



7. 助成金

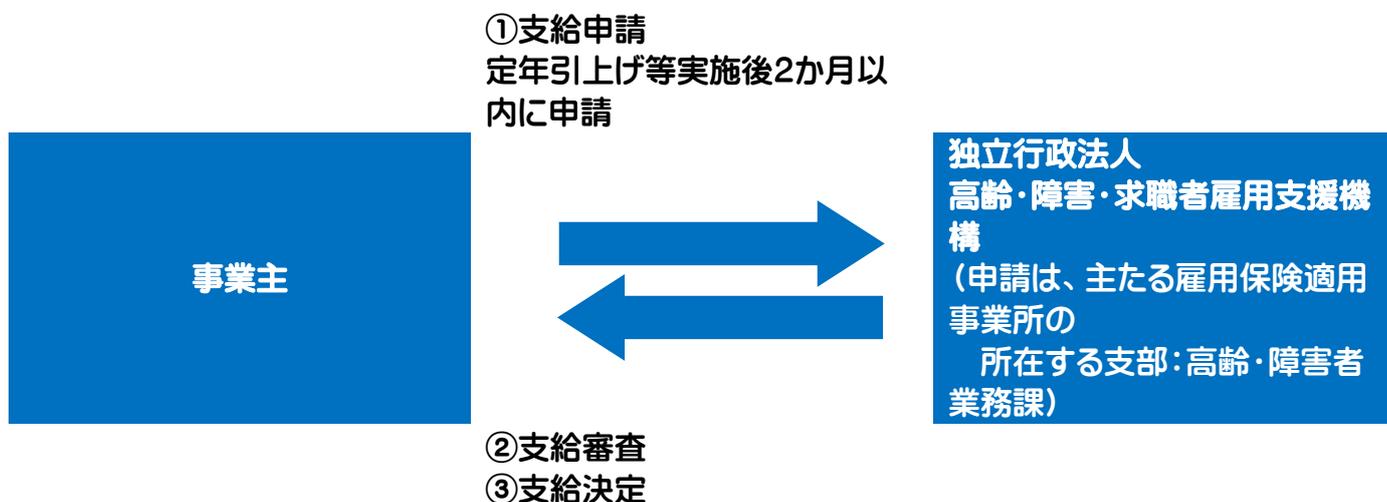
65歳超雇用推進助成金が創設されています

平成28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業等に対する支援の実施が盛り込まれました。その流れを受け、平成28年度第二次補正予算によって「65歳超雇用推進助成金」が創設されることとなりました。高年齢者の雇用延長に関する助成金は以前よりありましたが、この度創設された「65歳超雇用推進助成金」は受給に関する要件が緩和されており、旧来のものより比較的受給しやすい助成金となっています。今回は、本助成金の概要および受給手続きの流れ、受給要件についてご案内致します。

1. 制度の概要および受給手続きの流れ

「65歳超雇用推進助成金」は、高齢者の雇用の推進を目的として、65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、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を導入した事業主に対して行う助成制度です。平成28年10月19日以降に、労働協約または就業規則に対象となる制度を規定し、実施した場合に以下の金額が支給されます（1事業主につき1回限り）。

導入する制度	助成額
65歳への定年引上げ	100万円
66歳以上への定年引上げまたは定年の定め廃止	120万円
希望者全員を66～69歳まで継続雇用する制度の導入	60万円
希望者全員を70歳以上まで継続雇用する制度の導入	80万円



2. 主な受給要件

1	雇用保険の適用事業所であること
2	平成 28 年 10 月 19 日以降において、労働協約または就業規則により、次に該当する制度を実施した事業主・旧定年年齢を上回る 65 歳以上への定年の引上げ・定年の定め廃止・旧定年年齢および継続雇用年齢を上回る 66 歳以上の継続雇用制度（定年後も引き続いて雇用されることを希望する者全員を、定年後も引き続き雇用する制度）の導入
3	2の制度を規定した際に別途定める経費を要した事業主であること※社会保険労務士や人事コンサルタント等に、就業規則の変更や制度導入に必要な費用を支払っていること
4	2の制度を規定した労働協約または就業規則を整備していること（支給申請日の前日までに労働基準監督署に届出をしていること）
5	2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（※1）または第 9 条第 1 項（※2）の規定に違反していないこと（※1）60 歳以上の定年を定めていること（※2）65 歳までの安定した雇用を確保するために、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかを講じていること
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 歳以上の雇用保険被保険者が 1 人以上いること
7	審査に必要な書類等を整備・保管していること

3. おわりに

“超売り手市場”となり新規・中途学卒者の採用難が進む中、労働力確保のために、労働意欲のある高齢者の活躍の場を増やすこともその解決策のひとつとして挙げられています。高齢者に能力をいかに発揮してもらい、生産性を更に高めるためにも、本助成金を活用しながら社内体制の整備を進めてみてはいかがでしょうか。

2. 法改正

平成 29 年 1 月 1 日施行 改正育児・介護休業法の概要

育児・介護休業を取得しやすくするために、平成 29 年 1 月 1 日から育児・介護休業に関する法律が改正されています。以下に概要をご案内します。

1. 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

	介護休業の分割取得
1	介護を要する対象家族 1 人につき、3 回を上限として通算 93 日まで介護休業を分割して取得することが可能になりました
2	介護休暇の取得単位の柔軟化 半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位で取得が可能になりました
3	介護のための所定労働時間の短縮措置等 介護休業とは別に、利用開始から 3 年の間に 2 回以上の利用が可能になりました
4	介護のための所定外労働の制限 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、対象家族 1 人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限が新設されました

	有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和
5	1年以上雇用され、休業開始予定日から93日経過する日から6ヵ月を経過する日までに、労働契約が満了しない場合、取得できるようになりました
	介護休業等の対象家族の範囲の拡大
6	同居あるいは扶養していない祖父母・兄弟姉妹・孫も対象になりました
	介護休業給付率の引き上げ
7	雇用保険から支給される介護休業給付が67%に引き上げられました

2. 多様な家族形態・雇用形態に対応した育児期の両立支援制度等の整備

	子の看護休暇の取得単位の拡大
1	半日単位の取得が可能になりました
	有期契約労働者の育児休業の取得単位
2	1年以上雇用され、子が1歳6か月に達する日までに、労働契約が満了しない場合、取得できるようになりました
	育児休業等の対象となる子の範囲の拡大
3	特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、その他これらに準ずる子も、育児休業制度等の対象となりました

3. 妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続休業する労働者の環境整備

マタハラ・パワハラ等の防止	
	<ul style="list-style-type: none"> ・上司や同僚等から、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止するために、事業主が雇用管理上で必要な措置を講じることが義務化されました ・派遣労働者の場合、派遣先も事業主とみなして、同様の防止措置義務を適用すると共に、不利益取扱いの禁止規定を適用するようになりました

◎妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取扱いについて

事業主は、妊娠、出産、育児・介護休業等を理由として、解雇、その他不利益な取扱いをしてはなりません(下表参照)。特に、男女雇用機会均等法の改正により「妊娠、出産等に関するハラスメントの防止措置」が事業主に義務付けられましたので、注意が必要です。

◎罰則等について

法律違反と認められる行為が生じた場合、都道府県労働局の雇用環境・均等部が事業主に対して報告を求めると共に、助言、指導、勧告の措置が講じられます。そして、当該措置にも従わない場合は、企業名が公表されます。また、報告をせず、虚偽の報告をした際は、過料として20万円を支払うこととなります。政府は、「希望出生率1.8」および「介護離職ゼロ」の実現を掲げており、これに紐づいて法改正が行われています。ワーク・ライフ・バランスを推進し、労働者が安心して、生き生きと働ける職場環境作りのために、「義務」となっている事項以外のものも、導入を検討されることをお勧めいたします。

禁止される不利益取扱い

以下のような事由を理由として	不利益取扱いを行うことは違法
<p><u>妊娠中・産後の女性労働者の</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠、出産・妊娠検診などの母性健康管理措置 ・産前・産後休業・軽易な業務への転換・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下した <p><u>子供を持つ労働者・介護をしている労働者の</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児休業、介護休業・育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、介護のための所定労働時間の短縮措置等・子の看護休暇、介護休暇・時間外労働、深夜残業をしない 	<ul style="list-style-type: none"> ・解雇・雇止め・契約更新回数の引き下げ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要・降格・減給・賞与等における不利益な算定・不利益な配置変更・自宅待機命令・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

『平成 29 年 1 月 1 日に施行される改正育児・介護休業法』で、育児休業中、介護休業中に利用できる公的な経済的支援には、以下のような制度があります。

出産育児一時金	健康保険の被保険者（本人）が、出産したとき、1 児につき 42 万円（産科医療補償制度加算対象出産でない場合は 40 万 4 千円）が出産育児一時金として、支給されます。	詳しくは ・協会けんぽ ・健康保険組合等へ ※出産育児一時金は市町村へもお問合わせ頂けます
出産手当金	産前産後休業の期間中、給与が支払われない場合、健康保険から 1 日につき、賃金の3分の2相当額が支給されます。ただし、休業している間にも会社から給与が支払われ、出産手当金よりも多い額が支給されている場合には、出産手当金は支給されません。	
育児休業給付金	1 歳未満の子を養育するために育児休業を取得した等の一定要件を満たした方で、原則として休業開始時の賃金月額額の 67% が支給されます。なお、育児休業の開始から 6 か月経過後は 50% になります。	詳しくは 最寄りのハローワークへ
介護休業給付金	要介護状態にある家族を介護するために、介護休業を取得した一定要件を満たした方で、原則として休業開始時の賃金月額額の 67% が支給されます。なお、平成 28 年 8 月 1 日前に休業を開始した方の給付率は 40% になります。	

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。

次号は 1 月 31 日に配信いたします。（石田久男）

発行元：石田労務管理事務所

発行人：石田久男

発行日：月 1 回 + 不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山103号

[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790