

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、希望者全員が65歳まで働ける企業や、「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」「高年齢者雇用モデル企業助成金」「高年齢者雇用確保充実奨励金」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、定年の定めを廃止又は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、一定額が支給されます。

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します。

1 設立事業主以外

次の(1)から(8)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、雇用保険法第4条第1項に規定する被保険者（同法第38条に規定する短期雇用特例被保険者、同法第43条に規定する日雇労働被保険者及び船員職業安定法第6条第1項に規定する船員を除く。以下「常用被保険者」という。）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。）により定められた定年年齢のうち平成9年4月1日から実施日の前日までの最高年齢（以下「旧定年年齢」という。）が65歳未満である事業主が、平成22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、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。
 - ② 旧定年年齢が65歳以上70歳未満である事業主が、平成22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、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。
- (3) 実施日の1年前の日から支給申請日の前日までの期間に高年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) 就業規則等により定められた希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢（就業規則等で定められている希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢が就業場所、職種又は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常用被保険者に適用される希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢（希望者全員を対象とする継続雇用制度が適用されない区分がある場合は、当該区分に適用される定年年齢を含む。）の最も若いものを希望者全員を対象とする継続雇用制度の上限年齢とみなす。以下同じ。）のうち平成9年4月1日から実施日の前日までの最高年齢（平成9年4月1日以降において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定めたことがない場合は旧定年年齢とする。以下「旧継続雇用年齢」という。）が70歳未満であること（(2)の①に該当する事業主のうち、65歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止を実施した事業主を除く。）。

- (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（定年年齢が65歳未満であるものに限る。以下、(5)において同じ。）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、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 旧定年年齢が64歳以上の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。
 - ⑤ 平成9年4月1日から実施日の前日までの期間において、①および②を満たす制度を導入したことがない事業主が実施するものであること。
- (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廃止を実施したことにより、奨励金を受給したことがないものであること。
- (8) 実施日から支給申請日の前日までに、定年又は継続雇用制度の引下げを行っていないこと。

2 設立事業主

次の(1)から(8)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（(2)の①に該当する事業主については、設立日をいう。以下同じ。）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22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、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

継続雇用制度を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、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。

② 旧定年年齢が65歳未満の事業主（旧継続雇用年齢が70歳未満である事業主に限る（65歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止を実施した事業主を除く。））が、平成22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、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、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。

③ 旧定年年齢が65歳以上70歳未満の事業主（旧継続雇用年齢が70歳未満である事業主に限る。）が、平成22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、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、支給申請日の前日において実施日から起算して6か月以上が経過していること。

(3) 法人等の設立日から支給申請日の前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。

(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) 1の(7)に同じ。

(8) 1の(8)に同じ。

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であって、就業規則等により併せて高齢短時間制度（以下のいずれにも該当するものであること。）を導入した事業主であること。

(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) 実施日から支給申請日の前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。

(5) 支給申請日の前日までに当該制度の廃止又は(2)又は(3)を満たさない制度への変更を行っていないこと。

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。ただし、「受給できる事業主」の3に該当する事業主の場合にあつては、次表に定める額に20万円を加えた額を支給します。また、70歳以上への定年の引き上げ、定年の定め廃止又は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実施した場合については、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歳以上の常用被保険者（「受給できる事業主」の2に該当する事業主の場合は当該事業主に雇用されている64歳以上の者）がない場合は当該措置を講じたことにより本来支給される額の1/2の額（次表のカッコ内の額）を支給します。

- 1 旧定年年齢が65歳（(d) (e)については64歳）未満の事業主（(c)から(f)については、旧継続雇用年齢が65歳（(f)については70歳）以上の事業主を除く）

企業規模	支給金額（単位：万円）					
	(a) 定年の引き上げ（65歳以上70歳未満）	(b) 定年の引き上げ（70歳以上）又は定年の定め廃止	(c) 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	(d) 65歳安定継続雇用制度の導入	(e) 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を併せて導入	(f) 定年の引き上げ（65歳以上70歳未満）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導入
1～9人	40	80(40)	40(20)	20	10+40(10+20)	40+20(40+10)
10～99人	60	120(60)	60(30)	30	15+60(15+30)	60+30(60+15)
100～300人	80	160(80)	80(40)	40	20+80(20+40)	80+40(80+20)

- 2 旧定年年齢が65歳以上70歳未満の事業主（旧継続雇用年齢が70歳以上の事業主を除く）

企業規模	支給額（単位：万円）	
	(g) 定年の引き上げ（70歳以上）又は定年の定め廃止	(h) 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)	20(10)
10～99人	60(30)	30(15)
100～300人	80(40)	40(20)

- 3 旧定年年齢が65歳（(j) (k)については64歳）未満であり、かつ、旧継続雇用年齢が65歳以上70歳未満である事業主

企業規模	支給金額（単位：万円）		
	(i) 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	(j) 65歳安定継続雇用制度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導入	(k) 65歳安定継続雇用制度の導入
1～9人	20(10)	10+20(10+10)	10
10～99人	30(15)	15+30(15+15)	15
100～300人	40(20)	20+40(20+20)	20

4 法人等を設立する事業主（「受給できる事業主」の2(2)の①に該当する事業主）

企業規模	支給金額（単位：万円）					
	(l) 定年（65歳以上70歳未満）を有する法人等の設立	(m) 定年（70歳以上）を有する又は定年の定めのない法人等の設立	(n) 定年（65歳未満）及び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有する法人等の設立（(p)に該当する法人等を除く）	(o) 65歳安定継続雇用制度を有する法人等の設立（(p)に該当する法人等を除く。）	(p) 65歳安定継続雇用制度及び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有する法人等の設立	(q) 定年（65歳以上70歳未満）及び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有する法人等の設立
1～9人	40	80(40)	40(20)	20	10+40(10+20)	40+20(40+10)
10～99人	60	120(60)	60(30)	30	15+60(15+30)	60+30(60+15)
100～300人	80	160(80)	80(40)	40	20+80(20+40)	80+40(80+20)

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する都道府県における業務受託法人（※）又は（独）高齢・障害者雇用支援機構の受理窓口となる事務所（以下「受託法人等」という。）の長を経由して（独）高齢・障害者雇用支援機構（以下「機構」という。）の理事長に、実施日から起算して6か月を経過した日から1年以内に申請してください。

（※）独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構法（平成14年法律第165号）第12条第1項に基づき、厚生労働省の認可を受けて、機構が業務の一部を委託することができる「高齢者等又は障害者の雇用の促進及びその職業の安定に係る事業を行う法人」

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、希望者全員が65歳以上まで働くことができる、更には70歳以上まで働くことができる環境を整備するため、職域の拡大や処遇の改善、又はこれと併せて60歳以上の外部の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(3)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若しくは改善
 - 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。

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。また、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

次のイ又はロに該当しかつハに該当する事業主であること。

イ 職域拡大等計画書の提出日において就業規則等により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70歳以上までの継続雇用制度を導入している事業主を除く。)が、第2期事業に係る支給申請日の前日までに就業規則等により70歳以上への定年の引上げ又は定年の定め廃止を実施したこと。

ロ 職域拡大等計画書の提出日において就業規則等により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70歳以上までの継続雇用制度を導入している事業主を除く。)が、第2期事業に係る支給申請日の前日までに就業規則等により次の(イ)又は(ロ)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歳以上まで継続して雇用する制度、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、70歳以上まで継続して雇用する制度(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常用被保険者に係る基準を定め、当該基準に基づき継続雇用を行う制度に限る。かつ、定年が65歳以上であるもの又は65歳以上まで希望者全員を継続雇用する制度に限る。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。

(ロ) 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を、当該事業主との雇用関係を継続したまま、あらかじめ締結された文書による契約に基づき、他の事業主(支給対象事業主により、総社員又は総株主の議決権の過半数を占められていること又は、支給対象事業主と経済的、組織的な関連性が緊密である事業主に限る。)に基準設定継続雇用制度により雇用される者として、出向させ、出

向期間中の賃金について出向元事業主が補助を行う制度の導入

- 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（次の①から③までのいずれかに該当する者に限る。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。また、船員職業安定法第6条第1項に規定する船員を除く。以下、Ⅱにおいて同じ。）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、64歳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 第2期事業に係る支給申請日の前日において、就業規則等により、70歳以上の定年を定めていること、(1)のロの(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、64歳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 職域拡大等計画書の提出日において就業規則等により60歳以上65歳未満の定年を定めている事業主（就業規則等により希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度を導入している事業主及び就業規則等により70歳以上までの継続雇用制度を導入している事業主を除く。）が、第2期事業に係る支給申請日の前日までに就業規則等により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。
- 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。（以下、Ⅱにおいて同じ。）
- (イ)（「Ⅰ 中小企業定年引上げ等奨励金」の1の(5)の①及び②に同じ。）
- (ロ) 既に就業規則等により64歳以上の定年を定めている事業主が実施するものでないこと。
- 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 第2期事業に係る支給申請日の前日において、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 職域拡大等計画書の提出日において就業規則等により65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65歳以上までの継続雇用制度を導入している事業主及び就業規則等により70歳以上までの継続雇用制度を導入している事業主を除く。)が、第2期事業に係る支給申請日の前日までに就業規則等により、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(定年年齢が65歳未満の者に限る。以下、イにおいて同じ。)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65歳以上まで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、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当該事業主に雇用されている者のうち、第2期事業の開始日以降新たに雇用した65歳以上の者(当該雇用された日から過去3年以内に当該事業主及び関連事業主(次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する等資本、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。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。

(イ) 他の事業主の総株主又は総社員の議決権の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社、子会社、又は同一の親会社の子会社であること。

(ロ) 代表者が同一であること。

(ハ) 取締役会、理事会等の構成員について、取締役、理事等を兼務している者がいずれかの取締役会、理事会等の過半数を占めていること。

(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 第2期事業に係る支給申請日の前日において、就業規則等により、65歳以上の定年を定めていること、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(定年年齢が65歳未満の者に限る。以下、イにおいて同じ。)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65歳以上まで継続して雇用する制度、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、65歳以上まで継続して雇用する制度を導入していること、若しく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、当該事業主に雇用されている者のうち、第2期事業の開始日以降新たに雇用した65歳以上の者(当該雇用された日から過去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、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の1年前の日から当該実施し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って、「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、又は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

助成金の額は、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。(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・改善費、事業所の改修工事費を含む。ただし、機械設備等の賃借料については、第2期事業の期間内の賃借に係る賃借料に限る。)

(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 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

ホ 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な次の経費

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なと認められる経費

4 2及び3にかかわらず、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は支給対象経費から除外する。

(1) 当該事業主が個人の場合

当該事業主の配偶者、当該事業主又はその配偶者の1親等以内の親族、当該事業主の従業員、次のカッコ内の者が役員である法人(当該事業主本人、当該事業主の配偶者、当該事業主及び配偶者の1親等以内の親族、当該事業主の従業員)

(2) 当該事業主が法人の場合

当該法人の役員、当該法人の役員の配偶者、当該法人の役員又はその配偶者の1親等以内の親族、当該法人の従業員、次のカッコ内の者が役員である法人(当該法人の役員、当該法人の役員の配偶者、当該法人の役員又はその配偶者の1親等以内の親族、当該法人の従業員)

支給のための手続

1 計画申請

助成金の支給を受けようとする事業主は、職域拡大等計画書に必要な書類を添付し、各都道府県の受託法人等の長を経由して機構理事長に、次の提出期間内に提出し、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1月1日から同年同月末日まで

2 支給申請

助成金の支給を受けようとする事業主は、高年齢者雇用モデル企業助成金支給申請書に必要な書類を添付し、事業所が所在する都道府県の受託法人等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か月以内に提出してください。

Ⅲ 高年齢者雇用確保充実奨励金

高年齢者雇用確保充実奨励金は、傘下の事業主を対象として、高齢法第9条に定める高年齢者雇用確保措置（以下「確保措置」という。）の導入、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、実情に応じて70歳まで働ける制度の導入等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備を行うための相談、情報提供その他の援助措置を実施した事業主団体に対して支給します。

支給できる事業主団体

支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（雇用保険の適用除外となる者を除く。）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であること。
- 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20社以上であること。
 - (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、上限年齢の引上げ、対象者の拡大等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備の促進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、上限年齢の引上げ、対象者の拡大等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備の促進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高年齢者雇用確保充実奨励金事業計画書（以下「計画申請書」という。）を機構理事長に提出し、高年齢者雇用確保充実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、「支給対象事業」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、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、実情に応じて70歳まで働ける制度の導入等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備の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。

支給対象事業

支給対象となる事業は、事業主団体の構成事業主の全部又は一部（その数が20社以上の場合に限る。以下「対象事業主」という。）に対する次の1から5の事業で構成するものです。（なお、事業主団体の構成事業主の一部を対象事業主とする場合は、当該事業主団体の1つ又は複数の支部等を範囲とするものに限る。）

- 1 対象事業主に対する実態調査
- 2 対象事業主に対する周知・啓発、情報提供
- 3 対象事業主に対する説明会の開催
- 4 対象事業主に対する専門家による相談・助言・援助
- 5 その他、対象事業主の確保措置の導入、希望者全員が65歳まで働ける制度の導入、実情に応じて70歳

まで働ける制度の導入等の確保措置の充実その他高年齢者の雇用環境の整備の促進のために事業主団体が必要と考える事業（機構理事長が「受給のための手続き」の1又は2に附して認めたものに限る。）

※ その他高年齢者の雇用環境の整備とは、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、高年齢者の職域の拡大、高年齢者の就労を容易にするための作業方法の見直し、作業設備の改善、高年齢者又は職場管理者を対象とする研修の実施、高年齢者の外部労働市場からの採用等高年齢者の雇用を推進するための取組をいう。

受給できる額

1 支給対象期間

支給対象事業の実施期間（以下「支給対象期間」という。）は1年とし、前期（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3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

次の3に規定する基本支給額と4に規定する上乘せ支給額の合計を支給する。

3 基本支給額

(1) 上限額

基本支給額の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対象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3により事業を終了した場合、総支給額を上限とする。

対象事業主の数	総支給上限額（万円）	前期支給上限額（万円）
20～100	100	50
101～200	200	100
201～	300	150

(2) 支給対象経費

支給対象経費は、支給対象期間内に「支給対象事業」に定める事業の実施に直接要した次の①から⑤までの経費（資産の取得及び飲食費を除く。）であり、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調査費用、②周知・啓発、情報提供費用、③説明会開催費用、④専門家等による相談・助言・援助費用、⑤その他支給対象事業の実施に必要と認められる経費

(3) 基本支給額の算出方法

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3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。

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(1)の表に定める計画申請日における対象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

ロ 後期支給額は、年間実績額（支給対象期間内に要した支給対象経費であって、後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。）から前期支給額を控除した額と(1)の表に定める計画申請日における対象事業主の数に応じた総支給額から前期支給額を控除した額のいずれか少ない額。

② 「受給のための手続き」の3により前期で事業を終了した場合は、前期実績額（前期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(1)の表に定める計画申請日における対象事業主の数に応じた総支給上限額のうちいずれか少ない額（1,000円未満切

り捨て)を支給する。

4 上乗せ支給額

「支給対象事業」の成果に応じ、次の(1)と(2)の合計数に2万円を乗じた額(その額が200万円を超える場合は200万円)を基本支給額の後期支給額(「受給のための手続き」の3により前期で事業を終了した場合は、前期支給額)に上乗せして支給する。

- (1)「支給対象事業」の開始日の前日において「希望者全員が65歳まで働ける措置」(*1)を講じていない対象事業主のうち、支給対象事業の効果により、支給対象期間中に、就業規則等により「希望者全員が65歳まで働ける措置」を講じた事業主の数
- (2)「支給対象事業」の開始日の前日において「70歳まで働ける措置」(*2)を講じていない対象事業主のうち、支給対象事業の効果により、支給対象期間中に、就業規則等により「70歳まで働ける措置」を講じた事業主の数

(*1)「希望者全員が65歳までの働ける措置」とは、次のいずれかに該当する措置をいう。

①定年の定め廃止、②65歳以上までの定年の引上げ、③希望者全員を対象とした65歳以上までの継続雇用制度の導入(当該事業主との雇用関係を存続させたまま、他の事業主が雇い入れる制度を除く。)、④他の事業主(支給対象事業主により、総社員又は総株主の議決権の過半数を占められていること又は、支給対象事業主と経済的、組織的な関連性が緊密である事業主に限る。)との契約に基づき、希望者全員を引き続き65歳以上の年齢まで雇用される者として当該他の事業主が雇い入れる制度の導入

(*2)「70歳まで働ける措置」とは、次のいずれかに該当する措置をいう。

①定年の定め廃止、②70歳以上までの定年の引上げ、③希望者の全部又は一部を対象とした70歳以上までの継続雇用制度の導入(当該事業主との雇用関係を存続させたまま、他の事業主が雇い入れる制度を除く。)、④他の事業主との契約に基づき、希望者の全部又は一部を引き続き65歳以上の年齢まで雇用される者として当該他の事業主が雇い入れる制度の導入

受給のための手続

1 計画申請

奨励金の支給を受け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、事業所が所在する都道府県の受託法人等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 計画変更申請

支給対象事業について、認定を受けた事業主団体がやむを得ぬ事情により、当該計画の内容を著しく変更しようとする場合は、高年齢者雇用確保充実奨励金事業計画書(変更)に必要書類を添付し、計画の認定を受けた日の翌日から各期の支給対象期間の初日の前日までに、各都道府県の受託法人等の長を経由して機構理事長に申請を行い、認定を受ける必要があります。

3 事業終了申請

支給対象事業について上記1又は2に係る認定を受けた事業主団体が、火災、地震、洪水その他不可抗力によって事業の継続が困難となったことにより事業を終了しようとする場合は、高年齢者雇用確保充実奨励金終了申請書に必要資料を添付し、速やかに各都道府県の受託法人等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。

4 支給申請

奨励金の支給を受けようとする事業主団体は、高年齢者雇用確保充実奨励金支給申請書に必要書類を添付し、各都道府県の受託法人等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3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か月以内に申請してください。