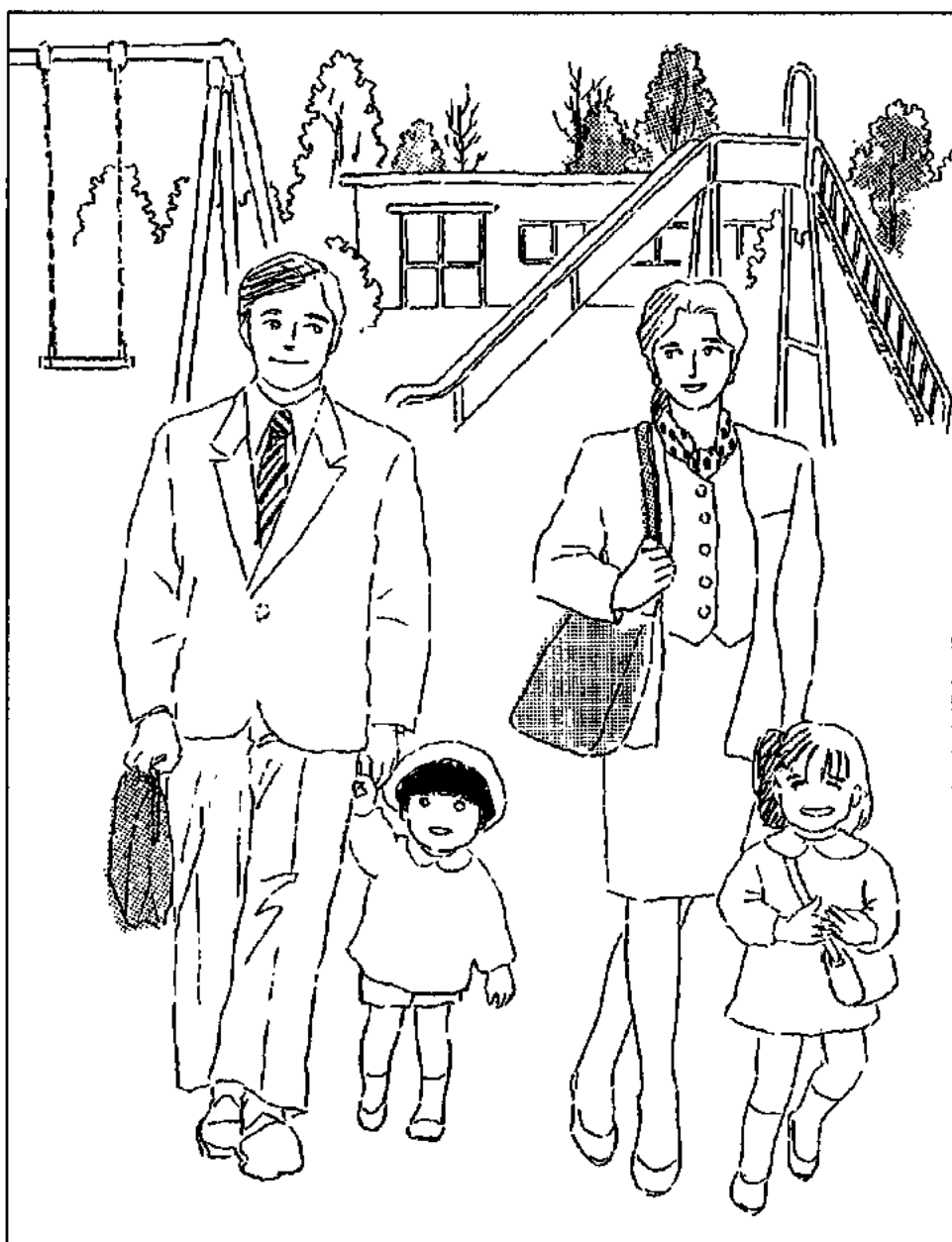


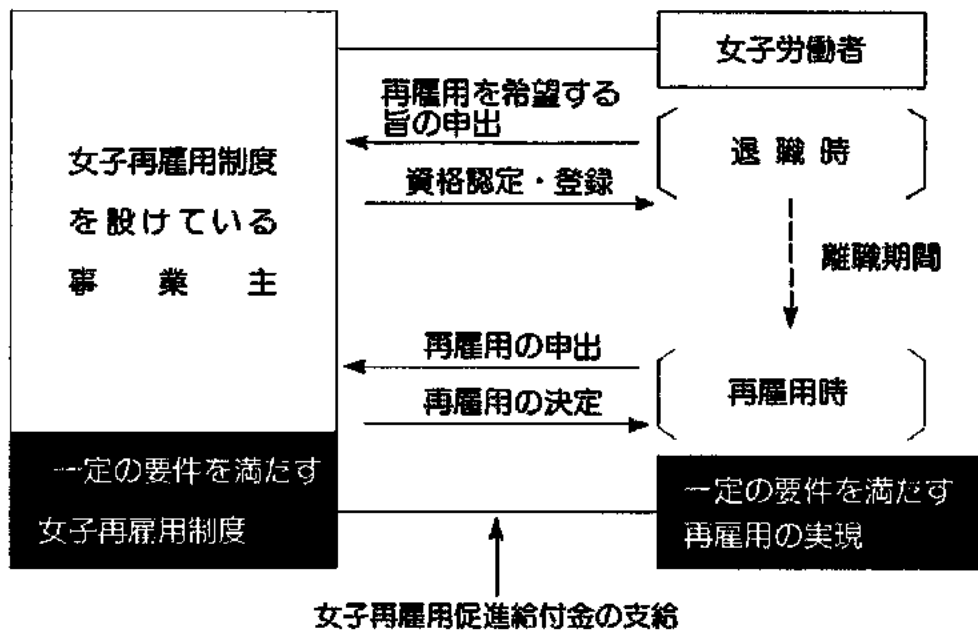
# 女子再雇用制度のおすすめ

(平成2年度版)



労働省婦人局

## 女子再雇用制度のしくみ



## 女子再雇用制度とはどのような制度でしょうか。

妊娠、出産、育児の理由により、自社を退職した女性を一定の離職期間を経た後、再雇用する制度であって、男女雇用機会均等法第25条に規定する「再雇用特別措置その他これに準ずる措置」をいいます。

これにより、女子労働者は、出産期から子供の乳幼児期に至る比較的長期間育児に専念し、育児が一段落した後、新しい意欲をもって職場に復帰することが容易になります。

## 女子再雇用制度にはどのような利点がありますか。

### ○企業にとっては、

自社で養成した経験・技能をもつ労働者の確保に、  
豊かな生活経験を活用できる人材の確保に、  
企業のイメージアップと在籍女子労働者の意欲向上に、役立ちます。

### ○女子労働者にとっては、

仕事と育児の調和を考えた職業生活設計の樹立に、  
過去のキャリアに対する評価と労働条件の維持に、  
乳幼児期の子供とのスキンシップを深めるのに、役立ちます。

### ○社会、家庭にとっては、

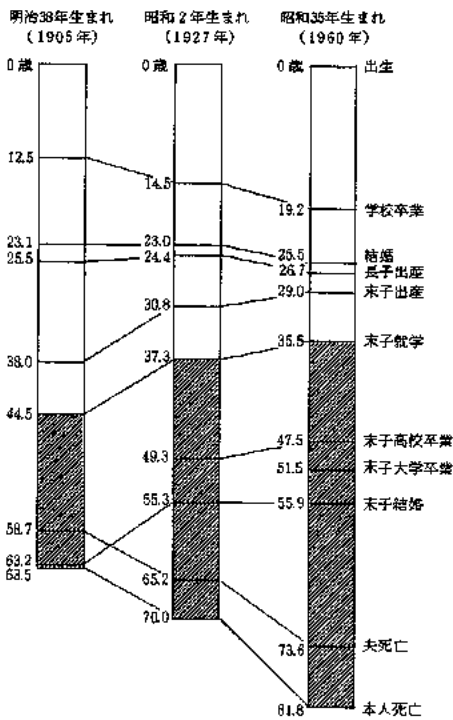
次代を担う子供たちの健やかな育成に、  
労働者家族の家庭機能の充実に、役立ちます。

# なぜ女子再雇用制度が必要とされているのですか。

○ ライフサイクルの変化等により、女性にとっても生涯に占める職業生活の意義はますます大きくなっていますが、この女性の就業に大きな影響を与えるものの一つに、出産、育児があります。

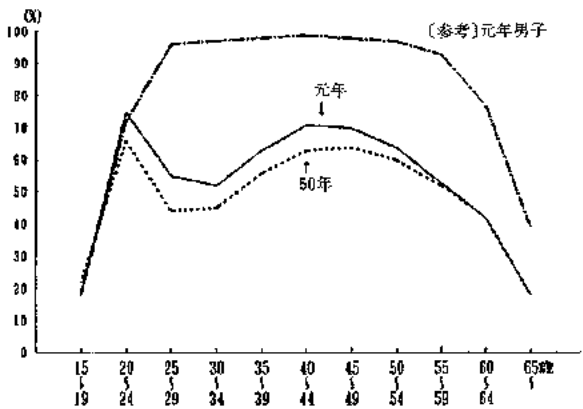
このため、出産、育児期にいったん退職し、育児が一段落した後、再び就職を希望する女性が多くなっています。

## 女性のライフ・サイクルの変化



資料出所：厚生省「人口動態統計」、「簡易生命表」、「出産力調査」  
文部省「学校基本調査」

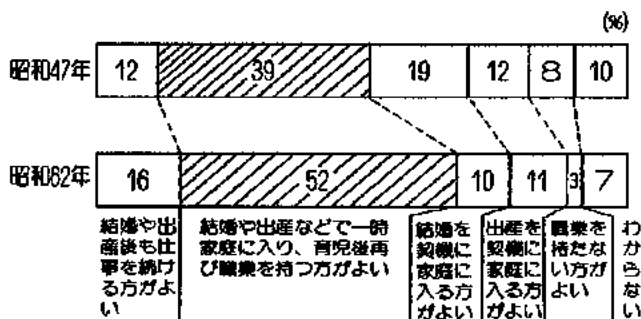
## 年齢階級別女子労働力率



資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

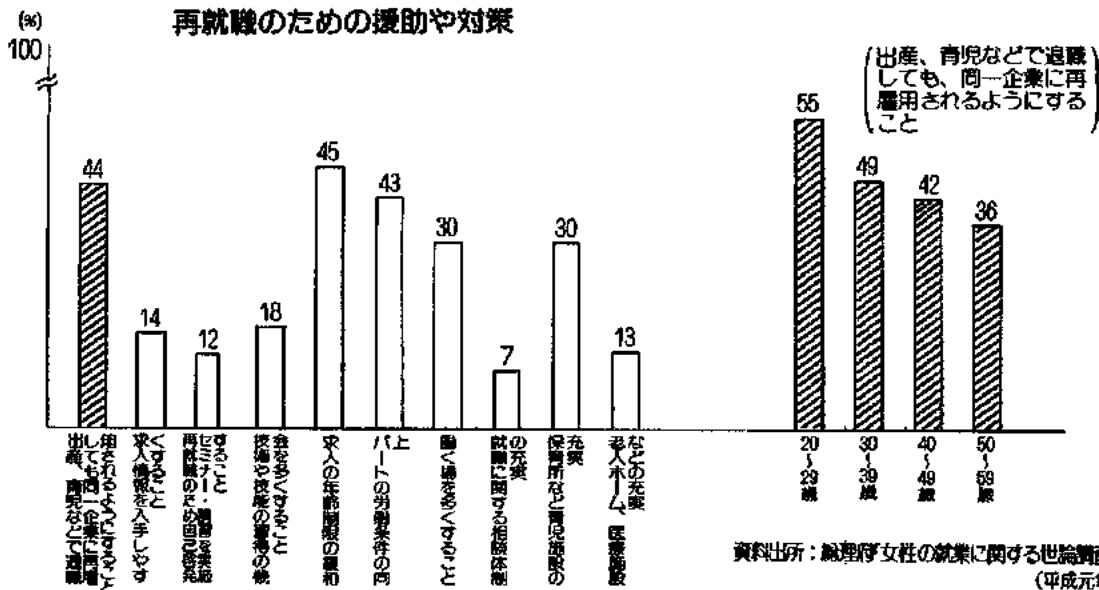
- 女性が仕事を通して培った専門的知識・技能や職務経験をいかせる再就職は、  
難しい状況にあり、そのために必要な援助や対策の一つとして、女子再雇用制度  
の普及が強く求められています。

### 女性の職業に対する考え方



資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」

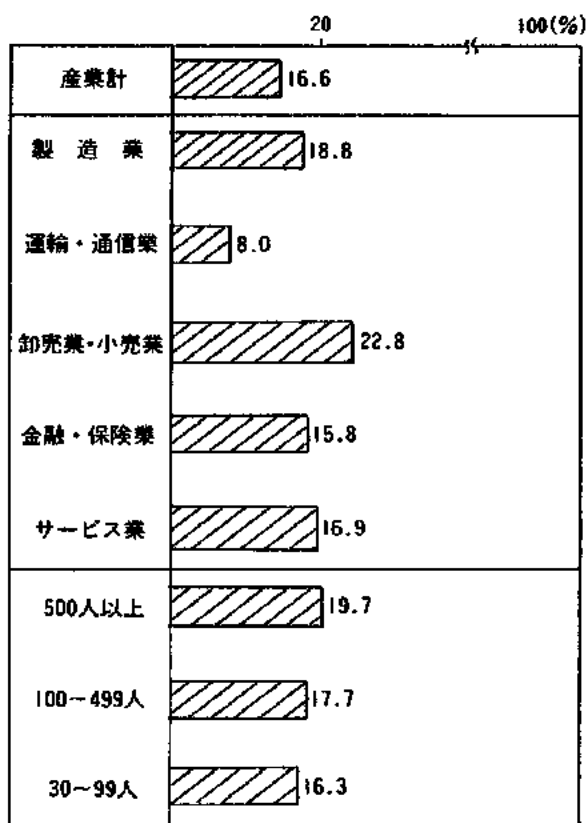
### 再就職のための援助や対策



# 女子再雇用制度の実施状況はどうでしょうか。

女子再雇用制度は徐々に普及しており、特に、妊娠、出産、育児の理由により退職した女性を再雇用する制度は、16.6%の事業所で実施されています。

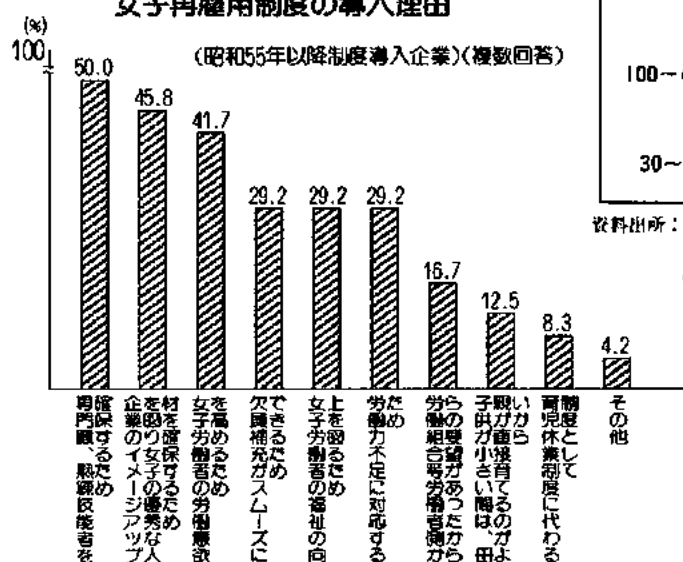
女子再雇用制度実施事業所の割合



資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査—母性保護等実施状況調査—」（昭和63年）  
（産業別は主要産業を掲げた。但し、計には全産業が含まれている。）

女子再雇用制度の導入理由

(昭和55年以降制度導入企業)(複数回答)



資料出所：労働省「女子再雇用制度実施調査」（昭和57年）

## 女子再雇用制度の普及について

- 近年のサービス経済化の進展に伴い、女性を多数雇用し、そのライフサイクルに応じた活用を図ろうとする目的から、百貨店、チェーンストア等、流通業を中心に女子再雇用制度の導入が進んでいます。
- 男女雇用機会均等法（61年4月施行）においては、事業主に再雇用特別措置等の実施努力義務を課すとともに、その普及について国の指導、援助義務が規定されています。
- 労働省では、再雇用特別措置の普及のために、61年4月から一定の要件を満たす女子再雇用制度により女子を再雇用した事業主に対し「女子再雇用促進給付金」を支給しています。

### **男女雇用機会均等法第25条(再雇用特別措置の普及等)**

第25条 事業主は、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子について、必要に応じ、再雇用特別措置（当該女子であつて、その退職の際に、その就業が可能となつたときに当該退職に係る事業の事業主に再び雇用されることの希望を有する旨の申出をしていたものについて、当該事業主が、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う。）その他これに準ずる措置を実施するように努めなければならない。

2 国は、事業主に対して、前項の再雇用特別措置の普及を促進するため、必要な助言、指導その他の援助を行うように努めるものとする。

# 女子再雇用促進給付金

## 受給できる事業主

◆ 次の各号のすべてに該当する事業主です。

1. 次の(1)から(8)のすべてに該当する再雇用制度を設けている事業主であること。

(1) 労働協約又は就業規則に定められていること。

(2) 退職理由として妊娠、出産、育児が含まれていること。

(3) 次の各号の一又は二以上に該当する特別の配慮をする措置がとられていること。

イ 労働者を募集する場合は、一般公募に優先して制度対象者から募集する。

ロ 応募者の中に制度対象者がある場合には、その者を優先して採用する。

ハ 制度対象者を再雇用する場合には、次のような処遇上の配慮を行う。

(イ) 退職時と同一の身分及び勤務形態で再雇用する場合は、退職時の賃金・資格上の格付を考慮する。

(ロ) 退職時と異なる身分又は勤務形態で再雇用する場合は、退職時の経験、勤務年数等を勘案した賃金の格付を行う。

(4) 制度の適用を希望する女子労働者から退職の際にその旨申出を得ておくこと。

(5) 退職から再雇用までの最長離職期間を定める場合には、その期間は3年以上とすること。

(6) 再雇用時の年齢に制限を設ける場合には、その年齢は40歳以上とすること。

(7) 当該制度の対象者の範囲が身分、職種等により著しく限定されていないこと。

(8) 再雇用時の身分、勤務形態については、退職時と同一のものを含んでいること。

2. 当年1年間に次のすべてに該当する女子を再雇用し、当年12月末現在で雇用保険の被保険者（短時間労働被保険者（1週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べ短く、かつ、労働大臣の定める時間数（33時間）未満である被保険者）を除く。）として雇用している事業主であること。

- (1) 妊娠、出産又は育児を理由として退職した者。
- (2) 退職の際に、再び雇用されることを希望する旨の申出をしていた者。
- (3) 当該退職の日まで雇用保険の被保険者として1年以上継続して当該事業主に雇用されていた者。
- (4) 当該退職に係る失業給付について受給期間延長の申出を行い、かつ、その就業が可能となった際に当該事業主に対して再雇用の申出を行った者。

なお、再雇用の申出は、当該退職に係る失業給付を受給する前に行うこと。

ただし、昭和62年5月21日前において、当該退職に係る失業給付について受給期間延長の申出を行わなかった女子で、失業給付を受給していない場合は、その就業が可能となった際に当該事業主に対して再雇用の申出を行った者。

- (5) 離職期間が当該退職の日の翌日から起算して1年以上6年未満の者。

3. 最初の支給対象者が再雇用された日以後、3年以内に雇用された者を有する事業主であること（同一企業でも事業所毎に3年間の再雇用者数に応じて支給されます）。

### 受給できる額

|      |              |                 |
|------|--------------|-----------------|
| 中小企業 | <b>30</b> 万円 | (再雇用者<br>1人当たり) |
| 大企業  | <b>20</b> 万円 |                 |

## 受給の手続

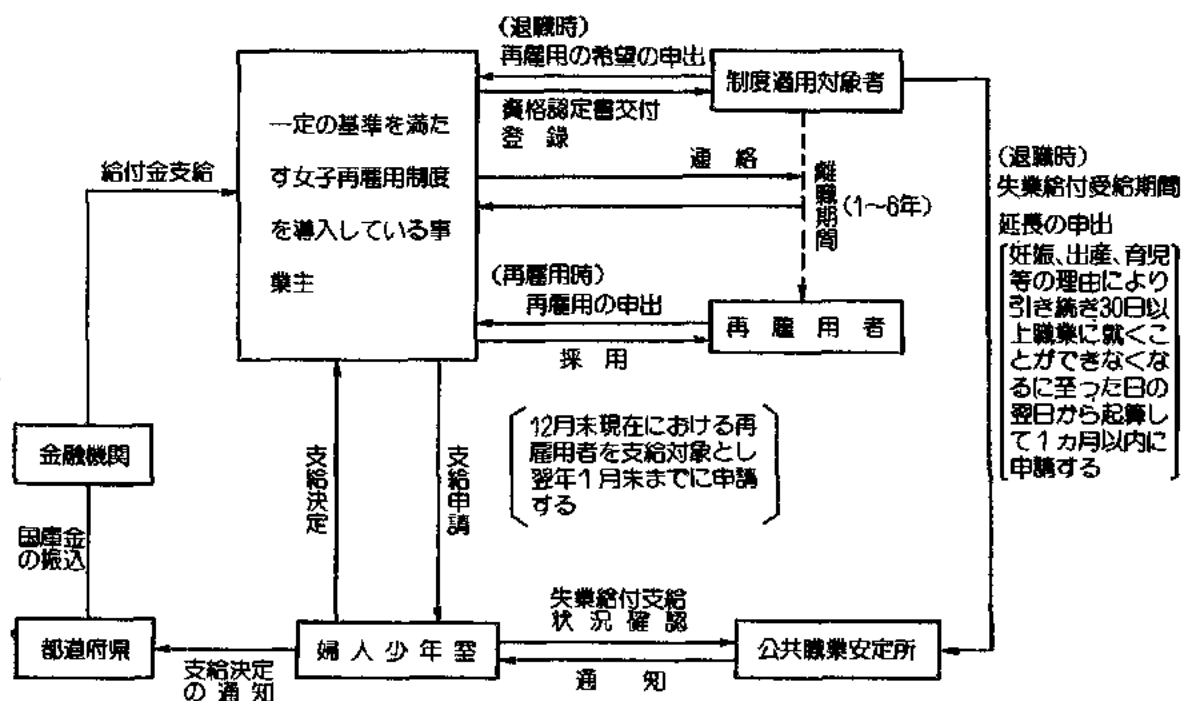
当年12月末日現在において在職する再雇用者について、翌年1月末日までに女子再雇用促進給付金支給申請書に次の書類を添付のうえ、当該事業所の所在地を管轄する婦人少年室に提出してください。

- (1) 当該再雇用特別措置に関する制度を定めた労働協約又は就業規則(写)
- (2) 再雇用者名簿
- (3) 当該再雇用者に係る退職時及び再雇用時における賃金台帳(写)
- (4) 当該再雇用者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)
- (5) 退職時の申出、退職理由が明らかになる書類(写)
- (6) 当該退職に係る失業給付の受給期間延長通知書又は雇用保険受給資格者証(写)等受給期間延長の申出を行ったことが明らかになる書類
- (7) 再雇用資格のある者が、その就業が可能となった際に当該退職に係る失業給付を受給する前に当該事業主に対して再雇用の申出を行ったことが明らかになる書類及び当該申出に対し、再雇用しなかった場合は、そのことが明らかになる書類(写)

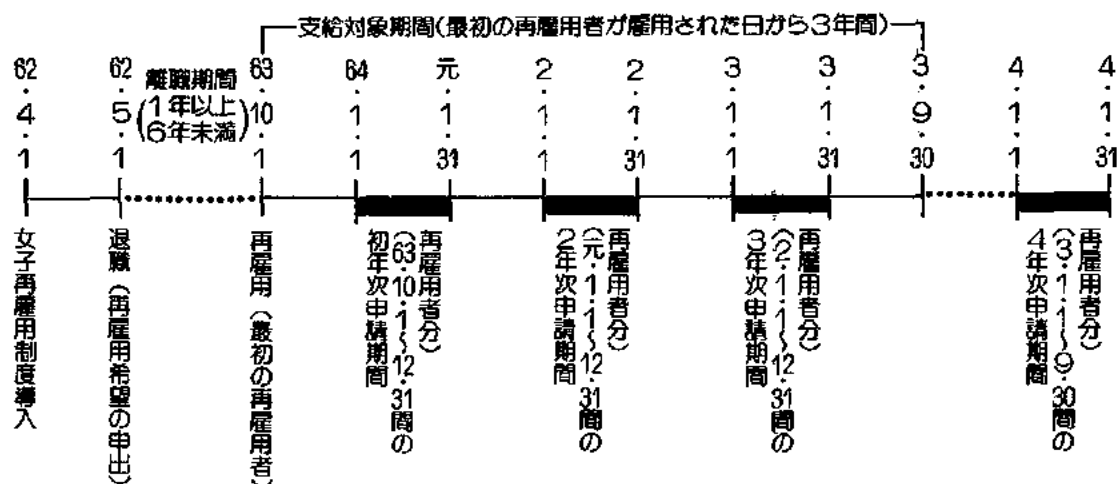
ただし、昭和62年5月21日前において、当該退職に係る失業給付について受給期間延長の申出を行わなかった女子で、失業給付を受給していないものは、(6)及び(7)に代えて、その就業が可能となった際に当該事業主に対して再雇用の申出を行ったことが明らかになる書類

(女子再雇用促進給付金支給申請書等の用紙は、最寄りの婦人少年室に備え付けてあります。)

## 女子再雇用促進給付金のしくみ



## 支給申請時期（例）



# 女子再雇用制度の望ましいあり方

——女子再雇用制度の実施に当たっては、次の点に留意して制度を定め、  
運用することが望まれます——

## ▶実施根拠◀

労働協約や就業規則により、退職から再雇用までの取扱いを定め、従業員に周知することが大切です。

## ▶対象者の範囲◀

女子再雇用制度は、育児期等における中断はあっても、職業を継続しようとする女子労働者を対象とするものです。したがって、再雇用後の勤務形態は原則として、フルタイムの常用労働者となりますが、パートタイム勤務を望む者には、本人の希望により選択できる制度としておくことも有効です。

（なお、パートタイム勤務の場合、短時間労働被保険者（一週間の所定労働時間が、同一の適用事業に雇用される通常の労働者に比べ短い33時間未満の被保険者）は、給付金の支給対象にはなりません。）

## ▶退職時及び再雇用時の資格要件◀

### 退職時の要件

- イ 退職理由……「妊娠、出産、育児」の三理由を掲げることが必要です。  
女子労働者の実情に応じ、上記三理由の他「夫の転勤」「家族の看病」等の理由を含むことはさしつかえありません。
- 勤続年数等…退職前のキャリア(技能経験)の要件については、企業の実情に応じて定めることが大切です。
- ハ 申 出………制度の有効な実施のためには、制度の適用を希望する旨の本人からの申出が不可欠です。申出は文書によることが適切です。

## 再雇用時の要件

イ 離職期間……離職期間は、「女子労働者の能力、経験の維持」と「育児期間の確保」の観点から、女子労働者と企業の実情に即した現実的なものとなるよう検討し、設定することが大切です。

最長離職期間を定める場合には、3年以上とすることが必要です。

□ 年 齢……個人差があるので、年齢制限はできる限り避けることが望ましく、定める場合は、40歳以上とすることが必要です。

## ▶退職時及び離職期間中の措置◀

退職時には、制度適用対象者に「資格認定書」等の交付や登録をしておくことが、運用上の重要なキイポイントです。

離職期間中は、制度適用対象者と企業とのつながりを密接に保つことが大切です。

## ▶募集 採用に当たっての配慮◀

募集 採用に当たって、次のような配慮をすることが必要です。

イ 労働者の募集をする場合には、一般公募に優先して、制度適用対象者から募集する。

□ 応募者の中に制度適用対象者がいる場合には、その者を他の応募者に優先して採用する。

## ▶賃金格付等 労働条件面の配慮◀

再雇用に当たっては、制度適用対象者のキャリアを合理的に評価し、賃金格付等の労働条件面に反映させるよう配慮することが求められます。

実施事例においても、退職時の賃金格付の資格等級が確保されるものや、退職時の経験、勤続年数等が考慮されるものが多くなっています。

## 女子再雇用規定（例）

### （目的）

第 1 条 この規定は、就業規則第〇条に基づき、妊娠、出産及び育児の理由により退職した女子を再雇用する場合の取扱いを定めるものである。

### （制度対象者）

第 2 条 制度対象者は、その退職時に第3条の規定に該当する正規従業員で、将来就職が可能となった時に、再雇用を希望する旨、書面により申し出た者とする。

### （退職時の資格要件）

第 3 条 退職時に次の各号を満たしていることを要する。

- 1 退職理由は、妊娠、出産及び育児とする。
- 2 勤続年数は3年以上とする。

### （退職時の手続）

第 4 条 女子従業員が退職時に再雇用を希望する旨の申出を行った場合、会社は制度適用対象者として要件を満たすか否かを認定し、その結果を当該女子従業員に通知するとともに、制度適用対象者として認定された者には「再雇用資格認定書」を交付し、人事担当部課において登録することとする。

### （再雇用時の資格要件）

第 5 条 再雇用時に次の各号を満たしていることを要する。

- 1 離職期間は、6年以内とする。
- 2 再雇用時の年齢は、45歳以下とする。

### （再雇用時の手続）

第 6 条 再雇用を希望する制度適用対象者は、人事担当部へ「再雇用資格認定書」を提出し、再雇用の申込を行うこととする。

#### （再雇用の決定）

第 7 条 制度適用対象者から再雇用の申込があつた場合は、人事担当部で面接の上、再雇用を行うこととする。なお、申込を受けた時点で採用予定がない場合は、採用二一ズが生じた時に、会社から一般公募に先だつて本人あてに連絡することとする。

#### （再雇用の処遇）

第 8 条 再雇用時の能力、退職時の資格等級を勘案して設定することとする。原則として次の各号に掲げるとおりとする。

- 1 勤務形態は、正規従業員とするが、なお本人の希望を勘案の上、決定することとする。
- 2 退職前の技能、経験等をいかせる職種、職場への配置を行うこととする。
- 3 賃金資格の等級は、退職前の水準を確保するものとする。

#### （再雇用後の労働条件）

第 9 条 昇進昇格等労働条件は、就業規則の各規定を適用することとし、その際の勤続年数の取扱は次の各号に掲げるとおりとする。

- 1 試用期間は1カ月とする。
- 2 年次有給休暇の算定の基礎となる勤続年数は、退職前の期間を合算する。
- 3 退職金の算定の基礎となる期間は、再雇用後の期間とする。

#### （自己啓発の奨励）

第 10 条 制度適用対象者は、再雇用に備えて、離職期間中においても能力の維持向上のため、各種の教育訓練機会を活用し、自己啓発に努めるものとする。

付則 本規程は、 年 月 日により施行する。

# 女子再雇用制度

| 就業規則等に明記する事項 |                | Aタイプ                             | Bタイプ                   |
|--------------|----------------|----------------------------------|------------------------|
| 退職時の資格要件     | 退職理由           | 出産、育児、夫の転勤、家族の看病等やむを得ない家庭事情      | 妊娠、出産、育児               |
|              | 勤続年数           | 3年以上                             | 5年以上                   |
|              | 身分             | 正社員                              | 正規従業員                  |
|              | 再雇用の希望を有する旨の申出 | 「資格認定書」の交付を申し出る                  | 制度適用対象者として登録を申請する      |
| 資格認定及び登録     |                | 人事担当部門において資格認定を行い、「認定書」を交付し、登録する | 人事担当部門において登録する         |
| 再雇用時の資格要件    | 最長離職期間         | (定めなし)                           | 6年                     |
|              | 年齢             | 45歳以下                            | (定めなし)                 |
|              | 再雇用の申出         | 「再雇用申出書」に「資格認定書」を添付し、人事担当部門に申し出る | 「再雇用申出書」を人事担当部門に提出する   |
|              | 試験等            | 適性検査、面接、健康診断を行う                  | 面接により行う                |
| 格付け・奨励条件     | 身分             | 正社員、パートタイム正社員                    | 正規従業員                  |
|              | 賃金             | 退職時の資格等級、退職時の経験、勤続年数等を考慮して決定する   | 退職時の資格等級に対応する現行水準に格付ける |
|              | 資格             | 再雇用時に格付を決定する                     | 原則として退職時の資格等級          |
|              | 試用期間           | 1 か 月                            | (定めなし)                 |

女子再雇用制度の詳細については、下記にお問い合せください。