

「特定求職者雇用開発助成金 (長期不安定雇用者雇用開発コース)」のご案内

この助成金は、いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により長期にわたり不安定雇用を繰り返す方（以下「長期不安定雇用者」という。）を正規雇用労働者として雇い入れる事業主を支援し、長期不安定雇用者の正規雇用労働者としての就職を促進するためのものです。（平成29年4月～）

＜対象となる長期不安定雇用者＞ 下表①～④のすべてに当てはまる方が対象です

雇入れ日において①～④のいずれにも当てはまる方を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介により**正規雇用労働者**（※）として新たに雇用する事業主に助成金を支給します。

| | |
|---|--|
| ① | 雇入れ日時点の満年齢が35歳以上60歳未満の方 |
| ② | 雇入れ日の前日から起算して過去10年間に5回以上離職または転職を繰り返している方 ▶「離職または転職」については、雇用保険の一般被保険者として雇用されていた場合とします。ただし、在学中のパート、アルバイト等は除きます。 |
| ③ | ハローワークまたは民間の職業紹介事業者などの紹介の時点で失業状態にある方 ▶1週間の所定労働時間が20時間以上またはそれと同等の業務に従事する自営業者等については失業の状態にあるとは認められません。 |
| ④ | 正規雇用労働者として雇用されることを希望している方 |

（※）正規雇用労働者とは

正規雇用労働者とは、以下の（ア）から（エ）のいずれにも該当する者とします。ただし、一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である短時間労働者は除きます。また、正規雇用労働者について就業規則等において定められていることが必要です。

- （ア）期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
- （イ）派遣労働者として雇用されている者でないこと。
- （ウ）所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間（週30時間以上）と同じ労働者であること。
- （エ）同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法および支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の労働条件について長期雇用を前提とした待遇が適用されている労働者であること。

- ◆ 雇い入れた労働者の雇用状況など雇用管理に関する事項を支給申請にあわせて報告していただきます。
- ◆ 対象となる事業主の要件は、裏面をご覧ください。

＜支給額＞ 対象期間を6カ月ごとに区分し、一定額を支給します

| 企業規模 | 支給対象期間 | 支給額 ※ | | 支給総額 |
|------|--------|-------|------|------|
| | | 第1期 | 第2期 | |
| 大企業 | 1年 | 25万円 | 25万円 | 50万円 |
| 中小企業 | 1年 | 30万円 | 30万円 | 60万円 |

※雇入れ日から起算した最初の6ヶ月を第1期、以後の6ヶ月を第2期といいます。

詳しくは、都道府県労働局またはハローワークにお尋ねください。



＜対象となる事業主＞ 下表①～⑥のすべてを満たす事業主が助成金を受給できます

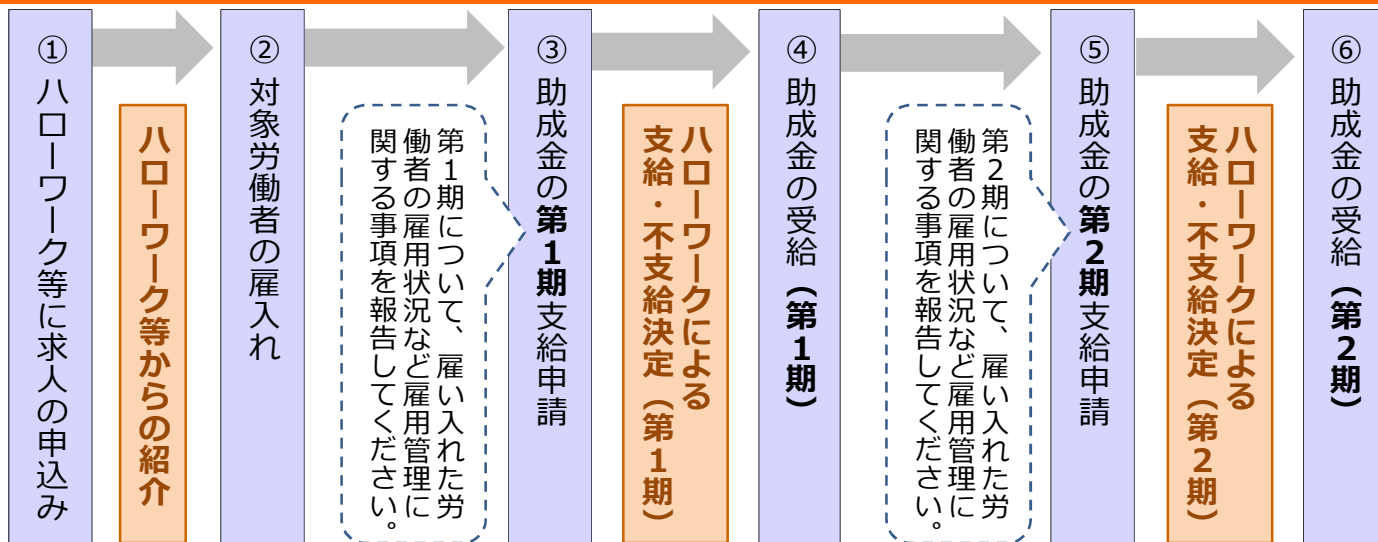
| | |
|---|--|
| ① | 雇用保険の適用事業主であること |
| ② | 対象労働者をハローワークなどの紹介によって正規雇用労働者（※）として、かつ雇用保険の一般被保険者（一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である短時間労働者を除く。）として雇用することが確実であると認められること（※）表面参照 |
| ③ | 対象労働者の雇用管理に関する事項を管轄労働局長に報告すること |
| ④ | 対象労働者の雇入れ日の前後6カ月間（以下「基準期間」という。）に、事業主の都合による従業員の解雇（勧奨退職を含む。）をしていないこと |
| ⑤ | 基準期間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由で離職した被保険者数が、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や賃金の支払い状況などを明らかにする書類を整備・保管していること（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など） |

注) 上記を満たす事業主であっても、以下に該当する場合などは助成金が支給されません

詳しくは事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください

- ・ハローワークの紹介以前に雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
- ・対象労働者がハローワークの紹介時点で雇用保険の被保険者であるなど失業などの状態にない場合
- ・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）を受けた事のある人をこの職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合
- ・雇入れ日の前日から過去3年間に、この雇入れをする事業所と雇用、請負、委任の関係にあった人、または出向、派遣、請負、委任の関係によってこの雇入れをする事業所で就労したことのある人を雇い入れる場合
- ・雇入れ日の前日から過去3年間に、この雇入れをする事業所で、通算して3カ月を超えて訓練・実習などを受講などしたことがある人を雇い入れる場合
- ・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・委任の関係によって、対象労働者を事業所で就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3カ月を超えて受講などしたことがある訓練・実習などを行っていた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性などからみて密接な関係にある事業主がこの対象労働者を雇い入れる場合
- ・対象労働者が、雇入れをする事業所の代表者または取締役の3親等内の親族（配偶者、3親等以内の血族と姻族）である場合
- ・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
- ・ハローワークなどの紹介時点と異なる条件で雇い入れられた場合で、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、かつこの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
- ・高齢者雇用確保措置を講じていないことによって、高齢者などの雇用の安定などに関する法律に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合
- ・本助成金の対象労働者であることをあらかじめ把握せずに雇い入れる場合
- ・支給対象期の途中で対象労働者が定年に達する場合

＜雇入れから支給申請までの流れ＞



支給にあたっては、このリーフレットに掲載している要件以外にも、条件などがあります。詳しくは、都道府県労働局またはハローワークにお尋ねください。