

中高年齢者や若年者等の特定の求職者を短期間の 試行雇用として雇い入れた事業主の方への助成金

17 試行雇用奨励金

職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層について、これらの者を一定期間試行雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的として、試行雇用奨励金を支給します。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の(1)から(14)までのいずれにも該当する事業主です。

- (1) 以下のイ～リのいずれかに該当し、公共職業安定所（以下「安定所」といいます。）又は地方運輸局に求職申込みをしている者（以下「対象者」といいます。）のうち、試行雇用（以下「トライアル雇用」といいます。）を経ることが適当であると公共職業安定所長又は地方運輸局長が認める者（地方運輸局については、母子家庭の母等、中国残留邦人等永住帰国者、障害者及びホームレスを除く。）を、安定所又は地方運輸局の紹介によりトライアル雇用（トライアル雇用を実施する期間は、対象者を雇い入れた日から原則として3か月です。）として雇い入れた事業主であること（※）。

※ これ以外にも一定の要件（対象者、対象求人及び併給調整等）がありますので、個々のトライアル雇用の実施の可否については最寄りの安定所又は地方運輸局にお尋ね下さい。

イ 中高年齢者

トライアル雇用開始時に45歳以上であって、原則として雇用保険受給資格者又は被保険者資格の喪失日の前日から起算して1年前の日から当該喪失日までの間に被保険者であった期間が6か月以上あった者。

ロ 若年者等

トライアル雇用開始時に45歳未満の者。

ハ 母子家庭の母等

母子及び寡婦福祉法（昭和39年法律第129号）第6条第1項に規定する配偶者のない女子であって、20歳未満の子若しくは雇用保険法施行規則（昭和50年3月10日労働省令第3号）別表第2に定める障害がある状態にある子又は同項第5号の精神若しくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）を扶養している者。

生活保護法（昭和25年法律第144号）第19条に規定する都道府県知事、市長及び社会福祉法（昭和26年法律第45号）に規定する福祉に関する事務所を管理する町村長が生活保護法による保護を決定した者。

ニ 季節労働者

雇用保険法施行規則第113条第1項に規定する厚生労働大臣が指定する地域（以下「指定地域」といいます。）に所在する事業所において、同項に規定する厚生労働大臣が指定する業種（以下「指定業種」といいます。）に属する事業を行う事業主に、季節的業務に従事する労働者として雇用され、当該年度

の10月1日以降に離職した者のうち、雇用保険法(昭和49年法律第116号)第39条第2項に規定する特例受給資格者(当該受給資格に基づき特例一時金を受給した者を含む。)であって、トライアル雇用開始時に65歳未満である者。

ホ 中国残留邦人等永住帰国者

中国残留邦人等の円滑な帰国の促進及び永住帰国後の自立の支援に関する法律(平成6年法律第30号)第10条の永住帰国した中国残留邦人等及びその親族等。

ヘ 障害者

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2条第1号に定める障害者(身体障害、知的障害又は精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者)。

ト 日雇労働者

日雇労働者(日々雇用される者又は30日以内の期間を定めて雇用される者)として雇用されることを常態とする者。

チ 住居喪失不安定就労者

安定した居住の場を有せず、終夜営業のインターネットカフェ等の施設を主として起居の場とし、不安定な雇用状態に置かれている又は現に失業している者。

リ ホームレス

ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法(平成14年法律第105号)第2条に定めるホームレス。

- (2) 安定所又は地方運輸局からトライアル雇用に係る職業紹介を受ける以前に、当該職業紹介に係る対象者を雇用することを約している事業主以外の事業主であること。
- (3) 雇用保険の適用事業であり、試行雇用労働者(ただし、トライアル雇用開始時に65歳以上である者又は障害者トライアル雇用の1週間の所定労働時間が20時間未満の者を除く。)の雇用保険の被保険者資格取得を行った事業主であること。
- (4) トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用を終了した日までの間(以下「基準期間」といいます。)に、当該トライアル雇用に係る事業所において雇用する雇用保険被保険者(ただし、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等(退職勧奨を含む。)をしたことがない事業主(天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。)であること。
- (5) 基準期間に、当該トライアル雇用に係る事業所において、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。)が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事業主以外の事業主であること。
- (6) トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間において、当該トライアル雇用に係る対象者を雇用したことがない事業主であること。
- (7) トライアル雇用を開始した日の前日から起算して1年前の日から当該トライアル雇用開始の日の前日までの間において、当該トライアル雇用に係る対象者(日雇労働者を除く。)を雇用していた事業主と、資本金、経済的・組織的関連性等からみて、新たに雇い入れられたものとして試行雇用奨励金(以下「奨励金」といいます。)を支給するに当たって適当でないと判断される事業主以外の事業主であること。
- (8) 奨励金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号。以下「徴収法」といいます。)第2条第4項に規定する「保険年度」をいう。)に、トライアル雇用を実施した事業所において労働保険料(徴収法第41条により徴収する権利が時効によって消滅しているものを除く。)を納入していない事業主以外の事業主であること。
- (9) トライアル雇用を開始した日の前日から起算して3年前の日から奨励金の支給決定を行う日までの間において、不正行為により本来受けることのできない奨励金及び雇用保険法第4章の雇用安定事業等に

係る各種給付金の不支給措置を受けたことがない事業主であること。

- (10) トライアル雇用を実施する事業所において、トライアル雇用された労働者（以下「試行雇用労働者」といいます。）の出勤状況及び賃金の支払い状況を明らかにする書類（出勤簿、賃金台帳等）等を整備・保管している事業主であること。
- (11) 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事業主（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事業主を除く。）以外の事業主であること。
- (12) 労働関係法令の違反（地方運輸局に電話等により確認した船員に適用される労働関係法令違反を含む。）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事業主以外の事業主であること。
- (13) 安定所又は地方運輸局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事業主以外の事業主であること。
- (14) 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、指定業種以外の事業を行う事業主であること。

支給できる額

試行雇用労働者1人につき月額4万円とし、支給対象期間（最長3か月間）の各月支給額の合計額とします。ただし、次の(1)及び(2)の場合は、その期間についての奨励金の額は、次の(3)の額です。

- (1) 次のイからハの場合であつて、雇用期間が1か月に満たない月がある場合。
 - イ 試行雇用労働者が支給対象期間の途中で離職(次の①から④までの理由による離職に限る)した場合
 次の①から④までの理由に応じ、それぞれ支給対象期間の途中で離職した日までの期間とします。
 - ① 本人の責めに帰すべき理由による解雇
 - ② 本人の都合による退職
 - ③ 本人の死亡
 - ④ 天災その他のやむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇
 - ロ トライアル雇用の支給対象期間の途中で常用雇用へ移行した場合
 常用雇用へ移行する日の前日までの期間とします。
 - ハ 試行雇用労働者の失踪等のため離職日が不明確な場合
 試行雇用労働者に賃金が支払われた最後の日までの期間とします。
- (2) 支給対象期間のある1か月について、試行雇用労働者本人の都合による休暇（ただし年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は除く。）又は実施事業主の都合による休業の場合。

- (3) 試行雇用労働者が、就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割合に応じて次の額を支給します。

(計算式)

$$A = \frac{\left(\begin{array}{c} \text{試行雇用労働者が1か月に} \\ \text{実際に就労した日数} \end{array} \right)}{\left(\begin{array}{c} \text{試行雇用労働者が当該1か月に} \\ \text{就労を予定していた日数} \end{array} \right)}$$

割合	支給額(月額)
$A \geq 75\%$	4万円
$75\% > A \geq 50\%$	3万円
$50\% > A \geq 25\%$	2万円
$25\% > A > 0\%$	1万円
$A = 0\%$	0万円

※ Aが次表の左欄の割合になる場合、支給額(月額)は右欄の額になります。

受給のための手続

- (1) 奨励金を受給しようとする事業主は、まずトライアル雇用による雇い入れ日から2週間以内に試行雇用労働者の同意の署名のある「トライアル雇用実施計画書」を当該試行雇用労働者の紹介を受けた安定所又は地方運輸局に提出して下さい。ただし、トライアル雇用実施計画書の提出は、対象者のうち中高年齢者、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トライアル雇用を実施する場合に限ります。
- (2) その後、トライアル雇用を終了した日の翌日から起算して2か月以内に「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」に必要な書類を添付の上、トライアル雇用を実施した事業所の所在地を管轄する安定所を経由して都道府県労働局に提出して下さい。また、地方運輸局にて求人を受理されトライアル雇用を実施した事業主については、トライアル雇用を終了した日の翌日から起算して2か月以内に「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」に必要な書類を添付の上、地方運輸局を経由せずに都道府県労働局に提出して下さい。

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所又は地方運輸局にお問い合わせ下さい。

雇用保険法施行規則別表第2

- ① 両眼の視力（万国式試視力表によつて測つたものをいい、屈折異常がある者については、矯正視力について測つたものをいう。）の和が0.08以下のもの
- ② 両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの
- ③ 平衡機能に著しい障害を有するもの
- ④ そしやく機能を欠くもの
- ⑤ 音声又は言語機能に著しい障害を有するもの
- ⑥ 両上しのおや指及びひとさし指又は中指を欠くもの
- ⑦ 両上しのおや指及びひとさし指又は中指の機能に著しい障害を有するもの
- ⑧ 一上しの機能に著しい障害を有するもの
- ⑨ 一上しのすべての指を欠くもの
- ⑩ 一上しのすべての指の機能に著しい障害を有するもの
- ⑪ 両下しのすべての指を欠くもの
- ⑫ 一下しの機能に著しい障害を有するもの
- ⑬ 一下しを足関節以上で欠くもの
- ⑭ 体幹の機能に歩くことができない程度の障害を有するもの
- ⑮ 前各号に掲げるもののほか、身体の機能に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの
- ⑯ 精神又は神経系統に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの
- ⑰ 傷病がなおらないで、身体の機能又は精神若しくは神経系統に、日常生活に著しい制限を加えることを必要とする程度の障害を有するもの