

トライアル雇用実施要領

厚生労働省職業安定局

平成 26 年 3 月 1 日

(平成 26 年 10 月 1 日改正)

(平成 27 年 4 月 10 日改正)

(平成 28 年 4 月 1 日改正)

(平成 28 年 8 月 20 日改正)

(平成 29 年 1 月 1 日改正)

(平成 29 年 4 月 1 日改正)

(平成 29 年 7 月 11 日改正)

(平成 31 年 4 月 1 日改正)

(令和元年 10 月 1 日改正)

(令和 2 年 2 月 14 日改正)

(令和 2 年 4 月 1 日改正)

(令和 2 年 12 月 25 日改正)

(令和 3 年 2 月 5 日改正)

(令和 3 年 3 月 16 日改正)

(令和 3 年 4 月 1 日改正)

(令和 3 年 7 月 30 日改正)

(令和 4 年 4 月 1 日改正)

(令和 5 年 4 月 1 日改正)

(令和 6 年 4 月 1 日改正)

第1 トライアル雇用の概要

1. 趣旨

職業経験、技能、知識の不足等から安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用へ移行することを目的に、これらの者を一定期間試行雇用することにより、その適性或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するものである。

2. 定義

(1) 常用雇用

期間の定めのない労働契約を締結する労働者であって、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者（以下「通常の労働者」という。）の1週間の所定労働時間と同じ（30時間以上に限る。）であるものとして雇用されることをいう。

(2) 安定した職業

期間の定めのない労働契約を締結し、1週間の所定労働時間が通常の労働者の1週間の所定労働時間と同等であるものをいう。

(3) トライアル雇用

常用雇用へ移行することを目的に、3か月以内の期間を定めて試行的に雇用することをいう。

(4) トライアル雇用期間

トライアル雇用を実施する期間をいう。

(5) トライアル雇用労働者

トライアル雇用された対象者をいう。

(6) 職業紹介事業者等

職業安定法（昭和22年法律第141号）第29条第1項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体、第32条の3第1項の有料職業紹介事業者、同法第33条第1項の厚生労働大臣の許可を受け若しくは同法第33条の2、第33条の3その他法令の規定により厚生労働大臣に届出を行い無料の職業紹介事業を行う者又は船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第34条第1項の国土交通大臣の許可を受け若しくは同法第40条第1項の規定により国土交通大臣に届出を行い無料の船員職業紹介事業を行う者であって、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）（以下「助成金」という。）の支給に関し厚生労働省職業安定局長が定める基準を満たすものをいう。

3. トライアル雇用の内容

(1) トライアル雇用の対象者

トライアル雇用の対象となる者（以下「対象者」という。）は、次のイから

ニまでのいずれにも該当するものであること。

イ 公共職業安定所（以下「安定所」という。）、地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。以下同じ。）又は職業紹介事業者等（以下「安定所・紹介事業者等」という。）に求職申込をしている者であること。

ロ 常用雇用による雇入れを希望している者であって、トライアル雇用制度を理解した上で、トライアル雇用による雇入れについても希望しているものであること。

ハ 安定所・紹介事業者等の職業紹介の日（以下「紹介日」という。）において、次の(イ)から(ニ)までのいずれにも該当しない者であること。

(イ) 安定した職業に就いている者

(ロ) 自ら事業を営んでいる者又は役員に就いている者であって、1週間当たりの実働時間が30時間以上のもの

(ハ) 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校（幼稚園及び小学校を除く。）、同法第124条に規定する専修学校、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の7第1項各号に掲げる施設又は同法第27条第1項に規定する職業能力開発総合大学校（1年以上の課程に限る。）（以下「学校」という。）に在籍している者（当該在籍している学校を卒業する日の属する年度の1月1日を経過している者であって卒業後の就職に係る内定がないものを除く。）

(ニ) トライアル雇用期間中のトライアル雇用労働者及び新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースにおけるトライアル雇用期間中のトライアル雇用労働者

ニ 雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号。以下「雇保則」という。）第110条の3第1項に規定する次の(イ)から(ホ)までのいずれかに該当する者であること。

(イ) 紹介日前2年以内に、2回以上離職（※1）又は転職を繰り返している（※2）者

※1 学校在学中のパート・アルバイト等によるものは除く。以下(ロ)(ハ)における「離職」についても同様。

※2 離職が2回以上又は転職が2回以上あることを指す。

(ロ) 紹介日前において離職している（※3）期間が1年を超えている者

※3 パート・アルバイト等を含め一切の就労をしていないことを指す。

(ハ) 妊娠、出産又は育児を理由として離職した者であって、紹介日前において安定した職業に就いていない期間（当該離職日以前の期間は含めない。）が1年を超えている（※4）もの

※4 紹介日前の直近1年間において安定した職業に就いていないことを指す。

- (二) 紹介日において、生年月日が1968（昭和43）年4月2日以降の者かつ安定した職業に就いていない者であって、安定所・紹介事業者等においてa及びbのいずれにも該当する支援を受けている者

ただし、当該支援の実施体制にない紹介事業者等においてはcに該当すること

- a 職業紹介窓口や就職氷河期世代対象窓口等において、より就職困難性が高いと認められる者に対し行われる支援であって、支援開始から支援終了まで1人又は複数人の担当者が行う個別支援（マンツーマンによる担当者制やチーム支援）であること。

なお、当該担当者は、以下の要件を具備する者であること。

- (a) 若年者や就職氷河期世代等の採用・就職活動や雇用に関する問題等に関し、深い関心と理解を有する者
- (b) 若年者や就職氷河期世代等の採用・就職活動支援や職業紹介業務等に関し、実務経験を有する者
- (c) キャリアコンサルタントの資格保持者等、bの職務を行うに当たり、必要な熱意と識見を有する者

- b 次の(a)から(h)のいずれかの支援を実施していること（個別支援）

- (a) 就職の不安に対する相談対応
- (b) セミナー等の案内
- (c) 就職に向けた本人の希望、経験や能力の把握
- (d) 履歴書・職務経歴書の作成指導
- (e) ニーズにあった求人情報の提供
- (f) 模擬面接指導
- (g) 応募・面接が不調に終わった場合のフォローアップ
- (h) その他、通常の支援と比較して特に手厚い支援

- c 紹介事業者等において、個別支援を実施する体制にない場合であって、a及びbに照らし実質的に個別支援と同等の支援であること

- (ホ) 紹介日において、その他就職の援助を行うに当たって特別の配慮を要する次のaからjまでのいずれかに該当する者

- a 生活保護受給者

生活保護法（昭和25年法律第144号）第6条第1項に規定する被保護者

- b 母子家庭の母等

母子及び父子並びに寡婦福祉法（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保則別表第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

c 父子家庭の父

児童扶養手当法（昭和36年法律第238号）第4条第1項に規定する児童扶養手当を受けている同項に規定する児童の父である者

d 日雇労働者

雇用保険法（昭和49年法律第116号）第42条に規定する日雇労働者として雇用されることを常態とする者

e 季節労働者

雇保則第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」という。）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」という。）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ていた者のうち、当該雇用された年度の10月1日以降に離職し、かつ、雇用保険法第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。）である者

f 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並びに永住帰国した中国残留邦人等及び特定配偶者の自立の支援に関する法律（平成6年法律第30号）（以下「中国残留邦人等支援法」という。）第10条の永住帰国した中国残留邦人等及びその親族等であって、本邦に永住帰国した日から起算して10年を経過していないもの

g 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条に規定するホームレス

h 住居喪失不安定就労者

安定した居住の場所を有せず、喫茶店その他の施設を主として起居の場とし、安定した職業に就いていない者

i 生活困窮者

生活困窮者自立支援法（平成25年法律第105号）第3条第1項に規定する生活困窮者であって、都道府県、市（特別区を含む。）又は社会福祉法（昭和26年法律第45号）第14条第1項に規定する福祉に関する事務所（以下「社会福祉事務所」という。）を設置する町村が労働局又は安定所と締結した協定に基づき、安定所に対し期間を定め職業紹介、職業指導等を行うことを要請した者であって、安定所が職業紹介、職業指導等を行ったもの（生活保護受給者等就労自立促進事業の対象者であるものに限る）

j その他安定した職業に就くことが困難である者として職業安定局長

が定めるもの

(2) トライアル雇用の対象事業主

トライアル雇用を実施することができる事業主（以下「対象事業主」という。）は、次のイからハまでのいずれにも該当する者であること。

イ 安定所・紹介事業者等からトライアル雇用に係る職業紹介を受けるより前に当該安定所・紹介事業者等にトライアル雇用求人を提出している者であること。

ロ 助成金の支給を受けるためには、要件があることについて了承している者であること。

ハ 当該トライアル雇用期間に係る労働契約を締結する者であること。

(3) トライアル雇用求人

トライアル雇用求人は、次のイからニまでのいずれにも該当しているものであること。

イ 常用雇用又はトライアル雇用のいずれによる応募も可能である求人であること。

ロ 派遣求人以外の求人であること。

ハ 法令に違反していない求人であること。

ニ 安定所・紹介事業者等において、求人受理に係る条件等について定めた規定等がある場合、当該規定等を満たしている求人であること（求人申込みにあたっては、後記第2の2ロを参照すること）。

(4) トライアル雇用の実施

トライアル雇用の実施に当たっては、次のイからホまでに留意し行うこと。

イ トライアル雇用期間は、原則3か月間とすること。ただし、対象者と対象事業主との合意により、当該期間を1か月間又は2か月間とすることができる。また、天災等のやむを得ない理由により、トライアル雇用労働者を休業させている場合には、計画中のトライアル雇用期間のうち、当該休業させている期間をトライアル雇用期間から除外するとともに、トライアル雇用の終了予定日の翌日から起算して、当該除外された期間のうち就労を予定していた日数分の勤務日数に相当する期間をトライアル雇用期間に追加することができる。

なお、トライアル雇用を開始した日、当該開始した日の翌月の応当日又は当該開始した日の翌々月の応当日をそれぞれ起算日とし、起算日からその翌月の応当日の前日までの期間を1か月間とする。

ただし、翌月に応当日がない月は、当該翌月の末日を当該翌月の応当日の前日とする。

（例えば、起算日が1月31日で2月が28日までの年の場合、翌月の応当日の前日は2月28日、翌々月の応当日の前日は3月30日、翌々月の翌月の応当日の前日は4月30日となる。）

また、トライアル雇用期間が1か月間の場合であって当該期間が31日に満たない場合に限り、その不足する日数を加えた期間をもって1か月間とする。

(例えば、トライアル雇用開始日が11月1日であってトライアル雇用期間が1か月間の場合は、11月1日から12月1日までの当該1か月間となる。)

また、トライアル雇用開始日が11月1日であってトライアル雇用期間が2か月間の場合は、11月1日から12月31日までの当該2か月間となる。)

ロ トライアル雇用労働者のトライアル雇用期間中の1週間の所定労働時間は、原則通常の労働者の1週間の所定労働時間と同じ(30時間以上に限る。)であること。

ただし、3(1)のニ(ホ)のd、g又はhのいずれかに該当するトライアル雇用労働者のトライアル雇用期間中の1週間の所定労働時間は、当該者の就職困難性等を考慮し、通常の労働者の1週間の所定労働時間より短縮(20時間以上に限る。)しても差し支えない。

また、トライアル雇用期間中の所定労働時間が、常用雇用へ移行した後の所定労働時間と異なる場合については、あらかじめ求人票に明記すること。

ハ トライアル雇用労働者のトライアル雇用期間中の労働条件は、原則常用雇用へ移行した後の条件と同じであること。

ただし、トライアル雇用期間中の労働条件が、常用雇用へ移行した後の条件と異なる場合については、異なる部分についてあらかじめ求人票に明記すること。

ニ 安定所・紹介事業者等に提出した求人数(採用が決まった者の数は除く。)を超えたトライアル雇用は開始できないこと。

ホ 対象者のうち学校卒業前の者に係るトライアル雇用は、卒業日の翌日(中学校を卒業する前の者については当該卒業した日の属する年度の翌年度の4月1日)以降を開始日とすること。

第2 トライアル雇用の実施について

1. 対象者の登録及び職業相談

イ トライアル雇用制度の説明

安定所・紹介事業者等は、対象者となりうる求職者が常用雇用による雇入れに加えトライアル雇用による雇入れについても希望する場合は、職業相談等を通じてトライアル雇用制度の内容等について説明すること。

ロ 対象者の確認

当該求職者が対象者の要件に該当することの確認は、トライアル雇用対象者確認票（実施様式第1号）（以下「対象者確認票」という。）により行うとともに、次の区分に応じそれぞれ次に掲げる書類（以下「対象者確認書類」という。）により行うこと。ただし、(ニ)から(フ)の対象者確認書類については、必要に応じ提出させることで差し支えないこと。

また、当該対象者確認票及び対象者確認書類は、当該対象者の求職登録の有効期間中保管しておくこと。

(イ) 対象者が第1の3(1)のニ(イ)及び(ロ)の要件に該当する場合

求職票、履歴書、職務経歴書等のうちいずれか求職者の職歴が確認できる内容が記載されている書類

(ロ) 対象者が第1の3(1)のニ(ハ)の要件に該当する場合

求職票、履歴書、職務経歴書等のうちいずれか求職者の職歴及び求職者が子を有している又は有していたことが確認できる内容が記載されている書類

(ハ) 対象者が第1の3(1)のニ(ニ)の要件に該当する場合

求職票、履歴書、職務経歴書等のうちいずれか求職者の職歴が確認できる内容が記載されている書類及び個別支援に係る確認票（実施様式第3号）

(ニ) 対象者が第1の3(1)のニ(ホ)のaの要件に該当する場合

生活保護法の適用に係る確認書（実施様式第4号）

ただし、安定所が、当該対象者のうち平成25年3月29日付け職発0329第21号「生活保護受給者等就労自立促進事業の実施について」別添「生活保護受給者等就労自立促進事業実施要領」に基づき実施される生活保護受給者等就労自立促進事業の支援対象者であって福祉事務所等から「個人票A」の提出を受けている者について当該要件に該当するか確認を行う場合は、当該個人票の写しを当該確認書とすることができる。

(ホ) 対象者が第1の3(1)のニ(ホ)のbの要件に該当する場合

次の①から⑦までのいずれかの書類（①から⑥までは写しでも可）

① 国民年金法（昭和34年法律第141号）に基づく遺族基礎年金の給付を受けている者が所持する国民年金証書

② 児童扶養手当法に基づく児童扶養手当の給付を受けている者が所持する児童扶養手当証書

- ③ 母子及び父子並びに寡婦福祉法に基づく母子福祉貸付資金の貸付を受けている者が所持する貸付決定通知書
- ④ 旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所の長が発行する特定者資格証明書
- ⑤ 母子家庭の母等に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類
- ⑥ 児童扶養手当法施行規則（（昭和 36 年厚生省令第 51 号。以下同じ。）第 22 条第 1 項に規定する児童扶養手当資格喪失通知書及び母子家庭の母等申立書（実施様式第 5 号）（上記①から⑤までのいずれにもより難しい場合に限る。）
- ⑦ 住民票及び母子家庭の母等申立書（実施様式第 5 号）（上記①から⑥までにより難しい場合に限る。）
- (ハ) 対象者が第 1 の 3 (1) のニ(ホ)の c の要件に該当する場合
次の①から⑤までのいずれかの書類又はその写し
 - ① 児童扶養手当法に基づく児童扶養手当の給付を受けている者が所持する児童扶養手当証書
 - ② 旅客鉄道株式会社の通勤定期乗車券の特別割引制度に基づき市区町村長又は社会福祉事務所の長が発行する特定者資格証明書
 - ③ 父子家庭の父に対する手当や助成制度等を受給していることが確認できる書類（写）、並びに父子家庭の父であること及び児童扶養手当の支給を受けていたことの申立書（実施様式第 5 号の 2）
 - ④ 児童扶養手当法施行規則第 22 条第 1 項に規定する児童扶養手当資格喪失通知書、並びに父子家庭の父であること及び児童扶養手当の支給を受けていたことの申立書（実施様式第 5 号の 2）（①から③までのいずれにもより難しい場合に限る。）
 - ⑤ 住民票（写）、並びに父子家庭の父であること及び児童扶養手当の支給を受けていたことの申立書（実施様式第 5 号の 2）（上記①から④までのいずれにもより難しい場合に限る。）
- (ト) 対象者が第 1 の 3 (1) のニ(ホ)の d の要件に該当する場合
次の①から③までのいずれかの書類
 - ① 雇用保険日雇労働被保険者手帳又はその写し
 - ② 安定所が交付する日雇労働者の求職受付票
 - ③ 求職票等日雇労働者として雇用されることを常態とすることが確認できる内容が記載されている書類
- (チ) 対象者が第 1 の 3 (1) のニ(ホ)の e の要件に該当する場合
雇用保険法第 39 条第 2 項に規定する特例受給資格者であることがわかる書類
- (リ) 対象者が第 1 の 3 (1) のニ(ホ)の f の要件に該当する場合

次の①から⑥までのいずれかの書類又はその写し

なお、「親族等」であることの確認については、①、②、④又は⑥の書類に氏名が記載されているか否かをもって判断すること。

- ① 中国残留邦人等支援法第6条第1項に規定する永住帰国旅費支給決定通知書
 - ② 中国残留邦人等支援法第7条に規定する自立支度金支給決定通知書
 - ③ 中国残留邦人等支援法第13条第3項に規定する一時金支給決定通知書
 - ④ 厚生労働省社会・援護局長による永住帰国者証明書
 - ⑤ 厚生労働省社会・援護局長による永住帰国した中国残留邦人等であることの証明書
 - ⑥ 厚生労働省社会・援護局中国残留邦人等支援室長（旧：中国孤児等対策室長）による「引揚事実の証明について」
- (ヌ) 対象者が第1の3(1)のニ(ホ)のgの要件に該当する場合
次の①から④までのいずれかの書類
- ① 地方公共団体が設置するホームレス自立支援センター（以下「自立支援センター」という。）の入所者であることを確認できる書類
 - ② ホームレス緊急一時宿泊施設（通称シェルター）の入所者であることを確認できる書類
 - ③ 社会福祉事務所又は地区の民生委員が作成したホームレスであることを確認できる書類
 - ④ ホームレスの自立を支援する特定非営利活動法人等が作成したホームレスであることを確認できる書類（実施様式第6号）
- (ル) 対象者が第1の3(1)のニ(ホ)のhの要件に該当する場合
次の①から③までのいずれかの書類
- ① 社会福祉事務所又はホームレス等就業支援事業を受託する協議会が作成した住居喪失不安定就労者であることを確認できる書類
 - ② 本人の申立てに基づき、公共職業安定所長が住居喪失不安定就労者であることを確認できる申立書（実施様式第7号）
 - ③ 本人の申立てに基づき、住居喪失不安定就労者に対する支援を行う特定非営利活動法人等又は紹介を行う職業紹介事業者等が住居喪失不安定就労者であることを確認できる書類（実施様式第8号）
- (リ) 対象者が第1の3(1)のニ(ホ)のiの要件に該当する場合
地方公共団体から安定所に対し就労支援の要請がなされていることが確認できる書類等
- (ロ) 対象者が第1の3(1)のニ(ホ)のjの要件に該当する場合
職業安定局長が別途定める書類
- ハ 対象者の確認における留意点

対象者の確認においては、次の(イ)～(ハ)に特に留意すること。

- (イ) 当該求職者が第1の3(1)のニ(ホ)のb又はcの要件に該当する場合は、助成金の支給額が異なることから、当該要件を優先すること。
- (ロ) 当該求職者が第1の3(1)のニ(ホ)のb若しくはc又はfの要件に該当する場合は、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース（以下「特困コース」という。）又は成長分野等人材確保・育成コース（以下「成長コース」という。））の支給要件を満たしていれば、助成金と特困コース又は成長コースとの併用が可能となる（助成金の支給を受けた後、更に特困コース又は成長コースの支給（第2期分）を受けることができる）ことから、当該第1の3(1)のニ(ホ)のb若しくはc又はfの要件を優先すること。
- (ハ) 当該求職者が若年者（トライアル雇用を開始する日に35歳未満の者であること。）又は女性であり、中小建設事業主に紹介する場合は、トライアル雇用助成金（若年・女性建設労働者トライアルコース）（以下「建設トライアル」という。）の支給要件を満たしていれば、助成金と建設トライアルの併用が可能となる（助成金の支給を受けた後、更に建設トライアルの支給を受けることができる。）ことから、建設トライアル制度に疑義がある場合は建設トライアル担当者に確認すること。

ニ 対象者の登録

安定所・紹介事業者等は、職業相談等を通じて当該求職者が対象者の要件を満たした場合は、システムや一覧表等により対象者として整理すること。

2. トライアル雇用求人の受理

イ トライアル雇用制度及び助成金の説明

安定所・紹介事業者等は、常用雇用に係る求人の申込みを行う事業主がトライアル雇用についても希望する場合は、事前又は求人受理時にトライアル雇用制度の内容及び助成金の支給を受けるためには一定の要件があることについて説明すること。

なお、助成金の支給を受けるための要件については、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給対象事業主要件票（実施様式第2号）を用いて説明すること。

また、求人者マイページからの申し込みで来所しない事業主に対しては、電話等により確実に説明を行うこと。

ロ トライアル雇用求人の受理

安定所・紹介事業者等は、トライアル雇用求人を受理するに当たっては、当該求人がトライアル雇用求人の要件（第1の3(3)）を満たしていることについて確認すること。

また、トライアル雇用求人に対する職業紹介（以下「トライアル雇用紹介」という。）を行った場合の選考に当たっては、書類選考ではなく面接選考を行う

よう勧奨すること。

ハ 求人への明示

求人票にトライアル雇用求人であること及び求人受理日を明示すること。

3. トライアル雇用紹介

イ 職業紹介における手続き等

安定所・紹介事業者等が職業相談等を通じて対象者の早期就職に資すると判断した場合は、安定所・紹介事業者等からトライアル雇用紹介を勧めること。

なお、トライアル雇用紹介を行うに当たっては、求職者が対象者の要件を満たしていることについて、第2の1のロで作成した対象者確認票の項目を再度確認すること。

ロ 職業紹介証明書の発行等

職業紹介事業者等がトライアル雇用紹介を行った場合は、当該職業紹介事業者等はトライアル雇用助成金(一般トライアルコース)関係職業紹介証明書(例示様式第13号)(以下「紹介証明書」という。)を対象事業主に交付し、当該書類の写しを当該紹介に係る採否結果が判明するまで保管しておくこと。

また、職業紹介事業者等のトライアル雇用紹介によりトライアル雇用による採用が決まった場合は、当該職業紹介事業者等は当該トライアル雇用求人票、対象者確認票及び対象者確認書類(以下「対象者確認書類等」という。)を別途対象事業主に交付し、当該対象者確認書類等の写しをトライアル雇用期間が終了した日の翌日から起算して2か月間保管しておくこと。なお、対象者確認書類については、必要に応じて対象事業主に交付することで差し支えないこと(対象者が対象事業主に対象者確認書類を交付することに同意している場合のみ交付することができること)。

ハ トライアル雇用紹介における留意点

トライアル雇用紹介を行う場合は、対象事業主に対して必ずトライアル雇用の紹介であることを伝えること。

なお、第1の3(1)のニ(ホ)のb、c又はfの要件に該当する対象者においては、当該要件に該当する対象者であることを対象事業主に伝えることについて了承した場合は、トライアル雇用紹介であることに加え、当該要件に該当する対象者であることを伝えること。

また、紹介状等を発行する場合は、オンラインハローワーク紹介の場合を除き、必ずトライアル雇用紹介であることがわかるよう当該紹介状等に明記すること。

ニ トライアル雇用紹介の数の上限

トライアル雇用制度の趣旨等を鑑み、各紹介機関において、トライアル雇用紹介を行った対象者及び新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース若しくは新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースにおけるトラ

イアル雇用紹介を行った対象者のうち選考中の者の数が、求人数（採用（トライアル雇用以外も含む。）が決まった者の数は除く。）の5倍以上となっている場合には、それ以降はトライアル雇用紹介を行わないこと。

ただし、選考中の者に係る採否が決定し、その結果当該選考中の者の数が当該求人数の5倍未満となった場合には、引き続きトライアル雇用紹介を行っても差し支えない。

また、トライアル雇用紹介を希望する対象者に対して、同時に複数のトライアル雇用紹介及び新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース若しくは新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコースにおけるトライアル雇用紹介を行わないとともに、当該紹介を行った対象者に対しては、当該紹介について選考中の間は新たなトライアル雇用紹介は行わないこと。

4. トライアル雇用実施計画書についての手続等

イ トライアル雇用実施計画書に係る説明等

安定所・紹介事業者等は、トライアル雇用を行う対象事業主に対し、求人受理時、紹介時等にトライアル雇用実施計画書（共通様式第1号）（以下「計画書」という。）の作成及び提出について説明すること。

特に、「常用雇用に移行するための要件」については、トライアル雇用期間終了後に常用雇用へ移行する判断材料となることから、対象者とトライアル雇用開始前に十分に話し合った上で決定し、当該対象者の同意を得た上で提出することについて説明すること。

なお、当該事業主から求めがあった場合には助言、指導等を行うこと。

ロ 計画書の提出

トライアル雇用を行った対象事業主（以下「実施事業主」という。）は、トライアル雇用の開始日から起算して2週間以内（ただし、提出期間の末日が行政機関の休日に当たる場合は、翌開庁日を提出期間の末日とみなす。）に、次の(イ)から(ハ)までの区分に応じ、それぞれ次に掲げる提出先に計画書、トライアル雇用期間に係る雇用契約書又は雇入れ通知書等労働条件が確認できる書類並びに紹介証明書及び対象者確認書類等（ハ）に該当する場合に限る。）を提出すること。ただし、天災その他計画書提出期間内に計画書を提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由がやんだ後1か月以内にその理由を記した書面を添えて提出すること。

また、第1の3(1)のニ(ホ)のb又はcの要件に該当する対象者として計画書を提出する場合は、第2の1のロ(ホ)又は(ハ)に掲げる書類のうちいずれかを提出すること。

(イ) 安定所から職業紹介を受け、トライアル雇用を開始する場合

当該トライアル雇用に係る職業紹介を行った安定所（以下「紹介安定所」という。）

(ロ) 地方運輸局から職業紹介を受け、トライアル雇用を開始する場合
当該トライアル雇用に係る職業紹介を行った地方運輸局（以下「紹介運輸局」という。）

(ハ) 職業紹介事業者等から職業紹介を受け、トライアル雇用を開始する場合
当該トライアル雇用を実施する雇用保険適用事業所の所在地を管轄する都道府県労働局又は当該労働局が管轄する安定所にその業務を行わせる場合は当該事業所の所在地を管轄する安定所（以下「管轄労働局等」という。）

ハ 計画書の受理・確認

紹介安定所、紹介運輸局又は管轄労働局等は、実施事業主から計画書が提出された場合は、所要事項が記載されていること、対象者の要件を満たしていること及び計画書の記載内容が適切であることを確認した上で受理すること。

また、第1の3(1)のニ(ホ)のb又はcの要件に該当する対象者としてトライアル雇用紹介をしなかったものの、当該要件に該当する対象者として計画書が提出された場合は、添付書類を確認した上で、当該要件に該当することが確認できた場合は、当該要件に該当する対象者として計画書を受理すること。

記載内容について不明な点等がある場合は、当該実施事業主に確認し、必要に応じて記載内容の修正を求めること。

なお、職業紹介事業者等がトライアル雇用紹介した場合における対象者の要件の確認は、紹介証明書及び対象者確認書類等により行うこと。

また、紹介安定所、紹介運輸局又は管轄労働局等は、当該計画書に受理印及び受理番号を付し、写しを当該実施事業主に交付するとともに、受理した計画書は当該計画書に係る対象者の対象者確認票及び対象者確認書類と合わせて、トライアル雇用期間の終了日の属する年度の末日から3年間保管すること。

ニ 計画書の内容変更の取扱い

やむを得ない理由によりトライアル雇用期間の延長等計画書の内容変更を行う場合は、実施事業主は対象者の同意を得た上で、内容変更が決定次第速やかに、計画書を提出した紹介安定所、紹介運輸局又は管轄労働局等に計画書(※)を再提出すること。ただし、天災その他速やかに計画書を再提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由がやんだ後1か月以内にその理由を記した書面を添えて提出すること。

※ 天災等のやむを得ない理由により、計画書を変更する場合には、「トライアル雇用実施計画変更届（天災等特例）（共通様式第4号）」

ホ トライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）支給申請書の交付等

紹介安定所、紹介運輸局又は管轄労働局等は、実施事業主に計画書の写しを交付する際、トライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用助成金支給申請書（一般トライアルコース）（共通様式第2号）（以下「報告書兼支給申請書」という。）を交付すること。

また、当該報告書兼支給申請書をトライアル雇用期間が終了した日（トライアル雇用労働者が、トライアル雇用期間の途中で離職した場合は当該離職日、常用雇用へ移行した場合は当該常用雇用移行日の前日、トライアル雇用期間の途中で1週間の所定労働時間が30時間未満（第1の3(1)のニ(ホ)のd、g又はhに該当する者については20時間未満）に変更された場合は当該労働条件の変更が行われた日の前日又は天災等のやむを得ない理由により、トライアル雇用期間を変更する場合には変更後のトライアル雇用期間が終了した日）の翌日から起算して2か月以内に管轄労働局に提出するよう指示するとともに、必要に応じて、助成金の支給申請方法や添付書類についての説明を行うこと。

5. トライアル雇用期間中の措置

(1) 実施事業主に対する相談等

安定所・紹介事業者等は、実施事業主から求めがあった場合には、トライアル雇用の実施や常用雇用への移行に関する相談等を行うこと。

(2) トライアル雇用実施状況の確認等

安定所・紹介事業者等は、必要に応じて事業所訪問等を行い、トライアル雇用が確実に実施されているか確認すること。

(3) トライアル雇用期間中の支援等

安定所・紹介事業者等は、実施事業主がトライアル雇用期間中に研修や訓練などトライアル雇用労働者が常用雇用へ移行するために必要な措置を積極的に講じるよう勧奨するとともに、必要に応じて、トライアル雇用期間終了前に、対象者が常用雇用に移行できるよう当該実施事業主及びトライアル雇用労働者に支援等を行うこと。