
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（以下「共通要領」という。）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	0802 経過措置
0301 対象事業主	
0302 対象労働者	
0303 不支給要件	
0304 併給調整	
0400 支給額	
0401 支給額	
0500 支給申請	
0501 支給申請書の提出	
0502 提出書類	
0503 支給申請書の受付	

0100 趣旨

0101 趣旨

妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤又は転居を伴う転職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、配偶者の転勤又は転居を伴う転職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事業主が定めた制度をいう。

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。

0300 支給要件

0301 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)～(ハ)のいずれにも該当する再雇用制度について、明文化し、かつ労働者に周知していること。

既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、申請に係る退職事由（妊娠、出産、育児、介護、配偶者の転勤又は転居を伴う転職）が明記されていること。
- (ロ) 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。
- (ハ) 当該制度対象者を再雇用する場合には、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。

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、申請までの間、雇用保険被保険者として6か月以上継続雇用していること。

ただし、有期雇用労働者として採用した場合であっても、期間の定めのない雇用契約を締結し、期間の定めのない雇用契約として6か月以上継続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。ただし、育児・介護休業法への委任規定では当該制度を規定しているとは判断しない。

- (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 対象労働者

次のいずれにも該当する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又は転居を伴う転職のいずれかを理由として、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 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こと。

ハ 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原則1年以上が経過していること。ただし、退職事由が消滅した場合はこの限りでない。

ニ 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、当該契約に基づき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、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、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が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、就業を予定していた日数に対し、実際に就業した日数の割合が5割に満たない場合は、支給対象としない。

なお、法に基づく休業（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業したものとみなす。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業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。

ホ 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、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) 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、配偶者の転勤又は転居を伴う転職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

対象事業主からの支給申請であっても、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 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、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。）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 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、短時間労働者及び有期雇用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。

ハ 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

ニ 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

0304 併給調整

共通要領 0305 に定めるとおりであること。

0400 支給額

0401 支給額

次の額を支給する。ただし、共通要領0302生産性要件を満たした場合は、括弧内の額を支給する。

1 事業主に対する支給は、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。

ただし、既に当該申請を行ったことのある事業主で、「提出を省略する書類についての確認書（再雇用者評価処遇コース）」（【再】様式第2号）に該当する書類について、既に提出している内容に変更がない場合は、当該確認書記載、添付することで一部の書類の提出が省略できること。

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、有期雇用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として締結し、期間の定めのない雇用の採用日から起算して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、有期雇用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として締結し、期間の定めのない雇用の採用日から起算して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周知していることが確認できる書類。

具体的には、労働協約、就業規則、社内通知等を添付すること。

ロ 対象労働者の再雇用に係る採用時期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

ハ 0302ハただし書に該当する場合は、退職した翌日から1年以内に退職事由が消滅したことが確認できる書類（【再】様式3号）

ニ 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を締結し、期間の定めのない雇用契約として6か月間（同一の対象労働者の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）の就業実績等が確認できる次の書類

(イ)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、勤務シフト表、企業カレンダー等）

(ロ)対象労働者の6か月間（同一の対象労働者の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)の就業実績が確認できる書類(例:出勤簿又はタイムカード及び賃金台帳等)

(ハ)対象労働者の6か月間(同一の対象労働者の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)の賃金の支払い実績が確認できる書類(例:賃金台帳等)及び賃金が実際に支払いされている旨について記載がある申立書(【再】様式4号)

ホ 申請事業主が、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(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

共通要領 0402 に定めるほか、郵送(配達記録が残るものに限る。)により提出されたものについては、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、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、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。

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2年3月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第6号、開発0331第9号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和2年4月1日から施行する。
- ホ 令和2年12月25日付け職発1225第4号、雇均発1225第1号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」による改正は、令和2年12月25日から施行する。

なお、当分の間、令和2年12月25日付け職発1225第4号、雇均発1225第1号、開発1225第17号「押印を求める手続の見直し等のための厚生労働省関係省令の一部を改正する省令等の施行等について」によって改正された「第2助成金別要領12(4)再雇用者評価処遇コース」の様式については、当該改正前の様式でも受理するものとする。

0802 経過措置

- イ 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。
- ロ 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。
- ハ 令和2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、令和2年3月31日付け職発0331第10号、雇均発0331第6号、開発0331第9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。