

## 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）FAQ

### (01) 支給対象者の要件

01-01	雇い入れた労働者が直近の離職の際に再就職援助計画等の対象労働者であることは、どのように確認すればよいでしょうか。
01-02	再就職援助計画対象者が離職前に既に再就職先が決まっている場合であっても、対象となりますか。
01-03	再就職援助計画対象労働者が離職前賃金額の更新を希望した場合どうしたらよいですか。
01-04	雇用保険の特定受給資格者も、支給の対象となりますか。
01-05	雇い入れた労働者が直近の離職の際に雇用保険の特定受給資格者であることは、どのように確認すればよいでしょうか。

### (02) 支給対象措置の要件

02-01	対象者の雇入れ経路について、ハローワークの紹介、職業紹介事業者による紹介である必要はありますか。
02-02	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、期間の定めがある有期雇用で契約更新が見込まれる場合でも支給対象とならないのでしょうか。
02-03	雇用契約上では期間の定めはありませんが、1年後に定年制が適用される者が雇い入れました。この場合、支給対象となりますか。
02-04	対象者を雇い入れるにあたって、賃金を上昇させる必要がありますか。
02-05	対象者の賃金が時給や日給、出来高払い等の場合には、毎月決まって支払われる賃金はどのように算出されますか。

### (03) 支給対象事業主の要件

03-01	申請事業主と再就職先がグループ会社である場合は対象となりますか。
03-02	A事業主の雇用する再就職援助計画対象者等が(A事業主から)B事業主の事業所に移籍した場合、対象となりますか。
03-03	民事再生法の適用を受けたA事業所が、別の事業主であるB事業所に事業譲渡を行い、再就職援助計画の認定を受けたA事業所の離職者がB事業所に再就職した場合は対象となりますか。
03-04	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	回答
01-01	雇い入れた労働者が直近の離職の際に再就職援助計画または求職活動支援書の対象労働者であることは、どのように確認すればよいでしょうか。	本人が所持している再就職援助計画対象労働者証明書または求職活動支援書を用いて確認することができます。なお、再就職援助計画対象労働者証明書を紛失した場合は、当該証明書を交付した公共職業安定所に、対象労働者本人又は当該再就職援助計画の認定を受けた事業主が再交付を求めることができます。
01-02	再就職援助計画対象者が離職前に既に再就職先が決まっている場合であっても、対象となりますか。	離職前に再就職先が決まっている再就職援助計画対象者等が、当該再就職先に再就職した場合であっても支給対象となることがあります。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」( <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html</a> )をご参照ください。
01-03	再就職援助計画対象労働者が離職前賃金額の更新を希望した場合どうしたらよいですか。	対象労働者が直接最寄りのハローワークに来所するか、対象労働者の来所が困難な場合は再就職先事業主が委任状及び再就職援助計画対象労働者証明書を事業所管轄のハローワークに提出することで更新の手続きが可能です。 ※委任状の様式は任意です。事業主が手続きをする場合は委任状が必ず必要になります。 ※事業の廃止等により、離職前の事業主に連絡が取れず賃金額を更新できない場合もあります。
01-04	雇用保険の特定受給資格者も、支給の対象となりますか。	令和6年4月1日以降に離職後、雇用保険の特定受給資格者の方を早期に雇い入れる等の要件を満たした場合は対象となります。
01-05	雇い入れた労働者が直近の離職の際に雇用保険の特定受給資格者であることは、どのように確認すればよいでしょうか。	本人が所持している雇用保険の受給資格者証を用いて確認することができます。なお、受給資格者証を紛失した場合は、最寄りの公共職業安定所の窓口またはe-Govポータルサイト( <a href="https://www.e-gov.go.jp">https://www.e-gov.go.jp</a> )で再交付の申請ができます。

(02) 支給対象措置の要件

設問番号	設問	回答
02-01	対象者の雇入れ経路について、ハローワークの紹介、職業紹介事業者による紹介である必要はありますか。	雇入れ経路は要件としていません。
02-02	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、期間の定めがある有期雇用で契約更新が見込まれる場合でも支給対象とならないのでしょうか。	期間の定めがある場合は、雇入れの際に契約更新が見込まれる場合であっても、支給対象となりません。また、有期雇用契約から期間の定めのない雇用契約に切り換えた場合及び紹介予定派遣後に雇い入れた場合も支給対象とはなりません。
02-03	雇用契約上では期間の定めはありませんが、1年後に定年制が適用される方を雇い入れました。この場合、支給対象となりますか。	期間の定めのない労働者雇い入れた場合は支給対象となります。
02-04	対象者を雇い入れるにあたって、賃金を上昇させる必要がありますか。	必要です。 雇入れ後6か月間の各月の毎月決まって支払われる賃金と雇入れ前の毎月決まって支払われる賃金を比較して、いずれも5%以上上昇していることが要件となります。 なお、試用期間中の毎月決まって支払われる賃金が低く設定されている場合は、試用期間後の労働条件による毎月決まって支払われる賃金と比較することができます。
02-05	対象者の賃金が時給や日給、出来高払い等の場合には、毎月決まって支払われる賃金はどのように算出されますか。	対象者の賃金が時給や日給、出来高払い等の場合には、原則として、実際に支払われた賃金で比較することになります。ただし、雇入れ後に初めて到来する賃金支払日の労働日数が著しく少ない等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じた額で比較することになります。 なお、この「所定労働日数」について、該当月における雇用契約書や就業規則上で定められた所定労働日数をいいますが、小の月(2月)等で労働日数が少なく、比較を行うことが適切でない場合、月平均所定労働日数(年間の所定労働日数を12ヶ月で割って算出した1か月当たりの平均の所定労働日数)を用いることも可能です。

(03) 支給対象事業主の要件

設問番号	設問	回答
03-01	申請事業主と再就職先がグループ会社である場合は対象となりますか。	申請事業主と再就職先がグループ会社であっても、支給対象者の雇入れ日から起算してその日以前1年間において、直前に支給対象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」( <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/toiawase2.html</a> )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	A事業主の雇用する再就職援助計画対象者等が(A事業主から)B事業主の事業所に移籍した場合、対象となりますか。	移籍の場合であっても、資本的、経済的、組織的関連性等からみて独立性が認められる場合は対象となります。独立性の判断については雇入れ支援コースのFAQ設問番号03-01をご参照ください。
03-03	民事再生法の適用を受けたA事業所が、別の事業主であるB事業所に事業譲渡を行い、再就職援助計画の認定を受けたA事業所の離職者がB事業所に再就職した場合は対象となりますか。	事業譲渡の場合であっても、資本的、経済的、組織的関連性等からみて独立性が認められる場合は対象となります。独立性の判断については雇入れ支援コースのFAQ設問番号03-01をご参照ください。
03-04	労働者を解雇した場合は、助成対象になりますか。	労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過した日までの間(以下「早期雇入れ支援基準期間」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勤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。)している場合は助成対象となりません。 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。 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、ご注意ください。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。