

年長フリーター等や内定を取り消された学生等を 雇い入れた事業主の方への給付金

8 若年者等正規雇用化特別奨励金(平成24年3月31日までの暫定措置)

「年長フリーター及び30代後半の不安定就労者」又は「採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等」について

- ① 年長フリーター等を対象とした求人枠を積極的に設けて正規雇用(雇用期間の定めのない雇用であって、1週間の所定労働時間が通常の労働者と同程度である労働契約を締結し、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時間未満の者を除く。))として雇用する場合。以下同じ。)する場合(以下「直接雇用型」という。)
 - ② トライアル雇用終了後に引き続き正規雇用する場合(以下「トライアル雇用活用型」という。)
 - ③ 有期実習型訓練修了者を正規雇用する場合(以下「有期実習型訓練修了者雇用型」という。)
 - ④ 採用内定を取り消されて就職先が未決定の学生等を対象とした求人枠を設けて当該対象者を正規雇用する場合(以下「内定取消し雇用型」という。)
- の事業主に対し、若年者等正規雇用化特別奨励金(以下「奨励金」という。)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12までのいずれにも該当する事業主です。

※ 下記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、該当するか否かについては、最寄りの都道府県労働局(以下「労働局」という。)又は公共職業安定所(以下「安定所」という。)までお尋ねください。

1 以下の(1)~(4)のいずれかに該当する事業主であること。

- (1) 直接雇用型の場合、雇入れ開始日現在の満年齢が25歳以上40歳未満の者であって、雇入れ開始日の前日から起算して過去1年間に雇用保険の被保険者でなかった者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)、その他職業経験、技能、知識等の状況から奨励金の活用が適当であると公共職業安定所長(以下「安定所長」という。)が認める者を安定所の紹介により雇入れ、引き続き6ヵ月以上正規雇用した事業主であること。
- (2) トライアル雇用活用型の場合、安定所の紹介によりトライアル雇用の対象として雇い入れた事業主であって、トライアル雇用開始日現在の満年齢が25歳以上40歳未満の者であって、トライアル雇用開始日の前日から起算して過去1年間に雇用保険の被保険者でなかった者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)をトライアル雇用後引き続き6ヵ月以上正規雇用した事業主であること。
- (3) 有期実習型訓練修了者雇用型の場合、有期実習型訓練開始日現在(ただし、有期実習型訓練実施事業主と当該正規雇用をした事業主が異なる場合は、当該正規雇用した日現在)の満年齢が25歳以上40歳未満の者であって、有期実習型訓練の全課程を修了した者を有期実習型訓練修了後3ヵ月以内に雇い入れ、引き続き6ヵ月以上正規雇用した事業主であること(注1)。

〈注1〉 有期実習型訓練期間中に正規雇用するのも可です。ただし、有期実習型訓練修了者であっても、既に雇用している非正規労働者(注2)に対して実施した有期実習型訓練の場合、当該有期実習型訓練実施事業主において正規雇用された場合については、奨励金の対象となりません。

〈注2〉非正規労働者とは、期間の定めのない労働契約を締結している者であって、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者(当該事業所に当該期間の定めのない労働契約を締結している労働者と同種の業務に従事する通常の労働者がいる場合にあっては、当該通常の労働者)の1週間の所定労働時間に比べ短く、かつ、30時間未満である者、又は、期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいいます。

- (4) 内定取消し雇用型の場合、雇入れ開始日現在の満年齢が40歳未満の新規学卒者(職業安定法施行規則第35条第2項に規定する新規学卒者をいう。)であって、職業安定法施行規則第35条第2項(第2号に係る部分に限る。)の規定により安定所に通知された採用内定の取消し又は撤回の対象となった者で、原則として、卒業年の6月末までに安定所に求職登録を行った就職先が未決定の新規学卒者のうち、安定所長が安定した職業に就くことが著しく困難であり、奨励金の活用が適当であると認める者を、卒業年度の翌年度末までに安定所の紹介により雇入れ、引き続き6ヵ月以上正規雇用した事業主であること。
- 2 直接雇用型及び内定取消し雇用型による事業主の場合、安定所に奨励金の対象者に係る求人(以下「奨励金対象者求人」という。)を提出していること。
- 3 安定所が奨励金対象者求人に係る職業紹介を行う以前に、奨励金の対象となる者(以下「対象者」という。)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。
- 4 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- 5 対象者の雇入れ日(トライアル雇用活用型の場合はトライアル雇用開始日、有期実習型訓練修了者雇用型で有期実習型訓練を受けさせた事業主が当該者の雇入れを行った場合は訓練開始日)の前日から起算して6ヵ月前の日から都道府県労働局長(以下「労働局長」という。)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に、当該雇入れに係る事業所において、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。)を事業主都合による解雇(勧奨退職等を含む。)をしたことがない事業主(当該労働者の責めに帰すべき理由又は天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことにより解雇した事業主を除く。)であること。
- 6 対象者の雇入れ日(トライアル雇用活用型の場合はトライアル雇用開始日、有期実習型訓練修了者雇用型で有期実習型訓練を受けさせた事業主が当該者の雇入れを行った場合は訓練開始日)の前日から起算して6ヵ月前の日から労働局長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。)を、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。
- 7 対象者の雇入れ日(トライアル雇用活用型の場合はトライアル雇用開始日、有期実習型訓練修了者雇用型で有期実習型訓練を受けさせた事業主が当該者の雇入れを行った場合は訓練開始日)の前日から起算して1年前の日から労働局長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に、対象者を雇用していた事業主と資本金、経済的・組織的関連性からみて、対象者を新たに雇入れられたものとして奨励金を支給するに当たって適当でない判断される事業主以外の事業主であること。
- 8 対象者の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類(出勤簿、タイムカード、賃金台帳、労働者名簿等)を整備、保管している事業主であること。
- 9 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」という。)第2条第4項に規定する「保険年度」をいう。)に、当該雇入れに係る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。
- 10 不正行為により本来支給を受けることのできない助成金等(雇用保険法(昭和49年法律第116号)第4章の雇用

安定事業等に係る各種給付金)の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置が執られていない事業主であること。

- 11 対象者の雇入れ日(トライアル雇用活用型の場合はトライアル雇用開始日、有期実習型訓練修了者雇用型で
有期実習型訓練を受けさせた事業主が当該者の雇入れを行った場合は訓練開始日)の前日から起算して過去3
年間に於いて、当該対象者を雇用したことがない事業主であること(アルバイト等の雇用保険被保険者とならない
形態で雇入れ日の前日から起算して3ヵ月以前に対象者を就労させていた場合を除く)。
- 12 労働関係法令の違反を行っていることにより奨励金を支給することが適切でない認められる事業主以外の事
業主であること。

受給できる額

当該対象者を雇用期間の定めのない労働契約に基づき雇用を開始した日(有期実習型訓練修了者雇用型で有期
実習型訓練修了日前に雇用期間の定めのない労働契約に基づき雇用を開始した場合は訓練修了日。以下「基準
日」という。)から起算して6ヵ月の日までを第1期、基準日から起算して1年6ヵ月の日までを第2期、基準日から起算
して2年6ヵ月の日までを第3期といい、それぞれの期に受給できる額は、第1期が25万円(中小企業事業主は50万
円)、第2期が12万5千円(中小企業事業主は25万円)、第3期が12万5千円(中小企業事業主は25万円)となりま
す。

受給のための手続

奨励金の支給を受けるためには、対象者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、支給対象期ごと
にそれぞれ支給対象期の末日の翌日から起算して1ヵ月(支給申請期間)以内に、支給申請書に必要な書類を添え
て提出することが必要です。当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができ
る場合があります。

なお、支給申請期間の末日が申請期限となります。申請期限を過ぎると、当該申請期限に係る支給対象期につい
ては支給を受けることができなくなりますのでご注意ください。