

社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 定年延長など高齢者雇用を支援する助成金「65歳超雇用推進助成金」

■65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

65歳超継続雇用促進コースは①65歳以上への定年の引上げ、②定年の定めの廃止、③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、④他社による継続雇用制度の導入のいずれかを実施する事業主に対して助成されるコースです。

【助成金額】

条件により15万円から160万円を支給

■支給要件

- 制度を規定した際に経費を要した事業主であること（※申請のポイントを参照）
- 支給申請日の前日において、事業主に1年以上継続して雇用され、かつ60歳以上の雇用保険被保険者が1名以上いること（定年前の無期雇用者、定年後の継続雇用者）
- 高齢者雇用管理措置の実施（作業施設・方法の改善、勤務時間制度の弾力化等）
- 就業規則の整備と届出

具体例：定年が60歳・継続再雇用は65歳までの会社の場合

定年後継続再雇用となった62歳の嘱託社員が1名在籍。65歳の継続再雇用年齢を70歳に引き上げ、その他の取り組みを実施した。⇒ 30万円支給

<支給額>

【A. 65歳以上への定年の引上げ、B. 定年の定めの廃止】

60歳以上 被保険者数	措置内容	65歳	66～69歳		70歳以上	定年の定めの 廃止
			<5歳未満の引上げ>	<5歳以上の引上げ>		
1～3人		15万円	20万円	30万円	30万円	40万円
4～6人		20万円	25万円	50万円	50万円	80万円
7～9人		25万円	30万円	85万円	85万円	120万円
10人以上		30万円	35万円	105万円	105万円	160万円

【C. 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】 【D. 他社による継続雇用制度の導入※】

60歳以上 被保険者数	措置内容	66～69歳	70歳以上
		1～3人	15万円
4～6人	25万円	50万円	
7～9人	40万円	80万円	
10人以上	60万円	100万円	

措置内容	66～69歳	70歳以上
支給上限額	10万円	15万円

※ 上記表の支給額を上限に、他社における制度の導入に要した経費の1/2の額を助成します。

※申請のポイント

定年の引上げについて就業規則に規定する際は社労士、弁護士等に作成又は相談・指導を委託し経費を支出することが必要です。改正に要した経費に対する助成であることから、専門家に委託を行わず、自社で制度改正した場合は対象となりません。ルールが複雑で取り組みの順番もしっかり決まっているため、難易度が高い助成金となります。

■65歳超雇用推進助成金（高齢者無期雇用転換コース）

高齢者無期雇用転換コースは、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へ転換させた事業主に対して助成を行うコースです。

「有期契約から無期契約」への雇用形態変更により申請できる助成金として、かつてはキャリアアップ助成金という有名な助成金がありましたが、現在はこの無期転換コースがなくなっていました。「50歳以上」という制約はありますが、有期契約から無期契約への転換を検討している会社向けにはこの助成金しか存在せず、本当に使える助成金です。

■支給要件

- 有期契約社員又は有期パートタイマー（転換前は、雇用保険未加入でもOK）
- 転換する日に、「50歳以上、定年年齢未満」であること（ただし64歳以上は除く）
- 転換する日に、「入社6か月以上5年以内」であること

<支給額>

中小企業	中小企業以外
48万円	38万円

<おすすめポイント>

- ①社会保険の加入義務はない
- ②人数は1年間10人まで申請可能



マンスリーピックアップ

新型コロナの5類引き下げ ～今後の企業の対応～

GW明けの5月8日より、新型コロナウイルス感染症の分類が2類相当から5類に引き下がります。5類は季節性インフルエンザと同じです。政府や都道府県などが取る措置について、感染者への入院勧告や、感染者や濃厚接触者の外出制限、屋内で着用を推奨されてきたマスクの着用、感染者の把握、感染者を診療する医療機関への補助といった医療的な措置が変わります。緊急事態宣言などは無くなり、飲食店に対する営業時間短縮などの要請も無くなります。医療費について当初5類移行後も検査をはじめ医療費は当面公費負担とありましたが、5月8日以降は原則自己負担となります。

■現在と5類引き下げ後の比較

	現在（～5/7）	現在（5/8～）
行動制限	患者：最7日間 濃厚接触者：最大5日間	なし
入院・検査の公費負担	あり	原則自己負担
ワクチン接種	無料	当面は公費での負担を検討
診療	発熱外来や指定医療機関でのみ可能	原則、一般の医療機関でも可能に
マスク着用	屋内での着用を推奨	屋内外ともに不要、個人の判断

海外では、日本よりも早く行動制限やマスク着用義務がなくなっています。アメリカでは2022年3月にマスク着用義務が全米50州で廃止、イギリスは2022年2月にすべての法的な規制を撤廃しています。

<企業の対応>

①設備

- ・アクリル板、パーテーション
- ・体温測定機
- ・消毒液、手袋
- ・換気、空調

②日常の行動

- ・マスク着用
- ・手洗い、うがい

アクリル板の撤去、換気ルールなど設備に関連するものは、従業員の同意なく撤去や撤廃が可能です。

マスク着用については、意見がもっとも分かれる問題となります。コロナが3年間も続いたことでコミュニケーションの取り方、マスクへの依存度などコロナ前にはなかった意識や感情が生まれています。マスク着用が個人の判断に委ねられた後も85%の人がマスク着用を続けているという調査結果もあり、脱マスクに向けて誰もが納得できる答えを導くのは難しいと言えます。なお、外食や小売業などでは、顧客の脱マスクが慎重な間は、従業員へのマスク着用の推奨が続くと思われます。

③その他の対応

○休業手当（本人が感染）：現在は不要
就業制限がなくなるため、会社の指示によって休業を命じた場合は、会社都合となり休業手当の支給が必要となります。

○休業手当（家族が感染し社員が濃厚接触者となった）：現在は不要（ノーワークノーペイの原則）
濃厚接触者の概念がなくなることにより、就業制限もなくなる為、会社の指示によって休業を命じた場合は、休業手当の支給が必要となります。

○感染者の出勤停止

季節性インフルエンザに感染した場合と同様に、法的な出勤停止期間は決められていません。会社ごと考え方が異なります。

○欠勤ルール

コロナ禍では、感染拡大防止の観点から緩い基準で許可、または自宅待機を命じることが多かったと思いますが、今後はそのようなことはなくなります。欠勤許可、自宅待機命令の基準を検討する必要があります。

GW明け
5月8日から

これまで
2類相当



インフル等
5類

マスクの着用（屋内・屋外問わず）
個人の判断



コロナウィルスの感染対策も緩和が進み、今年は近年より外出する機会が増えそうですね。先日久しぶりに、子どもが自転車に乗る機会がありました。自転車には数年乗っていなかったため、恐る恐るの乗車でしたが、乗り始めると気分よく楽しんでいたので、私自身もサイクリングの機会を持ちたいなあと感じました。

今年度から大人も子供もヘルメット着用が努力義務となったことをご存知でしょうか。自転車での事故は、警察庁によると、約6割が頭部に致命傷を負っていたとの事。死傷者数に占める死者の割合は、非着用者で約2.2倍にもなるそうです。着用の義務にあわせて、ヘルメットも従来の形のものや帽子型のものまで様々販売されるようになり、見た目も楽しく乗車できそうです。（五味良子）

