

## 高年齢者雇用に関する助成金制度

高年齢者が65歳以上まで勤務できるよう制度を整えた企業、または高齢者を新規に雇い入れた企業に対して労働保険料を財源とした「もらいきり」の助成金が支給されます。

### 1. 中小企業定年引上げ等奨励金

300人未満の中小企業限定の助成金!

### 2. 高年齢者職域拡大等助成金

高齢者の職域拡大を行った企業に最大500万円を支給!

### 3. 高年齢者雇用開発特別奨励金

65歳以上の方をハローワーク等の紹介で1年以上雇用する予定で雇い入れた場合に支給!



### 助成金を受給するための留意点

- 雇用保険関係各種の助成金について、支給の前提条件として雇用保険の適用事業であること、労働保険料の滞納がないこと、過去3年以内に不正行為を行っていないこと、は最低の条件となってきます。
- 労働関係法令を遵守している必要があります。助成金申請時には、労働者名簿、出勤簿、賃金台帳等の法定帳簿の提出を求められるからです。また、採用時に書面で労働条件を明示する、就業規則を最新の法改正に準拠して整備しておく、ことなども必要です。これらの労働関連帳簿を最新の状態に整備しましょう。
- 助成金は計画しないともらえないものもあります。受給のためには、事前にスケジュールを確認し、念入りに準備しておく必要があります。

なお、雇い入れ関係の助成金は、過去6か月と雇い入れてから6か月は解雇等をしないこと、という要件もあるため注意が必要です。

## 中小企業定年引上げ等奨励金

### ～高年齢者の雇用を積極的に行う会社～

常用的に雇用する雇用保険被保険者が300人以下の企業に対して、少なくとも希望者全員が65歳まで安心して働くことができる制度を整え、さらに「70歳まで働ける企業」の普及を図るため、「定年の引き上げ、廃止」、「希望者全員に70歳までの雇用」等の制度を導入する企業に対して奨励金を支給します。

また、同時に高年齢者の勤務時間を多様化する制度を導入する場合は、一定額を加算します。

### どのような制度を作ればいいのか?

- 1: 65歳以上へ定年を引き上げる
- 2: 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の導入
- 4: 希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度と同時に労使協定等に基づく基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度の導入



#### ポイント

- 平成24年4月1日以降に制度を導入すること
- 被保険者の年齢構成を見ながら申請のタイミングを図ること
- 要件はいろいろあるので、窓口と相談しながら行なうのが望ましい

## 助成の内容

現行の定年年齢	企業規模(人)	定年の引き上げ (65歳以上70歳未満) ※1	定年の引き上げ(70歳以上)、定年の定め の廃止又は希望者全 員70歳以上の継続雇 用制度の導入	希望者全員を対象とす る65歳以上70歳未 満までの継続雇用制度と 同時に労使協定等に基 づく基準該当者を70 歳以上まで継続雇用す る制度の導入 ※1
60歳以上～70歳未満 ※2	1～9	40(20)※3	40(20)※3	20 ※4
	10～99	60(30)※3	80(40)※3	40 ※4
	100～300	80(40)※3	120(60)※3	60 ※4

※1 支給は現行の定年年齢が60歳以上65歳未満の場合に限ります。

※2 平成24年4月1日以降の定年の引き上げ、継続雇用制度の廃止又は定年の廃止を実施したことにより、本奨励金の支給を受けたことがある場合は支給されません。

※3 上表の( )内の数字は、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64歳以上の被保険者がいない場合に支給される額です。

※4 「希望者全員を対象とする65歳以上70歳未満までの継続雇用制度と同時に労使協定等に基づく基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度の導入」については、64歳以上の雇用保険の被保険者がいない場合は支給されません。

### ◆留意点

すでに「65歳以上までの定年」「希望者全員を対象とする70歳以上までの継続雇用」のいずれも実施済みの事業主は奨励金の支給対象となりません。

### 高齢短時間制度とは

- ①60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(基準時間)に比べ、短い労働時間を選択して労働することができること。(短時間労働時間:基準労働時間の4分の3未満かつ週の所定労働時間が20時間以上)
- ②短時間労働を選択した者が雇用の上限及び契約期間について不利となるものでないこと。



## 高年齢者職域拡大助成金

### ～高年齢者の雇用環境改善に取り組む企業に～

高年齢者の意欲と能力を生かすため、「希望者全員が65歳以上まで働くことができる制度の導入、または70歳以上まで働くことができる制度の導入」にあわせて、高年齢者の職域の拡大や高年齢者が働きやすい雇用管理制度の構築に取り組み、高年齢者がいきいきと働ける職場の環境整備を行う企業に対し、助成金を支給します。

### どうすれば助成金がもらえるのか

事業規模に関係なく職域の拡大等に関する計画を策定し、認定を受けた後2年以内に「定年引上げ等の措置」と「職域拡大等の措置」をともに実施した場合に支給されます。

#### ●支給金額

職域拡大等の措置に要した費用の3分の1。ただし、当該事業主に1年以上雇用される55歳以上の常用被保険者の数に、10万円(又は20万円)を乗じた額(最高で500万円まで)が限度となります。

#### ●どのような措置をとればいいのか

1. 高年齢者の職域拡大
  - ◎新分野への進出・事業の開始・職務の再設計
  - ◎機械設備、作業方法又は作業環境の導入
2. 高年齢者の雇用管理制度の整備
  - ◎賃金・人事制度の導入・改善
  - ◎労働時間制度の導入・改善
  - ◎在宅勤務制度の導入 など
3. その他就労拡大の措置
  - ◎法定を上回る健康診断の導入・改善
  - ◎福利厚生制度の導入・改善 など

## 高年齢者雇用開発特別奨励金

### ～65歳以上の離職者を雇入れた企業に～

雇入れ日の満年齢が65歳以上の離職者をハローワーク等の紹介により、1週間の所定労働時間(契約時間)が20時間以上の労働者として雇入れた場合、下記の額が支給されます。雇入れ後1年間だけ、半期ごとに区切って支給されます。

### 支給される金額

1週間の所定労働時間	支給額	支給対象期間(6か月ごと)の支給額
30時間以上	50(90)万円	第1期：25(45)万円 第2期：25(45)万円
20時間～30時間未満	30(60)万円	第1期：15(30)万円 第2期：15(30)万円

( )内は中小企業に対する支給額

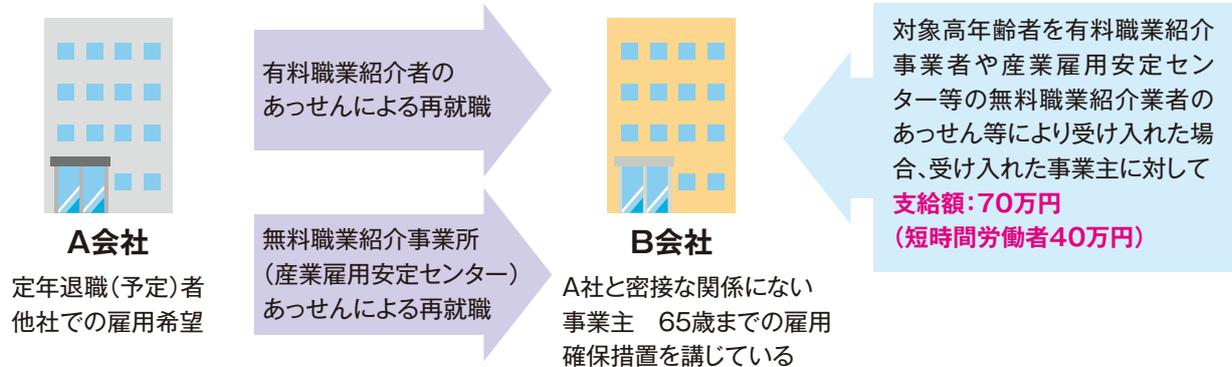
#### 受給のポイント

1. 雇用契約書や雇入れ通知書を作成しておく
2. ハローワーク等で新規に雇うことが必要
3. 申請期限を過ぎると受給できないため注意



## 高年齢者労働移動受入企業助成金

定年を控えた高年齢者で、その知識や経験を活かすことができる他の企業への雇用を希望する者を職業紹介事業者の紹介により、失業を経ることなく雇い入れる事業主に対し、支給されます。



## 高年齢者雇用の成功事例

**S商事株式会社** ～高年齢者の確かな経験が企業を支える～

《企業プロフィール》

所在地/大阪府東大阪 創業年/昭和32年 業種/リサイクル業 従業員数/269名

平均年齢/40.1歳 定年/60歳(定年後、希望者全員を65歳まで再雇用)

運用/65歳以降、健康状態に問題がなければ、希望者全員を再雇用している。また、就業規則では「70歳まで雇用」の文言はないが70歳にこだわらず、本人が健康で働く意思があれば70歳以降も雇用している。 最高高齢者/80歳

### ●健康であれば年齢に関係ない

S商事の就業規則では、従業員の定年年齢は満60歳ですが、本人が引き続き勤務を希望する時は希望者全員を65歳まで再雇用する規定になっています。さらに65歳以降については、「本人が引き続き就業を希望する場合、健康状態及び能力を勘案し、賃金等の労働条件に合意したうえで嘱託社員としてさらに再雇用することがある」としています。なお、勤務終了年齢を70歳までとする定めはありません。実際の運用面では、本人が就業を希望するときは、健康状態を確認したうえで年齢にかかわらず勤務してもらっているのが現状です。現在80歳の従業員がいます。S商事では、優れた技能を有する従業員には健康上許される限り勤務してもらい、後進への技能伝承をしながら、いい仕事を続けてもらいたいと考えています。

### ●70歳以上従業員の就業状況

Aさんは70歳になり週5日、パートで勤務しています。職務はOA機器解体・分別で、勤務時間は8時から17時までとなっており、時給は1,040円です。「元気なうちはずっと働きたい」と雇用契約を更新しています。Bさんはやはり70歳ですが、パートとしてやはり週5日を勤務、OA機器の解体・分別を担当しています。時給は850円です。本人は70歳になっても「まだまだやります」と意気軒高です。

### ●高齢者のモラルアップにつながる運動

S商事では従業員に対してノルマも残業も求めていません。その代わりに、必ず守らなくてはならないことが3つあります。

1. 明るく元気にあいさつすること 2. 掃除をこまめにする 3. SKH(S:さんづけ、K:敬語、H:品格ある行動)を守ること  
この3つができない人は、S商事の社員として認められません。3つとも「相手を尊重し、気持ちよくさせる」という精神に基づいています。あいさつは、コミュニケーションの基本であり、人格ふれあいの端緒です。掃除については、会社が掲げている「5S運動(整理・整頓・清掃・清潔・躰)の根本であり、S商事の総力をあげて、必ず実現しなければならない約束ごとです。これら3つの約束は高齢者に好評であり、積極的な行動で若者を引っ張ってもらっています。

### ●高年齢者が働きやすい職場づくり

(1)空調設備等による作業環境の改善

夏の猛暑から来る熱中症への対応には空調設備が有効ですが、外気とオープンな工場では工夫が必要になります。透明ビニールのカーテンを工場の入口に複数枚を垂らして外気を遮断し、人は出入りが可能なように隣接ビニールを数センチ重ねて設置しました。今後検討を重ねて行きますが、さらに内容を充実していきたいと会社は考えています。大切な従業員を守るための施策になっているからです。

(2)厳冬期のマット使用

厳冬期の体調維持には、地面の冷気を遮断する必要があります。それにはマットが提案されました。冬には足腰に冷気を伝えさせないマットの設置が有効だからです。マットはいくつもの種類を試行錯誤してその効果を確認して設置しました。