

特定求職者雇用開発助成金をご利用の事業主の方へ

支給額を減額しない特例を実施します

～新型コロナウイルス感染症の影響により実労働時間が減少した場合～

特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コースを除く）の対象労働者の実労働時間が一定基準を下回ると、支給額が減額されることとなっていました。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響による場合は、「天災等やむを得ない理由がある場合」として、減額を行わない特例を実施します（※令和2年1月24日以降に実労働時間が減少した場合を対象）。

◎特例に該当する場合、1支給対象期（6か月）につき、下表の金額が支給されます。

※（ ）内は中小企業以外の企業に対する支給額

コース名	特定就職困難者コース 被災者雇用開発コース 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース 就職氷河期世代安定雇用実現コース 生活保護受給者等雇用開発コース	生涯現役コース	特定就職困難者コース （重度障害者等）
支給額 [短時間 労働者以外]	30(25)万円	35(30)万円	40(33※)万円 ※第3期は34万円
支給額 [短時間労働者]	20(15)万円	25(20)万円	20(15)万円

○新型コロナウイルス感染症以外の影響で実労働時間が減少している場合は、本特例の対象になりません。

○同一の対象労働者について支給対象期及び助成対象となる賃金が重複している場合、雇用調整助成金など他の助成金との併給はできません。

① 既に特定求職者雇用開発助成金が減額支給されている場合

→ 労働局にて差額分をお支払いします。

※ 労働局より休業等の理由についてお伺いする場合がございます。

② 特開金が減額されることを見越して他の助成金（※）を受給したが、本特例の実施により、既に受けている他の助成金から特定求職者雇用開発助成金に変更を希望する場合

→ **令和3年1月4日～3月31日まで**の間に、特定求職者雇用開発助成金を申請してください。その際、支給済の助成金を回収することについての同意書、実労働時間の減少が新型コロナウイルス感染症の影響であることについての疎明書を添付してください（裏面に疎明書の例を掲載しています）。

③ これから助成金を申請する場合

→ 本特例を踏まえ、希望される助成金を申請ください。

▶ 詳しくは、お近くの労働局・ハローワークにお問い合わせください。

※お電話による個別の事業所の支給額についてのご案内はできませんので何卒ご了承ください。

就職困難な高齢者や障害者等をハローワーク等の紹介により雇い入れたとき

受給できる事業主

次のいずれにも該当する事業主。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主
- (2) ハローワーク等(※1)の紹介により、次の求職者を一般被保険者(65歳未満)として雇い入れ、かつ助成金受給終了後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる事業主
 - ① 60歳以上の者 ② 身体障害者
 - ③ 知的障害者 ④ 精神障害者
 - ⑤ 父子家庭の父(※2)、母子家庭の母等
 - ⑥ 中国残留邦人等永住帰国者
 - ⑦ 北朝鮮帰国被害者等
 - ⑧ 認定駐留軍関係離職者(45歳以上)
 - ⑨ 沖縄失業者求職手帳所持者(45歳以上)
 - ⑩ 漁業離職者求職手帳所持者等(45歳以上)
 - ⑪ 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者(45歳以上)
 - ⑫ 認定港湾運送事業離職者(45歳以上)
 - ⑬ アイヌの人々(北海道に居住し、ハローワークまたは地方運輸局の紹介による)(45歳以上)
- (3) その雇入れの前後6ヶ月間に、事業主都合による解雇等をしていない、または特定受給資格者となる離職者を4人以上かつ被保険者数の6%超発生させていないこと
- (4) 過去に雇用した対象労働者が5人以上の場合、対象労働者の離職割合が25%を超えていないこと
- (5) 資本・資金・人事・取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にないこと等

- ※1 「ハローワーク等」とは、公共職業安定所、地方運輸局、雇用関係給付金取扱職業紹介事業者等をいう。
- ※2 「父子家庭の父」とは、児童扶養手当法に基づき児童扶養手当を受給している父をいう。
- ※3 次の場合は、支給対象とならない。
 - ① ハローワーク等の紹介以前に当該被保険者との間に雇用の内定(予約)があった場合
 - ② 対象労働者が、雇入れの日の前日から過去3年間に、その事業所で雇用関係、出向、派遣、請負、

- アルバイト、事前研修により就労したこと、または、職場適応訓練や通算して3ヶ月を超える職業訓練や実習を受けた場合
- ③ ハローワーク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出があった場合
- ④ 代表者などの3親等以内の親族を雇い入れた場合

受給できる額

()は大企業の場合

	対象労働者	支給額	助成対象期間
短時間労働者以外の者	高齢者(60歳以上65歳未満)、父子家庭の父、母子家庭の母等	60万円 (50万円)	1年
	重度障害者等を除く身体・知的障害者	120万円 (50万円)	2年(1年)
	重度障害者等	240万円 (100万円)	3年 (1年6ヶ月)
短時間労働者	高齢者(60歳以上65歳未満)、父子家庭の父、母子家庭の母等	40万円 (30万円)	1年
	身体・知的・精神障害者	80万円 (30万円)	2年(1年)

- ※ 重度障害者等とは、重度身体・知的障害者、精神障害者、45歳以上の身体・知的障害者をいう。
- ※ 短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者をいう。
- ※ 雇入れに係る日から6ヶ月単位(支給対象期)ごとに分割して支給
- ※ 実労働時間に応じた支給額を算定して支給

受給のための手続

いつ	支給対象期ごとに、支給対象期の末日の翌日から起算して2ヶ月以内
どこに	ハローワークまたは労働局
なにを	支給申請書、添付書類

※ 都道府県により窓口が異なる場合がある。

ワンポイントアドバイス

- (1) 対象労働者を解雇等(事業主の勧奨等を含む)したときは、以後3年間、当該事業所に対して特定求職者雇用開発助成金を支給しないことに変更されました。そのため、助成金の返還はなくなりました。
- (2) 特定求職者雇用開発助成金は、他に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」、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」があります。

選考結果通知 (紹介日：平成29年5月1日)

平成29年5月2日

共職業安定所

紹介担当者 あて

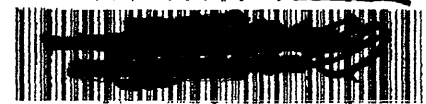
(TEL:)

(FAX:)

記入者名 連絡先

(求人番号)

(紹介期限)



さきに紹介を受けた次の方 (求職番号) の選考結果を通知します。
また、この求人については、次の取扱いを希望します。

引き続き紹介をして欲しい (10人)

求人を取り消して欲しい

※注 既に有効期限切れ等で無効となっている場合は、再度の申込みが必要です。

※ 記入に当たっては、裏面の紹介状で応募者氏名を確認いただいた上で以下の記入をお願いします。

採用した

職 種 (通勤 ・ 住込)

雇用 (予定) 日 平成 29 年 5 月 8 日

賃金見込み (月額 ・ 時間額) 8,200 円程度

求人票の労働条件と採用条件との相違 (なし ・ あり) → (具体的な変更点 ・ 変更理由)

採用しなかった

該当する事項に○を付してください。

●選考の結果当方で採用しなかった

- 1 業務内容があわない
- 2 技能・経験・知識の不足
- 3 賃金がおりにあわない
- 4 始業、就業、残業時間があわない
- 5 その他

- 6 選考時に本人が断った
- 7 採用しようとしたが本人が断った
- 8 本人から応募辞退の連絡があった
- 9 本人から連絡がない。または本人と連絡がつかない

採用または採用しなかった理由について、できるだけ詳しい理由を教えてください。

対象労働者雇用状況等申立書 (特定就職困難者コース)

1. 事業所名称: 株式会社 []		2. 事業所番号: []		安定所・労働局記載欄	
3. 対象労働者氏名: []		雇入れ時の年齢: 62 歳			
4. 対象労働者の労働条件等 ※①～⑥欄は、対象労働者を雇入れた日における雇用契約に基づく労働条件についてそれぞれ記載					
① 就業時間 (休憩時間)		シフト制 (イ) 9:00～18:00 (ロ) 21:00～6:00 (ハ) 9:00～13:00 (ニ) 13:00～18:00			休憩時間 (イ) (ロ) 60 分 (ハ) (ニ) なし
② 休日		[勤務シフトに拠る]			
③ 一週間の所定労働時間		[30時間 (130h÷30×7) 未満]			
④ 雇用期間		[定めなし・ 定めあり (平成 29 年 5 月 8 日 ~ 平成 30 年 3 月 31日)]			
⇒ 定めありの場合: 契約の更新が自動更新 (更新条件なし又は本人が希望すれば更新するもの) で ある ・ない]					
雇い止め年齢規定の適用の有無 [適用あり (上限 歳まで)・ 適用なし]					
⑤ 本人への定年制等の適用		[定年制なし・ 定年制あり 年齢: 66 歳]・定年制を適用しない]			
⇒ 定年制ありの場合: 定年後の継続雇用制度の適用 (適用あり) 75 歳まで・上限年齢なし]・適用なし]					
⑥ 雇入れ時の労働条件が求人票に記載した労働条件と		[同一 ・異なる]			
⇒ 異なる場合: 変更した内容 [賃金・労働時間・契約期間・業務内容・その他]					
: 変更した内容について、対象労働者に対する不利益又は違法行為はなく、本人との合意も [ある・ない]					
5. 継続雇用の有無 対象労働者を継続して雇用すること (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 (短時間労働者以外の重度障害者等は3年以上) あること) が確実に ある ・ない]					
6. 最低賃金減額特例 最低賃金の減額の特例許可を受けている者で [ある・ ない]					
7. 雇用予約の有無 安定所等の紹介前に、対象労働者との間に雇用に関する合意 (雇用の予約) が [ある・ ない]					
8. 事前雇用・就労・訓練等の有無 雇入れ日前3年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあったこと、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又は通算して3か月を超える訓練・実習等を受講させたことが [ある・ ない]					
9. 親族の雇入れの有無 対象労働者が雇入れに係る事業所の事業主 (法人にあっては代表者) 又は取締役の3親等内の親族に該当する事実が [ある・ ない]					
※本人確認 対象労働者に係る状況欄3～9の記載内容について確認しました。 平成 年 月 日 (対象労働者氏名) []					
10. 解雇等の有無 雇入れ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、雇用する被保険者を事業主の都合により解雇等 (勧奨退職等を含む) したことが [ある・ ない]					
11. 密接な関係にある事業主の有無 雇入れ日前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のある事業主又は通算して3か月を超える訓練・実習等を受講させたことのある事業主 (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は当該有料・無料職業紹介事業者等も含む) との関係において、次の①・②のいずれかに該当する事実が [ある・ ない]					
① いずれかが一方の発行済株式数又は出資の総額に占める他方の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					
② 代表者が同一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					
12. 国等からの委託事業費の有無 国等からの委託事業費から対象労働者の人件費が支払われて [いる・ いない]					

対象労働者に係る状況

事業所に係る状況

上記の記載事項について、いずれも相違ありません。虚偽の申し立てがあると労働局 (安定所) が判断した場合には、支給を受けた金額をすみやかに返還することに同意します。また、上記対象労働者の雇用状況の確認を労働局 (安定所) が行う場合には協力します。 平成 年 月 日	事業主	住所	[]
		名称	[]
		氏名	[]
	代理人又は社会保険労務士 (提出代行者の表示)	住所	[]
	名称	渋谷ほんまち社会保険労務士事務所	
	氏名	特定社会保険労務士 山代 隆雅	

※虚偽の申し立てがあった場合は、支給した当該助成金に延滞金を加えた金額を返還していただきます。また、悪質な場合は刑事告訴する場合があります。

東京 労働局長 殿

特定求職者雇用開発助成金 に係る疎明書

対象労働者 [REDACTED] については、雇い入れ面接時において、身体障害に該当することの告知を受け、身体障害程度等級 1 級の証明書を提示された上で採用に至ったものであることを疎明いたします。

平成 年 月 日

[REDACTED]

[REDACTED] (印)
[REDACTED]
T [REDACTED]

特定求職者雇用開発助成金
対象労働者の継続雇用に関する証明書
(対象労働者： ██████████)

今回の特定求職者雇用開発助成金の支給申請に当たり、対象労働者について、「対象労働者雇用状況等申立書」においては、

- 対象労働者が希望すれば65歳以上に達するまで契約更新が可能である
- 2年以上継続して雇用する見込みである

と記載しておりますが、対象労働者と締結した「雇用契約書」については、契約の更新に当たり条件を付したものとなっております。

このように、更新条件付きの雇用契約とはなっておりますが、当事業所においては、当該対象労働者と同様の雇用契約内容で就労する他の労働者について、これまでも実態として雇用契約を更新しており、当該対象労働者についても本人が希望すれば雇用契約を更新することとしております。

上記記載内容に相違ないことを証明します。

東京労働局長 殿

平成 年 月 日

事業所所在地 ██████████
事業所名称 ██████████
事業主名 ██████████



II 生涯現役コース

65歳以上の離職者を、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、1年以上継続して雇用する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、高年齢者がその経験等を活かして働き引き続き社会で活躍することへの支援を目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次のいずれにも該当する求職者です。

- (1) 雇入れ日現在において満65歳以上の者であること
- (2) 紹介を受けた日に、雇用保険被保険者でない者（失業等の状態にある者）

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（※1）の紹介により雇い入れること
- (2) 雇用保険の高年齢被保険者として雇い入れ、1年以上雇用することが雇入れ時点で確実であると認められること

※1 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（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

注意

1 次の(1)～(7)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3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、雇入れ事業所の事業主または取締役の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 支給対象期（下記「支給額」の1を参照）の途中で対象労働者が離職した場合は、当該支給対象期について原則不支給となります（※2）。

※2 対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇、対象労働者の死亡、天災その他やむを得ない理由による解雇の場合は、支給される可能性があります。

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」（本パンフレット9～13ページ）の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。

そのうち特に次の点に留意してください。

- 1 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

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。なお、4の要件（離職割合要件）の算出方法具体例等については、本パンフレット90～91ページ（参考）をご参照ください。

- 1 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、当該雇い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 対象労働者の雇入れの日よりも前に特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の支給決定の対象となった者を、支給申請日の前日から過去3年間に、その助成対象期間中に事業主都合によって解雇・雇止め等（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 3 基準期間に、当該雇い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（※3）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

※3 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。

- 4 対象労働者の雇入れ日よりも前に特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）の支給決定の対象となった者（※4）のうち、雇入れ日から起算して1年間を経過する日（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(※5)している割合が50%を超えている場合(※6)

※4 平成29年4月1日の改正前の特定求職者雇用開発助成金(高年齢者雇用開発特別奨励金)の支給決定の対象となった者を含みます。

※5 「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者(対象労働者の死亡など)は含まれず、原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」(対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者)である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者は除きます。

※6 支給対象期(第1期)の初日が平成30年10月1日以降である場合、本要件は適用されません。

5 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

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日(※7)から起算して1年間(以下「助成対象期間」という)を対象として助成が行われます。

※7 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」、賃金締切日に雇入れられた場合は「雇入れ日の翌日」、賃金締切日の翌日に雇入れられた場合は「雇入れ日」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、対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	70万円 (60万円)	1年 (1年)	35(30)万円 × 2期
短時間労働者(※8)	50万円 (40万円)	1年 (1年)	25(20)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。)

※8 「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいいます。

(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(※9)。

※9 短時間労働者であって、実際に支払った賃金が助成額(中小企業向け)を下回っている場合(最低賃金の減額特例を受けている者を除く)、助成金は支給されません。

(3) 雇入れ事業主が、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)が支給額となります。

【助成率】 1/3(中小企業以外1/4)

(4) 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が〔最低賃金×30時間〕を下回っている場合は、支給額が減額される場合や支給がされない場合があります(※10)。また、対象労働者が支給対象期(第1期)の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

※10 短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が〔最低賃金×30時間〕を下回る場合は、月ごとの平均実労働時間により支給額を算定して支給。

支給手続

本助成金を支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(※11)、管轄の労働局(※12)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。

※11 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。

※12 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。

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られることがあります。
- 2 そのほか本助成金の支給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、G、Iにご留意ください。
- 3 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。

実労働時間に応じた助成額の計算方法（平成31年4月1日付）

1. 共通ルール

(1) 「実労働時間」とは

- ・ 所定内労働時間のみならず、所定外・時間外労働、休日労働を含む総労働時間（有給休暇を含む。）とする。
- ・ 賃金台帳の「労働時間数」で確認する。

(2) 「平均実労働時間」とは

- ・ 支給対象期または月単位の実労働時間から、週当たりの平均を算出した時間を指す。

(3) 平均実労働時間の出し方

①支給対象期の平均実労働時間

【算出式1】

支給対象期の実労働時間 × 7 日 / 支給対象期の暦日数

例) 750 時間 × 7 日 / 183 日 = 28.6 時間

②月単位の平均実労働時間

【算出式2】

当該月の実労働時間 × 7 日 / 当該月の暦日数

例) 120 時間 × 7 日 / 30 日 = 28.0 時間

(4) 平均実労働時間の最低基準

対象労働者区分毎の平均実労働時間の最低基準は、「短時間以外」は 24 時間、「短時間」は 16 時間とする。

2. 支給額の算定

(1) 支給額の適用

平均実労働時間と最低基準との関係において、以下のとおり支給額を適用（※）する。

- ・ 平均実労働時間が 24 時間以上の場合 → 「短時間以外」の助成額を適用
- ・ 平均実労働時間が 24 時間未満 16 時間以上の場合 → 「短時間」の助成額を適用
- ・ 平均実労働時間が 16 時間未満の場合 → 支給なし

（※）雇用契約上の所定労働時間に基づく対象労働者区分の助成額を上限とする。

<助成額の判定表>

平均実労働時間 対象労働者区分	短時間以外 (24 時間以上)	短時間 (16~24 時間未満)	支給なし (16 時間未満)
短時間以外	短時間以外	短時間	支給なし
短時間	短時間	短時間	支給なし

(参考) 月の暦日数と実労働時間別 早見表

月の実労働時間 暦日数	短時間以外 (平均 24 時間以上)	短時間 (平均 16 時間以上)	支給なし (平均 16 時間未満)
31 日 (1・3・5・7・8・10・12 月)	107 時間以上	71 時間以上	71 時間未満
30 日 (4・6・9・11 月)	103 時間以上	69 時間以上	69 時間未満
28 日 (2 月)	96 時間以上	64 時間以上	64 時間未満
29 日 (2016 年 2 月)	100 時間以上	67 時間以上	67 時間未満

(※) 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。

(2) 支給額の算定方法

- ① 支給対象期の平均実労働時間が、1. (4) の最低基準以上である場合には、対象労働者区分の助成額を支給する。(実際に対象労働者へ支払った週あたりの賃金額が[最低賃金×30 時間]を下回る場合を除く。)
- ② 支給対象期の平均実労働時間が最低基準未満である場合には、月単位で実労働時間が最低基準以上になっているか判定し、最低基準以上になっている月数について【算出式 3】により支給額を算定する。

【算出式 3】

$$\text{支給額} = \text{対象労働者区分毎の助成額} \times \text{最低基準以上の月数} / 6 \text{ 月}$$

- ③ 対象労働者区分に変更(短時間以外→短時間)があった場合には、②と同様に【算出式 3】により支給額を算定する。
 ※支給対象期の途中で離職した場合、原則支給しない。
 ※支給対象期途中で短時間→短時間以外に変更となっても支給額は増加しない。

(3) 支給額の合算

②または③について、同一の支給対象期内で、「短時間以外」と「短時間」の両方が適用される場合には、区分毎に支給額を算定(助成額に 1 円未満の端数がある場合には切り捨て)して得た額を合算する。

(4) 支給額の適用に関する例外

- ① 「短時間以外」の対象労働者で、実際に支払った週あたりの賃金額が[最低賃金×30 時間]を下回る場合は、(2) ②及び(3)を適用し支給額を算定する。
- ② 対象労働者が「短時間」であり、対象労働者の各々の支給対象期における労働に対する賃金が中小企業事業主への支給額を下回る場合は支給しない。

労働時間数計算

2020/10/27

賃金計算開始日	賃金計算終了日	歴日数	対象期間の実労働時間数	平均実労働時間
4月21日	5月20日	30	28.30	× 6.60
5月21日	6月20日	31	21.07	× 4.76
6月21日	7月20日	30	44.39	× 10.36
7月21日	8月20日	31	23.17	× 5.23
8月21日	9月20日	31	76.75	○ 17.33
9月21日	10月20日	30	40.44	× 9.44
合計		183	234.12	× 8.96

②