

(平成31年1月4日現在)

宮城県事業復興型雇用創出助成金（中小企業型）に関するQA

国から示されたQAや実際に御質問のあった事項等を基に作成した、宮城県事業復興型雇用創出助成金（中小企業型）に関するQAを掲載しております。宮城県事業復興型雇用創出助成金（Ⅲ型及び住宅支援費）については、本QAではなく、それぞれ対応するQAを御覧ください。

なお、本QAは現時点における考え方を示すものであり、今後内容に変更が生じる場合があります。

目 次

1 助成対象事業所等	・・・・・・・・・・・・・・・・P1	—P5
2 助成対象労働者	・・・・・・・・・・・・・・・・P5	—P10
3 助成対象期間・支給額等	・・・・・・・・・・・・・・・・P11	—P14
4 認定申請関係	・・・・・・・・・・・・・・・・P14	—P16
5 その他	・・・・・・・・・・・・・・・・P16	—P17
6 併給できない主な助成金一覧	・・・・・・・・・・・・・・・・P18	—P19

1 助成対象事業所等

(助成対象となる産業政策)

1-1 宮城県事業復興型雇用創出助成金支給要綱(以下「支給要綱」という。)(中小企業型)第3第1項に記載されている,平成23年3月11日以降に採択された震災からの復興に関する国又は地方公共団体の補助金・融資(新しい事業や地域の産業の中核となる事業を対象とするものに限る。)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,地域の地場産業として振興を行っている産業分野において相当数の雇用創出が期待される事業とは具体的にどのようなものか。

⇒ 「対象産業政策リスト」(県雇用対策課ホームページ参照)に掲げるものをいいます。
なお,今後追加や変更が生じる可能性がありますので御留意ください。

○ 雇用対策課ホームページ

<http://www.pref.miyagi.jp/soshiki/koyou/jyosei-chuusyoutop.html>

(対象産業政策の名称)

1-2 対象産業政策リストに掲載されている政策の名称と支援決定通知書等に記載された政策の名称が若干異なる。助成対象となるか。

⇒ 対象産業政策リストに掲載している政策名は,支援決定通知書等に記載される政策名と一致させるよう努めておりますが,完全に一致していない例もあります。御質問のような場合には,お手数ですが,対象産業政策の担当窓口を確認をお願いします。

(宮城県内の沿岸部以外の事業所)

1-3 震災時に宮城県内の沿岸部(※)に所在していた事業所が,宮城県内の沿岸部以外の地域で事業を再開する場合,助成対象となるか。

⇒ 助成対象となりません。

(※)宮城県内の沿岸部とは,気仙沼市,南三陸町,石巻市,女川町,東松島市,松島町,利府町,塩竈市,七ヶ浜町,多賀城市,仙台市(宮城野区,若林区及び太白区に限る。),名取市,岩沼市,巨理町及び山元町をいいます。以下同じ。

(本社が宮城県内の沿岸部以外にある場合の取扱い)

1-4 宮城県内の沿岸部に対象産業政策の支援事業を実施する事業所を有しているが,本社が宮城県内の沿岸部以外の地域にある。支給対象事業主となるか。

⇒ 事業所が宮城県内の沿岸部であれば,支給対象事業主となります。

(震災後に宮城県内の沿岸部で事業を開始した事業所)

1-5 震災時には宮城県内の沿岸部以外の地域で事業をしており、震災後、宮城県内の沿岸部において事業を開始する事業所は、助成対象となるか。

⇒ 要件を満たしていれば、助成対象となります。

(新規に事業所を設置する場合の取扱い)

1-6 これから宮城県内の沿岸部に事業所を設置する予定であるが、今後、当該事業所で対象産業政策による支援事業を実施すれば、認定申請できるか。

⇒ 宮城県事業復興型雇用創出助成金(中小企業型)(以下「本助成金」という。)に認定申請する事業所は、平成31年3月31日までに産業政策の支援決定を受けていることが必要です。また、その他の要件と併せて要件を満たしていれば、助成対象となります。

(中小企業者等)

1-7 中小企業基本法(昭和38年法律第154号)第2条第1項に規定する中小企業者に該当する事業所及びこれに準ずる事業所(以下「中小企業者等」という。)とは、どのような者か。

⇒ 下記の表の基準を満たす者を、中小企業者等といいます。(みなし大企業を含みます。)

主たる事業	中小企業者(下記のいずれかを満たすこと)	
	資本金の額又は 出資の総額	常時使用する 従業員数
イ 製造業、建設業、運輸業 その他業種 (以下ロからニを除く。)	3億円以下	300人以下
ロ 卸売業	1億円以下	100人以下
ハ サービス業	5千万円以下	100人以下
ニ 小売業	5千万円以下	50人以下

(主たる事業の判断方法1)

1-8 当社では水産加工業を行っているが、当社の場合、QA1-7の表の主たる事業のうち、どれに該当することになるか。

⇒ 主たる事業がQA1-7の表のイからニのいずれに該当するかについては、「[中小企業庁FAQ「中小企業の定義について」Q4](#)」により御確認ください。

(主たる事業の判断方法2)

1-9 当社では不動産代理業・仲介業と駐車場業を行っているが、QA1-8によると当社ではそれぞれその他業種とサービス業に該当する判断された。この場合、どちらを主たる事業と判断すればよいのか。

⇒ 主たる事業となり得る事業に複数該当した場合は、直近の決算書等により、事業毎に売上高・利益・従業員数を総合的に判断した上で、雇用対策課ホームページに掲載している「主たる事業確認表」を御確認いただき、事業計画書(別記様式2号の1)へ記入してください。

(NPO・任意団体等)

1-10 営利企業のみならず、NPOや公益法人、任意団体も助成対象事業所となるか。

⇒ 要件を満たしていれば、助成対象となります。

(短時間労働者のみの雇用)

1-11 短時間労働者のみを雇用する事業所も助成対象事業所となるか。

⇒ 要件を満たしていれば、助成対象となります。

(宮城県内に複数の事業所を有する場合の取扱い1)

1-12 宮城県内の沿岸部にA事業所とB事業所を有しており、A事業所のみが対象産業政策による支援事業を実施している。この場合において、B事業所において雇い入れた(当初配属された)労働者も助成対象となるか。

⇒ 宮城県事業復興型雇用創出助成金の対象となる事業所は、当該支援事業を実施している宮城県内の沿岸部の事業所のみであるため、助成対象とはなりません。

なお、上記において、A事業所で雇い入れた対象労働者をB事業所に配置転換した場合は、B事業所の配属となった日以降、助成対象とはなりません。

(宮城県内に複数の事業所を有する場合の取扱い2)

1-13 宮城県内の沿岸部にA事業所とB事業所を有しており、A事業所とB事業所の双方が対象産業政策による支援事業を実施している。この場合において、認定申請等はどのように行うのか。

⇒ 事業所ごとに、認定申請書等を作成し手続を行ってください。(認定等も事業所ごとに行われます。)

なお、上記においても、本QA1-12の場合と同様、A事業所とB事業所間で対象労働者の配置転換を行った場合は、配置転換された日以降、助成対象とはなりません。

(準備事務所等の取扱い)

1-14 当社では、対象産業政策に指定された補助金（施設整備に関する補助を目的としたもの）の支援を受けて、宮城県内の沿岸部に事業所施設を建設中であり、被災三県求職者（本 QA2-1 参照）を新規雇用して必要人員を確保し事業を運営する計画であるが、当該新設事業所の運営を円滑に開始させるためには、工事完成の数ヶ月前に従業員を採用し一定の研修等を施す必要がある。

現時点では宮城県内の沿岸部に事業所施設を有していないため、他都道府県に有する既存施設内に準備事務所を設置し、採用した被災三県求職者を一時的に配置した上で研修及び事業所開設に伴う準備行為に従事させ、工事完成後に宮城県内の沿岸部の新設事業所で事業に従事させる予定であるが、この場合において、当該被災三県求職者は助成対象となるか。

⇒ 雇用契約書又は雇入通知書等の「就業の場所」の記載において、新設の助成対象事業所に配属する方であるが、施設完成までの間は、既存事業所内の施設で研修と準備行為に従事する旨が明記されている場合は、その他の要件を満たしていれば助成対象となります。（あらかじめ新設の助成対象事業所に配属することが明記されていない場合は、助成対象となりません。）

認定申請の際は、研修期間が合理的なものであるか確認させていただくため、通常の添付書類以外に研修計画書を提出いただきます。

また、準備事務所等の設置場所が宮城県内の沿岸部の既存施設内である場合においても、上記と同様の取扱いになります。

(個人事業主が法人化した場合の取扱い)

1-15 個人事業主として本助成金の認定を受けたが、今後法人化を検討している。法人化した場合も継続して本助成金の支給対象となるか。

⇒ 個人事業主から法人化した後も雇用保険適用事業所番号が同一であるなど、個人事業主と新たに設立した法人の同一性が確認できるとともに、認定を受けた対象労働者に対する使用者としての地位が承継されていると認められ、かつ、助成対象事業所において、対象産業政策の支援を受けて引き続き事業を実施していると認められる場合は、継続して支給対象となります。（本助成金の認定を受けた任意団体が法人化した場合の取扱いも同様です。）

なお、法人化した場合は、法人化した日から2週間が経過した日又は法人化した日が属する事業年の末日のいずれか早い日まで、所定の書類を添付の上、認定変更申請書（別記様式第4号）を提出してください。

(会社が合併した場合の取扱い)

1-16 当社は、本助成金の認定後において、他社に吸収合併されることとなった。合併後も継続して本助成金の支給対象となるか。

⇒ 助成対象となった事業所において、対象産業政策の支援を受けて引き続き事業を実施していると認められる場合は、継続して支給対象となります。

ただし、本助成金は事業所単位で助成されるものであるため、当該合併に伴い、対象労働者が別の事業所に配置転換された場合には、助成対象外となりますので、あらかじめ御留意願います。

なお、吸収合併された場合は、合併の効力発生日から2週間が経過した日又は合併の効力発生日が属する事業年の末日のいずれか早い日までに、所定の書類を添付の上、認定変更申請書(別記様式第4号)を提出してください。

(事業所が倒産した場合の取扱い)

1-17 事業主が本助成金の認定申請を行ったのちに倒産した場合、支給対象となるか。

⇒ 本助成金の認定を受ける前に倒産した場合は、支給対象となりません。

ただし、再生手続開始の申立て(民事再生法第21条に規定する再生手続開始の申立てをいう。)又は更生手続開始の申立て(会社更生法第17条に規定する更生手続開始の申立てをいう。)を行った事業所において、事業活動を継続する見込みがある場合は除きます。

なお、本助成金の認定を受けた後に倒産した場合は、倒産した日を助成対象期間の末日として支給対象とします。

2 助成対象労働者

(被災三県求職者)

2-1 本助成金の対象となる被災三県求職者はどのような者か。

⇒ 平成23年3月11日時点で岩手県、宮城県及び福島県内の災害救助法適用地域(以下「被災三県」という。)に所在する事業所に雇用されていた方又は被災三県に居住していた方であって、採用選考時に失業状態にあるか、失業状態になることが確定している方をいいます。

(雇用期間の満了)

2-2 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。

(対象産業政策決定以前の雇入れ)

2-3 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、助成対象となるか。

⇒ 助成対象となりません。

(再雇用者)

2-4 震災以前に離職した労働者を再度雇用した場合、助成対象となるか。

⇒ 要件を満たしていれば、再雇用者として助成対象となります。この場合、再雇用とは、直近の雇入日前3年間において、雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修等により就労したことがある方を、再び雇い入れる場合をいいます。

なお、直近の離職日から直近の雇入日までに3年を経過し、その間に雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修により就労したこと等が全くない方については、新規雇用者として取り扱うこととなります。

(注) 本助成金においては、再雇用者は、新規雇用者1人に対して4人を限度(雇い入れた対象労働者の8割以内)として助成対象となるため、新規雇用者を雇用していない場合は助成対象となりません。

(再雇用者)

2-5 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、B事業所を離職した後、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。

(新規卒業予定者)

2-6 平成30年3月の新規卒業予定者は助成対象となるか。

⇒ 震災発生当時、被災三県に居住していた方で、他の全ての要件を満たしていれば、雇入日以降に助成対象となります。

(新規卒業予定のUターン者)

2-7 被災三県外の大学等に通学するために被災三県外に居住していた宮城県出身の新規卒業予定だった者が、平成30年4月から宮城県内の沿岸部の助成対象事業所に就職した場合、本助成金の助成対象となるか。

⇒ 新規卒業予定だった者の扶養者が宮城県内に居住している場合（震災により宮城県外に住所又は居所を変更している場合を含み、震災の発生後に宮城県内に居住することとなった場合を除く。）で、当該新規卒業予定だった方が宮城県内の沿岸部の助成対象事業所に就職した場合は、当該新規卒業予定だった方を被災三県求職者とみなし、本助成金の助成対象とします。

なお、この場合においては、認定申請の際に、当該新規卒業予定だった方の扶養者が宮城県内に居住していたことを証明する書類を添付していただく必要があります。

(外国の大学等を卒業した者)

2-8 外国の大学等に通学するために外国に居住している宮城県出身の新規卒業予定だった者が、平成30年4月から宮城県内の沿岸部の助成対象事業所に就職した場合、助成対象となるか。

⇒ 新規卒業予定だった方の扶養者が宮城県内に居住している場合（震災により宮城県外に住所又は居所を変更している場合を含み、震災の発生後に宮城県内に居住することとなった場合を除く。）で、外国の大学等を卒業した方については、卒業証明書等により、外国における学校教育の課程を修了したことが確認できる方である場合、本助成金の助成対象となります。

なお、この場合においては、認定申請の際に、当該新規卒業予定だった方の扶養者が宮城県内に居住していたことを証明する書類を添付していただく必要があります。

(65歳以上の労働者の取扱い)

2-9 65歳以上の労働者を雇用した場合、助成対象となるか。

⇒ 高齢者の安定的な雇用の実現を推進することを目的として、週所定労働時間が20時間以上である場合は、助成対象となります。

なお、平成29年1月1日から、65歳以上の労働者についても雇用保険の適用対象となっており、平成29年度以降に申請する労働者は、高年齢被保険者となっていることが必要です。（雇用保険の加入義務がない労働者はこの限りではありません。）

(雇用契約期間)

2-10 平成23年11月21日以降の最初の雇入れ時において、1年以上の有期雇用契約を締結していれば、以後の契約更新は1年未満の雇用期間で行っても助成対象となるか。

⇒ 助成対象となりません。最初の雇入れ時以降、1年以上の有期雇用により、更新を続けていくことが必要です。

(1年未満の雇用契約)

2-11 平成23年11月21日以降に「更新可能な3か月の有期雇用」で雇い入れた労働者について、当該契約期間満了後に「更新が可能な7か月の有期雇用」で契約を更新しており、以後「更新が可能な1年以上の有期雇用」により雇用契約を更新する予定である場合、助成対象となるか。

⇒ 平成23年11月21日以降の最初の雇入れ時から、「期間の定めのない雇用」又は「更新が可能な1年以上の有期雇用」であることが必要となることから、原則として助成対象となりません。

(平成23年11月20日以前に締結された有期雇用契約)

2-12 平成23年11月20日以前に有期雇用で雇い入れ、平成23年11月21日以降に雇用期間が満了した労働者について、「期間の定めのない雇用」又は「更新が可能な1年以上の有期雇用」により契約を更新した場合は、助成対象となるか。

⇒ 本助成金の不支給要件のひとつである「平成23年11月21日以降に助成対象事業所を離職した労働者を再び同一事業所で雇い入れる場合の当該労働者」に該当するため、助成対象となりません。

(インターンシップの取扱い)

2-13 職場体験のためのインターンシップ(雇用契約を伴わないものに限る。)で受け入れた新規学卒者等を、「期間の定めのない雇用契約」又は「更新が可能な1年以上の有期雇用契約」で雇い入れた場合は、再雇用者の扱いとなるか。

⇒ 職場体験のためのインターンシップ(雇用契約を伴わないものに限る。)については、雇入れ前の就労とはみなさず、再雇用者の扱いにはなりません。

(派遣労働者の取扱い)

2-14 派遣元と有期雇用契約を締結しており、当該雇用が期間満了により終了するこ

とが明らかである労働者について、派遣先の企業（紹介予定派遣により派遣を受けている場合を含む。）において、「期間の定めのない雇用契約」又は「更新が可能な1年以上の有期雇用契約」で雇い入れ、引き続き派遣先企業の事業に従事させた場合、助成対象となるか。

⇒ 他の要件を満たしていれば、例外的に再雇用者として助成対象となります。

（事業主都合により解雇等した場合の取扱い）

2-15 支給要綱（中小企業型）第5第2項第2号において、「平成23年11月21日以降に、助成対象事業所において、事業主都合の解雇等を理由に離職した労働者がいる場合は、その人数に相当する労働者は対象労働者とししない」旨が規定されているが、具体的な例で示して欲しい。

⇒ 次の例を御参照願います。

（例）

平成28年4月1日	労働者 A を「期間の定めのない雇用」で新たに雇入れ	助成対象の方
平成28年4月10日	既存の労働者 B（期間の定めのない雇用）を事業主都合により解雇	助成対象外の方
平成28年5月1日	労働者 C を「期間の定めのない雇用」で新たに雇入れ	B の解雇後1人目の雇入れのため助成対象外
平成28年5月10日	労働者 D を「更新が可能な1年以上の有期雇用」で新たに雇入れ	B の解雇後2人目の雇入れのため助成対象となる。
平成28年6月1日	既存の労働者 E（6ヶ月の有期雇用）を事業主都合により雇止め	（注）
平成28年6月10日	労働者 F を「期間の定めのない雇用」で雇入れ	E の雇止め後1人目の雇入れのため助成対象外
平成28年7月1日	労働者 G を「期間の定めのない雇用」で雇入れ	E の雇止め後2人目の雇入れのため助成対象となる。

（注）雇用契約期間等にかかわらず、平成23年11月21日以降に事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む。）又は雇止めした方は全て相殺対象人数として計上されます。

（転籍）

2-16 転籍により新たに雇い入れた場合、助成対象となるか。

⇒ 助成対象となりません。

(短期契約の試用期間)

2-17 当社では、長期雇用するに相応しい人材か否かを判断するため、労働者（新規学卒者に該当しない者）と数ヶ月の有期雇用契約を締結し、当該就労期間における勤務成績等を考慮した上で、適材と判断した労働者と期間の定めのない雇用契約等を締結している。この場合において、平成23年11月21日以降、短期の有期雇用による雇入れを経て、「期間の定めのない雇用契約」又は「更新が可能な1年以上の有期雇用契約」で雇い入れた場合は、助成金の支給対象となるか。

⇒ 平成23年11月21日以降最初の雇入れ時から「期間の定めのない雇用契約」又は「更新が可能な1年以上の有期雇用契約」であることが必要となることから、原則として助成の対象となりません。

ただし、雇入れ前にあらかじめ作成された就業規則、雇用契約書又は雇入通知書（雇用条件通知書）等において、「試用期間である有期雇用満了後に、特段の事情がなければ、期間の定めのない雇用又は更新が可能な1年以上の有期雇用契約に移行する。」旨が明記され、実際に上記いずれかの雇用形態に移行している場合は、最初の有期雇用契約時の雇入日を本助成金における雇入日とみなし、助成対象とします。

(支給要綱第5第2項第6号の取扱い1)

2-18 支給要綱（中小企業型）第5第2項第6号において、「最初の新規雇用者の雇入れから2年を経過した後に雇い入れた労働者は対象労働者とししない」旨規定されているが、この規定は補充労働者にも適用されるのか。

⇒ 適用されません。最初の新規雇用者の雇入れから2年を経過した後に雇い入れた場合であっても、補充労働者に限り、申請することができます。

(支給要綱第5第2項第6号の取扱い2)

2-19 支給要綱（中小企業型）第5第2項第6号において、「最初の新規雇用者の雇入れから2年を経過した後に雇い入れた労働者は対象労働者とししない」旨規定されているが、具体例を示してほしい。

⇒ 例えば、平成30年2月10日に最初の新規雇用者（新規雇用者1番の労働者）を雇い入れた事業所の場合、平成32年2月9日までに雇い入れた労働者を、申請することができます。

なお、平成32年2月10日以降に雇い入れた労働者については、補充労働者に限り、申請することができます。

3 助成対象期間・支給額等

(再雇用者の割合が雇入れ人数の8割を上回った場合の取扱い)

3-1 助成対象期間中に新規雇用者が自己都合により離職し、再雇用者の割合が雇入れ人数の8割を上回った場合の取扱いはどうなるか。

⇒ 補充労働者を雇い入れること等により、新規雇用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が雇入れ人数の8割以下となった場合は、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方については、助成対象とします。

一方、1か月以内に補充労働者の雇入れ等を行うことができず、新規雇用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人数の8割を上回っていた場合については、1か月を経過した日の翌日から新規雇用等で再雇用者の割合が雇入れ人数の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対象とします。

なお、1か月の経過後も補充労働者の雇入れ等を行わなかったために助成対象期間が停止された後、新たに新規雇用者を雇い入れて再雇用者の割合が8割以内となった場合の助成対象期間は、停止される日より前の助成対象期間と再び助成対象となった日(新たに雇い入れた新規雇用者に係る起算日)以降の助成対象期間を通算し、最大3年間となります。

(新規雇用者より前に雇い入れた再雇用者に係る助成対象期間)

3-2 新規雇用者より前に雇い入れられた再雇用者に係る助成対象期間は、新規雇用者の雇入日から起算して3年間となるのか、それとも再雇用者の雇入日から起算して3年間となるのか。

⇒ 助成対象期間は、新規雇用者の雇入日から起算して3年間となります。

(助成金支払い時における減額)

3-3 本助成金の認定を受け、支給申請兼実績報告(以下「支給申請」という。)をした後に助成金が振り込まれたが、認定通知書に記載された金額より少ない金額が振り込まれた。なぜ認定された金額より減額されたのか。

⇒ 本助成金の認定通知書に記載されている申請限度額とは、支給申請することができる上限額であり、認定を受けた全ての対象労働者が、認定された雇用形態のとおり3年間就労を継続した場合にお支払いできる助成金の上限額を記載したものです。このことから、対象労働者が助成対象期間内に離職した場合のほか、認定された雇用形態と支給申請時に確認された就労実態が異なる場合等においては、認定された金額よりも減額し

て助成金をお支払いすることになります。

(助成金の支払い時における減額理由)

3-4 認定された金額より減額して支払われるのはどのような場合か。

⇒ 本助成金においては、支給申請時に御提出いただく出勤簿及び賃金台帳等を確認し、認定された雇用形態と就労実態が異なる場合に、認定された金額よりも減額して助成金をお支払いしています。主な減額理由は下記のとおりですが、減額については、事業所や労働者等の状況を確認の上で判断しているため、下記に該当する場合に必ず減額して助成金をお支払いするというものではありません。また、下記は主な減額理由を挙げたものであり、下記に掲載していない事例においても様々な状況を確認した上で、認定された金額よりも減額して助成金をお支払いすることがあります。

① 対象労働者の実際の労働時間が、認定された労働時間より大幅に短時間である場合

→ 本助成金の支給にあたっては、雇用契約書に記載された内容だけではなく、対象労働者の就労実態にあわせてお支払いしています。このことから、フルタイム労働者として認定された対象労働者であっても、認定申請時（又は契約変更後）の雇用契約書と比較して実際の労働時間が大幅に短時間である場合及び当該事業所の他のフルタイム労働者と比較して実際の労働時間が短時間である場合、当該フルタイム労働者を短時間労働者とみなし、認定された金額よりも減額して助成金をお支払いすることがあります。

② 長期にわたって対象労働者が就労していない期間がある場合

→ 長期にわたる欠勤期間があり、当該欠勤期間の賃金支払いがない場合、当該欠勤期間について助成金をお支払いすることはできないため、当該欠勤期間分を減額して助成金をお支払いすることがあります。

③ 離職した対象労働者について、実際に就労した最後の日と認定申請又は支給申請上の離職日に乖離がある場合

→ 実際に対象労働者が就労した最後の日と認定申請又は支給申請上の離職日に乖離がある場合、この期間は欠勤期間とみなされます。このように、長期にわたる欠勤期間があり、当該欠勤期間の賃金支払いがない場合、当該欠勤期間について助成金をお支払いすることはできないため、当該欠勤期間分を減額して助成金をお支払いすることがあります。

④ 対象労働者が、認定申請された雇入日以前に就労していた場合

→ 本助成金の対象労働者は、雇入れ時から雇用保険被保険者としての資格取得義務がある方である場合、雇用保険被保険者として雇い入れることが必要であるため、雇用保険

に加入せずに就労している期間があることが支給申請時に判明した対象労働者について、助成金のお支払いができません。

なお、対象労働者が新規学卒者である場合、雇用慣行を考慮し、例外的に助成対象と認めることがあります。

⑤ 対象労働者が、短期雇用契約を締結している場合

→ 本助成金の対象労働者は、最初の雇入れ時以降、期間の定めのない雇用又は1年以上の有期雇用により更新を続けていくことが必要であることから、短期雇用契約により就労していた期間があることが支給申請時に判明した対象労働者について、助成金のお支払いができません。ただし、当該雇用がその後の期間の定めのない雇用又は1年以上の有期雇用を前提とした試用期間であることが、雇用契約書等から明白に確認できる場合、助成対象として認めています。（この場合、当該試用期間についても、原則として雇用保険への加入が必要であり、また、社会保険への加入義務がある場合は加入が必要となります。）

なお、対象労働者が新規学卒者である場合、雇用慣行を考慮し、例外的に助成対象として認めることがあります。

⑥ 県が、助成金をお支払いするために必要な審査を適正に実施することができないと判断した場合

→ 本助成金において雇用契約書、賃金台帳及び出勤簿等の提出書類は、助成の可否の判断及び助成金額の算定等のために重要な位置付けがなされています。このことから、認定申請時に提出いただいた書類と後日支給申請等で提出いただいた書類において、本来同一であるはずの事項（最初に雇入れた日等）が相違していた等の理由により、正確な就労実態を確認することができないと県が判断した場合、助成金のお支払いができません。

（無給で勤務しない日があったこと等により助成金が支給されなかった労働者）

3-5 支給要綱（中小企業型）第12第1項第3号において、無給で勤務しない日があったこと等により助成金が支給されなかった労働者について、一定の条件を満たせば助成金が支給されるとの記載があるが、どのような労働者が対象となるか。

⇒ 原則として、産前産後休業、育児休業及び病気休業等のやむを得ない理由によって助成対象期間内に無給で勤務しない日があった労働者が、離職せず助成対象期間内に復職し、復職後助成対象期間が終了する日まで認定事業所で就労し、かつ助成対象期間が終了した日以降も継続して就労する場合に限り、対象となります。対象労働者の助成対象期間が終了した日以降の直近の支給申請時において、無給の休業等がやむを得ない理由によるものであったことが確認できる書類を御提出ください。書類の内容を確認し、無

給の休業等がやむを得ない理由によるものであると認められた場合に、助成金が支給されます。

また、支給要綱（中小企業型）第12第1項第3号の対象となることが認められた労働者については、後日、助成対象期間が終了した日以降も継続して就労していることを確認するために、出勤簿等の提出が必要となりますので御承知ください。（出勤簿等を確認の上、助成金が支給されます。）

なお、提出書類及び支給申請兼実績報告書（別記様式第6号）の記載方法等については、支給申請時に改めて御案内します。

4 認定申請関係

（平成23年3月11日時点の住所の確認）

4-1 認定申請等の際に添付する「申請する労働者の現住所、氏名及び生年月日を確認できる書類」として、運転免許証の写しを提出したい。平成23年3月11日時点で宮城県内に居住しており、以降も同じ住所に居住しているが、平成23年3月11日より後に免許証の更新手続きを行っており、交付日は平成23年3月11日より後の日付となっている。この場合、当該運転免許証の写しを添付書類とすることができるか。

⇒ できません。「申請する労働者の現住所、氏名及び生年月日を確認できる書類」については、現住所と平成23年3月11日時点の住所の両方が分かるものを提出する必要があります。上記の場合は、申請日から遡って3か月以内に発行された住民票の写しや戸籍の附票等を御提出願います。（対象労働者の転居状況や居住地の市町村における住民票の写しの様式等により、証明書類は変わる可能性があります。詳しくは申請の目的を説明の上、居住地の市町村住民票担当課等に御相談ください。）

（解雇等した労働者がいる場合の提出書類）

4-2 支給要綱（中小企業型）第5第2項第2号において、「平成23年11月21日以降に、助成対象事業所において、事業主都合の解雇等を理由に離職した労働者がいる場合は、その人数に相当する労働者は対象労働者としなない」旨が規定されているが、当該解雇等を行った場合において、当該解雇等した人数を超える対象労働者を雇い入れたときは、認定申請書又は認定変更申請書に、どのような書類を添付したらよいか。

⇒ この場合において、当該解雇等に伴い助成対象外となった労働者（当該解雇等した人数に相当する新たに雇い入れた労働者。以下「解雇に伴う相殺対象者」という。）についても、当該解雇等がなければ助成対象となり得たこと（その他の対象労働者としての要件を満たしていること）を証明いただいた上で、さらに対象労働者がいることを証明い

ただが必要があるため、以下の書類を提出いただきます。

【提出書類】

- ①雇用契約書又は雇入通知書等の写し
- ②官公署で発行した対象労働者の氏名又は生年月日を確認できる書類（現住所と平成23年3月11日時点の住所の両方が確認できるものに限る。）
- ③健康保険証の写し、又は、健康保険・厚生年金保険資格取得確認および標準報酬決定通知書の写し
- ④雇用保険事業所別被保険者台帳の写し

※上記①～④の書類は、解雇に伴う相殺対象者も含め、認定申請又は認定変更申請した労働者全員について提出してください。

※要件確認のため、上記①～④以外の書類の提出を求める場合があります。

なお、平成23年11月21日以降に事業主都合により解雇等した労働者が存在するにもかかわらず、当該解雇等した人数分の労働者を対象労働者として認定申請を行い、認定を受けた場合は、原則として、事業主都合により解雇等した労働者の離職日より後に雇い入れた対象労働者について、雇入日の早い順に解雇に伴う相殺対象者とみなし、雇入日から認定の全部又は一部取消しとします。また、認定の全部又は一部取消しとなった対象労働者について、既に支給した助成金がある場合は返還していただくこととなります。

（認定を受けるまでに大企業に該当した場合の取扱い）

4-3 本助成金の認定申請時点では中小企業者等だったが、認定を受けるまでの間に大企業となった。助成対象外となるか。

⇒ 認定申請時点で中小企業者等であったことから、認定を受ける時点で大企業に該当した場合であっても、中小企業者等とみなし、助成対象となります。ただし、申請限度額の増額を求める場合の認定変更申請はできません。（本QA4-4及び4-5の取扱いに準じます。）

（認定後に大企業に該当した場合の取扱い1）

4-4 本助成金の認定後において、大企業に該当することとなった場合、助成対象外になってしまうのか。

⇒ 既に認定を受けている事業所については助成対象となります。本助成金の認定がなされた事業主が助成対象期間の途中で大企業に該当した場合であっても、中小企業者等とみなします。ただし、大企業に該当した後に申請限度額の増額を求める場合の認定変更

申請はできなくなります。したがって、認定後に大企業に該当した場合の申請限度額は、大企業に該当する前に認定を受けた事業所の申請限度額までとなります。

(認定後に大企業に該当した場合の取扱い2)

4-5 本QA4-4において、大企業に該当した後の申請限度額の増額を求める認定変更申請はできなくなるとのことだが、大企業に該当する前に雇い入れた労働者を助成対象とすることはできないのか。

⇒ できません。支給要綱(中小企業型)第3第1項第5号に規定しているとおり、認定申請時点及び認定変更申請時点において中小企業者等に該当することを要件としているため、追加で認定を受けたい労働者の雇入れが大企業に該当する前であっても、認定変更申請時点で大企業に該当している場合は、当該労働者の増額申請はできません。

(会社の商号等を変更した場合の取扱い)

4-6 本助成金の認定後において、会社の住所、名称(商号)、代表者名、電話番号等を変更した場合、どのような手続が必要か。

⇒ 当該変更が発生した日から2週間を経過した日又は当該変更が発生した日が属する事業年の末日のいずれか早い日までに、所定の書類を添付の上、認定変更申請書(別記様式第4号)又は異動事項等届出書を提出してください。(助成対象事業所の住所、名称、責任者氏名、電話番号等を変更した場合の手続も同様です。)

なお、上記のうちどちらを提出することが必要かについては、QA4-7を参考にしてください。

(支給要綱(中小企業型)第12第3項のただし書きの取扱い)

4-7 支給要綱(中小企業型)第12第3項において、事業計画の内容に変更等があった場合は認定変更申請書を提出すること、その変更が軽微な変更の場合は届け出ること、とあるが、ただし書きの軽微な変更とは、どのようなものか。

⇒ 助成対象事業所住所と事業主住所が異なる場合の事業主住所、事業主名称(単なる名称変更の場合に限る)、法人の場合の事業主代表者氏名又は口座番号等の変更は、軽微な変更として従前のとおり異動届での届出とすることを想定しています。このほか、変更によって助成対象期間及び助成金支給額等に影響を与えないものは、軽微な変更として取扱います。

5 その他

(求人する際の公募)

5-1 本助成金の助成対象となる労働者を雇用する場合、ハローワークの紹介を要件とするのか。

⇒ 要件とはしませんが、ハローワークに求人を申し込むなど、可能な限り広く求人を行うよう努めてください。

(ふるさと雇用再生特別基金)

5-2 平成23年度にふるさと雇用再生特別基金事業を実施していた事業所が平成24年度以降に本助成金の助成対象事業所となった場合、ふるさと雇用再生特別基金事業の一時金と本助成金を併給することができるか。

⇒ 平成24年3月までふるさと基金事業で雇用されていた方が、平成24年4月から引き続き同一事業所で雇用される場合には、本助成金の助成対象とはなりません。

なお、国の緊急雇用基金を活用した緊急雇用創出事業により自ら雇用した方についても、本助成金の助成対象とはなりません。

(併給できない主な助成金)

5-3 同じ労働者を対象として、国等が支給する雇入れに係る各種助成金と本助成金を併給することができるか。

⇒ 国が支給する雇入れに係る各種助成金とは併給できません。本助成金と併給できない主な助成金は、併給できない主な助成金一覧(本QA6(P18-P19))を参照のとおりです。

また、一覧の助成金以外でも、雇入れに係る費用が、国が支給する他の補助金の助成対象となっている労働者を対象労働者として、本助成金の認定申請を行うことはできません。

(他の助成金等との併給調整)

5-4 雇入れに係る費用について、国が実施する他の助成金の対象となっている場合は、併給ができないこととされているが、労働者Aについては既に他の助成金の助成対象となることが決定されており、労働者Bについては認定申請等を行っていないときは、労働者Bを対象労働者として本助成金の認定申請を行うことはできるか。

⇒ 申請できます。

事業主の皆様へ

宮城県事業復興型雇用創出助成金と他の助成金との併給について

労働者を雇い入れて宮城県事業復興型雇用創出助成金の認定を受けた場合、宮城労働局などの以下の助成金(注)については、支給を受けることができないか、又は支給を受けることができるか確認が必要となりますので御留意ください。

注)以下は例示です。以下に列記したものを以外でも、国が支給する他の補助金(募集が終了したものを含む。)で雇入れに係る費用を助成対象とするものについては、宮城県事業復興型雇用創出助成金との併給を受けることはできませんので、御留意ください。

- 雇用調整助成金
- 労働移動支援助成金
 - － 人材育成支援コース(経過措置)、早期雇入れ支援コース、中途採用拡大コース
- 特定求職者雇用開発助成金
 - － 特定就職困難者コース、生涯現役コース、被災者雇用開発コース、生活保護受給者等雇用開発コース、三年以内既卒者等採用定着コース、長期不安定雇用者雇用開発コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース
- トライアル雇用助成金
 - － 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
- 生涯現役起業支援助成金
- 人材確保等支援助成金
 - － 介護福祉機器助成コース、若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)
- 職場定着支援助成金
 - － 介護福祉機器助成コース(経過措置)
- 通年雇用奨励金
- 両立支援等助成金
 - － 再雇用者評価処遇コース、女性活躍加速化コース
- 建設労働者確保育成助成金
 - － 認定訓練コース(経過措置)、技能実習コース(経過措置)、若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(経過措置)、若年・女性労働者向けトライアル雇用助成コース(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、人材育成コース（経過措置）
- 人材開発支援助成金
 - － 特定訓練コース、一般型訓練コース、キャリア形成支援制度導入コース（経過措置）、職業能力検定制度導入コース（経過措置）、特別育成訓練コース、教育訓練休暇付与コース、建設労働者認定訓練コース、建設労働者技能実習コース、障害者職業能力開発コース
- 障害者雇用安定助成金
 - － 障害者職場定着支援コース、障害者職場適応援助コース、中小企業障害者多数雇用施設設置等コース
- 障害者雇用安定奨励金
 - － 障害者職場定着支援奨励金（経過措置）
- 障害者雇用納付金制度に基づく助成金
 - － 障害者職業能力開発助成金（経過措置）、障害者介助等助成金、重度障害者等通勤対策助成金、障害者能力開発助成金（第4種）（経過措置）
- 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（経過措置）、正社員雇用奨励金（経過措置）
- 広域団体認定訓練助成金
- 業務改善助成金

2/2