早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）FAQ

(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	過去に「中途採用率拡大」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「45歳以上の中途採用率拡大」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。
03-04	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。
03-05	労働者を解雇した場合は、助成対象になりますか。

(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。	新規学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はいえないため、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学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」(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.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、支給要件確認書(様式第3号)1⑥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、事業所に転勤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ます。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/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.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	過去に「中途採用率拡大」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「45歳以上の中途採用率拡大」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。	対象となりません。
03-04	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。	できません
03-05	労働者を解雇した場合は、助成対象になりますか。	中途採用計画に係る書類の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間(以下「基準期間」といいます。)に、当該事業所において雇用する雇用保険被保険者(雇用保険法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。)を事業主都合で解雇等(労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されるもの。)している場合には、助成対象になりません。 また、基準期間に、雇用保険法第23条第2項に規定する「特定受給資格者」となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aとされる離職理由により離職した者として受給資格の決定がなされたものの数が、対象労働者の出向開始日における雇用保険被保険者数に対して6%を超える場合(基準期間に、特定受給資格者として受給資格の決定を受けた者の数が、3人以下である場合を除く)は助成対象となりません。 なお、労働契約期間の満了による離職であっても、離職時の状況によっては解雇等とみなされる場合があります。当該期間に離職者がいる場合は、ご留意ください。詳細については、管轄のハローワークにお問い合わせください。