

特例子会社や重度障害者多数雇用事業所を 設立した事業主に対する助成金

16 特例子会社等設立促進助成金

障害者の安定的な雇用を確保するため、障害者を新たに雇用して、特例子会社や重度障害者多数雇用事業所を設立した事業主に対し、助成金を支給することにより、安定的な障害者雇用を保障するとともに、地域における特例子会社等を増やし、それを核とした地域の障害者雇用の拡大を図ることを目的としています。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の(1)から(9)までのいずれにも該当する事業主です。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主
- (2) 平成21年2月6日以降に設立する法人であって、次の①、②のいずれかに該当する事業主
※なお、労働者の数の算定に当たっては、障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。)第43条第3項に規定する短時間労働者を0.5人として算定する
 - ① 障害者雇用促進法第44条第1項に規定する特例子会社の認定を受けた事業主であって、次のいずれにも該当すること
 - a 対象労働者として身体障害者、知的障害者及び精神障害者を常用労働者として新規に10人以上雇用し、かつそれらの対象労働者数が当該特例子会社の全常用労働者に占める割合が20%以上であること
 - b 常用労働者である対象労働者のうち、重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること
 - ② 障害者雇用促進法第49条第1項第6号に規定する重度身体障害者または知的障害者である労働者を多数雇用する事業所(以下「重度障害者多数雇用事業所」という)を新たに設置した事業主であって、次のいずれにも該当すること
 - a 対象労働者として、重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者を常用労働者として新規に10人以上雇用すること
 - b 当該事業所に雇用される常用労働者のうち、対象労働者である重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が20%以上であること
- (3) 特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所(以下「特例子会社等」といいます。)である法人の設立登記の日以降1年以内に、助成金の対象となる対象労働者の雇入れを完了し、受給資格申請により当該対象労働者の氏名、人数等について管轄労働局又は安定所に届け出ている事業主
- (4) 対象労働者を助成金支給後も適切な雇用を継続すると認められる事業主
- (5) 精神障害者雇用促進モデル事業を実施する事業主以外の事業主
- (6) 助成金の対象となる対象労働者の雇入れを完了した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの期間において、当該特例子会社等において、雇用する被保険者を解雇等事業主の都合で離職させた事業主(次の①又は②に該当する解雇を行った事業主を除く。)以外の事業主
 - ① 天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇
 - ② 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇

- (7) 対象労働者の雇入れを完了した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの期間において、当該雇入れに係る事業所において、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由により雇用した被保険者を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主(特定受給資格者となる離職理由により離職した者3人以下である場合を除きます。)
- (8) 公序良俗に反するなど、社会通念上、助成の対象としてふさわしくないと判断される事業を行うことを目的とする法人以外の法人の事業主
- (9) 対象労働者の出勤状況及び賃金支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)を整備・保管している事業主

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合は、この助成金は支給されません。
 - (1) 対象労働者の雇入れを完了した日から起算して1年前の日から当該雇入れを完了した日の前日までの間のいずれかの日に、助成金の支給の対象となる特例子会社の親会社、当該親会社の別の子会社その他資本金的・経済的・組織的関連性の高い事業所に在籍していた者であって、解雇等事業主の都合により離職した者を対象労働者として雇い入れる場合
 - (2) 対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
 - (3) 当初と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、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申し出があった場合
 - (4) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度よりも前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - (5) 偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られている場合
 - (6) 労働関係法令の違反(船員に適用される労働関係法令違反を含む。)を行っていること等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
なお、特例子会社については、親会社が労働関係法令の違反(船員に適用される労働関係法令違反を含む。)を行っているなど、親会社と子会社の関係から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
- 2 この助成金を受給した後、対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求めることがあります。
- 3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金を受けることができなくなることがあります。
- 4 助成金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますのでご協力ください。

助成金の支給額

受給資格申請において認定された対象労働者数に応じた額を支給対象期(対象労働者の雇入れが完了した日(賃金締切日が定められている場合は、雇入れが完了した日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、賃金締切日に完了した場合は完了した日の翌日、賃金締切日の翌日に完了した場合は完了の日)から起算した6か月を第1期支給対象期とし、以後1年ごとに第2期、第3期支給対象期といいます。)ごとに支給します。

対象 労働者数	10人以上 15人未満	15人以上 20人未満	20人以上 25人未満	25人以上
助成金の 支給額	(第1期) 2,000万円 (第2・3期) 1,000万円	(第1期) 3,000万円 (第2・3期) 1,500万円	(第1期) 4,000万円 (第2・3期) 2,000万円	(第1期) 5,000万円 (第2・3期) 2,500万円

なお、対象労働者数の変動については、その変動が減少である場合は、変動後の対象労働者数に応じた額を支給します。増加である場合は、変動前の対象労働者数に応じた額を支給します。

受給のための手続き

(1) 受給資格申請

特例子会社等設立促進助成金を受けようとする事業主は、法人の設立登記の日以降1年以内に対象労働者の雇用を完了し、完了した日の翌日から起算して1ヶ月以内に、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に対し、必要な書類を添えて特例子会社等設立促進助成金受給資格認定申請書（以下「認定申請書」という。）を提出することが必要です。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができる場合があります。

また、認定申請書に添付する資料は次のとおりです。

- ① 当該特例子会社等である法人の設立した日を示す書類
- ② 障害者に関する雇用状況を満たしていることを示す書類
- ③ 対象労働者であることを証明する書類
 - ・身体障害者手帳(写)
 - ・療育手帳(写)又は判定書
 - ・精神障害者保健福祉手帳(写)
- ④ 対象労働者に係る雇用契約書又は雇入れ通知書
- ⑤ 特例子会社については、子会社特例認定通知書（写）（認定申請中である場合は、子会社特例認定申請書(写)）
- ⑥ その他必要と認める書類

(2) 支給申請

特例子会社等設立促進助成金の支給を受けようとする事業主は、各支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期分の助成金について、当該支給対象期の末日の翌日から起算して1か月以内に、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に対し、必要な書類を添えて特例子会社等設立促進助成金支給申請書（以下「支給申請書」という。）を提出することが必要です。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができる場合があります。また、支給申請書に添付する書類は次のとおりです。

- ① 必須の添付書類
 - イ 特例子会社等設立促進助成金受給資格認定通知書(写)

- 前支給対象期に係る特例子会社等設立促進助成金支給決定通知書(写)(第2期及び第3期の支給対象期に係る申請の場合)
 - ハ 特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所であることを証明する書類
 - ニ 対象労働者であることを証明する書類(上記(1)③参照)
 - ホ 対象労働者に係る雇用契約書又は雇入れ通知書
 - ヘ 対象労働者に対して支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し
 - ト 対象労働者ごとに掲げる雇入れ日の属する月の出勤簿等
- ② 必要に応じて添付する書類
- イ 対象労働者の出勤簿
 - 事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類
 - ハ 就業規則、賃金規定等
 - ニ 最低賃金法(昭和34年法律第137号)第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けたことを示す書類
 - ホ その他必要と認める書類

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。