

女子再雇用制度とは……

妊娠・出産・育児の理由により、白社を退職した女子を一定の期間期間を経過後、再雇用する制度であつて、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が、このうち女子再雇用促進給付金が支給されるのは、一定の要件を満たす再雇用特別措置に限られます。

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、助産に因し、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、必要に応じて、指導その他の援助を行うように努めるものとする。

●問い合わせ先

横浜市中区日本大通34番地
神奈川婦人少年室
電話 (0421) 7 6 5 0 6

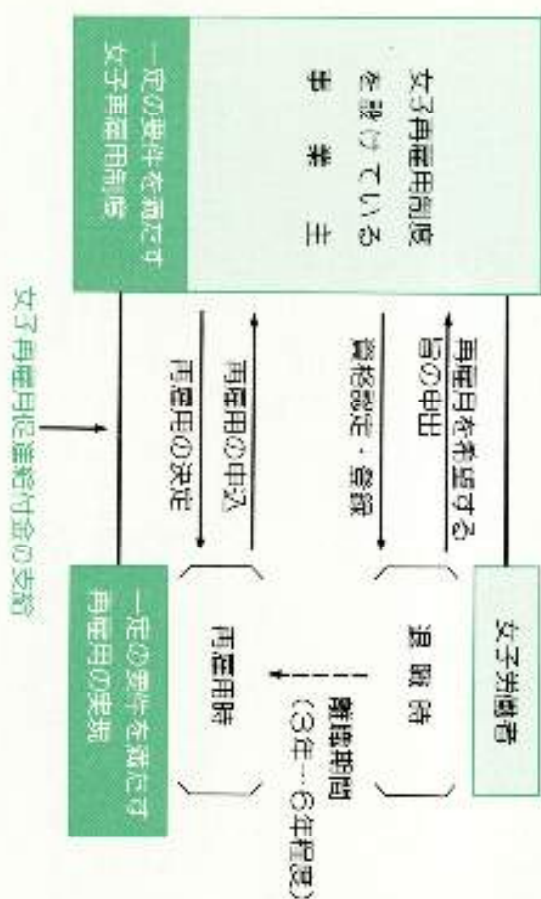
職業人生再スタート

—女子再雇用制度—

女子の職場進出は年々盛んになり、なかでも育児期以降に再就職を希望する女子が多くなっています。最近では女子のライフサイクルに合った能力活用策として、出産・育児などにより退職した女子を再雇用する制度を設ける企業もみられるようになりました。

女子再雇用制度は、企業にとつては自前で養成した経験・技能をもつ労働者を確保し、活用することができ、女子労働者にとつては過去のキャリアがいかされ、女子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。

女子再雇用制度のしくみ



掲げた女子再雇用制度のしくみは、企業により業種により様々です
特に、退職理由、離職期間の長さ、退職時の要件、再雇用時の要件等
に、独自の工夫がこらされています

本制度は、労働双方にとって有効であるものとして実施されることが
大切です

女子再雇用促進給付金

支給対象

次の条件のすべてに該当する事業主です

1 次のような女子再雇用制度を設けていること

- (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・育児が掲げられていること
- (3) 再雇用に当たって、特別の配慮をする措置がとられていること
- (4) 女子労働者から、その退職の際に再雇用を希望する旨の申出を得ておくこと

(5) 離職期間を定める場合は、3年を下回らないこと

(6) 再雇用時年齢を制限する場合は、40歳を下回らないこと

2 「妊娠・出産・育児」を理由とし、再雇用の希望を有する旨の申出をして退職した女子を再び雇用保険の被保険者として継続して雇用すること。ただし当該女子が、その退職の日まで雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用されていた事で、当該退職に係る失業給付を受給していないこと

3 当該事業所において、最初の支給対象者が再雇用された日以後3年を経過していないこと

(なお、この給付金は、離職期間が6年を超える再雇用者については支給されません)

支給額

再雇用者1人当たり 中小企業 30万円 大企業 20万円

申請の手続き

支給額を減らす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は、1月1日から12月末日までの再雇用者について、翌年1月末日までに事業所を管轄する都道府県婦人少年室へ申請してください

申請書は、婦人少年室に備え付けてあります

女子再雇用制度の実施に当たって

次の点に留意して制度を定め 運用することが望めます

▶実施根拠▶

労働契約や就業規則により 退職から再雇用までのルールを定め 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があっても 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を中心となりますが、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

▶退職時及び再雇用時の資格要件▶

同業の業種ある運用を図るためには 労働が必要に応じて制度設計について工夫を怠ることが肝要です

基本的な考え方と要件の明示は 次のとおりです

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
- その他 女子労働者の実情に即し「結婚」「夫の転勤」「家族の看病」等の理由を定める例もみられます

再雇用時の要件

- 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
例えば 勤続年数について「3年以上」と規定する例がみられます
- ハ 申 出……制度の有効かつスムーズな実施のためには 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
- イ 継続期間……継続期間は「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 女子労働者にとって望ましく また 企業の実情に即した現実的なものとなるよう 労働が十分検討し 設定することが大切です
期間を定める場合 その期間は「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



女子再雇用制度

▶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 運用上の必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 企業と対象者の間で定期的な連絡を行っている例がみられます

▶募集 採用に当たっての配慮▶

採用予定がある場合には 制度適用対象者を優先して再雇用するよう 募集
 採用に当たって配慮することが必要です
 一般に次のような配慮の措置がみられます
 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
 先して採用することを配慮する

▶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賃金等級が確保されるものや 退
 職時の短給 勤続年数等が考慮されるものが多くなっています

区 分		A タイプ	B タイプ
退職時の賃金格付	退職理由	結婚・出産・育児・大の転勤 家族の意向等やのを優先し 家庭再建	健康・出産・育児
	勤続年数	3年以上	3年以上
	身 分	正社員	正規従業員
再雇用の希望を有 する旨の口出し		「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
退職時の賃金格付	離職期間	10年以内	3年(生母が3歳に達する まで)
	年 齢	40歳以下	要件としない
	短 給 等	短給授与 而後 健康診断を 行う	直接により行う
格付・労働条件	身 分	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 退職時の短給 勤続年数等 を考慮して決定する	退職時の資格等級に相当する 同一水準
	賃 名	再雇用時に格付を決定する	同様として退職時の資格等級
		1ヵ月	設けない