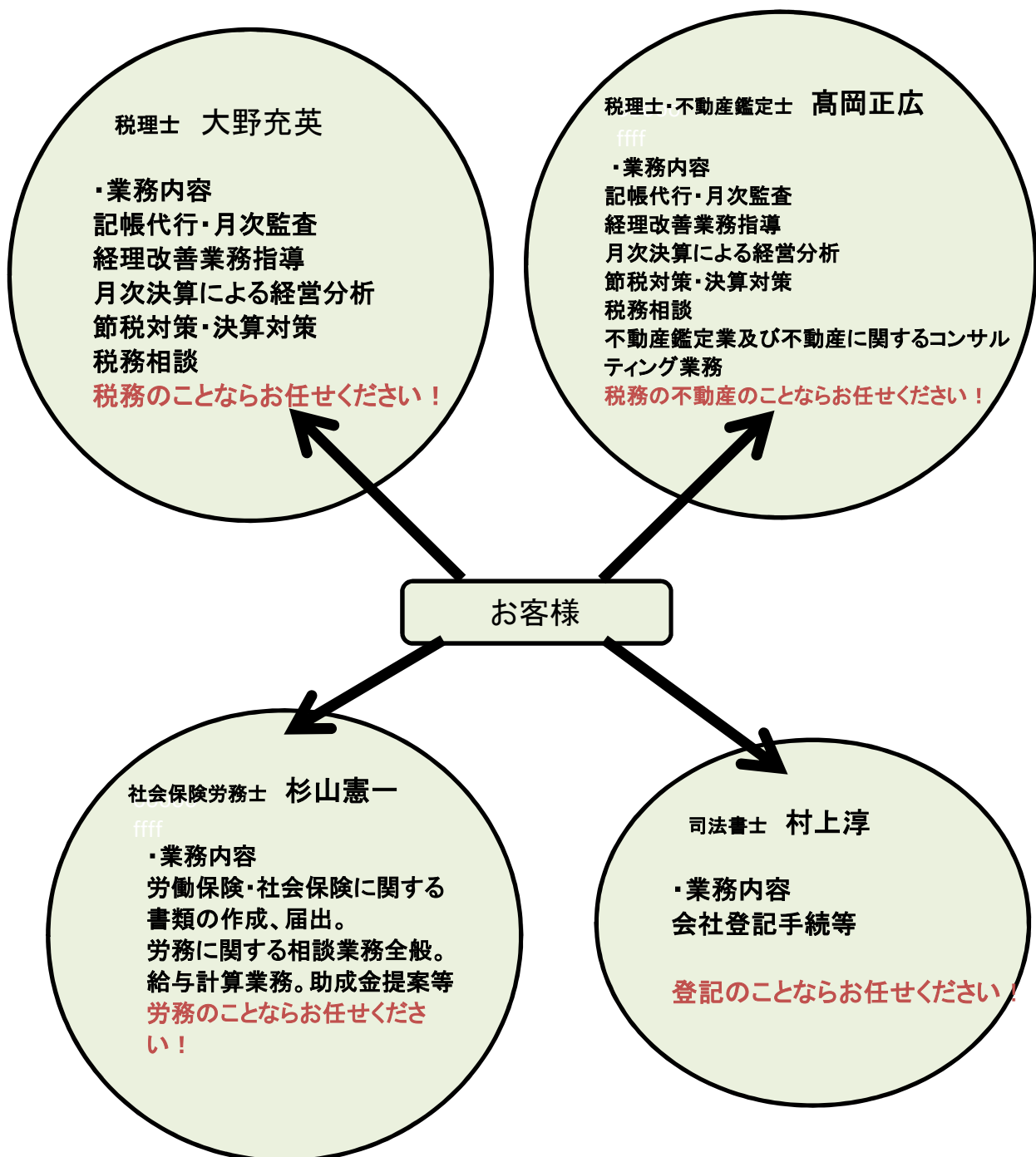


新大阪アカウンティンググループ

安心の丸ごとパックでお客様のお悩みを解決！

税理士・社会保険労務士・不動産鑑定士等との業務提携により、会社設立時からの税務・労務業務をパッケージした「安心の丸ごとパック」を初導入！
丸ごとパックをご利用頂くと、個々の資格業の顧問報酬が一元化となり、非常にお得です。



新大阪アカウンティンググループ 事務所概要

大野充英税理士事務所

代表 税理士 大野充英
所在地 〒532-0011 大阪市淀川区西中島7-1-3-909
TEL 06-6306-6054
FAX 06-6306-6064
E-mail ohno@noaf.jp

高岡鑑定会計事務所

代表 税理士・不動産鑑定士 高岡正広
所在地 〒532-0011 大阪市淀川区西中島7-1-3-913
TEL 06-6195-1958
FAX 06-6195-1948
E-mail mtakaoka@lapis.plala.or.jp

杉山社会保険労務士事務所

代表 社会保険労務士 杉山憲一
所在地 〒566-0011大阪府摂津市千里丘東4-21-24
TEL 06-7492-7304
FAX 06-7492-7305
E-mail sr-sugiyama@gaia.eonet.ne.jp

村上淳司法書士事務所

代表 司法書士 村上 淳
所在地 〒564-0051大阪府吹田市豊津町40-6
TEL 06-6190-0160
FAX 06-6190-0161
E-mail jun-murakami@sutv.zaq.ne.jp

平成28年度おすすめ助成金

1 キャリアアップ助成金(人材育成コース+正社員転換コース)

採用した有期雇用労働者に対し、3ヶ月～6ヶ月の教育訓練(自社内)を行うと、その間の賃金の一部が助成金として支給されます。

1人あたり6ヶ月間で最大約 50万円
その後正社員に転換すると1人あたり 60万円

2 三年以内既卒者等採用定着奨励金

学校などの既卒者や中退者が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、採用後一定期間定着させた事業主に対し奨励金が支給されます。

1人目 1年定着後50万円(60万円) 2年定着後10万円
3年定着後10万円 計70万円(80万円)

3 特定就職困難者雇用開発助成金

母子家庭の母、高齢者(60歳以上65歳未満)等、特に就職が困難な者をハローワーク、その他厚生労働省の認可を受けた職業紹介事業者の紹介により、雇い入れ、相当期間引き続き雇用されると認められる場合に助成金が支給されます。

雇い入れ後6ヶ月経過 30万円 さらに6ヵ月後30万円
合計60万円

(注意)

- ※対象労働者(雇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)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
- ※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
- ※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
- ※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

労務リスク診断（簡易版）

1. 労働者名簿を作成して備え付けていますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
2. 採用時に「労働条件通知書」を書面にて交付していますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
3. 出勤・退勤の時間を管理していますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
4. 36 協定を締結して、労働基準監督署に届け出ていますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
5. 就業規則を作成し、労働基準監督署に届出ていますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
6. 割増賃金の計算は適正に行われていますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
7. 有給休暇は法定どおり付与していますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
8. 振替休日と代休は混同して適用されていませんか？ （ ☐ ・ ☐ ）
9. 制裁の場合の減給の計算は法定どおり正しく処理されていますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
10. 解雇をする場合のルールは法令遵守されていますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
11. 懲戒解雇の適用について就業規則に明記されていますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
12. 変形労働時間制労働制をとっている場合は、協定を締結し、労働基準監督署に届け出ていますか？
（ ☐ ・ ☐ ）
13. 育児休業、介護休業は法令で定める制度が規程されていますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
14. 健康診断は年 1 回実施していますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
15. 定年退職後の再雇用制度は規定されていますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
16. 給与から天引きする際、賃金控除に関する協定を締結していますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
17. マイナンバー管理は適切にされていますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
18. 面接シートを作成・使用し、面接を行っていますか？ （ ☐ ・ ☐ ）
19. 採用・不採用の判断に適性検査を使用していますか？ （ ☐ ・ ☐ ）

キャリアアップ助成金のご案内

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、**正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

助 成 内 容		助 成 額 () は中小企業以外の額
1 正社員化コース	<p>有期契約労働者等を</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 正規雇用労働者・多様な正社員等に転換 <p>または</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 直接雇用した場合 	<p>①有期→正規：1人当たり60万円 (45万円) ②有期→無期：1人当たり30万円 (22.5万円) ③無期→正規：1人当たり30万円 (22.5万円) ④有期→多様な正社員（勤務地・職務限定、短時間正社員）：1人当たり40万円 (30万円) ⑤無期→多様な正社員：1人当たり10万円 (7.5万円) ⑥多様な正社員→正規：1人当たり20万円 (15万円)</p> <p>※派遣労働者を派遣先で正規雇用等として直接雇用する場合、 ①③1人当たり30万円（中小企業以外も同額）加算 ④⑤1人当たり15万円（中小企業以外も同額）加算</p> <p>※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、 若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合 ①1人当たり10万円（中小企業以外も同額）加算 ②～⑤5万円（中小企業以外も同額）加算</p> <p>※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、 ④⑤1事業所当たり10万円（7.5万円）加算</p>
2 人材育成コース	<p>有期契約労働者等に</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 一般職業訓練（Off-JT） ・ 有期実習型訓練（「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJT） ・ 中長期的キャリア形成訓練（専門的・実践的な教育訓練）（Off-JT）を行った場合 	<p>Off-JT《1人当たり》 賃金助成：1時間当たり800円 (500円) 経費助成：一般職業訓練、有期実習型訓練 最大30万円 (20万円) 中長期的キャリア形成訓練（有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合） 最大50万円 (30万円) ※実費を限度</p> <p>OJT《1人当たり》 実施助成：1時間当たり800円 (700円)</p>
3 処遇改善コース	<p>有期契約労働者等に次のいずれかの取組を行った場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ①すべて又は一部の基本給の賃金テーブルを改定し、2%以上増額させた場合 ②正規雇用労働者との共通の処遇制度を導入・適用した場合 ③週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長し社会保険を適用した場合 	<p>①賃金テーブル改定 ・すべての賃金テーブル改定： 対象労働者数が 1～3人：10万円 (7.5万円) 4～6人：20万円 (15万円) 7～10人：30万円 (20万円) 11～100人：3万円 (2万円) ×人数 ・雇用形態別、職種別等の賃金テーブル改定 対象労働者数が 1～3人：5万円 (3.5万円) 4～6人：10万円 (7.5万円) 7～10人：15万円 (10万円) 11～100人：1.5万円 (1万円) ×人数 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円（15万円）加算</p> <p>②共通処遇推進制度 ・法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上実施： 1事業所当たり40万円 (30万円) ・共通の賃金テーブルの導入・適用： 1事業所当たり60万円 (45万円)</p> <p>③短時間労働者の週所定労働時間を25時間未満から30時間以上に延長： 1人当たり20万円 (15万円)</p>

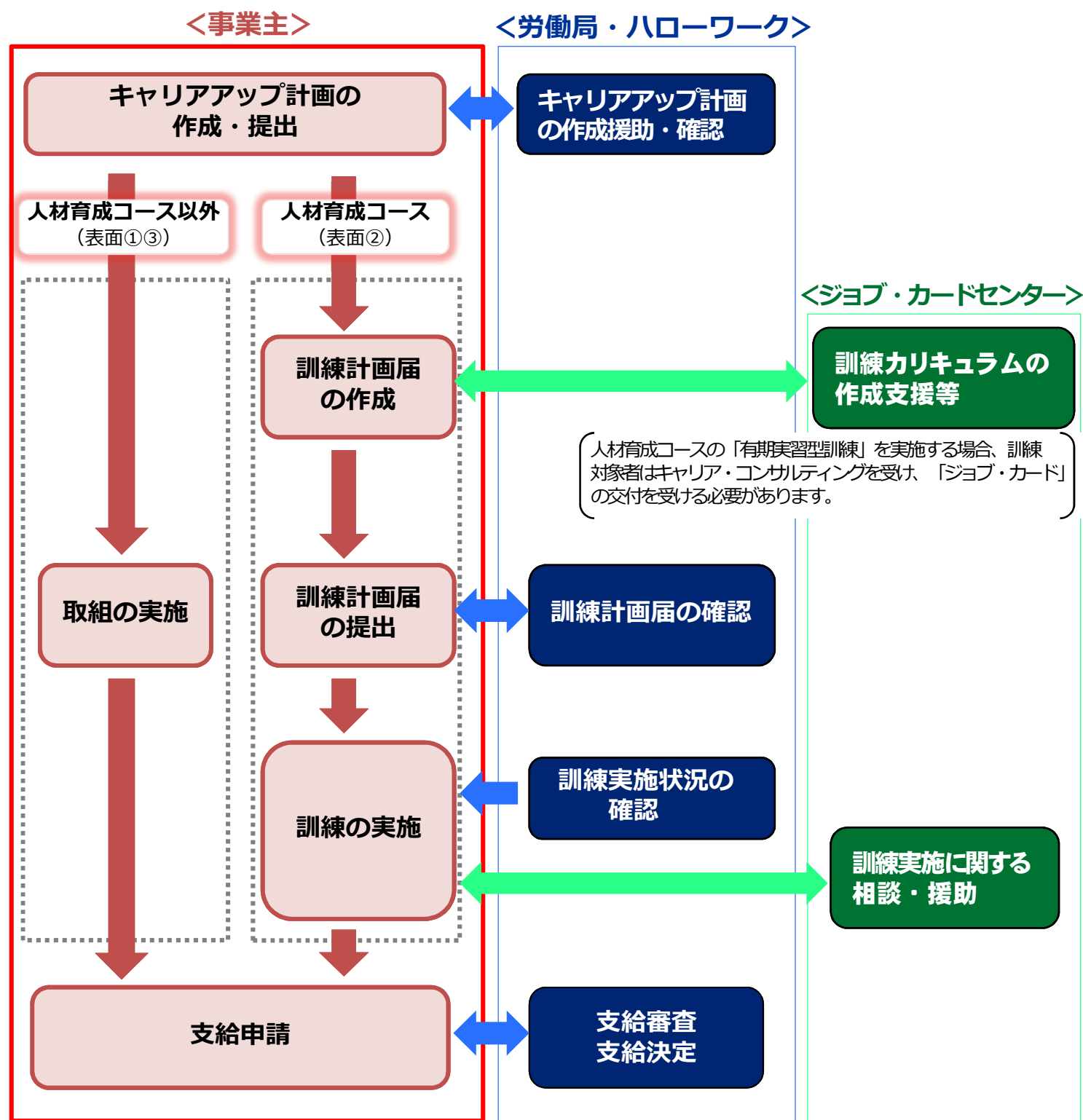
◆すべてのコースにおいて、助成人数や助成額に上限があります。

◆受給までの流れは、裏面をご覧ください。



受給までの流れ

助成金の活用にあたっては、事前に「**キャリアアップ計画**」(労働組合等の意見を聴いて作成)等を作成し、提出することが必要です。



◆ 支給要件等の詳細は、ホームページまたは「キャリアアップ助成金のご案内」(パンフレット)をご確認ください。

キャリアアップ助成金

検索

☆ ご不明な点については、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへ お問い合わせ下さい ☆

三年以内既卒者等採用定着奨励金のご案内

～平成31年3月31日までに募集等を行い、平成31年4月30日までに対象者を雇入れた事業主が対象です～

学校等の既卒者や中退者の応募機会の拡大および採用・定着を図るため、既卒者等が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を新たに行い、採用後一定期間定着させた事業主に対して奨励金を支給します（三年以内既卒者等採用定着奨励金）。

これまで既卒者等の募集を行っていなかった事業主の皆さまには、積極的に既卒者等が応募可能な求人を提出いただきますよう、お願いいたします。

奨励金の対象者

以下の学校等を卒業または中退した者で、これまで通常の労働者として同一の事業主に引き続き12か月以上雇用されたことがない者

- ① 学校(小学校および幼稚園を除く)、専修学校、各種学校、外国の教育施設の卒業者、または中退者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学校の職業訓練の修了者、または中退者

奨励金の支給額

事業主が、対象者を雇入れて一定の要件（P 2 参照）を満たした場合に、企業区分、対象者および定着期間に応じて下表の支給額を支給します。

企業区分	対象者 (奨励金コース名)	1 人 目			2 人 目		
		1 年 定着後	2 年 定着後	3 年 定着後	1 年 定着後	2 年 定着後	3 年 定着後
中小企業 (※ 2)	既卒者等 コース	50万円 ^{※ 1}	10万円	10万円	15万円 ^{※ 1}	10万円	10万円
	高校中退者 コース	60万円 ^{※ 1}	10万円	10万円	25万円 ^{※ 1}	10万円	10万円
それ以外の 企業	既卒者等 コース	35万円 ^{※ 1}	－	－	－	－	－
	高校中退者 コース	40万円 ^{※ 1}	－	－	－	－	－

※ 1 若者雇用促進法に基づく認定企業（ユースエール認定企業）の場合は、いずれも10万円が加算されます。

※ 2 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

奨励金の支給要件

この奨励金の支給要件は、コースごとに以下の通りです。

【既卒者等コース】

- (1) 既卒者・中退者が応募可能な新卒求人（※ 1）の申込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した既卒者・中退者を通常の労働者（※ 2）として雇用したこと（少なくとも卒業または中退後 3 年以内の者が応募可であることが必要です）
- (2) 当該求人の申込みまたは募集前 3 年度間において、既卒者等が応募可能な新卒求人の申込みまたは募集を行っていないこと

【高校中退者コース】

- (1) 高校中退者が応募可能な高卒求人の申込みまたは募集を行い、当該求人・募集に応募した高校中退者を通常の労働者として雇用したこと（少なくとも中退後 3 年以内の者が応募可であることが必要です）
- (2) 当該求人の申込みまたは募集前 3 年度間において、高校中退者が応募可能な高卒求人の申込みまたは募集を行っていないこと

- ※ 1 学校（小学校及び幼稚園を除く）等に在学する者で、卒業若しくは修了することが見込まれる者（学校卒業見込者等）であることを条件とした求人または学校卒業見込者等および学校等の卒業生・中退者であることを条件とした求人。なお、高校中退者が応募可能な高卒求人は除きます。
- ※ 2 通常の労働者とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいいます。

奨励金の不支給要件

以下のいずれかに該当する場合、この奨励金は支給されません。

1	対象者の雇入れを行った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をいう。以下同じ）の対象者を雇用した事業主
2	基準期間（対象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 6 か月を経過する日までの期間をいう）に、当該雇入れに係る事業所の雇用保険被保険者を事業主都合により離職させた事業主
3	基準期間に対象者を雇用した事業所において、特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分 1 A または 3 A に区分される離職理由により離職した者の数を、事業所全体の雇用保険被保険者数で除した割合が 6 % を超えている（当該離職者数が 3 人以下の場合を除く）事業主
4	過去 1 年間に、対象者を雇用していた事業主と資本的・経済的・組織的関連性等から密接な関係にある事業主
5	対象者に対して、支給対象期中に支払うべき賃金を支払っていない事業主
6	ハローワーク等の紹介時点または募集時点と異なる労働条件により対象者の雇入れを行い、対象者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があった事業主
7	高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」第 10 条第 2 項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けている事業主
8	対象者を雇用した事業所において、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・保管していない事業主
9	当該雇入れに係る求人票または募集要項等において、対象者が応募可能であることが確認できない事業主
10	当該雇入れに係る雇用保険被保険者資格取得の届出を行っていない事業主
11	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対象者、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がある対象者を雇用した事業主
12	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対象者を雇用した事業主
13	助成金の支給または不支給の決定に係る審査に必要な書類等を整備、保管していない事業主
14	助成金の支給または不支給の決定に係る審査が必要であると管轄労働局長が認める書類等を管轄労働局長の求めに応じ提出または提示する、管轄労働局の実地調査に協力する等、審査に協力する事業主以外の事業主
15	過去 3 年間に、雇用保険 2 事業の助成金等について不正受給の処分を受けている事業主
16	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における労働保険料の滞納がある事業主
17	支給申請日の前日から起算して過去 1 年間に労働関係法令違反により送検処分を受けている事業主
18	風俗営業等を行うことを目的とする事業所の事業主
19	暴力団に関係する事業主
20	支給申請日または支給決定日時点で倒産している事業主
21	国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人の事業主
22	併給調整の対象となる助成金の支給を受けている事業主

支給申請の流れ

(1) 新卒求人の申込みまたは募集



(2) 採用選考



(3) 対象者の雇入れ



1 年間定着後

(4) 第 1 期支給申請



1 年間定着後

(5) 第 2 期支給申請



1 年間定着後

(6) 第 3 期支給申請

新卒求人の申込みまたは募集を行う際、以下の書類を労働局に提出してください。

【提出書類】

- ①当該求人・募集に係る求人票または募集要項等
- ②当該求人・募集前 3 年度間の新卒者を対象とした求人票または募集要項等

※ここで提出いただいた資料については、支給申請時の提出は必要ありません。

支給要件を確認するため、支給申請書とあわせて以下の書類等を労働局に提出してください。

【提出書類】

- ①対象労働者との労働契約について確認できる書類またはその写し
- ②対象労働者の卒業や退学の事実およびその時期が確認できる書類
- ③対象労働者の支給対象期中の出勤状況が確認できる書類★
- ④対象労働者に対して支給対象期中（下欄参照）に支払われるべき賃金について支払ったことが確認できる書類★
- ⑤ユースエール認定企業の場合、認定通知書の写し
- ⑥誓約書
- ⑦その他奨励金の要件を確認するために必要となる書類★

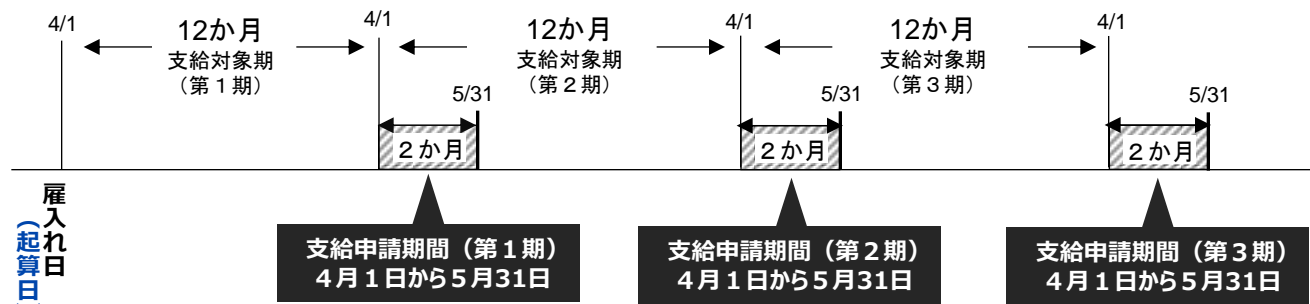
※第 2 期、第 3 期の支給申請時にも、★の書類及び前期の支給決定通知書を提出していただきます。

支給対象期について

- 助成金は、支給対象期（※）ごとに、最大 3 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で行ってください。
- 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。申請期限を過ぎると奨励金を受給できなくなりますのでご注意ください。

※ 支給対象期は、当該雇入れの日から起算して 12 か月ごとに区切った期間です。

【例： 4 月 1 日に中小企業が既卒者等を雇い入れた場合】



<参考>

「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」における関連規定

事業主等が青少年の募集および採用に当たって講ずべき措置として、指針に以下が規定されています。指針に沿って、既卒者について新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定いただきますようお願いいたします。

<事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置（指針第二の二）>

三 意欲・能力に応じた就職機会の提供等

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

（一） 学校等の卒業者の取扱い

意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定すること。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。また、学校等の新規卒業予定者を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

～ ご注意～

■ 関係書類は5年間保存してください

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ますのであらかじめご了承ください。検査の対象となった場合は、ご協力をお願いします。また、検査には関係書類が必要となりますので、関係書類については、支給の日が属する年度の翌年度の初日から起算して5年間整理保存してください。

■ 実態と異なる書類等を作成して奨励金を受給しようとすることは不正受給に当たります

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が行われます。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3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、公表する場合や詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

奨励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へお問い合わせください。

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！！

特定就職困難者雇用開発助成金のご案内

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有料・無料職業紹介事業者と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！



＜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	リ 認定駐留軍関係離職者（45歳以上）
ロ 身体障害者	ヌ 沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上）
ハ 知的障害者	ル 漁業離職者求職手帳所持者（45歳以上）
ニ 精神障害者	ヲ 手帳所持者である漁業離職者等（45歳以上）
ホ 母子家庭の母等	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）
ヘ 父子家庭の父 （児童扶養手当を受給している方に限る）	カ 認定港湾運送事業離職者（45歳以上）
ト 中国残留邦人等永住帰国者	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者で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）
チ 北朝鮮帰国被害者等	

※ アイヌの人々：「人権教育の為に国連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。

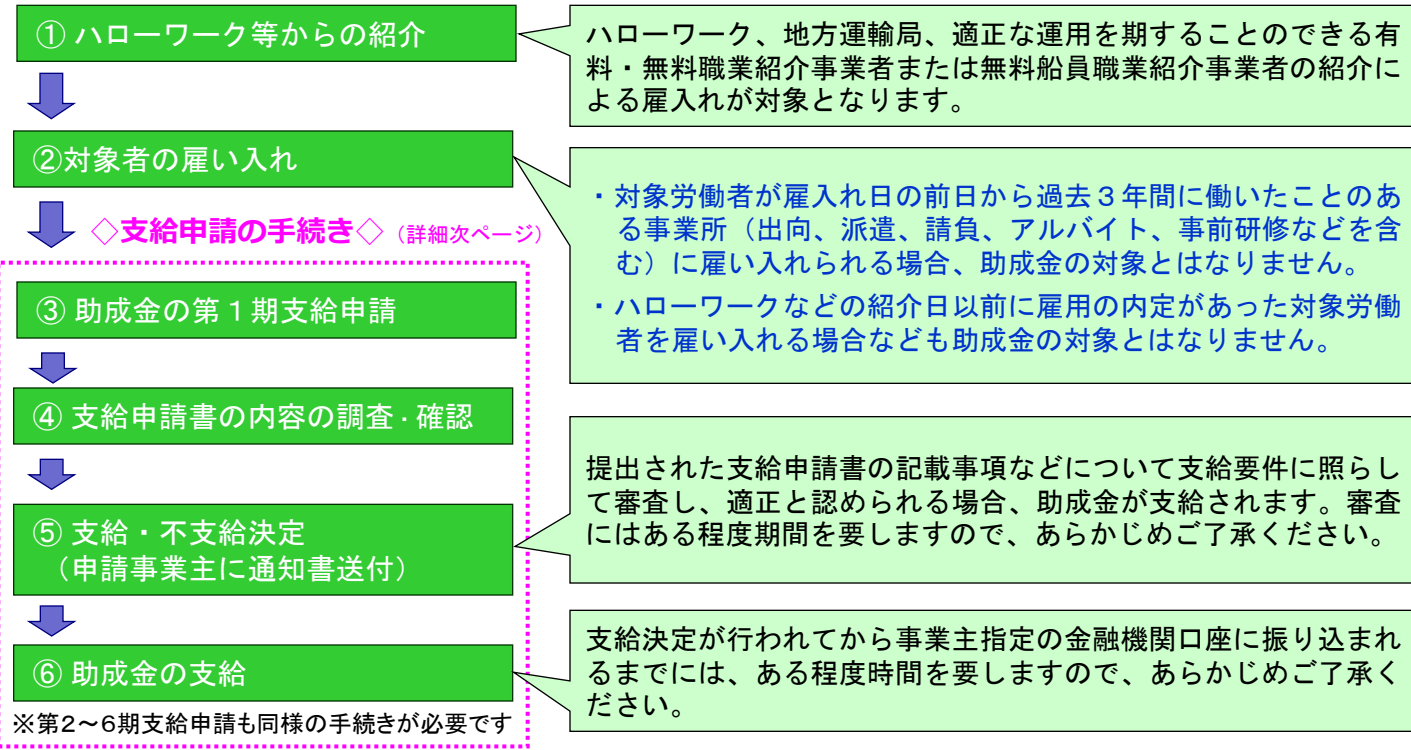
- ① 雇用保険の適用事業主であること
- ② 対象労働者（雇入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る）をハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期すことのできる有料・無料の職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れる事業主であること
- ③ 対象労働者を雇用保険の一般被保険者として継続して雇用すること（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上（短時間労働者以外の重度障害者等を雇い入れる場合にあっては3年以上）であることをいう）が確実である※¹と認められる事業主であること
※¹：有期雇用契約において、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 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
- ⑥ 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
- ⑦ 対象労働者の雇入れ日より前に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※²している割合が50%を超えていないこと
※²：「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、以下に該当する者は除きます（以下⑧～⑩において同じ）。
 - ・ 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（特定就職困難者雇用開発助成金のみ）
 - ・ 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
- ⑧ 対象労働者の雇入れ日より前に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のうち、助成対象期間※³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※⁴の時点で離職している割合が50%を超えていないこと
※³：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。
※⁴：助成対象期間が3年の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。
- ⑨ 対象労働者の雇入れ日より前に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のうち、確認日A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の時点で離職している割合が50%を超えていないこと
- ⑩ 対象労働者の雇入れ日より前に被災者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、確認日A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の時点で離職している割合が50%を超えていないこと

<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、対象労働者を事業主の都合により離職（解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合退職など）させた場合
- 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 ハローワークなどの紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、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し出があった場合
- 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3年間にわたる不支給措置が取られている場合
- ⑬ 労働関係法令の違反を行っている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 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
- ⑯ 暴力団に関係している場合
- ⑰ 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

<支給申請の流れ>



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。

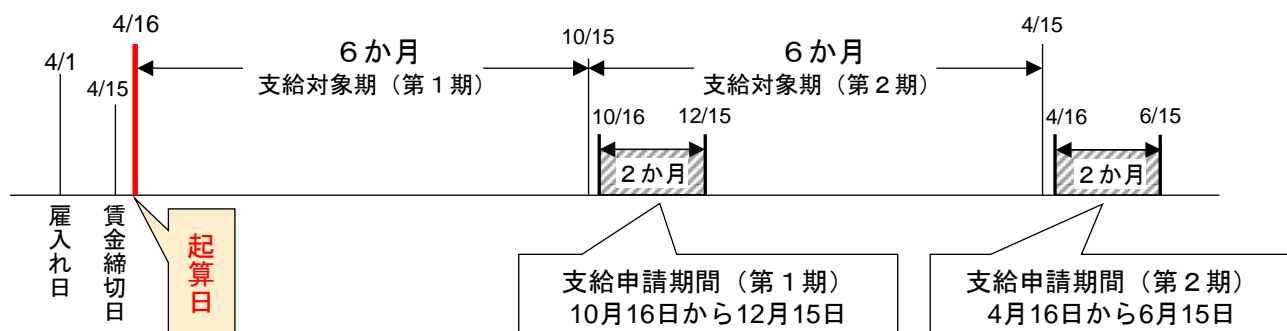
<支給申請の手続き>

- 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で行います。
- 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）となります。

【例： 4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で事業主の都合で離職した場合は、当該支給対象期については助成金の支給を受けることはできません。また、既に支給が行われた助成金についても返還を求めることがあります。
- ※ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、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ますのであらかじめご了承ください。検査の対象となった場合は、ご協力をお願いします。
また、検査には関係書類が必要となりますので、関係書類については、支給の日が属する年度の翌年度の初日から起算して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が行われます。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3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、公表する場合や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。