

別紙⑨ 「中小企業者『みなし大企業を除く』の申請確認書」への  
添付資料等について

標記について判定を行うにあたり必要となります添付資料などについて、下記に補足説明をいたします。(赤字が補足)

■会社法上の会社が申請をおこなう場合、中小企業基本法に定める中小企業者(みなし大企業を除く)であるかを証明できる資料

・申請者が作成した「中小企業者『みなし大企業を除く』の申請確認書」(別紙⑨参照)

添付資料は、以下のとおり(該当箇所をマーキングすること)

ア. 資本金の額又は出資の総額が記載された、履歴事項全部証明書(別途添付の資料の抜粋で可)

イ. 常時使用する従業員の数 : 雇用保険、労働保険、賃金台帳等の写し

なお、書類の証明日付が令和4年4月1日以降であること

⇒常時使用する従業員の定義について

・中小企業基本法上の「常時使用する従業員」とは、労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」を従業員と解しています。具体的には参考をご参照ください。

よって、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、非正規社員及び出向者については、当該条文をもとに個別に判断されると解されます。

また、会社役員及び個人事業主は予め解雇の予告を必要とする者に該当しないので、中小企業基本法上の「常時使用する従業員」には該当しないと解されます。

(参考) 労働基準法(昭和22年法律第49号)

(解雇の予告)

第20条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前にその予告をしなければならない。30日前に予告をしない使用者は、30日以上平均賃金を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

2 前項の予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

3 前条第2項の規定は、第1項但書の場合にこれを準用する。

第21条 前条の規定は、左の各号の一に該当する労働者については適用しない。

但し、第1号に該当する者が1箇月を超えて引き続き使用されるに至った場

合、第2号若しくは第3号に該当する者が所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合又は第4号に該当する者が14日を超えて引き続き使用されるに至った場合においては、この限りでない。

- 一 日日雇い入れられる者
- 二 2箇月以内の期間を定めて使用される者
- 三 季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者
- 四 試の使用期間中の者

ウ.発行株式数の総数又は出資価額の所有者及び所有比率が明記されたホームページ該当箇所、パンフレット、会社概要説明書、有価証券報告書等の写し  
⇒大企業が所有している株式数又は価額の割合が判定基準となるため、それを証する書類の添付が必要となります

ex.①同一の大企業が1/2以上を所有している

・総株式数又は価額

大企業名	49%	}	中小企業に該当
中小企業 A	31%		
中小企業 B	20%		

ex.②複数の大企業が2/3以上を所有している

・総株式数又は価額

大企業名	49%	}	中小企業に該当
大企業名	16%		
中小企業 A	31%		
中小企業 B	4%		

エ.別紙⑤の役員名簿に大企業の役員又は職員を兼ねている者がいる場合は該当者をマーキングした書類（該当者なしの場合は、「該当者なし」と記載した書類、または別紙⑨3.添付資料エに「該当者なし」と記載）