

岩手県事業復興型雇用確保助成金（雇入費・住宅支援費）の支給に関するQ A

本Q Aは、「岩手県事業復興型雇用確保助成金」の手続きに関する取扱いです。
なお、現時点における考え方を示すものであり、今後内容に変更等が生じる場合があります。

<目次>

1	対象地域・被災三県求職者・・・・・・・・・・・・・・・・	2
2	助成対象事業所・・・・・・・・・・・・・・・・	3
3	雇入費助成の助成対象労働者・・・・・・・・・・・・	9
4	雇入費助成の支給対象期間・支給額等・・・・・・・・	15
5	雇入費助成金の申請・・・・・・・・・・・・・・・・	21
6	住宅支援費に係る助成の制度趣旨・・・・・・・・・・	23
7	住宅支援費助成の対象事業所・・・・・・・・・・	23
8	受給要件労働者等・・・・・・・・・・・・・・・・	26
9	住宅支援費助成金の支給要件・・・・・・・・・・	29
10	住宅支援費助成金の助成対象期間・経費等・・・・・・・・	32
11	住宅支援費助成金の申請・・・・・・・・・・・・・・・・	37
別紙	事業復興型雇用確保助成金（雇入費助成金）支給額の算定・・・	40

■■ 1 対象地域・被災三県求職者 ■■

（対象地域）第1

1-1 助成金の支給対象となる地域はどこか。

⇒ 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、岩手県では次の12市町村に所在する事業所を対象とします。

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「沿岸12市町村」という。）。

（被災三県求職者）第2-1（1）

1-2 雇入費の対象となる被災三県求職者の範囲は。

⇒ 平成23年3月11日時点で、岩手県、宮城県及び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）であって、沿岸12市町村に所在する事業所において就業することとして雇い入れられた者が対象となります。

（被災三県求職者）第2-1（1）

1-3 県外で被災した方を雇用した場合は、雇入費助成の対象となるか。

⇒ 対象となるのは被災三県求職者（1-2参照）に限りますので、平成23年3月11日時点で勤務又は居住していた県をご確認ください。

（被災三県求職者）第2-1（1）

1-4 平成23年3月11日時点で被災三県に居住していた令和8年3月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日時点で被災三県に居住していた場合は助成対象となります。

（被災三県求職者）第2-1（1）

1-5 被災三県以外の大学等に通学するために被災三県以外に居住していた被災三県出身の新規卒業者を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平成23年3月11日時点で被災三県に居住していた場合は、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。

■■ 2 助成対象事業所 ■■

（助成対象事業所）

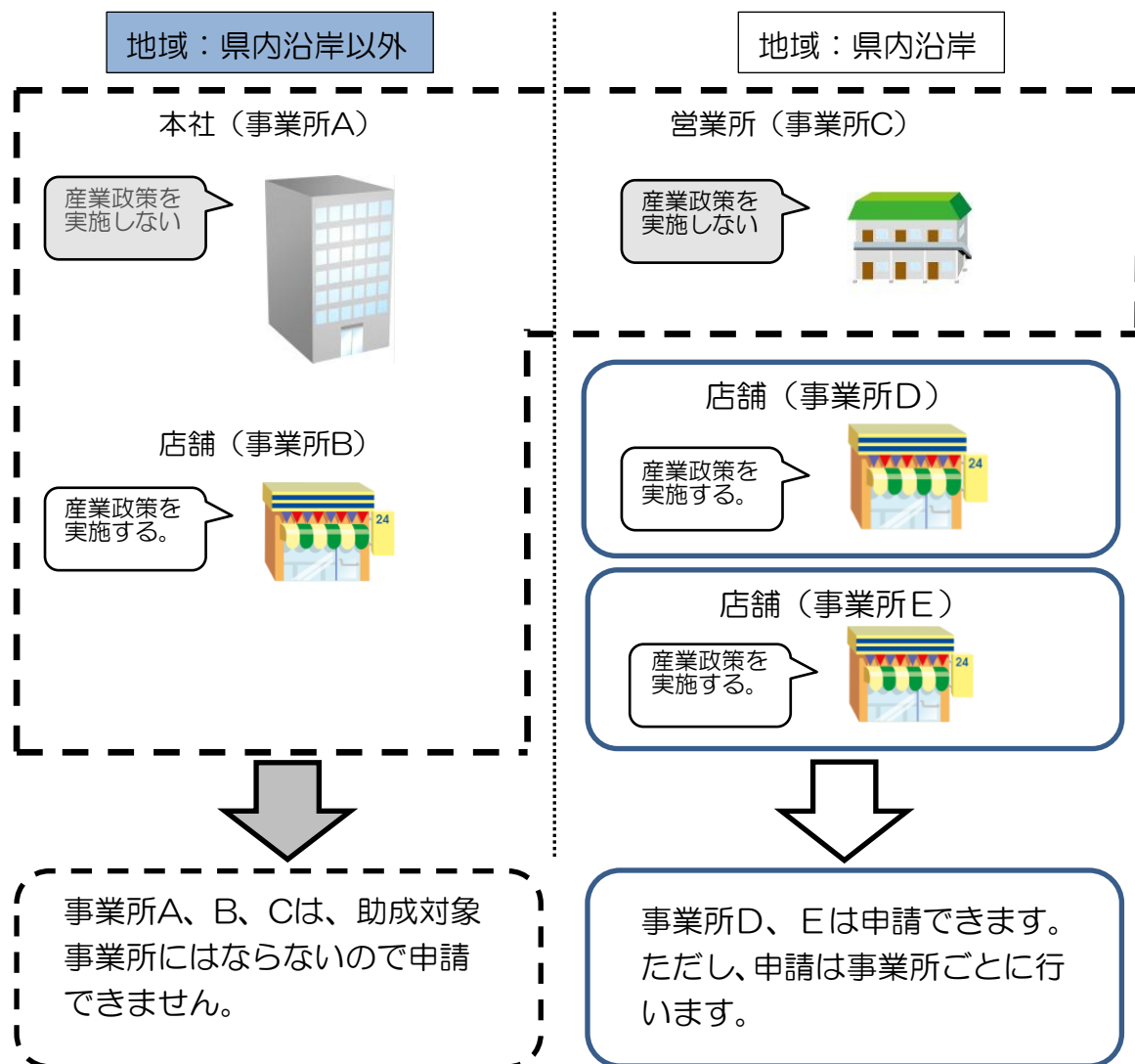
2-1 岩手県内陸部に本社のある事業主が、沿岸部に営業所を有している場合、支給対象となるか。

⇒ 産業政策の支援を受けて事業を実施している事業所の所在地が沿岸地域であれば本社が内陸部にあっても支給対象となります。

下図のように、同一の事業主であっても、産業政策を実施しない事業所や沿岸地域以外に所在する事業所は助成対象となりません。

なお、沿岸部に複数の営業所を有する場合、認定申請はそれぞれの事業所ごとに申請してください。

（例）県内に5事業所を有する法人事業主の場合



（助成対象事業所）第3-1

2-2 2つの事業所をまとめて1つの助成対象事業所として申請できるか。

⇒ 同一の法人等が複数の事業所を有しており、各事業所が場所的に分散している場合は、原則として、それぞれ別個の事業所として取り扱います。ただし、場所的に分散しているものであっても、規模が著しく小さく、組織的関連、事務能力等を勘案して一の事業という程度の独立性がないものについては、直近上位の機構と一括して一の事業として取り扱われる場合があります。このような観点から、複数の事業所（場）を一括して36協定を締結している等、複数の事業所が一の事業として取り扱われていることが客観的に確認できる場合、当該複数事業所を1つの助成対象事業所として取り扱うことがあります。

上記の取扱いにより1つの事業所として取り扱う場合は、助成対象労働者が事業所間で異動した場合であっても、同一事業所内の異動とみなし、継続して助成対象となります。

なお、36協定を一括して締結している場合であっても、沿岸12市町村以外の事業所で就業することとして雇い入れられた労働者は対象となりません。

（助成対象事業所）第3-1（1）、（2）

2-3 助成金の対象事業所となるためには、国又は地方公共団体から補助金・融資等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には、補助金等の産業政策の支援を受けて事業を実施していることが必要であり、その要件は次のとおりです（東日本大震災津波からの復旧・復興を目的とする助成金であるため、平成28年の台風10号被害、令和元年の台風19号被害、令和4年の福島県沖地震及び新型コロナウイルス等に対する産業政策は対象となりません。）。

（1） 国や県、市町村からの補助金・融資又は雇用のミスマッチが生じている分野に対する産業政策による支援の対象となる事業（以下「1号事業」という。）を実施する事業所。

対象の産業政策一覧は、県ホームページに掲載しています。

※1号事業については単なる運転資金に対する融資等は対象となりません。

（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など産業政策の対象となり、かつ、東日本大震災津波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。

対象となる基準や産業政策等は、県ホームページに掲載しています。

※申請を受付後、岩手県事業復興型雇用確保助成金認定委員会で審査し、決定します。

（助成対象事業所）第3-1（1）、（2）

2-4 沿岸12市町村以外に所在する事業所で決定を受けた国又は地方公共団体の補助金・融資等の産業政策を、沿岸12市町村に所在する事業所の対象産業政策とすることができるか。

⇒ 対象産業政策とする場合があります。この場合、沿岸12市町村以外の事業所で決定を受けた国又は自治体から補助金・融資等の産業政策が、沿岸12市町村に所在する事業所の施設設備等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していただきます。

(助成対象事業所) 第3-1 (1)、第14-2

2-5 雇入後に対象産業政策の採択が見込まれる事業所を先行して助成対象と出来るか。

⇒ 岩手県事業復興型雇用確保助成金支給要領(以下「支給要領」という。)第3(1)のとおり、産業政策による支援の対象となっている事業所であることを助成の要件と規定していることから、先行して助成対象とすることはできません。

なお、住宅支援費助成にあっては、住宅支援の取組開始前に対象産業政策が採択されている必要があります。

(助成対象事業所) 第3-1 (1)、(2)

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の受託を本助成金の対象事業とすることはできませんが、建設業者が1号事業又は2号事業に該当する事業を実施している場合は、原則として助成対象事業所とすることができます。

(助成対象事業所) 第3-1 ただし書き

2-7 助成対象事業所の申請事業主を、原則として中小企業者に限ることとした趣旨は何か。

⇒ 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) 第3-1 ただし書き

2-8 助成対象事業所の申請事業主が、「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」に該当する可否の判断基準は何か。

⇒ 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 は 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」などの写し）	○		○	○	○
2	「法人税の申告書」及び「法人事業概況説明書」の写し	○	○	○	○	
3	産業分類に係る申立書（該当事業所）				△(※)	△(※)
4	「直近の決算書」の写し		○			○

※ 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。（産業分類に係る申立書の様式例及び記載例は県ホームページにあります。）

【留意事項】

産業分類に係る申立書については、決算書の内訳として「業種」ごとに「利益」、「売上高」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」、「売上高」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、そのいずれかの最も大きい業種のうち、事業主が、主たる事業と申し立てたものとします。

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 は 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」	○			○	
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）第3-2

2-9 当該年度の前年度までに支給を受けた事業所を助成対象としない理由は何か。

⇒ 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、原則対象外としているものです。

なお、前年度までに支給を受けたことがある事業所であっても、前年度以前における支給申請に係る最も雇入れの早い新規雇用者の雇入れから2年以内の事業所や、過去の助成対象事業所が同一の産業政策の複数回実施により再度申請を行う場合については、この限りではありません。

（助成対象事業所）第3

2-10 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。

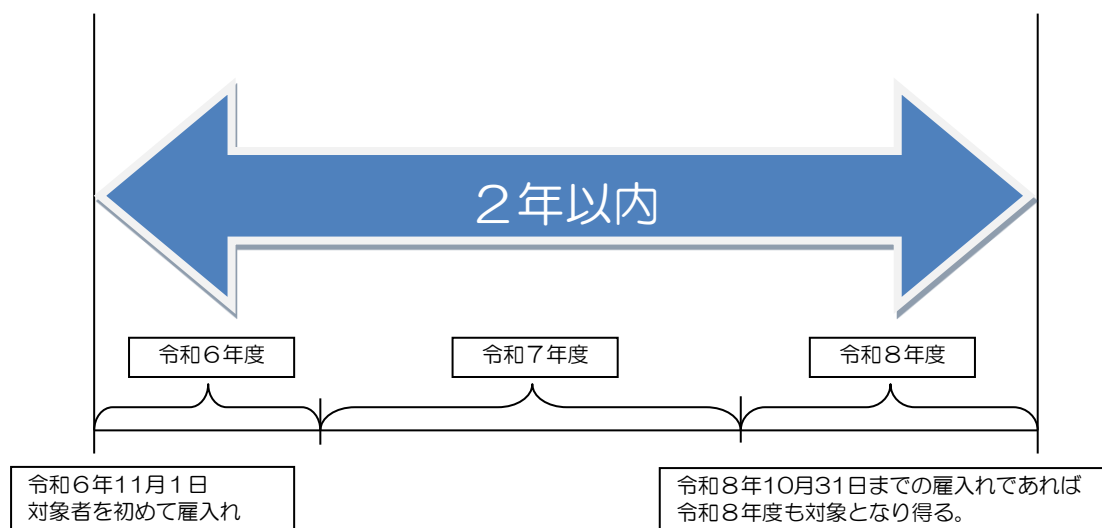
（助成対象事業所）第3-2、第4-1（1）【雇入費のみの取扱い】

2-11 前年度以前に雇入費助成を受けた事業所であって、当該雇入費助成金の支給認定申請に係る助成対象労働者のうち、最も雇入れの早い新規雇用者の雇入れから2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認定申請に係る最も早い新規雇用者の雇入日が、令和6年11月1日で、かつ令和7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2年以内に雇入れ（令和8年10月31日までの雇入れ）をしている場合を指します。

なお、対象となる労働者は、令和7年度以降に雇入れられた者で、かつ、これまでに申請の機会がなかった者に限ります。

この規定に基づけば、原則として、令和5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、最初の新規雇用者の雇入れから2年以内との要件を満たし得ないため、2年目及び3年目の継続支給に係るものを除き、令和8年度は支給の対象となりません。



(助成対象事業所)【雇入費のみの取扱い】第3-2、第4-1(1)

2-12 令和6年度から助成対象となっている事業所が、雇入費助成を申請する場合、令和8年度に申請可能な対象者はいずれか。

【例】

R6.5.01：労働者A雇入れ	【最初の労働者：前提】
R7.4.30：労働者B雇入れ	} 【最初の労働者Aの雇入れから2年以
R7.5.01：労働者C雇入れ	
	内のためR7に申請済み：前提】
R8.4.30：労働者D雇入れ	
R8.5.01：労働者E雇入れ	

⇒ 労働者Aが最も早く雇い入れた助成対象者であれば、Aの雇入日から2年以内(R8.4.30)に雇い入れた者であって、令和8年度中に雇い入れた労働者Dが助成対象者となります。

【例】

R6.5.01：労働者A雇入れ	【最初の労働者：前提】
R7.4.30：労働者B雇入れ	} 【最初の労働者Aの雇入れから2年以
R7.5.01：労働者C雇入れ	
	内のためR7に申請済み：前提】
<u>R8.4.30：労働者D雇入れ・・・助成対象者</u>	
<u>R8.5.01：労働者E雇入れ・・・2年を超えるため助成対象とならない者</u>	

なお、労働者B、Cについて、令和7年度に追加申請していない場合は、申請する機会があったにもかかわらず申請しなかったものとして、令和8年度の申請は認められません。

■■ 3 雇入費助成の助成対象労働者 ■■

（助成対象労働者）第4-1（1）

3-1 令和7年度において雇い入れられ、令和7年度中に申請する機会があったが申請をしていなかった被災三県求職者については申請が可能か。

⇒ 申請する機会があったにもかかわらず申請がなかった者については、令和8年度に新たな助成対象者として申請することはできません。

（助成対象労働者）第4-1（1）

3-2 助成対象労働者の追加はいつまでできるか。

⇒ 令和8年度の申請期間内であれば、助成対象労働者の要件を満たしている場合は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いる場合は、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。

令和8年度に追加申請を行うことのできる事業所については、2-11、2-12を参照してください。

（助成対象労働者）第4-1（1）

3-3 助成対象事業所に雇い入れられた日時点で前職を離職していない者を助成対象労働者とすることはできるか。

⇒ 失業状態にあることが助成対象となる条件であるため、助成対象事業所に雇い入れられた日時点で他の事業所で就業していた場合は、助成対象労働者とすることはできません。

（助成対象労働者）第4-1（2）（3）

3-4 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。

⇒ 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り、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。

また、試用期間が有期雇用契約となっている場合は、試用期間満了後の雇用契約の日から再雇用者の区分で助成対象労働者となります。

（助成対象労働者）第4-1（2）

3-5 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。

（助成対象労働者）第4-1（2）

3-6 令和8年10月1日に新規雇用者を6か月の有期雇用で雇い入れ、令和8年12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。

（助成対象労働者）第4-1（2）

3-7 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、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）第4-1（3）

3-8 雇用保険被保険者であれば、新たに雇い入れた労働者の週当たりの所定労働時間が20時間未満でも、助成対象労働者として申請できるか。

⇒ 雇用保険に加入するためには、週当たりの所定労働時間が20時間以上必要です。

週当たりの所定労働時間が20時間未満の場合、雇用保険に加入できませんので、助成対象労働者とすることはできません。

（助成対象労働者）第4-1（3）、第6-1

3-9 労働契約書等に所定労働時間を明記しているが、欠勤などのため、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。この場合も助成対象となるか。

⇒ 助成対象労働者としては認定されますが、助成金の支給にあたっては、所定労働時間等の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、実績報告において、実際の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の支給認定について変更（減額）又は取消をすることがあります。

なお、産前産後、育児、介護の制度による休業（制度休業）（※）の場合は、減額ではなく、支給対象期間を変更（延長）することがあります。（4-10参照）

※「産前産後、育児、介護の制度による休業」とは、労働関係法令に定める制度の範囲内で取得した休業をいいます。

（助成対象労働者）第4-1（3）

3-10 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（職種区分で違う場合は区分ごとに判定します。）。

（助成対象労働者）第4-1（3）

3-11 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等により確認します。

（助成対象労働者）第4

3-12-1 助成対象労働者の補充とは何か。事務手続きはいつ行えばよいのか。

⇒ 令和7年4月1日以降に雇入れた助成対象労働者が事業主都合以外の理由で離職した場合であって、その後、被災三県求職者を新たに雇い入れた場合には、補充助成対象労働者として、離職した助成対象労働者の助成対象期間を引き継ぐことができます。

要件発生後、補充申請の事務手続きを行ってください。なお、速やかに申請を行わなかった場合、支給額に減額が生じる可能性がありますのでご注意ください（4-6を参照してください。）。

（助成対象労働者）第4

3-12-2 事業主都合以外の理由で離職した助成対象労働者がいる場合、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、雇入日が早い順に補充する。

④ 離職日が同じ離職者又は雇入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／短時間）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。

（助成対象労働者）第4-2

3-13 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のある者で、再び同一事業所に雇用された労働者となります。

なお、平成23年11月21日以降に当該事業所を離職した者にあっては、期間の定めのある雇用契約で雇い入れられ、あらかじめ契約更新しないことが明示され、かつ、雇用契約期間を満了した者に限ります。

（助成対象労働者）第4-2、第6-7

3-14 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割までとしており、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。

（助成対象労働者）第4-3（1）、第6-5

3-15 事業主都合により労働者の解雇、雇止めを行い、その翌日以降、新たに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。

なお、同一事業主が複数の助成対象事業所を有する場合は、それぞれの事業所ごとに判定します。

（助成対象労働者）第4-3（2）

3-16 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、助成対象労働者を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、支給要領第4第4項第2号の規定により、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なないこととなります。従って、本事例の場合は、助成金支給対象労働者1名の補充は対象となりません。

本取扱は、支給対象期間満了後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）第4-3（4）

3-17 過去に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、地域人づくり事業）で事業所に雇われていた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）第4-3（5）

3-18 令和7年9月1日に6か月の雇用期間で雇用され、令和8年2月に退職し、令和8

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、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）第4-3（6）

3-19 国又は自治体の補助金・融資等の産業政策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。

⇒ 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）第4-3（8）

3-20 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所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）第4

3-21 助成対象外である事業所Aを退職後、転籍により事業所Aのグループ会社（親会社、子会社及び関連会社）である事業所B（助成対象事業所）に雇い入れられた労働者は、助成金の対象となるか。

⇒ 当該労働者は、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）第4

3-22 助成対象事業所Aで雇用した助成対象労働者を、同じ法人の別な助成対象事業所Bへ異動させた場合は、継続して助成対象者となるか。

⇒ 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。

なお、助成対象事業所A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同じ法人の別な事業所で雇い入れ、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、助成対象事業所Aで雇い入れられたものとして対象となります。

（助成対象労働者）第4

3-23 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、原則として、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）第4

3-24 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。

■ ■ 4 雇入費助成の支給対象期間・支給額等 ■ ■

（支給対象期間と支給額の算定）第5-1、第6-2

4-1 支給対象期間及び支給額の算定はどのように行うか。

⇒ 支給対象期間は、原則、雇入れ開始日から起算し3年間となります。

助成対象労働者ごとの支給額については、別紙（40頁）の各式に基づいて算定します。

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か月を経過する日以後となった場合は、支給認定申請日から2か月を遡った日（特定日）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。

なお、本助成金は年度毎に支給しますが、その支給額は、同一年区分毎に算定します。

（設例）令和8年10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、令和9年1月15日に申請した場合

雇入日 10/1	特定日 11/15	申請日 1/15	3/31
減額期間 45日 (10.1~11.14)		支給期間137日 (11.15~3.31)	

○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 令和8年10月1日から令和9年9月30日
- ・支給対象期間から除かれる日数：45日（10月1日～11月14日）
- ・支給対象期間の日数：365日－45日＝320日
- ・1年目支給額：60万円×320日÷365日≒52.6万円（※千円未満端数切捨て）

⇒ 3年間の総支給額：52.6万円＋40万円＋20万円＝112.6万円

（参考）初年度及び次年度の支給額

- ①上記により、1年目の年区分における支給額は52.6万円
- ②初年度は137日（令和8年11月15日～令和9年3月31日）の日割で支給するので
52.6万円×137日÷320日≒22.5万円（千円未満端数切捨て）
- ③次年度は令和9年4月1日～9月30日までの期間と
10月1日～令和10年3月31日（＝183日）に分けて計算して
(52.6万円－22.5万円)＋(40万円×183日÷365日)≒50.1万円

〔R8.4.1～9.30〕

〔10.1～R9.3.31〕

※次年度以降は③の計算に準じて計算します。

（支給額等）第6-3

4-2 事業所あたりの上限額は2,000万円とされているが、労働者毎の助成金総支給額はどのように算定するのか。

⇒ 例：フルタイムの労働者を17名雇入れた場合

総支給額は 120 万円×17 名>2,000 万円となり、調整が必要となります。

具体的には、120 万円×16 名=1,920 万円のため、16 名に関しては、通常の認定額の算定方法と変わりありません。

残りの 1 名の総支給額については 2,000 万円－1,920 万円＝80 万円となります。この 80 万円を 1 年目、2 年目、3 年目で概ね 3：2：1 に按分して各年毎の支給額を計算します。

1 年目：40 万円、2 年目 26.6 万円（千円未満端数切捨て）、3 年目：13.4 万円（80 万円－40 万円－26.6 万円）

（支給額等）第 6-4

4-3 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。

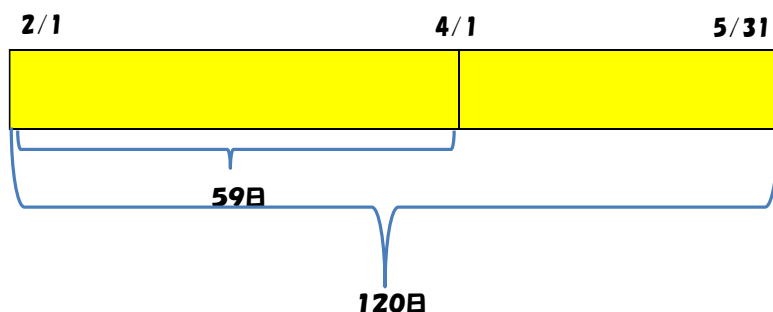
なお、前金払いを受けた場合であって、上記に基づき算定した支給額より前金払いの額が大きい場合は、その差額を返還していただくことになります。

（例 1） 令和 8 年 4 月 1 日に支給対象期間が開始となる対象労働者が令和 8 年 7 月 31 日付で退職した場合

○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：60 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（4/1-7/31）の期間：122 日
- ・ 支給額：60 万円×122 日÷365 日＝20 万円（千円未満切捨て）

（例 2） 令和 9 年 2 月 1 日に支給対象期間が開始となる対象労働者が令和 9 年 5 月 31 日付で退職した場合



○助成金の支給額

①令和 8 年度は 59 日（2/1-3/31）の日割により支給するので

60 万円×59 日÷365 日≒9.6 万円（千円未満端数切捨て）

②支給対象期間初日から離職日までの日数は 120 日（2/1-5/31）なので、この期間の支

給額を算定すると

$60\text{万円} \times 120\text{日} \div 365\text{日} \div 19.7\text{万円}$ （千円未満端数切捨て）

③令和9年度の支給額は②－①より

$19.7\text{万円} - 9.6\text{万円} = 10.1\text{万円}$

（支給額等）第4-2、第6-7

4-4 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。

なお、支給対象期間満了後の助成対象労働者も雇入れ数に算定されます。

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割を上回った期間も、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。
- 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。

※このとき、助成金を支給されない再雇用者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、その期間も支給対象期間として算定されることとなります。

また、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減額します（支給要領第6第7項）が、助成金の支給が減額となっ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助成対象労働者の中に再雇用者がいる場合、減額となっている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が減額対象
- ・ 再雇用者AがR8.8.31で助成金の支給対象期間が満了

→ 上記の例では、減額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を減

額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、R 8.9.1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、御注意ください。

（支給額等）第6-5

4-5 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。

⇒ 労働者が事業主都合以外の理由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できます。

なお、助成金を受給している事業所において、事業主都合による解雇等が行われた場合や、有期雇用の助成対象労働者の雇用契約を更新しなかった場合、新たに補充した労働者がいる場合でもその人数分の助成金は支給しません。

（支給額等）第6-5、第6-6

4-6 助成対象労働者が支給対象期間中に離職し、期間を空けて補充助成対象労働者を雇用した場合の、助成金の支給額はどうなるか。

⇒ 支給要領第6第6項が適用され、助成金の支給額が減額されます。なお、申請日によっては支給要領第6第2項の規定により、さらに減額されることがあります。

（設例）令和8年10月1日に支給対象期間が開始となる助成対象労働者が令和8年10月31日付けで退職し、助成対象労働者の補充として令和8年12月1日に補充助成対象労働者を雇い入れ、令和9年2月1日までに申請を行った場合

10/1	10/31	12/1	2/1	3/31
	減額期間 30日 (11.1~11.30)			

○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：60万円
 - ・ 支給対象期間の日数：365日
（離職者に関する支給額）
 - ・ 支給対象期間の初日から離職日まで（10/1-10/31）の期間：31日
 - ・ 支給額：60万円×31日÷365日≒5.0万円（千円未満端数切捨て）
（補充助成対象労働者に関する支給額）
 - ・ 雇入日から支給対象期間の最終日まで（12/1-3/31）の期間：121日
 - ・ 支給額：60万円×121日÷365日=19.8万円
- ⇒上記合計により24.8万円

※なお、令和9年2月2日以降に申請を行った場合は支給要領第6第2項の適用対象となり、さらに減額されます（計算例はQA 4-1の例による）。

（支給額等）第6-5、第6-1

4-7 短時間労働者の自己都合離職後、その支給対象期間の残期間に対してフルタイム労働者を補充した。この場合の支給額はどうか。

⇒ 補充者の支給額は、補充元の助成対象労働者の離職時の認定額の範囲内となります。

例えば、自己都合離職した短時間労働者の支給対象期間をフルタイム労働者が補充により引き継いだ場合、補充されたフルタイム労働者の支給額は、補充元の短時間労働者の認定額の範囲内で算定されます。

なお、フルタイム労働者Aの離職後に短時間労働者を補充し、当該短時間労働者の離職後にフルタイム労働者Bを補充した場合も、Bの支給額は補充元の短時間労働者の離職時の認定額の範囲内で算定されることとなります。

（実績支給額の算定）第11、第6-1、第6-5、第6-9

4-8 実績支給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（事業主都合以外の理由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いる場合は、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、別紙（40頁）の各式に基づいて助成対象労働者ごとに算定します。

（設例）令和8年4月1日にフルタイム労働者として雇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
- ・フルタイム年支給対象期間の支給額：60万円
- ・支給対象期間の初日から変更日までの期間の日数：122日（4/1～7/31）
- ・支給額①： $60\text{万円} \times 122\text{日} \div 365\text{日} \approx 20\text{万円}$
- ・短時間年支給対象期間の支給額：30万円
- ・支給対象期間の初日から変更日までの期間の日数：243日（8/1～3/31）
- ・支給額②： $30\text{万円} \times 243\text{日} \div 365\text{日} = 19.9\text{万円}$
- ・年度支給額＝①＋②＝39.9万円

（実績支給額の算定）第11、第6-1

4-9 勤務実績が少ない場合の実績支給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、実績報告において、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。

具体的には、対象期間の実績労働時間が週当たり20時間未満かつ所定労働時間に対して実績労働時間が8割未満の場合、当該助成対象労働者は当該対象期間について助成金の支給対象外とします。

また、フルタイム労働者として認定を受けていた助成対象労働者でも、所定労働時間に対して実績労働時間が8割未満の場合は当該対象期間について、短時間労働者の支給対象額を

基に助成金支給額を算定します。

（実績支給額の算定・支給対象期間）第11、第5-1、第7-1 また書き

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、その場合の取扱はどのようなになるか。

⇒ 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ます。ただし、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に限り、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、支給停止期間分について、支給対象期間を延長します。

なお、育休等の取得を書面等で確認しますので、資料の添付をお願いします。

また、支給対象期間の延長は、支給要領第5第2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。

※「産前産後、育児、介護の制度による休業」とは、労働関係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 雇入費助成金の申請 ■■

（支給認定の申請）第7

5-1 雇入れの事実が発生する前に、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が発生した後に行うこととなります。

（支給認定の変更申請）第7-1

5-2 支給要領第7第1項に規定する「軽微な変更」とはどのようなものか。

⇒ 軽微な変更とは、様式第8号「助成対象労働者一覧」に記載の内容のうち、認定額に影響がない次のような場合をいいます。

（1）助成対象労働者の氏名（名字等）の変更

（2）助成対象労働者の雇用契約期間の変更のうち、1年以上の雇用契約期間の単純更新は随時の変更申請の提出は不要としますが、年度当初の継続手続きの際に併せて認定手続きを行います。

（支給認定の申請・併給調整）第7、第4-3（3）

5-3 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か。

⇒ 他の雇入れに係る助成金等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、併給調整が必要となります。

なお、ハローワーク等が支給する雇入れに係る助成金の例は、以下のものがあります。助成金の併給調整についての詳細は、岩手労働局（019-606-3285 職業対策課助成金センター）等にお問い合わせください。

【事業復興型雇用確保事業（雇入費）において併給調整の対象となる助成金の例】

- 産業雇用安定助成金
 - ー 産業連携人材確保等支援コース、スキルアップ支援コース、事業再構築支援コース（経過措置）
- 早期再就職支援等助成金（旧 労働移動支援助成金及び中途採用等支援助成金）
 - ー 雇入れ支援コース、中途採用拡大コース、U I Jターンコース
- 特定求職者雇用開発助成金
 - ー 特定就職困難者コース、生涯現役コース（経過措置）、被災者雇用開発コース（経過措置）、生活保護受給者等雇用開発コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース、就職氷河期世代安定雇用実現コース
- トライアル雇用助成金
 - ー 障害者トライアルコース、若年・女性建設労働者トライアルコース
- 人材確保等支援助成金
 - ー 働き方改革支援コース（経過措置）

- 通年雇用助成金
- 両立支援等助成金
 - － 再雇用者評価処遇コース（経過措置）
- 65歳超雇用推進助成金
 - － 高年齢者無期雇用転換コース
- キャリアアップ助成金
 - － 正社員化コース、障害者正社員化コース
- 人材開発支援助成金
 - － 人材育成支援コース、教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース

（支給認定の申請・併給調整）第7、第4-3（3）

5-4 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。

⇒ 例示列挙となります。事業復興型雇用確保助成金（雇入費助成金）と同一の支給事由、すなわち雇入れ、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りますので、事前に確認をお願いします。

（支給認定の申請・併給調整）第7、第4-3（3）

5-5 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。

⇒ 事業復興型雇用確保助成金は、事業復興型雇用確保事業実施要領において「被災三県求職者の雇入れに係る費用（職業訓練・雇用管理等を含む）」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。

（支給認定の申請・併給調整）第7、第4-3（4）

5-6 ふるさと雇用再生特別基金事業及び事業復興型雇用確保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確保事業の対象事業所となった場合、事業復興型雇用確保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、事業復興型雇用確保助成金の支給対象とはなりません。

■■ 6 住宅支援費に係る助成の制度趣旨 ■■

（制度趣旨）第1、第14

6-1 住宅支援費助成を創設した趣旨は何か。

⇒ 人手不足が深刻化している被災地域においては、住宅の不足や家賃の高騰といった住宅事情も事業所の人材確保の障壁となっていることから、求職者を雇い入れるために住宅支援の導入等により職場環境の改善を行い、雇用の確保・維持を達成した事業所に対し、その費用の一部を助成することにより、被災地の人手不足に対応しようとするために創設されました。

（制度趣旨）第1、第16

6-2 雇用の確保・維持の達成を確認する趣旨は何か。

⇒ 住宅支援費助成は、沿岸12市町村に所在する事業所において、

- ① 住宅支援の導入等を行う事により、事業所全体の職場環境が改善されること
- ② 求職者にとって魅力ある事業所となり、人材の確保のしやすさが改善されること
- ③ 新たに雇用した者のみならず、事業所全体として人材の定着が促進されること

を助成の趣旨としていることから、支給要領第16において、受給要件労働者数及び事業所の雇用保険被保険者数の維持を要件としています。

■■ 7 住宅支援費助成の対象事業所 ■■

（住宅支援費助成の対象事業所）第14-1

7-1 支給要領第14において、「地域課が定める期間」とあるが、この期間とはいつか。

⇒ 平成29年3月1日以降に支給要領第14第1項各号に定める取組を行った事業所が対象となります。なお、令和7年度申請における受給要件労働者は令和7年3月15日以降に雇い入れられた者に限ります。

（住宅支援費助成の対象事業所）第14-1

7-2 平成28年度以前から事業復興型雇用創出助成金の雇入費助成の支給を受けている事業所が令和8年度に住宅支援費助成の申請を行うことはできるか。

⇒ 令和8年度に要件を満たす受給要件労働者の雇入れを行っていれば、雇入費助成の支給の有無に関わらず、住宅支援費助成の申請を行うことができます。

（住宅支援費助成の対象事業所）第14-1

7-3 支給要領第14において、住宅手当の導入又は住宅手当の拡充は就業規則等の「改正」による旨が規定されているが、就業規則を作成・届出する義務がない小規模事業所はどのようにすればよいか。

⇒ 労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条に規定する就業規則の作成義務がない事業所であっても、就業規則その他これに準じるもの又は労使協定など、当該事業所の労働者に適用される明文の規則等に基づいて行われることが必要です。

これまで、住宅手当を支給していない事業所が、新たに住宅手当を導入する旨の規程を作成した場合は、「改正」が行われたものとみなします。

なお、これまで住宅手当を支給していた事業所が、手当の拡充等もなく、単に現状の運用を明文化し、新たな規程とした場合は、助成対象とはなりません。

そのほか、就業規則の作成義務がないこと等を申し立てていただく申立書の提出が必要です（様式例や記載例は県ホームページにあります。）。

（助成対象事業所）第14-1（3）（4）

7-4 既に住宅手当制度を有している企業が、沿岸12市町村において新規事業所を立ち上げ、既存事業所と同一条件の住宅手当制度を定めた就業規則等を適用した場合は、対象事業所となるか。

⇒ 従前から存在する就業規則等に基づく住宅手当制度であっても、新規に設置された事業所に適用される場合は、支給要領第14第1項第3号及び第4号にいう「改正」が行われたものとみなし、助成の対象となります。

（助成対象事業所）第14-1（4）

7-5 住宅手当の拡充には、金額的な拡充に限らず、以下の例のように、対象者の拡充等も含まれるか。

【例】

「住宅手当は40才以下の者に限り支給する」と規定していた年齢制限を撤廃した場合

⇒ 支給基準における制限事項を撤廃する等、支給要領第14第1項第4号の「対象者の範囲を拡大すること」に該当する内容の改正であれば「手当の拡充」と認めることができます。

（助成対象事業所）

7-6 雇入費助成を既に支給上限額（2,000万円）まで受給している事業所が住宅支援費助成の支給申請を行うことは可能か。

⇒ 可能です。雇入費助成及び住宅支援費助成の支給上限額については、それぞれ支給要領第6第3項及び支給要領第19第2項において別に定めるところであり、別枠として取り扱います。

（助成対象事業所）第14

7-7 住宅手当の導入又は拡充に伴い、基本給や他の手当を減額した場合も、住宅支援の取組を行ったものと認められるのか。

⇒ 実質的な労働条件の低下を伴うようなものは、支給要領第1に掲げる事業の目的の「職場環境の改善」がなされたとはいえないことから、支給対象とすることができない場合があります。

(助成対象事業所) 第14-1 (4)

7-8 就業規則等を改正し、住宅手当の金額を増額後に雇い入れた労働者に対し、現に支払われた手当額が増額前の範囲内である場合、住宅手当の拡充に取り組んだものとして支給認定申請できるか。

⇒ 住宅手当の拡充を行った場合は、当該手当の支給金額が増額されていることが必要となります。この場合、支給金額が増額されているとはいえないため、申請できません。

【例1】・住宅手当上限額 5万円 → 6万円
・労働者Aへの支給額 5万円 → 5万円 とした場合
⇒対象となりません。

【例2】・住宅手当上限額 5万円 → 6万円
・労働者Bへの支給額 5万円 → 5万円
労働者Cへの支給額 5万円 → 5.5万円 とした場合
⇒労働者Cのみ対象となる可能性があります。

■■ 8 受給要件労働者等 ■■

（受給要件労働者等）第3-2、第15-1（1）、第15-2

8-1 支給認定を受けた後に受給要件労働者を追加できるか。

⇒ 認定を受けた住宅支援の種別の対象者であれば、申請期間内において、追加申請をすることができます。ただし、最も雇入れの早い受給要件労働者の雇入日から2年以内に限りです。また、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、既に申請済みの受給要件労働者が離職している場合は、離職した受給要件労働者の補充者として申請することも可能です。（8-6、8-7参照）

また、当初支給認定を受けた住宅支援とは別の住宅支援の対象である受給要件労働者の扱いについては、11-5-1、11-5-2を参照してください。

（受給要件労働者等）第15-1（1）、第15-3（3）

8-2 令和7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令和8年2月に退職し、令和8年4月1日に正社員として採用された者を受給要件労働者とすることができるか。

⇒ 原則として、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対象となります。

（受給要件労働者等）第15-1（1）

8-3 令和8年10月1日に新規雇用者を6か月の有期雇用で雇い入れ、令和8年12月1日から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、受給要件労働者の対象となりません。

（受給要件労働者等）第15-1（1）

8-4 助成対象外である事業所Aを退職後、転籍により事業所Aのグループ会社（親会社、子会社及び関連会社）である事業所B（助成対象事業所）に雇い入れられた労働者は、受給要件労働者とすることができるか。

⇒ 当該労働者は、求職者に該当しないことから受給要件労働者とすることはできません（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。）。

（受給要件労働者等）第15-1（2）

8-5 外国人技能実習生は受給要件労働者として申請できるか。

⇒ 外国人技能実習生は、技能実習終了後に帰国することとなりますので、受給要件労働者とはなりません。ただし、助成対象事業所に勤務している場合は（雇用保険被保険者であることが必要です。）、支給要領第18に定める受給要件労働者以外の労働者として住宅支援費

助成金の対象とすることができます。

（受給要件労働者等）第15-2

8-6 受給要件労働者で認定を受けていた者が離職した場合、補充は認められるか。他の事業所への配置転換になった場合は補充が認められるか。

⇒ 事業主都合以外の理由（自己都合や定年退職等）での離職のみ、当該事業所の受給要件労働者全体数の1/2以下の範囲で補充が認められます。ただし、離職した受給要件労働者の受けていた住宅支援の種別が同一であることが必要です。

なお、事業主都合で離職した場合や、配置転換により他の事業所へ配属となった場合は補充が認められないため、その受給要件労働者にかかる支給申請（その者が最も雇入れの早い受給要件労働者である場合は、受給要件労働者以外の労働者の経費を含む）ができなくなります。

また、受給要件労働者が住宅手当を受けなくなるなど当該事業所の住宅支援の対象外となった場合も同様に補充は認められません。

（受給要件労働者等） 第 15-2

8-7 支給要領第 15 第2項にいう「補充」の定義は何か。また、受給要件労働者が 1 人の場合の補充の可否はどうか。

⇒ 補充とは、受給要件労働者が離職したのち、新たに別の求職者を支給要領第15第1項に定める要件を満たして雇入れ、その者を当該離職した受給要件労働者とみなすことをいいます。

支給要領第16第1項第2号において、補充により、離職した受給要件労働者とみなし得る人数の上限は当該事業所における受給要件労働者数の1/2以下の範囲となりますが、受給要件労働者が1名の事業所に限り、1名の補充を認めます。

（受給要件労働者等）第15-3（7）

8-8 事業主都合により労働者の解雇、雇い止めを行い、その翌日以降、新たに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。

⇒ 受給要件労働者の雇入日から過去2年間に事業主都合による解雇又は雇い止めを行った事業所は、解雇等をした人数分の労働者を受給要件労働者として申請することはできません。

（受給要件労働者等）第15-3（3）

8-9 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、地域人づくり事業）で雇われていた労働者は対象となるか。

⇒ 緊急雇用創出事業に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。

（受給要件労働者等）第15-3（4）

8-10 国又は自治体の補助金・融資等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、受給要件労働者としてすることができるか。

⇒ 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。

（受給要件労働者等）第15-3（5）

8-11 派遣労働者は、受給要件労働者とすることができるか。

⇒ 派遣労働者は、派遣元事業所及び派遣先事業所のいずれにおいても受給要件労働者としてすることはできません。

また、助成対象事業所で勤務をしていない労働者は、「受給要件労働者以外の労働者」にも該当しないため、住宅支援費助成金の対象にもなりません。

■■ 9 住宅支援費助成金の支給要件 ■■

（住宅支援費助成金の支給要件）第16-1、第2-1（9）

9-1 基準日とは何か。

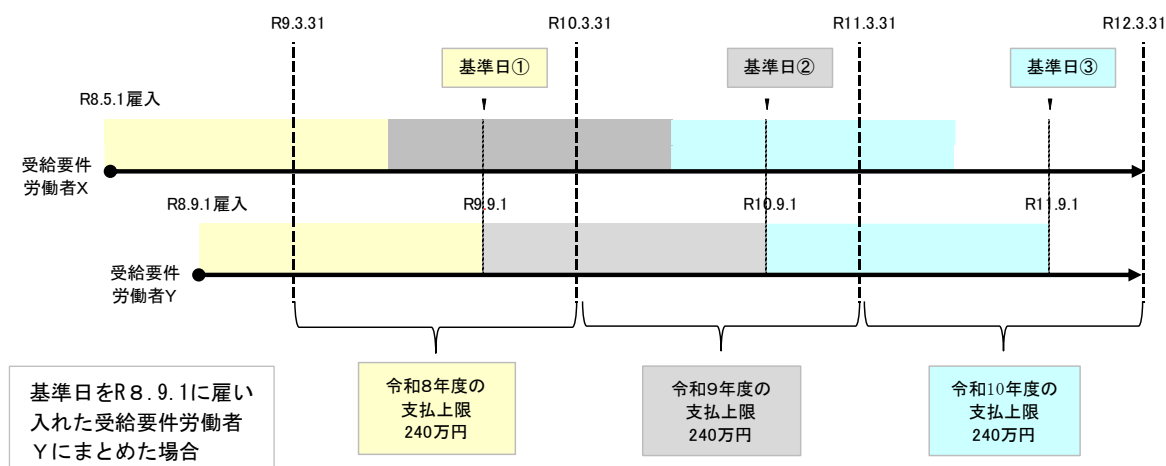
⇒ 住宅支援費助成金の支給にあたり、助成対象事業所が雇用の確保・維持を達成しているかを判定する際に基準とする日のことで、受給要件労働者の雇入日から原則として、1年、2年及び3年を経過した日とします。

（住宅支援費助成金の支給要件） 第16-2

9-2 雇入日が異なる受給要件労働者が複数存在する場合、事業所はそれぞれの受給要件労働者の雇入日から1年、2年又は3年を経過した日（基準日）ごとに支給申請を行わなければならないか。基準日をまとめてもらうことは可能か。

⇒ 住宅手当の導入又は拡充の場合、受給要件労働者ごとに基準日や助成対象期間が相違しますが、他の受給要件労働者の基準日にまとめる等、事業主の事務負担を軽減するため、申請に基づいて基準日を設定し、まとめて支給申請いただくことができます。

この場合、すべての受給要件労働者の雇入日又は前回の基準日から、1年以上経過した日を基準日として設定しますが、それぞれの受給要件労働者にかかる助成対象経費を算定する期間に変更はありません。



（住宅支援費助成金の支給要件）第16-1（1）

9-3 住宅手当の拡充を行った事業所に雇い入れられた受給要件労働者が、その後、既存の借上げ住宅に入居し、住宅手当を受けなくなった場合、受給要件労働者に合わせて申請したその他の労働者に係る経費は助成対象となるか。

⇒ 第16第1項第1号で記載のとおり、基準日においては、「借上げ住宅に居住し、又は住宅手当の支給を受けている」ことが要件であり、認定申請時に申告した種別と必ずしも同一である必要はなく、引き続き受給要件労働者となることができます。したがって既存の借上げ住宅に入居するまでの住宅手当及びその他の労働者に係る住宅手当の拡充分は、助成対象となります。

(住宅支援費助成金の支給要件) 第 16-1 (2)

9-4 受給要件労働者が、基準日時点で産前産後、育児、介護の制度による休業(制度休業※)を取得していた場合は、助成対象となるのか。あるいは、基準日時点で制度休業から復帰はしていたものの、ほとんど勤務していない場合の取扱はどうなるのか。

⇒ 制度休業中の期間についても助成対象としますが、支給額は対象経費の実績に応じて算出します。

※「制度休業」とは、労働関係法令に定める制度の範囲内で取得した休業をいいます。

(住宅支援費助成金の支給要件) 第16-1 (2)

9-5 受給要件労働者が途中で離職して、基準日時点で補充がなかった場合、受給要件労働者以外の労働者は、助成対象外になってしまうのか。

⇒ 受給要件労働者以外の労働者については、受給要件労働者のうち最も早く雇い入れられた者の支給要件により判定します(9-7参照)。基準日において、最も早く雇い入れられた受給要件労働者が支給要件を満たさない場合、助成金の支給は受けられません。

なお、一度基準日における要件を満たせなかった場合、支給要領第1に掲げる事業目的の「雇用の維持」を達成できていないため、それ以降は助成対象となりません。

(住宅支援費助成金の支給要件) 第16-1 (3)

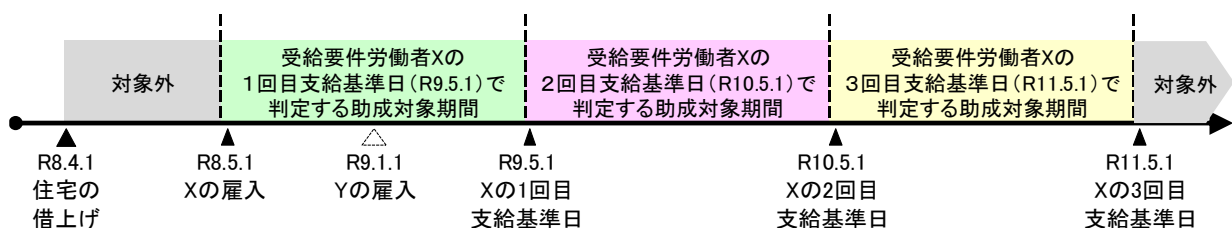
9-6 基準日において、対象事業所の雇用保険被保険者の数(一般被保険者及び高年齢被保険者の総数)が、受給要件労働者の雇入日における数を下回った場合は、助成対象外になってしまうのか。

⇒ 基準日において、受給要件労働者の雇入日時点の雇用保険被保険者の数を下回った場合、それ以降の助成金の支給は受けられません。

(住宅支援費助成金の支給要件) 第 16-1

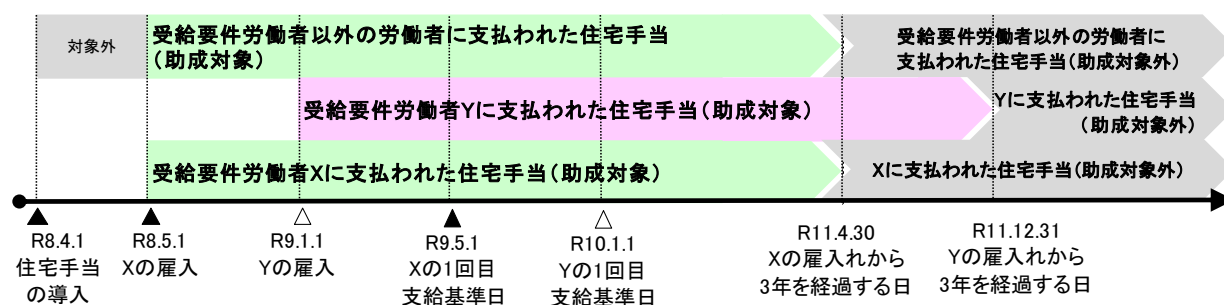
9-7 住宅支援費助成の申請を行う事業所において、雇入日が異なる受給要件労働者が複数存在する場合、助成金の支給にあたり、いずれの受給要件労働者の基準日において支給の可否を判定するのか。

⇒ 住宅の新規借上げ及び追加借上げの場合、最も早く雇い入れた受給要件労働者Xの基準日におけるXの雇用維持及びX雇入れ時の被保険者数の維持により支給の可否を判定します。Xより後に雇い入れた受給要件労働者Yの基準日において、支給の可否に係る判定は行いません。



住宅手当の導入又は拡充の場合、受給要件労働者に支払われた住宅手当については、その

受給要件労働者の基準日ごとに支給の可否を判定します。受給要件労働者以外の労働者に支払われた住宅手当については、最も早く雇い入れた受給要件労働者の基準日ごとに支給の可否を判定します。



受給要件労働者X及び受給要件労働者以外の労働者については、R8.5.1におけるXの雇用維持及びX雇入れ時の被保険者数の維持により判定します。

受給要件労働者Yについては、R9.1.1におけるYの雇用維持及びY雇入れ時の被保険者数の維持により判定します。

■■ 10 住宅支援費助成金の助成対象期間・経費等 ■■

（助成対象経費） 第18

10-1 住宅支援費助成の助成対象経費の算定にあたり、受給要件労働者以外の労働者に対して支出された経費を含めることは可能か。また、雇入費助成のように、労働者ごとに認定を受ける必要があるか。

⇒ 助成対象事業所に勤務する労働者（当該事業所の雇用保険被保険者であることが必要です。）である場合、受給要件労働者以外の労働者にかかる経費も助成対象となります。また、受給要件労働者以外の労働者については、労働者ごとの個別の認定は行いません。

住宅の新規借上げ又は住宅の追加借上げの場合、賃借契約に基づく賃借料が対象となるため、賃借契約書の写しや労働者の入居状況を確認するための資料の提出を求めます。

住宅手当の導入又は住宅手当の拡充の場合、変更後の就業規則等に基づき、労働者に対して支払われた住宅手当の額を賃金台帳等により確認します。

（助成対象経費） 第18-1（1）、（2）

10-2 従前から住宅借上げを実施していたが、当該借上げ物件が天災のため使用不能となり、令和8年4月以降に代替として別物件を借り上げた場合、当該物件に係る借上げ費は助成対象となるか。

⇒ 戸数の増加を伴わない、従前の借上げ社宅からの単なる借り換えについては、助成の対象とはなりません。

（助成対象経費） 第18-1（1）、（2）

10-3 住宅の借上げを行ったが、当該住宅には会社役員や派遣労働者など事業所の労働者以外の者も入居しているが、これらの者も助成対象とすることができるか。

⇒ 住宅の新規借上げ又は追加借上げの場合、助成対象範囲は当該助成事業所に雇用され、勤務する労働者に係る支払分に限られます。

したがって事業所の労働者以外の者（例：法人の役員、代表者の親族、当該事業所との雇用関係がない派遣労働者等）については、助成の対象外となります。そのため、事業所の労働者以外の者に対しても借上げ住宅の提供が行われている事業所である場合、それらの者は助成対象に含めないでください。

(助成対象経費) 第18-1 (1)、(2)

10-4 以下の例に示すような宿舍の借上げに係る付随費用は助成対象経費となるか。また、例のように居室借上料と一体不可分になっている場合の取扱はどうなるか。

【例】

例 1) 契約に用いる証紙代

例 2) 貸主から加入を求められた火災保険等の保険料

例 3) 敷金、礼金

例 4) 仲介手数料

例 5) 共益費

例 6) 入居者用の駐車場代

例 7) 光熱水費

例 8) CATV、インターネット回線使用料など、居室借上料とは別名目で契約書に列記されている付随費用

例 9) 家賃の引き落とし手数料

例 10) 借り上げ中に改修を行った場合の改修費

例 11) 借り上げ後の原状回復費

例 12) 上記「例 5~9」の費用が契約書で居室借上料に「込み」となっている場合

⇒ 例示された付随費用については、助成対象経費とはなりません。また、例12のように付随費用を賃借料と一体的に支払っており、賃借料に相当する額を資料等に基づき区分できない場合は、支払った費用全額について助成対象経費とすることはできません。

(助成対象経費) 第18-1 (1)、(2)

10-5 借上げ住宅に居住している労働者から宿舍費の名目で賃借料の一部を徴収している。この場合、どこまでが助成対象経費として認められるか。

⇒ 助成対象経費は事業所が実際に負担した分が対象となりますので、本件のような場合には、賃借契約に基づいて支払った賃借料の額から当該労働者からの徴収額を控除することになります。

(助成対象経費) 第18-1 (3)、(4)

10-6 いわゆる「持家手当」の導入(拡充)も、手当の導入(拡充)に含まれるのか。

⇒ それまで賃貸住宅の居住者にのみ住宅手当を支給していた事業所が、新たに持ち家の所有者にも住宅手当を支給することとした場合は、支給要領第14第1項第4号の「対象者の範囲を拡大すること」に該当することから、手当の導入(拡充)に含まれます。

（助成対象経費）第18-1（3）、（4）

10-7 住宅手当の拡充で支給認定を受けたが、助成対象期間中に再度住宅手当の拡充を行い、手当額を増額した場合、増額部分についても助成対象経費となるか。

⇒ 住宅手当の拡充の場合においては、当初に申請のあった変更後の就業規則等に基づく支給額と、変更前の就業規則等に基づく支給額との差額を上限とする拡充部分を助成対象経費とするものです。したがって、助成対象期間中に再度住宅手当の拡充を行い、手当額を増額したとしても、助成対象経費となる額は当初に申請のあった変更後の就業規則等に基づく額により算定することになり、増額部分は助成対象経費として認められません。

（助成対象経費）第18-1（3）、（4）

10-8 住宅手当の新設（設例：家賃の1/2補助）で支給認定を受けたが、助成対象期間中、労働者が転居したことにより、当該労働者に支払われる住宅手当の額に変更があった場合の取扱はどのようなになるのか。

⇒ 助成対象期間中に労働者が転居したこと等の事情変更により、事業所から支給される住宅手当の額に変更があった者については、当該事情変更後の算定根拠に基づき、変更前の就業規則等に基づく場合の手当額と変更後の就業規則等に基づいて支給された手当額の差額が助成対象経費となります。

（助成対象経費）第18

10-9 住宅の借上げにより申請した事業所において、受給要件労働者の転居スケジュールの関係で、雇入日時点では借上げ住宅への入居が未了で、雇入日から入居までの期間が空いた場合、雇入日からの住宅支援費を助成対象経費とすることができるか。

⇒ 実際に住宅支援の対象となった初日（雇入日から1か月以内であること）を別途書面等で確認することができれば、雇入日からの住宅支援費を助成対象経費とみなすことができます。

（助成対象経費）第18

10-10 助成対象経費について、受給要件労働者や受給要件労働者以外の労働者一人当たり
の上限はあるか。

⇒ 労働者一人当たりの上限はありませんが、当該地域における一般的な家賃を大きく超える場合は、調査を行ったうえで対象経費を調整する場合があります。

（助成対象期間・助成対象経費）第17、第18、第19

10-11 助成対象期間及び助成対象経費はどのようにとらえればよいか。

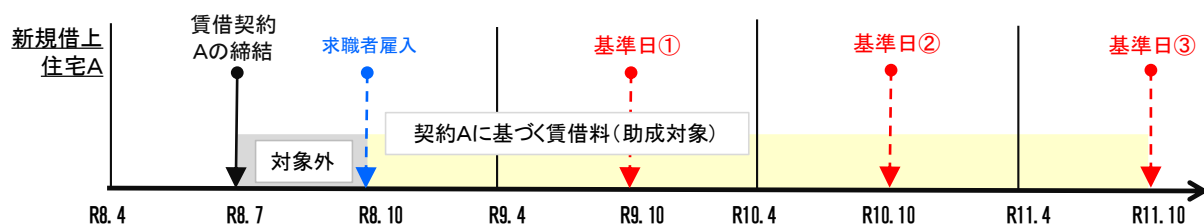
⇒ 助成を受ける住宅支援の種別によって異なります。4つの種別ごとの内容は以下のとおりです（いずれも令和12年3月31日が支給期間の終期となります）。

なお、対象経費の合計額の3/4（千円未満を切り捨て）が支給額となります。

○住宅の新規借上げの場合

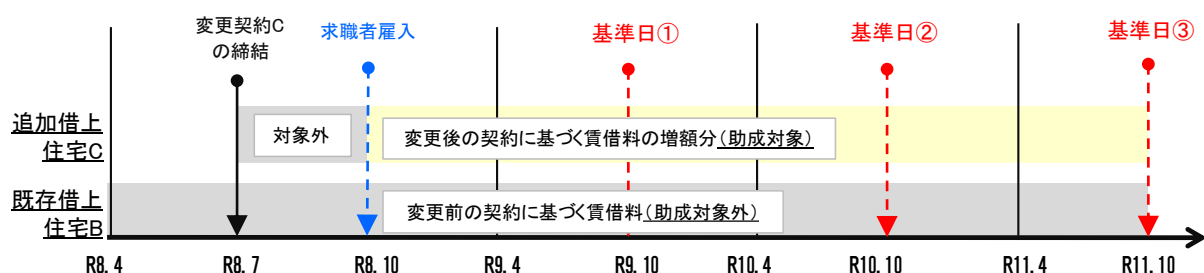
賃借契約に基づき支払った賃借料のうち、最も早く雇い入れた受給要件労働者の雇入れ日から3年間に支払った賃借料（受給要件労働者及び受給要件労働者以外の労働者が居住

するために貸借している部分に係る賃借料。以下同じ。)が助成対象となります。



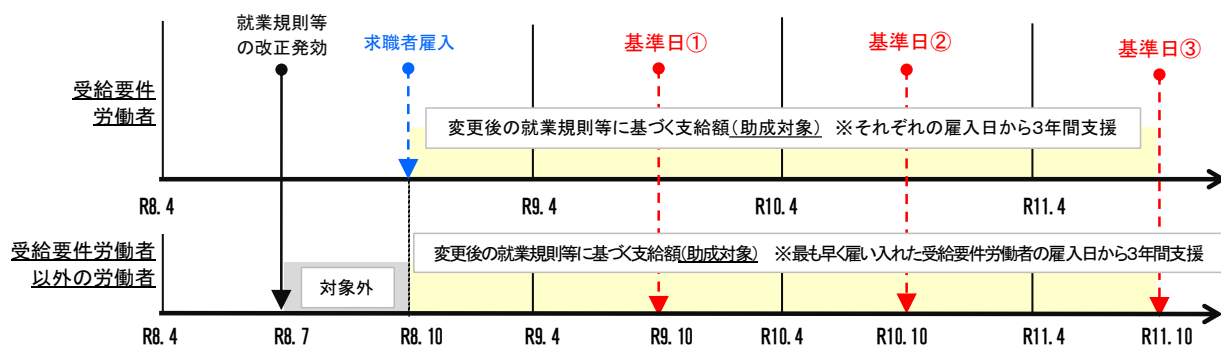
○住宅の追加借上げの場合

追加または変更後の賃借契約に基づき支払った賃借料のうち、最も早く雇い入れた受給要件労働者の雇入日から3年間に支払った賃借料と、変更前の契約に基づく賃借料との差額が助成対象となります。



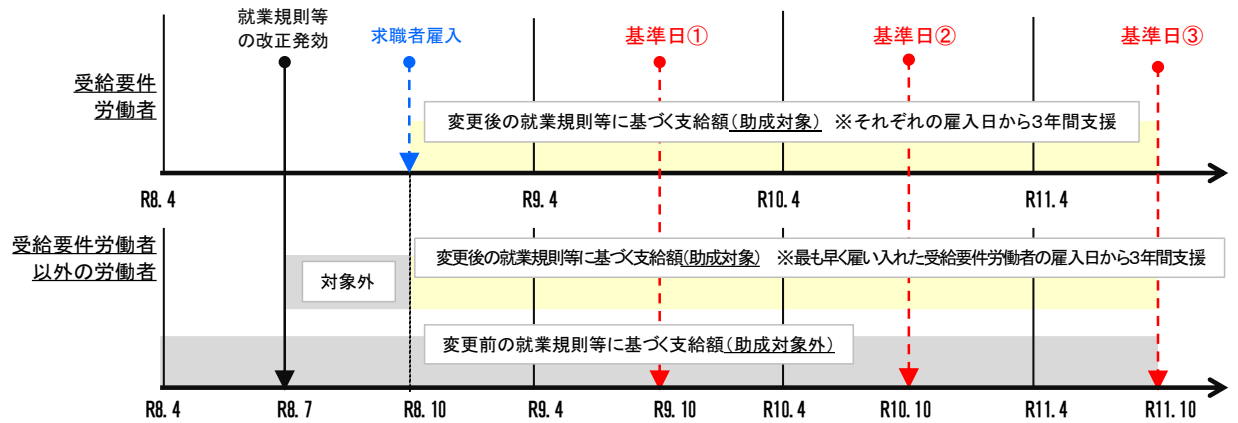
○住宅手当の新設

- ・ 受給要件労働者については、変更後の就業規則等に基づき、それぞれの雇入日から3年間に支給された額
 - ・ それ以外の労働者については、変更後の就業規則等に基づき、最も早く雇い入れた受給要件労働者の雇入日から3年間に支給された額
- が助成対象となります。



○住宅手当の拡充

- ・ 受給要件労働者については、変更後の就業規則等に基づき、それぞれの雇入日から3年間に支給された額
 - ・ それ以外の労働者については、変更後の就業規則等に基づき、最も早く雇い入れた受給要件労働者の雇入日から3年間に支給された額のうち、変更による拡充部分(変更前の就業規則等に基づく支給額との差額)
- が助成対象となります。



(助成対象経費) 第18

10-12 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、新規又は追加で住宅を借上げした場合、工事請負のために借上げた住宅を含んでいた場合は助成対象経費となるか。

⇒ 建設・土木事業などの公共事業の請負のために借上げた住宅については、発注者と受注者の協議により地域外からの労働者の確保に要する間接費として積算の対象としているものは助成対象経費とすることはできません。区分できない場合も同様です。

■■ 11 住宅支援費助成金の申請 ■■

（支給認定申請）第20-1

11-1 雇入れの事実が発生する前に、雇用計画等の提出をもって助成金の認定申請を行い、支給認定を受けることができるか。

⇒ できません。認定申請及び支給認定については、あくまで雇入れの事実が発生した後に行うこととなります。

なお、雇入れの前に、①国又は自治体の補助金・融資等の対象となった後に、②住宅支援の取組を行うことが必要です。

（支給認定申請）第20-1

11-2 支給要領第20第1項に規定する軽微な変更とはどのようなものか。

⇒ 軽微な変更とは、様式第8号の2「受給要件労働者一覧」記載の内容に係る次のような場合をいいます。

（1）受給要件労働者の氏名（名字等）の変更

（2）受給要件労働者の雇用契約期間の変更のうち、1年以上の雇用契約期間の単純更新

（3）受給要件労働者の事業主都合以外の離職（ただし、補充する場合は基準日までに補充者と併せて受給要件労働者にかかる変更認定申請の手続きが必要です。）

（支給認定申請）第20-1

11-3 賃借料の支払を証明する書類とは具体的に何か。

⇒ 契約書に定める支払先に対し、対象期間内において賃借料が支払われたことが確認できることが必要ですので、具体的には賃借料の領収書や、振込を記録した通帳等の写し等となります。

（支給認定申請）第18、第20

11-4 1つの事業所が、住宅の借上げと住宅手当の支給の2つの種別の住宅支援の取組を行う場合、両方の取組に係る申請を行うことは可能か。それぞれ受給要件労働者を支給認定申請することができるのか。

⇒ それぞれの取組の対象となる受給要件労働者がいる場合、それぞれの住宅支援の取組ごとに受給要件労働者一覧を作成し、まとめて支給認定の申請を行ってください。

（支給認定申請）第18、第20

11-5-1 住宅の新規借上げで支給認定を受けたが、その後住宅手当を新設し、対象となる受給要件労働者を雇い入れたので、新たな住宅支援の取組として認定申請できるか。

⇒ 要件を満たせば申請期限内での変更認定申請が可能です。

（支給認定申請）第18、第20

11-5-2 支給認定を受けた借上げ住宅とは別に、さらに住宅を借り上げた後、受給要件労働者を雇い入れた場合は、その追加借り上げに係る認定申請を行うことは可能か。その際の

助成対象期間は3年間か。

【例】 R8.9.1 : 住宅の借上げ
R8.10.1 : 受給要件労働者Aを雇入れ
R8.11.1 : 支給認定申請 (R7.12: 支給認定)
R9.1.10 : 住宅の追加借上げ
R9.1.15 : 受給要件労働者Bを雇入れ

⇒ 可能です。受給要件労働者Bの雇入れが必須となります。

手続きについては変更認定申請となりますが、追加した住宅の借上げにおいては、受給要件労働者Bが「最も早く雇い入れた受給要件労働者」となるため、助成対象期間は、受給要件労働者Bの雇入日から3年間となります。

(支給認定申請)

11-6 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か。

⇒ 他の住宅支援に係る助成金等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。

なお、ハローワーク等が支給する雇入れに係る助成金の例は、別紙のとおりです。助成金の併給調整についての詳細は、岩手労働局(019-606-3285 職業対策課助成金センター)等にお問い合わせください。

【事業復興型雇用確保事業(住宅支援費)において併給調整の対象となる助成金の例】

- 地域雇用開発助成金
 - ー 地域雇用開発コース
- 人材確保等支援助成金
 - ー 作業員宿舍等設置助成コース(建設分野)
- 障害者雇用納付金制度に基づく助成金
 - ー 重度障害者等通勤対策助成金

(支給認定申請)

11-7 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。

⇒ 例示列举となります。事業復興型雇用確保助成金(住宅支援費助成金)と同一の支給事由、すなわち住宅支援の導入による職場環境の改善にかかる費用に充てるために国費や県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りますので、事前に確認をお願いします。

(支給申請) 第22

11-8 事業所の資金繰りが苦しいので、雇入費のように前金払を受けることはできないか。

⇒ 住宅支援費は、受給要件労働者の雇入日から1年後・2年後・3年後の各々の基準日において初めて支給要件を満たすことになります。したがって基準日に到達していない時点では支給要件を満たしていないため、前金払をすることはできません。

助成対象事業所に対する雇入費助成金の年度支給額は、次の各号により算定した助成対象労働者ごとの年度支給額の合計額とする。

1 原則的な取扱い

（１） 年支給対象期間が会計年度と同じ場合

（年支給対象期間がX年4月1日から（X+1）年3月31日までの場合）

$$\text{年支給対象期間の支給額} \times \frac{\text{当該年度の支給対象となる雇用日数}}{\text{当該会計年度の総日数（365または366）}}$$

（２） 年支給対象期間が二会計年度にまたがる場合

（例：年支給対象期間がX年5月1日から（X+1）年4月30日までの場合）

① 支給対象期間の初会計年度における支給額の算定

$$1 \text{ 年目の年支給対象期間の支給額} \times \frac{\text{当該年度の支給対象となる雇用日数}}{\text{年支給対象期間の総日数（365または366）}} = \alpha$$

※αは千円未満切捨て

② 翌会計年度における支給額の算定

ア：1年目の年支給対象期間の支給額－α

$$\text{イ：2年目の年支給対象期間の支給額} \times \frac{\text{当該年度の支給対象となる雇用日数}}{\text{年支給対象期間の総日数（365または366）}}$$

当該年度の支給額＝ア＋イ

※イは千円未満切捨て

③ 翌々会計年度における支給額の算定

②に準じる。

2 会計年度途中で助成対象労働者の所定労働時間の区分に変更が生じた場合

所定労働時間の変更又は実労働時間の不足により、フルタイム労働者から短時間労働者へと支給区分の変更が生じた場合にあっては、その変更日の前日までの期間とその後の期間に分けて支給額を算定する。

その際の支給額の算定の基礎となる年支給対象期間の支給額は、それぞれの区分に応じた額とする。

3 会計年度途中で助成対象労働者が自己都合により離職し、期間を空けて補充した場合の特定日又は雇入日の属する会計年度における補充助成対象労働者の支給額の算定

(1) 要領第6第2項が適用される場合の支給額の算定

$$\text{年支給対象期間の支給額} \times \frac{\text{特定日から当該年支給対象期間の終期までの日数}}{\text{当該会計年度の総日数(365または366)}} = \beta$$

※ β は特定日以降の年支給対象期間の支給額（千円未満端数切捨て）

$$\beta \times \frac{\text{特定日又は補充者の雇入日のいずれか遅い方から 当該年支給対象期間の終期までの支給対象となる雇用日数}}{\text{当該会計年度の総日数(365または366) - 特定日までに経過済の年支給対象期間の日数}}$$

(2) 要領第6第2項が適用されない場合の支給額の算定

$$\text{年支給対象期間の支給額} \times \frac{\text{補充者の雇入日又は離職者の離職日のいずれか遅い方から 当該年支給対象期間の終期までの支給対象となる雇用日数}}{\text{当該会計年度の総日数(365または366)}} = \gamma$$

※ γ は雇入費以降の年支給対象期間の支給額（千円未満端数切捨て）

$$\gamma \times \frac{\text{補充者の雇入日又は離職日のいずれか遅い方から 当該年支給対象期間の終期までの支給対象となる雇用日数}}{\text{当該会計年度の総日数(365または366) - 離職日又は補充者の雇入日のいずれか遅い方までに経過済の年支給対象期間の日数}}$$

4 年度途中で再雇用者が8割を超えた場合

年度途中で再雇用者が8割を超えた日から起算して1か月以内に補充等により8割以内とならなかった場合は、1か月を経過する日までの日数を基礎として、当該年度の支給額を算定すること。

なお、当該年度途中で補充等により再雇用者の割合が8割以内となったときは、その日以降の日数を加算すること。