

再雇用者評価処遇コース

1 次の全ての要件に該当し、かつ2に該当する対象労働者を雇い入れた事業主が対象となります。

チェック項目(下線部については、以下の「解説」を参照してください。)	チェック欄
<p>① 次のいずれにも該当する再雇用制度を新たに労働協約または就業規則に規定した。</p> <p>(注) すでに同様の制度を規定している場合は対象になりませんが、助成金の趣旨に沿った内容に改正した場合は、改正日以後の再雇用について対象となります。</p>	
<p>ア 当該制度の対象となる退職理由として、妊娠、出産、育児及び介護のいずれも明記している。</p>	
<p>イ 退職者が、その退職の際または退職後に、退職理由と就業が可能となったときに退職した事業主や関連事業主の事業所に再び雇用されることを希望する旨の申出を登録し、事業主が記録するものである。</p>	
<p>ウ 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。</p>	
<p>エ 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年以上である。</p>	
<p>オ 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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>カ 対象者が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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	
<p>キ 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ものである。</p> <p>(注) 再雇用制度対象者の配置、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制度ではないことが必要です。</p>	

② 再雇用制度の施行後、2に該当する対象者を採用し、期間の定めのない雇用契約により継続して6か月以上雇用している。

(注) 有期契約労働者として採用した場合は、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することが必要です。

③ 次の全ての制度を労働協約または就業規則に規定している。

ア 育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業

イ 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

ウ 同法第2条第2号に規定する介護休業

エ 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

(注) この規定は支給申請日に施行されている育児・介護休業法の水準を満たしていることが必要です。

④ 次の不支給要件に該当しない。

ア 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

イ 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（※）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

（※）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）

ウ 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

(注) 上記ア～ウ以外にも労働関係法令違反がある場合などの不支給要件があります。

【下線部についての解説】

(1) 再雇用制度とは

育児・介護休業法第27条に基づく制度であり、妊娠、出産、育児または介護を理由とする退職者が、当該退職した事業所の事業主等に再び雇用されることについて特別に配慮する制度をいいます。助成金の対象となる再雇用制度は、P50の規定例を参考にしてください。

(2) 関連事業主とは

人事、雇用管理において申請事業主と密接な関係にあり、申請事業主が規定する再雇用制度の対象となる事業主をいいます。

申請事業主が労働協約または就業規則に規定する再雇用制度の対象となる関連事業主であることが当該再雇用制度の規定または事業主間の協定書等において明示されていることが必要です。

2 次の全ての要件に該当する労働者が対象となります。

チェック項目(下線部については、以下の「解説」を参照してください。)	チェック欄
① 申請事業主等の事業所を妊娠、出産、育児または介護のいずれかを理由として退職した者であり、再雇用制度により採用された。	
② 退職時または退職後に、 <u>退職理由と再雇用の希望を申し出たことが書面で確認できる。</u> (注) 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ります。	
③ 申請事業主等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。	
④ 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。	
⑤ <u>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。</u>	

⑥ 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、当該雇用契約において雇用保険被保険者として、6か月以上（1年以上）継続して雇用されている。

6か月以上の継続雇用：1回目の支給

1年以上の継続雇用：2回目の支給

(注) ただし、就労を予定していた日数に対し、実際に就労した日数（年次有給休暇、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、介護休業等法に基づき労働者が請求できる休業については就労した日に含む。）の割合が5割に満たない場合は、支給対象となりません。また、労働協約または就業規則に規定のある育児また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ません。

⑦ 次に該当する者ではない。

ア 退職後、再雇用に係る採用日の前日までに申請事業主等と雇用、請負、委任の関係にあった、または出向、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。

イ 退職後、再雇用に係る採用日の前日までに、申請事業主等と資本的・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 当該事業主と申請事業主等のいずれか一方の発行済株式数または出資の総額に占める他方の所有株式数または出資の割合が5割を超える。

b 代表者が同一また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。

ウ 申請事業主等の代表者または取締役の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。

エ 申請事業主等の事業所を退職する際、妊娠、出産、育児、介護及びこれらの事由に基づく法律上の休業または勤務制度の利用等を理由として、解雇された、または退職勧奨その他不利益な取り扱いを受けた。

【下線部についての解説】

（1）退職理由と再雇用の希望の書面による確認

対象労働者の申出書や事業主が作成した再雇用希望者登録簿など、書面で確認できることが必要です。ただし、助成金の対象となる再雇用制度の施行日（改正日）前の退職者については、参考様式1（P80参照）による申立書により確認します。

（2）再雇用制度に基づく、評価、処遇の確認

評価した要素、評価結果を申請書様式に記載してください。

再雇用制度に沿って、退職前の経験、能力、退職後から再雇用までの経験等を評価し、賃金、配置、役職等に反映させていることが必要です。

2 受給できる額

生産性要件を満たした場合は< >の額を支給

(1) 再雇用者1人目

継続雇用6か月後(1回目)

14.25万円<18万円>

(中小企業は19万円<24万円>)

継続雇用1年後(2回目)

1回目と同額

(2) 再雇用者2人目~5人目

継続雇用6か月後(1回目)

9.5万円<12万円>

(中小企業は14.25万円<18万円>)

継続雇用1年後(2回目)

1回目と同額

※ 期間の定めのない雇用契約締結後、上記の期間継続雇用が必要です。
2回目の申請は、1回目の支給と同一の労働者を対象とします。

3 受給の手続き

✓ 申請期限

継続雇用6か月後(1回目)の申請

再雇用後、期間の定めのない雇用契約締結日から6か月経過する日の翌日から2か月以内

継続雇用1年後(2回目)の申請

再雇用後、期間の定めのない雇用契約締結日から1年経過する日の翌日から2か月以内

✓ 申請先

申請事業主の本社等(人事労務管理の機能を有する部署が属する事業所)の所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

※郵送の場合は簡易書留で送付してください。

✓ 提出書類

次の全ての書類

1 継続雇用6か月経過後（1回目）

- ① 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）
- ② 労働協約または就業規則（※）及び関連する労使協定の写し
 - （ア）再雇用制度を規定していることが確認できる部分
 - （イ）育児休業制度、育児のための短時間勤務制度、介護休業制度及び介護のための所定労働時間の短縮等の措置を定めていること及び当該制度の施行日が確認できる部分
具体的には、本社等の労働協約または就業規則を添付すること。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また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（例：労働者代表の署名があるもの）を添付すること。
- ③ 支給対象労働者の退職理由及び退職時または退職後の再雇用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）
- ④ 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または労働条件通知書等労働条件が確認できる書類
- ⑤ 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か月の就労実績等が確認できる次の書類
 - （ア）支給対象労働者の所定労働日また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）
 - （イ）支給対象労働者の就労実績が確認できる書類（例：タイムカードまたは出勤簿）
 - （ウ）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：賃金台帳）
- ⑥ 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または就業規則、内部規則、事業主間の協定書等）
- ⑦ 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）

（以下は生産性要件の適用を希望する申請のみ必要）

- ⑧ 生産性要件算定シート（共通要領様式第2号）
- ⑨ 与信取引等に関する情報提供に係る承諾書（共通要領様式第3号）
（事業性評価の適用を希望する申請の場合のみ）
- ⑩ 算定の根拠となる証拠書類
例：損益計算書、総勘定元帳など

提出書類

2 継続雇用1年経過後（2回目）

- ① 1回目の支給対象となった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か月経過日の翌日から6か月間の就労実績等が確認できる次の書類
 - (ア) 支給対象労働者の所定労働日また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）
 - (イ) 支給対象労働者の就労実績が確認できる書類（例：タイムカードまたは出勤簿）
 - (ウ) 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：賃金台帳）
- ② 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）

（以下は生産性要件の適用を希望する申請のみ必要）

- ③ 生産性要件算定シート（共通要領様式第2号）
- ④ 与信取引等に関する情報提供に係る承諾書（共通要領様式第3号）
（事業性評価の適用を希望する申請の場合のみ）
- ⑤ 算定の根拠となる証拠書類
例：損益計算書、総勘定元帳など

再雇用制度規定例

株式会社〇〇再雇用制度規則

第1条 目的

この規則は、株式会社〇〇就業規則〇条に基づく再雇用制度について定める。

第2条 適用範囲

この規定は、株式会社〇〇及び次の関連企業を退職した者に適用する。

株式会社〇〇電算、株式会社〇〇物流、有限会社〇〇企画

再雇用者が退職した事業所が、再雇用制度の適用対象であることが明文で確認できることが必要です。

第3条 資格要件

次の各号のいずれにも該当する者であること

- 1 入社後1年以上在職したこと。
- 2 次のいずれかの理由により退職した者であること。
 - (1) 妊娠、出産
 - (2) 育児
 - (3) 介護
 - (4) 自己啓発（就学、資格取得等）
 - (5) 病気療養
 - (6) その他会社が認めた理由
- 3 退職時又は退職後に、再雇用を希望する旨を申し出た者

退職理由を問わない制度であっても、制度の対象となる退職理由に、「妊娠、出産」「育児」「介護」の全てが明記されていることが必要です。

第4条 手続き

- 1 退職時又は退職後に、退職理由及び再雇用を希望する旨を書面により人事担当部署に申し出ること。
- 2 会社は申出者のうち第3条の資格要件を満たす者を「再雇用希望者登録名簿」に記録し、登録証を交付する。
- 3 登録証を交付された者は、就労が可能となった場合、人事担当部署に採用希望時期を申し出ること。

退職理由と再雇用を希望することを会社が把握し、記録する制度になっていることが必要です。

第5条 採用

- 1 中途採用を行う場合は、再雇用制度登録者に対して優先的に募集を行うこととする。
- 2 再雇用制度登録者から応募があった場合は、本人の経験、能力等を勘案し、優先的に採用するよう努める。

第6条 再雇用時の処遇・賃金

再雇用時の処遇は、退職前の勤続年数、資格等級等及び退職から再雇用時までの就労経験、能力開発の実績等を評価して決定することとし、原則として退職時の勤務地、社員区分、職種、資格等級を維持するよう努める。ただし、本人の希望、事業所の業務・人員の状況等を踏まえ決定する。

「退職前」と「退職から再雇用時まで」の経験、能力開発の実績等を評価、考慮して処遇、賃金等を決定する旨の記載が必要です。

第7条 再雇用後の配置・昇進・昇給等

再雇用後の配置・昇進・昇給等については、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し、同一の社員区分・職種、同程度の経験・能力の社員と異なる取り扱いは行わないこととする。

・再雇用者について、同程度の経験、能力等の者と比較して、合理的な理由なく低い処遇、賃金等を適用しない制度となっていることが必要です。
・再雇用者について、異なる取り扱いを行わないのであれば当該規定はなくても差し支えありません。

第8条 再雇用者への教育訓練

会社は、再雇用者の退職後の期間、経験を踏まえ、個別に必要な教育訓練を実施するよう努める。

附則

この規則は、平成〇年〇月〇日から適用する。

以下の規定は必須ではありませんが、規定する場合は以下に留意してください。

第3条 資格要件

- 1
- 2
- 3
- 4 離職期間が10年以内である者であること。
- 5 再雇用時の年齢が〇歳以下であること。

・離職期間を制限する場合は、3年以上で設定することが必要です。

・再雇用の対象年齢について、定年を下回る制限を設けていないことが必要です。

両立支援等助成金(再雇用者評価処遇コース)支給申請書

両立支援等助成金(再雇用者評価処遇コース)の支給を受けたいので、次のとおり申請します。
 なお、下記に記載した事項については事実と相違ありません。

平成 29 年 11 月 30 日

東京

労働局長 殿

この申請書を提出する
年月日を記載してください。

申請事業主の所在地を管轄
する労働局名を記載してく
ださい。

申請事業主
又は代理人

所在地

〒 100-0000

千代田区 1-0-0

名称

株式会社両立物産

氏名

両立 伸次郎



代理人が申請する場合は、上欄に代理人の記名押印等を、下欄に両立支援等助成金(再雇用者評価処遇コース)の支給申請に係る事業主の住所、名称及び氏名の記入(押印不要)を、社会保険労務士法施行規則第16条第2項に規定する提出代行者又は同令第16条の3に規定する事務代理者たる社会保険労務士が申請する場合は、上欄に事業主の記名押印等を、下欄に社会保険労務士の記名押印等をしてください。

申請事業主
又は
社会保険労務士
(提出代行者・
事務代理者)

所在地

〒 200-0000

東村山市 2-0-0

名称

ニコニコ社会保険労務士事務所

氏名

社会保険労務士 申請 進



本パンフレットP3にはあては
まる労働者の数を記載してく
ださい。

①雇用保険適用事業所番号	1234-5678901-2	②労働保険番号	日本標準産業分類に従った主な産業を記載してください。	123456-789
③申請月の初日において 常時雇用する労働者の数	110 人	④主たる事業	卸売・小売業	
⑤資本の額若しくは 出資の総額	2000 万円	⑥雇用保険適用 事業所総数	3 か所	(うち他都道府県に 存在する事業所数) 2 か所
⑦再雇用制度	制度施行(改正)年月日	平成 29 年 4 月 24 日		
1 申請事業主 再雇用制度の内容 ※該当する項目の右欄に○ を記入してください。a及びbの いずれにも該当することが必 要です。	ア 対象となる退職理由に妊娠・出産・育児・介護が全て明記されている	<input type="radio"/>		
	イ 退職理由と再雇用の希望申出を登録する制度となっている	<input type="radio"/>		
	ウ 次のa、bそれぞれについて、いずれもの措置を講じていることが明文化されている	<input type="radio"/>		
	a 処遇	ア～ウについては、該当する場合、○を記入してください。してください。全ての項目に該当することが必要です。		
	退職前の勤務実績を評価して処遇を決定	<input type="radio"/>		
	退職後の就業経験、能力開発の実績を評価して処遇を決定	<input type="radio"/>		
	b 再雇用後の配置、昇進、昇給等			
同等の職務、経験の労働者より合理的な理由なく低くなるものではない	<input type="radio"/>			
対象者の年齢制限の有無	無 <input checked="" type="radio"/> 有 (定年 ・ その他(歳以下))			
離職期間の制限の有無	無 <input checked="" type="radio"/> 有 (10 年以下)			
⑧生産性要件を満たした場合の支給額の適用の希望の有無	希望する <input checked="" type="radio"/> 希望しない			

「有」の場合は、定年年齢以上であることが必要です。

「有」の場合は、3年以上であることが必要です。

2 支給申請に係る労働者	①労働者氏名(フリガナ)	○川 ○子(マルカワ マルコ)		申請回数	1回目・2回目
	②雇用保険被保険者番号	1111-222222-1	③再雇用時において雇用保険の被保険者となった年月日	平成 29 年 5 月 1 日	
	④再雇用した事業所	株式会社両立物産 宇都宮支店	雇用保険適用事業所番号	1234-5678901-5	
	⑤再雇用に係る採用年月日	平成 29 年 5 月 1 日	期間の定めのない雇用契約日	平成 29 年 5 月 1 日	
	⑥再雇用後の評価	a 評価した要素 経験・能力 資格・その他 (具体的内容) ・退職前の6年間の営業事務職の経験、人事評価 ・資格(中国語検定準1級)		b 評価結果 基本給・諸手当 配置・役職 その他 (具体的内容) ・退職前の業務経験を評価し、営業グループ サブリーダーに登用 ・役職手当を支給	
3 記載担当者	※再雇用制度を適用し、 a 評価した要素(経験、能力、資格等) b 評価結果(基本給、諸手当、配置、役職等)の該当項目に○を付け、その内容を具体的に記載してください。 退職前・退職から再雇用までの経験、能力等を評価結果に反映させていることが必要です。				
	⑦退職した事業所	株式会社両立物産 前橋支店	雇用保険適用期間	1年以上であることが必要です。 678901-3	
	⑧⑦における採用年月日(被保険者資格取得日)	昭和 平成 19 年 4 月 1 日	⑨退職理由	妊娠・出産・育児・介護	
	⑩退職年月日(被保険者資格喪失日)	昭和 平成 25 年 9 月 30 日	⑪在職期間(⑧～⑩の期間)	6 年 5 月	
	⑫本人確認欄	上記①から⑩については、記載のとおりです。		連絡先電話番号	
3 記載担当者	役職	総務課長	氏名	○藤 ○恵	
	作成年月日	平成29年11月27日		連絡先電話番号	03-1234-0000
社会保険労務士記載欄	提出代行・事務代理者の表示	提出代行・事務代理			
	4 振込先	次世代 銀行 本店	フリガナ	カブシキガイシャ リョウリツツツサン	
※処理欄	口座名義	株式会社 両立物産			
	口座の種類	普通・当座	口座番号	1234567	
※処理欄	受理年月日	平成 年 月 日	受理番号		
	支給決定	決定年月日	平成 年 月 日	決定番号	
	決定金額合計	円		備考	
	局長	部(室)長	担当		

※審査結果 支給(人目)・不支給

(記入例)

(再) 参考様式 1

再雇用に係る申立書

両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）の申請に係る対象労働者の退職理由、再雇用希望等については次のとおりです。

(フリガナ) 対象労働者氏名	(マルカワ マルコ) ○川 ○子
生 年 月 日	昭和○年○月○日
退職した事業所	株式会社両立物産 前橋支店
退 職 年 月 日	昭和・平成 25年9月30日
退 職 理 由 (対象家族の状況等)	出産、育児（第二子のお産、育児のため）
再 雇 用 希 望 申 出 年 月 日	平成29年 4月 5日 申出

上記事実と相違ありません。

平成29年11月20日

申請事業主代表者名

株式会社両立物産

代表取締役 両立 伸次郎



対象労働者氏名

○川 ○子



(※必ず労働者本人が署名・押印してください。)