



令和7年5月10日（土）

65歳超雇用推進助成金 (高年齢者無期雇用転換コース)

いしわ社会保険労務士事務所

所長・社会保険労務士

石和 信人

はじめに 65歳超雇用推進助成金

- 1 **65歳超継続雇用促進コース** 65歳以上への定年引上げ、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、他社による継続雇用制度の導入のいずれかを実施した事業主に対して助成するコース
- 2 **高齢者評価制度等雇用管理改善コース** 高齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して助成するコース
- 3 **高齢者無期雇用転換コース** 50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業に対して助成するコース

1-1. 65歳超継続雇用促進コース

(1) 労働協約又は就業規則により、次のイ～ニのいずれかに該当する制度を実施したと。

イ 65歳以上への定年引上げ

ロ 定年の定めの廃止

ハ 希望者全員を66歳以上の年齢まで雇用する継続雇用制度の導入

ニ 他社による継続雇用制度の導入

(2) (1) の制度を規定した際に経費を要したこと。

(3) (1) の制度を規定した労働協約又は就業規則を整備していること。

(4) 高年齢者雇用等推進者の選任及び高年齢者雇用管理に関する措置を実施している事業主であること。

1-2. 65歳超継続雇用促進コース

- (5) (1) の制度の実施日から起算して6か月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条又は第9条第1項の規定と異なる定めをしていないこと。
- (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（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に限る。）が1人以上いること。

2-1. 高齢者評価制度等雇用管理改善コース 概要

高齢者向けの雇用管理制度の整備等に係る措置を実施した事業主に対して一部経費の助成を行うコースです。対象となる措置は以下の通りです。（実施期間：1年以内）

- ① 高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または改善
- ② 高齢者の希望に応じた短時間勤務制度や隔日勤務制度などの導入または改善
- ③ 高齢者の負担を軽減するための在宅勤務制度の導入または改善
- ④ 高齢者が意欲と能力を発揮して働けるために必要な知識を付与するための研修制度の導入又は改善
- ⑤ 専門職制度など、高齢者に適切な役割を付与する制度の導入または改善
- ⑥ 法定外の健康管理制度（胃がん検診等や生活習慣病予防検診）の導入 等

2-2. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

支給額

上記の支給対象経費の額に下表の助成率を乗じた額を支給します。

中小企業	中小企業以外
60%	45%

※ 支給対象経費は、①雇用管理制度の導入等に必要な専門家等に対する委託費やコンサルタントとの相談に要した経費のほか、②上記のいずれかの措置の実施に伴い必要となる機器、システム及びソフトウエア等の導入に要した経費です。

※ 支給対象経費は、初回に限り50万円とみなしますので支給額は30万円（中小企業以外は22.5万円）となります。2回目以降の申請は、①と②を合わせて50万円を上限とする経費の実費に助成率を乗じた額が支給額となります。

2-3. 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

主な支給要件

- (1) 「雇用管理整備計画書」を機構理事長に提出して、計画内容について認定を受けていること。
- (2) 上記計画に基づき、高年齢者雇用管理整備の措置を実施し、当該措置の実施の状況および雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か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) 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の措置により雇用管理整備計画の終了日の翌日から6か月以上継続して雇用されている者が1人以上いること
- (4) 雇用管理整備の措置の実施に要した支給対象経費を支給申請日までに支払ったこと。

3-1. 高年齢者無期雇用転換コース

◎本コースでは、50歳以上かつ定年年齢未満で、**有期労働契約が通算5年を超えていない労働者が対象**。今後、この年齢層の有期契約労働者が増加する会社では、予め「**無期雇用転換計画書**」を提出しておけば、**毎年定期的に無期転換をさせた都度本助成金を受給申請**できる。

⇒60歳台の従業員が多い業種：建設業、運送業、観光バス業、タクシー業、警備業、介護業、小売業、製造業、ビルメンテナンス業

※「キャリアアップ助成金（正社員コース）」の場合は、

- ①賃金の3%引き上げ
- ②昇給に加え、賞与または退職金制度の適用などが要件になっているが、本助成金では要件にならない。

3-2. 高年齢者無期雇用転換コース

65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）（以下「助成金」という。）は、高年齢者の雇用の推進を図るため、**50歳（※1）以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換させた事業主に対して助成を行うもの。**

（※1）年齢計算に関する法律（民法第143条の規定を準用）に基づき誕生日前日に当該年齢に達することとして取り扱う。

この助成金は、**事前に認定を受けた計画**に基づき無期雇用転換を行った後、**支給申請**を行うこととなるので、「**計画申請**」と「**支給申請**」の2つの手続きが必要。

3-3. 申請前の確認事項

- ☐ 申請日前日まで^に施行されているすべての就業規則が、労働基準監督署へ届け出られている
 - ※機構への提出が本来必要であった就業規則（申請日前日まで^に施行されている就業規則で労働基準監督署へ届出されているもの）が、後で機構へ提出されていないことが判明した場合は、助成金が不支給又は既に支給した助成金を返還。
- ☐ 解雇等事業主の都合により、雇用保険被保険者を離職させていない
- ☐ 労働協約又は就業規則（以下「就業規則等」という。）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。）に違反していない事業主である
- ☐ 転換した労働者を転換日から支給申請日の前日まで雇用保険被保険者として適用させている

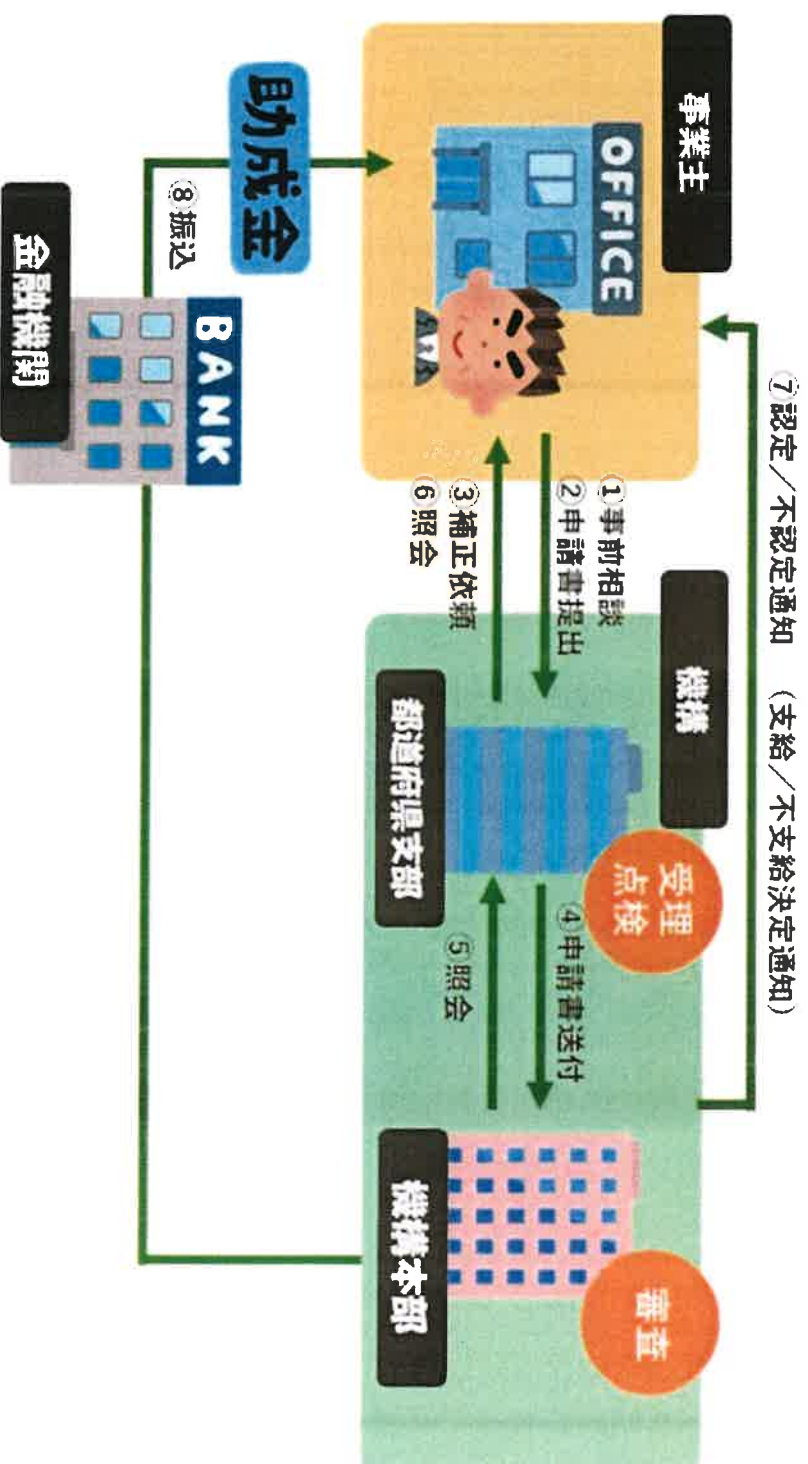
3-4. 計画申請及び支給申請の方法

①助成金の計画認定を受けようとする事業主は、「65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）無期雇用転換計画書」（無期様式第1号。以下「計画書」という。）に必要な書類を添えて、**計画の実施期間の開始日の6か月前の日から3か月前の日までに、**

②助成金の支給を受けようとする事業主は、「65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）支給申請書」（無期様式第5号。以下「支給申請書」という。）に必要な書類を添えて、**転換後6か月分（勤務した日数が「11日未満の月」は除く。）の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内**に、

各都道府県支部を経由して高年齢・障害・求職者雇用支援機構本部に提出。
東京の場合は、ハローワーク墨田5階

3-5. 手続きの流れ



3-6. 無期雇用転換計画書の提出までに確認する事項①

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（※2）、かつ有期契約労働者（派遣労働者（※3）は除く）として締結された契約に係る期間が通算（※4）5年以内の者を無期雇用労働者（※5）に転換するものに限る。）を労働協約又は就業規則その他これに準ずるもの（当該事業所において周知されているものに限る。）に規定している事業主であること

（※2） **実施時期が「随時」「適時」**のように不明確な場合は、支給対象となりません。

（※3） 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条に規定する派遣労働者を指します。

（※4） 支給対象事業主との間で締結された一の有期労働契約の契約期間が満了した日と次の有期労働契約の初日との間に、これらの契約期間のいずれにも含まれない空白期間が6か月以上ある（通算対象の契約期間が1年未満の場合は、その2分の1以上の空白期間がある）場合は、当該空白期間前に満了した有期労働契約の契約期間は通算されません。

（※5） ※3と同様に派遣労働者を除きます。なお、正規雇用、非正規雇用の別は問いません。

3-7. 無期雇用転換制度にかかる就業規則規定例①

第〇条（無期雇用への転換）

有期契約労働者として締結された契約に係る期間が、通算5年以内かつ勤続6か月以上で満50歳以上で、本人が希望する場合は、無期雇用又は正規雇用に転換させることがある。

2 転換時期は、毎月〇日とする。

3 所属長の推薦がある者に対し、面接及び筆記試験を実施し、合格した者について転換することとする。

4 無期雇用転換後の定年年齢及び継続雇用は、本則第〇条及び第〇条のとおりとする。

転換時期を明示すること（「随時」は不可）

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こと

3-7. 無期雇用転換制度にかかる就業規則規定例②

第〇章 総則

第〇条 (適用範囲)

この規則は、正社員以外のすべての有期契約労働者に適用される。

第〇条

この規則に定めのない事項については、正社員に適用される就業規則に準ずる。

第〇章 転換

第〇条 (無期雇用への転換)

有期契約労働者として締結された契約に係る期間が、通算5年以内かつ勤続6か月以上で満50歳以上で、所属長が推薦し、本人が転換を希望する者については、面接及び筆記試験を実施し、合格した者について無期雇用又は正規雇用へ転換することができる。

2 転換時期は、毎月〇日とする。

3 無期雇用転換後の定年は65歳とする。

転換時期を明示すること（「随時」は不可）

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こと

3-8. 無期雇用転換計画書の提出までに確認する事項

計画書提出日（申請年月日）の前日において、高年齢者雇用等推進者（※6）の選任に加え、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

a 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等

b 作業施設・方法の改善 c 健康管理、安全衛生の配慮

d 職域の拡大 e 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

f 賃金体系の見直し g 勤務時間制度の弾力化

3-8. 確認事項①

(1) 高齢者雇用等推進者の選任

高齢者雇用等推進者とは、高齢者雇用安定法第 11 条及び高齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（昭和 46 年労働省令第 24 号）第 5 条に規定する高齢者雇用等推進者で、高齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当している者として、必要な知識及び経験を有している者の中から事業主が選任した者をいいます（事業主本人でも可）。

3-8. 確認事項②

措置の種類		確認資料（写しを提出）
a 職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等	規則等	・ 就業規則又は社内規程等
	その他	・ 参加者名簿（実施日、対象者、年齢が明記されているもの） ・ 実施内容が確認できる書類（研修のレジュメ等）
b 作業施設・方法の改善	その他	・ 納品書、領収書、工事完了報告書のいずれか ・ 導入内容が確認できる資料（写真、カタログ等）
c 健康管理、安全衛生の配慮	規則等	・ 就業規則又は社内規程等
	その他	・ 受診者名簿（実施日、対象者、年齢が明記されているもの） ・ 受診機関の領収書等（事業主が費用を負担したことが確認できる書類） ・ （講習の場合）参加者名簿及び実施内容が確認できる書類

3-8. 確認事項③

d 職域の拡大	規則等	・ 就業規則又は社内規程等
	その他	・ 新旧の組織図又は就労配置図
e 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進	規則等	・ 就業規則又は社内規程等
	その他	・ 新旧の組織図、就労配置図又は専門職に就任したことが確認できる書類（辞令等）
f 賃金体系の見直し	規則等	・ 就業規則又は社内規程等
g 勤務時間制度の弾力化	規則等	・ 就業規則又は社内規程等

3-9. 措置の種類について①

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

■ 支給対象となりうる事例

- ▼ 高年齢者の技能を向上させるための職業能力の開発、教育訓練
 - 高年齢者を対象とした技能講習の受講
 - 資格取得講座の受講 等
- ▼ 高年齢者の蓄積された知識や経験を若年者に伝えるための各種講習
 - 指導力向上セミナー
 - 伝承資料作成のための講習 等

■ 支給対象外となる事例

- ▼ 高年齢者の職業能力の開発、教育訓練に該当しないもの
 - 事業所で実施する定例会議
 - 役職別研修
 - 寺社での座禅 等

3-9. 措置の種類について②

b. 作業施設・方法の改善

■ 措置の内容

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、照明その他の作業環境の改善及び福利厚生施設の導入・改善

■ 支給対象となりうる事例

- ▼ 高年齢者の身体的負担を軽減するための機械設備の導入
 - シヤベルによる手作業で行っていた残土運搬作業の際の高年齢者の負担を軽減するため、シヨベルカーを導入した
 - 介護施設においてリフト付き浴槽等の特殊浴槽を設置した
 - タクシーのデジタル無線配車システムを導入した
- ▼ 作業環境の改善
 - 視力の低下した高年齢者のいる職場にLEDを導入し環境を整えた

■ 支給対象外となる事例

- ▼ 高年齢者の身体的負担の軽減になっていないもの
 - 視力の低下した高年齢者に対するパソコンのディスプレイサイズを大きいものにした
⇒画面を大きくしても視力低下の負担は軽減できないため
 - 高齢従業員の多い作業場に消火器や火災報知器を整備した
⇒事業主に求められる安全配慮義務の範囲内であるため
 - 高年齢者をクレーン対応の担当から外した
⇒精神的な負担の軽減であり身体的機能や体力の低下の改善となっていない

3-9. 措置の種類について③

ｃ. 健康管理、安全衛生の配慮

■ 措置の内容

身体的機能や体力等が低下した高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

■ 支給対象となりうる事例

▼ 高齢者を対象とした法定外の健康管理、安全配慮

- 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（各種がん検診、**歯周疾患検診**、骨粗鬆症検診など）
- 高齢者を対象に生活習慣病予防健診の受診のための制度を導入した
- 健康の保持増進に関わる、生活習慣、運動習慣についての講習を行った

3-9. 措置の種類について④

c. 健康管理、安全衛生の配慮（その2）

■ 支給対象外となる事例

▼ 法定により実施が求められているもの

- 法定内の定期健康診断

- 1 既往歴及び業務歴の調査
- 2 自覚症状及び他覚症状の有無の検査
- 3 身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査
- 4 胸部エックス線検査及び喀痰検査
- 5 血圧の測定
- 6 貧血検査（血色素量及び赤血球数）
- 7 肝機能検査（GOT、GPT、γ-GTP）
- 8 血中脂質検査（LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド）
- 9 血糖検査
- 10 尿検査（尿中の糖及び蛋白の有無の検査）
- 11 心電図検査

- 自動体外式除細動器（AED）の設置

▼ 会社が費用を負担していないもの

- 従業員の全額費用負担により法定外の健康診断を実施

3-9. 措置の種類について⑤

d. 職域の拡大

■ 措置の内容

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

■ 支給対象とないうる事例

▼ 高年齢者の能力、知識、経験等が活用できる職域の拡大

- 運送業務において、長距離と短距離が混在する運行ルートであったが、高年齢者の身体的負担を軽減するために職務を再設計し、短距離のみに限定するルートを設定した
- 製造ラインにおいて、作業スピードの低下した高年齢者のために新たに一人で完結する組み立て業務を設け、自分のペースで無理なく働ける環境を整備した

■ 支給対象外となる事例

▼ 高年齢者の能力、知識、経験等が活用できる職域の拡大には該当しないもの

- 人材不足から働く意欲のある60歳以上の高年齢者を臨時募集し、パートとして工場内に配属した
⇒ 既存の職務の欠員を新規採用により充足したものであり職域の拡大には該当しない

3-9. 措置の種類について⑥

e. 知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進

■ 措置の内容

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

■ 支給対象となりうる事例

▼ 知識、経験等を活用できる配置

- 高年齢者とのペア就労により高年齢者のもつ技能の伝承を図るとともに、高い技能をもつ高年齢者は、指導役制度（専門職ポストとして資格要件を設定）により、専門職へ配置転換を行うこととした
 - 運送業務の経験を活かし、配車業務へ配置転換した
- ###### ▼ 知識、経験等を活用できる処遇
- 職制と責任を明確化し、技能評価結果を明示する

■ 支給対象外となる事例

▼ 制度が高年齢者に限定されていない

- 全従業員の主体的なキャリア形成や継続的な人材育成を目的として、技能検定合格報奨金制度、社内検定制度を設けた

3-9. 措置の種類について⑦

f. 賃金体系の見直し

■ 措置の内容

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

■ 支給対象とならうる事例

▼ 新たな賃金制度の創設

- 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年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

■ 支給対象外となる事例

▼ 高年齢者の能力、職務等の要素を重視した賃金制度となっていない

- 再雇用職員の給与について、再雇用職員用の俸給表を適用せず、再雇用直前の給与を適用し、毎年度継続実施する
- 在職年数ごとに一定額を加算する仕組みの導入
⇒再雇用者全員が一律に適用される制度であり、能力・職務等の要素を重視する取り扱いではないため

3-9. 措置の種類について⑧

g. 勤務時間制度の弾力化

■ 措置の内容

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

■ 支給対象とならうる事例

▼ 勤務時間等の弾力化

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していること

- 高齢者を対象とした短時間勤務
- 高齢者を対象とした短日数勤務
- 高齢者を対象とした勤務間インターバル制度(9時間以上のインターバルの導入)
- 高齢者を夜勤勤務から除外し、日勤勤務のみとした

■ 支給対象外となる事例

▼ 制度化されていないため運用方法が確認できない

- 高齢者本人が短時間勤務の利用を申し出た際に、社長判断で承認の可否を決めている(就業規則に規定せず口頭周知のみ)

▼ 勤務時間外の措置

- 時間外勤務の免除

3-10. 支給申請書提出までに確認する事項

- ① 無期雇用転換計画認定通知書の交付を受けていること
- ② 上記(2)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(「用語の定義」に記載したとおり。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
- ③ 上記②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日以後6か月(勤務をした日数が11日未満の月は除く。)分の賃金(時間外手当等を含む。以下同じ。)を転換日以後12か月後の賃金支払日(※1)までに支給した事業主であること
- ④ 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
- ⑤ 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、雇用保険被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下同じ。)を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること
- ⑥ 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(※2)となる離職理由のうち離職区分1A又は3A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(※3)事業主以外の者であること
- ⑦ 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適用させている事業主であること

3-11. 対象となる労働者①

- ① 有期契約労働者として支給対象事業主に雇用される期間が、転換日において通算して6か月以上5年以内で50歳以上かつ定年年齢未満であり、無期雇用転換後に65歳(同種の業務に従事する期間の定めのない労働契約を締結する労働者に適用される定年年齢が65歳を超える場合においては当該年齢)^(※1)以上まで雇用される見込みがある者
- 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 有期労働契約が繰り返し更新され通算5年を超え、労働契約法第18条に基づき、労働者からの申込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 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者であること
- ⑦ 無期雇用労働者に転換した日から支給申請日の前日までにおいて、当該事業主の事業所の雇用保険被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)であること

3-11. 対象となる労働者②

- 事業主における定年が、
60歳以上65歳未満の場合は、50歳以上定年年齢未満の労働者を、
定年が65歳以上の場合は、50歳以上64歳未満の労働者を、
定年の定めがない場合は、50歳以上64歳未満の労働者を、無期雇用労働者に転換した場合に対象となります。
- 転換後は、
事業主における定年が60歳以上65歳以下の場合は、65歳以上まで、
定年が66歳以上の場合は、当該事業主における定年年齢まで、
定年の定めがない場合は、対象労働者が希望するまで、雇用される見込みがあります。

3-11. 対象となる労働者③

支給対象被保険者となる者、ならない者の例

区分	被保険者となる者	被保険者とならない者
福祉施設の利用者	雇用関係がある者	雇用関係のない者
法人の取締役及び合名会社等の社員、監査役、協同組合等の社員又は財団の役員等	支給申請日前日までに公共職業安定所に兼務役員雇用実態証明を提出している	法人等の代表者、役員等（左記の者を除く）
個人事業の事業主と同居の親族	支給申請日前日までに公共職業安定所に同居親族雇用実態証明書を提出している	個人事業の事業主と同居している親族（左記の者を除く）

3-12. 支給額

対象労働者1人につき30万円(中小企業事業主以外は23万円)です。

支給額にかかわらず1支給申請年度(4月～3月)1適用事業所あたり10人までを上限とします。

(中小企業事業主の該当確認表)

業種	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		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	又は	100 人以下
その他の業種	3 億円以下		300 人以下

3-13. 併給調整

助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由（同一の労働者を正社員や無期雇用契約労働者に転換することをいいます。）により次の助成金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（同一の事由でないことをご確認の上ご申請ください）。

また、同一の行為を対象として2つ以上の助成金等が同時に申請された場合には、双方の助成金の要件を満たしていたとしても、一方しか支給されないことがあります（同一の行為を対象としていないことをご確認の上ご申請ください）。

- キャリアアップ助成金（正社員化コース、障害者正社員化コース）

3-14. その他

Q8

無期雇用転換後の定年及び継続雇用制度が、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る場合、対象外となるのでしょうか。

A8

支給対象事業主の要件(無期雇用転換計画書提出日の前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条又は第9条第1項の規定と異なる定めをしていないこと)に合致しないことになるので、対象外となります。

ご清聴ありがとうございました。