

# 第105回雇用保険部会で委員から頂いた 御指摘に関する資料

# 高年齢者の求職・就職状況

	新規求職者数					有効求職者数					就職件数				
	総計	55歳～				総計	55歳～				総計	55歳～			
		55～59歳	60～64歳	65歳～	55～59歳		60～64歳	65歳～	55～59歳	60～64歳		65歳～			
平成23年度	7,373,289	1,560,783	549,805	666,083	344,895	30,736,101	7,272,623	2,730,503	3,402,542	1,139,578	2,190,810	387,642	160,004	174,691	52,947
平成24年度	6,816,444 ▲ 7.6	1,468,699 ▲ 5.9	484,215 ▲ 11.9	599,617 ▲ 10.0	384,867 11.6	28,927,445 ▲ 5.9	6,890,834 ▲ 5.2	2,441,958 ▲ 10.6	3,104,809 ▲ 8.8	1,344,067 17.9	2,157,140 ▲ 1.5	386,482 ▲ 0.3	153,423 ▲ 4.1	172,480 ▲ 1.3	60,579 14.4
平成25年度	6,346,705 ▲ 6.9	1,389,512 ▲ 5.4	440,815 ▲ 9.0	529,074 ▲ 11.8	419,623 9.0	26,838,949 ▲ 7.2	6,409,427 ▲ 7.0	2,208,088 ▲ 9.6	2,716,421 ▲ 12.5	1,484,918 10.5	2,107,910 ▲ 2.3	386,868 0.1	150,978 ▲ 1.6	164,595 ▲ 4.6	71,295 17.7
平成26年度	5,983,716 ▲ 5.7	1,372,822 ▲ 1.2	419,485 ▲ 4.8	488,436 ▲ 7.7	464,901 10.8	24,786,800 ▲ 7.6	6,098,460 ▲ 4.9	2,017,484 ▲ 8.6	2,442,492 ▲ 10.1	1,638,484 10.3	1,997,130 ▲ 5.3	386,587 ▲ 0.1	146,519 ▲ 3.0	154,453 ▲ 6.2	85,615 20.1
平成27年 (～8月)	2,475,492 ▲ 6.1	594,422 ▲ 2.6	173,065 ▲ 5.9	202,815 ▲ 7.2	218,542 5.0	10,332,645 ▲ 5.7	2,638,101 ▲ 2.9	831,265 ▲ 6.0	1,021,565 ▲ 6.7	785,271 6.4	824,798 ▲ 5.7	165,049 0.0	60,745 ▲ 3.8	63,820 ▲ 3.8	40,484 13.8

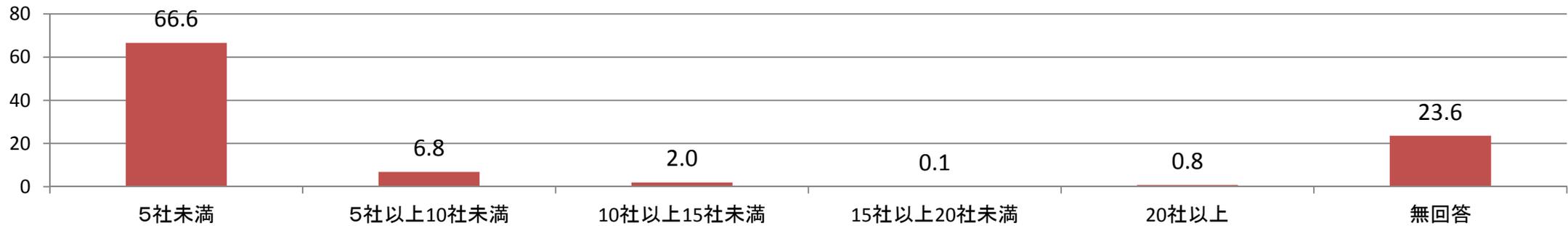
注1) 「職業安定業務統計(厚生労働省)」より作成

注2) 数値は一般(パート含む)の数値である。

注3) 各年度の下段は対前年度比(平成27年は同期比)である。

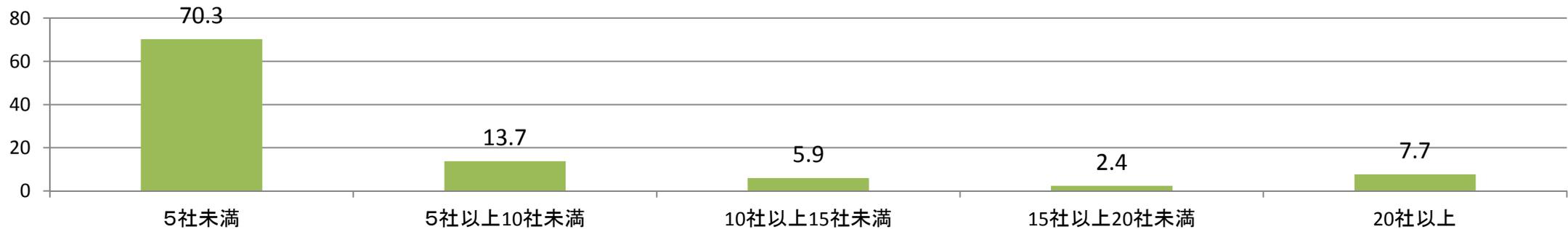
# 求職者の応募等の回数について

【高齢求職者給付金を受給した者が応募した会社数（n=1,514）】



注1) 「高齢求職者給付金に関するアンケート調査（厚生労働省職業安定局雇用保険課実施）（平成27年7月）」より作成。

【ハローワーク来所者の応募書類の提出企業数（n=1,070）】



注2) 「ハローワークの来所者の求職行動に関する調査（独立行政法人労働政策研究・研修機構）（平成19年12月）」より作成。

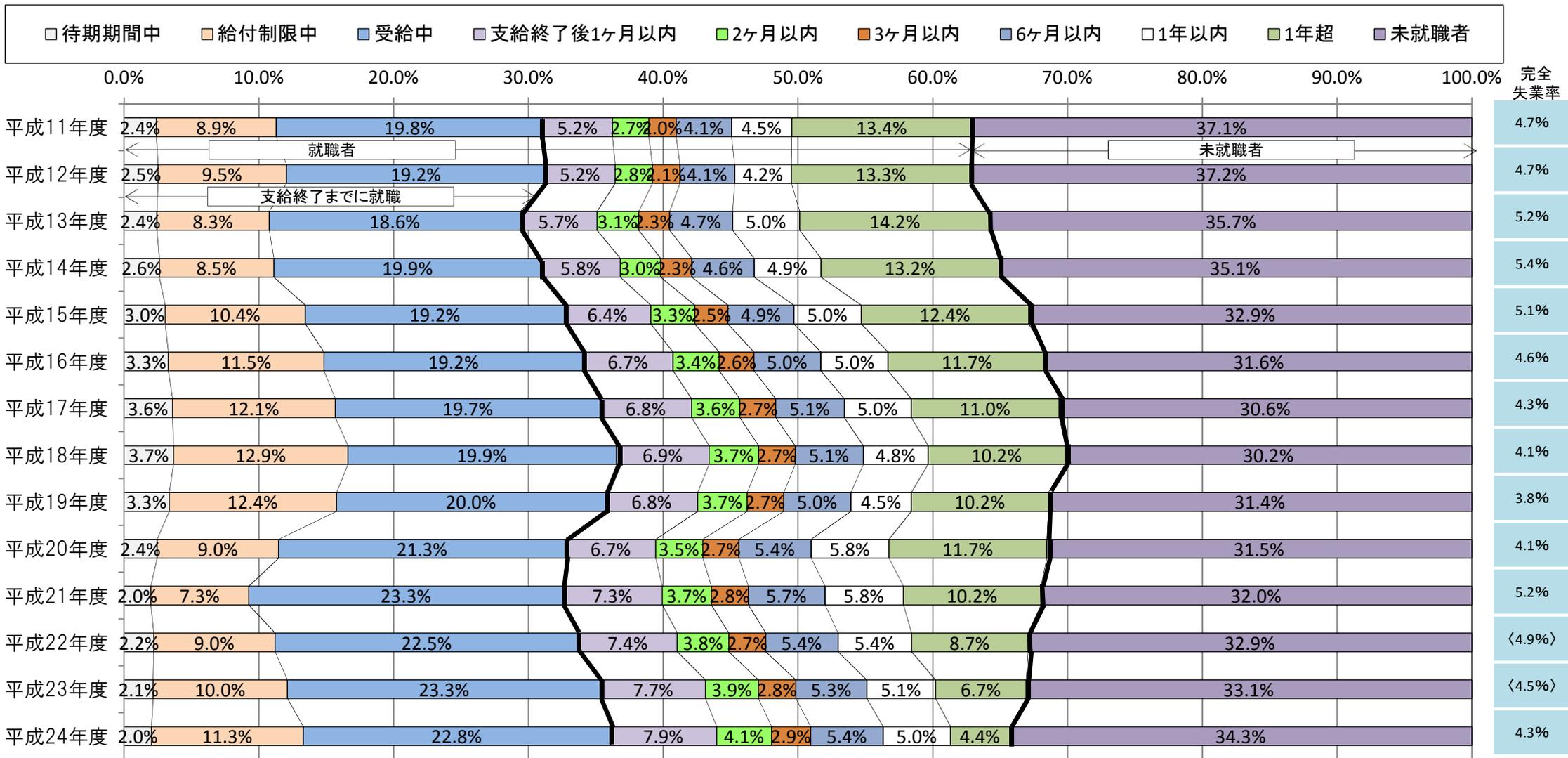
【雇用保険受給者1人当たりの紹介件数】

	基本手当初回受給者数	雇用保険受給者の紹介件数	1人当たりの紹介件数
平成26年度	1,284,466人	2,213,276件	1.7件

注3) 「雇用保険事業統計（厚生労働省）」、「職業安定業務統計（厚生労働省）」より作成。

注4) 雇用保険受給者の紹介件数は一般（パート含む）の数値である。また、受給終了後の職業紹介は件数に含まない。

# 基本手当受給者の再就職状況(未就職者含む) (H11~24年度)



(注1)平成11~24年度の各年度に受給資格決定をした者について、平成27年5月末時点の就職状況を特別に調査したもの。  
 (注2)受給資格決定者を100とした場合の就職状況と就職者の各期間の就職割合。  
 (注3)「未就職者」には、雇用保険受給終了後に自営業者となるなど、安定所において就職状況が確認できない者が含まれている。

# 事業所規模別雇用保険被保険者数

－高年齢継続被保険者と一般被保険者の比較－

## 【高年齢継続被保険者(平成26年度末)】

総数	5人未満	5～30人未満	30～50人未満	50～100人未満	100～300人未満	300～500人未満	500～1,000人未満	1,000人以上
1,552,297人 (100.0%)	202,456人 (13.0%)	405,795人 (26.1%)	131,149人 (8.4%)	179,766人 (11.6%)	260,367人 (16.8%)	99,347人 (6.4%)	101,818人 (6.6%)	171,599人 (11.1%)

47.6%

## 【一般被保険者(平成26年度末)】

総数	5人未満	5～30人未満	30～50人未満	50～100人未満	100～300人未満	300～500人未満	500～1,000人未満	1,000人以上
38,565,792人 (100.0%)	1,940,015人 (5.0%)	6,712,642人 (17.4%)	2,645,434人 (6.9%)	4,067,861人 (10.5%)	7,183,019人 (18.6%)	3,343,123人 (8.7%)	3,973,845人 (10.3%)	8,699,853人 (22.6%)

29.3%

注1) 「雇用保険業務統計(厚生労働省)」より作成。

注2) 上段は規模別の被保険者数実数、下段は総数に占める各規模別の被保険者数の割合。

# 諸外国の失業保険制度の被保険者

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
制度名	雇用保険	連邦・州失業保険	拠出制求職者手当 (JSA)	失業給付 I (Arbeitslosengeld I)	雇用復帰支援手当 (ARE)
被保険者	週20時間以上、31日以上雇用見込みのある全雇用者(65歳以降に新たに雇用された者、公務員等は適用除外)	〔対象事業主〕暦年の各四半期における賃金の支払総額が1,500ドル以上、又は1人以上の労働者を暦年で20週以上雇用する事業主  〔対象労働者〕失業保険税を支払っている事業主に雇われている者で、大部分の州で役員も含む。入職時の「被保険者」届出等は特になく、受給要件に事後的に該当すれば受給できる。(年齢制限はない。)	原則18歳以上、年金受給年齢 <sup>(※1)</sup> 未 満のイギリス居住者  (但し16歳及び17歳の者については例外がある)  (※1)男性65歳、女性60歳。女性について2018年までに65歳に引上げ中。男女ともに2020年までに66歳に、2034年から2036年にかけて67歳に、2044年から2046年にかけて68歳に引上げ予定。	労働報酬を得て働く被用者及び職業訓練受給中の者 (ミニジョブ従事者 <sup>(※2)</sup> 及び年金に係る請求権の年齢に達した者(生年によって異なり65~68歳)を除く。)	民間の賃金労働者(派遣労働者及びパートタイム労働者も含む。)  ※ 失業保険の受給年齢制限は、年金の支給開始年齢又は満額支給開始年齢のいずれかに達した場合には受給年齢制限がある。なお、支給開始年齢は生年によって異なり、60歳~62歳。満額支給開始年齢も生年によって異なり、65歳~67歳。

※2 ドイツのミニジョブ(Mini-Jobs)制度:1年間の賃金平均月額が450ユーロ以下の雇用僅少の状態(geringfügig)のこと。ミニジョブ従事者に対しては、所得税と社会保険料(年金保険、健康保険)の労働者負担分は免除され、事業主によって全額負担される。これにより、労働者は税・社会保険料の負担なしに額面通りの賃金を受け取ることができる。事業主の一括負担割合は、賃金の30.99%で、内訳は、年金保険料15%、医療保険料13%、税金2%、傷病・出産手当金の相殺額0.84%、倒産手当の割当金0.15%となっている。なお、ミニジョブ従事者は、原則年金加入(負担割合は3.9%)であるが、希望に応じて免除も可能。

# 他の社会保険・労働保険の適用における年齢の取扱いについて

	年金	医療保険	介護保険	労災保険
被保険者	<p><b>○ 国民年金</b></p> <p>① <u>20歳以上60歳未満</u>の日本国内に住所を有する者のうち、②、③以外の者(第1号被保険者)。ただし、被用者年金制度の老齢年金受給者は適用除外となる。</p> <p>② 厚生年金保険の被保険者(第2号被保険者)。</p> <p>③ 厚生年金保険の被保険者の被扶養配偶者であって<u>20歳以上60歳未満</u>の者(第3号被保険者)。</p> <p>※ 適用除外となる被用者年金制度の老齢年金受給者、日本国内に住所を有する60歳以上65歳未満の者は、本人の申出により任意加入できるとなっている。</p> <p><b>○ 厚生年金</b></p> <p>適用事業所(常時5人以上の従業員を使用する事業所や、国・地方公共団体・法人の事業所など)に常時使用される<u>70歳未満</u>の者。</p> <p>※ 適用事業所に使用される70歳以上の者であって、老齢基礎年金などの受給権を有しないものは、受給資格期間を満たすまでの間、申請により任意加入できるとなっている。</p>	<p><b>○ 国民健康保険</b></p> <p>市町村の行う国民健康保険は、その市町村の区域内に住所を有する<u>75歳未満</u>の者。</p> <p>国民健康保険組合の行う国民健康保険の被保険者は、組合員と組合員の世帯に属する者で<u>75歳未満</u>の者。</p> <p><b>○ 健康保険</b></p> <p>適用事業所(常時5人以上の従業員を使用する事業所や、国・地方公共団体・法人の事業所など)に使用される者(後期高齢者医療の被保険者等を除く。)⇒<u>年齢を問わない</u>。</p> <p><b>○ 後期高齢者医療制度</b></p> <p><u>75歳以上の者及び65～74歳</u>で一定の障害の状態にあり広域連合の認定を受けた者。</p>	<p>65歳以上の第1号被保険者と<u>40歳以上65歳未満</u>の医療保険加入者である第2号被保険者とに区分される。</p>	<p>原則として労働者を使用する全ての事業に適用。⇒個人単位では適用とならず、対象となる労働者の<u>年齢は問わない</u></p> <p>※ 農林水産業のうち常時5人未満の労働者を使用する事業の一部については、労災保険に加入するかどうかは、事業主の意思又はその事業で働いている労働者の過半数の意思に任されている(暫定任意適用事業)。なお、国家公務員、地方公務員(現業の非常勤公務員を除く。)は適用除外。</p>

# 高齢者雇用安定法の主な改正内容

法改正年	高齢者雇用安定法
昭和61年 (1986年)	<p>○中高法改正—高齢者の雇用就業対策に関する総合的な法律に抜本改正</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①題名を「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)に改正</li> <li>②60歳定年の努力義務化(昭和61年10月1日施行)</li> <li>③定年引上げの要請、定年引上げに関する計画の作成命令、計画の変更・適正実施勧告等</li> <li>④再就職援助の努力義務化、再就職援助計画の作成要請等</li> <li>⑤高齢者雇用安定センター、シルバー人材センターの指定等</li> </ul>
平成2年 (1990年)	<p>○65歳までの継続雇用の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①高齢者等職業安定対策基本方針の策定</li> <li>②定年到達者が希望する場合の定年後の再雇用の努力義務化、再雇用の前提となる諸条件の整備に関する公共職業安定所長による勧告</li> </ul>
平成6年 (1994年)	<p>○60歳定年の義務化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①60歳定年の義務化(定年を定める場合、60歳を下回ることができない)(平成10年4月1日施行)</li> <li>②継続雇用制度の導入等に関する計画の作成指示、計画の変更・適正実施勧告</li> <li>③高齢者に係る労働者派遣事業の特例</li> <li>④高齢者職業経験活用センター等の指定等</li> </ul>
平成8年 (1996年)	<p>○シルバー人材センター事業の発展・拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・シルバー人材センター連合の指定等</li> </ul>
平成12年 (2000年)	<p>○再就職援助計画制度拡充</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①定年の引上げ等による高齢者雇用確保措置導入の努力義務化(平成12年10月1日施行)</li> <li>②再就職援助計画の個別交付・対象者の拡大(45歳以上)</li> <li>③シルバー人材センターの業務の拡大</li> </ul>
平成16年 (2004年)	<p>○雇用確保措置法的義務化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①定年の引上げ等による高齢者雇用確保措置導入の法的義務化(平成18年4月1日施行) (※義務化年齢を平成25年度までに段階的に引上げ)</li> <li>②募集・採用時に年齢制限を設ける場合の理由提示を義務化</li> <li>③求職活動支援書の作成・交付の義務化等</li> <li>④シルバー人材センターの労働者派遣事業の特例(許可を届出とする)</li> <li>⑤高齢者職業経験活用センターの指定法人制度を廃止</li> </ul>
平成24年 (2012年)	<p>○継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止(平成25年4月1日施行)</li> <li>②継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大</li> <li>③義務違反の企業に対する公表規定の導入</li> <li>④高齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定</li> <li>⑤厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備</li> </ul>