

中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）FAQ 令和4年4月1日版

(01) 支給対象者の要件

| | |
|-------|---|
| 01-01 | 期間の定めのない労働者として雇い入れることが要件とされていますが、期間の定めがある場合は全て支給対象者と認められないのですか。 |
|-------|---|

(02) 支給対象措置の要件

| | |
|-------|---|
| 02-01 | 中途採用計画を提出後、雇用管理制度の整備前に雇い入れられた中途採用者は、支給対象者となりますか。 |
| 02-02 | 中途採用者の雇用管理制度の整備とはどのようなものですか。 |
| 02-03 | 計画提出前から採用が決定している者がおり、計画期間中に当該者を採用し、雇用管理制度を整備した場合は支給対象となりますか。 |
| 02-04 | 「中途採用拡大」における中途採用率の計算方法について、事業所に転勤してきた被保険者の取扱いを教えてください。 |
| 02-05 | 「中途採用拡大」における中途採用率の計算方法について、計画期間中に、計画対象事業所に採用された後に離職した者は、計算式の採用者数に含めますか。 |

(03) 支給対象事業主の要件

| | |
|-------|---|
| 03-01 | 申請事業主と対象中途採用者を雇用していた事業主の関係がグループ会社である場合は対象となりますか。 |
| 03-02 | 今まで非正規労働者のみの雇用を行っており、新規学卒者等や期間の定めのない労働者を雇用したことがない事業所においても、対象となりますか。 |
| 03-03 | 「中途採用率拡大」及び「情報公表＋中途採用者数の拡大」の措置について、企業Aが雇用保険適用事業所Bで当該措置を達成したとして、過去に本助成金の支給を受けたことがある場合、同じ企業Aにある雇用保険適用事業所Cからは申請できないのですか。 |
| 03-04 | 過去に「45歳以上初採用」を達成したとして、本助成金の支給を受けた事業主であっても、改めて「中途採用率拡大」を実施する計画を提出する場合は助成金の対象となりますか。 |
| 03-05 | 「45歳以上初採用」及び「情報公表＋中途採用者数の拡大」における計画期間の下限は定められていますか。 |
| 03-06 | 計画期間終了日の2か月前に、中途採用率拡大の目標が達成できないと見込まれるような場合は、計画期間の延長はできませんか。 |

(01) 支給対象者の要件

| 設問番号 | 設問 | |
|-------|---|--|
| 01-01 | 期間の定めのない労働者として雇い入れることが要件とされていますが、期間の定めがある場合は全て支給対象者と認められないのですか。 | 新規卒者等に適用される制度と同一の雇用管理制度が適用される中途採用者の拡大が主たる目的であるため、期間の定めのない雇入れに限っています。そのため、雇入れの際に契約更新が見込まれる有期雇用の場合であっても、支給対象とはなりません。 |

(02) 支給対象措置の要件

| 設問番号 | 設問 | |
|-------|---|--|
| 02-01 | 中途採用計画を提出後、雇用管理制度の整備前に雇い入れられた中途採用者は、支給対象者となりますか。 | 支給の対象となります。ただし、のちに整備された雇用管理制度の内容において整備前に採用された中途採用者が適用外とされる場合は、中途採用者の雇用管理制度を整備したものといえないため、当該期間に採用された中途採用者は支給対象者となりません。 |
| 02-02 | 中途採用者の雇用管理制度の整備とはどのようなものですか。 | 中途採用拡大コースにおいて整備する必要のある「雇用管理制度」は、労働基準法第89条の就業規則等法令で義務づけられている事項については当然作成している必要がありますが、その他の事項やその内容の水準については事業所において中途採用者に適用される内容が新規卒卒者等と同等であれば問題ございません。詳しくは、労働局やハローワークにお問い合わせください。お問い合わせ先は、厚生労働省HPの「助成金のお問い合わせ先・申請先のご案内」(https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiwase.html)をご参照ください。 |
| 02-03 | 計画提出前から採用が決定している者がおり、計画期間中に当該者を採用し、雇用管理制度を整備した場合は支給対象となりますか。 | 実際に計画期間に雇用されたかで判断するため、支給対象となります。ただし、中途採用計画(様式第2号)3⑧欄「採用時の評価方法」に基づかない採用内定である場合は除きます。 |
| 02-04 | 「中途採用拡大」における中途採用率の計算方法について、事業所に転動してきた被保険者の取扱いを教えてください。 | 計画期間中に転勤等により計画対象事業所に転入した者については算定対象としません。 |
| 02-05 | 「中途採用拡大」における中途採用率の計算方法について、計画期間中に、計画対象事業所に採用された後に離職した者は、計算式の採用者数に含めますか。 | 計画期間中に採用されたものの、離職により当該事業所で雇用保険被保険者資格を喪失している者については計算式の採用者数に含めず。なお、転勤により当該事業所から転出した者については、当該事業所で整備された雇用管理制度が適用されないことから対象中途採用者とは見なさず、計算式の分母及び分子いずれにも含めません。 |

(03) 支給対象事業主の要件

| 設問番号 | 設問 | |
|-------|--|--|
| 03-01 | 申請事業主と対象中途採用者を雇用していた事業主の関係がグループ会社である場合は対象となりますか。 | 申請事業主と対象中途採用者を雇用していた事業主がグループ会社であっても、対象中途採用者の雇入れ日から起算してその日以前1年間において、直前に対象中途採用者を雇用していた事業主との関係が、次の(イ)～(ハ)のいずれにも該当していない場合は支給対象となります。詳しくは、労働局やハローワークにお問い合わせください。お問い合わせ先は、厚生労働省HPの「助成金のお問い合わせ先・申請先のご案内」(https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiwase.html)をご参照ください。 (イ) 両者が親会社と子会社、又はその逆の関係にあること(注:ある事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する他の事業主を「親会社」、当該ある事業主を「子会社」とする。) (ロ) 取締役会の構成員について、両者の代表取締役が同一人物であること又は取締役を兼務しているものがいずれかの取締役会の過半数を占めていること。 (ハ) その他、資本的・経済的・組織的関連性等からみて両者が独立性を認められないものであること。 |
| 03-02 | 今まで非正規労働者のみの雇用を行っており、新規学卒者等や期間の定めのない労働者を雇用したことがない事業所においても、対象となりますか。 | 対象となります。 |
| 03-03 | 「中途採用率拡大」及び「情報公表＋中途採用者数の拡大」は、企業Aが雇用保険適用事業所Bでの中途採用率拡大を達成したとして、過去に支給を受けたことがある場合、同じ企業Aにある雇用保険適用事業所Cからは申請できないのですか。 | 申請のあった雇用保険適用事業所単位で確認します。このため、本事例の場合、雇用保険適用事業所Cにおいて過去に支給歴がなければ、雇用保険適用事業所Cからの申請は可能です。 |
| 03-04 | 過去に「45歳以上初採用」を達成したとして、当該助成金の支給を受けた事業主であっても、改めて「中途採用率拡大」を実施する計画を提出する場合は助成金の対象となりますか。 | 対象となります。 ただし、それぞれの計画について中途採用計画に重複期間がある場合は、併給することはできません。 |
| 03-05 | 「45才以上初採用」及び「情報公表＋中途採用者数の拡大」における計画期間の下限は定められていますか。 | 定めていません。 |
| 03-06 | 計画期間終了日の2か月前に、中途採用率拡大の目標が達成できないと見込まれるような場合は、計画期間の延長はできませんか。 | 「中途採用率拡大」の計画期間の変更が可能な期間は、変更前の計画期間終了日の前日から起算して3か月前までであり、当該期間を経過後に計画を変更することはできません。 |