

助成金改定情報（定年延長関係）

雇用確保措置内容		①定年延長等及び定年廃止			②継続雇用制度		
雇用確保措置期間 (歳)		3年 (62→65)	2年 (63→65)	1年 (64→65)	3年 (62→65)	2年 (63→65)	1年 (64→65)
企業規模	1人～9人	60万円	40万円	20万円	45万円	30万円	15万円
	10人～99人	120万円	80万円	40万円	90万円	60万円	30万円
	100人～299人	180万円	120万円	60万円	120万円	80万円	40万円
	300人～499人	270万円	180万円	90万円	180万円	120万円	60万円
	500人～	300万円	200万円	100万円	210万円	140万円	70万円

平成18年4月以降、62歳以上の雇用義務化が実施されるのに伴い、継続雇用定着促進助成金の支給額が改定されました。従来は最高5年間において1年毎に分割支給されていましたが、改定後は1回限りの支給へと変更されました。昨年末に改定情報が出されて以降、駆け込み申請がかなりあったと聞いています。支給額だけに着目すると改定前の方が有利ですが、分割支給の条件という不確定要素が絡んできますので、改定後の方が有利になることもあるでしょう。この助成金を受給する上で留意点として、再雇用制度導入の際は希望者全員を受け入れる制度にすることが必要になってきます。高年齢者雇用安定法では、そこまで求めていませんので助成金を申請する際には慎重に検討することをお勧めします。

65歳雇用延長シリーズ④

特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢引き上げと雇用延長義務化スケジュール

年金	定額部分	2001	2004	2006	2007	2010	2013	2016	2019	2022	2025
	報酬比例部分	61	62	→	63	64	65				
		60	→				61	62	63	64	65
	雇用延長義務年齢			62	63	64	65				

注) 女性の年金支給繰り上げ年齢は5年遅れのスケジュールで実施

すでに2001年から、国民年金に相当する部分（定額部分）は上記のように段階的に支給開始年齢が引き上げられていき、2013年からは65歳からの支給となります。そして、そこから厚生年金に相当する部分（報酬比例部分）の引き上げが開始され、2025年には65歳完全引き上げが完了します。

一方、企業へ課せられる雇用延長義務年齢は、年金の支給開始年齢引き上げに符合する形で、上記のとおり2006年4月から、62歳までの延長を皮切りに急速に65歳まで義務化が実施されます。

このFAXがご不要でありましたら、誠に恐縮ではございますが、この紙面を折り返しFAXして頂くか、又はご一報頂ければと存じます。送信リストから削除させていただきます。よろしくお願ひします。

FAX番号 45-7166 不要 貴社名 _____