

社労士法人ミナジン通信

Pick Up ①

ご存知ですか？65歳超雇用推進助成金



65歳超雇用推進助成金とは、「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たことを受け、創設された助成金です。65歳以上への定年引上げ等を行う企業に対して重点的に支援を行うことで、65歳以降も希望者全員が安心して働ける雇用基盤を整備し、「生涯現役社会」の構築を目指しています。

対象となる制度（定年引上げ等）

平成28年10月19日以降に導入された、次のいずれかに該当する労働協約または就業規則による制度

- a) 旧定年年齢を上まわる65歳以上への定年の引上げ
- b) 定年の定め廃止
- c) 66歳～69歳の希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入
- d) 70歳以上の希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入

助成金額

- a) 65歳は100万円、66歳以上は120万円
- b) 120万円
- c) 60万円
- d) 80万円

申請のための要件・主なもの

- ・上記制度を規定する際、就業規則変更を専門家（社労士等）に委託する等の経費を要したこと
- ・制度の実施日より1年前～支給申請日の前日 の間に高年齢者雇用安定法第8条、第9条1項に違反していないこと
- ・支給申請日の前日において、1年以上継続雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者がいること

Pick Up ②

労働条件通知書と労働契約書の違いって？

春は入社の子供です。今一度、労働契約に際して必要な労働条件通知書と労働契約書の違いについて確認を！



労働条件通知書 <根拠となる法令：労働基準法第15条(労働条件の明示)>

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

- ・使用者からの一方的な通知
- ・違反すれば罰則あり（パートさんにも勿論必要です！）

入社する方が会社の仕組みについて初めて触れる大切な書式です。労務トラブルの原因にもなりますので取扱には注意が必要です。顧問サービスではこれらの確認や書式のアドバイスなどを行っておりますので、ぜひご利用ください！



労働契約書 <根拠となる法令：労働契約法第4条(労働契約の内容の理解の促進)>

使用者は労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について労働者の理解を深めるようにするものとする。労働者及び使用者は、労働契約の内容(期間の定めのある労働契約に関する事項を含む)について、できる限り書面により確認するものとする

- ・使用者と労働者双方で押印または署名を行い、契約を締結
- ・取り交わさなくても罰則はない（しかし、「言った」「言わない」のトラブルを防止する観点から、労使双方で取り交わしたものを保管しておくことが労務トラブル未然防止になります）

※なお、似たような言葉で、「雇用契約書」があり、この雇用契約書は民法第623条を根拠としています。民法623条：雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対してその報酬を与えることを約することによって、その効力を生ずる。

協会けんぽに加入の事業主様へ

今月（来月納付分）から保険料率に変更されています。各健康保険組合さんでも料率変更されるところがあると思いますので、気をつけてくださいね！



社会保険労務士法人ミナジン

〒101-0054 東京都千代田区神田錦町1-21 宗保第一ビル4F
TEL：03-5244-5533/FAX：03-5244-5534/Mail：roumu@awg.co.jp