

両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース） Q & A
（2019 年度版）

本 Q & A	内 容
Q再 1	再雇用制度の対象となる離職理由について「全ての退職者」などとなっていれば、当然、妊娠による退職等が含まれることになるがこのような文言でも問題ないか。
Q再 2	申請事業主のグループ企業を退職した者が、申請事業主の企業に再雇用された場合、対象となるか。
Q再 3	対象労働者が、退職後に他の企業で就業していた場合でも、その後、申請事業主に再雇用された場合は対象となるか。
Q再 4	再雇用に当たって、労働者の希望で有期雇用契約のパート労働者として採用した。対象労働者は、再雇用された時点から無期雇用契約を締結し、雇用保険被保険者である必要があるか。
Q再 5	再雇用制度をすでに設けているが、その内容が要件を満たしていない場合は対象とならないのか？
Q再 6	実際は妊娠等の理由で退職していた労働者が、「一身上の都合」等明確な退職理由が記録されていない場合でも対象となるか。
Q再 7	再雇用に当たっての、経験、能力の評価、処遇については、どの程度の内容であれば対象となるか。
Q再 8	対象労働者について、1 回目の助成金（継続雇用 6 ヶ月後）を受給していない場合について、2 回目の助成金（継続雇用 1 年後）を受給することは可能か。

Q再1 再雇用制度の対象となる離職理由について「全ての退職者」などとなっていれば、当然、妊娠による退職等が含まれることになるがこのような文言でも問題ないか。

A再1 助成金の趣旨から、退職理由として、妊娠、出産、育児、介護及び配偶者の転勤等、支給対象となる労働者の退職理由に該当する事由が具体的に明記されていることが必要である。

Q再2 申請事業主のグループ企業を退職した者が、申請事業主の企業に再雇用された場合、対象となるか。

A再2 親会社と子会社やグループ企業など（以下「関連事業主」）において、申請事業主が就業規則等に規定した再雇用制度が適用される場合は対象となる。
その場合は、関連事業主の就業規則等または申請事業主と関連事業主との協定書など、再雇用制度の適用があることが明文で確認できる書類が必要である。

Q再3 対象労働者が、退職後に他の企業で就業していた場合でも、その後、申請事業主に再雇用された場合は対象となるか。

A再3 対象となる。ただし、退職後、再雇用に係る採用日の前日までに支給対象事業主又は当該関連事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合や、出向、派遣、請負、委任の関係により当該関連事業主等の事業所において就労していた場合を除く。

Q再4 再雇用に当たって、労働者の希望で有期雇用契約のパート労働者として採用した。対象労働者は、再雇用された時点から無期雇用契約を締結し、雇用保険被保険者である必要があるか。

A再4 再雇用による採用時点で無期雇用労働者や雇用保険被保険者である必要はないが、採用日から1年間を経過する日までに**期間の定めのない雇用契約を締結し、継続して6か月以上雇用保険被保険者として継続雇用されている必要がある。**
(2020.1.16 文言修正)

Q再5 再雇用制度をすでに設けているが、その内容が要件を満たしていない場合は対象とならないのか？

A再5 既に再雇用制度を設けている場合であっても、要件を満たす制度内容に改正した場合は、改正日以降の再雇用について支給対象とする。

Q再6 実際は妊娠等の理由で退職していた労働者が、「一身上の都合」等明確な退職理由が記録されていない場合でも対象となるか。

A再6 退職後に、申立書等により退職理由を明らかにして再雇用の希望の申出をし、退職理由が確認できる場合には対象となる。

Q再7 再雇用に当たっての、経験、能力の評価、処遇については、どの程度の内容であれば対象となるか。

A再7 少なくとも、再雇用制度内容としては以下の内容を評価して処遇を決定することが明記されている必要がある。

(1) 退職前の勤務実績等

(2) 退職後、再雇用までの経験、能力開発の実績等

また、再雇用後の配置、昇進、昇給等が、同等の経験、能力等の労働者と比較して合理的な理由なく低くなるものではないことが必要である。

このような内容の制度に沿って、評価、処遇がされていることが、所定の申請様式等で確認できることが必要である。

Q再8 対象労働者について、1回目の助成金（継続雇用6ヶ月後）を受給していない場合について、2回目の助成金（継続雇用1年後）を受給することは可能か。

A再8 1回目を受給していない場合は、2回目について受給することはできない。