

《28.10.6》

岩手県事業復興型雇用創出助成金の支給に関するQA

※ 現時点における考え方を示すものであり、今後内容に変更等を生じる場合があります。

本QAは、厚生労働省が示したQAを元に作成した岩手県の取扱いです。

■■ 1 被災求職者、新被災求職者及び被災三県求職者 ■■

(被災地域)

1-1-1 被災地域とはどこか。

⇒ 平成23年3月11日に発生した東日本大震災により災害救助法が適用された市町村となります。岩手県、宮城県及び福島県は全市町村が被災地域となりますが、青森県、茨城県、栃木県、千葉県、新潟県及び長野県は一部の市町村が該当します。

1-1-2 新被災地域とはどこか。

⇒ 平成23年3月11日に発生した東日本大震災により災害救助法が適用された市町村のうち、青森県、岩手県、宮城県、福島県及び茨城県内の市町村が該当します。

(対象となる求職者)

1-2 岩手県事業復興型雇用創出助成金の雇入費の対象となる求職者の範囲は。

⇒ 平成23年3月11日時点で、青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、栃木県、千葉県、新潟県及び長野県内の災害救助法適用地域に所在する事業所を離職した失業者又は当該地域に居住していた求職者（被災求職者）です。

ただし、平成26年7月以降に申請する場合は、青森県、岩手県、宮城県、福島県及び茨城県内の災害救助法適用地域に所在する事業所を離職した失業者又は当該地域に居住していた求職者（新被災求職者）に限ります。

なお、平成27年度以降に申請（補充を除く）する場合は、岩手県、宮城県、福島県に所在する事業所を離職した失業者又は当該地域に居住していた求職者（被災三県求職者）に限ります。併せて、岩手県（洋野町、久慈市、野田村、普代村、田野畑村、岩泉町、宮古市、山田町、大槌町、釜石市、大船渡市及び陸前高田市。（以下「県内被災三地域」という。））に所在する事業所に、県内被災三地域において就業することとして雇い入れられた場合に限ります。

(対象となる求職者)

1-3 被災求職者、新被災求職者及び被災三県求職者とあるが、有期の雇用期間満了に備え、在職しながら、求職活動を行う者は含まれるのか。

⇒ 含まれます。

■■ 2 助成対象事業所 ■■

(助成対象事業所)

2-1-1 岩手県事業復興型雇用創出助成金の対象事業所となるためには、国又は自治体から補助金・融資を受けていることが必要か。

⇒ 助成金の対象事業所となるための要件は次の通りです。

- (1) あらかじめ決まっている国や県、市町村からの補助金・融資の対象となる事業を実施する事業所（以下「1号事業」という。）
- (2) 県で定める産業分野に該当し、(1)の事業以外の補助金や融資あるいは産業再生特区の指定による復興推進事業など、東日本大震災からの復興施策に関連する事業（以下「2号事業」という。）を実施する事業所
- (3) 平成27年度以降については、県内被災三地域に所在する事業所の施設設備等に前号の補助金・融資が活用されている場合に限りです。

(助成対象事業所)

2-1-2 被災三地域以外の事業所で実施している国又は自治体から補助金・融資等を受けている対象事業を、県内被災三地域に所在する事業所の対象事業とすることができるか。

⇒ 被災三地域以外の事業所で実施している国又は自治体から補助金・融資等を受けている対象事業が、県内被災三地域に所在する事業所に活用されていることが要件であるため、1号事業、2号事業を問わず、通常の書類のほか、活用されていることが確認できる資料や申立書を添付することになります。なお、運転資金のみでは対象となりません。

(助成対象事業所)

2-2 震災時に岩手県内に所在していた事業所が、岩手県外で事業を再開する場合、対象となるか。

⇒ 対象とはなりません。岩手県内に所在する事業所が対象となります。

(県外の場合は、事業所が所在する県の雇用担当部署にお問い合わせください。)

(助成対象事業所)

2-3 震災時には岩手県外で事業をしており、震災後、岩手県内において、事業を開始する事業所は、対象となるか。

⇒ 岩手県内に所在し、2-1の要件を満たす事業所であれば対象となります。

ただし、平成27年度以降に申請（補充を除く。）を行えるのは、県内被災三地域に所在する事業所に限ります。

(助成対象事業所)

2-4-1 助成対象事業所について、営利企業のみならず、NPOや公益法人、任意団体も対象となるか。

⇒ 要件を満たしていれば、対象となります。

(助成対象事業所)

2-4-2 平成28年度からの助成対象事業所について、中小企業に限ることとした趣旨は。
 ⇒ 本事業は、一般に労働市場における競争力が大企業に比べ不利な状況にある中小企業を優先して支援することとしたものです。

(助成対象事業所)

2-4-3 助成対象事業所について、「中小企業基本法第2条第1項に規定する中小企業者に該当する事業所」又は「これに準ずる事業所」への該当可否の判断基準は。

⇒ 事業主が同条に規定する中小企業者に該当するか否かは、以下の基準により判断します。
 また、会社法上の会社でない団体等についても、以下の要件に準じて「これに準ずる事業所」に該当するか否か判断します。

- ・業種の区分…複数の業種に事業主が営む事業のうち、直近の決算書等により利益や売り上げ高又は従業員数などが最も大きいものを主たる事業と判断します。
- ・資本金の額及び出資の総額並びに常時使用する従業員数の確認…申請時点において取得可能な直近の証拠書類により確認します。申請時点で要件を満たしていれば、支給決定に至るまでの間に大企業に該当することとなっても、中小企業者とみなします。

中小企業の範囲

産業分類	資本又は出資金額	常時使用する労働者数
小売業（飲食店含む）	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

原則として、「資本又は出資金額」か「常時使用する労働者数」のいずれかを満たす企業提出を求める書類（原則、法人は1及び2、個人は1及び4を提出していただきます。）

	提出を求める書類	確認内容			対象	
		主 業 種 (産業分類)	資 本 又 出 資 金 額	常 時 使 用 す る 労 働 者 数	法人	個人
1	「雇用保険の産業分類が確認できる資料」 (労働保険概算・増加概算・確定保険料申告書など)	○		○	○	○
2	「法人税の申告書」及び「法人事業概況説明書」の写し	○	○	○	○	
3	申立書（該当事業所）				△(※)	△(※)
4	直近の決算書		○			○

※ 1と2で主たる業種（産業分類）が異なる場合、事業主に決算書の産業分野別内訳を作成した申立書を提出してもらい主な事業を確認します。

【留意事項】

申立書については、決算書の内訳として「業種」ごとに「利益」、「売り上げ高」及び「従業員数」を作成し、合計が決算額と一致するものとします。

内訳を作成した場合、「利益」、「売り上げ高」及び「従業員数」の最も大きいものが業種ごとに異なる場

合は、そのいずれかの最も大きい業種のうち、事業主が、主たる事業と申立したものとします。

申立書欄(イメージ)			
業種	売り上げ	利益	従業員数
製造業	〇〇〇円	〇〇円	〇人
卸売業	△△△円	△△円	△人
...	□□□円	□□円	□人
合計	×××円	××円	×人

←合計欄は決算書等と一致させる

【参考】その他の確認できる資料（例示）

	提出を求める書類	確認内容			対象	
		主 業 種 (産 業 分 類)	資 本 又 是 出 資 金 額	常 時 使 用 す る 労 働 者 数	法人	個人
1	「履歴事項全部証明書（現在事項全部証明書）」	○			○	
2	「定款」	○	○		○	
3	「直近の所得税の確定申告書及び添付書類（青色申告決算書、収支内訳書等）の写し」	○	○	○		○
4	「個人事業の開業・廃止等届出書」	○				○

（助成対象事業所）

2-5-1 A社では、A本社のほかにB、C、Dの三つ事業所を有し、そのうちBとCの2事業所において対象事業を実施している場合、支給認定を受けることができるのはどの事業所になるか。

⇒ 原則として、対象事業を実施しているBとCの2事業所は支給認定を受けることができますが、A本社とD事業所は支給認定を受けることができません。

なお、A社が法人であれば代表権を持つ代表者、個人事業主であれば当該個人事業主が支給認定申請を行ってください。たとえば、法人格をもつA社がBとCの事業所について支給認定を受けようとするときは、A社の代表権を持つ代表者がBとCそれぞれの事業所ごとに申請を行ってください。

ただし、D事業所が労働基準法第9条に規定する事業を実施する事業場として、B又はC事業所と同一に取り扱われる事業所である場合（例えば、継続事業の一括を行う前の労災保険の適用事業所や36協定を締結している事業所の単位が同一である場合）は、その同一に取り扱われる事業所と一体の事業所として、D事業所について支給認定を受けることができます。

（助成対象事業所）

2-5-2 2-5-1のA社で、B事業所で雇用した助成対象労働者をC事業所に異動した場合はどうなるか。また、D事業所へ異動した場合はどうか。

⇒ 原則として、雇い入れた事業所から異動した場合は、異動元及び異動先の事業所が助成対象事業所であるかに関わらず、対象外となります。ただし、B事業所で雇い入れる予定の労

働者に対して、短期間の研修を行うこと等を目的としてC事業所で雇い入れ、このことについて雇入れの時点で事業所及び労働者の間に合意があったことが書面で確認できる場合は、B事業所で雇い入れられたものとして対象となります。

(助成対象事業所)

2-6 建設・土木事業などの公共事業を受託している建設業者が、その公共事業とは別に事業所の施設復旧の補助を受けている場合、助成対象事業所となるか。

⇒ 建設・土木事業などの公共事業を本助成金の対象事業とすることはできませんが、公共事業でない事業であって、1号事業又は2号事業に該当する事業を実施している事業所は、原則として助成対象事業所となることができます。

(助成対象事業所)

2-7 当該年度の前年度までに支給を受けた事業所を平成27年度以降の助成対象から外した理由は

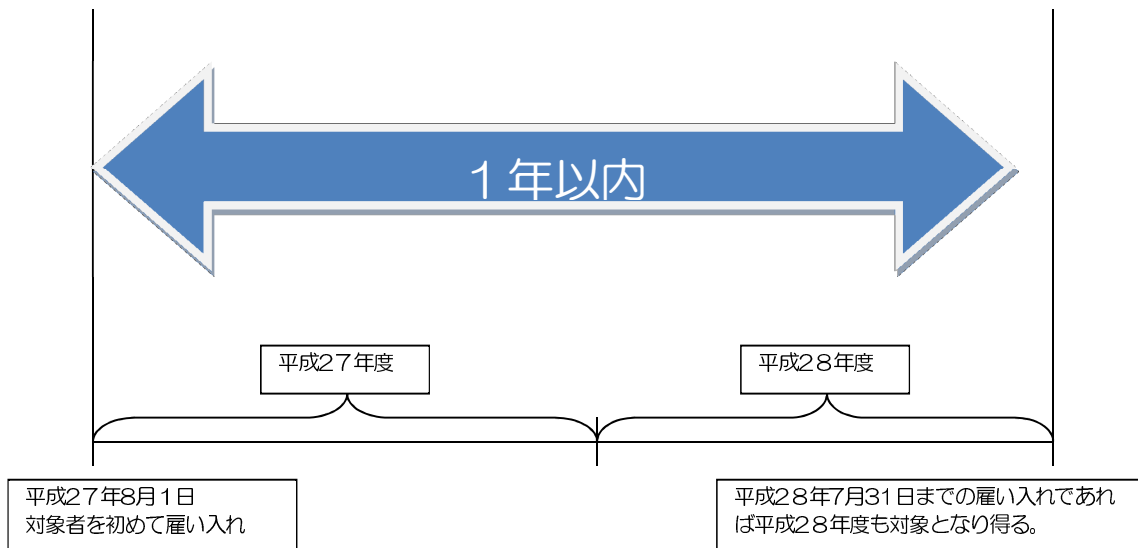
⇒ 当該事業については、産業政策と一体となり事業復興を雇用面から支援するものであり、特に事業所を立ち上げてから間もない事業所に対して、より多くの支援を行うべきであるため、過去に支給を受けた事業所においては、支給対象期間の残額の支給を除き対象外としたものです。

ただし、支給対象者の雇い入れから1年以内の事業所については、この限りではありません。

(助成対象事業所)

2-8 支給対象者の雇い入れから1年以内とはいかなる場合を指すか。

⇒ 例えば、事業所における雇入費助成の初回の支給申請に係る最も早い新規雇用者の雇い入れ日が、平成27年8月1日で、且つ平成27年度中に支給申請も行っている事業所であって、当該事業所の経営計画に基づき1年以内に雇用(平成28年7月31日までの雇用)している場合を指します。この規定に基づけば、平成27年度より前に支給を受けたことのある事業所については、最初の支給対象者の雇い入れから1年以内との要件を満たし得ないため、2年目及び3年目の支給を除き、平成28年度は支給の対象となりません。



(助成対象事業所)

2-9 雇入費助成金を初めて支給申請する事業所においても、最初の支給対象者の雇い入れから1年以内の労働者しか申請できないのか。

⇒ 平成28年度に初めて申請する事業所においても、対象となる労働者のうち、最も早い新規雇用者の雇い入れ日から、1年以内に雇用した労働者が対象となります。

(助成対象事業所)

2-10 平成28年度に雇入費を初めて支給する事業所において、平成26年度に雇入れた労働者を助成対象労働者として申請することができるか。

⇒ 平成27年度の制度改正は、支給申請する年度に事業を開始する事業所への支援に移行したものであり、平成26年度に雇入れた労働者を助成対象労働者として新規申請することはできません。

(助成対象事業所)

2-11 平成27年度に支給申請をした者が離職した場合、補充した者の支給申請を平成28年度に行うことは可能か。

⇒ 離職者の補充にかかる支給申請であれば、平成28年度に初めて支給申請を行う事業所ではないことから、平成28年度の支給申請は可能です。

■■ 3 助成対象労働者 ■■

(助成対象労働者)

3-1 国又は自治体の補助金・融資の対象となることが決定する以前に雇い入れられた者について、助成対象労働者とすることができるか。

⇒ 助成金の申請に係る助成対象労働者の最初の雇い入れが平成26年7月1日以降となる場合は、対象となる産業政策の支援決定前に雇用された労働者は対象となりません。

(助成対象労働者)

3-2 再雇用者とは、どのような労働者を指すか。

⇒ 再雇用者とは、雇い入れた日の前日から過去3年間に雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修により就労したことがある者で、再び同一事業所に雇用された労働者となります。

(助成対象労働者)

3-3 平成23年9月1日に6か月の雇用期間で雇用され、雇用期間終了により平成24年2月に退職し、平成24年4月1日に正社員として採用された者を助成対象労働者とすることができるか。

⇒ 原則として、平成23年11月21日以降に当該事業所を離職した労働者は助成対象となりません。ただし、期間の定めのある雇用契約で雇い入れられた労働者であって、あらかじめ契約を更新しないことが契約書で明示され、かつ、当該契約期間の満了により退職し、その後助成金の要件に該当する契約により雇い入れられた場合は、再雇用者として助成金の対象となります。

(助成対象労働者)

3-4-1 助成金の対象となる短時間労働者とは、どのような労働者を指すか。

⇒ 雇用契約書や労働条件通知書又は就業規則等で規定されている週の所定労働時間が、20時間以上の方が本助成金の対象となります。このうち、週の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の週の所定労働時間に比べて短い労働者が短時間労働者となります。

(助成対象労働者)

3-4-2 週の所定労働時間はどのように確認するか。

⇒ 雇用契約書や労働条件通知書、就業規則のほか、変形労働時間制をとっている場合はその協定届などにより確認します。

(助成対象労働者)

3-5 震災の影響で一度離職した労働者を再度雇用した場合、助成金の支給対象とすることができるか。

⇒ 平成23年11月21日以降に雇用され、要件を満たしていれば、助成対象となります。

ただし、助成対象となる再雇用者の割合は雇入れ数の8割までとなります。

なお、新たな雇用を創出することが本助成金の目的であることから、新規雇用者の割合を可能な限り増やすよう努めてください。

(助成対象労働者)

3-6 震災以前に離職した労働者を再度雇用した場合、助成金の支給対象とすることができるか。

⇒ 平成23年11月21日以降に雇用され、要件を満たしていれば、助成対象となります。

(助成対象労働者)

3-7 震災の影響でA事業所を離職した労働者が一時的にB事業所で就労を行い、その後、A事業所の再開に伴い雇入れがなされた場合、当該労働者はA事業所の再雇用者となるか。
⇒ 再雇用者となります。

(助成対象労働者)

3-8-1 県外で被災した方を雇用した場合は、助成金の対象となるか。
⇒ 岩手県、宮城県及び福島県は全ての市町村が被災地域となりますが、その他の県では一部の市町村が被災地域に該当しますので、被災した方が勤務していた市町村又は居住していた市町村をご確認ください。
なお、平成27年度以降は、被災三県求職者に限ります。(1-2参照)

(助成対象労働者)

3-8-2 派遣労働者は、助成金の対象となるか。
⇒ 派遣労働者は、派遣元事業所及び派遣先事業のいずれにおいても助成金の対象となりません。

(助成対象労働者)

3-8-3 転籍により新たに雇い入れた労働者は、助成金の対象となるか。
⇒ 転籍により新たに雇い入れた労働者は、被災求職者に該当しないことから助成金の対象となりません。(事業譲渡において、譲渡会社の労働者を譲受会社が雇用する合意に基づき雇い入れた場合についても同様です。)

(助成対象労働者)

3-9 平成23年3月11日時点で被災地域に居住していた平成28年3月以降の新規卒業者を助成対象労働者とすることができるか。
⇒ 平成23年3月11日時点で被災地域に居住していた場合は、助成対象となります。
なお、平成27年度以降は、被災三県求職者に限ります。(1-2参照)

(助成対象労働者)

3-10 被災地域外の大学等に通学するために被災地域外に居住している被災地域出身の新規卒業者が、平成28年4月から岩手県内で就職した場合、助成対象労働者とすることができるか。
⇒ 新規卒業者の扶養者が被災地域に居住している場合(震災により被災地域外に住所又は居所を変更している場合を含み、震災の発生後に被災地域に居住することとなった場合を除く。)で、当該新規卒業者が岩手県内の事業所に就職した場合は、助成対象となります。
なお、既卒の者については、卒業後3年以内で、かつ、卒業後安定した就職に就いたことが無い者(1年以上継続して同一の事業主に期間の定めのない雇用又は1年以上の有期雇用であり、契約の更新が可能なものとして雇用された経験がない者)に限って対象となります。
なお、平成27年度以降は、新規卒業者の扶養者が岩手県、宮城県及び福島県に居住して

いる場合となります。

(助成対象労働者)

3-1-1 従業員を正社員として雇用したが、就業規則の規定に基づき、雇入れから6か月を試用期間としている。どの時点から助成対象労働者となるか。

⇒ 試用期間について有期雇用契約となっている場合は、試用期間満了後助成金の対象となる契約の日から、再雇用者となります。ただし、就業規則や労働条件通知書において、試用期間と一体となった期間の定めのない雇用契約又は更新可能な1年以上の有期雇用契約であることが明示されており、他の労働者も同様の取扱いとなっていることが確認できる場合に限って、試用期間の位置付けであっても、助成対象労働者の要件を満たす場合は、雇入れの時点から助成対象労働者となります。

(助成対象労働者)

3-1-2 ハローワークを通じないで被災求職者を雇い入れた場合、助成金の対象となるか。

⇒ ハローワークを通じて雇い入れることは本助成金の要件となっていませんが、できるだけハローワークを通じて雇い入れるよう努めてください。

(助成対象労働者)

3-1-3-1 当事業所で労働者を雇い入れる際は3か月ごとの雇用契約としているが、実際は1年以上雇用が継続している。この場合は助成金の対象となるか。

⇒ 本助成金の支給要件は、期間の定めのない雇用契約又は1年以上の有期雇用契約で更新が可能な雇用契約により雇い入れられた被災求職者の方が対象となりますので、3か月ごとの有期による雇用契約の方は対象となりません。

ただし、有期雇用期間が満了した後に、新たに助成金の要件を満たす雇用契約で雇い入れた場合は、新たな雇用契約を締結した日から再雇用者として対象となります。

3-1-3-2 当事業所で、既に助成金の受給対象となっている労働者1名の雇用契約を、無期雇用契約から1年未満の有期雇用契約に変更した。実際には、1年未満の有期雇用契約とした後も契約更新を行い、1年以上雇用が継続している状況にあるが、助成金の対象となるか。

また、この後、別の助成金支給対象労働者1名が自己都合により離職したため、新たに助成金支給対象労働者1名を補充したいが、助成金の対象となるか。

⇒ 本助成金の支給対象要件は、『「期間の定めのない雇用」又は「1年以上の有期雇用であり、契約の更新が可能なもの」である雇用契約により雇用された者』であることから、1年未満の有期雇用契約とした時点から対象になりません。

また、本事業は、長期安定的な雇用の創出を目的としており、1年未満の雇用契約とすることは事業の目的に沿わないことなどから、この場合、県支給要領第4第4項第1号の規定を適用し、1年未満の有期雇用契約となった人数分の労働者は、助成対象労働者としません。従って、事例の場合は、助成金支給対象労働者1名の補充は対象となりません。

本取扱いは、支給期間満了の助成対象労働者も対象となりますので、ご注意ください。

(助成対象労働者)

3-14 雇用保険の一般被保険者(週20時間以上)であることが要件とされているが、65歳以上で雇用保険の被保険者でない労働者は対象となるか。

⇒ 労働者の雇用の実態が、雇用保険の一般被保険者と同等の所定労働時間で雇用されている場合は対象となります。

(助成対象労働者)

3-15 雇入れの際の労働契約書に所定労働時間を明記しているが、季節によって業務量が変動するため、実際には所定労働時間よりも短い労働時間となることがある。この場合も対象となるか。

⇒ 所定労働時間等の要件については、実態として要件を満たすことが必要となります。このため、所定労働時間等の要件を満たすものとして支給認定した場合であっても、年度終了時の実績において、実際の所定労働時間等が要件を満たしていないときは、要件を満たしていない期間又は全部の支給認定について変更又は取消をすることがあります。

(助成対象労働者)

3-16 助成金の対象となる労働者の給与額に制限はあるか。

⇒ 本助成金は雇入れに要する経費に対して、対象事業の種類及び労働者の雇用形態に応じて一定額を助成するものであり、給与額については要件や制限はありません。ただし、労働基準法、最低賃金法その他の関係法令を遵守していない場合は、助成金の支給を受けられない場合があります。

(助成対象労働者)

3-17 外国人技能実習生は助成対象労働者となるか。

⇒ 外国人技能実習生は、3年間の技能実習終了後に帰国することとなりますので、本助成金の対象とはなりません。

(助成対象労働者)

3-18 現在国の基金を活用した緊急雇用創出事業(重点分野雇用創出事業、地域人材育成事業、震災等緊急雇用対応事業、生涯現役・全員参加・世代継承型雇用創出事業、起業支援型地域雇用創造事業、地域ひとつづくり事業)で雇われている労働者は対象となるか。

⇒ 緊急雇用創出事業において雇用された労働者が、引き続き同一事業所で雇用される場合は、助成金の対象となりません。

(助成対象労働者)

3-19 平成23年11月21日以降に再雇用者を8人雇い入れ、今後新規雇用者を雇い入れる予定がある。いつの時点で申請することができるか。

⇒ 再雇用者は助成対象労働者全体の8割まで申請できますので、ご質問の場合は、新規雇用者を1人雇い入れるごとに再雇用者4人まで申請することができます。この場合、再雇用者

が助成対象労働者となるのは新規雇用者を雇い入れた日となり、その日を再雇用者の雇入れ開始日とします。

なお、新規雇用者に対して内定通知を出した日から実際に雇い入れる日の前日までの期間は、新規雇用者を雇い入れた日に含みません。

(助成対象労働者)

3-20 平成23年12月1日に新規雇用者を6か月の有期雇用で雇い入れ、平成24年2月1日に当該新規雇用者を期間の定めのない雇用に切り替えた。この労働者は対象になるか。
⇒ 当初の有期雇用契約で定めた雇用期間を前倒しして満了させた場合は、その雇用期間の前倒しが労使の合意に基づくものであっても、対象となりません。(3-1 3-1 参照)

(助成対象労働者)

3-21 助成対象労働者の追加はいつまでできるか。
⇒ 平成28年度の申請期間内であれば、助成対象労働者として追加申請することができます。ただし、予算の上限に達した場合は、受付を終了する場合があります。
なお、既に離職した助成対象労働者がある場合は、離職した助成対象労働者の補充を先に行うこととなります。
おって、平成28年度に追加申請を行うことのできる事業所については、2-8を、追加申請できる助成対象労働者については、1-2を参照してください。

(助成対象労働者)

3-22 離職した助成対象労働者の補充はどのように行うのか。
⇒ 離職した助成対象労働者又は補充する労働者が複数いる場合は、原則として、次の順序により行うこととなります。

- ① 離職者が複数いる場合
離職者の離職日が早い順に補充する。
- ② 補充する労働者が複数いる場合
補充する労働者の雇入れ日が早い順に補充する。
- ③ 離職者、補充する労働者共に複数いる場合
離職日の早い順の者に対し、補充者中、雇入れ日が早い順に補充する。
- ④ 離職日が同じ離職者又は雇入れ日が同じ補充する労働者が複数いる場合
労働時間区分(フルタイム/パートタイム)が同じ労働者を補充する。
なお、認定の大元の雇入れの早い順の補充と支給対象期間の残日数が少ない補充が異なる場合は、支給対象期間の残日数が少ない方から補充します。

■■ 4 支給額等 ■■

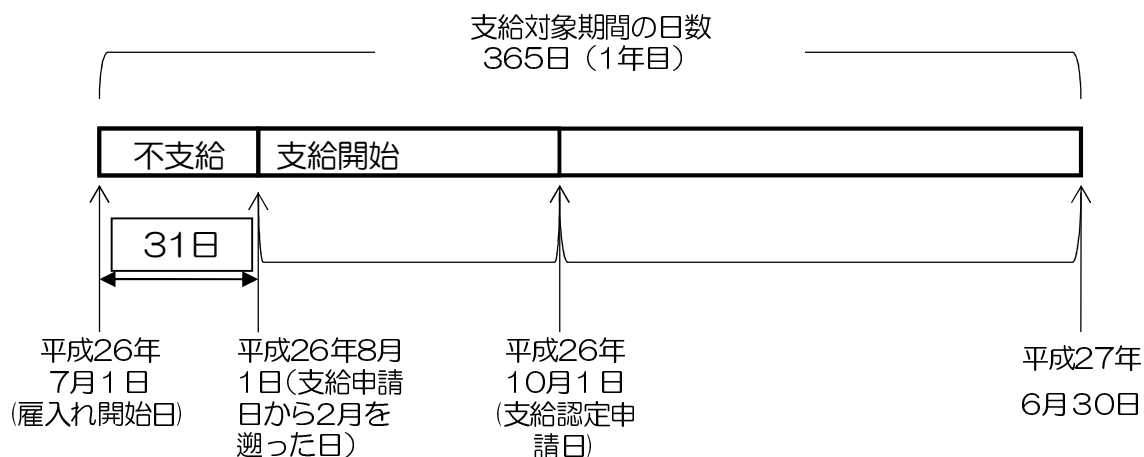
(支給額の算定)

4-1-1 平成26年7月1日以降に雇い入れられた者の支給対象期間及び支給額の算定はどのように行うか。

⇒ 平成26年7月1日以降に雇い入れられた者の支給対象期間は、雇入れ開始日から起算し3年間となります。

また、当該労働者の支給認定申請が雇入れ開始日から起算して2か月を経過する日後となった場合は、支給認定申請日から2か月を遡った日の前日以前の期間については、支給対象期間から除かれ、当該期間の助成金を減額して支給することとなります。

例) 平成26年7月1日にフルタイムの労働者として雇い入れた助成対象労働者を、10月1日に申請した場合



○1年目の支給対象期間中の助成金の支給額

- ・支給対象期間 平成26年7月1日から平成27年6月30日
- ・支給対象期間から除かれる日数：31日(7月1日～7月31日)
- ・支給対象期間の日数：365日－31日＝334日
- ・1年目支給額：140万円×334日÷365日≒128.1万円
(※千円未満切り捨て)

(参考) 総支給額128.1万円＋50万円＋35万円＝213.1万円

平成27年9月1日以降に雇い入れられた者の申請が平成27年11月2日以降になった場合、減額対象となります。

(支給額等)

4-1-2 支給対象期間中に新規雇用した労働者が自己都合により離職し、再雇用者の割合が雇入れ数の8割を上回った場合の取扱いはどうなるか。

⇒ 補充者を雇い入れること等により、新規雇用した労働者の離職日の翌日から起算して1か月以内に再雇用者の割合を雇入れ数の8割以下とした場合は、再雇用者の割合が8割を上回っていた期間も含め、引き続き雇用されていた者については、助成金を支給します。

また、1か月以内に補充者の雇入れ等を行うことができず、新規雇用した労働者の離職日の翌日から起算して1か月を経過しても再雇用者の割合が雇入れ数の8割を上回っていた場合については、1か月を経過する日の翌日から新規雇用等で再雇用者の割合が雇入れ数の8割以下となる日までの間、再雇用者の割合が8割を上回らない範囲内の労働者についてのみ助成金を支給します。(「参考」参照)

本取扱いは、支給期間満了の助成対象労働者も雇入れ数に算定されますので、ご注意ください。

例えば、新規雇用者を2名、再雇用者を8名雇い入れ、10名分の助成金を支給していた事業所において、新規雇用者が1名自己都合により離職し、再雇用者の割合が8割を上回った(新規雇用者1、再雇用者8)場合、

- ① 新規雇用者の離職日の翌日から1か月以内に新規雇用者を雇い入れ、再び再雇用者の割合が8割以下(新規雇用者2、再雇用者8)となった場合、再雇用者の割合が8割を上回った期間は、引き続き雇用されている者の助成金(9人分)を支給し、新規雇用者を雇い入れた日以降は、10人分の助成金を支給します。
- ② 新規雇用者の離職日の翌日から1か月を経過しても新規雇用者が雇い入れられず、再雇用者の割合が8割以下とならない場合、離職日の翌日から1か月を経過する日までの間は、引き続き雇用されている者の助成金(9人分)を支給し、1か月を経過する日の翌日から再び再雇用者の割合が8割以下となる日までの間は、要件を満たす範囲の5人分(新規雇用者1、再雇用者4)の助成金を支給します。

なお、平成27年9月1日以降は、要件を満たさず、支給されなかった再雇用者4名については、要件を満たすまでの期間は助成金の支給はされませんが、助成対象期間として算定されることとなります。

なお、再雇用者が8割を超える場合は、当該労働者については助成金の支給を停止します(支給要領第6第7項)が、助成金の支給が停止している再雇用者がいる事業所で、助成金の支給対象期間が満了した雇入費助成対象労働者の中に再雇用者がいる場合、支給停止中だった再雇用者の支給が再開します。

例) 再雇用者5人(A~E)、新規雇用者1人(F)の事業所の場合

- ・ 再雇用者は雇入れ数の8割が限度なので、再雇用者Eが支給停止対象
- ・ 再雇用者AがH27.8.31で助成金の支給対象期間が満了

→ 上記の例では、支給停止対象となっている再雇用者Eに替えて、満了した再雇用者Aを支給停止対象とすることが可能であるため、再雇用者Aと新規雇用者Fが在職している場合に限り、H27.9.1から再雇用者Eの支給が再開します。

この場合、変更申請が必要となりますので、ご注意ください。

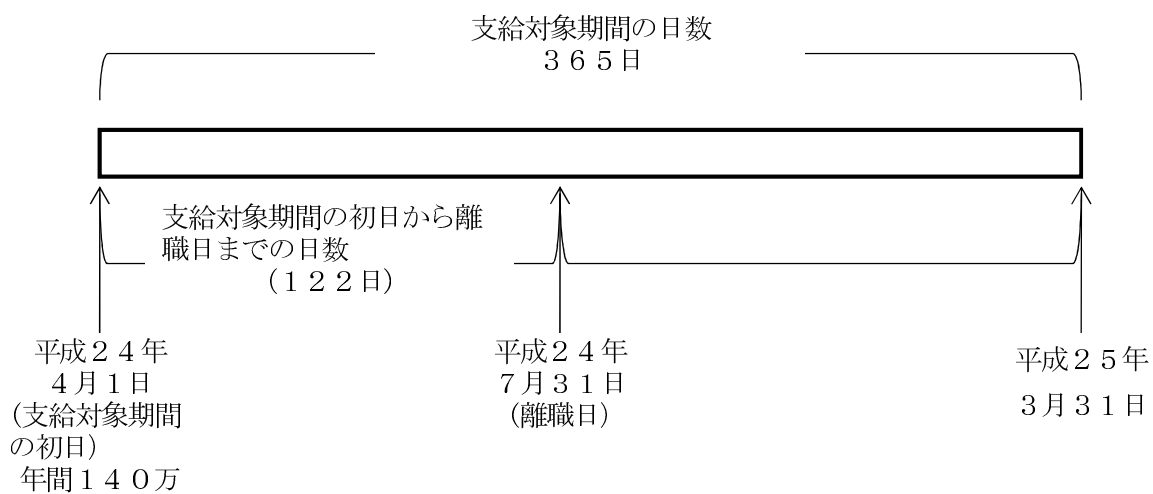
(支給額等)

4-2 労働者が支給対象期間中に離職した場合の、当該支給対象期間に係る助成金の支給額はどうか。

⇒ 労働者が支給対象期間中に離職した場合、当該支給対象期間中の助成金の支給額は、離職日が属する支給対象期間の支給決定額に、当該支給対象期間の日数に対する支給対象期間の初日から離職日までの期間の日数の割合を乗じた額となります。

なお、前金払いを受けた場合であって、上記に基づき算定した支給額より前金払いの額が大きい場合は、その差額を返還していただくことになります。

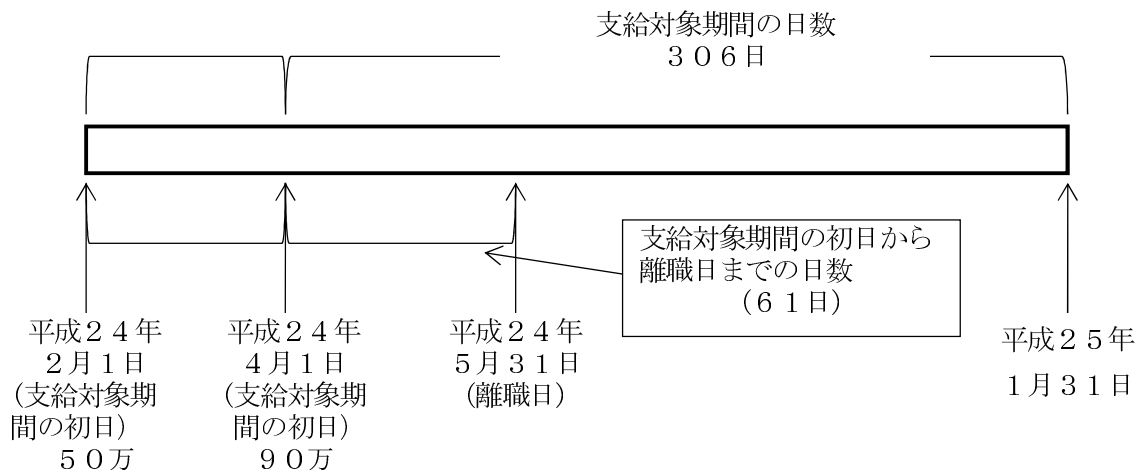
(例1) 平成24年4月1日から1年間の助成金(140万円)の支給決定を行った場合で、対象労働者が平成24年7月31日付けで退職した場合



○支給対象期間中の助成金の支給額

- ・離職日が属する支給対象期間の支給決定額：140万円
- ・支給対象期間の日数：365日
- ・支給対象期間の初日から離職日までの期間の日数：122日
- ・支給額： $140万円 \times 122日 \div 365日 \approx 46.7万円$

(例2) 平成24年2月1日から平成24年3月31日までに50万円、平成24年4月1日から平成25年1月31日までの1年間に90万円の支給決定を行った場合、対象労働者が平成24年5月31日付けで退職した場合



○支給対象期間中の助成金の支給額

- ・離職日が属する支給対象期間の支給決定額：90万円
 - ・支給対象期間の日数：306日
 - ・支給対象期間の初日から離職日までの期間の日数：61日
 - ・支給額：90万円×61日÷306日≒17.9万円
(※千円未満切り捨て)
- (参考) 総支給額50万円+17.9万円=67.9万円

(支給額等)

4-2-1 平成27年度から事業所あたりの上限額が2,000万円に変更されたが、平成26年度までに支給を受けた事業所にも適用されるのか。

⇒ 平成26年度までに支給を受けている事業所については、従前のとおり1億円の上限となります。

(支給額等)

4-2-2 平成26年度までに支給を受けた事業所については、上限額が1億円とのことであるが、2-7のただし書きに該当する事業所が、平成27年度以降に新規の支給申請をした場合も上限額は1億円となるのか。

⇒ 平成26年度までに支給を受けていたか否かに関わらず、平成27年度以降に新規の支給申請をする場合は、上限額が2,000万円となります。よって、平成26年度までに2,000万円以上の支給を受けている事業所については、2-7のただし書きに該当する事業所であっても、平成27年度以降に新規の支給申請をすることはできません。

(支給額等)

4-2-3 例えば、平成26年度までの支給決定額が1,800万円(後年度負担分を含む)だった場合、平成27年度に新規の支給申請をした場合は従前の上限額である1億円、又は2,000万円のどちらとなるのか。

⇒ 平成27年度以降に新規の支給申請をした場合、上限額は2,000万円が適用となります。そのため、例に記載した事業所から27年度に新規雇用に対する支給申請がなされた場合、支給決定ができるのは、最大200万円となります。

(支給額等)

4-3 労働者が支給対象期間中に離職し、新たに労働者の補充を行った場合、離職した労働者に係る助成金を継続して受給することができるか。

⇒ 労働者が自己都合により離職した場合、離職した労働者の残りの支給対象期間や当初の支給予定額の範囲内で、新たに補充した労働者に係る助成金の受給を継続することが可能です。

ただし、助成金を受給している事業所において、いずれかの労働者に対し、有期雇用の契約が更新されなかった場合や、事業主都合による解雇が行われた場合、新たに補充した労働者に係る助成金は支給しません。

(支給額等)

4-4 支給対象期間中に新たに労働者を補充した場合の支給額の取扱いはどうか。

⇒ 平成27年9月1日以降は、補充までに要した期間の支給額については、総支給額から減額します。

具体的には、離職した労働者の離職日の翌日から補充対象労働者の雇用開始日の前日までの期間の支給額が総支給額から減額されます。

(支給額等)

4-5 助成対象労働者が自己都合により離職したときに、その助成対象労働者について新規雇用者を補充助成対象労働者として雇い入れましたが、離職した日の翌日から補充した日までに日数が空きました。このとき支給対象期間はどのようになりますか。

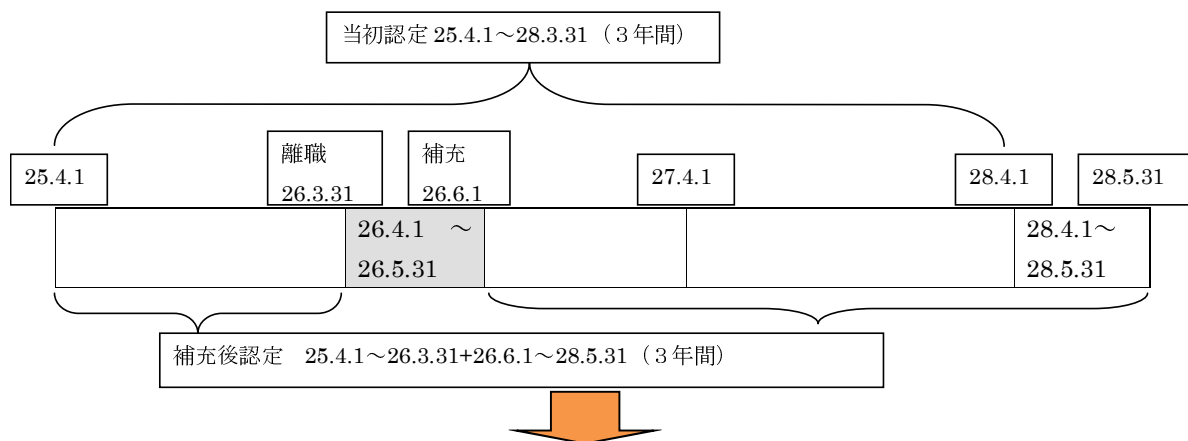
⇒ 平成27年9月1日から、離職があった場合における助成対象労働者が在職していない期間の支給額の取扱いが変更になります。

【平成27年8月31日までの取扱い】

助成対象労働者が離職し、平成27年8月31日までに補充された場合、平成27年8月31日以前に助成対象労働者の不在期間があっても、原則3年間分を支給。(離職から補充までに一定期間を要しても、3年間の総支給額に変更なし。)

[例]

当初、25.4.1～28.3.31の3年間の認定を受けた労働者が26.3.31に離職し、26.6.1に別の労働者が補充された場合、26.4.1～26.5.31までの期間については助成金の支給を停止し、3年間の支給対象期間には算入せず、離職までの25.4.1～26.3.31分と補充後の26.6.1～28.5.31までの合計3年間分の助成金を支給します。



【平成27年9月1日以降の取扱い】

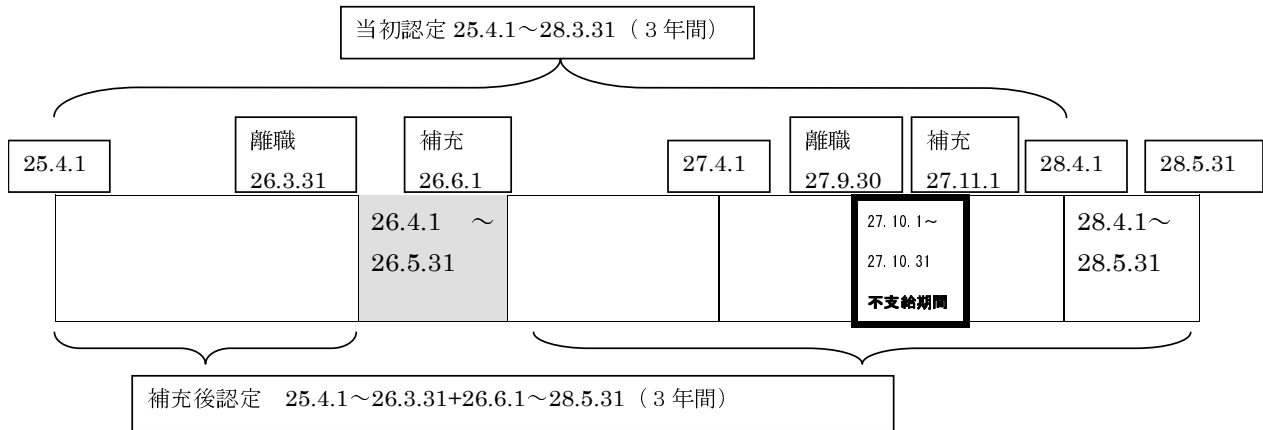
平成27年9月1日以降の助成対象労働者不在の期間は、3年間の総支給額から減額する。

平成27年9月1日以降の助成対象労働者が不在の期間については、助成金を支給しません。

(平成27年9月1日以降は、3年間分から助成対象労働者の不在期間を差し引いて助成金を支給。)

[例]

上記のケースにおいて補充された労働者が27.9.30に離職し、27.11.1に別の労働者が補充された場合は、認定期間は28.5.31までで変更がなく、離職日の翌日の27.10.1から補充日の前日の27.10.31までの期間は支給対象期間に算入されず、3年間の総支給額からの減額対象となる期間となります。



ただし、上記により計算し、認定する支給対象期間の終期は、県支給要領第5第3項により、平成29年3月31日、平成30年3月31日又は平成31年3月31日までとなります。

(支給額等)

4-7-1 事業主が事業主都合による労働者の解雇、雇止めを行い、その翌日以降、新たに別部門で別の労働者を雇用した場合、当該労働者に係る助成金を申請することはできるか。

⇒ 事業主都合による解雇、雇止めを行った場合、解雇日の翌日以降、解雇した人数分の労働者に係る助成金を申請することはできません。

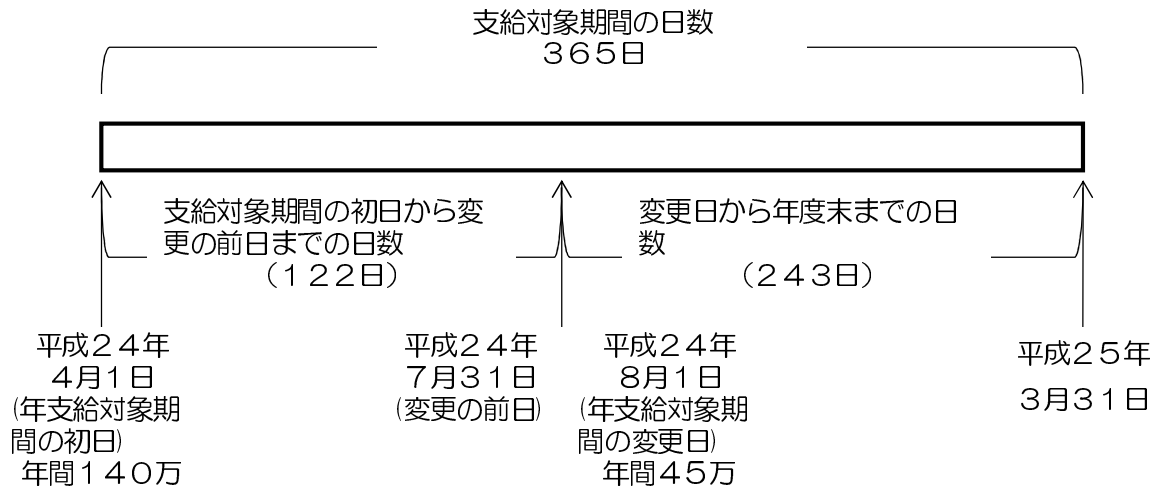
具体的には、事業主都合により1名労働者を解雇、雇止めを行い、その翌日以降に新たに2名の労働者を雇用した場合、1名分の労働者に係る助成金は申請することはできません。

(支給実績額の算定)

4-8 支給実績額の算定はどのように行うか。

⇒ 実績支給額は、助成対象労働者（自己都合により離職した助成対象労働者に対して補充助成対象労働者がある場合は、その補充助成対象労働者を含む。）の雇用日数の実績を確定したうえ、支給要領別紙の各式に基づいて助成対象労働者ごとに算定します。

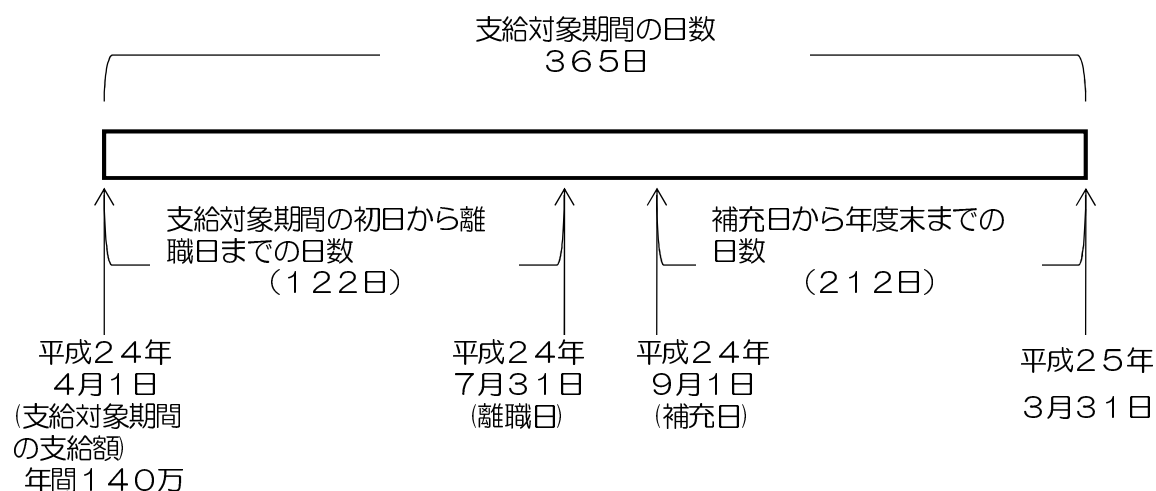
例1) 平成24年4月1日にフルタイムの労働者として雇い入れた助成対象労働者を、8月1日から短時間労働者に変更し、支給額の区分に変更が生じた場合



○支給対象期間中の助成金の支給額

- ・支給対象期間の日数：365日
(変更前)
- ・年支給対象期間の支給額：140万円
- ・支給対象期間の初日から変更日までの期間の日数：122日
- ・支給額①：140万円×122日÷365日≒46.7万円
(変更後)
- ・年支給対象期間の支給額：45万円
- ・支給対象期間の初日から変更日までの期間の日数：243日
- ・支給額②：45万円×243日÷365日≒29.9万円
- ・年度支給額=①+②≒76.6万円

例2) 平成24年4月1日にフルタイムの労働者として雇い入れた助成対象労働者が、7月31日に自己都合により離職し、9月1日からフルタイムの労働者を補充助成対象労働者として雇い入れた場合



○支給対象期間中の助成金の支給額

- ・離職日が属する支給対象期間の支給決定額：140万円
- ・支給対象期間の日数：365日
- ・離職日から補充日までの日数：31日
- ・支給額：140万円×(365日-31日)÷365日≒128.1万円

(支給実績額の算定)

4-9 勤務実績が少ない場合の支給実績額の算定はどのように行うか。

⇒ 所定労働時間が助成金の要件を満たすものとして支給認定した場合であっても、年度終了時の実績において、勤務実績が当該助成対象労働者の所定労働時間を一定程度下回っており、実質的に当該助成対象労働者に適用される所定労働時間に係る支給要件を満たしていないと認められる場合は、実績支給額を減額する場合があります。

(支給対象期間)

4-10 支給対象期間中に産前産後休業と育児休業を取得し、ほとんど勤務していない支給対象者がいるが、その場合の取扱いはどうなるか。

⇒ 事業主から手当等が支払われない休暇は、原則として欠勤として取扱いですが、産前産後、育児、介護の制度による休業(長期休業)(※)については、支給額に影響が出る場合限り、休業の期間を支給停止期間として扱い、当該助成対象労働者が復職した場合、休業した期間分について、支給対象期間を延長することとしています。(支給額に影響が出ない、支給対象とした期間は除きます。)

なお、育休等の取得が書面で確認できることが必要ですので、資料の添付をお願いします。

また、支給対象期間の延長は、県支給要領第5第3項に規定する日までとなります。

さらに、休業の期間を支給停止期間として扱った、当該助成対象労働者が復職した際、変更申請を行わなかった場合、支給額から減額されますので、ご注意願います。

※ 「産前産後、育児、介護の制度による休業」とは、労働法(労働基準法等)の法令に定める制度の範囲内で取得した休業をいいます。

■■■ 5 申請 ■■■

(その他)

5-1 雇入れの事実を確認する前に、雇用計画等の提出をもって助成金の申請を行い、支給決定を受けることができるか。

⇒ できません。申請及び支給決定については、あくまで雇入れの事実を確認した後に行うこととなります。

(その他)

5-2 事業復興型雇用創出事業助成金の助成対象労働者となる労働者を雇用する場合、ハローワークの紹介は要件となるか。

⇒ 要件とはしないが、可能な限り広く求人が募集されるよう配慮してください。

■■■ 6 併給調整 ■■■

(併給調整)

6-1 同じ労働者を対象として、本助成金の他に、ハローワーク等が支給する雇入れに係る各種助成金の支給を受けることは可能ですか。

⇒ 他の助成金の支給の対象となった労働者に対して、重複して助成金を受けることはできませんので、併給の調整が必要となります。

助成金の併給調整についての詳細は、ハローワークにお問い合わせください。

なお、ハローワーク等が支給する雇入れに係る主な助成金としては、以下のものがあります。

- 雇用調整助成金
- 生涯現役起業支援助成金（訓練及び雇用管理改善にかかる費用）
- 労働移動支援助成金
 - － 受入れ人材育成支援奨励金
- 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、高年齢者雇用開発特別奨励金、被災者雇用開発助成金
- トライアル雇用奨励金
- 障害者トライアル雇用奨励金
 - － 障害者トライアル雇用奨励金、障害者短時間トライアル雇用奨励金
- 地域雇用開発助成金
 - － 地域再生中小企業創業助成金（雇入れ奨励金及び追加雇入れ奨励金）
- 通年雇用奨励金
- 建設労働者確保育成助成金
 - － 認定訓練、技能実習、若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業（訓練及び賃金に係る費用）、建設広域教育訓練（賃金に係る費用）、新分野教育訓練、作業員宿舍等

設置

- 職場定着支援助成金
 - － 個別企業助成コース（導入機器を使用するための研修に係る費用）
 - キャリアアップ助成金
 - － 人材育成コース、正社員化コース（有期雇用から正社員への転換や、短時間正社員雇い入れに係る助成）
 - キャリア形成促進助成金
 - － 雇用型訓練コース、重点訓練コース、一般型訓練コース、制度導入コース（人材育成制度の導入に対する助成(事業主団体助成制度を除く。)
 - 障害者雇用促進助成金
 - － 中小企業障害者多数雇用設置設備等助成金、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金、障害者職場定着支援奨励金、障害者職業能力開発助成金
 - 障害者雇用納付金制度に基づく助成金
 - － 障害者介助等助成金、職場適応援助者助成金、重度障害者等通勤対策助成金（指導員の配置助成金、住宅手当の支払助成金、通勤用バス運転従事者の委嘱助成金、通勤援助者の委嘱助成金のみ）、障害者能力開発助成金（第4種）
 - 若年者人材育成・定着支援奨励金（若者チャレンジ奨励金）
 - － 訓練奨励金、正社員雇用奨励金
 - 広域団体認定訓練助成金
 - 業務改善助成金（労働能率の増進に繋がる研修に係る費用）
 - 両立支援助成金
 - － 女性活躍加速化助成金（研修及び雇用管理改善にかかる費用）
 - 戦略産業雇用創造プロジェクト（求職者向け人材育成メニュー）
- ただし、平成28年3月31日以前に併給の調整が必要となる助成金は以下のとおりです。
平成27年3月31日まで
- 高年齢者雇用安定助成金
 - － 高年齢者労働移動支援コース
 - 中小企業労働環境向上助成金
 - － 個別中小企業助成コース（研修に係る費用）
 - 障害者雇用促進助成金
 - － 重度知的・精神障害者職場支援奨励金
 - 認定職業訓練実施奨励金
- 平成28年3月31日まで
- 派遣労働者雇用安定化特別奨励金
 - キャリアアップ助成金
 - － 正規雇用等転換コース（有期雇用から正社員への転換に係る助成）
 - 障害者雇用促進助成金
 - － 精神障害者雇用安定奨励金
 - 介護労働環境向上奨励金（研修に係る費用）
 - 成長分野等人材育成支援事業
 - － 成長分野等人材育成支援奨励金、震災関連人材育成支援奨励金

- 日本再生人材育成支援事業
 - －非正規雇用労働者育成支援奨励金、正規雇用労働者育成支援奨励金、海外進出支援奨励金、被災地復興建設労働者育成支援奨励金、人材育成型労働移動支援奨励金
- 受給資格者創業支援助成金
 - （職業訓練・雇用管理等に係る費用及び労働者を雇い入れた場合の助成額のみ）
- 農漁業者雇用支援事業
 - 両立支援等助成金　－ポジティブ・アクション能力アップ助成金
 - 企業内人材育成推進助成金　－個別企業助成コース（教育訓練制度の実施に係る費用）

（併給調整）

6-2 併給調整対象となるものは上記の助成金に限定されると解してよいか。

⇒ 例示列举である。事業復興型雇用創出事業と同一の支給事由、すなわち雇い入れ、教育訓練、雇用管理改善の費用に充てるために国費を財源として支給される助成金については、併給調整の対象となる。

（併給調整）

6-3 ふるさと雇用再生特別基金事業及び事業復興型雇用創出事業を除く緊急雇用創出事業（以下雇用創出基金事業等）という。）を実施していた事業所が事業復興型雇用創出事業の対象事業所となった場合、事業復興型雇用創出助成金を併給することができるか。

⇒ 雇用創出基金事業等で雇用されていた者が、引き続き同一事業所で雇用される場合には、事業復興型雇用創出助成金の支給対象とはなりません。

（併給調整）

6-4 当事業所は、平成23年3月11日以降に雇用調整助成金を受給していましたが、現在は受給していません。この場合は対象となりますか。

⇒ 雇用調整助成金を受給していた事業所であっても、その助成金の対象となる労働者が異なれば併給禁止に該当しないので、雇用調整助成金の対象となっていない労働者について、本助成金を受給することができます。

（併給調整）

6-5 既に雇用されている従業員への賃金改善を対象とした補助金等は、併給調整の対象となるか。

⇒ 事業復興型雇用創出助成金は、実施要領において「被災求職者の雇い入れに係る費用（職業訓練・雇用管理等）」の原資とすることを目的とし、支給しているものであるため、既に雇用されている従業員の賃金改善の原資とすることを目的とした補助金等とは、助成対象範囲が重複しない限り、併給調整の対象になりません。

参考

労働者が自己都合により退職し、再雇用者の割合が雇入れ数の8割を上回った事業所に対する助成金の支給方法（4-1-2関係）

（基本条件）

- ・平成23年12月1日より再雇用者A～C、新規雇用Aを雇用。Aは平成24年10月31日付けで自己都合により退職。1ヶ月経過後も補充者の雇入れができません。
- ・平成24年4月1日から再雇用D及びE、新規雇用Bを雇用。Bは平成25年3月31日付けで自己都合により退職。1ヶ月経過後も補充者の雇入れができません。
- ・平成25年10月1日から新たに新規雇用Cを雇用。
- ・平成26年10月1日から新たに新規雇用Dを雇用。

	23	24	25	26	27	28
再雇用A	濃	濃	薄	濃	濃	薄
再雇用B	濃	濃	薄	濃	濃	薄
再雇用C	濃	濃	薄	濃	濃	薄
再雇用D	薄	濃	薄	濃	濃	薄
再雇用E	薄	濃	薄	濃	濃	薄
新規雇用A	濃	薄	薄	薄	薄	薄
新規雇用B	薄	濃	薄	薄	薄	薄
新規雇用C	薄	薄	薄	濃	濃	薄
新規雇用D	薄	薄	薄	薄	濃	濃

※単位は年度。濃色が助成金の支給対象期間。薄色が在職しているが助成金が支給されない期間。

○助成対象労働者ごとの支給対象期間

- ・再雇用A～C : 平成23年12月1日～平成25年4月30日（517日）
平成25年10月1日～平成27年5月2日（579日）
計3年（1,096日）
- ・再雇用D : 平成24年4月1日～平成25年4月30日（395日）
平成25年10月1日～平成27年8月31日（700日）
計3年（1,095日）
- ・再雇用E : 平成24年4月1日～平成24年11月30日（244日）
平成26年10月1日～平成29年1月28日（851日）
計3年（1,095日）
- ・新規雇用A : 平成23年12月1日～平成24年10月31日（336日）
- ・新規雇用B : 平成24年4月1日～平成25年3月31日（365日）
- ・新規雇用C : 平成25年10月1日～平成27年10月30日（760日）
（※3年間から新規雇用Aの支給対象期間を差し引いた期間）
- ・新規雇用D : 平成26年10月1日～平成28年9月29日（730日）
（※3年間から新規雇用Bの支給対象期間を差し引いた期間）

参考

○新規雇用C及びDに対する助成金の支給額

- ・ 新規雇用C

新規雇用Aの助成金として支給する予定だった3年間の支給額から、新規雇用Aに既に支給した額を差し引いた額を限度とする。

- ・ 新規雇用D

新規雇用Bの助成金として支給する予定だった3年間の支給額から、新規雇用Bに既に支給した額を差し引いた額を限度とする。

○平成27年9月1日以降の取扱い

新規雇用した労働者が自己都合等により離職し、再雇用者の割合が雇入れ数の8割を上回り、その後、新規雇用した労働者の離職日の翌日から起算して1か月を経過しても再雇用者の割合が雇入れ数の8割を上回っていたため支給停止となっている助成対象労働者の支給対象期間については、平成27年9月1日以降、新規雇入れにより、再雇用者の割合が雇入れ数の8割以下となる日の前日までの期間の支給額について、総支給額から減額する。