（付録）

①

業況特例、地域特例等のご案内

新型コロナウイルス感染症の感染状況や雇用情勢等を踏まえ、５月～11 月の間、①特に業況が厳しい企業②感染が拡大している地域、について、新たに特例（①業況特例、②地域特例）を設けました。なお、業況特例等の対象となる中小企業が最低賃金を一定以上引き上げる場合、10 月～12 月の休業について、要件が緩和されます。各特例の内容について、パンフレットの一部を用いて概要をご案内します。

○令和３年５月～11 月の雇用調整助成金の特例措置等について…R3. 9. 15 掲載

令和３年５月から11月までの雇用調整助成金の特例措置等について

制度の見直し等によりその都度**支給申請様式の改定**を行っております。そのため、支給申請を行う場合は、**その都度**、厚生労働省ＨＰから**最新様式のダウンロード**をお願いします。

延長について

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、令和３年９月３０日までを期限に雇用調整助成金の特例措置を講じてきたところですが、

この特例措置を11月30日まで延長いたします。

特例措置の内容

判定基礎期間の初日			～４月末	5月～11月
中小企業	原則的な措置【全国】		4/5（10/10）15,000円	4/5（9/10）13,500円 ①
	業況特例（※１）【全国】		－	4/5（10/10）15,000円 ②
	地域に係る特例（※２）	緊急事態宣言	－	4/5（10/10）15,000円 ②
		まん延防止等重点措置		4/5（10/10）15,000円 ②
大企業	原則的な措置【全国】		2/3（3/4）15,000円	2/3（3/4）13,500円 ①
	業況特例（※１）【全国】		4/5（10/10）15,000円	4/5（10/10）15,000円 ②
	地域に係る特例（※２）	緊急事態宣言	4/5（10/10）15,000円	4/5（10/10）15,000円 ②
		まん延防止等重点措置		4/5（10/10）15,000円 ②

（注）金額は１人１日あたりの上限額、括弧書きの助成率は**解雇等を行わない場合**

①は令和2年１月24日から判定基礎期間の末日までの解雇等の有無及び「判定基礎期間末日の労働者数が各月末の労働者数平均の４／５以上」の要件により適用する助成率を判断しています。

②は令和３年１月８日から判定基礎期間の末日までの解雇等の有無により適用する助成率を判断しています。

○雇用保険被保険者以外の方に対する休業手当については、「緊急雇用安定助成金」として支給しています。

新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置の拡大について

(2)

新型コロナウイルス感染症にかかる特例措置として、令和２年４月１日から令和３年11月30日までを緊急対応期間と位置付け、感染拡大防止のため、この期間中は全国において、さらなる特例措置を実施いたします。

（赤字は特例による上乗せ）

特例以外の場合の雇用調整助成金	**令和２年４月１日から令和３年11月30日までの期間** **感染拡大防止のため、期間中全国で以下の特例措置を実施**
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	新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主（全業種）
生産指標要件（3か月10%以上減少）	生産指標要件を緩和（**１か月５%以上減少**）
被保険者が対象	**雇用保険被保険者でない労働者の休業も助成** （緊急雇用安定助成金（令和２年４月１日創設））
助成率　2/3（中小）1/2（大企業）	**助成率　4/5（中小）、2/3（大企業）** **※解雇等を行わず、雇用を維持している場合、** **9/10（中小）（注）、3/4（大企業）** **※業況特例、地域特例（令和３年５月～11月）** **中小・大企業　4/5、10/10（解雇等を行わない場合）**
日額上限額　8,370円 （令和３年８月１日以降は8,265円）	日額上限額　**13,500円（注）** **※業況特例、地域特例（令和３年５月～11月）** **中小・大企業　15,000円**
計画届は事前提出	計画届は**提出不要**
1年のクーリング期間が必要	クーリング期間を撤廃
６か月以上の被保険者期間が必要	被保険者期間要件を撤廃
支給限度日数　１年100日、３年150日	同左**＋上記対象期間中に受給した日数**
短時間一斉休業のみ	**短時間休業の要件を緩和**
休業規模要件 1/20（中小）、1/15（大企業）	**併せて、休業規模要件を緩和** **1/40（中小）、1/30（大企業）** **※業況特例等対象の中小企業が最低賃金を一定以上引き上げる場合、10月～12月の休業について要件緩和（⇒25ｐ）**
残業相殺	**残業相殺を停止**
教育訓練が必要な被保険者に対する教育訓練 助成率　2/3（中小）1/2（大企業） 加算額 1,200円	**助成率　4/5（中小）、2/3（大企業）** **※解雇等を行わず、雇用維持をしている場合、** **9/10（中小）（注）、3/4（大企業）** **加算額 2,400円（中小）、1,800円（大企業）** **※業況特例、地域特例（令和３年５月～11月）** **中小・大企業　4/5、10/10（解雇等を行わない場合）**
出向期間要件　３ヶ月以上１年以内	緊急対応期間に開始した出向については、 出向期間要件　**１ヶ月以上**１年以内

・特例措置による上限額の引上げや助成率の拡充は、令和２年４月１日から令和３年11月30日までの期間を１日でも含む賃金締切期間（判定基礎期間）が対象です。

(注)判定基礎期間の初日が令和３年５月１日から11月30日までの場合です。判定基礎期間の初日が令和３年４月30日以前の場合は、助成率：10/10（中小）、上限額：15,000円となります。

※業況特例、地域特例のいずれかに該当する事業主は、上乗せが適用されます（⇒23ｐ）

1．助成率と使用する様式をチェックしましょう

申請する賃金締切期間（判定基礎期間）を確認しましょう

③

判定基礎期間が
令和３年１月８日～
令和３年４月30日を一日でも含む場合
→該当の場合【緊急事態宣言等対応特例】の様式を使用

判定基礎期間の初日が
令和３年５月１日以降にある場合

以下のどちらかに該当する。

●生産指標（売上等）が最近３か月の月平均で前年又は前々年同期と比べ30%以上減少

→該当の場合【業況特例】の様式を使用

●まん延防止等重点措置の対象区域（職業安定局長が定める区域）において都道府県知事による営業時間の短縮等の要請等に協力
もしくは、緊急事態宣言の対象となった都道府県知事の要請等を受けて営業時間の短縮等に協力

→該当の場合【地域特例】の様式を使用

はい　いいえ

令和３年1月８日～判定基礎期間の末日まで
解雇等(※１)していない

はい　いいえ

A　**C**

日額上限 15,000円

令和２年1月24日～判定基礎期間の末日
まで解雇等(※１)していない
また、判定基礎期間の末日時点で雇用が維持されている(※２)
→「はい」「いいえ」いずれの場合でも通常の様式を使用

はい　いいえ

B　**C**

日額上限 13,500円

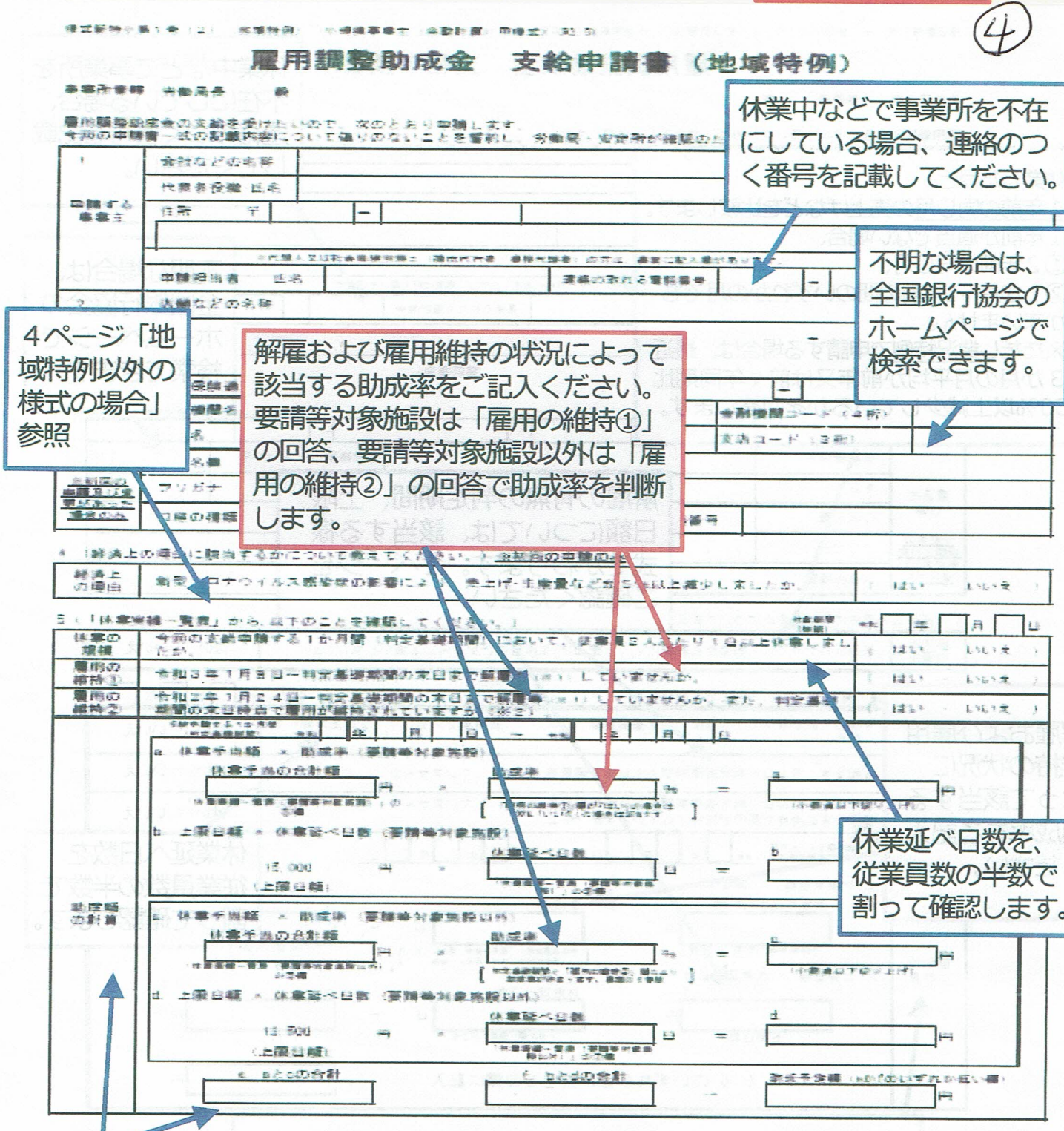
助成率　**A⇒ 10/10**　**B⇒ 9/10**　**C⇒ 4/5**

（※1）解雇予告、解雇とみなされる有期契約労働者の雇い止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含みます。
（※2）下線の期間の各月の末日時点の従業員人数の平均と比べて、5分の4以上の人数が維持されていることを指します。
※　最低賃金を引き上げた中小企業における要件緩和を利用し、休業規模を問わず本助成金を申請できる場合があります。その場合、緊急雇用安定助成金として申請が必要です。**(p.9参照)**

3-2. 支給申請書を記入します

地域特例の様式の場合

④



雇用調整助成金　支給申請書（地域特例）

休業中などで事業所を不在にしている場合、連絡のつく番号を記載してください。

不明な場合は、全国銀行協会のホームページで検索できます。

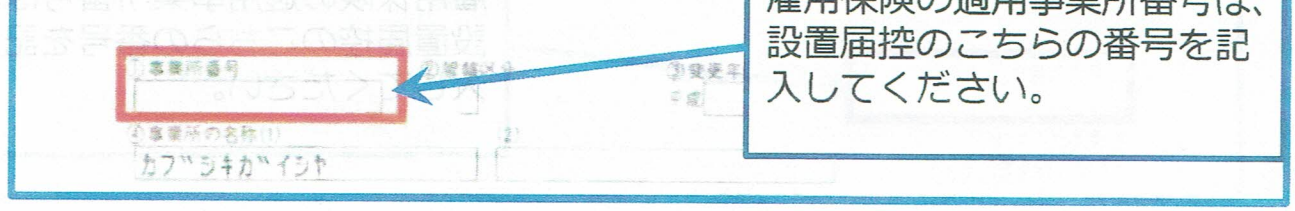
4ページ「地域特例以外の様式の場合」参照

解雇および雇用維持の状況によって該当する助成率をご記入ください。要請等対象施設は「雇用の維持①」の回答、要請等対象施設以外は「雇用の維持②」の回答で助成率を判断します。

休業延べ日数を、従業員数の半数で割って確認します。

「休業実績一覧表」を見て、A「休業手当の合計額」とB「休業延べ日数」を記入してください。上段には要請等対象施設の値、下段には要請対象施設以外の値を記入します。
aとcの合計額、bとdの合計額を比較して、低い方が助成予定額となります。

参考



雇用保険適用事業所設置届　事業主事業所各種変更届

雇用保険の適用事業所番号は、設置届控のこちらの番号を記入してください。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

(5)

Press Release

報道関係者各位

令和３年10月19日
【照会先】
職業安定局　雇用開発企画課
課　　長：中村　かおり
課長補佐：楠田　暁夫
（代表）03-5253-1111(内線 5816)
（直通）03-3502-1718
職業安定局　雇用保険課
課　　長：長良　健二
課長補佐：伏木　崇人
（代表）03-5253-1111(内線 5763)
（直通）03-3502-6771

12 月以降の雇用調整助成金の特例措置等について

（注）以下は、事業主の皆様に政府としての方針を表明したものです。施行にあたっては厚生労働省令の改正等が必要であり、現時点での予定となります。

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置については、令和３年 11 月末までとしているところですが、来年３月まで延長します。現在の助成内容は令和３年 12 月末まで継続することとする予定です（別紙）。

令和４年１月以降の特例措置の内容については、「経済財政運営と改革の基本方針 2021（令和３年６月 18 日閣議決定）」に沿って、具体的な助成内容を検討の上、11 月中に改めてお知らせします。

（参考１）雇用調整助成金（新型コロナウイルス感染症の影響に伴う特例）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html
コールセンター　0120-60-3999 受付時間 9:00～21:00　土日・祝日含む
（参考２）新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金
https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html
コールセンター 0120-221-276 受付時間 月～金 8:30～20:00/土日祝 8:30～17:15

最低賃金を引き上げた中小企業における雇用調整助成金等の要件緩和について

概要

業況特例等の対象となる中小企業が事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げる場合、令和３年10月から12月までの３ヶ月間の休業については、休業規模要件（１／40以上）を問わず支給します。

対象となる条件

以下の①及び②の条件を満たす場合は、小規模の休業（１／40未満）も対象。

（例：10人規模の中小企業が20日の所定労働日数の月に、４人日分の休業を行った場合も対象
４人日（休業）／200人日（10人×20日）＝１／50　＜　休業企業規模（１／40））

① 令和３年10月から３ヶ月間の休業について、業況特例又は地域特例の対象となる中小企業（令和３年１月８日以降解雇等を行っていない場合に限る。）であること。

② 事業場内最低賃金（当該事業場における雇入れ３月を経過した労働者の事業場内で最も低い時間あたりの賃金額。地域別最低賃金との差が30円未満である場合に限る。）を、令和３年７月16日以降、同年12月までの間に、30円以上引き上げること。

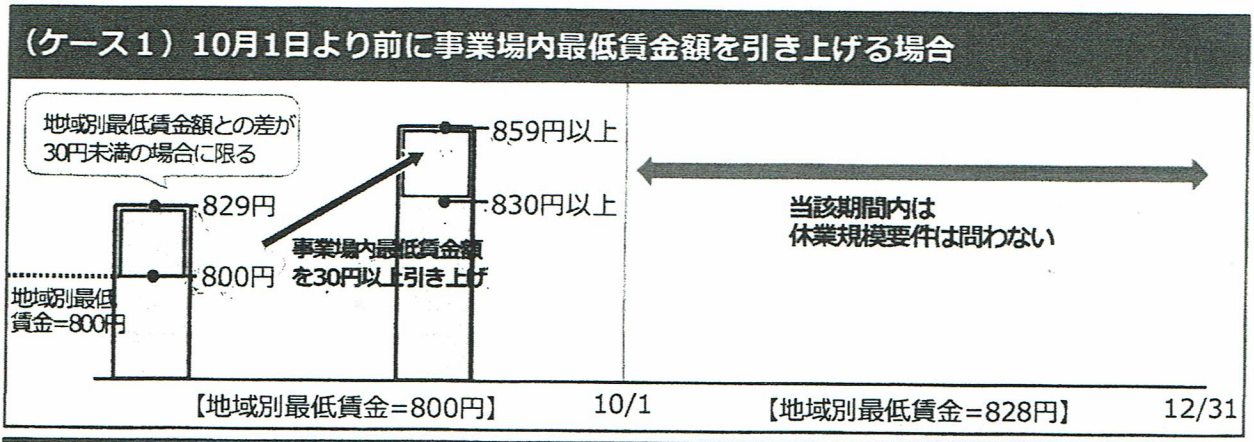
※令和３年度地域別最低賃金の発効日以降に賃金を引き上げる場合は、発効後の地域別最低賃金から30円以上引き上げる必要があります。
※同一都道府県内に地域別最低賃金との差が30円未満である事業場が複数ある事業主は、最も低い事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、他の事業場もこの水準以上に引き上げる必要があります。
※就業規則その他これに準ずるものにより、当該引上げ後の賃金額を事業場で使用する労働者の下限の賃金額とすることを定める必要があります。
※当該引上げの実施日以降の休業について要件緩和が利用できます。

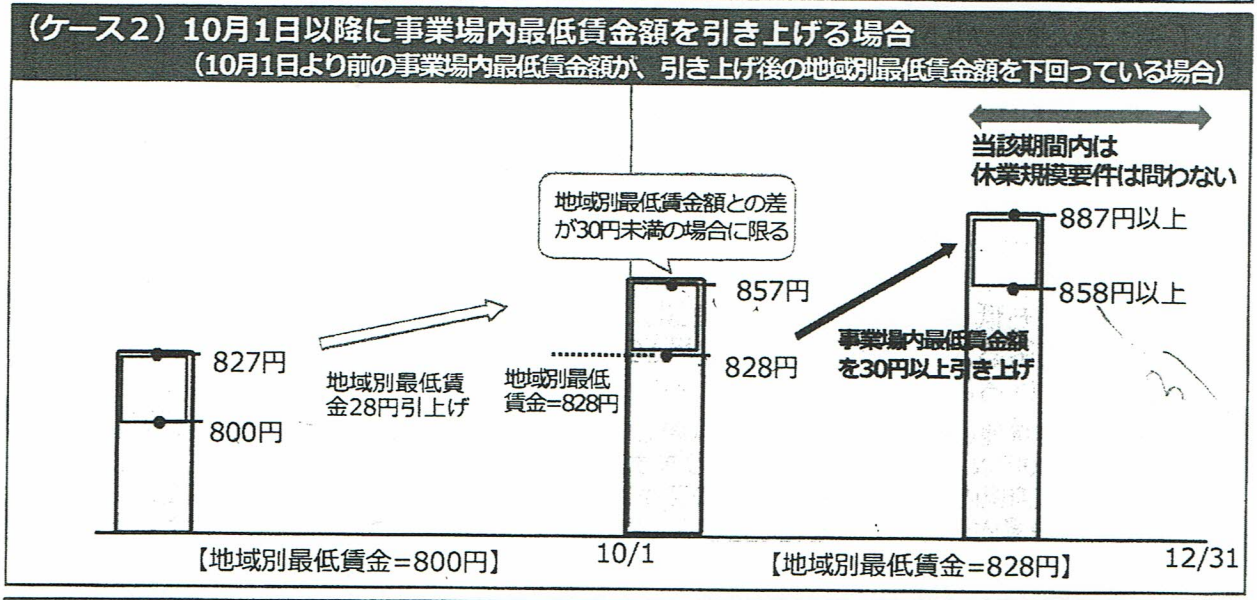
申請手続等

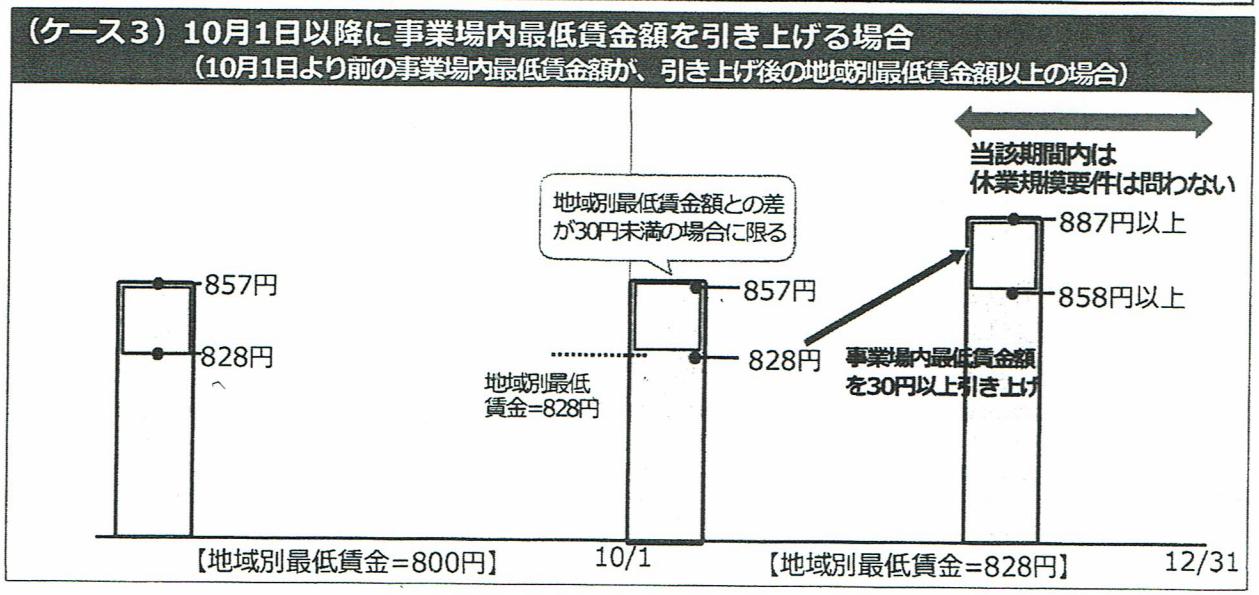
○ 雇用保険被保険者、被保険者以外ともに、緊急雇用安定助成金として申請を行っていただきます。申請様式は厚生労働省HPに公開しております。
○ 緊急雇用安定助成金は、休業に対する助成となります。（教育訓練や出向は対象になりません。）
○ 助成率や上限額は業況特例や地域特例と同じになります。

（要件緩和の対象となるケースのイメージ）

引上げ前の地域別最低賃金が800円。地域別最低賃金の引上げ額が28円。
地域別最低賃金の引上げ日が10月１日の場合。







(8)

様式新第12号（新型コロナウイルス関連／業況特例／地域特例）（R3.9）

事業場内最低賃金の引上げ状況

1．以下の内容について確認のうえ、チェックボックスにチェックしてください。

☐ 令和３年１月８日以降解雇等を行っていない。

☐ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差が30円未満である事業場が複数存在しない。

複数存在する場合
- ☐ 異なる都道府県に複数存在する場合、都道府県ごとに本様式を作成し、それぞれの地域における事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差が30円未満である事業場は30円以上引き上げている。
- ☐ 同一都道府県内に複数存在する場合、最も低い事業場内最低賃金を30円以上引き上げ、他の事業場もこの水準以上に引き上げている。

☐ 事業場内最低賃金の引上げ対象となる労働者はフルタイム勤務労働者は含まれない。

フルタイムを含む場合
- ☐ 当該フルタイム労働者について、所定労働時間の短縮又は所定労働日の減少を伴わない。

☐ 令和３年７月16日から、賃金引上げ実施日から６月を経過するまでの間に、次のいずれも実施しないことを約する。
- a　事業場の労働者の時間あたりの賃金額を引き下げること
- b　所定労働時間の短縮又は所定労働日の減少を内容とする労働契約の変更を行い、月あたりの賃金額を引き下げること

☐ 就業規則その他これに準ずるものにより、引上げ後の賃金額を事業場で使用する労働者の下限の賃金額とすることを定めている。

２　事業場内最低賃金の引上げ対象となる労働者（任意１名）について記載してください。

事業場の所在都道府県	事業場名	引上げ対象者氏名（任意１名）	引上げ前の時間額	引上げ実施日（西暦）	引上げ実施日時点の地域別最低賃金額	要件を満たす事業場内最低賃金

※同一都道府県内に事業場が複数存在する場合は、その内、最も低い事業場内最低賃金を適用している労働者（任意１名）を記載してください。

３．上記２の事業場の引き上げ後の事業場内最低賃金を記載してください。また、上記２の事業場以外に同一都道府県内に事業場が存在する場合は、その全ての事業場の事業場内最低賃金を記載してください。

	事業場名	引上げ後の時間額	要件確認 （引き上げ後の時間額 ≧ 要件を満たす事業場内最低賃金） 1事業場でも×がある場合は支給対象となりません。
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

【記入要領】

1　異なる都道府県に事業場が複数存在する場合は、都道府県ごとに本様式を作成してください。

2　表面１の各チェックボックスに該当する場合はチェックをしてください。チェックが入っていないチェックボックスがある場合は支給対象になりません。

3　表面２に記載した事業所内最低賃金が適用される労働者（任意の１名）の引き上げ前後の賃金額の支払が確認できる書類として「賃金台帳」等の写しを提出してください。

4　引き上げ後の事業場内最低賃金が確認できる書類として就業規則、労働協約、給与規定、雇用契約書又は労働条件通知書の写しを添付して提出してください。また、表面３に事業場を複数記載した場合は、全ての事業場の事業場内最低賃金を確認できる書類（就業規則、労働協約、給与規定、雇用契約書又は労働条件通知書）の写しを合わせて添付して提出してください。なお、雇用契約書又は労働条件通知書を提出いただく場合は、引き上げの対象となった全ての労働者のものを提出してください。

（参考）地域別最低賃金の全国一覧

No.	都道府県	発効年月日	最低賃金時間額【円】	発効年月日	最低賃金時間額【円】
1	北海道	2020年10月3日	861	2021年10月1日	889
2	青　森	2020年10月3日	793	2021年10月6日	822
3	岩　手	2020年10月3日	793	2021年10月2日	821
4	宮　城	2020年10月1日	825	2021年10月1日	853
5	秋　田	2020年10月1日	792	2021年10月1日	822
6	山　形	2020年10月3日	793	2021年10月2日	822
7	福　島	2020年10月2日	800	2021年10月1日	828
8	茨　城	2020年10月1日	851	2021年10月1日	879
9	栃　木	2020年10月1日	854	2021年10月1日	882
10	群　馬	2020年10月3日	837	2021年10月2日	865
11	埼　玉	2020年10月1日	928	2021年10月1日	956
12	千　葉	2020年10月1日	925	2021年10月1日	953
13	東　京	2020年10月1日	1013	2021年10月1日	1041
14	神奈川	2020年10月1日	1012	2021年10月1日	1040
15	新　潟	2020年10月1日	831	2021年10月1日	859
16	富　山	2020年10月1日	849	2021年10月1日	877
17	石　川	2020年10月7日	833	2021年10月7日	861
18	福　井	2020年10月2日	830	2021年10月1日	858
19	山　梨	2020年10月9日	838	2021年10月1日	866
20	長　野	2020年10月1日	849	2021年10月1日	877
21	岐　阜	2020年10月1日	852	2021年10月1日	880
22	静　岡	2020年10月4日	885	2021年10月2日	913
23	愛　知	2020年10月1日	927	2021年10月1日	955
24	三　重	2020年10月1日	874	2021年10月1日	902
25	滋　賀	2020年10月1日	868	2021年10月1日	896
26	京　都	2020年10月1日	909	2021年10月1日	937
27	大　阪	2020年10月1日	964	2021年10月1日	992
28	兵　庫	2020年10月1日	900	2021年10月1日	928
29	奈　良	2020年10月1日	838	2021年10月1日	866
30	和歌山	2020年10月1日	831	2021年10月1日	859
31	鳥　取	2020年10月2日	792	2021年10月6日	821
32	島　根	2020年10月1日	792	2021年10月2日	824
33	岡　山	2020年10月3日	834	2021年10月2日	862
34	広　島	2020年10月1日	871	2021年10月1日	899
35	山　口	2020年10月5日	829	2021年10月1日	857
36	徳　島	2020年10月4日	796	2021年10月1日	824
37	香　川	2020年10月1日	820	2021年10月1日	848
38	愛　媛	2020年10月3日	793	2021年10月1日	821
39	高　知	2020年10月3日	792	2021年10月2日	820
40	福　岡	2020年10月1日	842	2021年10月1日	870
41	佐　賀	2020年10月2日	792	2021年10月6日	821
42	長　崎	2020年10月3日	793	2021年10月2日	821
43	熊　本	2020年10月1日	793	2021年10月1日	821
44	大　分	2020年10月1日	792	2021年10月6日	822
45	宮　崎	2020年10月3日	793	2021年10月6日	821
46	鹿児島	2020年10月3日	793	2021年10月2日	821
47	沖　縄	2020年10月3日	792	2021年10月8日	820

（事業主の方へ）

(9)

歩合給がある場合の雇用調整助成金の助成額算定方法が令和３年９月1日以降の休業から変わります。

対象となる事業主

○給与に歩合給（出来高払）制が含まれている労働者を休業等させた場合、対象となります。

※該当する場合は、厚生労働省HPで公開している参考様式等を提出する必要があります。

変更内容

○判定基礎期間の初日が令和３年９月１日以降の休業より、助成額算定に用いる休業手当支払率（雇用調整助成金助成額算定書の「（５）休業手当等の支払い率」）を以下により算定する方法に変更します。

【変更前】

休業協定書に定めた基本給を含む手当等の支払い率のうち、最も低い支払率を適用

→

【変更後】

$$\frac{\text{【当該月の休業手当支払額の総額】}}{\text{【平均賃金額】(※1)}\times\text{【月間休業延日数】(※2)}}$$

※１　雇用調整助成金助成額算定書の「（４）平均賃金額」に記載している額（変更の必要はありません）
※２　雇用調整助成金助成額算定書の「（８）月間休業等延日数」の①と②の合計日数（変更の必要はありません）
注）　雇用調整のための教育訓練を行っている場合、教育訓練に係る賃金について、別途同様の算定を行って下さい

○また、この休業手当支払率は、６カ月経過ごとに見直しを行います。

・今回の変更は、助成額が実際に支払われた休業手当額に応じた額になるようにするものです。
・また、休業手当額は月ごとに変動する可能性があることから、このような変動をできるだけ助成額に反映させるため、休業手当支払率は６カ月経過ごとに見直しを行います。

具体的な算定方法・手続きなど

○判定基礎期間の初日が令和３年９月１日以降の休業について、雇用調整助成金助成額算定書の「（５）休業手当等の支払い率」は、裏面を参考に、上記の変更内容に基づいて算定した率を当該算定書に記入して下さい。
○この見直し月の翌月以降の申請の際は、上記の算定書の写しを添付して下さい。また、６カ月経過後の見直しがなされた場合は、その見直し後の算定書を添付して下さい。

事業主の皆様へ

○雇用調整助成金は、景気の変動などの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が、休業、教育訓練又は出向により、労働者の雇用の維持を図った場合に、それにかかった費用を助成する制度です。
○また、新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金の特例措置は、雇用を維持する事業主の休業手当等の支払いに係る負担を軽減することにより、労働者の雇用の安定を図るためのものです。
○事業主の皆様におかれては、こうした趣旨をご理解いただき、引き続き、雇用の維持と適切な申請を行っていただくよう、よろしくお願いいたします。

雇用調整助成金助成額算定書

(10)

【計算方法の例】
以下の雇用調整を行った場合

①休業：休業手当額7,500円（基本給分80%、歩合給分０%）、全日休業60人日、短時間休業12人日
②教育訓練：教育訓練時の賃金9,375円（基本給分100%、歩合給分０%）、教育訓練10人日

様式新特第８号助成額算定書（新型コロナウイルス感染症関係）（自動計算）（R3.6）（R3.8.1日額改定対応済）

雇用調整助成金助成額算定書

判定基礎期間	令和 3 年 9 月 1 日～令和 3 年 9 月 30 日			
（事業所名）	●●商事	（事業所番号）	1234-567890-1	
（1） 賃金総額 利用した書類を記入してください。 （ a.労働保険料確定保険料申告書 ）			135,000,000 円	
（2） 前年度１年間の１箇月平均の雇用保険被保険者数			50 人	
（3） 年間の 所定労働日数 （所定労働日数の算出については裏面の３をご確認ください）			259 日	
（4） 平均賃金額 [(1)/ ((2)×(3))]			10,425 円	
	休業 全日	休業 短時間	教育訓練	
（5） 休業手当等の支払い率 ※ 就業規則、労使等協定によって定められた休業手当の支払率又は教育訓練中の賃金の支払い率	71 %	71 %	89 %	
（6） 基準賃金額 [(4)×(5)]	7,402 円	7,402 円	9,279 円	
（7） １人日当たり助成額単価 [(6)×解雇等なし 3/4（大企業：解雇等なし）] ※助成額単価の上限額については裏面８参照	5,552 円	5,552 円	6,960 円	
（8） 月間休業等延日数 ※様式新特第９号の①、②及び③欄から転記。	①（９号①から転記） 60 人・日	②（９号②から転記） 12 人・日	③（９号③から転記） 10 人・日	

（休業手当支払額の総額）
540,000円（7,500円×72人日）
10,425円（平均賃金額） × 72人日（休業延日数）
→ 71%（休業手当支払率）

※全日と短時間に同じ率を記入下さい
※小数点以下の端数が生じた場合は、切り下げて下さい。
※上限は100%となります。

（教育訓練に係る賃金の総額）
93,750円（9,375円×10人日）
10,425円（平均賃金額） × 10人日（教育訓練延日数）
→ 89%（教育訓練の賃金支払率）

※小数点以下の端数が生じた場合は、切り下げて下さい。
※上限は100%となります。

【その他】
○基準となる判定基礎期間（※）の休業手当等支払率と比べ、基準となる判定基礎期間の翌判定基礎期間以降に実際に支払った休業手当額等に基づき算定した休業手当等支払率の方が高い場合、当該判定基礎期間については、その休業手当等支払率を適用できますので、申請の際に参考様式をご提出下さい。
（※）基準となる判定基礎期間とは、参考様式により、①初めて休業手当等支払率の算定を行う判定基礎期間、②休業手当等支払率の算定を行ってから６ヶ月間経過したため、改めて休業手当等支払率の算定を行う判定基礎期間をいいます。

○該当する場合に提出する必要がある参考様式は厚生労働省HPに公開しております。

○なお、従業員が概ね20人以下の事業主におかれては、実際に支払った休業手当等の額により申請できる「小規模事業主用様式」をご利用いただけます。

お問合せ先 ご不明な点は、以下のコールセンターまでお問い合わせ下さい。
雇用調整助成金、産業雇用安定助成金コールセンター
0120-60-3999 受付時間 9：00～21：00 土日・祝日含む

厚生労働省HP

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

（事業主の方へ）

「特定求職者雇用開発助成金」に関するご案内 (11)

平成30年10月１日から支給要件の一部を変更しました

特定求職者雇用開発助成金（※）は、平成30年10月１日から支給要件の一部を下記のとおり変更しています。

ご利用をお考えの事業主の皆さまは、ご留意ください。

（※）変更の対象は以下のコースです。
- ○ 特定就職困難者コース
- ○ 生涯現役コース
- ○ 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
- ○ 長期不安定雇用者雇用開発コース
- ○ 生活保護受給者等雇用開発コース

１．助成対象期間中に対象労働者を解雇・雇止め等した場合

▶ **変更点：これまでは当該労働者に対する助成金の返還をお願いしていましたが、今後は、以後３年間、当該事業所に対して本助成金を支給しないこととします。**

現　行	→	新要件
返還を要求		以後３年間不支給

【変更の背景】 事業主都合で対象労働者を解雇・雇止め等（※１）することは、対象労働者の不利益につながること、また、事業主の社会的責任に鑑み、従来実施していた既払い助成金の返還を廃止し、**解雇・雇止め等を実施した日以後３年間は、当該事業所に対する助成金を支給しないこととします。**（※２）

※１ 解雇・雇止め等とは、事業主都合による解雇はもちろんのこと、事業主の勧奨等による任意退職等も含み、具体的には雇用保険被保険者資格喪失届の喪失原因が「３」及び喪失原因が「２」のうち離職区分が２A、２B及び２Cとなる離職をいいます。

※２ 本変更は**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適用されます。**

２．支給対象期の途中で対象労働者が離職した場合

▶ **変更点：これまでは離職した月までを助成対象期間として助成金を支給していましたが、今後は、当該支給対象期（６か月）分の本助成金は原則支給しないこととします。**

現　行	→	新要件
離職した月までを個別に算定して支給		原則支給しない

【変更の背景】 雇入れ時点において「継続して雇用する労働者として雇い入れる」ことを本助成金の支給要件のひとつとしていますが、**事業主による労働者の職場定着に対する措置を十分図っていただく必要があることから、新たに「支給対象期間中に離職していないこと」を支給要件とします。**

その他・留意事項

- 上記１、２の変更に伴い、従来支給要件としていた**「離職割合要件」は廃止します。ただし、就労継続支援Ａ型事業所の利用者として雇用される場合を除きます。**
- また、**実際に対象労働者に支払った賃金額を、支給額算定の際の基準に加えます。**
  - ◆ 週当たりの賃金額が［最低賃金×30時間］を下回る場合は短時間労働者とみなします。
  - ◆ 支給対象期における賃金額が支給額を下回る場合は助成金を支給しません。
- 変更は平成30年10月1日以降に支給対象期（第１期）が開始される者から適用（上記１を除く）されます。
- 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。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL310214雇企01

12

3 労働契約期間満了等によるもの

（離職日が契約期間の末日であることを要する。）

(1) 採用又は定年後の再雇用時等にあらかじめ定められた雇用期限到来による離職					2	2D又は2E	－	－	24又は25	－
○ 短期雇用特例被保険者が（採用時にあらかじめ定められた）雇用契約期間の満了により離職					2	2D	－	－	24	－
★ 労働契約期間中の離職（契約更新をすることを常態として雇用されている場合（雇用期間3年以上かつ契約更新1回以上）を問わない）										
○ 事業主から労働者に離職するよう申入れがなされた場合					3	1A	－	特受	11	する
○ 労働者から事業主に離職する旨の申入れがなされた場合					2	3C (3D) 又は4D	○ (4D)	特理 (3C (3D))	33 (34) 又は40	－
(2) 労働契約期間満了による離職										
① 下記②以外の労働者										
○ 契約更新をすることを常態として雇用されている場合（雇用期間3年以上かつ契約更新1回以上）										
最後の契約更新とすることの申入れ	なし	労働者が次回以降の契約更新を希望	していた		3	1A	－	特受	11	する
			していなかった		2	3C (3D) 又は4D	○ (4D)	特理 (3C (3D))	33 (34) 又は40	－
	あり		していた		2	2A	－	特受	21	－
			していなかった		2	2D	－	－	24	－
○ 契約更新をすることを常態として雇用されているとは解されない場合										
契約更新確約※	あり		（労働者から）契約更新を希望	する旨の申出があった	2	2B	－	特受	22	－
				しない旨の申出があった	2	2D	－	－	24	－
				に関する申出はなかった	2	2B	－	特受	22	－
	なし	契約更新しない旨の明示	なし	する旨の申出があった	2	2C	－	特理	23	－
				しない旨の申出があった	2	2D	－	－	24	－
				に関する申出はなかった	2	2C又は2D	－	特理 (2C)	23又は24	－
			あり		2	2D	－	－	24	－
※ 「更新する場合がある」等、更新に何らかの条件が付されている場合には、契約更新の確約ありとはいえない。										
※ 継続雇用制度に移行後、高年齢者雇用確保措置を講じているものの、年齢を理由に契約を更新されなかった場合は、「喪失原因：3」「離職区分：3A」										
※ 継続雇用制度に移行しても、実質的に65歳まで勤められない規程があり退職した場合で、高年齢者雇用確保措置を講じていると評価できない場合は、「喪失原因：3」「離職区分：1A」										
★ 契約期間の合計が3年未満の者であって、直前の契約時点では当該契約終了後の契約更新の確約まではなかったものの、契約更新があり得る旨の明示があり、契約更新の際に、本人が契約更新を希望していたが、直前の契約を下回る労働条件（契約期間の短縮を含む）が提示された場合であって、かつ、それ以降の契約更新がないと明示された場合であって、当該契約の満了をもって契約が終了した場合					2	2C又は3C (3D)	－	特理	23又は33 (34)	－
★ 契約期間の合計が3年未満の者であって、直前の契約時点では当該契約終了後の契約更新の確約まではなかったものの、契約更新があり得る旨の明示があり、契約更新の際に、本人が契約更新を希望していたが、直前の契約を下回る労働条件（契約期間を含む）が提示され、その労働条件の低下を理由に、本人が契約更新を希望しなかった場合					2	2C又は3C (3D)	－	特理	23又は33 (34)	－
★ 従前の契約を下回る労働条件（契約期間を含む）を提示されたが、契約更新を行ったものの、更新を行った契約の期間満了前に当該事由を理由として契約満了前に退職した場合については当該基準には該当せず自己都合退職（4D）とする。					2	4D	○	－	40	－
○ 船員が定年以外の事由であって雇用期間の満了（漁期終了を含む）によって離職する場合					2	3C (3D)	－	特理	33 (34)	－

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
第1期支給申請書

13

提出期限を経過すると受付できません。
支給対象期間
令和3年3月16日 ～ 令和3年9月15日
支給申請期間
令和3年9月16日 ～ 令和3年11月15日

1.受付日 令和 年 月 日　※太枠内のみ記入してください

事業主

2.助成金支給番号 0002 －　3.支給申請期（第1～6期） 第 期

4.事業所数（雇用保険適用事業所数） 事業所　5.資本の額又は出資の総額 万円　6.常時雇用する労働者の数 人　7.主たる事業 1:小売業・飲食店 2:卸売業 3:サービス業 4:その他

対象労働者雇用事業所

8.事業所番号 －　－

9.労働保険番号 －

10.定年制 1:有 2:無（1の場合）→ 定年 歳

11.定年後の継続雇用制度 1:有 2:無（1の場合）→ 歳まで
※定年制がない場合記載不要　※上限年齢規定がない場合記載不要

12.賃金締切日 1:有（毎月末日） 2:有（1以外） 3:無（2の場合）→ 毎月 日

13.賃金支払日 1:当月 2:翌月 日

14.産業分類（中分類） ※日本標準産業分類の番号（二桁）又は事業内容を記載
（番号）　（事業内容）

15.対象労働者について受給・申請（予定含む）している他の助成金の有無 1:有 2:無（有の場合）→ 助成金名称：

16.事務担当者 （職名）　（氏名）　（電話番号） －　－

対象労働者の状況

17.氏名

18.性別 1:男 2:女

19.生年月日 3:昭和 4:平成 年 月 日

20.雇入年月日 令和 年 月 日

21.被保険者番号 －　－

22.対象労働者種別 ※裏面5の（1）より該当する種別を記載 1:短時間労働者 2:短時間労働者以外

23.支給対象となる期間の労働についての賃金の未払いの有無 ※時間外手当、深夜手当、休日出勤手当等を含む 1:有 2:無

24.対象労働者が離職している場合の離職日及び離職理由 ※対象労働者が申請日時点で離職していない場合は記載不要
令和 年 月 日　（離職理由）

対象労働者の状況欄 17～24 の記載内容について確認しました。
※本人確認欄
令和 年 月 日　（対象労働者氏名）　記名押印又は署名

上記の記載内容に誤りのないことを証明します。
また、裏面の注意事項及び「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」の記載事項を確認の上、申請します。
なお、対象労働者を本助成金支給終了後においても継続して雇用します（支給申請書提出時点において既に離職している場合を除く）。

令和　年　月　日

労働局長殿
（　公共職業安定所長）

※申請者が代理人の場合、右上欄に助成金の支給に係る事業主の住所、名称及び氏名を記入（押印不要）し、右下欄に、代理人の住所、名称及び氏名を記入し押印してください。申請者が社会保険労務士法施行規則第16条第2項に規定する提出代行者又は同規則第16条の3に規定する事務代理者の場合、右上欄に事業主の住所、名称及び氏名を記入・押印し、右下欄に提出代行者又は事務代理者の住所、名称及び氏名を記名し押印してください。

事業主	住所	〒　（TEL）
	名称	
	氏名	印
代理人又は社会保険労務士（提出代行者・事務代理者の表示）	住所	〒　（TEL）
	名称	
	氏名	印

労働局／安定所記載欄

25.区分変更 1:有　26.支給対象期間の支払賃金額 円　27.最低賃金減額特例 1:特例 3:判定変更　28.短時間労働者 1:短時間　29.支給・不支給判定用 （98,99以外）　30.被保険者となった年月日 令和 年 月 日　31.企業規模 1:中小企業 2:大企業

32.備考

決裁欄

局長	部長	課長	課長補佐	係長	主任	担当

所長	部長・次長	課長・統括	上席・係長	職業指導官	担当

捨印を押印してください。
黒のボールペンで記入してください。

（表面）
（R2.4

【令和元年10月現在】 支給要件などが変更される場合があります。念のため、都道府県労働局またはハローワークにご確認ください。

高年齢者、障害者などの就職困難者を雇用する事業主をサポートします！！

14

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）のご案内

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等※の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

※ ハローワーク、地方運輸局、雇用関係給付金の取扱に係る同意書を労働局に提出している特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者

＜支　給　額＞

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が、支給対象期（６か月）ごとに支給されます。

※（　）内は中小企業以外の企業に対する支給額・助成対象期間です。

【短時間労働者以外】

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
高年齢者（60歳以上65歳未満）、母子家庭の母等	60（50）万円	1年	30万円 × 2期 （ 25万円 × 2期 ）
身体・知的障害者	120（50）万円	2年（1年）	30万円 × 4期 （ 25万円 × 2期 ）
重度障害者等（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者）	240（100）万円	3年 （1年6か月）	40万円 × 6期 （ 33万円※ × 3期 ） ※第3期の支給額は34万円

【短時間労働者】

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
高年齢者（60歳以上65歳未満）、母子家庭の母等	40（30）万円	1年	20万円 × 2期 （ 15万円 × 2期 ）
障害者	80（30）万円	2年（1年）	20万円 × 4期 （ 15万円 × 2期 ）

※1 対象労働者は、雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の方に限ります。
※2 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時間未満の労働者をいいます。
※3 中小企業とは、業種ごとに下表に該当するものをいいます。

小売業・飲食店	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金もしくは出資の総額が1億円以下または常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金もしくは出資の総額が3億円以下または常時雇用する労働者数300人以下

支給申請を行う前にご確認ください！

(15)

＜対象労働者＞

対象労働者（雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の者に限る）	
イ 60歳以上の者	ヌ 沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上）
ロ 身体障害者	ル 漁業離職者求職手帳所持者（45歳以上）
ハ 知的障害者	ヲ 手帳所持者である漁業離職者等（45歳以上）
ニ 精神障害者	ワ 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）
ホ 母子家庭の母等	カ 認定港湾運送事業離職者（45歳以上）
ヘ 父子家庭の父（児童扶養手当を受給している方に限る）	ヨ その他就職困難者（アイヌの人々：北海道に居住している45歳以上の者であり、かつハローワークの紹介による場合に限る）
ト 中国残留邦人等永住帰国者	
チ 北朝鮮帰国被害者等	
リ 認定駐留軍関係離職者（45歳以上）	

※ アイヌの人々：「人権教育の為の国連10年」に関する国内計画（平成9年7月公表）に用いられている用語

※ 「雇用給付金取扱職業紹介事業者の標識を掲げる特定地方公共団体、有料・無料の職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者」の紹介による場合は、上記のヨに該当する者以外の者を雇い入れた場合に対象となります。

＜対象となる事業主＞

以下のすべてに該当する事業主です。

□① 雇用保険の適用事業主であること

☑② 対象労働者（雇入れ日現在における満年齢が65歳未満の者に限る）をハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期すことのできる特定地方公共団体、有料・無料の職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れる事業主であること

□③ 対象労働者を雇用保険の一般被保険者として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を雇い入れる場合にあっては3年以上）であることをいう）が確実である※1と認められる事業主であること

※1：有期雇用契約において、勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は、継続して雇用することが確実であると認められず、支給対象となりません

□④ 対象労働者の雇入れ日の前後6か月間（以下「基準期間」という）に事業主の都合による従業員の解雇（勧奨退職を含む）をしていないこと

□⑤ 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（特定就職困難者コース）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の都合により解雇・雇止め等をしていないこと（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）

□⑥ 基準期間に倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が対象労働者の雇入れ日における被保険者数の6％を超えていない（特定受給資格者となる離職理由の被保険者が3人以下の場合を除く）こと

□⑦ 対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など）を整備・保管し、管轄労働局長の求めに応じ提出または提示する、管轄労働局が行う実地調査に協力するなど、助成金の支給または不支給の決定に係る審査に協力する事業主であること

□⑧ 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（特定就職困難者コース）の支給決定の対象となった者※2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※3している割合が25％※4を超えていないこと※5

※2：平成29年4月の改正前の特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）の支給決定の対象となった者を含みます。

※3：「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）は含みません。原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし。以下に該当する者は除きます。

- 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
- 同一事業所に継続して2年以上（助成対象期間が3年の者にあっては3年以上）雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者
- 就労継続支援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、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である者

※4：就労継続支援A型事業所が、平成29年4月30日以前に対象労働者を雇い入れている場合は、「25％」を「50％」と読み替えます。

※5：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、本要件は就労継続支援A型事業所にのみ適用されます。

□⑨ 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（特定就職困難者コース）の支給決定の対象となった者のうち、助成対象期間※6の末日の翌日から起算して1年を経過する日（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って、それらの者が、確認日B※7の時点で離職している割合が25％を超えていないこと※8

※6：助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。

※7：助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。

※8：⑧における※2、3、4、5は、⑨においても同じです。

＜支給申請の手続き＞

○ 助成金は、支給対象期※ ごとに、2～6回に分けて支給します。

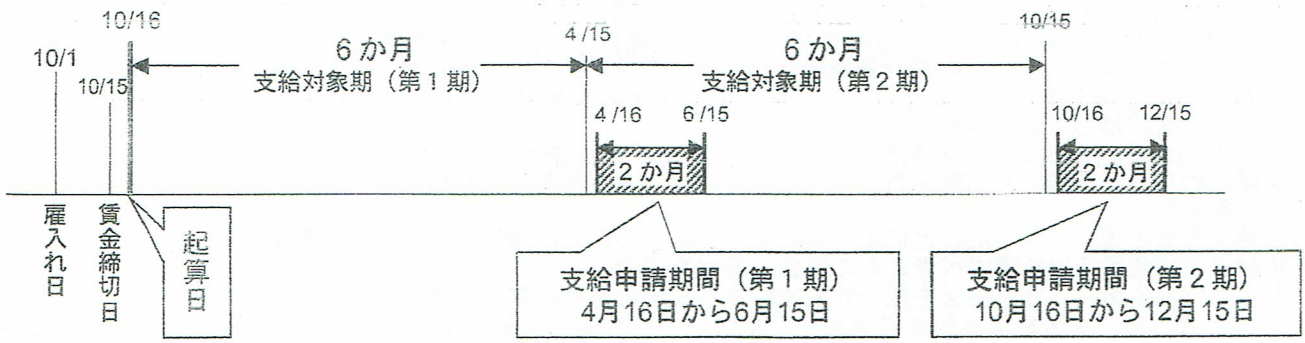
○ 支給申請は、支給対象期ごとに、労働局またはハローワークに行います。

○ 支給申請期間は、各支給対象期の末日の翌日から2か月以内です。

○ 1回目の支給申請がなされていない場合でも、2回目以降の支給申請は行えます。
（ただし、既に支給申請期間が終了した支給対象期の助成金は支給されません。）

※ 支給対象期は、起算日から６か月間ごとに区切った期間です。起算日は、
- 賃金締切日が定められていない場合は雇入れ日
- 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ら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られた場合は雇入れ日）となります。

【例：１０月１日に中小企業事業主が高年齢者を雇い入れた場合】



※ 対象労働者が支給対象期の途中または支給決定までに離職した場合は、当該支給対象期については原則助成金の支給を受けることはできません。

※ 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や週当たりの賃金額が「最低賃金×30時間」を下回る場合には、支給額が減額されます。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の支給を受けることはできません。

～ご注意～

○他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。

○国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。

○この助成金を受給した事業主は国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力をお願いします。
また、関係書類については、支給決定がされた時から５年間整理保存してください。

○偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取消を行います。この場合、すでに支給された助成金については全額を返還していただくとともに、不支給決定または支給決定の取消を受けた日以後５年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

助成金の受給に当たっては、このほか、各種要件があります。
ご不明な点については、最寄りのハローワークまたは各都道府県労働局（職業安定部）へお問い合わせください。

＜受給するための要件＞

以下のいずれにも該当しないことが受給するための要件となります。

□① ハローワーク等の紹介以前に雇用の予約があった対象労働者を雇い入れる場合
□② 職業紹介を受けた日に雇用保険の被保険者である者など失業などの状態にない者を雇い入れる場合（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者を一週間の所定労働時間が30時間以上で雇い入れた場合を除く）
□③ 助成金の支給対象期間の途中または支給決定までに、対象労働者が離職した場合（対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇などを除く）
□④ 雇入れ日の前日から過去３年間に、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者、または出向、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のある者を雇い入れる場合
□⑤ 雇入れ日の前日から過去３年間に、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者を雇い入れる場合
□⑥ 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
□⑦ 対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者または取締役の３親等以内の親族（配偶者、３親等以内の血族及び姻族）である場合
□⑧ 雇入れ日の前日から過去３年間に、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことのある者を当該職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合
□⑨ 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場合（時間外手当、休日出勤手当など基本給以外の手当等を支払っていない場合を含む）
□⑩ ハローワーク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、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
□⑪ 助成金の申請を行う際に、雇入れに係る事業所で成立する保険関係に基づく前年度より前のいずれかの年度の労働保険料を滞納している場合
□⑫ 偽りその他の不正行為により本来受けることのできない助成金などを受け、または受けようとしたことにより５年間にわたる不支給措置が取られている、ならびに過去５年間に当該偽りその他の不正行為に関与した役員等がいる場合
□⑬ 労働関係法令の違反を行ったことにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
□⑭ 高年齢者雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合
□⑮ 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に基づく勧告等を受けた場合
□⑯ 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれらの営業の一部を受託する営業を行っており、接待業務などに従事する労働者として雇い入れる場合
□⑰ 事業主または事業主の役員等が暴力団に関係している場合
□⑱ 事業主また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がある団体等に属している場合
□⑲ 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している場合
□⑳ 不正受給が発覚した場合に事業主名等を公表することに同意していない場合
□㉑ 「雇用関係助成金支給要領」に従うことに同意していない場合

＜支給申請の流れ＞

①ハローワーク等からの紹介

ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのできる特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介による雇入れが対象となります。

↓

②対象者の雇入れ

・対象労働者が雇入れ日の前日から過去３年間に働いたことのある事業所（出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修などを含む）に雇い入れられる場合、助成金の対象とはなりません。
・ハローワーク等の紹介日以前に雇用の予約があった対象労働者を雇い入れる場合なども助成金の対象とはなりません。

↓

◇支給申請の手続き◇（詳細次ページ）

③助成金の第１期支給申請

↓

④支給申請書の内容の調査・確認

↓

⑤支給・不支給決定（申請事業主に通知書送付）

提出された支給申請書の記載事項などについて支給要件に照らして審査し、適正と認められる場合、助成金が支給されます。審査にはある程度時間を要しますので、あらかじめご了承ください。

↓

⑥助成金の支給

支給決定が行われてから事業主指定の金融機関口座に振り込まれるまでには、ある程度時間を要しますので、あらかじめご了承ください。

※第２～６期支給申請も同様の手続きが必要です

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などの帳簿の提示を求めることがあります。

特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者・被災者雇用開発コース)
第1期提出書類一覧票

18

＊申請期間を過ぎると不支給になりますのでご注意ください（申請期間は支給申請書に記載されています）

*対象労働者であることのご案内があった場合でも、支給要件を満たさない場合には助成金は支給されません。

事業所名：　　対象労働者名：

【第1期申請時にご提出いただく書類】　　※申請時、この一覧票もご提出ください。　＊書類の枚数も併せてご記入ください。

	必須提出書類		留意事項	コピーの可否	枚数記入欄 事業主	安定所	労働局
①	特定求職者雇用開発助成金 （特定就職困難者コース）第1期支給申請書 または （被災者雇用開発コース）第1期支給申請書		・代理人が申請する場合、委任状が必要です。（委任状についてはコピー可） ※「雇入れ日」「賃金締切日」に変更がある場合は千葉労働局 職業対策課 事業所給付係までご連絡ください。申請期間が変更となる場合があります。	×	枚	枚	枚
②	支給要件確認申立書（共通要領　様式第1号） ※「記載にあたっての留意点」及び別紙「役員等一覧」も併せてご提出ください。		・複数の対象者分を同日に申請しない場合は申請日ごとに1部必要です。	×	枚	枚	枚
③	対象労働者雇用状況等申立書（特定就職困難者コース） （様式第5号困）または 対象労働者雇用状況等申立書（被災者雇用開発コース） （様式第5号被）		・対象労働者の労働条件等について記入をお願いします。	×	枚	枚	枚
④	対象者の労働者名簿		・氏名、生年月日、雇入れ日等が記載されていることが必要です。 ・対象者が既に離職している場合、離職年月日、離職理由の記載が必要です。 ・警備業は警備員台帳、タクシー業は乗務員台帳が必要です。	○	枚	枚	枚
⑤	雇用契約書または雇入れ通知書 （労働条件に変更がある場合は、変更後の分もご提出ください） 雇入れ日から雇用保険に加入している必要があります。		雇入れ日からの分が必要です。 ・以下の項目が記載されていることが必要です。 ①労働契約の期間 ②就業場所、従事すべき業務 ③始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間・休日・休暇 ④賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切・支払時期 ⑤契約更新の有無（期間の定めのある契約の場合）	○	枚	枚	枚
⑥	賃金台帳 【源泉徴収簿は不可】		・雇入れ日から支給対象期間の労働に対して支払った賃金の分が必要です。 （支給対象期間は申請書右上をご確認ください） ※申請日時点で賃金支払い日が到達していない月の分については、後日、 千葉労働局 職業対策課からご連絡いたしますので、その後にご提出ください。 ・各種手当・控除項目等が名目ごとに確認できるものが必要です。 （ただし、臨時に支払われる賃金及び3ヶ月を超える期間ごとに支払われる 賃金の分は助成金支給額の算定から除きます。）	○	枚	枚	枚
⑦	特定求職者雇用開発助成金勤務実態等申立書		・支給対象期間の初日からの勤務実態をご記入ください。	×	枚	枚	枚
⑧	出勤簿またはタイムカード		・雇入れ日の属する月及び支給対象期における出勤状況が日ごとに 明らかなものが必要です。	○	枚	枚	枚
⑨	法人登記簿謄本または登記事項証明書		・大企業に該当する場合、医療法人・NPO法人・学校法人等の資本金がない事業所、 法人でない個人事業の場合は必要ありません。	○	枚	枚	枚
⑩	対象労働者であることを確認する書類 （いずれか1点があれば結構です）		・当該書類を提出できない場合は、不支給になります。 （対象労働者が離職し、確認書類を提出できない場合も同様の取り扱いになりますので、 雇入れ時等早期に当該書類を確保するようにご留意願います）	○	枚	枚	枚
	60歳以上の者	・運転免許証・住民票・パスポート等	・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 年齢が確認できるものが必要です。　※　マイナンバーの記載のないもの				
	身体障害者	・障害者手帳	・氏名・年齢・障害の程度等が確認できるものが必要です。 ・雇入れ時点で対象者であることが確認できるものが必要です。				
	知的障害者	・療育手帳					
	精神障害者	・精神障害者保健福祉手帳 ・主治医の意見書					
	母子家庭の母等	・児童扶養手当受給証書 ・遺族基礎年金の給付を受けている場合の 国民年金証書	・児童扶養手当受給証書については、支給開始年月の記載が雇入れ日以降の場合、 別途労働者本人の「申立書」が必要になりますので、千葉労働局 職業対策課 事業所給付係までご連絡ください。				
	父子家庭の父	・児童扶養手当受給証書	・児童扶養手当を受給している父子家庭の父のみが受給対象となります。				
	被災離職者	・様式1又は様式2（別添）	・様式1が提出できない場合は様式2をご提出ください。 ・様式2提出時には、運転免許証・住民票・国民健康保険被保険者証等が必要です。 （詳細は様式2参照してください。）		枚	枚	枚

※　裏面もご確認ください　※

（R3.3）

確認事項		労働関係帳簿等を整備・保管している事業主であるか。	ある ・ ない			
	必要に応じて提出する書類	必要な場合等	コピーの可否	枚数記入欄		
				事業主	安定所	労働局
⑪	支払方法・受取人住所届(帳票種別32850号)	・初めて申請する場合、口座内容に変更や口座変更の希望がある場合に必要です。 ・助成金の入金先の金融機関口座をボールペンで記入してください。	×	枚	枚	枚
⑫	離職割合除外申立書(同封していません) ※A型事業所のみ必要となります。	・離職割合が25%を超えている場合で、離職割合の算定から除外する者がいる場合に必要です。(A型事業所のみの要件です。)	○	枚	枚	枚
⑬	退職願	・対象労働者が離職している場合に必要です。	○	枚	枚	枚
⑭	最低賃金の減額の特例許可書	・対象労働者が重度障害者等であって、労働局長から最低賃金の減額の特例許可を受けている場合(最低賃金を下回る支払いが許されるのは、許可書の有効期間内のみです。有効期間外は、最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります。)	○	枚	枚	枚
⑮	有料・無料職業紹介事業者が発行した職業紹介証明書	・安定所以外の有料・無料職業紹介事業者から対象労働者の紹介を受けた場合に必要です。	×	枚	枚	枚
⑯	障害者トライアル雇用助成金支給決定通知書	・障害者トライアル雇用後の雇入れの場合に必要です。	○	枚	枚	枚
⑰	特定求職者雇用開発助成金支給申請に係る確認事項	・就労継続支援A型事業所で対象労働者を雇い入れる場合に必要です。	×	枚	枚	枚
⑱	委託契約書、精算書等	・対象労働者が、国、地方公共団体等からの委託事業に従事している場合、指定管理制度業務に従事している場合に必要です。	○	枚	枚	枚
⑲	継続雇用に関する疎明書	・(特定就職困難者コース)対象労働者の雇用契約書等に「65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ雇用期間が継続して2年以上であることが確実である」旨が記されていない場合、契約書等に付随して提出してください。 ・(被災者雇用開発コース)対象労働者の雇用契約書等に「1年以上継続して雇用することが確実である」旨が記されていない場合、契約書等に付随して提出してください。	×	枚	枚	枚

≪ 必ずこちらもご確認ください ≫
・必要に応じて書類の提出を求める場合があります。
・書類の不備や不明点がある場合等、連絡をさせていただく場合があります。
・必要書類が提出されない場合は不支給になりますのでご注意ください。
・審査には受付から4ヶ月程度かかりますのでご了承ください。審査後、支給(不支給)決定通知書にて結果をお知らせいたします。

【様式第５号困（H29.４改正）】

対象労働者雇用状況等申立書（特定就職困難者コース）

19

1. 事業所名称：	2. 事業所番号：　－　－	安定所・労働局記載欄

対象労働者に係る状況

3. 対象労働者氏名：　　雇入れ時の年齢：　　歳

4. 対象労働者の労働条件等　※①～⑥欄は、対象労働者を雇い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）　［　　休憩時間　　分　］

② 休日　［　　］

③ 一週間の所定労働時間　［　　］

④ 雇用期間　［ 定めなし ・ 定めあり （平成　年　月　日 ～ 平成　年　月　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：　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（　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）が確実で　［ 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 ］

※本人確認欄　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）　　記名押印又は署名

事業所に係る状況

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・実習等を受講等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 ］

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

※ 申請者が代理人の場合、右上欄に助成金の支給に係る事業主の住所、名称及び氏名を記入（押印不要）し、右下欄に、代理人の住所、名称及び氏名を記入し押印してください。申請者が社会保険労務士法施行規則第16条第２項に規定する提出代行者又は同規則第16条の３に規定する事務代理者の場合、右上欄に事業主の住所、名称及び氏名を記入・押印し、右下欄に提出代行者又は事務代理者の住所、名称及び氏名を記名し押印してください。

事業主	住所	
	名称	
	氏名	印
代理人又は社会保険労務士（提出代行者・事務代理者の表示）	住所	
	名称	
	氏名	印

※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もあります。

（R2.4.1）【様式第５号⑭（別紙）】

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）勤務実態等申立書

事業所名称　　（雇用保険適用事業所番号　　）

対象労働者氏名　　（雇用保険被保険者番号　　）

賃金締切日　　日締切　　賃金支払日（　当月　・　翌月　）　　日払

変形労働時間制　（　有　・　無　）

第　　期

① 賃金支払形態

「賃金支払形態」欄より該当する項目を○で囲み、「基本賃金額」欄に契約書等に記載の基本賃金の額を記載してください。

	雇入れ日時点又は変更前の契約内容	変更・更新後の契約内容 ＜　年　月　日適用＞
賃金支払形態	（月給・日給・時給・出来高給・その他）	（月給・日給・時給・出来高給・その他）
基本賃金額	円	円

※今回の支給対象期中に契約内容に変更・更新があった場合は、新旧の契約内容がわかる書類を添付してください。

② 支給対象期における各月の対象労働者の賃金

支給対象期前及び支給対象期における各月（※１）の賃金（※２）を記入してください（有給休暇は、出勤日数や実労働時間に含めてください。）。

	支給対象期前（※３）	１月目	２月目	３月目	４月目	５月目	６月目
日付	/（雇入れ日）～/（支給対象期初日の前日）	/（支給対象期の初日）～/	/～/	/～/	/～/	/～/	/～/
支払日	月　日	月　日	月　日	月　日	月　日	月　日	月　日
出勤日数	日	日	日	日	日	日	日
実労働時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間
うち時間外・休日労働時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間	時間
Ⓐ基本賃金（毎月定額で支払われる手当を含む）	円	円	円	円	円	円	円
Ⓑ時間外・休日労働手当	円	円	円	円	円	円	円
Ⓒその他	円	円	円	円	円	円	円
賃金合計 Ⓐ+Ⓑ+Ⓒ	円	円	円	円	円	円	円
備考							

（※３）第２期以降は記入不要。ただし、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、支給申請が初回である場合に限ってご記入ください。

（※１）支給対象期と同様、対象労働者の雇い入れに係る日から１か月ごとの賃金額を記入してください。第２期以降も同様の考え方に基づき記入してください。
（例：雇入れ日４月１日、賃金締切日が毎月 20 日の場合）
「支給対象期前」には４月１日～４月 20 日まで、「１月目」には４月 21 日～５月 20 日まで、「２月目」には５月 21 日～６月 20 日まで（３月目以降も同様の考え方）の賃金額を記入してください。
（※２）賃金とは、対象労働者が行った労働に対する賃金であり、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いたものを指します。詳細は以下の表をご参照ください。

賃金に含めるもの	賃金に含めないもの
○時間外手当 ○労働基準法第 26 条の規定に基づく休業手当 ○有給休暇日に支払われる給与 ○住宅手当、物価手当、勤務地手当、通勤手当、日直・宿直手当、単身赴任手当　等	○臨時に支払われる賃金 業績手当、勤続報償金等、支給事由の発生が臨時的、あるいは不確定なもの、有給休暇の買い上げ ○３か月を超える期間ごとに支払われる賃金 賞与、単に支払事務の便宜を図るため、支給回数を３回以内としているもの等 ○現物給与（通貨以外のもので支払われる一切のもの） ○事業主の無過失賠償責任に基づき事業主が支払うもの 労働基準法第 76 条の規定に基づく休業補償費 ○健康保険の財源とする給付金 健康保険法第 99 条の規定に基づく傷病手当金 ○実費弁償的性格のもの 工具手当、寝具手当等 ○吉凶禍福に対して支給されるもの 祝金、見舞金等 ○就業規則等により事業主に義務づけられていない限り賃金に含まないもの 慰労金等 ○勤続年数に応じて支給されるもの 勤続報奨金等 ○解雇予告手当

21

継続雇用に関する疎明書

対象労働者	氏名	
	生年月日	昭和　平成　　年　　月　　日
	雇入年月日	平成　令和　　年　　月　　日

対象労働者について、以下のとおり疎明します。

≪　特定求職者雇用開発助成金　≫　該当するコースに☑を入れてください。

□特定就職困難者コース

□生活保護受給者等雇用開発コース

□発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、雇用期間が継続して2年以上（ただし、重度障害者等※1であって、週所定労働時間が30時間以上の者は3年以上）であることが確実です。

※1・・・重度身体障害者、身体障害者（45歳以上）、重度知的障害者、知的障害者（45歳以上）、精神障害者

・雇用期間の定めはあるものの、対象労働者が希望すれば更新回数に制限がなく雇用契約の更新が可能であり、期間の定めがない雇用と同等です。また、過去に対象労働者と同程度の労働条件で雇い入れた者について更新しなかったことはありません。

□生涯現役コース（６５歳以上で採用の場合）

□被災者雇用開発コース

対象労働者について、1年以上継続して雇用することが確実です。

・1年未満の雇用期間の定めはあるものの、対象労働者が希望すれば雇用契約の更新が可能であり、1年以上の雇用が確実です。また、過去に対象労働者と同程度の労働条件で雇い入れた者について更新しなかったことはありません。

千葉労働局長　殿

令和　　年　　月　　日

事業主所在地

事業主名称

事業主氏名

※　離職状況を確認させていただく場合があります。

(R2.12)