東京都就職氷河期世代等安定就業サポート助成金交付要綱

令和２年６月25日付２産労雇労第553号
令和３年４月26日付３産労雇労第329号
令和４年４月25日付４産労雇労第73号
令和４年10月７日付４産労雇労第952号
令和５年３月３日付４産労雇労第1806号
令和６年４月１日付５産労雇労第2023号
令和７年４月１日付６産労雇労第1949号
令和８年４月１日付７産労雇労第3561号

（通則）

第１条　東京都就職氷河期世代等安定就業サポート助成金（以下「助成金」という。）の交付に関しては、東京都補助金等交付規則（昭和37年東京都規則第141号）及びこれに基づく依命通達（昭和37年12月11日付37財主調発第20号）の規定によるほか、この要綱の定めるところによる。

（目的）

第２条　助成金は、いわゆる就職氷河期に就職の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、就職が困難な者を正規・非正規を問わず雇用し、計画的な育成計画の策定など、労働者が安定して働き続けられる労働環境整備を行った事業主に対し都が助成金を交付することにより、労働者の雇用安定を図ることを目的とする。

（定義）

第３条　この要綱における定義は、次の各号に定めるところによる。

（１）事業主とは、雇用保険法（昭和49年法律第116号）第５条第１項に規定する雇用保険の適用事業の事業主をいう。

（２）中小企業事業主とは、その資本金の額若しくは出資の総額（以下「資本金等の額」という。）が３億円（小売業（飲食店を含む。以下同じ）又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については１億円）を超えない事業主又はその常時雇用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）を常態として超えない事業主をいう。

　なお、小売業、サービス業、卸売業、その他の業種の具体的な内容は、日本標準産業分類（令和５年７月２７日告示　総務省告示第256号）による業種区分とする。

（３）事業所とは、雇用保険法第５条第１項に規定する雇用保険の適用事業の事業所（以下「雇用保険適用事業所」という。）によらず、労働者が勤務する事務所（出張所・営業所等を含む。）をいう。

（４）正規雇用労働者とは、以下のア及びイをいずれも満たした労働者をいう。

ア　期間の定めのない労働契約を締結していること。

イ　所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間（週 30 時間以上）と同じであること。

（５）有期雇用労働者とは、期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいう。

（６）支援期間とは、第４条による交付対象事業主が第５条による対象労働者に対して第６条第１項に定める支援事業を行う３か月間の期間をいう。

（７）メンターとは対象労働者に対し、第６条第１項第４号に定める支援を行うに当たり、選任された指導育成者のことをいう。

（交付対象事業主）

第４条　助成金の交付対象とする事業主（以下「交付対象事業主」という。）は、次の各号を全て満たしているものとする。

（１）中小企業事業主であること。

（２）東京労働局管内に雇用保険適用事業所があること。

（３）第５条に定める労働者（以下「対象労働者」という。）を採用した後、１か月を経過していること。

（４）第８条に定める書類の提出日（以下「交付申請日」という。）時点で、対象労働者が在職し、支援可能な状況にあること。

（５）対象労働者の雇入れ日の前日から起算して６か月前の日から１年間、当該雇い入れに係る事業所で雇用する労働者を解雇等事業主の都合で離職させていないこと。ただし、次のア、イに該当する場合を除く。

ア　当該労働者の責めに帰す理由による解雇

イ　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

（６）東京都政策連携団体の指導監督等に関する要綱（平成 31 年３月 19 日付 30 総行革監第 91 号）に規定する東京都政策連携団体、事業協力団体又は東京都が設立した法人でないこと。

（７）法人都民税及び法人事業税（個人事業主の場合は、個人都民税及び個人事業税）の未納がないこと。

なお、未納とは、納付義務があるにもかかわらず未納付がある場合をいう。

（８）第８条第１項による交付申請日の前日から起算して５年前の日から同項による交付申請の前日までに重大な法令違反等がないこと。

（９）労働関係法令について、次のアからケまでの全てを満たしていること。

ア　従業員に支払われる賃金が、東京都の地域別最低賃金額を上回っていること。

イ　固定残業代等の時間当たり金額が時間外労働の割増賃金に違反していないこと、また固定残業時間を超えて残業を行った場合は、その超過分について通常の時間外労働と同様に割増賃金が追加で支給されていること。

ウ　法定労働時間を超えて労働者を勤務させる場合は、「時間外・休日労働に関する協定（36 協定）」を締結し、全労働者に対し、協定で定める上限時間を超える時間外労働をさせていないこと。

エ　みなし労働時間制（事業場外労働のみなし労働時間制、裁量労働制）において、労使協定又は労使の合意で定めた時間が法定労働時間を超える場合、その時間が月 80 時間以下であ

ること。

オ　交付申請日の前日から起算して、前 6 箇月以内においての時間外労働の平均が月 80 時間を超える労働者がいないこと。

カ　第 8 条 1 項による交付申請日の前日から起算して 5 年前の日から同項による交付申請の前日までに労働基準法に定める時間外労働の上限規制を遵守していること。（原則として、時間外労働は月 45 時間以内、年 360 時間以内。臨時的な特別な事情がある場合は、時間外労働・休日労働の合計が月 100 時間未満、複数月平均 80 時間（年 6 か月まで)、時間外労働が年 720 時間以内（ただし、いずれも特別条項付きの 36 協定締結が必要)。）

キ　厚生労働大臣の指針に基づき、セクシュアルハラスメント等を防止するための措置を取っていること。

ク　労働基準法第 39 条第 7 項（年次有給休暇について年 5 日を取得させる義務）に違反していないこと。

ケ　その他賃金や労働時間等に関する労働関係法令を遵守していること。

（10）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 項に規定する風俗営業、同条第 5 項に規定する性風俗関連特殊営業、同条第 11 項に規定する特定遊興飲食店営業、同条第 13 項に規定する接客業務受託営業及びこれらに類する事業を行っていないこと。

（11）暴力団員等（東京都暴力団排除条例（平成 23 年東京都条例第 54 号。以下「条例」という。）第 2 条第 3 号に規定する暴力団員及び同条第 4 号に規定する暴力団関係者をいう。)、暴力団（同条第 2 号に規定する暴力団をいう。）及び法人その他の団体の代表者、役員又は使用人その他の従業員若しくは構成員が暴力団員等に該当する者でないこと。

2　前項の規定にかかわらず、知事が適正でないと判断した場合は本助成金の対象外とすることができる。

（対象労働者）

第 5 条　対象労働者は、次の各号の全てを満たしているものとする。

（1）対象労働者について、次のア～ウのいずれかの要件を満たすこと。

ア　正規雇用労働者として採用された場合

採用された日から第 3 条第 6 号に定める 3 か月間の支援期間終了の日まで、同一の事業主との間で正規雇用労働者として雇用契約が継続し、都内の事業所に継続して勤務かつ在籍している労働者であること。

イ　有期雇用労働者として採用された日から 6 か月未満の日までの間に正規雇用労働者に転換された場合

採用された日から第 3 条第 6 号に定める 3 か月間の支援期間終了の日まで、同一の事業主に正規雇用労働者として雇用契約が継続し、都内の事業所に継続して勤務かつ在籍している労働者であること。

ウ　有期雇用労働者として採用され、有期雇用労働者として継続して雇用されている場合

採用された日から第 3 条第 6 号に定める 3 か月間の支援期間終了の日まで、同一の事業主に継続して有期雇用労働者として雇用されており、都内の事業所に継続して勤務かつ在籍し

ている労働者であること。また、申請事業主において、有期雇用労働者が社会保険に加入していること。

（２）正規雇用等コース

次のア又はイのいずれかに該当していること。

ア　国の特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース又は就職氷河期世代安定雇用実現コース）（以下「就職氷河期世代コース等」という。）の支給対象となった労働者であること。

イ　令和５年度以降（採用時に 55 歳以上の者（以下「シニア世代」という。）は令和６年度以降）に実施する（４）で定める就職支援事業に参加し、同事業を公益財団法人東京しごと財団から受託する事業者から職業紹介を受け、採用された労働者であり、次の（ア）又は（イ）に該当していること。

（ア）当初から正規雇用労働者（有期雇用労働者として採用し６ヶ月未満で正規雇用労働者へ転換した者を含む）として採用された労働者であること。

（イ）有期雇用労働者（労働契約書に記載された労働契約期間（以下「労働契約期間」という。）が３年以上（シニア世代は２年以上）の者に限る。）として雇用されている労働者であること。

（３）安定有期雇用コース

令和５年度以降（シニア世代は令和６年度以降）に実施する（４）で定める就職支援事業に参加し、同事業を公益財団法人東京しごと財団から受託する事業者から職業紹介を受け、有期雇用労働者（労働契約期間が１年以上３年未満（シニア世代は１年以上２年未満）の者に限る。）として雇用されている労働者であること。

（４）都が実施する就職氷河期世代及シニア世代を対象とした就職支援事業とは、次のア～ケである。

ア　就活エクスプレス事業

イ　ミドルチャレンジ事業

ウ　東京しごと塾事業

エ　就職チャレンジ多摩事業（ミドルコース）

オ　雇用創出・安定化支援事業（採用日（有期雇用労働者として採用された場合はその採用日）時点の満年齢が 35 歳以上の者に限る。）

カ　ものづくり産業人材確保支援事業（採用日（有期雇用労働者として採用された場合はその採用日）時点の満年齢が 35 歳以上の者に限る。）

キ　成長産業人材雇用支援事業（採用日（有期雇用労働者として採用された場合はその採用日）時点の満年齢が 35 歳以上の者に限る。）

ク　キャリアチェンジ再就職支援事業（採用日（有期雇用労働者として採用された場合はその採用日）時点の満年齢が 35 歳以上の者に限る。）

（５）（４）の就職支援事業に参加する前に雇用の内定を受けていないこと。

（６）雇用された日の前日から起算して前３箇年以内において、当該雇入れに係る事業所と雇用関係にないこと。

（７）雇い入れに係る事業所の事業主又は取締役の３親等以内の親族（民法（明治 29 年法律第 89

号）第 725 条）でないこと。

（８）令和５年４月１日以降（シニア世代は令和６年４月１日以降）に雇用されていること。

（支援事業及び交付条件）

第６条　交付対象事業主は支援期間中に対象労働者に対し以下の支援事業を実施すること。

（１）３年間（安定有期雇用コースは１年間）の指導育成計画書の策定

（２）前項の計画に基づく２時間以上の研修を実施

（３）メンターの選任

（４）メンターによる３回（３日）以上の指導

２　助成金は、交付対象事業主が、対象労働者に対し、前項の条件を満たした場合に交付する。

３　正規雇用等コースにおいて新たに退職金制度整備による加算の適用を受ける事業主は、前項に掲げる条件のほか、次の各号のいずれかの条件を満たしているものとする。

（１）交付申請日時点で退職金制度がなく、支援期間中に、新たに退職金制度を整備（金額を明示し、労働基準監督署へ届出すること）していること。

（２）交付申請日時点で退職金制度がなく、支援期間中に、新たに独立行政法人勤労者退職金共済機構中小企業退職金共済事業本部が運営する中小企業退職金共済制度（以下「中退共制度」という。）に事業主として加入すること。ただし、中退共制度への加入による加算対象となる中小企業事業主とは、中小企業退職金共済法（昭和 34 年法律第 160 号）第２条第１項に規定する事業主をいう。

４　正規雇用等コースにおいて新たに結婚・育児支援制度を整備することにより加算の適用を受ける事業主の要件は、第２項に掲げる条件のほか、次の各号の条件のいずれも満たしているものとする。

（１）次のアからカのうち、いずれか二つの結婚・育児支援制度を就業規則に規定すること。

ア　結婚休暇

従業員が結婚する場合に、一労働日以上の有給休暇を取得できること。

イ　母子保健健診休暇

妊産婦である女性職員が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）第 12 条で定める保健指導又は健康診査を受けるための休暇を、有給休暇として取得できること。

ウ　妊娠出産休暇

産前産後の休業期間について、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 65 条の定めを超えた休業期間を取得できること。なお、労働基準法第 65 条に定めのない期間は一労働日以上の産前産後の休業期間に連続した有給休暇とすること。

エ　出産支援休暇

配偶者の出産を支援するために、一労働日以上の有給休暇を取得できること。

オ　子どもの看護等休暇

次の a 及び b の条件をいずれも満たしていること。

a　育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成３年法律第 76 号）第 16 条の２に規定する休暇（以下「子の看護等休暇」という。）を、有給休暇として取得できること。

b　子が小学校４年生から６年生に就学している間、子の看護等休暇を、一の年度において一労働日以上、有給休暇として取得できること。

カ　一時金制度

次の（ア）から（エ）のうち、いずれか一つの一時金の支給を受けることができること。なお、一時金の支給は、現金、口座払い又は厚生労働省令で認められたデジタル払いに限るものとすること。

（ア）結 婚 祝 い 金　　従業員が結婚した場合に支給すること。

（イ）新居の移転に伴う一時金　　従業員が結婚のために新居に移転した場合に、その費用の一部を一時金として支給すること。

（ウ）出 産 祝 い 金　　従業員又は従業員の配偶者が出産した場合に支給すること。

（エ）入 学 祝 い 金　　従業員の子が小学校又は中学校に入学する場合に支給すること。

（２）（１）による結婚・育児支援制度は、交付申請日時点で規定（類似の規定含む。）がなく、支援期間中に、新たに規定を整備し、労働基準監督署へ届出していること。

（３）本加算制度を過去に申請していないこと。

５　正規雇用等コースにおいて介護支援制度を整備することにより加算の適用を受ける事業主の要件は、第２項に掲げる条件のほか、次の各号の条件のいずれも満たしているものとする。

（１）育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第 16 条の５に規定する休暇（以下「介護休暇」という。）を、有給休暇として取得できること。

（２）（１）による介護支援制度は、交付申請日時点で規定（類似の規定含む。）がなく、支援期間中に、新たに規定を整備し、労働基準監督署へ届出していること。

（３）本加算制度を過去に申請していないこと。

６　正規雇用等コースにおいて賃上げすることにより加算の適用を受ける事業主は、第２項に掲げる条件のほか、次の各号の条件をいずれも満たしているものとする。

（１）対象労働者の支援期間の２か月目及び３か月目の時間当たりの賃金額を、対象労働者の支援期間の前月及び前々月の時間当たりの賃金額の平均額と比較して、各々60 円以上増額していること。又、賃上げ後の時間当たりの賃金額が、東京都の地域別最低賃金額を 60 円以上上回っていること。なお、時間当たりの賃金額の計算は、次のア及びイのとおりとし、厚生労働省が定める最低賃金額の計算方法を準用するものとする。

ア　支援期間の前月及び前々月の時間当たりの賃金額の平均額

対象労働者の支援期間の前月及び前々月の賃金額を、対象労働者の月の平均所定労働時間で各々除し、平均したものとする。１円に満たない部分は切り捨てる。

イ　支援期間の２か月目及び３か月目の時間当たりの賃金額

対象労働者の支援期間の２か月目及び３か月目の支払われる賃金額を、対象労働者の月の平均所定労働時間で各々除したものとする。１円に満たない部分は切り捨てる。

（２）次のアからカのうち、いずれかに該当するものは、賃金の総額に含めないものとする。

ア　臨時に支払われる賃金

イ　１箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

ウ　所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金

エ　所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金

オ　午後 10 時から午前５時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分

カ　実費補填である賃金及び家族の有無や毎月の勤務状況により変動する賃金

（交付金額）

第７条　対象労働者数に応じ、次に定める助成金を交付する。

（１）　正規雇用等コース

対象労働者数	助成金
１人	30 万円
２人	60 万円
３人	90 万円
４人	120 万円
５人	150 万円

（２）安定有期雇用コース

対象労働者数	助成金
１人	20 万円
２人	40 万円
３人	60 万円
４人	80 万円
５人	100 万円

２　本助成金への申請は１年度につき雇用保険適用事業所ごとに正規雇用等コースと安定有期雇用コースを合わせて５人以内とする。ただし、交付上限額は１年度につき 150 万円とする。また、同一の事業主が、同一の対象労働者について、交付決定を受けられるのは１回を限度とする。

３　交付対象事業主が、第６条第３項に掲げる条件を満たしている場合は、第２項に定める金額に加え、１事業主あたり１回 10 万円を限度に加算する。

４　交付対象事業主が、第６条第４項に掲げる条件を満たしている場合は、第２項に定める金額に加え、１事業主あたり１回 10 万円を限度に加算する。

５　交付対象事業主が、第６条第 5 項に掲げる条件を満たしている場合は、第２項に定める金額に加え、１事業主あたり１回 10 万円を限度に加算する。

６　交付対象事業主が、第６条第６項に掲げる条件を満たしている場合は、第２項に定める金額に加え、賃上げした対象労働者数に応じ、下記に定める金額を加算する。

賃上げした対象労働者数	交付金額
１人	12 万円
２人	24 万円
３人	36 万円
４人	48 万円
５人	60 万円

（交付の申請）

第８条　助成金の交付を受けようとする事業主（以下「申請事業主」という。）は、次の各号に定める書類を指定の期日までに知事に提出すること。

ただし、（４）については、新たに退職金制度整備、結婚・育児支援制度整備又は介護支援制度整備による加算の適用を受ける場合のみ対象とする。

（１）東京都就職氷河期世代等安定就業サポート助成金事業実施計画書兼交付申請書（様式第１号）

（２）次のアからウのうち、該当するいずれかの書類

ア　第５条（２）アに該当する場合

（ア）就職氷河期世代コース等の支給申請書の写し

（イ）就職氷河期世代コース等の支給決定通知書の写し

イ　第５条（２）イに該当する場合

（ア）同意書（東京都就職氷河期世代等安定就業サポート助成金申請用）（様式第 11 号の２）

（イ）正規雇用したことを証する書類

（ウ）有期雇用したことを証する書類（採用日から６か月未満の日に正規転換をした場合のみ）

ウ　第５条（３）に該当する場合

（ア）同意書（東京都就職氷河期世代等安定就業サポート助成金申請用）（様式第 11 号の２）

（イ）有期雇用したことを証する書類

（３）誓約書（様式第２号）

（４）最新の就業規則等（労働基準監督署の受付印があるもの）

（５）その他知事が必要とする書類

（交付決定）

第９条　知事は、前条による交付の申請があった場合は、その内容を審査の上、適当と認めたときは助成金の交付決定を行い、交付決定通知書（様式第３号）により当該交付決定の内容及びこれに付した条件について申請事業主（以下「助成事業主」という。）に通知する。

また、交付しないことを決定したときは、その旨を不交付決定通知書（様式第４号）により申請事業主に通知するものとする。

（申請の撤回）

第 10 条　知事は、前条の規定により通知をする場合において助成事業主が交付決定の内容又はこれに付された条件に異議があるときは、当該通知の受領後 14 日以内に申請の撤回をすることができる旨を通知する。

２　申請事業主は、前項に規定するほか、交付申請後に申請を撤回しようとするときは、第９条に規定する交付決定の前に遅滞なく、その旨を記載した東京都就職氷河期世代等安定就業サポート助成金申請撤回届（様式第５号）を知事に提出しなければならない。

（遂行命令等）

第 11 条　知事は、助成事業の円滑適正な執行を図るため必要があるときは、助成事業主が提出する報

告書及び地方自治法（昭和 22 年法律第 67 号）第 221 条第２項の規定による調査等により、助成事業主に対し、助成事業の運営及び経理等の状況について検査を行い、又は報告を求め、助成事業が第９条の交付決定の内容及び条件に適合しないと認めるときは、それらに従って助成事業を遂行すべきことを命じることができる。

２　助成事業主は、前項の規定に基づき、検査等の通知を受けたときは、これに応じなければならない。

３　助成事業主が第１項の命令に違反した時は、知事は助成事業主に対して助成事業の一時停止を命ずることができる。

（実績報告）

第 12 条　助成事業主は、第６条第１項による支援期間が終了したとき又は都の会計年度が終了したときは、次に定める書類を、関係書類を添えて別途知事が定める期日までに提出しなければならない。ただし、（６）から（９）については、賃上げによる加算の適用を受ける場合のみ対象とし、(10) 及び（11）については、新たに結婚・育児支援制度整備による加算の適用を受ける場合のみ対象とし、(12) 及び(13)については、新たに介護支援制度整備による加算の適用を受ける場合のみ対象とする。

（１）実績報告書（様式第６号）

（２）指導育成計画書（様式第６号別紙１）

（３）メンター選任・指導報告書（様式第６号別紙２）

（４）研修実施報告書（様式第６号別紙３）

（５）対象労働者の支援期間の出勤簿

（６）賃金支払実績確認票（様式第 12 号）

（７）対象労働者の支援期間の前月及び前々月並びに支援期間の２か月目及び３か月目における賃金台帳

（８）対象労働者の支援期間の前月及び前々月並びに支援期間の２か月目及び３か月目における出勤簿

（９）賃上げが確認できる労働条件変更通知書等の書類

(10) 結婚・育児支援制度整備確認票（様式第 13 号）

(11) 新たに結婚・育児支援制度を導入したことが確認できる就業規則等（労働基準監督署の受付印があるもの）及び就業規則（変更）届

(12) 介護支援制度整備確認票（様式第 14 号）

(13) 新たに介護支援制度を導入したことが確認できる就業規則等（労働基準監督署の受付印があるもの）及び就業規則（変更）届

(14) その他知事が必要とする書類

２　前項第２号、第３号、第４号、第５号、第６号、第７号、第８号及び第９号で定める書類は、対象労働者が複数の場合は、対象労働者ごとに提出する。

３　助成事業主は新たな退職金制度整備の加算による適用を受ける場合、第１項に掲げる書類とともに次に掲げる書類を提出しなければならない。ただし（１）については、新たな退職金制度の整備による加算の適用を受ける場合、（２）については、新たな中退共制度への加入による適用を受ける

場合のみ対象とする。

（１）新たに退職金制度を導入したことが確認できる就業規則等（金額が明示してあること、労働基準監督署の受付印があるもの）。

（２）新たな中退共制度への加入が確認できる対象労働者の退職金共済手帳の写し

（助成金の額の確定）

第 13 条　知事は、第９条により交付決定を行った場合は、前条の規定により提出された実績報告書の内容を審査し、助成事業の成果が助成要件等に適合していることを認めたときは、交付すべき助成金の額を確定し、額の確定通知書（様式第７号）により、助成事業主に速やかに通知する。

（助成金の支払）

第 14 条　知事は、第９条の規定により交付を決定した当該助成金について、当該助成事業者による請求手続に代えて、所管課長が発行する支払額調書に基づき、支払うものとする。

（助成金申請等の代行）

第 15 条　申請事業主は第８条に規定する交付申請及び第 12 条に規定する実績報告の提出代行を他機関に依頼することができる。なお、提出代行者は委任状（様式第 10 号）を知事に提出すること。

（支援状況の調査）

第 16 条　知事は、第６条第１項第１号に定める３年間の指導育成計画に基づいた育成内容について確認するための調査を命じることができる。

（是正のための措置）

第 17 条　知事は前条の規定による調査の結果、助成事業の成果が交付決定の内容及びこれに付した条件に適合しないと認めるときは、これに適合させるために必要な措置を命ずることができる。

（事業実施計画の変更等）

第 18 条　申請事業主は、事業主に係る事項に変更が生じた場合は、申請事業主に係る事項の変更報告書（様式第８号）を知事に提出しなければならない。

２　助成事業主は、第９条により交付決定した事業実施計画を中止する場合は、中止承認申請書（様式第９号）を知事に提出しなければならない。

（就職氷河期世代コース等の取消に係る報告）

第 19 条　助成事業主は、就職氷河期世代コース等の取消決定や返還命令があった場合には、速やかに知事に報告しなければならない。

（交付決定の取消し）

第 20 条　知事は、助成事業主が次の各号のいずれかに該当する場合は、助成金交付決定の全部又は一部を取り消すことができる。

（１）就職氷河期世代コース等の取消しや返還請求があったとき。
（２）偽りその他不正の手段により助成金交付を受けたとき、又は受けようとしたとき。
（３）その他助成金の交付の決定の内容又はこれに付した条件その他法令又はこの要綱に違反したとき。
（４）廃業、倒産等により助成事業の実施が客観的に不可能となったとき。
（５）交付決定を受けた者（法人その他の団体の代表者、役員又は使用人その他の従業員若しくは構成員を含む。）が、暴力団員等に該当するに至ったとき。
（６）その他この要綱による交付要件を満たさないことが判明したとき。
２　前項の規定は、助成事業について交付すべき助成金の額の確定があった後においても適用する。

（助成金の返還）
第 21 条　知事は、前条の規定により助成金の交付決定を取り消した場合において、既に助成事業主に助成金が支払われているときは、期限を定めてその返還を命じる。

（違約加算金及び延滞金）
第 22 条　前条の規定により助成金の返還を命じられた助成事業主は、当該命令に係る助成金を受領した日から返還の日までの日数に応じ、当該助成金の額（一部を納付した場合におけるその後の期間については、既返還額を控除した額）につき、年 10.95 パーセントの割合で計算した違約加算金（100 円未満の場合を除く。）を納付しなければならない。
２　知事が助成金の返還を命じた場合において、助成事業主が定められた納期日までにこれを納付しなかったときは、助成事業主は、納期日の翌日から納付の日までの日数に応じ、その未納付額につき、年 10.95 パーセントの割合で計算した延滞金（100 円未満の場合を除く。）を納付しなければならない。
３　前２項に規定する年当たりの割合は、閏年の日を含む期間についても 365 日の割合とする。

（違約加算金の基礎となる額の計算）
第 23 条　前条第１項の規定により違約加算金を命じた場合において、助成事業主の納付した金額が返還を命じた助成金の額に達するまでは、その納付金額は、まず当該返還を命じた助成金の額に充てる。

（延滞金の基礎となる額の計算）
第 24 条　第 22 条第２項の規定により延滞金を命じた場合において、返還を命じた助成金の未納付額の一部を納付したときは、当該納付の日の翌日以降の期間に係る延滞金の基礎となる未納付額は、その納付金額を控除した額によるものとする。

（助成金の経理等）
第 25 条　助成事業主は、本助成金に係る全ての関係書類を整理し、かつ、これらの書類を交付決定のあった日の属する会計年度の終了後５年間保存しなければならない。

（非常災害の場合の措置）

第 26 条　非常災害等による被害を受け、事業の遂行が困難となった場合の助成事業主の措置については、知事が指示するところによる。

（検査等）

第 27 条　知事は、助成事業主に対し、対象労働者の出勤状況及び賃金の支払い状況等について検査を行い、又は報告を求める事ができる。

2　助成事業主は、前項の規定に基づき、検査等の通知を受けたときは、これに応じなければならない。

（各種助成金の併給調整）

第 28 条　助成金は、その交付事由と同一の事由により交付要件を満たすこととなる各種助成金のうち、国及び都が実施するもの（国及び都がほかの団体等に出えん・委託して実施するものを含む。）との併給はできないものとする。

（その他）

第 29 条　この要綱に定めるもののほか、助成金の交付に関するその他必要な事項は、知事が別に定める。

附　則

（施行期日）

この要綱は、令和 3 年 4 月 26 日から施行する。

附　則

（施行期日）

この要綱は、令和 4 年 4 月 25 日から施行する。

附　則

（施行期日）

この要綱は、令和 4 年 10 月 7 日から施行する。

附　則

（施行期日）

この要綱は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。

附　則

（施行期日）

この要綱は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

附　則

（施行期日）

この要綱は、令和７年４月１日から施行する。

附　則

（施行期日）

この要綱は、令和８年４月１日から施行する。