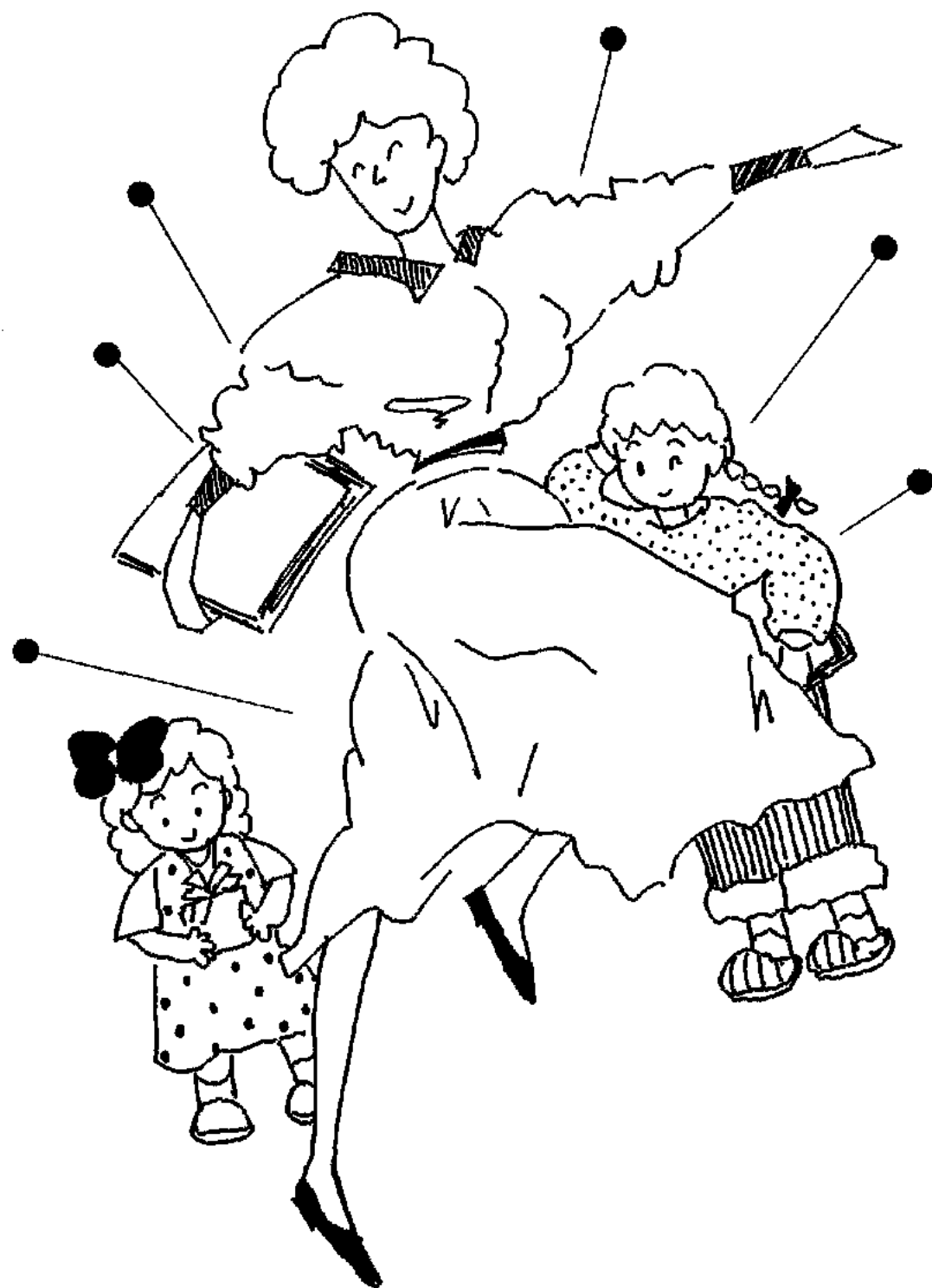


女子再雇用制度のおすすめ



労働省婦人局

女子再雇用制度とは、どのような制度でしょうか。

定年到達者等の再雇用と異なり、妊娠、出産、育児、夫の転勤、家族の看病等により退職した女性を再雇用する制度です。

育児休業制度や介護休業制度とともに、女性が生涯を通して長期的に職業生活をおくることを可能にする制度です。

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——自社又は関連会社で養成した経験・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に、女子労働者のモラルアップに役立ちます。
- 女子労働者にとっては——過去のキャリアに対する評価と労働条件を維持することができ、乳幼児期の子供を自分の手で育てることができ、職業生活設計をたてるためにも役立ちます。
- 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、勤労者世帯の家庭機能の充実に役立ちます。

労働省では、一定の要件を満たす女子再雇用制度により女性を再雇用した事業主に対して、女子雇用促進給付金を支給することによって、この制度の普及をすすめています。

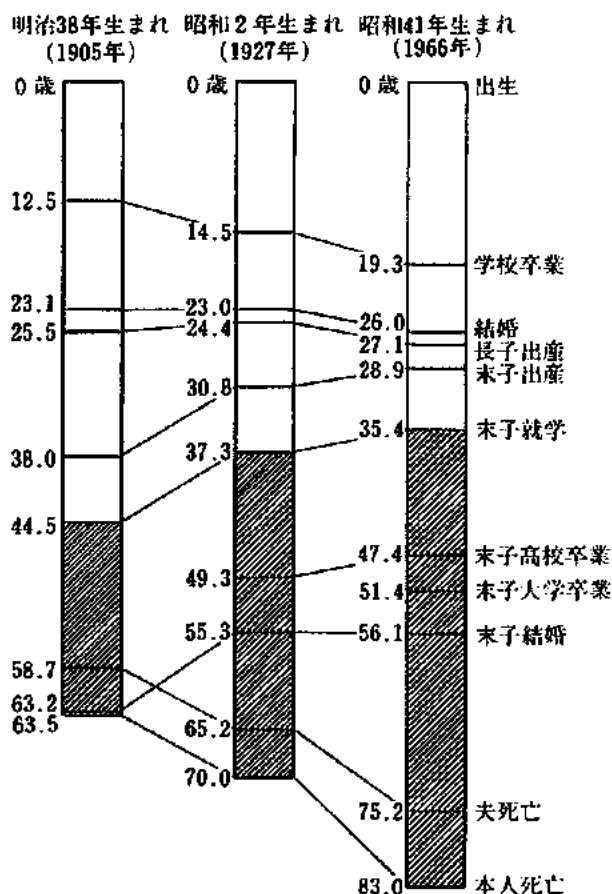
なぜ女子再雇用制度が必要とされているのですか。

○ 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。

○ しかし、女性が仕事を通してつちかった専門的知識・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。

女性のライフ・サイクルの変化



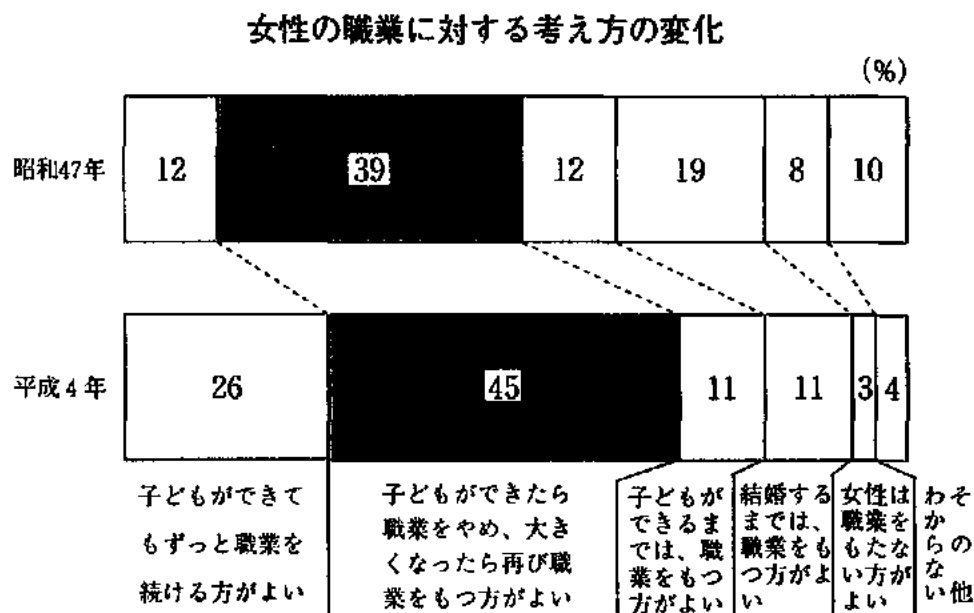
○ 子育ての手が離れる末子就学から本人死亡までの期間が、大変長くなっています。

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」

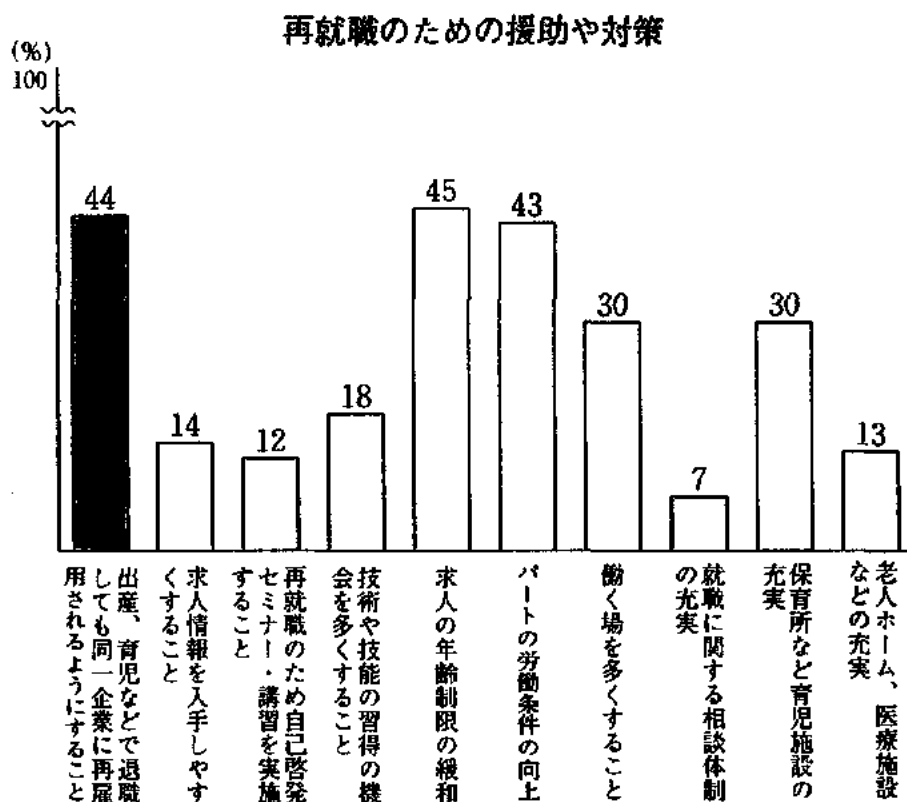
(注) このモデルの出生年は、昭和3年、25年、平成4年の平均初婚年齢から逆算して設定した。学校卒業時は、初婚年齢の人が実際進学する年の進学率を用い、他のライフステージは婚約時における平均値を基に作成したものである。

- 「結婚や出産などで一時家庭に入り、育児後再び職業をもつ方がよい」と考える女性がふえています。



資料出所：総理府「婦人に関する世論調査」（昭和47年）
「男女平等に関する世論調査」（平成4年）

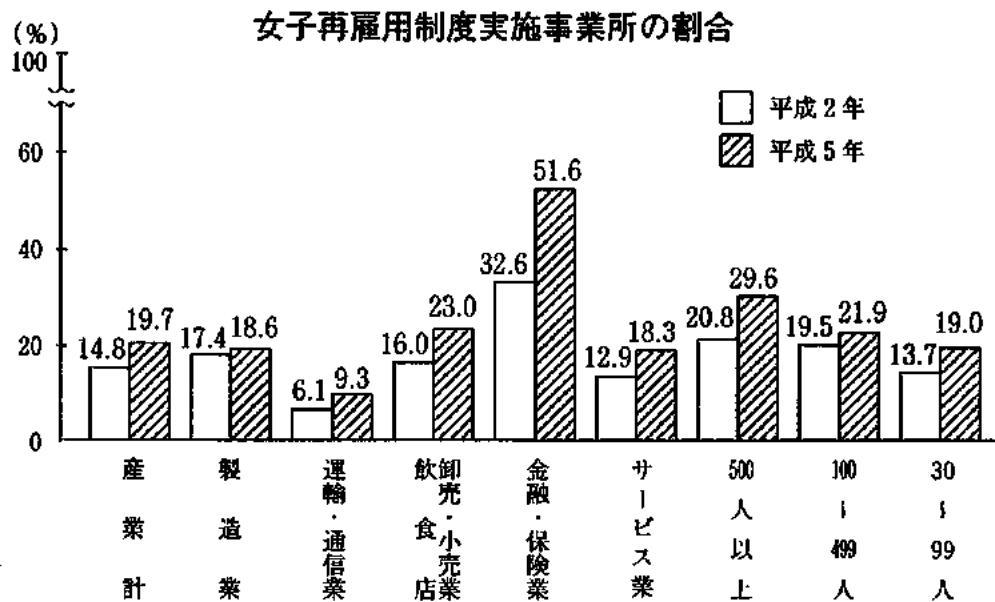
- 再就職のための援助や対策として、「出産、育児などで退職しても同一企業に再雇用されるようにすること」を望む女性の割合が高くなっています。



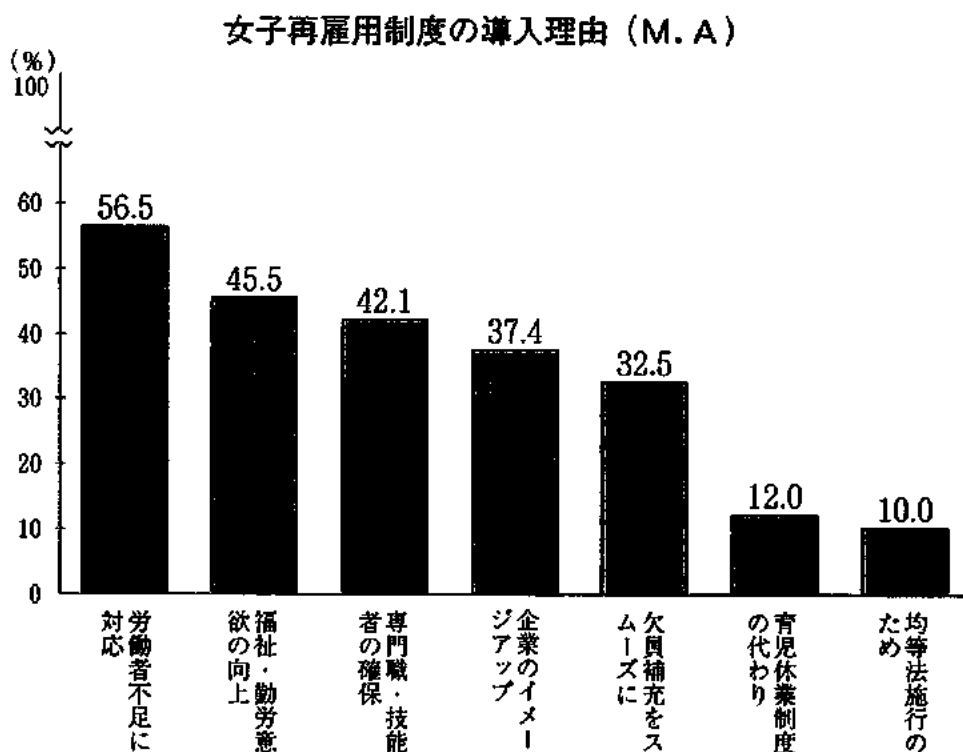
資料出所：総理府「女性の就業に関する世論調査」（平成元年）

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います。特に、妊娠、出産、育児等の理由により退職した女性を再雇用する制度は、19.7%（労働省「女子雇用管理基本調査（平成5年）」）の事業所で実施されています。



資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成2年、平成5年）（産業別には主要産業を掲げた。但し、産業計には全産業が含まれている。）



資料出所：労働省「女子雇用管理基本調査」（平成2年）

女子再雇用制度の普及について

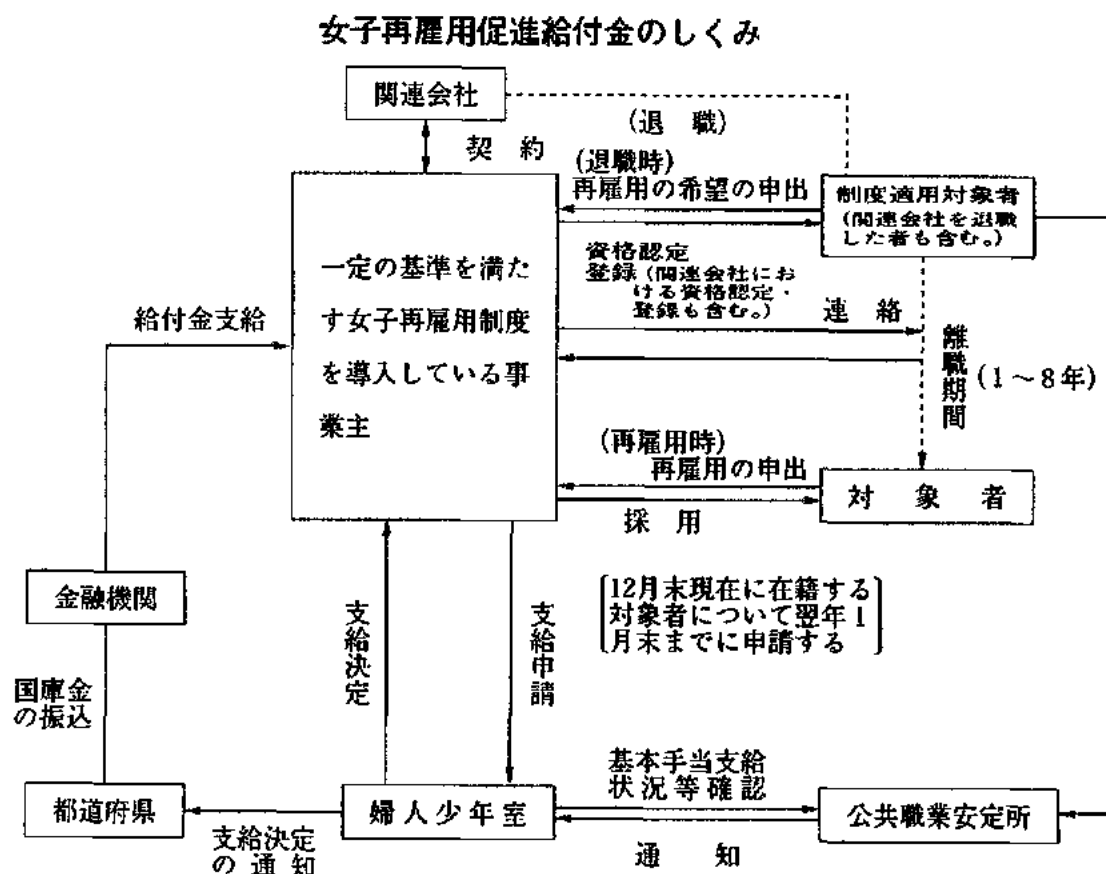
- 男女雇用機会均等法第25条において、女子再雇用制度（再雇用特別措置等）の普及に関する規定が設けられています。

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つ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。

- そのため、労働省では、女子再雇用制度の普及のために、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。



女子再雇用促進給付金

女子再雇用制度を設けて、女子労働者を再雇用した事業主に支給します。

支給額は

再雇用した女子労働者 (支給対象者) 1人当たり	中小企業	40 万円
	大企業	30 万円

受給できる事業主は

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)までのすべての要件を満たした女子再雇用制度を設けている事業主であること。
 - (1) 制度が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（イ、ロ、ハ）の措置のうち一つ以上が、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女子再雇用制度が適用される者から募集する。
 - ロ 応募者の中に女子再雇用制度が適用される者がいる場合には、その者を他の応募者に優先して採用することを配慮する。
 - ハ 女子再雇用制度が適用される者を再雇用する場合には、その者に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には、退職時の賃金制度及び資格制度上の格付けを考慮する。
 - (ロ) 退職時と異なる身分及び勤務形態で再雇用する場合は、退職時の経験、勤続年数等を勘案した賃金の格付けを行う。
 - (4) 自社又は関連会社を退職する際に、制度の適用を希望する女子労働者からその旨申出を得ておくこと。
 - (5) 退職時から再雇用時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) 再雇用時の年齢に上限を設ける場合には、その年齢は40歳以上であること。
- (7) 制度の適用を受ける者の範囲が身分、職種等により著しく制限されていないこと。
- (8) 再雇用時の身分、勤務形態については、退職時と同一又はそれに準ずるものを含んでいること。

2 次の要件をすべて満たしている女子を再雇用した事業主であること。

- (1) 妊娠・出産又は育児を理由として、自社又は関連会社を退職した者。
- (2) 退職の際に、その就業が可能となったときに自社に再雇用されることを希望する旨の申出をしていた者。
- (3) 自社又は関連会社を退職する日の前日までに、雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用されていた者。
- (4) その就業が可能となった際に、自社に対して再雇用の申出を行い、また、その申出の日までの間に雇用保険の失業給付を受給していない者であること。
- (5) 離職期間が当該退職の翌日から起算して1年以上8年未満の者。
- (6) 当年12月末日までの1年間に再雇用された者。
- (7) 当年12月末日現在で、雇用保険の被保険者（短時間労働被保険者を除く）として再雇用されている者。

受給のための手続は

- 支給対象期間

事業所ごとに、最初の支給対象となる再雇用者が出た日以後3年間

- 支給申請期間

当年1年間に再雇用された者で、12月末日に在籍する者について、翌年1月末日までに申請する。

- 申請書の提出

申請期間内に、必要書類を添えて、女子再雇用促進給付金支給申請書を婦人少年室に提出してください。

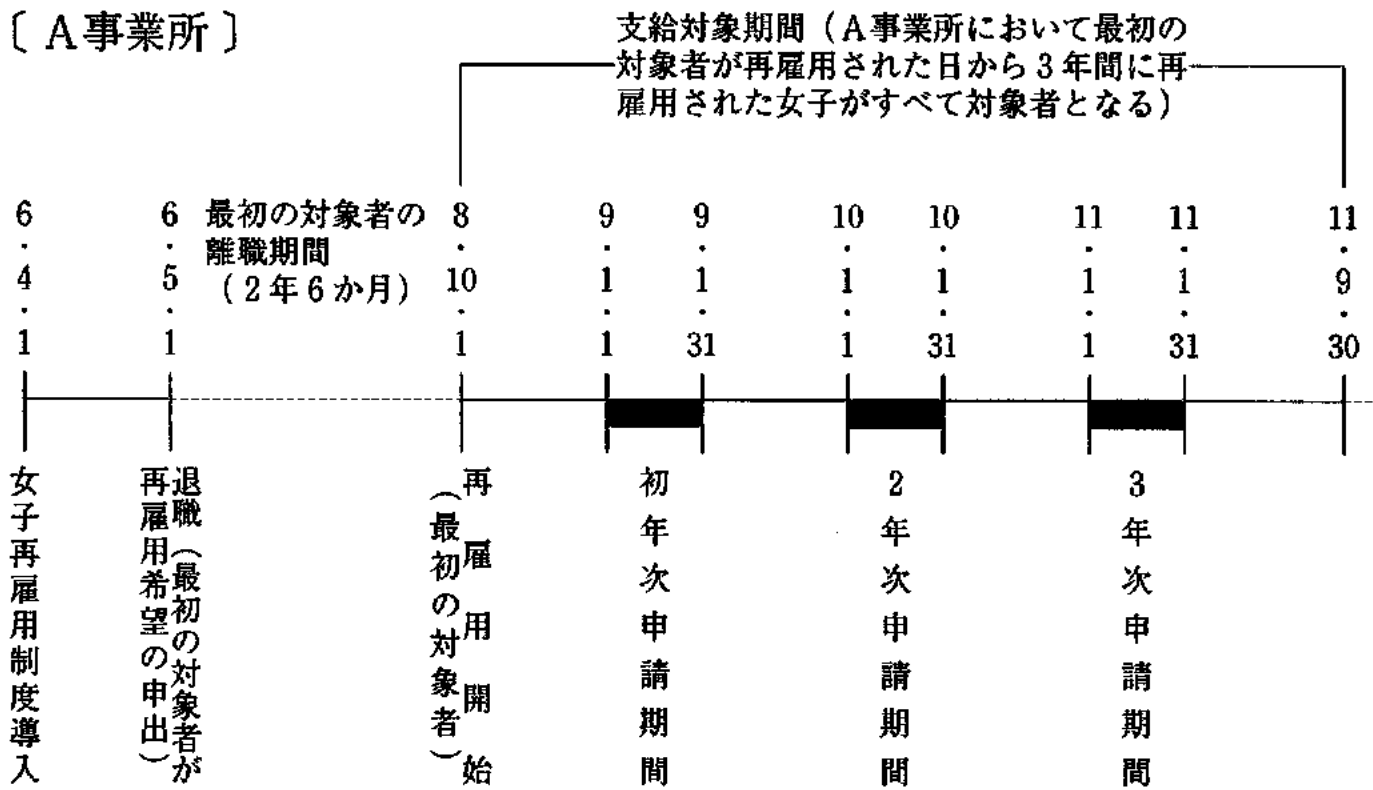
申請のための提出書類

- ① 女子再雇用促進給付金支給申請書（婦人少年室に備え付けてあります。）
- ② 女子再雇用制度に関する労働協約又は就業規則（写）
- ③ 対象者名簿
- ④ 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）
- ⑤ 雇用保険被保険者離職票（写）
- ⑥ 退職時の申出の有無、退職理由が明らかになる書類（写）
- ⑦ 対象者が、当該退職に係る雇用保険の失業給付を受給した場合にあっては、その受給前に自社に対して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て雇用しなかったことが明らかになる書類（写）及び⑤、⑥に替えて雇用保険受給資格者証（写）
- ⑧ 当該退職した事業所が関連会社である場合については、それを証明する書類

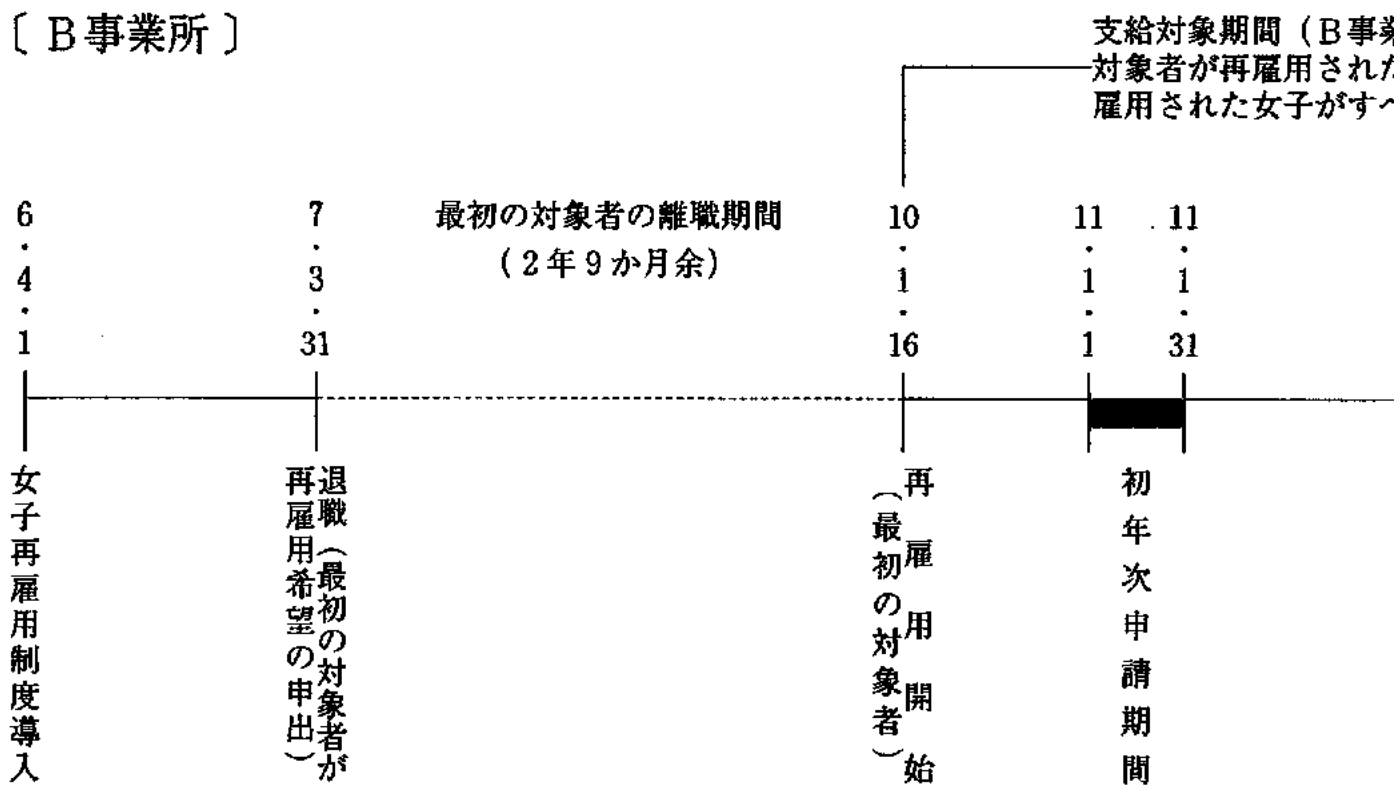
女子再雇用促進給付金の

〔 2 事業所（A， B）で対象者が出た企業の例 〕

〔 A 事業所 〕



〔 B 事業所 〕



支給申請期間（例）

A事業所における申請期間

初年次申請期間（平成9年1月1日～1月31日）

最初の対象者が出た平成8年10月1日から同年12月31日までに再雇用された者が対象者となる。

2年次申請期間（平成10年1月1日～1月31日）

平成9年1月1日から同年12月31日までに再雇用された者が対象者となる。

3年次申請期間（平成11年1月1日～1月31日）

平成10年1月1日から同年12月31日までに再雇用された者が対象者となる。

4年次申請期間（平成12年1月1日～1月31日）

平成11年1月1日から同年9月30日までに再雇用された者が対象者となる。

12 12
・
1 1
・
1 31

4
年
次
申
請
期
間

所において最初の
日から3年間に再
雇用された者が対象者となる）

12 12
・
1 1
・
1 31

2
年
次
申
請
期
間

13 13 13
・
1 1 1
・
1 15 31

3
年
次
申
請
期
間

14 14
・
1 1
・
1 31

4
年
次
申
請
期
間

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3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3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。
- ロ 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。
- ロ 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いのですが、定める場合は、上限を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。
- ロ 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。

女子再雇用規程（例）

（目的）

第1条 この規程は、就業規則第〇条に基づき、妊娠、出産又は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。

（制度適用対象者）

第2条 制度適用対象者は、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、出産又は育児とする。
- 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。

なお、〇〇〇グループ各社への再就職を希望する者は、その旨を申し出ることを要する。

（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、8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った場合は、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、採用ニーズが生じた時に、会社から一般公募に先だって本人あてに連絡することとする。

(再雇用者の処遇)

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か月とする。
- 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。

(○○○グループ各社への再就職)

第11条 制度適用対象者は○○○グループ各社に優先的に再就職することができる。○○○グループ各社への再就職を希望する制度適用対象者は各社の人事担当部に「再雇用資格認定書」を提出し、直接申し込むこと。

付則 本規程は、 年 月 日より施行する。

女子再雇用制度の例

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	妊娠、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、「資格認定書」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)	8 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・労働条件	身分	正社員、パートタイム社員	正規従業員
	賃金	退職時の資格等級、退職時の経歴、勤務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する
	資格	再雇用時に格付けを決定する	原則として退職時の資格等級
	試用期間	1 か月	(定めなし)
再雇用先		自社のみでの再雇用	〇〇グループ各社での再雇用

女子再雇用制度及び女子再雇用促進給付金の詳細については、下記にお問い合わせください。