

事業主の皆さまへ

2023(令和5)年10月1日～

「特定求職者雇用開発助成金」の提出書類に関する変更を行います  
**有期雇用労働者の場合、雇用契約書に  
 「自動更新」である旨が明記されていることが必要になります**

「特定求職者雇用開発助成金」の支給対象が有期雇用契約の労働者の場合、**対象労働者が望む限り更新できる「自動更新」であることが必要です。**

現在、雇用契約書に自動更新の記載がない場合も、就業の実態や疎明内容等も踏まえて一部支給対象としていますが、より適正な支給を行うために、今後は、**雇用契約書に「自動更新」である旨が明記されていることが必要**となります。

変更後の取り扱い  
の適用対象

令和5年10月1日以降に採用した労働者

## 変更内容

### 現行

例外的な取扱いとして、**疎明書の提出**により、契約更新の**実態が有期雇用（自動更新）**であると判断できる場合は、助成対象とすることも限定的に認める

[例外的な取扱いとして、更新の**実態**も踏まえて判断]



### 変更後 (R5.10.1～)

雇用契約書に**有期雇用（自動更新）**である旨、**明記されている場合のみ**助成対象とする

[雇用契約書に記載されている内容により判断]

- 審査にあたって、対象労働者本人に雇用契約の実態等について聞き取りを行う場合があります。

## 対象となるコース

特定求職者雇用開発助成金のうち、以下の4コースが対象となります。

- 「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」
- 「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」

## お問い合わせ先

特定求職者雇用開発助成金の詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。  
 また、ご不明点などは以下のお問合せ先にご連絡をお願いします。

千葉労働局 職業安定部 職業対策課 事業所給付係  
 電話：043-221-4391（受付：平日8時30分～17時15分）



[ウェブサイトはこちら](#)



「特定求職者雇用開発助成金」のご案内を受けた事業主の皆さまへ

## 助成金の支給対象が有期雇用労働者の場合 雇用契約が「自動更新」であることが必要です

- 「特定求職者雇用開発助成金」の支給対象者が有期雇用契約の労働者の場合、**対象労働者が望む限り更新できる「自動更新」であることが必要です。**
- 自動更新の確認は、雇用契約書により行うため、**雇用契約書に「自動更新」である旨が記載されていることが必要です。**

### 助成対象の判断基準

#### ① 雇用契約書による判断

雇用契約書に記載されている内容により判断します。

※審査にあたって、対象労働者本人に雇用契約の実態等について聞き取りを行う場合があります。

#### ② 就業規則等による判断

雇用契約書に自動更新と記載されている場合であっても、本人の体調、勤務実績、業績等、**更新の有無を判断する更新条件が付されている場合は助成対象となりません。**

ただし、**当該更新条件が、就業規則等に定める解雇事由であれば助成対象となります。**

### 有期労働契約を更新する場合の基準

2024年4月1日～

- 2024年4月から改正職業安定法施行規則が施行され、求職者に対して明示しなければならない労働条件に「**有期労働契約を更新する場合の基準**（通算契約期間または更新回数の上限を含む）」が追加されます。
- 特定求職者雇用開発助成金における「有期労働契約を更新する場合の基準」の記載について
  - 「自動更新」とされている場合  
→ **助成対象となります。**
  - 「勤務成績、態度により判断する」「会社の経営状況により判断する」等とされている場合  
→ **本助成金の対象者として紹介を受けた場合であっても、助成対象とならない場合があります。**

※助成対象となるか否かは、上記の基準により判断しますのでご注意ください。



## 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、雇入れ日時時点で当該対象労働者を継続して雇用（正規雇用または無期雇用、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、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」