

労務相談室

第3回



特定社会保険労務士 **大倉 昭治** (あらた経営労務事務所)

所属 愛知県社会保険労務士会
 社団法人名古屋南労働基準協会 短時間労働者均衡待遇推進等事業コンサルタント
 労働問題研究会 (アイチ工業ネットワーク)
 企業勤務経験を活かした労務管理を得意分野とする。
 ※個別のご相談は、中川法人会事務局を通して照会いただければ回答させていただきます。

『中小企業定年引上げ等奨励金』～高齢者の雇用に取り組む会社を応援します～

助成金特集第3弾。今回は、比較的に利用しやすく最近申請がかなり増えている、助成金を解説します。

1 どんな会社が利用できるのか？

就業規則等を見直して、

- ①定年を65歳以上に引き上げた
 - ②定年の定めを廃止した
 - ③希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を導入した
 - ④平成21年4月1日以降に65歳以上まで希望者全員を雇用する継続雇用制度を導入した
- 以上の4つのうちいずれかを実施した中小企業事業主（雇用保険の常用被保険者数が300人以下の会社）に対して支給されます。

2 どんな内容の奨励金？

会社の規模（雇用保険の常用被保険者数）に応じて、下表の金額が1回に限り支給されます。

[1]60歳以上65歳未満の定年を定めている事業主 ※（ ）内は、既に65歳以上70歳未満の継続雇用制度導入があった場合の額

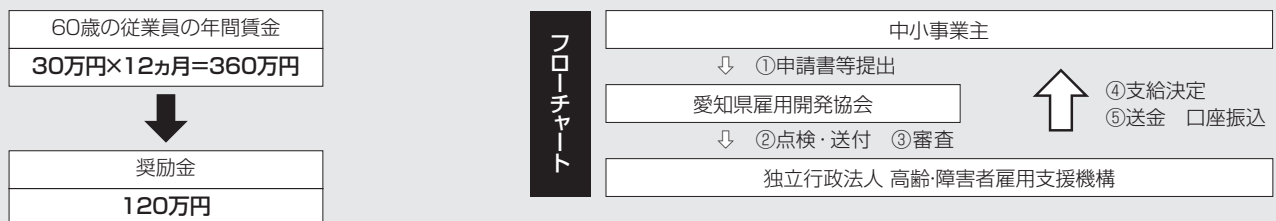
企業規模	支 給 額					
	①65歳以上70歳未満までの定年引上げ	②70歳以上までの定年の引上げ又は定年の定め廃止	③希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度	④65歳以上70歳未満までの定年の引上げと70歳以上までの継続雇用制度を併せて実施	⑤65歳安定継続雇用制度導入	⑥65歳安定継続雇用制度の導入と希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を併せて実施
1人～9人	40万円	80万円	40(20)万円	60万円	20(10)万円	50(30)万円
10人～99人	60万円	120万円	60(30)万円	90万円	30(15)万円	75(45)万円
100人～300人	80万円	160万円	80(40)万円	120万円	40(20)万円	100(60)万円

[2]65歳以上70歳未満の定年を定めている事業主 ※過去に継続雇用定着促進助成金を受給した事業主も対象になります。

企業規模	支 給 額	
	①70歳以上までの定年の引上げ又は定年の定め廃止	②希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度
1人～9人	40万円	20万円
10人～99人	60万円	30万円
100人～300人	80万円	40万円

3 事例紹介

F社（従業員10名）は、65歳までの継続雇用が義務づけられた法改正時に、従来60歳としていた定年を段階的に引き上げていく制度を平成18年4月1日付で導入していましたが、自社独自の技術や知恵の伝承という観点からも、年配のベテラン社員の知識や経験をさらに活用したいと考え、就業規則を変更して、定年を70歳に引き上げました。現在F社には、賃金30万円で働いている60歳の従業員が1名います。



※賃金は65歳まで30万円で、ボーナスの支給はないものと仮定します。

注意点1 就業規則等を見直して平成20年4月1日以降に、①65歳以上への定年の引上げ ②希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止、以上3つのうちいずれかを実施した場合、または平成21年4月以降に、65歳安定継続雇用制度の導入をした場合、その就業規則等を労働基準監督署に届けていることが必要です。※当該措置を平成9年4月1日以降初めて実施する事業主に限ります。

注意点2 実施から遡った1年間に高齢法8条または9条に違反していないことが条件です。高齢法とは「高齢者の雇用の安定等に関する法律」のことで、高齢法8条（定年を定める場合の年齢違反）の違反がないためには、就業規則等で60歳以上の定年が定められていなければなりません。また、高齢法第9条（高齢者雇用確保措置）の違反がないためには、就業規則等で、次表に定める年齢までの定年の引上げ、または雇用継続制度導入

のいずれかの措置を実施していなければなりません。

平成18年4月1日から平成19年3月31日まで	62歳
平成19年4月1日から平成22年3月31日まで	63歳
平成22年4月1日から平成25年3月31日まで	64歳

注意点3 支給申請の前日の時点で、1年以上継続して雇用している60歳以上の雇用保険の常用被保険者が1人以上いることが必要です。