

最大120万円!
10分でわかる 助成金無料診断
～65歳超雇用推進助成金編～

オフィスまつもと 社会保険労務士 松本 容昌

【はじめに】

平成28年10月19日より**65歳超雇用推進助成金**が、創設されました。

65歳超雇用推進助成金は、支給要件を満たせば、従業員の新たな雇用や設備等の購入も必要ないため、**経営者の方にとっては、受給しやすい助成金と言えます。**

65歳超雇用推進助成金については、一度、ブログでも取上げ、簡易的な診断方法もご紹介いたしました。今回は、メルマガ読者様限定記事として、もう少し詳しくご説明させていただき、65歳超雇用推進助成金の利用の可能性についてよりご判断しやすいような無料診断を作成してみました。

【65歳超雇用推進助成金の概要と支給額について】

まず、最初に65歳超雇用推進助成金の概要と支給額について簡単に触れたいと思います。

65歳超雇用推進助成金は、高年齢者の就労機会の確保および希望者全員が安心して働ける雇用基盤の整備を目的としています。

現在、高年齢者雇用安定法により65歳までの雇用義務が、経営者の方には課せられています。

この助成金は、現在の法律の基準を上回る以下のいずれかの制度を就業規則に導入した企業に対して支給されます。

- ①66歳以上の継続雇用制度の導入
- ②65歳以上への定年年齢の引上げ
- ③定年制度の廃止

ただし、現在、既に御社で規定されている基準を上回る必要があります。

ですから、

現在の御社の規定の基準以上の制度を導入できない場合には、助成金の対象とはなりません。

また、現在の規定が、定年年齢が65歳で、70歳まで継続雇用制度となっている場合、70歳までの継続雇用制度を残したまま、定年を66歳に延長すれば、現在の規定の基準を上回りますが、定年を66歳に延長する代わりに70歳までの継続雇用制度を廃止すると、現在の規定を上回ってはいないと判断され助成金の対象とはなりません。

65歳超雇用推進助成金の支給額は、平成29年5月より改定され、対象労働者人数及び定年等の引上げ年数に応じて支給額が決定されます。

詳しくはこちらをご参照下さい。

<http://www.keieinoanshin.sakura.ne.jp/shikyuugaku.pdf>

【重要】

この助成金は、過去に高年齢者雇用安定助成金(高年齢者活用促進コース)の定年の引上げ等に関する助成金を受給している企業は、受給することはできません。

高年齢者雇用安定助成金(高年齢者活用促進コース)

http://www.jeed.or.jp/elderly/subsidy/subsidy_sokusin.html

なお、過去に継続雇用定着促進助成金、定年等引上げ奨励金を受給している企業でも上記の高年齢者雇用安定助成金(高年齢者活用促進コース)の定年の引上げ等に関する助成金を受給していなければ利用可能です。

【65歳超雇用推進助成金無料診断について】

では、65歳超雇用推進助成金の診断に入っていきたいと思います。

65歳超雇用推進助成金を受給できるかの判断のポイントは、60歳以上の高年齢労働者の雇用と御社の現在の就業規則における定年に関する規定にあります。

実は、65歳超雇用推進助成金の申請業務は、支給要件を満たしていれば、就業規則を変更すれば、支給申請を行うことができるため、非常に利用しやすい助成金と言えます。

ただし、この助成金が難しいのは、自分の会社が、助成金の要件を満たしているかどうかを判断するのが非常に難しいところにあります。

ですから、今回は、アンケート形式で、いくつかのご質問にお答えいただき、65歳超雇用推進助成金の受給の可能性についてご判断いただければと思います。

【重要】※必ずお読み下さい。

なお、今回の診断は、あくまで可能性を判断するものであり、仮に、「受給の可能性が高い」との診断結果が出て、受給をお約束するものではありません。

今回、支給要件について可能な限りご説明いたしますが、今回、お話しした以外にも支給要件はあります。ですから、実際に助成金の活用をお考えの場合は、必ず行政官庁や社会保険労務士等にご相談下さい。

また、先に書きましたように、この助成金は、現時点で支給要件を満たしているかを判断するのは非常に難しいと言えます。そのため、利用可能を判断するための質問も専門的な内容にならざるを得ません。可能な限り分かりやすく書いたつもりですが、質問の趣旨が不明で診断途中で中止されてしまう場合もあるかと思えます。

そのような場合は、こちらのブログ記事の無料診断の簡易版をご活用いただければと思います

⇒ <http://keieinoanshinantei.com/?p=4742>

【無料診断の進め方について】

では、無料診断に入る前に、無料診断の進め方についての注意点をご説明させていただきます。

65歳超雇用推進助成金では、現在、いくつかの条件を満たしている**労働者を1人以上**雇用している必要があります。

無料診断では、御社が全ての条件を満たしている労働者を雇用しているか否かを判断するためにいくつかの質問をしていきます。

当然、複数名該当する場合もあるかと思えます。

しかし、助成金の要件は、あくまで要件を満たした労働者を1人以上雇用していれば良いので、

質問の形式は、例えば、

「Q3に該当する労働者の中で ～ に該当する労働者は1人以上いますか？」

というような形で質問をしていきます。

ですから、質問に対して該当する労働者が複数名いる場合でも、当然、回答は、「はい」となります。

なお、前問による該当者が1人の場合には、「その労働者は ～ に該当しますか？」という趣旨に置き換えていただければわかりやすいかと思えます。

また、各質問には、説明と事例を記載してありますので、質問の趣旨がわからない場合等にはご参考下さい。

では、お手元に就業規則と労働者名簿、雇用契約書等をご用意してQ1から助成金診断を始めて下さい。

◆Q1: 現在、御社には就業規則は、ありますか？

【説明】

労働基準監督署へ未提出の場合でも「はい」で結構です。

また、就業規則を作成しているが、労働基準監督署への提出もされておらず、また従業員へ全く周知されていない場合には「はい」で結構です。

◎「はい」の場合 ⇒ 下記のQ2へお進み下さい。

◎「いいえ」の場合は ⇒ 25ページの補足説明1:「現在、就業規則が無い場合」をお読みください。

◆Q2(Q1で「はい」の方)

では、御社の就業規則において定年年齢を定めていますか？

◎「はい」の場合 ⇒ 6ページのQ3にお進み下さい。

◎「いいえ」(定年年齢を定めていない又は定年制度を廃止した)の場合
⇒ 残念ながら、65歳超雇用推進助成金を利用することはできません。

【説明】

65歳超雇用推進助成金の受給には、現行の定年年齢又は継続雇用の上限年齢を引き上げる必要があります。

従って、現行の制度で、定年年齢を定めていない又は定年制度を廃止している場合には、定年年齢又は継続雇用の上限年齢を引き上げる余地が無いため、65歳超雇用推進助成金の利用は不可能となります。

◆Q3(Q2で「はい」の方)

御社の現在の就業規則において定年等に関する規定は、法律の基準(65歳までの雇用義務)を上回る規定となっていますか？

【説明】

現在、法律では、65歳までの雇用義務を事業主に課しています。

65歳超雇用推進助成金では、現在の就業規則における定年等に関する規定が、法律の基準を満たしている(違反していない)必要があります。

【基準を満たしている規定例】

- ・定年年齢が60歳で希望者全員を65歳まで継続雇用する規定
- ・定年年齢が66歳で希望者全員を70歳まで継続雇用する規定
- ・定年年齢が65歳で会社が認める者を70歳まで継続雇用する規定
- ・労使協定を締結し、厚生年金保険の開始年齢に合わせて定年を引き上げる規定

【基準を満たしていない規定例】

- ・定年が60歳で会社が認める者を65歳まで継続雇用する規定

◎「はい」の場合 ⇒ 7ページのQ4にお進み下さい。

◎「いいえ」の場合

⇒ 残念ながら現時点では65歳超雇用推進助成金を利用することはできません。

ただし、今後、受給可能な場合もありますので、26ページの「補足説明2:定年規定が法律の基準を満たしていない場合」をお読み下さい。

◆Q4(Q3で「はい」の方)

では、御社では、現在、1年以上雇用していて、雇用保険に加入している60歳以上の労働者が1人以上いますか？

【説明】

①この質問で聞いているのは、「雇用期間が1年以上か？」であって、雇用保険の加入期間ではありません。

従って、雇用保険の加入期間が1未満であっても、現在、雇用保険に加入していて60歳以上の労働者を雇用していれば、「はい」となります。

②雇用保険を社会保険(健康保険・厚生年金保険)と勘違いされる方が、いらっしゃいます。ここで聞きしているのは、雇用保険です。

③雇用保険に加入していれば、パートタイマー等の正社員以外でも結構です。

④雇用保険は、4月1日時点で64歳以上の方は、雇用保険に加入していても保険料は徴収されません。ですから、給料から雇用保険料を控除していなくても、雇用保険に加入している場合がありますのでご注意ください。

◎「はい」の場合 ⇒ 8ページのQ5にお進み下さい。

◎「いいえ」の場合

⇒ 残念ながら現時点では、65歳超雇用推進助成金を利用することはできません。

ただし、今後、受給できる可能性もありますので、27ページの補足説明3「一定の条件を満たす60歳以上の労働者を雇用していない場合」をお読み下さい。

◆Q5(Q4で「はい」の方)

Q4に該当する労働者の中で、定年年齢以前より雇用している方が1人以上いますか？

【説明1】

例えば、就業規則に定年が60歳と規定されていて、60歳以前から雇用していれば、定年年齢以前より雇用されていることとなりますので、「はい」となります。反対に62歳で新規の雇用した場合は、「いいえ」となります。

※複数名いる場合は、1人該当していれば「はい」となります。

なお、あくまで定年年齢ですので、「60歳定年で65歳まで継続雇用する」というような規定の場合には、60歳が定年年齢となります。

【例】

- ・定年年齢が60歳で58歳で雇用し、現在、63歳の労働者 ⇒ 「はい」
- ・定年年齢が60歳で62歳で新規に雇用され、現在64歳の労働者 ⇒ 「いいえ」
- ・定年年齢が65歳で62歳で新規に雇用され、現在64歳の労働者 ⇒ 「はい」

【説明2】

※1年以上雇用していて雇用保険に加入している60歳以上の労働者(以下対象労働者)が、パートタイマー等の正社員以外の場合には、必ずお読み下さい。

対象労働者が、正社員以外のパートタイマー等の場合で、パートタイマー等の就業規則が別に定められている場合には、パートタイマー等の就業規則に記載されている定年年齢が適用されます。

例えば、対象労働者が、58歳で新規に雇用され、現在、63歳のパートタイマー等の場合で、就業規則には、定年年齢が60歳と規定されていても、パートタイマー等の就業規則に定年年齢に関する規定が無ければ、パートタイマー等に関しては、「定年年齢の定め無し」と解釈されます。

ですから、このような場合には、Q5は、「いいえ」となります。

反対にパートタイマー等の就業規則が、別に定められていない場合には、パートタイマー等であっても就業規則に定められた定年年齢が適用されます。

ただし、就業規則の適用範囲に関する規定の記載の仕方に、注意する必要があります。

就業規則の適用範囲が、単に「本就業規則は、全社員に適用する」というような規定の場合には、パートタイマー等も就業規則の定年年齢が適用されるので、特段問題ありません。

また、「本就業規則は、全社員に適用する。ただし、パートタイマー等に関して特別な定めをした場合には、その定めによる」というような規定であれば、特段の定めがなければ、パートタイマー等の就業規則が無くても問題無いこととなりますので、パートタイマー等も**就業規則の定年年齢が適用されます。**

ただし、実際には、パートタイマー等の就業規則は無いのに、就業規則には、「本就業規則は、正社員に適用する。パートタイマー等については、別途、パートタイマー就業規則による。」というように、パートタイマー就業規則等の存在をうたっている規定の場合には、パートタイマー等の規定が無いことが、就業規則の規定と矛盾してしまい、パートタイマー等の定年年齢の取扱いが不明確となってしまいます。

このような場合には、一概に判断できませんので、行政官庁等へお問い合わせ下さい。

◎「はい」の場合 ⇒ 10ページのQ6にお進み下さい。

◎「いいえ」の場合

⇒ 残念ながら現時点では、65歳超雇用推進助成金を利用することはできません。

ただし、今後、受給できる場合がありますので、**27ページの補足説明3「一定の条件を満たす60歳以上の労働者を雇用していない場合」**をお読み下さい。

Q6(Q5で「はい」の方)

Q5に該当する労働者の中で、定年年齢以前の雇用形態が無期雇用(雇用期間の定めのない)の労働者が1人以上いますか？

※パートタイマー等でも雇用期間の定めが無い場合は、「はい」となります。

【説明】

この助成金では、定年年齢前の雇用形態が無期雇用(契約期間の定めが無い)であることを要件としています。

ただし、あくまで定年年齢以前の雇用形態が無期雇用であれば良いので、定年年齢以前は無期雇用で、定年後に嘱託等の有期雇用(雇用期間の定めのある)労働者として雇用されていても「はい」となります。

【例】

- ①「60歳定年で65歳まで継続雇用する」の規定で、55歳で正社員(無期雇用)として雇用し、60歳以降嘱託社員(有期雇用)として雇用している現在63歳の労働者
⇒ 「はい」
- ②「60歳定年で65歳まで継続雇用する」の規定で、55歳で有期雇用のパートタイマーとして雇用し、現在も同条件で雇用している現在63歳の労働者
⇒ 「いいえ」 ※定年前の雇用形態が有期雇用のため
- ③「60歳定年で65歳まで継続雇用する」の規定で、57歳で無期雇用のパートタイマーとして雇用して、現在も同条件で雇用している62歳の労働者
⇒ 「はい」
- ④「65歳定年で70歳まで継続雇用する」の規定で、62歳で無期雇用のパートタイマーとして雇用して、現在も同条件で雇用している63歳の労働者
⇒ 「はい」
- ⑤「65歳定年で70歳まで継続雇用する」の規定で、61歳で新規に有期雇用のパートタイマーとして雇用し、現在も有期雇用のパートタイマーの62歳の労働者
⇒ 「いいえ」

◎「はい」の場合 ⇒ 12ページのQ7にお進み下さい。

◎「いいえ」の場合

⇒ 残念ながら現時点では、65歳超雇用推進助成金はできません。

ただし、今後、受給できる場合もありますので、27ページの補足説明3「一定の条件を満たす60歳以上の労働者を雇用していない場合」をお読み下さい。

◆Q7(Q6で「はい」の方)

Q7に來られた御社では、現在、就業規則に規定された定年年齡以前に新規に無期雇用契約で雇用し、1年以上の雇用期間があり、現在雇用保険に加入している60歳以上の労働者が1人以上いらっしゃるかと思います。

では、その労働者の中で、定年年齡又は希望者全員の雇用上限年齡以下の方が、1名以上いますか？

【説明1】

希望者全員の雇用上限年齡とは、例えば、「定年年齡が60歳で、65歳まで希望者全員を継続雇用する」というような規定の場合、65歳が雇用上限年齡となります。

【説明2】

継続雇用制度の雇用上限年齡は、希望者全員の雇用を約束する年齡です。

ですから、例えば、「定年は65歳、70歳まで希望者全員を雇用し、70歳以降は、会社が特に認めた場合は雇用する」というような規定の場合は、70歳が雇用上限年齡となります。

【例】

①「定年年齡が60歳で、65歳まで希望者全員を継続雇用する」という規定の場合で
63歳の方 ⇒ 「はい」
66歳の方 ⇒ 「いいえ」

②「定年年齡が65歳で、70歳まで希望者全員を継続雇用する」という規定の場合で
62歳の方 ⇒ 「はい」
66歳の方 ⇒ 「はい」
72歳の方 ⇒ 「いいえ」

③「定年年齡が65歳で、65歳以降は会社が特に認めた場合には70歳まで雇用する」という規定の場合で
62歳の方 ⇒ 「はい」
66歳の方 ⇒ 「いいえ」※65歳以降は、希望者全員を雇用する規定でないため

④「定年年齢が60歳で、65歳まで希望者全員を継続雇用し、65歳以降は会社が特に認めた場合には70歳まで雇用する」という規定の場合で

63歳の方 ⇒ 「はい」

67歳の方 ⇒ 「いいえ」※65歳以降は、希望者全員を雇用する規定でないため

◎「はい」(定年年齢又は希望者全員の継続雇用制度の雇用上限年齢以下)の場合
⇒ 14ページのQ8にお進み下さい。

◎「いいえ」(定年年齢又は希望者全員の継続雇用制度の雇用上限年齢以上)の場合
⇒ 18ページのQ10にお進み下さい。

Q8(Q7で「はい」の方)

では、今度は、就業規則の施行日等についてお聞きします。

この助成金では、希望者全員を65歳まで継続雇用するという法律の基準(以下、定年に関する法律の基準)に1年以上反していないことが要件とされています。

御社では、最初に定年に関する法律の基準を満たした就業規則の施行日は、現在より1年以上前の日付けでしょうか？

※これは、あくまで就業規則に記載された施行日の日付でお答え下さい。**労働基準監督署への提出日ではありません。**

就業規則の施行日は、通常、就業規則の最後に記載されています。

【説明】

この要件は、あくまで最初に定年に関する法律の基準を満たす就業規則の施行年月日を聞いています。

例えば、平成25年1月1日に就業規則に「定年年齢が60歳、65歳まで希望者全員を継続雇用する」という規定を定めた後、平成27年12月1日に就業規則の定年に関する規定を「定年年齢が65歳、70歳まで希望者全員を継続雇用する」へ変更しても、最初に定年に関する法律の基準を満たす規定を記載した就業規則の施行年月日は、平成25年1月1日となります。

◎「はい」の場合 ⇒ 15ページのQ9へお進み下さい。

◎「いいえ」の場合

⇒ 残念ながら現時点では、65歳超雇用推進助成金を利用することはできません。

ただし、今後、利用できる可能性も考えられますので、28ページの補足説明4「就業規則の施行日が、現在より1年未満の場合」を是非お読み下さい。

Q9(Q8で「はい」の方)※この質問の回答で診断の結果が出ます。

では、その就業規則(最初に定年に関する法律の基準を満たす就業規則)は、施行日より6ヶ月以内に労働基準監督署に提出されていますか？

例えば、就業規則に記載されている施行日が、平成27年1月1日で、労働基準監督署へ提出日が、平成27年6月30日までの場合は、「はい」となり、平成27年7月1日以降は、「いいえ」となります。

◎「はい」の場合

⇒ 現時点で、65歳超雇用推進助成金の主要な要件を満たしており、利用できる可能性が高いです。

※ただし、助成金の受給には、他の要件もありますので、必ず31ページの補足説明6「他の要件と今後の手続きの流れ」をお読み下さい。

◎「いいえ」の場合は

⇒ 御社が、就業規則の提出義務があるか無いか(労働者数が常時10人以上か以下か)によって異なってきます。

- ・就業規則の提出義務がある場合 ⇒ ①へ
- ・就業規則の提出義務がない場合 ⇒ ②へ

①労働者数が常時10人以上の場合(就業規則の提出義務がある場合)で、

A 就業規則(最初に定年に関する法律の基準を満たした就業規則)の施行日より6ヶ月以上経過して労働基準監督署に提出している

⇒ 現時点で、65歳超雇用推進助成金の主要な要件を満たしておりますが、就業規則の施行日より労働基準監督署への届出が、6ヶ月以上経過しておりますので、届出が遅れた理由を記した申立書を提出する必要があります。

申立書の内容に問題がなければ、65歳超雇用推進助成金を利用できる可能性が高いです。

※ただし、助成金の受給には、他の要件もありますので、必ず31ページの補足説明6「他の要件と今後の手続きの流れ」をお読み下さい。

B 就業規則(最初に定年に関する法律の基準を満たした就業規則)を労働基準監督署へ提出していない。

⇒ 現時点では、65歳超雇用推進助成金を利用することはできませんが、定年に関する法律の基準を満たした就業規則を、今後、労働基準監督署へ提出することにより、主要な要件を満たします。

ただ、就業規則の施行日より労働基準監督署への届出が、6ヶ月以上経過することとなるので、届出が遅れた理由を記した申立書を提出する必要があります。

申立書の内容に問題がなければ、65歳超雇用推進助成金を利用できる可能性が高いです。

※ただし、助成金の受給には、他の要件もありますので、必ず31ページの補足説明6「他の要件と今後の手続きの流れ」をお読み下さい。

②労働者数が常時10人未満の場合(就業規則の提出義務が無い場合)で、

A 就業規則(最初に定年に関する法律の基準を満たした就業規則)の施行日より6ヶ月以上経過して労働基準監督署に提出している

⇒ 現時点で、65歳超雇用推進助成金の主要な要件を満たしており、利用できる可能性があります。

ただし、就業規則の施行日より労働基準監督署への届出が、6ヶ月以上経過しておりますので、届出が遅れた理由を記した申立書を提出する必要があります。

申立書の内容に問題がなければ、65歳超雇用推進助成金を利用できる可能性が高いです。

※ただし、助成金の受給には、他の要件もありますので、必ず31ページの補足説明6「他の要件と今後の手続きの流れ」をお読み下さい。

B 定年に関する法律の基準を満たした就業規則を労働基準監督署へ提出していない。

⇒ 現時点で、65歳超雇用推進助成金の主要な要件を満たしており、利用できる可能性が非常に高いです。ただし、定年に関する法律の基準を満たした就業規則が1年以上前に定められていたことに関する社員全員の署名・捺印がある申立書が必要です。

※ただし、助成金の受給には、他の要件もありますので、必ず31ページの補足説明6「他の要件と今後の手続きの流れ」をお読み下さい。

Q10(Q7で「いいえ」の方)

Q7で「いいえ」とお答えされていますので、その労働者の年齢は、御社の定年年齢又は希望者全員の雇用上限年齢を超えているかと思えます。

では、御社の就業規則には、定年年齢又は希望者全員の雇用年齢以降の継続雇用に関する規定はありますか？

【説明】

法律では、65歳までの雇用義務を確保していれば良いのですが、この助成金では、定年年齢又は希望者全員の雇用上限年齢以降の継続雇用に関する規定の有無によって助成金を利用できる場合と出来ない場合に分かります。

【例】

①「定年年齢が60歳で65歳まで希望者全員を継続雇用する。また、会社が特に認めた場合には65以降70歳まで継続雇用する場合がある」というような規定の場合、希望者全員の雇用上限年齢(65歳)以降の継続雇用に関する規定が有ることとなりますので、「はい」となります。

②それに対して、単に「定年年齢が60歳で65歳まで希望者全員を継続雇用する。」又は「定年は65歳とする」としか記載されていない規定の場合は、定年年齢又は希望者全員の雇用年齢以降の継続雇用規定が無いこととなり、つまり、「いいえ」となります。

【説明2】

「規定はあるが、雇用上限年齢を特に明記していない」の場合は、規定の内容によって以下に分かれます。

A 「65歳以降は、会社が特に認めた者は、一定期間継続雇用する場合がある」や「65歳以降は、会社が特に認めた者は、会社が認める期間継続雇用する場合がある」等明確な年齢は記載されていないが、「一定期間」や「会社が認め期間」等、雇用期間に関して一定の制限を加える文言が入っている場合は、「はい」となります。

B「65歳以降は、会社が特に認めた者は、継続雇用する場合がある」等全く雇用期間について制限を加える文言が入っていない場合は、「規定が無い」と同じ扱い、つまり、「いいえ」となります。

◎「はい」の場合 ⇒ 20ページのQ11にお進み下さい。

◎「いいえ」の場合

⇒ 残念ながら現時点では、65歳超雇用推進助成金を利用することはできません。

ただし、今後、利用できる可能性も考えられますので、29ページの補足説明5「定年年齢又は希望者全員の雇用上限年齢以降の継続雇用制度が無い場合」をお読み下さい。

Q11(Q10で「はい」の方)

Q11に來られた御社は、就業規則に定年年齢又は希望者全員の雇用上限年齢以降の規定があり、現在、対象労働者(1年以上雇用していて現在雇用保険に加入している60歳以上の労働者)を御社の定年年齢又は希望者全員の雇用上限年齢を超えて雇用しているかと思ひます。

では、その労働者の中で、定年年齢又は希望者全員の雇用上限年齢以降の規定に記載されている雇用上限年齢以下の方は1名以上いますか？

【説明】

定年年齢又は希望者全員の雇用上限年齢以降の規定の記載内容によって判断が分かります。

- ①「定年年齢は60歳で65歳まで希望者全員を継続雇用する。また、会社が特に認めた場合には65以降70歳まで継続雇用する場合がある」又は「定年年齢は65歳とする、ただし、会社が特に認めた場合には70歳まで継続雇用する場合がある」というような具体的な年齢が記載されている規定の場合で、

対象労働者が68歳の場合は、「はい」となります。

対象労働者が73歳の場合は、「いいえ」となります。

※希望者全員の雇用上限年齢以降の継続雇用の雇用上限年齢を超えている

- ②規定が、「65歳以降は、会社が特に認めた者は、一定期間継続雇用する場合がある」や「65歳以降は、会社が特に認めた者は、会社が認める期間継続雇用する場合がある」等で明確な年齢は記載されていないが、「一定期間」や「会社が認め期間」等の雇用期間に関して一定の制限を加える文言が入っている場合には、対象労働者の年齢に関わらず、「はい」で結構です。

◎「はい」の場合 ⇒ 21ページのQ12にお進み下さい。

◎「いいえ」の場合

⇒ 残念ながら現時点では、65歳超雇用推進助成金を利用することはできません。

ただし、今後、利用できる可能性も考えられますので、30ページの補足説明6「対象労働者が、定年年齢又は希望者全員の雇用上限年齢以降の雇用の上限年齢を超えている場合」をお読み下さい。

Q12(Q11で「はい」の方)

では、今度は、就業規則の施行日等についてお聞きします。

この助成金では、65歳まで継続雇用するという法律の基準(以下、定年に関する法律の基準)に1年以上反していないことが要件とされています。

御社では、最初に定年に関する法律の基準を満たした就業規則の施行日は、現在より1年以上前の日付けでしょうか？

※これは、あくまで就業規則に記載された施行日の日付でお答え下さい。(労働基準監督署への提出日ではありません。)

【説明】

この要件は、あくまで最初に定年に関する法律の基準を満たす就業規則の施行年月日を聞いています。

例えば、平成25年1月1日に就業規則に「定年年齢が60歳、65歳まで希望者全員を継続雇用する」という規定を定めた後、平成27年12月1日に就業規則の定年に関する規定を「定年年齢が65歳、70歳まで希望者全員を継続雇用する」へ変更しても、最初に定年に関する法律の基準を満たす規定を記載した就業規則の施行年月日は、平成25年1月1日となります。

◎「はい」の場合 ⇒ **22ページのQ13**へお進み下さい。

◎「いいえ」の場合

⇒ 残念ながら現時点では、65歳超雇用推進助成金を利用することはできません。

ただし、今後、利用できる可能性も考えられますので、**28ページの補足説明4「就業規則の施行日が、現在より1年未満の場合」**をお読み下さい。

Q13(Q12で「はい」の方)※この質問の回答で診断の結果が出ます。

では、その就業規則(最初に定年に関する法律の基準を満たす就業規則)は、施行日より6ヶ月以内に労働基準監督署に提出されていますか？

例えば、就業規則に記載されている施行日が、平成27年1月1日で、労働基準監督署へ提出日が、平成27年6月30日までの場合は、「はい」となり、平成27年7月1日以降は、「いいえ」となります。

◎「はい」の場合

⇒ 現時点で、65歳超雇用推進助成金の主要な要件を満たしており、利用できる可能性が高いです。

※ただし、助成金の受給には、他の要件もありますので、必ず31ページの補足説明6「他の要件と今後の手続きの流れ」をお読み下さい。

◎「いいえ」の場合は

⇒ 御社が、就業規則の提出義務があるか無いか(労働者数が常時10人以上か以下か)によって異なってきます。

- ・就業規則の提出義務がある場合 ⇒ ①へ
- ・就業規則の提出義務がない場合 ⇒ ②へ

①労働者数が常時10人以上の場合(就業規則の提出義務がある場合)で、

A 就業規則(最初に定年に関する法律の基準を満たした就業規則)の施行日より6ヶ月以上経過して労働基準監督署に提出している

⇒ 現時点で、65歳超雇用推進助成金の主要な要件を満たしておりますが、就業規則の施行日より労働基準監督署への届出が、6ヶ月以上経過しておりますので、届出が遅れた理由を記した申立書を提出する必要があります。

申立書の内容に問題がなければ、65歳超雇用推進助成金を利用できる可能性が高いです。

※ただし、助成金の受給には、他の要件もありますので、必ず31ページの補足説明6「他の要件と今後の手続きの流れ」をお読み下さい。

B 就業規則(最初に定年に関する法律の基準を満たした就業規則)を労働基準監督署へ提出していない。

⇒ 現時点では、65歳超雇用推進助成金を利用することはできませんが、定年に関する法律の基準を満たした就業規則を、今後、労働基準監督署へ提出することにより、主要な要件を満たします。

ただ、就業規則の施工日より労働基準監督署への届出が、6ヶ月以上経過することとなるので、届出が遅れた理由を記した申立書を提出する必要があります。

申立書の内容に問題がなければ、65歳超雇用推進助成金を利用できる可能性が高いです。

※ただし、助成金の受給には、他の要件もありますので、必ず31ページの補足説明6「他の要件と今後の手続きの流れ」をお読み下さい。

②労働者数が常時10人未満の場合(就業規則の提出義務が無い場合)で

A 就業規則(最初に定年に関する法律の基準を満たした就業規則)の施行日より6ヶ月以上経過して労働基準監督署に提出している

⇒ 現時点で、65歳超雇用推進助成金の主要な要件を満たしておりますが、ただし、就業規則の施工日より労働基準監督署への届出が、6ヶ月以上経過しておりますので、届出が遅れた理由を記した申立書を提出する必要があります。

申立書の内容に問題がなければ、65歳超雇用推進助成金を利用できる可能性が高いです。

※ただし、助成金の受給には、他の要件もありますので、必ず31ページの補足説明6「他の要件と今後の手続きの流れ」をお読み下さい。

B 定年に関する法律の基準を満たした就業規則を労働基準監督署へ提出していない。

⇒ 現時点で、65歳超雇用推進助成金の主要な要件を満たしており、利用できる可能性が高いです。ただし、定年に関する法律の基準を満たした就業規則が1年以上前に定められていたことに関する社員全員の署名・捺印がある申立書が必要です。

※ただし、助成金の受給には、他の要件もありますので、必ず31ページの補足説明6「他の要件と今後の手続きの流れ」をお読み下さい。

◆補足説明1:現在、就業規則が無い場合

65歳超雇用推進助成金では、法律で定められている、65歳までの雇用義務に1年以上違反していないことを支給要件としており、それを就業規則によって判断しています。

従って、現在、就業規則が無い場合には、現時点では、助成金を利用することができませんが、今後、65歳までの雇用義務に1年以上違反していない就業規則を作成して1年以上経過した時点で一定の条件を満たす60歳以上の雇用保険に加入している労働者を1人以上雇用していれば利用できる可能性があります。

詳細につきましては行政官庁又は社会保険労務士等の専門家へご相談下さい。

◆補足説明2: 定年規定が法律の基準を満たしていない場合

65歳超雇用推進助成金では、法律で定められている、65歳までの雇用義務に1年以上違反していないことを支給要件としており、それを就業規則によって判断しています。

従って、現在、「定年年齢が60歳で65歳まで会社が認めた場合は雇用する」というような65歳までの雇用が確保されていない規定は、法律に違反していることとなり、現時点では、助成金を利用することができません。

しかし、今後、65歳までの雇用義務に1年以上違反していない就業規則を作成して1年以上経過した時点で一定の条件を満たす60歳以上の雇用保険に加入している労働者を1人以上雇用していれば利用できる可能性があります。

詳細につきましては行政官庁又は社会保険労務士等の専門家へご相談下さい。

◆補足説明3:一定の条件を満たす60歳以上の労働者を雇用していない場合

65歳超雇用推進助成金では、一定の条件を満たす、1年以上雇用していて、現在、雇用保険に加入している60歳以上の労働者を1人以上雇用している必要があります。

ですから、現時点で、条件を満たす労働者を雇用していなくても、**今後、現在、雇用している労働者が条件を満たすようになりたりする場合も十分考えられます。**

つまり、助成金自体が、廃止されない限り、今後、利用できる機会が訪れる可能性があります。

特に59歳、58歳等の60歳に近い無期雇用の労働者を雇用している場合には、近い、将来助成金を利用できる可能性があります。

詳細につきましては行政官庁又は社会保険労務士等の専門家へご相談下さい。

◆補足説明4:就業規則の施行日が、現在より1年未満の場合

65歳超雇用推進助成金では、1年以上65歳までの雇用義務に関して違反していないことが要件となっています。

そのため、最初に希望者全員を65歳まで雇用を確保する規定を定めた就業規則の施行日が、現在より1年以上前である必要があります。

従って、現在、最初に希望者全員を65歳まで雇用を確保する規定を定めた就業規則の施行日より1年以上経過していない現時点では、助成金を利用することはできませんが、**今後、施行日より1年を経過した時点で、要件を満たしてきますので、受給の可能性が出てきます。**

ただし、この助成金では、就業規則の施行日から6ヶ月以上経過して労働基準監督署へ提出した場合には、申立書が必要となってきます。

詳細につきましては行政官庁又は社会保険労務士等の専門家へご相談下さい。

◆補足説明5:定年年齢又は希望者全員の雇用上限年齢以降の継続雇用制度が無い場合

例えば、「定年年齢が60歳で65歳まで希望者全員を雇用する。」という規定で、65歳以降の雇用に関する規定が無い場合では、65歳以降は、いつまで雇用するのか不明となり、この助成金では、65歳以降は、「雇用の上限年齢が無い」と解釈されません。

仮に、68歳の労働者を雇用していて、上記の規定を、「定年年齢が60歳で70歳まで希望者全員を継続雇用する。」という規定に変更した場合、この68歳の労働者は、元々、雇用年齢の上限が無かったのに、70歳までしか雇用されないようになり、不利益な変更とみなされてしまい、助成金の対象とはなりません。

それに対して、63歳の労働者を雇用していれば、70歳まで雇用上限年齢が延長されれば、元々、65歳までした雇用が約束されていなかった状況から、70歳まで雇用が保障されることとなりますので、雇用上限年齢を延長することにより恩恵を受けることとなります。

ですから、今後、定年年齢又は希望者全員の雇用上限年齢以下で1年以上雇用していて、雇用保険に加入している60歳以上の労働者を雇用するようになれば、助成金を利用できる可能性が出てきます。

詳細につきましては行政官庁又は社会保険労務士等の専門家へご相談下さい。

◆補足説明6:対象労働者が、定年年齢又は希望者全員の雇用上限年齢以降の雇用の上限年齢を超えている場合

例えば、現在の規定が、「定年年齢が60歳で、希望者全員を65歳まで継続雇用する。また、65歳以降は、会社が特に必要と認める場合は、70歳まで継続雇用する場合がある。」という場合では、70歳以降の雇用に関しては、特段の規定が無いので、このような場合、この助成金では、70歳以降については、「雇用の上限年齢が無い」と解釈されます。

ですから、仮に、現在、72歳の労働者を雇用していて、上記の規定を、「定年年齢が60歳で、75歳まで希望者全員を継続雇用する。」という規定に変更した場合、この72歳の労働者は、元々、雇用年齢の上限が無かったのに、75歳までしか雇用されないようになり、不利益な変更とみなされてしまい、助成金の対象とはなりません。

それに対して、68歳の労働者を雇用していれば、75歳まで雇用上限年齢が延長されれば、元々、最大でも70歳までだった雇用が、75歳まで雇用が保障されることとなりますので、雇用上限年齢を延長することにより恩恵を受けることになります。

「定年年齢が60歳で、希望者全員を65歳まで継続雇用する。また、65歳以降は、会社が特に必要と認める場合は、70歳まで継続雇用する場合がある。」のようなケースでは、60歳以降の労働者を新たに雇用しても、「定年前からの雇用」の要件に該当しなくなるため、助成金の要件に該当するには、**現在、雇用している60歳前の労働者が60歳を超えるか、新たに雇用した60歳前の労働者が、60歳を超えてくれば助成金の受給の可能性が出てきます。**

詳細につきましては行政官庁又は社会保険労務士等の専門家へご相談下さい。

◆補足説明7:他の要件と今後の手続きの流れ

さて、無料診断の結果、御社は65歳超雇用推進助成金の主要な要件を満たしており、利用できる可能性が高いと考えられます。

ただし、そもそも65歳超雇用推進助成金は、現行制度から定年年齢の引上げ又は継続雇用年齢の引上げを行う必要があります。

ですから、御社における現行の定年年齢又は継続雇用年齢を引き上げることが出来ないのであれば、助成金を受給することはできないこととなります。

また、65歳超雇用推進助成金を受給するには、

- ・労働保険料の2年以上の未納が無いこと
- ・賃金台帳、出勤簿等帳票類が整備されていること、
- ・労働者の解雇が無いこと

等の要件があります。

さらに、もう1つ注意すべきポイントとして、この助成金は、定年年齢の引上げ又は継続雇用年齢の引上げを行う際の**就業規則の変更について、社会保険労務士等へ費用を支出する必要があります。**

就業規則の変更は、経営者自身が行うことができます。

しかし、この助成金では、就業規則を変更を経営者ご自身で行ってしまうと助成金を受給できなくなってしまうのです。

ただし、費用の支出が必要なのは、就業規則の変更ですので、助成金自体の手続きは経営者の方がご自分で行うことができます。

なお、費用の額については、特別制限が設けられていないので、適正価格であれば良いとされます。

最後に手続きの流れを簡単にご説明したいと思います。

冒頭にも書きましたが、65歳超雇用推進助成金の申請手続き自体は、さほど手間を要するものではありません。

就業規則の定年年齢又は継続雇用年齢に関する規定を変更して、労働基準監督署に提出して、社会保険労務士等へ就業規則の変更に関する費用を支払い、必要な添付書類を揃えて助成金申請となります。

ここで1つご注意いただきたいのですが、変更後の就業規則は、労働基準監督署への届出義務が無い、労働者数が常時10人未満の会社の場合も届出る必要がありません。

では、最後に33ページの「助成金活用のポイント」をお読み下さい。

なお、繰返しになりますが、今回の診断結果は、受給をお約束するものではありません。

助成金を受給するには、今回、触れた以外にも要件があり、また、正しい申請手順で行う必要があります。

また、今回、ご紹介している規定例と同じ趣旨であっても、微妙な規定の違いで受給できない場合もあります。

ですから、実際に助成金を利用する場合には、行政官庁又は専門家等に必ずご相談下さい

◆助成金活用のポイント

今回、65歳超雇用推進助成金無料診断をご利用いただきありがとうございました。

さて、この助成金は、既に定年年齢を廃止している又は定年年齢を定めていない企業以外であれば、理論上はどの企業でも利用可能です。

ところで、何故、今回、この65歳超雇用推進助成金が創設されたかについて、あくまで個人的な見解ですが、少しお話ししたいと思います。

この助成金創設の背景には、厚生年金保険の支給開始年齢の引上げがあるのではと思います。

現在の法律では、厚生年金保険の支給開始年齢は、65歳となっております。（現在、段階的に引上げられています。）

しかし、ご存知のように、年金財政は非常に緊迫しています。その対策として考えられるのが、保険料の引上げ、支給額の減額、適用範囲の拡大、支給開始年齢の引上げなどが考えられます。

ただ、「保険料の引上げ」については限界にきています。

「支給額の減額」「適用範囲の拡大」については、近年、法律が改正され、少しずつ実施されていますが、抜本的な解決には至っていません。

そんな中、年金の支給開始年齢の引上げが検討され始めているのではないかと思います。

また、雇用保険も加入範囲が拡大され、一定の条件を満たす場合には、65歳以上の新規で雇用される労働者も雇用保険の対象者となっています。

ですから、この65歳超雇用推進助成金は、法律改正へ向けた呼び水的な意味が考えられます。

事実、20年程前に、厚生年金保険の支給開始年齢を65歳へ引上げる際、当時の雇用義務年齢である60歳を65歳に引上げた企業に助成金を支給するという今回と同じ趣旨の助成金が存在しました。

ところで、ここが重要なポイントなのですが、先程書きましたように、その後、厚生年金保険の支給開始年齢は、65歳に上げられました。

ですから、当然ですか、当時あった助成金もその時点で廃止となりました。

もし仮に、今後、厚生年金保険の支給開始年齢が上げられれば、65歳超雇用推進助成金もその時点で廃止となる可能性が非常に高いと考えられます。

となると、助成金を受給していない会社も雇用義務年齢の延長が義務となります。

そして、65歳超雇用推進助成金を考える場合に、もう1つ別の視点から考える必要があると言えます。

現在、労働人口の減少により、深刻な人材不足と言えます。
そのため、豊富な経験や知識を有している高年労働者は、企業にとって貴重な戦力と言えます。

ですから、高年齢者については、条件さえ合えば、働けるだけ働いて欲しい、と考える企業は、多いと言えます。

そのような企業にとって、定年年齢を延長又は雇用上限年齢を延ばすことは、大きなリスクとは言えないのではないのでしょうか？

ですから、そのような企業にとって、この65歳超雇用推進助成金は、非常に魅力のある制度と言えます。

繰返しになりますが、この助成金は、定年を廃止している企業以外であれば、どの企業でも利用が可能です。

ですから、「利用の可能性が高い」と診断結果が出た企業様はもちろん、今後、高年齢労働者を新たに雇用する可能性のある企業様、現在、60歳に近い年齢の労働者を雇用している企業様は、近い将来利用できる可能性がありますので、是非、積極的に活用をご検討していただければと思います。

最後に助成金の活用のポイントについて少しお話ししたいと思います。

助成金は、申請主義のため、たとえ助成金の要件を満たしていても、申請しなければ助成金を受給することはできません。そのため、助成金は、ごく一部の企業にしか利用されていないのが実情です。

助成金を上手に活用する1つのポイントは、身近で助成金に詳しい専門家と知り合いとなるということです。

私は、これまで数多くの助成金申請の代行を行ってきましたが、もし、企業様が、助成金を活用できる可能性があれば積極的にご提案したいと考えています。しかし、残念ながら、その企業様の実情を知らなければ、助成金をご提案することは困難です。

となれば、社会保険労務士が、企業様に助成金をご提案するためには、その企業様の実情がわかれば良いのです。

顧問先以外で企業様の実情を知るには、企業様からのアプローチが必要です。

つまり、助成金を上手に活用するもう1つのポイントは、「**企業様が積極的に動く**」というところにあります。

当たり前ですが、今回の診断で「利用の可能性が高い」と結果が出ても、それだけでは助成金を受給することはできません。

ここから先は、企業様次第となってしまいます。

繰返しになりますが、この65歳超雇用推進助成金は、受給額も高く非常に魅力的な助成金です。**しかし、その一方で、近い将来には廃止されてしまう可能性もあります。**

ですから、ご利用をお考えの企業様は、お早めに行政官庁又は専門家等にご相談いただければと思います。

なお、当事務所でも助成金無料診断を行っておりますので、お気軽にご利用いただければと思います。詳細は次ページをご覧ください。

今回は、助成金無料診断ご利用ありがとうございました。

松本 容昌

◆助成金相談と申請手数料について

当事務所では、助成金無料相談を行っておりますので、65歳超雇用推進助成金に関するご質問等ありましたらお気軽にご相談下さい。

(東京)03-5962-8568 (静岡)053-474-8562

対応時間:9:00~18:00(月~金) 休日:土日祝日

※メールでのご相談は、対応しておりませんのでご了承下さい。

当事務所での、65歳超雇用推進助成金申請手数料は以下となります。

成功報酬(注)で助成金支給額の18%(税別) 着手金は必要ありません。

(注)この助成金は、制度の性質上、申請前に定年延長等にかかる就業規則の変更に関して費用を支出する必要があります。

そのため、申請前に就業規則変更費用として、32,400円をお支払いいただき、申請手数料として、助成金支給後、支給額の18%(税別)から32,400円を引いた額をお支払いいただきます。

手数料総額は、支給額の18%(税別)は、変わりません。

ただし、現在、就業規則が無い場合で、新たに就業規則の作成が必要な場合は、就業規則の作成費(2万円~)が別途必要となります。

対応地域 東京都 千葉県 埼玉県 神奈川県 静岡県 愛知県 岐阜県

ご相談は、無料ですので、まずはお気軽にご相談下さい。