

特定求職者雇用開発助成金の 取扱いのご案内

重要な
お知らせ

～ 有期雇用契約による雇入れは 支給対象とならない場合があります！ ～

支給対象事業主の要件(すべての項目に該当しなければなりません)

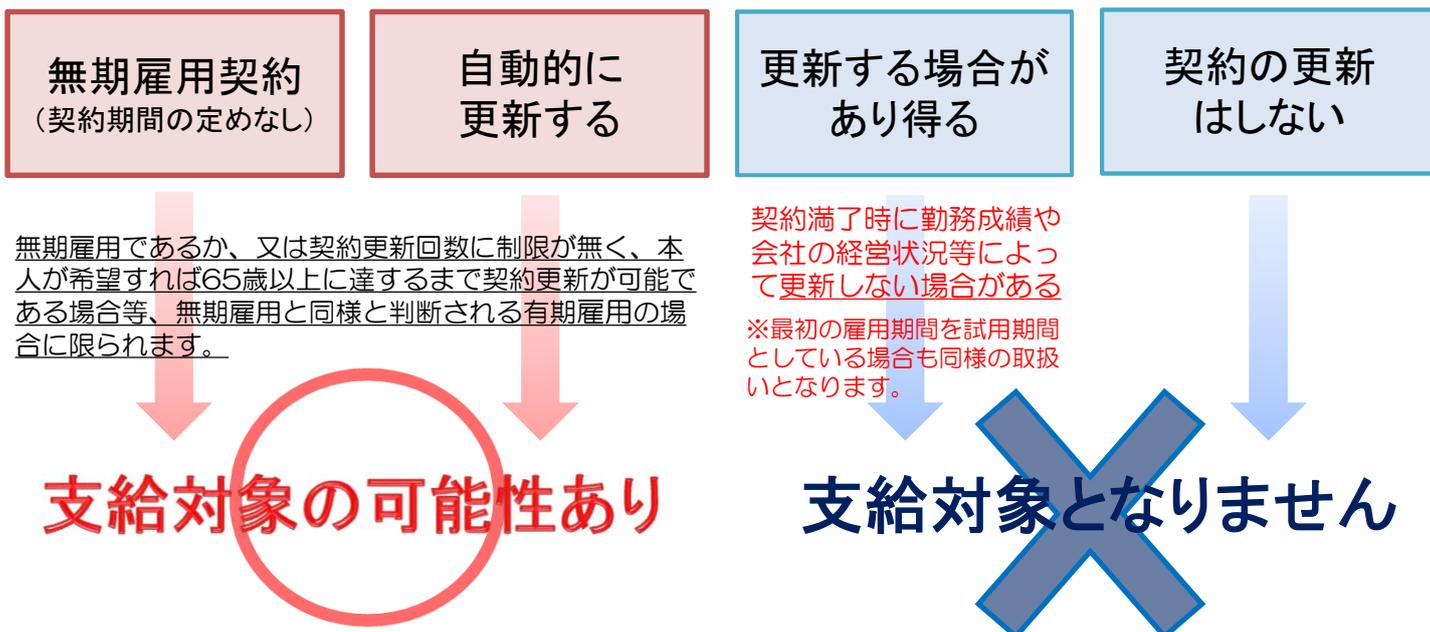
- ①雇用保険の適用事業主であること。
- ②対象労働者をハローワーク等の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れる事業主であること。
- ③対象労働者を雇用保険の一般被保険者として継続して雇用することが確実であると認められる事業主であること。(※対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上(短時間労働者以外の重度障害者等を雇い入れる場合にあっては3年以上)であることをいう。)
- ④対象労働者の雇入日の前後6ヶ月間に事業主都合で従業員の解雇をしていないこと。
- ⑤対象労働者の雇入日の前後6ヶ月間に倒産や解雇など特定受給資格者となる理由で受給資格決定された者の数が対象労働者の雇入日における被保険者の6%を超えていないこと。(特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く)
- ⑥対象労働者の出勤状況及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支給申請日の前日から過去3年間に、当該助成金の支給決定がなされた者を助成対象期間中に解雇等事業主都合で離職させた事業主でないこと。

★Q:「継続して雇用することが確実である」とは？

★A:「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみが助成対象です！

雇用契約書(労働条件通知書など)を確認してみましょう！

※有期労働契約の場合、「更新する場合の基準」を必ず書面の交付により明示しなければなりません。
(労働基準法施行規則第5条による)



助成金の受給にあたっては、このリーフレットに記載があるほか、各種要件がございますので、ご不明な点につきましては、管轄のハローワーク、労働局へお問い合わせください。

Q 正規雇用労働者等として雇い入れる予定ですが、試用期間を設けている場合も助成対象となりますか。

A 正規雇用労働者等として雇い入れる場合において試用期間を設けることは、我が国の雇用慣行上、一般的であることから、試用期間を設けていることをもって、直ちに助成対象外となるものではありません。

ただし、第1期支給対象期間に係る支給申請時において試用期間が継続している場合や、試用期間と本採用後において雇用契約が別である場合などは、助成対象外となります。

Q 本助成金の対象者であることを把握せず雇い入れ、その後、助成金の対象者であることがわかりました。このような場合も助成対象となりますか。

A お尋ねのような場合は、助成対象となりません。

特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であることを踏まえると、ハローワーク等が本助成金の対象労働者として事業主に職業紹介し、事業主も本助成金の対象労働者を雇用することを承知していることが必要です。

Q 求職者を直接募集（または求人サイトを利用）し、就職困難者を雇い入れる予定ですが、助成対象となりますか。

助成対象となりません。

A 特定求職者雇用開発助成金は、事業主による就職困難者の雇入れを決定するためのインセンティブとしての効果を期待した制度であり、ハローワーク、特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者等の職業紹介により、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を行うものです。なお、ハローワークのオンライン自主応募の場合も助成対象となりません。

また、求職者を直接募集（又は求人サイトを利用）し、求職者から応募があった後に形式的な職業紹介により対象労働者を受け入れた場合も同様に助成対象となりません。

Q 支給申請期間を過ぎてしまった場合、いかなる理由でも支給申請することはできませんか。

A 支給申請期限は各支給対象期の末日の翌日から「2か月以内」です。支給申請期間を過ぎると受理できません。時間に余裕をもって書類提出の準備をしていただくようお願いいたします。

そのほかの「よくあるご質問」について、下記サイトにまとめています



[リンクはこちら](#)

提出書類など

・申請書類の様式



[リンクはこちら](#)

・支給申請書の記入例



[リンクはこちら](#)

・電子申請のご案内



[リンクはこちら](#)

・お問合せ先



[リンクはこちら](#)