

## 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）FAQ

### (01) 支給対象者の要件

01-01	訓練機関と申請事業主の関係に何らかの制限はありますか。
01-02	再就職援助計画対象者が離職前に既に再就職先が決まっている場合であっても、対象となりますか。
01-03	再就職援助計画対象労働者が離職前賃金額の更新を希望した場合どうしたよいですか。
01-04	雇用保険の特定受給資格者も、支給の対象となりますか。

### (02) 支給対象措置の要件

02-01	対象者の雇入れ経路について、ハローワークの紹介、職業紹介事業者による紹介である必要はありますか。
02-02	期間の定めのない労働者として雇い入れることが要件とされていますが、期間の定めがある有期雇用で契約更新が見込まれる場合でも支給対象とならないのでしょうか。
02-03	雇用契約上では期間の定めはありませんが、1年後に定年制が適用される者が雇い入れました。この場合、支給対象となりますか。
02-04	対象者を雇い入れるにあたって、賃金を上昇させる必要がありますか。

### (03) 支給対象事業主の要件

03-01	A事業主の雇用する再就職援助計画対象者等が(A事業主から)B事業主の事業所に移籍した場合、対象となりますか。
03-02	民事再生法の適用を受けたA事業所が、別の事業主であるB事業所に事業譲渡を行い、再就職援助計画の認定を受けたA事業所の離職者がB事業所に再就職した場合は対象となりますか。

### (04) 支給対象訓練関係

04-01	訓練機関と申請事業主の関係に何らかの制限はありますか。
04-02	事業外訓練は、民間の訓練機関が主催する訓練も認められますか。
04-03	支給対象外となる訓練の具体例を教えてください。
04-04	支給対象訓練の総時間数の制限はありますか。
04-05	Off-JTの講師が内部講師の場合の経費は対象となりますか。
04-06	対象労働者が異なる場合は、複数の職業訓練計画について同時に認定を行うことは可能ですか。

(01) 支給対象者の要件

設問番号	設問	回答
01-01	対象労働者が直近の離職の際に再就職援助計画等の対象労働者であることは、どのように確認すればよいでしょうか。	本人が所持している再就職援助計画対象労働者証明書を用いて確認することができます。なお、再就職援助計画対象労働者証明書を紛失した場合は、当該証明書を交付した公共職業安定所に、対象労働者本人又は当該再就職援助計画の認定を受けた事業主が再交付を求めることができます。
01-02	再就職援助計画対象者が離職前に既に再就職先が決まっている場合であっても、対象となりますか。	離職前に再就職先が決まっている再就職援助計画対象者等が、当該再就職先に再就職した場合であっても支給対象となることがあります。詳しくは、労働局やハローワークにお問い合わせください。お問い合わせ先は、厚生労働省HPの「助成金のお問い合わせ先・申請先のご案内」( <a href="https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html">https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html</a> )をご参照ください。
01-03	再就職援助計画対象労働者が離職前賃金額の更新を希望した場合どうしたよいですか。	対象労働者が直接最寄りのハローワークに来所するか、対象労働者の来所が困難な場合は再就職先事業主が委任状及び再就職援助計画対象労働者証明書を事業所管轄のハローワークに提出することで更新の手続きが可能です。 ※委任状の様式は任意です。事業主が手続きをする場合は委任状が必ず必要になります。 ※事業の廃止等により、離職前の事業主に連絡が取れず賃金額を更新できない場合もあります。
01-04	雇用保険の特定受給資格者も、支給の対象となりますか。	令和6年4月1日以降に離職後、雇用保険の特定受給資格者の方を早期に雇い入れる等の要件を満たした場合は対象となります。

(02) 支給対象措置の要件

設問番号	設問	回答
02-01	対象者の雇入れ経路について、ハローワークの紹介、職業紹介事業者による紹介である必要はありますか。	雇入れ経路は要件としていません。
02-02	期間の定めのない労働者として雇い入れることが要件とされていますが、期間の定めがある有期雇用で契約更新が見込まれる場合でも支給対象とならないのでしょうか。	期間の定めがある場合は、雇入れの際に契約更新が見込まれる場合であっても、支給対象となりません。また、有期雇用契約から期間の定めのない雇用契約に切り換えた場合及び紹介予定派遣後に雇い入れた場合も支給対象とはなりません。
02-03	雇用契約上では期間の定めはありませんが、1年後に定年制が適用される方を雇い入れました。この場合、支給対象となりますか。	期間の定めのない労働者雇い入れた場合は支給対象となります。
02-04	対象者を雇い入れるにあたって、賃金を上昇させる必要がありますか。	必要です。 雇入れ後6か月間の各月の賃金と雇入れ前の賃金を比較して、いずれも5%以上上昇していることが要件となります。

## (03) 支給対象事業主の要件

設問番号	設問	回答
03-01	A事業主の雇用する再就職援助計画対象者等が(A事業主から)B事業主の事業所に移籍した場合、対象となりますか。	移籍の場合であっても、資本的、経済的、組織的関連性等からみて独立性が認められる場合は対象となります。独立性の判断については雇入れ支援コースのFAQ設問番号03-01をご参照ください。
03-02	民事再生法の適用を受けたA事業所が、別の事業主であるB事業所に事業譲渡を行い、再就職援助計画の認定を受けたA事業所の離職者がB事業所に再就職した場合は対象となりますか。	事業譲渡の場合であっても、資本的、経済的、組織的関連性等からみて独立性が認められる場合は対象となります。独立性の判断については雇入れ支援コースのFAQ設問番号03-01をご参照ください。

**(04) 支給対象訓練関係**

設問番号	設問	回答
04-01	訓練機関と申請事業主の関係に何らかの制限はありますか。	訓練機関と申請事業主が同一法人である場合は対象となりません。訓練機関と申請事業主が同一グループ会社の法人である場合や親会社・子会社との関係である場合で、別法人である場合は対象となります。また、訓練機関と申請事業主との関係が資本的、経済的、組織的関連性等からみて独立性が認められない場合は、同一法人と取り扱うこととなります。独立性の判断については雇入れ支援コースのFAQ設問番号03-01をご参照ください。
04-02	事業外訓練は、民間の訓練機関が主催する訓練も認められますか。	認められます。
04-03	支給対象外となる訓練の具体例を教えてください。	業務に関する訓練は幅広く支給対象訓練となり、趣味教養との区別がつかない内容のものが対象外となります。対象外となる具体例は以下のとおりです。 イ 趣味教養を身につけることを目的とするもの (例：日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室 など) ロ 実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの (例：時局講演会、研究会、大会、学会、研究発表会、博覧会、見本市、見学会 など) 詳しくは、労働局やハローワークにお問い合わせください。お問い合わせ先は、厚生労働省HPの「助成金のお問い合わせ先・申請先のご案内」( <a href="https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html">https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html</a> )をご参照ください。
04-04	支給対象訓練の総時間数の制限はありますか。	総時間数に制限はありませんが、1人当たりのOff-JTの賃金助成の対象となる時間数は、1人当たり600時間を限度します。
04-05	Off-JTの講師が内部講師の場合の経費は対象となりますか。	訓練に必要な教科書代等は支給対象経費となりますが、内部講師の場合、謝金等は支給対象となりません。詳しくは、労働局やハローワークにお問い合わせください。お問い合わせ先は、厚生労働省HPの「助成金のお問い合わせ先・申請先のご案内」( <a href="https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html">https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html</a> )をご参照ください。
04-06	対象労働者が異なる場合は、複数の職業訓練計画について同時に認定を受けることは可能ですか。	可能です。