

**両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース） Q & A**  
**（平成 30 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	助成金の対象となるのは、どの時点以降に再雇用された労働者か。 また、再雇用制度を規定する前にすでに退職している労働者も対象となるか。
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	1 回目の助成金（継続雇用 6 ヶ月後）を受給していない事業主が、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、「全ての退職者」という記載のみでは要件を満たさないが、退職理由として、妊娠、出産、育児及び介護が明記されていれば差し支えない。

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、又は、出向、派遣、請負、委任の関係により当該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 再雇用の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無期雇用契約を締結の上、6か月以上、無期雇用労働者である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。

Q再5 助成金の対象となるのは、どの時点以降に再雇用された労働者か。  
また、再雇用制度を規定する前にすでに退職している労働者も対象となるか。

A再5 再雇用制度の施行日（又は改正日）が平成29年4月1日以降であり、再雇用に係る採用日が制度施行日（又は改正日）より後の労働者が対象となる。  
再雇用制度の施行日（又は改正日）前に退職している労働者であっても、制度を適用して再雇用された者は対象となる。

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 1回目の助成金（継続雇用6ヶ月後）を受給していない事業主が、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 受給することはできない。