

中小企業経営労務研究所所長 社会保険労務士 岡本孝則

この助成金は、ハローワークが紹介する労働者(対象労働者は表参照)を短期間(原則3カ月間)試行的に雇用した事業主に支給されるものです。企業側は、試行雇用期間中に、対象労働者の業務遂行の能力や仕事に対する適性など実際の業務の様子を通し見極めることができ、それにより期間終了後、正規雇用にするかどうか判断できます。

これは1回の採用試験や面接だけで判断するには難しい面もじっくり見ることができるといふ大きなメリットとなります。支給要件が該当すれば、試行雇用終了後に同一の対象労働者に対して、前回ご紹介した「若年者等正規雇用化特別奨励金」の受給も可能です。また、労働者側からみても、今までは未経験ということでハードルが高かった分野へのチャレンジもしやすくなると思います。

試行雇用期間を通して企業の風土に

■対象労働者

・45歳以上の中高齢者・40歳未満の若年者等・母子家庭の母等・障害者・日雇労働者・ホームレス・中国残留邦人等永住帰国者など

■試行雇用奨励金給付内容支給額 労働者1人につき、1カ月当たり4万円を最長3カ月支給

※一定の理由により雇用期間が1カ月に満たない月がある場合、対象労働者本人の都合による休暇または事業主の都合による休業については、日数の割合に応じ、月額4万円から支給なし(1万円ずつ減額)の支給となります。

触れたり現場で企業の求める適性や能力、技術などを実際に把握できることは、経験のない(浅い)労働者にとって職業キャリアを積む良い機会となります。さらに試行雇用期間中に努力することで正規雇用への道が開かれるということもあります。

この助成金は企業側と労働者側、相互の理解を深めるという目的とともに奨励金を支給することで、企業側の雇入れにかかる費用負担を軽減し、正規雇用への移行や雇用のきっかけを作る

という意図もあります。従って、正規雇用を前提とし期間中は対象労働者の実務能力向上のため、業務などに対して意欲的に取り組めるように企業側も指導や助言をしていく必要があります。

その上で適性や能力により正規雇用が困難と判断した場合は、試行雇用だけで終了となるのはやむを得ないとされています。

記事に関するご質問・ご相談は「土業ねっと」<http://www.sigyo.net>まで

◇中小企業経営労務研究所

URL: <http://www.chukeirou.com/>

1981年4月設立。人事・労務のコンサルティングを通し中小企業を総合支援する。著書に「今すぐ捨てたい労務管理の大誤解48」(幻冬舎刊)がある。



主な支給要件は、初めに記載したほか①試行雇用を開始した日の前日から起算して6カ月前の日から試行雇用終了日までの間(基準期間)に、雇用する雇用保険被保険者を事業主の都合により解雇などをしたことがない②基準期間に一定数以上の特定支給資格者を出していない③過去3年間の間に、当該労働者を雇用したことがないこと一などです。