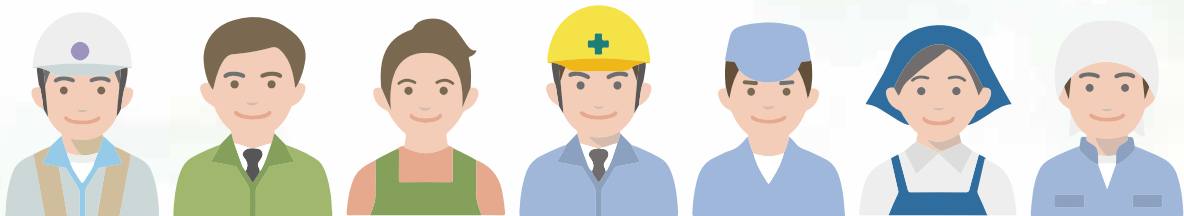


令和
2年度版

事業主向け 給付金のご案内



季節労働者の通年雇用のために

北見地域季節労働者通年雇用促進協議会は、北見市・訓子府町・置戸町内の季節労働者対策に関わりのある団体などから構成されています。

当該地域は、人口約12万人で農林水産業等の一次産業を基軸としておりますが、その中で建設業を中心に約2,400人の労働者が季節的に循環雇用を繰り返す労働環境を強いられており、季節労働者対策は地域の重要な課題となっています。

当協議会は、当該地域においても少子高齢化が進んでいるなか、地域経済の活力を維持していくためにも、地域資源を活かした地域振興策や産業振興施策の充実と一体となった季節労働者の雇用確保や就職促進に係る事業を積極的に実施し、季節労働者の通年雇用化の促進を図っていくことを目的としています。

当協議会が作成しましたこの手引きをご熟読いただき、季節労働者の通年雇用をより多くの事業主の方がご検討いただけるようお願いいたします。

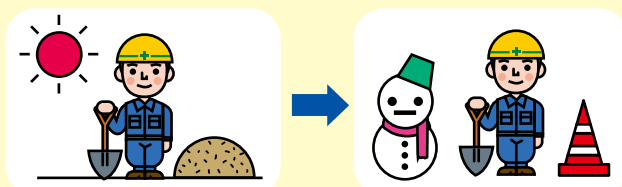
北見地域季節労働者通年雇用促進協議会

通年雇用助成金のご案内

様々なケースに応じた助成が用意されています。

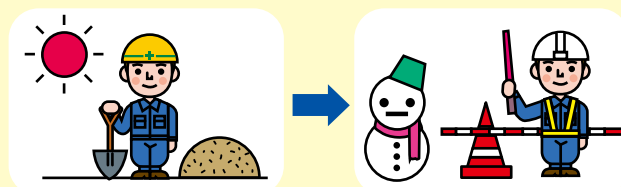
1 事業所内就業

季節労働者を冬期間も継続して、同一の事業所で就業させた場合



2 事業所外就業

季節労働者を他の事業所で就業させ、冬期間も継続雇用した場合



3 休業助成

季節労働者を冬期も継続雇用し、期間中一時的に休業させた場合

休 工 中



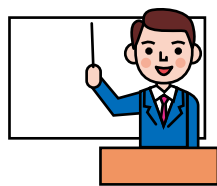
4 業務転換

季節労働者を季節的業務以外の業務に転換し、継続して雇用した場合



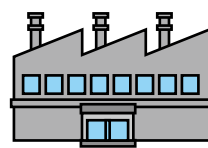
5 職業訓練

冬期間継続雇用している季節労働者に職業訓練を実施した場合



6 新分野進出

季節労働者を通年雇用するために、新たに新分野の事業所設置、整備した場合



対象

指定業種事業主が、9月16日以前から雇用する、翌年1月31日に雇用保険の特例一時金の受給資格を得る季節労働者を、対象期間中継続して雇用し、かつ12月15日まで継続して雇用することが見込まれる場合。

指定業種

- ① 建設業
- ② 林業
- ③ 採石業及び砂・砂利または玉石の採取業
- ④ 水産食料品製造業
- ⑤ 野菜缶詰・果実缶詰または農産保存食料品の製造業
- ⑥ 一般製材業
- ⑦ セメント製品製造業
- ⑧ 特定貨物自動車運送業
- ⑨ 建設用粘土製品(陶磁器製のものを除く)の製造業
- ⑩ 建設現場において据付作業を行う「造作材製造業(建具を除く)」
「建具製造業」「鉄骨製造業」「建設用金属製品製造業(鉄骨を除く)」
「金属製サッシ・ドア製造業」「鉄骨系プレハブ住宅製造業」
「建築用金属製品製造業(サッシ、ドア、建築用金物を除く)」「畳製造業」
- ⑪ 農業(畜産農業及び畜産サービス業を除く)

指定業種以外の方 トライアル雇用助成金

季節労働者のトライアル雇用を行う事業主に対し、トライアル雇用を行う対象労働者1人につき、月額4万円が最長3か月支給される制度です。

試行雇用後も引き続き常用雇用した場合、通年雇用助成金の支給もあります。

トライアル雇用とは

ハローワークが紹介する対象労働者を事業主が短期間(原則3か月)雇用し、その間に業務遂行にあたっての適性や能力を見極めた上で常用雇用への移行や雇用のきっかけを作る制度です。

季節労働者を通年雇用した事業主に対して、冬期間に支払った賃金の一部を助成するもので、季節的な失業の発生を防止するとともに、季節労働者の通年雇用化を促進することを目的としています。

事業所内就業・事業所外就業

指定業種事業主が、通常行う事業または次のいずれかの方法より、対象期間中（12月16日～翌年3月15日）離職させることなく対象者を通年雇用する場合に、対象期間中の賃金の一部を助成するものです。対象労働者1人につき3回を限度（3年間連続）とします。

- 配置転換 … 対象期間中、同一事業主が持つ他の事業所（店舗、施設、支店、営業所等）へ対象者を異動させ就業させることにより通年雇用する場合。
- 労働者派遣 … 対象期間中、労働者派遣契約に基づく適正な労働者派遣により、対象者を派遣先事業所で就業させることにより通年雇用する場合。（労働者派遣業の許可又は届出事業主に限る）
- 在籍出向 … 対象期間中、出向契約に基づく在籍出向（営利目的であるなど、業と認められたものを除く）により、対象者を出向先事業所で就業させることにより通年雇用化する場合。

※ いずれの場合も、対象期間経過後は通常行っている季節的業務に復帰させることが必要。

申請手続き

通年雇用届の提出 **12月16日 ~ 翌年1月31日**

支給申請書の提出 **3月16日 ~ 6月15日**

支給額

対象支払賃金

【1月分～3月分までの賃金】 + 【12月16日～翌年3月15日までに支払った賞与1回分】

新規継続労働者（1回目） 対象支払賃金額の2/3（71万円限度）
継続労働者（2回目） 対象支払賃金額の1/2（54万円限度）
再継続労働者（3回目） 2回目と同じ

例えば

月給20万円で季節労働者を通年雇用した場合（1回目）
20万円×3か月×2/3=

40万円の助成

「休業助成」「業務転換」「職業訓練」「新分野進出」「トライアル雇用に引き続く通年雇用助成金」の詳細は管轄のハローワークにお問い合わせください。

各種助成金のお問い合わせ

各種助成金制度の要件は年度内に変更となる場合があります。事前にハローワークの担当窓口へご相談ください。

北見市(常呂自治区を除く)・訓子府町・置戸町の事業主の方

ハローワーク北見

(北見公共職業安定所)

〒090-0018 北見市青葉町6-8

TEL.(0157) **23-6251**

常呂自治区の事業主の方

ハローワーク網走

(網走公共職業安定所)

〒093-8609 網走市大曲1丁目1-3

TEL.(0152) **44-6287**

I 通年雇用助成金

受給できる事業主

通年雇用助成金の受給対象となる事業主は、次の5つの要件のすべてを満たすことが必要です。

- 1 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 2 支給のための審査に協力すること
 - (1) 支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等を整備・保管していること
 - (2) 支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること
 - (3) 管轄労働局等の実地調査を受け入れること など
- 3 申請期間内に申請を行うこと
- 4 積雪又は寒冷の度が特に高い地域として厚生労働大臣が指定する地域（※1）に所在する事業所において、厚生労働大臣が指定する業種（※2）に属する事業を行う事業主であること

※1 以下「指定地域」とします。指定地域については5頁を参照。
※2 以下「指定業種」とします。指定業種については1頁を参照。
- 5 季節労働者の通年雇用化を図るための対象となる措置（後記）の1～7のいずれかを実施すること

受給できない事業主

次の①～⑦のいずれかに該当する事業主（事業主団体を含む）は、本パンフレットに記載された雇用関係助成金を受給することができません。

- ① 不正受給（偽りその他不正の行為により、本来受けることのできない助成金の支給を受けまたは受けようとする）をしてから3年以内に支給申請をした事業主、あるいは支給申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主
- ② 支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主（支給申請日の翌日から起算して2か月以内に納付を行った事業主を除く）
- ③ 支給申請日の前日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、労働関係法令の違反があった事業主
- ④ 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主
(注) これらの営業を行っていても、接待業務等に従事しない労働者の雇い入れに係る助成金については、受給が認められる場合があります。
- ⑤ 暴力団関係事業主
- ⑥ 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主
- ⑦ 不正受給が発覚した際に都道府県労働局等が実施する事業主名等の公表について、あらかじめ同意していない事業主

対象となる措置

1 季節労働者を冬期間も継続して同一の事業所で就業させた場合 **事業所内就業**

この措置については、次の要件を満たすことが必要です。

- (1) 対象労働者(※3)を対象期間(※4)中、前記「受給できる事業主」に該当する事業主(以下「申請事業所」という)の事業所において「事業所内就業」させることによって継続雇用し、継続雇用予定期限(※5)まで継続して雇用することが見込まれること

※3 9月16日以前から雇用され、翌年1月31日において雇用保険の特例一時金の受給資格を得て、支給を受けることが見込まれる者。

※4 12月16日から翌年3月15日

※5 対象期間経過後の同年12月15日

2 季節労働者を他の事業所で配置転換・労働者派遣・在籍出向により就業させ、冬期間も継続雇用した場合 **事業所外就業**

この措置については、次の要件を満たすことが必要です。

- (1) 対象労働者(※3)を対象期間(※4)中、申請事業主の事業所以外の事業所において「事業所外就業」させることによって継続雇用し、継続雇用予定期限(※5)まで継続して雇用することが見込まれること

3 季節労働者を冬期も継続して雇用し、期間中一時的に休業させた場合 **休業助成**

この措置については、次の(1)と(2)を満たすことが必要です。

- (1) 前記1(1)または前記2(1)の要件を満たすこと

- (2) 対象労働者を一時的に休業(※6)させ休業手当を支払うこと

※6 12月16日から翌年1月15日の賃金締切日の翌日から、4か月後の賃金締切日までの間に、対象労働者を所定労働日の全日にわたり休業させた日について、休業手当の支払いをしている休業日が対象となります。

4 季節労働者を季節的業務以外の業務に転換し、継続して雇用した場合 **業務転換**

この措置については、次の要件を満たすことが必要です。

- (1) 対象労働者を申請事業所において、季節的業務以外の業務に転換(※7)させ、継続雇用予定期限まで継続して雇用することが見込まれること

※7 対象となる業務転換は次のア～エのすべてに該当するものとなります。

ア 対象労働者を、業務転換の開始日以降において、季節的業務に従事させない(季節的業務に復職させない)見込みであること。

イ 業務転換の対象となる労働者の範囲、その他業務転換の実施に関する事業について、あらかじめ対象事業主と申請事業所の労働組合等(支給申請事業所の労働者の過半数を代表する者を含む)との間に書面による協定がなされ、当該協定の定めるところにより業務転換が行われること。

ウ 対象労働者の同意を得たものであること。

エ 対象労働者に係る業務転換の開始日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、他の常用労働者を事業主都合により解雇していないこと。

5 冬期間継続雇用している季節労働者に職業訓練を実施した場合 **職業訓練**

この措置については、次の要件を満たすことが必要です。

- (1) 対象期間中に対象となる職業訓練(※8)を実施すること

- ※8 対象労働者が受講する「事業主自ら運営する職業訓練」または「施設に委託して行う職業訓練」のうち、次のア～エの要件をすべて満たしていることが必要です。
- ア 一つの職業訓練コースの訓練時間が10時間以上の職業訓練
 - イ 生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して、業務の遂行の過程外で行われる職業訓練
 - ウ 職業訓練指導員免許を有する者、その他当該職業訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識や技能を有する指導員、または講師により行われる職業訓練
 - エ 職業に必要な専門的な知識や技能を習得させるために適切な方法であるもの、その他、対象労働者のキャリア形成の効果的な促進に資する職業訓練

6 季節労働者を通年雇用するために、新たに新分野の事業所設置・整備した場合 **新分野進出**

この措置については、次の要件の両方を満たすことが必要です。

- (1) 前記1(1)または2(1)の要件を満たすこと
- (2) 指定業種以外の業種に属する事業所を設置または整備し、対象労働者の通年雇用が見込まれる異業種に進出すること

7 季節労働者を試行(トライアル)雇用終了後、引き続き、常用雇用として雇い入れた場合

季節トライアル雇用

注意 次のいずれかに該当する者は、本助成金の対象となりません。

- 1 管理監督的業務に従事する労働者または事業所に雇用される労働者のうち、季節的業務に従事していない労働者
- 2 遠隔地への出稼労働者

◆厚生労働大臣が指定する地域(「指定地域」)

北海道、青森、岩手および秋田の全市町村、宮城、山形、福島、新潟、富山、石川、福井、長野および岐阜の一部の市町村(詳細は、ハローワークへおたずね下さい)

不正受給の場合の措置

本パンフレットに記載された雇用関係助成金について不正受給があった場合、次のように厳しく取り扱われます。

- ① 支給前の場合には不支給となります。
- ② 支給後に発覚した場合は、支給された助成金を返還しなければなりません。
- ③ 支給前の場合であっても支給後であっても、不正受給の処分決定日から起算して3年間は、その不正受給に係る事業所に対して雇用関係助成金は支給されません。
- ④ 不正の内容によっては、不正に助成金を受給した事業主が告発されます。詐欺罪で懲役1年6か月の判決を受けたケースもあります。
- ⑤ 不正受給が発覚した場合には、事業主名等の公表を行うことがあります。このことにあらかじめ同意していただけない場合には、雇用関係助成金は支給されません。

Ⅱ 通年雇用助成金対象 労働者を冬期間、就 労させた場合の助成 (事業内助成・事業外助成)

指定業種向け

対象となる事業主

次のいずれにも該当する事業主が対象となります。

- (1) 「**指定業種**」に属する事業を行う雇用保険適用事業主の方（**指定業種**については1頁を参照）
- (2) 申請対象となる労働者を対象期間（12月16日～翌年3月15日）中、①事業所内就業、②事業所外就業（配置転換、労働者派遣、在籍外向）により継続雇用し、12月15日（継続雇用予定期限）まで継続して雇用することが見込まれること（各就業形態の詳細については後記）

対象となる労働者

次のア～ウのいずれかに該当する方が対象となります。（現行の通年雇用助成金の申請対象労働者が対象となります。）

ア 新規継続労働者（第1回目の申請対象労働者）

9月16日以前から継続して雇用され、翌年1月31日現在において雇用保険の特例一時金の受給資格が見込まれる方のうち、次のいずれかに該当する季節労働者の方です。

- (ア) 2月1日から3月15日までの間、今回支給を受けようとする事業主の下で継続雇用されていなかった方（2月1日以降に離職して3月15日までに雇用された方は、この間に雇用保険の受給資格又は特例受給資格の決定を受けた者に限りません）
- (イ) 前年10月1日から1月31日までに失業給付を受けたことがある方
- (ウ) 前年度に初めて同じ事業主の下で助成金の申請対象労働者となった方であって、何らかの理由で3月16日以降に離職した方

イ 継続労働者（第2回目の申請対象労働者）

前年に同じ事業主の下で第1回目の給付金の申請対象労働者となり、その後も継続して雇用されている労働者の方

ウ 再継続労働者（第3回目の申請対象労働者）

前年に同じ事業主の下で第2回目の給付金の申請対象労働者となり、その後も継続して雇用されている労働者の方

対象となる就業形態

(1) 事業所内就業の場合

季節的業務に従事していた対象労働者を、対象期間（12月16日～翌年3月15日）中も対象事業所内において業務に従事させて、引き続き、12月15日（継続雇用予定期限）まで継続して雇用することが見込まれていることをいいます。

(2) 事業所外就業（配置転換）の場合

季節的業務に従事していた対象労働者を、対象期間（12月16日～翌年3月15日）中に同一事業主の他の事業所（支店、営業所、店舗等）で従事させ、その終了後は、再び

元の事業所で季節的業務に復職させ、復職後は、12月15日（継続雇用予定期限）まで継続して雇用することが見込まれていることが必要です。

なお、配置転換を行う場合、次のいずれにも該当する事業主の方が対象です。

ア 配置転換期間や労働条件等、配置転換の実施に関する事項について、あらかじめ対象事業主と対象事業所の労働組合等との間で、書面による協定が結ばれ、その協定に基づき行われること

イ 対象労働者の同意を得ること

ウ 配置転換期間中、引き続き支給対象事業所に係る被保険者であること

エ 支給申請時には、対象事業所において季節的業務に従事していること

配置転換先事業所の所在地及び配置転換期間中に対象労働者が従事する業務は、特に限定されていません。

(3) 事業所外就業（労働者派遣）の場合

季節的業務に従事していた対象労働者を、対象期間（12月16日～翌年3月15日）中に、適正な労働者派遣契約に基づき、派遣先事業所で従事させ、その終了後は、再び元の事業所で季節的業務に復職させ、復職後は、12月15日（継続雇用予定期限）まで継続して雇用することが必要です。

なお、派遣先事業所の所在地及び派遣先事業所で対象労働者が従事する業務は、特に限定されませんが、支給申請時には対象事業所で季節的業務に従事していることが必要です。

(4) 事業所外就業（在籍出向）の場合

季節的業務に従事していた対象労働者を、対象期間（12月16日～翌年3月15日）中に、出向契約に基づいて出向先事業所で従事させ、その終了後は、再び元の事業所で季節的業務に復職し、復職後は、12月15日（継続雇用予定期限）まで継続して雇用することが見込まれることが必要です。

なお、在籍出向を行う場合、次のいずれにも該当する事業主の方が対象となります。

ア 出向期間や労働条件等、出向の実施に関する事項について、あらかじめ対象事業主と対象事業所の労働組合等との間で、書面による協定が結ばれ、その協定及び出向事業所との出向契約に基づき行われること

イ 対象労働者の同意を得ること

ウ 在籍出向期間中、引き続き対象事業所に係る被保険者であること

エ 業として行われていると認められる出向でないこと

オ 支給申請時には、対象事業所において季節的業務に従事していること

出向先事業所の所在地及び在籍出向期間中に対象労働者が従事する業務は特に限定されていません。

申請回数

同じ事業主に雇用される、同じ申請対象労働者1人について3回を限度とします。ただし、この3回は3年間連続していなければなりませんから、事業主の方は、一度助成金の申請を行った申請対象労働者については、次の年も助成金の申請を忘れないように注意してください。

支給の対象となる労働者の算定

支給の対象となる労働者は、現行の通年雇用助成金と同様で申請対象労働者のうち、

- ① 支給額の高い者 ② 申請回数の少ない者

の順に、次の式により求められた「支給対象労働者の数」に達するまで選択した労働者です。

$$\text{(式)} \quad \text{支給対象労働者の数} = \text{申請対象労働者の数} - (\text{基礎数}(\ast 2) - \text{届出年度の3月15日現在の継続雇用労働者}(\ast 1) \text{の数})$$

(上記(式)における)

※1 継続雇用労働者

この労働者は、事業所に継続して雇用する労働者として雇用されている労働者で、具体的には、次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する人です。

- (イ) 常用労働者(期間の定めのない労働者として雇い入れられた人。以下同じ)として雇い入れられ、その後も常用労働者として継続して雇用されている人。
- (ロ) 季節的労働者など期間の定めのある労働者として雇い入れられた後、常用労働者として身分転換された人であって、その後も常用労働者として継続して雇用されている人。ただし、助成金の申請対象労働者である人は除きます。
- (ハ) 期間の定めのある労働者として雇い入れられた方で、平成29年9月16日以前から継続して雇用されている人。

ただし、次に該当する人は除きます。

- 管理監督的業務に従事する人
- 指定業種に属する事業の業務以外の業務に従事する人
- 指定業種に属する事業の季節的業務を行う現場に付属する事業所以外の事業所の事務に従事する人(現場事務所以外の事務に従事する人)

※2 基礎数

この制度の趣旨は、常用労働者の数を増加させ通年雇用することですから、いくら申請対象労働者の要件を満たしている労働者を雇用しても、常用労働者の数が減っていたのでは目的は達せられません。そこで、この常用労働者の数の増減の基礎となる数を決めなければなりません。これが基礎数となるわけです。

この基礎数は、次の(イ)又は(ロ)によって算定した数となります。

- (イ) 「昭和59年3月以後、初めて制度改正後の助成金の支給を受けようとする事業所」または「改正後の助成金の支給を受けたことがあるが、直前3年以上にわたって助成金の支給を一度も受けたことがなく、再び助成金を受けようとする事業所」の場合

助成金の支給を受けようとする年の前年の12月15日現在における継続雇用労働者の数を基礎数とします。

- (ロ) 「(イ)の事業所以外の事業所」の場合

昭和59年3月以降に助成金の申請を初めて行った当該年度の12月15日現在の継続雇用労働者の数に、昭和59年3月以後の助成金の支給対象労働者であって、継続雇用予定期限経過後も引き続き雇用され支給が確定した労働者(以下「支給確定労働者」

という)のうち、第1回目の申請が3年以上前の年に行われたものの総数(支給1回につき1人として積算します。以下同様に積算します)に3分の1を乗じて得た数を加えた数です(1未満の数は、切り捨てます)。

休業助成にかかる支給対象労働者についても、前記に該当する者であれば、支給確定労働者として同様に計算します。

業務転換助成にかかる支給対象労働者については、継続雇用予定期限経過後も引き続き雇用されている支給確定労働者の数を上記継続雇用労働者の数に加えます。

(注) 基礎数・継続雇用労働者について業務転換を利用した場合は、算定方法が異なります。詳細はハローワークにお問い合わせください。

支給される金額

対象労働者1名につき継続して3回まで支給されます。

新規継続労働者(1回目)……………対象期間中の支払賃金2/3の額
(71万円を限度)

継続(2回目)・再継続労働者(3回目)……………対象期間中の支払賃金1/2の額
(54万円を限度)

さらに、事業所内就業の場合に「指定地域(5頁を参照)以外の地域」で請負により指定業種に属する事業を行い、対象労働者を就労させその労働者の移動に要する経費を負担した場合には、移動就労にかかる経費の助成が受けられます。また、事業所外就業を行うために対象労働者の住所又は居所の変更を要し、その労働者の移動に要する経費を負担した場合にも同様に、最高で15万円が支給されます。

受給の手続き

ア 通年雇用届の提出

助成金の支給を受けようとする場合、12月16日から翌年1月31日までの間に、事業所を管轄するハローワーク(公共職業安定所)に下記の書類を提出してください。

- (ア) 通年雇用届(事業所外就業の場合は就業形態別の届も必要です)
- (イ) 資格取得等確認通知書
- (ウ) 継続雇用労働者名簿(新規利用事業所のみ提出、12月15日現在)
- (エ) 労働者名簿、その他確認に必要な書類

イ 移動就労届の提出

移動に係る経費の助成を受けようとする場合、12月16日から翌年1月31日までの間に、事業所を管轄するハローワーク(公共職業安定所)に「通年雇用届」等と併せて下記の書類を提出してください。

- (ア) 通年雇用助成金移動就労届
- (イ) 通年雇用助成金移動就労者名簿
- (ウ) 工事請負契約書(移動に係るもの)、その他確認に必要な書類

ウ 支給申請書の提出

3月16日から6月15日までの間に、支給申請書に内訳書を添えて、次の書類と併せてハローワーク(公共職業安定所)に提出してください。

- (ア) 通年雇用助成金支給申請書
- (イ) 通年雇用助成金対象労働者申請書(事業所外就業の場合は就業形態別の内訳書が必

要です。)

(ウ) 継続雇用労働者名簿(3月15日現在)

(エ) 資格取得等確認通知書

(オ) 労働者名簿、その他確認に必要な書類

また、移動に係る経費の助成を受けようとする場合は、前記のほか次の書類を提出してください。

(カ) 通年雇用助成金移動就労者名簿

(キ) 移動就労に要した経費の支払実績を明らかにする書類

(ク) その他確認に必要な書類

注意事項

- (1) 基礎数、継続雇用労働者の人数により、通年雇用助成金の賃金助成が受けられない場合は、休業助成も対象となりません。
- (2) 休業の助成を受けた場合も、現行の通年雇用助成金を受給した場合と同様に基礎数の計算に算入されます。
- (3) 現行の通年雇用助成金と同様、継続雇用予定期限(12月15日)前に支給対象労働者を事業主の都合により離職させた場合は、支給された助成金は返還していただくことになります。

Ⅲ トライアル雇用 助成金とは

一般業種向け

職業経験、技能、知識等から安定的な就職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、ハローワークや職業紹介事業者（※）等の紹介により、一定期間トライアル雇用した場合に助成するものであり、それらの求職者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、そ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。

※ 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、本助成金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長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、雇用関係助成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

対象となる措置

本助成金は、後記の「受給できる事業主」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

次の（1）～（4）のすべてに該当する求職者を、本助成金における「対象労働者」とする。

- （1）ハローワーク、地方運輸局（船員となる場合）または職業紹介事業者（以下「ハローワーク・紹介事業者等」という）に求職申込みをしている者であること
- （2）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入れについても希望している者であること
- （3）ハローワーク・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のいずれにも該当しない者であること
 - 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週間当たりの実働時間が30時間以上の者
 - ③ 学校に在籍している者（3月31日までの間にあっては、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
- （4）次の①～⑤のいずれかに該当する者
 - ① 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
 - ② 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
 - ③ 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年を超えている者
 - ④ 紹介日時点で、ニートやフリーターで55歳未満である者
 - ⑤ 紹介日において就職支援に当たって特別の配慮を有する次のア～ケまでのいずれかに該当する者（※1）

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 ケ 生活困窮者

※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 雇入れの条件

対象労働者を次の条件によって雇い入れたこと

- (1) ハローワーク・紹介事業者等に提出された求人に対して、ハローワーク・紹介事業者等の紹介により雇い入れること
- (2) 原則3か月（※2）のトライアル雇用をすること
※2 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原則として通常の労働者と同程度（30時間（前記1（4）⑤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 対象労働者と当該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、請負、出向、派遣、委任の関係により、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・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（職業紹介事業者が当該対象労働者を紹介した場合であって、当該職業紹介事業者と密接な関係にある事業所の事業主を含む）
- 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

受給できる事業主

トライアル雇用助成金の受給対象となる事業主は、次の5つの要件のすべてを満たすことが必要です。

1 雇用保険適用事業所の事業主であること

2 支給のための審査に協力すること

- (1) 支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等を整備・保管していること
- (2) 支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合にに応じること

(3) 管轄労働局等の実地調査を受け入れること など

3 申請期間内に申請を行うこと

4 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) 前記「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

5 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

注意 次の①～④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(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 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(※3)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

※3 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離職を含む)をいいます。
- ④ 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合

受給できる額

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) 本助成金の支給額は、支給対象者1人につき月額4万円です。
 (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)
- (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、トライアル雇用に係る雇用期間が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。

※母子家庭の母等または父子家庭の父以外の場合

(計算式)

$$A = \frac{\text{トライアル雇用労働者が1か月間に実際に就労した日数}}{\text{トライアル雇用労働者が当該1か月に就労を予定していた日数}}$$

割合	支給額（月額）
$A \geq 75\%$	4万円
$75\% > A \geq 50\%$	3万円
$50\% > A \geq 25\%$	2万円
$25\% > A > 0\%$	1万円
$A = 0\%$	0万円

北見地域季節労働者通年雇用促進協議会

〒090-0024 北見市北4条東4丁目2番地 北見市役所第1分庁舎 2F

TEL・FAX (0157)25-1248 (平日 8:45 ~ 17:30)
※土日祝、12月29日～1月3日を除く

Mail kitami-tunenkoyo@drive.ocn.ne.jp

URL <http://www.kitami-tunenkoyo.jp/>

