

(3) 特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）

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。）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安定雇用実現コース（以下「安実コース」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・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
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等の確認	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等の確認
	0704 支給額の算定に係る事項等の確認
	0705 システムへの入力

- 0800 支給決定
 - 0801 概要
 - 0802 支給額の算定
 - 0803 支給決定に係る事務処理

- 0900 雑則
 - 0901 財源区分

- 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

いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃した事等により、十分なキャリア形成がなされなかったために、正規雇用労働者としての就業が困難な者（長期不安定雇用者）の正規雇用労働者としての就職を強力に支援するため、これらの者を安定所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（以下「特定地方公共団体」という。）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、正規雇用労働者として雇い入れ、あわせて雇用管理に関する事項を把握し報告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

安実コースは、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。）による安実コース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。

（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。

（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 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。）の長（以下「管轄労働局長」という。）に対し対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主であること。

ハ 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d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ハ、0503ニ、0702ト及び0702チにおいて同じ。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主（次の（イ）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

（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

ニ 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安実コースの支給決定の対象となった者を、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ハの（イ）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。

ホ 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ニ及び0702チにおいて同じ。）事業主以外の事業主であること。

へ 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

ト 令和2年3月31日以前の日における紹介により、対象労働者を雇い入れた事業主であること。

0202 対象労働者

次のイからハまでのいずれにも該当する者

イ 雇入れ日時点の満年齢が35歳以上60歳未満の者

ロ 正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、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ことがない者

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

0203 支給対象期

安実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

安実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 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

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

(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、当該支給対象期については安実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並びにヌ及びル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安実コースを支給しない。

また、リに該当する場合についても、安実コースを支給することが適切でないものとして安実コースを支給しない。

イ 安定所等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合

ロ 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。））であって、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

(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（有料・無料職業紹介事業者等が対象労働者を紹介した場合であって、当該有料・無料職業紹介事業者等と密接な関係にある関連事業所の事業主が雇い入れる場合も含む。以下同じ。）

(イ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ロ) 取締役会の構成員について、代表取締役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。

ホ 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（民法（明治29年法律第89号）第725条第1号に規定する血族のうち3親等以内の者、同条第2号に規定する配偶者及び同条第3号に規定する姻族をいう。以下同じ。）である対象労働者を雇い入れる場合

ヘ 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に職場適応訓練（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等

に関する法律（昭和41年法律第132号）第18条第5号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練であって、短期のものを除く。以下同じ。）を受け又は受けたことのある者を、当該職場適応訓練を行い又は行った事業主が雇い入れる場合

ト 支給対象期（0203参照）における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて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、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合

ヌ 0202に該当する者であることを予め把握せずに雇い入れる場合

ル 支給対象期の途中で対象労働者が定年に達する場合

0300 支給額

0301 支給額の算定方法

イ 概要

安実コースの支給額は、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（※2）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。

（※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、年次有給休暇をとった日は、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。

（※2）「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。

〔算出式1（支給対象期の平均実労働時間の算出）〕

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

ロ 原則

安実コースの支給額は、（表-1）のとおり企業規模に応じて定める額を支給する。

ただし、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。

（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)]

$$\frac{\text{支給額 (円未満切り捨て)} = \text{0301ロに定める支給額}}{\text{平均実労働時間が短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準以上となる月数}} \times \text{支給対象期の月数}$$

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-2)を乗じることにより得た額を支給額とする。ただし、当該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短時間労働者以外の者の実労働時間の最低基準に満たない場合又は0302(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-2)

企業規模	助成率
中小企業事業主以外の事業主	1 / 4
中小企業事業主	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、0301ハにより、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) 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇

(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) 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安実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。

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時の留意点

安定所の職業相談において、求職者が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（安定雇用実現コース）対象者確認票（様式第3号安。以下「対象者確認票」という。）及び雇用保険システムの被保険者総合照会により確認を行うこと。

その際、職業紹介等において対象労働者が安実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、安実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。

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。

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、安実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。

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、当該対象有料・無料職業紹介事業者等の事業所の所在地を管轄する紹介地管轄労働局は、当該対象有料・無料職業紹介事業者等より「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の後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。

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。

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。

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、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。

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、安実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、「特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）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（安定雇用実現コース）第2期支給申請書）」（以下「支給申請書」という。）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安実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、安実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 正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、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ことがないこと（0202ロ関係）
雇用保険データ及び対象者確認票により確認する。
- ロ 紹介を受けた日に被保険者でないこと（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。
- ハ 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ハ及びニ関係）

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安実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勸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。

ニ 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ホ関係）

0201ハ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。

ただし、本取扱いは、次の(イ)から(ホ)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には適用しないこととする。

(イ) 雇保則第35条第4号に定める者となる離職理由

(ロ) 雇保則第36条第1号に定める理由（災害等に限る。）

(ハ) 雇保則第36条第7号に定める理由（雇保則第36条第1号に定めるものを除く。）

(ニ) 雇保則第36条第7号の2に定める理由

(ホ) 雇保則附則第3条に基づく特定受給資格者に関する暫定措置の対象となる雇保法第33条第1項の正当な離職理由

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。

ホ 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。

ヘ 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へ関係）

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。

ト 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。

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、事前に安実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、安実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3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期の安実コースの支給申請期間の周知は、第1期の安実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

安実コースの支給を受けようとする事業主は、安実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安実コースについて、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（安定雇用実現コース）第1期支給申請書（様式第4号安）」（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（安定雇用実現コース）第2期支給申請書（様式第5号安）」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」0305参照）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安実コースの支給を受けることができることとするが、この場合において安実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、安実コースの第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か月以内に安実コースの第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)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（又はその写し）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）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。

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) 住民基本台帳により作成された官公署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）
- (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) 「特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）対象労働者雇用状況等申立書（様式第6号安）」（以下「申立書」という。）
- (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) 「特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）雇用管理事項報告書（様式第7号安）」
- (チ) 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) 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
- (ハ) 中小企業事業主であるか否かを確認するための書類
例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等
- (ニ) 総勘定元帳
- (ホ) 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取り、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、さらに安実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。この確認は第1期支給申請書を受取りした時点で行う。

ただし、第1期支給申請書を受取り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）

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、賃金規定等及び事業主からの特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）対象労働者雇用状況等申立書（様式第6号安）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わかるもの）により確認する。

ホ 正規雇用労働者として雇用された期間を通算した期間が1年以下であり、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ことがないことの確認（0202ロ関係）

雇用保険データ及び対象者確認票により確認する。

ヘ 対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主であることの確認（0201ロ関係）

特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）雇用管理事項報告書（様式第7号安）により確認する。

ト 労働者を解雇等していないことの確認（0201ハ及びニ関係）

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一般助成金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安実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をシステムの一般助成金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。

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勸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。

チ 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ホ関係）

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により確認する。

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

リ 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へ関係）

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用の内定がなかったことの確認（0205イ関係）

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、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。

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 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れ日の前日までの間のいずれかの日に、当該対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により当該対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、当該対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、以下のいずれかに該当する等、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が雇い入れる場合でないことの確認（0205ニ関係）

(イ) 雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。

(ロ) 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること、又は取締役を兼務している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（又はその写しを含む。）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)

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、支給申請書の対象労働者の署名・押印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。

ト 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 (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」が発出されていないか確認する。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。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。

チ 支給対象期の途中で対象労働者が定年に達しないことの確認 (0205ル関係)

雇入れに係る事業所が定年を定めている場合には、労働協約又は就業規則等により支給対象期の途中で対象労働者が定年に達しないことを確認する。

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「申請事業主」に記載された事項から、事業主が中小企業事業主であるか否か確認することとし、必要に応じ、事業主の各事業所の所在地、対象労働者を雇い入れた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、事業内容を示すパンフレット等の提出を求めるものとする。

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イ関係、0303ロ関係、0303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）、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ロに該当する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（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ロに定める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ロに定める支給額を下回っている場合には、0301ロ但書の規定により、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ロに定める支給額を下回っている場合であって、0602但書の規定により、後日提出された賃金台帳等（又はその写し）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、安実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、安実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（安定雇用実現コース）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）。

0900 雑則

0901 財源区分

安実コースの財源は、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、平成29年4月1日から施行する。
- ロ 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。
- ハ 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。
- ニ 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。
- 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。
- ト 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、今回の改正による改正前の「特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）対象者確認票（様式第3号安）」でも受理するものとする。
- チ 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。

1102 経過措置

- イ 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定求職者雇用開発助成金（長期不安定雇用者雇用開発コース）（以下「長開コース」という。）の支給については、なお従前の例による。
- ロ 雇入れ日が平成31年4月1日より前となる対象労働者に係る長開コースの支給については、なお従前の例による。
- ハ 雇入れ日が令和元年5月7日より前となる対象労働者に係る安実コースの支給については、なお従前の例による。
- ニ 雇入れ日が令和元年10月1日より前となる対象労働者に係る安実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（安定雇用実現コース）対象者確認票（様式第3号安）
- (d) 特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）第1期支給申請書（様式第4号安）

- (e) 特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）第2期支給申請書（様式第5号安）
- (f) 特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）対象労働者雇用状況等申立書（様式第6号安）
- (g) 特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）雇用管理事項報告書（様式第7号安）