

65歳超雇用推進助成金 65歳超継続雇用促進コース 支給申請の手引き 正誤表

ページ	正	誤	掲載日												
1	第1 ご利用にあたって 2 申請の前にご確認ください ☐ 就業規則等は高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下、「高年齢者雇用安定法」という。）と異なる定めをしていない。	第1 ご利用にあたって 2 申請の前にご確認ください ☐ 就業規則等は高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下、「高年齢者雇用安定法」という。）に違反していない。	R7.4.30												
19	<u>（削除）</u>	第3 制度の実施についての詳細説明 1 定年の引上げ等の制度の実施について （1） ⑪ 引上げた希望者全員継続雇用年齢が66歳を上回っていない場合 <table border="1"> <thead> <tr> <th>就業規則等</th><th>定年年齢</th><th>希望者全員継続雇用</th><th>会社選別継続雇用</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H28.12.1改正 （旧定年年齢等）</td><td>60歳</td><td>64歳</td><td>-</td></tr> <tr> <td>R7.4.1改正（制度実施）</td><td>60歳</td><td>65歳</td><td>-</td></tr> </tbody> </table>	就業規則等	定年年齢	希望者全員継続雇用	会社選別継続雇用	H28.12.1改正 （旧定年年齢等）	60歳	64歳	-	R7.4.1改正（制度実施）	60歳	65歳	-	R7.4.30
就業規則等	定年年齢	希望者全員継続雇用	会社選別継続雇用												
H28.12.1改正 （旧定年年齢等）	60歳	64歳	-												
R7.4.1改正（制度実施）	60歳	65歳	-												
35	参考3：高年齢者雇用安定法 Q&A（高年齢者雇用確保措置）（抜粋） A1－4： 継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえるとともに、雇用に関する各種法令の規定等を遵守した上で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で十分に話し合い決めることが重要です。 なお、「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」（平成24年厚生労働省告示第560号）においては、継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金について、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、適切なものとなるよう努めることとされています。 また、定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者についても、短時間労働者	参考3：高年齢者雇用安定法 Q&A（高年齢者雇用確保措置）（抜粋） A1－4：継続雇用後の労働条件については、高年齢者の安定した雇用を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、フルタイム、パートタイムなどの労働時間、賃金、待遇などに関して、事業主と労働者の間で決めることができます。 1年ごとに雇用契約を更新する形態については、高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、年齢のみを理由として65歳前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。 したがって、この場合は、 ① 65歳を下回る上限年齢が設定されていないこと ② 65歳までは、原則として契約が更新されること（ただし、能力など年齢	R7.4.30												

<u>及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第76号）の適用を受けるものであり、これに加えて、「同一労働同一賃金ガイドライン」（「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成30年厚生労働省告示第430号））においては、通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違について、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容されますが、当該有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることのみをもって、直ちに通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理ではないと認められるものではないとされています。</u> <u>このため、継続雇用後の労働条件の決定にあたっては、これらのことに留意する必要があります。</u> <u>また、１年ごとに雇用契約を更新する形態については、高年齢者雇用安定法の趣旨にかんがみれば、年齢のみを理由として６５歳前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。</u> したがって、この場合は、 ① ６５歳を下回る上限年齢が設定されていないこと ② ６５歳までは、原則として契約が更新されること（ただし、<u>客観的に合理的な理由がある場合等（注）は契約を更新しないことは認められます。</u>） が必要であると考えられますが、個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。 <u>（注）心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。）に該当する場合を指します。なお、<u>契約を更新しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意が必要です。</u></u>	を理由として契約を更新しないことは認められます。） が必要であると考えられますが、個別の事例に応じて具体的に判断されることとなります。	
--	---	--

36	<u>Q1－5：継続雇用制度として、再雇用する制度を導入する場合、実際に再雇用する日について、定年退職日から1日の空白があってもだめなのでしょうか。</u>	Q1－7：継続雇用制度として、再雇用する制度を導入する場合、実際に再雇用する日について、定年退職日から1日の空白があってもだめなのでしょうか。	R7.4.30
36	<u>A1－5：継続雇用制度は、定年後も引き続き雇用する制度ですが、雇用管理の事務手続上等の必要性から、定年退職日の翌日から雇用する制度となっていないことをもって、直ちに法に違反するとまではいえないと考えておりますが、高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえると、空白期間ができるだけないことが望ましいと考えます。</u> <u>なお、定年後相当期間において再雇用する場合には、「継続雇用制度」とはいえない場合があります、高年齢者雇用安定法違反にあたる可能性もあることに留意が必要です。</u>	A1－7：継続雇用制度は、定年後も引き続き雇用する制度ですが、雇用管理の事務手続上等の必要性から、定年退職日の翌日から雇用する制度となっていないことをもって、直ちに法に違反するとまではいえないと考えており、このような制度も「継続雇用制度」として取り扱うことは差し支えありません。 ただし、定年後相当期間において再雇用する場合には、「継続雇用制度」とはいえない場合もあります。	R7.4.30
36	<u>Q2－1：就業規則において、継続雇用しないことができる事由を、解雇事由又は退職事由の規定とは別に定めることができますか。</u>	Q2－2：就業規則において、継続雇用しないことができる事由を、解雇事由又は退職事由の規定とは別に定めることができますか。	R7.4.30
36	<u>A2－1：事業主が高年齢者雇用確保措置として継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とするものにしなければなりませんので、就業規則に規定している解雇事由又は退職事由とは別の事由を定年時に継続雇用しない事由として設けている場合は、高年齢者雇用安定法違反となります。</u> <u>ただし、就業規則の解雇事由又は退職事由と同じ内容を、継続雇用しない事由として、別に規定することは可能であり、例えば以下のような就業規則が考えられます。</u> <u>なお、就業規則の解雇事由又は退職事由のうち、例えば試用期間中の解雇のように継続雇用しない事由になじまないものを除くことは差し支えありません。</u>	A2－2：法改正により、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止されたことから、定年時に継続雇用しない特別な事由を設けている場合は、高年齢者雇用安定法違反となります。 ただし、就業規則の解雇事由又は退職事由と同じ内容を、継続雇用しない事由として、別に規定することは可能であり、例えば以下のような就業規則が考えられます。	R7.4.30

52	第6 支給申請書等の記入方法 1 65歳超雇用推進助成金支給申請書（継続様式第2号（1）） 継続様式第2号（1） 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書 65歳超雇用推進助成金の支給を受けたいので、裏面留意事項（※）を承諾のうえ関係書類を添付し申請します。 ※必ず両面印刷してください 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 殿 *受付番号 M-07- *受理印 1 申請事業主 ①申請年月日 令和7年5月1日 ②主たる事業所の雇用保険 適用事業所番号（11桁） 1234-567890-1 ③法人番号 （13桁） 1234567890123 ④（7桁） 事業主の名称 カブシキカイシャワカバ 株式会社若葉 ⑤代表者 職名・氏名 代表取締役 高齢 太郎 ⑥（7桁） 主たる事業所 の所在地 チバケンチバシワカバクミハマ 〒123-4567 千葉県千葉市若葉区美浜1-2-3 ⑦電話番号 012 345 4567 ⑧事業所担当者 職名 総務課長 氏名 高齢 美子 電話番号 123 456 7890 ⑨産業分類 （中分類番号） 09 ⑩主たる事業 の内容 食料品製造業 ⑪本助成金の 申請回数 ☒ 初回 ☐ 2回目 ⑫助成金の 受給歴 ☒ 過去に70歳以上の措置（定年が70歳未満、継続雇用が70歳以上の場合を除く）で本助成金を受給していない ☒ 過去に高齢者雇用安定助成金（定年引上げの措置に限る）を受給していない ☒ その他国等の助成金において本助成金と同一事由の可能性がある助成金を受給していない 2 高齢者雇用等推進者の選任 高齢者雇用等推進者の選任 氏名 高齢 美子 役職 総務課長 配置日 令和7年4月25日 60 6 記載事項補正・補足票（継続様式第2号 別紙） 継続様式第2号 別紙 （65歳超継続雇用促進コース） 記載事項補正・補足票 令和7年4月30日 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 殿 申請事業主代表者 職名・氏名 代表取締役 高齢 太郎 労働者代表氏名 千葉 大 下記の内容に間違いのないことを労働者代表に確認しましたか。 はい ☐ 1. 支給申請書について補足・補正事項がある場合は、該当するものに☑を入れて下欄にその理由をご記入ください。 ☒ 本社等主たる事業所の所在地と登記事項証明書等の所在地が相違している場合 <tr><td></td><td> 第6 支給申請書等の記入方法 1 65歳超雇用推進助成金支給申請書（継続様式第2号（1）） 継続様式第2号（1） 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書 65歳超雇用推進助成金の支給を受けたいので、裏面留意事項（※）を承諾のうえ関係書類を添付し申請します。 ※必ず両面印刷してください 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 殿 *受付番号 M07- *受理印 1 申請事業主 ①申請年月日 令和7年5月1日 ②主たる事業所の雇用保険 適用事業所番号（11桁） 1234-567890-1 ③法人番号 （13桁） ④（7桁） 事業主の名称 カブシキカイシャワカバ 株式会社若葉 ⑤代表者 職名・氏名 代表取締役 高齢 太郎 ⑥（7桁） 主たる事業所 の所在地 チバケンチバシワカバクミハマ 〒123-4567 千葉県千葉市若葉区美浜1-2-3 ⑦電話番号 012 345 4567 ⑧事業所担当者 職名 総務課長 氏名 高齢 美子 電話番号 123 456 7890 ⑨産業分類 （中分類番号） 09 ⑩主たる事業 の内容 食料品製造業 ⑪本助成金の 申請回数 ☒ 初回 ☐ 2回目 ⑫助成金の 受給歴 ☒ 過去に70歳以上の措置（定年が70歳未満、継続雇用が70歳以上の場合を除く）で本助成金を受給していない ☒ 過去に高齢者雇用安定助成金（定年引上げの措置に限る）を受給していない ☒ その他国等の助成金において本助成金と同一事由の可能性がある助成金を受給していない 2 高齢者雇用等推進者の選任 高齢者雇用等推進者の選任 氏名 役職 配置日 60 6 記載事項補正・補足票（継続様式第2号 別紙） 継続様式第2号 別紙 （65歳超継続雇用促進コース） 記載事項補正・補足票 令和7年5月1日 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 殿 申請事業主代表者 職名・氏名 代表取締役 高齢 太郎 労働者代表氏名 千葉 大 下記の内容に間違いのないことを労働者代表に確認しましたか。 はい ☐ 1. 支給申請書について補足・補正事項がある場合は、該当するものに☑を入れて下欄にその理由をご記入ください。 ☒ 本社等主たる事業所の所在地と登記事項証明書等の所在地が相違している場合 </td><td>R7.4.30</td></tr>		第6 支給申請書等の記入方法 1 65歳超雇用推進助成金支給申請書（継続様式第2号（1）） 継続様式第2号（1） 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書 65歳超雇用推進助成金の支給を受けたいので、裏面留意事項（※）を承諾のうえ関係書類を添付し申請します。 ※必ず両面印刷してください 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 殿 *受付番号 M07- *受理印 1 申請事業主 ①申請年月日 令和7年5月1日 ②主たる事業所の雇用保険 適用事業所番号（11桁） 1234-567890-1 ③法人番号 （13桁） ④（7桁） 事業主の名称 カブシキカイシャワカバ 株式会社若葉 ⑤代表者 職名・氏名 代表取締役 高齢 太郎 ⑥（7桁） 主たる事業所 の所在地 チバケンチバシワカバクミハマ 〒123-4567 千葉県千葉市若葉区美浜1-2-3 ⑦電話番号 012 345 4567 ⑧事業所担当者 職名 総務課長 氏名 高齢 美子 電話番号 123 456 7890 ⑨産業分類 （中分類番号） 09 ⑩主たる事業 の内容 食料品製造業 ⑪本助成金の 申請回数 ☒ 初回 ☐ 2回目 ⑫助成金の 受給歴 ☒ 過去に70歳以上の措置（定年が70歳未満、継続雇用が70歳以上の場合を除く）で本助成金を受給していない ☒ 過去に高齢者雇用安定助成金（定年引上げの措置に限る）を受給していない ☒ その他国等の助成金において本助成金と同一事由の可能性がある助成金を受給していない 2 高齢者雇用等推進者の選任 高齢者雇用等推進者の選任 氏名 役職 配置日 60 6 記載事項補正・補足票（継続様式第2号 別紙） 継続様式第2号 別紙 （65歳超継続雇用促進コース） 記載事項補正・補足票 令和7年5月1日 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 殿 申請事業主代表者 職名・氏名 代表取締役 高齢 太郎 労働者代表氏名 千葉 大 下記の内容に間違いのないことを労働者代表に確認しましたか。 はい ☐ 1. 支給申請書について補足・補正事項がある場合は、該当するものに☑を入れて下欄にその理由をご記入ください。 ☒ 本社等主たる事業所の所在地と登記事項証明書等の所在地が相違している場合	R7.4.30
	第6 支給申請書等の記入方法 1 65歳超雇用推進助成金支給申請書（継続様式第2号（1）） 継続様式第2号（1） 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）支給申請書 65歳超雇用推進助成金の支給を受けたいので、裏面留意事項（※）を承諾のうえ関係書類を添付し申請します。 ※必ず両面印刷してください 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 殿 *受付番号 M07- *受理印 1 申請事業主 ①申請年月日 令和7年5月1日 ②主たる事業所の雇用保険 適用事業所番号（11桁） 1234-567890-1 ③法人番号 （13桁） ④（7桁） 事業主の名称 カブシキカイシャワカバ 株式会社若葉 ⑤代表者 職名・氏名 代表取締役 高齢 太郎 ⑥（7桁） 主たる事業所 の所在地 チバケンチバシワカバクミハマ 〒123-4567 千葉県千葉市若葉区美浜1-2-3 ⑦電話番号 012 345 4567 ⑧事業所担当者 職名 総務課長 氏名 高齢 美子 電話番号 123 456 7890 ⑨産業分類 （中分類番号） 09 ⑩主たる事業 の内容 食料品製造業 ⑪本助成金の 申請回数 ☒ 初回 ☐ 2回目 ⑫助成金の 受給歴 ☒ 過去に70歳以上の措置（定年が70歳未満、継続雇用が70歳以上の場合を除く）で本助成金を受給していない ☒ 過去に高齢者雇用安定助成金（定年引上げの措置に限る）を受給していない ☒ その他国等の助成金において本助成金と同一事由の可能性がある助成金を受給していない 2 高齢者雇用等推進者の選任 高齢者雇用等推進者の選任 氏名 役職 配置日 60 6 記載事項補正・補足票（継続様式第2号 別紙） 継続様式第2号 別紙 （65歳超継続雇用促進コース） 記載事項補正・補足票 令和7年5月1日 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構理事長 殿 申請事業主代表者 職名・氏名 代表取締役 高齢 太郎 労働者代表氏名 千葉 大 下記の内容に間違いのないことを労働者代表に確認しましたか。 はい ☐ 1. 支給申請書について補足・補正事項がある場合は、該当するものに☑を入れて下欄にその理由をご記入ください。 ☒ 本社等主たる事業所の所在地と登記事項証明書等の所在地が相違している場合	R7.4.30		

61	7 旧就業規則に関する申立書（補助様式） 補助様式 (65歳超継続雇用促進コース) 旧就業規則に関する申立書 〔改正後就業規則の施行日の前日時点で労働者が常態として10人未満の事業場であって改正前就業規則等を労働基準監督署に届け出ていない場合〕 事業場名 幕張事務所 当社の制度実施6か月前就業規則等(※)については改正後就業規則の施行日の前日時点で労働者が常態として10人未満の事業場であったため労働基準監督署に届け出ておりません。 当該規則等の施行日及び周知方法について、下記のとおり実施していることを申し立てます。 ※改正後就業規則の施行日から起算して6か月前の日から改正後就業規則の施行日の前日までの期間における就業規則等 記 ※欄が足りない場合は追加してください <table><tr><td>規則名</td><td>正社員就業規則</td><td>施行日</td><td>令和 4 年 12 月 25 日</td></tr><tr><td>周知方法</td><td colspan="3">雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。</td></tr></table> <table><tr><td>規則名</td><td>パートタイマー就業規則</td><td>施行日</td><td>令和 3 年 4 月 25 日</td></tr><tr><td>周知方法</td><td colspan="3">雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。</td></tr></table> <table><tr><td>規則名</td><td>賃金規程</td><td>施行日</td><td>令和 3 年 4 月 25 日</td></tr><tr><td>周知方法</td><td colspan="3">雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。</td></tr></table> 令和 6 年 4 月 30 日	規則名	正社員就業規則	施行日	令和 4 年 12 月 25 日	周知方法	雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。			規則名	パートタイマー就業規則	施行日	令和 3 年 4 月 25 日	周知方法	雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。			規則名	賃金規程	施行日	令和 3 年 4 月 25 日	周知方法	雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。			7 旧就業規則に関する申立書（補助様式） 補助様式 (65歳超継続雇用促進コース) 旧就業規則に関する申立書 〔改正後就業規則の施行日の前日時点で労働者が常態として10人未満の事業場であって改正前就業規則等を労働基準監督署に届け出ていない場合〕 事業場名 幕張事務所 当社の制度実施6か月前就業規則等(※)については改正後就業規則の施行日の前日時点で労働者が常態として10人未満の事業場であったため労働基準監督署に届け出ておりません。 当該規則等の施行日及び周知方法について、下記のとおり実施していることを申し立てます。 ※改正後就業規則の施行日から起算して6か月前の日から改正後就業規則の施行日の前日までの期間における就業規則等 記 ※欄が足りない場合は追加してください <table><tr><td>規則名</td><td>正社員就業規則</td><td>施行日</td><td>令和 4 年 12 月 25 日</td></tr><tr><td>周知方法</td><td colspan="3">雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。</td></tr></table> <table><tr><td>規則名</td><td>パートタイマー就業規則</td><td>施行日</td><td>令和 3 年 4 月 25 日</td></tr><tr><td>周知方法</td><td colspan="3">雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。</td></tr></table> <table><tr><td>規則名</td><td>賃金規程</td><td>施行日</td><td>令和 3 年 4 月 25 日</td></tr><tr><td>周知方法</td><td colspan="3">雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。</td></tr></table> 令和 6 年 5 月 1 日	規則名	正社員就業規則	施行日	令和 4 年 12 月 25 日	周知方法	雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。			規則名	パートタイマー就業規則	施行日	令和 3 年 4 月 25 日	周知方法	雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。			規則名	賃金規程	施行日	令和 3 年 4 月 25 日	周知方法	雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。			R7.4.30
規則名	正社員就業規則	施行日	令和 4 年 12 月 25 日																																																
周知方法	雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。																																																		
規則名	パートタイマー就業規則	施行日	令和 3 年 4 月 25 日																																																
周知方法	雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。																																																		
規則名	賃金規程	施行日	令和 3 年 4 月 25 日																																																
周知方法	雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。																																																		
規則名	正社員就業規則	施行日	令和 4 年 12 月 25 日																																																
周知方法	雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。																																																		
規則名	パートタイマー就業規則	施行日	令和 3 年 4 月 25 日																																																
周知方法	雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。																																																		
規則名	賃金規程	施行日	令和 3 年 4 月 25 日																																																
周知方法	雇入時に配布・説明を行い、改正時に全従業員に配布している。また、事務所内の掲示板に掲示している。																																																		
67	9 提出代行等に関する証明書（共通要領様式第2号） 共通要領 様式第2号 提出代行等に関する証明書 提出代行者等が社会保険労務士であり、かつ電子申請により本助成金を申請する場合は、必要事項を記入して支給申請書類と併せて提出してください。 令和 7 年 4 月 30日 ○社会保険労務士事務所名称 美浜社会保険労務士事務所 ○事務所所在地 千葉県中央区春日 1-2-3	9 提出代行等に関する証明書（共通要領様式第2号） 共通要領 様式第2号 提出代行等に関する証明書 提出代行者等が社会保険労務士であり、かつ電子申請により本助成金を申請する場合は、必要事項を記入して支給申請書類と併せて提出してください。 令和 7 年 6 月 1日 ○社会保険労務士事務所名称 美浜社会保険労務士事務所 ○事務所所在地 千葉県中央区春日 1-2-3	R7.4.30																																																

68

10提出書類チェックリスト

10提出書類チェックリスト

改正前後の労働協約又は就業規則等(写) ※本則以外に賃金規程、再雇用規程、パート規程等の付属する規程も含む ※原則として全文が確認できる就業規則(新旧対照表がある場合は新旧対照表も含む)	2部 (1部)	改正前の労働協約又は就業規則 改正後の労働協約又は就業規則 (支給申請日の前日までにすべての事業場分を労働基準監督署に届出していること) 就業規則変更届(改正前後) 意見書(改正前後) 付属規程(賃金規程、再雇用規程等)	☒ ☒ ☒ ☒ ☒	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
労使協定書(写)	2部 (1部)	65歳までの確保措置を、基準該当者を対象とする継続雇用制度により講じている期間がある場合	☒	☐
労働協約又は就業規則(写)	2部 (1部)	対象被保険者が定年時に適用されていた就業規則が上記③に含まれない場合	☒	☐
労働協約又は就業規則(写)	2部 (1部)	平成28年10月19日以降最高の定年年齢等が確認できる労働協約又は就業規則が上記③に含まれない場合	☐	☐

(削除)

R7.4.30

※誤字・脱字等の細かな修正については記載しておりません。

※HP に掲載している支給申請の手引き及び様式の原本・記入例につきましては上記正誤表の内容を反映しております。ご迷惑をおかけして申し訳ございません。