

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	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
雇用時の資格要件	長期離職期間	(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・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、退職時の経験、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

女子再雇用制度のおすすめ

女子再雇用制度を設けましょう

「女子再雇用制度」とは次のいずれかのものをいいます。

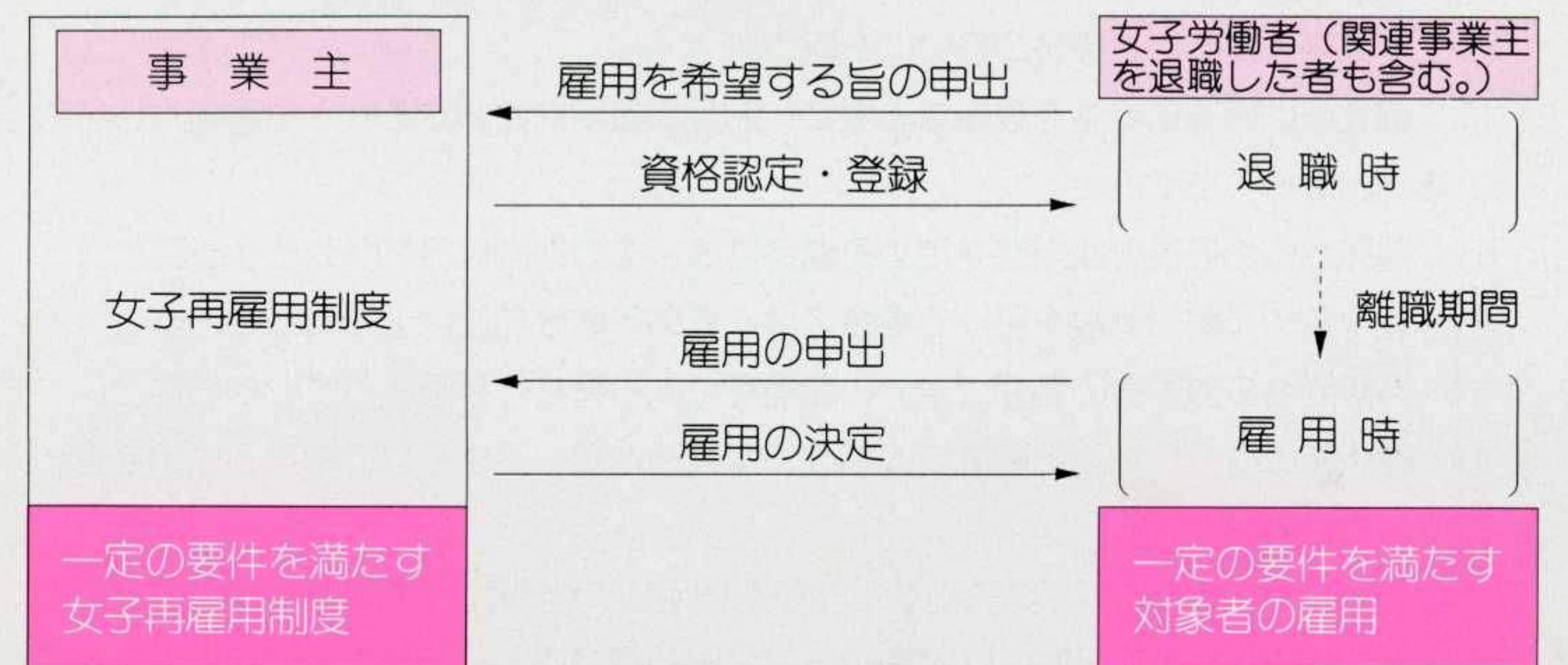
1. 妊娠、出産、育児の理由により、自社を退職した女子を一定の離職期間を経た後、再雇用する制度であって、男女雇用機会均等法第25条に規定する「再雇用特別措置」
2. 自社と関連事業主との契約に基づき、妊娠、出産、又は育児を理由として自社又は関連事業主を退職した女子であって、その退職の際に、その就業が可能となったときに自社に雇用されたい旨の申出をしていたものについて、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置

なお、関連事業主とは、資本、資金、人事、取引等の状況から見て自社と密接な関係にある他の事業主を指します。

女子再雇用制度は、企業にとっては、自社又は関連企業で養成した経験、技能をもつ労働者を確保し、活用することができ、女子労働者にとっては、過去のキャリアがいかされ、女性のライフステージに合わせて、職業と育児との両立を図ることができる等のメリットがあります。

一定の要件を満たす制度により対象者を雇用した場合、女子再雇用促進給付金が支給されます。

女子再雇用制度のしくみ



女子再雇用促進給付金の支給

労働省婦人局

女子再雇用促進給付金

女子再雇用制度を設けて、女子労働者を雇用した事業主に支給します。

受給できる額

中小企業 **30** 万円
大企業 **20** 万円
(対象者 1人当たり)

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)までのすべてに該当する女子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1または2以上に該当する特別の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該当制度が適用される者から募集する。

ロ 応募者の中に当該制度が適用される者がある場合には、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 当該制度が適用される者を雇用する場合には、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雇用する場合は、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) 自社又は関連事業主を退職する際に、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) 退職から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) 雇用時の年齢に制限を設ける場合には、その年齢は40歳以上であること。

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

(8) 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. 当年1年間に次のすべてに該当する女子を雇用し、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、労働大臣が定める時間数(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、自社又は関連事業主を退職した者。

(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) 自社又は関連事業主の事業所を退職の日の前日において、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) 当該退職に係る基本手当の受給について公共職業安定所長に対し、受給期間の延長の申出を行い、かつ、その就業が可能となった際に自社に対して雇用の申出を行った者。

ただし、昭和62年5月21日前において、当該退職に係る基本手当の受給について公共職業安定所長に対し受給期間延長の申出を行わず、基本手当を受給していないものにあつては、その就業が可能となった際に自社に雇用の申出を行った者であること。

また、自社に対する雇用の申出は当該退職に係る基本手当を受給する前に行うものであること。

(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。

3. 最初の対象者が雇用された日以後、3年を経過していない事業所の事業主であること(同一企業でも事業所毎に3年間の対象者数に応じて支給されます。)

受給の手続き

当年12月末日現在において在職する対象者について、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) 当該女子再雇用制度に関する制度を定めた労働協約又は就業規則(写)

(2) 対象者名簿

(3) 申請事業主への雇用に係る対象者の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)

(4) 当該退職に係る対象者の雇用保険被保険者離職票—1及び雇用保険被保険者離職票—2(写)

(5) 当該退職に係る対象者の受給期間延長通知書(写)。ただし昭和62年5月21日以前に退職し、受給資格延長の申出をしなかった者については、この限りではない。

(6) 当該退職に係る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、その就業が可能となった際に当該退職に係る基本手当を受給する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)

(8) (7)の場合においては、(4)、(5)に替えて雇用保険受給資格者証(写)

(9) 当該退職した事業主が関連事業主である場合については、これを疎明する書類