

雇用保険二事業における各事業の実施状況

事業名 (事業番号)		試行雇用奨励金（若年者試行雇用奨励金等）（20-056）				
実施主体		都道府県労働局				
事業概要		<p>職業経験、技能、知識等の不足により就職が困難な若年者等（40歳未満の者）を一定期間試行雇用することにより、企業の求める能力等との水準と若年求職者の現状の格差を縮小しつつ、その適性や業務遂行可能性を見極め、試行雇用後の常用雇用への移行を図る。具体的には、就職が困難な若年者等をトライアル雇用として受け入れる事業主に対して試行雇用奨励金（1月1人当たり4万円）を支給（最大3か月）。また、中小労確法に基づく改善計画（青少年雇用創出計画）の認定を受けた中小企業が、技能等を継承する人材を確保するため、トライアル雇用として受け入れる事業主等に対して同奨励金（1月1人当たり4万円）を支給（最大3か月）するとともに、雇用失業情勢の改善の動きが弱い地域の事業主においては、同奨励金を上乗せ支給（1月1人当たり6万円）</p>				
年 度		平成 17	18	19	20	21
予算額 (千円)		8,100,000	8,781,750	4,729,858	4,782,113	4,813,467
目標と評価	目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・トライアル雇用開始者数：6万人</li> <li>・常用雇用移行率：80%以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①トライアル雇用開始者数：6万5千人以上</li> <li>②常用雇用移行率：80%以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①トライアル雇用開始者数：6万3千人以上</li> <li>②常用雇用移行率：80%以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①トライアル雇用開始者数：6万3千人以上</li> <li>②常用雇用移行率：80%以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①トライアル雇用開始者数6万5千人以上</li> <li>②常用雇用移行率：80%以上</li> <li>③本奨励金の支給申請を行った事業主へのアンケート調査を実施し、役に立った旨の評価が80%以上</li> </ul>
	実績の達成度合い	<ul style="list-style-type: none"> <li>①未達成（実績50,722人）</li> <li>②達成（実績80.0%）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①未達成（実績48,282人（3月末現在））</li> <li>②未達成（常用移行率79.6%以上（3月末現在））</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①未達成（実績41,988人）</li> <li>②達成（実績80.2%）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>①未達成（実績40,852人）</li> <li>目標達成率65%</li> <li>②未達成（実績79.4%）</li> <li>目標達成率99%</li> </ul>	—
	事業執行率	トライアル雇用開始者数85%（50,722人／60,000人）	トライアル雇用開始者数74%（48,282人／65,000人）	トライアル雇用開始者数67%（41,988人／63,000人）	トライアル雇用開始者数65%（40,852人／63,000人）	—
	評価結果	18年度施行状況を見て判断。	D	X	D	—

## 〈調査結果〉

### 1 事業執行率等（項目1（1）－ア関係）

本事業は、職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層等について、これらの者を一定期間試用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して実施するものであり、「トライアル雇用事業実施要領（平成20年4月1日厚生労働省職業安定局）」に基づき、安定所に求職申込をしている要支援者（常用雇用への移行を前提とした一定期間の試用雇用により、適正・能力等について求人事業主との相互理解を深めることにより、安定的な就業の場の確保を図る必要がある者をいう）で、トライアル雇用開始時に40歳未満の者（※）であって、①学卒未就職者等、職業経験のない者、②従前に経験のない職種又は業務に就くことを希望する者、③過去の相当期間において短期間の就業及び転職を繰り返していたが、今後は長期的に安定した就業を希望する者、④過去の相当期間において離職している者、⑤その他、就業経験や職業能力にかんがみて、安定的な職業に就くためには、若年者トライアル雇用の対象とすることが必要と認められる者のいずれかに該当する者で、その職業経験、技能、知識、労働市場の状況等から判断して、これらの者の安定就業の実現や雇用機会の確保のためにはトライアル雇用を経ることが適当であると安定所の長が認める者を試行的に受け入れて就業させる事業主に対して、試用雇用奨励金を支給する制度である。

※ 平成20年12月に対象年齢を「35歳未満」から「40歳未満」に拡大。それに伴い、事業名も「若年者等試用雇用奨励金」に名称を変更している。

今回、5労働局（北海道、東京、石川、広島及び香川）における業務の実施状況について調査した結果、当該奨励金の平成17年度から20年度におけるトライアル雇用開始者数、支給件数及び支給額の推移は、下表のとおりとなっている。

表 若年者試用雇用奨励金等の実績の推移

（単位：人、千円）

区 分		平成17年度	18年度	19年度	20年度
北海道	開始者数	1,048	1,035	884	993
	支給件数	752	812	698	651
	支給額	105,879	114,765	87,524	73,310
東京	開始者数	2,265	2,628	2,353	2,606
	支給件数	2,277	2,484	2,739	2,899
	支給額	320,630	345,808	338,419	324,070
石川	開始者数	1,140	1,272	1,190	1,097
	支給件数	899	1,092	1,068	923
	支給額	123,523	151,180	127,264	102,630
広島	開始者数	1,390	1,346	1,229	1,211
	支給件数	1,262	1,206	1,040	1,002
	支給額	173,621	165,547	127,574	112,040
香川	開始者数	731	536	442	284
	支給件数	596	445	344	259
	支給額	81,291	61,664	42,630	28,650

（注）厚生労働省の資料に基づき当省が作成した。

また、全国ベースで見ると、対象労働者側（就職困難な若年労働者）にも希望職種を指定する傾向があり、求人側とのマッチングが難しいこと等の理由により事業執行率（トライアル雇用開始目標数に占める実績の割合）が、平成19年度及び20年度において、それぞれ67%、65%にとどまっている。

## 2 申請書類の簡素化（項目1（2）－イ関係）

当該奨励金の支給を受けようとする事業主は、トライアル雇用事業実施要領に基づき、トライアル雇用を終了した日の翌日から起算して1か月以内に、①報告書兼支給申請書、②計画書（安定所の押印があるもの）の写し（要支援者のトライアル雇用を実施した事業主の場合に限る。）、③労働関係帳簿のうち試行雇用労働者の出勤状況が確認できる出勤簿及び試行雇用労働者に対して支払われた賃金について記載された賃金台帳等の写し、④支給要件を確認するに当たって、その他管轄労働局長が必要と認める書類を、管轄安定所経由で管轄労働局長に提出することとされている。

今回、5労働局（北海道、東京、石川、広島及び香川）における申請書類を調査した結果、北海道労働局において、「その他管轄労働局長が必要と認める添付書類」として、雇用契約書の提出を求めている。しかし、i）この雇用契約書の添付を求める方針は、北海道労働局（雇用助成金さっぽろセンター）が直接申請内容を審査する札幌圏の3安定所に係る案件に限ったものであり、他の道内19か所の安定所に対してはこの方針を指示しておらず、申請する事業主にとって公平性が確保されていない、ii）雇用契約書に記載されている雇用期間、業務内容、労働時間、休日・休暇、賃金等の労働条件に関する事項については、受入事業主が提出する計画書（トライアル雇用時）及び結果報告書（常用雇用移行時）の必須記載事項となっているため、改めて雇用契約書を添付させる必要性が乏しい。

これらについて、北海道労働局は、「従来からこの事業の趣旨を誤解する事業主が多く、計画書においてトライアル期間中の雇用期間を「期間の定めなし」とする例や、逆に結果報告書において常用雇用移行後の雇用期間を「有期雇用」とする例が散見されたため、両者の時期における労働条件を的確に把握するため（事業計画書や結果報告書に記載されている労働条件等と突合するため）」としている。また、今後の対応については、「公平性を確保する観点から、管内の全安定所において受入事業主に対して事前に雇用契約書の添付を求めるよう取扱いを統一し、添付書類の明確化を図る方向で検討したい」としているが、「雇用契約書の添付が事業主にとって負担感が強いものとは判断しておらず、トライアル期間中や常用雇用移行後の労働条件等を確認する必要があるため、添付の省略については考えていない」とも説明している。

## 3 年齢要件の見直し（項目1（2）－オ関係）

（事列表16（試行雇用奨励金（中高年トライアル雇用奨励金）（20-045））参照）（再掲）