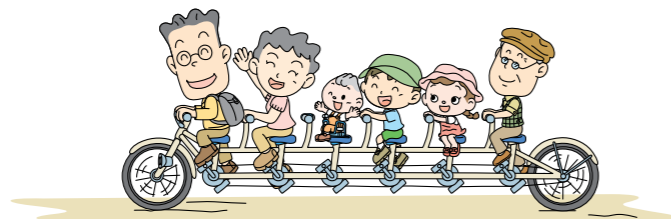
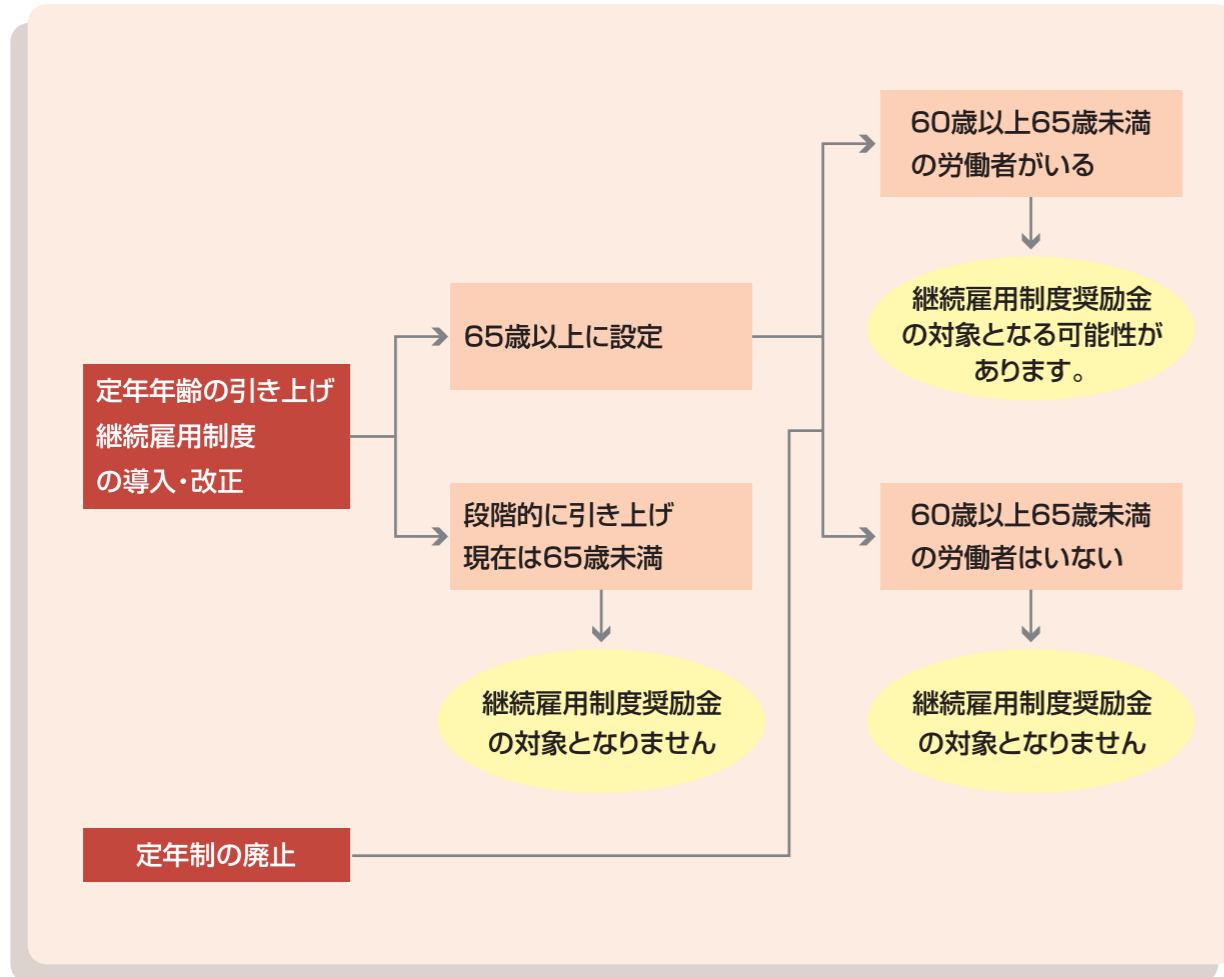




継続雇用制度奨励金の受給資格



(社)東京グラフィックサービス工業会 65歳雇用導入プロジェクト

〒103-0001 東京都中央区日本橋小伝馬町7-16
TEL:03-3667-3771 FAX:03-3249-0377
URL <http://www.tokyographics.or.jp>

65歳までの雇用確保に向けて

改正高年齢者雇用安定法と
継続雇用定着促進助成金の概要





65歳までの雇用確保措置の導入が義務化されました

60歳未満定年の禁止

➔

現行どおり

①定年の引き上げ

②継続雇用制度の導入
(労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)

③定年の定め廃止

いずれかの措置
(高年齢者雇用確保措置)の
実施義務

定年の引き上げ、継続雇用制度の年齢は年金支給開始年齢の引き上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施。

施行	2006 平成18	2007 平成19	2008 平成20	2009 平成21	2010 平成22	2011 平成23	2012 平成24	2013 平成25	実施 年度
義務年齢	62歳	63歳			64歳		65歳		

65歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等について

平成18年4月1日から、65歳未満の定年制度を定めている事業主は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

①定年の引き上げ

②継続雇用制度

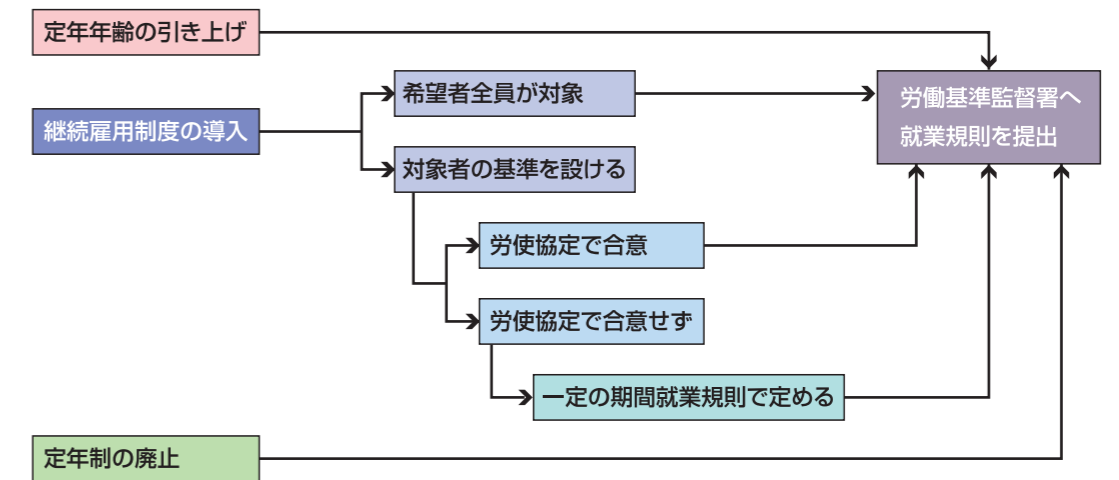
③定年の定め廃止

定年の引き上げおよび継続雇用制度は、最終的には65歳以上にしなければなりません。年金（定額部分）の支給開始年齢引き上げのスケジュールに合わせ、平成25年4月1日までは段階的に引き上げていくことが認められています（確保措置義務年齢）。

平成18年4月1日	～	平成19年3月31日	62歳
平成19年4月1日	～	平成22年3月31日	63歳
平成22年4月1日	～	平成25年3月31日	64歳
平成25年4月1日	以降		65歳

(注) 平成18年4月1日から平成19年3月31日までの間に60歳定年になる者については、62歳に到達する平成20年度に確保措置義務年齢が63歳となっているため、実際には63歳までの雇用確保が必要となります。

65歳までの安定した雇用の概念図



※常用雇用の従業者が9人以下の場合、労働基準監督署への提出義務はありません。

平成18年4月1日から高齢者雇用安定法が改正され、65歳までの雇用確保措置の導入が事業主の義務となりました（平成25年3月31日までは経過措置があり、平成19年3月31日までは62歳までの雇用確保が義務づけられています）。少なくとも年金支給開始年齢までは、意欲と能力のある限り高年齢者が働き続けることのできる環境を整備することが法改正の狙いです。この法律の施行に伴い、東京グラフィックサービス工業会は東京労働局の助成を受けて「65歳雇用導入プロジェクト」に取り組み、会員企業における65歳までの雇用継続を推進することになりました。このパンフレットでは、改正高齢者雇用安定法と継続雇用定着促進助成金の概要をご紹介します。

継続雇用制度とは、雇用している高年齢者が希望するとき、定年後も引き続き雇用する制度です。定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する「勤務延長制度」、定年年齢に到達した者を一旦退職させた後、再び雇用する「再雇用制度」の2つの制度があります。雇用条件については、必ずしも労働者の希望に合致した職種・労働条件による雇用を求めるものではありません。常用雇用だけでなく、短時間勤務や隔日勤務なども認められていますので、企業の実情に合った制度を導入することができます。この継続雇用制度の導入に関しては、希望者全員を対象とする場合は問題ありませんが、特定の者だけを継続雇用する場合は、労使協定によって対象者となる高年齢者の基準を定めなければなりません。

継続雇用制度の対象者にかかわる基準とは

(1) 基本的な考え方

継続雇用制度の基準の策定に当たっては、労使間で十分協議の上、各企業に最もふさわしい基準を労使納得の上で策定していくことになります。ただし、労使で十分に協議をした上で定められたものであっても、事業主が意図的に継続雇用を排除しようとするなど、高齢者雇用安定法の趣旨や他の労働関連法規に反するもの、公序良俗に反するものは認められません。

例えば、「会社が特に必要と認めた者に限る」「上司の推薦がある者に限る」「男性(女性)に限る」「組合活動に従事していない者」などの表現は適切でないと考えられます。

(2) 望ましい基準

継続雇用制度の基準としては、2つの観点に留意して策定されたものが望ましいと考えられます。

①意欲、能力等をできる限り具体的に図るものであること(具体性)

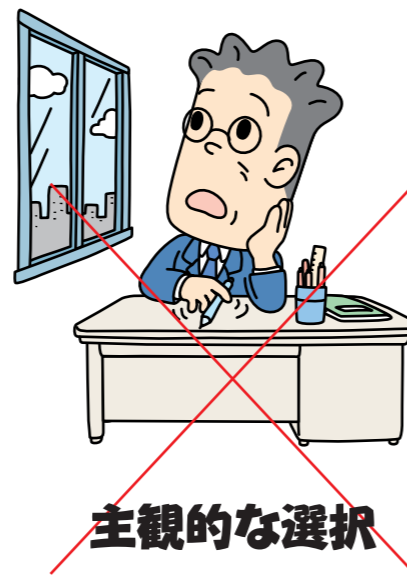
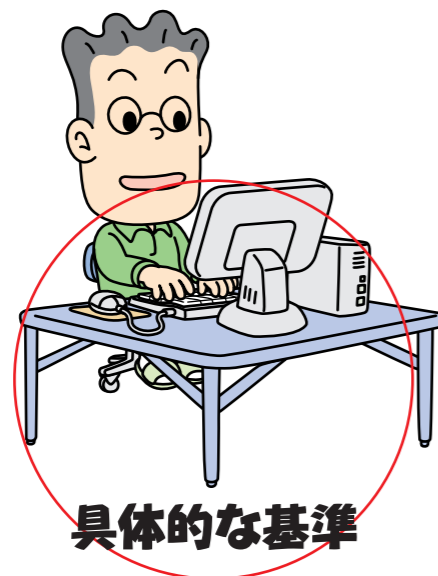
労働者自ら基準に適合するか否かを一定程度予見することができ、到達していない労働者に対して能力開発等を促すことができるような具体性を有するものであること。

②必要とされる能力等が客観的に示されており、該当可能性を予見することができるものであること(客観性)

企業や上司等の主観的選択ではなく、基準に該当するか否かを労働者が客観的に予見可能で、該当の有無について紛争を招くことのないよう配慮されたものであること。

(3) 労使間で合意が得られなかった場合の経過措置

事業主が労使協定のために努力したにもかかわらず、協議が調わないときは、中小企業の事業主は平成23年3月31日までの間、就業規則等によって高齢者に係わる基準を定め、その基準に基づく制度を導入できることになっています。



継続雇用制度の運用に当たって留意するポイント

(1) 継続雇用の希望を聴取する時期

労働者に対して継続雇用の希望を聴取する時期は、とくに定めはありません。退職直前の59歳の段階で希望を聴取して判断してもよいし、55歳の段階で60歳以降の再雇用についての希望を聴取しても構いません。

(2) 基準に該当しているかどうか判断手続きの透明化

継続雇用制度の基準が曖昧な場合は、労働者がある基準に該当しているかどうかの判断ができず、紛争を招くおそれがあります。このため、トラブルにならないよう、基準に該当しているかどうか判断する際の手続きを透明化するなどの工夫をするようにしましょう。

手続きを透明化する例としては、

- ①事業主が基準に該当しないと予見できる労働者については、あらかじめ面接等によって、その理由を本人に十分説明して納得を得る。
 - ②基準の該当の有無を判断する第三者委員会や労使委員会を設けるなど、公正な手続きを用意する。
 - ③紛争にならないよう労使による苦情処理機関を設ける。
- などの方法が考えられます。

事業主に対する各種支援

定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等を実現するためには、年功的賃金や退職金制度を含む人事管理制度の見直し、職業能力の開発および向上、職域開発・職場改善等、さまざまな条件整備に取り組む必要が出てくる場合があります。

こういった企業における条件整備の取組みを支援するため、社団法人東京都高齢者雇用開発協会では、高齢者の雇用問題に精通した経営コンサルタント、中小企業診断士、社会保険労務士など、専門的・実務的能力を有する高齢者雇用アドバイザーが、具体的かつ実践的な相談・助言を無料で行っています。

また、高齢労働者の活用に向けて、企業内において取り組むべき課題と方向を整理するため、コンピュータによる簡易診断も無料で実施しています。

さらに、人事管理制度、賃金・退職金制度や職務再設計、職場改善に関することなどについて、高齢者雇用アドバイザーが具体的な企画立案書を作成し、条件整備のお手伝いをします(必要経費の2分の1または3分の1の負担が必要です)。

詳しくは社団法人東京都高齢者雇用開発協会にお問い合わせを。



(社) 東京都高齢者雇用開発協会

東京都千代田区三崎町1-3-12 水道橋ビル6F 電話番号03-3296-7221(代)



継続雇用定着促進助成金について

(1) 継続雇用制度 奨励金(第I種)

65歳以上までの高齢者雇用確保措置の早期導入を奨励するため、また導入後により多くの高齢者の雇用を確保するため、さらには導入した事業主が高齢者の第二キャリア形成に役立つ研修を支援するため、一定の条件に該当する企業には継続雇用定着促進助成金が支給されます。継続雇用制度奨励金(第I種)、多数継続雇用助成金(第II種)、雇用確保措置導入支援助成金(セカンドキャリア助成金)の3つの制度について、主なポイントを紹介します。詳しくは独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構のパンフレットをご参照ください。

65歳以上の定年引き上げや継続雇用制度の導入、定年の廃止を行った事業主に対して奨励金が支給されます。

- 65歳以上の定年延長(定年前と同一もしくはそれ以上の労働条件を適用して、期間の定めのない雇用契約で65歳以上まで雇用する継続雇用制度、在籍出向制度を含む)の導入
- 65歳以上の継続雇用制度(在籍出向制度を含む)の導入
- 定年の定めの廃止

のいずれかの確保措置を実施した上で、次の5項目すべてに該当する企業が支給の対象となります。

- ①確保措置を講じた1年前までに、労働協約または就業規則で60歳以上の定年が定められていること。
- ②確保措置によって退職することとなる年齢(65歳を超えるときは65歳)が、過去の就業規則で定められていた定年または継続雇用制度の退職年齢を超えるものであること。
- ③申請の前日までに1年以上継続して雇用されている60歳以上65歳未満の雇用保険の被保険者が1人以上いること。
- ④確保措置の適用を受け、希望する場合は雇用保険の被保険者として雇用されること。
- ⑤65歳以上まで雇用する定年制度、継続雇用制度等を導入したことにより、過去に第I種の支給を受けていないこと。

●支給額

企業規模および確保措置の引き上げ期間に応じて1回限り支給されます。ただし、旧定年等が確保措置義務年齢を下回っている場合は、確保措置義務年齢とみなされます。また、高齢短時間正社員制度の導入による加算措置があります。

確保措置期間(歳)	①定年延長等及び定年廃止			②継続雇用制度		
	3年 (62~65)	2年 (63~65)	1年 (64~65)	3年 (62~65)	2年 (63~65)	1年 (64~65)
1~9人	60	40	20	45	30	15
10~99人	120	80	40	90	60	30
100~299人	180	120	60	120	80	40
300~499人	270	180	90	180	120	60
500~	300	200	100	210	140	70

(単位:万円)

(2) 多数継続雇用 助成金(第II種)

第I種を受給した事業主が、高齢者を全体の15%以上雇用している場合、それを超える人数について助成金が支給されます。

支給の対象となるのは、次の5目すべてに該当する企業です。

- ①第I種を受給した事業主。
- ②第I種受給時の確保措置の内容が引き下げられていないこと。
- ③第I種支給に係る雇用措置の導入後、1年以上雇用されている60歳以上65歳未満の雇用保険の被保険者を事業主の都合で離職させていないこと。
- ④1年以上雇用されている確保措置義務年齢以上65歳未満の雇用保険の被保険者の合計が65歳未満の被保険者の15%を超える事業主であること。
- ⑤過去1年間に離職し、特定受給資格者として受給資格の決定がなされた者の数が、雇用保険の被保険者の6%以下の事業主であること。

●支給額

15%を超える高齢者雇用延べ人数に応じて、第I種を受給した次年度から毎年1回、最大3回まで支給されます。また、高齢短時間正社員制度の導入による加算措置があります。

企業規模	保険区分	
	一般被保険者	短時間労働被保険者
中小企業	20,000円	10,000円
大企業	15,000円	7,500円

(3) 雇用確保措置 導入支援助成金 (セカンド キャリア助成金)

確保措置を行った事業主が、初年度に労働者のセカンドキャリア形成に資する研修等を実施する場合に助成金が支給されます。

受給の対象となるのは、次の3項目すべてに該当する企業です。

- ①労使協定、就業規則によって、旧定年等を超え、かつ確保措置義務年齢を超える年齢まで雇用する確保措置を講じた事業主であること。
- ②確保措置を講じた日から1年を経過する日までに、55歳以上65歳未満の雇用保険の被保険者に対して、他の事業主等に委託して研修等を実施した事業主であること。
- ③労働者の過半数で組織する労働組合(労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者)の同意を得た計画に基づいて実施したこと。

支給対象となる研修等は、キャリアカウンセリングまたは継続雇用に伴う意識改革、在職中に行う退職準備、キャリアの棚卸、情報入手方法の獲得、起業、再就職および社会参加のノウハウに係るセミナー・講習・相談など、労働者の雇用機会の確保や職業生活の充実等に資する内容で、合計して10時間以上、計画について機構理事長の認定を受けた者などの条件があります。

●支給額

研修等の費用の4分の1が支給されます。ただし、受講者1人当たり5万円、1事業主当たり500万円が上限となります。1回限りの支給です。