

試行雇用(トライアル雇用)奨励金

ハローワークを通じた試行雇用(トライアル雇用)の求人により、以下の者を労働者として短期間(最大3ヶ月間)雇入れた場合に活用できる。トライアル雇用期間を通じ本人の適性や業務遂行能力を実際に見極めた上で、本採用をするか否かの決定をすることができる。

トライアル雇用開始時に45歳以上65歳未満の中高齢者であり、原則として雇用保険受給資格者である者

トライアル雇用開始時に35歳未満の若年者等

母子家庭の母等

障害者

中国残留邦人等永住帰国者

季節労働者(指定地域の指定業種に限る) 詳細は管轄のハローワークへ

日雇労働者

住居喪失不安定就労者

終夜営業のインターネットカフェ等の施設で寝泊まりする等、安定した居住の場がなく、不安定な雇用状態に置かれている者又は失業している者

ホームレス

本採用への移行を前提としているが、本採用が義務づけられているわけではない。

受給要件

雇用保険の適用事業の事業主であること。

求人票とともに、トライアル雇用に係る労働条件について記載した「トライアル雇用求人関係資料」をハローワークに提出し、ハローワークの紹介により対象労働者をトライアル雇用として雇入れること。

次に該当する事業主の場合、この奨励金の対象にならない。

- ハローワークからトライアル雇用として対象労働者の紹介を受ける以前に、当該紹介に係る対象労働者を雇入れることを約している場合。
- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6ヶ月前の日からトライアル雇用終了までの間において、雇用する雇用保険被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を事業主の都合により解雇した場合。
- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6ヶ月前の日からトライアル雇用終了までの間において、トライアル実施事業所において、特定受給資格者となる離職理由によりその雇用する被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を3人を超え、かつ、当該雇入れ日における被保険者数の6%に相当する数を超えて離職させた場合。
- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して3年間において、当該対象労働者を雇用したことがある場合。
- 対象労働者(日雇労働者を除く。)を雇用していた事業主と、資本、資金、人事、取引等の状況からみて密接な関係がある場合。

- 奨励金の支給を行う際に、トライアル実施事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険の一般保険料を納入していない場合。(中高年齢者、若年者等、日雇労働者のトライアル雇用を実施する事業主の場合に限る。)
- トライアル雇用を開始した日の前日から起算して3年間において、悪質な不正行為により試行雇用奨励金の不支給又は支給の取消しの措置を受けたことがある場合。
- トライアル雇用を終了した日において、悪質な不正行為により雇用保険の助成金を受け、又は受けようとしたことにより、3年間にわたる助成金等の不支給措置が取られている場合。
- 対象労働者の雇入れに係る事業所において、試行雇用奨励金の支給決定等に必要な労働関係帳簿(出勤簿、タイムカード、労働者名簿等)を整備・保管していない場合。
- トライアル雇用期間中の試行雇用労働者に支払うべき賃金について、支払期日を超えて支払っていない場合(支給申請期間内に支払期限が到達したものであって、当該支払期限に係る賃金を支払った場合を除く。)
- 労働関係法令の違反を行っていることにより、適正な雇用管理を行っているとは認められないため、奨励金を支給することが適切でない場合。
- 安定所の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、試行雇用労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該試行雇用労働者から求人条件が異なることについて申出があった場合。
- 季節労働者のトライアル雇用を実施した事業主にあつては、指定地域に所在する事業所において、指定業種の事業を行う場合。

受給内容の概要

対象労働者1人につき月額4万円が最大3ヶ月分支給される。

受給手続

雇入れ時

| | |
|-------|--|
| どこへ | 対象労働者を紹介したハローワーク |
| 何を | 「トライアル雇用実施計画書」 トライアル雇用中に講じる措置、本採用への移行のための要件等に関する計画書。 対象労働者が中高年齢者、若年者等、母子家庭の母等、季節労働者及び中国残留邦人等永住帰国者の場合に限る。 |
| いつまでに | 雇入れ日から2週間以内 |

トライアル雇用終了時

| | |
|-------|---|
| どこへ | 管轄のハローワーク |
| 何を | 「トライアル雇用結果報告書兼試行雇用奨励金支給申請書」 本人確認書類(運転免許証写し)及び賃金台帳等の添付書類が必要 |
| いつまでに | トライアル雇用終了日の翌日から1ヶ月以内 |

問い合わせ先

管轄のハローワーク

トライアル雇用後の奨励金制度の概要

雇用支援制度導入奨励金

トライアル雇用により雇用した労働者を、常用雇用へ移行し、その労働者の就労・就職が容易になるように、次のいずれかの雇用環境の改善措置等を実施した場合に支給される。

【雇用環境の改善措置等】

- ・ トライアル雇用により雇用した労働者の定着を図るため、指導責任者を任命し、常用雇用後も3ヶ月以上継続して指導、援助を実施した場合
- ・ 教育訓練制度、実習制度等を整備した場合(就業規則、労働協約等に明文化され、導入が確認できるもの)
- ・ その他、就業規則、労働協約等の改正を実施し、雇用環境の改善を行った場合
- ・ 母子家庭の母等若しくは障害者の場合には、同事業所に雇用されている他の常用雇用労働者と比較して30分以上の時差出勤を導入した場合

障害者の場合に限っては、上記以外にも対象となる雇用環境の改善措置等がある。

【支給額】

1事業主1回当たり 30万円

若年雇用促進特別奨励金

次に該当する労働者を、トライアル雇用後に雇用期間の定めのない労働契約により6ヶ月以上継続して常用雇用した場合に支給される。

この助成金は平成22年3月31日までの時限的なものである。

【対象者】

トライアル雇用開始日において25歳以上35歳未満であり、かつ、過去3年間に於いて雇用保険の一般被保険者であったことがない者

【支給額】

- ・ 25歳以上30歳未満の場合 1人当たり20万円(一部地域は30万円)
- ・ 30歳以上35歳未満の場合 1人当たり30万円(一部地域は45万円)

一部地域とは、雇用失業情勢の改善の動きが弱い下記の地域をいう

北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島、奈良、和歌山、鳥取、島根、愛媛、高知、福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

雇用期間の定めのない労働契約に基づき常用雇用を開始した日から最初の6ヶ月を第1期、次の6ヶ月を第2期として分割支給