

中小企業定年引上げ等奨励金

65歳以上への定年引上げや、定年の定め廃止、70歳以上への定年の引上げや定年の定め廃止、希望者全員を対象として70歳以上までの継続雇用制度を導入した事業主に支給される。

また、平成21年4月1日以降、就業規則等により65歳以上まで希望者全員を雇用する継続雇用制度の導入(65歳安定継続雇用制度¹という。)を行った事業主にも支給される。

1 65歳安定継続雇用制度

- ・希望者全員を、定年退職後に再び雇い入れ、期間の定めのない労働契約又は65歳以上の年齢を終期とする有期労働契約により、65歳以上まで継続して雇用する。(再雇用)
- ・希望者全員を定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく、期間の定めのない労働契約又は65歳以上の年齢を終期とする有期労働契約により、65歳以上まで中断なく継続して雇用する。(延長雇用)
- * 65歳以上の年齢を終期とする有期労働契約の場合、1年経過後は退職の自由が保障されていること(就業規則等に明記されていること。)が必要。
- * すでに64歳以上の定年を実施している事業主は支給対象とならない。

* 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(ただし、平成21年4月以降、65歳安定継続雇用制度を導入したことを要件とする奨励金の場合は対象外となる)。

受給要件

1. 次のイからロのいずれにも該当する事業主に対して支給される。

- イ 雇用保険の適用事業の事業主であり、65歳以上への定年の引上げ、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又は定年の定め廃止、65歳安定継続雇用制度の導入を実施した日において、中小企業事業主(常用被保険者が300人以下)であること。
- ロ 実施日から起算して1年前の日から当該実施日までの期間に高齢法第8条及び9条を遵守していること。
- ハ 事業主が、平成20年4月1日以降、就業規則等により、65歳以上への定年の引上げ、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、定年の定め廃止、平成21年4月以降、65歳安定継続雇用制度の導入のいずれかを実施したこと。なお、当該措置は平成9年4月1日以降初めて実施するものであること。
- ニ 中小企業定年引上げ等奨励金の申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている60歳以上の常用被保険者¹が、1人以上いること。

(¹)常用被保険者とは、「短期雇用特例被保険者」と「日雇労働被保険者」を除く、雇用保険の被保険者をいう。ただし、1年以上雇用され、一般被保険者と労働条件が同一である「短期雇用特例被保険者」は常用被保険者に含まれる。

2. 上記イからハに該当し、一定数²の高年齢者を雇用する法人等を設立した事業主も対象となる。

(²)一定数とは、以下のイ又はロのいずれにも該当する場合に限られる。

中小企業等定年引上げ等奨励金の支給申請日の前日において、当該事業主に雇用される60歳以上の

常用被保険者の数が3人以上であり、かつ、当該事業主に雇用される常用被保険者全体に占める割合が4分の1以上であること。

中小企業定年引き上げ等奨励金の支給申請日の前日において、当該事業主に雇用される常用被保険者全体に占める55歳以上の常用被保険者の割合が2分の1以上であること。

注) 過去に70歳以上の定年の引上げ、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又は定年の定め廃止を実施し、中小企業定年引き上げ等奨励金を受給したことがある事業主は受給できません。

高齢法第8条又は第9条違反がないこと

高齢法とは「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」のことであり、高齢法第8条(定年を定める場合の年齢)違反がないためには、就業規則等により60歳以上の定年を定めていることが必要である。

また、高齢法第9条(高齢者雇用確保措置)違反がないためには、就業規則等において、次表に定める年齢までの定年の引上げ又は雇用継続制度導入のいずれかの措置を実施していることが必要である。

| | |
|-------------------------|-----|
| 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 |

受給内容の概要

1. 企業規模(実施日において当該事業所に雇用される常用被保険者の人数。以下同じ。)に応じて、次表に定める額が1回に限り支給される。

60歳以上65歳未満の定年を定めている事業主【表1】

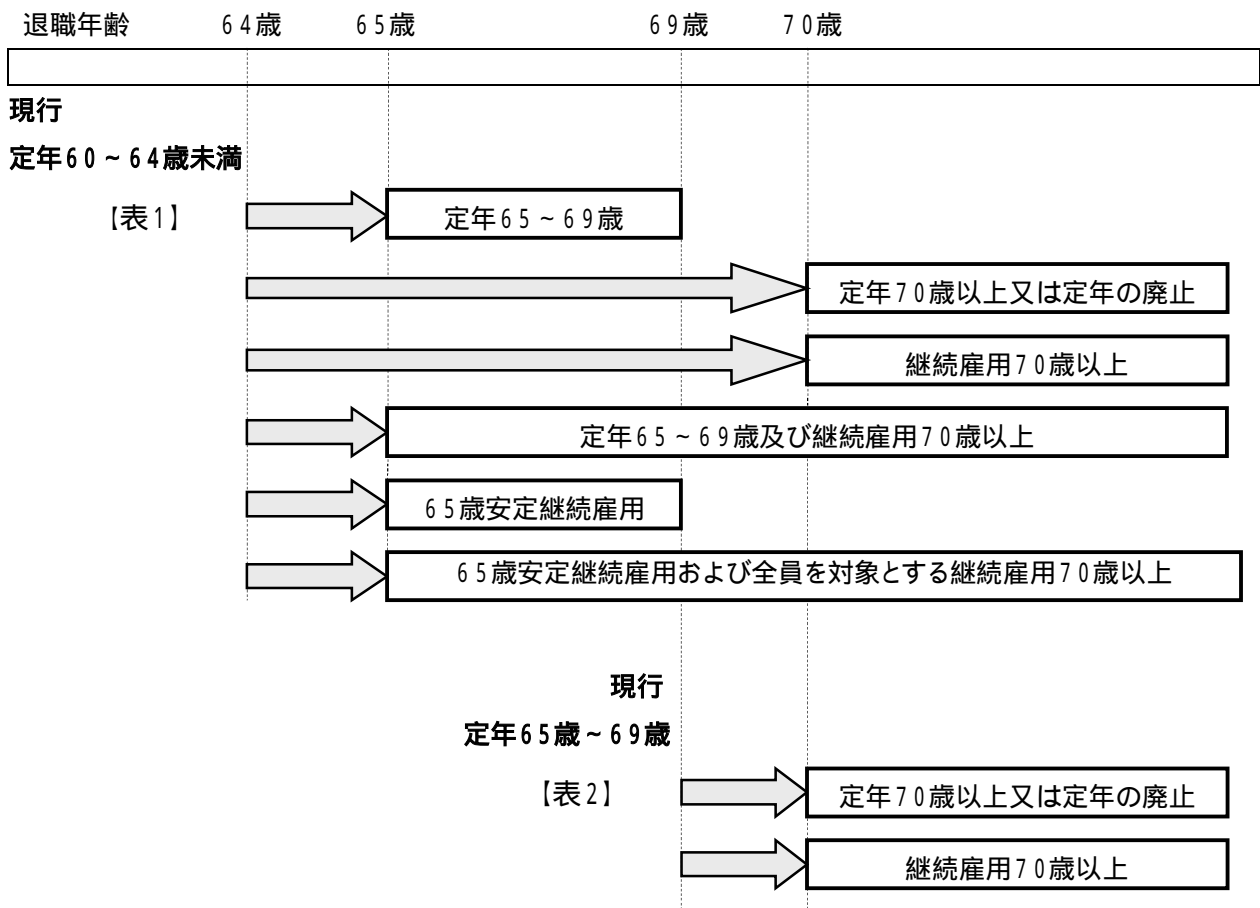
| 企業規模 | 支 給 額 | | | | | |
|----------|--------------------|-------------------------|---------------------------|--|---------------|--|
| | 65歳以上70歳未満までの定年引上げ | 70歳以上までの定年の引上げ又は定年の定め廃止 | 希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度 | 65歳以上70歳未満までの定年の引上げと70歳以上までの継続雇用制度を併せて実施 | 65歳安定継続雇用制度導入 | 65歳安定継続雇用制度の導入と希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用制度を併せて実施 |
| 1～9人 | 40万円 | 80万円 | 40(20)万円 | 60万円 | 20(10)万円 | 50(30)万円 |
| 10～99人 | 60万円 | 120万円 | 60(30)万円 | 90万円 | 30(15)万円 | 75(45)万円 |
| 100～300人 | 80万円 | 160万円 | 80(40)万円 | 120万円 | 40(20)万円 | 100(60)万円 |

()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

65歳以上70歳未満の定年を定めている事業主【表2】

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

制度早見表



労働時間の多様性を設ける(高齢短時間)制度による加算

高齢短時間制度とは？

中小企業定年引上げ等奨励金の支給対象事業主が、併せて労働協約又は就業規則その他これに準ずるものにより、同一事業所に雇用される通常の労働者の1週間の週所定労働時間に比べ、短い労働時間を、高齢者が申出により選択することができる制度を講じた場合に上乗せして支給される制度。

高齢短時間制度のみ導入しても支給対象とはならない。

60歳以降の希望する日以後において、一般労働者の週所定労働時間の他、短時間労働時間を選択して労働することができるものとする。

| | |
|---------------|-------------------------------|
| 一般労働者の週所定労働時間 | 短時間労働時間 |
| 基準労働時間 | 基準労働時間の4分の3未満 かつ 20時間以上 |

支給金額

一事業主あたり20万円

受給要件

1. 短時間労働時間を選択した者が雇用の上限年齢及び契約期間について不利となるものでないこと。(就業規則等にその旨の定めがないこと。)
2. 高齢短時間制度を設けた日の翌日から起算して1年間を経過する日までの間に、短時間労働時間を選択した常用被保険者(当該事業主に1年以上継続して雇用される者に限る。)が1名以上いること。
支給申請は、定年等の引上げに係る申請と同時でなければならない。

受給手続 (各都道府県によって添付書類が異なる場合がある)

| | |
|--------------|---|
| どこに | 都道府県雇用開発協会 |
| 何を (提出書類) | (主な書類) 中小企業定年引上げ等奨励金支給申請書等 就業規則(写) 常用被保険者全員の雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)又は常用被保険者全員の記載がある事業所別被保険者台帳(写) 登記事項証明書(個人事業主は所得税申告書) 直近の労働保険確定料申告書(写) その他記載事項を確認する書類や、協会が指示する書類 |
| いつまでに | 実施日(設立事業主にあっては設立の日)の翌日から起算して1年以内 |

問い合わせ先

都道府県雇用開発協会