のいずれかを多言語化
- (ハ) 苦情・相談体制の整備
- (ニ) 一時帰国のための休暇制度の整備
- (ホ) 社内マニュアル・標識類等の多言語化

ホ 就労環境整備措置の導入

導入する就労環境整備措置ごとに次の(イ)から(ホ)のことをいう。

- (イ) 雇用労務責任者の選任

雇用労務責任者の選任に関する導入とは、雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、当該雇用労務責任者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等（社内メール等の電磁的方法による外国人労働者への周知も可。）により、当該事業所において雇用する外国人労働者に周知したことをいう。

ただし、過去、認定された就労環境整備計画（以下「認定就労環境整備計画」という。）に基づき、既に事業主の全ての事業所（以下「対象事業所」という。）において雇用労務責任者を選任している場合は、~~新たに提出する就労環境整備計画の期間（以下「就労環境整備計画期間」という。）の初日から起算して3か月前の日の翌日以降に、~~新たな事業所を設置したことにより、当該新規事業所の雇用労務責任者を新たに選任した又は新たな雇入れや労働条件の変更等により外国人労働者が増加したことに伴い、雇用労務責任者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等（社内メール等の電磁的方法による外国人労働者への周知も可。）により、当該事業所において雇用する外国人労働者に周知したことをいう。

（ロ）就業規則等の多言語化

就業規則等の多言語化に関する導入とは、当該多言語化された就業規則等が完成したことをいう（外部の機関又は専門家等（以下「外部機関等」という。）に多言語化を委託した場合は多言語化された就業規則等が納品されたことをいう。）。

（ハ）苦情・相談体制の整備

苦情・相談体制の整備に関する導入とは、就業規則又は労働協約を変更することにより、苦情・相談体制を新たに定めることをいう。

（ニ）一時帰国のための休暇制度の整備

一時帰国のための休暇制度の整備に関する導入とは、就業規則又は労働協約を変更することにより、一時帰国のための休暇制度を新たに定めることをいう。

（ホ）社内マニュアル・標識類等の多言語化

社内マニュアル・標識類等の多言語化に関する導入とは、新たに多言語化した社内マニュアル・標識類等が完成したことをいう（外部機関等に委託した場合は納品されたことをいう。）。

ヘ 就労環境整備計画

その雇用する外国人労働者の就労環境の改善を図るために就労環境整備措置を導入する事業主が作成する計画であり、導入する就労環境整備措置の内容等を記載するものをいう。

ト 就労環境整備措置の導入日

導入する就労環境整備措置ごとに次の（イ）から（ホ）の日をいう。

（イ）雇用労務責任者の選任

雇用労務責任者の氏名を事業所の見やすい場所に掲示する等（社内メール等の電磁的方法による外国人労働者への周知も可。）により、当該事業所において雇用する外国人労働者に周知した日をいう。

（ロ）就業規則等の多言語化

多言語化された就業規則等が完成した（外部機関等に委託した場合は納品された）日をいう。

（ハ）苦情・相談体制の整備

新たに苦情・相談体制を定めた就業規則又は労働協約の施行年月日をいう。

ただし、苦情・相談体制に係る施行年月日が定められていない場合にあつては、就業規則であれば管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸管理部を含む。以下「労働基準監督署等」という。）に届け出た日、労働協約であればその締結日~~と~~とする。

なお、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主が作成する就業規則であつて、施行年月日が定められていない場合にあつては、当該就業規則を労働者に対して書面により周知した日とする。

(二) 一時帰国のための休暇制度の整備

新たに一時帰国のための休暇制度を定めた就業規則又は労働協約の施行年月日をいう。

ただし、一時帰国のための休暇制度に係る施行年月日が定められていない場合にあつては、就業規則であれば管轄する労働基準監督署等に届け出た日、労働協約であればその締結日とする。

なお、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主が作成する就業規則であつて、施行年月日が定められていない場合にあつては、当該就業規則を労働者に対して書面により周知した日とする。

(ホ) 社内マニュアル・標識類等の多言語化

新たに多言語化した社内マニュアル・標識類等が完成した（外部機関等に委託した場合は納品された）日をいう。

チ 就労環境整備措置の実施日

導入する就労環境整備措置ごとに次の(イ)から(ホ)の日をいう。ただし、就労環境整備措置を複数実施した場合には、最も遅く行われた実施日をいう。

(イ) 雇用労務責任者の選任

雇用労務責任者が、当該事業所において雇用する外国人労働者に対する相談対応として、1 回目の面談を行った日をいう。ただし、過去の認定就労環境整備計画に基づき既に対象事業所において外国人労働者との面談を行っている場合は、新たに提出する就労環境整備計画期間の初日から起算して3か月前の日の翌日以降に新たな事業所を設置したこと又は新たな雇入れや労働条件の変更等により外国人労働者が増加したことに伴い、当該新規事業所において雇用する外国人労働者と 1 回目の面談を行った日又は新たな雇入れ等により増加した外国人労働者と 1 回目の面談を行った日をいう。

なお、面談を行った外国人労働者（過去の認定就労環境整備計画に基づき、既に外国人労働者との面談を行っている対象事業所においては、新たな雇入れや労働条件の変更等により増加した外国人労働者をいう。）が複数人にわたる場合は、1 回目の面談が最も遅く行われた外国人労働者の 1 回目の面談を行った日をいう。

(ロ) 就業規則等の多言語化

外国人労働者に対し、多言語化した就業規則等を周知した日をいう。

(ハ) 苦情・相談体制の整備

苦情・相談体制の導入を経て、外国人労働者に苦情・相談体制の内容（利用方法等）を周知した日をいう。

なお、外国人労働者に苦情・相談体制の内容（利用方法等）を周知した日をいうものであり、就業規則又は労働協約を周知した日をいうものではない。

(ニ) 一時帰国のための休暇制度の整備

一時帰国のための休暇制度の導入を経て、外国人労働者が当該就労環境整備措置に基づく連続した5日以上の有給休暇を取得した最後の日をいう。

なお、一時帰国のための休暇制度を取得した外国人労働者が複数人にわたる場合は、1人目の外国人労働者が連続した5日以上の有給休暇を取得した最後の日をいう。

(ホ) 社内マニュアル・標識類等の多言語化

外国人労働者に対し、多言語化した社内マニュアル・標識類等を周知した日をいう。

リ 就業規則

常時10人以上の労働者を使用する事業主にあつては、管轄する労働基準監督署等に届け出た就業規則をいう。

常時10人未満の労働者を使用する事業主にあつては、管轄する労働基準監督署等に届け出た就業規則又は労働者に周知されたことが確認できる書面が添付された就業規則をいう。

ヌ 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（昭和24年法律第174号）第14条に定める効力が生じているもの）をいう。

ル 労働条件通知書

使用者が、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を書面の交付により明示したもの（労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項）をいう。

ロ 雇用契約書

民法（明治29年法律第89号）第623条に基づき、使用者と労働者の合意により雇用契約が取り交わされたことを証明する書類をいう。

ワ 社内マニュアル・標識類等

就業規則等を除く、外国人労働者に適用される労使協定（労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。））、育児休業、介護休業等、育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）、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）に規定するもの）、寄宿舍規則（労基法第95条）、外国人労働者に適用される安全衛生、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、福利厚生等に関するマニュアル（教材）・標識類その他の文書（動画を含む。）等であり、恒常的・継続的に労働者に提示されるものをいう（就労環境整備計画の期間（以下「就労環境整備計画期間」という。）において、新たに多言語化作成するもの（新たに作成し多言語化するものも含む。）。）。

カ 解雇等

労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外に勧奨退職等を加えたものであつて、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものをいう。

コ 外国人労働者離職率

対象事業所における雇用保険一般被保険者である外国人労働者の離職率をいい、以下の計算式により得たものとする。

雇用保険一般被保険者には短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者、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（以下「高年齢被保険者」という。）は含まない。（なお、対象事業所における外国人労働者が「高年齢被保険者」のみである場合は、外国人労働者

離職率算定式中の「雇用保険一般被保険者」を「高年齢被保険者」と読み替えることとする。)

ただし、「離職による雇用保険一般被保険者である外国人労働者」の資格喪失者数には、次の(イ)から(ハ)に該当する者は含めない。

- (イ) 定年退職（離職区分が「2 E」に該当するもの）による離職者
- (ロ) 重責解雇（離職区分が「5 E」に該当するもの）による離職者
- (ハ) 事業主からの申出（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か月以内に申出を行うものに限る。）があり、かつ、雇用保険の給付制限に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。）による離職者
- (ニ) 役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者
- (ホ) 期間の定めがあり、かつ、当初より雇用期間の更新がない契約で雇用され、雇用契約の更新がなく雇用契約の満了により離職した者
- (ヘ) 在留期間の上限を満了したことに伴い母国等に帰国した者（※）

※ 対象となる在留資格（法令等により在留期間に上限が設けられている在留資格）は、「特定技能1号」、「技能実習」、「医療」（（注）准看護師の場合に限る。）、「特定活動（国家戦略特区農業支援外国人受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区家事支援外国人受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区外国人美容師育成事業）」、「特定活動（総合特区特定伝統料理海外普及事業）」、「特定活動（日本の食文化海外普及人材育成事業）」、「特定活動（日系四世）」、「特定活動（インターンシップ）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）、「特定活動（サマージョブ）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）、「特定活動（外国人起業家）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）、「特定活動（未来創造人材）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）の場合である。

$$\text{外国人労働者離職率（％）} = \frac{\begin{array}{l} \text{就労環境整備措置の実施日の翌日から} \\ \text{起算して6か月を経過する日までの期} \\ \text{間（以下「離職率算定期間」という。）} \\ \text{における離職による雇用保険一般被保険} \\ \text{者である外国人労働者の資格喪失者数} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{就労環境整備措置の実施日の翌日におけ} \\ \text{る雇用保険一般被保険者である外国人労} \\ \text{働者数} \end{array}} \times 100$$

0300 支給要件

0301 支給対象事業主

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）は、次のイからハのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ 雇用保険の適用事業所であること。

ロ 外国人雇用状況届出を適正に届け出ている事業主であること。

ハ 認定就労環境整備計画に基づき、当該計画期間内に、0302 イ及びロに掲げる就労環境整備措置に加え、0302 ハからホに掲げるいずれかの就労環境整備措置を新たに導入し、導入した就労環境整備措置を対象事業所における外国人労働者に対して実施した事業主であること。

ニ 過去に助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）を受給している事業主が、就労環境整備計画を提出する場合、助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の最後の支給決定日の翌日から起算して3年間が経過している事業主であること。

ホ 就労環境整備計画期間の初日の前日から起算して6か月前の日から就労環境整備計画期間の末日までの期間について、対象事業所において雇用する雇用保険被保険者 である外国人労働者 を解雇等していないこと。

ヘ 次の(イ)及び(ロ)に該当すること。

(イ) 外国人労働者離職率が15%以下となっている事業主であること（ただし、離職率算定期間の初日における雇用保険一般被保険者である外国人労働者数が2人以上10人以下の事業所の場合で、離職率算定期間における離職による雇用保険一般被保険者である外国人労働者の資格喪失者数が1人の場合、~~又は厚生労働本省が委託して実施している外国人労働者雇用労務責任者講習を受講し、かつ就労環境整備措置の実施日の前日から起算して6ヶ月前の日までの期間について、対象事業所において雇用保険被保険者である外国人労働者を解雇等していない場合を除く。~~）。

(ロ) なお、 0401 の就労環境整備計画提出時に提出された事業所における外国人労働者名簿（様式第a-1号別紙3。電子申請の場合は対象労働者一覧（事業所における外国人労働者名簿）（R8.4～）。（以下「外国人労働者名簿（様式a-1号別紙3）」という。）。~~電子申請の場合は対象労働者一覧（事業所における外国人労働者名簿）（R8.4～）（以下「対象労働者一覧」という。）。~~）に記載された外国人労働者のうち、離職率算定期間の末日時点で継続して雇用されている者が1人以上いること。ただし、外国人労働者名簿（様式第a-1号別紙3。電子申請の場合は対象労働者一覧。）に記載された全ての外国人労働者が、離職率算定期間中に0201ヨ(イ)から(ヘ)に該当する者となった場合は、この限りでない。

ただし、厚生労働本省が委託して実施している外国人労働者雇用労務責任者講習を受講し、かつ就労環境整備措置の実施日の前日から起算して6かヶ月前の日までの期間について、対象事業所において雇用保険被保険者である外国人労働者を解雇等していない場合、(イ)及び(ロ)に該当することについて確認を行わない。

~~事業所が社会保険の適用事業所であること及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であること（社会保険の要件を満たす場合に限る。）。~~

0302 支給対象となる就労環境整備措置の範囲

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の対象となる就労環境整備措置は、以下のイからホに掲げる措置とする（就労環境整備計画期間内に退職が予定されている外国人労働者のみを対象とするものでないこと。）。

なお、事業主が就労環境整備計画を都道府県労働局又は公共職業安定所に提出するよりも前に、助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の就労環境整備措置に係る業務を外部機関等に委託した場合又は名称を問わず、助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）を受けるために導入しようとする就労環境整備措置にかかる費用と認められる金銭（預かり金も含む。）の一部若しくは全部の支払がなされている場合は、支給の対象とならない。

イ 雇用労務責任者の選任

次の(イ)から(ハ)のいずれにも該当するものをいう。

(イ) 雇用労務責任者を事業所（外国人労働者が就労していない事業所を除く。）ごとに選任し、その選任した者の氏名を各事業所に掲示すること等（社内メール等の電磁的方法による外国人労働者への周知も可。）により外国人労働者に周知していること。

(ロ) 雇用労務責任者が就労環境整備計画期間において外国人労働者と1回以上の面談（テレビ電話による面談を含む。）を行い、その結果を書面により作成すること。

※ 外部機関等に委託した場合は、通訳費や翻訳機導入費（雇用労務責任者と外国人労働者の面談に必要な翻訳機器の導入に限る。）等が支給対象経費として考えられる。

(ハ) 外国人労働者が労働基準法その他の労働に関する法令（最低賃金法（昭和34年法律第137号）、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）等）違反を受けた場合に相談できる関係行政機関（労働基準監督署等）の案内を周知すること。

ロ 就業規則等の多言語化

就業規則等を多言語化し、就労環境整備計画期間にその雇用する外国人労働者に周知すること。

※ 就業規則又は労働協約を多言語化する場合であって、~~も、~~0302 ハ又はニを導入する場合は、就業規則又は労働協約に当該変更内容を反映させたものを多言語化すること。

※ 外部機関等に委託した場合は、翻訳料等が支給対象経費として考えられる。

ハ 苦情・相談体制の整備

次の(イ)から(ハ)のいずれにも該当するものをいう。

ただし、就労環境整備計画の提出日から支給申請日までの間において、新たに整備された苦情・相談体制が特定技能外国人（出入国管理及び難民認定法（昭和26年政令第319号）別表第1の2の表の特定技能の項の下欄第1号に掲げる活動を行おうとする者）を雇用する事業所に設けられた苦情・相談体制である場合及び外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律（平成28年法律第89号）（以下「技能実習法」という。）第2条第10項に規定する監理団体に設けられた苦情・相談体制である場合は、当該就労環境整備措置は支給対象としない。

(イ) ~~(4)~~ 就業規則又は労働協約を変更することにより、雇用する外国人労働者の苦情又は相談に応じるための体制を新たに定め、その内容（利用方法等）を周知すること。

※ 外部機関等に委託した場合は、就業規則又は労働協約の変更に係る弁護士や社会保険労務士外部機関等への委託料等が支給対象経費として考えられる。

(R87. 4. 1改正)

(㍑) 外国人労働者の苦情又は相談に応じるものであること。

※ 具体例としては、事業所内への相談窓口の設置、外部機関等の通訳が同席しての個別面談、外部機関等への委託による苦情・相談に関する専用の電話やメールアドレスの開設等が考えられる。

(㍒) 支給申請日において当該就労環境整備措置を継続して運用していること。

ニ 一時帰国のための休暇制度の整備

次の(イ)から(ハ)のいずれにも該当するものをいう。

(イ) 就業規則又は労働協約を変更することにより、雇用する外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇（労基法第 39 条に定める年次有給休暇として与えられるものを除く。）（以下「有給休暇」という。）を取得できる制度を新たに定めること。

※ 外部機関等に委託した場合は、就業規則又は労働協約の変更に係る委託料等が支給対象経費として考えられる。

(㍓) 1 年間に 1 回以上の連続した 5 日以上の有給休暇が取得できるものであること。

(㍔) 支給申請日において当該就労環境整備措置を継続して運用していること。

ホ 社内マニュアル・標識類等の多言語化

社内マニュアル・標識類等を多言語化し、就労環境整備計画期間に、新たに多言語化した社内マニュアル・標識類等が適用される外国人労働者に周知すること。

※ 外部機関等に委託した場合は、社内マニュアル・標識類等の変更に係る委託料や標識類等の設置・改修費等が支給対象経費として考えられる。

0400 就労環境整備計画の認定等

0401 就労環境整備計画の提出

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給を希望する事業主（以下「支給申請事業主」という。）は、導入・実施を予定している就労環境整備措置等を記載した就労環境整備計画を、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）就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）（以下、紙申請の場合は「就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）」という。）、電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和 8~~7~~ 年 4 月版）」により作成し、0404 に掲げる書類を添えて、事業主の主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出し、認定を受けなければならない。

なお、就労環境整備計画については、一度に複数の計画を提出することはできない。

また、管轄労働局長に対し、就労環境整備計画を提出している事業主（以下「計画申請事業主」という。）は、当該計画に係る支給決定日の翌日から起算して 3 年間が経過した日又は不支給決定日の翌日までは、新たな就労環境整備計画を提出することはできない。

ただし、管轄労働局長に提出した就労環境整備計画について、0405 ニにより不認定とされた場合は不認定日の翌日から、0405 ホにより認定を取り消された場合は取消日の翌日から、支給申請を行わなかった場合は 0501 の支給申請期限末日の翌日から、新たな就労環境整備計画を提出することができる。

0402 就労環境整備計画期間

就労環境整備計画期間は、計画申請時に就労環境整備措置を最初に導入する とした 月の初日を起算日とし、3 か月以上 1 年以内とする。

0403 就労環境整備計画の提出期限

就労環境整備計画は、就労環境整備計画期間の初日から 6 か月前の日から 1 か月前の日までに提出（郵送及び電子申請（以下「郵便等」という。）においては「到達」。以下同じ。）しなければならない。

ただし、就労環境整備計画の提出期限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、翌開庁日を就労環境整備計画の提出期間の末日とみなす。

また、事業主の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により提出期間内に提出できなかった場合は、当該提出期間に関わらず、提出できなかった理由を記した書面を添えて随

時提出することができるが、この場合であっても、計画開始日の前日までには提出しなければならない。

なお、就労環境整備計画を変更する場合（0408 に規定）においても、郵便等及び閉庁日に係る提出期限の取扱い並びに天災等やむを得ない理由により所定の期限までに提出できなかった場合の取扱いも同様とする。

0404 添付書類（計画申請時）

管轄労働局長は、就労環境整備計画の認定を受けようとする事業主に対して、就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和 8-7 年 4 月版）」）に次のイからチ（必要に応じて）に掲げる書類を添えて提出させるものとする。

また、管轄労働局長はイからリに加えてヌを提出させることができる。

イ 導入する「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 1）（以下「概要票（様式第 a-1 号別紙 1）」という。）

ロ 導入する「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度の整備」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-1 号別紙 2）（以下「概要票（様式第 a-1 号別紙 2）」という。）

ハ ~~事業所における~~外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3。~~電子申請の場合は対象労働者一覧。~~）（以下「外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3）」という。）

ニ 事業所確認票（様式第 a-2 号）

ホ 就労環境整備措置を導入するにあたり 変更多言語化する予定の就業規則等

※ 労働条件通知書、雇用契約書については、対象となる外国人労働者のうちいずれか 1 名分を提出。

~~※ 0302 ロを導入する場合は就業規則等、0302 ハ及びニを導入する場合は就業規則又は労働協約を提出。へ 就労環境整備措置を新たに導入するにあたり変更する予定の就業規則又は労働協約の案~~

※ 0302 ハ又はニの就労環境整備措置を導入する場合に限る。

トへ 導入する就労環境整備措置に係る業務を外部機関等に委託 ~~する~~ した 場合は見積書（写）（1 社分で可。）

※ 見積書は、就労環境整備措置の導入・実施に要する費用の合計額の他、内訳が明確に記載されているものとする。

チト 多言語化する予定の社内マニュアル・標識類等

事業所内の標識類の多言語化の場合は、掲示等されている実物を撮影した写真、就労環境整備計画期間に社内マニュアル・標識類等を外部機関等に多言語化を委託 ~~する~~ した 場合は、見積書の作成を依頼する際に提示した仕様書（完成予定品が確認できるもの）等を提出 ~~し~~

※ 0302 ホの就労環境整備措置を導入する場合に限る。

~~リチ 事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（賃金台帳（写）等、社会保険料の支払が分かる書類）（社会保険の要件を満~~

（R87. 4. 1改正）

~~たす場合に限る。)~~

~~リヌリ~~ 外国人労働者雇用労務責任者講習を受講した場合には、外国人労働者雇用労務責任者講習受講証明書（写）、又は就労環境整備計画期間に受講予定の場合には受講予定が分かる書類（写）

~~ヌルヌ~~ その他管轄労働局長が必要と認める書類

0405 就労環境整備計画の認定等

イ 管轄労働局長は、就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和 ~~8-7~~ 年 4 月版）」）及び 0404 に掲げる添付書類（以下「就労環境整備計画書等」という。）が提出されたときは、確認を行い、次の(イ)から(ハ)を満たす場合には、これを受理し、紙申請の場合は当該就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は就労環境整備計画書等が計画申請事業主から提出された日とする。

(イ) 提出期限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

ロ 就労環境整備計画書等の記載事項等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、計画申請事業主に補正を求める（電子申請における修正指示を含む。）。指定された期間内に計画申請事業主が補正を行わない場合、さらに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。計画申請事業主が期限までに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、当該就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和 ~~8-7~~ 年 4 月版）」）に係る助成金は支給しない。

ハ 管轄労働局長は、就労環境整備計画書等について、0406 の確認を行った上で 0407 の認定基準に照らして審査し、適正であると認めたときは就労環境整備計画を認定し、当該就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）の処理欄に認定年月日、認定番号等を記入するとともに、認定通知書（様式第 a-3 号）（電子申請の場合は「認定通知書」）により、計画申請事業主に通知するものとする。

ニ 管轄労働局長は、就労環境整備計画書等について、0406 の確認を行い、0407 の認定基準に照らして審査し、適正であると認められないときは就労環境整備計画の認定を行わず、不認定通知書（様式第 a-4 号）（電子申請の場合は「不認定通知書」）により計画申請事業主に通知するものとする。

ホ 管轄労働局長は、認定を取り消したときは、認定取消通知書（様式第 a-5 号）（電子申請の場合は「認定取消通知書」）により計画申請事業主に通知するものとする。

ヘ 管轄労働局長は、就労環境整備計画の認定を行ったときは、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）支給台帳（様式第 a-11 号）（以下「支給台帳（様式第 a-11 号）」という。）に計画申請事業主に係る必要事項を速やかに記入するものとする。

0406 確認事項（計画認定時）

管轄労働局長は、就労環境整備計画の審査にあたり、以下のイから ~~カ~~について確認する。

イ 事業所が雇用保険適用事業所であることの確認

就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和 8 ~~7~~ 年 4 月版）」）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すること。

ロ 過去に助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給を受けていないことの確認

ハローワークシステム（助成金事務処理）を検索、又は管轄労働局長の保管する支給台帳（様式第 a-11 号）を確認検索し、支給決定年月日と申請年月日を照合のうえ、過去 3 年以内に助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給を受けていないことを確認すること。

ハ 複数の就労環境整備計画を提出していないことの確認

管轄労働局長の保管する支給台帳を検索し、計画期間や支給（不支給）決定年月日を照合のうえ、現在他の就労環境整備計画を提出していないことを確認すること。

ニ 不支給措置がとられていないことの確認

ハローワークシステム（助成金事務処理）の不正処分により、対象事業所について共通要領 0702 の不支給措置期間でないかを確認する（※）こと。

※ 支給申請時に共通要領 0302 イの不支給要件に該当する可能性がないかを確認すること。

ホ 解雇等の確認

就労環境整備計画期間の初日の前日から起算して 6 か月前の日から就労環境整備計画期間の提出日~~末日~~までの期間について、対象事業所において雇用する雇用保険被保険者である外国人労働者を解雇等していないことを確認すること。

確認に当たっては、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

~~事業所が社会保険の適用事業所であること及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることの確認（社会保険の要件を満たす場合に限り。）~~

~~提出された社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）、賃金台帳（写）等の社会保険料の支払が分かる書類で確認すること。~~

~~ト~~ 外国人労働者雇用労務責任者講習受講の確認

外国人労働者雇用労務責任者講習を受講した場合には、外国人労働者雇用労務責任者講習受講証明書（写）、又は就労環境整備計画期間に受講予定の場合には受講予定が分かる書類（写）で確認すること。

~~ト~~ 外国人雇用状況届出を適正に届け出ていることの確認

外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3、電子申請の場合は対象労働者一覧。）に記載された全ての者について、外国人雇用状況届出を適正に届け出ていることをハローワークシステム（外国人雇用状況届出）により確認すること。

なお、不備等がある場合は、事業主に対して是正指示を行い、その後は 0405 に準じて対応すること。

~~チ~~ 外国人労働者名簿の「在留資格」の確認

外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3、電子申請の場合は対象労働者一覧。）に記載された全ての者の「在留資格」をハローワークシステム（外国人雇用状況届出）により確認すること。

なお、不備等がある場合は、事業主に対して是正指示を行い、その後は 0405 に準じて対応すること。

リヌ 「雇用労務責任者の選任」に関する確認

(イ) 「雇用労務責任者」の選任及びその周知方法の確認

~~就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）及び概要票（様式 a-1 別紙 1）及び、~~事業所確認票（様式第 a-2 号）により確認すること。

なお、過去の認定就労環境整備計画に基づき、既に対象事業所において雇用労務責任者と外国人労働者との面談を行っている場合は、~~就労環境整備計画期間の初日から起算して 3 か月前の日の翌日以降の~~新たな事業所の設置又は新たな雇入れや労働条件の変更等による外国人労働者の増加により、0201 ホ(イ)「雇用労務責任者の選任に関する導入」に該当することについて、事業所確認票（様式第 a-2 号）、外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3、~~電子申請の場合は対象労働者一覧。~~）、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

(ロ) 雇用労務責任者が外国人労働者との面談を行うこと等の確認

概要票（様式第 a-1 号別紙 1）により確認すること。

ヌル 「就業規則等の多言語化」~~に関するを選択している場合の~~確認

概要票（様式第 a-1 号別紙 ~~1-2~~）及び「就労環境整備措置を導入するにあたり多言語化する予定の就業規則等」により、対象事業所における就業規則等を多言語化すること及び外国人労働者に周知することとしているかを確認すること。

ルヌ 「苦情・相談体制の整備」を選択している場合の確認

(イ) 特定技能外国人を雇用している事業所又は雇用する予定がある事業所でないことの確認

概要票（様式第 a-1 号別紙 2）により確認すること。

なお、特定技能外国人を雇用している事業所又は特定技能外国人を雇用する予定があるとしている事業所である場合は、事業主に対して、導入する就労環境整備措置を「一時帰国のための休暇制度の整備」又は「社内マニュアル・標識類等の多言語化」に変更するよう案内すること。

(ロ) 技能実習法に規定する監理団体ではない又は監理団体になる予定がないことの確認

概要票（様式第 a-1 号別紙 2）により確認すること。

なお、技能実習法に規定する監理団体である又は監理団体になる予定がある場合は、事業主に対して、導入する就労環境整備措置を「一時帰国のための休暇制度の整備」又は「社内マニュアル・標識類等の多言語化」に変更するよう案内すること。

(ハ) 苦情・相談体制の整備に係る内容の確認

概要票（様式第 a-1 号別紙 2）及び外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3、~~電子申請の場合は対象労働者一覧。~~）により、苦情又は相談に応じるものであるか及びその内容が「就労環境整備措置を新たに導入するにあたり変更する予定の就業規則又は労働協約の案」中に不備等なく盛り込まれているか等を確認すること。

ヌル 「一時帰国のための休暇制度の整備」を選択している場合の確認

概要票（様式第 a-1 号別紙 2）及び「就労環境整備措置を新たに導入するにあたり変更する予定の就業規則又は労働協約の案」により、1 年間に 1 回以上の連続した 5 日以上の有給休暇を取得できる措置であるか等を確認すること。

ロ 「社内マニュアル・標識類等の多言語化」を選択している場合の確認

概要票（様式第 a-1 号別紙 2）及び「多言語化する予定の社内マニュアル・標識類等」により、社内マニュアル・標識類等を多言語化すること及び多言語化した社内マニュアル・標識類等を外国人労働者に周知することとしているかを確認すること。

また、就労環境整備計画期間に社内マニュアル・標識類等を外部機関等に多言語化を委託する場合は、見積書の作成を依頼する際に提示した仕様書（完成予定品が確認できるもの）等により、社内マニュアル・標識類等を多言語化することとなっているかを確認すること。

カ 導入予定の就労環境整備措置に係る見積書の確認

見積の内容が適正なものであるかを、見積書（写）により確認すること。

なお、見積の内容が~~事業主から外部機関弁護士等へ支払う顧問料等~~、外国人労働者の就労環境整備措置に関する内容でない場合は、支給対象経費として認められないことを事業主に案内すること。

※ 顧問料については、恒常的に発生しているものは支給対象経費には含まないものとするが、名称が顧問料であっても、その内容が就労環境整備計画期間内に就労環境整備措置の導入・実施に関する経費である場合には支給対象経費とする。

0407 認定基準

就労環境整備計画の認定基準は次のイ及びロとし、管轄労働局長は、いずれにも該当する場合に計画を認定する。

イ 計画申請事業主の事業所における外国人労働者の職場への定着を促進するための就労環境整備措置の導入・実施に関する計画であること。

ロ 就労環境整備措置を実施するためのスケジュールが適正なものであること。

特に、概要票（様式第 a-1 号別紙 2）の「就業規則又は労働協約の施行予定日等」欄について、「就業規則の労働基準監督署等への届出予定日又は労働協約の締結予定日」及び「就業規則又は労働協約のに係る労働者への周知予定日」が、「就業規則又は労働協約の施行予定日」より前の日となっており、適正なスケジュールであることを確認すること。

※ 労働者への周知予定日は、労働基準監督署等への届出予定日の前でも可とする。

0408 就労環境整備計画の変更

事業主は、認定就労環境整備計画の記載事項等に変更が生じたときは、変更内容に応じて以下のイからニに定めるところにより、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）就労環境整備計画変更書（様式第 a-1 号）（以下、紙申請の場合は「就労環境整備計画変更書（様式第 a-1 号）」という。）、電子申請の場合は「就労環境整備計画変更書（令和 8-7 年 4 月版）」及び 0404 に掲げる添付書類（以下「就労環境整備計画変更書等」という。）を作成し、管轄労働局長に提出した上で、以下のホ又はへに定めるところにより認定就労環境整備計画の変更の認定又は不認定を受けなければならない。

管轄労働局長は、変更の申請がなされた場合は、0405 に準じて認定等を行うこと。

イ 就労環境整備計画を変更する場合

(イ) 就労環境整備計画期間の変更

- a 就労環境整備計画期間の延長又は短縮に係る変更は、変更前又は変更後の就労環境整備計画期間の末日のいずれか早い日までに行うこと。
- b 延長又は短縮後の就労環境整備計画期間は、変更前の就労環境整備計画期間の初日から起算して3か月以上1年以内の期間とすること。

(p) 就労環境整備措置の変更

- a 就労環境整備措置の変更~~（「0503 支給対象経費」の追加のみを含む。）~~は、変更前の就労環境整備計画期間であって、変更後の就労環境整備措置の導入予定日の属する月の初日の1か月前までに行うこと。

なお、就労環境整備措置の一部を変更する場合や就労環境整備措置の一部を取り止める場合は、就労環境整備計画の変更によることとする（※1）が、就労環境整備措置の全部を変更する場合は、管轄労働局長から認定就労環境整備計画の取消を受けた上で、新たな就労環境整備計画として提出すること（※2）。

※1 就労環境整備計画の変更を行う場合の例

- ① 就労環境整備措置の一部を変更する場合
 - ・ 認定就労環境整備計画の就労環境整備措置
「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度の整備」
 - ・ 変更後の就労環境整備措置
「苦情・相談体制の整備、社内マニュアル・標識類等の多言語化」
- ② 就労環境整備措置の一部を追加する場合
 - ・ 認定就労環境整備計画の就労環境整備措置
「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度の整備」
 - ・ 変更後の就労環境整備措置
「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度の整備、社内マニュアル・標識類等の多言語化」
- ③ 就労環境整備措置の一部を取り止める場合
 - ・ 認定就労環境整備計画の就労環境整備措置
「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度の整備」
 - ・ 変更後の就労環境整備措置
「苦情・相談体制の整備」

※2 就労環境整備計画の取消を行う場合の例

- ・ 認定就労環境整備計画の就労環境整備措置
「苦情・相談体制の整備、一時帰国のための休暇制度の整備」
 - ・ 変更後の就労環境整備措置
「社内マニュアル・標識類等の多言語化」
- b 就労環境整備措置の変更、追加又は一部取止めに伴い就労環境整備計画期間を延長又は短縮するに当たっては、延長又は短縮後の就労環境整備計画期間について、変更前の就労環境整備計画期間の初日から起算して3か月以上1年以内の期間内、かつ、追加する就労環境整備措置の導入予定日の属する月の初日から起算して3か月以上とするように設定すること。
 - c 就労環境整備措置を変更又は追加する場合は、その就労環境整備措置に応じて、概要票

(様式第 a-1 号別紙 2) を作成し、0404 に規定する書類を添付して提出すること。また、就労環境整備措置の変更又は追加により新たに費用が発生する場合は、0404 への見積書を添付して提出すること。

ロ 外国人労働者を追加する場合

(イ) 外国人労働者の追加に係る変更

就労環境整備計画の認定後の外国人労働者の新たな雇入れ又は労働条件の変更による外国人労働者の追加に係る変更は、当該外国人労働者の雇入れ日又は変更後の労働条件の適用日(以下「基準日」という。)の前日までに行うこと。

(ロ) 就労環境整備措置の導入予定日の変更

外国人労働者の追加により就労環境整備措置の導入予定日を変更する場合は、基準日から 1 か月後の日以降とすること。

(ハ) 就労環境整備措置の導入日等の特例

ロ(ロ)により変更した導入予定日が就労環境整備計画期間の上限である 1 年を超える日となる場合であっても、基準日から 3 か月以内に就労環境整備措置の導入及び実施が完了すれば、0301 ハの要件を満たしたものと~~して、0503 の支給対象経費として取り扱うことができず~~る。

(ニ) 提出書類

就労環境整備計画変更書(様式第 a-1 号)(電子申請の場合は「就労環境整備計画変更書(令和~~8-7~~年 4 月版)」)の他、変更内容に応じて、概要票(様式第 a-1 号別紙 1)、概要票(様式第 a-1 号別紙 2)、外国人労働者名簿(様式第 a-1 号別紙 3。~~電子申請の場合は対象労働者一覧。~~)を作成し、0404 に規定する書類を添付して提出すること。また、就労環境整備措置にかかる費用が新たに生じる場合は、0404 への見積書を添付して提出すること。

ハ 雇用労務責任者を追加する場合

(イ) 雇用労務責任者の追加に係る変更

就労環境整備計画期間に、外国人労働者の追加又は新たな事業所の設置により雇用労務責任者を新たに選任する場合の変更は、基準日の前日までに行うこと。

(ロ) 就労環境整備措置の導入予定日の変更

雇用労務責任者の追加により、「雇用労務責任者の選任」の導入予定日を変更する場合は、基準日から 1 か月後の日以降とすること。

(ハ) 措置の導入日等の特例

ハ(ロ)により変更した導入予定日が就労環境整備計画期間の上限である 1 年を超える日となる場合であっても、基準日から 3 か月以内に「雇用労務責任者の選任」の導入及び実施が完了すれば、0301 ハの要件を満たしたものと~~して、また、0503 の支給対象経費として取り扱うことができず~~る。

(ニ) 提出書類

就労環境整備計画変更書(様式第 a-1 号)(電子申請の場合は「就労環境整備計画変更書(令和~~8-7~~年 4 月版)」)の他、概要票(様式第 a-1 号別紙 1)、事業所確認票(様式第 a-2 号)を作成し、必要に応じ 0404 に規定する書類を添付して提出すること。

ニ その他の変更

その他の変更については、就労環境整備計画の変更を要しない。

- ホ 管轄労働局長は、就労環境整備計画変更書等について、イからニの認定基準に照らして審査し、適正であると認めたときは就労環境整備計画の変更を認定し、紙申請の場合は当該就労環境整備計画変更書（様式第 a-1 号）の処理欄に認定年月日等を記入するとともに、就労環境整備計画認定通知書（様式第 a-3 号）（電子申請の場合は「計画変更届認定通知書」）により、計画申請事業主に通知するものとする。
- ヘ 管轄労働局長は、就労環境整備計画変更書等について、イからニの認定基準に照らして審査し、適正であると認められないときは就労環境整備計画の変更の認定を行わず、就労環境整備計画不認定通知書（様式第 a-4 号）（電子申請の場合は「計画変更届不認定通知書」）により計画申請事業主に通知するものとする。

0500 支給申請等

0501 支給申請書等の提出及び提出期限

支給申請事業主は、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）支給申請書（様式第 a-6 号）（以下、紙申請の場合は「支給申請書（様式第 a-6 号）」、電子申請の場合は「支給申請書（令和 8-7 年 4 月版）」）を作成し、0502 に掲げる書類を添えて、離職率算定期間の末日の翌日から起算して 2 か月以内に、管轄労働局長に提出しなければならない。ただし、0502 ヲル を提出した場合であって、かつ就労環境整備措置の実施日の前日から起算して 6 ヶ月 前までに対象事業所において雇用保険被保険者である外国人労働者を解雇等していない場合については、就労環境整備措置の実施日の翌日から起算して 2 ヶ月 以内に、管轄労働局長に提出できる。

なお、郵便等及び閉庁日に係る提出期限の取扱い並びに天災等のやむを得ない理由により期限までに提出できなかった場合の取扱いは、0403 のとおりとする。

0502 添付書類（支給申請時）

管轄労働局長は、支給申請事業主に対して、支給申請書（様式第 a-6 号）（電子申請の場合は「支給申請書（令和 8 ~~7~~ 年 4 月版）」）に次のイから ル ~~ヌ~~（必要に応じて ル ~~ヌ~~）に掲げる書類を添えて提出させるものとする。

また、管轄労働局長はイから ヲ ~~ル~~に加えて ヲ ~~ヲ~~を提出させることができる。

イ 事業所確認票（様式第 a-2 号）

ロ 外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3。 電子申請の場合は対象労働者一覧。）

ハ 対象事業所における離職率算定期間の外国人労働者（※）の離職理由等が分かる書類（離職証明書（写）等）

※ 離職した外国人労働者の在留資格が「特定技能 1 号」、「技能実習」、「医療」（（注）准看護師の場合に限る。）、「特定活動（国家戦略特区農業支援外国人受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区家事支援外国人受入事業）」、「特定活動（国家戦略特区外国人美容師育成事業）」、「特定活動（総合特区特定伝統料理海外普及事業）」、「特定活動（日本の食文化海外普及人材育成事業）」、「特定活動（日系四世）」又は「特定活動（インターンシップ）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）、 「特定活動（サマージョブ）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）、 「特定活動（外国人起業家）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）、 「特定活動（未来創造人材）」（（注）雇用保険加入の場合に限る。）であって在留期間の上限を満了したことに伴い帰国した場合は、在留資格を証明する書面（例示様式①）も添付すること。

ニ 導入した「雇用労務責任者の選任」及び「就業規則等の多言語化」の概要票（様式第 a-6 号別紙 1）（以下「概要票（様式第 a-6 号別紙 1）」という。）

ホ 導入した「苦情・相談体制の整備」、「一時帰国のための休暇制度の整備」及び「社内マニュアル・標識類等の多言語化」の概要票（様式第 a-6 号別紙 2）（以下「概要票（様式第 a-6 号別紙 2）」という。）

ヘ 外国人労働者の出勤簿等出勤状態が確認できる書類 ~~（就労環境整備計画期間初日の前日が属する月分及び就労環境整備計画期間末日の翌日から起算して 6 か月を経過する日が属する月分~~（「一時帰国のための休暇制度の整備」を導入 する ~~した~~場合は、 これに加えて一時帰国のために連続した 5 日以上の有給休暇を取得した日を含む月分）

ト 雇用労務責任者による面談結果一覧表（様式第 a-6 号別紙 3）（以下「面談結果一覧表（様式第 a-6 号別紙 3）」という。）

チ 外部機関等に委託した場合には、 経費を ~~支払った~~経費を証明する書類（領収書（写））等

※ 外部機関等に支払った経費を証明する書類は、就労環境整備措置の導入・実施に要した費用の合計額その他、内訳が明確に記載されているものとする。

リ 導入した就労環境整備措置を実施したことが確認できる次のいずれかの書類

(イ) 就業規則等の多言語化

a 多言語化した就業規則等（就労環境整備計画書（様式第 a-1 号）（電子申請の場合は

(R8 ~~7~~. 4. 1改正)

「就労環境整備計画書（令和~~8-7~~年4月版）」）の提出前に既に多言語化していたものも含む。また、0302 ハ又はニの就労環境整備措置を導入した場合の就業規則又は労働協約については、当該変更内容を反映したものに限る。）

※ 労働条件通知書、雇用契約書については、対象となる外国人労働者のうちいずれか1名分を提出。

- b 多言語化する前の就業規則等（就労環境整備計画書（様式第 a - 1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和~~8-7~~年4月版）」）の提出前に既に多言語化していたもの及び就労環境整備計画書（様式第 a - 1 号）（電子申請の場合は「就労環境整備計画書（令和~~8-7~~年4月版）」）の添付書類として提出したものから変更があったものに限る。）

※ 労働条件通知書、雇用契約書については、対象となる外国人労働者のうちいずれか1名分を提出。

(p) 苦情・相談体制の整備

措置導入に伴い就労環境整備期間中に変更した日本語の就業規則又は労働協約（※）

※ 就業規則は労働基準監督署等の受理印のあるものとするが、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主に限り、労働者に周知されたことが確認できる書面（例示様式②）が添付されたものを認める。なお、苦情・相談体制の導入後に就業規則又は労働協約を変更している場合は支給申請日時点の最新の就業規則又は労働協約も併せて提出させること。

(h) 一時帰国のための休暇制度の整備

- a 外国人労働者が帰国したことを証明する書類（航空券の半券（写）等）
b 外国人労働者の賃金台帳等賃金の支払状況が確認できる書類（一時帰国のための休暇が有給休暇であったことを確認できる月分）
c 変更した日本語の就業規則又は労働協約（※）

※ 就業規則は労働基準監督署等の受理印のあるものとするが、常時 10 人未満の労働者を使用する事業主に限り、労働者に周知されたことが確認できる書面（例示様式②）が添付されたものを認める。なお、一時帰国のための休暇制度の導入後に就業規則又は労働協約を変更している場合は、支給申請日時点の最新の就業規則又は労働協約も併せて提出させること。

(ニ) 社内マニュアル・標識類等の多言語化

多言語化した全ての社内マニュアル（写）（事業所内の標識類の多言語化の場合は掲示等されている実物を撮影した写真）

ヌ 支給要件確認申立書（共通要領様式第 1 号）（電子申請の場合は支給申請書（令和~~8-7~~年4月版）に含まれるため不要）

~~ル 事業所が社会保険の適用事業所であることが分かる書類（社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）等）及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることが分かる書類（賃金台帳（写）等、社会保険料の支払が分かる書類）（社会保険の要件を満たす場合に限る。）~~

~~ルコ~~ 外国人労働者雇用労務責任者講習受講証明書（写）

~~ロマ~~ その他管轄労働局長が必要と認める書類

0503 支給対象経費

~~助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給対象経費は、就労環境整備計画期間の初日から就労環境整備計画期間の末日までの間に、就労環境整備措置を導入し実施した事業主である。また、事業主から外部機関等に委託した場合は支払が完了した以下のイからホの経費（消費税、振込の場合の振込手数料分を含む。）であり、就労環境整備措置ごとに想定される経費は下表のとおりである。~~

~~イ 通訳費~~

~~ロ 翻訳機器導入費（雇用労務責任者と外国人労働者の面談に必要な翻訳機器の導入に限る。）~~

~~ハ 翻訳料（社内マニュアル・標識類等を多言語で整備するのに要する経費を含む。）~~

~~ニ 弁護士、社会保険労務士等（以下「弁護士等」という。）への委託料（外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限るものとし、事業主が弁護士等へ支払う顧問料等は含まない。）~~

~~ホ 社内標識類の設置・改修費（外部機関等に委託をする多言語の社内標識類に関する設置・改修に要する経費に限る。）~~

~~（表）~~

~~支給対象経費~~	~~イ~~	~~ロ~~	~~ハ~~	~~ニ~~	~~ホ~~
~~就労環境整備措置~~					
~~雇用労務責任者の選任~~	~~○~~	~~○~~	~~＝~~	~~＝~~	~~＝~~
~~就業規則等の多言語化~~	~~＝~~	~~＝~~	~~○~~	~~＝~~	~~＝~~
~~苦情・相談体制の整備~~	~~○~~	~~＝~~	~~＝~~	~~○~~	~~＝~~
~~一時帰国のための休暇制度の整備~~	~~＝~~	~~＝~~	~~＝~~	~~○~~	~~＝~~
~~社内マニュアル・標識類等の多言語化~~	~~＝~~	~~＝~~	~~○~~	~~＝~~	~~○~~

05034 支給額

助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給額は、次のイからロのとおりとする。

イ 0302 イの措置を講じた場合 20 万円

0302 ロの措置を講じた場合 20 万円

0302 ハの措置を講じた場合 20 万円

0302 ニの措置を講じた場合 20 万円

0302 ホの措置を講じた場合 20 万円

ロ ただし、イの合計額が 80 万円を超える場合は 80 万円を上限とする。

0600 支給決定

0601 支給決定に係る事務処理

イ 管轄労働局長は、支給申請書（様式第 a-6 号）（電子申請の場合は「支給申請書（令和 8-7 年 4 月版）」）及び 0502 に掲げる添付書類（以下「支給申請書等」という。）が提出されたときは、確認を行い、次の（イ）～（ハ）を満たす場合には、これを受理し、紙申請の場合は当該支給申請書（様式第 a-6 号）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書等が支給申請事業主から提出された日とする。

（イ）提出期限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

ロ 管轄労働局長は、支給申請書等について、0602 の確認を行った上で、適正であると認めたときは助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給を決定し、支給申請書（様式第 a-6 号）の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、支給決定通知書（様式第 a-7 号）（電子申請の場合は「支給決定通知書」）により、支給申請事業主に通知するものとする。

ハ 管轄労働局長は、0602 の確認により、支給申請が適正であると認められないときは、助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の不支給の決定をし、支給申請書（様式第 a-6 号）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、不支給決定通知書（様式第 a-8 号）（電子申請の場合は「不支給決定通知書」）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、不支給措置期間通知書（様式第 a-10 号）（電子申請の場合は「不支給措置期間通知書」）により事業主に通知するものとする。

ニ 管轄労働局長は、支給を取り消したときは、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）支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 a-9 号）（電子申請の場合は「支給決定取消及び返還決定通知書」）により支給申請事業主に通知するものとする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、不支給措置期間通知書（様式第 a-10 号）（電子申請の場合は「不支給措置期間通知書」）により事業主に通知するものとする。

ホ 管轄労働局長は、支給決定を行ったときは、支給決定額を支給申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。振込後は、支給台帳（様式第 a-11 号）に支給年月日等の必要事項を速やかに記入する。

ヘ 管轄労働局長は、ロにより支給の決定を申請事業主に通知した後に支給金額を追加することを決定したときは、追加支給決定通知書（様式 a-12 号）（電子申請の場合は「人材確保等支援助成金追加支給決定通知書」）により申請事業主に通知するものとする。

0602 確認事項（支給決定時）

管轄労働局長は、支給申請の審査にあたり、以下のイから マ ヨ について確認する。

イ 就労環境整備計画の認定を受けていることの確認

支給台帳（様式第 a-11 号）により確認すること。

ロ 外国人雇用状況届出を適正に届け出ていることの確認

外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3。 電子申請の場合は対象労働者一覧。）に記載され

た全ての者について、申請事業主が外国人雇用状況届出を適正に届け出ているかをハローワークシステム（外国人雇用状況届出）により確認すること。

なお、不備等がある場合は、事業主に対して是正指示を行い、その後は 0405 に準じて対応すること。

- ハ 認定就労環境整備計画に基づき、当該計画期間内に就労環境整備措置の導入・実施を行った事業主であることの確認

支給申請書（様式第 a-6 号）、外国人労働者名簿（様式第 a-1 別紙 3。~~電子申請の場合は対象労働者一覧。~~）等により、就労環境整備計画期間に認定就労環境整備計画において導入・実施することとした就労環境整備措置を導入し、外国人労働者に対して就労環境整備措置を実施した事業主であるかについて、以下の(イ)から(ハ)に留意し確認すること（各就労環境整備措置の導入・実施の詳細な確認は、以下のニからチにより確認すること。）。

また、支給申請書等について審査の上、不審な点が見られる場合等には、不正受給に係る調査を開始すること。

なお、0408 に規定する変更手続きを行うことなく導入する就労環境整備措置を変更した場合等、認定就労環境整備計画に基づいて適切に就労環境整備措置が導入・実施されたといえない場合は、合理的な理由がない限り支給対象としない。

- (イ) 認定就労環境整備計画における全ての就労環境整備措置について、就労環境整備措置が導入され、外国人労働者に対して、当該措置が実施されていること。

なお、「一時帰国のための休暇制度の整備」を選択した事業主であって、外国人労働者の都合により当該制度による有給休暇の取得者がいない（実施が完了していない）場合、その事実のみをもって直ちに支給対象事業主に該当しなくなるわけではない。「一時帰国のための休暇制度の整備」に対しては支給されないが、他の就労環境整備措置の実施が完了していれば、支給対象事業主に該当し、実施が完了した就労環境整備措置を対象とした額に限り支給を行うものとする。

~~ただし、この場合、支給対象経費として算定できる範囲は「一時帰国のための休暇制度の整備」以外の就労環境整備措置の導入に要した経費に限るものとする。~~

- (ロ) 認定就労環境整備計画における全ての就労環境整備措置について、対象事業所において導入・実施がなされていること。

- (ハ) 事業主が就労環境整備計画書等を管轄労働局長に提出するよりも前に、本助成金の就労環境整備措置に係る業務を外部機関等に発注等していないこと、又は名称を問わず、助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）を受けるために新たに導入しようとする就労環境整備措置について当該就労環境整備措置に要する費用と認められる金銭（預かり金も含む。）の一部若しくは全部の支払がなされていないこと。

ニ 「雇用労務責任者の選任」に関する確認

- (イ) 「雇用労務責任者」の選任及びその周知方法の確認

事業所確認票（様式第 a-2 号）及び概要票（様式第 a-6 号別紙 1）により確認すること。

- (ロ) 雇用労務責任者が外国人労働者と面談を行ったこと等の確認

提出された外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3。~~電子申請の場合は対象労働者一覧。~~）、概要票（様式第 a-6 号別紙 1）及び面談結果一覧表（様式第 a-6 号別紙 3）により確認すること。

ホ 「就業規則等の多言語化」に関する確認

提出された多言語化した就業規則等、多言語化する前の就業規則等、外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3 。電子申請の場合は対象労働者一覧。）及び概要票（様式第 a-6 号別紙 1-2）により、対象事業所における就業規則等を多言語化したこと及び多言語化した就業規則等について外国人労働者に周知したことを確認すること。

ヘ 「苦情・相談体制の整備」を導入・実施した場合の確認

(イ) 就労環境整備計画の提出日から支給申請日までの間において、特定技能外国人以外の外国人を雇用していることの確認

外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3 。電子申請の場合は対象労働者一覧。）、をハローワークシステム（外国人雇用状況届出）及び概要票（様式第 a-6 号別紙 2）により確認すること。

(ロ) 就労環境整備計画の提出日から支給申請日までの間において、技能実習法に規定する監理団体ではないことの確認

概要票（様式第 a-6 号別紙 2）により確認すること。

(ハ) 就業規則又は労働協約の確認

変更した日本語の就業規則又は労働協約により確認すること。

(ニ) 苦情・相談体制の整備内容等の確認

概要票（様式第 a-6 号別紙 2）、外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3 。電子申請の場合は対象労働者一覧。）及び変更した日本語の就業規則又は労働協約により確認すること。

ト 「一時帰国のための休暇制度の整備」を導入・実施した場合の確認

(イ) 就業規則又は労働協約の確認

変更した日本語の就業規則又は労働協約により確認すること。 　

(ロ) 一時帰国のための休暇制度の整備内容等の確認

概要票（様式第 a-6 号別紙 2）及び変更した日本語の就業規則又は労働協約により確認すること。

(ハ) 外国人労働者が一時帰国のために連続した 5 日以上の有給休暇を取得したことの確認

概要票（様式第 a-6 号別紙 2）、外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3 。電子申請の場合は対象労働者一覧。）、出勤簿等出勤状態が確認できる書類、帰国したことを証明する書類（航空券の半券（写）等）及び賃金台帳等賃金の支払状況が確認できる書類により確認すること。

チ 「社内マニュアル・標識類等の多言語化」を導入・実施した場合の確認

提出された多言語化した社内マニュアル・標識類等、外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3 。電子申請の場合は対象労働者一覧。）及び概要票（様式第 a-6 号別紙 2）により、社内マニュアル・標識類等を多言語化したこと及び外国人労働者に周知したことを確認すること。

リ 解雇等の確認

就労環境整備計画期間の初日の前日から起算して 6 か月前の日から就労環境整備計画期間の末日までの期間について、対象事業所において雇用する雇用保険被保険者 である外国人労働者 を解雇等していないことを確認すること。

確認に当たっては、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

ヌ 外国人労働者の離職率が 15%以下となっていること 及び離職率算定期間の末日時点で継続して雇用されている者が 1 人以上いることの確認（外国人労働者雇用労務責任者講習を受講し、かつ就労環境整備措置の実施日の前日から起算して 6 か月前の日までの期間について、対象事業所において雇用保険被保険者である外国人労働者を解雇等していない場合を除く）の確認

支給申請書（様式第 a-6 号）の内容について、事業所確認票（様式第 a-2 号）、雇用保険適用事業所台帳、雇用保険被保険者 台帳一覧、離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（写）等により確認すること。定年退職及び重責解雇等による離職に該当するかは、離職区分や具体的な離職の理由により確認すること。

また、在留期間の上限満了に伴い帰国したことによる離職に該当するかは、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（写）及び在留資格を証明する書面（例示様式①）により確認すること。

なお、0401 の就労環境整備計画提出時に提出された外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3. 電子申請の場合は対象労働者一覧。）に記載された外国人労働者のうち、離職率算定期間の末日時点で継続して雇用されている者が 1 人以上いることについては、外国人労働者名簿（様式第 a-1 号別紙 3. 電子申請の場合は対象労働者一覧。）、雇用保険被保険者一覧、ハローワークシステム（外国人雇用状況届出）等により確認することとし、離職率算定期間の末日時点で継続して雇用されている外国人労働者がいない場合は、離職した外国人労働者の離職理由が定年退職及び重責解雇等による離職又は在留期間の上限満了に伴い帰国したことによる離職に該当するかについて、上記により確認すること。

ル 外部機関等に対する支払支給対象経費の確認

就労環境整備計画期間の初日から就労環境整備計画期間の末日までの間に、事業主から外部機関等に対して支払が完了していることに ついて留意し、支給申請書（様式第 a-6 号）及び外部機関等に支払った経費を証明する書類（領収書（写））等により支給対象経費を確認すること。

ヲ 外国人労働者雇用労務責任者講習 を受講したこと等の確認

提出された外国人労働者雇用労務責任者講習受講証明書（写）で確認するとともに、就労環境整備措置の実施日の前日から起算して 6 か月前 の日までの に の期間について、対象事業所において雇用保険被保険者である外国人労働者が解雇等されていないことを確認すること。

確認に当たっては、雇用保険 被保険者適用事業所 台帳又はハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

事業所が社会保険の適用事業所であること及び当該事業所の労働者が社会保険の被保険者であることの確認

~~——提出された社会保険料納入証明書（写）、社会保険料納入確認書（写）、賃金台帳（写）等の社会保険料の支払が分かる書類で確認すること。~~

0700 委任

0701 公共職業安定所長への業務の委任

都道府県労働局長は、0405、0408、0601に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

0800 附則

0801 施行期日

イ 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」による創設は、令和2年4月1日から施行する。

ロ 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2 助成金別要領 8(11) 外国人労働者就労環境整備助成コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

ハ 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。

ニ 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。

ホ 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。

ヘ 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。

ト 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。

チ 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。

リ 令和 8 年 4 月 1 日付け職発 0401 第 5 号、雇均発 0401 第 34 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和 8 年 4 月 1 日から施行する。

0802 経過措置

イ 令和 3 年 4 月 1 日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）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 日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）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 日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給については、なお従前の例による。

ニ 令和 5 年 6 月 26 日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）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 日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）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 日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給については、なお従前の例による。

ト 令和 8 年 4 月 1 日より前に提出された就労環境整備計画に係る本助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）の支給については、なお従前の例による。

7 人材確保等支援助成金

(7)テレワークコース

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）第115条第2号及び第118条の規定に基づく人材確保等支援助成コース助成金（テレワークコース）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	0404 支給申請書等の提出方法（目標達成助成）
0101 趣旨	0405 添付書類（目標達成助成）
0102 適用単位	0406 支給額（目標達成助成）
0200 定義	0500 支給決定
0201 定義	0501 支給決定に係る事務処理（制度導入助成）
	0502 支給決定に係る事務処理（目標達成助成）
0300 支給要件	0600 附則
0301 支給対象事業主（制度導入助成）	0601 施行期日
0302 支給対象事業主（目標達成助成）	0602 経過措置
0400 支給申請等	
0401 支給申請書等の提出方法（制度導入助成）	
0402 添付書類（制度導入助成）	
0403 支給額（制度導入助成）	

0100 趣旨

0101 趣旨

人材確保等支援助成金（テレワークコース）（以下「本助成金」という。）は、中小企業事業主が、在宅又はサテライトオフィスその他の通常勤務する場所と異なる場所で労働者の意向で選択する場所（労働者の実家や滞在先のホテル、コワーキングスペース等を指し、単に出張先で業務を行う場合を除く。以下「サテライトオフィス等」という。）において就業するテレワーク勤務を制度として導入することを目的として就業規則、労働協約又は労使協定（以下「就業規則等」という。）の作成・変更、労務管理担当者・労働者への研修等を実施し、テレワーク勤務を適切に導入・実施した場合及びテレワーク勤務制度の導入後も引き続きテレワーク勤務を実施し従業員の離職率の低下について効果をあげた場合に支給するものである。

0102 適用単位

本助成金は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

法人又は個人が複数の事業、事業所を営んでいる場合であっても、当該法人又は当該個人を一事業主とする。

0201 定義

イ テレワーク

テレワークとは、労働者の自宅又はサテライトオフィス等において、情報通信技術を利用して事業所の外から勤務をすることをいう。

ロ サテライトオフィス

サテライトオフィスとは、以下のいずれにも該当する事務所をいう。

- (イ) 事業主が指定した事務所であって、労働者が通常勤務する事業所と異なる場所にあること。
- (ロ) 当該事務所で勤務することにより、その対象となる労働者が、通勤時間の短縮、ワーク・ライフ・バランスや生産性の向上等を図ることができる等、人材確保や雇用管理改善に資するものであること。
- (ハ) 当該事務所に、インターネット環境、椅子、机、印刷機器等、テレワークを行うために必要な設備が予め備えられていること。

ハ 新規導入事業主

トに定める評価期間（制度導入助成）の初日の前日から起算して3か月前の日時点で、当該事業主のいずれの事業所の就業規則等においても、下記に定める＜テレワーク勤務制度について規定すべき事項＞について、

- ・①の項目のうちテレワーク勤務の対象者、テレワーク勤務を行う際の手続、テレワーク勤務を行う際の留意事項を規定していないこと
- ・②の項目のうち、テレワークを実施した労働者に適用する労働時間等の内容をいずれも明示的に規定していないこと

のいずれも満たすものをいう。（テレワークの定義のみを規定し、テレワーク勤務の対象者やテレワークを実施した労働者に適用する内容をいずれも明示的に規定していない場合は、新規導入事業主として取り扱う。）

テレワーク勤務を新規に導入する事業主のほか、事業所の一部の部門や一部の労働者を対象にテレワーク勤務を実施している又は実施していた事業主であっても、上記に該当すれば新規導入事業主として取り扱う。

＜テレワーク勤務制度について規定すべき事項＞

- ① テレワークの定義、テレワーク勤務の対象者の範囲、テレワーク勤務を行う際の手続、テレワーク勤務を行う際の留意事項に関する規定。
- ② テレワーク勤務の対象者やテレワークを実施した労働者に適用する労働時間、人事評価、人材育成、費用負担、手当に関する取扱いが、その他の労働者に適用する取扱いと異なる場合、その取扱いに関する規定。ただし、テレワーク勤務の対象者やテレワークを実施した労働者に適用する取扱いが、その他の労働者に適用する取扱いと同一である場合、その旨を就業規則等に明示的に規定すればよいものとする。

※ 費用負担については、テレワークを実施するために必要な通信機器その他の費用を負担するものが使用者であるか労働者であるかの別を明示すること。労働者に当該費用を負担させる場合、その具体的な取扱内容について明示すること。

ニ 実施拡大事業主

トに定める評価期間（制度導入助成）の初日の前日から起算して3か月前の日時点で、当該事業主のいずれかの事業所の就業規則等において、ハに示す<テレワーク勤務制度について規定すべき事項>①及び②の項目のいずれかを満たす事業主のうち、テレワークの実施を拡大させるものをいう。

なお、<テレワーク勤務制度について規定すべき事項>の一部を規定している場合、0301 ハ(ロ)に示すとおり、残りの事項についても、評価期間（制度導入助成）を通じて有効となるように整備する必要があることに留意すること。

ホ テレワーク実施対象労働者

テレワーク実施対象労働者とは、事業主が、テレワークを実施する者として0401に定める人材確保等支援助成金（テレワークコース／制度導入助成）支給申請書（様式第1号）（以下「支給申請書（制度導入助成）」という。）において指定する労働者（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）第2条第4号に規定する派遣先にあつては、その指揮命令の下に労働させる同法第2条第2号に規定する派遣労働者（以下単に「派遣労働者」という。）を含む。ただし、当該派遣労働者を雇用する同法第2条第4号に規定する派遣元事業主が、同時期に当該派遣労働者をテレワーク実施対象労働者として、同一措置について本助成金を受給している場合については、当該派遣労働者は含まない。）（日本国内の事業所に所属する労働者が日本国内でテレワークを実施する場合に限る。）をいう。このとき、事業主は、テレワーク実施対象労働者のうち1名以上は当該事業主に直接雇用される者を指定しなければならないものとする。

ヘ 労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取組

労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取組とは、全労働者に対して周知されている全社的な取組であり、例えば次のような取組であること。

- (イ) テレワーク実施促進について企業トップ等からのメッセージの発信及び社内呼びかけ
- (ロ) テレワーク実施を促進するための資料配布等及び社内周知
- (ハ) テレワーク導入又は実施の事例収集及び社内周知

ト 評価期間

評価期間とは0301の制度導入助成の支給及び0302の目標達成助成の支給に当たり、テレワーク勤務に係る実績を評価する期間をいう。

「評価期間（制度導入助成）」は、事業主が、テレワークの実施にあたり、0301ハに定める就業規則等の整備に係る要件及びニに定める<テレワークを可能とする取組>に係る要件を満たした日から起算して3か月を経過する日までの間において任意に設定する日から起算する3か月間であり、テレワーク実施対象労働者がテレワークに取り組む期間（ただし、令和8-7年4月1日以降に開始するものに限る。）をいうこととし、「評価期間（目標達成助成）」は、評価期間（制度導入助成）の初日から12か月を経過した日から起算した3か月間とする。

チ 対象事業所

対象事業所とは、支給申請書（制度導入助成）提出日時点において、テレワーク実施対象労働者が所属する事業所をいう。

リ 離職率

離職率とは、対象事業所における労働者の離職率をいう。以下の計算式により得たものを行い、計算により得た値が100%を超える場合の離職率は100%とする。

ただし、「離職した労働者数」には、以下の(イ)から(ホ)に該当する者は含めない。

- (イ) 定年退職（離職区分が「2 E」に該当するもの）による離職者
- (ロ) 重責解雇（離職区分が「5 E」に該当するもの）による離職者
- (ハ) 事業主からの申出（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か月以内に申出を行うものに限る。）があり、かつ、雇用保険の給付制限に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による離職者
- (ニ) 役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者
- (ホ) 期間の定めがあり、かつ、当初より雇用期間の更新がない契約で雇用され、実際に雇用契約の更新がなく雇用契約の満了により離職した者

$$\text{離職率 (\%)} = \frac{\text{対象事業所における、
所定の期間に離職した労働者数}}{\text{対象事業所における、
所定の期間の初日における労働者数}} \times 100$$

- ・ 上記算式における「労働者」は、事業主が直接雇用する労働者（雇用保険一般被保険資格を有しない者を含む。）とする。また、「離職した労働者」は、在職時に雇用保険一般被保険者であった者については、離職により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者を指すこととする。（週の所定労働時間が20時間を下回ることとなったことにより雇用保険一般被保険者資格を喪失した場合は、「離職した労働者」に含めない）
- ・ 「所定の期間」が、評価期間（制度導入助成）の初日の12か月前の日の属する月の初日から当該評価期間の初日の属する月の前月末までの期間（以下「制度導入前離職率算定期間」という。）であるものを「制度導入前離職率」といい、評価期間（制度導入助成）の末日の翌日から起算して12か月を経過する日までの期間（以下「制度導入後離職率算定期間」という。）であるものを「制度導入後離職率」という。

ヌ 賃金要件（賃上げ加算）

本助成金における賃金要件とは、0302 へで定めるとおり、特定の期間において本助成金の支給対象事業主が雇用するテレワーク実施対象労働者に対する「毎月決まって支払われる賃金」を一定以上引き上げる取組をいう。賃金要件（賃上げ加算）は本助成金の加算要件であり、事業主単位で判断するものである。

ル 毎月決まって支払われる賃金

基本給及び諸手当をいう（就業規則等又は労働契約において明示されているものに限る。）。諸手当に含むか否かについては以下による。

- (イ) 諸手当に含むもの

労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。

- (ロ) 諸手当に含まないもの

- ① 月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）
 - ② 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）
- (ハ) 上記（イ）、（ロ）以外の手当については、手当の名称に関わらず実態により判断するものとする。ただし、上記（イ）に挙げた手当であっても、月ごとに支払われるか否かが変動するような手当と認められる場合は諸手当から除外し、上記（ロ）に挙げた手当であっても、例えば以下のように、月ごとに支払われるか否かが変動しないような手当は諸手当に含めることとする。

- ① 扶養家族の有無、家族の人数に関係なく労働者全員に対して一律支給する家族手当
- ② 通勤に要した費用や通勤距離に関係なく労働者全員に対して一律に支給する通勤手当
- ③ 住宅の形態（賃貸・持家）ごとに労働者全員に対して一律に定額で支給する住宅手当

0301 支給対象事業主（制度導入助成）

本助成金（制度導入助成）は、次のイからへのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ 雇用保険の適用事業主であること。

ロ 共通要領 0202 に定める中小企業事業主であること。

ハ 以下の(イ)又は(ロ)に該当する事業主であること

(イ) 新規導入事業主にあつては、評価期間（制度導入助成）の初日から起算して前3か月の間に、テレワーク実施対象労働者の所属する対象事業所について、テレワーク勤務に関する制度として、0201 ハに定める＜テレワーク勤務制度について規定すべき事項＞の①及び②の内容を規定した就業規則等を新たに整備した事業主であること。なお、整備した就業規則等については、評価期間（制度導入助成）の初日から支給申請書（制度導入助成）提出日を通じて有効なものであること。

(ロ) 実施拡大事業主にあつては、評価期間（制度導入助成）の初日から支給申請書（制度導入助成）提出日を通じて有効な、0201 ハに定める＜テレワーク勤務制度について規定すべき事項＞の①及び②の内容を満たす就業規則等を制定・施行していること。

※ 規定内容の検討にあたっては、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（令和3年3月25日厚生労働省）等を十分に参照し、特に「テレワーク勤務の対象者の範囲」については、同ガイドラインにおいて「正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由としてテレワーク対象者から除外することのないよう留意する必要がある。」としていることに留意すること。

ニ 評価期間（制度導入助成）の初日から起算して前3か月の間に、以下の(イ)又は(ロ)の取組を実施していること。

(イ) 新規導入事業主にあつては、下記に定める＜テレワークを可能とする取組＞のうち、

①（必須）及び③～⑤のいずれか1つ以上（選択）

(ロ) 実施拡大事業主にあつては、下記に定める＜テレワークを可能とする取組＞のうち、

①（必須）及び②～⑤のいずれか1つ以上（選択）

＜テレワークを可能とする取組＞

① 0201 ハに定める労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取組

② 就業規則等の拡充

③ 外部専門家によるコンサルティング

④ 労務管理担当者に対する研修

⑤ 労働者に対する研修

※ 実施拡大事業主が②の就業規則等の拡充を選択する場合、テレワーク可能な職種や部署を拡大する、テレワークに要する費用を支給することとするなど、テレワークの利用拡大に資する変更を行っているものであること。

※ コンサルティング、研修及び就業規則等について、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を踏まえた内容であることに留意すること。

ホ 評価期間（制度導入助成）において、テレワーク実施対象労働者が自宅又はサテライトオフィス等において実施したテレワークの実績が、新規導入事業主にあつては以下の(イ)を、実施拡大事業主にあつては以下の(イ)及び(ロ)のいずれも満たす事業主であること。

(イ) 以下のいずれかを満たす事業主であること。

① テレワーク実施対象労働者全員が1回以上テレワークを実施

② テレワーク実施対象労働者のテレワーク実施回数の週間平均が1回以上

(ロ) テレワーク実施対象労働者の延べテレワーク実施回数を評価期間の初日の前日から起算した前3か月間と比して25%以上増加させた事業主であること。

ヘ 支給申請書（制度導入助成）が労働局長に提出された日から、過去3年以内に、人材確保等支援助成金（テレワークコース）の支給を受けていないこと。また、令和5年度以降に人材確保等支援助成金（テレワークコース）に係るテレワーク実施計画書の認定を受けていないこと（実施計画に基づく助成金の支給がなされておらず、今後当該計画に基づく支給申請の可能性がない事業主を除く。）。

0302 支給対象事業主（目標達成助成）

本助成金（目標達成助成）は、次のイからへのいずれにも該当する事業主に対して支給するものとする。

イ 本助成金（制度導入助成）の支給を受けた事業主であること。

ロ 人材確保等支援助成金（テレワークコース／目標達成助成）支給申請書（様式第3号）（以下「支給申請書（目標達成助成）」という。）提出日時点において、0201ハに定める＜テレワーク勤務制度について規定すべき事項＞①及び②の内容を満たす就業規則等が引き続き適用されていること。

ハ 制度導入後離職率が、制度導入前離職率以下となっている事業主であること。

ニ 制度導入後離職率が30%以下となっている事業主であること。

※ 新規創業等により制度導入前離職率の算出ができない場合、制度導入後離職率が0%となっている事業主であること。

ホ 対象事業所における評価期間（目標達成助成）における延べテレワーク実施回数が、評価期間（目標達成助成）初日における対象事業所の労働者数を、評価期間（制度導入助成）初日における対象事業所の労働者数で除したものに、評価期間（制度導入助成）における延べテレワーク実施回数を掛け合わせた回数以上であること。（下記計算式参照）

$$\text{評価期間（目標達成助成）における延べテレワーク実施回数} \geq \frac{\text{評価期間（目標達成助成）初日の対象事業所の労働者数}}{\text{評価期間（制度導入助成）初日の対象事業所の労働者数}} \times \text{評価期間（制度導入助成）における延べテレワーク実施回数}$$

ただし、就業規則等においてテレワーク勤務制度の適用対象外とする労働者の範囲を明示している等、算入することが適当でないことが明らかな労働者がいる場合には、当該労働者の数を対象事業所の労働者数から除くことができる。

ヘ 0201ヌの賃金要件を満たした場合の支給額の加算の適用を受ける場合にあつては、テレワーク実施対象労働者の毎月決まって支払われる賃金（以下「賃金」という。）について、評価期間（制度導入助成）の開始日から起算して1年以内に、5%以上増加させている事業主であること。

なお、賃金が５％以上増加していることについては、テレワーク実施対象労働者ごとに、改定後３か月間の賃金総額と改定前３か月間の賃金総額を比較し、全てのテレワーク実施対象労働者（退職等により改定前後３か月間の賃金総額の比較が困難な者については除く。）の賃金が５％以上増加していることにより判断するものとする。

ただし、次のいずれかに該当する場合には、賃金を増額させているものとして認められない。

- ・ 賃金の増額後、合理的な理由なく賃金の額を引き下げる場合
- ・ 合理的な理由なく、賃金以外の諸手当等の額を引き下げ、賃金の額を引き上げる場合

また、テレワーク実施対象労働者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金の変動する場合であって、当該労働者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較することができる。

さらに、次のいずれかに該当するテレワーク実施対象労働者は賃金要件に係る対象者から除外することとし、これにより賃金要件に係る対象者が０人となった場合にあっては、0406 ロは適用しない。

- ・ 賃金改定前後３か月の期間に、当該労働者の個人的な事情により労働時間の増減があった者（賃金が月給制で短時間勤務制度の利用等）
- ・ 賃金改定前後３か月の期間に、賃金の支払の様態に変更があった者（月給制から時給制への変更等）
- ・ その他、合理的な理由により、改定後３か月の賃金総額と改定前３か月の賃金総額の比較が困難な者

0400 支給申請等

0401 支給申請書等の提出方法（制度導入助成）

本助成金（制度導入助成）の支給を受けようとする事業主は、支給申請書（制度導入助成）を作成し、0402 の添付書類を添えて、評価期間（制度導入助成）の末日の翌日から起算して2か月以内に、管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

0402 添付書類（制度導入助成）

管轄労働局長は、本助成金（制度導入助成）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して支給申請書（制度導入助成）に次のイからホに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

また、管轄労働局長は、イからホに加えて、へを提出させることができる。

イ 対象事業所において、0301 ハ（イ）及び（ロ）に定めるテレワーク勤務に関する制度を規定していることが確認できるもの（就業規則等の写し等）

新規導入事業主が就業規則等を作成した場合においては、作成日とその内容、実施拡大事業主が就業規則等を変更した場合においては、変更日とその変更内容がわかるものとする。

なお、就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時雇用する労働者が10人未満の事業主の場合であって、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていること及びその日付が確認できる書類（社内への周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配布等により周知した場合、日付があるもの（メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧（回覧の確認がある等）されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は社内に掲示していることが客観的に分かる写真等、周知したことが実質的に分かるもの）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ロ 労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取組について、労働者に周知した日付が分かる書類（例：メール送信、回覧の場合は全労働者に送信・回覧（回覧の確認がある等）されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は社内に掲示していることが客観的に分かる写真等、周知したことが実質的に分かるもの）

ハ 新規導入事業主及び実施拡大事業主（0301 ニに定める＜テレワークを可能とする取組＞のうち②就業規則等の拡充を選択実施した事業主を除く。）にあつては、労務管理担当者や労働者に対する研修やコンサルティングの実施報告書

※ 実施内容、実施日時、実施場所、実施対象者が明らかになるように、関係する写真や実施時の資料（写）を提出すること。

ニ テレワークの実施状況一覧表（支給申請書（制度導入助成）提出時）（様式第2号）及びテレワーク実施対象労働者がテレワークを実施したと申請する日について勤務実績がわかる以下の資料

（イ）当該日の業務時間に就業していたことが確認できる資料（出勤簿等）

（ロ）当該日の業務時間に在宅又はサテライトオフィス等において就業していたことが証明できる資料（GPSによる位置情報等を記録できる機器のログ情報、始業・終業メール等）

ホ 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）（電子申請の場合は除く。）

へ その他管轄労働局長が必要と認める書類

0403 支給額（制度導入助成）

本助成金（制度導入助成）の支給額は、20 万円とする。

0404 支給申請書等の提出方法（目標達成助成）

本助成金（目標達成助成）の支給を受けようとする事業主は、支給申請書（目標達成助成）を作成し、0405 の添付書類を添えて、制度導入後離職率算定期間の末日の翌日から起算して2 か月以内に、管轄労働局長に対して支給申請を行わなければならない。

0405 添付書類（目標達成助成）

管轄労働局長は、本助成金（目標達成助成）の支給を受けようとする支給申請事業主に対して、支給申請書（目標達成助成）に次のイからニに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

賃金要件を満たす場合の支給額の加算の適用を受ける場合は、次のホに定める書類をあわせて添付させるものとする。

また、管轄労働局長は、イからホに加えて、へを提出させることができる。

イ テレワークの実施状況、助成要件の達成状況が分かる資料（支給申請書（目標達成助成）提出時）（様式第4号）テレワーク実施対象労働者がテレワークを実施したと申請する日について勤務実績がわかる以下の資料

（イ）当該日の業務時間に就業していたことが確認できる資料（出勤簿等）

（ロ）当該日の業務時間に在宅又はサテライトオフィス等において就業していたことが証明できる資料（GPS による位置情報等を記録できる機器のログ情報、始業・終業メール等）

ロ 就業規則等においてテレワーク勤務制度の適用対象外とする労働者の範囲を明示している場合であって、当該範囲内の労働者数を対象事業所の労働者数から除く場合、当該範囲内の労働者数がわかる資料

ハ 離職率算定期間における、対象事業所の離職者数が1人以上である場合、その離職状況が分かる書類（雇用保険一般被保険者については離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）等）

ニ 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）（電子申請の場合は除く。）

ホ 賃金要件を満たした場合の支給額の加算の適用を受ける場合は、増額改定前後の雇用契約書、増額改定前後3か月間の賃金台帳等支払が分かる書類、賃金規定等が規定されている就業規則等

へ その他管轄労働局長が必要と認める書類

0406 支給額（目標達成助成）

本助成金（目標達成助成）の支給額は、以下のとおりとする。

イ 0201 ヌに定める賃金要件を満たしていない場合 10 万円

ロ 0201 ヌに定める賃金要件を満たしている場合 15 万円

0500 支給決定

0501 支給決定に係る事務処理（制度導入助成）

- イ 管轄労働局長は、支給申請書（制度導入助成）及び 0402 に掲げる添付書類（以下「支給申請書（制度導入助成）等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他書類の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（制度導入助成）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（制度導入助成）等が支給申請事業主から提出された日とする。
- ロ 管轄労働局長は、前項の支給申請書（制度導入助成）等を受理した場合には、その内容について審査を行い、0301 の支給要件に合致すると認めたときは、本助成金（制度導入助成）の支給を決定し、支給申請書（制度導入助成）の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、支給決定通知書（様式第 5 号。以下同じ。）により、支給申請事業主に通知するものとする。支給決定通知書の「コース名」の欄には「テレワークコース（制度導入助成）」と表記すること。
- ハ 管轄労働局長は、前項の審査において、0301 の支給要件に合致すると認められないときは、本助成金（制度導入助成）の支給の決定を行わず、支給申請書（制度導入助成）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、不支給決定通知書（様式第 6 号。以下同じ。）により支給申請事業主に通知するものとする。不支給決定通知書の「コース名」の欄には「テレワークコース（制度導入助成）」と表記すること。また、不支給の理由が不正受給である場合は、不支給措置期間通知書（様式第 7 号。以下同じ。）を事業主に通知するものとする。不支給措置期間通知書の「コース名」の欄には「テレワークコース（制度導入助成）」と表記すること。
- ニ 管轄労働局長は、支給を取り消したときは、支給決定取消及び返還決定通知書（様式第 8 号。以下同じ。）により支給申請事業主に通知するものとする。支給決定取消及び返還決定通知書の「コース名」の欄には「テレワークコース（制度導入助成）」と表記すること。
- また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、不支給措置期間通知書を事業主に通知するものとする。

0502 支給決定に係る事務処理（目標達成助成）

- イ 管轄労働局長は、支給申請書（目標達成助成）及び 0405 に掲げる添付書類（以下「支給申請書（目標達成助成）等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該支給申請書（目標達成助成）の処理欄に受理年月日を記入する。なお、受理年月日は、支給申請書（目標達成助成）等が支給申請事業主から提出された日とする。
- ロ 管轄労働局長は、前項の支給申請書（目標達成助成）等を受理した場合には、その内容について審査を行い、0302 の支給要件に合致すると認めたときは、本助成金（目標達成助成）の支給を決定し、支給申請書（目標達成助成）の処理欄に支給決定年月日、支給決定額及び支給決定番号を記入するとともに、支給決定通知書により支給申請事業主に通知するものとする。支給決定通知書の「コース名」の欄には「テレワークコース（目標達成助成）」と表記すること。

ハ 管轄労働局長は、前項の審査において、0302の支給要件に合致すると認められないときは、本助成金（目標達成助成）の支給の決定を行わず、支給申請書（目標達成助成）の備考欄に不支給である旨及びその理由を記入するとともに、不支給決定通知書により支給申請事業主に通知するものとする。不支給決定通知書の「コース名」の欄には「テレワークコース（目標達成助成）」と表記すること。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、不支給措置期間通知書を事業主に通知するものとする。不支給措置期間通知書の「コース名」の欄には「テレワークコース（目標達成助成）」と表記すること。

ニ 管轄労働局長は、支給を取り消したときは、支給決定取消及び返還決定通知書により支給申請事業主に通知するものとする。支給決定取消及び返還決定通知書の「コース名」の欄には「テレワークコース（目標達成助成）」と表記すること。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、不支給措置期間通知書を事業主に通知するものとする。

0601 施行期日

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。

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日より施行する。

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日より施行する。

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。

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日より施行する。

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」は、令和5年6月26日から施行する。

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日より施行する。

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」は令和7年4月1日より施行する。

令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」は令和8年4月1日より施行する。

0602 経過措置

令和3年12月21日より前に提出された「テレワーク実施計画書」に係る本助成金の支給については、なお従前の例による。

令和4年4月1日より前に提出された「テレワーク実施計画書」に係る本助成金の支給については、なお従前の例による。

令和5年4月1日より前に提出された「テレワーク実施計画書」に係る本助成金の支給については、なお従前の例による。

令和5年6月26日より前に提出された「テレワーク実施計画書」に係る本助成金の支給については、なお従前の例による。

令和6年4月1日より前に提出された「テレワーク実施計画書」に係る本助成金の支給については、なお従前の例による。

令和7年4月1日より前に提出された「テレワーク実施計画書」に係る本助成金の支給については、なお従前の例による。

令和8年3月31日までに、0201トの評価期間（制度導入助成）を開始した事業主に係る本助成金の支給については、なお従前の例による。

8 通年雇用助成金

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号。以下「法」という。）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「規則」という。）第 111 条、第 113 条及び第 114 条並びに附則第 16 条、第 17 条及び第 17 条の 2 の規定に基づく通年雇用助成金（以下「助成金」という。）の支給については、この要領に定めるところによる。

0100 趣旨	0203f 申請対象労働者
0101 趣旨	0204f 申請限度回数
0200 支給要件	0200g 支給要件（共通）
0200a 支給要件（事業所内就業及び事業所外就業）	0201g 支給対象労働者数の計算方法
0201a 支給対象事業主	0300 支給額
0202a 支給対象となる事業所内就業及び事業所外就業	0301 支給額（事業所内就業及び事業所外就業）
0203a 申請対象労働者	0302 支給額（業務転換）
0204a 申請限度回数	0303 支給額（休業）
0200b 支給要件（業務転換）	0304 支給額（新分野進出）
0201b 支給対象事業主	0305 支給額（職業訓練）
0202b 支給対象となる業務転換	0306 支給額（季節トライアル雇用）
0203b 申請対象労働者	0307 厚生労働大臣が定める額
0204b 申請限度回数	0308 支給額（移動就労経費）
0200c 支給要件（休業）	0400 通年雇用届等・業務転換届等・計画書の提出
0201c 支給対象事業主	0400a 通年雇用届等の提出（事業所内就業及び事業所外就業）
0202c 支給対象となる休業	0401a 通年雇用届等の提出
0203c 申請対象労働者	0402a 添付書類
0204c 申請限度回数	0403a 通年雇用届等の受理
0200d 支給要件（新分野進出）	0400b 業務転換届等の提出
0201d 支給対象事業主	0401b 業務転換届等の提出
0202d 支給対象となる新分野進出	0402b 添付書類
0203d 申請対象労働者	0403b 業務転換届等の受理
0204d 申請限度回数	0400c 通年雇用届等の提出（休業）
0200e 支給要件（職業訓練）	0401c 通年雇用届等の提出
0201e 支給対象事業主	0402c 添付書類
0202e 支給対象となる職業訓練	0403c 通年雇用届等の受理
0203e 申請対象労働者	0400d 計画書の提出（新分野進出）
0204e 申請限度回数	0401d 計画書の提出
0200f 支給要件（季節トライアル雇用）	
0201f 支給対象事業主	
0202f 支給対象となる季節トライアル雇用	

0402d 添付書類
0403d 計画書の変更・取下げ
0404d 計画書の失効
0405d 計画書の受理
0400e 計画書の提出（職業訓練）
0401e 計画書等の提出
0402e 計画書の受理

0500 通年雇用届等・業務転換届等・計画書の確認
0500a 通年雇用届等・業務転換届等の確認
0501a 通年雇用届等・業務転換届等の確認
0500b 計画書の確認（新分野進出）
0501b 補助金等の受給の有無の確認
0502b 設置・整備の内容の確認
0503b 助成金の受給状況の確認

0600 支給申請
0601 支給申請書の提出（事業所内就業及び事業所外就業）
0602 支給申請書の提出（業務転換）
0603 支給申請書の提出（休業）
0604 支給申請書の提出（新分野進出）
0605 支給申請書の提出（職業訓練）
0606 支給申請書の提出（季節トライアル雇用）

0700 支給要件の確認
0701 支給要件の確認

0800 支給決定
0801 支給決定通知
0802 支給台帳への記入及び書類の保管

0900 返還
0901 返還

1000 雑則
1001 助成金の支給に係る申請対象労働者の継続雇用予定期限までの雇用状況の確認について

1100 附則
1101 施行期日
1102 経過措置

0100 趣旨

0101 趣旨

積雪又は寒冷の度が特に高い地域において季節の影響を強く受ける事業を行う事業主が、季節的業務に従事する労働者の通年雇用化や労働移動を促進する上で必要な経費の一部、季節の影響を強く受け突発的に事業活動の縮小を余儀なくされる場合等における失業の予防その他雇用の安定を図るため、その雇用する労働者について休業により一時的な雇用調整を行う場合に必要な経費の一部（以下「休業」という。）、新分野に進出するための施設整備に要した経費の一部（以下「新分野進出」という。）又は民間訓練機関等への委託による講習等を受講する上での必要な経費の一部（以下「職業訓練」という。）について助成し、季節労働者の通年雇用化を促進するものである。

また、上記以外の事業を行う事業主が、職業経験、技能、知識の不足等から季節的業務（指定業種に属する業務に係る業務であって、その業務が季節の影響によって一定の時期に偏って行われるものをいう。以下同じ。）以外の一般業務への就職が困難な季節労働者に対し規則第 110 条の 3 第 2 項第 1 号の規定により期間を定めて雇入れ（以下「トライアル雇用」という。）を実施した場合に、その通年雇用化を促進する上で必要な経費の一部について助成し、労働移動による季節労働者の通年雇用化を促進（以下「季節トライアル雇用」という。）するものである。

0200 支給要件

0200a 支給要件（事業所内就業及び事業所外就業）

0201a 支給対象事業主

次のイから二のいずれにも該当する者を支給対象事業主とする。なお、ここでいう事業所には、雇用保険の適用事業所非該当の承認（以下「事業所非該当の承認」という。）を受けた施設を含むものとする。

イ 積雪又は寒冷の度が特に高い地域として厚生労働大臣が指定する別表第 1 に掲げる地域（昭和 58 年労働省告示第 29 号。以下「指定地域」という。）に所在する事業所において、冬期に当該地域における事業活動の縮小を余儀なくされる業種として厚生労働大臣が指定する別表第 2 に掲げる業種（昭和 58 年労働省告示第 29 号。以下「指定業種」という。）に属する事業を行う者（12 月 16 日から翌年 3 月 15 日（休業助成については 1 月 1 日から翌年度 4 月 30 日（以下「休業期間」という。））までの間（以下「対象期間」という。）において当該事業所に係る指定業種以外の業種に属する事業を行うものを含む。）であること。

ロ 助成金の支給申請に係る対象労働者（以下「申請対象労働者」という。）を、0202a により当該年度（当該助成金の支給に係る対象期間の属する年度をいう。以下同じ。）の対象期間中継続して雇用し、かつ、それ以後においても、当該申請対象労働者を少なくとも当該年度の翌年度の 12 月 15 日（以下「継続雇用予定期限」という。）まで継続して雇用することが見込まれる事業主であること。

ハ 当該事業所において、就業規則等の書類、労働者名簿、出勤簿、賃金台帳、配置転換協定、労働者派遣契約書、出向協定、建設業務労働者就業機会確保契約書等の支給申請に必要な書類を整備、保管し、管轄の道県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）からの要請があれば速やかに提出できる事業主であること。

ニ 対象期間における当該申請対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日までに支払ってい

る事業主であること。

0202a 支給対象となる事業所内就業及び事業所外就業

イ 支給対象事業主の事業所（以下「支給対象事業所」という。）において業務に従事（以下「事業所内就業」という。）させること。

ロ 支給対象事業所から支給対象事業主の他の事業所への配置転換又は支給対象事業所以外の事業所への労働者派遣、在籍出向若しくは建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出により、業務に従事（以下「事業所外就業」という。）させること。なお、この場合は、それぞれの就業形態に応じて次の(イ)から(ニ)までの取扱いに従うこととする。

(イ) 配置転換

a 支給対象となる配置転換は、申請対象労働者について、支給対象事業所から支給対象事業主の他の事業所（以下「配置転換先事業所」という。）へ配置転換するものであって、次の(a)から(d)までのいずれにも該当するものとする。

(a) 配置転換を行う期間、配置転換の対象となる労働者の範囲その他配置転換の実施に関する事項について、あらかじめ支給対象事業主と支給対象事業所の労働組合等との間に書面による協定（以下「配置転換協定」という。）がなされ、当該協定の定めるところによって行われるものであること。

(b) 申請対象労働者の同意を得たものであること。

(c) 配置転換期間中、引き続き支給対象事業所において雇用保険被保険者であること。

(d) 支給申請時には支給対象事業所において季節的業務に従事しているものであること。

b 配置転換先事業所の所在地及び業種は、指定地域及び指定業種の範囲外であっても差し支えないものとする。

c 配置転換協定は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(a) 配置転換先事業所の名称、所在地及び事業の種類

(b) 実施予定時期及び実施予定期間（始期及び終期並びに申請対象労働者ごとの実施予定期間）

(c) 期間中の処遇（雇用関係、賃金その他の労働条件）

(d) 対象労働者の概数

(ロ) 労働者派遣

a 支給対象となる労働者派遣は、申請対象労働者について、支給対象事業所が「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「労働者派遣法」という。）」その他関係法令に基づき適切に行う労働者派遣であること。

b 派遣先事業所の所在地及び業種は、指定地域及び指定業種の範囲外であっても差し支えないものであること。

c 支給申請時には支給対象事業所において季節的業務に従事しているものであること。

(ハ) 在籍出向

a 支給対象となる在籍出向は、申請対象労働者について、支給対象事業所が行う在籍出向（出向先事業主との出向契約に基づき、支給対象事業所の従業員たる地位を保有しつつ他の事業主に雇い入れられ、出向先事業主の事業所（以下「出向先事業所」という。）において就労すること。以下同じ。）であって、次の(a)から(f)までのいずれにも該当するも

のとする。

- (a) 出向期間、出向の対象となる労働者の範囲その他の出向の実施に関する事項について、あらかじめ支給対象事業主と支給対象事業所の労働組合等との間に書面による協定（以下「出向協定」という。）がなされ、当該協定の定めるところによって行われるものであること。
- (b) 申請対象労働者の同意を得たものであること。
- (c) 出向期間中、引き続き支給対象事業所に係る雇用保険被保険者であること。
- (d) 出向契約に基づき申請対象労働者に対して賃金を支払うものであること。
- (e) 業として行われていると認められる出向でないこと。
- (f) 支給申請時には支給対象事業所において季節的業務に従事しているものであること。
- b 出向先事業所の所在地及び業種は、指定地域及び指定業種の範囲外であっても差し支えないものとする。
- c 出向協定は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - (a) 出向先事業所の名称、所在地及び事業の種類並びに事業主の氏名（法人の場合は、その名称及び代表者の氏名）
 - (b) 実施予定時期及び実施予定期間（始期及び終期並びに申請対象労働者ごとの実施予定期間）
 - (c) 期間中の処遇（雇用関係、賃金その他の労働条件）
 - (d) 対象労働者の概数
- d 出向契約は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - (a) 出向元事業所及び出向先事業所の名称及び所在地
 - (b) 出向労働者ごとの出向開始日及び出向期間
 - (c) 出向元事業所及び出向先事業所における処遇（雇用関係、賃金支払義務者、支払方法その他の賃金に関する事項及びその他の労働条件）
 - (d) 出向先事業所の事業主に対する出向元事業所の事業主の賃金補助又は出向元事業所の事業主に対する出向先事業所の事業主の賃金補助に関する事項、出向労働者の賃金に係る補助の考え方、補助期間、算定方法等
- (二) 建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出
 - a 支給対象となる建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出は、申請対象労働者について、支給対象事業所が「建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号。以下「建設労働法」という。）」その他関係法令に基づき適切に行う建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出であること。
 - b 受入事業所の所在地は、指定地域の範囲外であっても差し支えないものであること。
 - c 支給申請時には支給対象事業所において季節的業務に従事しているものであること。

0203a 申請対象労働者

イ 第1回目の助成金の申請対象労働者

当該年度の9月16日以前から継続して雇用されている者であって、この措置の適用を受けなければ、当該年度の1月31日において法第39条第2項に規定する特例受給資格（以下「特例受給資格」という。）を得て、~~同条第2項に規定する~~特例一時金の支給を受けることとなると見込まれる者のうち、次の(イ)から(ハ)のいずれかに該当する者（以下「新規継続労働者」という。）。

なお、過去に同一支給対象事業主に係る業務転換の場合の助成の支給対象労働者であった者は除く。

(イ) 前年度の2月1日から前年度3月15日までの間当該支給対象事業主に継続雇用されていなかった者（当該期間中に離職し、同一の事業主に再雇用された者については、当該期間中に法第14条第2項第1号に~~の~~に規定する受給資格、法第37条の3第2項に規定する高年齢受給資格又は法第39条第2項に規定する特例受給資格の~~する受給資格又は特例受給資格に該当するの決定を受けた決定を受けた~~者に限る。）

(ロ) 前年度の10月1日から前年度の1月31日までの間に失業給付を受けたことがある者

(ハ) 前年度において初めて当該支給対象事業主に係る助成金の申請対象労働者となった者であって、前年度の3月16日以後離職した者

ロ 第2回目の助成金の申請対象労働者

前年度において初めて当該支給対象事業主が申請を行った第1回目の助成金の申請対象~~労働~~者となった者であって、前年度の3月16日以後も継続して雇用されている者（以下「継続労働者」という。）

ハ 第3回目の助成金の申請対象労働者

前年度において、当該支給対象事業主が申請を行った第2回目の助成金の申請対象~~労働~~者となった者であって、前年度の3月16日以後も継続して雇用されている者（以下「再継続労働者」という。）。

ニ 申請対象労働者からの除外

次の(イ)から(ロ)のいずれかに該当する者は除外すること。

(イ) 管理監督の業務に従事する者又は事業所に雇用される者のうち季節的業務に従事しない者

(ロ) 過去2年間の就労の状況その他の事情から判断して、その雇用される事業所の所在地域より遠隔の地域への出稼就労を常態とし、今後も、その状態が継続すると認められる者

0204a 申請限度回数

同一支給対象事業主に雇用される同一申請対象労働者1人につき、3回（連続する3対象期間について申請されるものに限る。）を限度とする。

なお、前年度において初めて当該支給対象事業主に係る助成金の申請対象労働者となった者が、その後離職し、当該支給対象事業主に再雇用されて再び申請対象労働者となった場合であって、当該支給対象事業主が、0901のイ~~ロ~~(イ)により前年度に支給を受けた助成金の返還請求を受けたときは、当該申請対象労働者に係る申請はなかったものとみなす。

0200b 支給要件（業務転換）

0201b 支給対象事業主

次のイから~~三~~~~ハ~~のいずれにも該当するものを支給対象事業主とする。なお、ここでいう事業所には、事業所非該当の承認を受けた施設を含むものとする。

イ 指定地域に所在する事業所において、指定業種に属する事業を行う者（対象期間において当該事業所に係る指定業種以外の業種に属する事業を行うものを含む。）であること。

ロ 申請対象労働者を、0202bにより当該年度（当該業務転換の開始日の属する年度をいう。ただし、業務転換の開始日が3月16日から3月31日までの間である場合については、その翌年度のことをいう。以下同じ。）の対象期間中継続して雇用し、かつ、それ以後においても、当

該申請対象労働者を少なくとも継続雇用予定期限まで継続して雇用することが見込まれる事業主であること。

ハ 当該事業所において、就業規則等の書類、労働者名簿、出勤簿、賃金台帳、配置転換協定、労働者派遣契約書、出向協定、建設業務労働者就業機会確保契約書等の支給申請に必要な書類を整備、保管し、管轄労働局長からの要請があれば速やかに提出できる事業主であること。

ニ 対象期間における当該申請対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日までに支払っている事業主であること。

0202b 支給対象となる業務転換

支給対象事業所において、申請対象労働者を季節的業務以外の業務へ転換（以下「業務転換」という。）させること。なお、支給対象となる業務転換は、次のイからニまでのいずれにも該当するものとする。

イ 業務転換の開始日以降において、当該申請対象労働者を季節的業務に従事させない見込みであること。

ロ 業務転換の対象となる労働者の範囲その他の業務転換の実施に関する事項について、あらかじめ支給対象事業主と支給対象事業所の労働組合等との間に書面による協定がなされ、当該協定の定めるところによって行われるものであること。

ハ 申請対象労働者の同意を得たものであること。

ニ 申請対象労働者に係る業務転換の開始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他の常用労働者を事業主都合により解雇等（次の(イ)に該当する解雇等を除く。）しない支給対象事業主が行うものであること。

(イ) 当該労働者の責めに帰す理由による解雇等（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 ~~か~~~~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。）

0203b 申請対象労働者

イ 当該年度の対象期間中に業務転換を開始する場合については、0203aのイに該当すること。

ロ イ以外（当該年度において対象期間前に業務転換を開始する場合）については、業務転換開始日において支給対象事業所に3か月以上継続して雇用されている者であって、この措置の適用を受けなければ、当該年度中に特例受給資格を得て、当該受給資格に基づき特例一時金の支給を受けることとなると見込まれるもののうち、0203aのイ(イ)から(ハ)までのいずれかに該当するものとする。なお、この場合、0203aのイ(ハ)中、「前年度の3月16日以後」とあるのは、「当該年度の3月16日以後」と読み替えるものとする。

ハ 申請対象労働者からの除外

次の(イ)から(ロ)のいずれかに該当する者は除外すること。

(イ) 管理監督的業務に従事する者又は事業所に雇用される者のうち季節的業務に従事しない者

(ロ) 過去2年間の就労の状況その他の事情から判断して、その雇用される事業所の所在地域

より遠隔の地域への出稼就労を常態とし、今後も、その状態が継続すると認められる者

0204b 申請限度回数

同一支給対象事業主に雇用される同一申請対象労働者 1 人につき、1 回を限度とする。

0200c 支給要件（休業）

0201c 支給対象事業主

次のイから ~~二~~ハのいずれにも該当するものを支給対象事業主とする。なお、ここでいう事業所には、事業所非該当の承認を受けた施設を含むものとする。

イ 指定地域に所在する事業所において、指定業種に属する事業を行うもの（休業期間において当該事業所に係る指定業種以外の業種に属する事業を行うものを含む。）であること。

ロ 申請対象労働者を、0202a により当該年度の対象期間中継続して雇用し、かつ、それ以後においても、当該申請対象労働者を少なくとも継続雇用予定期限まで継続して雇用することが見込まれる事業主であること。

ハ 当該事業所において、就業規則等の書類、労働者名簿、出勤簿、賃金台帳、配置転換協定、労働者派遣契約書、出向協定、建設業務労働者就業機会確保契約書等の支給申請に必要な書類を整備、保管し、管轄労働局長からの要請があれば速やかに提出できる事業主であること。

ニ 対象期間における当該申請対象労働者の労働に対する賃金及び休業期間における休業手当を、支払期日までに支払っている事業主であること。

0202c 支給対象となる休業

令和 10 年 4 月 30 日までの間、支給対象事業所において、休業期間について申請対象労働者を休業（事業所において所定労働日に労働の意志及び能力を有するにもかかわらず、当該所定労働日の全一日にわたり労働することができない状態をいう。したがって、申請対象労働者が就業していない場合であっても、疾病その他の理由により労働の能力を有しない場合、休職中、同盟罷業中、有給休暇中又は他の事業所への配置転換若しくは他の企業への出向等の場合は休業に該当しない。）させること。

なお、支給の対象となる休業は、次のイ及びロのいずれにも該当するものとする。

イ 休業手当の支払いが労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 26 条に違反していないものであること。

ロ 休業の延日数が申請対象労働者一人につき、1 月 1 日から起算して 60 日以内であること。

0203c 申請対象労働者

~~次のイからハのいずれかに該当すること。~~

イ 第 1 回目の助成金の申請対象労働者

当該年度の 9 月 16 日以前から継続して雇用されている者であって、この措置の適用を受けなかったならば、当該年度の 1 月 31 日において特例受給資格を得て、当該受給資格に基づき特例一時金の支給を受けることとなると見込まれる者うち、次の (イ) から (ハ) のいずれかに該当する者（新規継続労働者）。

なお、過去に同一支給対象事業主に係る業務転換の場合の助成の支給対象労働者であった者は除く。

(イ) 前年度の 2 月 1 日から前年度 3 月 15 日までの間当該支給対象事業主に継続雇用されていなかった者（当該期間中に離職し、同一の事業主に再雇用された者については、当該期間

中に法第 14 条第 2 項第 1 号に規定する受給資格、法第 37 条の 3 第 2 項に規定する高年齢受給資格又は法第 39 条第 2 項に規定する又は特例受給資格の決定を受けた者に限る。)

(ロ) 前年度の 10 月 1 日から前年度の 1 月 31 日までの間に失業給付を受けたことがある者

(ハ) 前年度において初めて当該支給対象事業主に係る助成金の申請対象労働者となった者であって、前年度の 3 月 16 日以後離職した者

ロ 第 2 回目の助成金の申請対象労働者

前年度において初めて当該支給対象事業主が申請を行った第 1 回目の助成金の申請対象労働者となった者であって、前年度の 3 月 16 日以後も継続して雇用されている者(継続労働者)。

ハ 第 3 回目の助成金の申請対象労働者

前年度において、当該支給対象事業主が申請を行った第 2 回目の助成金の申請対象労働者となった者であって、前年度の 3 月 16 日以後も継続して雇用されている者(再継続労働者)。

ニ 申請対象労働者からの除外

次の(イ)から(ロ)のいずれかに該当する者は除外すること。

(イ) 管理監督的業務に従事する者又は事業所に雇用される者のうち季節的業務に従事しない者

(ロ) 過去 2 年間の就労の状況その他の事情から判断して、その雇用される事業所の所在地域より遠隔の地域への出稼就労を常態とし、今後も、その状態が継続すると認められる者

0204c 申請限度回数

同一支給対象事業主に雇用される同一申請対象労働者 1 人につき、2 回を限度とする。

0200d 支給要件(新分野進出)

0201d 支給対象事業主

次のイ及びロのいずれにも該当するものを支給対象事業主とする。なお、ここでいう事業所には、事業所非該当の承認を受けた施設を含まないものとする。

イ 同一の申請対象労働者について事業所内就業助成、事業所外就業助成、休業助成又は業務転換助成の支給を受けた(受ける予定を含む。)事業主であること。

ロ 指定地域に所在する事業所において指定業種に属する事業を行うものが、対象となる季節労働者を 3 人以上雇い入れ指定業種以外の業種に属する事業を実施するために必要な事業所(以下「新分野事業所」という。)を設置又は整備し、当該労働者の通年雇用が見込まれる異業種に最初の対象労働者を雇い入れた日から起算して 18 か月以内に進出(企業が現在営んでいる事業とは別の業種(原則として日本標準産業分類(平成 25 年令和 5 年総務省告示第 256405-号)の大分類における別の分野に進出すること。)に進出することをいう。)することであること。

0202d 支給対象となる新分野進出

支給対象事業所において、申請対象労働者を通年雇用するために新分野の事業に進出し、当該労働者を新分野事業所の業務に従事させること。この場合、支給の対象となる新分野進出は、次のイを行うもので、ロ、ハ、ニ又はりに該当する場合とし、その場合の費用の考え方等はホとする。なお、次のへからチの場合は、支給の対象となる新分野進出に該当しないものとする。また、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 5 項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第 13 項第 2 号に規定する店舗型性風俗特殊営業等、設置

又は整備の内容が適切でないものも該当しないものとする。

イ 事業所の設置・整備

事業所の施設若しくは設備の新設、増設、購入又は賃借を行うことをいう。「設置」とは、施設若しくは設備の新設、購入又は賃借を行うことをいう。

ロ 施設若しくは設備の新設又は増設

不動産（土地を除く。）若しくは動産の新設（又は増設）をいい、それに要する工事費用（工事費のほか土地造成費、設計管理費及び建物の解体費を含む。）1 契約が 20 万円以上のものをいう。

動産とは、機械、装置、工具、器具、備品、車両、船舶、航空機、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原則として該当するものとする。なお、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ものとする。

また、助成金を申請する事業主以外の名義で不動産登記される部分については含まない。

なお、費用の算定に当たって、助成金を申請する事業主名義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、それぞれの面積に応じて按分して算定するものとする。

ハ 施設又は設備の購入

不動産（土地を除く。）又は動産の購入であって、次の(イ)から(ニ)までに定めるところにより算出した購入費用が 20 万円以上のものをいう。

(イ) 分割払いの場合は分割払いの合計額（利子分を含む。）を購入費用とする。なお、購入に伴い購入資金を借り入れ、その調達資金（借入金）の返済方法が分割払いである場合の利子分は、購入費用に含まないものとする。

(ロ) 購入に伴う取付費用及び運搬費用等の諸費用を、購入費用に含めることができる。

(ハ) 購入に伴い購入者が別途直接支払う税金の額は、購入費用に含まないものとする。

(ニ) 裁判所の強制執行による一括競売で土地建物を購入した場合は、落札価格のうち建物分を購入費用とする。費用の算定に当たっては、一括競売の落札価格を裁判所の証明する個別最低売却価格の土地：建物の比率で按分して算定するものとする。

ニ 施設又は設備の賃借

不動産（土地を除く。）又は動産の賃借（リース契約を含む。）であって、次の(イ)から(ホ)までに定めるところにより 1 契約の賃借費用が 20 万円以上のものをいう。

(イ) 賃借については、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であること。この場合、1 年分の賃借費用の額を賃借とする。

(ロ) 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。

(ハ) 賃借に伴う取付費用及び運搬費用等の諸費用を賃借費用に含めることができる。

(ニ) 敷金等賃貸借契約の終了時に返還されることが予定される~~額金具~~については、賃借費用に含まないものとする。

(ホ) 賃借に伴い賃借者が別途直接支払う税金の額は、賃借費用に含まないものとする。

ホ 対象となる設置・整備に要した費用の考え方等

(イ) 新設、増設、購入又は賃借に係る不動産、動産の引渡日をもって当該設置・整備のあった日とする。したがって、契約締結日が計画日前~~のもの~~であっても、引渡日が計画日から完了

日の間にあれば「設置・整備」に該当する。

(ロ) 「設置・整備に要した費用」は、工事費用、購入費用（分割払いのものを除く。）又は賃借費用のうち計画日から完了日までの間に実際に支払われた費用とし、完了日後に支払われる予定の額は含めない。この場合、小切手又は手形による支払については、決済を完了したものに限るものとする。なお、賃借については、支払った額が1年分を超える場合は、1年分を限度とする。

(ハ) 計画日以後完了日までの間に解約、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不動産（土地を除く。）又は動産に係る費用は、「設置・整備に要した費用」には該当しないものとする。

(ニ) 保険料は「設置・整備に要した費用」に含まないものとする。ただし、賃借料に含まれるものは、「設置・整備に要した費用」に含めることができる。

(ホ) 事業所の所在地を管轄する都道府県労働局が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不動産（土地を除く。）又は動産に係る費用は、「設置・整備に要した費用」には該当しないものとする。

(ヘ) 建設業の事業主が自ら工事を行って施設若しくは設備の新設又は増設を行う場合の工事費用は、市町村の固定資産税担当課で評価した家屋の課税標準額等、都道府県、市町村の証明がある場合に限り、当該証明のあった額を「設置・整備に要した費用」として認めるものとする。

ヘ 無形固定資産の取得に関する取扱い

無形固定資産は、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）、営業権などの権利をいい、これら権利の取得は「設置・整備」には該当しないものとする。

ト 国の補助金等を受けている場合の取扱い

計画書に係る施設若しくは設備の新設、増設、購入又は賃借に関して、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場合には、当該補助金等の補助対象となっている施設若しくは設備の新設、増設、購入又は賃借を行うことは、「設置・整備」には該当しないものとする。

チ 親族間等の取引

配偶者間、1親等の親族間、法人とその代表者若しくは代表者の配偶者の間又は法人とその取締役（代表者を除く。）若しくは同一の代表者の法人間（法人において承認を得た場合（株式会社は取締役会、特例有限会社では株主総会、合名会社及び合資会社は他の社員の過半数の決議によるもの）を除く。）の取引による施設又は設備の新設、増設、購入又は賃借は「設置・整備」に該当しないものとする。

リ 廃止事業所を利用した事業所の新設等

(イ) 廃止予定の事業所又は廃止された事業所を利用して、他の事業主が新たに同一の事業を開始する場合には、次のいずれにも新旧事業主間に資本金、経済的・組織的関連性等からみて、関係があると認められない該当する場合に限り、「設置・整備」に該当するものとする。

α 新旧事業主間に資本金、経済的・組織的関連性等からみて、関係があると認められないこと。

なお、「新旧事業主間に関係がある」とは次の(a)又は(b)に該当する場合とする。

- (a) 発行済株式の総数若しくは又は出資の総額に占める所有株式数又は出資の割合が 50%を超えるものであること。
- (b) 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。）を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。
- ~~（c）廃止予定の事業所又は廃止された事業所について、事業規模の縮小を余儀なくされたため廃止することがやむを得ないと一般的に認められる事情が存在すること。~~
- (d) (イ)に該当しない場合、すなわち新旧事業主間に関係があると認められる場合には、新事業主による設置・整備のうち旧事業主から引き継いだ部分以外の部分（旧事業主よりも拡大する部分）についてのみ「設置・整備」に該当するものとする。
- (e) 他の施設において仮操業を開始し、その際に購入するなどした動産を、その後本来の事業所で操業をするために移転させたものについては、一の事業所の設置・整備であることが明らかである場合に限り「設置・整備」に該当する。

0203d 申請対象労働者

次のイ又はロに該当し、かつハに該当しないこと。

イ 事業所内就業助成、事業所外就業助成又は休業助成に係る第 1 回目の助成金の申請対象労働者

当該年度の 9 月 16 日以前から継続して雇用されている者であって、この措置の適用を受けなかったならば、当該年度の 1 月 31 日において特例受給資格を得て、当該受給資格に基づき特例一時金の支給を受けることとなると見込まれるもののうち、次の (イ) から (ハ) の いずれかに該当する者（新規継続労働者）。

なお、過去に同一支給対象事業主に係る業務転換の場合の助成の支給対象労働者であった者は除く。

- (イ) 前年度の 2 月 1 日から前年度 3 月 15 日までの間当該支給対象事業主に継続雇用されていなかった者（当該期間中に離職し、同一の事業主に再雇用された者については、当該期間中に法第 14 条第 2 項第 1 号に規定する受給資格、法第 37 条の 3 第 2 項に規定する高年齢受給資格又は法第 39 条第 2 項に規定する又は特例受給資格の決定を受けた者に限る。）
- (ロ) 前年度の 10 月 1 日から前年度の 1 月 31 日までの間に失業給付を受けたことがある者
- (ハ) 前年度において初めて当該支給対象事業主に係る助成金の申請対象労働者となった者であって、前年度の 3 月 16 日以後離職した者

ロ 業務転換の場合の助成に係る申請対象労働者

- (イ) 当該年度の対象期間中に業務転換を開始する場合については、上記イ (イ) に該当すること。
- (ロ) (イ) 以外（当該年度において対象期間前に業務転換を開始する場合）については、業務転換開始日において支給対象事業所に 3 か月以上継続して雇用されている者であって、この措置の適用を受けなかったならば、当該年度中に特例受給資格を得て、当該受給資格に基づき特例一時金の支給を受けることとなると見込まれる者のうち、上記イ (ロ) から (ハ) までのいずれかに該当する者とする。なお、この場合、上記イ (ハ) 中、「前年度の 3 月 16 日以後」とあるのは、「当該年度の 3 月 16 日以後」と読み替えるものとする。

ハ 申請対象労働者からの除外

次の(イ)から(ロ)のいずれかに該当する者は申請対象労働者から除外すること。

(イ) 管理監督的業務に従事する者又は事業所に雇用される者のうち季節的業務に従事しない者

(ロ) 過去2年間の就労の状況その他の事情から判断して、その雇用される事業所の所在地域より遠隔の地域への出稼就労を常態とし、今後も、その状態が継続すると認められる者

0204d 申請限度回数

同一支給対象事業主につき、1計画につき3回（連続する3対象期間について申請されるものに限る。）を限度とする。

0200e 支給要件（職業訓練）

0201e 支給対象事業主

次のイからニのいずれにも該当するものを支給対象事業主とする。なお、ここでいう事業所には、事業所非該当の承認を受けた施設を含むものとする。

イ 指定地域に所在する事業所において、指定業種に属する事業を行うもの（対象期間において当該事業所に係る指定業種以外の業種に属する事業を行うものを含む。）であること。

ロ 申請対象労働者を、0202aにより当該年度の対象期間中継続して雇用し、かつ、それ以後においても、当該申請対象労働者を少なくとも継続雇用予定期限まで継続して雇用することが見込まれる事業主であること。

ハ 当該事業所において、就業規則等の書類、労働者名簿、出勤簿、賃金台帳、配置転換協定、労働者派遣契約書、出向協定、建設業務労働者就業機会確保契約書等の支給申請に必要な書類を整備、保管し、管轄労働局長からの要請があれば速やかに提出できる事業主であること。

ニ 同一の申請対象労働者について、事業所内就業助成、事業所外就業助成、休業助成又は業務転換助成の支給を受けた（受ける予定を含む。）事業主であること。

0202e 支給対象となる職業訓練

支給対象事業所において、対象期間について申請対象労働者を職業訓練させること。なお、支給の対象となる職業訓練は、次のイ又はロのいずれかに該当するものであって、かつハに該当するもの（通信制の職業訓練を除く。）とする。ただし、当該職業訓練に係る期間は最大3か月とし、4月15日までの間に終了するものであること。

イ 事業主が自ら運営する職業訓練であって、次のいずれにも該当するもの

(イ) 事業所内において集合して行う職業訓練

(ロ) 受講者に季節労働者が1人以上いる職業訓練

ロ 次に掲げる施設に委託して行う職業訓練

(イ) 公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校及び職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の7第1項ただし書に規定する職業訓練を行う施設並びに認定訓練を行う施設

(ロ) ~~助成金の支給を受けようとする~~ 支給対象 事業主以外の事業主又は事業主団体の設置する施設

(ハ) 学校教育法（昭和22年法律第26号）による大学等

(ニ) 各種学校等（学校教育法第124条の専修学校若しくは同法第134条第1項の各種学校又はこれと同程度の水準の教育訓練を行うことができるものをいう。）

(ホ) その他職業に関する知識、技能若しくは技術を習得させ、又は向上させることを目的とする教育訓練を行う団体の設置する施設

ハ 次のいずれにも該当する職業訓練

(イ) 一の職業訓練コースの訓練時間が 10 時間以上の職業訓練

(ロ) 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職業訓練

(ハ) 職業訓練指導員免許を有する者その他当該職業訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識若しくは技能を有する指導員又は講師により行われる職業訓練

(ニ) 職業に必要な専門的な知識又は技能を習得させるために適切な方法であるものその他申請対象労働者のキャリア形成の効果的な促進に資する 職業訓練もの

0203e 申請対象労働者

次のイからニのいずれかに該当し、かつホに該当しないこと。

イ 事業所内就業助成、事業所外就業助成又は休業助成に係る第 1 回目の助成金の申請対象労働者

当該年度の 9 月 16 日以前から継続して雇用されている者であって、この措置の適用を受けなかったならば、当該年度の 1 月 31 日において特例受給資格を得て、当該受給資格に基づき特例一時金の支給を受けることとなると見込まれる者のうち、次の (イ)から(ハ)のいずれかに該当する者（新規継続労働者）。

なお、過去に同一支給対象事業主に係る業務転換の場合の助成の支給対象労働者であった者は除く。

(イ) 前年度の 2 月 1 日から前年度 3 月 15 日までの間当該支給対象事業主に継続雇用されていなかった者（当該期間中に離職し、同一の事業主に再雇用された者については、当該期間中に法第 14 条第 2 項第 1 号に規定する受給資格、法第 37 条の 3 第 2 項に規定する高年齢受給資格又は法第 39 条第 2 項に規定する又は特例受給資格の決定を受けた者に限る。）

(ロ) 前年度の 10 月 1 日から前年度の 1 月 31 日までの間に失業給付を受けたことがある者

(ハ) 前年度において初めて当該支給対象事業主に係る助成金の申請対象労働者となった者であって、前年度の 3 月 16 日以後離職した者

ロ 事業所内就業助成、事業所外就業助成又は休業助成に係る第 2 回目の助成金の申請対象労働者

前年度において初めて当該支給対象事業主が申請を行った第 1 回目の助成金の申請対象 労働者となった者であって、前年度の 3 月 16 日以後も継続して雇用されている者（継続労働者）。

ハ 事業所内就業助成、事業所外就業助成又は休業助成に係る第 3 回目の助成金の申請対象労働者

前年度において、当該支給対象事業主が申請を行った第 2 回目の助成金の申請対象 労働者となった者であって、前年度の 3 月 16 日以後も継続して雇用されている者（再継続労働者）。

ニ 業務転換助成に係る申請対象労働者

(イ) 当該年度の対象期間中に業務転換を開始する場合については、上記イ (イ) に該当すること。

(ロ) (イ)以外（当該年度において対象期間前に業務転換を開始する場合）については、業務転換開始日において支給対象事業所に3か月以上継続して雇用されている者であって、この措置の適用を受けなかったならば、当該年度中に特例受給資格を得て、当該受給資格に基づき特例一時金の支給を受けることとなると見込まれる者のうち、上記イ(ロ)又は(ハ)のいずれかに該当する者とする。なお、この場合、上記イ(ハ)中、「前年度の3月16日以後」とあるのは、「当該年度の3月16日以後」と読み替えるものとする。

ホ 申請対象労働者からの除外

次の(イ)から(ロ)のいずれかに該当する者は申請対象労働者から除外すること。

(イ) 管理監督的業務に従事する者又は事業所に雇用される者のうち季節的業務に従事しない者

(ロ) 過去2年間の就労の状況その他の事情から判断して、その雇用される事業所の所在地域より遠隔の地域への出稼就労を常態とし、今後も、その状態が継続すると認められる者

0204e 申請限度回数

申請対象労働者が1人以上いる場合において、同一支給対象事業主の申請回数に限度を設けないものとする。

0200f 支給要件（季節トライアル雇用）

0201f 支給対象事業主

雇用保険の適用事業の事業主であって、指定地域に所在する事業所において、指定業種以外の業種の事業を行う者であること。

0202f 支給対象となる季節トライアル雇用

支給対象事業所において、「第2 各助成金別要領」の~~5-6~~の(1)の0212に規定する季節労働者に該当する申請対象労働者を同通知に基づくトライアル雇用終了後引き続き一般被保険者等（法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者、又は法第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、かつ、当該対象労働者を助成金の支給終了後も引き続き雇用することが確実であると認められるもの者であること。

0203f 申請対象労働者

次のイからロのいずれにも該当すること。

イ トライアル雇用の終了日の翌日から引き続き6か月を超える日以降も雇用されており、雇用保険の一般被保険者等として被保険者資格の取得がなされている者であること。

ロ トライアル雇用終了後に常用雇用に移行した日から起算して6か月の期間における労働に対する賃金が、支払期日までに支払われている者であること。

0204f 申請限度回数

同一支給対象事業主に雇用される同一申請対象労働者1人につき、1回を限度とする。

0200g 支給要件（共通）

0201g 支給対象労働者数の計算方法

イ 当該年度において助成金の支給の対象となる労働者（休業の場合も含む。以下「支給対象労働者」という。）は、申請対象労働者のうち、①支給額の高い者、②申請回数の少ない者、の順（以下「優先順位」という。）に次の式により求められた支給対象労働者の数に達するまで選択した労働者とする。

ただし、業務転換に係る支給対象労働者については、この限りではない。

(式)

〔支給対象労働者の数〕＝〔当該事業所における申請対象労働者の数〕－（〔当該事業所についてロの厚生労働大臣が定める基準により算定した数（以下「基礎数」という。）〕－〔当該年度の３月１５日現在の当該事業所における継続して雇用する労働者として雇用されている労働者（以下「継続雇用労働者」という。）の数〕）

ただし、（基礎数－継続雇用労働者の数）については、（基礎数－継続雇用労働者の数）が負の場合は０とし、（基礎数－継続雇用労働者の数）が申請対象労働者の数を越えるときは、申請対象労働者の数とする。

この場合において「継続雇用労働者」とは、次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する者とする。

ただし、管理監督的業務に従事する者、指定業種に属する事業の季節的業務以外の業務に従事する者又は指定業種に属する事業の季節的業務を行う現場に付属する事業所以外の事業所の事務に従事する者は除くものとする。

(イ) 常用労働者として雇い入れられた者であって、継続して雇用されている者（常用労働者として雇用されていない者を除く。）

(ロ) ~~上記(イ)以外の者であって、雇用期間の定めのある労働者として雇い入れられた後、常用労働者に変更となりとされた者のうち、その後も常用労働者として継続して雇用されている者（ただし、申請対象労働者である常用労働者として雇用されていない者を除く。）~~

~~ただし、助成金の申請対象労働者である者は除く。~~

(ハ) ~~上記(イ)又は(ロ)以外の者で期間の定めのある労働者として雇い入れられた人で、届出年度の~~３年度前の９月１６日以前から継続して雇用されている者

ロ 基礎数算定のために厚生労働大臣が定める基準により算定した数は、次の(イ)又は(ロ)により算定した数とする。

(イ) 昭和５９年３月以降の申請を初めて行う事業所に係る基準

当該年度１２月１５日現在における上記イの継続雇用労働者の数

(ロ) 上記(イ)の事業所以外の事業所に係る基準

昭和５９年３月以降に申請を初めて行った当該年度の１２月１５日現在における上記イの継続雇用労働者の数に、下記 a 及び b を加えた数（１未満の数は切り捨てる。）

a 昭和５９年３月以後の支給における支給対象労働者で、助成金の支給に係る申請対象労働者が、継続雇用予定期限（翌年度の１２月１５日）以後も引き続き雇用されていることによって支給が確定した者及び当該支給に係る申請対象労働者が継続雇用予定期限前に離職し、0901 のイ ~~ロ~~ (イ) の返還額を算定するに際し、改めて支給対象労働者を選択する場合に支給対象労働者とされた者（業務転換の助成に係る者を除く。以下「支給確定労働者」という。）であって、当該労働者の第１回目の申請が３年以上前の年度に行われた者（この基準により基礎数を算定する際に雇用されていない者を含む。）の総数（支給１回につき１人として精算する。）に３分の１を乗じて得た数

b 業務転換の助成について、支給が確定した者の数

ただし、過去連続する3年度間に助成金の支給を受けたことのない事業所については、上記ロ(イ)及び(ロ)にかかわらず次の(a)又は(b)の数とする。

(a) 助成金の支給を受けようとする年度の直前3年度以上にわたって助成金の支給を一度も受けたことがなく、再び助成金の支給を受けようとする事業所に係る基準

当該年度の12月15日現在における継続雇用労働者の数

(b) 上記(a)の事業所以外の事業所に係る基準

上記(a)の数に、上記(a)の申請を行った年以後の支給における支給確定労働者であって、当該労働者の第1回目の申請が3年以上前の年度に行われた者（この基準により基礎数を算定する際に雇用されていない者を含む。）の総数（支給1回につき1人として精算する。）に3分の1を乗じて得た数及び上記(a)の申請を行った年以後の支給において、業務転換により支給が確定した者の数を加えた数（1未満の数は切り捨てる。）

0300 支給額

0301 支給額（事業所内就業及び事業所外就業）

支給対象労働者1人当たり対象期間について事業主が支払った賃金の~~1~~/~~2~~ 2分の1の額（新規継続労働者については、当該賃金の~~2~~/~~3~~ 3分の2の額）（その額が厚生労働大臣が定める額を超えるときは、その定める額）とする。

この場合の「対象期間について事業主が支払った賃金」の額は、12月の賃金締切日（賃金締切日が1暦月内に2回以上あるときは、その月末に最も近い賃金締切日とする。以下同じ。）の翌日から3月の賃金締切日までの間に対象労働者が行った労働に対して支払われた賃金（臨時に支払われる賃金を除く。）の合計額とする。

なお、対象期間内に3か月を越える期間ごとに支払われている賃金が支払われている場合は、最高額の1回分を当該対象期間に支払われた賃金に算入することができる。

また、出向先事業所による一部賃金負担があることにより、支給対象事業所の実質的な賃金負担額が当該対象労働者に支払われた賃金額未満の場合は、支給対象事業所の実質的な負担額の~~2~~/~~3~~ 3分の2の額（新規継続労働者については、当該負担額の~~2~~/~~3~~ 3分の2の額）とする。

0302 支給額（業務転換）

支給対象労働者1人当たり業務転換の開始日から起算して6か月の期間について事業主が支払った賃金の~~1~~/~~3~~ 3分の1の額（その額が厚生労働大臣が定める額を超えるときは、その定める額）とする。

この場合の賃金の額は、業務転換開始日直後の賃金締切日の翌日から6か月後の賃金締切日までの間に対象労働者が行った労働に対して支払われた賃金（臨時に支払われる賃金を除く。）の合計額とする。

なお、対象期間内に3か月を越える期間ごとに支払われる賃金が支払われている場合は、最高額の1回分を当該対象期間に支払われた賃金に算入することとする。

0303 支給額（休業）

支給対象労働者1人当たり休業期間について事業主が支払った休業手当（最大60日分）及び対象期間について事業主が支払った賃金（休業手当除く。）の合計額の~~1~~/~~2~~ 2分の1の額（2回目については、当該合計額の~~1~~/~~3~~ 3分の1の額）（その額が厚生労働大臣が定める額を超えるとき

はその定める額) とする。

この場合の「休業期間について事業主が支払った休業手当」の額は、12月16日から1月15日までの賃金締切日の翌日から4か月後の賃金締切日までの間に実施された全日休業日について支払われた休業手当の合計額とし、この場合の「対象期間について事業主が支払った賃金（休業手当除く。）」の額は、12月の賃金締切日の翌日から3月の賃金締切日までの間に対象労働者が行った労働に対して支払われた賃金（臨時に支払われる賃金を除く。）の合計額とする。

なお、対象期間内に3か月を越える期間ごとに支払われている賃金が支払われる場合は、最高額の1回分を当該対象期間に支払われた賃金に算入することができる。

0304 支給額（新分野進出）

事業所の設置・整備に要した費用の~~1~~/~~10~~ 分の1の額（2、3回目も同額）（その額が厚生労働大臣が定める額を超えるときは、その定める額）とする。

なお、1万円未満は切り捨てるものとする。

0305 支給額（職業訓練）

支給対象労働者1人当たり対象期間内の職業訓練に要した期間について、事業主が支払った申請対象労働者の季節的業務に係る職業訓練（以下「季節業務訓練」という。なお、当該職業訓練は、指定業種に属する事業に関連する職種に係るものとする。）の経費の~~1~~/~~2~~ 分の1の額（季節業務訓練以外の職業訓練（以下「一般業務訓練」という。）については、~~2~~/~~3~~ 分の2の額）（その額が厚生労働大臣が定める額を超えるときは、その定める額）とする。

なお、この場合の職業訓練に係る経費については、次のイからハまでの額の合計額とする。

イ 集合して行う学科若しくは実技の訓練を担当する職業訓練指導員又は講師（いずれも部外の者に限る。）の謝金若しくは手当（ただし、当該謝金若しくは手当の額が当該職業訓練指導員又は講師1人につき、1時間当たり3万円を超える場合は、3万円を限度とする。）

ロ 集合して行う学科若しくは実技の訓練を行う場合に必要な施設又は設備の借上げに要する経費

ハ 集合して学科又は実技の訓練を行う場合に必要な教科書その他の教材に要する経費

ただし、施設に委託して行う職業訓練のうち、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第76条第1項に規定する技能講習について、同法第77条に規定する登録教習機関が実施する場合については、受講料を上記イ及びロとして職業訓練に係る経費とすることができる。

0306 支給額（季節トライアル雇用）

令和10年3月31日までの間、支給対象労働者1人当たりトライアル雇用終了後に常用雇用に移行した日から起算して6か月の期間について事業主が支払った賃金の~~1~~/~~2~~ 分の1の額からトライアル雇用により支給されたトライアル雇用助成金の額を減額した額（その額が厚生労働大臣が定める額を超えるときは、その定める額）とする。

この場合の賃金の額は、トライアル雇用終了日直後の賃金締切日の翌日から6か月後の賃金締切日までの間に支払われた賃金（臨時に支払われる賃金を除く。）の合計額とする。

なお、当該期間内に3か月を越える期間ごとに支払われる賃金が支払われている場合は、最高額の1回分を当該期間に支払われた賃金に算入することとする。

0307 厚生労働大臣が定める額

0301 から 0306 までの厚生労働大臣が定める額は、0301 及び 0303 については、54 万円（新規

継続労働者分については、71 万円）、0302 については、71 万円、0304 については、500 万円、0305 については、季節業務訓練の場合 3 万円、一般業務訓練の場合 4 万円、0306 については、71 万円であること。

0308 支給額（移動就労経費）

イ 令和 10 年 3 月 15 日までの間、次の(イ)から(ニ)の場合には、当該事業主に対して、当該負担した額に相当する額（その額が厚生労働大臣が定める額を超えるときは、厚生労働大臣が定める額）を支給する。なお、これらの場合において、支給対象労働者の住所又は居所の変更に要する費用（以下「移動就労経費」という。）の範囲は、往復の交通費、遠距離移動のための途中で宿泊を余儀なくされる場合の宿泊料及び移転料とする。

(イ) 事業所内就業助成の場合であって、支給対象事業主が、対象期間に指定地域以外の地域において請負により当該事業主が行う指定業種に属する事業に支給対象労働者を就労させ、かつ移動就労経費を負担した場合

(ロ) 事業所外就業助成の場合であって、支給対象事業主が、対象期間に指定地域外の地域において支給対象労働者を就業させ、かつ、移動就労経費を負担した場合

(ハ) 業務転換助成の場合であって、支給対象事業主が、対象期間に支給対象労働者の業務転換を行い、指定地域外の地域において就業させ、かつ当該労働者の移動就労経費を負担した場合

(ニ) 休業助成の場合であって、支給対象事業主が、対象期間に上記(イ)に該当する事業所内就業又上記(ロ)に該当する事業所外就業を行い、かつ当該労働者の移動就労経費を負担した場合

ロ イの厚生労働大臣が定める額は、支給対象労働者 1 人につき次の表の移動距離区分に応じ、同表に掲げる額とする。ただし、移動距離が 400 キロメートル未満である場合には、支給しないものとする。

なお、移動距離は、支給対象労働者を雇用する事業所の所在地を管轄する公共職業安定所の所在地からイの就労(以下「移動就労」という。)に係る最初の作業場所の所在地を管轄する公共職業安定所の所在地までの鉄道距離とする（水路及び陸路は 4 分の 1 キロメートルをもってそれぞれ鉄道の 1 キロメートルとみなす。）。

級	移 動 距 離	上限額
1	400km 以上 800km 未満	30,000 円
2	800km 以上 1,200km 未満	60,000 円
3	1,200km 以上 1,600km 未満	90,000 円
4	1,600km 以上 2,000km 未満	120,000 円
5	2,000km 以上	150,000 円

0400 通年雇用届等・業務転換届等・計画書の提出

0400a 通年雇用届等の提出（事業所内就業及び事業所外就業）

0401a 通年雇用届等の提出

事業所内就業又は事業所外就業により助成金の支給を受けようとする事業主は、当該年度の 12 月 16 日から 1 月 31 日までの間に、次のイからニの書類（以下「通年雇用届等」とい

う。)を管轄労働局長に提出するものとする。

イ 通年雇用助成金通年雇用届(通様式第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(事業所内就業・事業所外就業)とする。)(以下「通年雇用届」という。)

ロ 通年雇用助成金対象労働者申告書(通年雇用届添付)(通様式第2号)(電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルにおける通年雇用助成金_対象労働者一覧_計画(事業所内・外就業助成)とする。)(以下「対象労働者申告書(通年雇用届添付)」という。)

ハ 0402a の添付書類

また、0308に係る支給を受けようとする事業主(以下「移動事業主」という。)にあつては、通年雇用助成金移動就労届(移様式第1号。以下「移動就労届」という。)に必要事項を記入の上、管轄労働局長に提出するものとする。この場合において、0402a のロ ~~イ~~(イ)の書類には、当該事業の実施(予定)期間を明記させるものとする。

~~ホ二~~ 天災その他やむを得ない理由により、提出期間内に通年雇用届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。)

0402a 添付書類

イ 事業の実施状況に関する書類

(イ) 建設業法(昭和24年法律100号)第3条の規定による許可を受けた建設業者にあつては、そのことを証する書面

(ロ) 採石業及び砂、砂利、玉石採取業に属する事業を行う事業主にあつては、採石法(昭和25年法律291号)第32条又は砂利採取法(昭和43年法律74号)第3条に基づく登録を行ったことを証する書面

(ハ) 労働者派遣を行う事業主にあつては、労働者派遣法第5条の規定により労働者派遣事業の許可を受けた事業主は、同法第8条の規定による許可証の写し

(ニ) 建設労働法第31条の規定により建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けた事業主にあつては、同法第34条の規定による許可証の写し

ロ 対象期間中及び対象期間後における申請対象労働者の就労見込みを証する書面

(イ) 事業所内就業を行う事業主にあつては、事業の実施見込みを証する書面(建設業においては、工事請負契約書の写し、元請事業主の証明等)

(ロ) 配置転換を行う事業主にあつては、対象期間中に従事する業務の内容及び対象期間後に再び季節的業務に従事することを証する書面(辞令の写し、雇用契約書の写し等)

(ハ) 労働者派遣を行う事業主にあつては、労働者派遣法第26条に基づく労働者派遣契約書の写し等

(ニ) 在籍出向を行う事業主にあつては、出向契約書の写し

(ホ) 建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出行を行う事業主にあつては、建設労働法第43条に基づく建設業務労働者就業機会確保契約書の写し等

ハ 昭和59年3月以降、初めて助成金の支給を受けようとする事業主又は助成金の支給を受けようとする年度の直前3年度以上にわたって助成金の支給を一度も受けたことがなく再び助成金の支給を受けようとする事業主(業務転換助成に係る助成金の支給を受けようとする事

業主を除く。)にあっては、当該年度の12月15日現在の継続雇用労働者名等を記載した通年雇用助成金継続雇用労働者名簿(通様式第3号。以下「継続雇用労働者名簿」という。)及び同日現在の当該事業所に雇用されているすべての労働者の労働者名簿。

ニ 賃金台帳及び出勤簿の写し

ホ 移動事業主は、請負開始後速やかに、移動就労に係る請負事業実施状況確認書(移様式第2号。以下「請負事業実施状況確認書」という。)を管轄労働局長に提出するものとする。

ヘ 上記イの書類については、当該事業主が前年度において助成金の支給対象事業主となったものであり、かつ、当該事業主の行う事業の種類に変更のない場合には、その添付を省略して差し支えないものとする。

ただし、この場合においては、通年雇用届の欄外適宜の場所に、建設業法の規定による許可番号、許可年月日等、採石法若しくは砂利採取法の規定による登録番号、登録年月日等、労働者派遣法の規定による許可番号、許可年月日、届出受理番号及び届出年月日、建設労働法の規定による許可番号、許可年月日を記載させるものとする。

0403a 通年雇用届等の受理

0401a 及び 0402a の書類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。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か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のハの要件を満たさないものとみなし、当該通年雇用届等に係る助成金は支給しない。

0400b 業務転換届等の提出

0401b 業務転換届等の提出

業務転換の場合の助成に係る助成金の支給を受けようとする事業主は、業務転換の開始日から起算して1か月以内に、次のイからハの書類(以下「業務転換届等」という。)を申請対象労働者となる者を雇用しようとする事業所の管轄労働局長に提出するものとする。

イ 通年雇用助成金業務転換届(業様式第1号)(電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルにおける計画届(業務転換)とする。)(以下「業務転換届」という。)

ロ 通年雇用助成金対象労働者申告書(業務転換)(業様式第2号)(電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルにおける通年雇用助成金_対象労働者一覧_計画(業務転換助成)とする。)(以下「対象労働者申告書(業務転換)」という。)

ハ 0402b の添付書類

また、移動事業主にあっては、移動就労届に必要な事項を記入の上、管轄労働局長に提出するものとする。この場合において、0402b のロ(イ)の書類には、当該事業の実施(予定)期間を明記させるものとする。

0402b 添付書類

イ 事業の実施状況に関する書類

(イ) 建設業法第3条の規定による許可を受けた建設業者にあっては、そのことを証する書面

(ロ) 採石業及び砂、砂利、玉石採取業に属する事業を行う事業主にあつては、採石法第32条又は砂利採取法第3条に基づく登録を行ったことを証する書面

(ハ) 労働者派遣を行う事業主にあつては、労働者派遣法第5条の規定により労働者派遣事業

の許可を受けた事業主は、同法第 8 条の規定による許可証の写し

(ニ) 建設労働法第 31 条の規定により建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けた事業主
にあつては、同法第 34 条の規定による許可証の写し

ロ 対象期間中及び対象期間後における申請対象労働者の就労見込みを証する書面

(イ) 事業所内就業を行う事業主にあつては、事業の実施見込みを証する書面（建設業において
は、工事請負契約書の写し、元請事業主の証明等）

(ロ) 配置転換を行う事業主にあつては、対象期間中に従事する業務の内容及び対象期間後に
再び季節的業務に従事することを証する書面（辞令の写し、雇用契約書の写し等）

(ハ) 労働者派遣を行う事業主にあつては、労働者派遣法第 26 条に基づく労働者派遣契約書の
写し等

(ニ) 在籍出向を行う事業主にあつては、出向契約書の写し

(ホ) 建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出行を行う事業主にあつては、
建設労働法第 43 条に基づく建設業務労働者就業機会確保契約書の写し等

(ヘ) 業務転換を行う事業主にあつては、業務転換されたことを証する書面（辞令の写し、雇用
契約書の写し等）

ハ 昭和 59 年 3 月以降、初めて助成金の支給を受けようとする事業主又は助成金の支給を受け
ようとする年度の直前 3 年度以上にわたって助成金の支給を一度も受けたことがなく再び助
成金の支給を受けようとする事業主（業務転換助成に係る助成金の支給を受けようとする事
業主を除く。）にあつては、当該年度の 12 月 15 日現在の継続雇用労働者名等を記載した継続
雇用労働者名簿及び同日現在の当該事業所に雇用されているすべての労働者の労働者名簿。

ニ 賃金台帳及び出勤簿の写し

ホ 移動事業主は、請負開始後速やかに、移動就労に係る請負事業実施状況確認書を管轄労働局
長に提出するものとする。

ヘ 上記イの書類については、当該事業主が前年度において助成金の支給対象事業主となった
ものであり、かつ、当該事業主の行う事業の種類に変更のない場合には、その添付を省略し
て差し支えないものとする。

ただし、この場合においては、通年雇用届の欄外適宜の場所に、建設業法の規定による許
可番号、許可年月日等、採石法若しくは砂利採取法の規定による登録番号、登録年月日等、
労働者派遣法の規定による許可番号、許可年月日、届出受理番号及び届出年月日、建設労働
法の規定による許可番号、許可年月日を記載させるものとする。

0403b 業務転換届等の受理

0401b 及び 0402b の書類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。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 か
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 のハの要件を満たさないものとみなし、当該業務転換届等に係
る助成金は支給しない。

0400c 通年雇用届等の提出（休業）

0401c 通年雇用届等の提出

事業所内就業及び事業所外就業により助成金の支給を受けようとする事業主は、当該年度の

12月16日から1月31日までの間に、0402cの書類を添えて、次の書類を管轄労働局長に提出するものとする。

イ 通年雇用届

ロ 対象労働者申告書（通年雇用届添付）

また、移動事業主にあつては、移動就労届に必要な事項を記入の上、管轄労働局長に提出するものとする。この場合において、0402cのロの(イ)の書類には、当該事業の実施（予定）期間を明記させるものとする。

0402c 添付書類

イ 事業の実施状況に関する書類

- (イ) 建設業法第3条の規定による許可を受けた建設業者にあつては、そのことを証する書面
- (ロ) 採石業及び砂、砂利、玉石採取業に属する事業を行う事業主にあつては、採石法第32条又は砂利採取法第3条に基づく登録を行ったことを証する書面
- (ハ) 労働者派遣を行う事業主にあつては、労働者派遣法第5条の規定により労働者派遣事業の許可を受けた事業主は、同法第8条の規定による許可証の写し
- (ニ) 建設労働法第31条の規定により建設業務労働者就業機会確保事業の許可を受けた事業主にあつては、同法第34条の規定による許可証の写し

ロ 対象期間中及び対象期間後における申請対象労働者の就労見込みを証する書面

- (イ) 事業所内就業を行う事業主にあつては、事業の実施見込みを証する書面（建設業においては、工事請負契約書の写し、元請事業主の証明等）
- (ロ) 配置転換を行う事業主にあつては、対象期間中に従事する業務の内容及び対象期間後に再び季節的業務に従事することを証する書面（辞令の写し、雇用契約書の写し等）
- (ハ) 労働者派遣を行う事業主にあつては、労働者派遣法第26条に基づく労働者派遣契約書の写し等
- (ニ) 在籍出向を行う事業主にあつては、出向契約書の写し
- (ホ) 建設業務労働者就業機会確保事業による申請対象労働者の送出を行う事業主にあつては、建設労働法第43条に基づく建設業務労働者就業機会確保契約書の写し等

ハ 昭和59年3月以降、初めて助成金の支給を受けようとする事業主又は助成金の支給を受けようとする年度の直前3年度以上にわたって助成金の支給を一度も受けたことがなく再び助成金の支給を受けようとする事業主（業務転換助成に係る助成金の支給を受けようとする事業主を除く。）にあつては、当該年度の12月15日現在の継続雇用労働者名等を記載した継続雇用労働者名簿及び同日現在の当該事業所に雇用されているすべての労働者の労働者名簿。

ニ 賃金台帳及び出勤簿の写し

ホ 移動事業主は、請負開始後速やかに、移動就労に係る請負事業実施状況確認書を管轄労働局長に提出するものとする。

ヘ 上記イの書類については、当該事業主が前年度において助成金の支給対象事業主となったものであり、かつ、当該事業主の行う事業の種類に変更のない場合には、その添付を省略して差し支えないものとする。

ただし、この場合においては、通年雇用届の欄外適宜の場所に、建設業法の規定による許可番号、許可年月日等、採石法若しくは砂利採取法の規定による登録番号、登録年月日等、

労働者派遣法の規定による許可番号、許可年月日、届出受理番号及び届出年月日、建設労働法の規定による許可番号、許可年月日を記載させるものとする。

0403c 通年雇用届等の受理

0401c 及び 0402c の書類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。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か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のハの要件を満たさないものとみなし、当該通年雇用届等に係る助成金は支給しない。

0400d 計画書の提出（新分野進出）

0401d 計画書の提出

新分野進出の場合の助成を受けようとする事業主は、対象となる季節労働者の雇入れを行い、設置・整備した施設の引渡前までに「通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備及び雇入れ計画書」（新様式第1号）（電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルにおける計画届（新分野進出）とする。）（以下「新分野計画書」という。また、当該新分野計画書の申請があった日を計画日とする。）に0402dの書類を添えて管轄労働局長へ提出するものとする。

0402d 添付書類

対象となる季節労働者の雇入れを確認できる書類（労働者名簿、雇用契約書等）。

なお、電子申請の場合は上記書類に加えて雇用関係助成金ポータルにおける通年雇用助成金_対象労働者一覧_計画（新分野進出）も提出するものとする。

0403d 計画書の変更・取下げ

イ 計画書の変更

法人の合併があった場合、法人名又は事業所名を変更した場合など、新分野計画書の内容を大きく変更するときには、その変更事項を新分野計画書に記入し、表題に「変更届」と書き加えて管轄労働局長に提出しなければならない。（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（新分野進出）とする。）

ただし、法人の分割、事業所の分割又は統合があった場合には、新たな事業所について計画を出し直す必要がある。

管轄労働局長は、記入事項について確認を行った後、変更届を受理し、「通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備及び雇入れ計画受理通知書」（新様式第1号の2。以下「新分野計画受理通知書」という。）に「変更届」と明記して事業主に対して通知するものとする。（電子申請の場合を除く。）

新分野計画書の変更は、完了予定日の前日までに行うものとする。

ロ 計画書の取下げ

新分野計画書は、完了予定日の前日まで取り下げることができるものとする。

新分野計画書の取り下げは、適宜の様式に「通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備及び雇入れ計画取下げ届」（以下「取下げ届」という。）と記入し、文書により行うこととし、取り下げる理由及び提出年月日を必ず記載するものとする。

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、取下げ届を受理した旨を事業主に適宜の様式により通知するものとする。

0404d 計画書の失効

最初の申請対象労働者を雇い入れた日から起算して18か月を経過した日までに特段の理由なく0604のイの完了届の提出がない場合は、当該新分野計画書は失効するものとする。

0405d 計画書の受理

0401d及び0402dの書類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。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か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のハの要件を満たさないものとみなし、新分野計画書等に係る助成金は支給しない。

0400e 計画書の提出（職業訓練）

0401e 計画書等の提出

職業訓練の場合の助成を受けようとする事業主は、当該職業訓練を実施する前日までに通年雇用助成金職業訓練実施計画書（申請内訳書）（訓様式第1号）（電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルにおける計画届（職業訓練）とする。）（以下「訓練計画書」という。）及び委託契約書（02302eロに該当する場合に限る。）を管轄労働局長に提出するものとする。なお、管轄労働局長は、当該職業訓練が季節業務訓練又は一般業務訓練であり助成金の対象となるか否か、また、事業主が対象期間内に2以上の訓練を実施する場合においては、支給対象労働者1人当たりの支給額の上限となっているか否かを確認することとする。

0402e 計画書の受理

0401eの書類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。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か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のハの要件を満たさないものとみなし、当該訓練計画書等に係る助成金は支給しない。

0500 通年雇用届等・業務転換届等・計画書の確認

0500a 通年雇用届等・業務転換届等の確認

0501a 通年雇用届等・業務転換届等の確認

イ 管轄労働局長は、0401a又は0401bにより通年雇用届等・業務転換届等の提出を受けたときは、当該届出に係る事業主又は労働者が、支給対象事業主又は申請対象労働者となる見込みの確認を行うとともに、継続雇用労働者名簿に記載されている継続雇用労働者についての確認を行う。

また、移動事業主については、上記の確認のほか、適正な請負事業であるか否かをはじめ、移動就労に係る要件についての確認を行い、0308のイに係る支給が見込まれないときは、速やかに当該事業主に通知するものとする。

なお、確認に当たっては、特に次の点に留意するものとする。

- (イ) 当該事業主が主として、指定地域で指定業種の事業活動を営むものであることを確認するとともに、通年雇用届等・業務転換届等に記載された申請対象労働者の被保険者番号と当該労働者の雇用保険事業所別被保険者台帳等の被保険者番号を照合すること。
- (ロ) 「対象期間中継続して雇用」する見込み及び「継続雇用予定期限まで継続して雇用」する

見込みの確認に当たっては、前年度の対象期間における雇用の実績、当該対象期間中の事業の実施見込み、労働者派遣契約書の写し、出向契約書の写し及び建設業務労働者就業機会確保契約書の写し等により、妥当か否かを判断すること。

(ハ) 継続雇用労働者名簿の確認に当たっては、当該年度の12月15日現在における当該事業所に雇用されているすべての労働者の労働者名簿等によって、当該継続雇用労働者が当該年度の12月15日現在当該届出に係る事業所に在職していることなどの確認を行い、当該届出事業主の当該年度の助成金の支給申請に係る基礎数を決定すること。

(ニ) 移動就労に係る要件の確認に当たっては、労働者の移動に係る事業が、その性質上労働者派遣事業形態、労働者供給事業形態に該当する可能性が高いことに十分留意し、移動就労届、対象労働者申告書（通年雇用届添付）、請負契約書の写し及び移動就労に係る請負事業実施状況確認書により、当該事業が適正な請負として行われているか否かを慎重に判断するとともに、当該事業を行う地域及び期間、当該事業の種類並びに移動距離について確認すること。

ロ 上記イの確認を行い、支給対象事業主及び申請対象労働者となることが見込まれ、かつ労働者名簿等により継続雇用労働者が当該年度の12月15日現在当該届出にかかる事業所に在職していることなどの確認が取れた場合は、これを受理するものとする。

ハ 上記イの確認を行い、支給対象事業主若しくは申請対象労働者となることが見込まれないとき、又は継続雇用労働者名簿に記載されている労働者が継続雇用労働者に該当しないときは、速やかに当該届出に係る事業主に対し、届出を受理できない旨を通知するものとする。

0500b 計画書の確認（新分野進出）

イ 管轄労働局長は、0501b から 05034b までの掲げる事項について確認を行い、当該事項について適正と判断された場合に新分野計画書の処理欄に計画受理年月日及び計画受理番号を記入し、新分野計画受理通知書により計画を受理した旨を事業主に通知するものとする。

ロ 当該事項について適正と判断されなかった場合には、計画を受理できない旨をその理由とともに事業主に連絡することとし、その際には新分野計画書の処理欄に計画受理年月日及び計画受理番号を記入しないものとする。

0501b 補助金等の受給の有無の確認

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。）の写しを提出させ、当該補助金等の補助対象となっている施設又は設備については助成金の算定対象から除くものとし、その内容を事業主に対して説明を行うこと。

0502b 設置・整備の内容の確認

原則として、雇用の拡大のための施設又は設備以外のもの（従業員のための福利厚生施設等）は該当しないものとする。

ただし、福利厚生施設が雇用の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、福利厚生施設の占める費用の割合が一体となって設置・整備された費用の~~1~~ 3分の1以下のものであれば、福利厚生施設を含めて認めてよいこととする。~~1~~ 3分の1を超えるものについては、雇用の拡大のための部分のみを認めるものとする。

福利厚生施設以外（事業主の自宅等）の施設又は設備については、雇用の拡大のためのものと

一体となって設置・整備された場合であっても認めないこととする。

費用の算定に当たって、雇用の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。

当該設置・整備に要する費用が 20 万円未満のものは新分野計画書を受理しないこと。また、当該設置・整備に係る事業の内容が、季節労働者の通年雇用化に資するものと認められないものは新分野計画書を受理しないこと。

0503b 助成金の受給状況の確認

事業主が当該設置・整備を行おうとする事業所について、既に助成金の支給を受けるための新分野計画書を提出しているか、また、助成金の支給を受けている最中である場合は、新たな新分野計画書は受理しない。

0600 支給申請

0601 支給申請書の提出（事業所内就業及び事業所外就業）

0401a により通年雇用届等を提出した事業主が、事業所内就業及び事業所外就業により助成金の支給を受けようとするときは、当該年度の 3 月 16 日から翌年度の 6 月 15 日（申請対象労働者が休業の申請対象労働者となる場合においては、休業の申請期間と同様とする。）までに、次のイからチの書類（以下「支給申請書等」という。）を管轄労働局長に提出するものとする。

なお、イ及びロの書類には申請対象労働者となるべき者全員について当該年度の支給申請時点における所要事項を記入することとし、へ及びトの書類については移動事業主である場合において提出するものとする。

イ 通年雇用助成金支給申請書（通様式第 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支給申請（事業所内就業・事業所外就業・休業・移動就労・職業訓練）とする。以下同じ。）（以下「支給申請書」という。）

ロ 通年雇用助成金対象労働者申告書（支給申請書添付）（通様式第 5 号）（電子申請の場合は雇用関係助成金ポータルにおける通年雇用助成金_対象労働者一覧_支給申請（事業所内・外・休業・移動就労・職業）とする。以下同じ。）（以下「対象労働者申告書（支給申請書添付）」という。）

ハ 当該年度の 3 月 15 日現在の継続雇用労働者名等を記載した継続雇用労働者名簿

ニ 継続雇用労働者に係る労働者名簿

ホ 賃金台帳及び出勤簿等の写し（賞与等の支払いがある場合は、支払日、支払金額を確認できる書類）

へ 移動就労経費の支払実績を明らかにする書類

ト 主たる機械及び材料のリース、購入又は運搬に係る契約書等の写し

チ 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。）

0602 支給申請書の提出（業務転換）

0401b により業務転換届を提出した事業主が当該年度の助成金の支給を受けようとするときは、業務転換の開始日から起算して 6 か月を経過した日（以下「経過日」という。）が当該年度の 3 月 15 日以前である場合は 3 月 16 日から 6 月 15 日まで、経過日が 3 月 16 日以降である場合は経過日から起算して 80 日を経過する日までに、次のイからホの書類を管轄労働局長に提出するものとする。

なお、3月15日以前に経過日が到来している業務転換に係る助成の申請がある場合で、同一支給対象事業主において、事業所内就業又は事業所外就業に係る助成の申請もある場合については、当該申請と併せて申請を行うこと。

イ 通年雇用助成金支給申請書（業務転換）（業様式第3号）（電子申請の場合であって、経過日が3月15日以前である場合雇用関係助成金ポータルにおける支給申請（業務転換, 移動就労, 職業訓練）業務転換日（9月17日から3月15日）とし、経過日が3月15日以前である場合雇用関係助成金ポータルにおける支給申請（業務転換, 移動就労, 職業訓練）業務転換日（3月16日から9月16日）とする。）

ロ 対象労働者申告書（業務転換）（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（（業務転換・移動就労・職業訓練）業務転換日）とする。

ハ 賃金台帳及び出勤簿等~~の写し~~（賞与等の支払いがある場合は、支払日、支払金額を確認できる書類）

ニ 事業所内就業及び事業所外就業による助成に係る支給申請書の写し（0601による支給申請書の提出後に申請を行う場合）

ホ 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。）

0603 支給申請書の提出（休業）

0401cにより通年雇用届等を提出した事業主が、休業による助成金の支給を受けようとするときは、対象となる休業期間の休業手当の額が確定した日から6月15日までに、事業所内就業又は事業所外就業に係る助成の申請の際に、対象労働者申告書（支給申請書添付）に当該年度の支給申請時点における所要事項を記入し、0601イ及び0601ハからチの書類を添付して管轄労働局長に提出するものとする（但し、0601ヘ及びトの書類については移動事業主である場合において提出するものであること。）。

0604 支給申請書の提出（新分野進出）

イ 完了届等の提出

0401dにより新分野計画書を提出した事業主が新分野進出による助成金の支給を受けようとするときは、新分野事業所に係る雇用保険適用事業所設置届、雇用保険被保険者転勤届の手続き及び設置・整備にかかった費用の支払いを完了した上、最初の申請対象労働者を雇い入れた日から起算して18か月を経過する日までの間に通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備完了届兼支給申請書（新様式第2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（新分野進出）とする。）（以下「完了届」という。また、当該完了届の申請があった日を完了日とする。）に以下の書類を添付して管轄労働局長に提出するものとする。また、支給を受けようとする事業主は、完了届の提出と同時に次のロの申請資格の確認を受けるものとする。

なお、新分野進出の申請対象労働者が0201gの基礎数等により支給対象労働者となるか否かを確認できるまで、申請資格の決定を保留することとし、当該確認後に申請資格の決定を行うこととする。

(イ) 通年雇用助成金新分野進出補充者雇入れ申告書（新様式第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通年雇用助成金対象労働者一覧_完了届兼支給申請（新分野進出）。以下同じ。）（完了日までに補充者を雇い入れた場合に限る。）

(ロ) 通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備費用申告書（新様式第3号）

通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備費用申告書には、次に掲げる書類を添付しなければならないものとする。

- a 見積書（写）、請求書（写）、総勘定元帳（当該部分の写）、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
- b 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。
- c 振込以外による支払いの場合
領収証（写）
- d 不動産を新設、増設又は購入した場合
当該不動産に係る請負契約書（写）、図面及び引渡書（写）又は納品書（写）
- e 動産を購入した場合
当該動産に係る売買契約書（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）、引渡書（写）又は納品書（写）
- f 不動産を賃借した場合
当該不動産に係る賃貸契約書（写）
- g 動産を賃借（リースを含む。）した場合
当該動産に係る賃貸（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
当該取付又は運搬に係る納品書（写）
- i その他管轄労働局長が必要と認める書類

(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。）

ロ 申請対象労働者数の維持

計画日における申請対象労働者数を新分野事業所の完了日における申請対象労働者数が下回る場合には、助成金は支給しないものとする。ただし、完了日までの間に申請対象労働者が当該事業所で就業しなくなったとき（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（0202b ニの重責解雇に該当する離職を含む。）を除く。以下同じ。）によるものを除く。）において、(イ)に定める方法により、(ロ)に定める当該就業しなくなった者に相当する労働者を雇い入れていれば支給するものとする。

(イ) 補充者の雇入れ方法

- a 申請対象労働者が就業しなくなった日から起算して4か月以内に補充者を雇い入れているものとする。
- b 申請対象労働者が就業しなくなった日が完了日以前4か月以内であって完了日までに補充者を雇い入れていないときは、申請資格の決定を保留し、完了日の翌日から起算して1か月以内に補充者を雇い入れていれば、その後申請資格の決定を行うものとする。
- c 申請対象労働者が就業しなくなる日が予定されている場合は、当該就業しなくなる日より前1か月以内であれば補充者の雇入れを行うことができるものとする。

(ロ) 補充者は、雇用保険の一般被保険者等に該当する者であること。

なお、申請対象労働者数が維持されている場合においても、申請対象労働者のうち1人でも0201gの基礎数等により支給対象労働者とならなかった場合は、第1回の助成金は支給しないものとする。

ハ 第2回、第3回の支給申請書の提出

第1回の支給を受けた事業主（基礎数等により第1回の支給額が0円となった場合を含む。）は、第2回は完了日の1年後の日、第3回は完了日の2年後の日のそれぞれの日の翌日から起算して2か月以内に通年雇用助成金新分野進出支給申請書（新様式第5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（新分野進出2・3回目）とする。）に通年雇用助成金補充者雇入れ申告書（新様式第4号）（それぞれの支給時期までに補充者を雇い入れた場合に限る。）を添付して管轄労働局長に提出するものとする。なお、支給を受けようとする事業主は、支給申請書の提出と同時に次の(イ)及び(ロ)の申請資格の確認を受けるものとし、確認を受けた結果、第2回の申請資格を欠いた場合は、第3回について、支給申請を行うことができないものとする。また、特段の理由なく申請期間内に支給申請を行わなかった場合についても、以後支給申請を行うことができないものとする。

(イ) 申請対象労働者数の維持

それぞれの支給時期（完了日から1年後の日又は2年後の日とする。）における新分野事業所の申請対象労働者数が完了日における当該事業所の申請対象労働者数を下回る場合には、助成金は支給しないものとする。ただし、当該支給時期までの間に申請対象労働者が当該事業所で就業しなくなったとき（解雇等によるものを除く。）において、上記ロの(イ)に定める方法により、上記ロ(イ)に定める当該就業しなくなった者に相当する労働者を雇い入れていれば支給するものとする。

なお、この場合、上記ロ(イ)中、「申請資格」とあるのは、「支給」と、「完了日」とあるのは、「完了日から1年後の日又は2年後の日」と読み替えるものとする。

(ロ) 常用労働者の維持

それぞれの支給時期（完了日から1年後の日又は2年後の日とする。）における新分野事業所の常用労働者数（申請対象労働者を含む。）が、完了日における当該事業所の常用労働者数を下回る場合には、助成金は支給しないものとする。

0605 支給申請書の提出（職業訓練）

0401eにより訓練計画書及び0401aにより通年雇用届等を提出した事業主が、職業訓練による助成金の支給を受けようとするときは、当該年度の3月16日から翌年度の6月15日（申請対象労働者が休業の申請対象労働者となる場合においては、休業の申請期間と同様とする。）までに、事業所内就業又は事業所外就業に係る助成の申請に併せて、支給申請書等に当該年度の支給申請時点における所要事項を記入し、次のイからロハの書類を添えて管轄労働局長に提出するものとする。

なお、申請対象労働者数が0201gの基礎数等により支給対象労働者とならなかった場合は、助成金は支給しないものとする。

イ 通年雇用助成金職業訓練実施計画書（申請内訳書）（訓様式第1号）（電子申請の場合を除く。）

ロ 職業訓練経費の支払実績等を明らかにする書類

0606 支給申請書の提出（季節トライアル雇用）

0201f の事業主が助成金の支給を受けようとするときは、トライアル雇用終了日直後の賃金締切日の翌日から起算して6か月後の賃金締切日の翌日から2か月以内に、通年雇用助成金季節トライアル雇用支給申請書（季様式第1号）に以下のイからニの書類を添えて、管轄労働局長に提出するものとする。

イ 雇用契約書又は雇入れ通知書

ロ 賃金台帳及び出勤簿の写し

ハ トライアル雇用助成金支給決定通知書

ニ 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。）

0700 支給要件の確認

0701 支給要件の確認

管轄労働局長は、0600により支給申請書等の提出を受けたときは、特に次の点に留意して、これを確認するものとする。

イ 0501aにより確認を行った事項については、原則として、再度確認を行う必要はないこと。

ただし、通年雇用届等の確認後、確認した事項に変更があった場合は、この限りではないこと。

ロ 賃金台帳及び対象労働者申告書（支給申請書添付）等により、対象期間（季節トライアル雇用の場合は、トライアル雇用終了後に常用雇用に移行した日から起算して6か月の期間）に支払われた申請対象労働者の労働に対する賃金（休業の場合には休業手当）（以下「賃金等」という。）について確認をすること。

なお、支払期日までに支払われていない賃金等がある場合には、支給要件判定を保留した上で、当該賃金等の支払いを行うよう事業主を指導し、賃金等の最終の支払期日から1か月以内に支払われない場合には、不支給とする。

ハ 当該年度の3月15日現在の継続雇用労働者については、労働者名簿等により確認すること。

ニ 支給確定労働者の数は、通年雇用助成金支給台帳（通様式第8号。以下「支給台帳」という。）により確認するほか、必要に応じて労働者名簿との照合を行うこと。

また、業務転換による助成の申請を行う事業所において、同一年度における事業所内就業及び事業所外就業による助成を併せて受けようとする場合は、0602のロによる確認も行うこと。

ホ 移動事業主にあつては、イからニのほか、主たる機械及び材料のリース、購入又は運搬に係る契約書等の写しにより、適正な請負として事業活動が行われたか否かを審査するとともに、対象労働者申告書（支給申請書添付）及び移動就労経費の支払実績を明らかにする書類により、移動事業主が負担した移動就労経費を確認すること。

ヘ 新分野進出の場合においては、新分野事業所が新分野に進出しているものか雇用保険適用事業所台帳により確認し、また、常用労働者及び支給対象労働者の維持については、雇用保険事業所別被保険者台帳により被補充者を雇用しなくなった日と補充者の雇入れ日を確認し、要件を満たさない者がいる場合には不支給とすること。

ト その他必要と認められる場合には、総勘定元帳等の書類等を提出又は提示させるとともに、
こと及び法人ベース・レジストリ（デジタル庁が運営する、商業法人登記情報を閲覧すること

ができるサービスをいう。) 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。なお当該システムは令和8年中に廃止予
定。）により確認するとともに、必要により実地調査を行うこと。

0800 支給決定

0801 支給決定通知

- イ 管轄労働局長は、支給申請を行った事業主（以下「申請事業主」という。）に対して、支給
することが適切であるか否かを判断すること。
- ロ 管轄労働局長は、助成金の支給を決定したときは、ハローワークシステム（助成金事務処理）
で支給決定処理を行った後、申請事業主に対して、当該処理後に出力される通年雇用助成金支
給決定通知書により通知すること（不支給の決定をする場合は、「支給」とあるのは、「不支
給」と読み替えるものとする。）。

0802 支給台帳への記入及び書類の保管

管轄労働局長は、支給決定後、支給台帳に所要の記載を行い、処理済の支給申請書（副）、そ
の他の関係書類を一括して支給決定順にとじ保管するものとする。

0900 返還

0901 返還

- イ 助成金の支給を受けた事業主が、「第1 共通要領」の0801のイに掲げる場合のほか、次の
(イ)から(ロ)のいずれかに該当する場合には、通年雇用助成金支給決定取消及び返還通知書（通
様式第6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。）により、当該事業主に対して、それぞれ(イ)から(ロ)のいずれかに定める額
に係る支給決定を取り消す旨の通知を行うものとする。

また、「第1 共通要領」の0703のイに定める不支給措置期間の通知は、通年雇用助成金不
支給措置期間通知書（通様式第7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。）により通知するものとする。

- (イ) 助成金（0200fの季節トライアル雇用は除く。）の支給に係る申請対象労働者を継続雇用
予定期限前に雇用しなくなった場合（ただし、天災、当該労働者の死亡、当該労働者の都合
による退職その他やむを得ない理由により当該労働者を雇用しなくなった場合を除く。）

当該雇用しなくなった労働者が、助成金の申請を行う際に雇用されていなかったものとし
て支給対象労働者を改めて選択した場合に、支給対象労働者から除かれることとなる者の賃
金に係る助成金の額（ただし、当該雇用しなくなった労働者が業務転換により助成金の支給
を受けたものであった場合は、当該労働者に係る助成金の支給額の全部）

- (ロ) 新分野進出の場合の助成について、3人の申請対象労働者のうち1人でも継続雇用予定期
限前に解雇等した場合

支給した助成金の支給額の全部

1000 雑則

1001 助成金の支給に係る申請対象労働者の継続雇用予定期限までの雇用状況の確認について

管轄労働局長は助成金の支給に係る申請対象労働者の継続雇用予定期限の経過後、支給事業所
ごとの申請対象労働者の雇用状況について確認を行い、継続雇用予定期限の経過前に被保険者で
なくなっていた者が確認された場合は0901に従って、所要の措置をとるものとする。

1100 附則

1101 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 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。
- ホ 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。
- ヘ 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。
- ト 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。
- チ 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。
- リ 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。
- ス 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。
- ル 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。
- ヲ 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。
- ワ 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。
- カ 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。
- ヨ 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。
- タ 令和 8 年 4 月 1 日付け職発 0401 第 5 号、雇均発 0401 第 34 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は令和 8 年 4 月 1 日から施行する。

1102 経過措置

- イ 雇用関係助成金支給要領の施行の日より前に提出された通年雇用届、通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備及び雇入れ計画書又は通年雇用助成金職業訓練実施計画書に係る通年雇用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通年雇用届、通年雇用助成金新分野進出事業所設置・整備及び雇入れ計画書に係る通年雇用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日より前にトライアル雇用を開始した労働者に係る通年雇用助成金については、なお従前の例による。
- ニ 平成27年4月1日より前に提出された支給申請書に係る通年雇用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4月1日より前に提出された支給申請書に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。
- ヘ 平成29年1月1日より前に通年雇用助成金の支給を受けることができたこととなった事業主に対する当該通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。
- ト 平成29年4月1日より前に提出された支給申請書に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。
- チ 平成31年4月1日より前に提出された通年雇用届に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。
- リ 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 9 通年雇用助成金」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。
- ヌ 令和3年4月1日より前に提出された通年雇用届に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。
- ル 令和4年4月1日より前に提出された通年雇用届に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。
- ヲ 令和5年4月1日より前に提出された通年雇用届に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。
- ワ 令和5年6月26日より前に提出された通年雇用届に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。
- カ 令和7年4月1日より前に提出された通年雇用届に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。
- ヨ 令和8年4月1日より前に提出された通年雇用届に係る通年雇用助成金の支給については、なお従前の例による。

別表第1 指 定 地 域

県 名	地 域	県 名	地 域
北海道	全市町村 — —	富山県	富山市のうち、旧上新川郡大山町、旧婦負郡八尾町、山田村及び細入村の区域（※2）
青森県	全市町村 — —	—	—
岩手県	全市町村 — —	—	中新川郡 上市町
宮城県	加美郡 加美町のうち旧小野田町及び旧宮崎町の区域（※2）	—	— 立山町
—	大崎市のうち旧玉造郡鳴子町の区域（※2）	—	下新川郡 入善町のうち旧舟見町の区域（※1）
—	栗原市のうち旧栗原郡文字村、栗駒村及び花山村の区域（※1）	—	—
秋田県	全市町村 — —	—	朝日町
山形県	米沢市 — —	—	黒部市のうち、旧宇奈月町の区域（※2）
—	鶴岡市 — —	—	砺波市のうち、旧東礪波郡庄川町の区域（※2）
—	酒田市 — —	—	南砺市のうち、旧東礪波郡城端町、平村、上平村、利賀村及び旧西礪波郡福光町の区域（※2）
—	新庄市 — —	長野県	長野市のうち、旧更級郡大岡村、旧戸隠村、旧鬼無里村及び旧中条村（※2）
—	寒河江市 — —	—	—
—	上山市 — —	—	松本市のうち、旧奈川村及び安曇村の区域（※2）
—	村山市 — —	—	中野市 —
—	長井市 — —	—	飯山市 —
—	天童市のうち旧田麦野村の区域（※1）	—	大町市
—	東根市 — —	—	東筑摩郡 生坂村のうち旧広津村の区域（※1）
—	尾花沢市 — —	—	北安曇郡 池田町のうち旧広津村の区域（※1）
—	南陽市 — —	—	— 白馬村
—	東村山郡 全町村	—	— 小谷村
—	西村山郡 全町村	—	上高井郡 高山村
—	北村山郡 大石田町	—	—

		—	<u>最上郡</u>	<u>全町村</u>	—	<u>下高井郡</u>	<u>全町村</u>
		—	<u>東置賜郡</u>	— <u>全町村</u>		<u>南佐久郡</u>	— <u>川上村</u>
			<u>西置賜郡</u>	— <u>全町村</u>		—	— <u>南牧村</u>
		—	<u>東田川郡</u>	<u>全町村</u>		—	<u>南相木村</u>
		—	<u>飽海郡</u>	<u>遊佐町</u>		—	<u>北相木村</u>
	<u>福島県</u>		<u>会津若松市のうち旧北会津郡湊村の区域（※１）</u>		—	<u>北佐久郡</u>	<u>軽井沢町</u>
		—	<u>郡山市のうち昭和40年5月1日以前の安積郡湖南村の区域</u>		—		<u>御代田町のうち旧軽井沢町の区域（※１）</u>
		—	<u>喜多方市</u>	—	—	<u>木曽郡</u>	<u>木曽町のうち、旧開田村及び三岳村の区域（※２）</u>
		—	<u>岩瀬郡</u>	<u>天栄村のうち旧湯本村の区域（※１）</u>	—		<u>王滝村</u>
		—	<u>南会津郡</u>	<u>全町村</u>	—	<u>上水内郡</u>	<u>信濃町</u>
		—	<u>耶麻郡</u>	<u>全町村</u>	—		<u>小川村</u>
		—	<u>河沼郡</u>	<u>会津坂下町</u>	—		<u>飯綱町のうち旧牟礼村及び旧三水村の区域（※２）</u>
		—	—	<u>柳津町</u>	—		
		—	<u>大沼郡</u>	<u>会津美里町のうち旧会津高田町及び旧新鶴村の区域（※２）</u>	—		
		—	—	<u>三島町</u>	—	<u>下水内郡</u>	— <u>栄村</u>
		—	—	<u>金山町三島町</u>	<u>新潟県</u>	<u>新潟市のうち旧新津市、旧白根市、旧豊栄市及び旧中蒲原郡小須戸町の区域（※２）</u>	
		—	—	<u>昭和村金山町</u>	—	<u>長岡市</u>	<u>平成17年4月1日合併前の長岡市、旧栃尾市、旧三島郡越路町、旧古志郡山古志村、旧刈羽郡小国町及び旧北魚沼郡川口町</u>
	<u>石川県</u>	—	<u>小松市のうち旧能美郡新丸村の区域（※１）</u>		—	<u>柏崎市</u>	<u>平成17年5月1日合併前の柏崎市及び旧刈羽郡高柳町</u>

—	加賀市のうち旧江沼郡山中町の区域 (※2)	—	新発田市	—
—	白山市のうち旧石川郡旧河内村、吉 野谷村、鳥越村、尾口村及び白峰村 の区域 (※2)	—	小千谷市	—
福井県—	大野市	—	加茂市	—
—	勝山市	—	十日町市	—
—	今立郡	池田町—	村上市	—
—	南条郡	南越前町のう ち旧今庄町の 区域 (※2)	糸魚川市	—
岐阜県—	高山市	—	妙高市	—
—	飛騨市	—	上越市	平成17年1月1日合併前の上 越市、旧東頸城郡安塚町、 浦川原村、大島村、牧村、 旧中頸城郡柿崎町、吉川町 、中郷村、板倉町、清里村 、三和村及び旧西頸城郡名 立町
—	郡上市旧郡上郡白鳥町のうち旧福井 県大野郡石徹白村 (※1) 及び旧郡 上郡高鷺村 (※2) の区域	—	五泉市	—
—	下呂市旧益田郡萩原町のうち旧山之 口村の区域 (※2)	—	胎内市	—
—	大野郡	白川村	阿賀野市	—
—	大野郡	白川村	三条市のうち旧下田村の区域 (※2)	—
—	—	—	魚沼市	—
—	—	—	南魚沼市	—
—	—	—	佐渡市	—
—	—	—	北蒲原郡	聖籠町
—	—	—	東蒲原郡	阿賀町
—	—	—	南魚沼郡	湯沢町
—	—	—	中魚沼郡	津南町

備考

- 1 ※1における「旧」をつけた市町村等の名称及びその地域は、昭和27年4月1日におけるものを示す。
- 2 ※2における「旧」をつけた市町村等の名称及びその地域は、昭和57年4月1日におけるものを示す。
- 3 この表における「旧」をつけない市町村等の名称及びその地域は、令和8年4月1日におけるものを示す。

別表第1 指定地域

県名	地域	県名	地域
北海道	全市町村 —	新潟県	北蒲原郡 — 全町村
青森県	全市町村 —	—	中蒲原郡 小須戸町
岩手県	全市町村 —	—	— 村松町
宮城県	加美郡 小野田町	—	南蒲原郡 下田村
—	— 宮崎町	—	東蒲原郡 全町村
—	玉造郡 鳴子町	—	三島郡 越路町
—	栗原郡 栗原町のうち旧文字村	—	古志郡 山古志村
—	— 及び旧栗駒村の区域	—	北魚沼郡 全町村
—	—	—	南魚沼郡 全町村
—	— 花山村	—	中魚沼郡 全町村
秋田県	全市町村 —	—	刈羽郡 高柳町
山形県	米沢市 —	—	— 黒姫村
—	鶴岡市	—	— 小国町
—	酒田市	—	東頸城郡 全町村
—	新庄市	—	中頸城郡 柿崎町
—	寒河江市	—	— 吉川町
—	上山市	—	— 妙高高原町
—	村山市	—	— 中郷村
—	長井市	—	— 妙高村
—	天童市のうち旧北村山郡田麦野村の区域	—	— 板倉町
—	東根市	—	— 清里村
—	尾花沢市	—	— 三和村
—	南陽市	—	西頸城郡 全町村
—	東村山郡 全町村	—	岩船郡 全町村
—	西村山郡 全町村	—	佐渡郡 — 全町村
—	北村山郡 大石田町	富山県	上新川郡 — 大山町
—	最上郡 全町村	—	中新川郡 上市町
		—	— 立山町

—	東置賜郡	全町村	—	下新川郡	宇奈月町
—	西置賜郡	全町村	—	————	入善町のうち旧舟見
—	東田川郡	全町村	—	————	町の区域
—	西田川郡	温海町	—	—	朝日町
—	飽海郡	全町村	—	婦負郡	八尾町
福島県	会津若松市のうち旧北会津郡湊村の		—	————	山田村
—	区域		—	————	細入村
—	郡山市のうち40.5.1以前の安積郡		—	東礪波郡	城端町
—	湖南村の区域		—	————	平一村

福島県	喜多方市	—	富山県	東礪波郡	上平村
—	岩瀬郡	天栄村のうち旧湯本村	—	————	利賀村
—	—	の区域	—	————	庄川町
—	南会津郡	全町村	—	西礪波郡	福光町
—	耶麻郡	全町村	石川県	小松市のうち旧能美郡新丸村の区域	
—	河沼郡	会津坂下町	—	江沼郡	山中町
—	————	柳津町	—	石川郡	河内村
—	大沼郡	会津高田町	—	—	吉野谷村
—	————	新鶴村	—	—	鳥越村
—	————	三島町	—	—	尾口村
—	————	金山町	—	—	— 白峰村
—	————	昭和村	福井県	大野市	— —
新潟県	長岡市	—	—	勝山市	—
—	柏崎市	—	—	大野郡	全町村
—	新発田市	—	—	今立郡	池田町
—	新津市	—	—	南条郡	— 今庄町
—	小千谷市	—	長野県	中野市	— —
—	加茂市	—	—	大町市	—
—	十日町市	—	—	飯山市	—
—	村上市	—	—	南佐久郡	川上村
—	栃尾市	—	—	————	南牧村
—	糸魚川市	—	—	————	南相木村
—	新井市	—	—	—	北相木村
—	五泉市	—	—	北佐久郡	軽井沢町
—	両津市	—	—	————	御代田町のうち旧軽
—	白根市	—	—	—	井沢町の区域
—	豊栄市	—	—	本曽郡	開田村
—	上越市	—	—	————	— 三岳村
長野県	本曽郡	玉滝村	長野県	—	— 信濃町

—	東筑摩郡	生坂村のうち旧北安曇	—	—	牟礼村
—	—	郡広津村の区域	—	—	三水村
—	南安曇郡	奈川村	—	—	戸隠村
—	———	安曇村	—	—	鬼無里村
—	北安曇郡	池田町のうち旧広津村	—	—	小川村
—	———	の区域	—	—	中条村
—	———	八坂村	—	下水内郡	— 全町村
—	———	美麻村	岐阜県	高山市	— —
—	———	白馬村	—	郡上郡	白鳥町のうち旧福井
長野県	北安曇郡		岐阜県	郡上郡	
—	—	小谷村	—	———	県大野郡石徹白村の区域
—	更級郡	大岡村	—	—	
—	上高井郡	高山村	—	—	高鷲村
—	下高井郡	全町村	—	益田郡	萩原町のうち旧大野
—	上水内郡	信州新町のうち旧	—	—	郡山之口村の区域
—	—	北安曇郡八坂村の	—	大野郡	全町村
—	—	区域	—	吉城郡	— 全町村

備考 — 1 — この表における「旧」をつけた市町村等の名称及びその地域は、昭和 27 年 4 月 1 日におけるものを示す。

2 — この表における「旧」をつけない市町村等の名称及びその地域は、昭和 57 年 4 月 1 日におけるものを示す。

別表第 2 指 定 業 種

1	林 業
2	採石業及び砂、砂利又は玉石の採取業
3	建 設 業
4	水産食料品製造業
5	野菜缶詰、果実缶詰又は農産保存食料品の製造業
6	一般製材業
7	セメント製品製造業
8	建設用粘土製品（陶磁器製のものを除く。）の製造業
9	特定貨物事業者運送業
10	建設現場において掘付作業を行う「造作材製造業（建具を除く）」、「建具製造業」、「鉄骨製造業」、「建設用金属製品製造業（鉄骨を除く）」、「金属製サッシ・ドア製造業」、「鉄骨系プレハブ住宅製造業」、「建築用金属製品製造業（サッシ、ドア、建築用金物を除く）」、「畳製造業」
11	農業（畜産農業および畜産サービス業を除く）

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	0231 賞与
0101 趣旨	0232 退職金
	0233 新規学卒者
0200 定義	0234 不安定雇用者
0201 キャリアアップ計画	0235 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 中小企業事業主（小規模企業事業主を除く）	0500 支給要件
0216 小規模企業事業主	0501 支給対象事業主（共通）
0217 母子家庭の母等	0502 支給対象期間（共通）
0218 父子家庭の父	0503 支給申請回数及び併給調整
0219 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
0220 就業規則	0601 支給申請（紙）
0221 労働協約	0602 支給申請（電子）
0222 職務評価	0603 支給申請書の受理（共通）
0223 身体障害者	0604 支給申請書の確認（共通）
0224 重度身体障害者	
0225 知的障害者	0700 支給要件の確認
0226 重度知的障害者	0701 支給要件の確認（共通）
0227 精神障害者	
0228 発達障害者	0800 支給決定
0229 難病患者	0801 支給決定通知（共通）
0230 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	5000 賞与・退職金制度導入コース
0901 施行期日	5001 概要
0902 経過措置	5002 支給対象事業主
	5003 対象労働者
1000 正社員化コース	5004 支給額
1001 概要	5005 支給申請期間
1002 支給対象事業主	5006 添付書類
1003 対象労働者	5007 支給要件の確認
1004 支給対象期間	
1005 支給額	6000 <u>社会保険適用時処遇改善短時間労働者労働時間延長支援</u> コース
1006 支給申請期間	6001 概要
1007 添付書類	6002 支給対象事業主
1008 支給要件の確認	6003 対象労働者
	6004 支給対象期間
2000 障害者正社員化コース	6005 支給額
2001 概要	6006 支給申請期間
2002 支給対象事業主	6007 添付書類
2003 対象労働者	6008 支給要件の確認
2004 支給対象期間	
2005 支給額	~~7000 短時間労働者労働時間延長支援コース~~
2006 支給申請期間	~~7001 概要~~
2007 添付書類	~~7002 支給対象事業主~~
2008 支給要件の確認	~~7003 対象労働者~~
	~~7004 支給対象期間~~
3000 賃金規定等改定コース	~~7005 支給額~~
3001 概要	~~7006 支給申請期間~~
3002 支給対象事業主	~~7007 添付書類~~
3003 対象労働者	~~7008 支給要件の確認~~
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	

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（0220の就業規則又は0221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は見做さず、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0232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1006~~65~~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）勤務地を一つの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

0218 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。

0219 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。

0220 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。

0221 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。

0222 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。

0223 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。

0224 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。

0225 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。

0226 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。

0227 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。

0228 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。

0229 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/shougaishahukushi/hani/index.html

0230 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。

0231 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。

0232 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。

0233 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。

0234 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、0233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

(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。）

0235 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起算して3年未満 (※) の有期雇用労働者で、0234の不安定雇用者に該当するもの
- ハ 次のいずれかに該当する者
 - (イ) 派遣労働者
 - (ロ) 0217の母子家庭の母等又は0218の父子家庭の父に該当する者
 - (ハ) 0219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

※ 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って、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。）であった期間を除く。0300 事業主が行うキャリアアップの取組

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、0219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ものではなく、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領し、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、転換時に0235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、転換時に0235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、転換時に0235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1005ハ~~(イ)又は~~ロ(イ)に規定する~~の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係る加算

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~~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、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~~6002イ(ハ)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(賃金規定等改定コースの支給に係る賃金規定等の改定日から当該改定後6か月分の賃金を支給した日までの間をいう。以下同じ。)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。
- (ヘ) 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。
- (ス) 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。
- (リ) 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。
- (コ) 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又は旧社会保険適用時処遇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。
- (ク) キャリアアップ助成金のうち、旧社会保険適用時処遇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。
- (ケ) キャリアアップ助成金のうち、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、旧社会保険適用時処遇改善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、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、「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理した際は、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、製造業にあっては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

~~70006001~~の短時間労働者労働時間延長支援コースについては、~~70056005~~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。

ス 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。

キ 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(ロ)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。

テ 令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」は令和8年4月1日から施行する。

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。

ヘ 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に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。
- (ヘ) 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。

(ロ) 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。

(ハ) 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。

(ニ) 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。

(ホ) 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。

(ハ) 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。

ヲ 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。

(ロ) 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。

ヨ 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。

(ロ) 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。

(ハ) 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。

- (ニ) 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。
- (ホ) 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。

タ 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。
- (ロ) 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。
- (ハ) 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。
- (ヘ) 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。
- (ヘ) 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。
- (ヘ) 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。

(ハ) 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。

ホ 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0219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0219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0219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。

ケ 令和8年4月1日施行に係る経過措置

- (イ) 令和8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8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。
- (ハ) 令和8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（労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるもの。以下同じ。）~~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。
- (ヌ) 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。
- (ル) 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っては、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。
- (7) 1005~~ハ(イ)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~~ハ(ロ)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、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。

(ヘ) 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。

(チ) 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。

(ヲ) 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。

(ワ) 1005ハ(イ)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ハ(ロ)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、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（昼間学生であった期間を除く。）~~（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って、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。）であった期間を除く。）~~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（昼間学生であった期間を除く。）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（昼間学生であった期間を除く。）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（昼間学生であった期間を除く。）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（昼間学生であった期間を除く。）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（昼間学生であった期間を除く。）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、共同組合等の社員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) |
| 大企業事業主 | 15万円(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。ただし、本人署名入りの書類については原本に限る。）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、及び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（1003イ(ロ)に規定する無期雇用労働者を転換する場合、派遣労働者について ~~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。
- (ロ) 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）
- (リ) 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、0234の不安定雇用者に該当するものである場合は、次の書類
本人署名入りの対象者確認票（様式第3号（別添様式1－5））
- (ハ) 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っては、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（ロ）において同じ。）
- (6) 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っては、次のa及びbの書類
- a （ハ）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
 - (ヘ) 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転換前の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0234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な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（~~カ~~）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（~~カ~~）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）
- (㍑) 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）
- (㍒) 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）
- (㍔) 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）
- (㍕) 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ン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ング支援コース）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ング支援コース）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（労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるもの。以下同じ。）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) 高次脳機能障害者支援法（令和7年法律第96号）第2条第2項に規定する高次脳機能障害

~~者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であると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。
- ロ 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	2001 のイ	45 万円	45 万円	90 万円	2 回
		2001 のロ	22.5 万円	22.5 万円	45 万円	2 回
		2001 のハ	22.5 万円	22.5 万円	45 万円	2 回
	中小企業事業主	2001 のイ	60 万円	60 万円	120 万円	2 回
		2001 のロ	30 万円	30 万円	60 万円	2 回
		2001 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	2001 のイ	33.5 万円	34 万円	67.5 万円	2 回
		2001 のロ	16.5 万円	16.5 万円	33 万円	2 回
		2001 のハ	16.5 万円	16.5 万円	33 万円	2 回
	中小企業事業主	2001 のイ	45 万円	45 万円	90 万円	2 回
		2001 のロ	22.5 万円	22.5 万円	45 万円	2 回
		2001 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並びに第1期支給対象期の賃金を転換前の賃金と比べて減額していないこと及び第2期支給対象期の賃金を第1期と比べて合理的な理由なく減額していないことの確認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。
- (チ) 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の確認
 転換後の賃金が最低賃金以上であることをもって確認する。

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。
- (ヘ) 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、共同組合等の社員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
過去の支給申請書等により確認する。
- (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。 _____

- (7) 対象労働者が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。
- (7) 対象労働者の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年以上あることの確認
雇用契約書等により確認する。

(共通別表)

身体障害者

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。

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。

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

知的障害者

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。

精神障害者

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<u>登録者証指定難病登録者証</u>（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。）。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。
高次脳機能障害者	

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、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
 - (㍑) 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(㍑)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。）
 - (㍑) 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
 - (㍑) 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(㍑)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(㍑)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（0231を満たすものに限る、以下同じ。）若しくは退職金（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っては、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）

分)

ヘ 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。

ヘ 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 短時間労働者労働時間延長支援コース

—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が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(ハ)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。~~

基本給の増額率	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
	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。~~
- ~~(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。~~

~~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 ——~~
- ~~—— (ヘ) 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）~~

~~——(ロ) 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~~

~~——(ハ) 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
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
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期支給対象期の初目 から起算して6か月分		
第5期	第5期支給対象期の初目 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。
- ヲ——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。
- ヨ——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

70016001 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が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。

70026002 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。

基本給の 増額率	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
	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~~6004ロの第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~~6004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、次に掲げるいず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 旧社会保険適用時処遇改善コースのうち、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。

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。

~~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~~6002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) ~~70026002~~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) ~~70026002~~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) ~~70026002~~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) ~~70026002~~イ(イ)又は~~70026002~~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、~~70026002~~イ(イ)又は~~70026002~~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) ~~70026002~~イ(ハ)の取組をした対象労働者については、~~70026002~~イ(イ)又は~~70026002~~イ(ロ)の週所定労働時間の延長等後から~~70046004~~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。

6004 支給対象期間

~~7004~~—支給対象期間

イ ~~70026002~~イ(イ)又は~~70026002~~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 ~~70026002~~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。

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。

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 ~~70026002~~イ (イ) 又は (ロ) の措置を講じた支給対象事業主として、~~70046004~~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 ~~70026002~~イ (ハ) の措置を講じた支給対象事業主として、~~70026002~~イ (イ) 又は~~70026002~~イ (ロ) の週所定労働時間の延長等後から~~70046004~~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

6006 支給申請期間

7006—支給申請期間

~~70026002~~の支給対象事業主が講じた措置に応じて、~~70046004~~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。~~

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。

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、~~70026002~~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、~~70026002~~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

(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

ロ 添付書類（第2期支給対象期）

~~70026002~~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) ~~70026002~~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

~~70086008~~ 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、~~70026002~~イ(ロ)の措置を講じた場合は、~~70076007~~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、~~70026002~~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、~~70026002~~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。
- ヲ ~~70026002~~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。

11 両立支援等助成金

(6) 事業所内保育施設コース

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 115 条第 1 項第 1 号及び第 116 条の規定に基づく事業所内保育施設コース（以下「助成金」という。）の支給については、雇用関係助成金支給要領第 1 共通要領（以下「共通要領」という。）に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

なお、平成28年4月1日以降、助成金の対象となる事業所内保育施設の設置・運営計画、運営計画及び増築計画の新規受付を停止している。

0100 趣旨	0400 支給対象となる事業所内保育施設
0101 趣旨	0401 施設の規模について
0102 適用単位	0402 構造設備について
	0403 運営について
0200 定義	0404 設置場所について
0201 中小企業事業主	0405 利用条件等について
0202 共同事業主	
0203 事業主団体	0500 不支給要件
0204 事業所内保育施設	0501 不支給要件
0205 「事業所内保育施設設置・運営計画」等の認定	0502 共同事業主の不支給要件
0206 運営の開始、運営の休止	0503 事業主団体の不支給要件
0207 運営の形態	0600 支給額
0208 乳児、幼児、児童、体調不良児	0601 設置費
0209 乳児室、保育室、安静室	0602 運営費
0210 保育士、保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認めた者、保育従事者、幼稚園教諭等	0603 増築費
0211 定員、現員	0700 変更認定申請書及び支給申請書の受付
0212 育児休業	0701 変更認定申請書及び支給申請書の受付
0213 育児のための短時間勤務	0800 計画の変更の申請及び認定
0214 一般事業主行動計画	0801 計画変更認定申請書の提出
0300 支給対象事業主等の要件	0802 計画変更認定の内容及び確認書類
0301 設置費・増築費・運営費	0803 不認定要件
0302 育児・介護休業法の措置	0804 認定又は不認定の決定
0303 次世代育成支援対策推進法の措置	0805 認定決定等の通知
0304 併給調整	0806 認定の取消し

- 0900 支給申請手続き
 - 0901 支給申請期間
 - 0902 全ての申請に共通する添付書類
 - 0903 設置費
 - 0904 運営費
 - 0905 増築費
 - 0906 共同事業主又は事業主団体の支給申請
- 1000 支給決定手続き
 - 1001 支給又は不支給の決定
 - 1002 支給決定等の通知
- 1100 運営状況の調査・指導等
 - 1101 運営状況の調査
 - 1102 書類の保存等
 - 1103 運営の廃止・休止に関する取扱い
- 1200 返還
 - 1201 助成金の返還
- 1300 財産処分承認手続き
 - 1301 申請手続
 - 1302 財産処分の種類
 - 1303 承認手続の特例（包括承認事項）
 - 1304 国庫納付に関する承認の基準
 - 1305 財産処分に伴う国庫納付額
- 1400 附則
 - 1401 経過措置
 - 1402 施行期日

0100 趣旨

0101 趣旨

自ら雇用する労働者（事業主団体にあつては、団体を構成する事業主が雇用する労働者。以下同じ。）の子の保育を行うために、一定基準を満たす事業所内保育施設の設置、運営、増築又は建て替えを行った事業主、共同事業主又は事業主団体（以下「事業主等」という。）に対する助成金の支給により、職業生活と家庭生活の両立支援に対する事業主の取組を促し、もってその労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

0102 適用単位

助成金は、事業主等单位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

0200 定義

0201 中小企業事業主

共通要領0502に定める中小企業事業主の判定は、支給申請日の属する月の初日における資本金の額若しくは出資の総額又は企業全体で常時雇用する労働者の数により、共通要領0202及び0502に基づき行うものであること。

なお、この判定は0202の共同事業主、0203の事業主団体であっても同様であり、これらが当該判定により中小企業事業主と判定された場合、申請対象期間の全期間において、中小企業事業主に適用する支給要件の該当の有無により、助成金の支給又は不支給の決定がされること。

0202 共同事業主

共同事業主とは、その構成事業主の全てが共通要領0302に該当せず、かつ、次のいずれにも該当する複数の事業主をいう。

イ 共同する全ての事業主の合意に基づく協定書等を締結していること。

ロ 上記イの協定書等は、設置主体（事業所内保育施設の所有者であり、共同事業主を構成する事業主に限る。）、共同事業主名、設置場所、建物の構造設備、運営に要する全ての経費の負担に関する事項（助成金の支給申請を行い、事業所内保育施設を設置する事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下、0202において「管轄労働局長」という。）からの支給を受けようとする事業主名を明らかにすること）、事業所内保育施設の運営管理に関する事項、その雇用する労働者の利用に関する事項、有効期間及び協定年月日を記載したものであること。

ハ 上記イの協定書等は、共同事業主を構成する全ての事業主の代表者の氏名等について記載したものであること。

一の共同事業主について、その構成事業主の全てが、共通要領0202に定める中小企業事業主に該当する場合、本要領において「中小企業事業主」として適用するものとする。

ただし、平成24年10月31日より前に共同事業主として認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受けた共同事業主については、構成事業主ごとに中小企業事業主の判定を行うものとする。

なお、当該共同事業主が、平成24年10月31日以後に、構成事業主の増減に係る変更認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受けた場合にあっては、その構成事業主の全てが、0201の判定により共通要領0202に定める中小企業事業主に該当する場合、本要領において「中小企業事業主」として適用するものとする。

0203 事業主団体

事業主団体とは、次のいずれかに該当する団体をいう。

イ 事業協同組合（中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）第3条第1号に規定するもの）

ロ 商工組合（中小企業団体の組織に関する法律（昭和32年法律第185号）第3条第1項第8号に規定するもの）

ハ 商店振興組合及び商店振興組合連合会（商店振興組合法（昭和37年法律第141号）に基づ

- くもの)
- ニ 商工会議所（商工会議所法（昭和28年法律第143号）に基づくもの）
- ホ 商工会（商工会法（昭和35年法律第89号）に基づくもの）
- ヘ 一般社団法人（一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成18年法律第48号）に基づくもの）
- ト 公益社団法人（公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律（平成18年法律第49号）に基づくもの）
- チ 特例社団法人（一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（平成18年法律第50条）に基づくもの）
- リ 上記イからチまでの団体以外の団体であって、次の要件を満たすもの
- (イ) 団体の目的、組織、運営及び事業内容を明らかにする規約、規則等を有するものであること。
- (ロ) 代表者が置かれているほか、事務局の組織が整備されていること。例えば、事務局長を選任している等、事務を行うために必要な体制が確立されていること。
- 本要領において、事業主団体は共通要領0202に定める中小企業事業主以外の事業主として適用するものとする。ただし、一の事業主団体について、その構成員事業主の全てが、0201の判定により共通要領0202に定める中小企業事業主に該当すると認められる場合、本要領において「中小企業事業主」として適用するものとする。

0204 事業所内保育施設

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第23条第2項第2号及び第24条第1項の措置として講じられる育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（平成3年労働省令第25号）第74条第3号に定める保育施設であって、事業主等が自ら雇用する労働者の子の保育等を行うために設置、運営等を行うものをいう。

0205 「事業所内保育施設設置・運営計画」等の認定

事業所内保育施設計画については、以下のいずれかによるものとする。

イ 事業所内保育施設設置・運営計画（以下「設置・運営計画」という。）

事業所内保育施設の設置、運営を開始する前に作成する計画をいう。

ロ 事業所内保育施設増築計画（以下「増築計画」という。）

事業所内保育施設の増築又は建て替えを行い、運営を再開する前に作成する計画をいう。

ハ 事業所内保育施設運営計画（以下「運営計画」という。）

事業所内保育施設の運営を開始する前又は開始した後に作成する計画をいう。

上記の計画の認定とは、支給申請に先立ち行うものであり、これらの計画における当該事業所内保育施設の施設及び運営形態が、当年度の本支給要領の要件を満たすものであることを認めることをいう。なお、計画の認定は、認定を行った年度に適用される支給要領に基づく要件を満たすことを認めるものであって、支給申請時における支給要件を満たすことの有無、支給

額等、助成金の支給を保障するものではない。

0206 運営の開始、運営の休止

イ 運営の開始

助成金の支給要件を全て満たし、事業主等が雇用する雇用保険被保険者の子の保育を開始したことをいう。また、その日を「運営開始日」という。ただし、運営開始日において、0403 及び 0405 を満たしていない場合であっても、原則として、事業主等が雇用する雇用保険被保険者の子の保育を開始した日を助成金の支給対象期間の開始日とすること。

ロ 運営の休止

自社の従業員の子（雇用保険被保険者以外の従業員の子を含む。）の預かりを行わないことをいう。

0207 運営の形態

イ 事業所内保育施設の運営の形態については、以下のとおりとする。なお、(ロ)については、(イ)の運営形態に加えて行われるものとする。

(イ) 運営形態（通常対応）

事業所内保育施設の 1 日の運営時間数及び運営時間帯に関わらず、体調不良児の預かりを行わない運営形態をいう。

(ロ) 運営形態（体調不良児対応）

事業所内保育施設の 1 日の運営時間数及び運営時間帯に関わらず、安静室を設け看護師、准看護師、保健師又は助産師（以下「看護師等」という。）を配置し、体調不良児の預かりを行う運営形態をいう。

ロ 上記イに関わらず、平成26年12月31日までに運営を開始した事業主等の事業所内保育施設の運営形態は、以下のとおりとする。なお、(ニ)については、(イ)～(ハ)の運営形態に加えて行われるものとする。

(イ) 通常型運営

「通常型運営」とは、事業所内保育施設の 1 日の運営時間が11時間に満たず、深夜にかからないものをいう。

(ロ) 時間延長型運営

「時間延長型運営」とは、事業所内保育施設の 1 日の運営時間が11時間以上であるものをいう。

(ハ) 深夜延長型運営

「深夜延長型運営」とは、時間延長型運営において、延長される時間に午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）に運営される時間があるものをいう。

(ニ) 体調不良児対応型運営

「体調不良児対応型運営」とは、安静室を設け看護師等を配置し、体調不良児の預かりを行う運営をするものをいう。

0208 乳児、幼児、児童、体調不良児

助成金においては、以下のとおりとする。なお、乳児又は幼児を「乳幼児」という。

イ 乳児

満1歳未満の子をいう。

ロ 幼児

満1歳以上小学校就学の始期に達するまで（子が6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）の3月31日まで。以下同じ。）の子をいう。

ハ 児童

小学校の就学の始期に達した子をいう。

ニ 体調不良児

医療機関による入院治療の必要はないが、集団保育が困難な、感冒、消化不良症（多症候性下痢）等乳幼児が日常罹患する疾病や、発熱等の突発的な体調不良が生じた乳幼児をいう。
したがって、長期にわたって安静、療養を必要とする乳幼児を指すものではない。

0209 乳児室、保育室、安静室

助成金においては、以下のとおりとする。なお、乳児室及び保育室を「保育室等」といい、面積とは建築基準法（昭和25年法律第201号）の延べ床面積（壁の中心線で算出）をいう。

イ 乳児室

乳児又は満2歳に満たない幼児の預かりを行う部屋をいう。なお、乳児室の面積は、1人当たり1.65㎡以上であること。

ロ 保育室

満2歳以上の幼児の預かりを行う部屋をいう。なお、保育室の面積は、1人当たり1.98㎡以上であること。

ハ 安静室

保育室等と区画され、乳幼児の静養又は隔離の機能を持つ部屋であって、以下の要件を満たすものであること。

(イ) 体調不良児が2人以上横臥でき、1人当たり面積が原則として1.98㎡以上であること。

(ロ) 寝具等を用意し、救急医薬品を備えていること。

0210 保育士、保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認めた者、保育従事者、幼稚園教諭等

イ 保育士

保育士登録した資格者証を有する専任の保育士（保育を行う時間において、専ら保育に係る業務に従事する常用労働者（パートタイム労働者を含む。）をいう。以下同じ。）をいう。

なお、国家戦略特別区域法（平成25年法律第107号）第12条の4第5項に規定する事業実施区域内にある事業所内保育施設にあっては、保育士又は当該事業実施区域に係る国家戦略特別区域限定保育士をいう。

また、当該事業所内保育施設に勤務する保健師、看護師又は准看護師をいずれか1人に限り、保育士とみなすことができる。

ロ 保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認めた者

児童福祉法（昭和22年法律第164号）第34条の16第2項及び第45条第2項の規定に基づく、児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（昭和23年厚生省令第63号）第94条に定める都道府県知事（指定都市にあつては当該指定都市の市長、中核市にあつては当該中核市の市長。以下同じ。）が保育士と同等の知識及び経験を有すると認める者であつて専任の者をいう。保育所で保育業務に従事した期間が十分にある者、家庭的保育者（平成21年10月30日雇児発1030第2号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「家庭的保育事業の実施について」の別紙「家庭的保育事業ガイドライン」により、家庭的保育者として市町村長の認定を受けた者をいう。以下同じ。）、子育て支援員研修（平成27年5月21日雇児発0521第18号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「子育て支援員研修事業の実施について」による研修をいう。以下同じ。）のうち地域保育コースを修了した者等が想定されるが、具体的には各都道府県知事が定める者をいう。

ハ 保育従事者

上記イに定める保育士その他保育に従事する職員として市町村長が行う研修（市町村長が指定する都道府県知事その他の機関が行う研修を含む。）を修了した次に該当する者であつて、専任の者をいう。

(イ) 子育て支援員基本研修及び応用研修（地域保育コース（地域型保育））を修了し、子育て支援員として認定を受けた者

(ロ) 家庭的保育者研修の基礎研修を修了した者

ニ 幼稚園教諭等

幼稚園教諭若しくは小学校教諭又は養護教諭の普通免許状（教育職員免許法（昭和24年法律第147号）第4条第2項に規定する普通免許状をいう。）を有する者をいう。

0211 定員、現員

イ 定員

0402の施設要件及び0403ロの保育士又は保育従事者の配置要件から同時に預かることが可能な乳幼児数を上限として設定される人数をいう。

ロ 現員

申請対象期間の1日平均利用乳幼児数をいう。

なお、利用乳幼児とは、以下の(イ)～(ハ)のいずれかに該当する者の子の利用をいう。

(イ) 事業主等が自ら雇用する雇用保険の被保険者の労働者

(ロ) 他の事業主等において雇用される雇用保険の被保険者の労働者

(ハ) 事業主等の自らの雇用にかかわらず、雇用保険の被保険者である労働者以外の利用者

0212 育児休業

育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業をいう。

0213 育児のための短時間勤務制度

育児・介護休業法第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置（労使協定により業務の

性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者に関しては、育児・介護休業法第23条第2項第2号に基づく始業時刻変更等の措置）をいう。

0214 一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第12条に規定する一般事業主行動計画をいう。

0300 支給対象事業主等の要件

助成金は、事業所内保育施設について長期にわたって適切な運営を安定的に行うことが期待され、かつ以下の0301～0304の全てを満たす事業主等に支給するものとする。設置費、増築費及び運営費については、これらの費目を併せて1事業主等につき同一の1施設に限り支給する。ただし、現に助成金の支給を受けている場合において、事業主等が合併により一の事業主等になったときには、支給対象期間についてはそれぞれの施設が支給対象となることを妨げない。

0301 設置費・増築費・運営費

支給を受けようとする費目ごとに、それぞれ次のイ～ハのいずれかに該当する事業主等であること。

なお、平成28年4月1日以降、助成金の対象となる事業所内保育施設の設置・運営計画、運営計画及び増築計画の新規受付を停止しているため、イ～ハのいずれについても、支給対象となるのは平成28年3月31日までに当該計画を提出している事業主等となること。

イ 設置費

設置費の支給対象となるのは、以下の(イ)～(ハ)を全て満たす事業主等であること。

- (イ) 新たに事業所内保育施設を設置し、運営を開始することについて設置・運営計画を作成し、かつ、平成28年3月31日までに当該設置・運営計画の認定申請を行い、その後当該事業所内保育施設を設置する事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下、「管轄労働局長」という。）の認定を受けること。
- (ロ) 設置・運営計画に基づき、当該計画の認定を受けた日の翌日から起算して、原則として1年以内に、事業所内保育施設を設置し、かつ、運営を開始したこと。
- (ハ) 過去に国、公益財団法人21世紀職業財団（旧財団法人21世紀職業財団。以下「21世紀財団」という。）及び一般財団法人こども未来財団（旧財団法人こども未来財団。以下「未来財団」という。）（以下これらを「国等」という。）から事業所内保育施設の設置に係る費用の支給を受けていないこと。

ロ 運営費

運営費の支給対象となるのは、以下の(イ)～(ホ)のいずれかを満たす事業主等であること。

- (イ) 上記イによる設置・運営計画に基づき事業所内保育施設を設置し、0403に示すところにより運営を開始したこと。
- (ロ) 事業所内保育施設を運営することについて運営計画を作成し、かつ、平成28年3月31日までに当該運営計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受け、当該運営計画に基づき、認定日の翌日から起算して原則として6か月以内に事業所内保育施設の運営を開始したこと。
- (ハ) 平成28年3月31日までに事業所内保育施設の運営を開始した事業主等であって、当該事業所内保育施設の運営を開始してから10か月を経過する日までの期間に、運営計画を作成し、かつ、当該運営計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受けること（(イ)を満たす事業主を以下「事後認定事業主等」という。）。
- (ニ) 過去に、国若しくは21世紀財団が支給する事業所内託児施設助成金若しくは21世紀財団が支給する両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）の設置費若しくは運営費を受給し、支給対象期間（5年間）を経過した事業主又は未来財団が支給

する事業所内保育施設整備等助成事業の新築費を受給した事業主であって、引き続き保育施設の運営を行っているものであること。

- (ホ) 平成21年3月31日までに21世紀財団が支給する両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）の設置・運営計画又は運営計画の認定を受け、平成21年3月31日までに支給決定又は不支給決定に至ったものについて、平成21年12月31日までに運営費の支給対象期間（5年間）を経過していない事業主等であって、引き続き保育施設の運営を行っているものであること。

ハ 増築費

増築費の支給対象となるのは、次のいずれかに該当する事業主等であること。

- (イ) 既存の事業所内保育施設の増築・改築（以下「増築」という。）又は建て替えを行う事業主等で、以下のa又はbのいずれかを満たすものであること。増築費を受けようとする事業所内保育施設と同一の施設について、過去の両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）の設置費又は事業所内保育施設設置・運営等助成金の設置費の受給の有無は問わない。ただし、増築費を受けようとする事業所内保育施設と同一の施設について、過去に、国等から設置に係る費用の支給を受けた事業主等については、当該施設の運営開始又は運営再開後、5年を経過していること。

a 増築について

既存の事業所内保育施設について、以下の(a)又は(b)の増築を行うことについて増築計画を作成し、平成28年3月31日までに当該増築計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受け、当該増築計画に基づき、認定日の翌日から起算して原則として1年以内に事業所内保育施設を増築し、かつ、運営を再開したこと。

なお、いずれの増築についても、当該増築に係る施設は、増築前及び増築後のいずれにおいても、0400の要件を満たしていること。

(a) 5人以上の定員増を伴う増築

定員が5人以上、かつ、保育室等の面積の合計が8.25㎡以上増加しており、0209に定める1人当たりの面積を満たしていること。

(b) 安静室を設ける増築

利用定員2人以上、面積3.96㎡以上の安静室であること。なお、安静室を設ける増築については、面積の増加は要件でないこと。

b 建て替えについて

既存の事業所内保育施設について、5人以上の定員増を伴う建て替えを行う場合は、当該建て替えを行うことについて増築計画を作成し、平成28年3月31日までに当該増築計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受け、当該増築計画に基づき、認定日の翌日から起算して、原則として1年以内に、事業所内保育施設の建て替えを行い、かつ、運営を再開したこと。

なお、建て替えに係る既存の事業所内保育施設及び建て替え後の事業所内保育施設は、いずれも0400の要件を満たしており、かつ、建て替え後の事業所内保育施設の定員は、既存の事業所内保育施設より5人以上、保育室等の面積の合計が8.25㎡以上増加しており、0209に定める1人当たりの面積を満たしていること。

- (ロ) 0401、0402又は0404の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について、0401、0402

及び0404の要件を満たす施設にするための増築又は建て替えを行う事業主等であって、増築計画を作成し、平成28年3月31日までに当該増築計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受け、当該増築計画に基づき、認定日の翌日から起算して、原則として1年以内に事業所内保育施設の増築又は建て替えを行い、かつ、運営を再開したこと。

0302 育児・介護休業法の措置

育児休業及び育児のための短時間勤務制度について、労働協約又は就業規則に規定している事業主等であること。

なお、当該規定は、支給申請日において施行されている育児・介護休業法の定める水準を満たしていること。

0303 次世代育成支援対策推進法の措置

一般事業主行動計画を策定し、その旨を一般事業主の住所（法人にあっては主たる事務所の所在地）を管轄する都道府県労働局長に届け出ているとともに、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じていること。なお、支給申請日は、当該一般事業主行動計画の行動計画期間に含まれるものであること。

ただし、次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく認定を受けた事業主を除く。

0304 併給調整

併給調整については、共通要領0304に定めるもののほか、以下の表に定め、「○」に該当する事業主等を支給対象事業主等とし、「×」に該当する事業主等を支給対象外事業主等とする。

なお、以下の表における表記については次のとおりとする。

公益財団法人21世紀職業財団（旧財団法人21世紀職業財団）を「21世紀財団」という。

一般財団法人こども未来財団（旧財団法人こども未来財団）を「未来財団」という。

公益財団法人児童育成協会を「育成協会」という。

都道府県若しくは市町村（特別区を含む。）を「自治体」という。

助成金等を受給した施設と同一の施設で助成金を受けようとする場合、「同一施設」という。

助成金等を受給した施設と別の施設で助成金を受けようとする場合、「別施設」という。

支給 機関	支給を受けている又は受けようとする 助成金等	左記の受 給施設	設置費	運営費	増築費
国	事業所内保育施設設置・運営等支援助成金（設置費）（本表において、事業所内保育施設設置・運営等助成金を含む。）	同一施設	×	○(*1)	○
		別施設	×	×	×
	事業所内保育施設設置・運営等支援助成金（運営費）	同一施設	○(*2)	○(*1)	○
		別施設	×	×	×
	事業所内保育施設設置・運営等支援助成金（増築費）	同一施設	×	○(*1)	×
		別施設	×	×	×

国 21世紀 財団	事業所内託児施設助成金（設置費）		同一施設	×	○(*3)	○
			別施設	×	×	×
	事業所内託児施設助成金（運営費）		同一施設	×	○(*3)	○
			別施設	×	×	×
	事業所内託児施設助成金（増築費）		同一施設	×	○(*3)	×
			別施設	×	×	×
21世紀 財団	両立支援レベルアップ助成金（事業所 内託児施設設置・運営コース）設置費		同一施設	×	○(*3)	○
			別施設	×	×	×
	両立支援レベルアップ助成金（事業所 内託児施設設置・運営コース）運営費		同一施設	×	○(*3)	○
			別施設	×	×	×
	両立支援レベルアップ助成金（事業所 内託児施設設置・運営コース）増築費		同一施設	×	○(*3)	×
			別施設	×	×	×
未来 財団	事業所内保育施設整備費（新築費）		同一施設	×	○(*4)	○
			別施設	×	×	×
	事業所内保育施設運営助成費		同一施設	×	×	○
			別施設	×	×	×
	事業所内保育施設整備費（増改築費）		同一施設	×	×	×
			別施設	×	×	×
育成 協会	企業主導型保育事業（整備費）		同一施設	×	○	×(*6)
			別施設	○	○	○
	企業主導型保育事業（運営費）		同一施設	○(*2)	×(*5)	○
			別施設	○	○	○
自治体	地域医療・介護総合確保基金					
		医療従事者の勤務環境改善のため の事業				
		院内保育所の整備への財政支援	同一施設	×	○	×(*6)
			別施設	○	○	○
		院内保育所の運営への財政支援	同一施設	○(*2)	×(*5)	○
			別施設	○	○	○
		介護従事者の子育て支援のための				
		施設内保育施設整備支援事業で ある介護施設・事業所における 保育施設等の整備への財政支援	同一施設	×	○	×(*6)
国 自治体			別施設	○	○	○
		施設内保育施設運営支援事業で ある介護施設・事業所における 保育施設等の運営への財政支援	同一施設	○(*2)	×(*5)	○
			別施設	○	○	○
国 自治体	子ども・子育て支援新制度における事 業所内保育事業への給付（減価償却費 加算も受給。）		同一施設	×	×(*5)	×
			別施設	○	○	○

	子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業への給付（減価償却費加算は受給しない。）	同一施設 別施設	○(*2) ○	×(*5) ○	○ ○
	子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業以外の事業への給付	同一施設 別施設	× ○	× ○	× ○
	「保育対策総合支援事業費補助金」に係る認可外保育施設への改修費等支援	同一施設 別施設	× ○	○ ○	× ○
	「子どものための教育・保育給付費補助金」に係る認可外保育施設への運営費支援	同一施設 別施設	○(*2) ○	×(*5) ○	○ ○
自治体	保育施設の設置に係る補助金等（助成金（設置費）の支給に伴って行われる等の事業所内保育施設を補助対象とするものを除く。）	同一施設 別施設	× ○	×(*6) ○	×(*6) ○
	保育施設の運営に係る補助金等（助成金（運営費）の支給に伴って行われる等の事業所内保育施設を補助対象とするものを除く。）	同一施設 別施設	× ○	×(*6) ○	×(*6) ○
	保育施設の増築又は建て替えに係る補助金等（助成金（増築費）の支給に伴って行われる等の事業所内保育施設を補助対象とするものを除く。）	同一施設 別施設	× ○	×(*6) ○	× ○
国 自治体	雇用創出基金事業における事業所内保育施設の運営に係る事業	同一施設 別施設	○(*2) ○	×(*5) ○	○ ○

*1 運営を開始した日から連続する10年間まで対象

ただし、支給を受けている又は受けようとする助成金等が増築費の場合、現に運営費の助成を受けている場合に対象

*2 初年度及び後年度の運営費（助成金以外から支給を受ける場合を含む。）と同時期に支給申請する場合に対象

*3 運営を開始した日から連続する10年間又は支給対象期間の合計が10年間まで対象

ただし、支給を受けている又は受けようとする助成金等が増築費の場合、現に運営費の助成を受けている場合又は受けていた場合に対象

*4 連続する5年間まで対象

*5 同一の申請対象期間以外の場合は対象。また、支給対象経費が異なる場合も対象。

*6 労働者のために事業所内保育施設の設置・運営を促進する趣旨であり、かつ、同一の申請対象期間以外又は同一の増築に係る工事以外の場合は対象

0400 支給対象となる事業所内保育施設

支給対象となる施設は、以下の 0401～0405 の全てに適合するものであること。

0401 施設の規模について

乳幼児の定員が 6 人以上であること。

0402 構造設備について

イ 事業所内保育施設には、保育室等のほか、保育室等と区画された調理室（定員が19人以下の事業所内保育施設においては調理設備で差し支えない。以下同じ。）及び便所があること。

ロ 乳児室は、保育室、調理室等と壁、パーティションその他有効なフェンス等により区画され、かつ、乳幼児が自ら容易に入室できない構造であること。

ハ 保育室等は、採光及び換気が確保されていること。

ニ 便所には、手洗設備が設けられるとともに、保育室等及び調理室と壁で区画されていること。

また、便所の数は、おおむね幼児20人につき一以上であること。

ホ 消火用具、非常口、その他非常災害に必要な設備が設けられていること。非常口は、通常の出入口の他に設置されていること。

ヘ 保育室等を 2 階以上に設ける建物は、家庭的保育事業等の設備及び運営に関する基準（平成26年厚生労働省令第61号）第43条第 1 項第 8 号及び第48条において第28条を準用する場合における第28条第 1 項第 7 号の要件に適合すること。

(イ) 保育室等を 2 階に設ける建物

下記の(ハ)に加え、以下の全てを満たすこと。

a 建築基準法第 2 条第 9 号の 2 に規定する耐火建築物又は同条第 9 号の 3 に規定する準耐火建築物であること。ただし、防火地域内においては、延べ面積が100㎡を超える場合は、耐火建築物であること。

b 保育室等その他乳幼児が出入りし、又は通行する場所に、乳幼児の転落事故を防止する設備が設けられていること。

(ロ) 保育室等を 3 階以上に設ける建物

下記の(ハ)に加え、以下の全てを満たすこと。

a 建築基準法第 2 条第 9 号の 2 に規定する耐火建築物又は同条第 9 号の 3 に規定する準耐火建築物であること。ただし、防火地域内においては、耐火建築物であること。

b (ハ)に掲げる施設及び設備が避難上有効な位置に設けられ、かつ、保育室等の各部分からその一に至る歩行距離が30メートル以下となるように設けられていること。

c 事業所内保育施設の調理室(以下の(a)又は(b)に該当するものを除く。)以外の部分と調理室の部分が建築基準法第 2 条第 7 号に規定する耐火構造の床若しくは壁又は建築基準法施行令（昭和25年政令第338号）第112条第 1 項に規定する特定防火設備で区画されていること。この場合において、換気、暖房又は冷房の設備のダクト（風道）が、当該床若しくは壁を貫通する部分又はこれに近接する部分に防火上有効にダン

- パーが設けられていること。
- (a) スプリンクラー設備その他これに類するもので自動式のものが設けられていること。
- (b) 調理用器具の種類に応じて有効な自動消火装置が設けられ、かつ、当該調理室の外部への延焼を防止するために必要な措置が講じられていること。
- d 事業所内保育施設の壁及び天井の室内に面する部分の仕上げを不燃材料でしていること。
- e 保育室等その他乳幼児が出入りし、又は通行する場所に、乳幼児の転落事故を防止する設備が設けられていること。
- f 非常警報器具又は非常警報設備及び消防機関へ火災を通報する設備が設けられていること。
- g 事業所内保育施設のカーテン、敷物、建具等で可燃性のものについて防災処理が施されていること。
- (h) 保育室等が設けられている次の表の左欄に掲げる階に応じ、同表の中欄に掲げる区分ごとに、それぞれ同表の右欄に掲げる施設又は設備が一以上設けられていること。

階	区分	施 設 又 は 設 備
2 階	常用	a 屋内階段 b 屋外階段
	避難用	a 建築基準法施行令第123条第 1 項各号又は同条第 3 項各号に規定する構造の屋内階段 b 待避上有効なバルコニー c 建築基準法第 2 条第 7 号の 2 に規定する準耐火構造の屋外傾斜路又はこれに準ずる設備 d 屋外階段
3 階	常用	a 屋内階段（建築基準法施行令第123条第 1 項各号又は同条第 3 項各号に規定する構造） b 屋外階段
	避難用	a 建築基準法施行令第123条第 1 項各号又は同条第 3 項各号に規定する構造の屋内階段 b 建築基準法第 2 条第 7 号に規定する耐火構造の屋外傾斜路又はこれに準ずる設備 c 屋外階段
4 階 以上	常用	a 屋内階段（建築基準法施行令第123条第 1 項各号又は同条第 3 項各号に規定する構造） b 屋外階段（建築基準法施行令第123条第 2 項各号に規定する構造）
	避難用	a 建築基準法施行令第123条第 1 項各号又は同条第三項各号に規定する構造の屋内階段（ただし、同条第 1 項の場合においては、当該階段の構造は、建築物の一階から保育室等が設けられている階までの部分に限り、屋内と階段室とは、バルコニー又は外気に向

		かつて開くことのできる窓若しくは排煙設備（同条第3項第1号に規定する国土交通大臣が定めた構造方法を用いるものその他有効に排煙することができると認められるものに限る。）を有する付室を通じて連絡することとし、かつ、同条第3項第2号、第3号及び第9号を満たすものとする。） b 建築基準法第2条第7号に規定する耐火構造の屋外傾斜路 c 建築基準法施行令第123条第2項各号に規定する構造の屋外階段 なお、支給対象となる事業所内保育施設が所在する自治体が避難用屋外階段について条例を定めている場合等には、当該条例等に基づくものとする。

0403 運営について

イ 認可外保育施設としての適正な運営について

事業所内保育事業の業務を目的とする施設であって、認可されていないもの等については、児童福祉法第59条に基づき都道府県等が行う指導監督の対象となる認可外保育施設であることから、「認可外保育施設に対する指導監督の実施について」（令和6年3月29日こ成保第206号）の別添「認可外保育施設指導監督基準」を満たす施設運営を行うこと（ただし、当支給要領で特に定めるものは除く。）。

ロ 保育士及び保育従事者の配置について

保育士及び保育従事者の配置については、以下のとおりとすること。

(イ) 保育士の数は、以下のa～dに掲げる区分に応じ、当該各号に定める数の合計数以上とする。ただし、保育士の数は運営時間内において常時2人を下回ってはならないこと（11時間を超える時間帯について、現に保育されている乳幼児が1人である場合を除く）。

なお、定員20人以上の事業所内保育施設については、以下のa～dに掲げる区分に応じて必要となる保育士の数が1人となる時は、当該保育士に加えて、保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者を配置することとしても差し支えないこと。

- a 乳児 おおむね3人につき1人
- b 満1歳以上満3歳未満の幼児 おおむね6人につき1人
- c 満3歳以上満4歳未満の幼児 おおむね20人につき1人
- d 満4歳以上の幼児 おおむね30人につき1人

(ロ) 定員19人以下の事業所内保育施設については、保育士の他、保育従事者を配置することとしても差し支えないこと。

この場合、専任の保育従事者の数は、上記(イ)の各号に定める数の合計数に一を加えた数以上とし、そのうち半数以上は保育士とする。ただし、保育従事者の数は運営時間内において常時2人を下回ってはならないこと。なお、11時間を超える時間帯については、現に保育されている乳幼児が1人である場合を除き、保育従事者は常時2人以上配置されていること。

(ハ) 定員20人以上の事業所内保育施設における上記(イ)に定める保育士の算定にあたっては、幼稚園教諭等を保育士とみなすことができる。この場合であっても、上記(イ)の各号に定める数の合計数の3分の2以上は、保育士（保育士とみなすことができる保健師、看護

師又は准看護師を除く）が配置されていること。

- (ニ) 上記(イ)に規定する保育士の数又は(ロ)に規定する保育従事者の数については、現に入所している乳幼児の数（一時保育を含む。）に応じ、原則として、その年度の4月1日現在における乳幼児の満年齢別に小数点以下1桁（小数点以下2桁以下切り捨て）までを算出し、その合計の端数(小数点以下1桁)を四捨五入した数を満たすことが必要であること。

ハ 学童保育について

児童の保育（以下「学童保育」という。）は、助成金の対象外であること。

(イ) 学童保育の原則禁止について

事業主等は、原則として、助成金の設置費又は増築費の支給を受けた事業所内保育施設のスペースにおいては、事業所内保育施設の運営を行うこととし、学童保育を行うことができないこと並びに運営費の支給対象となる保育士及び保育従事者は学童保育の指導員と兼任させることはできないこと。このため、学童保育の利用に係る施設・設備の設置費・増築費及び運営費は支給対象外であり、助成金の支給決定後については、当該利用に係る助成金の返還が必要であること。

(ロ) 学童保育の例外的な取扱いについて

上記(イ)のとおり、助成金の支給対象外ではあるものの、以下の全てに該当する場合であって、0802ニの変更認定申請を行い管轄労働局長の認定を受けた場合、学童保育を行っていても助成金の返還までは必要としないこと。

なお、運営開始から10年を経過した施設において、当該事業主等の雇用する労働者が養育する子の年齢等の事情から、結果的に学童保育のみを実施することとなった場合についても、同様に助成金の返還までは必要としないこと。その場合、以下のb、d及びeについては適用しない。ただし、学童保育の指導員は少なくとも1人以上配置すること。

- a 事業所内保育施設の設置当初から、当該施設内に学童保育を行うことを目的とする場所を整備していないこと。
- b 現員が定員を下回る場合又は現員が定員を超える場合であっても0402、0403及び0405で定める要件を満たす場合であること。
- c 事業主等が自ら雇用する労働者の子の利用であること。
- d 乳児室及び保育室と学童保育の実施場所を壁、パーティションその他有効なフェンス等により区画していること。
- e 学童保育の指導員を保育士及び保育従事者とは別に配置し、かつ、兼任させていないこと。

ニ 医療機関との協力体制について

当該事業所において、緊急の事態に迅速かつ適切に対応できるよう医療機関との協力体制が確保されていること。なお、事業主等が医療機関である場合、別の医療機関との協力体制の確保までを求めるものではないこと。

ホ 看護師等の配置について

「運営形態（体調不良児対応）」、「体調不良児対応型運営」を行う事業所内保育施設の場合は、安静室には必ず運営時間内において看護師等1人が配置されていること。看護師等については、専任の看護師等をいうものであり、運営時間の全ての時間において体調不良児の看護に常に対応できるよう配置されていること。

なお、当該看護師等については、上記0210により、当該事業所内保育施設に勤務する保健師、看護師又は准看護師を保育士とみなす場合の保健師、看護師又は准看護師とは別に配置されていること。

0404 設置場所について

下記のいずれかに該当するもので、継続的利用が見込まれるものであること。

- イ 事業所の敷地内
- ロ 事業所の近接地
- ハ 労働者の通勤経路（駅ビル、駅に近接するビルその他の通勤に便利な場所）
- ニ 労働者の居住地の近接地（社宅、団地等）

0405 利用条件等について

イ 事業所内保育施設の利用者は、原則として、事業主等が自ら雇用する労働者又は事業主等が自ら雇用する労働者以外の労働者であって雇用保険の被保険者である者とする。ただし、定員の半数以下に限り、雇用保険の被保険者である労働者以外の利用者を認めることは差し支えない。また、各月における事業所内保育施設の開設日のうち、事業主等が自ら雇用する雇用保険の被保険者である労働者の利用が1人以上あった日が半数未満の場合、原則として助成金は支給しない。

ロ 申請対象期間における事業所内保育施設の定員に対する現員の割合（以下「定員充足率」という。）が、6割（中小企業事業主にあつては3割）以上であること。

なお、平成24年10月31日前に設置・運営計画又は運営計画の認定申請を行い管轄労働局長の認定を受けた事業主等については、当面、この限りでない。

ハ 事業主等が自ら雇用する労働者の利用条件に就業形態、雇用形態、職種等による制限を設けないこと。

ニ 0歳から小学校就学の始期に達するまでの子の全部又は一部について利用できるものであること。なお、例外的に児童の利用を行う場合については、0403ハ(ロ)によるものであること。

ホ 保育時間は、当該事業所内保育施設を利用する労働者の労働時間を勘案して設定し、労働者が利用しやすいものであること。

ヘ 保育料は、保育内容に照らし、地域の他の施設に比べて著しく高額でないこと。

0500 不支給要件

0501 不支給要件

支給対象事業主等からの支給申請であっても、共通要領0302に定めるもののほか、次のいずれかに該当する場合には、当該事業主等には助成金を支給しないものとする。

イ 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、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、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）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の重大な違反があることにより、当該事業主等に助成金を支給することが適切でないと認められる場合

なお、育児・介護休業法の重大な違反については、支給決定までの間に行われたものを含む。

ロ 支給申請時点で育児・介護休業法に違反し、同法第56条に基づく助言又は指導を受けたが是正していない場合

ハ 本助成金の支給申請に当たり、故意に支給申請書に虚偽の記載を行い又は実態と異なる偽りの証明を行った場合

なお、本行為について、共通要領0205の不正受給に該当するものとみなす。

0502 共同事業主の不支給要件

イ 共同事業主について、その構成事業主の全てが0501のいずれかに該当する場合、当該共同事業主には助成金を支給しないものとする。

ロ 共同事業主について、その構成事業主の一部の事業主が0501のいずれかに該当する場合、当該一部の事業主を除いた上で、助成金を支給するものとする。

0503 事業主団体の不支給要件

事業主団体の支給申請については、事業主団体の構成員事業主に関わらず、事業主団体が、0501のいずれかに該当する場合、不支給とする。

0600 支給額

当年度における支給額は、以下のとおりとする。ただし、算定された額に1,000円未満の端数が生じた場合には、これを切り捨てるものとする。

0601 設置費

イ 設置費については、以下の(イ)又は(ロ)のうち、低い額を支給する。

なお、初年度における支給決定額（以下「初年度の支給」という。）は、以下の(イ)又は(ロ)のうち低い額の2分の1の金額とする。

また、初年度の支給を受けた事業主等が、初年度の翌々年度から初年度から起算して4年度を経過する年度までのいずれかの年度において、支給要件を満たす場合の支給決定額（以下「後年度の支給」という。）は、(イ)又は(ロ)のうち低い額の2分の1の金額とする。

(イ) 助成率

事業所内保育施設の建築又は購入に要した費用の3分の1（中小企業事業主にあつては3分の2。）

(ロ) 支給限度額

1,500万円（中小企業事業主にあつては2,300万円。）を限度とする。

ロ 設置費については、原則として、以下の要件を満たす場合にそれぞれ支給する。

(イ) 初年度の支給について

0400に定める要件のうち0405ロを除く全ての要件を満たしている場合

(ロ) 後年度の支給について

0405ロを含む0400に定める全ての要件を満たしている場合

ハ 「事業所内保育施設の建築又は購入に要した費用」は、次の(イ)～(ホ)によるものとする。

なお、事業所内保育施設部分の費用の算出ができない場合は、総費用に事業所内保育施設部分の床面積（玄関、廊下等の共用部分のスペースは持ち分に応じて積算（共用部分の床面積に事業所内保育施設専有面積と他の目的で使用する施設部分の専有面積の比率を乗じるものとする。）し、室内の規模に加算することができるものとする。）の比率を乗じた額とする。

(イ) 事業所内保育施設の建築又は購入に要した費用については、以下のa～cのうち最も低い額とする。

a ハに定める費用

b 上記aについて、事業所内保育施設の建設に係る専門的・技術的知識を有する者の審査を経て、算定された額

c 以下により算出される上限額。なお、0600において「×」とは乗じるの意味である。
事業所内保育施設の建築又は購入に要した費用の上限額

＝（保育する乳幼児の定員数）× 7 m² ×（表1のうち該当する1m²当たりの基準単価）

(ロ) 支給対象となるもの

以下のa～gのうち実際に支払った額とする。

a 新たに事業所内保育施設を設置した場合は、建築に要した費用

b 既存の所有の建物を増築し新たに事業所内保育施設を設置した場合は、増築に要した

費用（支給対象に係る部分に要した費用に限る。以下同じ。）

- c 既存の建物を購入して増築した場合又は既存の保育施設を購入して新たに事業所内保育施設を設置した場合については、購入費用及び増築に要した費用の合計額

ただし、事業所内保育施設を事業主等の代表者又は取締役の３親等以内の親族（配偶者、３親等以内の血族及び姻族）から購入した場合、当該購入費用は支給対象とならない。

- d 既存の建物を賃借して、増築し、新たに事業所内保育施設を設置した場合については、増築に要した費用

- e 設計監理料

- f 不動産鑑定評価に係る費用（不動産評価証明書の申請料含む。）

- g 建築に要した費用及び増築に要した費用には、表２の工事費を含む。

- (h) 支給対象とならないもの

- a 土地の取得に要した費用

- b 土地及び建物の賃借に要した費用

- c 整地又は土地改良のための費用

- d 既存の建物の取り壊し（改築の場合は内装部分の取り壊しを含む。）に要した費用

- e 備品費（カーテン、ロールカーテン、ブラインドを含む）

- (二) 事業所内保育施設と他の目的で使用する施設が合築されている場合は、事業所内保育施設部分のみの設置費が支給対象費用となるものであること。

- (ホ) 支給対象費用は、事業主等が負担した費用のみとし、建物の所有者又は建物の貸し主が負担する費用は対象外であること。

表１ 基準面積 1 m²当たりの基準単価

種別	主たる構造	100 m ² 以下 (共有面積含む)	200 m ² 以下 (共有面積含む)	201 m ² 以上 (共有面積含む)
新築 増築 (建替えを含む)	木造、木骨モルタル造	181,000 円	175,000 円	166,000 円
	鉄骨造（軽量鉄骨造、プレハブ式含む）	226,000 円	211,000 円	196,000 円
	鉄筋コンクリート造、鉄骨鉄筋コンクリート造	257,000 円	242,000 円	226,000 円

表 2

工 事 名	工 事 内 容
暖 房 設 備 工 事 費	温水暖房、蒸気暖房その他これらに類する暖房設備の設備工事に要する費用
冷 房 設 備 工 事 費	冷房設備の工事に要する費用
避 雷 針 設 備 工 事 費	建物に設置する避雷針の設置工事に要する費用
汚 物 処 理 設 備 工 事 費	浄化槽（配管を含む。）その他汚物処理に必要な設備工事に要する費用
排 水 設 備 工 事 費	敷地内の汚水及び雨水を敷地外に誘導する工事に要する費用
水 槽 設 備 工 事 費	給水工事及びポンプ設備工事に要する費用のうち、建築主において負担する費用
電 気 設 備 工 事 費	外線工事に要する費用のうち、建築主において負担する費用及び電気・放送設備に要する費用
消 防 用 設 備 工 事 費 （自動火災報知設備工事を 含む。）	一般給水工事と別系統に配管された消火栓用配管設備工事に要する費用。ただし、ホースノズル等消火器具の設備に要する費用を除く（スプリンクラーその他消防法（平成 23 年法律第 186 号）及び消防法施行令（昭和 36 年政令第 37 号）の規定により設置を義務付けられた設備工事に要する費用を含む。）。
ガ ス 設 備 工 事 費	屋外ガス設備の設置工事に要する費用のうち、建築主において負担する費用
自 動 火 災 報 知 設 備 工 事 費	自動火災報知設備工事に要する費用
排 煙 設 備、非 常 用 照 明 設 備 等 工 事 費	排煙設備、非常用照明設備等建築基準法及び建築基準法施行令の規定により設置を義務付けられた設備工事に要する費用
テ レ ビ 共 聴 設 備 工 事 費	テレビ共聴アンテナ（配線を含む。）の設備工事に要する費用
引 湯 ・ 給 湯 工 事 費	引湯・給湯工事（配管を含む。）に要する費用。ただし、暖房と併用のボイラーの設備工事に要する費用は、暖房設備工事費に含まれる。
外 構 工 事 費	門、囲障、構内通路、駐車場、ロータリー、砂場等の外構設置工事に要する費用

そ の 他 工 事 費	その他上記以外に特に必要であるもので、雇用環境・均等局長が必要と認める費用

0602 運営費

イ 運営費については、認定申請の時期、運営開始の時期により、次のいずれかによる。

また、事後認定事業主等が運営する施設については、「運営を開始した」を「運営計画を認定された」と読み替えるものとする。

(イ) 平成27年1月1日以後に、新たに事業所内保育施設の運営を開始した事業主等

a 支給額

以下の(a)～(c)のうち最も低い額を支給する。

(a) 下記カに該当する対象保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額から、以下により算出される額を減額した額

各申請対象期間において要した費用の額から減額する額

＝当該施設の定員の総数（その総数が10人を超える場合にあっては10人。）×当該施設の運営月数×1万円（中小企業事業主にあつては5千円）

(b) 現員1人当たり年額34万円（中小企業事業主にあつては年額45万円）に、現員を乗じた額

なお、0207イ(ロ)の運営形態（体調不良児対応）の事業主等の場合、上記額に年額165万円を加えた額とする。

(c) 支給限度額

1年間の支給限度額は、1,360万円（中小企業事業主にあつては1,800万円）とする。

なお、0207イ(ロ)の運営形態（体調不良児対応）の事業主等の場合、上記額に年額165万円を加えた額を限度とする。

b 支給対象期間

支給対象期間は、事業所内保育施設の運営を開始した日から連続する10年間を限度とする。

(ロ) 平成24年10月31日以後に設置・運営計画又は運営計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受けた事業主等であつて、平成25年1月1日から平成26年12月31日までに運営を開始した事業主等

a 支給額

事業所内保育施設の運営を開始した日の1年目から5年目までについては、以下の(a)又は(b)のうち低い方の額、6年目から10年目までについては、以下の(c)～(e)のうち最も低い額を支給する。

(a) 助成率による支給額

(i)により算出された額に(ii)の助成率を乗じた額に相当する額とする。

(i) 下記カに該当する対象保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額から、以下により算出される額を減額した額

各申請対象期間において要した費用の額から減額する額

＝当該施設の定員の総数（その総数が10人を超える場合にあっては10人。）×当該施設の運営月数×1万円（中小企業事業主にあつては5千円）

(ii)助成率

2分の1（中小企業事業主にあつては3分の2）

(b) 支給限度額（1年目から5年目まで）

1年間の支給限度額は、事業所内保育施設の現員及び運営形態に応じ、表3に掲げるとおりとする。

(c) 下記カに該当する対象保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額から、以下により算出される額を減額した額

各申請対象期間において要した費用の額から減額する額

＝当該施設の定員の総数（その総数が10人を超える場合にあっては10人。）×当該施設の運営月数×1万円（中小企業事業主にあつては5千円）

(d) 現員1人当たり年額34万円（中小企業事業主にあつては年額45万円）に、現員を乗じた額

なお、0207イ(ロ)の運営形態（体調不良児対応）の事業主等の場合、上記額に年額165万円を加えた額とする。

(e) 支給限度額（6年目から10年目まで）

1年間の支給限度額は、1,360万円（中小企業事業主にあつては1,800万円）とする。

なお、0207イ(ロ)の運営形態（体調不良児対応）の事業主等の場合、上記額に年額165万円を加えた額を限度とする。

b 支給対象期間

支給対象期間は、事業所内保育施設の運営を開始した日から連続する10年間を限度とする。

(ハ) 平成24年10月31日以後に設置・運営計画又は運営計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長の認定を受けた事業主等であつて、平成24年12月31日までに運営を開始した事業主等

a 支給額

事業所内保育施設の運営を開始した日の1年目から5年目までについては、以下の(a)又は(b)のうち低い方の額、6年目から10年目までについては、以下の(c)～(e)のうち最も低い額を支給する。

(a) 助成率による支給額

(i)の額に(ii)の助成率を乗じた額に相当する額とする。

(i) 下記カに該当する対象保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額

(ii)助成率

2分の1（中小企業事業主にあつては3分の2）

(b) 支給限度額（1年目から5年目まで）

1年間の支給限度額は、事業所内保育施設の現員及び運営形態に応じ、表3に掲げるとおりとする。

(c) 下記カに該当する対象保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額から、以下により算出される額を減額した額

各申請対象期間において要した費用の額から減額する額

- ＝当該施設の定員の総数（その総数が10人を超える場合にあっては10人。）×当該施設の運営月数×1万円（中小企業事業主にあっては5千円）
- (d) 現員1人当たり年額34万円（中小企業事業主にあっては年額45万円）に、現員を乗じた額
- なお、0207イ(ロ)の運営形態（体調不良児対応）の事業主等の場合、上記額に年額165万円を加えた額とする。
- (e) 支給限度額（6年目から10年目まで）
- 1年間の支給限度額は、1,360万円（中小企業事業主にあっては1,800万円）とする。
- なお、0207イ(ロ)の運営形態（体調不良児対応）の事業主等の場合、上記額に年額165万円を加えた額を限度とする。
- b 支給対象期間
- 支給対象期間は、事業所内保育施設の運営を開始した日から連続する10年間を限度とする。
- (二) 平成24年10月31日前に設置・運営計画又は運営計画の認定申請を行い、その後管轄労働局長等の認定を受けた事業主等
- a 支給額
- 以下の(a)又は(b)のうち低い方の額を支給する。
- (a) 助成率による支給額
- (i)の額に(ii)の助成率を乗じた額に相当する額とする。
- (i) 下記カに該当する対象保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額
- (ii) 助成率
- 事業所内保育施設の運営を開始した日の1年目から5年目までのものについては、2分の1（中小企業事業主にあっては3分の2）6年目から10年目までのものについては、3分の1
- (b) 支給限度額
- 1年間の支給限度額は、事業所内保育施設の現員、運営形態及び運営年数に応じ、表3又は表4に掲げるとおりとする。
- b 支給対象期間
- 支給対象期間は、事業所内保育施設の運営を開始した日から連続する10年間とする。
- (ホ) 過去に、国若しくは21世紀財団が支給する事業所内託児施設助成金若しくは21世紀財団が支給する両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）の設置費若しくは運営費を受給し、支給対象期間（5年間）を経過した事業主等又は未来財団が支給する事業所内保育施設整備等助成事業の新築費を受給した事業主等
- a 支給額
- 以下の(a)又は(b)のうち低い方の額を支給する。
- (a) 助成率による支給額
- (i)の額に(ii)の助成率を乗じた額に相当する額とする。
- (i) 下記カに該当する事業所内保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期

間において要した費用の額

(ii) 助成率

3分の1

(b) 支給限度額

1年間の支給限度額は、事業所内保育施設の現員及び運営形態に応じ、表4に掲げるとおりとする。

b 支給対象期間

支給対象期間は、連続する5年間を限度とする。ただし、平成23年8月31日までに両立支援レベルアップ助成金（育児・介護費用等補助コース）の要件を満たし、当該施設について平成21年4月1日以降、託児施設におけるサービスの措置として本コースを受給した場合は、当該助成金（育児・介護費用等補助コース）の受給期間と合せて5年間を限度とする。

(ハ) 平成21年3月31日までに21世紀財団が支給する両立支援レベルアップ助成金（事業所内託児施設設置・運営コース）の設置・運営計画又は運営計画の認定を受け、かつ、平成21年3月31日までに支給決定又は不支給決定に至ったものについて、平成21年12月31日までに運営費の支給対象期間（5年間）を経過していない事業主等

a 支給額

以下の(a)又は(b)のうち低い方の額を支給する。

(a) 助成率による支給額

(i)の額に(ii)の助成率を乗じた額に相当する額とする。

(i) 下記カに該当する事業所内保育施設の運営に要した費用について、各申請対象期間において要した費用の額

(ii) 助成率

6年目から10年目までのものについては、3分の1

(b) 支給限度額

1年間の支給限度額は、事業所内保育施設の現員、運営形態及び運営年数に応じ、表4に掲げるとおりとする。

b 支給対象期間

支給対象期間は、事業所内保育施設の運営を開始した日から連続する10年間を限度とする。

ロ 上記イに掲げる、(イ)a(b)、(ロ)a(d)及び(ハ)a(d)の現員1人当たり年額（加算する額を含む。）、(イ)a(c)、(ロ)a(e)、(ハ)a(e)及び(ロ)～(ハ)の各号のa(b)の支給限度額は、申請対象期間が1年間の場合であり、申請対象期間の途中から運営を開始した場合には、運営を開始した日以後の月数（ただし、1月末満の月がある時は1月に切り上げる。）に対応する額とし、また、申請対象期間のうち要件を満たさない月がある場合には、要件を満たした月数に対応する額とし、以下により算出する。

なお、当該月数に対応する現員1人当たり年額又は支給限度額を算出したときに、1円以下の額になった場合は、1円以下の額については切捨てとする。

(イ) 申請対象期間の途中から運営を開始した場合の現員1人当たり年額及び支給限度額

運営を開始した日以降の月数を12で除した上で、現員1人当たり年額及び支給限度額に

乗じた額

(ロ) 申請対象期間のうち要件を満たさない月がある場合の現員 1 人当たり年額及び支給限度額

要件を満たした月数を12で除した上で、現員 1 人当たり年額及び支給限度額に乘じた額
ハ 現員が定員を超える場合は、0402、0403及び0405で定める要件を満たす場合に限り支給できるものとし、上記イに掲げる、(イ) a(b)、(ロ) a(d) 及び(ハ) a(d) の現員 1 人当たり年額に現員を乗じた額及び(ロ)～(ハ) の各号の a(b) の支給限度額は、現員を定員に読み替えて、以下のとおりとする。

(イ) (イ) a(b)、(ロ) a(d) 及び(ハ) a(d) の現員 1 人当たり年額に現員を乗じた額

現員 1 人当たり年額に定員を乗じた額とする。

(ロ) (ロ)～(ハ) の各号の a(b) の支給限度額

定員に対応する区分、運営形態及び運営年数に応じ、表 3 又は表 4 に掲げるとおりとする。

ニ 共同事業主の構成事業主の 1 年間の支給限度額は一つの共同事業主を 1 事業主とみなして現員及び運営形態に応じ、上記イ (イ) a(c)、(ロ) a(e)、(ハ) a(e) 又は(ロ)～(ハ) の各号の a(b) の支給限度額に構成事業主ごとの負担割合を乗じた額とする。(以下同じ。)

ホ 上記イ (イ) a(a)、(ロ) a(a) 及び(c)並びに(ハ) a(c) に掲げる、当該施設の運営月数については、申請対象期間が 1 年間の場合、当該月数については12となるが、申請対象期間の途中から運営を開始した場合には、運営を開始した日以降の月数(ただし、1 月未満の月がある時は 1 月に切り上げる。)、申請対象期間のうち要件を満たさない月がある場合には、要件を満たした月数とする。

ヘ 支給対象期間のうち、運営休止期間がある場合は、当該期間については要件を満たさない月とし、当該期間についても支給対象期間に計上すること(休止により支給対象期間が延長されるものではないこと。)

ト 増築費の対象となる増築又は建て替え後の運営費の助成は行わない。ただし、増築又は建て替え後であっても、現に運営費の助成を受けている場合又は受けていた場合は、連続する10年間について支給対象となることを妨げない。

また、現に運営費の助成を受けている場合、支給対象期間内に運営費を受給している既存の事業所内保育施設を廃止し、別の施設において既存の施設と同様の運営を継続する場合、支給対象期間については支給対象となることを妨げない。

チ 0405ロの定員充足率については、申請対象期間の全体の平均が 6 割以上(中小企業事業主にあっては 3 割以上)であることを必要とする。これに満たない場合には、各月において定員充足率が 6 割以上(中小企業事業主にあっては 3 割以上)である月を要件を満たした月数とする。

なお、平成24年10月31日前に設置・運営計画又は運営計画の認定申請を行い管轄労働局長の認定を受けた事業主等については、当面、この限りでない。

リ 申請対象期間において、0405イの雇用保険の被保険者である労働者以外の利用者については、以下の(イ)又は(ロ)に該当する場合に認められるとともに、当該月を要件を満たす月とする。

(イ) 雇用保険の被保険者である労働者以外の利用が定員の半数を超える日が、各月における

事業所内保育施設の開設日のうち半数未満

(ロ) 各月の雇用保険の被保険者である労働者以外の利用者数の平均が定員の半数以下

ヌ 申請対象期間において、0405イの事業主等が自ら雇用する雇用保険の被保険者の労働者の利用が1人以上あった日については、当該日が各月における事業所内保育施設の開設日の半数以上の場合、当該月を要件を満たす月とする。

なお、共同事業主については、その構成事業主のいずれかの事業主において、自ら雇用する雇用保険の被保険者である労働者の利用が1人以上あった日が、各月における事業所内保育施設の開設日の半数以上の場合、当該月を要件を満たす月とする。

ル 申請対象期間において、0403ロの保育士又は保育従事者の配置については、原則として各月における事業所内保育施設の開設日の全ての日において要件を満たしている場合、当該月を要件を満たす月とする。

また、申請対象期間において、0403ホの看護師等の配置要件を満たしていない場合、0207イ(ロ)の運営形態（体調不良児対応）及びロ(ニ)の「体調不良児対応型運営」に該当しないため、当該運営形態における支給限度額は適用しないものとする。この場合、看護師等の人件費は支給対象外となること。

ヲ 上記チ〜ルにより申請対象期間の全体が要件を満たす月とならなかった場合については、要件を満たす各月の定員充足率に関わらず、上記チにより申請対象期間全体の定員充足率の平均が6割以上（中小企業事業主にあつては3割以上）であれば、要件を満たす各月においては、0405ロを満たすものとする。

ワ 運営の形態が、「時間延長型運営」又は「深夜延長型運営」の事業主等について

(イ) 申請対象期間において、「時間延長型運営」又は「深夜延長型運営」を行う場合の延長時間は、計画の認定を受けたそれぞれの延長時間について、原則として各月1回以上、年12回以上の実績が必要であること。なお、申請対象期間が1年に満たない場合については、以下のとおり取り扱うこと。

a 申請対象期間の途中から運営を開始した場合

運営を開始した日以降の月数（ただし、1月末満の月があるときは1月に切り上げる。）以上の回数であつて、運営を開始した日以降の月において各月1回以上

b 申請対象期間のうち要件を満たさない月がある場合

要件を満たす月数以上の回数であつて、要件を満たす月において各月1回以上

(ロ) 「時間延長型運営」又は「深夜延長型運営」について上記(イ)の運営実績が認められない場合は、申請対象期間のうち、当該運営実績のある各月における最長の延長時間数（計画の認定を受けた延長時間数を超える場合は、認定を受けた時間数とする。以下同じ。）をそれぞれ加えて、申請対象期間の月数で除して、得られた数を支給対象の延長時間数とすること。ただし、この場合の計算は、小数点以下第1位を四捨五入するものとし、2時間未満は切り捨てるものとする。こと。（以下同じとする。）

なお、申請対象期間が1年の場合は申請対象期間の月数は12であるが、申請対象期間が1年未満の場合は、以下のとおり取り扱うこと。

a 申請対象期間の途中から運営を開始した場合

運営を開始した日以降の月数（ただし、1月末満の月があるときは1月に切り上げる。）のうち、当該運営実績のある各月における最長の延長時間数をそれぞれ加えて、運

営を開始した日以降の月数で除して、得られた数を支給対象の延長時間数とすること。
この場合、表3又は表4において加算する支給限度額は、要件を満たした月数を12で除して、1時間当たりの年額に乗じた額とする。

b 申請対象期間のうち0403及び0405の要件を満たさない月がある場合

当該要件を満たす月数のうち、当該運営実績のある各月における最長の延長時間数をそれぞれ加えて、当該要件を満たす月数で除して、得られた数を支給対象の延長時間数とすること。この場合、表3又は表4において加算する支給限度額は、当該要件を満たした月数を12で除して、1時間当たりの年額に乗じた額とする。

- (ハ) 運営の形態が、「時間延長型運営」又は「深夜延長型運営」の事業主等が、各月における事業所内保育施設の開設日の全ての日において、1日の運営時間が11時間未満の時間までは0403ロの保育士配置要件又は保育従事者配置要件を満たしているものの、1日の運営時間が11時間以上の時間帯又は午後10時から午前5時までの間に0403ロの保育士配置要件又は保育従事者配置要件を満たしていない場合、通常型運営の支給限度額を適用する。

カ 「運営に要した費用」とは、次のもので支給対象期間中に要した費用及び支給対象期間中に実際に支払った額をいうこと。

- (イ) 申請対象期間のうち要件を満たす月において、事業所内保育施設に配置された専任の保育士（0210イにより保育士とみなす保健師、看護師、准看護師を含む。以下、この(イ)において同じ。）、保育従事者、保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者及び看護師等（「運営形態（体調不良児対応）」又は「体調不良児対応型運営」の場合に限る。以下「保育士等」という。）の人件費のうち、事業主等が保育士等に支払った賃金（給料、賞与、諸手当等。以下同じ。）とする。

また、給料には、保育士、保育従事者又は保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者を資質向上を目的とした研修会に参加させて、代替の保育士、保育従事者又は保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者を雇い入れた場合の代替の者に支払った賃金を含む。研修会に参加した保育士、保育従事者又は保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者の研修日の賃金については、研修会に参加した者が、一の事業所内保育施設に配置されている場合、研修会に参加した者に支払った賃金を含む。

- (ロ) 事業所内保育施設が賃借物件である場合、申請対象期間のうち要件を満たす月における当該賃借料（ただし、敷金、礼金、管理費、駐車場代及び土地の借地料を除く。以下同じ。）。

なお、事業所内保育施設と他の目的で使用する施設が合築されている場合は、事業所内保育施設部分のみの賃借料が支給対象費用となる。また、賃借物件が事業主等が所有する物件の場合、当該賃借料については対象外とする。

- (ハ) 事業主等が事業所内保育施設の建物を自ら設置又は賃借し、運営を別企業に委託している場合は、申請対象期間のうち要件を満たす月における、以下のa又はbのうちいずれか低い方の額及びcとする。

a 当該委託料のうち、事業主等が保育士等への賃金として運営を委託している企業に支払った費用

b 運営を委託している企業が保育士等に支払った賃金

c 賃借物件の場合の賃借料

- (ニ) 申請対象期間のうち要件を満たさない月の費用は対象とはならないこと。事業主等が要件を満たす月に係る費用を本申請の対象期間外に支払っている場合、当該費用については、次の申請対象期間に係る支給申請において対象とすること。なお、運営を別企業に委託している場合は、申請対象期間内に事業主等が運営を委託している企業に支払っている場合、対象となること。
- (ホ) 運営を開始した日前に要した費用は対象とならないこと。なお、事後認定事業主等にあつては事業所内保育施設の運営を開始した日から運営計画の認定を受けた日の前日までの間に当該施設の運営に要した費用は対象から除くこと。
- (ハ) 「運営に要した費用」とは、支給対象期間中に要した費用であることから、支給対象期間の最初の月又は最後の月に要した費用について、支給対象期間外に実際に支払っていたとしても、当該費用については支給対象となること。なお、支給対象期間終了後の申請の場合、当該費用について、本申請の対象期間外に支払っている場合であっても、本申請対象期間に係る支給申請において対象とすること。

表 3

1 年目から 5 年目までにおける支給限度額

運営の形態 現員(注)	通常型運営	時間延長型運営	深夜延長型運営	体調不良児対応型運営
15 人未満	379 万 2 千円	379 万 2 千円に、1 日の運営時間数から 9 時間を減じて得た時間数（1 時間未満の端数がある場合には四捨五入した時間数とし、その時間数が 7 時間を超える場合は、7 時間。以下「延長時間数」という。）に 18 万円を乗じて得た額を加えた額	時間延長型運営の額に、深夜における運営時間数（1 時間未満の端数がある場合には四捨五入した時間数とし、その時間数が延長時間数を超える場合は、延長時間数。以下「深夜延長時間数」という。）に 4 万円を乗じて得た額を加えた額	通常型運営、時間延長型運営又は深夜延長型運営に加え体調不良児対応型運営を行う場合は、それぞれの型の額に、看護師等の配置に係る費用 165 万円を加えた額
15 人以上 20 人未満	540 万円	540 万円に、延長時間数に 27 万円を乗じて得た額を加えた額	時間延長型運営の額に、深夜延長時間数に 7 万円を乗じて得た額を加えた額	
20 人以上	699 万 6 千円	699 万 6 千円に、延長時間数に 36 万円を乗じて得た額を加えた額	時間延長型運営の額に、深夜延長時間数に 9 万円を乗じて得た額を加えた額	

(注) 現員が定員を超える場合にあっては、定員とする。

表 4

6 年目から 10 年目までにおける支給限度額及び過去に運営費を受給している場合等の支給限度額

運営の 形態 現員（注）	通常型運営	時間延長型運営	深夜延長型運営	体調不良児対応型
15 人未満	252 万 8 千円	252 万 8 千円に、延長時間数に 12 万円を乗じて得た額を加えた額	時間延長型運営の額に、深夜延長時間数に 2 万 7 千円を乗じて得た額を加えた額	通常型運営、時間延長型運営又は深夜延長型運営に加え体調不良児対応型運営を行う場合は、それぞれの型の額に、看護師等の配置に係る費用 110 万円を加えた額
15 人以上 20 人未満	360 万円	360 万円に、延長時間数に 18 万円を乗じて得た額を加えた額	時間延長型運営の額に、深夜延長時間数に 4 万 7 千円を乗じて得た額を加えた額	
20 人以上	466 万 4 千円	466 万 4 千円に、延長時間数に 24 万円を乗じて得た額を加えた額	時間延長型運営の額に、深夜延長時間数に 6 万円を乗じて得た額を加えた額	

（注）現員が定員を超える場合にあっては、定員とする。

0603 増築費

イ 増築について

既存の事業所内保育施設について、1 施設につき 5 人以上の定員増を伴う増築若しくは安静室を設ける増築又は 0401、0402 又は 0404 の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について、0401、0402 及び 0404 の要件を満たす施設にするための増築を行った事業主等について、以下の (イ) 又は (ロ) のうち、低い額を支給する。

(イ) 助成率

事業所内保育施設の増築に要した費用の 3 分の 1（中小企業事業主にあつては 2 分の 1）

(ロ) 支給限度額

750 万円（中小企業事業主にあつては 1,150 万円）を限度とする。

ロ 建て替えについて

既存の事業所内保育施設について、5 人以上の定員増を伴う建て替えを行った事業主等について、以下の (イ) 又は (ロ) のうち、低い額を支給する。

(イ) 助成率

事業所内保育施設の建て替えに要した費用に、建て替え後の事業所内保育施設の定員に対する増加した定員の割合を乗じて得た額の 3 分の 1（中小企業事業主にあつては 2 分の 1）

なお、「建て替え後の事業所内保育施設の定員に対する増加した定員の割合」とは、建て替え後の事業所内保育施設の定員から建て替え前の事業所内保育施設の定員を引いて得られた定員を、建て替え後の事業所内保育施設の定員で除したものをいうこと。

(ロ) 支給限度額

1,500万円（中小企業事業主にあつては2,300万円）を限度とする。

ハ 0401、0402又は0404の要件を満たさない既存の事業所内保育施設を、0401、0402及び0404の要件を満たす施設にするための建て替えを行った事業主等について、以下の(イ)又は(ロ)のうち、低い額を支給する。

(イ) 助成率

建て替えに要した費用の3分の1（中小企業事業主にあつては2分の1）

(ロ) 支給限度額

1,500万円（中小企業事業主にあつては2,300万円）を限度とする。

ニ 事業所内保育施設の増築又は建て替えに要した費用の助成の範囲及び費用の算定については、設置費（0601ハ）に準ずるものとする。

ホ 初年度の支給は、上記イ～ハにおいて、それぞれの各号のうち低い額の2分の1とする。

また、初年度の支給を受けた事業主等が、後年度の支給を受ける場合、上記イ～ハにおいて、それぞれの各号のうち低い額の2分の1とする。

ヘ 増築費については、原則として、以下の要件を満たす場合にそれぞれ支給する。

(イ) 初年度の支給について

0400に定める要件のうち0405ロを除く全ての要件を満たしている場合

(ロ) 後年度の支給について

0405ロを含む0400に定める全ての要件を満たしている場合

0700 変更認定申請書及び支給申請書の受付

0701 変更認定申請書及び支給申請書の受付

共通要領0402に定めるほか、郵送（簡易書留を必須とする。）により提出されたものについては、消印の日付をもって変更認定申請日又は支給申請日とすること。

0801 計画変更認定申請書の提出

設置・運営計画、運営計画又は増築計画の認定を受けた事業主等において、当該計画の保育施設の概要、設置・増築工事等の概要等を変更しようとする場合は、「事業所内保育施設計画変更認定申請書」（（保）様式第1号）にその変更内容を記入し、次の書類のうち変更内容に関するものを添付して管轄労働局長に提出しなければならない。法人の分割又は合併があった場合、法人名又は事業所名の変更、単独の事業主から共同事業主等への変更及び共同事業主の構成事業主の変更があった場合も同様とする。

ただし、運営開始から10年が経過し運営費の支給対象期間が終了した場合又は今後、助成金の申請を行わないことが明らかな事業主等については、次の変更を除き提出を要しない。

法人の分割又は合併

法人名又は事業所名の変更

共同事業主の構成事業主の変更

0403 ハ(ロ)の学童保育の例外的取り扱いに係る変更

なお、変更内容が1201ロの財産処分に該当する場合は、1300に定める申請が必要であること。

イ 計画変更認定申請に係る事業所内保育施設の付近見取図、配置図、平面図及び断面図（保育所が複数階ある場合にあっては各階のもの。）並びに立面図

ロ 当該事業所内保育施設の利用条件（保育料、保育時間、利用者の範囲等）を明らかにする書類（写し）

ハ 保育所の用途で受けた建築基準法第6条第1項又は第6条の2第1項の規定による確認済証（写し）（同法の適用を受けない増築の場合は増築前の建物の建築基準法第7条第5項又は第7条の2第5項の規定による検査済証（写し））

ニ その他管轄労働局長が必要に応じて求める書類

なお、事業所内保育施設の「付近見取図、配置図、平面図、断面図」は、原則として下表に基づくものとする。

書 類 名	明 示 す べ き 事 項
付近見取図 (縮尺 1/200～1/600)	方位、通路及び目標となる地物
配置図 (縮尺 1/200～1/600)	縮尺、方位、敷地の境界線、敷地内における建築物の位置、申請に係る建築物と他の建築物との別
平面図 (縮尺 1/50～1/200)	縮尺、方位、間取、各室の用途及び床面積、壁及び筋かいの位置及び種類、通し柱、開口部及び防火戸の位置並びに延焼の恐れのある部分の外壁の構造
断面図 (縮尺 1/20～1/200)	縮尺、床の高さ、各階の天井の高さ、軒及びひさしの出並びに軒の高さ及び建築物の高さ

(注) 用紙の規格から、上記書類名欄に定める縮尺によることが難しいときは、内容の確認ができる範囲において、適宜の縮尺により作成して差し支えないこと。

0802 計画変更認定の内容及び確認書類

0801の計画変更内容に関する書類に加え、計画変更の内容に応じて次のそれぞれに定める書類を提出すること。

イ 共同事業主における構成事業主の増減等に係る変更

(イ) 共同事業主構成事業主名簿（（保）様式第1号別紙）

(ロ) 事業主間の協定書等、事業所内保育施設の費用負担や運営管理の内容を確認できる書類（写し）

(ハ) 新たな構成事業主の支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）

(ニ) 新たな事業主の施設の利用者見込み数の根拠が分かる資料及び共同事業主全体の運営開始又は再開初年度の施設利用者見込み数及び初年度から5年度目までの利用見込み（（保）参考様式1）

なお、既存の事業主（共同事業主のうち増減しない他の事業主）については、新たに利用見込みを把握することまでは要しない。

(ホ) 設置費又は増築費の初年度の支給の決定がなされる前に、共同事業主における構成事業主の増に係る変更認定申請を行う場合、当該増する事業主の認定申請日が属する年度前の直近3か年の財務状況の分かる資料

なお、設置費又は増築費の初年度の支給の決定がなされる前に、共同事業主における構成事業主の減に係る変更認定申請を行う場合、認定申請日が属する年度前の直近3か年の財務状況について既に提出を行っている構成事業主においては、当該資料の再度の提出は必要ない。ただし、0803 ロにおける不認定要件の該当の有無については、構成事業主の減に係る事業主を除いた上で判断されるものとする。

ロ 事業所内保育施設の定員の増減に係る変更

事業所内保育施設の施設定員は、当該事業主の従業員構成等を勘案し、1年度につき1回まで定員増又は定員減の変更をすることができる。事業所内保育施設の定員増又は定員減の変更及び当該変更に関して保育施設の概要を変更しようとする場合は、「事業所内保育施設計画変更認定申請書」（（保）様式第1号-2）により、その変更内容及び理由を記入し管轄労働局長に提出すること。

ただし、設置費又は増築費の支給を受ける事業主においては、設置費又は増築費に係る全ての支給を受けるまでは定員増又は定員減の変更申請をすることができない

事業所内保育施設の定員の変更認定申請を行う場合、事業主等の施設の利用者見込み数の根拠が分かる資料及び運営開始又は再開初年度の施設利用者見込み数及び初年度から5年度目までの利用見込み（（保）参考様式1）を添付すること。

ハ イ及びロの他、事業所内保育施設の利用者数に影響を及ぼす変更

その他、事業所内保育施設の利用者数に影響を及ぼす変更認定申請を行う場合、事業主等の施設の利用者見込み数の根拠が分かる資料及び運営開始又は再開初年度の施設利用者見込み数及び初年度から5年度目までの利用見込み（（保）参考様式1）を添付すること。

ニ 学童保育の実施に係る変更

0403 ハ(ロ)の学童保育の例外的取扱いに係る変更認定申請を行う場合、学童保育を実施する場所を明記した平面図、学童保育の指導員の労働条件通知書（写し）、学童保育の利用者と事業主等の間でかわした利用に関する書類（写し）等、学童保育の実施場所、指導員、利用する児童が分かる資料を添付すること。

0803 不認定要件

支給対象事業主等からの計画変更認定申請であっても、0501 に定める不支給要件のいずれかに該当する場合のほか、以下のいずれかに該当する場合は認定しないものとする。

イ 共同事業主における構成事業主の増減、定員の変更、その他、事業所内保育施設の利用者数に影響を及ぼす変更認定申請について、事業主等が自ら雇用する雇用保険の被保険者の労働者の運営開始又は再開初年度の施設利用者見込み数及び初年度から5年度目までの利用見込みが、0401 に定める定員数の下限である6人を著しく下回る場合又は定員数と著しく乖離している場合

なお、上記における「著しく」とは、運営開始又は再開の初年度から5年度目までの全ての年度において、事業主等が自ら雇用する雇用保険の被保険者の労働者の利用が0405 ロに定める定員充足率（6割（中小企業事業主にあつては3割））を満たさないことをいう。

ロ 共同事業主における構成事業主の増減に係る変更認定申請について、当該増する事業主が変更認定申請日において法人設立後若しくは事業開始後3年が経過していない場合、又は認定申請日が属する年度前の直近3か年の会計年度において、事業所内保育施設を運営する事業以外の事業を含む全体の財務内容について3か年連続して損失を計上しており、共同事業主のうち費用負担をしている全ての構成事業主が、3か年連続して損失を計上している場合

なお、上記における「損失」については、株式会社においては経常利益の項目がマイナスの場合をいい、株式会社以外の事業主においては当該項目と同様の項目がマイナスの場合をいう。

0804 認定又は不認定の決定

管轄労働局長は、計画変更認定申請がなされた後、速やかにその内容を審査し、計画が本支給要領の要件を満たすと認めた場合は認定を行い、要件を満たさないと認めた場合は不認定とする。

0805 認定決定等の通知

管轄労働局長は、運営計画を認定した場合は、「事業所内保育施設運営計画（変更）認定決定通知書」（（保）様式第2号）により当該事業主等へ通知するものとする。

また、不認定とした場合は、「事業所内保育施設運営計画（変更）不認定決定通知書」（（保）様式第3号）により、当該事業主等へ通知するものとする。

0806 認定の取消し

管轄労働局長は、認定又は変更認定の決定後、0803 の不認定要件への該当又は本支給要領の要件を満たしていなかったことが判明した場合、当該認定決定を取り消し、「事業所内保

育施設設置・運営計画（変更）認定決定取消し通知書」（（保）様式第7号）、「事業所内保育施設運営計画（変更）認定決定取消し通知書」（（保）様式第7号）又は「事業所内保育施設増築計画（変更）認定決定取消し通知書」（（保）様式第7号）により、その旨を当該事業主等へ通知するものとする。

0900 支給申請手続き

支給申請は、「両立支援等助成金（事業所内保育施設コース（設置費・運営費・増築費））支給申請書」（（保）様式第4号）（以下「支給申請書」という。）に、次の0902及び0903～0905に定める必要書類を添付し、認定を受けた管轄労働局長に提出して行うものとする。

なお、必要書類について原本の写しを提出する場合に、管轄労働局長の求めることにより事業主等による原本証明を付すこと。

0901 支給申請期間

イ 事業所内保育施設の運営開始日（事後認定事業主等が運営する施設については「運営計画の認定日」と読み替える。）の属する月の初日から1年を経過する日の翌日から起算して2か月以内を設置費、運営費、増築費の支給申請期間とする。

翌年以降も運営開始月日の属する月の初日を起算日とした1年間を運営費の申請対象期間とし、当該期間末日の翌日から起算して2か月以内を設置費、運営費及び増築費の支給申請期間とする。

また、イ～ハの取扱いにおいて、申請対象期間が1年未満となった場合の運営費の算定については0602ロを準用する。

ロ イに関わらず、当面の間、0903～0905に定める支給申請期間により申請をすることができる。また、イの支給申請期間へ移行する場合においては、運営日の申請について、0903～0905に定める支給申請期間に申請した場合であっても、運営開始日の属する月の前月末までの期間を申請対象期間とし、当該期間に要した費用について申請することができる。

ハ 運営開始日が1月1日から3月末日までの施設については、イの支給申請期間による申請に移行する前は、7月1日から7月末日までを支給申請期間とする。

運営費について、上記イの支給申請期間に移行する場合においては、ロと同様、前年7月1日から当該施設の運営開始日の属する月の前月末までの期間を申請対象期間とし、当該期間に要した費用について申請するものとする。

0902 全ての申請に共通する添付書類

初年度の支給申請については、以下の全ての添付書類の提出を必要とすること。

以前に支給申請を行ったことのある事業主等については、ハを除く全ての書類の提出を必要とするが、当該申請時に提出した添付書類の内容に変更がない場合（ロにおいては、同一の行動計画期間内である場合）は、ニ、チを除き再度の提出を要しない。

イ 労働協約（写し）又は就業規則（写し）（当該事業主等において、育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業及び第23条第1項に規定する所定労働時間の短縮措置を定めていることが確認できる部分）

ロ 次世代育成支援対策推進法に基づく公表及び周知が義務づけられる前に一般事業主行動計画を策定した事業主においては、一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類であってその日付が分かるもの（ただし、次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく認定を受けた事業主を除く）

ハ 当該事業所内保育施設の最初の利用者（増築費の申請においては、増築後又は建て替え後

の最初の利用者。いずれも事業主等が雇用する雇用保険の被保険者に限る。)と事業主等の間で交わした利用に関する書類(写し)等運営開始日を明らかにする書類及び最初の利用者の雇用保険被保険者証(写し)

- ニ 支給申請にかかる期間(設置費・増築費のみの申請の場合、運営開始又は再開以後の期間)の全ての事業所内保育施設開設日における「事業所内保育施設 利用乳幼児数等報告票」((保) 参考様式2)及び「事業所内保育施設 定員充足率等確認票」((保) 参考様式3)。

なお、設置費・増築費のみの申請で、後年度の支給を受ける場合、申請月の前月から遡って1年分の事業所内保育施設開設日における「事業所内保育施設 利用乳幼児数等報告票」((保) 参考様式2)及び「事業所内保育施設 定員充足率等確認票」((保) 参考様式3)。

- ホ 事業所内保育施設に配置される保育士の保育士証(写し)、保育に従事する職員として市町村長が行う研修を終了した者の研修修了証(写し)、保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認めることを証する書類、当該事業所内保育施設に勤務する保健師、看護師又は准看護師を1人に限り保育士とみなす場合、みなすこととした者の保健師、看護師又は准看護師の免許証(写し)及び幼稚園教諭等を保育士とみなす場合、みなすこととした者の幼稚園教諭等の普通免許状

- ヘ 運営の形態が、運営形態(体調不良児対応)又は体調不良児対応型の事業主等の場合、事業所内保育施設に配置される看護師等の免許証(写し)

- ト 都道府県知事が交付した認可外保育施設指導監督基準を満たす旨の証明書がある場合は当該証明書(写し。ただし、交付日が支給申請日の1年以内の日付のもの)

- チ 「支給要件確認申立書」(共通要領様式第1号)

- リ 購入により事業所内保育施設を設置した場合及びその他管轄労働局長が必要と判断した場合、取引先の作成した、「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金設置等費用証明書(不動産用)」((保) 参考様式4)

- ヌ その他管轄労働局長が必要に応じて求める書類

0903 設置費

- イ 支給申請期間

0901に定める支給申請期間に関わらず、当面の間、次に定める期間に申請することができる。

初年度の支給申請及び初年度の翌々年度から初年度から起算して4年度を経過する年度までの支給申請については、以下のとおりとする。

- (イ) 運営開始日が1月1日から6月末日までである場合は、7月1日から7月末日までとする。

- (ロ) 運営開始日が7月1日から12月末日までである場合は、翌年の1月1日から1月末日までとする。

- ロ 添付書類

支給申請書を提出する事業主等については、次の全ての書類を提出しなければならない。ただし、初年度の翌々年度から初年度から起算して4年度を経過する年度までの支給申請については、次の全ての書類の提出は不要とする。

- (イ) 新築して事業所内保育施設を新設した場合

- a 建築基準法第7条第5項又は第7条の2第5項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ。）
 - b 工事請負契約書（工事費内訳書を含む。）（写し）並びに新築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）
 - c 施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真並びに室内の写真
- (ロ) 既存の所有の建物を増築して事業所内保育施設を新設した場合
- a 建築基準法第7条第5項又は第7条の2第5項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）
 - b 工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）
 - c 施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真及び室内の写真並びに増築に係る部分の増築後の写真
- (ハ) 購入して事業所内保育施設を新設した場合
- a 建築基準法第7条第5項又は第7条の2第5項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）
 - b 売買契約書（写し）並びに購入に要した費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）
 - c 施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真及び室内の写真並びに増築を行った場合は増築に係る部分の増築後の写真
 - d 既存の建物を購入して、増築を行った場合は、工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）
 - e 不動産鑑定評価書又は市町村長の不動産評価証明書（土地付建築物を購入した場合であって、建築物本体の売買価格が不明の場合のみ）
- (ニ) 既存の建物を賃借し、増築して事業所内保育施設を新設した場合
- a 建築基準法第7条第5項又は第7条の2第5項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）
 - b 施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真及び室内の写真並びに増築に係る部分の増築後の写真
 - c 工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

0904 運営費

イ 支給申請期間

0901に定める支給申請期間に関わらず、当面の間、次に定める期間に申請することができる。

運営開始日（事後認定事業主等が運営する施設については「運営計画の認定日」と読み替えるものとする。）により、各申請対象期間の支給申請期間を次のとおりとする。

(イ) 新たに運営計画の認定を受けた事業主等

- a 1月1日から6月末日までに運営を開始した施設については、前年の7月1日から6

月末日までに運営を行った期間に要した費用について、7月1日から7月末日までを申請期間とする。

- b 7月1日から12月末日までに運営を開始した施設については、1月1日から12月末日までに運営を行った期間に要した費用について、翌年1月1日から1月末日までを申請期間とする。

(ロ) 既に運営費の支給を受けている事業主等

既に運営費の支給を受けている事業主等が、運営費に係る支給申請を行う場合は、当該施設が運営を開始した月に応じて、それぞれ上記(イ)a又はbに定める申請期間とする。

ただし、支給対象期間の終了する日又は事業所内保育施設の廃止等により運営費の対象となる期間の終了日が6月末日までの場合、1月1日から当該終了日までに運営を行った期間に要した費用について、7月1日から7月末日までを申請期間とすることができる。

ロ 添付書類

支給申請書を提出する事業主等については、次の全ての書類を提出しなければならない。

- (イ) 事業所内保育施設に配置される保育士（0210イにより保育士とみなす保健師、看護師、準看護師を含む。以下、このロにおいて同じ。）、保育従事者又は保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者の賃金台帳（写し）及び申請対象期間中の勤務状況の確認できる書類（出勤簿（写し。保育士又は保育従事者の出退勤時間が記載されたもの）、タイムカード（写し）、保育日誌（写し。子の年齢、預かり時間が記載されたもの）等）。また、保育事業の運営が別企業への委託である場合は、加えてその委託料の領収書（写し）又は振込明細書（写し）及びそのうち保育士又は保育従事者の賃金部分を確認できる書類
- (ロ) 事業所内保育施設が賃借物件である場合は、当該施設の賃借料領収書（写し）又は振込明細書（写し）。あわせて、同一の所有者又は貸し主において、事業主等が事業所内保育施設とは異なる事業により当該建物を賃借している場合、当該事業に係る賃借料領収書（写し）又は振込明細書（写し）
- (ハ) 事業所内保育施設を設置する事業所が医療機関以外である場合は、医療機関との協力体制が確保されていることが確認できる書類（協力体制をとっている医療機関の一覧表等。ただし以前の運営費申請時に提出した事業主等でその内容に変更がない場合は再度の提出を要しない。）
- (ニ) 「運営形態（体調不良児対応）」又は「体調不良児対応型運営」を行う事業所内保育施設の場合は、当該事業所内保育施設に配置される看護師等の賃金台帳（写し）及び体調不良児への対応を行ったことを明らかにする書類（出勤簿（写し。看護師等の出退勤時間が記載されたもの）、タイムカード（写し）、各月において運営形態（体調不良児対応）又は体調不良児対応型運営を行った日における看護日誌（写し。子の預かり時間が記載されたもの）。なお、保育事業の運営が別企業への委託である場合は、加えてその委託料のうち看護師等の賃金部分を確認できる書類
- (ホ) 保育士、保育従事者又は保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者を資質向上を目的とした研修会に参加させて代替の保育士、保育従事者又は保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者を雇い入れた場合、代替の者に支払った賃金台帳（写し）及び当該研修会の開催通知等

0905 増築費

イ 支給申請期間

0901に定める支給申請期間に関わらず、当面の間、次に定める期間に申請することができる。

初年度の支給申請及び初年度の翌々年度から初年度から起算して4年度を経過する年度までの支給申請については、以下のとおりとする。

(イ) 増築部分に係る運営再開日が1月1日から6月末日までである場合は、7月1日から7月末日までとする。

(ロ) 増築部分に係る運営再開日が7月1日から12月末日までである場合は、翌年の1月1日から1月末日までとする。

ロ 添付書類

支給申請書を提出する事業主等については、次の全ての書類を提出しなければならない。ただし、初年度の翌々年度から初年度から起算して4年度を経過する年度までの支給申請については、次の全ての書類の提出は不要とする。

(イ) 5人以上の増員を伴う増築若しくは安静室を設ける増築又は0401、0402又は0404の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について、0401、0402及び0404の要件を満たす施設にするための増築を行い、増築費の助成を受けようとする事業主等

a 建築基準法第7条第5項又は第7条の2第5項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）

b 工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

c 施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真並びに増築に係る部分の増築後の写真

(ロ) 既存の保育施設について、5人以上の定員増を伴う建て替え又は0401、0402又は0404の要件を満たさない既存の事業所内保育施設について、0401、0402及び0404の要件を満たす施設にするための建て替えを行い、増築費の助成を受けようとする事業主等

a 新築により事業所内保育施設を建て替えた場合

(a) 建築基準法第7条第5項又は第7条の2第5項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ） (b) 工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに新築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

(c) 施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真並びに室内の写真

b 既存の所有の建物の増築により事業所内保育施設を建て替えた場合

(a) 建築基準法第7条第5項又は第7条の2第5項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）

(b) 工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

- (c) 施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真及び室内の写真並びに増築に係る部分の増築後の写真
- c 購入により事業所内保育施設を建て替えた場合
 - (a) 建築基準法第7条第5項又は第7条の2第5項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）（b）売買契約書（写）並びに購入に要した費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）
 - (c) 施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真及び室内の写真並びに増築を行った場合は増築に係る部分の増築後の写真
 - (d) 既存の建物を購入して、増築を行った場合、工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）
 - (e) 不動産鑑定評価書又は市町村長の不動産評価証明書（土地付建築物を購入した場合であって、建築物本体の売買価格が不明の場合のみ）
- d 既存の建物を賃借し、増築して事業所内保育施設を建て替えた場合
 - (a) 建築基準法第7条第5項又は第7条の2第5項の規定による検査済証（写し）（同法の適用を受ける場合のみ）
 - (b) 施設の正面、背面及び側面から撮影した全体の写真及び室内の写真並びに増築に係る部分の増築後の写真
 - (c) 工事請負契約書（工事費内訳書を含む）（写し）並びに増築に要した総費用の領収書（写し）及び同費用の支払いを行った預金通帳の該当頁（写し）又は振込明細書（写し）

0906 共同事業主又は事業主団体の支給申請

イ 共同事業主が、助成金の支給申請を行う場合は、支給申請書及び0903～0905に定める添付書類を添付する他、以下のとおりとする。

(イ) 共同事業主の構成事業主の全ての事業主が支給申請を行わなければならない。

ただし、共通要領0603に定める助成金の金融機関の口座への振り込みを要しない事業主についてはこの限りでない。

(ロ) 共同事業主構成事業主名簿（（保）様式第1号別紙）を添付すること。

(ハ) 上記(イ)に関わらず、共同事業主の構成事業主の全ての事業主は、0902イの労働協約（写し）又は就業規則（写し）、0902ロの一般事業主行動計画の公表及び労働者への周知を行っていることを明らかにする書類であってその日付が分かるもの、0902チの支給要件確認申立書については提出の必要があること。

なお、0902イ、ロ、チ以外の添付書類については、その申請を行ういずれか一つの事業主が提出すれば、他の共同事業主の提出は不要とする。

ロ 事業主団体が、助成金の支給申請を行う場合であって、中小企業事業主の支給要件の適用を受けようとする場合については、支給申請書及び0902～0905に定める添付書類を添付する他、事業主団体構成員事業主名簿（（保）様式第4号別紙）を添付する。

1000 支給決定手続き

管轄労働局長は、支給要件を満たすものと判定された事業主等について、共通要領0600によるほか、以下により支給決定手続きを行う。

1001 支給又は不支給の決定

- イ 全国の申請状況から予算額が不足することが見込まれる場合、支給件数及び支給額について全国の調整を行い、予算額の範囲内において支給決定するものとする。
- ロ 管轄労働局長は、支給申請書に審査結果を記入するとともに、支給の決定をした場合は、支給決定年月日、支給決定番号等を記入するものとし、不支給の決定をした場合は、備考欄にその理由を記入するものとする。

1002 支給決定等の通知

管轄労働局長は、助成金の支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金（事業所内保育施設コース）支給決定通知書」（（保）様式第5号）により、また、不支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金不支給決定通知書」（両立等共通様式第2号）により申請事業主等に通知するものとする。

また、共通要領0703に定める不支給措置期間の通知は、「両立支援等助成金不支給措置期間通知書」（両立等共通様式第3号）により、当該事業主に対して通知するものとする。

1100 運営状況の調査・指導等

1101 運営状況の調査

管轄労働局長は、共通要領0204に定めるもののほか、労働局又は21世紀財団から助成金の支給を受けた事業所内保育施設について、運営開始後又は助成金の支給開始後、現地に赴き運営状況を確認することができる（以下「現地調査」という。）。

なお、運営を休止している保育施設について、管轄労働局長は、年1回以上現地調査により運営状況の確認、運営再開に向けた取組等に関する助言・指導を行うとともに、事業主等は速やかな運営再開に向けた積極的な取組を行うこととする。

1102 書類の保存等

労働局又は21世紀財団から助成金の支給を受けた事業主は、支給対象期間の全てに係る保育日誌、乳幼児名簿、専任の保育士、保育従事者、保育士と同等の知識及び経験を有すると都道府県知事が認める者及び看護師等の労働条件通知書、賃金規定、賃金台帳、出勤簿等、支給要件を満たす運営がなされていたことが確認できる書類を保存し、支給申請時の審査や現地調査において、管轄労働局長の求めに応じてその原本等を閲覧させ、写しを提出すること。関係書類の紛失等により、支給対象期間について支給要件を満たした運営がなされていたことが確認できない場合は、支給要件を満たしていないものとして助成金を不支給決定すること又は1201のイに該当するとして支給決定を取り消すことがある。

なお、関係書類の保存年限は、共通要領0402に定めるもののほか、設置費又は増築費の支給を受けたことがある事業主については、平成20年7月11日付け厚生労働省告示第384号「補助事業により取得し、又は効用の増加した財産の処分制限期間」に基づく処分制限期間の終了までとする。ただし、設置費又は増築費の支給を受けたことがある事業主が、1300における財産処分の承認を受け、助成対象施設全体の財産処分による返還に係る国庫納付を行った場合、国庫納付日の属する年度の翌年度の始期から5年間とする。また、1304ハの再処分に関する条件を付して承認を受けた場合は、承認の属する翌年度の始期から10年間（施設等の残りの処分制限期間が10年未満である場合には、当該期間）とする。

1103 運営の廃止・休止に関する取扱い

助成金（設置費、増築費）の支給を受けた事業所内保育施設の運営の廃止・休止をしようとする事業主等は、すみやかに管轄労働局長に報告（様式任意）し、必要な助言・指導を受け、以下のとおり取組を行うこととする。

ただし、平成25年5月16日前に助成金（設置費、増築費）の支給を受けた事業所内保育施設が5年を超えて運営を休止している場合、事業主等は、平成24年10月31日付け雇児職発1031第3号「事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の支給を受け運営休止中の保育施設の取扱いについて」により管轄労働局長に提出した再開計画に基づき、運営再開に向けた取組を行うものとする。

イ 助成金（設置費、増築費）の支給を受けた事業所内保育施設が5年を超えて運営を休止している場合、事業主等は、3年以内を計画期間とする「事業所内保育施設運営再開計画書」（（保）様式第8号。以下「再開計画」という。）を策定し、管轄労働局長に提出するとともに運営再開に向けた取組を行うものとする。

- ロ 運営休止期間が5年以下の施設についても、1101による運営状況の調査の結果等を踏まえ、管轄労働局長は、再開計画の策定及び運営再開に向けた取組を求めることがあり、これらの取組を求められた事業主等は、管轄労働局長の助言・指導に従い、速やかな運営再開に向けた取組を行うこと。
- ハ 再開計画等に基づき運営再開に向けた取組を行っている期間であっても、管轄労働局長が運営再開の見込みがないと判断した場合、1200に基づく返還の措置をとることがあること。
- ニ 助成金（設置費、増築費）の支給を受けた事業所内保育施設において、子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業を実施している事業主等についても、自社の従業員の子の預かりを行わなくなった場合には運営の休止に該当するため、上記と同様の取扱いとすること。
- ホ 運営を休止している期間については、経過年数（事業所内保育施設としての運営期間の年数をいう（12月未満切り捨て）。以下同じ。）に計上されないこと。このため、1201ハ、ニにおける残存年数納付金額（事業所内保育施設の廃止等により財産処分する事業所内保育施設に係る設置費又は増築費の支給額に、処分制限期間に対する残存年数（処分制限期間から経過年数を差し引いた年数をいう。）の割合を乗じて得た額）については、運営休止日の前日までの期間を経過年数として算出することになること。

1201 助成金の返還

管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主等が、共通要領 0801 に定めるもののほか、次のイ、ロ、ハ及びニのいずれかに該当する場合には、各号所定の手続きを経て、当該事業主等に対して助成金を返還させる旨の通知を行うものとする。

ただし、ロ、ハ及びニについては、下表の平成 20 年 7 月 11 日付け厚生労働省告示第 384 号「補助事業等により取得し、又は効用の増加した財産の処分制限期間」により定められた処分制限期間を経過している場合又は所定の手続きの結果、国庫納付に関する条件が付されない場合はこの限りではない。

○補助事業等により取得し、又は効用の増加した財産の処分制限期間

(平成20年 7 月11日付け厚生労働省告示第384号から抜粋)

種類	主要な構造	処分制限期間
建物	鉄骨鉄筋コンクリート造又は鉄筋コンクリート造のもの	47 年
	れんが造、石造又はブロック造のもの	38 年
	金属造のもの（骨格材の肉厚が 4 ミリメートルを超えるものに限る。）	34 年
	金属造のもの（骨格材の肉厚が 3 ミリメートルを超え 4 ミリメートル以下のものに限る。）	27 年
	金属造のもの（骨格材の肉厚が 3 ミリメートル以下のものに限る。）	19 年
	木造又は合成樹脂造のもの	22 年
	木骨モルタル造のもの	20 年

(注 1) 「鉄骨造」のものは「金属造」に分類される。

(注 2) 「金属造」において、骨格材の肉厚が不明な場合の処分制限期間は 34 年とする。

イ 支給要件を満たしていなかったことが支給後に判明した場合

支給した助成金の全部又は一部の支給決定を取り消す決定を行い、「両立支援等助成金支給決定取消・返還通知書」（両立等共通様式第 4 号）により、当該事業主等に対して、支給決定を取り消し、取り消しに係る助成金を返還させる旨の通知を行う。

ロ 助成金に係る事業所内保育施設を、目的に反して使用し、譲渡し、交換し、貸し付け、担保に供し、又は取り壊した（以下「財産処分」という。）場合

1300 に定めるところにより財産処分承認手続きを行い、支給した助成金のうち運営費及び保育遊具等購入費を除く額の全部又は一部について、返還させる旨の通知を行う。

目的に反してとは、本支給要領に定める事業所内保育の他、次に掲げる用途以外に用いることをいう。

- (イ) 地方公共団体等が補助する事業所内保育事業
- (ロ) 子ども・子育て支援新制度における事業所内保育事業
- (ハ) 企業主導型保育事業
- (ニ) 0403 ハ(ロ)学童保育の例外的取扱いによる学童保育

ハ 助成金に係る事業所内保育施設における保育事業を廃止した場合

事業主からの事業廃止の報告（（保）様式第9号）の提出を求め、当該報告に基づき、支給した助成金のうち運営費及び保育遊具等購入費を除く額の全部又は一部について、1201の処分制限期間により残存年数納付金額の算定を行い、「事業所内保育施設の廃止（休止）に係る国庫納付通知書」（（保）様式第16号）により、当該事業主等に対して、助成金を返還させる旨の通知を行う。

ニ 運営が休止され、1103の規定に定める再開計画の終了時点においても、再開できない場合

再開計画の終了時点到来後、事業主から報告（（保）様式第9号）を求め、支給した助成金のうち運営費及び保育遊具等購入費を除く額の全部又は一部について、1201の処分制限期間により残存年数納付金額の算定を行い、「事業所内保育施設の廃止（休止）に係る国庫納付通知書」（（保）様式第16号）により、当該事業主等に対して、助成金を返還させる旨の通知を行う。

1300 財産処分承認手続

1301 申請手続

事業主等が財産処分を行う場合には、厚生労働大臣（別途定める場合は、都道府県労働局長。以下「厚生労働大臣等」という。）に財産処分承認申請書（（保）様式第 10 号）を提出することにより、申請手続を行うこと。

厚生労働大臣等の承認を受けて財産処分を完了したときは、完了から 1 ヶ月以内に、財産処分完了報告書（（保）様式第 15 号）により厚生労働大臣等に報告を行うこと。

承認を得た後、当該承認に係る処分内容と異なる処分を行う場合又は当該財産処分の承認に付された条件を満たすことができなくなった場合には、改めて財産処分承認手続が必要である。

1302 財産処分の種類

財産処分の種類は以下のとおりとする。

転用：助成対象施設の所有者の変更を伴わない目的外使用。

譲渡：助成対象施設の所有者の変更。

交換：助成対象施設と他人の所有する他の建物との交換。

貸付：助成対象~~財~~施設の所有者~~の~~は変更を伴わない使用者の変更。

取壊し：助成対象財施設の使用を止め、取り壊すこと。

1303 申請手続の特例（包括承認事項）

災害若しくは火災により使用できなくなった施設等又は立地上若しくは構造上危険な状態にある施設等の取壊しの財産処分（以下「包括承認事項」という。）であって財産処分報告書（（保）様式第 11 号）により厚生労働大臣等への報告があったものについては、1301 にかかわらず、厚生労働大臣等の承認があったものとして取り扱うものとする。ただし、この報告において、記載事項の不備など必要な要件が具備されていない場合は、この限りではない。

なお、1301 の財産処分完了報告書（（保）様式第 12 号）の提出は要しない。

1304 国庫納付に関する承認の基準

イ 国庫納付に関する条件を付さずに承認する場合

次の財産処分については、国庫納付に関する条件を付さずに承認するものとする。

(イ) 包括承認事項（災害等による取り壊しの場合）

(ロ) 経過年数が 10 年以上である施設等に係る財産処分であって、次の場合に該当するもの（ただし、現に利用している労働者が継続して利用できること又は近隣の保育施設の利用により、その就労に支障がないこと。（以下「現に利用している労働者の就労に支障がない場合」という。））

a 転用、無償譲渡又は無償貸付の後に別表 1 に掲げる事業に使用する場合

b 交換により得た施設等において別表 1 に掲げる事業を行う場合

c 別表 1 に掲げる事業に使用する施設等を整備するために、取壊し等を行うことが必要な場合（建て替えの場合等）

d 国又は地方公共団体への無償譲渡又は無償貸付

- (ハ) 経過年数が 10 年未満である施設に係る財産処分であつて、次のいずれかに該当するもののうち、厚生労働大臣等が適当であると個別に認めるもの
- ア 上記(ロ)アから d までに該当するもののうち、市町村合併、地域再生等の施策に伴うもの（市町村建設計画又は合併市町村基本計画に基づくものを含む。）
- イ 次のいずれにも該当する財産処分
- (イ) 経過年数が 5 年以上である施設の一部を転用し、又は地方公共団体への無償譲渡若しくは無償貸付により、別表 2 に掲げる児童福祉法第 6 条の 3 第 2 項、第 3 項、第 7 項、第 10 項及び第 13 項に規定する事業を実施する場合又は同法第 39 条及び第 39 条の 2 に規定する児童福祉施設を設置・運営する場合
- (ロ) 当該財産処分後においても、事業所内保育施設として 6 人以上の乳幼児定員及び当該定員に必要な 0209 に定める保育室及び乳児室の面積を確保していること。
- (ハ) 現に利用している労働者が継続して利用でき、その就労に支障がないこと。
- (ニ) 事業所内保育施設の運営を 10 年以上継続する場合の無償譲渡又は無償貸付
- (ホ) 次に該当する取壊し等
- ア 道路の拡張整備等の設置者の責に帰さない事情等によるやむを得ない取壊し等（相当の補償を得ているものの、代替施設を整備しない場合を除く。）
- イ 老朽化により代替施設を整備する場合の取壊し等
- ロ 国庫納付に関する条件を付して承認する場合
- 上記以外の転用、譲渡、貸付、交換及び取壊しについては、国庫納付に関する条件を付して承認するものとする。
- ハ 再処分に関する条件を付する場合
- (イ) 再処分に関する条件を付する場合
- 上記イのうち、(ロ)、(ハ)、(ニ)の場合には、再処分に関する条件（当初の財産処分の承認後 10 年（残りの処分制限期間が 10 年未満である場合には、当該期間）を経過するまでの間は、厚生労働大臣等の承認を受けないで当該施設等（交換の場合には、交換により得た施設等）の処分を行ってはならない旨の条件をいう。以下同じ。）を付すものとする。
- (ロ) 再処分に関する条件を付された者の財産処分
- 再処分に関する条件を付された者が行う財産処分の承認については、1301 に基づき取り扱う。
- この場合、事業所内保育施設として使用した期間と財産処分後に使用した期間とを通算した期間を経過年数とみなす。
- なお、譲渡により所有者に変更があった場合の申請手続については、財産処分後の所有者を、財産処分前の所有者とみなして取り扱う。
- ニ 担保に供する処分（抵当権の設定）
- 次に掲げる担保に供する処分については、抵当権が実行に移される際に財産処分納付金を国庫に納付させることを条件として承認するものとする。
- (イ) 助成金に係る事業所内保育施設を取得する際に、当該事業所内保育施設を取得するために行われるもの
- (ロ) 事業主等の資金繰りのため、抵当権の設定を認めなければ事業の継続ができないと認められるもので、返済の見込みがあるもの

1305 財産処分に伴う国庫納付額

イ 有償譲渡又は有償貸付

(イ) 譲渡額等を基礎として算定する場合

a 財産処分納付金額

譲渡額又は貸付額（評価額（不動産鑑定額又は残存簿価（減価償却後の額）をいう。以下同じ。）に比して著しく低価である場合には、評価額。）に、総事業費に対する助成金支給額の割合を乗じて得た額とする。

(a) 現に利用している労働者の就労に支障がない場合に行う経過年数が10年以上である施設等の有償譲渡又は有償貸付であって、別表1に掲げる事業を行う場合

(b) 現に利用している労働者の就労に支障がない場合に行う経過年数が10年未満である施設等の有償譲渡又は有償貸付であって、別表1に掲げる事業を行うもののうち、市町村合併、地域再生等の施策に伴い当該財産処分を行うことが適当であると厚生労働大臣等が個別に認める場合（市町村建設計画又は合併市町村基本計画に基づくものを含む。）

(c) 現に利用している労働者の就労に支障がない場合に行う経過年数が10年未満である施設等の有償譲渡又は有償貸付であって、別表2に掲げる児童福祉法第6条の3第2項、第3項、第7項、第10項及び第13項に規定する事業を実施する場合又は同法第39条及び第39条の2に規定する児童福祉施設を設置・運営する場合

(d) 事業所内保育施設の運営を10年以上継続する場合の有償譲渡又は有償貸付

b 上限額

残存年数納付金額を上限額とする。

(ロ) 残存年数納付金額とする場合

上記(イ)以外の有償譲渡又は有償貸付の場合の財産処分納付金額は、残存年数納付金額とする。

ロ 転用、無償譲渡、無償貸付、交換又は取壊し

国庫納付に関する条件を付された転用、無償譲渡、無償貸付、交換又は取壊しの場合の財産処分納付金額は、残存年数納付金額とする。

ハ 担保に供する処分

抵当権が実行に移された際に納付すべき財産処分納付金の額は、有償譲渡の場合と同じ額とする（抵当権が実行に移された際に納付）。

1401 経過措置

- イ 平成 26 年 4 月 1 日より前に提出された事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の設置費、運営費及び増築費の申請については、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事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の設置費、運営費及び増築費の申請については、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 1 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 27 年 4 月 10 日より前に提出された事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の設置費、運営費及び増築費の申請については、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」による改正前の規定を適用する。
- ニ 平成 28 年 4 月 1 日より前に提出された事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の設置費、運営費及び増築費の申請については、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」による改正前の規定を適用する。
- ホ 平成 29 年 4 月 1 日より前に提出された事業所内保育施設設置・運営等支援助成金の設置費、運営費及び増築費の申請については、平成 29 年 3 月 11 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」による改正前の規定を適用する。

1402 施行期日

- イ 平成 25 年 5 月 16 日施行
- ロ 平成 25 年 7 月 1 日改正
- ハ 平成 26 年 1 月 1 日改正
- ニ 平成 26 年 4 月 1 日改正
- 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」による改正は、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」による改正は、平成 27 年 4 月 10 日から施行する
- ト 平成 28 年 4 月 1 日付け職発 0401 第 40 号、能発 0401 第 10 号、雇児発 0401 第 11 号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する
- チ 平成 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
- なお、改正後の 1300 については、平成 29 年 3 月 31 日において既に財産処分承認申請を受理しており、承認を行っていないものについても適用する。また、既に承認を行っているが国庫納付を命じていないもののうち、財産処分の日が平成 29 年 4 月 1 日以降であるものについては、改正後の 1300 により納付金額を算定する。
- リ 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。

- ヌ 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18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この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。
- ル 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。
- ロ 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。
- ワ 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。
- カ 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。
- コ 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。
- タ 令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和8年4月1日から施行する。

別表 1 (1300 において国庫納付に関する条件を付さない財産処分後の事業)

国庫納付に関する条件を付加しない財産処分後の事業 (各事業には施設を含む。)	備考 (担当部局)
・医療法（昭和 23 年法律第 205 号）に規定する事業（病院、診療所、医療安全支援センター等）	医政局
・保健師助産師看護師法（昭和 23 年法律第 203 号）第 19 条から第 22 条に規定する文部科学大臣が指定する学校又は厚生労働大臣が指定する保健師養成所、助産師養成所、看護師養成所若しくは都道府県知事が指定する准看護師養成所	医政局
・地域保健法（昭和 22 年法律第 101 号）に規定する事業（保健所及び市町村保健センター等）	健康・生活衛生局
・感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成 10 年法律第 114 号）に規定する事業（特定感染症指定医療機関、第一種感染症指定医療機関、第二種感染症指定医療機関）	健康・生活衛生局
・原子爆弾被爆者に対する援護に関する法律（平成 6 年法律第 117 号）に規定する事業	健康・生活衛生局
・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）第 28 条に規定する事業（障害者就業・生活支援センター）	職業安定局
・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）第 38 条（第 45 条において準用するものを含む。）及び第 47 条に規定する事業（シルバー人材センター、シルバー人材センター連合及び全国シルバー人材センター事業協会）	職業安定局
・職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 13 条に規定する事業（同法第 31 条の規定により設立された職業訓練法人である中小企業事業主団体又はその連合団体が認定職業訓練を行う施設に限る。）	人材開発統括官
・職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号）第 15 条の 3 及び第 15 条の	人材開発統括

7に規定する事業（職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター、障害者職業能力開発校等）	官

・ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和 4 年法律第 52 号）に規定する事業（女性自立支援施設等）	社会・援護局
・ 生活保護法（昭和 25 年法律第 144 号）に規定する事業（救護施設、更生施設、医療保護施設、授産施設等）	社会・援護局
・ 社会福祉法（昭和 26 年法律第 45 号）第 2 条第 2 項に規定する第一種社会福祉事業（授産施設を経営する事業及び生計困難者に対して無利子又は低利で資金を融通する事業）	社会・援護局
・ 社会福祉法第 2 条第 3 項に規定する第二種社会福祉事業（生計困難者のために、無料又は定額な料金で、簡易住宅を貸し付け、又は宿泊所その他の施設を利用させる事業、隣保事業等）	社会・援護局
・ 社会福祉法第 26 条第 1 項に規定する公益事業及び収益事業（事業規模要件を満たさないために社会福祉事業に含まれない事業、社会福祉士等の養成施設の経営、社会福祉事業従事者への研修を行う事業等）	社会・援護局
・ 身体障害者福祉法（昭和 24 年法律第 283 号）に規定する事業（身体障害者生活訓練等事業、手話通訳事業、介助犬訓練事業、聴導犬訓練事業及び身体障害者社会参加支援施設）	障害保健福祉部
・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成 17 年法律第 123 号）に規定する事業（障害福祉サービス事業を行う事業所、障害者支援施設、相談支援を行う事業所、移動支援を行う事業所、地域活動支援センター、福祉ホーム等）	障害保健福祉部
・ 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和 25 年法律第 123 号）に規定する事業（精神科病院、精神保健福祉センター等）	障害保健福祉部
・ 精神保健福祉士法（平成 9 年法律第 131 号）に規定する事業	障害保健福祉部
・ 老人福祉法（昭和 38 年法律第 133 号）に規定する事業（老人居宅生活支援事業、老人福祉施設及び有料老人ホーム）	老健局
	老健局

・介護保険法（平成 9 年法律第 123 号）に規定する事業（居宅サービス事業、地域密着型サービス事業、居宅介護支援事業、介護保険施設、介護予防サービス事業、地域密着型介護予防サービス事業及び介護予防支援事業等） ・更生保護事業法（平成 7 年法律第 86 号）に規定する事業 ・学校教育法（昭和 22 年法律第 26 号）に規定する幼稚園 ・高齢者の居住の安定確保に関する法律（平成 13 年法律第 26 号）に規定するサービス付き高齢者向け住宅 ・児童福祉法（昭和 22 年法律第 164 号）に規定する事業（児童自立生活援助事業、放課後児童健全育成事業、子育て短期支援事業、児童福祉施設等） ・母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和 39 年法律第 129 号）に規定する事業（母子家庭等日常生活支援事業、父子家庭日常生活支援事業、寡婦日常生活支援事業及び母子・父子福祉施設） ・子ども・子育て支援法（平成 24 年法律第 65 号）に規定する事業（企業主導型保育事業） ・その他厚生労働省所管の補助金等（運営費補助金等を含む。）の対象となる事業など上記に準じるものとして、厚生労働大臣、地方厚生（支）局長又は都道府県労働局長が個別に認めるもの	各部局

別表 2（1304 イ(ハ) b において国庫納付に関する条件を付さない財産処分後の事業）

国庫納付に関する条件を付さない財産処分後の事業・施設
・児童福祉法第 6 条の 3 に規定する以下の事業 - 放課後児童健全育成事業（第 2 項） - 子育て短期支援事業（第 3 項） - 一時預かり事業（第 7 項） - 小規模保育事業（第 10 項） - 病児保育事業（第 13 項） ・児童福祉法に規定する以下の施設 - 保育所（第 39 条） - 幼保連携型認定こども園（第 39 条の 2）

11 両立支援等助成金

(7) 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第116条第16項の規定に基づく不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース（以下「助成金」という。）の支給については、雇用関係助成金支給要領第1共通要領（以下「共通要領」という。）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	0300 支給要件・支給額（共通）
0101 趣旨	0301 支給対象事業主
0102 助成金の種類	0302 不支給要件
0103 適用単位	0303 併給調整
0200 定義（共通）	0300a 支給要件・支給額（不妊治療）
0201 中小企業事業主	0301a 支給対象事業主
0202 不妊治療	0302a 支給額
0203 女性の健康課題対応	0300b 支給要件・支給額（女性の健康課題対応（月経））
0204 両立支援制度の利用対象者	0301b 支給対象事業主
0200a 定義（不妊治療）	0302b 支給額
0201a 不妊治療のための両立支援制度	0300c 支給要件・支給額（女性の健康課題対応（更年期））
0202a 不妊治療のための両立支援担当者	0301c 支給対象事業主
0200b 定義（女性の健康課題対応（月経））	0302c 支給額
0201b 月経に起因する症状への対応のための支援制度	0400 支給申請（共通）
0202b 月経に起因する症状への対応のための両立支援担当者	0401 支給申請書の提出
0200c 定義（女性の健康課題対応（更年期））	0402 支給申請書の受付
0201c 更年期における心身の不調への対応のための支援制度	0400a 支給申請（不妊治療）
0202c 更年期における心身の不調への対応のための両立支援担当者	0401a 申請書類
	0400b 支給申請（女性の健康課題対応（月経））
	0401b 申請書類
	0400c 支給申請（女性の健康課題対応（更年期））
	0401c 申請書類

0500 支給決定
0501 支給決定等の通知

0600 返還
0601 返還

0700 附則
0701 施行期日

0100 趣旨

0101 趣旨

不妊治療と仕事との両立又は女性の健康課題である月経に起因する症状（PMS（月経前症候群）を含む。以下、同じ。）への対応若しくは更年期における心身の不調への対応（以下「女性の健康課題対応」という。）と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組むとともに、不妊治療のため又は女性の健康課題対応を図るために利用可能な休暇制度等を導入し、労働者に利用させた中小企業事業主に対して助成金を支給することにより、職業生活と家庭生活との両立支援に関する取組を促し、もって労働者の雇用の安定に資することを目的とする。

0102 助成金の種類

助成金は、本支給要領に定める次の場合に支給する。

イ 不妊治療

不妊治療と仕事との両立支援制度について、労働協約又は就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を5日（回）以上利用した場合に支給する。

ロ 女性の健康課題対応（月経）

月経に起因する症状への対応を図るための制度について、労働協約又は就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を5日（回）以上利用した場合に支給する。

ハ 女性の健康課題対応（更年期）

更年期における心身の不調への対応を図るための制度について、労働協約又は就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を5日（回）以上利用した場合に支給する。

0103 適用単位

助成金は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

法人又は個人が複数の事業、事業所を営んでいる場合であっても、当該法人又は当該個人を一事業主とする。

0200 定義（共通）

0201 中小企業事業主

共通要領0502に定める中小企業事業主の判定は、支給申請日の属する月の初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。

0202 不妊治療

妊娠を希望しても一定期間妊娠をしない男女労働者が妊娠を希望して行う医学的治療をいう。

不妊治療のための検査及び不妊の原因となる疾患に係る治療を含むものとする。

また、上記治療のための通院・移動、治療後の体調不良又は心身の不調への対応を含むものとする。

0203 女性の健康課題対応

女性の健康課題の解決を図るため、治療すること（治療のための検査及び原因となる疾患に係る治療を含む。）、治療のための通院・移動、治療後の体調不良又は心身の不調への対応、体を休めること、勤務形態、勤務時間を変更し就業を継続することを含むものとする。

0204 支援制度の利用対象者

0201a、0201b又は201cに定める各支援制度を利用できる対象者は、雇用保険被保険者以外も対象に含めるものとする。

なお、助成金の支給対象労働者は、雇用保険被保険者である必要があるものとする。

0200a 定義（不妊治療）

0201a 不妊治療のための両立支援制度

不妊治療と仕事との両立を支援する制度であり、労働者が就業を継続しつつ不妊治療を行うことを容易にするために事業主が講じた下記イからへに係る制度であって、不妊治療を行う労働者も利用可能であることが労働協約又は就業規則等に規定されているものをいう。

なお、性別、雇用形態を問わず不妊治療を行う者が利用できる制度であること。

イ 不妊治療のための休暇制度

不妊治療のために利用可能な休暇制度（不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含む。労働基準法（昭和22年法律第49号）第39条の規定による年次有給休暇は除く。）

ロ 不妊治療のための所定外労働制限制度（残業免除）

所定労働時間を超えて労働させない制度であって、不妊治療を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ハ 不妊治療のための時差出勤制度

1日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度であって、不妊治療を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ニ 不妊治療のための短時間勤務制度

1日の所定労働時間を短縮する制度であって、不妊治療を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ホ 不妊治療のためのフレックスタイム制

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻を自ら決め利用できる制度であって、不妊治療を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ヘ 不妊治療のための在宅勤務等

事業主の指示の下、労働者が、自宅等において業務（情報通信技術（ＩＣＴ）を活用した勤務を含む。以下同じ。）を実施することができる制度であって、不妊治療を行う労働者も利用可能であるものをいう。

0202a 不妊治療のための両立支援担当者

不妊治療と仕事との両立支援を図るための業務を担当し、労働者からの相談に応じる者をいう。

当該両立支援担当者は、事業主が、事業主又は雇用する労働者の中から選任する。なお、社会保険労務士、産業医等外部の専門家（例：助産師、産婦人科医、保健師、看護師等）を選任することも可能であること。

0200b 定義（女性の健康課題対応（月経））

0201b 月経に起因する症状への対応のための支援制度

女性の健康課題対応のうち月経に起因する症状への対応を図るための制度であり、労働者が就業を継続しつつ当該課題の解決を図ることを容易にするために事業主が講じた下記イからへに係る制度であって、月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であることが労働協約又は就業規則等に規定されているものをいう。

なお、雇用形態を問わず、月経に起因する症状への対応を図る女性である者が利用できる制度であること。

イ 月経に起因する症状への対応のための休暇制度

月経に起因する症状への対応のために利用可能な休暇制度（月経に起因する症状への対応を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含む。労働基準法第39条の規定による年次有給休暇は除く。）

なお、労働基準法第68条の規定による措置義務（生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置）は除くが、この措置に対して労働基準法第39条の規定による年次有給休暇と同等の給与を支給する場合（以下「有給の生理休暇」という。）は含む。

ロ 月経に起因する症状への対応のための所定外労働制限制度（残業免除）

所定労働時間を超えて労働させない制度であって、月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ハ 月経に起因する症状への対応のための時差出勤制度

1日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度であって、月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ニ 月経に起因する症状への対応のための短時間勤務制度

1日の所定労働時間を短縮する制度であって、月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ホ 月経に起因する症状への対応のためのフレックスタイム制

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻を自ら決め利用できる制度であって、月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ヘ 月経に起因する症状への対応のための在宅勤務等

事業主の指示の下、労働者が、自宅等において業務（情報通信技術（ICT）を活用した勤務を含む。以下同じ。）を実施することができる制度であって、月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

0202b 月経に起因する症状への対応のための両立支援担当者

月経に起因する症状への対応と仕事との両立支援を図るための業務を担当し、労働者からの相談に応じる者をいう。

当該両立支援担当者は、事業主が、事業主又は雇用する労働者の中から選任する。なお、社会保険労務士、産業医等外部の専門家（例：保健師、看護師等）を選任することも可能であること。

0200c 定義（女性の健康課題対応（更年期））

0201c 更年期における心身の不調への対応のための支援制度

女性の健康課題対応のうち更年期における心身の不調への対応を図るための制度であり、労働者が就業を継続しつつ当該課題の解決を図ることを容易にするために事業主が講じた下記イからへに係る制度であって、更年期における心身の不調への対応を行う労働者も利用可能であることが労働協約又は就業規則等に規定されているものをいう。

なお、雇用形態を問わず、更年期における心身の不調への対応を図る者であって少なくとも女性である者が利用できる制度であることが必要であるが、望ましい制度としては全ての労働者が利用できるものであり、当該望ましい制度については当然に支給対象となる。

イ 更年期における心身の不調への対応のための休暇制度

更年期における心身の不調への対応のために利用可能な休暇制度（更年期における心身の不調への対応を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含む。労働基準法第39条の規定による年次有給休暇は除く。）

ロ 更年期における心身の不調への対応のための所定外労働制限制度（残業免除）

所定労働時間を超えて労働させない制度であって、更年期における心身の不調への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ハ 更年期における心身の不調への対応のための時差出勤制度

1日の所定労働時間を変更することなく始業及び終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度であって、更年期における心身の不調への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ニ 更年期における心身の不調への対応のための短時間勤務制度

1日の所定労働時間を短縮する制度であって、更年期における心身の不調への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ホ 更年期における心身の不調への対応のためのフレックスタイム制

一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻を自ら決め利用できる制度であって、更年期における心身の不調への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

ヘ 更年期における心身の不調への対応のための在宅勤務等

事業主の指示の下、労働者が、自宅等において業務（情報通信技術（ICT）を活用した勤務を含む。以下同じ。）を実施することができる制度であって、更年期月経に起因する症状への対応を行う労働者も利用可能であるものをいう。

0202c 更年期における心身の不調への対応のための両立支援担当者

更年期における心身の不調への対応と仕事との両立支援を図るための業務を担当し、労働者からの相談に応じる者をいう。

当該両立支援担当者は、事業主が、事業主又は雇用する労働者の中から選任する。なお、社会保険労務士、産業医等外部の専門家（例：保健師、看護師等）を選任することも可能であること。

0300 支給要件・支給額（共通）

0301 支給対象事業主

共通要領 0202 に定める中小企業事業主であること。

0302 不支給要件

支給対象事業主からの支給申請であっても、共通要領 0302 に定めるもののほか、次に該当する場合には助成金を支給しないものとする。

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、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、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）、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）、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）、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）及び次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）の重大な違反があることにより、当該事業主に助成金を支給することが適切でないと認められる場合。

0303 併給調整

共通要領 0304 に定めるとおりであること。

0300a 支給要件・支給額（不妊治療）

0301a 支給対象事業主

次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給する。

イ 0201aに定める不妊治療のための両立支援制度のうち導入した制度について、労働協約又は就業規則に規定していること。また、制度利用に係る手続や賃金の取扱い等について、労働協約又は就業規則に規定していること。

各事業場において常時10人未満の労働者を雇用する事業主であり、就業規則の作成・届出を行っていない場合は、導入した不妊治療のための両立支援制度、制度利用に係る手続や賃金の取扱い等が明文化され、全労働者に周知されていること。

ロ 不妊治療を行う対象労働者（0300a及び0400aにおいて、以下「対象労働者」という。）の制度利用において、上記イに規定する範囲内で運用していること。

なお、上記イの規定整備等については、対象労働者による不妊治療のための両立支援制度の利用開始日の前日までに実施するものであること。

ハ 0202aに定める不妊治療のための両立支援担当者について、対象労働者が不妊治療のための両立支援制度の利用を開始する日の前日までに選任していること。

ニ 上記イの規定等に基づき、対象労働者について、不妊治療のための両立支援制度のうちいずれかの制度又は各制度を組み合わせ、対象労働者の所定労働日において、合計して5日以上利用させたこと。その際、時間単位の利用も可能であるが、5日間に分けて利用する必要があること。ただし、利用期間は当該制度利用開始日から1年以内であること。

なお、対象労働者について、当該制度の利用開始日から申請日において雇用保険被保険者として継続雇用していること。

また、次の(イ)から(ハ)については、以下に掲げる要件を満たす利用実績があること。さらに、対象労働者について、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働制、裁量労働制や高度プロフェッショナル制が適用されている者及び労働基準法第41条に規定する者は、0201aのイ及びへの制度については対象となるものであること。また、0201aのイ及びへの制度を除き、出勤簿の押印のみで出退勤管理をしている場合など、出退勤時間がタイムカードや出退勤記録簿等書面で確認できない場合は支給対象とならないこと。

(イ) 不妊治療のための休暇制度（0201aイ）

不妊治療に特化した休暇制度のみならず、不妊治療を含む多様な目的で利用できる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含む。

労働基準法第39条の規定による年次有給休暇は対象としないが、失効年次有給休暇を不妊治療のために利用できる制度は対象とすること。

なお、多目的休暇や利用目的を限定しない休暇制度、失効年次有給休暇を利用できる制度を利用する場合は、不妊治療のために制度を利用したことが確認できない日数は算定しないものであること。

(ロ) 不妊治療のための短時間勤務制度（0201aニ）

1日の所定労働時間を1時間以上短縮する制度であり、下記a及びbを満たすこと。

なお、不妊治療のために利用したことが確認できない日数は算定しないものであること。

a 制度利用期間の時間当たりの基本給等（職務手当及び資格手当等の諸手当、賞与を含

む。)の水準が制度利用前より下回っていないこと。

b 短時間勤務の利用に当たって、正規雇用労働者であった者が、それ以外の雇用形態に変更されていないこと（本人の希望によるものも含む。）。

(ハ) 不妊治療のための所定外労働制限制度（残業免除）、時差出勤制度、フレックスタイム制及び在宅勤務等（0201aのロ、ハ、ホ及びヘ）

不妊治療のために利用したことが確認できない日数は算定しないものであること。

0302a 支給額

0301及び0301aを満たす場合、30万円を支給する。

ただし、1 中小企業事業主当たり、0301及び0301aを満たす最初の対象労働者が生じた場合、1 回限り支給するものであること。また、過去に両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）を受給した中小企業事業主は、受給できないこと。

なお、同一年度内（各年の4月1日から翌年の3月31日までの間）に0302b又は0302cにおけるいずれかを受給した場合であっても、0301及び0301aを満たす場合（対象労働者が同一の労働者である場合を含む。）は受給が可能であること。

0301b 支給対象事業主

次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給する。

イ 0201bに定める月経に起因する症状への対応のための支援制度のうち導入した制度について、労働協約又は就業規則に規定していること。また、制度利用に係る手続や賃金の取扱い等について、労働協約又は就業規則に規定していること。

各事業場において常時10人未満の労働者を雇用する事業主であり、就業規則の作成・届出を行っていない場合は、導入した月経に起因する症状への対応のための支援制度、制度利用に係る手続や賃金の取扱い等が明文化され、全労働者に周知されていること。

ロ 月経に起因する症状への対応を行う対象労働者（0300b及び0400bにおいて、以下「対象労働者」という。）の制度利用において、上記イに規定する範囲内で運用していること。

なお、上記イの規定整備等については、対象労働者による月経に起因する症状への対応のための支援制度の利用開始日の前日までに実施するものであること。

ハ 0202bに定める月経に起因する症状への対応のための両立支援担当者について、対象労働者が月経に起因する症状への対応のための支援制度の利用を開始する日の前日までに選任していること。

ニ 上記イの規定等に基づき、対象労働者について、月経に起因する症状への対応のための支援制度のうちいずれかの制度又は各制度を組み合わせ、対象労働者の所定労働日において、合計して5日以上利用させたこと。その際、時間単位の利用も可能であるが、5日間に分けて利用する必要があること。ただし、利用期間は当該制度利用開始日から1年以内であること。

なお、対象労働者について、当該制度の利用開始日から申請日において雇用保険被保険者として継続雇用していること。

また、次の(イ)から(ハ)については、以下に掲げる要件を満たす利用実績があること。さらに、対象労働者について、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働制、裁量労働制や高度プロフェッショナル制が適用されている者及び労働基準法第41条に規定する者は、0201bのイ及びへの制度については対象となるものであること。また、0201bのイ及びへの制度を除き、出勤簿の押印のみで出退勤管理をしている場合など、出退勤時間がタイムカードや出退勤記録簿等書面で確認できない場合は支給対象とならないこと。

(イ) 月経に起因する症状への対応のための休暇制度（0201bイ）

月経に起因する症状への対応に特化した休暇制度のみならず、月経に起因する症状への対応を含む多様な目的で利用できる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含む。

労働基準法第39条の規定による年次有給休暇は対象としないが、失効年次有給休暇を月経に起因する症状への対応のために利用できる制度は対象とすること。

なお、多目的休暇や利用目的を限定しない休暇制度、失効年次有給休暇を利用できる制度を利用する場合は、月経に起因する症状への対応のために制度を利用したことが確認できない日数は算定しないものであること。

また、有給の生理休暇は対象とすること。

(ロ) 月経に起因する症状への対応のための短時間勤務制度（0201bニ）

1日の所定労働時間を1時間以上短縮する制度であり、下記a及びbを満たすこと。

なお、月経に起因する症状への対応のために利用したことが確認できない日数は算定しないものであること。

a 制度利用期間の時間当たりの基本給等（職務手当及び資格手当等の諸手当、賞与を含む。）の水準が制度利用前より下回っていないこと。

b 短時間勤務の利用に当たって、正規雇用労働者であった者が、それ以外の雇用形態に変更されていないこと（本人の希望によるものも含む。）。

(ハ) 月経に起因する症状への対応のための所定外労働制限制度（残業免除）、時差出勤制度、フレックスタイム制及び在宅勤務等（0201bのロ、ハ、ホ及びヘ）

月経に起因する症状への対応のために利用したことが確認できない日数は算定しないものであること。

0302b 支給額

0301及び0301bを満たす場合、30万円を支給する。

ただし、1 中小企業事業主当たり、0301及び0301bを満たす最初の対象労働者が生じた場合、1 回限り支給するものであること。

なお、同一年度内（各年の4月1日から翌年の3月31日までの間）に0302a又は0302cにおけるいずれかを受給した場合であっても、0301及び0301bを満たす場合（対象労働者が同一の労働者である場合を含む。）は受給が可能であること。

0301c 支給対象事業主

次のいずれにも該当する中小企業事業主に支給する。

イ 0201cに定める更年期における心身の不調への対応のための支援制度のうち導入した制度について、労働協約又は就業規則に規定していること。また、制度利用に係る手続や賃金の取扱い等について、労働協約又は就業規則に規定していること。

各事業場において常時10人未満の労働者を雇用する事業主であり、就業規則の作成・届出を行っていない場合は、導入した更年期における心身の不調への対応のための支援制度、制度利用に係る手続や賃金の取扱い等が明文化され、全労働者に周知されていること。

ロ 更年期における心身の不調への対応を行う対象労働者（0300c及び0400cにおいて、以下「対象労働者」という。）の制度利用において、上記イに規定する範囲内で運用していること。

なお、上記イの規定整備等については、対象労働者による更年期における心身の不調への対応のための支援制度の利用開始日の前日までに実施するものであること。

ハ 0202cに定める更年期における心身の不調への対応のための両立支援担当者について、対象労働者が更年期における心身の不調への対応のための支援制度の利用を開始する日の前日までに選任していること。

ニ 上記イの規定等に基づき、対象労働者について、更年期における心身の不調への対応のための支援制度のうちいずれかの制度又は各制度を組み合わせ、対象労働者の所定労働日において、合計して5日以上利用させたこと。その際、時間単位の利用も可能であるが、5日間に分けて利用する必要があること。ただし、利用期間は当該制度利用開始日から1年以内であること。

なお、対象労働者について、当該制度の利用開始日から申請日において雇用保険被保険者として継続雇用していること。

また、次の(イ)から(ハ)については、以下に掲げる要件を満たす利用実績があること。さらに、対象労働者について、変形労働時間制、フレックスタイム制、事業場外労働制、裁量労働制や高度プロフェッショナル制が適用されている者及び労働基準法第41条に規定する者は、0201cのイ及びへの制度については対象となるものであること。また、0201cのイ及びへの制度を除き、出勤簿の押印のみで出退勤管理をしている場合など、出退勤時間がタイムカードや出退勤記録簿等書面で確認できない場合は支給対象とならないこと。

(イ) 更年期における心身の不調への対応のための休暇制度（0201cイ）

更年期における心身の不調への対応に特化した休暇制度のみならず、更年期における心身の不調への対応を含む多様な目的で利用できる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含む。

労働基準法第39条の規定による年次有給休暇は対象としないが、失効年次有給休暇を更年期における心身の不調への対応のために利用できる制度は対象とすること。

なお、多目的休暇や利用目的を限定しない休暇制度、失効年次有給休暇を利用できる制度を利用する場合は、更年期における心身の不調への対応のために制度を利用したことが確認できない日数は算定しないものであること。

(ロ) 更年期における心身の不調への対応のための短時間勤務制度（0201cニ）

1日の所定労働時間を1時間以上短縮する制度であり、下記a及びbを満たすこと。

なお、更年期における心身の不調への対応のために利用したことが確認できない日数は算定しないものであること。

a 制度利用期間の時間当たりの基本給等（職務手当及び資格手当等の諸手当、賞与を含む。）の水準が制度利用前より下回っていないこと。

b 短時間勤務の利用に当たって、正規雇用労働者であった者が、それ以外の雇用形態に変更されていないこと（本人の希望によるものも含む。）。

(ハ) 更年期における心身の不調への対応のための所定外労働制限制度（残業免除）、時差出勤制度、フレックスタイム制及び在宅勤務等（0201cのロ、ハ、ホ及びヘ）

更年期における心身の不調への対応のために利用したことが確認できない日数は算定しないものであること。

0302c 支給額

0301及び0301cを満たす場合、30万円を支給する。

ただし、1 中小企業事業主当たり、0301及び0301cを満たす最初の対象労働者が生じた場合、1 回限り支給するものであること。

なお、同一年度内（各年の4月1日から翌年の3月31日までの間）に0302a又は0302bにおけるいずれかを受給した場合であっても、0301及び0301cを満たす場合（対象労働者が同一の労働者である場合を含む。）は受給が可能であること。

0400 支給申請（共通）

0401 支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする事業主は、共通要領0402に沿い、人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所（以下「本社等」という。）の所在地の管轄労働局長に支給申請書類を提出するものとする。

0402 支給申請書の受付

共通要領0402に定めるもののほか、郵送（配達記録が残るものに限る。）により提出されたものについては、消印の日付が申請期間内であっても、管轄労働局への到達日が申請期限を徒過していた場合には申請期間内に申請されたとは認められないこと。

0400a 支給申請（不妊治療）

0401a 申請書類

0301aを申請する場合については、対象労働者の不妊治療のための両立支援制度の利用期間が合計して5日を経過する日の翌日から2か月以内に「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（不妊治療））支給申請書」（【不妊】様式第1号①）及び「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（不妊治療））支給申請書」（【不妊】様式第1号②）を、それぞれ管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、支給要件確認申立書（共通要領様式第1号。電子申請を行う場合は不要）とともに、0301aを申請する場合には次のイからニの書類の写しを添付しなければならない。

イ 労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

不妊治療のための両立支援制度を規定していることが確認できる書類。

具体的には、本社等及び対象労働者が生じた事業所の労働協約又は就業規則（必要に応じ関連する労使協定）の該当部分。

各事業場において常時10人未満の労働者を雇用する事業主であり、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、全労働者に周知されていることを確認できる書類（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配付等により周知した場合、日付が確認できるもの（メール送信、回覧の場合は労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は写真等）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ロ 対象労働者の不妊治療のための両立支援制度の利用実績

対象労働者について不妊治療のための両立支援制度の利用実績が合計5日（回）以上であることが確認できる書類（例：出退勤記録簿、タイムカード、特別休暇の取得が分かる管理簿、制度利用申出書等）。

なお、在宅勤務等にあつては、在宅勤務等の申出書及び実施報告書又は当該書類に準じて事業主が定めた書類等。

ハ 対象労働者の雇用形態及び制度利用期間の所定労働日

対象労働者の雇用形態が確認できる書類（労働条件通知書、雇用契約書等）。

対象労働者が不妊治療のための両立支援制度の利用開始から利用実績が合計して5日（回）を経過する日までの対象労働者の所定労働日及び所定労働時間が確認できる書類（例：雇用契約書、労働条件通知書、会社カレンダー、勤務シフト表等）。

ニ 対象労働者が短時間勤務制度を利用した場合の賃金

制度利用期間中の時間当たりの基本給等の水準が制度利用前を下回っていないことが確認できる書類（短時間勤務制度利用前及び利用期間中の賃金台帳（制度利用前1か月分及び制度利用期間5日（回）分の賃金台帳）、賃金の取扱いを定めた規定）。

短縮した時間分の賃金を減額している場合は、減額計算について説明した資料（任意様式）。

ホ その他、管轄労働局長が求める書類

疑義が生じた場合に、必要に応じ管轄労働局長が求める書類（例：不妊治療を行うための病院の受診日、必要な治療期間、受診した病院名が確認できる書類、医師等が交付する証明

書類、診断書、医療費の領収書、不妊治療連絡カード等)

0400b 支給申請（女性の健康課題対応（月経））

0401b 申請書類

0301bを申請する場合については、対象労働者の月経に起因する症状への対応のための支援制度の利用期間が合計して5日を経過する日の翌日から2か月以内に「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（女性の健康課題対応（月経）））支給申請書」（【健康（月経）】様式第1号①）及び「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（女性の健康課題対応（月経）））支給申請書」（【健康（月経）】様式第1号②）を、それぞれ管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、支給要件確認申立書（共通要領様式第1号。電子申請を行う場合は不要）とともに、0301bを申請する場合には次のイからホの書類の写しを添付しなければならない。

イ 労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

月経に起因する症状への対応のための支援制度を規定していることが確認できる書類。

具体的には、本社等及び対象労働者が生じた事業所の労働協約又は就業規則（必要に応じ関連する労使協定）の該当部分。

各事業場において常時10人未満の労働者を雇用する事業主であり、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、全労働者に周知されていることを確認できる書類（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配付等により周知した場合、日付が確認できるもの（メール送信、回覧の場合は労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は写真等）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ロ 対象労働者の月経に起因する症状への対応のための支援制度の利用実績

対象労働者について月経に起因する症状への対応のための支援制度の利用実績が合計5日（回）以上であることが確認できる書類（例：出退勤記録簿、タイムカード、特別休暇の取得が分かる管理簿、制度利用申出書等）。

なお、在宅勤務等にあつては、在宅勤務等の申出書及び実施報告書又は当該書類に準じて事業主が定めた書類等。

ハ 対象労働者の雇用形態及び制度利用期間の所定労働日

対象労働者の雇用形態が確認できる書類（労働条件通知書、雇用契約書等）

対象労働者が月経に起因する症状への対応のための支援制度の利用開始から利用実績が合計して5日（回）を経過する日までの対象労働者の所定労働日及び所定労働時間が確認できる書類（例：雇用契約書、労働条件通知書、会社カレンダー、勤務シフト表等）。

ニ 対象労働者が有給の生理休暇制度を利用した場合の賃金

制度利用期間中の1日当たりの基本給等の水準が制度利用前を下回っていないことが確認できる書類（有給の生理休暇制度利用前及び利用期間中の賃金台帳（制度利用前1か月分及び制度利用期間5日（回）分の賃金台帳）、賃金の取扱いを定めた規定）。

ホ 対象労働者が短時間勤務制度を利用した場合の賃金

制度利用期間中の時間当たりの基本給等の水準が制度利用前を下回っていないことが確認できる書類（短時間勤務制度利用前及び利用期間中の賃金台帳（制度利用前1か月分及び制

度利用期間 5 日（回）分の賃金台帳）、賃金の取扱いを定めた規定）。

- 短縮した時間分の賃金を減額している場合は、減額計算について説明した資料(任意様式)
- へ その他、管轄労働局長が求める書類
- 疑義が生じた場合に、必要に応じ管轄労働局長が求める書類（例：月経に起因する症状への対応を行うための病院の受診日、必要な治療期間、受診した病院名が確認できる書類、医師等が交付する証明書類、診断書、医療費の領収書等）

0400c 支給申請（女性の健康課題対応（更年期））

0401c 申請書類

0301cを申請する場合については、対象労働者の更年期における心身の不調への対応のための支援制度の利用期間が合計して5日を経過する日の翌日から2か月以内に「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（女性の健康課題対応（更年期）））支給申請書」（【健康（更年期）】様式第1号①）及び「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（女性の健康課題対応（更年期）））支給申請書」（【健康（更年期）】様式第1号②）を、それぞれ管轄労働局長に提出しなければならない。

支給申請書を提出する事業主は、支給要件確認申立書（共通要領様式第1号。電子申請を行う場合は不要）とともに、0301cを申請する場合には次のイからニの書類の写しを添付しなければならない。

イ 労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

更年期における心身の不調への対応のための支援制度を規定していることが確認できる書類。

具体的には、本社等及び対象労働者が生じた事業所の労働協約又は就業規則（必要に応じ関連する労使協定）の該当部分。

各事業場において常時10人未満の労働者を雇用する事業主であり、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、全労働者に周知されていることを確認できる書類（周知日が確認できるもの。例：明文化された書面について全労働者へメール送信、回覧、掲示、配付等により周知した場合、日付が確認できるもの（メール送信、回覧の場合は労働者に送信・回覧されたことが確認できるもの、社内に掲示した場合は写真等）や労働者代表の氏名及び周知日が確認できる申立書等）を添付すること。

ロ 対象労働者の更年期における心身の不調への対応のための支援制度の利用実績

対象労働者について更年期における心身の不調への対応のための支援制度の利用実績が合計5日（回）以上であることが確認できる書類（例：出退勤記録簿、タイムカード、特別休暇の取得が分かる管理簿、制度利用申出書等）。

なお、在宅勤務等にあつては、在宅勤務等の申出書及び実施報告書又は当該書類に準じて事業主が定めた書類等。

ハ 対象労働者の雇用形態及び制度利用期間の所定労働日

対象労働者の雇用形態が確認できる書類（労働条件通知書、雇用契約書等）。

対象労働者が更年期における心身の不調への対応のための支援制度の利用開始から利用実績が合計して5日（回）を経過する日までの対象労働者の所定労働日及び所定労働時間が確認できる書類（例：雇用契約書、労働条件通知書、会社カレンダー、勤務シフト表等）。

ニ 対象労働者が短時間勤務制度を利用した場合の賃金

制度利用期間中の時間当たりの基本給等の水準が制度利用前を下回っていないことが確認できる書類（短時間勤務制度利用前及び利用期間中の賃金台帳（制度利用前1か月分及び制度利用期間5日（回）分の賃金台帳）、賃金の取扱いを定めた規定）。

短縮した時間分の賃金を減額している場合は、減額計算について説明した資料（任意様式）。

ホ その他、管轄労働局長が求める書類

疑義が生じた場合に、必要に応じ管轄労働局長が求める書類（例：更年期における心身の不調への対応を行うための病院の受診日、必要な治療期間、受診した病院名が確認できる書類、医師等が交付する証明書類、診断書、医療費の領収書等）

0500 支給決定

0501 支給決定等の通知

管轄労働局長は、助成金の支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金支給決定通知書」（両立等共通様式第1号。電子申請の場合は、これに代えて「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）支給決定通知書」）により、また、不支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金不支給決定通知書」（両立等共通様式第2号。電子申請の場合は、これに代えて「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）不支給決定通知書」）により申請事業主に通知するものとする。

また、共通要領 0703 に定める不支給措置期間の通知は、「両立支援等助成金不支給措置期間通知書」（両立等共通様式第3号。電子申請の場合は、これに代えて「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）不支給措置期間通知書」）により当該事業主に通知するものとする。

0600 返還

0601 返還

管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が共通要領0801に定めるもののほか、支給要件を満たしていなかったことが支給後に判明した場合は、「両立支援等助成金支給決定取消・返還通知書」（両立等共通様式第4号。電子申請の場合は、これに代えて「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）支給決定取消及び返還通知書」）により、支給した助成金の全部又は一部に係る助成金の支給決定を取り消す決定を行い、それを返還させるものとする。

0700 附則

0701 施行期日

イ 本要領は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。

ロ 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。

ハ 令和 8 年 4 月 1 日付け職発0401第 5 号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和 8 年 4 月 1 日から施行する。

12 人材開発支援助成金

(3) 建設労働者認定訓練コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第63条第1項第9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124条及び第125条に基づく人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）（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	0303c 支給額
0101 趣旨	
0102 建設労働者認定訓練コースの種類	0300d 支給要件・支給額（建設労働者認定訓練コース（賃金向上助成・資格等手当助成））
0200 定義	0301d 支給対象者
0201 建設労働者	0302d 支給要件
0202 建設事業主	0303d 支給額
0203 中小建設事業主	
0204 建設事業主団体	0400 支給申請書の提出
0205 中小建設事業主団体	0401 支給申請書の提出
0206 所定労働時間	0402 支給申請書の受理及び審査
0207 通常の賃金	
0208 認定訓練	0500 支給要件の確認
0209 毎月決まって支払われる賃金	0501 支給要件の確認（共通）
0210 資格等手当	0502 支給要件の確認（建設労働者認定訓練コース（経費助成））
0300 支給要件・支給額	0503 支給要件の確認（建設労働者認定訓練コース（賃金助成））
0300a 支給要件・支給額（共通）	0504 支給要件の確認（ <u>建設労働者認定訓練コース</u> （賃金向上助成・資格等手当助成））
0301a 支給対象事業主等	
0302a 支給対象とならない者	
0300b 支給要件・支給額（建設労働者認定訓練コース（経費助成））	0600 支給決定
0301b 支給対象者	0601 支給決定
0302b 助成対象となる訓練課程及び訓練科	
0303b 支給額	0700 雑則
0304b 消費税相当額の取扱い	0701 財源区分
0300c 支給要件・支給額（建設労働者認定訓練コース（賃金助成））	0800 附則
0301c 支給対象者	0801 施行期日
0302c 助成対象となる訓練課程及び訓練科	0802 経過措置

0100 趣旨

0101 趣旨

本助成金は、建設業における労働者の育成及び技能継承を図り、もって建設労働者の雇用の安定、並びに能力の開発及び向上に資するため、中小建設事業主及び中小建設事業主の団体に対して、必要な助成を行うものである。

0102 建設労働者認定訓練コースの種類

コースの種類は次のとおりとする。

- イ 建設労働者認定訓練コース（経費助成）
- ロ 建設労働者認定訓練コース（賃金助成）
- ハ 建設労働者認定訓練コース（賃金向上助成・資格等手当助成）

0200 定義

0201 建設労働者

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和 51 年法律第 33 号。以下「法」という。）第 2 条第 4 項に規定する建設事業に従事する労働者をいう。

また、建設事業の範囲は、日本標準産業分類（総務省令和 5 年 6 月改訂）及び建設業法（昭和 24 年法律第 100 号）第 2 条第 1 項の定めるところにより、別表 1 及び別表 2 のとおりとする。

0202 建設事業主

建設労働者を雇用して建設事業を行う者であって、雇用保険に加入している次のイ又はロに該当するものであって、法第 5 条第 1 項に定める雇用管理責任者を選任しているものをいう。

- イ 「建設の事業」としての雇用保険料率の適用がされている建設事業主
- ロ 建設業法（昭和 24 年法律第 100 号）第 3 条第 1 項の規定により国土交通大臣又は都道府県知事から建設業の許可を受けて建設業を営む者のうち、「一般の事業」又は「農林水産清酒製造の事業」としての雇用保険料率が適用されている建設事業主

0203 中小建設事業主

上記 0202 に該当する建設事業主のうち、第 1 共通要領 0202 に規定する中小企業事業主であるものをいう。

0204 建設事業主団体

次のいずれにも該当する建設事業主（0204 においては雇用保険に加入していない事業主も含む）の団体（法人でない団体（代表者の定めがないなど実質的に団体性を欠くものを除く。）も含む。）又はその連合団体であるものをいう。

また、法第 2 条第 6 項に規定する「事業主団体」とは範囲が異なる点に留意すること。

イ 構成員（団体の構成員又は連合団体を構成する団体の構成員をいう。以下同じ。）のうちに占める建設事業主の割合が 50%以上のものであること。

ロ 構成員である建設事業主のうちに占める雇用保険の保険関係が成立している事業に係る建設事業主の割合が 50%以上のものであること。

ハ 以下のいずれにも該当すること。

(イ) 団体の目的、組織、運営及び事業内容を明らかにする規約、規則等を有すること

(ロ) 代表者が置かれているほか、事務を行うのに必要な体制が整備されていること

(ハ) 会計経理の独立性が担保されていること

0205 中小建設事業主団体

上記 0204 に該当する建設事業主団体のうち、その構成員である建設事業主に占める中小事業主の割合が 3 分の 2 以上であるもの。

0206 所定労働時間

労働契約、就業規則、労働協約において定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間をいう。

0207 通常の賃金

当該労働者の時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定の基礎となる時間当たりの賃金の額に当該労働者の 1 日平均所定労働時間数を乗じて得た額をいう。

なお、当該賃金の額が定められていない場合は、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 37 条の定めるところにより、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金及び 1 ~~か月~~月を超える期間ごとに支払われる賃金を除き、次により算定した額に 1 日平均所定労働時間数を乗じて得た額をいう。

イ 時間によって定められた賃金 その金額

ロ 日によって定められた賃金 その金額を 1 日の所定労働時間数（日によって所定労働時間数が異なる場合は、1 週間における 1 日平均所定労働時間数）で除して得た金額

ハ 週によって定められた賃金 その金額を 1 週の所定労働時間数（週によって所定労働時間数が異なる場合は、4 週間における 1 週平均所定労働時間数）で除して得た金額

ニ 月によって定められた賃金（休日手当その他イからハまで及びホからトまでに掲げる賃金以外の賃金を含む。） その金額を 1 ~~か月~~月の所定労働時間数（月によって所定労働時間数が異なる場合は、1 年間における 1 ~~か月~~月平均所定労働時間数）で除して得た金額

ホ 時間、日、月、週以外の一定の期間によって定められた賃金 イからニまでに準じて算定した金額

ヘ 出来高払制等によって定められた賃金 賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間）において出来高払制等によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における総労働時間数で除して得た金額

ト イからヘまでの賃金の 2 以上からなる賃金 その部分についてイからヘまでによってそれぞれの算定した金額の合計額

0208 認定訓練

職業能力開発促進法（昭和 44 年法律第 64 号。以下「能開法」という。）第 24 条第 1 項の認定に係る職業訓練又は同法第 27 条の 2 第 2 項において準用する同法第 24 条第 1 項の認定に係る指導員訓練をいう。

0209 毎月決まって支払われる賃金

基本給及び諸手当をいう（労働協約、就業規則又は労働契約等において明示されているものに限る。）。諸手当に含むか否かについては以下による。

(イ) 諸手当に含むもの

労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。

- (ロ) 諸手当に含まないもの
- a 月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）
 - b 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）
- (ハ) 上記（イ）、（ロ）以外の手当については、手当の名称に関わらず実態により判断するものとする。ただし、上記（イ）に挙げた手当であっても、月ごとに支払われるか否かが変動するような手当と認められる場合は諸手当から除外し、上記（ロ）に挙げた手当であっても、例えば以下のように、月ごとに支払われるか否かが変動しないような手当は諸手当に含めることとする。
- a 扶養家族の有無、家族の人数に関係なく労働者全員に対して一律支給する家族手当
 - b 通勤に要した費用や通勤距離に関係なく労働者全員に対して一律に支給する通勤手当
 - c 住宅の形態（賃貸・持家）ごとに労働者全員に対して一律に定額で支給する住宅手当

0210 資格等手当

職務に関連した資格、知識または技能を有している者に対して毎月決まって支払われる手当をいう。

0300 支給要件・支給額

0300a 支給要件・支給額（共通）

0301a 支給対象事業主等

次に定める中小建設事業主等であって、コースの種類ごとに定める要件に該当するものに対して、支給する。また、中小建設事業主について、助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

なお、0302a の一人親方及び同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、支給対象としない。

イ 中小建設事業主

ロ 中小建設事業主団体

~~ハ 能開法第 31 条に規定する職業訓練法人~~

ハニ 次に掲げる者も 0205 の要件を満たせば、助成金の支給対象となり得る。

(イ) 中小企業等協同組合法（昭和 24 年法律第 181 号）第 3 条第 1 号に規定する事業協同組合及び同 3 号に規定する協同組合連合会

(ロ) 中小企業団体の組織に関する法律（昭和 32 年法律 185 号）第 3 条第 1 項に規定する商工組合及び商工組合連合会

(ハ) 職業訓練法人

(ニ) 一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（平成 18 年法律第 48 号）に規定する一般社団法人又は一般財団法人であって、建設事業主等が会員となり設立され、又は建設業界からの出えん金等による基本財産により設立され、建設業界の振興を図るための各種事業を実施するもの。

(ホ) その他事業を的確に遂行できると認められる団体

0302a 支給対象とならない者

次のいずれかに該当するものは本助成金の支給対象とはならない。

イ 一人親方

建設労働者を雇用しないで自ら建設業を行ういわゆる一人親方は、法第2条第5項に規定する事業主に該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

ロ 同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者

労働基準法において、事業主と生計を一にする同居の親族（世帯を同じくして常時生活を共にしている民法（明治29年法律第89号）第725条にいう六親等内の血族、配偶者及び三親等内の姻族をいう。以下同じ。）は、形式上労働者として就労し賃金を受けていても、実質的には事業主と利益を一にしており、事業主と同一の地位にあるものと認められることから、原則として労働者として扱わないこととしている。したがって、同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、法第2条第5項に規定する事業主には該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

0300b 支給要件・支給額（建設労働者認定訓練コース（経費助成））

0301b 支給対象者

次のいずれの要件にも該当する中小建設事業主又は中小建設事業主団体（ただし、認定訓練を行う職業訓練法人については構成員である建設事業主のうちに占める中小建設事業主の比率の要件を問わない。）に対して支給する。

イ 認定訓練を実施するものであること。

ロ 当該認定訓練の運営に要する費用について雇保則第121条の広域団体認定訓練助成金（以下「広域団体認定訓練助成金」という。）の支給又は同条の認定訓練助成事業費補助金（以下「認定訓練助成事業費補助金」という。）の交付を受けて都道府県が行う助成を受けるものであること。

0302b 助成対象となる訓練課程及び訓練科

認定訓練のうち、別表3「認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧」に掲げる訓練課程及び訓練科について認定訓練を行う場合に助成の対象とする。

0303b 支給額

広域団体認定訓練助成金の支給又は認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成により助成対象経費とされた額（以下「都道府県補助事業対象経費」という。）の6分の1に相当する額とする。

~~ここで算定対象とする者は、広域団体認定訓練助成金又は認定訓練助成事業費補助金の交付対象となっている者であること。~~

0304b 消費税相当額の取扱い

消費税相当額についても支給対象経費に含めるものとする。

0300c 支給要件・支給額（建設労働者認定訓練コース（賃金助成））

0301c 支給対象者

次の要件に該当する中小建設事業主に対して支給する。

イ 雇保則第125条第2項の人材開発支援助成金（人材育成支援コース）（中小建設事業主が認定訓練を行う施設に労働者を赴かせる場合に係るものに限る。）の支給決定を受けたものであること。

0302c 助成の対象となる訓練課程及び訓練科

認定訓練のうち、別表3「認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧」に掲げる訓練課程及び訓練科について認定訓練が行われた場合に助成対象とする。

0303c 支給額

イ 支給上限額

一の事業所に対する一の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度4月1日から翌年3月31日までをいう。）の本助成及び0300dの建設労働者認定訓練コース（賃金向上助成・資格等手当助成）に係る支給額の合計が、1,000万円を超えるときは1,000万円を限度とする。

ロ 支給額

本助成金の支給額は、算定対象の建設労働者1人につき、日額3,800円に、0302cに該当する認定訓練を受けた日数（認定訓練を実施した日数のうち、人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の支給の対象となった日数に限る。）を乗じて得た額とする。

ハ 算定対象とする建設労働者

算定対象とする建設労働者は、中小建設事業主が雇用している雇用保険の被保険者である建設労働者であって、当該中小建設事業主が認定訓練を受けさせた者とする。

0300d 支給要件・支給額（建設労働者認定訓練コース（賃金向上助成・資格等手当助成））

0301d 支給対象者

本助成金は、次のイ及びロのいずれにも該当する中小建設事業主を支給対象とする。

イ 中小建設事業主 0300cの建設労働者認定訓練コース（賃金助成）の支給決定を受けていること。

ロ 0302dに規定する支給要件を満たしていること。

0302d 支給要件

以下のイおよびロのいずれにも該当する建設事業主であること。

イ 訓練開始日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、支給対象となる事業を実施した事業所において、雇用する雇保法第4条に規定する雇用保険被保険者（雇保法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を解雇等事業主都合により離職させていない建設事業主であること。

なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用する雇保法第4条に規定する雇用保険被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。

ロ 次の(イ)または(ロ)のいずれかの要件を満たす賃金の引き上げを行った建設事業主であること。

(イ) 賃金要件

算定対象とする全ての建設労働者の毎月決まって支払われる賃金（以下、0302dロ(イ)内においては賃金という。）について、訓練修了終子日の翌日から起算して1年以内に、5%以上増加させ、支払われていること。

なお、賃金が5%以上増加していることについては、算定対象とする建設労働者ごとに、賃金改定後3か月間の賃金総額と改定前3か月間の賃金総額を比較して、全ての算定対象とする建設労働者の賃金が5%以上増加していることにより判断するものとする。

ただし、次のいずれかに該当する場合には、賃金を増額させているものとして認められない。

- ・賃金の増額後、合理的な理由なく賃金の額を引き下げの場合
- ・合理的な理由なく、賃金以外の諸手当等の額を引き下げ、賃金の額を引き上げる場合

また、算定対象とする建設労働者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金の変動する場合であって、算定対象とする建設労働者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較することができる。

(ロ) 資格等手当要件

資格等手当の支払について就業規則、労働協約又は労働契約等に規定をした上で、訓練修了後の翌日から起算して1年以内に全ての算定対象となる建設労働者に対して実際に当該手当を支払い、賃金を3%以上増加させていること。

なお、資格等手当の支払いにより賃金が3%以上増加していることについては、算定対象となる建設労働者ごとに資格等手当の支払い後3か月間と資格等手当の支払い前3か月間の賃金総額を比較して、全ての算定対象となる建設労働者の賃金が3%以上増加していることにより判断するものとする。

ただし、次のいずれかに該当する場合には、資格等手当を支払っているものとして認められない。

- ・資格等手当の支払い後、合理的な理由なく資格等手当の支払いをやめる場合
- ・合理的な理由なく、資格等手当以外の諸手当等の額を引き下げ、資格等手当を-支払っている場合

また、算定対象となる建設労働者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金の変動する場合であって、算定対象となる建設労働者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較することができる。

0303d 支給額

イ 支給上限額

一の事業所に対する一の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度4月1日から翌年3月31日までをいう。）の本助成及び0300cの建設労働者認定訓練コース（賃金助成）に係る支給額の合計が、1,000万円を超えるときは1,000万円を限度とする。

ロ 支給額

支給の対象となった建設労働者1人につき、当該認定訓練を受けた日数1日あたり1,000円

0400 支給申請書の提出

0401 支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする中小建設事業主又は中小建設事業主団体は、次の各号の定めるところにより、助成金の種類に応じ、人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）支給申請書（以下「支給申請書」という。）を作成し、必要な書類を添付した上で、イからハにおいて提出先として定める都道府県労働局（以下「管轄労働局」という。）の長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して行うことができる。

また、支給申請をしようとする事業主等が、事業主等又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由により提出期間内に申請できない場合は、第1 共通要領 0401 に基づく取扱いを行うこと。

添付書類の写しについては、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、または原本を複写機を用いて複写したものとする。

イ 建設労働者認定訓練コース（経費助成）

(イ) 提出先 中小建設事業主については、雇用保険の適用事業所ごとに所在地を管轄する労働局長

中小建設事業主団体については管轄労働局長

(ロ) 提出期間 認定訓練終了後、認定訓練事業費補助金又は広域団体認定訓練助成金の精算確定に係る都道府県の通知が発出された日の翌日から2か月以内

(ハ) 様式 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））支給申請書（建認様式第3号。電子申請の場合は「支給申請書（経費助成）」。）

(ニ) 添付書類 別表5のとおり

ロ 建設労働者認定訓練コース（賃金助成）

(イ) 提出先 中小建設事業主については、雇用保険の適用事業所ごとに所在地を管轄する労働局長

(ロ) 提出期間 本コースの支給の要件となる人材開発支援助成金（人材育成支援コース）と同じ支給申請期間

(ハ) 様式 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））支給申請書（建認様式第4号。電子申請の場合は「支給申請書（賃金助成）」。）

(ニ) 添付書類 別表5のとおり

ハ 建設労働者認定訓練コース（賃金向上助成・資格等手当助成）

(イ) 提出先 中小建設事業主については雇用保険の適用事業所ごとに所在地を管轄する労働局長

(ロ) 提出期間 算定対象とする建設労働者の全てに対して、0302d に規定する要件を満たす毎月決まって支払われる賃金または資格等手当を支払った日（毎月決まって支払われる賃金または資格等手当の3 ~~か月~~月目の支払日をいう。）の翌日から起算して5 ~~か月~~月以内

(ハ) 様式

人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース（賃金向上助成・資格等手当助成））支給申請書（~~建設事業主用~~）（建認様式第4号。電子申請の場合は「支給申請書（賃金向上助成・資格等手当助成）」。）

(ニ) 添付書類 別表5のとおり

0402 支給申請書の受理及び審査

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、支給申請期間内に提出されているか、支給申請書の各欄に所要の事項が正確に記入されているか、所定の添付書類が整えられているかどうかを確認し、受理する。

受理した支給申請書について、0300の各事項に留意してこれを審査する。

0500 支給要件の確認

0501 支給要件の確認（共通）

イ 支給対象となりうる中小建設事業主であることの確認

(イ) 中小建設事業主であることの確認

支給申請書における「申請者」の「事業内容」（電子申請の場合は各種「支給申請書」）により確認すること。この場合において、必要があれば、当該中小建設事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

(ロ) 雇用管理責任者を選任していることの確認

雇用管理責任者を選任していることを支給申請書の「雇用管理責任者」欄（電子申請の場合は各種「支給申請書」）により確認すること。

ロ 支給対象となりうる中小建設事業主団体であることの確認

中小建設事業主団体であることがわかる書類（定款又は規約、寄付行為、決算書（事業報告書）、会員名簿等）、構成員内訳表（建認別様式第1号）~~や、法人ベース・レジストリ（デジタル庁が運営する、商業法人登記情報を閲覧することができるサービスをいう。）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。なお当該システムは令和8年中に廃止予定。~~以下同じ。）により確認すること。

ハ 支給上限額に達していないことの確認

建設労働者認定訓練コース（賃金助成）及び建設労働者認定訓練コース（賃金向上助成・資格等手当助成）については、当該中小建設事業主等より提出された支給申請書、支給決定通知書及び支給台帳により0303cの支給上限額に達していないことを確認すること。

0502 支給要件の確認（建設労働者認定訓練コース（経費助成））

認定訓練の実施状況の確認

次の書類により助成対象の訓練であること及び助成対象となる金額を確認すること。

イ 都道府県補助事業対象経費の精算確定に係る都道府県の通知書の写し

ロ 建設以外の訓練を実施していた場合は、「認定訓練助成事業費（運営費）補助事業実績報告書」及び「都道府県に提出した精算報告書に添付された補助対象経費の内訳等」の写し

- ハ 訓練の内容がわかるカリキュラム（認定職業訓練助成事業費補助金等の補助対象となった建設関連の訓練のもの）

0503 支給要件の確認（建設労働者認定訓練コース（賃金助成））

イ 助成の対象となる訓練課程及び訓練科の確認

支給申請書に記載の訓練科目と別表3「認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧」に掲げる訓練課程及び訓練科とを照合することにより確認すること。

ロ 認定訓練の実施状況の確認

人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の支給を受けたこと又は受けようとすることを明らかにする書類その他の書類により確認すること。

(イ) 支給申請書の④⑦「実施報告」

人材開発支援助成金の支給決定を受けたものであることを次の(ロ)及び(ハ)により確認すること

(ロ) 「人材開発支援助成金支給申請書」の写し（添付書類含む）

- a 人材開発支援助成金支給申請書の支給申請年月日、添付書類、支給決定年月日、支給決定番号により人材開発支援助成金の支給決定を受けたものであることを確認すること
- b 人材開発支援助成金（添付書類を含む）における訓練の実施内容を確認するための書類により、助成対象となる受講日数を確認すること。

(ハ) 「人材開発支援助成金支給決定通知書」の写し

人材開発支援助成金を受ける訓練であることを確認すること

ハ 受講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こと

0504 支給要件の確認（建設労働者認定訓練コース（賃金向上助成・資格等手当助成））

支給対象事業主に該当することを、以下のイ及びロにより確認する。

イ 訓練開始日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、支給対象となる事業を実施した事業所において、事業主都合による解雇者がいないことをハローワークシステム（助成金事務処理）により確認すること。

ロ 賃金要件・資格等手当要件に該当することを、以下の(イ)、(ロ)により確認すること。

(イ) 賃金要件の確認

(a) 算定対象となる建設労働者ごとの賃金を訓練修了日の翌日から起算して1年以内に、5%以上増加させ、支払っていること、(b) 合理的な理由なく、賃金以外の諸手当等の額を引き下げ、賃金の額を引き上げていないことを添付書類により確認すること。

(ロ) 資格等手当要件の確認

(a) 資格等手当の支払いまでに、就業規則、労働協約または労働契約等に当該手当の支払いについて規定をしていること、(b) 訓練修了日の翌日から起算して1年以内に算定対象となる建設労働者全員に対して資格等手当を支払い、賃金を3%以上増加させていること、(c) 合理的な理由なく、資格等手当以外の諸手当等の額を引き下げ、資格等手当を支払っていないことを添付書類により確認すること。

0600 支給決定

0601 支給決定

管轄労働局長は、支給要件をみたすものと判定された中小建設事業主又は中小建設事業主団体について、助成金の支給を決定する。

管轄労働局長は、支給の決定をしたときは、「人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）支給決定通知書」（建認様式第5号）により事業主又は事業主団体に通知する（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通知書により、当該事業主又は事業主団体に通知する。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により通知する。）。

支給要件を満たさないものと判定された中小建設事業主又は中小建設事業主団体については、助成金の不支給を決定する（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により、当該事業主又は事業主団体に通知する。）。

不支給の決定をしたときは、「人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）不支給決定通知書」（建認様式第6号）により当該中小建設事業主又は中小建設事業主団体に通知する。

その他、第1共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、「人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）支給決定取消及び返還通知書」（建認様式第7号）により当該中小建設事業主又は中小建設事業主団体に通知する（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により当該事業主又は事業主団体に通知する。）。

また、不支給の決定又は支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）不支給措置期間通知書」（建認様式第8号）を当該中小建設事業主又は中小建設事業主団体に通知するものとする（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不支給措置期間通知書により当該事業主又は事業主団体に通知する。）。

0700 雑則

0701 財源区分

本助成金の財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

0800 附則

0801 施行期日

イ 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」による改正については、令和4年8月1日から施行する。

ロ 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。

ハ 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。

ニ 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。

ホ 令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」

0802 経過措置

- イ 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」による改正関連

この要領の 0300b に規定する認定訓練コース（経費助成）については平成 29 年 3 月 31 日以前に開始した訓練の助成内容は、次のいずれかを選択させるものとする。

a 平成 27 年 4 月 10 日改正の第 2 各助成金別要領 9 人材確保等支援助成金（3）建設労働者確保育成助成金の 0303b に規定する支給額

b 平成 26 年 4 月 1 日改正の第 2 各助成金別要領 8 人材確保等支援助成金（3）建設労働者確保育成助成金の 0303b に規定する支給額

- ロ 平成 28 年 4 月 1 日付け職発 0401 第 40 号能発 0401 第 11 号雇発 0401 第 10 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第 2 各助成金別要領 9 人材確保等支援助成金（3）建設労働者確保育成助成金の 0300c に規定する訓練を開始した者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。

- ハ 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」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第 2 各助成金別要領 9 人材確保等支援助成金（3）建設労働者確保育成助成金の 0300c に規定する訓練を開始した者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。

- ニ 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」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第 2 各助成金別要領 12 建設労働者確保育成助成金の 0400a に規定する計画の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（経費助成））の支給については、なお従前の例とする。また、この要領の施行日前に改正前の第 2 各助成金別要領 12 建設労働者確保育成助成金の 0300c に規定する訓練を開始した者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。そのほか、この要領の施行日前に、改正前の第 2 各助成金別要領 16 キャリアアップ助成金の 2004 に規定する職業訓練計画の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（賃金助成））の支給について、または改正前の第 2 各助成金別要領 17 人材開発支援助成金 0500 に規定する訓練実施計画届の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金（認定訓練コース（賃金助成））の支給については、なお従前の例とする。

- ホ 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」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第 2 各助成金別要領 13 人材開発支援助成金（（5）建設労働者認定訓練コース）の 0400 に規定する計画の届出を行った者に対す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））の支給については、なお従前の例とする。

また、この要領の施行日前に改正前の第 2 各助成金別要領 13 人材開発支援助成金

((5)建設労働者認定訓練コース)の0300cに規定する訓練を開始した者に対する建設労働者確保育成助成金(認定訓練コース(賃金助成))の支給については、なお従前の例とする。

そのほか、この要領の施行日前に、改正前の第2各助成金別要領13人材開発支援助成金((1)特定訓練コース、(2)一般訓練コース、)0500に規定する訓練実施計画届の届出を行った者に対する建設労働者確保育成助成金(認定訓練コース(賃金助成))の支給について、または改正前の第2各助成金別要領13人材開発支援助成金((4)特別育成訓練コース)0300に規定する一般職業訓練計画届等の届出を行った者に対する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))の支給については、なお従前の例とする。

へ 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」による改正関連

この要領の施行日前に認定訓練を開始した者に対す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・賃金助成・生産性向上助成))の支給については、なお従前の例とする。

ト 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2 助成金要領 13(5)建設労働者認定訓練コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

チ 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」による改正関連

この要領の施行日前に認定訓練を開始した者に対す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・賃金助成・生産性向上助成))の支給については、なお従前の例とする。

リ 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」による改正関連

この要領の施行日前に認定訓練を開始した者に対す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・賃金助成・生産性向上助成))の支給については、なお従前の例とする。

ヌ 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」による改正関連。

この要領の施行日前に認定訓練を開始した者に対する人材開発等支援助成金(建設労働者認定訓練コース(経費助成・賃金助成・生産性向上助成))の支給については、なお従前の例とする。

ル 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」による改正関連

令和5年6月26日より前に支給申請を行った者に対する人材開発支援助成金(建設労働

者認定訓練コース）の支給については、なお従前の例とする。

ヲ 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」による改正関連。

この要領の施行日前に認定訓練を開始した者に対す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・賃金助成・賃金向上助成・資格等手当助成））の支給については、なお従前の例とする。

ワ 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」による改正関連。

この要領の施行日前に認定訓練を開始した者に対す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・賃金助成・賃金向上助成・資格等手当助成））の支給については、なお従前の例とする。

カ 令和8年4月1日付け職発0401第5号、雇均発0401第34号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連。

この要領の施行日前に認定訓練を開始した者に対す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・賃金助成・賃金向上助成・資格等手当助成））の支給については、なお従前の例とする。

日 本 標 準 産 業 分 類 (抜粋)

大 分 類 D ― 建 設 業

総 説

この大分類には、主として注文又は自己建設によって建設工事を施工する事業所が分類される。
ただし、主として自己建設で維持補修工事を施工する事業所及び建設工事の企画、調査、測量、設計、監督等を行う事業所は含まれない。

建設工事

建設工事とは、現場において行われる次の工事をいう。

- (1) 建築物、土木施設その他土地に継続的に接着する工作物及びそれらに附帯する設備を新設、改造、修繕、解体、除却若しくは移設すること。
- (2) 土地、航路、流路などを改良若しくは造成すること。
- (3) 機械装置をすえ付け、解体若しくは移設すること。

事業所

建設業の事業所は、本店(個人経営などで本店のような事務所を持たない場合は事業主の住居)、支店又はその他の事務所等で常時建設工事の請負契約を締結する事務所あるいは建設工事の現場を管理する事務所とする。

なお、建設工事の行われている現場は事業所とせず、その現場を管理する事務所に含めて一事業所とする。

建設業と他産業との関係

- (1) 建設材料、その他の製品を生産又は販売する事業所が、自己の生産品又は販売品を用いる建設工事(機械装置のすえ付け、解体、移設工事を除く)を併せ営む場合には、主な業務により製造業、卸売業又は建設業に分類される。
- (2) 金属、非金属、石炭、石油、天然ガスなどの鉱物を採取するための試掘、坑道掘さく、さく井、排土作業を主として請負う事業所は大分類C-鉱業、採石業、砂利採取業〔05〕に分類される。
- (3) 土地、建物などの不動産の賃貸業、代理業、仲介業、管理業、建設建売業(自ら労働者を雇用して建物を建設し、それを分譲する事業所を除く)、土地分譲業(自ら労働者を雇用して、土地造成を行い、それを分譲する事業所を除く)は大分類K-不動産業、物品賃貸業〔68, 69〕に分類される。
- (4) 主として試す(錐)(鉱山用を除く)、測量又は建設工事のコンサルタント、設計、監理を行う事業所は大分類L-学術研究、専門・技術サービス業〔742〕に分類される。
- (5) 国、地方公共団体等の工事事務所、土木事務所の類は、主として建設工事を自己建設(維持補修を除く)で行うもの以外は大分類L-学術研究、専門・技術サービス業〔7421〕に分類される。
- (6) 石油精製、科学、製鉄、発電等のプラントを対象として、企画、設計、調達、施工、施工管理を一括して請負い、これらのサービスを提供する事業所は大分類L-学術研究、専門・技術サービス業〔7499〕に分類される。

中分類 06―総合工事業

総 説

この中分類には、主として土木施設、建築物を完成することを発注者に対し直接請負う事業所又は自己建設で行う事業所が分類される。

建築物の改装又は軽微な増・改築工事を総合的に行う事業所も本分類に含まれる。

ただし、建築物の改装又は軽微な増・改築工事を行う事業所のうち塗装工事、内装工事、給排水・衛生設備工事などの個別の工事を行う事業所は、中分類〔07, 08〕に分類される。

小 分 類 細 分 類 番 号 番 号

060	管理、補助的経済活動を行う事業所 (06 総合工事業)
0600	主として管理事務を行う本社等 主として総合工事業の事業所を統括する本社等として、自企業の経営を推進するための総務、財務・経理、法務、広報・宣伝、保有資機材の管理、仕入・原材料購入等の現業以外の業務を行う事業所をいう。 ○管理事務を行う本社・本所・支社・支所
0609	その他の管理、補助的経済活動を行う事業所 主として総合工事業における活動を促進するため、同一企業の他事業所に対して、輸送、清掃、修理・整備、保安等の支援業務を行う事業所をいう。 ○自家用車庫；自家用修理工場；自家用補修所；自家用資材置場
061	一般土木建築工事業
0611	一般土木建築工事業 各種の土木施設と建築物を、いずれでも完成する能力を有する事業所をいう。 完成する能力とは、土木技術者及び建築技術者の双方を有し、かつ現実に土木工事及び建築工事の双方を施工しているか、又は最近において双方を施工した実績を有することである。
062	土木工事業(舗装工事業を除く)

- 0621 土木工事業(別掲を除く)
 一般土木建築工事業に属さないで、主として堤防、護岸、水利、床固、山腹工事などによる河川・砂防・海岸・治山施設工事、ダム工事、各種の貯水池、用水池などの建設工事、各種の水路工事、かんがい排水施設工事、防波堤、岸壁・栈橋などの港湾施設工事、埋立工事、干拓工事、開墾工事、軌条敷設・停車場・鉄道土工・伏せどい・溝橋などの鉄道施設工事、地下鉄・地下工作物工事、ドック建設工事、高架道路・高架施設工事、橋りょう工事(鋼橋上部工を除く)、ずい道工事、水源施設・浄水施設・送水施設・配水施設などの上水道工事、下水管きょ・ポンプ施設・下水処理場などの下水道工事、道路工事、駐車場工事、飛行場・水上飛行場工事、運動競技場・競馬場・競輪場工事、宅地造成工事などの全て又はいずれかを行うことによって、土木施設を完成する事業所をいう。
 ただし、主として造園工事を行う事業所は細分類 0622 に、しゅんせつ工事を行う事業所は細分類 0623 に、舗装工事を行う事業所は細分類 0631 に分類される。
 ×造園工事業〔0622〕；しゅんせつ工事業〔0623〕；舗装工事業〔0631〕
- 0622 造園工事業
 主として庭園、公園、緑地等の苑地を築造する工事を行う事業所をいう。
 ○ゴルフ場工事業
 ×造園業〔0141〕；植木業〔0141〕；整地工事業〔0621〕
- 0623 しゅんせつ工事業
 主としてしゅんせつ工事及びしゅんせつ工事を伴う土木工事を行う事業所をいう。
- 063 舗装工事業
- 0631 舗装工事業
 主として道路舗装工事及び舗装工事を伴う土木工事を行う事業所をいう。
 ○道路舗装工事業
- 064 建築工事業(木造建築工事業を除く)
- 0641 建築工事業(木造建築工事業を除く)
 主として木造建築物のみでなく、鉄骨鉄筋コンクリート造建築物、鉄筋コンクリート造建築物、無筋コンクリート造建築物、鉄骨造建築物、組立鉄筋コンクリート造建築物、コンクリートブロック造建築物、プレハブ리케이션建築物(ユニット住宅を含む)、石造建築物又はれんが造建築物を完成する事業所をいう。
 ○建築工事請負業；鉄骨造建築工事請負業；組立鉄筋コンクリート造建築工事業；コンクリートブロック造建築工事業；プレハブ리케이션建築工事業
 ×建築リフォーム工事業〔0661〕
- 065 木造建築工事業
- 0651 木造建築工事業
 主として木造建築物のみを完成する事業所をいう。
 ○木造住宅建築工事業
 ×木造建築リフォーム工事業〔0661〕
- 066 建築リフォーム工事業
- 0661 建築リフォーム工事業
 主として各種建築物の改装又は軽微な増・改築工事を総合的に行う事業所をいう。
 ○住宅リフォーム工事業；木造建築リフォーム工事業
 ×内装工事業〔0782〕；塗装工事業〔0771〕；屋根工事業〔0761 又は 0794〕；冷暖房設備工事業〔0832〕；給排水・衛生設備工事業〔0833〕

中分類 07－職別工事業（設備工事を除く）

総 説

この中分類には、主として下請として工事現場において建築物又は土木施設などの工事目的物の一部を構成するための建設工事を行う事業所が分類される。

ただし、設備工事を行う事業所は中分類 08－設備工事業に分類される。

小分類細分類 番号番号

- 070 管理、補助的経済活動を行う事業所（07 職別工事業）
 - 0700 主として管理事務を行う本社等
 - 主として職別工事業の事業所を統括する本社等として、保有資機材の管理等の現業以外の業務を行う事業所をいう。
 - 管理事務を行う本社・本所・支社・支所
 - 0709 その他の管理、補助的経済活動を行う事業所
 - 主として職別工事業における活動を促進するため、同一企業の他事業所に対して、輸送、清掃、修理・整備、保安等の支援業務を行う事業所をいう。
 - 自家用車庫；自家用修理工場；自家用補修所；自家用資材置場
- 071 大工工事業
 - 0711 大工工事業（型枠大工工事業を除く）
 - 主として大工工事（型枠大工工事業を除く）を行う事業所をいう。
 - 建築物建設について、大工工事（型枠大工工事業を除く）のほかにとび工事、左官工事、屋根工事などを組み合わせて、木造建築物の完成を発注者から直接に請負うことを主とする事業所は中分類 06〔0651〕に、主として型枠大工工事を行う事業所は細分類 0712 に分類される。
 - 造作大工業；堂宮大工業（総合請負をしないもの）；木造りゅう骨工事請負業
 - ×木造建築工事業〔0651〕；型枠大工工事業〔0712〕
 - 0712 型枠大工工事業
 - 主として型枠大工工事を行う事業所をいう。
 - 仮枠大工工事業
- 072 とび・土工・コンクリート工事業
 - 0721 とび工事業
 - 主として建方、足場組立、金属製仮設工事、支柱工事、ひき屋工事を行う事業所をいう。
 - 足場組立業；建方業（とび工事を主とするもの）；ひき屋工事業；メタルフォーム組立業；組立鉄筋コンクリート組立業；くい打工事業；仕事師業（とび工事を主とするもの）
 - 0722 土工・コンクリート工事業
 - 主として土工工事及び一般的なコンクリート工事（型枠大工工事業を除く）を行う事業所をいう。
 - 機械土工工事業；コンクリート圧送工事業；コンクリート打設工事業；仕事師業（土工工事を主とするもの）；地盤改良工事業；ウエルポイント工事業；薬液注入工事業
 - 0723 特殊コンクリート工事業
 - 主として潜かん（函）などの特殊コンクリート基礎工事、場所打ちコンクリートぐい工事、独立コンクリート煙突工事などの作業を行う事業所をいう。
 - 特殊コンクリート基礎工事業；場所打ちコンクリートぐい工事業；独立コンクリート煙突工事業；プレストレストコンクリート工事業
- 073 鉄骨・鉄筋工事業
 - 0731 鉄骨工事業
 - 主として現場で構造用鋼材の組立、びょう接、溶接工事を行う事業所をいう。
 - 橋りょう工事業
 - ×建設用・建築用金属製品製造業（製缶板金業を含む）〔244〕
 - 0732 鉄筋工事業
 - 主としてコンクリート用鉄筋工事を行う事業所をいう。
- 074 石工・レンガ・タイル・ブロック工事業
 - 0741 石工工事業
 - 主として現場で天然石あるいは人造石の造形、取付け仕上げを行う事業所をいう。
 - 石工業（建設工事を行うもの）；石垣築造業；道路石工事業；軌道石工事業
 - ×建築材料卸売業〔531〕；石工品製造業〔2184〕，土工工事業〔0722〕
 - 0742 れんが工事業
 - 主としてれんが工事を行う事業所をいう。
 - ×築炉工事業〔0891〕；モザイクタイル加工業〔2146〕
 - 0743 タイル工事業
 - 主としてタイル・モザイク・テラコッタ工事を行う事業所をいう。
 - ×モザイクタイル加工業〔2146〕
 - 0744 コンクリートブロック工事業
 - 主としてコンクリートブロック工事を行う事業所をいう。
 - 歩道用コンクリートブロック工事業
 - ×コンクリート製品製造業〔2123〕
- 075 左官工事業
 - 0751 左官工事業
 - 主として左官工事、モルタル工事及び吹付け工事などを行う事業所をいう。
 - とぎ出し工事業；洗い出し工事業；木舞業；漆くい工事業
- 076 板金・金物工事業

- 0761 金属製屋根工事業
主として亜鉛鉄板、銅板、アルミニウム板などを用い、折板、瓦棒、波形平板ぶきなどの工法による屋根工事を行う事業所をいう。
○鉄板屋根ぶき業；銅板屋根ぶき業；アルミニウム屋根ぶき業
×かわら屋根ぶき業〔0794〕；スレート屋根ぶき業〔0794〕
- 0762 板金工事業
主としてとい(樋)、水切、雨押、スカイライト、ブリキ煙突などの工事を行う事業所をいう。
注文を受けて板金工事用の製品を製作し、これを現場で取り付ける事業所も含まれる。
- 0763 建築金物工事業
主として面格子、装飾金物、メタルラスなどの建築金物工事を行う事業所をいう。
×金物卸売業〔5591〕；金物小売業〔6021〕
- 077 塗装工事業
0771 塗装工事業(道路標示・区画線工事業を除く)
主として建築物内外、建築設備、鉄塔、鉄橋その他の鋼製構築物、木柱、木べい、木橋その他の木造構築物、船舶などの塗装を行う事業所をいう。
○鋼橋塗装工事業；建築装飾工事業(塗装工事を主とするもの)；船舶塗装業
×看板書き業〔9293〕；塗料卸売業〔5321〕；道路標示・区画線工事業〔0772〕
- 0772 道路標示・区画線工事業
主として道路面の標示・区画線工事を塗装によって行う事業所をいう。
- 078 床・内装工事業
0781 床工事業
主としてプラスチック系床タイル、床シート、カーペット、フローリングブロックなどの取付け・仕上工事を行う事業所をいう。
○床張工事業；フローリング工事業；船舶床張請負業
- 0782 内装工事業
主としてテックスその他繊維板のはり付け工事、壁紙工事、その他建築物及び船舶内部の装飾工事を行う事業所をいう。
○テックス工事業；練付工事業；壁紙工事業；室内装飾工事業
×家具小売業〔6011〕；畳卸売業〔5513〕；家具・建具卸売業〔5511〕；室内装飾繊維品卸売業〔5514〕
- 079 その他の職別工事業
0791 ガラス工事業
主としてガラスの取付工事のみを行う事業所をいう。
ガラスを販売するとともにその取付工事を行う事業所は含まれない。
×板ガラス卸売業〔5313〕；板ガラス小売業〔6094〕
- 0792 金属製建具工事業
主として金属製サッシ、金属製ドア、金属製シャッター、防火扉、非常階段などの取付工事のみを行う事業所をいう。
個人の注文を受けて金属製建具を製作しこれを取付ける事業所は大分類Ⅰ－卸売・小売業〔6012〕に分類される。
○金属製建具取付業
×金属扉・窓枠・くり形及び組枠製造業〔2443〕；建具小売業〔6012〕
- 0793 木製建具工事業
主として木製建具の取付工事のみを行う事業所をいう。
個人の注文を受けて木製建具を製作しこれを取付ける事業所は大分類Ⅰ－卸売・小売業〔6012〕に分類される。
○つりこみ業
×建具小売業〔6012〕；家具・建具卸売業〔5511〕；建具製造業〔1331〕
- 0794 屋根工事業(金属製屋根工事業を除く)
主として屋根工事(金属製屋根工事業を除く)を行う事業所をいう。
○屋根ぶき業(板金を除く)；かわら屋根ぶき業；木羽屋根ぶき業；とんとんぶき業；スレート屋根ぶき業；かや屋根ぶき業
×コンクリート製品製造業〔2123〕；金属製屋根工事業〔0761〕
- 0795 防水工事業
主としてアスファルト防水工事、モルタル防水工事などを行う事業所をいう。
○アスファルト防水工事業；モルタル防水工事業
- 0796 解体・はつり工事業
主として工作物の解体又はコンクリート構造物のはつり及び破壊を行う事業所をいう。
- 0799 他に分類されない職別工事業
主として他に分類されない職別工事を行う事業所をいう。
○サンドブラスト業；潜水工事業；建設揚重業；炉解体業；カーテンウォール工事業；電気防蝕工事業

中分類 08－設備工事業

総 説

この中分類には、主として電気工作物、電気通信信号施設、空気調和設備、給排水・衛生設備、昇降設備、その他機械装置などの設備を完成することを発注者に対し直接請負う事業所又は自己建設を行う事業所並びに下請としてこれらの設備の一部を構成するための設備工事を行う事業所が分類される。

小分類細分類 番号番号

- 080 管理、補助的経済活動を行う事業所（08 設備工事業）
- 0800 主として管理事務を行う本社等
主として設備工事業の事業所を統括する本社等として、自企業の経営を推進するための総務、財務・経理、法務、広報・宣伝、保有資機材の管理、仕入れ・原材料購入等の現業以外の業務を行う事業所をいう。
○管理事務を行う本社・本所・支社・支所
- 0809 その他の管理、補助的経済活動を行う事業所
主として設備工事業における活動を促進するため、同一企業の他事業所に対して、輸送、清掃、修理・整備、保安等の支援業務を行う事業所をいう。
○自家用車庫；自家用修理工場；自家用補修所；自家用資材置場
- 081 電気工事業
- 0811 一般電気工事業
主として送電線・配電線工事(地中線工事を含む)、電気鉄道・トロリーカー・ケーブルカー等の電線路工事、海底電線路配線工事、しゅんせつ船電路工事、その他これらに類する工事並びに水力発電所・火力発電所の電気設備工事、変電所変電設備工事、開閉所設備工事、変流所設備工事、船内電気設備工事、電気医療装置設備工事等の設備工事を全て又はいずれかを施工する事業所をいう。
○送配電電線路工事業；電気設備工事業
- 0812 電気配線工事業
主として建築物、建造物の屋内、屋側及びその構内外の電灯照明、電力、同機器の配線工事、一般工場、事業場、会社、商店、住宅その他電灯照明電力機器の配線工事、屋外照明、アーケード、道路照明等の照明設備配線工事、一般電気使用施設の自家用受変電設備工事、配線工事、空港等の配線工事又はネオン広告塔・電気サイン広告塔・ネオン看板・電気看板等の設備並びに配線工事の全て又はいずれかを施工する事業所をいう。
○ネオン装置工事業；船内配線業
×電気機械器具小売業〔5931〕；電気機械器具卸売業〔543〕；屋外広告業（総合的なサービスを提供するもの）〔7311〕
- 082 電気通信・信号装置工事業
- 0821 電気通信工事業(有線テレビジョン放送設備設置工事業を除く)
主として電話線路(ケーブルを含む)、無線電信電話空中線設備(支持柱を含む)、電信電話機械設備に関する工事又はその一部を施工する事業所をいう。
ただし、有線テレビジョン放送設備の設置工事を施工する事業所は細分類 0822 に分類される。
○電話線路工事業；通信土木工事業；有線・無線電話機械設備設置工事業；電信機械設備設置工事業；無線テレビジョン放送設備設置工事業；有線・無線ラジオ放送設備設置工事業
×通信機械器具卸売業〔5432〕；有線テレビジョン放送設備設置工事業〔0822〕
- 0822 有線テレビジョン放送設備設置工事業
主として有線テレビジョン放送設備の設置工事を施工する事業所をいう。
- 0823 信号装置工事業
主として閉そく器、電気信号機、連動機、転てつ装置、踏切保安装置、電気信号線支持物などの信号保安装置及び火災報知機、その他の警報装置に関する工事を施工する事業所をいう。
○火災報知器工事業
×通信機械器具卸売業〔5432〕
- 083 管工事業(さく井工事業を除く)
- 0831 一般管工事業
主として冷暖房設備、温湿度調節装置、換気装置、空気調節装置、乾燥装置、冷凍冷蔵装置、製氷装置、冷却塔などの熱学施設及び給排水・衛生設備に関する工事を全て施工する事業所をいう。
- 0832 冷暖房設備工事業
一般管工事業に属さない、主として冷暖房設備、温湿度調節装置、換気装置、空気調節装置、乾燥装置、冷凍冷蔵装置、製氷装置、冷却塔などの工事を施工する事業所をいう。
○温湿度調節装置・乾燥装置工事業；冷凍冷蔵・製氷装置工事業
- 0833 給排水・衛生設備工事業
一般管工事業に属さない、主として建築物、工場など各種施設の給水設備(井戸ポンプを含む)、排水設備、給湯設備、消火設備、水洗便所、ちゅう房設備、汚水汚物処理装置、汚物浄化槽、じんかい処理装置などの設備工事を施工する事業所をいう。

- 給水設備工事業；排水設備工事業；消火設備工事業；井戸ポンプ工事業
×衛生用陶磁器卸売業〔5319〕
- 0839 その他の管工事業
主としてガス導管配管，ガス内管配管，送油管配管，プラント配管，その他の配管工事を行う事業所をいう。
○ガス配管工事業；配管工事業
- 084 機械器具設置工事業
- 0841 機械器具設置工事業(昇降設備工事業を除く)
主として機械装置のすえ付基礎工事，機械装置のすえ付け，組立，解体などの工事を施工する事業所をいう。
○収じん(塵)装置工事業；索道架設工事業；計装工事業；自動ドア設置工事業；自動改札機設置工事業
- 0842 昇降設備工事業
主としてエレベータ，エスカレータなどの昇降設備に関する建設工事を施工する事業所をいう。
- 089 その他の設備工事業
- 0891 築炉工事業
主として溶鉱炉，平炉，石灰窯，れんが窯，融解窯，じんあい(塵埃)焼却炉，火葬場の炉，火力発電所などのボイラなど各種の窯炉建設工事を行う事業所をいう。
- 0892 熱絶縁工事業
主として管，ボイラ，その他の熱絶縁工事を行う事業所をいう。
○保温保冷工事業；ボイラ熱絶縁工事業
- 0893 道路標識設置工事業
主として道路において標識設置工事を行う事業所をいう。
- 0894 さく井工事業
主としてさく井，観測井・環元井，温泉の掘さく，浅井戸の築造，揚水設備の設置などの工事を行う事業所をいう。
○さく泉工事業；井戸掘業
×原油採取業〔0531〕；天然ガス採取業〔0532〕

建設業法における建設業の範囲

No. 1

建設工事の種類	建設工事の内容	建設工事の例示
土木一式工事	総合的な企画、指導、調整のもとに土木工作物を建設する工事(補修、改造又は解体する工事を含む。以下同じ。)	
建築一式工事	総合的な企画、指導、調整のもとに建築物を建設する工事	
大工工事	木材の加工又は取付けにより工作物を築造し、又は工作物に木製設備を取付ける工事	大工工事、型枠工事、造作工事
左官工事	工作物に壁土、モルタル、漆くい、プラスター、繊維等をこて塗り、吹付け、又ははり付ける工事	左官工事、モルタル工事、モルタル防水工事、吹付け工事、とぎ出し工事、洗い出し工事
とび・土工・コンクリート工事	イ 足場の組立て、機械資材等の重量物の運搬配置、鉄骨等の組立て等を行う工事 ロ くい打ち、くい抜き及び場所打ぐいを行う工事 ハ 土砂等の掘削、盛上げ、締固め等を行う工事 ニ コンクリートにより工作物を築造する工事 ホ その他基礎的ないしは準備的工事	イ とび工事、ひき工事、足場等仮設工事、重量物の揚重運搬配置工事、鉄骨組立て工事、コンクリートブロック据付け工事 ロ くい工事、くい打ち工事、くい抜き工事、場所打ぐい工事 ハ 土工事、掘削工事、根切り工事、発破工事、盛土工事 ニ コンクリート工事、コンクリート打設工事、コンクリート圧送工事、プレストレストコンクリート工事 ホ 地すべり防止工事、地盤改良工事、ボーリンググラウト工事、土留め工事、仮締切り工事、吹付け工事、道路附属物設置工事、捨石工事、外構工事、はつり工事
石工事	石材(石材に類似のコンクリートブロック及び擬石を含む。)の加工又は積方により工作物を築造し、又は工作物に石材を取付ける工事	石積み(張り)工事、コンクリートブロック積み(張り)工事
屋根工事	瓦、スレート、金属薄板等により屋根をふく工事	屋根ふき工事
電気工事	発電設備、変電設備、送配電設備、構内電気設備等を設置する工事	発電設備工事、送配電線工事、引込線工事、変電設備工事、構内電気設備(非常用電気設備を含む。)工事、照明設備工事、電車線工事、信号設備工事、ネオン装置工事
管工事	冷暖房、空気調和、給排水、衛生等のための設備を設置し、又は金属製の管を使用して水、油、ガス、水蒸気等を送配するための設備を設置する工事	冷暖房設備工事、冷凍冷蔵設備工事、空気調和設備工事、給排水・給湯設備工事、厨房設備工事、衛生設備工事、浄化槽工事、水洗便所設備工事、ガスパ配管工事、ダクト工事、管内更生工事
タイル・れんが・ブロック工事	れんが、コンクリートブロック等により工作物を築造し、又は工作物にれんが、コンクリートブロック、タイル等を取付け、又ははり付ける工事	コンクリートブロック積み(張り)工事、レンガ積み(張り)工事、タイル張り工事、築炉工事、スレート張り工事、サイディング工事
鋼構造物工事	形鋼、鋼板等の鋼材の加工又は組立てにより工作物を築造する工事	鉄骨工事、橋梁工事、鉄塔工事、石油、ガス等の貯蔵用タンク設置工事、屋外広告工事、閘門、水門等の門扉設置工事
鉄筋工事	棒鋼等の鋼材を加工し、接合し、又は組立てる工事	鉄筋加工組立て工事、鉄筋継手工事
ほ装工事	道路等の地盤面をアスファルト、コンクリート、砂、砂利、砕石等によりほ装する工事	アスファルトほ装工事、コンクリートほ装工事、ブロックほ装工事、路盤築造工事
しゅんせつ工事	河川、港湾等の水底をしゅんせつする工事	しゅんせつ工事

建設工事の種類	建設工事の内容	建設工事の例示
板金工事	金属薄板等を加工して工作物に取付け、又は工作物に金属製の付属物を取付ける工事	板金加工取付け工事、建築板金工事
ガラス工事	工作物にガラスを加工して取付ける工事	ガラス加工取付け工事、ガラスフィルム工事
塗装工事	塗料、塗材等を工作物に吹付け、塗付け、又ははり付ける工事	塗装工事、溶射工事、ライニング工事、布張り仕上工事、鋼構造物塗装工事、路面標示工事
防水工事	アスファルト、モルタル、シーリング材等によって防水を行う工事	アスファルト防水工事、モルタル防水工事、シーリング工事、塗膜防水工事、シート防水工事、注入防水工事
内装仕上工事	木材、石膏ボード、吸音板、壁紙、たたみビニール床タイル、カーペット、ふすま等を用いて建築物の内装仕上げを行う工事	インテリア工事、天井仕上工事、壁張り工事、内装間仕切り工事、床仕上工事、たたみ工事、ふすま工事、家具工事、防音工事
機械器具設置工事	機械器具の組立て等により工作物を建設し又は工作物に機械器具を取付ける工事	プラント設備工事、運搬機器設備工事、内燃力発電設備工事、集塵機器設備工事、給排気機器設備工事、揚排水機器設備工事、ダム用仮設備工事、遊技施設設置工事、舞台装置設置工事、サイロ設置工事、立体駐車場設備工事
熱絶縁工事	工作物又は工作物の設備を熱絶縁する工事	冷暖房設備、冷凍冷蔵設備、動力設備又は燃料工業、化学工業等の設備の熱絶縁工事、ウレタン吹付け断熱工事
電気通信工事	有線電気通信設備、無線電気通信設備、放送機械設備、データ通信設備等の電気通信設備を設置する工事	電気通信線路設備工事、電気通信機械設置工事、放送機械設置工事、空中線設備工事、データ通信設備工事、情報制御設備工事、ＴＶ電波障害防除設備工事
造園工事	整地、樹木の植栽、景石のすえ付け等により庭園、公園、緑地等の苑地を築造する工事	植栽工事、地被工事、景石工事、地ごしらえ工事、公園設備工事、広場工事、園地工事、水景工事、緑地育成工事
さく井工事	さく井機械等を用いてさく孔、さく井を行う工事又はこれらの工事を伴う揚水設備設置等を行う工事	さく井工事、観測井工事、還元井工事、温泉掘削工事、井戸築造工事、さく孔工事、石油掘削工事、天然ガス掘削工事、揚水設備工事
建具工事	工作物に木製又は金属製の建具等を取付ける工事	金属製建具取付け工事、サッシ取付け工事、金属製カーテンウォール取付け工事、シャッター取付け工事、自動ドア取付け工事、木製建具取付け工事、ふすま工事
水道施設工事	上水道、工業用水道等のための取水、浄水、配水等の施設を築造する工事又は公共下水道若しくは流域下水道の処理設備を設置する工事	取水施設工事、浄水施設工事、配水施設工事、下水道処理設備工事
消防施設工事	火災警報設備、消火設備、避難設備若しくは消火活動に必要な設備を設置し、又は工作物に取付ける工事	屋内消火栓設置工事、スプリンクラー設置工事、水噴射、泡、不燃性ガス、蒸発性液体又は粉末による消火設備工事、屋外消火栓設置工事、動力消防ポンプ設置工事、火災報知設備工事、漏電火災警報器設置工事、非常警報設備工事、金属製避難はしご、救助袋、緩降機、避難橋又は排煙設備の設置工事
清掃施設工事	し尿処理施設又はごみ処理施設を設置する工事	ごみ処理施設工事、し尿処理施設工事
解体工事	工作物の解体を行う工事	工作物解体工事

別表3

認定訓練における建設関連の訓練の種類等一覧

1 普通職業訓練

① 普通課程

訓 練 科		訓 練 期 間
訓 練 系	専 攻 科	
園芸サービス系	造園科	1 年
金属加工系	塑性加工科	〃
〃	溶接科	〃
〃	構造物鉄工科	〃
木材加工系	木工科	〃
電力系	電気工事科	〃
〃	送配電科	〃
機械整備系	建設機械整備科	〃
石材加工系	石材加工科	〃
建築施工系	木造建築科	〃
〃	枠組壁建築科	〃
〃	とび科	〃
〃	鉄筋コンクリート施工科	〃
〃	プレハブ建築科	〃
〃	建築設計科	〃
建築外装系	屋根施工科	〃
〃	スレート施工科	〃
〃	防水施工科	〃
〃	サッシ・ガラス施工科	〃
〃	建築板金科	〃
建築内装系	畳科	〃
〃	インテリア・サービス科	〃
〃	床仕上施工科	〃
〃	表具科	〃
建築仕上系	左官・タイル施工科	〃
〃	築炉科	〃
〃	ブロック施工科	〃
〃	熱絶縁施工科	〃
設備施工系	冷凍空調設備科	〃
〃	配管科	〃
〃	住宅設備機器科	〃
土木系	さく井科	〃
〃	土木施工科	〃
〃	測量・設計科	〃
揚重運搬機械運転系	クレーン運転科	〃
〃	建設機械運転科	〃
塗装系	建築塗装科	〃

② 短期課程のうち各技能士コース

イ 一級技能士コース

訓 練 科		訓 練 時 間		
		150 時間	120 時間	100 時間
1 造	造			○
2 さ	さ			○
3 鉄	鉄		○	
4 建	建		○	
5 建	建	○		
6 冷	冷			
7 建	建		○	
8 石	石		○	○
9 建	建			○
10 か	か			○
11 と	と			○
12 左	左			○
13 築	築			○
14 プ	プ			○
15 タ	タ			○
16 畳	畳		○	○
17 配	配			○
18 厨	厨			○
19 型	型			○
20 鉄	鉄			○
21 コ	コ			○
22 防	防			○
23 内	内			○
24 ス	ス			○
25 熱	熱		○	○
26 カ	カ		○	
27 サ	サ			○
28 ガ	ガ			○
29 ウ	ウ	○		○
30 建	建			○
31 表	表			○
32 塗	塗			○

ロ 二級技能士コース

訓 練 科		訓 練 時 間		
		150 時間	120 時間	100 時間
1 造	造			○
2 さ	さ			○
3 鉄	鉄		○	
4 建	建		○	
5 建	建	○		
6 冷	冷			
7 建	建		○	○
8 石	石		○	
9 建	建			○
10 か	か			○
11 と	と			○
12 左	左			○
13 築	築			○
14 プ	プ			○
15 タ	タ			○
16 畳	畳		○	○
17 配	配			○
18 厨	厨			○
19 型	型			○
20 鉄	鉄			○
21 コ	コ			○
22 防	防			○
23 内	内			○
24 ス	ス			○
25 熱	熱		○	○
26 カ	カ		○	
27 サ	サ		○	○
28 ガ	ガ			○
29 ウ	ウ	○		○
30 建	建			○
31 表	表			○
32 塗	塗			○

ハ 単一等級技能士コース

訓 練 科	訓 練 時 間
1 枠 組 壁 建 築 科	○
2 れ ん が 積 み 科	○
3 エーエルシーパネル施工科	○
4 コンクリート積みブロック施工科	○
5 浴 槽 設 備 施 工 科	○
6 樹 脂 接 着 剤 注 入 施 工 科	○
7 パ ル コ ニ ー 施 工 科	○
8 路 面 標 示 施 工 科	○

③ 短期課程のうち管理監督者コース

教科の科目	訓練時間
監督者訓練 1 科 (仕事の教え方)	10 時間
監督者訓練 2 科 (改善の仕方)	10
監督者訓練 3 科 (人の扱い方)	10
監督者訓練 4 科 (安全作業のやり方)	12
監督者訓練 5 科 (訓練計画の進め方)	40
監督者訓練 6 科 (問題解決の仕方)	40 座学 20 職場実習 20

④ 短期課程のうち別表第 4 に定めるもの

訓練科目	訓練期間
板金科	6 月
製材機械整備科	〃
建設機械整備科	〃
石材機械科	〃
建機築科	〃
とび科	〃
ブロック建築科	〃
配管科	〃
さく井科	〃
建設設備科	〃
プレハブ建築科	〃
土木科	〃
ボイラー運転科	〃
クレーン運転科	〃
建設機械運転科	3 月
玉掛け科	2 月

⑤ 上記以外の短期課程

教科の科目	訓練時間
訓練の対象となる労働者の技能の程度に応じてその職業に必要な技能を修得させるために適切と認められるものであること。 ただし、経理事務（建設業経理事務士、建設業経理士に係る訓練は除く。）、営業販売的な要素を持った訓練は除く。	12 時間以上

2 高度職業訓練

① 専門課程

訓練科		訓練期間
訓練系	専攻科	
居住システム系	住居環境科	2 年
〃	建築科	〃
〃	建築物仕上料科	〃
〃	建築設備科	〃
〃	インテリア科	〃
土木システム工学科		2 年

3 指導員訓練

① 研修課程

教科	訓練時間
指導方法、専門学科 又は実技	12 時間以上

(注) 訓練時間は、標準を示すものであること。

人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）の支給申請書に添付する書類

申請書の名称	添付書類
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））支給申請書（建認様式第3号） ※電子申請の場合は、「支給申請書（経費助成）」	<u>○ 共通</u> 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））の助成金支給申請内訳書（建認様式第3号別紙1） 2 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））の支給申請に係る経費区分内訳書（建認様式第3号別紙2） 3 認定訓練助成事業費補助金（運営費）交付決定通知書の写し又は広域団体認定訓練助成金支給決定通知書の写し 4 認定訓練助成事業費（運営費）補助事業実績報告書の写し 5 助成対象となる訓練科ごとの経費内訳が分かる書類（任意様式） ・補助事業に係る精算確定に係る都道府県の通知書（建設関連の訓練に係る補助金の確定額と建設関連以外の訓練に係る補助金の確定額は判別できるもの） ・都道府県に提出した精算報告書に添付された補助対象経費の内訳等であって、建設関連の訓練に要した経費と建設関連以外の訓練に要した補助対象経費が判別できる書類など） 6 受講者名簿及び訓練の内容がわかるカリキュラム（認定職業訓練助成事業費補助金等の補助対象となった建設関連の訓練のもの） 7 その他管轄労働局長が必要と認める書類
	<u>○ 中小建設事業主団体</u> <u>1 構成員内訳表（建認別様式第1号）</u> <u>2 中小建設事業主団体であることがわかる書類（定款又は規約、寄付行為、決算書（事業報告書）、会員名簿等）</u>
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））支給申請書（建認様式第4号） ※電子申請の場合は、「支給申請書（賃金助成）」	1 「人材開発支援助成金支給申請書」等の写し 2 電子申請の場合は、雇用関係助成金ポータルにより指定する「対象労働者一覧」 3 その他管轄労働局長が必要と認める書類
3 人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース（賃金向上助成・資格等手当助成））支給申請書（建認様式第4号） ※電子申請の場合は、「支給申請書（賃金向上助成・資格等手当助成）」	1 人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）の支給決定通知書の写し 2 <u>人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース）賃金向上助成・資格等手当助成 確認シート（建認様式第4号別紙1）</u> <u>（賃金向上助成・資格等手当助成—確認シート）—</u> <u>※電子申請の場合は、雇用関係助成金ポータルにより指定する「賃金向上助成・資格等手当助成 対象労働者一覧」</u> 3 算定の根拠となる証拠書類 ・賃金増額改定前後3か月又は資格等手当支払前後3か月の賃金台帳等 ・賃金増額改定前後の雇用契約書（賃金要件の場合のみ） ・資格等手当について規定をした労働協約、就業規則又は労働契約等（資格等手当要件の場合のみ）

	4 その他管轄労働局長が必要と認める書類

第3 その他（廃止及び経過措置）

- 1 高年齢者雇用安定助成金高年齢者労働移動支援コースは、平成27年3月31日をもって廃止する。
なお、平成27年4月1日より前に、支給申請書及び添付書類を機構理事長に提出した事業主に対する高年齢者雇用安定助成金労働移動支援コースの支給については、なお従前の例による。
- 2 両立支援助成金中小企業両立支援助成金休業中能力アップコースは、平成26年3月31日をもって廃止する。
なお、平成26年3月31日までに育児休業又は介護休業を開始し、平成26年9月30日までに当該休業を終了した労働者に係る両立支援助成金中小企業両立支援助成金休業中能力アップコースの申請（女性の活躍促進のための目標値を定め、公表し、当該目標値を達成した場合の加算の申請も含む。）に対する両立支援助成金中小企業両立支援助成金休業中能力アップコースの支給については、なお従前の例による。
- 3 障害者雇用促進助成金精神障害者等雇用安定奨励金（精神障害者雇用安定奨励金）は、平成27年3月31日をもって廃止する。
なお、平成27年4月1日より前に雇い入れられた労働者に係る障害者雇用促進助成金精神障害者等雇用安定奨励金（精神障害者雇用安定奨励金）の支給については、なお従前の例による。
- 4 両立支援等助成金ポジティブ・アクション能力アップ助成金は、平成27年3月31日をもって廃止する。
経過措置なし
- 5 両立支援等助成金子育て期短時間勤務支援助成金は、平成27年4月9日をもって廃止する。
なお、平成27年4月9日までに、子育て期短時間勤務支援金支給要領 0202 に定める短時間勤務制度を開始し、当該制度を6か月以上利用した上で、6か月利用した日の翌日から引き続き雇用保険の被保険者として1か月以上雇用した日が平成27年12月31日までの労働者に係る申請に対する両立支援等助成金子育て期短時間勤務支援助成金の支給については、なお従前の例による。
- 6 両立支援等助成金中小企業両立支援助成金期間雇用者継続就業支援コースは、平成28年3月31日をもって廃止する。
なお、平成28年3月31日までに育児休業を終了し、原職等に復帰した労働者（子の1歳到達日を超えて育児休業を取得した場合は、子の1歳の誕生日の前日が平成28年3月31日までに到来する者を含む。）に係る申請に対する両立支援等助成金中小企業両立支援助成金期間雇用者継続就業支援コースの支給については、なお従前の例による。
- 7 企業内人材育成推進助成金は、平成28年3月31日をもって廃止する。
なお、平成28年4月1日より前に支給要件を満たした事業主又は事業主団体に対する企業内人材育成推進助成金の支給については、なお従前の例による。
- 8 人材確保等支援助成金建設労働者確保育成助成金新分野教育訓練コースは、平成28年3月31日をもって廃止する。
なお、平成28年4月1日より前に受理した人材確保等支援助成金建設労働者確保育成助成金新分野教育訓練コースの計画届に係る申請については、なお従前の例とする。
- 9 両立支援等助成金介護支援取組助成金は、平成28年10月19日をもって廃止する。
なお、平成28年10月19日以前に介護支援取組助成金の支給要件を満たした事業主からの申請に対する介護支援取組助成金の支給については、なお従前の例による。

- 10 高年齢者雇用安定助成金高年齢者活用推進コースは、平成29年3月31日をもって廃止する。
なお、平成29年4月1日より前に、環境整備計画書及び添付書類を機構理事長に提出した事業主に対する高年齢者雇用安定助成金高年齢者活用推進コースの支給については、なお従前の例による。
- 11 高年齢者雇用安定助成金高年齢者無期雇用転換コースは、平成29年3月31日をもって廃止する。
なお、平成29年4月1日より前に、無期雇用転換計画書及び添付書類を機構理事長に提出した事業主に対する高年齢者雇用安定助成金無期雇用転換コースの支給については、なお従前の例による。
- 12 労働移動支援助成金人材育成支援コースは、平成30年3月31日をもって廃止する。
なお、平成30年4月1日より前に提出された職業訓練計画に係る労働移動支援助成金人材育成支援コースの支給については、なお従前の例による。
- 13 労働移動支援助成金移籍人材育成支援コースは、平成30年3月31日をもって廃止する。
なお、平成30年4月1日より前に提出された職業訓練計画に係る労働移動支援助成金移籍人材育成支援コースの支給については、なお従前の例による。
- 14 人材開発支援助成金キャリア形成支援制度導入コースは、平成30年3月31日をもって廃止する。
なお、平成30年4月1日より前に制度導入・適用計画を提出した事業主に対する人材開発支援助成金キャリア形成支援制度導入コースの支給については、なお従前の例による。
- 15 人材開発支援助成金職業能力検定制導入コースは、平成30年3月31日をもって廃止する。
なお、平成30年4月1日より前に検定実施計画を提出した事業主に対する人材開発支援助成金職業能力検定制導入コースの支給については、なお従前の例による。
- 16 労働移動支援助成金中途採用拡大コースは、平成31年3月31日をもって廃止する。
なお、平成31年4月1日より前に提出された中途採用計画に係る労働移動支援助成金中途採用拡大コースの支給については、なお従前の例による。
- 17 障害者雇用安定助成金障害や傷病治療と仕事の両立支援コースは、平成31年3月31日をもって廃止する。
なお、平成31年4月1日より前に計画書を提出した事業主に対する障害者雇用安定助成金障害や傷病治療と仕事の両立支援コースの支給については、なお従前の例による。
- 18 障害者雇用安定助成金中小企業障害者多数雇用施設設置等コースは、平成31年3月31日をもって廃止する。
なお、平成31年4月1日より前に受給資格認定に係る申請書等を提出した事業主に対する中小企業障害者多数雇用施設設置等コースの支給については、なお従前の例による。
- 19 65歳超雇用推進助成金高年齢者雇用環境整備支援コースは、平成31年3月31日をもって廃止する。
なお、平成31年4月1日より前に、雇用環境整備計画書及び添付書類を機構理事長に提出した事業主に対する65歳超雇用推進助成金高年齢者雇用環境整備支援コースの支給については、なお従前の例による。
- 20 特定求職者雇用開発助成金三年以内既卒者等採用定着コースは、平成31年4月30日をもって廃止する。
なお、平成31年5月1日より前に雇い入れた対象労働者に対する、特定求職者雇用開発助成金三年以内既卒者等採用定着コースの支給については、なお従前の例による。
- 21 特定求職者雇用開発助成金障害者初回雇用コースは、令和3年3月31日をもって廃止する。
なお、令和3年4月1日より前に雇い入れた対象労働者に対する、特定求職者雇用開発助成金初回雇

用コースの支給については、なお従前の例による。

- 22 障害者雇用安定助成金障害者職場定着支援コースは、令和3年3月31日をもって廃止する。

なお、令和3年4月1日より前に職場定着支援計画を提出した事業主に対する障害者雇用安定助成金障害者職場定着支援コースの支給については、なお従前の例による。ただし、0402ニの職場定着支援計画変更届の提出について、計画の開始日を変更する場合、変更後の計画の開始日が令和4年3月31日以前となるものであること。

- 23 障害者雇用安定助成金障害者職場適応援助コースは、令和3年3月31日をもって廃止する。

なお、令和3年4月1日より前に地域センターが作成又は承認した支援計画による支援に係る障害者雇用安定助成金職場適応援助コースの支給については、なお従前の例による。

なお、フォローアップ計画書のうち、令和3年4月1日より前に地域センターが作成又は承認した訪問型支援計画書による支援の状況を踏まえて、令和3年4月1日以降に地域センターが作成又は承認したフォローアップ計画書に係る職場適応援助コースの支給については、なお従前の例による。

ただし、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「15 その他（経過措置関係）（5）障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）」の様式については、令和3年4月1日以降の申請から適用することとするが、当分の間、当該改正前の様式でも受理するものとする。

- 24 人材確保等支援助成金介護・保育労働者雇用管理制度助成コースは、令和3年3月31日をもって廃止する。

なお、令和3年4月1日より前に提出された「介護・保育賃金制度整備計画書」に係る人材確保等支援助成金介護・保育労働者雇用管理制度助成コースの支給については、なお従前の例による。

- 25 人材確保等支援助成金設備改善等支援コースは、令和3年3月31日をもって廃止する。

なお、令和3年4月1日より前に提出された「雇用管理改善計画」に係る人材確保等支援助成金設備改善等支援コースの支給については、なお従前の例による。

- 26 人材確保等支援助成金働き方改革支援コースは、令和3年3月31日をもって廃止する。

なお、令和3年4月1日より前に提出された「雇用管理改善計画書」に係る人材確保等支援助成金働き方改革支援コースの支給については、なお従前の例による。

- 27 両立支援等助成金再雇用者評価処遇コースは、令和3年3月31日をもって廃止する。

なお、令和3年4月1日より前に、再雇用者評価処遇コース支給要領 0302 に該当する者を再雇用した事業主に対する両立支援等助成金再雇用者評価処遇コースの支給については、なお従前の例による。

- 28 両立支援等助成金新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コースは、令和3年3月31日をもって廃止する。

なお、令和3年3月31日までに新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース支給要領 0202 に定める有給休暇を取得した対象労働者に係る両立支援等助成金新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コースの支給については、なお従前の例による。

- 29 中途採用等支援助成金生涯現役起業支援コースは、令和4年3月31日をもって廃止する。

なお、令和4年4月1日より前に計画書を提出した事業主に対する中途採用等支援助成金生涯現役起業支援コースの支給については、なお従前の例による。

- 30 人材確保等支援助成金雇用管理制度助成コース（建設分野）は、令和4年3月31日をもって廃止する。

なお、令和4年4月1日より前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る人材確保等支援助成金雇用管理制度助成コース（建設分野）整備助成及び「増額改定整備計画」に係る人材確保等支援助成金雇用管理制度助成コース（建設分野）登録基幹技能者の処遇向上支援助成に係る支給については、

(R7R8. 4. 1)

なお従前の例とする。

- 31 両立支援等助成金女性活躍加速化コースは、令和4年3月31日をもって廃止する。
令和4年3月31日までに策定及び届出がされた行動計画に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- 32 キャリアアップ助成金選択的適用拡大導入時処遇改善コースは、令和4年9月30日をもって廃止する。
なお、令和4年10月1日より前にキャリアアップ助成金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キャリアアップ助成金選択的適用拡大導入時処遇改善コースの支給については、なお従前の例による。
- 33 特定求職者雇用開発助成金生涯現役コースは、令和5年3月31日をもって廃止する。
なお、令和5年4月1日より前に雇い入れた対象労働者に係る特定求職者雇用開発助成金生涯現役コースの支給については、なお従前の例による。
- 34 特定求職者雇用開発助成金被災者雇用開発コースは、令和5年3月31日をもって廃止する。
なお、令和5年4月1日より前に雇い入れた対象労働者に係る特定求職者雇用開発助成金被災者雇用開発コースの支給については、なお従前の例による。
- 35 トライアル雇用助成金新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース及び新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースは、令和5年3月31日をもって廃止する。
なお、令和5年4月1日より前に職業紹介を受けた対象労働者に係るトライアル雇用助成金新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース及び新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースの支給については、なお従前の例による。
- 36 両立支援等助成金新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コースは、令和5年3月31日をもって廃止する。
なお、令和5年3月31日までに新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース支給要領 0202に定める有給休暇を取得した対象労働者に係る両立支援等助成金新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コースの支給については、なお従前の例による。
- 37 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は、令和5年9月30日をもって廃止する。
なお、令和5年9月30日までに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支給要領0203に定める有給休暇を合計して20日以上取得した対象労働者に係る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の支給については、なお従前の例による。
- 38 産業雇用安定助成金雇用維持支援コースは、令和5年10月31日をもって廃止する。
なお、令和5年11月1日より前に提出された計画届に基づく出向又は復帰後訓練計画に基づく復帰後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。
- 39 産業雇用安定助成金事業再構築支援コースは、令和5年11月28日をもって廃止する。
なお、第10回及び第11回事業再構築補助金（「物価高騰対策・回復再生応援枠」及び「最低賃金枠」に限る。）の交付決定を受けた事業主であって、一般被保険者等かつ、期間の定めのない労働契約を締結する労働者（パートタイム労働者は除く。）として、令和7年3月31日までに雇い入れた対象労働者（補助事業実施期間内に雇い入れた対象労働者に限る。）に係る産業雇用安定助成金事業再構築支援コースの支給については、なお従前の例による。

- 40 人材確保等支援助成金介護福祉機器助成コースは、令和6年3月31日をもって廃止する。
なお、令和6年4月1日より前に提出された「導入・運用計画書」に係る人材確保等支援助成金介護福祉機器助成コースの支給については、なお従前の例による。
- 41 キャリアアップ助成金短時間労働者労働時間延長コースは、令和6年3月31日をもって廃止する。
なお、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。
- 42 人材開発支援助成金障害者職業能力開発コースは、令和6年3月31日をもって廃止する。
なお、令和6年4月1日より前に事業計画を提出した事業主等に対する当該計画に係る支給については、なお従前の例による。
- 43 人材確保等支援助成金人事評価改善等助成コースは、令和7年3月31日をもって廃止する。
なお、令和7年4月1日より前に提出された「人事評価制度等整備計画書」に係る人材確保等支援助成金人事評価改善等助成コースの支給については、なお従前の例による。
- 44 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は、令和7年3月31日をもって廃止する。
なお、令和7年3月31日までに計画届の提出を行った者に対する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の支給については、なお従前の例とする。
- 45 人材確保等支援助成金派遣元特例コースは、令和7年3月31日をもって廃止する。
なお、令和7年4月1日より前に支給要件を満たした派遣元事業主に対する人材確保等支援助成金派遣元特例コースの支給については、なお従前の例による。
- 46 高年齢労働者処遇改善促進助成金は、令和7年3月31日をもって廃止する。
なお、令和7年3月31日までに賃金規定改定後の就業規則等を施行している事業主に対する支給については、なお従前の例による。
- 47 特定求職者雇用開発助成金就職氷河期世代安定雇用支援コースは、令和7年3月31日をもって廃止する。
なお、令和7年3月31日より前に雇い入れた対象労働者に係る特定求職者雇用開発助成金就職氷河期世代安定雇用支援コースの支給については、なお従前の例による。
- 48 両立支援等助成金不妊治療両立支援コースは、令和7年3月31日をもって廃止する。なお、令和7年3月31日までに不妊治療休暇・両立支援制度の利用を開始した対象労働者に係る両立支援等助成金不妊治療両立支援コースの支給については、次に定めるところによる。
令和7年3月31日までに不妊治療休暇・両立支援制度の利用を開始し、令和7年4月1日以降に当該制度を合計して5日以上利用した対象労働者（不妊治療休暇を20日以上連続して取得し、当該休暇取得後、原職等に復帰し3か月継続勤務された場合を含む。）に係る両立支援等助成金不妊治療両立支援コースの支給については、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」による改正前の規定を適用する。この場合において、改正前の規定の「一の年度（各年の4月1日から翌年の3月31日まで）」は「令和6年4月1日から令和8年3月31日まで」と読み替える。
- 49 キャリアアップ助成金社会保険適用時処遇改善コースは、令和8年3月31日をもって廃止する。
なお、令和8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。
- 50 早期再就職支援等助成金UIJターンコースは、令和8年3月31日をもって廃止する。
なお、令和8年4月1日より前に提出された「早期再就職支援等助成金（UIJターンコース）計

画書」に係る早期再就職支援等助成金UIJターンコースの支給については、なお従前の例による。

51 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、令和8年3月31日をもって廃止する。

なお、令和8年3月31日より前に雇い入れた対象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・育成コースの支給については、なお従前の例による。