

習型試行雇用奨励金及び実習型雇用助成金は支給されません。

- 実習型試行雇用奨励金及び実習型雇用助成金の支給を受け、当該実習型雇用後に常用雇用に移行した場合は、正規雇用奨励金（実習型）を除いて、他の雇入れ助成金は支給されません。
- 実習型雇用期間中に対象者を事業主の都合により離職させた場合（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きます。）には、実習型試行雇用奨励金及び実習型雇用助成金は支給されません。

#### ☞支給対象となる事業主の要件の詳細

- (1) 希望する職種等に係る分野において、十分な技能・経験を有しない求職者であって、ハローワークにおける「中小企業等人材確保コーディネーター」等によるキャリア・コンサルティングを受けた結果を踏まえ、早期再就職促進のために、実習型雇用を経ることが必要であると公共職業安定所長が認める者を、ハローワークの紹介により実習型雇用として雇い入れた事業主であること。
- (2) ハローワークから実習型雇用の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) ハローワークから実習型雇用の職業紹介を受ける以前に、当該職業紹介に係る対象者を、緊急人材育成・就職支援基金による「職場体験型雇用支援事業」（こちらの事業についてのパンフレットが別にありますのでそちらをご参照ください。）の職場体験において受け入れた事業主以外の事業主であること。
- (4) 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- (5) 実習型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、実習型雇用を終了した日までの間（(6)において「基準期間」という。）に、当該実習型雇用に係る事業所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等（退職勧奨を含む。）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。
- (6) 基準期間に、当該実習型雇用に係る事業所において、特定受給資格者（注）となる離職理由（次に掲げる離職理由を除く。）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人を超えるか、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。
  - ① 雇用保険法施行規則第34条第4号に定める者となる離職理由
  - ② 同令第35条第1号に定める離職理由（災害等によるものに限る。）
  - ③ 同令第35条第7号に定める離職理由
  - ④ 同令第35条第7号の2に定める離職理由
  - ⑤ 同令附則第3条に基づく特定受給資格者に関する暫定措置の対象となる雇用保険法 第33条第1項の正当な理由
- (7) 実習型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、当該実習型雇用に係る対象者を雇用したことのない事業主であること。
- (8) 実習型雇用を開始した日の前日から起算して1年前の日から当該実習型雇用開始の日の前日までの間において、当該実習型雇用に係る対象者（日雇労働者を除く。）を雇用していた事業主と、次のいずれかに該当する場合その他の資本金、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奨励金・助成金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。

- ① 雇入れ日において、当該実習型雇用に係る対象者を雇用していた事業主（または雇入れ事業主）の発行済株式の総数または出資の総額に占める雇入れ事業主（対象者を雇用していた事業主）の所有株式数または出資の割合が50%を超えるものであること。
- ② 取締役会の構成員について、次のいずれかに該当する場合
- ・ 代表者が同一人物であること。
  - ・ 取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。
- (9) 奨励金・助成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」という。）第2条第4項に規定する「保険年度」をいう。）に、実習型雇用を実施した事業所において労働保険料（同法第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。
- (10) 実習型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・助成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。
- (11) 実習型雇用を実施する事業所において、次の書類（「労働関係帳簿」）を整備・保管している事業主であること。
- ① 実習型雇用労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿等の書類
  - ② 実習型雇用労働者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分された賃金台帳
  - ③ 当該事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類
- (12) 実習型雇用期間中の実習型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。
- (13) 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認められないため、奨励金・助成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。
- (14) ハローワークの紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ当該対象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。

(注) 特定受給資格者とは、離職理由が、倒産・解雇等により再就職の準備をする時間的余裕なく離職を余儀なくされた受給資格者をいいます。