東京都障害者安定雇用奨励金支給要綱

27 産労雇就第 1210 号
平 成 28 年 4 月 1 日
改正 28 産労雇就第 1181 号
平 成 29 年 4 月 1 日
改正 29 産労雇就第 720 号
平成２９年１０月１日
改正 29 産労雇就第 1200 号
平 成 30 年３月 15 日
改正 30 産労雇就第 1205 号
平 成 31 年３月 29 日
改正 31 産労雇就第 1240 号
令 和 2 年 3 月 31 日
改正 3産労雇就第 1135号
令 和 4 年 3 月 11 日
改正 4産労雇就第 1259 号
令 和 5 年 4 月 1 日
改正 7産労雇就第 1408 号
令 和 8 年 3 月 18 日
改正 8産労雇就第 924 号
令和8年 11 月 12 日

（通則）

第１条　東京都障害者安定雇用奨励金（以下「奨励金」という。）の支給に関しては、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。

（目的等）

第２条　この要綱は、雇用する障害者等について期間の定めのない労働契約の締結その他一定の待遇を確保する事業主に対して奨励金を支給することにより、障害者等の雇用の安定及び処遇の改善を促進することを目的として、その支給に関し、必要な事項を定める。

２　奨励金として、雇入奨励金及び転換奨励金を支給するものとする。

（定義）

第３条　この要綱における定義は、次の各号に定めるものとする。

（１）　障害者等とは、身体障害者、知的障害者、精神障害者、発達障害者又は難治性疾患を有する者であって、雇用保険法（昭和４９年法律第１１６号。以下「雇保法」という。）、雇用保険法施行規則（昭和５０年労働省令第３号。）、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和４１年法律第１３２号）、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行令（昭和４１年政令第２６２号）及び労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則（昭和４１年労働省令第２３号）の規定に基づく特定求職者雇用開発助成金のうち特定就職困難者コース又は発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース（以下「特開金」という。）及び雇保法並びに雇用保険法施行規則の規定に基づくトライアル雇用助成金のうち障害者トライアルコース（以下「トライアル雇用助成金」という。）における雇入れの対象となる者をいう。

（２）　事業主とは、事業の経営の主体である個人又は法人をいう。

（３）　事業所とは、雇保法第５条第１項に規定する雇用保険の適用事業の事業所によらず、労働者が勤務する地方税法（昭和２５年法律第２２６号）の施行に関する取扱で定められた事務所又は事業所をいい、次のアからウまでに定める労働者の場合、該当各号に定めるとおりとする。

ア　労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和６０年法律第８８号）第２条第２号に規定する派遣労働者の場合、派遣先の事務所とする。

イ　出向契約に基づく出向した労働者の場合、出向先の事務所とする。

ウ　テレワーク制度利用による在宅勤務の労働者の場合、雇用管理の行われている所属の事務所とする。

（４）　無期雇用労働者とは、期間の定めのない労働契約を締結する労働者をいう。

（５）　有期契約労働者とは、期間の定めのある労働契約を締結する労働者をいう。

（６）　中小企業事業主とは、業種ごとに以下に該当する事業主をいう。ただし、以下に該当しない事業主が設立した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）第４４条の規定に基づく厚生労働大臣の認定に係る子会社（以下「特例子会社」という。）に係る事業主を除く。

小売業・飲食店	資本金の額若しくは出資の総額が５千万円以下又は常時雇用する労働者数５０人以下
卸売業	資本金の額若しくは出資の総額が１億円以下又は常時雇用する労働者数１００人以下
サービス業	資本金の額若しくは出資の総額が５千万円以下又は常時雇用する労働者数１００人以下
その他の業種	資本金の額若しくは出資の総額が３億円以下又は常時雇用する労働者数３００人以下

（７）　最低賃金の対象となる賃金とは、最低賃金法（昭和３４年法律第１３７号）に定める労働者に毎月支払われる基本的な賃金をいう。

（８）　賞与とは、定期または臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額があらかじめ確定されていないものをいう。定期に支給され、かつそ

の支給額が確定しているものは、名称の如何にかかわらず、これを賞与とはみなさないこととする。

（支給対象事業主）

第４条　奨励金の支給対象とする事業主（以下「支給対象事業主」という。）は、次の各号の区分に応じ、当該区分に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であるものとする。なお、支給対象となる要件に関して遡及適用は認めないものとする。

（１）　雇入奨励金の支給対象事業主は、次のいずれにも該当するものとする。

ア　東京労働局管内に雇用保険適用事業所があること。

イ　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３０総行革監第９１号）に基づき総務局長が指定する政策連携団体、事業協力団体又は東京都が設立した法人でないこと。

ウ　過去５年間に労働関係法令、障害者虐待防止法、その他重大な法令違反等がないこと。

エ　都税の未納がないこと。

オ　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。

カ　事業主（法人その他の団体にあっては代表者、役員、使用その他の従業員若しくは構成員を含む。）が暴力団員等（東京都暴力団排除条例（平成２３年東京都条例第５４号）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。第１４条（２）において同じ。）でないこと。

キ　支給申請日及び支給決定日において倒産していないこと。

ク　障害者等を１週間の所定労働時間が２０時間以上の無期雇用労働者として雇入れたこと（雇入れ時において、当該労働者に係る賃金（最低賃金の対象となる賃金をいう。以下コにおいて同じ。）が当該労働者に適用される最低賃金を５％（中小企業事業主にあっては３％）以上上回る場合に限る。）。

ケ　クにより雇入れた労働者に関し、東京労働局長に特開金の支給申請を行い、東京労働局長の支給決定を受けていること。

コ　クにより雇入れた労働者に支払われる賃金の最低額が、当該労働者に適用される最低賃金を常に５％（中小企業事業主にあっては３％）以上上回る額とすること。

サ　クにより雇入れた労働者を６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して６か月分以上の賃金（当月に支払われる各種手当を含む。）を支給したこと。

シ　クにより雇入れた労働者の雇入れ日以降の期間について、当該労働者について、雇用保険被保険者として加入手続きをしたこと。

ス　クにより雇入れた労働者の雇入れ日以降の期間について、当該労働者について社会保険の被保険者として加入手続きをした（社会保険適用事業所の要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合であって、社会保険の適用要件を満たすときに限る。）こと。

セ　クにより雇入れた労働者の雇入れ日より遡って１年の間に、奨励金の支給決定の対象となった者が５人以上いる場合であって、それらの者が申請日時点で離職している割合

が５割以上でないこと。

ソ　クにより雇入れた労働者について、次に掲げる措置のうちいずれか二つ以上を講じるとともに、労働者に説明していること。

（ア）就業規則若しくは労働協約（以下「就業規則等」という。）又は雇用契約書若しくは労働条件通知書（以下「雇用契約書等」という。）に定めるところにより、当該労働者に適用される昇給制度（昇給時期、昇給の評価の期間その他の昇給の条件を明示するものであって、当該昇給制度が実施された場合、賃金がコに規定する最低額を上回るものに限る。）を設け、運用していること。

（イ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、当該労働者に適用される賞与制度を設け、運用していること。

（ウ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、在宅勤務、サテライトオフィス勤務等のテレワーク制度を設け、運用していること。

（エ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、当該労働者に適用される通院休暇又は病気休暇制度（一の年度のうち、３日以上は有給の休暇であるものに限る。）を設け、運用していること。

（オ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、フレックスタイム制度を設け、運用していること。

（カ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、通勤緩和制度を設け、運用していること。

（キ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、時間単位での年次有給休暇制度を設け、運用していること。

（ク）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、永年勤続表彰制度を設け、運用していること。

タ　クにより雇入れた労働者について、雇入れ後６か月間の業務遂行状況、意欲や職業能力等を踏まえた評価を行った上で、今後の目標、改善すべき課題、そのために必要な教育訓練等の取組みや、処遇を含めたキャリアパスに係る育成方針を策定し、労働者と話し合いを行い、労働者の同意を得たこと。

（２）　転換奨励金の支給対象事業主は、次のいずれにも該当するものとする。

ア　前号のアからキまでに該当すること。

イ　雇用する有期雇用労働者である障害者等を本人の同意を得た上で１週間の所定労働時間が２０時間以上の無期雇用労働者に転換したこと（転換後の賃金について、転換前の賃金（最低賃金の対象となる賃金をいう。以下オにおいて同じ。）より５％（中小企業事業主にあっては３％）以上昇給させ、かつ、当該昇給後の賃金が当該労働者に適用される最低賃金を５％（中小企業事業主にあっては３％）以上上回る額とする場合又は転換後の賃金（最低賃金の対象となる賃金をいう。以下オにおいて同じ。）が当該労働者に適用される最低賃金を１０％（中小企業事業主にあっては６％）以上上回る額である場合に限る。）。

ウ　イにより転換した労働者の雇入れに関し、東京労働局長に特開金又は、トライアル雇用助成金の支給申請を行い、東京労働局長の支給決定を受けていること。

エ　イにより転換した労働者に支払われる賃金の最低額が、当該労働者に適用される最低賃金

を常に５％（中小企業事業主にあっては３％）以上上回る額とすること。

オ　イにより転換した労働者を転換後６か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後６か月分以上の賃金（当月に支払われる各種手当を含む。）を支給したこと。

カ　イにより転換した労働者の転換日以降の期間について、当該労働者を雇用保険被保険者として加入手続きをしたこと。

キ　イにより転換した労働者の転換日以降の期間について、当該労働者を社会保険の被保険者として加入手続きをした（社会保険適用事業所の要件を満たす事業所の事業主に雇用されている場合であって、社会保険の適用要件を満たすときに限る。）こと。

ク　イにより転換した労働者の転換日より遡って１年の間に、奨励金の支給決定の対象となった者が５人以上いる場合であって、それらの者が申請日時点で離職している割合が５割以上でないこと。

ケ　イにより転換した労働者について、次に掲げる措置のうちいずれか２つ以上を講じるとともに、労働者に説明していること。

（ア）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、当該労働者に適用される昇給制度（昇給時期、昇給の評価の期間その他の昇給の条件を明示するものであって、当該制度が実施された場合、イに規定する最低額を上回るものに限る。）を設け、運用していること。

（イ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、当該労働者に適用される賞与制度を設け、運用していること。

（ウ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、在宅勤務、サテライトオフィス勤務等のテレワーク制度を設け、運用していること。

（エ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、当該労働者に適用される通院休暇又は病気休暇制度（一の年度のうち、３日以上は有給の休暇であるものに限る。）を設け、運用していること。

（オ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、フレックスタイム制度を設け、運用していること。

（カ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、通勤緩和制度を設け、運用していること。

（キ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、時間単位での年次有給休暇制度を設け、運用していること。

（ク）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、永年勤続表彰制度を設け、運用していること。

コ　イにより転換した労働者について、転換後６か月間の業務遂行状況、意欲や職業能力等を踏まえた評価を行った上で、今後の目標、改善すべき課題、そのために必要な教育訓練等の取組みや、処遇を含めたキャリアパスに係る育成方針を策定し、労働者と話し合いを行い、労働者の同意を得たこと。

（支給対象労働者）

第５条　奨励金の支給対象とする労働者（以下「支給対象労働者」という。）は、障害者等であって、

次の各号の区分に応じ、当該区分に掲げる事項のいずれにも該当するものとする。

（１）　雇入奨励金

ア　前条（１）クにより雇い入れられ、雇入日から６か月以上の期間継続して雇用されている労働者であること（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成１７年法律第１２３号）第３６条の規定による就労継続支援Ａ型事業の利用者として雇用される者（以下「Ａ型事業所利用者」という。）を除く。）。

イ　雇入日から支給申請日までの間、東京都内の事業所で勤務していること。

ウ　雇入日の前日から過去３年以内に、当該事業主（当該事業主と資本的・経済的・組織的関係性等からみて密接な関係にある事業主を含む。）に雇用されたことがないこと。

（２）　転換奨励金

ア　転換日の前日から、支給対象事業主に雇用される期間が過去３年以内の有期契約労働者であって、前条（２）イにより無期雇用に転換され、転換日から６か月以上の期間継続して雇用されている労働者であること（Ａ型事業所利用者を除く。）。

イ　転換日から支給申請日までの間、東京都内の事業所で勤務していること。

ウ　転換日の前日から過去３年以内に、当該事業主（当該事業主と資本的・経済的・組織的関係性等からみて密接な関係にある事業主を含む。）に無期雇用労働者として雇用されたことがないこと。

（支給金額）

第６条　奨励金は、支給対象事業主に対し、次の各号の区分に応じた額を支給する。

（１）雇入奨励金

ア　支給対象労働者が精神障害者である場合は、支給対象労働者一人当たり１３０万円（中小企業事業主にあっては１８０万円（当該支給対象労働者に支払われる賃金（最低賃金の対象賃金をいう。以下この条において同じ。）が、当該労働者に適用される最低賃金を１０％以上上回る場合は２００万円））を支給する。

イ　支給対象労働者が精神障害者以外である場合は、支給対象労働者一人当たり１００万円（中小企業事業主にあっては１５０万円（当該支給対象労働者に支払われる賃金が、当該労働者に適用される最低賃金を１０％以上上回る場合は１７０万円））を支給する。

（２）転換奨励金

ア　支給対象労働者が精神障害者である場合は、支給対象労働者一人当たり１３０万円（中小企業事業主にあっては１５０万円（当該支給対象労働者に支払われる賃金が、当該労働者に適用される最低賃金を１０％以上上回る場合は１６０万円））を支給する。

イ　支給対象労働者が精神障害者以外である場合は、支給対象労働者一人当たり１００万円（中小企業事業主にあっては１２０万円（当該支給対象労働者に支払われる賃金が、当該労働者に適用される最低賃金を１０％以上上回る場合は１３０万円））を支給する。

（雇入奨励金の支給の申請）

第７条　雇入奨励金の支給を受けようとする事業主（以下「申請事業主」という。）は、支給対象労働者を雇入れた日から６か月経過し、かつ、雇入後６か月分の賃金を支給した日の翌日から起算

して２か月以内に、東京都障害者安定雇用（雇入）奨励金支給申請書（様式第１号、様式第１号－１）に次に掲げる書類を添えて知事に提出しなければならない。

（１） 特開金に係る支給申請書の写し（東京労働局長又は公共職業安定所長が受理したことがわかるもの)。ただし、支給決定通知書又は不支給決定通知書を受理後、その写しを決定のあった日から１か月以内に知事に提出しなければならない。

（２） 障害者等であることを確認する書類

ア 身体障害者 身体障害者福祉法(昭和２４年法律第２８３号)に基づく身体障害者手帳(写)

イ 知的障害者 児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者職業センターの判定書（写）又は所得税法施行令（昭和４０年政令第９６号）に規定する療育手帳（写）

ウ 精神障害者 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和２５年法律第１２３号）に基づく精神障害者保健福祉手帳（写。雇入れ時又は転換時及び申請時において有効な手帳の写しであるものに限る。）又は主治医の意見書（写。雇入れ時又は転換時及び申請時の状態が確認できるものに限る。）

エ 発達障害者 発達障害の診断名が確認できる医師の診断書（写）

オ 難治性疾患患者 難病の患者に対する医療等に関する法律（平成２６法第５０号）に基づく医療受給者証（写)、難治性疾患の病名が確認できる医師の診断書又は公的機関が発行する書類（写）

（３） 支給対象労働者の雇入時の雇用契約書等の写し

（４） 支給対象労働者に適用されている就業規則等の写し

（５） 支給対象労働者の雇入日後６か月間の賃金に係る賃金台帳の写し（給与や賞与の支払明細がわかるもの)

（６） 支給対象労働者の雇入日から申請日の前日までのタイムカード、出勤簿その他の労働時間が確認できる書類（以下「タイムカード等」という。）の写し

（７） 誓約書（様式第１号－３）

（８） その他知事が必要とする書類

２ 申請事業主は、次の各号に掲げる書類について、各号の区分に応じ、それぞれに定める期間内に、知事に提出しなければならない。

（１） 東京労働局長が申請事業主に通知した特開金支給決定通知書又は不支給決定通知書の写し 通知受理後１か月以内

（２） 第４条（１）タに定める労働者の同意を得た育成方針（様式第２号） 支給申請書提出後１か月以内

(転換奨励金の支給の申請)

第８条 転換奨励金の申請事業主は、支給対象労働者を転換した日から６か月経過し、かつ、転換後６か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して２か月以内に、東京都障害者安定雇用（転換）奨励金支給申請書（様式第１号、様式第１号－２）に次に掲げる書類を添えて知事に提出しなければならない。

（１） 特開金又はトライアル雇用助成金に係る支給決定通知書及び支給申請書の写し（ただし、

未だ支給決定を受けていない場合には、申請書の写し（東京労働局長又は公共職業安定所長が受理したことが分かるもの)。この場合において、支給決定通知書又は不支給決定通知書を受理後、その写しを決定のあった日から１か月以内に知事に提出しなければならない。）

（２）　トライアル雇用助成金に係る支給決定通知書及び支給申請の写しを提出する場合には、業種、資本金の額若しくは出資の総額がわかる公的機関の発行したものの写し及び常時雇用する労働者数のわかるものの写し

（３）　前条第１項（２）に掲げる書類

（４）　支給対象労働者の転換前及び転換後の雇用契約書等の写し

（５）　転換後に支給対象労働者に適用されている就業規則等の写し

（６）　支給対象労働者の転換日の６か月前の日（転換前の雇用期間が６か月未満の場合は、その初日）から転換日の６か月後の日までの賃金に係る分の賃金台帳の写し（給与や賞与の支払明細がわかるもの）

（７）　支給対象労働者の転換日から申請日の前日までのタイムカード等の写し

（８）　誓約書（様式第１号－３）

（９）　その他知事が必要とする書類

２　申請事業主は、第４条（２）コに定める労働者の同意を得た育成方針（様式第２号）を支給申請書提出後１か月以内に知事に提出しなければならない。

（支給の決定及び額の確定）

第９条　知事は、第７条第２項又は前条により提出された特開金又はトライアル雇用助成金支給決定通知書及び育成方針を受理後、第７条又は前条により提出された支給申請書及び育成方針の内容を審査の上適正と認めたときは、予算の範囲内において奨励金の支給決定及び額の確定を行う。

２　知事は、支給決定及び額の確定をしたときは、東京都障害者安定雇用奨励金支給決定通知書（様式第３号）により当該申請事業主（以下「支給決定事業主」という。）に通知する。

３　知事は、第１項の規定により審査をした結果、申請書の内容が適正と認めることができない場合、又は申請事業主が第２０条に定める検査等に応じないときは、奨励金の不支給の決定を行い、東京都障害者安定雇用奨励金不支給決定通知書（様式第４号）により当該申請事業主に通知する。

（申請の撤回）

第１０条　知事は、前条により通知をする場合において、申請事業主が支給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、支給申請後に申請を撤回しようとするときは、遅滞なく、その旨を記載した東京都障害者安定雇用奨励金申請撤回届（様式第５号）を知事に提出しなければならない。

（所在地の変更等）

第１１条　申請事業主が、名称、所在地、代表者等を変更したときは、申請事業主の［名称、所在地、代表者等］変更報告書（様式第６号）により遅滞なく知事に報告しなければならない。

（奨励金の支払）

第１２条　知事は、第９条第２項の規定により東京都障害者安定雇用奨励金支給決定通知書を支給決定事業主に通知した後、当該支給決定事業主に対して、当該支給決定事業主による請求手続に代えて支払額調書を発行し、当該支払額調書に基づき奨励金を支払うものとする。

（特開金支給決定の取消にかかる報告）

第１３条　支給決定事業主は、特開金又はトライアル雇用助成金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。

（支給決定の取消し）

第１４条　知事は、支給決定事業主が次の各号のいずれかに該当する場合、又は支給決定事業主が第２０条に定める検査等に応じないときは、奨励金の支給決定の全部又は一部を取り消すことができる。

（１）　特開金又はトライアル雇用助成金支給決定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奨励金の支給を受けたとき。

（３）　その他奨励金の支給の決定の内容、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）　支給決定を受けた者（法人その他の団体の代表者、役員若しくは使用人その他の従業員又は構成員を含む。）が、暴力団員等に該当するに至ったとき。

２　知事は、第１項の規定による取消をした場合には、東京都障害者安定雇用奨励金支給決定取消通知書（様式第７号）により支給決定事業主に通知する。

（奨励金の返還）

第１５条　知事は、前条の規定により奨励金の支給決定を取り消した場合において、既に支給決定事業主に奨励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１６条　前条の規定により奨励金の返還を命じられた支給決定事業主は、当該命令に係る奨励金を受領した日から返還の日までの日数に応じ、当該奨励金の額（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　知事が奨励金の返還を命じた場合において、支給決定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、支給決定事業主は、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１７条　前条第１項の規定により違約加算金の納付を命じた場合において、支給決定事業主の納付した金額が返還を命じた奨励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奨励金の額に充てる。

（延滞金の基礎となる額の計算）

第１８条　第１６条第２項の規定により延滞金の納付を命じた場合において、返還を命じた奨励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。

（奨励金の経理等）

第１９条　支給決定事業主は、奨励金に係るすべての関係書類を整理し、かつ、これらの書類を支給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。

（検査等）

第２０条　知事は、申請事業主及び支給決定事業主（以下「申請事業主等」という。）に対して、この要綱に定める支給要件及び支給決定の要件を満たしていることを確認するため、検査、関係者の立会調査を行い、又は報告を求めることができる。

２　申請事業主等は、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　知事は、申請事業主等が第１項の規定に基づく検査等に応じないときは、奨励金の不支給決定、支給決定の取消しを行い、又は奨励金の返還を命じることができる。

（各種助成金の併給調整）

第２１条　奨励金は、雇用保険法施行規則に規定する転換等を講じた事業主に国が支給するキャリアアップ助成金、障害者雇用安定助成金の障害者職場定着支援コースのうち正規・無期転換に係る助成金、東京都正規雇用等転換安定化支援助成金支給要綱（平成３０年４月２３日付３０産労雇労第５７号）に規定する転換等を講じた事業主に都が支給する東京都正規雇用等転換安定化支援助成金又は東京都緊急就職支援事業助成金支給要綱（平成２３年８月２６日付２３東しセ第４８３号）に規定する助成金のほか、本奨励金の支給事由と同一の事由により支給要件を満たすこととなる助成金等との併給はできないものとする。

（継続雇用実態調査）

第２２条　支給決定事業主に対して、奨励金支給後３年を経過するまでの間、２度、雇用状況の調査を実施する。

２　支給決定事業主は、前項の調査依頼があった場合は、これに協力しなければならない。

（その他）

第２３条　この要綱に定めるもののほか、奨励金の支給に関して必要な事項は、知事が別に定める。

附　則

この要綱は、平成２８年４月１日から施行する。

附　則

１　この要綱は、平成２９年４月１日から施行する。ただし、平成２９年９月３０日までの間は第４条（１）ソ及び同条（２）ケの（ア）から（エ）の規定については以下のとおり読み替える。

（ア）就業規則等に定めるところにより、当該労働者に適用される昇給制度（昇給時期、昇給の評価の期間その他の昇給の条件を明示するものであって、当該昇給制度が実施された場合、賃金がコに規定する最低額を上回るものに限る。）を設け、運用していること。

（イ）就業規則等に定めるところにより、当該労働者に適用される賞与制度を設け、運用していること。

（ウ）就業規則等に定めるところにより、原則として当該労働者に適用される実費相当の交通費を支給する制度を設け、運用していること。

（エ）就業規則等に定めるところにより、当該労働者に適用される在宅勤務制度を設け、かつ当該労働者が利用していること。

（オ）就業規則等に定めるところにより、当該労働者に適用される通院休暇又は病気休暇制度（一の年度のうち、３日以上は有給の休暇であるものに限る。）を設け、運用していること。

２　この要綱の改正前に雇入れ又は転換したものについては、なお従前の例による。

附　則

１　この要綱は、平成２９年１０月１日から施行する。ただし、平成２９年９月３０日までに雇入れ又は転換したものについては、第４条（１）ソ及び同条（２）ケの（ア）から（エ）までの規定については以下のとおり読み替える。

（ア）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、当該労働者に適用される昇給制度（昇給時期、昇給の評価の期間その他の昇給の条件を明示するものであって、当該昇給制度が実施された場合、賃金がコに規定する最低額を上回るものに限る。）を設け、運用していること。

（イ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、当該労働者に適用される賞与制度を設け、運用していること。

（ウ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、原則として当該労働者に適用される実費相当の交通費を支給する制度を設け、運用していること。

（エ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、当該労働者に適用される在宅勤務制度を設け、かつ当該労働者が利用していること。

（オ）就業規則等又は雇用契約書等に定めるところにより、当該労働者に適用される通院休暇又は病気休暇制度（一の年度のうち、３日以上は有給の休暇であるものに限る。）を設け、運用していること。

２　「特開金」には、平成２９年４月１日の改正前の特定求職者雇用開発助成金のうち特定就職困難者雇用開発助成金及び障害者雇用促進助成金のうち発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金を含むものとする。

附　則

1　この要綱は平成３０年４月１日から施行する。ただし、平成２９年１２月３１日までに雇入れ又は転換したものについては、なお従前の例による。

2　「特開金」には、平成２９年４月１日の改正前の特定求職者雇用開発助成金のうち特定就職困難者雇用開発助成金及び障害者雇用促進助成金のうち発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金を含むものとする。

附　則

1　この要綱は平成３１年４月１日から施行する。ただし、平成３０年１２月３１日までに雇入れ又は転換したものについては、なお従前の例による。

2　「特開金」には、平成２９年４月１日の改正前の特定求職者雇用開発助成金のうち特定就職困難者雇用開発助成金及び障害者雇用促進助成金のうち発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金を含むものとする。

附　則

この要綱は、令和２年４月１日から施行する。

附　則

この要綱は、令和４年４月１日から施行する。ただし、第３条（１）、第４条（２）ウ、第８条第１項（１）及び（２）、第９条第１項、第１３条、第１４条第１項（１）については、令和３年６月３０日までに雇入れたものについて、その他は、令和３年９月３０日までに雇入れ又は転換したものについては、なお従前の例による。

附　則

この要綱は、令和５年４月１日から施行する。

附　則

この要綱は、令和８年４月１日から施行する。ただし、第５条・第６条については、この要綱の施行日より前に雇入れ又は転換したものについては、なお従前の例による。

附　則

この要綱は、令和８年１１月１２日から施行する。