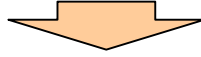


継続雇用定着促進助成金

厚生年金の支給開始年齢（従来は60歳～支給開始）が平成13年以降、段々と引き上げられ、いずれは65歳支給開始となることが決まっている中、現在、我が国の企業のほとんどは60歳定年制を採用しています。こうした背景のもと、60歳～65歳までの生計維持を図るべく、政府は65歳現役社会の実現に本気で取り組んでいます。



現在の定年制の見直し（引き上げ）や定年後、希望者全員を再雇用する制度を新たに導入し、60歳～65歳の社員の雇用維持を図る企業に政府より返済不要の助成金が支給されます。

(e x)

60歳定年（定年後の再雇用制度なし）の企業が、65歳定年制を導入した場合
従業員数により、以下の額の返済不要の助成金が支給されます。

従業員数	1	支給額	2
1人～	9人	45万円	× 5回
10人～	99人	90万円	× 5回
100人～	299人	180万円	× 5回
300人～	499人	220万円	× 5回
500人～		300万円	× 5回

- 1 雇用保険の被保険者数です。
- 2 延長した年数分の回数（この例では5年延長なので5回）支給されます。

(c f) 1年～4年延長だと上記×83%程度の支給額、又、「定年延長」ではなく「再雇用制」の場合には上記×66%程度の支給額

主な支給要件

1年目に支給するには...

「定年延長」を行うか、又は希望者全員を65歳以上まで継続雇用する「再雇用制度」を導入すること。

雇用保険の適用事業所であること。（法人のみならず個人事業所も対象になります）

制度導入時に、1年以上雇用している55歳～64歳の社員（3）が1人以上いること。

3 「社員」は、雇用保険の被保険者であることが必要です。

制度導入のタイミング
が非常に重要です！

2年目以降支給するには...

1年以上雇用している60歳～64歳の社員（3）が一定数（雇用保険被保険者100人毎に1人）以上いること。

60歳～64歳の社員（＝導入した制度の対象となった者）を解雇していないこと。

決められた時期に確実な申請手続きを行うこと。

アドバイス

65歳まで社員を継続雇用するという事は、企業にとってリスクのあることです。しかしながら、65歳までの雇用は近い将来、法律上の義務（現在は努力義務）となることも十分に予想されることです。

(c f) 平成 9年4月 週40時間労働制
平成10年4月 60歳定年制
平成11年4月 介護休業制度
:
平成??年?月 65歳定年制?

いずれも法律上義務化されるまでは助成金の対象となっていたものです。義務化されてからは一切もらえないタイプの助成金ですので、早めに支給されておくのが得策でしょう！