

鳥取県事業承継正規雇用奨励金の手引（平成29年度成約分）

鳥取県では、第三者への事業承継（事業引継ぎ）による従業員の正規雇用維持を奨励することで、地域雇用の円滑な引継ぎや維持、技術・ノウハウの伝承等を図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事業承継正規雇用奨励金（以下「奨励金」といいます。）を支給します。

奨励金は、鳥取県事業承継正規雇用奨励金支給要領（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。

※本制度は、鳥取県事業引継ぎ支援センターの支援を受けた等の所定の要件を満たし、事業承継を行われた事業主を対象にしたものですのでご注意ください。

《目次》

（ページ）

【重要】この奨励金及びこの手引について	2
1 奨励金の支給手続きの流れ	3
2 奨励金の金額積算の基本ルール	3
3 奨励金の仕組み	
（1）奨励金支給の条件	3
（2）奨励金の金額の積算方法等	5
（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	7
4 Q & A	
（1）「正規雇用」の定義関係	7
（2）県内在住・在勤の労働者の考え方	8
（3）正規雇用しても奨励金が支給されない場合	9
（4）申請手続き関係	10
（5）他の雇用支援制度との併用	10
（6）従業員の退職・解雇があったとき	10
5 奨励金申請書の提出先・奨励金に関するお問合せ先	11
（参考）事業承継のパターン〈例〉	11
資料	
・鳥取県事業承継正規雇用奨励金支給要領	12
・1回目の申請に必要な書類の様式（申請書）	15
・2回目の申請に必要な書類の様式（申請書）	16
・1回目、2回目の申請に必要な書類の様式（個別表、計画書）	17
・提出書類チェックリスト	19
・奨励金が支給された後に提出する書類の様式	20

【重要】この奨励金及びこの手引について

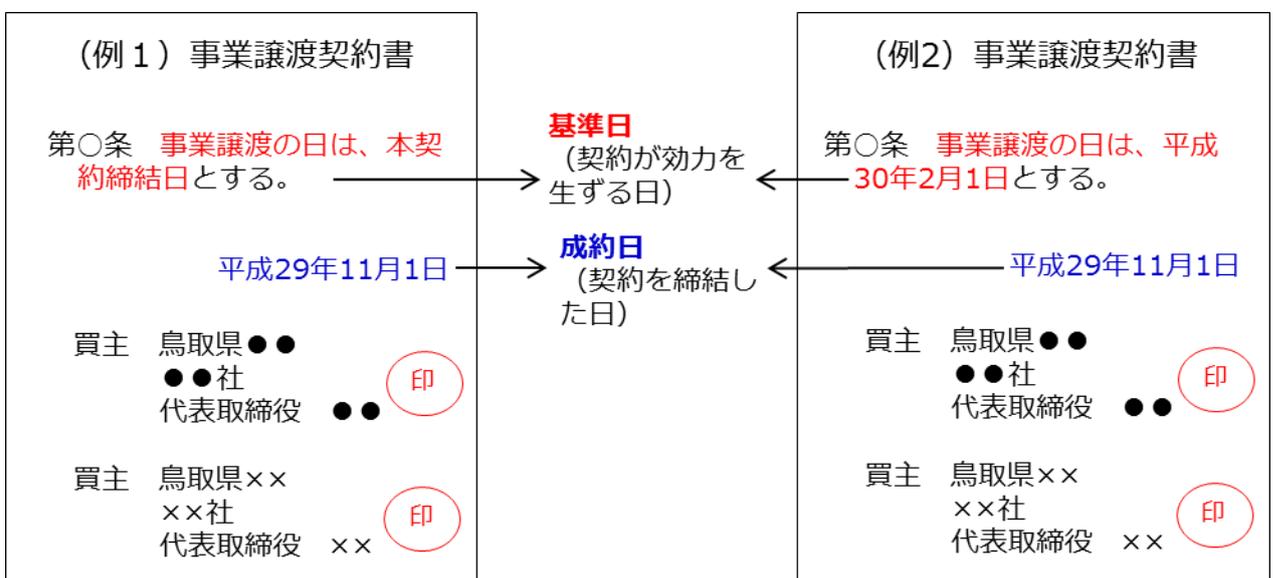
- この奨励金は、所定の要件を満たす事業承継・事業引継ぎ（以下、「事業承継」といいます。）において、「**譲受事業主**」に支給するものです。ついては、事業承継の方法に関わらず、「**譲受事業主**」が申請してください。
- 奨励金の申請に際し、**主な**確認事項は次のとおりです。 ※この他にもあります
 - ・申請者が「譲受事業主」であるかどうか。
 - ・**申請者の事業所**において、基準日（注1）の6月前的日から奨励金の支給決定日まで、**雇用保険の被保険者を事業主都合で解雇していない**かどうか（ハローワーク発行の被保険者台帳で確認）。
 - ・**奨励金の対象となる労働者（最大5名）が、事業承継前に正規雇用労働者（又はパート・アルバイト）として雇用されていた**かどうか。**基準日から起算して6月を超えて正規雇用労働者として雇用されている**かどうか（6月後、12月後に奨励金を支給）※事業承継前はパート・アルバイトだったが、事業承継をきっかけに正規雇用労働者となった場合、基準日に正規雇用労働者であれば奨励金の支給対象
- この手引は、**事業承継の成約日（注2）が平成30年3月31日までの譲受事業主による奨励金申請が対象**です。成約日が平成30年4月1日以後の方は、「鳥取県事業承継正規雇用奨励金の手引（平成30年度成約分）」により申請してください。
- 平成30年3月31日までに1回目の申請を行った方は、「鳥取県事業承継正規雇用奨励金の手引（平成29年度版）」により2回目の申請を行っていただいて構いません（支給要件、様式の変更はありません）。

（注1）基準日とは、事業承継が効力を生ずる日（譲渡日等）をいいます。

（注2）成約日とは、事業承継の契約が締結された日をいいます。基準日と同じ場合、異なる場合、のどちらもあります。

<基準日と成約日について>

- 契約書によって書き方はさまざまです。以下は例示ですので、必ずお手元の契約書で御確認をお願いします。
- 例1では、**基準日も成約日も「平成29年11月1日」と**なります。
- 例2では、**成約日は「平成29年11月1日」**ですが、**基準日は「平成30年2月1日」と**なります。



1 奨励金の支給手続きの流れ

- ①事業承継を行うに当たって、対象となる労働者を引き続き正規雇用労働者として雇い入れていること。対象となる事業所、労働者は「3 奨励金の仕組み」をご覧ください。
- ②基準日から6か月が経過。→**1回目の申請可能**
- ③自社が奨励金の支給条件に合致するかチェック。
- ④6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。
- ⑤奨励金の申請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。
- ⑥公共職業安定所（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。
- ⑦県企業支援課に申請書その他必要書類を提出。
- ⑧県から奨励金の支給の可否が通知される。
- ⑨（奨励金支給可の場合）奨励金が申請書で指定した口座に振り込まれる。
- ⑩基準日から12か月が経過。→**2回目の申請可能**
（2回目の奨励金申請手続きは1回目と同じ）
- ⑪基準日から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）基準日から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

要件を満たす正規雇用労働者の人数（※）×1名当たり25万円
（基準日から6か月経過後に1回目、12か月経過後に2回目を支払⇒計50万円/名）

- ※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。
- ※奨励金をお支払する正規雇用労働者の人数の上限は5名です。



3 奨励金の仕組み

（1）奨励金支給の条件

事業承継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）

<p>【基本パターン1】 A社従業員（正規雇用労働者5名）をB社が全て正規雇用した場合 ⇒ 正規雇用5名 × 25万円/名・回 × 2回 = 250万円 ※1名当たり25万円の支払を2回行います。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"><div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"><p>譲渡事業所(A社)</p><p>正規雇用労働者5名</p></div><div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"><p>譲受事業所(B社)</p><p>正規雇用労働者5名</p></div></div>	<p>【基本パターン2】 A社従業員（正規雇用労働者5名）のうち、B社が2名のみを正規雇用した場合（正規雇用労働者3名は引き継がない） ⇒ 正規雇用労働者を全て引き継いでいないため、対象外。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"><div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"><p>譲渡事業所(A社)</p><p>正規雇用労働者5名</p></div><div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 45%;"><p>譲受事業所(B社)</p><p>正規雇用労働者2名</p></div></div>
--	--

《条件1》奨励金を申請する事業所（事業承継の譲受事業所）に関する条件

- 雇用保険適用事業所であること。（第3条）
- 譲渡事業所の所在地が鳥取県内であること。（第3条）
- 鳥取県事業引継ぎ支援センターの支援（＝事業承継の成立に必要な各種支援（相手先の選定、事業承継に係る合意形成、事業譲渡契約書の策定等））を受け、事業承継が成約

した案件であること。(第3条)

○譲渡事業所の正規雇用労働者が全て正規雇用労働者として雇用されていること。(第3条)

⇒原則として、譲渡事業所の正規雇用労働者が全て、事業承継後は譲受事業所で正規雇用労働者として雇用されていることとします。

⇒ただし、株式譲渡による事業承継では、正規雇用労働者が全て、事業承継後に譲渡事業主に雇用されている場合も対象とします。

○引き継いだ正規雇用労働者を対象とした人材育成等の取組を実施する計画を有し、実施、取組状況及び結果を県の要請により提出できること。(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)

○事業承継が効力を生ずる日(契約締結日、譲渡日等。以下、「基準日」といいます)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、雇用する労働者で雇用保険の被保険者を事業主都合で解雇していないこと。(第9条)

○事業所として、基準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、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9条)

⇒「重大な法令違反の事実」について詳しくは補足1へ

○賃金が適正に支払われていること。(第9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9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10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」について詳しくは補足2へ

○県内に居住かつ就労する労働者であること。(第4条)

○譲渡事業所に正規雇用労働者又は非正規雇用労働者として雇用されており、基準日から起算して6月を超えて正規雇用労働者として雇用されていること。(第4条)

⇒原則として、譲渡事業所に正規雇用労働者又は非正規雇用労働者として雇用されており、事業承継により譲受事業所に雇用され、基準日から起算して6月を超えて雇用されていることとします。

⇒ただし、株式譲渡による事業承継では、事業承継後に譲渡事業所に雇用されている場合も対象とします。

○風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(平成23年法律第122号)に係る業種の労働者ではないこと。(第4条)

○基準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、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9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6条）

（1回目：基準日から1年以内 2回目：基準日から1年6月以内）

○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3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 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3 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）。

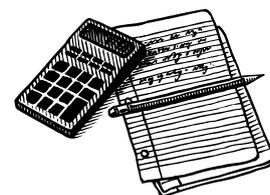
- ・働くぞ！頑張る企業を応援する鳥取県正規雇用創出奨励金
- ・鳥取県大量雇用創出奨励金
- ・鳥取県経営革新正規雇用創出奨励金
- ・鳥取県重点分野職場体験型雇用事業
- ・鳥取県専門的技術者等正規雇用促進事業（県トライアル雇用制度）
- ・鳥取県労働移動受入奨励金
- ・とっとりI J Uターン就業助成金
- ・鳥取県正規雇用転換促進助成金

【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

正規雇用労働者1名当たり25万円×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、25万円の支払を2回行います。ただし、奨励金の申請人数の上限は5名ですので、事業承継により5名以上の正規雇用労働者を受け入れられたとしても、支給対象は5名となります。

(3) 奨励金の申請手続き

ア 申請書を提出する時期（第6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。お忘れ無きようお願いいたします。

《注意2》雇用開始直後ではなく、6か月の雇用実績達成後が1回目の申請時期です。

イ 申請に必要な書類（第7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（奨励金の振込みがその分遅くなります）。

特に第7号に記載する「基準日の6か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。

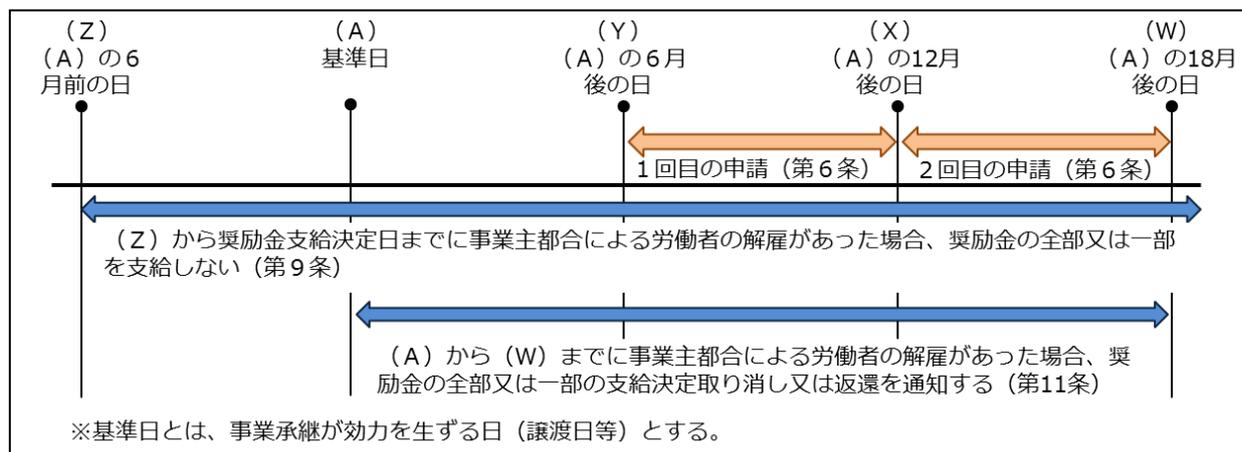
《例》H29.7.1に雇用した者に対する申請をH30.1.20に申請する場合、H29.1.1～H30.1.20の期間を指定して、雇用保険の被保険者台帳を発行してもらってください。

事業所別被保険者台帳照会		1頁
区分等コード	6-3	指定期間 H290101～H300120
事業所番号	××××-××××	基準日の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9条）
最終離職年月日	H××××××	
事業所名称	カフシキカイヤ××	
	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、基準日から1年6か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20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11条）。「事業主都合の解雇」の事実は、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には返還の必要はありません。

支給要領第9条（1）、第11条（3）について



（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9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11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2（5ページ）参照）

Q1-2 譲渡事業所で正規雇用だった方を、我が社で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として雇い入れました。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、事業承継により雇い入れた社員の方が、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の場合、奨励金の対象にはなりません。（例外：Q1-4参照）

Q1-3 譲渡事業所でパートやアルバイトだった方を、事業承継をきっかけに正規雇用としました。奨励金の対象となりますか。

A 基準日（譲渡日等、事業承継が効力を生ずる日）に正規雇用と確認できれば、奨励金の対象となります。（例外：Q1-4参照）

Q1-4 （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。

Q1-5 （Q1-2～Q1-3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 Q1-4の回答と同じ。

Q1-6 対象となる労働者の中に、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。

Q1-7 （Q1-6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

Q1-8 事業承継時に非正規雇用労働者として雇い入れた者を、基準日から申請日までの間に正規雇用労働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 基準日時点で正規雇用労働者でなければ、本奨励金の対象労働者にはなりません。

Q1-9 試用期間を設けて雇い入れた者を申請日までの間に正規雇用労働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 Q1-8の回答と同じ。

（2）県内在住・在勤の労働者の考え方

Q2-1 基準日時点で県外に在住していた正規雇用労働者が、申請日までに県内に転居しました。奨励金の対象となりますか。

A 奨励金の対象とはなりません。基準日及び申請日時点で県内に在住・在勤されている方を対象とします。

(3) 正規雇用をしても奨励金が支給されない場合



Q3-1 事業承継による正規雇用を行ったのに、奨励金の対象ではないと言われました。なぜですか。

A 本手引の「3 奨励金の仕組み」(3ページ)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。事業所、対象労働者が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】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

Q3-2 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9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、ご利用ください(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時まで

《電話番号》 0857-26-0835

《ホームページ》 http://www.sr-tottori.net/minimum_wages.html

※開設日等詳細は電話かホームページでご確認ください。

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時まで(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

《ホームページ》 <http://www.pref.tottori.lg.jp/minakuru/>

※「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。

(4) 申請手続き関係

Q4-1 奨励金を申請するためにどんな書類が必要ですか。

A 19ページのチェックリストでご確認ください。

Q4-2 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/258683.htm>
(トップページ→商工労働部→企業支援課→企業経営の相談・支援→事業承継・事業引継ぎに係る支援→事業承継正規雇用奨励金)

Q4-3 奨励金申請書はどこへ提出するのですか。

A 11ページの「5 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。

Q4-4 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賃金台帳等、必要書類が準備できてから申請してください。

Q4-5 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。

(5) 他の雇用支援制度との併用

Q5-1 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。

Q5-2 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。具体的な制限事項は以下のとおりです。
・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)。

(6) 従業員の退職・解雇があったとき

Q6-1 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。

Q6-2 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 基準日から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。（第11条）

Q6-3 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、基準日から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（第11条）。

Q6-4 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 奨励金申請書の提出先・奨励金に関するお問合せ先

〒680-8570

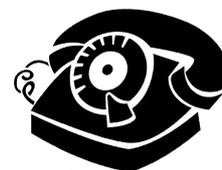
鳥取県鳥取市東町一丁目220番地

鳥取県商工労働部企業支援課

電話：0857-26-7242、7241

ホームページ：<http://www.pref.tottori.lg.jp/258683.htm>

（とりネットトップページ→商工労働部→企業支援課→企業経営の相談・支援→事業承継・事業引継ぎに係る支援→事業承継正規雇用奨励金）

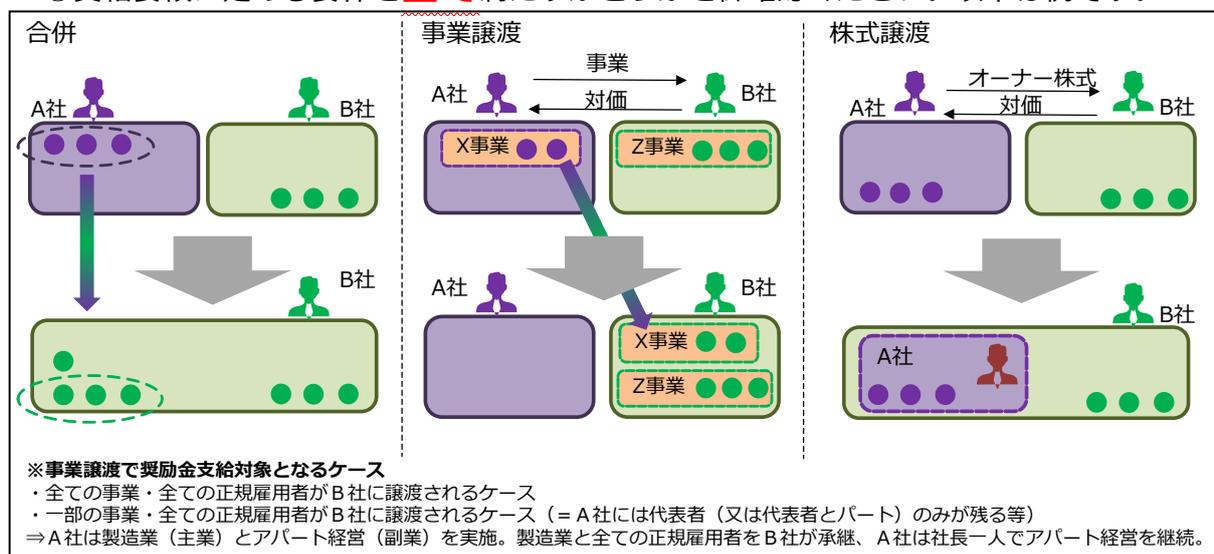


※奨励金の申請書は郵送でも受け付けます。

奨励金について、何かわからないことがあれば
上記担当までご相談ください。

（参考）事業承継のパターン〈例〉

○支給要領に定める要件を**全て**満たすかどうかを御確認ください。以下は例です。



(趣旨)

第1条 この要領は、事業譲渡等の事業承継に併せて、従業員の正規雇用維持を奨励することで、地域雇用の円滑な引継ぎや維持、技術・ノウハウの伝承等を図ることを目的として、県内在住者の正規雇用維持に努めた事業譲受事業主に鳥取県事業承継正規雇用奨励金（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ものとする。

(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、「非正規雇用者」とは、正規雇用者以外の雇用者をいう。

3 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。）に対して予算の範囲内で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) 鳥取県事業引継ぎ支援センターの支援を受け、県内に所在する事業所の事業主（以下、「譲渡事業主」という。）から第三者への事業承継により事業を譲り受けた事業主であること。ただし、本号における「鳥取県事業引継ぎ支援センターの支援」とは、事業承継の成立に必要な各種支援（相手先の選定、事業承継に係る合意形成、事業譲渡契約書の策定等）のことをいう。

(3) 譲渡事業主が雇用する正規雇用者全てが引き続き正規雇用者として雇用されていること。

(4) 引き継いだ正規雇用者を対象とした人材育成等の取組を実施する計画を有し、当該計画の取組状況及び結果を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。

(5) 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を備え付け、県の要請により提出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) 県内に在住及び在勤する者であること。

(2) 対象事業主に雇用される以前に譲渡事業主に正規雇用者として雇用されており、事業承継後も引き続き6月を超えて正規雇用者として雇用されている者であること。

(3) 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律（平成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、事業承継の以前に譲渡事業主に非正規雇用者として雇用され、事業承継により正規雇用者に転換し6月を超えて雇用されている者も対象労働者とする。

(支給限度額)

第5条 奨励金の支給額は、対象労働者1人につき500千円、対象労働者5人を限度とし、事業承継が効力を生ずる日（以下「基準日」という。）から起算して6月経過後及び12月経過後にそれぞれ250千円を支給する。

(支給申請期間)

第6条 対象労働者に対する奨励金の支給の申請は、基準日から起算して6月を経過した日及び12月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7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、鳥取県事業承継正規雇用奨励金支給申請書（基準日から6月経過後の申請は様式第1号、12月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) 鳥取県事業引継ぎ支援センターの支援を受けたことが証明できる書類

- (2) 譲渡事業主から対象事業主へ事業承継がされたこと及びその条件等が証明できる書類（譲渡契約書の写し 等）
 - (3) 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
 - (4) 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
 - (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
 - (6) 引き継いだ正規雇用者を対象とした人材育成等に係る実施計画書（様式第4号）
 - (7) 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き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8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、鳥取県事業承継正規雇用奨励金支給（不支給）決定通知書（支給の場合は様式第5号、不支給の場合は様式第6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9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、基準日から起算して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（以下「労働者」という。）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) 申請事業主又は対象労働者が、基準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) 賃金の支払いが行われていない場合
 - (2) 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
 - (3) 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10条 第8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11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、鳥取県事業承継正規雇用奨励金支給決定取消・返還通知書（様式第7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) 基準日から起算し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。
- (4) 申請事業主又は対象労働者が、基準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。

（労働者の雇用状況の報告）

第12条 奨励金の支給を受けた申請事業主は、基準日から起算して1年6月が経過する日までの間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8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、基準日から起算して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。

（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）

この要領は、平成27年8月20日から施行する。

附則

（施行期日）

この要領は、平成28年7月11日から施行する。

附則

（施行期日）

この要領は、平成29年4月25日から施行する。

※平成30年4月1日に支給要領を一部改正していますが、成約日が平成30年3月31日以前の場合、平成29年度の支給要領を適用することとしているため、この手引には平成29年度支給要領（様式含む）を掲載しています。

鳥取県事業承継正規雇用奨励金支給申請書（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

鳥取県事業承継正規雇用奨励金の支給を受けたいので、以下のとおり申請します。

①基準日（注1）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、今回奨励金を申請する労働者を雇用する事業所における労働者（雇用保険の被保険者）の 事業主都合 による解雇の有無 ※「有」の場合、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 ※人数が分からないときは県担当者にお問い合わせ下さい。				人
③今回奨励金を申請する労働者の氏名 ※申請日が基準日から6月を超えていること。	a (正規雇用年月日： 年 月 日)	b (正規雇用年月日： 年 月 日)		
	c (正規雇用年月日： 年 月 日)	d (正規雇用年月日： 年 月 日)		
	e (正規雇用年月日： 年 月 日)			
④奨励金を申請する人数（③の合計）				人
⑤現在の 県内在住 の雇用保険被保険者数（奨励金を申請する者を含む）				人
⑥奨励金申請額 (計算方法) ④の人数×250千円				金 円
⑦基準日				年 月 日
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他の類似助成金等の受給の有無	有 (名称：) 無			
⑩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 基準日には事業承継が効力を生ずる日（契約締結日、譲渡日等）を記入すること。

注2 ③の正規雇用年月日は、事業承継により対象労働者の雇用主が変わった場合に記入すること。

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7条関係)

鳥取県事業承継正規雇用奨励金支給申請書(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

鳥取県事業承継正規雇用奨励金の支給を受けたいので、以下のとおり申請します。

①基準日(注1)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、今回奨励金を申請する労働者を雇用する事業所における労働者(雇用保険の被保険者)の 事業主都合 による解雇の有無 ※「有」の場合、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			
1回目の奨励金支給決定通知書に記載してある「支給対象人数」		人	
③今回奨励金を申請する労働者の氏名 ※申請日が基準日から12月を超えていること。	a (正規雇用年月日: 年 月 日)	b (正規雇用年月日: 年 月 日)	
	c (正規雇用年月日: 年 月 日)	d (正規雇用年月日: 年 月 日)	
	e (正規雇用年月日: 年 月 日)		
④奨励金を申請する人数(③の合計)		人	
⑤現在の 県内在住 の雇用保険被保険者数(奨励金対象者を含む)		人	
⑥奨励金申請額 (計算方法)④の人数×250千円		金 円	
⑦基準日		年 月 日	
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他の類似助成金等の受給の有無	有(名称:) 無		
⑩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 基準日には事業承継が効力を生ずる日(契約締結日、譲渡日等)を記入すること。

注2 ③の正規雇用年月日は、事業承継により対象労働者の雇用主が変わった場合に記入すること。

様式第3号（第7条関係）

鳥取県事業承継正規雇用奨励金 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 (いずれかに○)
対象労働者の氏名	
対象労働者の配置先	
雇入年月日	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（譲渡事業所名）	
本人確認欄	上記のとおりであると確認した。 氏名 印

- ※ 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。
- ※ 雇入れ年月日及び直近に雇用されていた企業名（譲渡事業所名）は、事業承継により対象労働者の雇用主が変わった場合に記入すること。

様式第4号（第7条関係）

鳥取県事業承継正規雇用奨励金 承継雇用者人材育成等実施計画書

■人材育成等実施計画

育成テーマ (目標・課題)	実施内容 (何を)	実施手順 (どのように)
		1
		2
		3
		4
		5
		6
		7
		8
		9
		10
		11
		12

■実施スケジュール

		月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月	月
1	上記の「実施手順」を記載												
2													
3													
4													
5													
6													

■人材育成担当者

責任者 職氏名	担当者 職氏名

鳥取県事業承継正規雇用奨励金 提出書類チェックリスト

■要領第7条関係 提出書類チェックリスト			
根拠	チェック項目	確認	
		1回目	2回目
第1項	鳥取県事業承継正規雇用奨励金支給申請書（第1回・雇用6月後 申請用）		/
	鳥取県事業承継正規雇用奨励金支給申請書（第2回・雇用12月後 申請用）	/	
第1号	・鳥取県事業引継ぎ支援センターの支援を受けたことが証明できる書類		/
第2号	・譲渡事業主から対象事業主へ事業承継されたこと及びその条件等が証明できる書類（譲渡契約書の写し 等）		/
第3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4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【譲渡事業所】		
第6号	・引き継いだ正規雇用者を対象とした人材育成等に係る実施計画書（様式第4号）		
第7号	その他必要と認める書類	/	
	・基準日の6か月前から奨励金申請日までの公共職業安定所（ハローワーク）が発行する事業所別被保険者台帳【譲渡事業所、譲受事業所】		
	（他に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、あらかじめご了承ください。

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

鳥取県事業承継正規雇用奨励金支給要領（平成27年8月20日付第2015000587
87号鳥取県商工労働部長通知）第12条の規定に基づき、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（基準日）

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に掲載されたもの）
- ・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に掲載されたもの）

※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（ハローワーク）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。