

|

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

森山 双祐

4 特定求職者雇用開発助成金

2
高年齢者や障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者等として雇い入れる事業主に対して助成するものであり、これらの方の雇用機会の増大および雇用の安定を図ることを目的としています。

本助成金は次の8つのコースに分けられます。

- I 高年齢者（60歳以上65歳未満）や障害者などの就職が特に困難な者を雇い入れることに対して助成を行う「特定就職困難者コース」
- II 65歳以上の離職者を雇い入れることに対して助成を行う「生涯現役コース」
- III 東日本大震災による被災離職者等を雇い入れることに対して助成を行う「被災者雇用開発コース」
- IV 発達障害者または難治性疾患患者を雇い入れることに対して助成を行う「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」
- V 中小企業が障害者を初めて雇い入れ、雇用率を達成することに対して助成を行う「障害者初回雇用コース」
- VI 正規雇用の機会を逃したこと等により、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を正規雇用労働者として雇い入れることに対して助成を行う「就職氷河期世代安定雇用実現コース」
- VII 生活保護受給者等を雇い入れることに対して助成を行う「生活保護受給者等雇用開発コース」

3 特定求職者雇用開発助成金 昨年との違い

- 三年以内既卒者等採用定着コース⇒なくなる

既卒者等コース

高校中退者コース

- 安定雇用実現コース⇒就職氷河期世代安定雇用実現コースへ変更

35歳以上60歳未満

正規雇用経験1年以下 1年以内に正規雇用されていない

方リスクにも万全を期してまいります。

日本経済は、この7年間で13%成長し、来年度予算の税収は過去最高となりました。公債発行は8年連続での減額であります。経済再生なくして財政健全化なし。この基本方針を堅持し、引き続き、2025年度のプライマリーバランス黒字化を目指します。

この6年間、生産年齢人口が500万人減少する一方で、雇用は380万人増加しました。人手不足が続く中で、最低賃金も現行方式で過去最高の上げ幅となり、史上初めて全国平均900円を超えました。足元では、9割近い中小企業で、賃上げが実現しています。

雇用環境が好転している

五 1億総活躍社会

■全世代型社会保障

この春から、大企業では、同一労働同一賃金がスタートします。正規と非正規の壁がなくなる中で、パートの皆さんへの厚生年金の適用をさらに広げてまいります。3千億円を上回る、ものづくり補助金、IT補助金、持続化補助金により生産性向上への支援、社会保険手続の負担軽減を行いながら、従業員50人を超える中小企業まで段階的に拡大⁴します。

高齢者のうち、8割の方が、65歳を超えても働きたい

今、就職氷河期世代の皆さんの就業を、3年間集中で一気に拡大します。この世代に対象を絞った求人解禁するなど、あらゆる施策を講じ、意欲、経験、能力を活かせるチャンスを広げていきます。

兼業や副業をやりやすくするため、労働時間に関するルールを明確化します。労働施策総合推進法を改正し、大企業に中途採用・経験者採用比率の開示を求め、多様で柔軟な働き方が可能となるよう、改革を進めます。

経済社会が大きく変化する中、ライフスタイルの多様化は時代の必然であります。今こそ、日本の雇用慣行を大きく改め、働き方改革を、皆さん、ともに、進めていこうではありませんか。

年金についても、働くインセンティブを失わせることのないよう、見直しを行います。

2022年には、いわゆる団塊の世代が75歳以上の高齢者となる中で、現役世代の負担上昇に歯止めをかけることは、待ったなしの課題です。

年齢ではなく、能力に応じた負担へと見直しを進めます。75歳以上であっても一定以上の所得がある方には、窓口での2割負担を新たにご願います。併せて、かかりつけ医機能の強

5 VI 就職氷河期世代安定雇用実現コース

- いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により、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（以下「就職氷河期世代長期不安定雇用者」という。）を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、就職氷河期世代長期不安定雇用者の正規雇用労働者としての就職支援を目的としています。

6 安定雇用実現コース（平成31年度）

- いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により、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（以下「就職氷河期世代長期不安定雇用者」という。）を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、正規雇用労働者として雇い入れる事業主に対して助成するもので、就職氷河期世代長期不安定雇用者の正規雇用労働者としての就職支援を目的としています。事業主から雇い入れられた者に対する雇用管理の状況について報告していただきます。

7 対象となる処置

1 対象労働者

(1) 雇入れ日現在の満年齢が 35 歳以上 55 歳未満の者

(2) 雇入れ日前直近 5 年間に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、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ことがない者

(3) 雇い入れ紹介の時点で失業の状態にある者または「非正規雇用労働者」であって、ハローワークや職業紹介事業者等において、個別支援等の就労に向けた支援を受けている者

(4) 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

8 2 雇入れの条件

対象労働者を次の（１）と（２）の条件によって雇い入れること

（１）ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること

① ハローワーク

② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）

③ 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 特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、本助成金に係る取扱いを行うにあたって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係助成金（雇用給付金）に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

(2) 次の①から③までのいずれにも該当する者（正規雇用労働者※2）、かつ、雇用保険一般被保険者（※3）として雇い入れること

※2 正規雇用労働者について、就業規則等に規定されている必要があります。

※3 一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である短時間労働者 を除きます。

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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および支給形態、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。

10 **注意** 1 次の（１）から（８）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

（１）対象労働者と当該対象労働者を雇い入れる事業主（以下「雇入れ事業主」という）との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合

（２）対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去３年間に、雇入れ事業主との関係において、次のいずれかに該当する場合 ①雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主において就労したことがある場合 ②雇入れ事業主において、通算して３か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合

（３）対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去３年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合

(4) 対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、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、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、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当該対象労働者を雇い入れる場合

(5) 対象労働者が、雇入れ事業主の代表者または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族）である場合

(6) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、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し出があった場合

(7) 支給対象期における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ない場合

2 対象労働者を離職（※4）させた場合は、離職させた日以降3年間、当該事業所に対して就職氷河期世代安定雇用実現コースは不支給となります。なお、当該対象労働者に係る支給申請について、既に支給されている分があればそれを返還する必要はありません。

- ※4 次の①から③までのいずれかの理由である場合を除く。
- ①対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇
- ②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。）
- ③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

13 対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」Aの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

特に、上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じることが必要となることにご留意下さい。

14 A 支給できる事業主

- 1 雇用保険適用事業所の事業主であること（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）
- 2 支給のための審査に協力すること
 - （1）支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - （2）支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - （3）管轄労働局等の実地調査を受け入れること など
- 3 申請期間内に申請を行うこと

B 受給できない事業主

1 平成31年4月1日以降に雇用関係助成金を申請し、不正受給（※1）による不支給決定又は支給決定の取り消しを受けた場合、当該不支給決定日又は支給決定取消日から5年を経過していない事業主（平成31年3月31日以前に雇用関係助成金を申請し、不正受給（※1）による不支給決定又は支給決定の取り消しを受けた場合、当該不支給決定日又は支給決定取消日から3年を経過していない事業主）。

なお、支給決定取消日から5年（上記括弧書きの場合は3年）を経過した場合であっても、不正受給による請求金（※2）を納付していない事業主は、時効が完成している場合を除き、納付日まで申請できません。

※1 不正受給とは、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または受けようとするを指します。例えば、離職理由に虚偽がある場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）も不正受給に当たります

※2 請求金とは、①不正受給により返還を求められた額、②不正受給の日の翌日から納付の日まで、年3%の割合で算定した延滞金、③不正受給により返還を求められた額の20%に相当する額（上記括弧書きの場合を除く。）の合計額です

2 平成31年4月1日以降に申請した雇用関係助成金について、申請事業主の役員等に他の事業主の役員等として不正受給に関与した役員等がいる場合は、申請することができません（※3）。

※3 この場合、他の事業主が不支給決定日又は支給決定取消日から5年を経過していない場合や支給決定取消日から5年を経過していても、不正受給に係る請求金を納付していない場合（時効が完成している場合を除く）は、申請できません

3 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の労働保険料を納入していない事業主（支給申請日の翌日から起算して2か月以内に納付を行った事業主を除く）

4 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があった事業主

5 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主
(※4)

※4 これらの営業を行っていても、接待業務等に従事しない労働者（事務、清掃、送迎運転、調理など）の雇い入れに係る助成金については、受給が認められる場合があります。また、雇い入れ以外の助成金についても、例えば旅館事業者などで、許可を得ているのみで接待営業が行われていない場合や、接待営業の規模が事業全体の一部である場合は、受給が認められます。なお、「雇用調整助成金」については、性風俗関連営業を除き、原則受給が認められます

6 事業主又は事業主の役員等が、暴力団と関わりのある場合

7 事業主又は事業主の役員等が、破壊活動防止法第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のある団体に属している場合

8 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主

9 不正受給が発覚した際に都道府県労働局等が実施する事業主名及び役員名（不正に関与した役員に限る）等の公表について、あらかじめ承諾していない事業主

18 **注意** 次のいずれかに該当する事業主は支給対象 となりません。

1 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を**事業主都合によって解雇**（勧奨退職等を含む）したことがある場合

2 基準期間に、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者で、特定受給資格者となる離職理由（※5）により離職した者として受給資格決定が行われた者が、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の**6%を超えて、かつ4人以上**いた場合

※5 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または3A（勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由をいいます。

3 高年齢者雇用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条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその**是正がなされていない**場合

4 本助成金の対象労働者であることを予め**把握せずに雇入れる**場合

19

支給額

1 助成対象期間と支給対象期

- (1) 本助成金は、対象労働者の雇入れに係る日（※6）から起算して1年間（以下「助成対象期間」という。）に示す期間を対象として助成が行われます。
※6 賃金締切日が定められている場合は「雇入れの日の直後の賃金締切日の翌日」、賃金締切日に雇い入れられた場合は「雇入れの日の翌日」、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は「雇入れの日」から起算します。「支給対象期」についても同様です。
- (2) 本助成金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」（第1期～第2期）ごとに、最大2回にわたって支給されます。

2 支給額

(1) 本助成金は、企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
60万円 (50万円)	1年 (1年)	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)

注 () 内は中小企業以外に対する支給額および助成対象期間です。(中小企業の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照。)

(2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。

(3) 雇入れ事業主が、支給対象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、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額（表の支給対象期ごとの支給額を上限とする）とします。【助成率】中小企業 1/3 (中小企業以外 1/4)

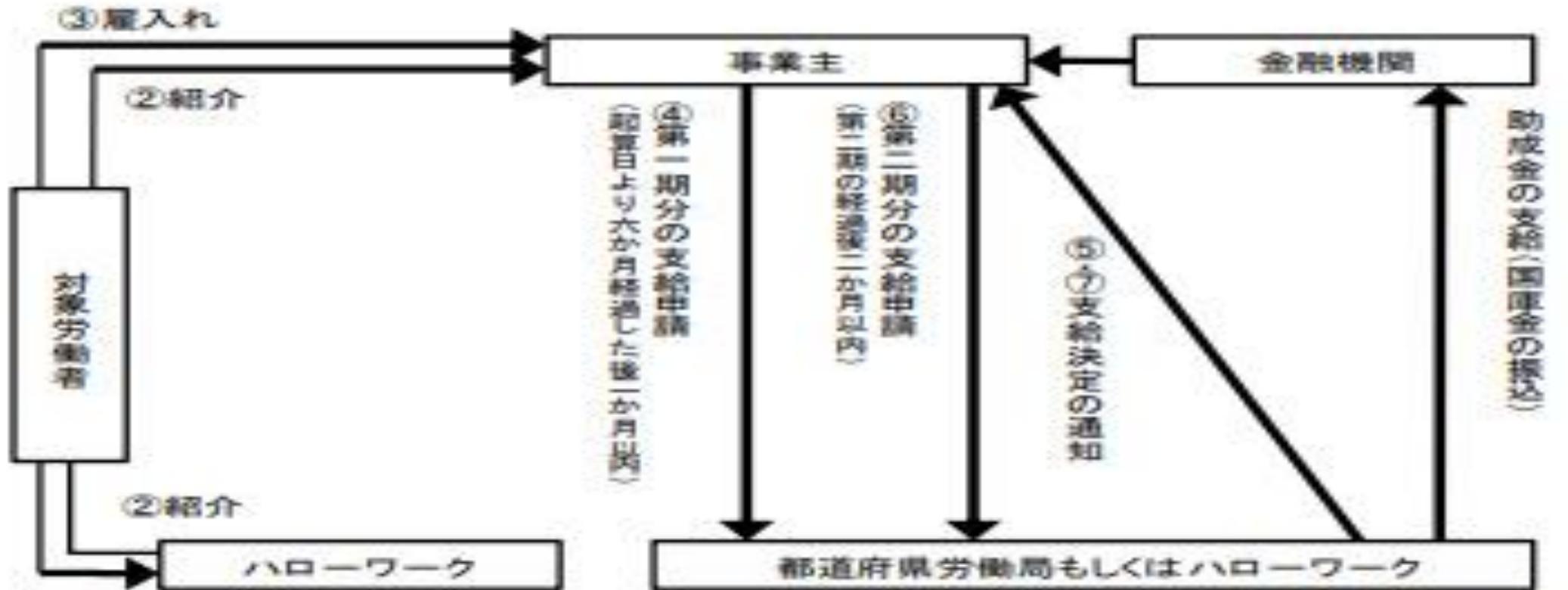
(4) 当該支給対象期の途中で対象労働者が離職した際は、本助成金は支給されません。

受給手続

本助成金を受給しようとする事業主は、支給対象期ごとに、それぞれの支給対象期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、支給申請書に必要な書類を添えて（※7）、管轄の労働局（※8）へ支給申請してください。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給対象期については支給を受けることができませんので注意してください。 ※7 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。 ※8 申請書等の提出は、ハローワークを經由して行うことができる場合があります。

23 (参考) 受給手続きの流れ



① 求職申し込み

※ 適正な運用を期することのできる有料・無料職業紹介事業者等の紹介も対象となる。

※ 事業所の所在地によって申請先が都道府県労働局かハローワークかは異なります。

24 利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがあります。
- 2 紹介の日が令和2年4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（安定雇用実現コース）の支給については、従前の通りです。
- 3 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

25

資料 ダウンロード

- 厚生労働省 特定求職者雇用安定助成金（就職氷河期世代安定雇用実現コース）

パンフレット 支給申請書

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158169_00001.html

- 支給要領

<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000617260.pdf>

おわり