

# 経営革新正規雇用創出奨励金の手引（平成28年度版）

鳥取県は、長期安定的な雇用環境の創出を支援することを目的として、一定の条件を満たす事業所に鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金（以下「奨励金」といいます。）を支給します。

奨励金は、鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金支給要領（以下「支給要領」といいます。）により申請していただきますが、申請に当たっての注意点等をまとめましたので、参考にしてください。

**※本奨励金は、平成27年3月31日以前に経営革新計画を認定（承認）された企業を対象にした制度ですのでご注意ください。**

## 《目次》

（ページ）

1	奨励金の支給手続きの流れ	2
2	奨励金の金額積算の基本ルール	2
3	奨励金の仕組み	
(1)	奨励金支給の条件	2
(2)	奨励金の金額の積算方法等	4
ア	奨励金額の積算方法	4
イ	奨励金の対象となる正規雇用労働者数のカウント方法	4
(3)	奨励金の申請手続き	6
(4)	奨励金支給後の手続き（事業主都合による解雇にご注意ください）	6
(5)	その他	6
4	Q & A	
(1)	「正規雇用」の定義関係	7
(2)	奨励金の上限額関係	8
(3)	雇用保険被保険者数の純増判定関係	8
(4)	県外在住者の労働者などの考え方	9
(5)	正規雇用しても奨励金が支給されない場合	9
(6)	申請手続関係	11
(7)	他の雇用支援制度との併用	11
(8)	従業員の退職・解雇があったとき	12
5	平成27年度以降に経営革新計画が認定された企業への支援施策	12
6	奨励金申請書の提出先・奨励金に関するお問合せ先	12
資料		
	・鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金支給要領	13
	・1回目の申請に必要な書類の様式	18
	・2回目の申請に必要な書類の様式	19
	・1回目、2回目の申請に必要な書類の様式	20
	・提出書類チェックリスト	21
	・奨励金が支給された後に提出する書類の様式	25

鳥取県商工労働部企業支援課

平成28年4月

## 1 奨励金の支給手続きの流れ

- ① 平成27年3月31日までに経営革新計画（法定又は県版。以下同じ。）の認定を受けていること。（平成27年4月1日以降に経営革新計画の認定を受けた企業は、本奨励金の対象外です。別途正規雇用に係る補助制度を設けています⇒参照）
- ② 経営革新計画認定日以後に正規雇用を行う。（経営革新計画認定前に正規雇用した労働者は奨励金の対象外です）
- ③ 経営革新計画認定後に正規雇用を行い6か月が経過。→1回目の申請可能
- ④ 自社が奨励金の支給条件に合致するかチェック。
- ⑤ 6か月雇い続けた労働者が支給条件に合致するかチェック。
- ⑥ 奨励金の請求書を作成するとともに、就業規則、賃金台帳等の必要書類をそろえる。
- ⑦ ハローワークから雇用保険被保険者台帳を発行してもらう。
- ⑧ 県企業支援課に請求書その他必要書類を提出。
- ⑨ 県から奨励金の支給の可否が通知される。
- ⑩（奨励金支給可の場合）奨励金が請求書で指定した口座に振り込まれる。
- ⑪ 正規雇用を行い12か月が経過。→2回目の申請可能
- ⑫（2回目の奨励金申請手続きは1回目と同じ）
- ⑬ ②から1年6か月が経過したら、この間の離職状況を県に報告。  
（注）②から1年6か月が経過する前に事業主都合で従業員を解雇したときは、奨励金の返還が生じます（6ページ）

## 2 奨励金の金額積算の基本ルール

経営革新計画認定日と平成24年4月1日のどちらか遅い方の日から平成29年3月31日までの間に正規雇用した県内居住の労働者で6月（12月）以上継続して雇用した者の数（経営革新計画認定日と奨励金申請日の県内居住の雇用保険被保険者数を比較して増加した人数が上限）×50万円（正規雇用から6か月後と12か月後の2回支払）

《注意》奨励金が支給されるにはいくつかの条件を満たす必要があるほか、例外規定もあります。実際に奨励金がいくら支給されるかは、以下の3から5の項目を読んで判断してください。

## 3 奨励金の仕組み

### （1）奨励金支給の条件

正規雇用をした事実だけでは奨励金は支給できません。次の条件を全て満たしてください。  
（文中の「第〇条」は関連する支給要領の条文を指します）



#### 《条件1》奨励金を申請する事業所に関する条件

- 雇用保険適用事業所であること。（第3条）
- 事業所の所在地が鳥取県内であること。（第3条）
- 平成27年3月31日までに経営革新計画の認定を受けていること。（第3条）
- 賃金台帳、労働者名簿、出勤簿、現金出納帳、総勘定元帳等の法定帳簿類を備え付け、県の要請により提出できること。（第3条）
- 奨励金支給申請の対象となる労働者の雇用前日から起算して6月前の日から奨励金の支給決定日までの間に、雇用保険被保険者を事業主都合で解雇していないこと。（第10条）
- 平成24年4月1日以降に退職した方を再雇用していないこと。（第10条）
- 事業所として、奨励金支給申請の対象となる労働者の雇用前日から2年前の日から奨励金の支給決定日までの間に、重大な法令違反の事実（故意又は重大な過失によるものに限る）がないこと。（第10条）  
「重大な法令違反の事実」について詳しくは補足1へ
- 経営革新計画の進捗が図られていること。（第10条）  
どのような場合が「進捗が図られていない」に当たるかは補足2へ

- 賃金が適正に支払われていること。（第10条）  
《注意》就業規則、賃金規則、雇用契約書どおりに基本給、諸手当を支払っていますか？  
最低賃金以上の賃金を支払っていますか？
- 賃金支払い以外でも適正な雇用管理が行われていること。（第10条）  
《注意》厚生年金・健康保険に加入していますか？  
（法人である事業主及び従業員5人以上の個人事業主は原則強制加入です）  
雇用契約書記載の所定労働時間は労働基準法の基準の範囲内ですか？  
（最長1日8時間、週40時間が原則です）
- 暴力団と密接な関係にないこと（第11条）。

#### 《条件2》奨励金支給の対象となる労働者に関する条件

- 次の条件を全て満たす労働者＝正規雇用労働者であること。（第2条）
  - ・雇用期間の定めのない労働者であること。
  - ・1週間の所定労働時間が週30時間以上であること。
  - ・1週間の所定労働時間が同じ事業所に雇用される「他の通常の労働者」（いわゆる正社員）と同程度であること。
 「正規雇用労働者」については補足3へ
- 県内に居住する労働者であること。（第4条）
- 雇入日から起算して6月を超えて申請者に雇用されていること。（第4条）
- 基準日からH29.3.31の間に正規雇用されていること。（第4条）  
「基準日」については補足4へ  
《注意》基準日以前に正規雇用している場合でも、経営革新計画がH24.4.1時点で終了していない場合は経過措置が適用され支給対象になることがあります。担当にご相談ください。（支給要領附則2（H24.4.1））
- 風営法に係る業種の労働者ではないこと。（第4条）
- 雇用前日から2年前の日から奨励金の支給決定日までの間に、重大な法令違反の事実（故意又は重大な過失によるものに限る）がないこと。（第10条）  
「重大な法令違反の事実」については補足1へ

#### 《条件3》その他の条件

- 申請期限を守っていること。（第7条）  
（1回目：正規雇用した日から1年以内 2回目：正規雇用した日から1年6月以内）
- 奨励金支給申請の対象となる労働者を雇用した日の属する年度の4月1日時点で計画が終了していないこと。なお、新たに別の経営革新又は県版経営革新計画を策定し、承認・認定を受ければ、それ以降から対象事業主となります。（第3条）  
《例》H25.4.1で正規雇用、計画終了日がH25.4.30の場合・・・申請できます  
H25.4.1で正規雇用、計画終了日がH25.3.31の場合・・・申請できません
- 本奨励金以外に類似する県の奨励金を支給されていないこと。（第13条）  
「類似する県の奨励金」については補足5へ

---

#### 補足1 「重大な法令違反」とは

- 以下のようなケースを想定しています。
- ・補助事業の取消 ・食品偽装 ・労働基準法違反
  - ・その他奨励金を支給することが社会的に許容されないと県が判断する法令違反等

#### 補足2 「経営革新計画の進捗が図られていない」場合とは

経営革新計画の進捗状況が分かる以下の書類を提出してください。その上で、成果が著しく不良で、経営革新計画が実施的に中止又は廃止状態にあると疑われる場合は、その理由と対策を書面にて提出をお願いします。奨励金申請の時点で、既に経営革新計画が終了している場合で、著しく不良な成果で終了しているときは、その理由を書面にて提出をお願いします。

ア 法承認経営革新計画を実施する事業主は、申請時点までの実績を記載した法承認経営革新計画（別表2、別表3 本手引の20、21ページを参照）

※直近の決算期から半年以上経過しているときは、直近の月の試算表などを添付してください。

イ 県版経営革新計画を実施する事業主にあつては、申請時点までの実績を記載した県版経営革新計画（様式第2号（7）、（8）本手引の22ページを参照）

※直近の決算期から半年以上経過しているときは、直近の月の試算表などを添付してください。

### 補足3 正規雇用労働者の定義（他の通常の労働者との労働時間の比較について）

労働時間の比較の対象となる「同じ事業所に雇用される他の通常の労働者」とは、事業所において社会通念にしたがい「通常」と判断される労働者をいいます。この「通常」の判断は、業務の種類ごとに行い、「正社員」、「正職員」など、いわゆる正規型の労働者がいれば、その労働者をいいます。例えば、労働契約の期間の定めがない、長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系である、など雇用形態、賃金体系などを総合的に勘案して判断することになりますが、原則として、就業規則上の区分で正社員等に属しているかどうかで判断します。

### 補足4 基準日とは

平成24年4月1日と経営革新計画が承認された日を比較して遅い方の日です。

《例1》経営革新計画の承認日がH24.6.1→基準日はH24.6.1

《例2》経営革新計画承認日がH23.12.1→基準日はH24.4.1

### 補足5 併用を禁止する「類似する県の奨励金」

本奨励金を申請する労働者に対して以下に示す別の奨励金が支給されているときは、本奨励金を支給しません（ただし、これ以外にも併用不可となる場合もあるので、特に県の支援制度を利用している場合は、担当に事前に確認してください）。

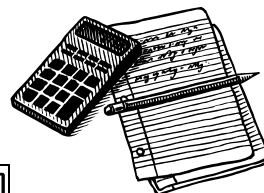
- ・働くぞ！頑張る企業を応援する鳥取県正規雇用創出奨励金
- ・大量雇用創出奨励金
- ・重点分野職場体験型雇用事業
- ・専門的技術者等正規雇用促進事業（県トライアル雇用制度）
- ・労働移動受入奨励金
- ・とっとり！JUターン就業助成金

### 【国や他の地方公共団体の類似する奨励金との併用について】

県としては、国や他の地方公共団体の類似の制度との併用は認めます。しかし、国や他の地方公共団体は、本奨励金との併用を認めていない場合があるので、併用しようとする制度の所管機関に確認してください。

## （2）奨励金の金額の積算方法等

### ア 奨励金額の積算方法（第6条）



**正規雇用労働者1名当たり50万円×2回**

○一人の正規雇用労働者につき6月毎の雇用実績に応じて50万円を2回に分けて支払います。

○ただし申請日直近6月の賃金（基本給、諸手当）の合計が50万円未満の場合は直近6月の賃金の額が上限です（育児・介護休業により賃金が50万円未満となった場合などは除く→詳細はQ&AのQ6-1、Q6-2を参照）。

### イ 奨励金の対象となる正規雇用労働者数のカウント方法（第5条）

基準日からH29.3.31までの間に正規雇用して6か月以上経過した

## 労働者（県内居住者であること）の数（人数上限あり）

### 【申請できる人数の上限の計算方法】

#### （ア）事業所として初めて奨励金の申請するときの上限人数

経営革新計画が認定された日時点の県内に居住する雇用保険被保険者数（＝基準人数）と奨励金申請日時点の県内に居住する雇用保険被保険者数を比較して増加した数

（注）正規雇用後に別の労働者が離職した場合はご注意ください。

#### 《奨励金額の計算例》

経営革新計画が認定された日の県内雇用保険被保険者数：5人・・・①←基準人数

奨励金申請日時点の県内雇用保険被保険者数：8人・・・②

② - ①（奨励金申請上限人数）：3人・・・③

基準日からH29.3.31までの間に正規雇用し6月以上経過した労働者数：2人・・・④

奨励金申請人数（③、④いずれか小さい方の値）：2人

奨励金申請額（2人×50万円）：100万円

#### （イ）直近3年間に奨励金の支給を受けていて、新たに別の正規雇用労働者に係る1回目の奨励金を申請するときの上限人数（本奨励金と類似する県奨励金（補足5参照）を受けているときも同様）

一番最近の奨励金申請時に使用した基準人数にその際に支給決定された人数を加えた数と、今回の奨励金申請日時点の県内に居住する雇用保険被保険者数を比較して増加した数

#### 《奨励金額の計算例》

一番最近の奨励金申請時に使用した基準人数：5人・・・①

一番最近に奨励金が支給決定された人数：2人・・・②

① + ②：7人・・・③←基準人数

今回の奨励金申請日時点の県内雇用保険被保険者数：8人・・・④

④ - ③（奨励金申請上限人数）：1人・・・⑤

基準日からH29.3.31までの間に正規雇用し6月以上経過した労働者数：2人・・・⑥

奨励金申請人数（⑤、⑥いずれか小さい方の値が上限）：1人

奨励金申請額（1人×50万円）：50万円

※一番最近の奨励金申請時に使用した基準人数やその時支給決定された人数が分からないときは担当にお問い合わせください。

#### （ウ）ある正規雇用労働者について2回目の奨励金の申請するときの上限人数

1回目の奨励金申請時に使用した基準人数と2回目の奨励金申請日時点の県内に居住する雇用保険被保険者数を比較して増加した数（1回目と2回目の間に別の正規雇用労働者について奨励金の申請を行っていても、上記（イ）は適用しません）

#### 《奨励金額の計算例》

1回目の奨励金申請時に使用した基準人数：5人・・・①←基準人数

2回目奨励金申請日時点の県内雇用保険被保険者数：8人・・・②

② - ①（奨励金申請限度人数）：3人・・・③

基準日からH29.3.31までの間に正規雇用し12月以上経過した労働者数：2人・・・④

奨励金申請人数（③、④いずれか小さい方の値が上限）：2人

奨励金申請額（2人×50万円）：100万円

※1回目の基準人数が分からないときは担当にお問い合わせください。

《注意》いずれの場合も正規雇用労働者が増加しても雇用保険被保険者が増減なし又は減少した時は、奨励金は支給できません。

[奨励金が支給されない例]

経営革新計画が認定された日の県内雇用保険被保険者数： 5人・・・①←基準人数  
奨励金申請日時点の県内雇用保険被保険者数： 4人・・・②  
② - ① (奨励金申請限度人数)： ▲1人・・・③←減少  
基準日からH29.3.31までの間に正規雇用し6月以上経過した労働者数： 1人・・・④  
奨励金申請人数 (③、④いずれか小さい方の値が上限)： 0人  
奨励金申請額 (0人×50万円)： 0円

### (3) 奨励金の申請手続き

#### ア 申請書を提出する時期 (第7条)

1回目は6か月の雇用実績達成後、6か月以内に申請してください。

2回目は12か月の雇用実績達成後、6か月以内に申請してください。

《注意1》申請期間を過ぎると奨励金は支給できません。お忘れ無いようお願いします。

《注意2》雇用開始直後の申請ではなく6か月の雇用実績達成後に1回目の申請です。

#### イ 申請に必要な書類 (第8条)

巻末に必要な書類の一覧表を付けているので、申請前にそろっているか必ずご確認ください。書類が不足していると支給要件を満たしているか審査ができないので、支給の決定ができません (奨励金の振り込みがその分遅くなります)。

特に第6号に記載する「対象労働者の雇入れの日の6ヶ月前から申請日までの期間に係る公共職業安定所が発行する雇用保険の被保険者台帳」については、退職した労働者及びその退職理由を客観的に確認するための書類であるため、退職者も含め当該期間中に在職していた全ての者の情報が掲載されているものを取得してください。

《例》H24.7.1に雇用した者に対する申請をH25.1.20に申請する場合、H24.1.1～H25.1.20の期間を指定して、雇用保険の被保険者台帳を発行してもらってください。

事業所別被保険者台帳照会		1頁
区分等コード	×××	指定期間 H240101-H2501020
事業所番号	××××-××××	雇入日の6か月前から申請日までの期間を指定して発行してもらうこと。この期間に事業主都合での解雇があれば奨励金は支給できません。(第10条)
最終離職年月日	H××××××	
事業所名称	カブシキイシャ×× 株式会社 ××	

### (4) 奨励金支給後の手続き (事業主都合による解雇にご注意ください)

○奨励金の支給決定後、奨励金の対象となった労働者を雇い入れてから1年6月が経過するまでの期間の全従業員 (奨励金の対象とならなかった者を含みます) の離職状況を指定様式により県に報告してください (第12条 様式は本手引の24ページ参照)。

○この期間中に事業主都合の解雇が生じているときは、奨励金の全部又は一部を返還していただくことになるので、ご注意ください (第12条)。「事業主都合の解雇」の事実、公共職業安定所が発行する雇用保険の被保険者台帳により確認します。

なお、労働者本人が自己都合で退職したときは返還はありません。

### (5) その他

○奨励金の支給要件を満たしていても、この奨励金の制度趣旨に沿わないことが明らかな場合は、支給しません。(第10条)

○偽り、その他不正の行為によって奨励金の支給を受けていたとき、支給すべき額を超え

て奨励金の支給されていたときは、奨励金の全部又は一部の返還が生じます(第12条)。

## 4 Q & A



### (1) 「正規雇用」の定義関係

Q1-1 奨励金の支給対象となる正規雇用労働者の定義に「1週間の所定労働時間が同じ事業所に雇用される他の通常の労働者と同程度であること。」とありますが、「他の通常の労働者」とは誰を指すのですか。

A 「正社員」、「正職員」など、いわゆる正規型の労働者（労働契約の期間の定めがない、長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系である）を指します。原則として、就業規則上の区分で正社員等に属しているかどうかで判断します。（補足3（4ページ）参照）

Q1-2 我が社には雇用保険の被保険者になっているパートやアルバイトの社員がいますが、奨励金の対象となりますか。

A 奨励金の支給対象となる正規雇用労働者の定義の一つを「1週間の所定労働時間が同じ事業所に雇用される他の通常の労働者と同程度であること。」としていますが、この「他の通常の労働者」とはいわゆる「正社員」を指します。従って、通常、正社員よりも所定労働時間が短いパート、アルバイトと称される労働者は対象にはなりません。（例外：Q2-1参照）

Q1-3 （Q1-1に関連して）我が社の就業規則では「正社員」も「パート」も「バイト」も区別していません。

A 誰が「正社員」（通常の労働者）なのか就業規則から判断できないときは、次を目安として考えます（ただし賃金体系なども総合的にみて判断します。）。

- ① フルタイムの基幹的な働き方をしている者を「通常の労働者」とします。
- ② ①に該当する労働者がいない場合は、事業所における1週間の所定労働時間が最長の者を「通常の労働者」とします。

Q1-4 （Q1-2に関連して）従業員10人未満の小規模事業所なので労働基準法上の就業規則の作成義務がなく、就業規則を作っていません。

A Q1-3の回答と同じ。

Q2-1 出産や育児、病気等により、一時的に休業・短時間勤務となり、労働時間が他の通常の労働者より短くなった者がいますが、奨励金の対象となりますか。

A 休業・短時間勤務の原因となった出産や育児、病気等の事実を証明する書類を提出してください。その書類で客観的にその事実が確認できれば、条件を満たすものと判断します。

Q2-2 （Q2-1に関連して）「出産や育児、病気等の事実を証明する書類」とは具体的に何を指すのでしょうか。

A まずは担当にご相談ください（例えば次のような書類が考えられます）。

- ① 出産、育児による休業、休暇
  - ・育児休業給付金が支給されたことを証する書類の写し
  - ・出産手当金が支給されたことを証する書類の写し
  - ・母子健康手帳の写し
- ② 介護による休業、休暇
  - ・介護休業給付金が支給されたことを証する書類の写し
  - ・介護を行った要介護者に係る介護保険被保険者証の写し
- ③ 私傷病、労働災害による休業
  - ・傷病手当金が支給されたことを証する書類の写し
  - ・休業補償給付（休業給付）が支給されたことを証する書類の写し

**Q3 非正規雇用労働者を、基準日からH29.3.31までの間に正規雇用者に切り替えました。この場合、奨励金の対象労働者となりますか。**

A 次の条件を全て満たせば対象とします。ただし、奨励金が支給されるには、雇用保険被保険者数の純増が必要です。

- ・雇用契約の変更を明示した書類及び賃金台帳上そのことが確認できること。
- ・正規雇用者に切り替えた日から6か月以上の雇用実績があること（1回目の奨励金を非正規雇用から6か月以上の雇用実績により支給されている場合及び本手引施行前に商工団体等から非正規雇用から6か月以上の雇用実績により支給されると説明を受けている場合は、「非正規雇用から6か月以上の雇用実績」を条件とします）。

※基準日前から非正規雇用者であっても同様に整理します。

**Q4 試用期間を設けて採用した者を基準日からH29.3.31までの間に正規雇用者として正式に採用しました。この場合、奨励金の対象労働者となりますか。**

A 次の条件を全て満たせば対象とします。

- ・雇用契約の変更を明示した書類及び賃金台帳上そのことが確認できること。
- ・正規雇用者に切り替えた日から6か月以上の雇用実績があること（1回目の奨励金を試用開始から6か月以上の雇用実績により支給されている場合及び本手引施行前に商工団体等から試用開始から6か月以上の雇用実績により支給されると説明を受けている場合は、「試用開始から6か月以上の雇用実績」を条件とします）。

※基準日前から試用期間が始まっても同様に整理します。

**Q5 経営革新計画の期間終了後に正規雇用した従業員は奨励金の対象になりますか。**

A 経営革新計画の期間最終日が属する年度の3月31日までの雇用であれば対象です。

## **（2）奨励金の上限額関係**

**Q6-1 奨励金の額は1回一人当たり50万円と聞いていたのに、支給されるのは50万円未満になると言われた。なぜか。**

A 支給要領第6条第3項で、申請時点における直近6月の賃金支給総額（手当及び賞与を含む）が50万円に満たないときは、直近6月の賃金支給総額を奨励金の上限としています。

**Q6-2 （Q6-1に関連して）正規雇用はしたものの、その後育児休業に入ってしまった、その間の賃金は支給しておらず（賃金規則でも無給と規定）、直近6月の賃金支給総額が50万円未満となります。この場合でも、奨励金の額は50万円未満になるのでしょうか。**

A 休業・短時間勤務の原因となった出産や育児、病気等の事実を証明する書類を提出してください。その書類で客観的にその事実が確認できれば、50万円の支給とします。

**Q6-3 （Q6-2に関連して）「出産や育児、病気等の事実を証明する書類」とは具体的に何を指すのでしょうか。**

A Q2-2の回答に同じ。

## **（3）雇用保険被保険者数の純増判定関係**

**Q7 現在、雇用保険被保険者数が増加していませんが、奨励金支給申請日直前に新規に雇用したので、実態としては増加しています（まだ雇用保険の被保険者台帳に反映されていない）。申請できますか。**

A 雇用保険の被保険者台帳に反映されてから申請をしてください。

**Q8 個人事業主です。雇用保険の被保険者となっていた息子夫婦に事業承継したいのですが、この場合、息子夫婦は雇用保険の被保険者ではなくなり、被保険者数が減少してしまいます（雇用保険の制度上、代表者や代表者と利益をともにする者は、雇用保険には**



加入できない)。

A 雇用保険被保険者数の純増判定は、台帳記載の数字により機械的に判断するので、この場合の息子夫妻は被保険者数の人数に計上しません。

同様に法人において、もともと被保険者であった従業員を取締役に昇格させた場合、取締役を新規に迎え入れた場合等も雇用保険の被保険者にはならないため、被保険者数の人数に計上しません。

Q9 新規に65歳以上の労働者を正規雇用したのですが、制度上、雇用保険に加入できません。被保険者としてカウントはできないのでしょうか。

A 雇用保険の被保険者ではないため被保険者数の人数に計上しません。

Q10 県外在住者の被保険者はカウントの対象となりますか。

A 純増判定の対象は、県内に在住する雇用保険被保険者なので、県外在住者の人数の増減は考慮しません。

#### (4) 県外在住の労働者などの考え方

Q11 県外の支店で県内居住者を新規に正規雇用した場合、奨励金の対象になりますか。

A 本制度は、県内事業所での雇用を対象とした制度であるため、対象になりません。

Q12 基準日前から我が社の正規雇用労働者で県外に在住していた者が、このたび県内に転居しました。県内の正規雇用労働者数は増えるので、奨励金の対象になりますか。

A 新規の正規雇用ではないため、奨励金の対象とはなりません。ただし、事業集約等を目的として県外事業所から県内事業所への移転に伴い、県外在住者が県内に住民票を移した場合は、対象とします。(この場合、1人当たり最大計50万円の支給)

Q13 他社を吸収合併し、これにより正規雇用者数が増えた場合、吸収された会社の正規雇用労働者は奨励金の支給対象となりますか。

A 支給要領第4条第2項の規定に準じ、以下のとおりとします。

(1) 県外事業所から県内事業所に従業員を移転させる場合で、その労働者が県外から県内に住民票(住所)を移し、吸収する側の会社(経営革新計画の認定を受けている会社)に6か月以上雇用された場合、対象労働者とする。

(2) この場合の支給金額は、最大計50万円とする。

※ (1)に該当しない場合は、支給対象としません。



#### (5) 正規雇用をしても奨励金が支給されない場合

Q14 基準日からH29.3.31の間に新規正規雇用を行ったのに、奨励金の対象ではないと言われた。なぜか。

A 本手引の「3 奨励金の仕組み」にも書いたとおり、正規雇用をただけでは奨励金は支給されません。複数の条件を全て満たしたときに支給対象と判断します。

★次のような事例には該当しませんか・・・

【事例1】雇用保険の被保険者数が増加していない

《例》 ※カッコ内の数字は雇用保険被保険者数。

4月1日：経営革新計画認定

5月1日：新たに2名(県内居住者)を正規雇用(+2)

6月1日：1名の非正規雇用労働者(県内居住者)が自己都合で退職(-1)

8月1日：1名の正規雇用労働者(県内居住者)が定年退職(-1)

11月2日：奨励金申請(+2-1-1=増加ゼロ=奨励金なし)

→労働者の退職理由に関わらず雇用保険被保険者数が増加していなければ対象外。

【事例2】不適正な雇用管理をしていたり、申請手続きに問題がある

- ・法人なのに健康保険・厚生年金に加入していない
- ・賃金を時給換算すると最低賃金に達していない

- ・賃金台帳、労働者名簿、雇用契約書を作っていない
- ・奨励金の申請期限を過ぎていた
- ・最近事業主都合で従業員を解雇した
- ・労働者の雇入日が属する年度の4月1日の時点で経営革新計画が終了していた
- ・経営革新計画の認定を受けたものの、計画を廃止した（あるいは進捗させないまま放置し、事実上廃止、中止の状態になっている）

**Q15 正規雇用から6月経過した時点では雇用保険の被保険者数は経営革新計画の認定日よりも増加していたが、その後自己都合の離職者が出てしまい、申請時には、雇用保険の被保険者数が経営革新計画の認定日の被保険者数と同じになった。この場合は奨励金は支給されるのか。**

A 経営革新計画の認定日と、**奨励金の申請日**の雇用保険被保険者数（県内居住者）を比較して純増していることが条件なので、対象となりません。正規雇用から6月・12月経過した時点では雇用保険被保険者数（県内居住者）が増加していても、その後実際に申請するまでの間に減少し、純増の事実が無くなれば、奨励金は支給できません。

**Q16 奨励金の条件に、適正な労務管理が行われていることとありますが、小規模な会社なので法律どおり管理できているか自信がありません。**

A 奨励金は県民、国民の皆様からの税金を財源としているので、労働基準法その他労働関係法規を遵守し、適正な労務管理をされていることを支給要件としています（第10条）。  
なお、労務管理の相談窓口として「最低賃金総合相談支援センター」、「鳥取県中小企業労働相談所」（みなくる）があるので、ご活用ください（相談無料・秘密厳守）。

#### 【各相談窓口の連絡先】

① **鳥取県最低賃金総合相談支援センター（鳥取県社会保険労務士会）**  
（鳥取市富安1-152 田中ビル1号館4階）

《相談時間》 月20日程度開設 午前9時から午後5時

《電話番号》 0857-26-0835

※開設日等詳細は電話かホームページ（[http://www.sr-tottori.net/minimum\\_wages.html](http://www.sr-tottori.net/minimum_wages.html)）でご確認ください。

② **鳥取県中小企業労働相談所（みなくる）**

《相談時間》 月曜日～金曜日 午前9時30分から午後6時（祝日、年末年始除く）

※窓口によっては土曜日も開所している場合もございますので詳細は下記窓口までご相談ください。

《電話番号》

フリーダイヤル：0120-451-783

みなくる鳥取：0857-25-3000

みなくる倉吉：0858-23-6131

みなくる米子：0859-31-8785

《メールアドレス》 minakuru@roufuku.jp

※「みなくる」は県委託事業として鳥取県労働者福祉協議会が管理運営しています。

## (6) 申請手続関係

Q17 奨励金を申請するためにどんな書類が必要ですか。

A 巻末に、必要書類の一覧表を載せているのでご覧ください。

Q18 奨励金申請書の様式はどこで入手できますか。

A 鳥取県庁ホームページ(とりネット)からワード形式の様式をダウンロードできます。

アドレス：<http://www.pref.tottori.lg.jp/193874.htm>

(トップページ→商工労働部→企業支援課→経営革新計画→鳥取県経営革新正規雇用奨励金)

Q19 奨励金申請書はどこへ提出するのですか。

A 後掲の「6 奨励金の奨励金申請書の提出先・奨励金に関するお問合せ先」をご覧ください。

Q20 正規雇用から6か月経過後又は1年経過後すぐに申請してもよいですか。

A 可能ですが、書面により6か月間又は1年間の雇用実態・実績等を確認します。このための提出書類である各時点までの給与明細が準備できてから申請してください。

Q21 基準日からH29.3.31までの間に正規雇用をしましたが、6か月経過する頃には、経営革新計画の期間が終わっています。申請はできますか。

A 正規雇用した日の属する年度の4月1日の時点で経営革新計画が終了していなければ申請は可能です(平成29年度の申請になる場合は、平成29年度の本奨励金予算が議会で議決されることが前提です)。

Q22 うっかりしていて申請期限を過ぎてしまいました。何とかありませんか。

A 申請期限を過ぎた場合は支給できません。

Q23 奨励金支給申請の対象となる労働者が複数いるのですが、何人かは申請期間を過ぎてしまいました。この場合は申請できますか。

A 基準人数から増加した人数のうち、申請期間内の奨励金の対象となる労働者の人数分のみ支給します。(既に支給した奨励金の対象となる労働者は除く。)

Q24 複数の事業主のグループで経営革新計画の承認を受けています。奨励金の計算方法や申請の方法はどうなりますか。

A 代表企業が申請を行い、各事業主の雇用保険の被保険者台帳に記載の人数を合算した人数により増減をカウントします。なお、奨励金の支給は、グループの代表企業に対して行います。

## (7) 他の雇用支援制度との併用

Q25 労働局から××雇用奨励金を支給されているのですが、本奨励金も申請できますか。

A 申請できます。労働局、ハローワークその他国の機関が支給する雇用関係の支援制度との併用制限はありません。

Q26 鳥取県庁〇〇課から△△雇用奨励金を支給されているのですが、本奨励金も申請できますか。

A 申請できますが、制限があります。

①県の他部局が所管する正規雇用奨励金制度の対象に既になっている労働者は、本奨励金の対象となりません(第13条)。

②雇用保険被保険者数の純増判定の際には、経営革新計画認定日の被保険者数に、当該他部局所管制度で対象となった人数を加算し、その数と本奨励金申請日時点の被保険者数を比較します(奨励金の申請可能人数が少なくなります)。→上記3-(2)-イ-(イ)を参照してください。

## (8) 従業員の退職・解雇があったとき

Q27 以前奨励金の対象となった正規雇用労働者が一身上の都合で退職したいと言っています。退職したら奨励金を返還しなければなりませんか。

A 自己都合での退職なので、返還の必要はありません。

Q28 先日奨励金を支給されましたが、会社の経営が思わしくなく、奨励金の対象となっていない従業員を1名解雇したいのですが、この場合は奨励金の返還が必要ですか。

A 奨励金の支給対象となった労働者の雇入日から1年6月を経過する日以前に、**事業主都合で労働者**（この「労働者」は奨励金の支給対象となっていない方も含みます）**を解雇する場合は、奨励金の支給決定を取り消し、全部又は一部を返還していただきます。**

Q29 県外支店の従業員を会社都合で解雇する場合は、奨励金の返還が必要になるのでしょうか。

A 就業地や居住地が県外であっても、奨励金の支給対象となった労働者の雇入日から1年6月を経過する日以前に、事業主都合で労働者を解雇する場合は、奨励金の支給決定を取り消し、全部又は一部を返還していただきます。

Q30 無断欠勤を続け音信不通となった従業員を解雇しましたが、このように事業主側に責任のない場合でも、「事業主都合の解雇」であれば奨励金の返還が必要になるのでしょうか。

A ハローワークが「重責解雇」と認めた場合など、事業主に責任の無いことが明らかな場合は、奨励金の取り消し・返還等を求めませんが、個別に判断するので、まずは担当にご相談ください。

## 5 平成27年度以降に経営革新計画が認定された企業への支援施策

本奨励金は、**平成27年3月31日以前**に経営革新計画を認定された企業を対象に、正規雇用を支援するものです。

平成27年4月1日以降に経営革新計画を認定された企業への正規雇用支援施策としては、「経営革新総合支援事業」の補助メニューで支援します。

詳しくは、計画認定の窓口となった商工団体にお問い合わせください。

## 6 奨励金申請書の提出先・奨励金に関するお問合せ先

〒680-8570

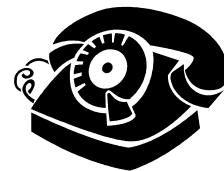
鳥取県鳥取市東町1丁目220番地

鳥取県商工労働部企業支援課

電話：0857-26-7241、7242

ホームページ：<http://www.pref.tottori.lg.jp/193874.htm>

(とりネットトップページ→商工労働部→企業支援課→経営革新計画→鳥取県経営革新正規雇用奨励金)



※奨励金の申請書は郵送でも受け付けます。

奨励金について、何か分からないことがあれば  
上記担当までご相談ください。

## (趣旨)

第1条 この要領は、長期安定的な雇用環境の創出を支援することを目的として、新たに県内在住者の正規雇用に努めた事業主に鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金(以下「奨励金」という。)を支給するために必要な事項を定める。

## (定義)

第2条 この要領において「正規雇用者」とは、雇用期間の定めのない雇用者であつて、1週間の所定労働時間が週30時間以上で同一の事業所に雇用される他の通常の労働者の1週間の所定労働時間と同程度である者をいう。

2 この要領において「部長等」とは、商工労働部長又は商工労働部企業支援課長をいう。

## (支給対象事業主の要件)

第3条 奨励金は、次の各号のいずれにも該当する事業主(以下「対象事業主」という。)が、次条に掲げる対象労働者を新たに正規雇用者として雇入れ、及び雇入れの日から起算して6月以上継続して雇用した場合で、部長等の支給決定を受けた場合に予算の範囲内で当該対象事業主に対して支給するものとする。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- (2) 県内に所在する事業所の事業主であること。
- (3) 次のいずれかに該当する事業主であること。

ア 平成27年3月31日以前に中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律(平成11年法律第18号。以下「新事業活動促進法」という。)第9条の規定に基づき、知事の承認を受けた経営革新計画(以下「法承認経営革新計画」という。)を有する事業主(次条に規定する対象労働者を雇用した日の属する年度の前年度末日以前に、法承認経営革新計画の期間が終了している事業主を除く。)

イ 平成27年3月31日以前に鳥取県版経営革新計画認定要領(平成24年3月23日付第201100193527号鳥取県商工労働部長通知。以下「認定要領」という。)第6条第1項の規定により、知事の認定を受けた鳥取県版経営革新計画(以下「県版経営革新計画」という。)を有する事業主(次条に規定する対象労働者を雇用した日の属する年度の前年度末日以前に、県版経営革新計画の期間が終了している事業主を除く。)

- (4) 貸金台帳、労働者名簿、出勤簿、現金出納帳、総勘定元帳等の法定帳簿類等を備え付け、県の要請により提出することができる事業主であること。

## (対象労働者に係る要件)

第4条 奨励金の支給の対象となる労働者(以下「対象労働者」という。)は、次のいずれにも該当する正規雇用者とする。

- (1) 県内に在住する正規雇用者
- (2) 6月を超えて対象事業主に雇用される正規雇用者
- (3) 平成24年4月1日又は法承認経営革新計画の承認若しくは県版経営革新計画の認定の日(以下「計画承認等の日」という。)のいずれか遅い日(以下「基準日」という。)以降、かつ平成29年3月31日以前に新たに雇入れられた正規雇用者
- (4) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和23年法律第122号)第2条第1項に規定する業種の事業に従事する労働者でないこと。

2 前項に定めるもののほか、事業集約等を目的として、親会社、子会社及び関連会社(財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則(昭和38年大蔵省令第59号)第8条に定める親会社、子会社及び関連会社をいう。以下「関連会社等」という。)相互間で労働者の移動を行う場合であつて、県外に所在する事業所から県内に所在する事業所に従業員を移転させるときは、移転させる正規雇用者で県内の事業所において6ヶ月を超えて対象事業主に雇用される者で、基準日以降、かつ平成29年3月31日以前に県内に移転し、県内に住民票を移した正規雇用者も対象労働者とする。

3 前2項に定めるもののほか、基準日以降に対象事業主の関連会社等で新たに雇用された者であつて転籍により対象事業主と新たに労働契約を結んだ正規雇用者も対象労働者とする。

(対象労働者の調整)

- 第5条 対象労働者として算入できる人数は、計画承認等の日時点において雇用していた県内の雇用保険の被保険者の総数(計画承認等の日に雇用した者がいる場合はその人数を除く。)を基準人数として、奨励金の申請の日時点における県内の雇用保険の被保険者の総数が基準人数を上回る人数のうち、前条の要件を満たす正規雇用者の人数とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、同一の法承認経営革新計画又は申請の日から直近3年以内に本奨励金又は県からの他の制度による類似の奨励金の支給を受けた対象事業主が申請する場合は、直近の支給申請時点における基準人数に直近の支給人数を加えた人数を基準人数とする。ただし、同一の対象労働者に対して2回目の支給をする場合には、当該対象労働者の1回目の支給申請時点における基準人数を2回目の基準人数とする。
- 3 前条第2項及び第3項の規定による対象労働者を含めて申請する場合で、県内に対象事業主の関連会社等の事業所が所在する場合は、第1項の基準人数については、県内に所在する関連会社等の雇用保険の被保険者も含めることとする。

(支給限度額)

- 第6条 奨励金の支給額は、対象労働者1人につき100万円を限度とし、雇入れの日から起算して6月経過後及び1年経過後にそれぞれ50万円を支給する。
- 2 前項の規定にかかわらず、事業集約等により同一事業主が系列の県外に所在する関連会社等から県内に所在する関連会社等に従業員を移転させる場合の奨励金の支給額は、対象労働者1人につき50万円を限度とし、雇入れの日から起算して6月経過後及び1年経過後にそれぞれ25万円を支給する。
- 3 前2項の規定にかかわらず、対象労働者の申請時点における直近6月の賃金支給総額(手当及び賞与含む。)が、奨励金の支給額に満たない場合は、直近6月の賃金支給総額を上限として奨励金を支給する。

(支給申請期間)

- 第7条 対象労働者に対する奨励金の支給の申請は、対象労働者の雇入れの日又は移転の日から起算して6月を経過した日及び1年を経過した日からそれぞれ6月以内に行うものとする。

(支給の申請方法)

- 第8条 奨励金の申請を行う対象事業主(以下「申請事業主」という。)は、鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金支給申請書(対象労働者の雇入れの日から6月経過後の申請は様式第1号、1年経過後の申請は様式第2号。以下「支給申請書」という。)に次の各号に掲げる書類を添えて部長等に提出しなければならない。
- (1) 対象事業主に係る次のいずれかに掲げる書類
- ア 法承認経営革新計画を有する事業主にあつては、その承認通知書の写し及び申請時点までの実績を記載した法承認経営革新計画(別表2、別表3)
- イ 県版経営革新計画を有する事業主にあつては、その認定書の写し及び申請時点までの実績を記載した県版経営革新計画(様式第2号(7)、(8))
- (2) 対象労働者に係る次のアからエまでに掲げる書類
- ア 対象労働者個別表(様式第3号)
- イ 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書の写し
- ウ 勤務時間、勤務場所(所属)、勤務内容、賃金の額、手当等の種類、雇入れ年月日等が明らかになる採用時からの労働条件を明示した雇入れ通知書又は雇用契約書の写し
- エ 支払われた賃金等の額が明確に記載された賃金台帳の写し
- (3) 対象労働者が雇用される事業所の就業規則及び賃金規則
- (4) 計画承認等の日時点の県内事業所における雇用保険の被保険者である労働者名簿及び公共職業安定所が発行する事業所別被保険者台帳
- (5) 奨励金申請時の県内事業所における雇用保険の被保険者である労働者名簿及び公共職業安定所が発行する事業所別被保険者台帳
- (6) 対象労働者の雇入れの日の6月前から申請日までの期間に係る公共職業安定所が発行する事業所別被保険者台帳(当該期間中に在職していた全ての者の情報が掲載されているものであること)
- (7) 第1号ア又はイの書類について、申請時点での実績が、計画から大きく乖離している場合においては、その原因分析、今後の方針・事業計画等を整理した書類

(8) 前各号の他、部長等が必要と認める書類

- 2 申請事業主は、社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）第2条第1項第1号の1及び第2号に基づき社会保険労務士等を選任し、奨励金等の申請書の作成及び申請の手続を代わって行わせることができるものとする。

(支給の決定等)

第9条 部長等は、提出された支給申請書の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤、添付書類の不備等がないか点検し、適正なものであると認めた場合はこれを受理する。

- 2 部長等は、受理した支給申請書について、本要領に基づき審査し、適正であると認められるときは奨励金の支給を決定するものとする。
- 3 部長等は、前項又は次条により奨励金の支給又は不支給を決定したときは、申請事業主に対して、鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金支給（不支給）決定通知書（支給の場合は様式第4号、不支給の場合は様式第5号）により、当該申請書を受理した日から60日以内に通知するものとする。
- 4 部長等は、奨励金の支給決定を行ったときは、支給決定額を申請事業主が指定した金融機関の口座に速やかに振り込むものとする。

(不支給要件)

第10条 対象事業主からの申請であっても、部長等は、次の各号のいずれかに該当する場合は奨励金の全部又は一部を支給しないものとする。

(1) 申請事業主が、対象労働者の雇入れの日又は移転の日の前日から起算して6月前の日から奨励金の支給決定日までの間において、雇用する労働者で雇用保険の被保険者を事業主都合により解雇した場合（対象労働者が自己都合等により退職した場合は除く。）

(2) 申請事業主が、平成24年4月1日以降に離職した者を再び雇い入れた場合

(3) 申請事業主又は対象労働者が、対象労働者の雇入れの日又は移転の日の前日から起算して2年前の日から奨励金の支給決定日までの間において、法令に違反する重大な事実（故意又は重大な過失によるものに限る。）があると認められる場合

- 2 前項に定めるもののほか、次の各号に該当すると認められ、奨励金を支給することが適切でないとして部長等が判断する場合は、奨励金の全部又は一部を支給しないことができるものとする。

(1) 計画の進捗が図られておらず、そのことに対して適切な対応が取られていない場合

(2) 賃金の支払が行われていない場合

(3) 前号に掲げるものの外、適正な雇用管理を行っていない場合

(4) その他、第1条に規定するこの制度の趣旨に沿わないことが明らかである場合

(暴力団等の排除)

第11条 第9条の規定にかかわらず、部長等は、申請事業主が次の各号のいずれかに該当する場合、奨励金の全部又は一部を支給しないものとする。

(1) 暴力団（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号。以下「暴対法」という。）第2条第2号に規定する暴力団をいう。以下同じ。）

(2) 暴力団員（暴対法第2条第6号に規定する暴力団員をいう。以下同じ。）

(3) 暴力団若しくは暴力団員の利益につながる活動を行い、又は暴力団若しくは暴力団員と密接な関係を有するもの。

(奨励金の返還)

第12条 部長等は、奨励金の支給を受けた対象事業主が次の各号のいずれかに該当する場合は、鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金支給決定取消・返還通知書（様式第6号）により、当該対象事業主に対して支給決定した奨励金の全部又は一部について支給決定を取り消し、返還させる旨の通知を行うものとする。

(1) 偽りその他不正の行為によって支給を受けた場合

(2) 支給すべき額を超えて支給を受けた場合

(3) 対象労働者を雇入れた日から起算し1年6月を経過する日以前に事業主都合で労働者（対象労働者以外の労働者を含む。）を解雇した場合

(労働者の雇用状況の報告)

第12条の2 奨励金の支給を受けた申請事業主は、支給を受けた対象労働者を雇入れ等した日

から起算して1年6月が経過するまでの間に当該申請事業主の事業所に在籍した労働者（対象労働者以外の労働者を含む。）の雇用状況について、様式第7号により部長等に報告しなければならない。

- 2 前項の報告は、支給を受けた対象労働者を雇入れ等した日から起算して1年6月が経過してから1月以内に報告するものとする。
- 3 前2項の規定に関わらず、申請事業主が新たに別の対象労働者の奨励金の申請を行うために第8条の規定に基づき提出した公共職業安定所が発行する事業所別被保険者台帳によって、それまでに奨励金の支給を受けた対象労働者を雇入れ等した日から起算して1年6月が経過するまでの間に当該申請事業主の事業所に在籍した労働者（対象労働者以外の労働者を含む。）の雇用状況が判明するときは、様式第7号による報告は省略できるものとする。

（調整）

第13条 申請事業主が同一の対象労働者について、県からの他の制度による類似の奨励金等を受けている場合は、奨励金を支給しないものとする。

（その他）

第14条 この要領に定めるもののほか、必要な事項については別途商工労働部長が定める。

附則

（施行期日）

- 1 この要領は、平成24年4月1日から施行する。

（経過措置）

- 2 平成23年11月9日現在の働くぞ！頑張る企業を応援する鳥取県正規雇用創出奨励金支給要領（平成23年3月29日付第201000204602号商工労働部長通知。以下「働くぞ支給要領」という。）第3条第1項第3号ウの規定に該当する事業主で、平成24年3月31日までに、同要領第3条から第5条までに規定する奨励金の支給要件を満たした事業主は、この要領の第3条から第5条までの規定を満すものとみなし、この要領の規定に基づき奨励金を支給する。

- 3 削除

- 4 前2項の場合において、この要領の規定をそれぞれ次の表のとおり読み替えるものとする。

この要領の規定		働くぞ支給要領第3条第1項第3号ウに該当する事業主の場合
条項	読替対象	
第8条第1項第4号	計画承認等の日	平成23年3月31日ただし、平成23年3月31日時点において使用していた雇用保険の被保険者の総数を法認定経営革新計画の承認日時点において使用していた雇用保険の被保険者が下回っている場合は、当該計画の承認日
第10条第1項第2号	平成24年4月1日	平成23年4月1日

附則

（施行期日）

この要領は、平成25年1月7日から施行する。

附則

（施行期日）

この要領は、平成25年4月1日から施行する。

附則

（施行期日）

- 1 この要領は、平成26年4月9日から施行する。
- 2 当分の間、改正前の様式第1号、様式第2号及び様式第3号による申請も受け付ける。



附則  
(施行期日)  
この要領は、平成27年4月1日から施行する。

附則  
(施行期日)  
この要領は、平成27年7月1日から施行する。

附則  
(施行期日)  
この要領は、平成28年4月1日から施行する。

1 回目の申請に必要な様式（6 か月の  
正規雇用を達成してから提出）

様式第 1 号（第 8 条関係）

鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金支給申請書（第 1 回・雇用 6 月後 申請用）

平成 年 月 日

鳥取県知事

様

〒

申請事業主 所在地  
名 称  
代表者職氏名

印

鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金の支給を受けたいので、以下のとおり申請します。なお支給申請日から支給決定日までの間、第 10 条第 1 項第 3 号に定める規定に違反しないよう努めることを誓約します。

①今回奨励金を申請する労働者の雇入れの日（移転の日）の前日から起算して6月前の日からこの申請日までの期間中での、今回奨励金を申請する労働者を雇い入れる事業所における労働者（雇用保険の被保険者）の <b>事業主都合</b> による解雇の有無 ※有のとき奨励金の対象外		有・無
②これまでに本奨励金及び類似する県の奨励金を受給した事実の有無		有・無
「有」の場合、直近3年間に奨励金を受給した従業員数の合計 <b>※人数が分からないときは県担当者にお問い合わせください。</b>		人
③今回奨励金を申請する労働者の氏名 ※申請日が正規雇用年月日から6月を超えていること。	a (正規雇用年月日： 年 月 日)	d (正規雇用年月日： 年 月 日)
	b (正規雇用年月日： 年 月 日)	e (正規雇用年月日： 年 月 日)
	c (正規雇用年月日： 年 月 日)	f (正規雇用年月日： 年 月 日)
④今回奨励金を申請する人数（③の合計）		人
⑤現在の <b>県内在住</b> の雇用保険被保険者数(今回奨励金を申請する者を含む)		人
⑥法承認経営革新計画又は県版経営革新計画の承認等の日時時点の <b>県内在住</b> の雇用保険の被保険者数（注1）		人
⑦奨励金申請額 〔支給条件〕 <b>⑤の人数－（⑥の人数＋②の人数）≥④の人数であること。</b> 〔計算方法〕 ④の人数×50万円（注2）		金 円
⑧奨励金の振込希望先	金融機関名	銀行 本店・支店
	口座の種類	当座 ・ 普通 口座番号
	(フリガナ) 口座名義	.....
⑨経営革新の種類	(該当する方の□にレ) <input type="checkbox"/> 法承認経営革新計画 <input type="checkbox"/> 県版経営革新計画	
⑩他の類似助成金等の受給の有無	有(名称： ) 無	
⑪ <b>重大な法令違反</b> の有無	対象労働者の雇入日（又は移転日）の前日から起算して2年前の日から奨励金の支給申請日までの間、法令に違反する <b>重大な事実の有無</b> (該当する方の□にレ) <input type="checkbox"/> 有・ <input type="checkbox"/> 無	
⑫申請書作成担当者職氏名	職氏名	電話 ファクシミリ
	職氏名	電話 ファクシミリ
代行者氏名	職氏名	電話 ファクシミリ

注1：⑥の時点について、働くぞ支給要領第3条第1項第3号ウの規定に該当する事業主で、この要領の規定を満すものとみなし申請する場合は、次のとおりとする。

平成23年3月31日ただし、平成23年3月31日時点において使用していた雇用保険の被保険者の総数を法承認経営革新計画の承認日時点において使用していた雇用保険の被保険者が下回っている場合は、当該計画の承認日

注2：支給要領第6条第2項及び3項に該当するときは次のとおり。第2項：④の人数×2.5万円 第3項：直近6月の賃金の合計額

2回目の申請に必要な様式(12か月の  
正規雇用を達成してから提出)

様式第2号(第8条関係)

鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金支給申請書(第2回・雇用12月後 申請用)

平成 年 月 日

鳥取県知事

様

〒

申請事業主所在地  
名称  
代表者職氏名

印

鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金の支給を受けたいので、以下のとおり申請します。なお支給申請日から支給決定日までの間、第10条第1項第3号に定める規定に違反しないよう努めることを誓約します。

①今回奨励金を申請する労働者の雇入れの日(移転の日)の前日から起算して6月前の日からこの申請日までの期間中での、今回奨励金を申請する労働者を雇入れ事業所における労働者(雇用保険の被保険者)の <b>事業主都合</b> による解雇の有無 ※有のとき奨励金の対象外		有・無	
②1回目の支給の有無		有・無	
第1回の支給申請を行った日から今回の支給申請の日までの間における奨励金支給対象労働者の離職の有無		有(事業主都合人)・無(労働者都合人)	
1回目の奨励金支給決定通知書に記載してある「基準人数」		人	
③今回奨励金を申請する労働者の氏名 ※申請日が正規雇用年月日から12月を超えていること	a (正規雇用年月日: 年 月 日)	d (正規雇用年月日: 年 月 日)	
	b (正規雇用年月日: 年 月 日)	e (正規雇用年月日: 年 月 日)	
	c (正規雇用年月日: 年 月 日)	f (正規雇用年月日: 年 月 日)	
④今回奨励金を申請する人数(③の合計)		人	
⑤現在の <b>県内在住</b> の雇用保険の被保険者数(奨励金対象者含む)		人	
⑥法承認経営革新計画又は県版経営革新計画の承認等の日時点の <b>県内在住</b> の雇用保険の被保険者数(欄外注も参照)		人	
⑦奨励金申請額 〔支給条件〕 <b>⑤の人数-1回目の奨励金支給決定通知書に記載してある「基準人数」≥④の人数であること。</b> 〔計算方法〕④の人数×50万円(注2)		円	
⑧奨励金の振込希望先	金融機関名	銀行 本店・支店	
	口座の種類	当座・普通	口座番号
	(フリガナ) 口座名義		
⑨経営革新の種類	(該当する方の□にレ) <input type="checkbox"/> 法承認経営革新計画 <input type="checkbox"/> 県版経営革新計画		
⑩他の類似助成金等の受給の有無	有(名称: ) 無		
⑪重大な法令違反の有無	対象労働者の雇入れ日(又は移転日)の前日から起算して2年前の日から奨励金の支給申請日までの間、法令に違反する重大な事実の有無 (該当する方の□にレ) <input type="checkbox"/> 有・ <input type="checkbox"/> 無		
⑫申請書作成担当者職氏名	職氏名	電話	
		ファクシミリ	
代行者氏名	職氏名	電話	
		ファクシミリ	

注1: ⑥の時点について、働くぞ支給要領第3条第1項第3号ウの規定に該当する事業主で、この要領の規定を満すものとみなし申請する場合は、次のとおりとする。

平成23年3月31日ただし、平成23年3月31日時点において使用していた雇用保険の被保険者の総数を法承認経営革新計画の承認日時点において使用していた雇用保険の被保険者が下回っている場合は、当該計画の承認日

注2: 支給要領第6条第2項及び3項に該当するときは次のとおり。第2項: ④の人数×25万円 第3項: 直近6月の賃金の合計額

鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金 対象労働者個別表

様式第1号（第2号）の③の記号	a b c d e f (いずれかに○)
対象労働者の氏名	
対象労働者の配置先	
雇入(移転)年月日	平成 年 月 日
雇用予定期間の有無	有(平成 年 月 日まで) 無 ※有期雇用は奨励金の対象外
直近に雇用されていた企業名	
【第6条第2項】直近に雇用されていた企業は申請事業主の関連会社(※2)への該当	関連会社に 該当する・該当しない (いずれかに○)
【第10条第1項第2号】H24.4.1以降に申請事業主に再雇用されていないか	されている ・ されていない (いずれかに○) ※H24.4.1以降の再雇用は奨励金対象外
【第10条第1項第3号】重大な法令違反の有無	雇入日(又は移転日)の前日から起算して2年前の日から奨励金の支給申請日までの間、法令に違反する重大な事実 有 ・ 無 (いずれかに○)
本人確認欄	上記のとおりであると確認し、また支給申請日から支給決定日までの間、第10条第1項第3号の規定に違反しないよう努めることを誓約します。  氏名 印

※1 様式第1号（第2号）の③に記載した労働者全員を個別に記載すること。

※2 関連会社とは「財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和38年大蔵省令第59号）第8条の定めるところによる。詳細は上記条文を確認すること。

様式第1号（2回目の申請のときは様式第2号）と様式第3号に必要な事項をご記入の上、次ページに示す経営革新計画の承認書写等の証拠書類を全て添えて提出してください。

鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金 提出書類チェックリスト

■要領第8条第関係 提出書類チェックリスト		
根拠	チェック項目	確認
第1号	・経営革新計画の承認書・認定書（写し）	
	・申請日時点までの売上高等の実績値を記入した経営革新計画の計画書（21、22、23、24ページ参照）	
第2号	・対象労働者個別表（様式第3号）	
	・雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写し）	
	・勤務時間、勤務場所、勤務内容、賃金の額、雇入れ年月日等の労働条件を明示した雇入れ通知書又は雇用契約書（写し）	
	・支払われた賃金等の額が明確に記載された賃金台帳（写し）	
第3号	・対象労働者が雇用される事業所の就業規則及び賃金規則（従業員数10人未満の事業所で法律上の作成義務がなく、作成していない場合は添付の必要はありません）	
第4号	・計画承認等の日時点の県内事業所における雇用保険の被保険者である労働者名簿	
	・上記の日時点の公共職業安定所が発行する事業所別被保険者台帳	
第5号	・奨励金申請時点の県内事業所における雇用保険の被保険者である労働者名簿	
	・上記の日時点の公共職業安定所が発行する事業所別被保険者台帳	
第6号	・対象労働者の雇入れの日の6月前から申請日までの期間に係る公共職業安定所が発行する事業所別被保険者台帳（当該期間中に在職していた全ての者の情報が掲載されているものであること）	
第7号	（第1号の実績値が、計画値から大きく乖離している場合） ・原因分析、今後の方針・事業計画を整理した書類	必要なときは県から連絡します
第8号	・その他必要と認める書類	必要なときは県から連絡します

※ 上記以外についても、別途提出をお願いする書類がある場合がありますので、予めご了承ください。

申請日時点までの売上高等の実績値を記入した経営革新計画の計画書の様式  
 (法承認経営革新計画を実施中の場合 1 / 2 枚目)

(別表 2)  
 実施計画と実績

番号	計 画				実 績		
	実 施 項 目	評価基準	評価頻度	実施時期	実施状況	効果	対策
1	安全で効率的な生産方式の開発	安全委員会の評価	毎月	1-1	○		
1-1	○○部分の安全な△△方法の開発	製造原価	1年	1-3	○		
1-2	効率的な○○××装置の開発	製造原価	1年	2-1	△		
2	○○商品の新規開拓営業体制の確立	○○商品の評価		2-2	×		

計画の各段階の実施状況を記号や言葉で示して下さい。



申請日時点までの売上高等の実績値を記入した経営革新計画の計画書の様式  
 (法承認経営革新計画を実施中の場合 2/2枚目)

(別表3)  
 経営計画及び資金計画  
 参加中小企業者名

(単位 千円)

	2年前 (年月期)	1年前 (年月期)	直近期末 (年月期)	1年後 (年月期)	2年後 (年月期)	3年後 (年月期)	4年後 (年月期)	5年後 (年月期)
①売上高	2,444,210	2,507,009	2,580,009	2,500,000 2,410,003	3,000,000	3,350,000		
②売上原価	1,903,218	1,924,208	1,837,606	1,940,000 1,888,341	2,250,000	2,500,000		
③売上総利益 (①-②)	540,992	645,801	574,441	560,000 521,662	750,000	850,000		
④販売費及び 一般管理費								
⑤営業利益								
⑥営業外費用								
⑦経常利益 (⑤-⑥)								
⑧人件費								
⑨設備投資額								
⑩運転資金								
普通償却額								
特別償却額								
⑪減価償却費								
⑫付加価値額 (⑤+⑧+⑪)								
⑬従業員数								
⑭一人当たりの 付加価値額(⑫÷ ⑬)								
⑩⑮ 資金調 達額 (⑨ +)	政府系金融 機関借入	-	-	-				
	民間金融機 関借入	-	-	-				
	自己資金	-	-	-				
	その他	-	-	-				
合計	-	-	-					

申請時点から直近の各科目の  
実績額を書いて下さい。  
申請時点で承認後決算を一度  
も迎えていなければ空白で可。





様式第7号（第12条の2関係）

番 号  
平成 年 月 日

鳥取県知事 様

住 所  
企業名  
代表者役職  
代表者氏名 印

雇用状況報告書

鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金支給要領（平成24年3月30日付第201100197104号鳥取県商工労働部長通知）第12条の2の規定に基づき、雇用状況を報告します。

記

- 1 解雇制限期間  
始期： 年 月 日から（奨励金を支給対象となった労働者を雇い入れ等した日）  
終期： 年 月 日まで（上記の日から1年6月後の日）  
（注）この期間内に事業主都合により労働者（奨励金の対象となっていない者を含む）を解雇した場合は、奨励金の支給決定を取り消し、全部又は一部を返還していただきます。

- 2 1の期間中における事業主都合による解雇の有無（該当する方の□に「レ」）

あり

次の書類を添付してください。

- ・公共職業安定所が発行する雇用保険の被保険者台帳  
（1の期間中に在職していた全従業員の情報が掲載されたもの）
- ・事業主都合で離職した者に係る離職票写し
- ・解雇した理由を記した書面（様式任意）

なし

次の書類を添付してください。

- ・公共職業安定所が発行する雇用保険の被保険者台帳  
（1の期間中に在職していた全従業員の情報が掲載されたもの）

※従業員が自己都合で離職しているときは「なし」の□に「レ」。

- 3 担当者連絡先

氏名  
電話  
ファクシミリ  
電子メール

この書類は、奨励金が支給された後、奨励金の支給対象となった者を雇用してから1年6月が経過してから1月以内に県に提出してください。公共職業安定所が発行する雇用保険の被保険者台帳を忘れずに添付してください。