

正規雇用奨励金（実習型）

概要

実習型試行雇用奨励金・実習型雇用助成金を受給した事業主が、実習型雇用終了後に対象者を常用雇用として雇い入れ、一定期間職場定着した場合、1人当たり最大100万円が支給されます。

支給対象となる事業主

- (1) 実習型試行雇用奨励金・実習型雇用助成金を受給した事業主であること。
- (2) 実習型雇用終了後、移行検討期間中（実習型雇用を終了した日の翌日から起算して1か月を経過した日までの期間）に実習型雇用労働者を常用雇用として雇い入れ、引き続き、6か月以上、雇用保険の一般被保険者（ただし、1週間の所定労働時間が30時間未満の者を除きます。）として雇用する事業主であること。
- (3) 常用雇用の開始日の前日から起算して6か月前の日から、（財）産業雇用安定センターに対する奨励金の受給についての申請書を提出する日までの間（(4)において「基準期間」といいます。）に、当該雇入れ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きます。）を事業主の都合により解雇等（退職勧奨を含みます。）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きます。）であること。
- (4) 基準期間に、当該雇入れに係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由（次に掲げる人を除きます。）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きます。）が3人を超え、かつ、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の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ります。）
 - 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
- (5) 常用雇用を開始した日の前日から起算して1年前の日から（財）産業雇用安定センターに対する正規雇用奨励金の受給についての申請書を提出する日までの間において、当該雇入れに係る対象者（日雇労働者を除きます。）を雇用していた事業主と、以下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正規雇用奨励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でないこと。
 - ① 雇入れ日において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。
 - 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。