

# 65歳超雇用推進助成金

制度のご案内 平成31年4月

高齢者の雇用の安定に資する措置を講じる事業主に国の予算の範囲において、以下の助成金を支給しています。

## 65歳超継続雇用促進コース (5～6ページをご覧ください)

65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止又は希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入のいずれかの措置を実施した事業主に対して、実施した措置等に応じて一定額を助成します。

## 高齢者評価制度等雇用管理改善コース (7～8ページをご覧ください)

高齢者の雇用の推進を図るために雇用管理制度の整備措置を実施した事業主に対して、措置に要した費用の一部を助成します。

## 高齢者無期雇用転換コース (9～10ページをご覧ください)

50歳以上で定年年齢未満の有期契約労働者を、転換制度に基づき無期雇用労働者に転換させた事業主に対して、対象者数に応じて一定額を助成します。

### 【新元号への対応について】

2019年5月1日から新元号となりますが、当リーフレットでは、5月1日以降も「平成」と記載しております。(例：新元号元年9月30日を平成31年9月30日と記載)

改元後は適宜、新元号に読み替えていただきますようお願いします。



独立行政法人

高齢・障害・求職者雇用支援機構

Japan Organization for Employment of the Elderly, Persons with Disabilities and Job Seekers

## 各コース共通事項

### 必要な要件

①雇用保険の適用事業所の事業主であること

②高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の第8条、第9条第1項の規定と異なる定めをしていないこと。

※「第8条」とは、60歳以上の定年を定めていること、「第9条第1項」とは、65歳以上の定年又は希望者全員を対象とした65歳までの継続雇用制度を定めていることをいいます。

改正高年齢者雇用安定法では、経過措置として、継続雇用制度の対象者を限定する基準を年金支給開始年齢以上の者について定めることが認められています。基準の対象年齢は3年毎に1歳ずつ引き上げられますので、基準の対象年齢を明確にするため、就業規則の変更が必要になります。

なお、この経過措置は、改正高年齢者雇用安定法が施行されるまで（平成25年3月31日）に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた場合に限りです。

③審査に必要な書類等を整備・保管している事業主であること。

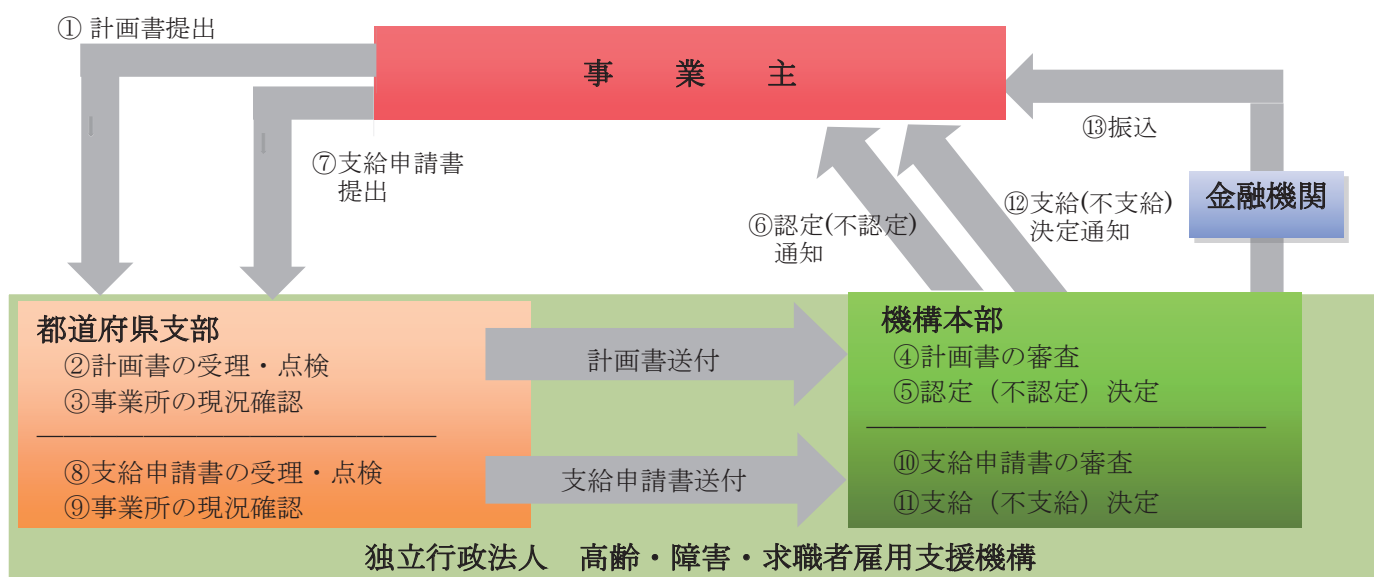
④審査に必要な書類等を独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」といいます。）

の求めに応じ提出又は提示する、実地調査に協力する等、審査に協力する事業主であること。

（※その他コース毎に必要な要件がありますので、各コースのページをご参照ください）

### 申請から支給までの流れ

ご相談、各申請書の提出等は、裏表紙に記載の機構都道府県支部 高齢・障害者業務課（東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課）（以下、「都道府県支部」といいます）までお願いします。



※ 65歳超継続雇用促進コースでは、計画書の提出及び認定（①～⑥）手続きはありません。

※事業所の現況確認（③、⑨）は機構が必要と判断する場合に実施します。

### 「支給申請の手引き」および「申請様式」について

要件や申請方法を詳しく説明した「支給申請の手引き」を都道府県支部に用意しております。申請をお考えの方は、「支給申請の手引き」を必ずご確認ください。

また、支給申請の手引き及び申請様式は、機構ホームページからダウンロードできます。

（当機構トップページ（<http://www.jeed.or.jp/>）→高齢者の雇用支援→助成金とお進みください。）

## 助成金を受給できない事業主

次のいずれかに該当する事業主に対しては、助成金は支給しません。

- ①平成31年3月31日以前に申請した雇用関係助成金について不正受給（※）による不支給決定又は支給の取り消しを受けたことがあり、当該不支給決定日又は支給決定取消日から3年を経過していない事業主  
（※）不正受給とは、偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金の支給を受け、又は受けようとするをいいます。
- ②平成31年4月1日以降に申請した雇用関係助成金について不正受給による不支給決定又は支給決定取り消しを受けたことがあり、当該不支給決定日又は支給決定取消日から5年を経過していない事業主
- ③平成31年4月1日以降に申請した雇用関係助成金について不正受給に関与した役員等がいる事業主（受給できない期間は上記②と同じ）
- ④支給申請日の属する年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納付していない事業主
- ⑤支給申請日の前日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、労働関係法令の違反を行った事業主
- ⑥性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業又はこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主
- ⑦暴力団と関わりのある事業主
- ⑧事業主又は事業主の役員等が、破壊活動防止法第4条に規定する暴力主義的破壊活動を行った又は行う恐れがある団体等に属している事業主
- ⑨支給申請日又は支給決定日の時点で倒産している事業主
- ⑩機構が審査に必要な事項についての確認を行う際に協力すること、不正受給が発覚した場合に、機構が実施する事業主名等の公表を行うこと及び支給を受けた助成金の返還等について、あらかじめ承諾していない事業主
- ⑪特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人
- ⑫国、地方公共団体、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第4項に規定する行政執行法人及び地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人

## 生産性要件について

高年齢者評価制度等雇用管理改善コース又は高年齢者無期雇用転換コースでは、助成金を申請する事業所において助成金の支給申請を行う直近の会計年度における「生産性」が、その3年度前に比べて**6%以上伸びている**場合に、助成の割増を行います。ただし、生産性要件の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です。

「生産性」は次の計算式によって計算します。

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値}}{\text{雇用保険被保険者数}}$$

※付加価値とは、企業の場合、営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課、の式で算定されますが、企業会計基準を用いることができない事業所については、都道府県支部にお問い合わせください。

※生産性要件を算定するための「生産性要件算定シート」を機構ホームページに掲載しています。これをダウンロードし、該当する勘定科目の額を損益計算書や総勘定元帳の各項目から転記することにより生産性を算定できます。

※ 助成金を受けることにより申請事業主の生産性が高まったかを確認するものではありません。

※ 生産性要件の詳細については、厚生労働省ホームページに掲載していますので、ご参照ください。

## 他の助成金との併給の制限

この助成金の支給を受けることのできる事業主が、同一の事由により、他の助成金や補助金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、助成金は支給しません。

## 中小企業事業主の判定方法

中小企業事業主の判定は、資本金等の額または企業全体で常時雇用する労働者の数により行います。

	資本金の額・出資の総額		常時雇用する労働者数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他の業種	3億円以下		300人以下

個人、特例社団法人、一般社団法人、公益社団法人、特例財団法人、一般財団法人、公益財団法人、医療法人、学校法人、労働組合、協同組合、社会福祉法人（会社（会社法（平成17年法律第86号）第2条第1号に規定する会社をいう。）又は士業を規定する法律に基づく法人（弁護士法（昭和24年法律第205号）、税理士法（昭和26年法律第237号）、社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）その他士業を規定する法律の規定により設立される法人をいう。）以外の事業主等）にあつては、常時雇用する労働者の数により判定します。

## 「高年齢者雇用管理措置」の実施について

65歳超継続雇用促進コース及び高年齢者無期雇用転換コースでは、高年齢者雇用推進者の選任及び次の（a）から（g）までの高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であることが要件の1つとなっています。高年齢者無期雇用転換コースは無期雇用転換計画書の提出日において、65歳超継続雇用促進コースは申請日において、措置を実施していることが必要です。

	措置の種類	措置の内容
(a)	職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等	高年齢者の有する知識、経験等を活用できるようにするための効果的な職業訓練としての、業務の遂行の過程外における教育訓練の実施又は教育訓練の受講機会の確保
(b)	作業施設・方法の改善	身体的機能や体力等が低下した高年齢者の職業能力の発揮を可能とするための作業補助具の導入を含めた機械設備の改善、作業の平易化等作業方法の改善、照明その他の作業管理の改善及び福利厚生施設の導入・改善
(c)	健康管理、安全衛生の配慮	身体的機能や体力等の低下した高年齢者の職場の安全性の確保、事故防止への配慮及び健康状態を踏まえた適正な配置
(d)	職域の拡大	身体的機能の低下等の影響が少なく、高年齢者の能力、知識、経験等が十分に活用できる職域を拡大するための企業における労働者の年齢構成の高齢化に対応した職務の再設計等の実施
(e)	知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進	高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進のための職業能力を評価する仕組みや資格制度、専門職制度等の整備
(f)	賃金体系の見直し	高年齢者の就労の機会を確保するための能力、職務等の要素を重視する賃金制度の整備
(g)	勤務時間制度の弾力化	高齢期における就業希望の多様化や体力の個人差に対応するための短時間勤務、隔日勤務、フレックスタイム制、ワークシェアリング等を活用した勤務時間制度の弾力化

「高齢者雇用管理措置」の具体例

	措置の種類	支給対象となり得る事例
a	<p>職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等</p> 	<p>① 資格取得講座の受講（高齢者の雇用継続及び経験等を活かしたもの、業務に関連があるもの）</p> <p>② 高齢者の蓄積された知識や経験を伝えるための各種講習</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導力向上セミナー</li> <li>・伝承資料作成のための講習</li> </ul> <p>これらの講習を事業所で実施するか又は受講の機会を確保すること（規程等で対象者等を規定する）。</p>
b	<p>作業施設・方法の改善</p> 	<p>① シャベルによる手作業で行っていた残土運搬作業の際の高齢者の負担を軽減するため、ショベルカーを導入した。</p> <p>② 重い荷物の運搬の際の高齢者の負担を軽くするためベルトコンベアを導入した。</p> <p>③ 高齢者の負担を軽くするため介護施設におけるリフト付き浴槽等の特殊浴槽を設置した。</p> <p>④ 高齢者の負担を軽くするためタクシーのデジタル無線配車システムを導入した。</p>
c	<p>健康管理、安全衛生の配慮</p> 	<p>① 高齢者を対象に人間ドック受診のための制度を導入した。（胃がん検診、子宮頸がん検診、肺がん検診、乳がん検診、大腸がん検診、歯周疾患検診、骨粗鬆症検診など）</p> <p>② 高齢者を対象に生活習慣病予防検診（事業主が行う健康診断における法定以上の検診）の受診のための制度を導入した。</p> <p>③ 健康の保持増進に関わる、生活習慣、運動習慣についての知識と実践の機会を提供する。</p> <p>④ 加齢に伴う体力の低下を考慮し、身体的負担の少ない職種へ配置転換を行った。</p>
d	<p>職域の拡大</p> 	<p>建設作業現場への立入りが難しい高齢者について、高いレベルの知識と経験が活用できる職務として「建設施工管理業務」を設定し、雇用形態を「常用型派遣社員」として職域を上げ、その需要があった建設会社に派遣した。</p>
e	<p>知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進</p> 	<p>① 若年従業員と高齢者のペア就労により高齢者のもつ技能の伝承を図るとともに、高い技能をもつ高齢者は、指導役制度（専門職ポストとして資格要件を設定）により、若年従業員を指導する専門職へ配置転換を行うこととした。</p> <p>② 職制と責任を明確化し、技能評価結果を明示する。</p>
f	<p>賃金体系の見直し</p> 	<p>生産ラインとは別の場所に技能伝承のみを行うスペースを設置、必要に応じて技術をもつ高齢者が若年従業員への技能指導を実施、その際の「指導手当」を新設する。</p>
g	<p>勤務時間制度の弾力化</p> 	<p>① 45歳以上の高齢者を対象に、制度を導入する目的（体力の低下、健康状態を考慮した本人の希望等）の記載、具体的な短時間勤務制度の内容、申請手続きについて規定する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・短時間勤務（1日につき1時間から3時間短縮）</li> <li>・短日数勤務（1ヶ月の所定就業日数の2/3の範囲）</li> <li>・勤務間インターバル制度</li> </ul> <p>② 60歳以上の高齢者を対象に隔日勤務、短時間勤務、特殊勤務を選択できることとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・通院日に合わせた出勤日調整</li> <li>・在宅勤務</li> </ul>

# 【65歳超継続雇用促進コース】

## 1 支給対象となる事業

### 事前にご確認いただきたいこと

- ①労働協約又は就業規則（以下「就業規則等」という。）を書面により定めていること。また、就業規則を労働基準監督署へ届出していること。
- ②①の就業規則等が改正後の定年引上げ等の制度の実施日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないこと。
- ③支給申請日の前日において1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者（以下「**対象被保険者※**」という。）が1人以上いること。
- ④高年齢者雇用推進者の選任および次の(a)から(g)までの高年齢者雇用管理に関する措置を1つ以上実施している事業主であること。

高年齢者雇用管理に関する措置	(d) 職域の拡大
(a) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等	(e) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
(b) 作業施設・方法の改善	(f) 賃金体系の見直し
(c) 健康管理、安全衛生の配慮	(g) 勤務時間制度の弾力化

「高年齢者雇用管理に関する措置」の詳細については、3～4ページをご覧ください。

### 定年の引上げ等の実施

- ⑤就業規則等により、以下のいずれかの制度を実施し、就業規則を労働基準監督署へ届出していること。
  - ・ **旧定年年齢（注2）**を上回る65歳以上への定年の引上げ
  - ・ 定年の定め廃止
  - ・ **旧定年年齢及び継続雇用年齢（注3）**を上回る希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入
- ⑥就業規則により定年の引上げ等を実施する場合は専門家等（注4）に就業規則の改正を委託し経費を支出したこと。または労働協約により定年の引上げ等の制度を締結する場合はコンサルタント（注5）に相談し経費を支出したこと。

（注2）就業規則等で定められていた定年年齢のうち、平成28年10月19日以降、最も高い年齢。

（注3）就業規則等で定められていた定年年齢または継続雇用年齢のうち平成28年10月19日以降、最も高い年齢。

（注4）社会保険労務士、社会保険労務士法人、弁護士、昭和55年9月1日までに行政書士会に入会している行政書士に限る。

（注5）専門家等に加え、過去に当該業務の実績があり、業として実施していることが確認できる者に限る。

（その他にも必要な要件等があります。詳しくは1～3ページをご確認ください。）

## 「対象被保険者※」とは

- 支給申請日の前日において、当該事業主に常時雇用する労働者として1年以上継続して雇用されている者であって60歳以上の被保険者であること。(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く)
- 「期間の定めのない労働契約を締結する労働者」、又は「期間の定めのない労働契約の定年後に継続雇用制度(希望者全員を対象としたものに限らない。)により引き続き雇用されている者」であること。  
ただし、就業規則等における定年前の労働者又は定年後に継続雇用制度により引き続き雇用されている者であり、かつ支給申請日の前日において定年前の労働者(定年の定め廃止が適用される者を含む。)又は定年後の継続雇用者であることが、提出された書類により確認できる者に限る。
- 職種別(正社員、パートタイマー、嘱託)に就業規則等を定めている場合は、定年の引上げ等の制度を規定した就業規則等の対象職種の者であること(1つの就業規則等で職種別に異なる制度を規定している場合も同様とする)。

## 2 申請の手続き

助成金の支給を受けようとする事業主は、支給申請書に必要書類を添えて、**制度の実施日の翌日から起算して2か月以内に**、都道府県に提出してください。

## 3 支給額

「対象被保険者数」及び「定年等を引上げる年数」に応じて、以下の額を支給します。

1事業主あたり(企業単位)1回限りとします。

(単位:万円)

引上げる年数 対象被保険者数	65歳への 定年引上げ		66歳以上への 定年引上げ		定年の 廃止	66~69歳の継続 雇用への引上げ		70歳以上の継続 雇用への引上げ	
	5歳 未満	5歳	5歳 未満	5歳 以上		4歳 未満	4歳	5歳 未満	5歳 以上
1~2人	10	15	15	20	20	5	10	10	15
3~9人	25	100	30	120	120	15	60	20	80
10人以上	30	150	35	160	160	20	80	25	100

※定年引上げと継続雇用制度の導入をあわせて実施した場合でも支給額はいずれか高い額のみとなります。

# 【高年齢者評価制度等雇用管理改善コース】

## 1 支給対象となる事業主

高年齢者評価制度等雇用管理改善コースは、次の①から⑤までのいずれにも該当する事業主に対して支給します。（1～3 ページも併せてご確認ください。）

- ① 雇用管理整備計画書を機構の理事長に提出し、計画認定を受けていること。
- ② 認定された雇用管理整備計画に基づき、当該計画の実施期間内に、高年齢者雇用管理整備の措置（以下「高年齢者雇用管理整備措置」といいます。）を実施し、当該措置の実施の状況及び計画終了日の翌日から6ヶ月間の運用状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- ③ 雇用管理整備計画書提出日から起算して1年前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8条または第9条第1項の規定と異なる定めをしていないこと。
- ④ 支給申請日の前日において、1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者（※）であって、講じられた高年齢者雇用管理整備措置により雇用管理整備計画の終了日の翌日から6ヶ月以上継続して雇用されている者（以下、「支給対象被保険者」といいます。）が1人以上いること。
- ⑤ 高年齢者雇用管理整備措置の実施に要した経費であって、別に定める対象経費を支払った事業主であること。  
（※） 短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除きます。

## 2 高年齢者雇用管理整備措置の内容

### 高年齢者の雇用の推進を図るための雇用管理制度の導入・見直しおよび高年齢者に対する健康管理制度の導入

- ・ 高年齢者の職業能力を評価する仕組みと賃金・人事処遇制度の導入又は改善
- ・ 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労働時間制度の導入又は改善
- ・ 高年齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入又は改善
- ・ 高年齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要となる知識を付与するための研修制度の導入又は改善
- ・ 高年齢者向けの専門職制度等、高年齢者に適切な役割を付与する制度の導入等
- ・ 法定の健康診断以外の健康管理制度（人間ドックまたは生活習慣病予防検診）の導入
- ・ その他、高年齢者の雇用の機会の増大のために必要な高年齢者の雇用管理制度の導入等

（注）高年齢者雇用管理整備措置は55歳以上の高年齢者を対象として労働協約又は就業規則に規定し、1人以上の支給被保険者に実施・適用することが必要です。

## 3 支給対象経費

- ① 高年齢者の雇用管理整備措置の実施に必要な専門家への委託費・コンサルタントとの相談に要した経費を支給対象経費（その経費が30万円を超える場合は30万円）とします。
- ② 上記①の経費については、経費の額にかかわらず、当該措置の実施に30万円の費用を要したものとみなします。  
（注）本取扱いは、企業単位で1回限りとなります。また、過去に雇用管理制度の見直し若しくは導入により高年齢者雇用安定助成金支給を受けた事業主又は65歳超雇用推助成金（高年齢者雇用環境整備支援コース）のうち雇用管理制度の整備等により助成金の支給を受けた事業主は、既に本取扱いを受けたものとみなします。  
なお、2回目以降の申請は、30万円を上限とする経費の実費が支給対象経費となります。



## 4 申請の手続き

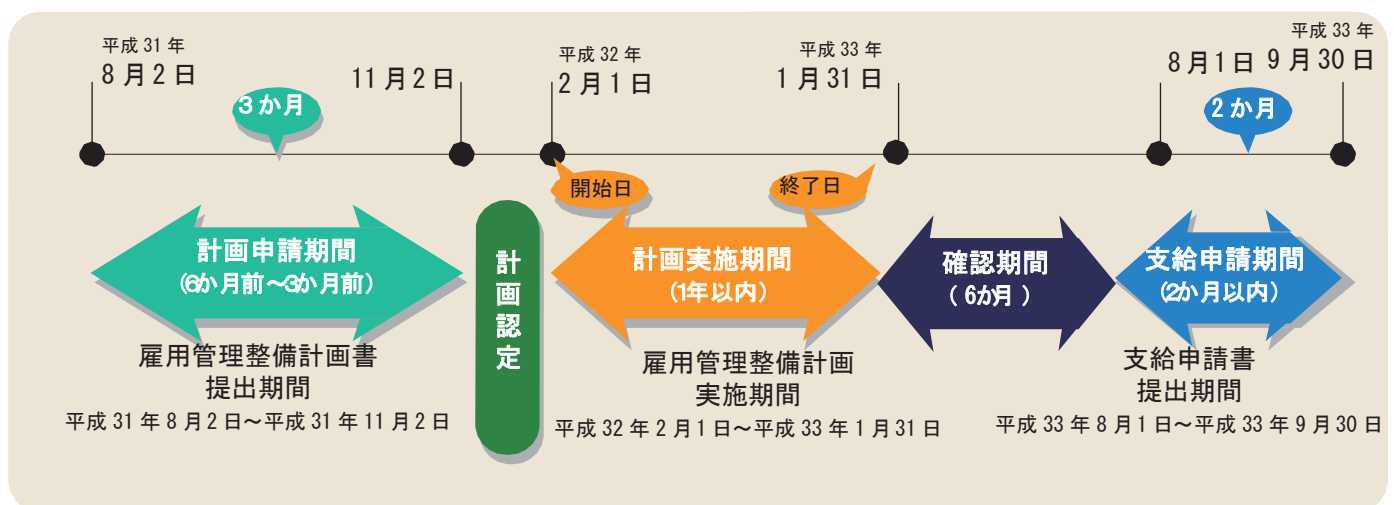
### (1) 雇用管理整備計画書の提出

助成金の支給を受けようとする事業主は、雇用管理整備計画書に必要書類を添えて、**雇用管理整備計画の開始日から起算して6か月前の日から3か月前の日までに**、主たる事務所または当該高年齢者雇用管理整備措置を実施する雇用保険適用事業所の所在する都道府県支部に提出してください。

### (2) 支給申請書の提出

支給申請書に必要書類を添えて、**雇用管理整備計画の実施期間の終了日の翌日から起算して6ヵ月後の日の翌日からその2ヵ月後の日までの間に**、都道府県支部に提出してください。

**【申請期間の例】**（雇用管理整備計画の実施期間が平成32年2月1日～平成32年1月31日（1年間）の場合）



## 5 支給額

支給対象経費（高年齢者雇用管理整備措置の実施に要した経費で、計画実施期間内に実施し、支給申請日までに支払いが完了したものに限り。）に **60%**（中小企業事業主以外は 45%）を乗じた額を支給します（千円未満は切捨て）。

なお、**生産性要件を満たす事業主**の場合は、支給対象経費の **75%**（中小企業事業主以外は 60%）を乗じた額となります。（生産性要件の詳細については、2 ページをご確認ください）。

区分	支給額
中小企業事業主	支給対象経費の 60% <b>&lt;75%&gt;</b>
中小企業事業主以外の事業主	支給対象経費の 45% <b>&lt;60%&gt;</b>

（**< >**内は、生産性要件を満たす場合）

# 【高年齢者無期雇用転換コース】

## 1 支給対象となる事業主

高年齢者無期雇用転換コースは、次の①から⑪までのいずれにも該当する事業主に対して支給します。(1～3 ページも併せてご確認ください。)

### 無期雇用転換計画書の提出までにご確認いただきたいこと

- ① 有期契約労働者を無期雇用労働者に転換する制度（実施時期が明示され、かつ有期契約労働者として平成 25 年 4 月 1 日以降に締結された契約に係る期間が通算 5 年以内の者を無期雇用労働者に転換するものに限る。）を労働協約または就業規則その他これに準ずるものに規定している事業主であること
- ② 高年齢者雇用推進者の選任および次の (a) から (g) までの高年齢者雇用管理に関する措置を 1 つ以上実施している事業主であること

高年齢者雇用管理に関する措置	(d) 職域の拡大
(a) 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等	(e) 知識、経験等を活用できる配置、処遇の改善
(b) 作業施設・方法の改善	(f) 賃金体系の見直し
(c) 健康管理、安全衛生の配慮	(g) 勤務時間制度の弾力化

※「高年齢者雇用管理に関する措置」の詳細については、3～4 ページをご覧ください。

- ③ 無期雇用転換計画書提出日から起算して 1 年前の日から支給申請日の前日までの間に、高年齢者雇用安定法第 8 条または第 9 条第 1 項と異なる定めをしていないこと
- ④ 転換した無期雇用労働者を 65 歳以上まで雇用する見込みがある事業主であること

計画実施期間：3 年から 5 年までのものに限る

### 支給申請書提出までにご確認いただきたいこと

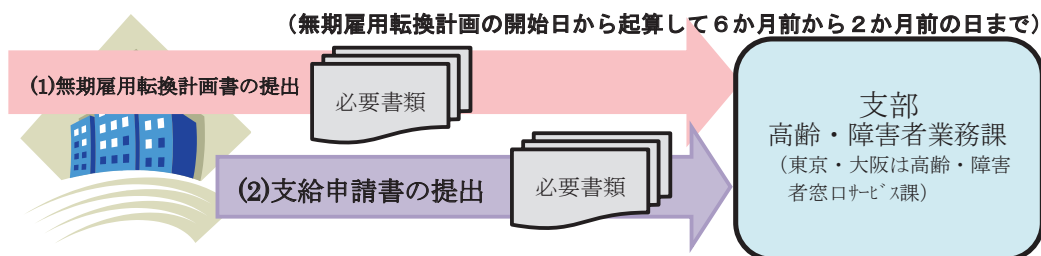
- ⑤ 無期雇用転換計画認定通知書の交付を受けていること
- ⑥ 上記①の制度の規定に基づき、雇用する 50 歳以上かつ定年年齢(65 歳以上である場合は 65 歳。以下同じ)未満の有期契約労働者を無期雇用転換計画期間内に無期雇用労働者に転換した事業主であること
- ⑦ 上記⑥により転換した労働者を、転換後 6 か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して転換後 6 か月分の賃金を転換日以後 12 ヶ月後の賃金支払日までに支給した事業主であること
- ⑧ 支給申請日において当該制度を継続して運用している事業主であること
- ⑨ 当該転換日の前日から起算して 6 か月前の日から 1 年を経過する日までの間に、当該転換を行った事業所において、雇用保険被保険者を事業主都合で離職させた事業主以外であること
- ⑩ 当該転換日の前日から起算して 6 か月前の日から 1 年を経過する日までの間に、当該転換を行った適用事業所において雇用保険法第 23 条第 2 項に規定する特定受給資格者（注 2）となる離職理由のうち離職区分 1 A 又は 3 A に区分される離職理由により離職した者として同法第 13 条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該転換を行った日における雇用保険被保険者数で除した割合が 6 % を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が 3 人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること  
（注 2） 離職理由が、倒産・解雇等により再就職の準備をする余裕がなく離職を余儀なくされた雇用保険受給資格者をいいます（事業主都合解雇、勸奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職等を含む。）。
- ⑪ 無期雇用労働者に転換した日から支給申請日の前日において、当該労働者を雇用保険被保険者として雇用している事業主であること

## 2 支給対象となる労働者

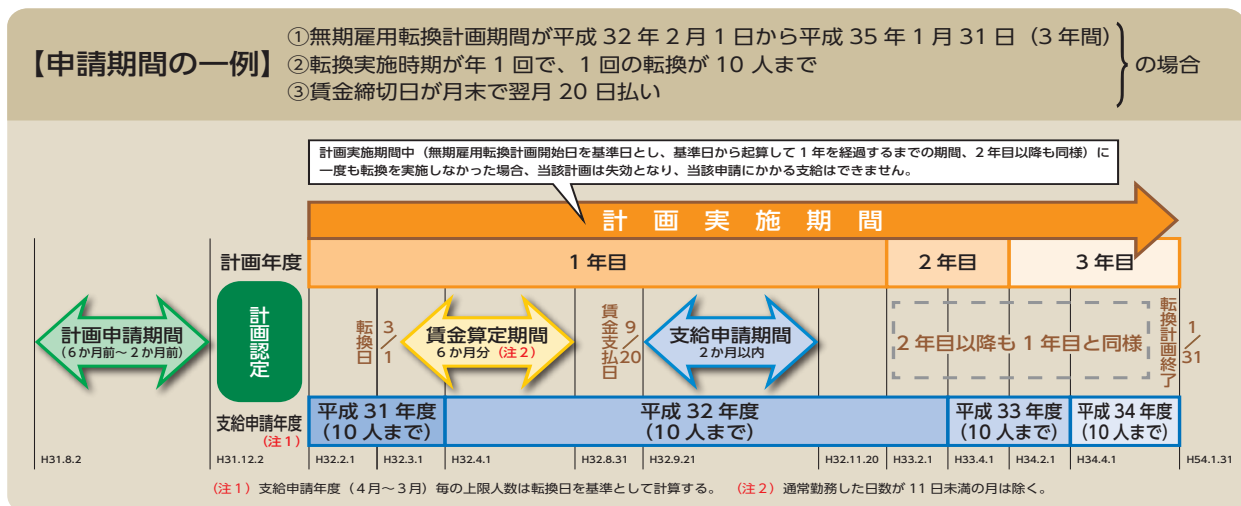
高齢者無期雇用転換コースでは、次の（１）から（７）までのいずれにも該当する方が支給対象となる労働者です。

- （１）支給対象事業主に雇用される期間（平成 25 年 4 月 1 日以降に締結された契約に係る期間）が転換日において通算して 6 ヶ月以上 5 年以内で、50 歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者であること
- （２）転換日において 64 歳以上の者でないこと
- （３）派遣労働者でないこと
- （４）労働契約法第 18 条に基づき、労働者からの申込みにより無期雇用労働者に転換した者でないこと
- （５）無期雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期契約労働者でないこと
- （６）当該転換日の前日から過去 3 年以内に、当該事業主の事業所において無期雇用労働者として雇用されたことがないこと
- （７）転換日から支給申請日の前日において支給対象事業主の事業所の雇用保険被保険者であること

## 3 申請の手続き



（転換後 6 か月分の賃金を支給した日の翌日から起算して 2 か月以内）



※ 1 年間に転換時期が複数回ある場合は、この事例とは異なります。

## 4 支給額

対象労働者 1 人につき **48 万円**（中小企業事業主以外は 38 万円）

**生産性要件を満たす場合**には対象労働者 1 人につき **60 万円**（中小企業事業主以外は 48 万円）となります。

（生産性要件の詳細については、2 ページをご確認ください）

※ 支給上限：1 支給年度 1 適用事業所あたり 10 人まで

## お問い合わせ先

65歳超雇用推進助成金に関するご相談・申請等は、下記の都道府県支部の高齢・障害者業務課（東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課）へお問い合わせください。

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ → <http://www.jeed.or.jp/>
- 申請様式、支給申請の手引きはこちら → <http://www.jeed.or.jp/elderly/subsidy/>

( 高齢 助成金 でご検索ください )

支部名	住所	電話番号	FAX
北海道	〒063-0804 札幌市西区二十四軒4条1-4-1 北海道職業能力開発促進センター内	011-622-3351	011-622-3354
青森	〒030-0822 青森市中央3-20-2 青森職業能力開発促進センター内	017-721-2125	017-721-2127
岩手	〒020-0024 盛岡市菜園1-12-18 盛岡菜園センタービル3階	019-654-2081	019-654-2082
宮城	〒985-8550 多賀城市明月2-2-1 宮城職業能力開発促進センター内	022-361-6288	022-361-6291
秋田	〒010-0101 潟上市天王字上北野4-143 秋田職業能力開発促進センター内	018-872-1801	018-873-8090
山形	〒990-2161 山形市大字漆山1954 山形職業能力開発促進センター内	023-674-9567	023-687-5733
福島	〒960-8054 福島市三河北町7-14 福島職業能力開発促進センター内	024-526-1510	024-526-1513
茨城	〒310-0803 水戸市城南1-4-7 第5プリンスビル5階	029-300-1215	029-300-1217
栃木	〒320-0072 宇都宮市若草1-4-23 栃木職業能力開発促進センター内	028-650-6226	028-623-0015
群馬	〒379-2154 前橋市天川大島町130-1 ハローワーク前橋3階	027-287-1511	027-287-1512
埼玉	〒336-0931 さいたま市緑区原山2-18-8 埼玉職業能力開発促進センター内	048-813-1112	048-813-1114
千葉	〒261-0001 千葉市美浜区幸町1-1-3 ハローワーク千葉5階	043-204-2901	043-204-2904
東京	〒130-0022 墨田区江東橋2-19-12 ハローワーク墨田5階	03-5638-2284	03-5638-2282
神奈川	〒241-0824 横浜市旭区南希望が丘78 関東職業能力開発促進センター内	045-360-6010	045-360-6011
新潟	〒951-8061 新潟市中央区西堀通6-866 NEXT21ビル12階	025-226-6011	025-226-6013
富山	〒933-0982 高岡市八ヶ55 富山職業能力開発促進センター内	0766-26-1881	0766-26-8022
石川	〒920-0352 金沢市観音堂町へ1 石川職業能力開発促進センター内	076-267-6001	076-267-6084
福井	〒915-0853 越前市行松町25-10 福井職業能力開発促進センター内	0778-23-1021	0778-23-1055
山梨	〒400-0854 甲府市中小河原町403-1 山梨職業能力開発促進センター内	055-242-3723	055-242-3721
長野	〒381-0043 長野市吉田4-25-12 長野職業能力開発促進センター内	026-258-6001	026-243-2077
岐阜	〒500-8842 岐阜市金町5-25 G-front II 7階	058-265-5823	058-266-5329
静岡	〒422-8033 静岡市駿河区登呂3-1-35 静岡職業能力開発促進センター内	054-280-3622	054-280-3623
愛知	〒460-0003 名古屋市中区錦1-10-1 MIテラス名古屋伏見4階	052-218-3385	052-218-3389
三重	〒514-0002 津市島崎町327-1 ハローワーク津2階	059-213-9255	059-213-9270
滋賀	〒520-0856 大津市光が丘町3-13 滋賀職業能力開発促進センター内	077-537-1214	077-537-1215
京都	〒617-0843 長岡京市友岡1-2-1 京都職業能力開発促進センター内	075-951-7481	075-951-7483
大阪	〒566-0022 摂津市三島1-2-1 関西職業能力開発促進センター内	06-7664-0722	06-7664-0364
兵庫	〒661-0045 尼崎市武庫豊町3-1-50 兵庫職業能力開発促進センター内	06-6431-8201	06-6431-8220
奈良	〒634-0033 橿原市城殿町433 奈良職業能力開発促進センター内	0744-22-5232	0744-22-5234
和歌山	〒640-8483 和歌山市園部1276 和歌山職業能力開発促進センター内	073-462-6900	073-462-6810
鳥取	〒689-1112 鳥取市若葉台南7-1-11 鳥取職業能力開発促進センター内	0857-52-8803	0857-52-8785
島根	〒690-0001 松江市東朝日町267 島根職業能力開発促進センター内	0852-60-1677	0852-60-1678
岡山	〒700-0951 岡山市北区田中580 岡山職業能力開発促進センター内	086-241-0166	086-241-0178
広島	〒730-0825 広島市中区光南5-2-65 広島職業能力開発促進センター内	082-545-7150	082-545-7152
山口	〒753-0861 山口市矢原1284-1 山口職業能力開発促進センター内	083-995-2050	083-995-2051
徳島	〒770-0823 徳島市出来島本町1-5 ハローワーク徳島5階	088-611-2388	088-611-2390
香川	〒761-8063 高松市花ノ宮町2-4-3 香川職業能力開発促進センター内	087-814-3791	087-814-3792
愛媛	〒791-8044 松山市西垣生町2184 愛媛職業能力開発促進センター内	089-905-6780	089-905-6781
高知	〒780-8010 高知市棧橋通4-15-68 高知職業能力開発促進センター内	088-837-1160	088-837-1163
福岡	〒810-0042 福岡市中央区赤坂1-10-17 しんくみ赤坂ビル6階	092-718-1310	092-718-1314
佐賀	〒849-0911 佐賀市兵庫町大字若宮1042-2 佐賀職業能力開発促進センター内	0952-37-9117	0952-37-9118
長崎	〒854-0062 諫早市小船越町1113 長崎職業能力開発促進センター内	0957-35-4721	0957-35-4723
熊本	〒861-1102 合志市須屋2505-3 熊本職業能力開発促進センター内	096-249-1888	096-249-1889
大分	〒870-0131 大分市皆春1483-1 大分職業能力開発促進センター内	097-522-7255	097-522-7256
宮崎	〒880-0916 宮崎市大字恒久4241 宮崎職業能力開発促進センター内	0985-51-1556	0985-51-1557
鹿児島	〒890-0068 鹿児島市東郡元町14-3 鹿児島職業能力開発促進センター内	099-813-0132	099-250-5152
沖縄	〒900-0006 那覇市おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎4階	098-941-3301	098-941-3302