

# 65 歳超雇用推進助成金の支給申請の仕組み等

## 第 1 65 歳超雇用推進助成金の支給申請の仕組み

- (1) 平成 28 年 10 月 19 日以降において、労働協約又は就業規則による、65 歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、希望者全員を対象とする 66 歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの制度を実施した事業主に対して助成します。ただし、1 事業主(企業単位)1 回限りとします。※詳細は 4 頁に記載
- (2) 65 歳超雇用推進助成金(以下「助成金」という。)の支給を受けようとする事業主は、65 歳超雇用推進助成金支給申請書に必要な書類を添えて、(1)の制度の実施日の翌日から起算して **2 か月以内**に、事業主の主たる事業所(本社、本店等)の所在する各都道府県の独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構支部高齢・障害者業務課(東京、大阪は高齢・障害者窓口サービス課)(以下「支部高齢・障害者業務課等」という。)を經由して機構本部に提出してください。
- (3) 申請期限を超えて提出された支給申請書及び添付書類は受理できませんのでご注意ください(ただし、天変地異等真にやむを得ない場合を除きます。)



### 【申請にあたって】

申請内容の即日補正等を容易にするため、窓口受付を推奨します。

郵送による場合は、次の①及び②までを承諾の上、申請事業主の責任において郵送申請が可能です。

① 郵送事故については、機構は責任を負いません。書留等にすることを推奨します。

② 申請書等が支部高齢・障害者業務課等に到達し、不備がないことを確認した日が受理日となります。なお、郵送による場合、事業主控を返送しますので、返信用封筒及び切手を同封してください。

## 第2 65歳超雇用推進助成金の概要

### 1 支給対象事業主の要件

次の(1)から(9)のいずれにも該当する事業主です。

- (1) 雇用保険適用事業所の事業主であること。
- (2) 平成28年10月19日以降において、労働協約又は就業規則による、次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する制度(以下「定年の引上げ等の制度」という。)を実施した事業主であること。
  - (イ) 旧定年年齢を上回る65歳以上への定年の引上げ
  - (ロ) 定年の定め廃止
  - (ハ) 旧定年年齢及び継続雇用年齢を上回る66歳以上の継続雇用制度(※1)の導入

(※1)「継続雇用制度」とは  
定年後も引き続いて雇用されることを希望する者全員を、定年後も引き続いて雇用する制度をいいます(詳細は6頁参照)。
- (3) (2)の定年の引上げ等の制度を規定した際に別途定める経費を要した事業主であること。
- (4) (2)の定年の引上げ等の制度を規定した労働協約又は就業規則を整備している事業主であること((2)の定年の引上げ等の制度を規定した就業規則については、支給申請日の前日までに労働基準監督署に届出していること)。
- (5) (2)の定年の引上げ等の制度の実施日(※2)から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。)第8条又は第9条第1項の規定に違反していないこと。

(※2)「実施日」とは  
労働協約又は就業規則の施行日をいいます。  
(当助成金における実施日は施行日となりますが、就業規則は施行だけでなく労働者へ周知する義務があります(労働基準法(昭和22年4月7日法律第49号)第106条))
- (6) 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている60歳以上の別途定める雇用保険被保険者(※3)が1人以上いること。

(※3)「雇用保険被保険者」とは  
雇用保険法(昭和49年2月28日法律第116号)第4条第1項に規定する被保険者をいいます(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下「被保険者」という。)
- (7) 助成金の審査に必要な書類等を整備、保管している事業主であること。
- (8) 助成金の審査に必要な書類等を機構の求めに応じ提出又は提示する、実地調査に協力する等、審査に協力する事業主であること。
- (9) 申請期間内に申請を行う事業主であること。

4頁へ

6頁へ

8頁へ

11頁へ

13頁へ

## 2 助成金を受給できない事業主

次の(1)から(9)までのいずれかに該当する事業主に対しては、助成金は支給しません。

- (1) 助成金の支給に係る事業所において、不正受給(※4)をしてから3年以内に申請をした事業主、又は申請日後、支給決定日までの間に不正受給をした事業主  
(※4)「不正受給」とは  
偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金の支給を受け、又は受けようとするをいいます。
- (2) 助成金の支給に係る事業所において、支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納付していない事業主(支給申請日の翌日から起算して2か月以内に納付を行った事業主を除く)
- (3) 助成金の支給に係る事業所において、支給申請日の前日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、労働関係法令の違反を行った事業主
- (4) 助成金の支給に係る事業所において、性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業又はこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主
- (5) 暴力団と関わりのある事業主
- (6) 支給申請日又は支給決定日の時点で倒産している事業主
- (7) 不正受給が発覚した際に、機構が実施する事業主名等(※5)の公表について、あらかじめ同意していない事業主  
(※5) 事業主の名称、代表者氏名、事業所の名称及び所在地、概要並びに不正受給の金額及び内容を機構ホームページで公表します。
- (8) 特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人(※6)  
(※6) その資本金の全部又は大部分が国からの出資(特別会計に関する法律(平成19年法律第23号)第98条に規定する雇用勘定(以下「雇用勘定」という。)から支給されるものに限り、)による法人、その事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国からの交付金(雇用勘定から支給されるものに限り、)又は補助金(雇用勘定から支給されるものに限り、)によって得ている法人に限り、)。
- (9) 国、地方公共団体、独立行政法人通則法(平成11年法律第103号)第2条第4項に規定する行政執行法人及び地方独立行政法人法(平成15年法律第118号)第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人

## 3 支給額

定年の引上げ等の制度に応じて、次に定める額を支給します。

65歳への定年引上げ	66歳以上への定年引上げ 又は 定年の定め廃止	希望者全員を対象とする 継続雇用制度の導入	
		66歳から69歳	70歳以上
100万円	120万円	60万円	80万円

※ 定年引上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合でも、支給額は定年引上げを実施した際の額となります。

### 第3 支給要件等の詳細説明

#### 1 定年の引上げ等の制度について

##### (イ) 旧定年年齢を上回る65歳以上への定年の引上げ

旧定年年齢(法人等の設立日(雇用保険適用事業所設置年月日)から、65歳以上への定年の引上げを実施した日の前日までの間に、労働協約又は就業規則で定められていた定年年齢のうち最も高い年齢。以下同じ。)を上回る65歳以上の年齢に定年年齢を引き上げることをいいます。

定年年齢が、就業場所、職種及び勤務形態等の区分により異なる場合は、当該事業主に雇用される被保険者に適用される定年年齢のうち最も若い年齢となります。定年年齢を従業員が自由に選択できる制度の場合は、選択可能な最も高い年齢となります。

(年齢の例)職種別定年制で、事務職定年65歳、看護職定年65歳、医師定年70歳の場合、旧定年年齢は65歳。選択定年制で、本人の都合により、定年による退職年齢を60歳～65歳の6つの年齢から選択できる場合、旧定年年齢は65歳)

ただし、以下の場合は支給対象となりません。

- ① 過去に定年の定めを廃止している場合又は定年を定めていない場合
- ② 過去に継続雇用年齢(希望者全員を対象としたものに限る。以下同じ。)を定めており、定年の引上げを実施後の継続雇用年齢が、旧継続雇用年齢(法人等の設立日から、定年の引上げを実施した日の前日までの間に、労働協約又は就業規則で定められていた継続雇用年齢のうち最も高い年齢)を下回っている場合
- ③ 定年引上げを実施後は継続雇用年齢を定めていないが、定年年齢が旧継続雇用年齢を下回っている場合
- ④ 定年引上げを実施した日から支給申請日の前日までに、定年又は継続雇用年齢の引下げを行った場合

##### 【定年の引上げの例】

	就業規則等	定年年齢	希望者全員継続雇用	労使協定に基づく基準該当	支給対象(○×)	支給額	対象被保険者の例
1	設立時(旧定年年齢)	65歳	-	-	○	120万円	11頁の例1
	改正後(制度実施)	68歳	-	-			
2	設立時(旧定年年齢)	60歳	62歳	65歳	○	100万円	12頁の例2
	改正後(制度実施)	65歳	-	-			
3	設立時(旧定年年齢)	65歳	-	-	× 旧定年年齢を上回っていない	/	/
	H25.4.1改正	60歳	65歳	-			
	H28.11.1改正(制度実施)	65歳	-	-			
4	設立時(旧定年年齢)	62歳	70歳	-	× 上記②	/	/
	改正後(制度実施)	65歳	67歳	-			
5	設立時(旧定年年齢)	65歳	70歳	-	× 上記③	/	/
	改正後(制度実施)	67歳	-	-			

※「労使協定に基づく基準該当」とは、高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律の経過措置により、改正高齢者雇用安定法の施行までに、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めている場合の基準の対象年齢(8頁参照。以下同じ。).

##### 【定年年齢が、就業場所、職種及び勤務形態等の区分により異なる場合】

	旧定年年齢	改正後	支給対象
事務職	定年65歳	定年70歳(定年年齢引上げ)	×
看護職	定年65歳	定年65歳(改正なし)	
医師	定年70歳	定年70歳(改正なし)	
企業全体	定年65歳	定年65歳	

職種等で定年年齢の区分が異なる場合は最も若いもの(複数該当している場合いずれも)が引き上がらない場合は、支給対象となりません。この例の場合、支給対象となるには、看護職についても定年年齢を66歳以上へ引き上げ、企業全体の定年年齢を66歳以上とする必要があります。

### (ロ) 定年の定めの廃止

就業規則等で定年年齢を定めている事業主が、定年の定めを廃止し、その旨を就業規則等において規定することをいいます(就業規則等に記載されていない場合は支給対象となりません)。

ただし、次の場合は支給対象となりません。

- ① 過去に定年の定めを廃止している場合又は定年を定めていない場合
- ② 定年の定めの廃止を実施した日から支給申請日の前日までに、定年を定めた場合

#### 【定年の定め廃止の例】

	就業規則等	定年年齢	希望者 全員継 続雇用	労使協定 に基づく 基準該当	支給対象 (○×)	支給額	対象被保険者 の例
1	設立時(旧定年年齢)	60歳	62歳	65歳	○	120 万円	12頁の例2と 同様の考え方
	改正後(制度実施)	廃止	-	-			
2	設立時	なし	-	-	× 上記①	/	/
	H25.4.1改正	60歳	65歳	-			
	H28.11.1改正(制度実施)	廃止	-	-			

### (ハ) 旧定年年齢及び継続雇用年齢を上回る66歳以上の継続雇用制度の導入

旧定年年齢を上回る66歳以上の年齢まで希望者全員を継続雇用する制度を導入すること、又は旧定年年齢及び継続雇用年齢(法人等の設立日(雇用保険適用事業所設置年月日)から、66歳以上の継続雇用制度の導入を実施した日の前日までに、労働協約又は就業規則で定められていた定年年齢又は希望者全員を対象とした継続雇用年齢のうち最も高い年齢)を上回る66歳以上の年齢まで継続雇用年齢を引き上げることをいいます。

定年年齢又は継続雇用年齢が、就業場所、職種及び勤務形態等の区分により異なる場合は、当該事業主に雇用される被保険者に適用される継続雇用年齢のうち最も若い年齢となります(継続雇用制度が適用されない職種又は勤務形態等の区分がある場合は、当該区分に適用される定年年齢を含む)。定年年齢又は継続雇用年齢を従業員が自由に選択できる制度の場合は、選択可能な最も高い年齢となります。

(年齢の例職種別定年制で、事務職[定年60歳、継続雇用65歳]、看護職[定年60歳、継続雇用66歳]、医師[定年70歳]の場合、旧定年年齢は60歳、旧定年年齢及び継続雇用年齢は65歳。)

ただし、次の場合は支給対象となりません。

- ① 過去に定年の定めを廃止している場合又は定年を定めていない場合
- ② 過去に定年年齢を定めており、継続雇用制度の導入又は継続雇用年齢の引上げを実施後の定年年齢が旧定年年齢を下回っている場合
- ③ 継続雇用制度の導入又は継続雇用年齢の引上げを実施した日から支給申請日の前日までに、定年又は継続雇用年齢の引下げを行った場合

#### 【継続雇用制度の導入等の例】

	就業規則等	定年年齢	希望者 全員継 続雇用	労使協定 に基づく 基準該当	会社が必要と認める者	支給対象 (○×)	支給額	対象被保険者 の例
1	設立時(旧定年年齢)	60歳	62歳	65歳	-	○	80 万円	12頁の例2と 同様の考え方
	改正後(制度実施)	60歳	70歳	-	-			
2	設立時(旧定年年齢)	60歳	65歳	-	67歳	○	60 万円	12頁の例3
	改正後(制度実施)	60歳	67歳	-	-			
3	設立時(旧定年年齢)	65歳	67歳	-	-	× 上記②	/	/
	改正後(制度実施)	64歳	70歳	-	-			



【定年年齢又は継続雇用年齢が、就業場所、職種及び勤務形態等の区分により異なる場合】

	旧定年又は継続雇用年齢	改正後	支給対象
事務職	定年 60 歳、継続雇用 <u>65</u> 歳	定年 60 歳、継続雇用 <u>70</u> 歳 (継続雇用年齢引上げ)	×
看護職	定年 60 歳、継続雇用 <u>65</u> 歳	定年 60 歳、継続雇用 <u>65</u> 歳 (改正なし)	
医師	定年 60 歳、継続雇用 <u>70</u> 歳	定年 60 歳、継続雇用 <u>70</u> 歳 (改正なし)	
企業全体	定年 60 歳、継続雇用 <u>65</u> 歳	定年 60 歳、継続雇用 <u>65</u> 歳	

職種等で定年年齢又は継続雇用年齢の区分が異なる場合は最も若いもの(複数該当している場合いずれも)が引き上がらない場合は、支給対象となりません。この例の場合、支給対象となるには、看護職についても継続雇用年齢を 66 歳以上へ引き上げ、企業全体の継続雇用年齢を 66 歳以上とする必要があります。

「継続雇用制度」には、再雇用制度と勤務延長制度があり、次のいずれかに該当する継続雇用制度(当該事業主以外の事業主が雇用することで講じる継続雇用制度の導入を除く。)であることが必要です。

(a) 再雇用制度

定年後も継続して雇用されることを希望する被保険者全員を、再び雇い入れ、旧継続雇用年齢を上回る年齢まで継続して雇用する制度。新しく労働契約を締結するもの(労働者は従来の役職・職務等を解かれる)。

(b) 勤務延長制度

定年後も継続して雇用されることを希望する被保険者全員を、定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく、旧継続雇用年齢を上回る年齢まで継続して雇用する制度。原則として役職・職務、仕事内容、賃金水準等が変わらない(労働条件等が変更される場合はその旨の就業規則の規定が必要)。

(注) 船員職業安定法(昭和 23 年法律第 130 号)第 6 条第 1 項に規定する船員は、高年齢者雇用安定法の適用除外のため、船員の就業規則については、対象外となります。

## 2 対象経費について

### (1) 対象となる経費

定年の引上げ等の制度を規定した際に要した別途定める経費については、次の①から⑥までのいずれにも該当するものに限り、

- ① 定年の引上げ等の制度を規定した際に要した経費で、以下の(イ)(ロ)いずれかの経費であり、提出された書類により当該要件に該当することが確認できること(平成 28 年 10 月 19 日以降に、契約、履行、支払等を行った経費であること)。

(イ) 就業規則の作成、届出に係るもの

(ロ) 定年引上げ等の制度の導入のために必要な賃金制度等の見直しに係るもの

(例)

- ・就業規則変更を専門家等へ委託した場合の委託費
- ・定年引上げに伴い賃金制度を見直すためコンサルタントとの相談に要した経費(実施内容が確認できる書類(議事録等の成果物)の提出が必要)

- ② 経費の支出先が、社会保険労務士、社会保険労務士法人及び人事・労務コンサルタント等の当該業務を実施することが適切と判断される者であること。

- ③ 支給申請日の前日までに支払いが完了したものであって、提出された書類により支払いの事実が確認できること(手形又は小切手による支払いの場合、支給申請日までに決済が完了したものに限り)。

- ④ 就業規則等の改正、届出等に係る申請事業主の従業員等の人件費(役員報酬、賃金及び手当等をいう。)、交通費、消耗品費、会議費、その他申請事業主が社内で負担することが適当と判断する費用でないこと。

(申請事業主が社会保険労務士事務所等の専門的知識を有する事務所であって、自ら実施することが可能な取組みを外部へ委託した際の費用についても対象となりません。)

- ⑤ 助成金を申請する事業主と次の者との間の取引に要した経費ではないこと。

- (イ) 当該事業主が個人の場合
- a 当該事業主の配偶者
  - b 当該事業主及び配偶者の1親等以内の親族
  - c 当該事業主の従業員
  - d 次の者が役員である法人
    - (a) 当該事業主本人
    - (b) 当該事業主の配偶者
    - (c) 当該事業主の1親等以内の親族
    - (d) 当該事業主の配偶者の1親等以内の親族
    - (e) 当該事業主の従業員
- (ロ) 当該事業主が法人の場合
- a 当該法人の役員
  - b 当該法人の役員の配偶者
  - c 当該法人の役員又はその配偶者の1親等以内の親族
  - d 当該法人の従業員
  - e 次の者が役員である法人
    - (a) 当該法人の役員
    - (b) 当該法人の役員の配偶者
    - (c) 当該法人の役員の1親等以内の親族
    - (d) 当該法人の役員の配偶者の1親等以内の親族
    - (e) 当該法人の従業員

- ⑥ 実際の支払いを行わず帳簿上の処理により経理処理したものでないこと。

## (2) 経費の確認方法

- ① 上記(1)対象となる経費に該当するか確認するため、契約確認書類、支払確認書類、履行確認書類(すべて写)により確認を行います。

- (イ) 契約確認書類  
契約書(又は請書)
- (ロ) 支払確認書類  
支払方法、金額、支払完了日、支払先、支払が完了した事実が確認できる次の書類
- (a) 現金の場合  
領収書、現金出納帳
  - (b) 銀行振込の場合  
銀行振込受領書、金融機関の通帳記入部分(又は入出金明細)
  - (c) 現金振込の場合  
振込明細、現金出納帳
  - (d) 口座振替の場合  
金融機関の通帳記入部分
  - (e) 手形・小切手の場合  
領収書、当座勘定照合表、半券
- (ハ) 履行確認書類
- (a) 納品物がある場合  
納品物

(b) 相談等の場合

相談・指導等を受けた日時、相談者、相談内容等が確認できる資料(議事録、相談資料等)

- ② 契約書、請求書、領収書等、上記①の証拠書類についてはすべて申請事業主あてのものを対象とします。
- ③ 契約確認書類については、契約内容等について、対象経費に該当する部分ができるように、マーカー(印)をつけて提出してください。契約内容等が明らかに対象経費に該当しない場合は支給対象となりません。
- ④ 領収書については、次の(イ)から(ハ)のいずれかに該当する場合、原則として対象外とします。
  - (イ) 発行元の業者の名称、住所、電話番号の記入されていないもの、記入されている電話番号が通じない等虚偽の疑いのあるもの
  - (ロ) 但し書きの無いもの等領収書の内容が特定されないもの
  - (ハ) 発行日付、発行者印が無いもの
- ⑤ 銀行振込受領書、金融機関の通帳記入部分、入出金明細を確認書類としている場合、取扱金融機関、口座名義(申請事業主名義のものであって、日常的に事業活動に使用されている口座に限る)、振込の日付、金額、振込相手方が確認できるものを添付してください。
- ⑥ 顧問契約料の場合は、「制度を規定した際に要した経費」の発生する日(相談に要した経費であれば相談日、作成物がある場合は納品日)が含まれる契約期間における契約確認書類及び支払確認書類を提出してください。
- ⑦ クレジットカード払いの場合、申請事業主名義のカードのみを対象とします。支給申請日の前日までに決済が完了したことが確認できる書類を提出してください。
- ⑧ 支給対象経費の金額、内容、支払い方法、取引の形態等によっては、それらの内容を確認できる書類の提出を別途求めることがあります。

### 3 高年齢者雇用安定法第8条又は第9条第1項の規定について

「第8条」とは、60歳以上の定年を定めていること、「第9条第1項」とは、65歳までの安定した雇用を確保するために、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じていることをいいます。「第8条」又は「第9条第1項」のいずれか一方でも違反があれば支給対象事業主となりません。

違反していないことの確認は、労働協約又は就業規則に明記されているかどうかによって行います。実際には継続雇用等行っていたとしても、就業規則等に明記されていない場合は、支給対象事業主となりません。

また、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律(平成24年9月5日法律第78号。以下「改正高年齢者雇用安定法」という。)では、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を年金支給開始年齢以上の者について定めることが認められています。基準の対象年齢は3年毎に1歳ずつ引き上げられますので、基準の対象年齢を明確にするため、就業規則の変更が必要になります。

なお、この経過措置は、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで(平成25年3月31日まで)に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた場合に限りです。(9～10頁「参考1」「参考2」参照)



#### 参考1

#### 【参考条文】 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)(抜粋)

(定年を定める場合の年齢)

第8条 事業主がその雇用する労働者の定年(以下単に「定年」という。)の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない。ただし、当該事業主が雇用する労働者のうち、高年齢者が従事することが困難であると認められる業務として厚生労働省令で定める業務に従事している労働者については、この限りでない。

(高年齢者雇用確保措置)

第9条 定年(65歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
  - 二 継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入
  - 三 当該定年の定め廃止
- 2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主(当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項において同じ。)との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であってその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。

#### 附則(平成24年9月5日法律第78号)

(経過措置)

- 3 この法律の施行の際現にこの法律による改正前の第9条第2項の規定により同条第1項第2号に掲げる措置を講じたものとみなされている事業主については、同条第2項の規定は、平成37年3月31日までの間は、なおその効力を有する。この場合において、同項中「係る基準」とあるのは、この法律の施行の日から平成28年3月31日までの間については「係る基準(61歳以上の者を対象とするものに限る。)」と、同年4月1日から平成31年3月31日までの間については「係る基準(62歳以上の者を対象とするものに限る。)」と、同年4月1日から平成34年3月31日までの間については「係る基準(63歳以上の者を対象とするものに限る。)」と、同年4月1日から平成37年3月31日までの間については「係る基準(64歳以上の者を対象とするものに限る。)」とする。

## 参考2

### 高年齢者雇用安定法 Q&A (高年齢者雇用確保措置) (抜粋)

(厚生労働省ホームページ(<http://www.whlw.go.jp>)より抜粋。検索サイトから「厚生労働省」「高年齢者雇用確保措置」で検索してください。この他にもありますので、詳細は厚生労働省ホームページをご確認ください。)

Q 1-1: 改正高年齢者雇用安定法においては、事業主が高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とするものにしなければならないのですか。

A 1-1: 事業主が高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とするものにしなければなりませんので、事業主が制度を運用する上で、労働者の意思が確認されることになると考えられます。

ただし、改正高年齢者雇用安定法の施行されるまで(平成25年3月31日)に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められています。

なお、心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由(年齢に係るものを除く。)に該当する場合には、継続雇用しないことができます。ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意が必要です。

(参考)老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢

平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで : 61 歳

平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで : 62 歳

平成 31 年 4 月 1 日から平成 34 年 3 月 31 日まで : 63 歳

平成 34 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日まで : 64 歳

Q 1-2: 当分の間、60歳に達する労働者がいない場合でも、継続雇用制度の導入等を行わなければならないのでしょうか。

A 1-2: 高年齢者雇用安定法は、事業主に定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講じることを義務付けているため、当分の間、60歳以上の労働者が生じない企業であっても、65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じていなければなりません。

Q 2-2: 就業規則において、継続雇用しないことができる事由を、解雇事由又は退職事由の規定とは別に定めることができますか。

A 2-2: 法改正により、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されたことから、定年時に継続雇用しない特別な事由を設けている場合は、高年齢者雇用安定法違反となります。ただし、就業規則の解雇事由又は退職事由と同じ内容を、継続雇用しない事由として、別に規定することは可能であり、例えば以下のような就業規則が考えられます。

なお、就業規則の解雇事由又は退職事由のうち、例えば試用期間中の解雇のように継続雇用しない事由になじまないものを除くことは差し支えありません。しかし、解雇事由又は退職事由と別の事由を追加することは、継続雇用しない特別な事由を設けることになるため、認められません。

#### 【就業規則の記載例】

(省略)

## 4 対象被保険者について

支給申請日の前日において、以下の(1)から(3)のすべてに該当する者(以下「対象被保険者」という。)が1人以上いることをいいます。

(1) 支給申請日の前日において、当該事業主に1年以上継続して雇用されている者であって60歳以上の被保険者であること。

(2) 期間の定めのない労働契約を締結する定年前の労働者、又は定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者であること。

ただし、改正前の労働協約又は就業規則における定年前の労働者又は定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者であり、かつ支給申請日の前日において定年前の労働者又は定年後の継続雇用者であることが、提出された書類により確認できる者に限る。

「期間の定めのない労働契約を締結する定年前の労働者」とは

改正前の就業規則において、例えば、定年年齢を65歳と規定している場合、定年前の60歳から65歳までの無期雇用労働者をいいます。

「定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者」とは

改正前の就業規則において、例えば、定年年齢60歳、継続雇用年齢65歳と規定している場合、定年前から雇用されており、就業規則に規定された継続雇用制度により定年後も引き続き雇用されている60歳から65歳までの年齢の者をいいます。

よって、以下の者は対象となりません。

- ① 定年年齢以上の年齢で、個別の雇用契約により新たに雇用された者
- ② 定年年齢以上の年齢で、有期契約労働者から無期雇用労働者に転換された者
- ③ 労働協約又は就業規則に規定された制度を適用せず、個別対応により雇用している者
- ④ 定年前から引き続き雇用しているが、労働協約又は就業規則に規定された継続雇用年齢以上の年齢まで継続雇用している者
- ⑤ 「定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者」以外の有期契約労働者

(3) 職種別(事務職、専門職等)に労働協約又は就業規則を定めている場合は、定年の引上げ等の制度を規定した労働協約又は就業規則の対象職種の者であること(1つの労働協約又は就業規則で職種別に異なる制度を規定している場合も同様とする)。

例えば、事務職と専門職でそれぞれ就業規則を定めており、改正前の就業規則において、事務職は定年年齢60歳、継続雇用年齢65歳、専門職は定年年齢65歳と規定していたが、事務職の就業規則のみ改正し、定年年齢65歳とした場合は、事務職の就業規則において定年年齢を規定していた者のみが対象となります(下記例4参照)。

### 【対象被保険者の例】

例1	
実施した制度 (就業規則による定年の引上げの実施)	(改正前) 定年 65 歳 (改正後) 定年 68 歳
対象被保険者となりうる者	a) 期間の定めのない労働契約を締結する定年前の 60 歳から 65 歳の者
対象被保険者とはならない者(例)	b) 就業規則改正の1年前に 66 歳で新たに期間の定めのない雇用契約を締結した者(上記(2)①就業規則改正前の時点では就業規則に規定された定年年齢の範囲外となっている) c) 就業規則には規定されていないが、運用により定年後継続雇用している 67 歳の者(上記(2)③) d) 62 歳の有期契約労働者(上記(2)⑤)

例2	
実施した制度 (就業規則による定年の引上げの実施)	(改正前)定年 60 歳、希望者全員継続雇用 62 歳、労使協定に基づく基準該当者 65 歳 (改正後)定年 65 歳(ただし、従前の規定により継続雇用されている者の取扱いについては従前の例による)
対象被保険者となりうる者	a)改正前就業規則の希望者全員継続雇用により定年後に引き続き雇用されている 60 歳から 62 歳の者 b)改正前就業規則の労使協定に基づく基準該当者として定年後に引き続き雇用されている 62 歳から 65 歳の者
対象被保険者とはならない者 (例)	c)就業規則には規定されていないが、運用により継続雇用している 66 歳の者(上記(2)④) d)61 歳から有期契約労働者として働いている 63 歳の者(上記(2)⑤)

例3	
実施した制度 (就業規則による継続雇用制度の導入)	(改正前)定年 60 歳、希望者全員継続雇用 65 歳、会社が必要と認める者 67 歳 (改正後)定年 60 歳、希望者全員継続雇用 67 歳
対象被保険者となりうる者	a)改正前就業規則の希望者全員継続雇用により定年後に引き続き雇用されている 65 歳までの者
対象被保険者とはならない者(例)	b)改正前就業規則の会社が必要と認める者として継続雇用している 66 歳の者(継続雇用制度によらないため) c) 62 歳で新たに雇用された者(上記(2)①) d) 58 歳から有期契約労働者として働いている 61 歳の者(上記(2)④)

例4	
実施した制度 (就業規則による定年の引上げ)	(改正前)事務職就業規則:定年 65 歳 医師・看護師就業規則:定年 70 歳 (改正後)事務職就業規則:定年 70 歳 医師・看護師就業規則:定年 70 歳(就業規則の変更なし)
対象被保険者となりうる者	a)期間の定めのない労働契約を締結する定年前の 60 歳から 65 歳の者であり、事務職就業規則の適用を受ける者
対象被保険者とはならない者 (例)	b)医師・看護師就業規則の適用を受ける者(上記(3)に該当しないため)

## 5 申請手続

### (1) 支給申請

助成金の支給を受けようとする事業主は、65歳超雇用推進助成金支給申請書(様式第1号。以下「支給申請書」という。)に、必要書類を添付し、定年の引上げ等の**制度の実施日の翌日から起算して2か月以内**に、支部高齢・障害者業務課等を経由して機構本部に提出してください。

### (2) 代理人等の取扱いについて

#### ① 事業主が代理人を選任する場合

事業主は、代理人を選任して、助成金の支給申請等を行わせることができます(※7)。

この場合、代理人は、支給申請書等に代理人の住所及び連絡先電話番号を記載し、記名押印又は自署による署名を行うとともに、その代理する事業主等の住所及び氏名(事業主等が法人である場合には、主たる事業所の所在地、法人の名称及び代表者の氏名)(事業主等の印は不要)を記すものとします。

また、支給申請書等の受理に当たっては、正当な権限のある代理人であるか否かを確認するため、委任状の写しの提出を求めることとします。ただし、事業主等が法人である場合であって、当該法人の役員(代表者以外の者に限る。)又は従業員が代理人である場合は、当該代理人が事業所の長である場合に限り、委任状の写しの提出は不要とすることとします。

(※7) 代理人が報酬を得て支給申請等を行った場合、社会保険労務士法違反として処罰される場合があります。同法違反について疑義が生じた場合は、関係機関に確認することがあります。

#### ② 事業主が提出代行者又は事務代理者として、社会保険労務士を選任する場合

社会保険労務士が、社会保険労務士法(昭和43年法律第89号)第2条第1項第1号の2又は第1号の3に基づき、「提出代行者」又は「事務代理者」として支給申請書等の提出を行う場合には、社会保険労務士法施行規則(昭和43年厚生省・労働省令第1号)第16条から第16条の3までの規定に基づき、支給申請書等に事業主等の記名押印又は署名をさせることに加え、社会保険労務士の住所及び連絡先電話番号を記載し、「提出代行者」又は「事務代理者」と表示し、かつ、社会保険労務士の名称を冠して記名押印しなければなりません。

なお、本助成金の提出代行に関する経費については、6頁の制度を規定した際に要した経費には該当しませんのでご注意ください。

### (3) 申請書等に不備があった場合の取扱い

支部高齢・障害者業務課等は、支給申請書が提出されたときは、①支給申請期間内に提出されていること、②所要の事項が記載されていること、及び③所要の添付書類が添付されていることを確認の上、受理します。

上記②又は③に不備があった場合、支部長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求めます。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、支部長は1か月以内に補正を行うよう書面で求めます。事業主が期限までに補正を行わない場合、2頁の「**支給対象事業主の要件**」の(8)(審査に協力する事業主)を満たさないものとし、不支給の決定を行います。

### (4) 実地調査

申請内容の確認のため、実地調査を行う可能性があります。



## 6 支給決定

### (1) 支給決定

機構理事長は、事業主から提出のあった支給申請書及び添付書類の内容を審査し、支給又は不支給の決定を行います。

機構理事長は、助成金の支給を決定したときは、65歳超雇用推進助成金支給決定通知書により、また、不支給を決定したときは、65歳超雇用推進助成金不支給決定通知書により、支給申請を行った事業主に通知します。

### (2) 支給方法等

助成金の支給は、事業主が指定する金融機関の口座(主に事業の用に供する口座)への振込により行います。

なお、指定口座への振込は、支給決定日から概ね2週間になります。

### (3) 書類の保管について

事業主は、機構に提出又は提示した支給申請書及び添付書類等の写しを、支給決定がされた時から**5年間**保存しなければなりません。

## 7 併給調整

- (1) 助成金の支給を受けることができる事業主が、過去に高年齢者雇用安定助成金のうち定年引上げ等の措置に関して支給を受けた場合には、助成金は支給しません(※8)。

(※8) 具体的な措置の内容(定年の引上げ、継続雇用制度の導入の別、又は定年等の年齢)が異なる場合であっても、「定年引上げ等の措置」について高年齢者雇用安定助成金の支給を受けたことがある場合は支給しません。

- (2) 助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、他の国又は地方公共団体等の補助金等(※9)の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、助成金は支給しません。

(※9) 当機構の生涯現役をめざす職場づくり研究及び高年齢者雇用アドバイザーが実施する企画立案等を含みます。

## 8 返還

助成金の支給を受けた事業主が、次の①又は②のいずれかに該当する場合は、当該①又は②に掲げる額に係る支給決定を取り消し、返還していただきます。

- ① 偽りその他不正の行為によって助成金の支給を受けた場合  
支給した助成金の全部又は一部  
(返還金額には民法第704条の規定により、民法第404条に定める法定利率年5%の延滞金が発生します)
- ② 助成金の支給すべき額を超えて助成金の支給を受けた場合  
当該支給すべき額を超えて支払われた部分の額

## ご利用にあたっての注意事項

- (1) 助成金の申請に関して、調査又は報告を求める場合があります。求められた書類等が機構の定める期限までに提示又は提出されない場合には、助成金は支給しません。
- (2) 助成金制度の適正な運営を図るため、申請後に不支給要件等についてハローワーク等の職業安定機関に照会を行います。
- (3) 不正受給を行った事業主には、助成金を返還していただきます。
- (4) 不正受給を行った事業主は、当機構ホームページで公表します。公表の内容は以下のとおりです。
  - ・ 事業主の名称、代表者氏名
  - ・ 事業所の名称、所在地、概要
  - ・ 不正受給の金額、内容手段が悪質な場合などは、刑事事件として告発することがあります。
- (5) 詐欺、脅迫、贈賄等刑法各本条に抵触する行為を含むことはもちろん、刑法上の犯罪を構成するに至らない場合であっても、故意に助成金に係る申請書等に虚偽の記載を行い又は偽りの証明を行うことにより、本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、助成金を不支給決定とした日又は支給を取り消した日以後3年間、助成金を支給しません。既に支給を受けた場合には支給金額の全部を返還していただきます。
- (6) 助成金は国の助成制度の一つですので、受給事業主は国の会計検査の対象となります。
- (7) 助成金の支給・不支給の決定、支給決定の取消し等は、行政不服審査法上の不服申立ての対象とはなりません。
- (8) 助成金は、消費税法上は課税対象外（不課税取引）、法人税法上はその支給決定があった日の属する事業年度の益金（えききん）の額に算入、所得税法上はその支給決定があった日の属する年の事業所得の金額の計算上、総収入金額に算入することになります。
- (9) 当支給申請の手引の記載内容に不明な点がある場合は、支部高齢・障害者業務課等にお問い合わせください。