

8 人材確保等支援助成金

(8) 雇用管理制度助成コース（建設分野）

雇用保険法（昭和49年法律第116号。以下「雇保法」という。）第62条第1項第6号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第115条第16号及び第118条に基づく人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））（以下「助成金」という。）の支給については、第1共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100 趣旨	0300c 支給要件・支給額（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））
0101 趣旨	
0102 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））の種類	0301c 目的
	0302c 定義
0200 定義	0303c 支給対象事業主の範囲
0201 建設労働者	0304c 対象となる登録基幹技能者等
0202 建設事業主	0305c 支給額
0203 中小建設事業主	
0204 所定労働時間	0400 増額改定整備計画（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））
0300 支給要件・支給額	0401 増減改定整備計画の提出
0300a 支給要件・支給額（共通）	0402 増減改定整備計画の期間
0301a 支給対象事業主等	0403 増額改定整備計画書の提出期間
0302a 支給対象とならない者	0404 添付書類
0303a 消費税相当額の取扱い	0405 増額改定整備計画の受理等
0304a 併給調整	0406 確認事項
0300b 支給要件・支給額（雇用管理制度助成コース（建設分野）（目標達成助成））	0407 受理基準
0301b 目的	0408 増額改定整備計画の変更
0302b 定義	0500 支給申請書の提出
0303b 支給対象事業主の範囲（入職率目標達成助成（第1回））	0501 支給申請書の提出
0304b 支給対象事業主の範囲（入職率目標達成助成（第2回））	0502 支給申請書の受理及び審査
0305b 支給額（入職率目標達成助成（第1回））	0600 支給要件の確認
0306b 支給額（入職率目標達成助成（第2回））	0601 支給要件の確認（共通）
	0602 支給要件の確認（雇用管理制度助成コース（建設分野）（目標達成助成））
	0603 支給要件の確認（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））

0700 支給決定

0701 支給決定

0702 支給決定に係る事務処理

0800 雑則

0801 財源区分

0900 委任

0901 公共職業安定所長への業務の委任

1000 附則

1001 施行期日

1002 経過措置

0100 趣旨

0101 趣旨

本助成金は、建設業における労働者の雇用の改善を図り、もって建設労働者の確保並びに雇用の安定に資するために中小建設事業主に対して必要な助成を行うものである。

0102 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））の種類

コースの種類は次のとおりとする。

- イ 雇用管理制度助成コース（建設分野）（目標達成助成）
 - ロ 雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成）
-

0200 定義

0201 建設労働者

建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号。以下「法」という。）第2条第4項に規定する建設事業に従事する労働者をいう。

また、建設事業の範囲は、日本標準産業分類（総務省平成25年10月改訂）及び建設業法（昭和24年法律第100号）第2条第1項の定めるところにより、別表1及び別表2のとおりとする。

0202 建設事業主

建設労働者を雇用して建設事業を行う者であって、雇用保険に加入している次のイ又はロに該当し、かつ、法第5条第1項に定める雇用管理責任者を選任しているものをいう。

- イ 「建設の事業」としての雇用保険料率の適用がされている建設事業主（以下「Aの建設事業主」という。）
 - ロ 建設業法（昭和24年法律第100号）第3条第1項の規定により国土交通大臣又は都道府県知事から建設業の許可を受けて建設業を営む者のうち、「一般の事業」又は「農林水産清酒製造の事業」としての雇用保険料率が適用されている建設事業主（以下「Bの建設事業主」という。）
-

0203 中小建設事業主

上記0202に該当する建設事業主のうち、第1共通要領0202に規定する中小企業事業主であるものをいう。

0204 所定労働時間

労働契約、就業規則、労働協約において定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間をいう。

0300 支給要件・支給額

0300a 支給要件・支給額（共通）

0301a 支給対象事業主等

本助成金は、Aの中小建設事業主であって、コースの種類ごとに定める要件に該当するものに対して、支給する。

なお、0302aの一人親方及び同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、支給対象としない。また、建設事業主について、助成金の支給は、雇用保険の適用事業所を単位として行うものとする。

0302a 支給対象とならない者

次のいずれかに該当するものは本助成金の支給対象とはならない。

イ 一人親方

建設労働者を雇用しないで自ら建設業を行ういわゆる一人親方は、法第2条第5項に規定する事業主に該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

ロ 同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者

労働基準法において、事業主と生計を一にする同居の親族（世帯を同じくして常時生活を共にしている民法（明治29年法律第89号）第725条にいう六親等内の血族、配偶者及び三親等内の姻族をいう。以下同じ。）は、形式上労働者として就労し賃金を受けていても、実質的には事業主と利益を一にしており、事業主と同一の地位にあるものと認められることから、原則として労働者として扱わないこととしている。したがって、同居の親族のみを使用して建設事業を行っている者は、法第2条第5項に規定する事業主には該当しないので、本助成金の支給の対象とはならないこと。

0303a 消費税相当額の取扱い

消費税相当額についても支給対象経費に含めるものとする。

0304a 併給調整

第1共通要領の0305の規定によるほか、本助成金の支給を受けることができる者が、同一の事由により助成金等の支給を受けた場合は、当該支給事由によっては、本助成金は支給しないものとする。

0300b 支給要件・支給額（雇用管理制度助成コース（建設分野）（目標達成助成））

0301b 目的

本助成金は、Aの中小建設事業主が新たに雇用管理制度の導入等を行い、実際に実施し入職率の改善を行った場合、助成金を支給するものである。

0302b 定義

イ 入職率

入職率とは雇用管理制度の導入・実施に係る事業所（以下「対象事業所」という。）における雇用保険一般被保険者（雇保法第38条第1項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第43条第1項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。以下「雇用保険一般被保険者」という。）の若年者及び女性（取得原因が「1 新規雇用（学卒）」又は「2 新規雇用（その他）」であって、かつ雇用形態コードが「7 その他（正社員）」である、入職時点において35歳未満の者及び女性。以下「若年及び女性入職被保険者」という）の入職率をいい、以下の式にて算出する値とする。

$$\text{入職率（\%）} = \frac{\text{所定の期間における若年及び女性入職被保険者の人数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

ロ 評価時入職率（第1回）

「所定の期間」が、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）における雇用管理制度整備計画期間の末日の翌日から起算して12か月を経過するまでの期間（以下「評価時入職率等算定期間（第1回）」という。）であるものを「評価時入職率（第1回）」という。

ハ 評価時入職率（第2回）

「所定の期間」が、評価時入職率等算定期間（第1回）の末日の翌日から起算して24か月を経過するまでの期間（以下「評価時入職率等算定期間（第2回）」という。）であるものを2で除したものを「評価時入職率（第2回）」という。

ニ 離職率

離職率とは、対象事業所における雇用保険一般被保険者の離職率をいい、以下の計算式により得た値とする。ただし、計算により得た値が100%を超える場合の離職率は100%とする。

なお、「離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数」には、以下の(イ)から(ハ)に該当する者は含めない。

(イ) 定年退職（離職区分が「2E」に該当するもの）による離職者

(ロ) 重責解雇（離職区分が「5E」に該当するもの）による離職者

(ハ) 役員昇格、労働者の個人的な事情による労働時間の短縮等により雇用保険一般被保険者資格を喪失した者

$$\text{離職率（\%）} = \frac{\text{所定の期間における離職による雇用保険一般被保険者資格喪失者数}}{\text{所定の期間の初日における雇用保険一般被保険者数}} \times 100$$

ホ 評価時離職率（第1回）

「所定の期間」が、評価時入職率等算定期間（第1回）であるものを「評価時離職率（第1回）」という。

ヘ 評価時離職率（第2回）

「所定の期間」が、評価時入職率等算定期間（第2回）であるもの2で除したものを「評価時離職率（第2回）」という。

0303b 支給対象事業主の範囲（入職率目標達成助成（第1回））

本助成金（入職率目標達成助成（第1回））は、イ～ニの要件を満たすAの中小建設事業主に対して支給する。

イ 雇保則第118条第2項の人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（目標達成助成））の支給を受けた事業主。

ロ 評価時入職率（第1回）が5.5%以上であること。

ハ 評価時入職率等算定期間（第1回）における若年及び女性入職被保険者の人数が、過去1年間（人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）における雇用管理制度整備計画認

定申請日の1年前の日の属する月の初日から起算して、認定申請日の属する月の前月末までの期間）（以下、「計画時算定期間」という。）の人数を超えていること。

- ニ 0305bにおいて、第1共通要領0302の生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たしていること。

0304b 支給対象事業主の範囲（入職率目標達成助成（第2回））

本助成金（入職率目標達成助成（第2回））は、イ～への要件を満たすAの中小建設事業主に対して支給する。

- イ 0303bの助成金（入職率目標達成助成（第1回））の支給を受けた事業主
ロ 評価時入職率（第2回）が5.5%以上であること。
ハ 評価時入職率等算定期間（第2回）における若年及び女性入職被保険者の人数が計画時算定期間の人数を超えていること。
ニ 評価時離職率（第2回）については、評価時離職率（第1回）を上回っている事業主でないこと。

なお、次の表1に掲げる人数規模区分において、評価時入職率等算定期間（第2回）の初日時点の区分が、評価時入職率等算定期間（第1回）の初日時点の区分と異なる場合は、評価時入職率等算定期間（第2回）の初日時点の人数規模区分に対する目標値を達成する事業主であること。

ただし、表1において目標値とする離職率ポイント以上低下させると、評価時離職率（第2回）が0%を下回る場合にあっては、評価時離職率（第2回）を0%とすることを目標とする。

表1

人数規模区分 (対象事業所における雇用 保険一般被保険者の人数)	1～9人	10～29人	30～99人	100～299 人	300人以上
目標値 (低下させる離職率ポイント)	15%ポイント	10%ポイント	7%ポイント	5%ポイント	3%ポイント

- ホ 0306bにおいて、第1共通要領0302の生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあっては、当該生産性要件を満たしていること。

0305b 支給額（入職率目標達成助成（第1回））

支給額は、57万円（ただし、第1共通要領0302の生産性要件を満たした中小建設事業主については、72万円）とする。

また、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）において一の雇用管理制度整備計画により複数の制度を導入した場合も、助成金の額は同額とする。

0306b 支給額（入職率目標達成助成（第2回））

支給額は、85万5千円（ただし、第1共通要領0302の生産性要件を満たした中小建設事業主については、108万円）とする。

0300c 支給要件・支給額（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援

助成))

0301c 目的

本助成金は、その雇用する全ての登録基幹技能者等に適用される賃金テーブル又は手当の単価を増額改定し、実際に実施したAの中小建設事業主に対して支給する。

0302c 定義

イ 登録基幹技能者等

建設業法施行規則（昭和24年建設省令第14号）第18条の3の4第2項第2号により国土交通大臣が登録した登録基幹技能者講習実施機関が実施する登録基幹技能者講習を修了し、同第18条の3の6第8号の登録基幹技能者講習修了証の交付を受けた者又は建設技能者の能力評価制度（国土交通省告示第460号）に基づく建設技能者の能力評価においてレベル4と判定され、建設キャリアアップカード（ゴールド）の交付を受けた者をいう。

ロ 賃金テーブル

当該事業所で直接雇用する正規の従業員に係る基本給を算出する際の基礎となる単価（日給又は月給）を金額ごとに整理した一覧表をいう。

ハ 登録基幹技能者等手当

登録基幹技能者講習の修了者又は建設キャリアアップカード（ゴールド）の交付を受けたことを条件として支給する資格手当又は役職手当をいう。

ニ 増額改定日・増額改定適用日

- (イ) 増額改定日とは、労働協約又は就業規則に基づき規定する賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当の増額改定を行った日をいい、労働協約であればその締結日、就業規則であれば管轄する労働基準監督署に届け出た日をいう。

ただし、労働協約又は就業規則において制度に係る施行年月日が定められている場合であって、当該施行年月日が、当該労働協約の締結日又は当該就業規則を労働基準監督署に届け出た日より後の日の場合は、当該施行年月日を増額改定日とする。

なお、常時10人未満の労働者を使用する事業主が、就業規則の実施について事業主と従業員全員の連署による申立書が添付されている就業規則を提出した場合は、当該規定に係る施行年月日とする。

- (ロ) 増額改定適用日とは、増額改定後の賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当が賃金の算定に適用される賃金算定期間の初日をいう。

ホ 増額改定整備計画

増額改定整備計画とは、その雇用する登録基幹技能者等に係る賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当の増額改定について事業主が作成する計画であり、増額改定の内容や対象となる登録基幹技能者の人数、増額改定予定日、増額改定後の賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当を適用する最初の算定期間、最初の賃金支払日等を記載する。

なお、増額改定整備計画の期間（以下「増額改定整備計画期間」という。）は、増額改定日を含む月の初日を起算日とする3か月以上12か月以内の期間とし、当該期間内に最初の増額改定後の給与及び手当の支払いを行うものとする。

ヘ 就業規則

常時10人以上の労働者を使用する事業主にあつては、管轄する労働基準監督署に届け出た就業規則（就業規則において別途定めることとされている規定・規則等を含む。）をい

う。

常時10人未満の労働者を使用する事業主にあつては、労働基準監督署に届け出た就業規則又は従業員全員に周知されたことが確認できる書類が添付されている就業規則をいう。

ト 労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成して、その双方が署名又は記名押印したものをいう。

チ 賃金算定期間

増額改定整備計画認定申請日の直前に支払われた賃金の計算時に適用した増額改定前の賃金テーブル及び資格手当等に係る直近12か月分の賃金算定期間を「改定前賃金算定期間」といい、増額改定適用日から12か月経過する日までの賃金算定期間を「改定後賃金算定期間（1年目）」、改定賃金算定期間（1年目）の翌日から12か月経過する日までの賃金算定期間を「改定後賃金算定期間（2年目）」、改定後賃金算定期間（2年目）の翌日から12か月経過する日までの賃金算定期間を「改定後賃金算定期間（3年目）」という。

リ 対象基準単価

本助成金で増額改定の基礎とする改定前賃金算定期間における登録基幹技能者等に適用されていた賃金テーブルの基本給の単価又は登録基幹技能者等手当の単価をいう。

0303c 支給対象事業主の範囲

次のイからヌまでのいずれにも該当する事業主であること。

イ 労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用するすべての正規の従業員に適用される賃金テーブル（職務、職能、勤続年数等を基準とするなど階層的なものであること）を整備し運用している事業主であること。

なお、賃金テーブルの運用に係る合理的な要件が「労働協約」又は「就業規則」に規定されていること（「労働協約」又は「就業規則」に基づき「給与規定」等に規定している場合も含む）。

ロ 以下のいずれかの方法により賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当の増額改定を行い、その雇用するすべての登録基幹技能者等に適用後の賃金を実際に支払った事業主であること。

(イ) 賃金テーブルの増額改定を行う場合

各改定後賃金算定期間に適用する登録基幹技能者等の基本給に係る賃金テーブル単価（以下「賃金テーブル単価」という）を対象基準単価を基準として次のように引き上げること。

a 改定後賃金算定期間（1年目）の賃金テーブル単価の増額改定

対象基準単価から2%以上引き上げること（但し、当該企業の登録基幹技能者等に適用される賃金テーブルに規定された他の基本給単価の増額改定（単価総数の二分の一未満の改定の場合を除く。以下「ベースアップ」という。）が行われる場合は、その増額改定された各基本給単価の上昇率の和を基本給単価の総数で除して得た率（小数点第2位を切り捨て）（以下「ベースアップ率」という）を加えた率（以下「1年目基準昇給率」という。）以上増額改定するものであること）。

b 改定後賃金算定期間（2年目）の賃金テーブル単価の増額改定

対象基準単価から1年目基準昇給率に2%を加えた率以上引き上げること（但し、当

該賃金算定期間においてベースアップがある場合は、2年目のベースアップ率を加えた率（以下「2年目基準昇給率」という。）以上増額改定するものであること）

c 改定後賃金算定期間（3年目）の賃金テーブル単価の増額改定

対象基準単価から2年目基準昇給率に2%を加えた率以上引き上げること（但し、当該賃金算定期間においてベースアップがある場合は、3年目のベースアップ率を加えた率（以下「3年目基準昇給率」という。）以上増額改定するものであること）

(p) 登録基幹技能者等手当の増額改定を行う場合

各改定後賃金算定期間に適用する登録基幹技能者等手当の単価を対象基準単価を基準として次のように引き上げること。なお、括弧の額については、助成額を2段階とする趣旨である。

a 改定後賃金算定期間（1年目）の登録基幹技能者等手当の増額改定

対象基準単価から月額換算で4,167（8,334）円以上増額改定すること。

なお、既存の登録基幹技能者等手当の改定のほか、新設又は登録基幹技能者等に適用していた他の既存の手当制度を「登録基幹技能者等手当」と名称変更して行う改定であってもよいこと。

b 改定後賃金算定期間（2年目）の登録基幹技能者等手当の増額改定

対象基準単価から月額換算8,334（16,667）円以上増額改定すること。

c 改定後賃金算定期間（3年目）の登録基幹技能者等手当の増額改定

対象基準単価から月額換算で12,500（25,000）円以上増額改定すること。

ハ 上記ロの増額改定後の賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当を各改定後賃金算定期間中運用し、当該賃金算定期間分として登録基幹技能者等に支払った賃金が以下の水準を満たしている事業主であること。なお、括弧の額については、助成額を2段階とする趣旨である。

(イ) 上記ロ(イ)の賃金テーブルの増額改定を行った事業主

当該登録基幹技能者等に支払った各改定後賃金算定期間における基本給の総額を改定前賃金算定期間に係る基本給の総額で除した割合が各年の基準昇給率以上であって、かつ各改定後賃金算定期間における当該登録基幹技能者等に係る基本給の総額及び賃金総額（基本給、各種手当、賞与を含む労働保険料等の算定基礎としている賃金の合計。以下同じ。）から改定前賃金算定期間の基本給の総額及び賃金総額をそれぞれ減じた額が、基本給の総額及び賃金総額いずれについても、1年目は5（10）万円、2年目は10（20）万円、3年目は15（30）万円を下回らないこと。

(ロ) 上記ロ(ロ)の登録基幹技能者等手当の増額改定を行った事業主

当該登録基幹技能者等に支払った各改定後賃金算定期間における登録基幹技能者等手当の総額及び賃金総額から改定前賃金算定期間における登録基幹技能者等手当の総額及び賃金総額をそれぞれ減じた額が、登録基幹技能者等手当及び賃金総額いずれについても、1年目は5（10）万円、2年目は10（20）万円、3年目は15（30）万円を下回らないこと。

ニ 当該改定後賃金算定期間において登録基幹技能者等に適用される賃金テーブル単価又は登録基幹技能者等手当のみを除外した賃金テーブル単価又は各種手当の増額改定が行われていないこと。

- ホ 賃金テーブルを増額改定する事業主にあつては、増額改定前の賃金テーブルを改定前賃金算定期間以上運用していた実績があり、増額改定後の賃金テーブルを各改定後賃金算定期間において運用しており、かつ支給申請日において減額改定又は廃止していないこと。
- ヘ 登録基幹技能者等手当を増額改定する事業主にあつては、増額改定前の登録基幹技能者手当（又は名称変更前の他の手当）を改定前賃金算定期間以上運用していた実績があり、増額改定後の登録基幹技能者等手当を各改定後賃金算定期間において運用しており、支給申請日において減額改定又は廃止していない事業主であること。
- なお、新設の場合は、増額改定前の賃金算定期間において登録基幹技能者等手当又はこれと類似の手当を廃止していないこと。
- ト 増額改定整備計画書提出時点において、雇用保険一般被保険者である若年技能労働者（主として建設業務に従事する35歳未満の労働者。以下同じ）を正規雇用している事業主であること。
- なお、増額改定整備計画書提出時点において、雇用保険一般被保険者である若年技能労働者を正規雇用していない事業主であっても、各改定後賃金算定期間に係る支給申請時点において雇用保険一般被保険者である若年技能労働者を正規雇用しているか、又は増額改定整備計画書の提出日から各改定後賃金算定期間の末日までの期間において正規雇用の若年技能労働者に係る募集又は求人申込み（公共職業安定所に求人を申し込んだ場合に限る。）を行った場合は支給対象事業主となる。
- チ 法第5条に規定する「雇用管理責任者」を選任し、かつ、その選任した者の氏名を当該事業所に掲示すること等により周知している事業主であること。
- リ 過去に本助成金および建設労働者確保育成助成金の登録基幹技能者の処遇向上支援助成コースによる助成金を受給していないこと。
- ヌ 増額改定後の各賃金算定期間の初日から支給申請書の提出日までの期間に、雇保法第23条第1項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数を、増額改定整備計画提出日における雇用保険被保険者数で除して得た割合が6%を超える事業主でないこと。
- なお、上記期間内に、特定受給資格者として受給資格の決定を受けた者の数が、3人以下である場合はこの限りでない。
- ル 0305cにおいて、第1共通要領0302の生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合にあつては、当該生産性要件を満たした中小建設事業主であること。

0304c 対象となる登録基幹技能者等

次のイからへまでのいずれにも該当する労働者であること。

- イ 事業主に直接雇用される者であつて、当該事業主と期間の定めのない労働契約を締結していること。
- ロ 当該事業所において正規の従業員として位置付けられていること。
- ハ 所定労働時間が、当該事業所の他のフルタイムの正規の従業員と同等であること。
- ニ 改定前賃金算定期間の初日から支給申請日までの期間において、当該事業所の雇用保険一般被保険者であること。
- ホ 社会保険の適用事業所に雇用されている場合は、改定前賃金算定期間の初日から支給申請

日までの期間において社会保険の被保険者であること。

- へ 各賃金算定期間の末日の翌日から支給申請日までの間において離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く。）していない者であること。

0305c 支給額

支給額は、算定対象となる登録基幹技能者等1人につき、各改定後賃金算定期間ごとに3万3千2百円（ただし、第1共通要領0302の生産性要件を満たした建設事業主については、4万2千円）とし、0303cのロ及びハの両方ともに括弧書きの金額以上の場合には6万6千5百円（ただし、第1共通要領0302の生産性要件を満たした建設事業主については、8万4千円）とする。

0400 増額改定整備計画（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））

0401 増額改定整備計画の提出

雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成）の支給を希望する事業主は、0302cホの増額改定整備計画を「人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））増額改定整備計画（変更）書（建雇様式第1号）」（以下「増額改定整備計画書」という。）により作成し、0404に掲げる書類を添えて、管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）を経由して行うことができることとする。

0402 増額改定整備計画の期間

増額改定整備計画の期間については、0302cホを参照。

0403 増額改定整備計画書の提出期間

増額改定整備計画書は、最初の増額改定日の属する月の初日の6か月前から1か月前の前日までに提出することとする。

なお、増額改定整備計画書を提出しようとする事業主が、事業主の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により、上記の期間内に提出できなかった場合は、提出できなかった理由を記した書面を添えて随時提出することができることとする。ただし、この場合であっても、最初の増額改定日の属する月の初日の1週間前までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出させることとする。

0404 添付書類

管轄労働局長は、増額改定整備計画の認定を受けようとする事業主に対して増額改定整備計画書に次のイからハに掲げる書類を添えて提出させるものとする。

- イ 改定前賃金総額内訳確認票（建雇様式第2号）
- ロ Aの中小建設事業主であることを確認できる書類（建設業許可番号が記載された書類、労働保険料概算・増加概算・確定保険料申告書（写し）又は労働保険料等納入通知書（写し）、定款、登記事項証明書（写）、資本及び労働者数を記載した資料、事業内容を記載した書類等）
- ハ 現行の労働協約又は就業規則

- ニ 現行の給与規程等（賃金テーブル又は登録基幹技能者等に適用されている手当の単価や適用条件等が規定された書類）
- ホ 各改定後賃金算定期間に適用を予定している増額改定の概要が分かる資料
- ヘ 賃金台帳（改定前賃金算定期間に係る基本給、各種手当、賞与など賃金の支払い状況が確認できるものに限る）
- ト 労働保険料の算定基礎として計上している賃金総額の内訳（基本給、各種手当、賞与など）が確認できる書類
- チ 登録基幹技能者講習の修了証の写し又は建設キャリアアップカードの写し（カラー）
- リ その雇用する若年技能労働者が技能労働者であることが分かる資料（作業員名簿、建設技能関連資格の免許証又は修了証の写し、建設技能関連の訓練の修了書の写し等）。増額改定整備計画書に若年技能労働者を雇用有りとしている場合のみ。
- ヌ その他管轄労働局長が必要と認める書類

0405 増額改定整備計画の受理

- イ 管轄労働局長は、増額改定整備計画書及び 0404 に掲げる添付書類（以下「増額改定整備計画書等」という。）の記載事項等について、記載漏れ、表示の錯誤その他の不備がないかを点検し、適正であると認めたときは、これを受理し、当該増額改定整備計画書の処理欄に受理年月日を記入する。

なお、受理年月日は増額改定整備計画書等が計画申請事業主から提出された日とする。
- ロ 増額改定整備計画書等の記載事項等に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、計画申請事業主に補正を求める。指定された期間内に計画申請事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は1か月以内に補正を行うよう書面で求めることができる。計画申請事業主が期限までに補正を行わない場合、第1共通要領 0301 ハの要件を満たさないものとみなし、当該増額改定整備計画書は受理しない。
- ハ 管轄労働局長は、前項の増額改定整備計画書等を支給要領 0406 の確認を経た後 0407 の基準に照らして審査し、適正であると認めたときは増額改定整備計画書に受付印を押印し、受理番号を記入の上、その写しを当該建設事業主に返送する。

0406 確認事項

- イ Aの建設事業主であることの確認

提出された増額改定整備計画書及び労働保険料概算・増加概算・確定保険料申告書（写し）又は労働保険料等納入通知書（写し）により確認すること。
- ロ 「雇用管理責任者」の選任及びその周知方法の確認

提出された増額改定整備計画書等により確認すること。
- ハ 過去に本助成金および建設労働者確保育成助成金の登録基幹技能者の処遇向上支援助成コースの支給を受けていないことの確認

管轄労働局の保管する支給台帳を検索し、支給決定年月日と申請年月日を照合のうえ、本助成金および建設労働者確保育成助成金登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース（整備助成）を支給された事業主でないことを確認すること。
- ニ 増額改定前後の賃金比較が可能である賃金制度が整備されていることの確認

提出された増額改定整備計画書に記載されている登録基幹技能者に適用されている基本給、手当等の単価及び改定前賃金算定期間の賃金総額について、改定前賃金総額内

訳確認票（建雇様式第2号）や、現行の労働協約又は就業規則に基づく給与規程や賃金台帳その他の添付資料で確認できること。

ホ 適正な増額改定の内容となっているかの確認

提出された増額改定整備計画書等により、改定する賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当がそれぞれ必要とする基準増加率及び基準増加額を満たしているかを確認すること。提出された書類で登録基幹技能者等以外の労働者の賃金テーブルも増額改定が予定されているか不明な場合は事業主に確認すること。

また、当該賃金テーブル又は登録基幹技能者等手当が「登録基幹技能者講習の修了者であること」又は建設キャリアアップカード（ゴールド）の交付を受けた者のみを適用条件としていることを確認すること。

ヘ 増額改定の対象者が登録基幹技能者等であることの確認

提出された増額改定整備計画書に記載されている登録基幹技能者等の氏名が登録基幹技能者講習の修了証又は建設キャリアアップカード（ゴールド）に記載の氏名と一致しているか確認すること。

ト 増額改定整備計画書提出日における期限の定めのない正規雇用の若年技能労働者の雇用の有無の確認（計画書に該当有りと記載がある場合）

雇用保険被保険者台帳により、資格取得原因が「1 新規雇用（学卒）」又は「2 新規雇用（その他）」、雇用形態コードが「7 その他（正社員）」、計画提出時点の年齢が35歳未満であるかを確認する。また添付書類により当該若年労働者と建設業務との関連の有無について確認すること。

なお、計画書に雇用の記載がない場合は、改定後賃金算定期間の日までに0303cトの要件を満たす必要があることを説明すること。

0407 受理基準

増額改定整備計画の受理基準は次のイ及びロとし、いずれにも該当する場合に計画を受理する。

イ 増額改定整備計画が、計画提出事業主の事業所における技能労働者の最上位に位置付けられる登録基幹技能者等の処遇を相対的に向上させるものであり、その雇用する又は入職する若年技能労働者等のキャリアパスにおける目標となることが期待できる内容となっていること。

ロ 増額改定整備計画を達成するための措置内容、実施スケジュールが適正なものであること。

0408 増額改定整備計画の変更

事業主は、認定を受けた増額改定整備計画（以下「認定増額改定整備計画」という。）の記載事項等に変更（軽微な変更を除く）が生じたときは、変更内容に応じて以下のイからニに定めるところにより変更に係る増額改定整備計画書（以下「変更届」という。）を管轄労働局長に提出し、変更の確認を受けなければならない。

なお、この場合においても、管轄労働局長の指揮監督する安定所長を経由して管轄労働局長に提出できることとする。また、変更届を提出しようとする事業主が、事業主の責に帰することができない天災等のやむを得ない理由により、以下のイからニにより定めた期限までに提出できなかった場合は、提出できなかった理由を記した書面を添えて随時提出す

ることができることとする。ただし、この場合であっても、支給申請する日までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出させることとする。

管轄労働局長は、変更の申請がなされた場合は、0406 に準じて確認等を行うこと。

イ 増額改定日を変更する場合

増額改定日に係る変更は、変更後の増額改定日の属する月の前月末までに行うこと。

なお、変更後の増額改定日の変更前の増額改定日と同月の場合は変更を要しないものとする。

ロ 増額改定の内容を変更する場合

増額改定する賃金テーブルの増加率、又は登録基幹技能者等手当の増加額の変更は、変更前の増額改定整備計画期間の末日までであって、変更後の増額改定日の属する月の初日の1か月前までに行うこと。

なお、変更後の増額改定の概要が分かる資料も添付すること。

ハ 増額改定の方法を変更する場合

賃金テーブルの増額改定の計画を登録基幹技能者等手当の増額改定に変更する場合（又はその逆の変更を行う場合）は、変更前の増額改定整備計画期間の末日までであって、変更後の増額改定日の属する月の初日の1か月前までに新たな増額改定整備計画を提出すること。

ニ 増額改定整備計画期間を延長又は短縮する場合

増額改定整備計画期間の延長又は短縮に係る変更は、変更前又は変更後の増額改定整備計画期間の末日のいずれか早い日までに行うこと。

なお、上記イ又はロの変更を伴う場合は、イ、ロ又はニの最も早い変更届の期限までに行うこと。また、延長又は短縮後の増額改定整備計画期間についても、0302c ホに定める期間の範囲内で変更するものとする。

ホ その他の変更

その他の変更については増額改定整備計画の変更は要しない（軽微な変更に該当）。

0500 支給申請書の提出

0501 支給申請書の提出

本助成金の支給を受けようとする建設事業主は、次の各号の定めるところにより、助成金の種類に応じ、人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））支給申請書（以下「支給申請書」という。）を作成し、必要な書類を添付した上で、イ～ロにおいて管轄労働局長に提出しなければならない。

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長を経由して行うことができる。また、支給申請をしようとする事業主が、事業主等又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由により提出期間内に申請できない場合は、第1共通要領 0401 に基づく取扱いを行うこと。

イ 雇用管理制度助成コース（建設分野）（目標達成助成）

(イ) 提出先 主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長

(ロ) 提出期間

a 入職率目標達成助成（第1回）の場合

評価時離職率等算定期間（第1回）の末日の翌日から起算して原則2か月以内

- b 入職率目標達成助成（第2回）の場合
評価時離職率等算定期間（第2回）の末日の翌日から起算して原則2か月以内

(ハ) 様式

- a 入職率目標達成助成（第1回）の場合
人材確保等支援助成金（雇用管理制度コース（建設分野）（入職率目標達成助成第1回））
支給申請書（建雇様式第6号）
- b 入職率目標達成助成（第2回）の場合
人材確保等支援助成金（雇用管理制度コース（建設分野）（入職率目標達成助成第2回））
支給申請書（建雇様式第6号の2）

(ニ) 添付書類

別表3のとおり

ロ 雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成）

(イ) 提出先 主たる事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長

(ロ) 提出期間

- a 改定後賃金算定期間（1年目）に適用された増額改定に係る支給申請
改定後賃金算定期間（1年目）の末日の翌日から起算して原則2か月以内
- b 改定後賃金算定期間（2年目）に適用された増額改定に係る支給申請
改定後賃金算定期間（2年目）の末日の翌日から起算して原則2か月以内
- c 改定後賃金算定期間（3年目）に適用された増額改定に係る支給申請
改定後賃金算定期間（3年目）の末日の翌日から起算して原則2か月以内

(ハ) 様式

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））支給申請書（建雇様式第7号）

(ニ) 添付書類

別表3のとおり

0502 支給申請書の受理及び審査

管轄労働局長は、支給申請書が提出されたときは、支給申請期間内に提出されているか、支給申請書の各欄に所要の事項が正確に記入されているか、所定の添付書類が整えられているかどうかを確認し、受理する。

受理した支給申請書について、0300の各事項に留意してこれを審査する。

0600 支給要件の確認

0601 支給要件の確認（共通）

イ 支給対象となりうる建設事業主であることの確認

(イ) 建設事業主であることの確認

支給申請書における「申請事業主」の「事業内容」により確認すること。この場合において、必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料の提出を求めること。

なお、常時雇用する労働者の数は、雇用保険適用事業所台帳の被保険者数等により確認すること。

(ロ) 建設事業を行っている事業主の確認

建設事業主については、建設事業を行っている事業主であることがわかる書類（建設業許可番号が記載された書類、登記事項証明書、定款、決算書（事業報告）、会社案内等）や、雇用保険適用事業所台帳より確認すること。

(ハ) 雇用管理責任者を選任していることの確認

雇用管理責任者を選任していることを計画届及び支給申請書の「雇用管理責任者」欄により確認すること。

0602 支給要件の確認（雇用管理制度助成コース（建設分野）（目標達成助成））

イ 助成対象となる中小建設事業主であることの確認

支給申請書、労働保険料概算・増加概算・確定保険料申告書（写）によって確認し、必要があれば、当該事業主の各事業所の所在地、届出日における資本の額又は出資の総額及び常時雇用する労働者の数に関する資料等の提出を求めること。

ロ 評価時入職率が目標を達成していることの確認

事業所確認表、雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（事業主通知用）（写）、雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

なお、評価時入職率については 0302b により算出すること。

ハ 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（目標達成助成））の支給決定を受けること
の確認（入職率目標達成助成（第1回のみ））

人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（目標達成助成））の支給を受けるものであることを確認すること。

ニ 評価時離職率（第2回）が評価時離職率（第1回）を上回っていない又は目標値を達成していること
の確認（入職率目標達成助成（第2回のみ））

事業所確認表、離職証明書（写）、雇用保険被保険者資格喪失確認通知書（事業主通知用）（写）、雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

定年退職及び重責解雇による離職については、離職区分が「2E」又は「5E」であることを確認すること。

ホ 特定受給者となる理由による離職が一定以上いないこと
の確認（入職率目標達成助成（第2回のみ））

雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

0603 支給要件の確認（雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成））

イ 助成対象となる中小建設事業主であることの確認

増額改定整備計画の「申請事業主」欄及び支給申請書の「申請事業主」欄により確認すること。

ロ 助成対象となる登録基幹技能者等であることの確認

増額改定整備計画の「申請事業主」欄及び支給申請書の「申請事業主」欄及び雇用保険被保険者台帳等により確認すること。また、当該支給申請に係る改定後賃金算定期間における雇用保険及び社会保険の加入状況について、雇用保険被保険者台帳、改定後賃金総額内訳表及び賃金台帳により確認すること。

ハ 当該改定後賃金算定期間に適用される増額改定が労働協約又は就業規則に基づき整備されていること
の確認

労働協約、就業規則により確認すること。

- ニ 認定された増額改定整備計画に基づき、当該計画期間内に賃金テーブルの基本給単価又は登録基幹技能者手当の増額改定が行われ、実際に賃金が支払われているかの確認

計画届、申請書、改定後賃金総額内訳確認票に基づき増額改定の内容に齟齬がないか確認するとともに、増額改定後の賃金テーブルや給与規程等に規定された単価等と齟齬がないか確認すること。また、改定後賃金総額確認票に記載された基本給や登録基幹技能者等手当の各月の支払額が賃金台帳に記載された金額と齟齬がないか確認すること。

なお、当該増額改訂後の賃金テーブルの基本給単価又は登録基幹技能者等手当の適用が登録基幹技能者講習修了者又は建設キャリアアップカード（ゴールド）の交付を受けた者であることのみを条件としているかについても確認すること。

- ホ 当該改定後賃金算定期間における登録基幹技能者等の賃金総額（税金及びその他社会保険料等を控除する前の額）が 0303c ハに定める基準以上であることの確認

改定前賃金総額内訳確認票と改定後賃金総額内訳確認票により確認するとともに、改定後賃金総額内訳確認票に記載された各月各科目の賃金が賃金台帳や出勤簿等と齟齬がないか確認すること。

- ヘ 当該改定後賃金算定期間に適用される増額改定整備計画に記載のない賃金テーブルの改定がないことの確認

給与規程や賃金テーブル等により確認すること。

- ト 当該改定後賃金算定期間に適用される登録基幹技能者等のみを除外した賃金テーブル又は登録基幹技能者手当等の増額改定がないことの確認

- チ 支給申請日時点において増額改定した賃金テーブル及び登録基幹技能者等手当が減額改定又は廃止されていないことの確認

給与規程や賃金テーブル等及び事業主への聞き取り等により確認すること。

- リ 若年技能労働者を雇用している、又は雇用しようとしていることの確認

雇用保険被保険者台帳又は添付書類として提出された事業主が作成した求人応募書類、公共職業安定所で受理された求人票の写し等により確認すること。

- ヌ 増額改定整備計画期間の初日の前日から起算して 6 か月前の日から同計画末日までの期間に、特定受給資格者となる理由による離職が一定以上ないことの確認

雇用保険被保険者台帳等により確認すること。

- ル 各賃金算定期間の末日の翌日から支給申請日までの間において当該登録基幹技能労働者等が離職していないこと（改定後賃金算定期間の翌日以降に本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く）

0700 支給決定

0701 支給決定

管轄労働局長は、支給要件をみたすものと判定された建設事業主について、助成金の支給を決定する。

管轄労働局長は、支給の決定をしたときは、「人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））支給決定通知書」（建雇様式第 8 号）により事業主に通知する。

支給要件を満たさないものと判定された事業主については、助成金の不支給を決定する。

不支給の決定をしたときは、「人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））不支給決定通知書」（建雇様式第9号）により当該事業主に通知する。

その他、第1共通要領の0801により支給決定の取消を行う場合は、「人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））支給決定取消及び返還通知書」（建雇様式第10号）により当該事業主に通知する。

また、不支給の決定又は支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野））不支給措置期間通知書」（建雇様式第11号）を当該事業主に通知するものとする。

0702 支給決定に係る事務処理

- イ 管轄労働局長は、支給決定したときは、支給申請書の処理欄に支給決定番号、支給決定年月日、支給決定金額等を記入するとともに、別に定める様式に所要の事項を記載する。
- ロ 管轄労働局長は、不支給決定をしたときは、支給申請書の処理欄にその旨及び理由を記入する。

0800 雑則

0801 財源区分

本助成金の財源は、労働保険特別会計雇用勘定が負担する。

0900 委任

0901 公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は、雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成）に関する0400（増減改定整備計画）、0600（支給要件の確認）及び0700（支給決定）に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができることとする。

1000 附則

1001 施行期日

本助成金の要領は、以下のとおり施行する。

- イ 雇用管理制度助成コース（建設分野）（整備目標達成助成）
届雇用管理制度整備計画書の提出日が令和2年4月1日以降であるものについて適用する。
- ロ 雇用管理制度助成コース（建設分野）（登録基幹技能者等の処遇向上支援助成）
増額改定整備計画書の提出日が令和2年4月1日以降であるものについて適用する。

1002 経過措置

- イ 平成27年11月27日付け職発1127第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度コース（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

- ロ 平成28年4月1日付け職発0401第40号能発0401第11号雇児発0401第10号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に改正前の第2各助成金別要領9人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の0400bに規定する雇用管理制度整備計画を提出した者に対する

建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度コース（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

ハ 平成 29 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 7 号能発 0331 第 2 号雇児発 0331 第 18 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

(イ) この要領の施行日前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度コース（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

(ロ) この要領の施行日前に改正前の第 2 各助成金別要領 9 人材確保等支援助成金(3)建設労働者確保育成助成金の 0400b に規定する増額改定整備計画を提出した者に対する建設労働者確保育成助成金（登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

ニ 平成 30 年 3 月 31 日付け職発 0331 第 2 号雇均発 0331 第 3 号開発 0331 第 3 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

(イ) この要領の施行日前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る建設労働者確保育成助成金（雇用管理制度コース（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

(ロ) この要領の施行日前に改正前の第 2 各助成金別要領 1 2 建設労働者確保育成助成金の 0400b に規定する増額改定整備計画を提出した者に対する建設労働者確保育成助成金（登録基幹技能者の処遇向上支援助成コース（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

ホ 平成 31 年 3 月 29 日付け職発 0329 第 2 号雇均発 0329 第 6 号開発 0329 第 58 号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

(イ) この要領の施行日前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野）（整備助成））の支給については、なお従前の例とする。

(ロ) この要領の施行日前に提出された「増額改定整備計画」に係る人材確保等支援助成金の雇用管理制度助成コース（建設分野）登録基幹技能者の処遇向上支援助成に対する支給については、なお従前の例とする。

ヘ 令和 2 年〇月〇日付け職発〇〇〇〇第〇号雇均発〇〇〇〇第〇号開発〇〇〇〇第〇号「雇用安定事業の実施等について」による改正関連

この要領の施行日前に提出された「雇用管理制度整備計画書」に係る人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース（建設分野）（整備助成））及び「増額改定整備計画」に係る人材確保等支援助成金の雇用管理制度助成コース（建設分野）登録基幹技能者の処遇向上支援助成に対する支給については、なお従前の例とする。