
12 両立支援等助成金

(4) 再雇用者評価処遇コース

雇用保険法（昭和49年法律第116号。）第62条第1項第6号並びに雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号（以下「雇保則」という。）第115条第1項第1号及び第116条の規定に基づく再雇用者評価処遇コース（以下「助成金」という。）の支給については、第1共通要領に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100 趣旨	0600 支給決定
0101 趣旨	0601 支給決定等の通知
0102 適用単位	
	0700 返還
0200 定義	0701 返還
0201 再雇用制度	
0202 関連事業主	0800 附則
	0801 施行期日
0300 支給要件	0801 経過措置
0301 支給対象事業主	
0302 支給対象労働者	
0303 不支給要件	
0400 支給額	
0401 支給額	
0500 支給申請	
0501 支給申請書の提出	
0502 支給申請書の受付	

0100 趣旨

0101 趣旨

妊娠、出産、育児、介護又は配偶者の転勤を理由として退職した者が就業できるようになったときに復職する際、従来の勤務経験、能力が適切に評価され、配置・処遇がされる再雇用制度を導入し、再雇用を希望する旨の申出をしていた者を採用した事業主に対して助成金を支給し、企業等の生産性の向上に資する再雇用の促進を目的とする。

0102 適用単位

助成金は、事業主単位で支給するものであり、事業所単位で支給するものではない。

法人又は個人が複数の事業、事業所を営んでいる場合であっても、当該法人又は当該個人を一事業主とする。

第1 共通要領「0302 生産性要件」についても、事業主単位で判断する。

0200 定義

0201 再雇用制度

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）第27条の規定に基づき事業主が労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいい、本助成金においては妊娠、出産、育児、介護又は配偶者の転勤を理由とする退職者が当該事業主又は関連事業主に再び雇用されることについて特別に配慮する措置として、申請事業主が労働協約又は就業規則に規定した制度をいう。

0202 関連事業主

申請事業主と別の事業主であるものの、人事、雇用管理等の状況からみて、申請事業主と密接な関係にある事業主であり、申請事業主が労働協約又は就業規則に規定する再雇用制度の対象となる事業主であることが当該規定又は事業主間の協定書等において明示されている事業主をいう。

0301 支給対象事業主

次のいずれにも該当する事業主に支給する。

イ 次の(イ)～(ト)のいずれにも該当する再雇用制度を労働協約又は就業規則に規定すること。

本要領の施行日前に再雇用制度を規定している場合であっても、本要領に沿った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対象とする。

(イ) 当該制度の対象となる退職理由として、妊娠、出産、育児、介護及び配偶者の転勤のいずれもが明記されていること。

(ロ) 退職者が、その退職の際又は退職後に、退職理由及び就業が可能となったときに当該退職に係る事業の事業主又は関連事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出（以下「再雇用希望の申出」という。）を登録し、事業主が書面に記録していること。

(ハ) 当該制度の対象となる年齢について、定年を下回る制限を設けていないこと。

(ニ) 退職後の期間が一定期間内の者のみを対象とする制度の場合、その期間は3年以上とすること。

(ホ) 当該制度対象者を再雇用する場合には、次のように退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させることを明記していること。

a 退職前と同一の雇用形態及び職種で雇用する場合は、退職前の配置、賃金制度及び資格制度上の格付けを評価して処遇を決定する。

b 退職前と異なる雇用形態及び職種で雇用する場合は、退職前の配置、経験、勤続年数等を評価した賃金の格付けを行う。

(ヘ) 当該制度対象者の退職から再雇用までの間に、就業経験、能力開発の実績がある場合は、次のように当該実績を評価のうえ処遇の決定に反映させることを明記していること。

a 退職から再雇用までの間に、他の事業主のもとで就業実績がある場合は、当該業務内容、経験年数を評価した配置、賃金の格付けを行うこと。

b 退職から再雇用までの間に、職業訓練の受講や資格取得等の実績がある場合は、当該能力開発の実績を評価した配置、賃金の格付けを行うこと。

(ト) 当該制度対象者の中長期的な配置、昇進、昇給等の処遇については、退職前の勤務実績及び退職から再雇用までの就業経験、能力開発の実績を踏まえた取り扱いを検討すること。当該制度利用者の配置、昇進、昇給等を一律に制限するなど、職務、役職、能力、職務経験、資格等が同等の他の労働者と比較して、合理的な理由なく低く取り扱うものでないこと。

ロ イの再雇用制度の施行後、0302に規定する当該制度対象者を期間の定めのない雇用契約により採用し、採用日から継続して6か月以上雇用していること。

ただし、有期契約労働者として採用した場合であっても、採用日から1年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、当該期間の定めのない雇用契約の締結日から継続して6か月以上雇用した場合は対象とする。

ハ 次の全ての制度を労働協約又は就業規則に規定していること。

(イ) 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業

(ロ) 同法第23条第1項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置

(ハ) 同法第2条第2号に規定する介護休業

(ニ) 同法第23条第3項に規定する介護のための所定労働時間の短縮等の措置

なお、当該規定は、支給申請日において施行されている育児・介護休業法に定める水準を満たしていること。

0302 支給対象労働者

次のいずれにも該当する支給対象事業主が雇用する雇用保険被保険者であり、再雇用制度施行後又は改正後に当該制度に基づき採用された者をいう。

イ 妊娠、出産、育児、介護又は配偶者の転勤のいずれかを理由として、支給対象事業主又は関連事業主の事業所を退職した者であること。

ロ 上記イの退職時又は退職後に、退職理由及び再雇用希望の申出をしていたことが申出書、再雇用希望者登録者名簿等の書面で確認できる者であること。

ただし、再雇用制度施行前に退職した者であり、退職理由及び再雇用の希望を書面で確認できない場合は、「再雇用に係る申立書」（【再】参考様式1）により確認する。

なお、当該再雇用希望の申出は、再雇用に係る採用日の前日までに行っている必要があること。

ハ 支給対象事業主又は関連事業主の事業所を退職した日の前日において、当該事業主等の雇用保険被保険者として継続して雇用されていた期間が1年以上あること。

ニ 再雇用に係る採用日において、当該退職の日の翌日から起算して1年以上が経過していること。

ホ 再雇用制度に基づき評価、処遇がされていることが、支給申請書（【再】様式第1号）において確認できること。

ヘ 再雇用に係る採用日から1年以内に期間の定めのない雇用契約を締結し、6か月以上雇用保険被保険者として、支給申請日まで継続して雇用されていること。

期間の定めのない雇用契約により継続して6か月以上雇用された場合、0401に定める1回目の支給対象とする。また、同一の支給対象労働者が期間の定めのない雇用契約により1年以上継続して雇用された場合、0401に定める2回目の支給対象とする。

ただし、支給対象労働者の期間の定めのない雇用契約の開始日から起算して6か月の間において、就労を予定していた日数に対し、実際に就労した日数の割合が5割に満たない場合は、支給対象としない。同一の支給対象労働者に係る2回目の支給に係る申請については、期間の定めのない雇用契約の開始日から6か月が経過する日の翌日から6か月間について、就労を予定していた日数に対し、実際に就労した日数の割合が5割に満たない場合は、支給対象としない。

なお、法に基づき労働者が請求できる休業（年次有給休暇の取得日、母性健康管理の措置としての休業、産前産後休業、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇等）、雇用調整助成金の受給の対象となる休業及び労働協約又は就業規則に規定のある育児・介護休業法第23条第2項又は第24条第1項及び第2項に規定する介護休業については就労したものとみなす。また、労働協約又は就業規則に規定のある育児又は介護のための所定労働日数の短縮措置により、所定労働日から除外された日は就労を予定していた日数に数えないものとする。

再雇用後、現に勤務しないまま0501に定める申請期限が到来した場合は、本助成金は支給しない。

ト 次に該当する者ではないこと

- (イ) 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。
- (ロ) 退職後、再雇用に係る採用日の前日までに、支給対象事業主と資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある次のいずれかに該当する事業主に雇用されていた。
 - a 当該事業主と支給対象事業主のいずれか一方の発行済株式数又は出資の総額に占める他方の所有株式数又は出資の割合が5割を超える。
 - b 代表者が同一又は取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めている。
- (ハ) 支給対象事業主の代表者又は取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族をいう）である。
- (ニ) 当該事業主等の事業所を退職する際、妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤及びこれらの事由に基づく法律上の休業又は勤務制度の利用等を理由として、解雇された、又は退職勧奨その他不利益な取り扱いを受けた。

0303 不支給要件

支給対象事業主からの支給申請であっても、第1共通要領0303に定めるもののほか、次のいずれかに該当する場合には助成金を支給しないものとする。

- イ 支給対象労働者を採用した日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間（以下「基準期間」という。）に、支給対象労働者を雇入れた事業所において、雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下同じ。）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- ロ 基準期間に、支給対象労働者を雇入れた事業所で雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（雇用保険の離職票上の離職区分コード1A（解雇等）又は3A（勧奨退職の他、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等）に該当する離職理由）により、当該再雇用に係る採用日における雇用保険被保険者数の6パーセントを超えて、かつ4人以上離職させている場合
- ハ 支給申請日の前日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）の重大な違反があることにより、当該事業主に助成金を支給することが適切でないと認められる場合
なお、育児・介護休業法の重大な違反については、支給決定までの間に行われたものを含む。
- ニ 支給申請時点で育児・介護休業法に違反し、同法第56条に基づく助言又は指導を受けたが是正していない場合
- ホ 支給対象労働者に対して、法令及び就業規則に基づく賃金の全額が支払われていない場合

0400 支給額

0401 支給額

次の額を支給する。ただし、第1共通要領「0302 生産性要件」を満たした場合は、括弧の額を支給する。

1 事業主に対する支給は、支給対象労働者5人までとする。

同一労働者に対する支給は、1回目の支給と2回目の支給の2回までとし、2回目の支給は、1回目の支給を受けた支給対象労働者を支給対象とする。

イ 再雇用者1人目

(イ) 1回目の支給（再雇用後、期間の定めのない雇用契約で6か月の継続雇用後）

中小企業事業主 19万円（24万円）

中小企業事業主以外の事業主 14.25万円（18万円）

(ロ) 2回目の支給（再雇用後、期間の定めのない雇用契約で1年の継続雇用後）

(イ)と同額

ロ 再雇用者2人目から5人目まで

(イ) 1回目の支給（再雇用後、期間の定めのない雇用契約で6か月の継続雇用後）

中小企業事業主 14.25万円（18万円）

中小企業事業主以外の事業主 9.5万円（12万円）

(ロ) 2回目の支給（再雇用後、期間の定めのない雇用契約で1年の継続雇用後）

(イ)と同額

0500 支給申請

0501 支給申請書の提出

助成金の支給を受けようとする事業主は、0301イからハに定める要件を満たしたうえで、再雇用した支給対象労働者を継続して雇用し、次のイ及びロに定める期間を経過する日の翌日から2か月以内に、「両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）支給申請書」（【再】様式第1号①②）に次の0502のすべての書類の写し及び支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）を添付のうえ、申請事業主の人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所（以下「本社等」という。）が所在地の管轄労働局長に提出するものとする。

同一事業主が申請する場合、過去に提出した書類でその後変更のないものについては省略することができる。

なお、必要書類について原本の写しを提出する場合に、管轄労働局長の求めるところにより事業主による原本証明を付すこと。

イ 1回目の支給申請

再雇用に係る採用日から起算して6か月

ただし、有期契約労働者として採用した場合は、期間の定めのない雇用契約の開始日から起算して6か月

ロ 2回目の支給申請

再雇用に係る採用日から起算して1年

ただし、有期契約労働者として採用した場合は、期間の定めのない雇用契約の開始日から起算して1年

0502 提出書類

イ 労働協約又は就業規則及び関連する労使協定

0301イに定める再雇用制度、0301ハに定める育児・介護休業等の制度及び当該制度の施行日が確認できる部分

具体的には、支給申請事業主の労働協約又は就業規則（再雇用制度については、当該制度導入前の規定や改定履歴がわかる資料等）及び労使協定を締結している場合には関連する労使協定を添付すること。ただし、本社等と異なる規定を定める事業所がある場合は、その事業所の労働協約又は就業規則の写しも含む。

就業規則の作成及び労働基準監督署への届出義務のない常時10人未満の労働者を雇用する事業主の場合で、就業規則の作成・届出をしていない場合は、制度の措置が明文により定められており、労働者に周知されていることを確認できる書類（労働者代表の署名があるものとする。）を添付すること。

ロ 支給対象労働者の、退職時又は退職後における退職理由及び再雇用希望の申出が確認できる書類（例：労働者の申立書、再雇用希望者登録名簿等）

（再雇用制度施行前の退職者については、「再雇用に係る申立書」（【再】参考様式1）

ハ 支給対象労働者の再雇用に係る採用及び期間の定めのない雇用契約に係る雇用契約書又は労働条件通知書等労働条件が確認できる書類

- ニ 支給対象労働者の再雇用に係る採用後、期間の定めのない雇用契約の締結日から6か月間（同一の支給対象労働者の2回目の申請時は、期間の定めのない雇用契約の締結日から6か月が経過する日の翌日から6か月間）の就労実績等が確認できる次の書類
- (イ) 支給対象労働者の所定労働日又は所定労働日数が確認できる書類（例：労働条件通知書、就業規則、企業カレンダー等）
 - (ロ) 支給対象労働者の就労実績が確認できる書類（例：タイムカード又は出勤簿）
 - (ハ) 支給対象労働者の賃金の支払い実績が確認できる書類（例：賃金規程及び賃金台帳）
- ホ 申請事業主が、支給対象労働者が退職した事業所の関連事業主である場合は、これを証明する資料（支給対象労働者が退職した事業所の再雇用制度を定めた労働協約又は就業規則、内部規則、事業主間の協定書等）

0503 支給申請書の受付

第1 共通要領 0402 に定めるほか、郵送（簡易書留を必須とする。）により提出されたものについては、消印の日付をもって支給申請日とする。

なお、消印の日付が申請期間内であっても、労働局への到達日が申請期限を徒過していた場合には申請期間内に申請されたとは認められないこと。

0600 支給決定

0601 支給決定等の通知

管轄労働局長は、助成金の支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金支給決定通知書」（両立等共通様式第1号）により、また、不支給の決定をした場合は、「両立支援等助成金不支給決定通知書」（両立等共通様式第2号）により申請事業主に通知するものとする。

また、第1 共通要領 0703 に定める不支給措置期間の通知は、「両立支援等助成金不支給措置期間通知書」（両立等共通様式第3号）により、当該事業主に対して通知するものとする。

0700 返還

0701 返還

管轄労働局長は、助成金の支給を受けた事業主が、第1 共通要領 0801 に定める場合のほか、支給要件を満たしていなかったことが支給後に判明した場合は、支給した助成金の全部又は一部に係る助成金の支給決定を取り消す決定を行い、支給された助成金を返還させるものとし、「両立支援等助成金支給決定取消・返還通知書」（両立等共通様式第4号）により、当該事業主に対して支給決定を取り消し、取り消しに係る助成金を返還させる旨の通知を行うものとする。

0800 附則

0801 施行期日

- イ 平成29年4月1日施行
- ロ 平成30年3月31日付け職発0331第2号、雇均発0331第3号、開発0331第3号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年4月1日から施行する。
- ハ 平成31年3月29日付け職発0329第2号、雇均発0329第6号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成31年4月1日から施行する。
- ニ 令和元年9月27日付け職発0927第1号、雇均発0927第1号、開発0927第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月1日から施行する。

0802 経過措置

平成30年3月31日までに、0302に該当する者を再雇用した事業主については、平成30年3月31日付け職発0331第2号、雇均発0331第3号、開発0331第3号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。

平成31年3月31日までに、0302に該当する者を再雇用した事業主については、平成31年3月29日付け職発0329第2号、雇均発0329第6号、開発0329第58号「雇用安定事業の実施等について」による改正前の規定を適用する。