

定年の引上げや定年の定めを廃止 を実施した事業主の方等への給付金

2 定年引上げ等奨励金

定年引上げ等奨励金は、65歳までの雇用機会の確保、65歳以上までの定年の普及・促進、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図ることを目的として、「中小企業定年引上げ等奨励金」「高齢者雇用モデル企業助成金」「中小企業高齢者雇用確保実現奨励金」の3つの制度で構成されています。

I 中小企業定年引上げ等奨励金

中小企業定年引上げ等奨励金は、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を廃止、また65歳前に契約期間が切れない契約形態による希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度（以下、65歳安定継続雇用制度という）の導入を実施した中小企業事業主に対して、実施した措置及び企業規模に応じて、一定額が支給します。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1又は2のいずれかに該当する事業主です。更に3に該当する事業主に対して、一定額を加算して支給するものとする。

1 次の(1)から(7)のいずれにも該当する事業主であること。

(1) 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、65歳安定継続雇用制度の導入又は定年の定めを廃止を実施した日（以下「実施日」という。）において、常用被保険者（短期雇用特例被保険者（当該事業主に1年以上雇用されている短期雇用特例被保険者であって、一般被保険者と同じ就業規則が適用されていること等により、一般被保険者と労働条件が同一であることが客観的に判断できる者を除く。）及び日雇労働被保険者以外の被保険者をいう。以下同じ。）が300人以下の事業主（以下「中小企業事業主」という。）であること。

(2) 次の①又は②のいずれかに該当する事業主であること。

① 労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの（以下「就業規則等」という。）により60歳以上65歳未満の定年を定めている事業主が、平成21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、65歳安定継続雇用制度の導入、定年の定めを廃止又は65歳以上70歳未満までの定年の引上げ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の導入、又は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の導入を併せて行う措置を実施したこと。

② 就業規則等により65歳以上70歳未満の定年を定めている事業主が、平成21年4月1日以降、就業規則等により、70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を廃止を実施したこと。

(3) 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者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）第8条又は第9条違反がないこと。

(4) 次の①又は②のいずれかに該当する事業主であること。

① 就業規則等により60歳以上65歳未満の定年を定めている事業主にあつては、65歳以上への定年の引上げ又は定年の定めを廃止を実施したことにより、退職することとなる年齢が、平成9年4月1日以

降において就業規則等により定められていた定年年齢（以下「旧定年」という。）を超え、旧定年が65歳未満であること。また、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導入したことにより、退職することとなる年齢が、旧定年を超え、旧定年が65歳未満であること、かつ、平成9年4月1日以降において就業規則等により定められていた希望者全員を対象とする継続雇用制度による最高の退職年齢（以下「旧継続雇用年齢」という。）を超え、旧継続雇用年齢が70歳未満であること。更に、65歳安定継続雇用制度を導入したことにより、退職することとなる年齢が、旧定年を超え、旧定年が65歳未満であること、かつ、旧継続雇用年齢が70歳未満であること。

- ② 就業規則等により65歳以上70歳未満の定年を定めている事業主（就業規則等により60歳以上65歳未満の定年を定めている事業主のうち、旧定年が65歳以上70歳未満である事業主を含む。（2）も同じ。）にあっては、70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を廃止を実施したことにより、退職することとなる年齢が、旧定年及び旧継続雇用年齢を超え、旧定年及び旧継続雇用年齢が70歳未満であること。
- (5) 65歳安定継続雇用制度の導入の場合については、以下のいずれにも該当する継続雇用制度の導入であること。
- ① 定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者全員を、定年により退職した日の翌日から起算して7日を経過する日までに再び雇い入れ、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歳以上まで中断することなく継続して雇用する制度の導入、又は定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者全員を、定年に達した際、従前の雇用契約を終了させることなく、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歳以上まで中断することなく継続して雇用する制度の導入。
 - ② 継続雇用の契約期間の初日から一年を経過した日以後においては、労働者が使用者に申し出ることにより、いつでも退職できる制度（65歳以上の年齢を終期とする有期労働契約の場合）であることが就業規則等に明記されているものであること。
 - ③ 既に64歳以上の定年を実施している事業主が実施するものでないこと。
 - ④ 65歳までの継続雇用に係る継続雇用定着促進助成金の支給を受けた事業主が実施するものでないこと。
- (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歳以上の常用被保険者が、1人以上いること。
- (7) 過去に、70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を廃止を実施したことにより、当該奨励金を受給したことがないものであること。
- 2 次の(1)から(7)のいずれにも該当する法人等（法人、法人ではない社団若しくは財団又は個人をいう。以下同じ。）を設立（法人にあっては設立登記、それ以外にあっては事業開始をいう。以下同じ。）した事業主であること。
- (1) 雇用保険の適用事業の事業主であり、実施日において中小企業事業主であること。
 - (2) 次の①から③のいずれかに該当する事業主であること。
 - ① 法人等の設立日（平成21年4月1日以降であること）において、就業規則等により、65歳以上の定年を定めていること、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導入（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。（2）において同じ。）していること、65歳安定継続雇用制度を導入していること、定年の定めをしていないこと又は65歳以上70歳未満までの定年を定め、かつ、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導入していること、又は

65歳安定継続雇用制度の導入し、かつ、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導入していること。

② 就業規則等により60歳以上65歳未満の定年を定めている事業主（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の場合については、就業規則等により希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入している事業主にあつては、当該継続雇用制度による最高の退職年齢が70歳未満である事業主であること。）が、平成21年4月1日以降、就業規則等により、法人等の設立日の翌日から起算して1年以内に、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、65歳安定継続雇用制度の導入、定年の定め廃止、又は65歳以上70歳未満までの定年の引上げ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行う措置又は65歳安定継続雇用制度の導入し、かつ、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を併せて行う措置を実施したこと。

③ 就業規則等により65歳以上70歳未満の定年を定めている事業主（就業規則等により希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入している事業主にあつては、当該継続雇用制度による最高の退職年齢が70歳未満である事業主であること。）が、就業規則等により、法人等の設立日の翌日から起算して1年以内に、70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を実施したこと。

(3) 法人等の設立日から実施日までの期間に高齢法第8条又は第9条違反がないこと。

(4) 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（当該事業主に1年以上雇用されている必要はない。以下同じ。）が3人以上であり、かつ、当該事業主に雇用されてい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。

(5) 1の(5)に同じ（65歳安定継続雇用制度の導入の場合について）

(6) 支給申請日の前日において、当該事業主に雇用されてい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。

(7) 過去に、70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を実施したことにより、当該奨励金を受給したことがないものであること。

3 1および2に該当することにより奨励金の支給を受ける事業主にあつて、就業規則等により併せて労働時間の多様性を設ける以下の制度（以下「高齢短時間制度」という。）を導入したもの。（以下のいずれにも該当するものであること。）

(1) 1又は2に該当する措置と併せて行うもの（実施日が同一のもの）であること。

(2) 以下のすべてに該当することが就業規則等に明記されているものであること。

イ 常用被保険者の申出により、当該常用被保険者が、60歳に達した日以後の希望する日（以下「希望日」という。）以後において、同一事業所に雇用される通常の労働者の一週間の所定労働時間（以下「基準労働時間」という。）の他、基準労働時間に比べて短い所定労働時間（以下「短時間労働時間」という。）を選択して労働することができるものであること。

ロ 短時間労働時間は、一週間の所定労働時間が20時間以上であること。

ハ 短時間労働時間は、一週間の所定労働時間が基準労働時間の4分の3を下回るものであること。

(3) 短時間労働時間を選択した常用被保険者が、基準労働時間を選択した者に比べて、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。

(4) 高齢短時間制度を設けた日の翌日から起算して1年を経過する日までの間において当該制度に定める短時間労働時間を選択する常用被保険者（当該事業主に1年以上継続して雇用されている者に限る。）がいること。

受給できる額

事業主が実施した措置及び企業規模（実施日において当該事業主に雇用されている常用被保険者の数）に応じて、下表に定める額を支給します。

1 60歳以上65歳未満の定年を定めている事業主

企業規模	支給金額					
	(1) 定年の引上げ (65歳以上70歳未満)	(2) 定年の引上げ (70歳以上)又は定年の定め の廃止	(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 (3を除く。)	(4) 定年の引上げ (65歳以上70歳未満)かつ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	(5) 65歳安定継続雇用制度の導入	
1～9人	40	80	40	50	60	20
10～99人	60	120	60	75	90	30
100～300人	80	160	80	100	120	40

2 65歳以上70歳未満の定年を定めている事業主（60歳以上65歳未満の定年を定めている事業主のうち旧定年が65歳以上70歳未満である事業主を含む。）

企業規模	支給額（単位：万円）	
	(1) 定年の引上げ(70歳以上)又は定年の定め の廃止	(2) 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
1～9人	40	20
10～99人	60	30
100～300人	80	40

3 60歳以上65歳未満の定年及び65歳以上70歳未満の希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入している事業主

企業規模	支給金額		
	(1) 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	(2) 65歳安定継続雇用制度の導入	(3) 65歳安定継続雇用制度を併せて導入
1～9人	20	30	10
10～99人	30	45	15
100～300人	40	60	20

65歳前に契約期間が切れない契約形態を既に導入している事業主には(2)と(3)は支給しません。

4 法人等を設立する事業主

企業規模	支給金額					
	(1) 定年の引上げ (65歳以上70歳未満)	(2) 定年の引上げ (70歳以上) 又は定年のための廃止	(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 (3を除く。)	(4) 定年の引上げ (65歳以上70歳未満)かつ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	(5) 65歳安定継続雇用制度の導入	
1～9人	40	80	40	50	60	20
10～99人	60	120	60	75	90	30
100～300人	80	160	80	100	120	40

受給のための手続

受給しようとする事業主は、中小企業定年引上げ等奨励金支給申請書に必要書類を添付し、当該事業主の主たる事業所の所在地を業務担当区域とする都道府県雇用開発協会の長を経由して独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）理事長に、実施日の翌日から起算して1年を経過する日までに申請してください。

II 高年齢者雇用モデル企業助成金

高年齢者雇用モデル企業助成金は、65歳以上まで働くことができる新たな高年齢者の職域の拡大、処遇の改善、又は高年齢者を積極的に雇用する取組に係る計画（「職域拡大等計画」という。）の認定を受け、当該計画に基づく取組（以下「モデル事業」という。）を実施した事業主に対して、当該取組の実施に要した費用の一部が支給されます。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から11のいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- 2 職域拡大等計画を記載した職域拡大等計画書を機構理事長に提出し、職域拡大等計画認定通知書の交付を受けている事業主であること。
- 3 職域拡大等計画書に基づく措置として、次の(1)から(4)のいずれかの措置を実施した事業主であること。
 - (1) 職域の拡大（職域拡大モデル）
 - イ 新たな事業分野への進出等による職域の拡大
 - ロ 職務の設計等による職域の拡大
 - ハ 機械設備、作業方法又は作業環境の導入等
 - ニ イからハに準ずる措置であって、高年齢者の安定した雇用の確保のために必要と認められるもの

(2) 賃金体系、労働時間、雇用形態等の見直し等による高年齢者の処遇の改善（処遇改善モデル）

イ 賃金・人事処遇制度について、年齢的要素を重視する制度から、能力、職務等の要素を重視する制度への変更などの見直しを行うこと。

ロ 継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮した賃金水準とするなど、継続雇用制度における継続雇用後の賃金について、適切なものとする事。

ハ 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度を導入すること。

ニ 継続雇用制度における契約期間について安定した雇用の確保の観点から、むやみに短い契約期間とせず、適切な契約形態にすること。

ホ 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇を行うこと。

ヘ 勤務形態や退職時期の選択を含め人事処遇について個々の労働者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度を導入すること。

ト 上記イからへまでの措置に準ずる措置であって、高年齢者の処遇改善のために必要と認められるもの。

(3) (1)又は(2)を実施し、外部労働市場から高年齢者を新たに雇い入れることにより、当該事業主に雇用される60歳以上の割合を一定割合（一定数）以上にすること（外部活用モデル）。

4 認定された職域拡大等計画を具体的に実施するための計画（以下「実施計画」という。）の策定を行う第1期事業、当該実施計画を実施する第2期事業を、第1期事業の開始日から起算して2年以内（第1期事業から第2期事業への移行期間（1か月以内）を除く。）に実施した事業主であること。

5 3の(1)又は(2)の措置を実施した事業主にあつては、次の(1)から(4)のいずれかに該当する事業主であること。又は3の(3)の措置を実施した事業主にあつては、次の(5)又は(6)のいずれかに該当する事業主であること。

(1) 70歳雇用確保措置実施事業主

次のイ又はロのいずれかに該当する事業主及びハに該当する事業主であること。

イ 就業規則等により60歳以上70歳未満の定年を定めている事業主（就業規則等により継続雇用制度を導入している事業主にあつては、70歳未満までの継続雇用制度を導入している事業主であること。）が、就業規則等により70歳以上への定年の引上げ又は定年の定めを廃止を実施したこと。

ロ 就業規則等により60歳以上70歳未満の定年を定めている事業主（就業規則等により継続雇用制度を導入している事業主にあつては、70歳未満までの継続雇用制度を導入している事業主であること。）が、就業規則等により次の(イ)に該当する制度を導入したこと。

(イ) 定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者全員を、定年により退職した日の翌日から起算して7日を経過する日までに再び雇い入れ、一定期間毎に雇用契約を更新すること等により、70歳以上までの継続雇用制度（65歳以上までの定年の引上げ若しくは希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度、かつ、希望者全員を対象とする継続雇用制度又は事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては、労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度により70歳以上までの継続雇用制度。（以下「基準設定継続雇用制度」という。））の導入。

ただし、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。

ハ 第2期事業に係る支給申請日の前日において、当該事業主に雇用されている者であつて、65歳以上の者が1名以上又は当該支給申請日の前日が平成24年度以前の場合は、確保措置における義務年齢（当該確保措置を実施した日が平成21年度以前である場合は63歳、平成22年度から平成24年度で

ある場合には 64 歳をいう。) 以上の常用被保険者が 5 名以上いること。

(2) 70 歳雇用法人等設立事業主

次のイからハのいずれにも該当する法人等を設立したこと。

イ 就業規則等により、70 歳以上の定年を定めていること、(1)のロ(イ)に該当する制度を導入していること又は定年の定めをしていないこと。

ロ 第 2 期事業に係る支給申請日の前日において、当該事業主に雇用されている者(次の①から③までのいずれかに該当する者をいう。①雇用期間の定めのない者、②一定の期間を定めて雇用されている者であっても、その雇用期間が反復更新されて事実上①と同等と認められる者、③日々雇用されている者であっても、雇用契約が日々更新されて事実上①と同等と認められる者。以下同じ。)全体に占める 55 歳以上の者の割合が 2 分の 1 以上であり、かつ、当該事業主に雇用されている者全体に占める 60 歳以上の者の割合が 4 分の 1 以上であること。

ハ 第 2 期事業に係る支給申請日の前日において、当該事業主に雇用されている者であって、65 歳以上の者が 1 名以上又は当該支給申請日の前日が平成 24 年度以前の場合は、確保措置における義務年齢(当該確保措置を実施した日が平成 21 年度以前である場合には 63 歳、平成 22 年度から平成 24 年度である場合には 64 歳をいう。)以上の常用被保険者が 5 名以上いること。

(3) 65 歳安定雇用確保措置実施事業主

次のイ及びロのいずれにも該当する事業主であること。

イ 就業規則等により 60 歳以上 65 歳未満の定年を定めている事業主(就業規則等により継続雇用制度を導入している事業主にあつては、65 歳未満までの継続雇用制度を導入している事業主であること。)が、就業規則等により 65 歳以上への定年の引上げ又は 65 歳安定継続雇用制度の導入を実施したこと。

ロ 第 2 期事業に係る支給申請日の前日において、当該事業主に雇用されている者であって 60 歳以上の常用被保険者が 1 名以上いること。

(4) 65 歳安定雇用法人等設立事業主

次のイからハのいずれにも該当する法人等を設立したこと。

イ 就業規則等により、65 歳以上の定年を定めていること又は 65 歳安定継続雇用制度を導入していること。

ロ 第 2 期事業に係る支給申請日の前日において、当該事業主に雇用されている者全体に占める 55 歳以上の者の割合が 2 分の 1 以上であり、かつ、当該事業主に雇用されている者全体に占める 60 歳以上の者の割合が 4 分の 1 以上であること。

ハ 第 2 期事業に係る支給申請日の前日において、当該事業主に雇用されている者であって 60 歳以上の常用被保険者が 1 名以上いること。

(5) 65 歳雇用確保措置実施事業主

次のイからハのいずれにも該当する事業主であること。

イ 就業規則等により 60 歳以上 65 歳未満の定年を定めている事業主(就業規則等により継続雇用制度を導入している事業主にあつては、65 歳未満までの継続雇用制度を導入している事業主であること。)が、就業規則等により、65 歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者全員を、定年により退職した日の翌日から起算して 7 日を経過する日までに再び雇入れ、一定期間毎に雇用契約を更新すること等により 65 歳以上まで継続して雇用する制度の導入を実施したこと。

ロ 第 2 期事業に係る支給申請日の前日において、当該事業主に雇用されている者全体に占める 60 歳以上の者の割合が 100 分の 15 以上であること。

ハ 第2期事業に係る支給申請の前日において、新たに雇用した65歳以上の者（過去3年以内に当該事業主及び関連事業主（資本金、資金、人事、取引等の状況からみて当該希望者を雇用する事業主と密接な関係にある他の事業主をいう。別途基準を定める。以下同じ）に雇用されたことのない者に限る。）が1名以上いること。

(6) 65歳雇用法人等設立事業主

次のイからハのいずれにも該当する法人等を設立したこと。

イ 就業規則等により、65歳以上の定年を定めていること、定年後も継続して雇用されることを希望する常用被保険者全員を、定年により退職した日の翌日から起算して7日を経過する日までに再び雇入れ、一定期間毎に雇用契約を更新すること等により65歳以上まで継続して雇用する制度の導入、又は定年の定めをしていないこと。

ロ 第2期事業に係る支給申請日の前日において、当該事業主に雇用されている者全体に占める60歳以上の者の割合が4分の1以上であること。

ハ 第2期事業に係る支給申請の前日において、新たに雇用した65歳以上の者（過去3年以内に当該事業主及び関連事業主に雇用されたことのない者に限る。）が1名以上いること。

6 5の(1)、(3)又は(5)に該当する事業主にあつては、5の(1)、(3)又は(5)により定年の引き上げ等、継続して雇用する制度の導入又は定年の定め廃止を実施した日から起算して1年前の日から当該該当することとなった日までの期間に高齢法第8条又は第9条違反がないこと。

7 モデル事業の実施に必要な許認可等を受けていることをはじめとして、法令を遵守し、適切に運営する事業主であること。

8 モデル事業の実施に要した経費であつて、「受給できる額」に定める対象経費を支払った事業主であること。

9 モデル事業の実施状況が分かる書類を整備していること。

10 モデル事業が次のいずれかに該当することを目的として実施するものでないこと。

- (1) 宗教上の教義を広め儀式行事を行い、及び信者を教化育成することを主たる目的とするもの
- (2) 政治上の主義を推進し、支持し、又はこれに反対することを主たる目的とするもの
- (3) 特定の公職（公職選挙法（昭和25年法律第100号）第3条に規定する公職をいう。）の候補者（当該候補者になろうとする者を含む。）若しくは公職にある者又は政党を推薦し、支持し、又はこれらに反対することを目的とするもの
- (4) 風俗営業等の規制及び業務の適性化等に関する法律（昭和23年法律第122号）第2条第1項に規定する風俗営業、同条第5項に規定する性風俗関連特殊営業及び同条第11項に規定する接客業務受託営業を行うことを目的とするもの
- (5) 公序良俗に反するなど、社会通念上、助成の対象としてふさわしくないと判断される事業を行うことを目的とするもの

受給できる額

受給できる額は、第1期事業及び第2期事業のそれぞれの期間内に要した以下の対象経費（人件費を含まない。）に2分の1を乗じて得た額（1,000円未満切り捨て）とし、第1期事業の限度額を250万円（以下の1の(2)の事業主にあつては175万円）とし、第2期事業の限度額を以下の1に定める金額から第1期事業の助成額を差し引いた額とします。

1 「受給できる事業主」の3及び5の実施に応じた限度額

- (1) 職域拡大モデル又は処遇改善モデルの措置を実施した70歳雇用確保措置実施事業主及び70歳雇用法

人等設立事業主にあつては、限度額を 500 万円とする。

- (2) 職域拡大モデル又は処遇改善モデルの措置を実施した 65 歳安定雇用確保措置実施事業主及び 65 歳安定雇用法人等設立事業主にあつては、限度額を 350 万円とする。
- (3) 外部活用モデルの措置を実施した 65 歳雇用確保措置実施事業主及び 65 歳雇用法人等設立事業主にあつては、限度額を 500 万円とする。

2 第 1 期事業に係る対象経費

次の(1)から(4)のいずれかに該当するものとする(第 1 期事業の開始日から第 1 期事業に係る支給申請日までに支払いが完了したものとし、証拠書類により支払いの事実が確認できるものとする。))。

- (1) 実施計画の策定のための会議の設置及び運営費
- (2) 市場調査費
- (3) コンサルタント謝金等実施計画の策定に係る相談経費
- (4) その他実施計画の策定に必要と認められる経費

3 第 2 期事業に係る対象経費

次の(1)又は(2)のいずれかに該当するものとする(第 2 期事業の開始日から第 2 期事業に係る支給申請日までに支払いが完了したものとし、証拠書類により支払いの事実が確認できるものとする。))。

- (1) 認定を受けた職域拡大等計画に基づき実施する措置に要した費用
 - イ 法人設立経費(法人の設立登記に要した経費)
 - ロ 各種許認可等の手続きに要した経費
 - ハ 職域の拡大、処遇の改善等に要した経費
 - (イ) 職域拡大モデルの取組にあつては、職務分析・職務再設計、機械設備の改善、作業方法の改善、作業環境の改善等に要した経費。
 - (ロ) 処遇改善モデルの取組にあつては、賃金体系の見直し、労働時間の改善等に要した経費。
 - (ハ) 外部活用モデルの取組にあつては、上記(イ)(ロ)に加え、新たな高年齢者の雇入れ等に要した経費。
 - ニ 高年齢者に配慮した職域の拡大等に直接関係する機械設備等の購入費・賃借料(第 2 期事業の期間内の賃借に係る賃借料に限る。)・改善費、事業所の改修工事費
 - ホ モデル事業実施(法人設立、職務の設計、高年齢者の配置、処遇等)に係るコンサルタントとの相談に要した経費
 - ヘ その他職域の拡大等に必要と認められる経費
- (2) モデル事業の実施に必要となる次の経費
 - イ 職業能力開発経費
雇用される高年齢者に対し、その者が従事する職務に必要な知識又は技能を習得させるための講習又は相談に要した経費
 - ロ 事業運営経費(対象経費としては 500 万円を限度とする。)
事業所の改修工事費、事務所等の賃借料(6 か月分を上限)、機械設備等の購入費・賃借料(6 か月分を上限)、広告宣伝費等の事業運営経費(労働者の派遣受入費用、不動産の購入費、建物の新築費・増築費、原材料・商品等の購入費、各種税金、保険料等を除く。)
 - ハ その他実施計画の実施に必要と認められる経費

受給のための手続

1 計画申請

受給しようとする事業主は、職域拡大等計画書に必要書類を添付し、都道府県雇用開発協会の長を経由

して機構理事長に、次の提出期間内に申請をして、認定を受ける必要があります。

- (1) 第1期事業の開始予定日が8月1日から同年11月末日であるもの
 - ・・・前記期間末日の属する年の5月1日から同年同月末日まで
- (2) 第1期事業の開始予定日が12月1日から翌年3月末日であるもの
 - ・・・前記期間末日の属する年の前年の9月1日から同年同月末日まで
- (3) 第1期事業の開始予定日が4月1日から同年7月末日であるもの
 - ・・・前記期間末日の属する年の前年の1月1日から同年同月末日まで

2 支給申請

受給しようとする計画の認定を受けた事業主は、高年齢者雇用モデル企業助成金支給申請書に必要書類を添付し、都道府県雇用開発協会の長を経由して機構理事長に、第1期事業に係る支給申請、第2期事業に係る支給申請とも当該事業が終了した日の翌日から起算して1か月以内に申請してください。

Ⅲ 中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金

中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金は、傘下の中小企業事業主に対する確保措置の導入その他必要な雇用環境の整備に係る相談・指導等を実施した事業主団体に対して支給します。

受給できる事業主団体

受給できる事業主団体は、次の1から5のいずれにも該当する事業主団体です。

- 1 労働者を使用する事業主団体の場合は、雇用保険の適用事業の事業主に限る。
- 2 次の(1)から(6)のいずれかに該当する事業主団体であって、構成事業主(雇用保険の適用事業の事業主であること。以下同じ。)の数が計画申請日において30社以上、かつ、構成事業主に占める中小企業事業主の割合が3分の2以上であること。
 - (1) 公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律により公益性の認定を受けた法人、一般財団法人、一般社団法人又は特例民法法人
 - (2) 事業協同組合(中小企業等協同組合法に基づくもの)
 - (3) 商店街振興組合(商店街振興組合法に基づくもの)
 - (4) 商工会議所(商工会議所法に基づくもの)
 - (5) 商工会(商工会法に基づくもの)
 - (6) 上記(1)から(5)までの事業主団体以外であって、次の①及び②の要件を満たす事業主団体
 - ① 構成事業主への確保措置の導入促進等について特に意欲を有していること。
 - ② 組織、人員、財政能力において、構成事業主への確保措置の導入促進等が効果的かつ適正に行われ得ると認められること。
- 3 事業計画を記載した中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金事業計画書(以下「計画申請書」という。)を機構理事長に提出し、中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金事業計画認定通知書の交付を受けている事業主団体であること。
- 4 構成事業主に対し、事業計画に基づき、「対象となる事業」に定める事業を1年間実施し、当該事業の実施に係る経費を負担したこと。
- 5 構成事業主の確保措置の導入促進等に係る事業の実施状況が分かる書類を整備していること。

対象となる事業

支給対象となる事業は、事業主団体の構成事業主に対する次の1から5の事業で構成するものです。

- 1 確保措置の導入その他雇用環境の整備状況に係る調査
- 2 確保措置の導入その他雇用環境の整備に係る広報啓発
- 3 確保措置の導入その他雇用環境の整備に係る説明会の開催
- 4 確保措置の導入その他雇用環境の整備に係る助言・指導
- 5 その他確保措置の導入・雇用環境の整備を行うために必要なもの
- 6 その他処遇改善や労働者定着のための相談援助

※ 雇用環境の整備とは、構成事業主のニーズに応じて、確保措置の内容の充実(労使協定締結の促進、希望者全員の制度への改善等)、高年齢者に配慮した諸条件の整備等による高年齢者が十分に能力・経験を発揮できる雇用の場の確保、専門家の相談・援助を活用した労働条件・雇用環境の改善等による人材の確保等の取組をいう。

受給できる額

1 支給対象期間

支給対象期間は1年とし、前期(計画の事業開始日から起算して6か月間)と後期(前期終了日の翌日から起算して6か月間)に区分し、それぞれの期ごとに支給する。ただし、「受給のための手続き」の2により事業を終了した場合の支給対象期間は、事業開始日から事業終了日(事業終了に係る認定決定日)までとする。

2 支給額の上限

総支給上限額及び前期支給上限額は、計画申請日における事業主団体の構成事業主の数に応じて、下表に定める額とする。ただし、前期の支給対象期間の途中で、「受給のための手続き」の2のイにより事業を終了した場合、支給額の上限は総支給上限額とする。

事業主団体の構成事業主の数	総支給上限額(万円)	前期支給上限額(万円)
30~100	100	50
101~200	200	100
201~	300	150

3 支給対象経費

支給対象経費は、支給対象期間内に要した次の(1)から(5)の構成事業主の確保措置の導入その他雇用環境の整備に係る相談・指導等の実施に直接かかった経費(人件費を含まない。)であり、後期に係る支給申請日まで支払いが完了したものとし、証拠書類により支払いの事実が確認できるものとする。

- (1) 実施状況調査費用
- (2) 広報啓発費用
- (3) 説明会開催費用
- (4) 相談・助言費用
- (5) その他事業の実施に必要と認められる経費

4 支給額の算出方法

- (1) 事業を1年間実施した場合又は「受給のための手続き」の2により後期で事業を終了した場合

次のイ及びロにより算出した額(1,000円未満切り捨て)を前期と後期に区分し、それぞれの期ごとに支給する。ただし、年間実績額(支給対象経費の合計額)が前期支給上限額以下の額の場合における後期

支給額は、ロの算出方法によらず、年間実績額から前期支給額を控除した額とする。

イ 前期支給額は、前期実績額(前期において事業に要した支給対象経費であって、前期に係る支給申請日までに支払いが完了したものに限り)と計画申請日における下表に定める事業主団体の構成事業主の数に応じた前期支給上限額のうちいずれか少ない額

事業主団体の構成事業主の数	前期支給上限額 (万円)
30~100	50
101~200	100
201~	150

ロ 後期支給額は、次の①と②を加えたものとする。

① (年間実績額－前期支給上限額)×助成率

年間実績額から、前期支給上限額を控除したものに、次のイ及びロに定める事業主団体の構成事業主の確保措置の導入率に応じた助成率を乗じたもの

② 前期支給上限額－前期支給額

当該前期支給上限額から前期支給額を控除したもの

a 事業開始時における事業主団体の構成事業主の確保措置の導入率が80%未満の場合(事業実施後における確保措置の導入率が80%未満の場合の助成率は0とする。)

事業実施後における確保措置導入率 (%)	助成率
90~100	4/5
85~90未満	3/4
80~85未満	2/3

b 事業開始時における事業主団体の構成事業主の確保措置の導入割合が80%以上の場合(事業実施後における確保措置の導入率と事業開始時における当該率の差が0の場合の助成率は0とする。)

事業実施後における確保措置導入率と事業開始時における当該率の差 (%)	助成率
15~	3/4
10~15未満	2/3
~10未満	1/2

(2) 「受給のための手続き」の2により前期で事業を終了した場合

イ 「受給のための手続き」の2のイの理由による場合

次の(イ)又は(ロ)により算出した額(1,000円未満切り捨て)を支給する。

ただし、前期実績額(支給対象経費の合計額)が前期支給上限額以下の額の場合における支給額は、(イ)又は(ロ)の算出方法によらず、前期実績額とする。

(イ) 事業開始時における事業主団体の構成事業主の確保措置の導入率が80%未満の場合

(前期実績額－前期支給上限額)×4/5＋前期支給上限額

(ロ) 事業開始時における事業主団体の構成事業主の確保措置の導入率が80%以上の場合

(前期実績額－前期支給上限額)×3/4＋前期支給上限額

ロ 上記イ以外の理由による場合

前期実績額と計画申請日における「受給できる額」の2の表に定める前期支給上限額のいずれか少ない額とする。

受給のための手続

1 計画申請

支給しようとする事業主団体は、計画申請書に必要書類を添付し、都道府県雇用開発協会の長を経由して機構理事長に、事業開始予定日の2か月前までに申請をして、認定を受ける必要があります。

2 事業終了申請

支給対象事業について認定を受けた事業主団体が、下記の理由により事業を終了しようとする場合は、中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金事業申請書に必要に応じた必要資料を添付し、速やかに都道府県雇用開発協会の長を経由して機構理事長に申請し、認定を受ける必要があります。

イ 構成事業主のすべてに確保措置が導入された場合

ロ 承認された事業計画における事業の過半数を実施した下記(イ)又は(ロ)の事業主団体であって、今後事業を継続しても構成事業主のすべてに確保措置の導入が見込まれない場合

(イ) 事業開始時における事業主団体の構成事業主の確保措置の導入率が80%未満であったものを、事業実施により80%以上とした事業主団体

(ロ) 事業開始時における事業主団体の構成事業主の確保措置の導入率が80%以上であったものを、事業実施により5ポイント以上上昇させた事業主団体

ハ 火災、地震、洪水のその他不可抗力によって、事業主団体の事業所の全部又は一部が焼失、破壊、流出等の被害を受けたため、事業の継続が困難となった場合

3 支給申請

支給しようとする計画の認定を受けた事業主団体は、中小企業高年齢者雇用確保実現奨励金支給申請書に必要書類を添付し、都道府県雇用開発協会の長を経由して機構理事長に、前期に係る支給申請については前期終了日の翌日から起算して1か月以内に、また、後期に係る支給申請については後期終了日の翌日から起算して1か月以内に申請してください。なお、上記2により事業終了申請を行い、事業終了について認定の決定を受けた場合には、認定決定日の翌日から支給申請することができるものとし、申請期限については、事業終了の認定決定日の属する前期又は後期の終了日の翌日から起算して1か月以内となります。

本内容は、当助成金制度の概要を示したものです。実際の支給申請の際は、支給要件等の詳細について、申請受付窓口の都道府県協会へご確認いただきますよう、お願い申し上げます。