

両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース） Q & A
（2020 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	再雇用制度を既に設けている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 9	退職の日の翌日から起算して 1 年以上経過した者を再雇用する原則の他に、「ただし、離職のきっかけとなる事由が消滅した場合はこの限りではない」というのはどのような場合があるのか。

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。

Q再5 再雇用制度を既に設けている場合は対象とならないのか？

A再5 支給要件を満たす再雇用制度を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 申請書等により、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、退職前の勤務実績等を評価し、処遇の決定に反映させる旨を、周知する資料に明記されてい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。

Q再9 退職の日の翌日から起算して1年以上経過した者を再雇用する原則の他に、「ただし、離職のきっかけとなる事由が消滅した場合はこの限りではない」というのはどのような場合があるのか。

A再9 例えば、家族の介護により退職をしたが、当該対象家族の死亡により、介護事由が無くなったこと（育児の場合も同様）や配偶者の転居を伴う転勤により退職したがその後異動により帰還した場合、などが考えられる。