

東京都難病・がん患者就業支援奨励金支給要領

28 産労雇就第 1203 号
平成 29 年 3 月 31 日
改正 29 産労雇就第 241 号
平成 29 年 4 月 25 日
改正 29 産労雇就第 1205 号
平成 30 年 3 月 30 日
改正 30 産労雇就第 1208 号
平成 31 年 3 月 29 日
改正 31 産労雇就第 520 号
令和元年 5 月 28 日
改正 31 産労雇就 1243 号
令和 2 年 3 月 31 日

(通則)

第 1 条 本要領は東京都難病・がん患者就業支援事業（以下「奨励事業」という。）の実施に必要な事項を定め、その円滑な推進を図ることを目的として制定する。

(奨励金の支給に関すること)

第 2 条 奨励事業の目的及び東京都難病・がん患者就業支援奨励金（以下「奨励金」という。）の支給に関することについては、「東京都難病・がん患者就業支援奨励金支給要綱」（以下「支給要綱」という。）の定めによる。

(支給対象事業主の定義)

第 3 条 支給要綱第 6 条第 1 号のイの「重大な法令違反」とは、次の各項に該当するものとする。

- (1) 違法行為による罰則を受けた場合。
- (2) 労働基準監督署により送検された場合。
- (3) 消費者庁の措置命令があった場合。
- (4) 上記各号と同等以上の法令違反であると知事の認めるもの。

2 支給要綱第 6 条第 1 号のウの「都税の未納付」とは、交付申請時点において、納付義務があるにもかかわらず、法人事業税及び法人住民税（個人については個人事業税及び都民税）の未納付がある場合とする。納付義務がない者の場合、事業開始届又は、青色申告書の写しなど、課税されない理由が分かる書類を提出することとする。

(6 か月の継続雇用の定義)

第 4 条 支給要綱第 5 条第 1 号のイ、同条第 2 号のイ、第 6 条第 1 号のソ及び同条第 2 号の

カの「6か月以上の期間継続して雇用」とは、この間、支給対象労働者の雇用を継続しており、又、就業規則、雇用契約書等により定められた所定労働時間内における6か月間の実総労働時間から週当たりの平均を算出した平均実労働時間が、次の各号ごとの区分に該当する場合をいう。

- (1) 所定労働時間10時間以上20時間未満の場合は、平均実労働時間が5割以上かつ8時間以上である場合。
- (2) 所定労働時間20時間以上の場合は、平均実労働時間が5割以上かつ16時間以上である場合。

(就業上における事情による離職の定義)

第5条 支給要綱第6条第1号のツ、同条第2号のコの「就業上における事情」とは、次の各項目に該当するものとする。

- (1) 労働契約の締結に際し明示された労働条件が事実と著しく相違したこと。
- (2) 賃金の額の3分の1を超える額が支払期日までに支払われなかったこと。
- (3) 賃金が、当該労働者に支払われていた賃金に比べて85%未満に、労働者が予見し得ないかたちで、低下した又は、低下することとなったこと。
- (4) 離職の直前6か月間のうちに3か月連続して45時間、1か月で100時間又は、2から6月平均で月80時間を超える時間外労働が行われたため又は、支給対象事業主が危険若しくは、健康阻害の生ずるおそれがある旨を行政機関から指摘されたにも関わらず、事業所において当該危険若しくは、健康阻害を防止するために必要な措置を講じなかったこと。
- (5) 支給対象事業主が法令に違反し、妊娠中若しくは出産後の労働者又は、子の養育若しくは家族の介護を行う労働者を就業させ、若しくはそれらの者の雇用の継続等を図るための制度の利用を不当に制限したこと又は、妊娠したこと、出産したこと若しくはそれらの制度の利用の申出をし、若しくは利用をしたこと等を理由として不利益な取扱いをしたこと。
- (6) 支給対象事業主が労働者の職種転換等に際して、当該労働者の職業生活の継続のために必要な配慮を行っていないこと。
- (7) 上司、同僚等からの故意の排斥又は、著しい冷遇若しくは、嫌がらせを受けたこと。
- (8) 上記と同等以上の事情により、奨励金の支給決定の対象となった者（以下「支給決定対象労働者」という。）が、支給対象事業主のもとで就業することが難しいと知事が認めるもの。

(やむを得ない理由による離職の定義)

第6条 支給要綱第6条第1号のツ、同条第2号のコの「やむを得ない理由」とは、次の各項目に該当するものとする。

- (1) 天災事変、それと同程度に不可抗力かつ突発的な事由であり、支給対象事業主として必要な措置を講じても改善できない状況にある理由により事業の継続が困難となったため、支給決定対象労働者を就業させることが難しくなったこと。
- (2) 支給決定対象労働者の責に帰すべき理由により就業させることが難しくなったこと。

- (3) 支給対象事業主が、合理的な範囲内で必要な就業上の配慮を行っても、疾患やその治療に係ることを理由として、支給決定対象労働者を就業させることが難しくなったこと。
- (4) 上記と同等以上の理由により、支給対象事業主のもとで、支給決定対象労働者を就業させることが難しいと知事が認めるもの。

(提出書類)

第7条 支給要綱第8条、第9条の支援計画書の提出に当たっての必要書類のうち、「医師からの診断書・意見書」とは、原則として次に定めるものとする。

- (1) 医師からの診断書・意見書（別添）。
- 2 支給要綱第11条、第12条、第13条の支給申請書の提出に当たっての必要書類のうち、「その他知事が必要とする書類」とは、次に定めるものとする。
 - (1) 支払金口座情報登録依頼書又は、支払金口座振替依頼書。
 - (2) 印鑑証明書（発行日から3か月以内のもの）。
 - (3) その他（上記以外で申請の確認に必要な書類がある場合）。
- 3 支給要綱第15条の実績報告書の提出にあたっての必要書類のうち、「その他知事が必要とする書類」とは、次に定めるものとする。
 - (1) 週平均所定内実労働時間確認表（別添）。
 - (2) その他（上記以外で申請の確認に必要な書類がある場合）。

(併給できない各種助成金)

第8条 支給要綱第27条の「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各種助成金」とは、次に定めるものとする。

- (1) 雇用継続助成金は、雇用保険法（昭和49年法律第116号）及び雇用保険法施行規則（昭和50年労働省第3号）に規定する障害者雇用安定助成金障害者職場定着支援コースのうち職場復帰支援措置に係る助成金。
- (2) 制度導入加算は、雇用保険法（昭和49年法律第116号）及び雇用保険法施行規則（昭和50年労働省第3号）に規定する障害者雇用安定助成金のうち障害者職場定着支援コース、働き方改革宣言奨励金交付要綱（平成28年3月31日付27産労雇各第1261号）、働く人のチャイルドプランサポート制度整備奨励金（平成30年5月31日付30産労雇第569号）、働きやすい職場環境づくり推進奨励金（平成31年4月22日付31産労雇第38号）及びテレワーク導入促進整備補助金支給要綱（令和元年5月28日31東し雇第266号）に規定する助成金のうち同一の制度に係る助成金。

(継続雇用実態調査)

第9条 支給要綱第28条の規定により実施する継続雇用実態調査で得られたデータを集計、分析をし、本奨励金の支給対象労働者の処遇改善に向けた検証の一助とする。

(その他)

第10条 奨励事業の実施に関して、この要領に定めのない事項については別に定める。

附 則

この要領は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成29年5月1日から施行する。

附 則

この要領は、平成30年4月1日から施行する。ただし、平成29年12月31日までに都内のハローワークから紹介を受けて雇入れたもの、又は同日以前に復職したものについては、なお従前の例による。

附 則

この要領は、平成31年4月1日から施行する。ただし、平成31年3月31日までに雇入れたもの、又は同日以前に復職したものについては、なお従前の例による。

附 則

この要領は、令和元年5月28日から施行する。

附 則

この要領は、令和2年4月1日から施行する。