

65歳超雇用推進助成金 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース 支給申請の手引き 正誤表

| ページ | 正 | 誤 | 掲載日 |
|-----|---|---|---------|
| 18 | <p>(3) 経費の確認</p> <p>③ 領収書については、下記【対象外となる領収書(③関連)】のいずれかに該当する場合、原則として対象外とします。</p> | <p>(3) 経費の確認</p> <p>③ 領収書については、下記のいずれかに該当する場合、原則として対象外とします。</p> | R7.4.30 |
| 26 | <p>【計画申請に必要な書類一覧】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p style="text-align: center;">提出書類</p> <p>① 65歳超雇用推進助成金(高年齢者評価制度等雇用管理改善コース)雇用管理整備計画書(評価様式第1号) (4種類)</p> <p style="text-align: right;">3部</p> <p>(評価様式第1号別紙は該当する場合のみ提出)</p> <p>② 登記事項証明書等(写)</p> <p style="text-align: right;">2部</p> <p>※インターネット上の「登記情報提供サービス」で登記情報を印刷したものは、証明文や公印等が付加されないことから有効な証明書として認めていないので不可</p> </div> | <p>【計画申請に必要な書類一覧】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p style="text-align: center;">提出書類</p> <p>① 65歳超雇用推進助成金(高年齢者評価制度等雇用管理改善コース)雇用管理整備計画書(評価様式第1号) (4種類)</p> <p style="text-align: right;">3部</p> <p>(評価様式第1号別紙は該当する場合のみ提出)</p> <p>② 登記事項証明書等(写)</p> <p style="text-align: right;">2部</p> <p>※インターネット上の「登記情報提供サービス」で登記情報を印刷したものは、不可</p> </div> | R7.4.30 |

提出書類の作成方法等

計画書提出日の前日における、定年及び継続雇用制度が確認できる次の書類

計画書提出日の前日において適用されている労働基準監督署に届出済の就業規則：必須（当該規則を届け出た際の以下の書類）

- ① 就業規則変更届（写）
- ② 意見書（写）
- ③ 就業規則の全文又は変更部分（写）

労働協約（写）：定めている場合提出

※（措置の実施に係る事業所以外の営業所、支店等を含む）企業全体において、高年齢者雇用安定法第8条又は第9条第1項の規定と異なる定めをしていないか確認します。

就業規則とは別に、労働協約を締結している場合は、両方を提出してください。

※ 労働協約については、事業主と労働組合代表者の記名押印があるものを提出してください。

※ 労働基準監督署に届出済の就業規則については、受領印のあるもので、原則として従業員の意見書の写しが付されたもの（付属規程がある場合は、その規程を含む）及び就業規則届（又は変更届）を提出してください。

※ 届け出た就業規則が全文ではなく新旧対照表であった場合は、すべての条文が確認できるものも併せて提出してください。

※ 助成金審査のため提出いただく就業規則等については、必ずしも法令等に基づく保存期間内のもとは限りませんので、その旨ご注意ください。

e-Gov上で発行される受付印が付いた届出書の控えを提出してください。

提出書類の作成方法等

計画書提出日の前日における、定年及び継続雇用制度が確認できる次の書類

【労働者の数が常態として10人以上の事業場】

計画書提出日の前日において適用されている労働基準監督署に届出済の就業規則：必須（当該規則を届け出た際の以下の書類）

- ① 就業規則変更届（写）
- ② 意見書（写）
- ③ 就業規則の全文又は変更部分（写）

労働協約（写）：定めている場合提出

【労働者の数が常態として10人未満の事業場】

労働者の数が常態として10人未満の事業場であっても、最新の就業規則については、10人以上の場合と同様に、労働基準監督署に届け出ていることが必要です。

※（措置の実施に係る事業所以外の営業所、支店等を含む）企業全体において、高年齢者雇用安定法第8条又は第9条第1項の規定と異なる定めをしていないか確認します。

就業規則とは別に、労働協約を締結している場合は、両方を提出してください。

※ 労働協約については、事業主と労働組合代表者の記名押印があるものを提出してください。

※ 労働基準監督署に届出済の就業規則については、受領印のあるもので、原則として従業員の意見書の写しが付されたもの（付属規程がある場合は、その規程を含む）及び就業規則届（又は変更届）を提出してください。

※ 届け出た就業規則が全文ではなく新旧対照表であった場合は、すべての条文が確認できるものも併せて提出してください。

※ 助成金審査のため提出いただく就業規則等については、必ずしも法令等に基づく保存期間内のもとは限りませんので、その旨ご注意ください。

e-Gov上で発行される受付印が付いた届出書の控えを提出してください。

47

4 提出書類チェックリスト（雇用管理整備計画）

(R7.4)
支部保管

**65歳超雇用推進助成金(高齢者評価制度等雇用管理改善コース)
提出書類チェックリスト【雇用管理整備計画書】**

| | | |
|-------|--------|-------|
| 受付番号: | ※機構で記入 | 事業主名: |
|-------|--------|-------|

※申請に当たっては、下記の内容に準じてA4用紙で番号順に揃えた上で、本チェックリストの提出書類欄に必要事項を記入し、右端の事業主欄にシ点でチェックを入れてください。(網掛け部分は該当する場合に提出)。
【紙申請】 手書きの場合、①⑤についてはチェックした原本(正)とそのコピー2部と併せて計3部を提出してください。
 また、以下の①～⑨の順に揃えた上で提出してください。
【電子申請】 以下①の**別紙「評価様式第1号、別紙「記載事項補正・補足票」**及び②～⑨の原本を、本チェックリストと併せて1部ずつPDF化してe-Gov申請書に添付してください。また、添付した書類の原本は、事業主において保管していただきますようお願いいたします。

4 提出書類チェックリスト（雇用管理整備計画）

(R7.4)
支部保管

**65歳超雇用推進助成金(高齢者評価制度等雇用管理改善コース)
提出書類チェックリスト【雇用管理整備計画書】**

| | | |
|-------|--------|-------|
| 受付番号: | ※機構で記入 | 事業主名: |
|-------|--------|-------|

※申請に当たっては、下記の内容に準じてA4用紙で番号順に揃えた上で、本チェックリストの提出書類欄に必要事項を記入し、右端の事業主欄にシ点でチェックを入れてください。(網掛け部分は該当する場合に提出)。
【紙申請】 手書きの場合、①⑤についてはチェックした原本(正)とそのコピー2部と併せて計3部を提出してください。
 また、以下の①～⑨の順に揃えた上で提出してください。
【電子申請】 以下①の**別紙「記載事項補正・補足票」**及び②～⑨の原本を、本チェックリストと併せて1部ずつPDF化してe-Gov申請書に添付してください。また、添付した書類の原本は、事業主において保管していただきますようお願いいたします。

R7.4.30

63

参考3：高齢者雇用安定法 Q&A（高齢者雇用確保措置）（抜粋）

A1-4：継続雇用後の労働条件については、高齢者の安定した雇用を確保するという高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

参考3：高齢者雇用安定法 Q&A（高齢者雇用確保措置）（抜粋）

A1-4：継続雇用後の労働条件については、高齢者の安定した雇用を確保するという高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

R7.4.30

者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。

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。

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。

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、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。）

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。

（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、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。

② 65歳までは、原則として契約が更新されること（ただし、能力など年齢を理由として契約を更新しないことは認められます。）

| | | | |
|----|---|---|---------|
| 63 | 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。 | 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。 | |
| 63 | 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、空白期間ができるだけないことが望ましいと考えます。 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、<u>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</u>です。 | 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。 | |
| 64 | 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。 | 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。 | |
| 64 | 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） 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、<u>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。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> なお、就業規則の解雇事由又は退職事由のうち、例えば使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。 | 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） A2-1：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 |

※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。