

5 トライアル雇用助成金

(4) 新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・(5) 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

雇用保険法(昭和49年法律第116号)第62条第1項第3号及び第6号並びに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109条及び附則第15条の6の規定に基づくトライアル雇用助成金のうち新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース及び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(以下「助成金」という。)の支給については、「第1共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100 趣旨	0500 支給額
0101 趣旨	0501 支給額
0200 定義	0600 支給申請
0201 常用雇用	0601 支給申請
0202 常用雇用(短時間労働)	0602 添付書類
0203 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用	0700 支給要件の確認
0204 新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用	0701 支給対象事業主に該当することの確認
0205 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間	0800 支給決定
0206 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者	0801 支給決定の通知
0207 職業紹介事業者等	0802 支給台帳への記入及び記録の保管
0208 基準期間	0900 附則
0209 母子家庭の母等	0901 施行期日
0210 父子家庭の父	
0211 中国残留邦人等永住帰国者	
0300 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等の内容	
0301 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等の対象者	
0400 支給要件	
0401 支給対象事業主	
0402 支給対象期間	
0403 併給調整	

0100 趣旨

0101 趣旨

新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和2年1月に、中華人民共和国から世界保健機関に対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。））である感染症（OVID-19に限る。））の影響により離職を余儀なくされた者であって、離職期間が3か月を超え、就労経験のない職業に就くことを希望する者について、常用雇用又は常用雇用（短時間労働）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。

0200 定義

0201 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30時間以上であるものとして雇用されることをいう。

0202 常用雇用（短時間労働）

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20時間以上30時間未満であるものとして雇用されることをいう。

0203 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用

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。

0204 新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用

常用雇用（短時間労働）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。

0205 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用及び新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用（以下「新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等」という。）を実施する期間をいう。

0206 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等により雇用された対象者をいう。

0207 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、助成金の支給に関し厚生労働省職業安定局長が定める条件に同意し、職業安定局長が定める標識を事業所の見やすい場所に掲示しているものをいう。

0208 基準期間

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して6か月前の日から新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を終了する日までの期間をいう。

0209 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。）を扶養している者をいう。

0210 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をいう。

0211 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）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をいう。

0300 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等の内容

0301 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等の対象者

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等の対象となる者（以下「対象者」という。）は、次のイ又はロのいずれかに該当するものであること。

イ 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用の対象者

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用の対象となる者は、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、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用制度を理解した上で、新型コロナウイルス感染症対応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aからcまでのいずれにも該当しない者であること。
 - a 職業（※）に就いている者
 - ※パート・アルバイト等を含めた一切の就労を指す。
 - b 自ら事業を営んでいる者又は役員等に就いている者
 - c 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
- (ニ) 次のaからcまでのいずれにも該当する者であること。
- a 令和2年1月24日以降に、新型コロナウイルス感染症の影響により、離職(※)を余儀なくされた者であること
- ※自ら事業を営んでいる者の廃業、役員等についている者の退任、新型コロナウイルス感染症の影響による自己都合による離職等を含む。学校在学中のパート・アルバイト等は除く。
- b 直近の離職の日の翌日から起算した離職期間が紹介日において3か月を超えていること
- c 紹介日において、就労(※)の経験のない職業(職業安定法第15条の規定に基づき職業安定局長が作成する職業分類表の小分類の職業をいう。)に就くことを希望する者
- ※ パート・アルバイト等を含め、学校在学中のパート・アルバイト等は除く。
- ロ 新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用の対象者
- 新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用の対象となる者は、次の(イ)及び(ロ)のいずれにも該当するものであること。
- (イ) イの(イ)、(ハ)及び(ニ)のいずれにも該当する者であること。
- (ロ) 常用雇用(短時間労働)による雇入れを希望している者であって、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用制度を理解した上で、新型コロナウイルス感染症対応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ものであること。

0400 支給要件

0401 支給対象事業主

- 次のイからホまでのいずれにも該当する事業主であること。
- イ 安定所・紹介事業者等の新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等に係る職業紹介により、対象者を新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等した(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新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を除く。)事業主であること。
- ロ 対象者に係る紹介日前に、当該対象者を雇用することを約していない事業主であること。
- ハ 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を行った事業所の事業主又は取締役(取締役会を設置していない事業主においてはこれに準ずるもの。以下同じ。)の3親等以内の親族(配偶者、3親等以内の血族及び姻族をいう。)以外の対象者を雇い入れた事業主であること。
- ニ 新型コロナウイルス感染症対応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年間において、当該新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した事業所と雇用、請負、委任の関係にあった対象労働者又は出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇い入れに係る事業所において就労したことがある対象労働者を雇い入れるものでない事業主であること。
- ホ 新型コロナウイルス感染症対応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年間において、当該新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等に係る対象者について職場適応訓練(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和41年法律第132号)第18条第5号に規定する求職者を作業環境に適応させる訓練(短期の訓練を除く。)をいう。)を行ったことがない事業主であること。

へ 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間について、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者に係る雇用保険被保険者資格取得の届出を行った事業主であること。

ト 新型コロナウイルス感染症対応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、当該新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を行った事業所において、当該新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等以外に新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した対象者、一般トライアルコース（第2 各助成金別支給要領の5 トライアル雇用助成金の(1)一般トライアルコースをいう。以下同じ。）におけるトライアル雇用（以下「一般トライアル雇用」という。）を開始した者のうち、一般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一般トライアルコースにおけるトライアル雇用労働者（以下「一般トライアル雇用労働者」という。）（次の(イ)から(ホ)までに該当する者を除く。）、新型コロナウイルス感染症対応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新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用労働者（次の(イ)から(ホ)までに該当する者を除く。）及び新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用を実施した後に常用雇用（短時間労働）へ移行しなかった新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用労働者（次の(イ)から(ホ)までに該当する者を除く。）の数に新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を実施した後に新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等結果報告書兼トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・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）支給申請書（共通様式第2号）（以下「報告書兼支給申請書」という。）が提出されていない新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者及び一般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（共通様式第2号）が提出されていない一般トライアル雇用労働者の数を加えた数が3人を超え、かつ、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用を実施した後に常用雇用へ移行した新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用労働者、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用を実施した後に常用雇用（短時間労働）へ移行した新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用労働者及び一般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事業主以外の者であること。

(イ) 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者又は一般トライアル雇用労働者（以下、両者を合わせて「トライアル雇用労働者」という。）の責めに帰すべき理由による解雇

(ロ) トライアル雇用労働者の都合による離職

(ハ) トライアル雇用労働者の死亡

(ニ) 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間又は一般トライアル雇用期間（以下、両者を合わせて「トライアル雇用期間」という。）をもって離職（ただし、トライアル雇用労働者が希望した場合又は新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等実施計画書（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・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）（共通様式第1号）（以下「計画書」という。）の「常用雇用又は常用雇用（短時間労働）に移行するための要件」を満たさなかった場合若しくは一般トライアルコースにおけるトライアル雇用実施計画書（共通様式第1号）の「常用雇用に移行するための要件」を満たさなかった場合であってトライアル雇用労働者が合意した場合に限る。）

- (ホ) 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用期間若しくは一般トライアル雇用期間終了後、引き続き常用雇用以外の雇用形態による雇入れ又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用期間終了後、引き続き常用雇用（短時間労働）以外の雇用形態による雇入れ（ただし、トライアル雇用労働者が希望した場合に限る。）
- チ 基準期間に、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を行った事業所において、雇用保険被保険者（雇用保険法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。以下「被保険者」という。）を解雇等事業主の都合により離職させた事業主（次の(イ)又は(ロ)に該当する解雇により当該被保険者を離職させた者を除く。）以外の者であること。
- (イ) 当該被保険者の責めに帰すべき理由による解雇
- (ロ) 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る解雇
- リ 基準期間に、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等に係る雇入れを行った事業所において、雇用保険法第23条第2項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分1 A又は3 Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格離職者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。
- ヌ 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日の前日から起算して1年前の日から当該新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等開始の日の前日までの間において、当該新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等に係る対象者を雇用していた事業主との間において、次の(イ)又は(ロ)のいずれかに該当する等、資本的、経済的、組織的関連性等から密接な関係にある事業主（職業紹介事業者等が当該対象者を紹介した場合であって、当該職業紹介事業者等と密接な関係にある事業所の事業主を含む。）以外の者であること。
- (イ) 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等に係る雇入れ日において、他の事業主の総株主又は総社員の議決数の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。
- (ロ) 取締役会の構成員について、代表取締役（取締役会を設置していない事業主においてはこれに準ずるもの。）が同一人物であること又は取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。
- ル 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者に対して、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間中に支払うべき賃金（時間外手当、休日手当等を含む。以下同じ。）を支払った事業主であること。
- ヲ 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を行った事業所において、次の(イ)から(ハ)までの書類を整備・保管している事業主であること。
- (イ) 労働者の出勤状況が日ごと明らかにされた出勤簿等の書類
- (ロ) 労働基準法（昭和22年法律第49号）第107条に規定する労働者名簿（以下「労働者名簿」という。）
- (ハ) 労働基準法第108条に規定する賃金台帳（以下「賃金台帳」という。）
- ワ 安定所・紹介事業者等の紹介時点と異なる条件により新型コロナウイルス感染症対応トライ

アル雇用等を行った事業主であって、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該者から求人条件と実際の労働条件が異なることについて安定所又は都道府県労働局（以下「労働局」という。）に申出があった事業主以外の者であること。

カ 高年齢者雇用確保措置を講じていないことにより、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第10条第2項に基づき、当該確保措置を講ずべきことの勧告を受けていない事業主（勧告を受け、支給申請日までにその是正を図った者を含む。）であること。

0402 支給対象期間

支給対象期間は、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日から1か月間単位で最長3か月間とする。

ただし、次のイからハのいずれかに該当する場合は、それぞれに定める期間とする。

なお、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日、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。

また、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間が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。

イ 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が、次の(イ)から(ニ)までの理由により新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間の途中で離職した場合

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日から新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間の途中で離職した日までの期間とする。

(イ) 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者の責めに帰すべき理由による解雇

(ロ) 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者の都合による退職

(ハ) 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者の死亡

(ニ) 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になったことによる解雇

ロ 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用労働者が、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用期間中に常用雇用へ移行又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用労働者が、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用期間中に常用雇用（短時間労働）へ移行した場合

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用を開始した日から常用雇用へ移行又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用を開始した日から常用雇用（短時間労働）へ移行した日の前日までの期間とする。

ハ 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用の対象労働者であって、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用期間中に週の所定労働時間が30時間未満に変更（労働条件が変更された場合であり、実労働時間が一時的に週の所定労働時間を下回ることは差し支えない。）された場合（ただし、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用労働者が希望した場合に限る。）又は新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用の対象労働者であって、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用期間中に週の所定労働時間が20時間未満に変

更（労働条件が変更された場合であり、実労働時間が一時的に週の所定労働時間を下回することは差し支えない。）された場合（ただし、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用労働者が希望した場合に限る。）

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を開始した日から当該労働条件の変更が行われた日の前日までの期間とする。

0403 併給調整

本コースにおける、第1 共通要領0305ハの規定については、一般トライアルコースと同様の取扱いとする。

0500 支給額

0501 支給額

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用労働者1人につき、支給対象期間1か月間当たり4万円、新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用労働者1人につき、支給対象期間1か月間当たり2.5万円を支給する。

ただし、次の（イ）又は（ロ）に該当する場合は、当該支給対象期間については、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が就労を予定していた日数に対して実際に就労した日数の割合に応じて次に定める計算式で算出した額を支給する。

なお、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の雇用契約で新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアル雇用を開始し、当該新型コロナウイルス感染症対応短時間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時間以上の雇用契約に変更したとしても、当該契約変更後の期間も含め、1か月間当たりの支給額は最大で2.5万円とする。

$$A = \frac{\text{新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が1か月間に実際に就労した日数}}{\text{新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が当該1か月間に就労を予定していた日数}}$$

（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコースの場合）

割合	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

（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の場合）

割合	支給額
$75\% \leq A$	2.5万円
$50\% \leq A < 75\%$	1.87万円
$25\% \leq A < 50\%$	1.25万円
$0\% < A < 25\%$	0.62万円
$A = 0\%$	不支給

- (イ) 0402のイからハのいずれかに該当する場合であつて、支給対象期間が1か月間に満たない月がある場合
- (ロ) 支給対象期間中に、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者本人の都合による休暇（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除く。）又は事業主の都合による休業がある場合

0600 支給申請

0601 支給申請

助成金の支給を受けようとする事業主は、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間が終了した日（新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間の途中で離職した場合は当該離職日、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間の途中で常用雇用又は常用雇用（短時間労働）へ移行した場合は当該常用雇用又は常用雇用（短時間労働）移行日の前日、又は新型コロナウイルス感染症対応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時間未満に変更された場合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雇用期間の途中で1週間の所定労働時間が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）の翌日から起算して2か月以内に報告書兼支給申請書（別添様式を含む。）を新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等を行った事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「管轄労働局長」という。）に提出しなければならない。

ただし、当該提出について、管轄労働局長が認める場合には、管轄労働局長の指揮する安定所の長を経由して行うことができる。

0602 添付書類

報告書兼支給申請書を提出する事業主は、次のイからへまでに掲げる書類を添付しなければならない。

- イ 安定所、地方運輸局、又は労働局の受理印のある計画書の写し
- ロ 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者に係る出勤簿等、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間中の出勤状況が確認できる書類又はその写し
- ハ 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者に対して新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間中に支払われるべき賃金について支払ったことが確認できる賃金台帳又はその写し
- ニ 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者の新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間に係る雇用契約書若しくは雇入れ通知書等、新型コロナウイルス感染症対

応トライアル雇用等期間中の労働契約について確認できる書類又はその写し

- ホ 新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が常用雇用又は常用雇用（短時間労働）へ移行した後の期間に係る雇用契約書若しくは雇入れ通知書等、当該労働者の常用雇用又は常用雇用（短時間労働）移行後の労働契約について確認できる書類又はその写し（新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等期間後に常用雇用又は常用雇用（短時間労働）へ移行した場合に限る。）
- へ その他支給要件を確認するに当たって管轄労働局長が必要と認める書類

0700 支給要件の確認

0701 支給対象事業主に該当することの確認

管轄労働局長は、事業主から申請書類等を受理した場合は、次のイからリまでにより確認を行う。

イ 0401のイに係る確認

計画書に受理印があること及び報告書兼支給申請書により確認する。

ロ 0401のロからホまでに係る確認

計画書及び報告書兼支給申請書により確認する。

ただし、0401のニについては、ハローワークシステム（雇用保険事務処理）等においても確認する。

ハ 0401のへからりまで及び雇用保険資格喪失の届出（0402のイの理由により新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者が支給対象期間中に離職した場合に限る。）に係る確認
ハローワークシステム（雇用保険事務処理）等により確認する。

ニ 0401のヌに係る確認

報告書兼支給申請書により確認する。

ホ 0401のル及びリに係る確認

添付書類のうち新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者の出勤状況が確認できる書類及び当該者に対して支払われた賃金について確認できる書類により確認する。

なお、支払期日までに支払われていない賃金がある場合には、支給要件判定を保留した上で、当該賃金の支払いを行うよう事業主を指導し、新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等終了日の属する月の賃金支払期日から1か月以内に当該賃金が支払われない場合には不支給要件に該当することとする。

へ 0401のワに係る確認

新型コロナウイルス感染症対応トライアル雇用等労働者から紹介時点と異なる条件で雇用されている旨の申出があった場合には、具体的な労働条件等を聴取するとともに、これに係る客観的な証拠の提示を求め、計画書及び求人票等と比較し確認する。

労働条件の不利益又は違法行為があったことの認定に当たっては、賃金額、労働時間、休日又は社会保険（健康保険、厚生年金保険）の加入に関して、雇入れ前に事業主より示された求人条件と雇入れ後の労働条件が異なっていること、雇入れ後の労働条件が労働関係法令に違反するものであること等を確認する。

ト 0401のカに係る確認

支給申請を行った事業主について、当該申請のあった日までに高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、「高年齢者雇用確保措置の実施に関する勧告書」が発出されていないか確認する。

なお、当該勧告書が発出されていた場合であっても、支給申請時点において適切な確保措置が講じられている場合は不支給要件に該当しないため、当該勧告の有無等について疑義がある場合には、必要に応じて他都道府県労働局の関係部門へ確認を行う。

0800 支給決定

0801 支給決定の通知

管轄労働局長は、事業主から提出された報告書兼支給申請書の内容を審査した結果、助成金を支給することが適当と認められる場合には、支給決定を行い、トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・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）支給決定通知書（支給様式第1号）により、当該事業主に通知する。

また、助成金を支給することが適当と認められない場合には、不支給決定を行い、トライアル雇用助成金（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・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）不支給決定通知書（支給様式第2号）により、当該事業主に通知する。

0802 支給台帳への記入及び記録の保管

管轄労働局長は、事業主から提出された報告書兼支給申請書ごとに、当該支給申請に係る事業所の名称、支給決定年月日、支給決定番号その他の所要事項をトライアル雇用助成金支給台帳（新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・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）（支給様式第3号）に記載し、報告書兼支給申請書その他関係書類は、助成金の支給決定日の属する年度の末日から5年間保管する。

0900 附則

0901 施行期日

イ 令和3年2月5日付け職発0205第2号、雇均発0205第1号、開発0205第1号「雇用安定事業の実施等について」は令和3年2月5日より施行する。