

## 4 トライアル雇用助成金

職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者を、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用する事業主に助成することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者およ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います。

本助成金は対象者や労働時間等により次の4つのコースに分けられます。

- I 一般トライアルコース
- II 障害者トライアルコース
- III 障害者短時間トライアルコース
- IV 若年・女性建設労働者トライアルコース

### I 一般トライアルコース

職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者に対して、試行雇用（トライアル雇用）を行う事業主に対して助成するものであり、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います。

#### 対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件によって雇い入れ、トライアル雇用を行った場合に受給することができます。

##### 1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の（1）と（2）に該当する求職者です。

- （1）常用雇用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い入れについても希望しているものであること
- （2）次の①～⑥のいずれかに該当する者
  - ① 紹介日において就労の経験のない職業に就くことを希望する者
  - ② 紹介日において学校を卒業した日の翌日から当該卒業した日の属する年度の翌年度以降3年以内である者であって、卒業後安定した職業に就いていないもの
  - ③ 紹介日前2年以内に、2回以上離職または転職を繰り返している者
  - ④ 紹介日前において離職している期間が1年を超えている者
  - ⑤ 妊娠、出産また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（離職前の期間は含めない。）が1年を超えているもの
  - ⑥ 紹介日において就職支援にあたって特別の配慮を有する次のア～クのいずれかに該当する者（※1、2）
    - ア 生活保護受給者
    - イ 母子家庭の母等
    - ウ 父子家庭の父
    - エ 日雇労働者
    - オ 季節労働者
    - カ 中国残留邦人等永住帰国者

## キ ホームレス

## ク 住居喪失不安定就労者

※1 上記の者の詳細な要件については、最寄りのハローワークにご確認ください。

※2 紹介日において次の方は対象労働者となりません。

- ① 安定した職業に就いている者
- ② 自ら事業を営んでいる者または役員に就いている者であって、1週間当たりの実労働時間が30時間以上の者
- ③ 学校に在籍している者(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内定がないものを除く。)
- ④ トライアル雇用期間中の者

## 2 雇入れの条件

対象労働者を次の条件によって雇い入れること

(1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等に提出された求人に対して、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等(※3)の紹介により雇い入れること

※3 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所(ハローワーク)
- ② 地方運輸局(船員として雇い入れる場合)
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者(船員として雇い入れる場合)のうち、本助成金を取扱うにあたって、厚生労働省職業安定局長及び人材開発統括官の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

(2) 原則3か月(※4)のトライアル雇用をすること

※4 トライアル雇用を行う事業主と対象者との合意により、1か月または2か月としても差し支えありません(ただし、1か月とする場合は31日以上でなければなりません)。

(3) 1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度(かつ30時間(上記1(2)⑥エ、キまたはクに該当する者の場合は20時間)を下回らないこと)であること

### 注意

次の(1)～(7)のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

- (1) 対象労働者をトライアル雇用により雇い入れる事業主(以下「トライアル雇用事業主」という)との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介を受ける前から雇用の内定(予約)があった場合
- (2) 対象労働者が、トライアル雇用を開始した日の前日から過去3年間に、雇用関係、アルバイト、事前研修により、トライアル雇用事業主の事業所で就労したことがある場合
- (3) 対象労働者が、トライアル雇用を開始した日の前日から過去3年間に、トライアル雇用事業主の事業所で職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除く)を受けたことがある場合
- (4) 対象労働者が、トライアル雇用を開始した日の前日から過去1年間に、トライアル雇用事業主と資本的、経済的、組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主に雇用されていたことがある場合
- (5) 対象労働者が、トライアル雇用事業主の事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族(配偶者、3親等以内の血族および姻族)である場合
- (6) 対象労働者に対して支払われるべき賃金が、支払われていない場合
- (7) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働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、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合

## 対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット8～11ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

- 1 次の（１）～（３）の書類を整備・保管し、管轄する労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
  - （１）上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者（以下「支給対象者」という）の出勤状況が日ごと明らかにされた出勤簿等の書類
  - （２）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基準法第107条に規定する労働者名簿
  - （３）支給対象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て記載された労働基準法第108条に規定する賃金台帳
- 2 季節労働者のトライアル雇用を実施する事業主にあつては、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
- 3 若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満のトライアル雇用の対象となる者を雇い入れた場合の支給額の適用を受ける場合にあつては、トライアル雇用を開始した日より前に若者雇用促進法に基づく認定事業主の認定を受けている事業主であること。

**注意** 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 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、トライアル雇用事業主の事業所において、当該トライアル雇用以外にトライアル雇用を開始した対象者（平成26年3月1日以降にトライアル雇用を開始した者に限る。）のうち、トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行しなかったトライアル雇用労働者（一定の要件に該当する者を除く）の数に、トライアル雇用を実施した後に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）支給申請書が提出されていない者の数を加えた数が3人を超え、かつ、トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行したトライアル雇用労働者の数を上回っている場合
- 2 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する日までの間（以下「基準期間」という）に、トライアル雇用を行った事業所において、雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇等（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 3 基準期間に、トライアル雇用事業主の事業所において、雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※5）により、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合
  - ※5 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合退職を含む）をいいます。
- 4 高齢者雇用確保措置を講じていなかったために高齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受けた後、支給申請日までにその是正がなされていない場合

## 支給額

### 1 支給対象期間

- (1) 本助成金は、支給対象者のトライアル雇用に係る雇入れの日から1か月単位で最長3か月間（以下「支給対象期間」という）を対象として助成が行われます。
- (2) 本助成金は、この支給対象期間中の各月の月額合計額がまとめて1回で支給されます。

### 2 支給額

- (1) 本助成金は、支給対象者1人につき月額4万円が支給されます。  
対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父である場合は月額5万円が支給されます。  
若者雇用促進法に基づく認定事業主におけるトライアル雇用労働者がトライアル雇用を開始した日に35歳未満の場合は月額5万円が支給されます。
- (2) ただし、次の①または②の場合、その月分の月額は、それぞれに示す期間中に実際に就労した日数に基づいて次の③によって計算した額となります。
- ① 次のア～イのいずれかの場合であって、支給対象期間が1か月に満たない月がある場合
- ア 支給対象者が支給対象期間の途中で離職（次のa～dのいずれかの理由による離職に限る）した場合
- 離職日の属する月の初日から当該離職日までの期間中に実際に就労した日数
- a 本人の責めに帰すべき理由による解雇
- b 本人の都合による退職
- c 本人の死亡
- d 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
- イ 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
- 常用雇用への移行日の前日の属する月の初日から当該移行日の前日までの期間中に実際に就労した日数
- ② 支給対象者本人の都合による休暇またはトライアル雇用事業主の都合による休業があった場合  
その1か月間に実際に就労した日数（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就労した日数とみなす）
- ③ 支給対象期間中のある月において、支給対象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（A）が次表の左欄の場合、当該月の月額は右欄になります。

（計算式）

$$A = \frac{\left( \begin{array}{c} \text{支給対象者が1か月に} \\ \text{実際に就労した日数} \end{array} \right)}{\left( \begin{array}{c} \text{支給対象者が当該1か月に} \\ \text{就労を予定していた日数} \end{array} \right)}$$

割合	月額支給額	対象者が母子家庭の母等または父子家庭の父の場合、あるいは若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の対象者を雇い入れた場合の月額支給額
$75\% \leq A$	4万円	5万円
$50\% \leq A < 75\%$	3万円	3.75万円
$25\% \leq A < 50\%$	2万円	2.5万円
$0\% < A < 25\%$	1万円	1.25万円
$A = 0\%$	不支給	不支給

## 受給手続

本助成金を受給しようとする事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

### 1 計画書の提出

トライアル雇用の開始日から2週間以内に、次の①～③の該当する機関に、支給対象者の同意および署名のあるトライアル雇用実施計画書、雇用契約書等労働条件が確認できる書類並びに職業紹介証明書（③に該当する場合に限る。）を提出してください。

① ハローワークから紹介を受けトライアル雇用を開始する場合

トライアル雇用の紹介を行ったハローワーク

② 地方運輸局から紹介を受け、トライアル雇用を開始する場合

トライアル雇用の紹介を行った地方運輸局

③ 職業紹介事業者等から紹介を受け、トライアル雇用を開始する場合

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労働局またはハローワーク（※6）

※6 計画書等の提出先は、紹介を受けた職業紹介事業者に確認してください。

### 2 支給申請

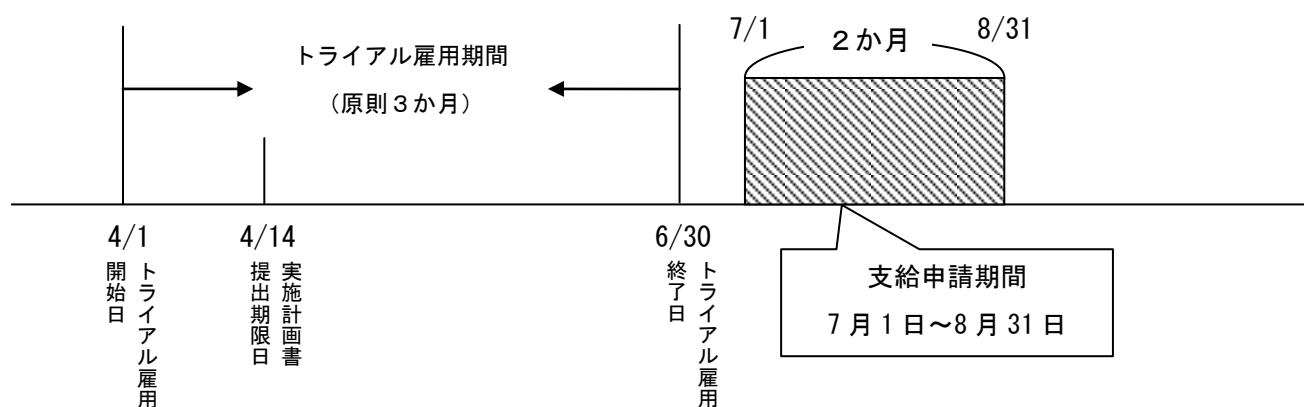
トライアル雇用期間が終了した日（トライアル雇用労働者がトライアル雇用期間の途中で離職した場合は当該離職日、または常用雇用へ移行した場合は当該常用移行日の前日）の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請期間」という）に、「トライアル雇用結果報告書兼トライアル雇用助成金支給申請書」に必要な書類を添えて（※7）、管轄の労働局（※8）へ支給申請してください。

※7 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※8 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

(参考) 受給手続きの流れ

【例：トライアル雇用開始日が4月1日の場合】



### 利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められます。
- 2 トライアル雇用により雇い入れた対象者（母子家庭の母等、父子家庭の父および中国残留邦人等永住帰国者）をトライアル雇用終了後も、引き続き、継続して雇用する労働者として雇用する場合（※9）、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）」の一部を受給することができます。  
※9 平成30年10月1日以降の雇い入れについては、「トライアル雇用終了後も引き続き継続して雇用する労働者として雇用し、一定期間定着させていること」と変更になる予定です。しかし、本変更については、予定であり、今後変更される可能性があることにご注意ください。
- 3 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
- 4 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

## Ⅱ・Ⅲ 障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース

障害者に対して試行雇用（トライアル雇用）を行う事業主に対して助成するものであり、障害者雇用についての理解を促し、試行雇用後の継続雇用への移行の促進を目的としています。

### 対象となる措置

障害者トライアルコースおよび障害者短時間トライアルコース（以下、両者あわせて「各コース」という）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

#### 1 対象労働者

##### (1) 障害者トライアルコースの対象労働者

次の①と②に該当する求職者であること

##### ① 継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者トライアル雇用制度（※1）を理解した上で、障害者トライアル雇用による雇入れについても希望している者

※1 「障害者トライアル雇用」とは、継続雇用する労働者として雇用することを目的に、障害者を一定の期間を定めて試行的に雇用することをいいます。具体的には、次の要件を満たす必要があります。

- a. 障害者トライアル雇用の期間は、原則3か月（精神障害者は原則6か月）です。ただし、身体障害者と知的障害者（重度障害者を除く）は1か月または2か月とすることができます。また精神障害者は12か月まで延長することが可能です。
- b. 障害者トライアル雇用の期間中の1週間の所定労働時間は20時間以上です。
- c. 障害者トライアル雇用によって雇い入れるためにハローワークまたは民間の職業紹介事業者等に提出した求人数を超えて、障害者トライアル雇用を開始することはできません。
- d. 学校卒業前の者に対する障害者トライアル雇用は、卒業日の翌日（中学校卒業前の者については当該卒業日の属する年度の翌年度の4月1日）以降に開始する必要があります。

##### ② 障害者雇用促進法に規定する障害者のうち、次のア～エのいずれかに該当する者

ア 紹介日において就労（※2）の経験のない職業（※3）に就くことを希望する者

※2 パート・アルバイト等を含み、学校在学中のパート・アルバイト等を除きます。

※3 厚生労働省職業安定局編職業分類の小分類の職業の単位で考えます。

イ 紹介日前2年以内に、離職が2回以上または転職が2回以上ある者

ウ 紹介日以前において離職している期間（※4）が6か月を超えている者

※4 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いいます。

エ 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者

##### (2) 障害者短時間トライアルコースの対象労働者

次の①と②に該当する求職者であること

##### ① 継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者短時間トライアル雇用制度（※5）を理解した上で、障害者短時間トライアル雇用による雇入れについても希望している者

※5 「障害者短時間トライアル雇用」とは、継続雇用する労働者として雇用することを目的に、障害者を一定の期間を定めて試行的に雇用するものであって、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中にこれを20時間以上とすることをいいます。具体的には、次の要件を満たす必要があります。

- a. 障害者短時間トライアル雇用の期間は、3か月以上12か月以内です。

- b. 障害者短時間トライアル雇用の期間中の当初の1週間の所定労働時間は、10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、対象者との合意に基づき、同期間中に週の所定労働時間を20時間以上に変更することを目指す必要があります。
- c. 障害者短時間トライアル雇用によって雇い入れるためにハローワークまたは民間の職業紹介事業者等に提出した求人数を超えて、障害者短時間トライアル雇用を開始することはできません。
- d. 学校卒業前の者に対する障害者短時間トライアル雇用は、卒業日の翌日（中学校卒業前の者については当該卒業日の属する年度の翌年度の4月1日）以降に開始する必要があります。

② 次のアまたはイのいずれかに該当する者

- ア 精神障害者
- イ 発達障害者

2 雇入れの条件

対象労働者を次の(1)～(3)の条件によって雇い入れること

(1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等(※6)の紹介により雇い入れること

※6 具体的には次の機関が該当します。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者等

特定地方公共団体、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者（船員として雇い入れる場合）のうち、各コースに係る取扱いを行うにあたって、厚生労働省職業安定局長及び人材開発統括官の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を労働局長に提出し、雇用関係給付金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者等

(2) 障害者トライアル雇用(※1)または障害者短時間トライアル雇用(※5)（以下、両者をあわせて「障害者トライアル雇用等」という）をすること

(3) 障害者トライアル雇用等の期間について、雇用保険被保険者資格取得の届出を行うこと（障害者短時間トライアル雇用の対象となる週所定労働時間が20時間未満である者を除く）

注意

1 ハローワークまたは民間の職業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(1)～(4)のいずれかに該当する者は、「対象労働者」となりません。

(1) 継続雇用する労働者として雇用されている者

ただし、重度身体障害者、重度知的障害者、45歳以上の身体障害者、45歳以上の知的障害者、精神障害者、または障害者トライアル雇用等されるまでに継続雇用する労働者でなくなることを確実である者を除きます。

(2) 自営業者または事業所の役員であって、週の実労働時間が30時間以上の者

(3) 中学校以上の学校、専修学校、職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校に在籍している者（ただし、その学校等を卒業する日の属する年度の1月1日を経過しても就職の内定がない者を除きます。）

(4) 障害者トライアル雇用等の期間中にある者

2 次の(1)～(8)のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

(1) 対象労働者と、当該対象労働者を障害者トライアル雇用等により雇い入れる事業主（以下「トライアル雇用事業主」という）との間で、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による



紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合

- (2) 対象労働者が、障害者トライアル雇用等により雇い入れられた日の前日から過去3年間に、雇用関係、アルバイト、事前研修により、トライアル雇用事業主の事業所で就労したことがある場合
  - (3) 対象労働者が、障害者トライアル雇用等により雇い入れられた日の前日から過去3年間に、トライアル雇用事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合
  - (4) 対象労働者が、障害者トライアル雇用等により雇い入れられた日の前日から過去1年間に、トライアル雇用事業主と資本・資金・人事・取引等の面で密接な関係にある事業主に雇用されていたことがある場合
  - (5) 対象労働者がハローワークまたは民間の職業紹介事業者等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働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、当該対象労働者から求人条件が異なることについて申し出があった場合
  - (6) 対象労働者に対して支払われる支給対象期中の賃金が、支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払われていない場合
  - (7) 対象労働者が、トライアル雇用事業主の事業所の代表者および取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族）である場合
  - (8) 対象労働者に対する障害者トライアル雇用等を、国、地方公共団体、特定独立行政法人、特定地方独立行政法人から受けている補助金、委託費等から支出した人件費により行った場合
- 3 対象労働者の雇入れ日から支給対象期間（下記「支給額」の1を参照）の末日までの間に、当該対象労働者を事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む）した場合は不支給となります。

## 対象となる事業主

各コースを受給する事業主は、次の要件を満たしていることが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット8～11ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと  
そのうち特に次の点に留意してください。
  - ・ 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者（以下「支給対象者」という）の出勤状況および賃金の支払い状況を明らかにする書類（労働者名簿、出勤簿、賃金台帳等）等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

**注意** 次の1～5のいずれかに該当する事業主は支給対象になりません。

- 1 障害者トライアル雇用等に係る雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から障害者トライアル雇用等を終了した日までの間に、トライアル雇用事業主の事業所において、その雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 障害者トライアル雇用等に係る雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から障害者トライアル雇用等を終了した日までの間に、トライアル雇用事業主の事業所において、その雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※7）により、当該障害者トライアル雇用等に係る雇入れの日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※7 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1 Aまたは3 Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合退職を含む）をいいます。

- 3 高齢者雇用確保措置を講じていなかったために高齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受けた後、支給申請日までにその是正がなされていない場合
- 4 継続支援事業A型の事業を実施している事業主である場合（対象労働者を職員等の施設利用者以外の者として雇い入れる場合を除く。）
- 5 障害者トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して過去3年間に、別の障害者トライアル雇用等を実施したことがあり、それらの障害者トライアル雇用等を実施した後に継続雇用する労働者として雇用しなかった対象労働者の数（※8）と、支給申請をしなかった対象労働者の数の合計が、次の①と②を満たす場合
  - ① 3人を超えること
  - ② 障害者トライアル雇用等を実施した後に継続雇用する労働者として雇用した対象労働者の数を上回ること

※8 ただし、本人の責めに帰すべき理由による解雇、本人の都合による退職、本人の死亡、継続雇用する労働者として雇用するための条件を満たさなかったために本人合意の上で障害者トライアル雇用等の期間の終了をもって離職をした場合、または、障害者トライアル雇用等期間終了後本人の希望によって継続雇用する労働者以外の雇用形態で雇い入れた場合などは、この数から除きます。

## 支給額

### 1 支給対象期間

- (1) 障害者トライアルコースの場合は、障害者トライアル雇用を開始した日から1か月単位で最長3か月間（精神障害者の場合は最長6か月間。「支給対象期間」）を対象として助成をします。精神障害者を6か月を超えて障害者トライアル雇用をする場合であっても支給対象期間は最長6か月間です。

障害者短時間トライアルコースの場合は、障害者短時間トライアル雇用を開始した日から1か月単位で最長12か月間（「支給対象期間」）を対象として助成をします。

- (2) 支給対象者が障害者トライアル雇用等の期間の途中で、支給対象者が次の①～③に該当することとなった場合、支給対象期間はそれぞれに示す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、本人の都合による退職、本人の死亡または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のいずれかにより離職した場合  
離職した日まで

② 継続雇用する労働者として雇用した場合  
継続雇用する労働者としての雇用に移行した日の前日まで

③ 障害者トライアル雇用の期間中に週の所定労働時間が20時間未満に変更された場合、または障害者短時間トライアル雇用の期間中に週の所定労働時間が10時間未満に変更された場合  
変更された日の前日まで

- (3) 障害者トライアルコースの場合は、支給対象期間中の各月の月額合計額がまとめて1回で支給されます。

障害者短時間トライアルコースの場合は、支給対象期間中の最初の6か月間の各月の月額合計額と、その後の各月の合計額の2回に分けて支給されます。ただし、これらをまとめて1回で支給することも可能です。

## 2 支給額

- (1) 障害者トライアルコースの場合は支給対象者1人につき月額4万円（精神障害者を雇用する場合は雇入れから3か月間は月額8万円）、障害者短時間トライアルコースの場合は支給対象者1人につき月額4万円が支給されます。
- (2) ただし、次の①または②の場合、その月分の月額は、それぞれに示す期間中に実際に就労した日数に基づいて次の③によって計算した額となります。
- ① 次のア～ウのいずれかの場合であって、障害者トライアル雇用等の期間が1か月に満たない月がある場合
- ア 支給対象者が支給対象期間の途中で、本人の責めに帰すべき理由による解雇、本人の都合による退職、本人の死亡または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のいずれかにより離職した場合  
 離職日の属する月の初日から当該離職日までの期間中に実際に就労した日数
- イ 支給対象期間の途中で継続雇用する労働者へ移行した場合  
 継続雇用する労働者への移行日の前日の属する月の初日から当該移行日の前日までの期間中に実際に就労した日数
- ウ 支給対象者の失踪等のため離職日が不明確な場合  
 支給対象者に賃金が支払われた最後の日までの期間中に実際に就労した日数
- ② 支給対象者本人の都合による休暇またはトライアル雇用事業主の都合による休業があった場合  
 その1か月間に実際に就労した日数（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就労した日数とみなす）
- ③ 支給対象期間中のある月において、支給対象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（ア）が次表の左欄の場合、当該月の月額は右欄になります。

（計算式）

$$ア = \frac{\left( \begin{array}{l} \text{支給対象者が1か月に} \\ \text{実際に就労した日数} \end{array} \right)}{\left( \begin{array}{l} \text{支給対象者が当該1か月に} \\ \text{就労を予定していた日数} \end{array} \right)}$$

割合	支給月額		
	障害者トライアル コースの場合	障害者短時間トライアル コースの場合	
		精神障害者雇用後 3か月間の場合	
75% ≤ ア	4万円	8万円	4万円
50% ≤ ア < 75%	3万円	6万円	3万円
25% ≤ ア < 50%	2万円	4万円	2万円
0% < ア < 25%	1万円	2万円	1万円
ア = 0%	不支給	不支給	不支給

## 受給手続

各コースを受給しようとするトライアル雇用事業主は、次の1～2の順に受給手続をしてください。

### 1 障害者トライアル雇用等実施計画書の提出

障害者トライアル雇用等に係る雇入れ日から2週間以内に「障害者トライアル雇用等実施計画書」を以下の機関に提出してください。

#### (1) ハローワークから職業紹介を受け、障害者トライアル雇用等を開始する場合

当該障害者トライアル雇用等の紹介を行ったハローワーク

#### (2) 地方運輸局から職業紹介を受け、障害者トライアル雇用等を開始する場合

当該障害者トライアル雇用等の紹介を行った地方運輸局

#### (3) 職業紹介事業者から職業紹介を受け、障害者トライアル雇用等を開始する場合

当該障害者トライアル雇用等を実施する雇用保険適用事業所の所在地を管轄する労働局またはハローワーク

### 2 支給申請

#### (1) 障害者トライアルコースの場合

障害者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（※9）、「障害者トライアル雇用等結果報告書 兼 障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース支給申請書」に必要な書類を添えて（※10）、管轄のハローワークを経由して労働局に提出してください。

※9 支給対象者が精神障害者である場合、障害者トライアル雇用の期間の途中で離職した場合・継続雇用する労働者として雇用した場合は取扱いが異なりますので、労働局へお問い合わせください。

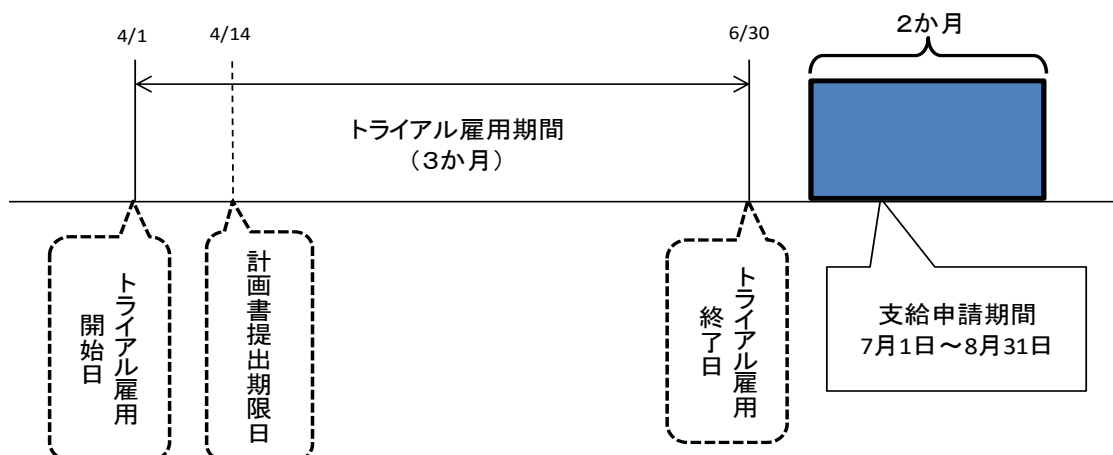
※10 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局やハローワークへお問い合わせください。

#### (2) 障害者短時間トライアルコースの場合

1回目の支給申請については、障害者短時間トライアル雇用を開始した日から6か月経過後の翌日から起算して2か月以内、また2回目の支給申請については、障害者短時間トライアル雇用が終了した日の翌日から起算して2か月以内に（※11）、「障害者トライアル雇用等結果報告書 兼 障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース支給申請書」に必要な書類を添えて（※10）、管轄のハローワークを経由して労働局に提出してください。

※11 障害者短時間トライアル雇用の期間が6か月未満の場合、支給対象者が障害者短時間トライアル雇用の期間の途中で離職した場合・継続雇用する労働者として雇用した場合は取扱いが異なりますので、労働局へお問い合わせください。

### (参考) 受給手続きの流れ



## 利用にあたっての注意点

- 1 各コースの支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますので、労働局に提出した書類は、必ず支給決定日から5年間保存してください。
- 2 支給対象者が常用移行した場合、その移行した日を雇入れ日と見なして、「特定就職困難者雇用開発助成金」の支給を受けることができます。
- 3 そのほか各コースの支給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD, F, Gにご留意ください。
- 4 各コースの要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

## IV 若年・女性建設労働者トライアルコース

若年者（35歳未満）又は女性を建設技能労働者等として一定期間試用雇用し、トライアル雇用助成金（一般トライアルコースまたは障害者トライアルコース）の支給を受けた中小建設事業主に対して助成するものであり、若年・女性建設労働者の入職・定着の促進を目的としています。

### 対象となる措置

本コースは、下記の「対象となる事業主」が、若年者（35歳未満の者）または女性を建設技能労働者等として一定期間試用雇用した場合（※1）に受給することができます。

※1 トライアル雇用助成金（一般トライアルコースまたは障害者トライアルコース）の支給を受けることが必要です。

### 対象となる事業主

本コースを受給する事業主は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット8～11ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと。

そのうち特に次の点に留意してください。

- ・上記「対象となる措置」の実施状況および支払い状況等を明らかにする書類を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

- 2 雇用管理責任者を選任していること。
- 3 中小建設事業主であること

### 支給額

- 1 支給対象者1人につき月額4万円が支給されます（最長3か月間）。
- 2 ただし、次の①または②の場合、その月分の月額は、それぞれに示す期間中に実際に就労した日数に基づいて次の③によって計算した額となります。

- ① 次のア～イのいずれかの場合であって、支給対象期間が1か月に満たない月がある場合

ア 支給対象者が支給対象期間の途中で離職（次のa～dのいずれかの理由による離職に限る）した場合

離職日の属する月の初日から当該離職日までの期間中に実際に就労した日数

- a 本人の責めに帰すべき理由による解雇
- b 本人の都合による退職
- c 本人の死亡
- d 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

イ 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

常用雇用への移行日の前日の属する月の初日から当該移行日の前日までの期間中に実際に就労した日数

- ② 支給対象者本人の都合による休暇またはトライアル雇用事業主の都合による休業があった場合  
その1か月間に実際に就労した日数（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就労した日数とみなします）
- ③ 支給対象期間中のある月において、支給対象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（A）が次表の左欄の場合、当該月の月額は右欄になります。

(計算式)

$$A = \frac{\left( \begin{array}{l} \text{支給対象者が1か月に} \\ \text{実際に就労した日数} \end{array} \right)}{\left( \begin{array}{l} \text{支給対象者が当該1か月に} \\ \text{就労を予定していた日数} \end{array} \right)}$$

割合	月額支給額
$75\% \leq A$	4万円
$50\% \leq A < 75\%$	3万円
$25\% \leq A < 50\%$	2万円
$0\% < A < 25\%$	1万円
$A = 0\%$	不支給

## 受給手続

上記「対象となる措置」を実施した後に、下記提出期限までに、支給申請書に必要な書類を添えて（※2）、管轄の労働局（※3）へ支給申請してください。

なお、本コースの受給にあたっては計画届の提出は不要ですが、トライアル雇用助成金（一般トライアルコースまたは障害者トライアルコース）の支給が要件であるため、どちらかのコースの計画の届出が別途必要です。

※2 支給申請書の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※3 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

### 1 書類提出先

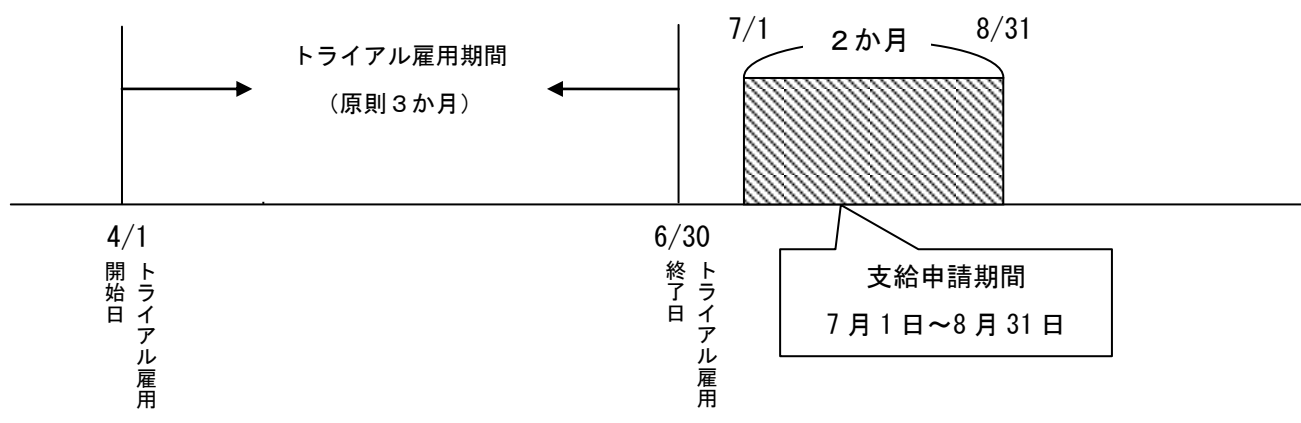
トライアル雇用を実施した事業所の所在地を管轄する労働局

### 2 提出期限

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、または常用雇用へ移行した場合は当該常用移行日の前日）の翌日から起算して2か月以内

(参考) 受給手続きの流れ

【例：トライアル雇用開始日が4月1日の場合】



### 利用にあたっての注意点

- 1 事業所が複数に分かれており、それぞれの事業所において雇用保険に加入している場合、事業所ごとに事業所の所在地を管轄する労働局に申請する必要があります。
- 2 本コースの受給に当たっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
- 3 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。