

# 高年齢者雇用の現状等について (第106回雇用保険部会資料抜粋)

# 昭和59年改正当時と現在の状況について

○ 憲法第27条第1項の勤労の権利は、国の2つの政策義務(①労働者が自己の能力と適性を活かした労働の機会を得られるように労働市場の体制を整える義務、②そのような労働の機会を得られない労働者に対し生活を保障する義務。)を意味し、雇用保険法は②の義務に対応するものである。(菅野和夫「法律学講座双書労働法第十版」(弘文堂、平成24年)より)

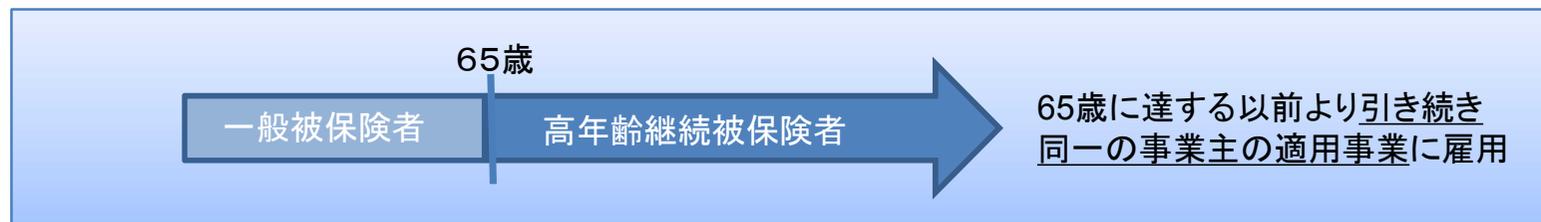
○ 以下のような状況の変化に鑑み、勤労権との関係をどう考えるか。

昭和59年改正における65歳以上の者の適用除外の理由	昭和59年改正当時の状況	現在の状況
65歳以上の者については、労働生活から引退する者が大半である。	<p>【引退希望年齢】 引退希望年齢が65歳以下の者(無回答等を除く。)は、55～59歳の男性で71.3%、女性で83.7%、60～64歳の男性で41.2%、女性で50.3% (労働省「高年齢者就業等実態調査」昭和55年)</p> <p>【65歳以上の雇用者数】 71万人(昭和63年労働力調査特別調査)</p>	<p>【引退希望年齢】 引退希望年齢が65歳以下の者(無回答等を除く。)は、55～64歳で51.2%(内閣府「高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」平成25年)</p> <p>【65歳以上の雇用者数】 320万人(平成26年労働力調査詳細集計)</p>
65歳以上の者については、就業を希望する場合でも短時間就労や任意就業等の形態の就業を希望する者が半数以上を占める。	<p>【65歳以上の普通勤務の雇用者の割合】 12.0%(総理府統計局「労働力調査」昭和56年)</p> <p>【希望する就業形態】 65～69歳の就業希望者(男性)のうち普通勤務を希望する者は16.6%、短時間勤務を希望する者は29.8%、任意就業(近所の人や事務所等に頼まれて随意に行う仕事)を希望する者は21.1%、内職を希望する者は11.3%、自営を希望する者は9.8%(労働省「高年齢者就業等実態調査」昭和56年)</p> <p>※ 雇用保険の適用の基準                      所定労働時間: 通常の労働者のおおむね4分の3以上かつ週22時間以上 (例: 通常の労働者が48時間の場合は36時間以上)                      年収52万円以上                      雇用期間: 反復継続して就労する者であること</p>	<p>【65歳以上の週20時間以上の雇用者の割合】 70.6%(総務省「労働力調査」平成26年)</p> <p>【希望する週所定労働時間】 平成25年度高年齢求職者給付受給者(65歳以上)のうち、20時間以上の労働を希望する者(無回答を除く。)は76.6%(平成27年厚生労働省職業安定局雇用保険課調査)</p> <p>※ 雇用保険の適用の基準                      所定労働時間: 週20時間以上                      雇用期間: 31日以上(見込み)</p>
65歳以降新たにフルタイムの仕事に就き、その後、離職して再びフルタイムの雇用に就くための求職活動を行う例は極めて少ない。	<p>【65歳以上の新規求職者数】 84,204件(労働省「平成2年度職業安定業務統計」)</p> <p>【65歳以上の就職件数】 9,011件(労働省「平成2年度職業安定業務統計」)</p>	<p>【65歳以上の新規求職者数】 431,023件(厚生労働省「平成26年度職業安定業務統計」)</p> <p>【65歳以上の就職件数】 74,746件(厚生労働省「平成26年度職業安定業務統計」)</p>

# 高年齢求職者給付金の概要

## 65歳以上の適用

- 65歳に達した日以後に雇用される者（適用除外）
- 同一の事業主の適用事業に65歳に達した日前から引き続いて雇用されている被保険者（高年齢継続被保険者）



## 給付金の概要

高年齢継続被保険者が失業した場合において、離職の日前1年間に被保険者期間が6月以上ある場合には、公共職業安定所において失業認定を行った上で、基本手当日額の一定日数分の一時金が支給される。

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
給付金の額	基本手当日額の30日分	基本手当日額の50日分

# 高年齢求職者給付金の趣旨について

- 65歳以上に離職した高齢者について、基本手当に代えてこのような一時金を支給することとしているのは、65歳以降に離職した者の多様な就業希望及び労働市場の状況により適した給付とするためである。
- すなわち、65歳以降に離職した者は、離職後直ちに引退するのではない場合においてもその就業希望は雇用保険の被保険者となり得る雇用労働だけではなく、短時間の就労や任意的な就労など多様化している。
- また、公共職業安定所における求人の状況をみると、年齢が高くなるにつれ、急激に減少する傾向にあり、65歳を超えるとほとんど求人はなく、何度も公共職業安定所に出頭しても実際に職業紹介に結びつくことはなかなか難しい状況にある。
- 基本手当の支給は、受給資格者が雇用保険の被保険者となる得る雇用労働への就職を希望することを前提としており、公共職業安定所において4週間に1回ずつ認定を行い、職業紹介を行うというシステムによって行われている。
- しかし、65歳以降に離職した者の前記のような状況を勘案すれば、これらの者に対しては基本手当に代えて、一時金を支給しつつ、公共職業安定所の援助だけでなくさまざまな機会とらえて、本人が自由に、多様な形態の就業について求職活動を行うことができるようにした方が合理的であることから、一時金として高年齢求職者給付金を支給しているものである。

# 現行の雇用保険料免除の趣旨について

- 64歳以上の高年齢労働者については、保険料の納付及び負担を免除することとされている。

- ※ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号)

第十一条の二 政府は、雇用保険に係る保険関係が成立している事業の事業主がその事業に高年齢労働者(厚生労働省令で定める年齢以上の労働者をいう。以下同じ。)を使用する場合には、政令で定めるところにより、その事業に係る一般保険料の額を、前条第一項の規定にかかわらず、同項の規定による額から、事業主がその事業に使用する高年齢労働者に支払う賃金の総額(厚生労働省令で定める事業については、厚生労働省令で定めるところにより算定した額。第十五条の二及び第十九条の二において「高年齢者賃金総額」という。)に雇用保険率(その率が次条第五項又は第八項の規定により変更されたときは、その変更された率。同条第四項を除き、以下同じ。)を乗じて得た額を超えない額を減じた額とすることができる。

- ※ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則(昭和47年労働省令第8号)

(高年齢労働者)

第十五条の二 法第十一条の二の厚生労働省令で定める年齢は、六十四歳とする。

2 法第十一条の二の高年齢労働者は、保険年度の初日において前項に規定する年齢以上である労働者とする。

- 高年齢労働者について雇用保険の保険料を免除することとしたのは、高年齢者の雇用の促進と福祉の増進に資するためであるが、近年の人口の高齢化の急速な進展に伴い、60歳以上の労働者も増加しており、保険料の負担という面において他の年齢層との不均衡が拡大していること、60歳代前半層の者に対する各種の雇用助成措置の充実強化が行われていることに鑑み、昭和59年の雇用保険法の改正により、昭和60年4月1日から保険料の免除の対象となる者の年齢は60歳以上から64歳以上に引き上げられた。

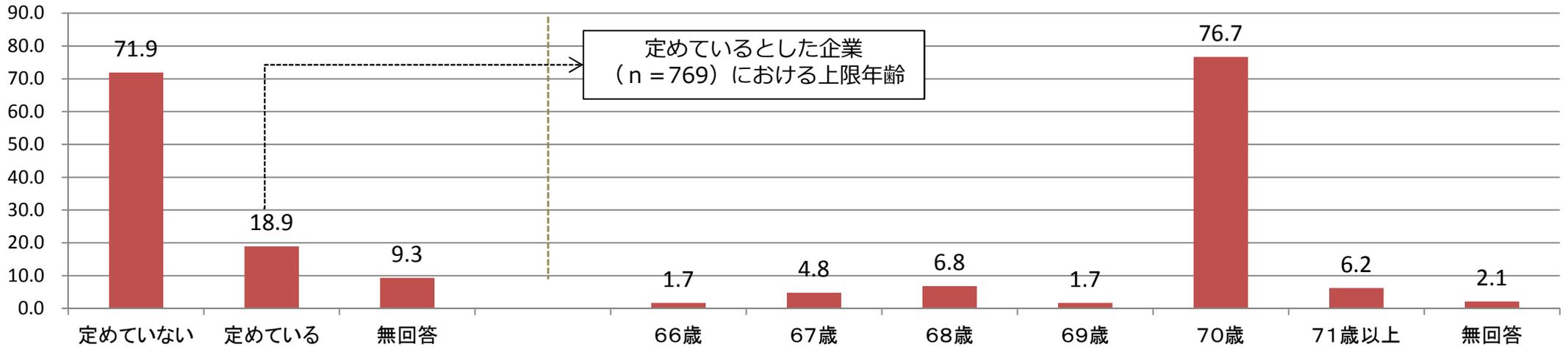
# 65歳以上の高齢者の雇用について

(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

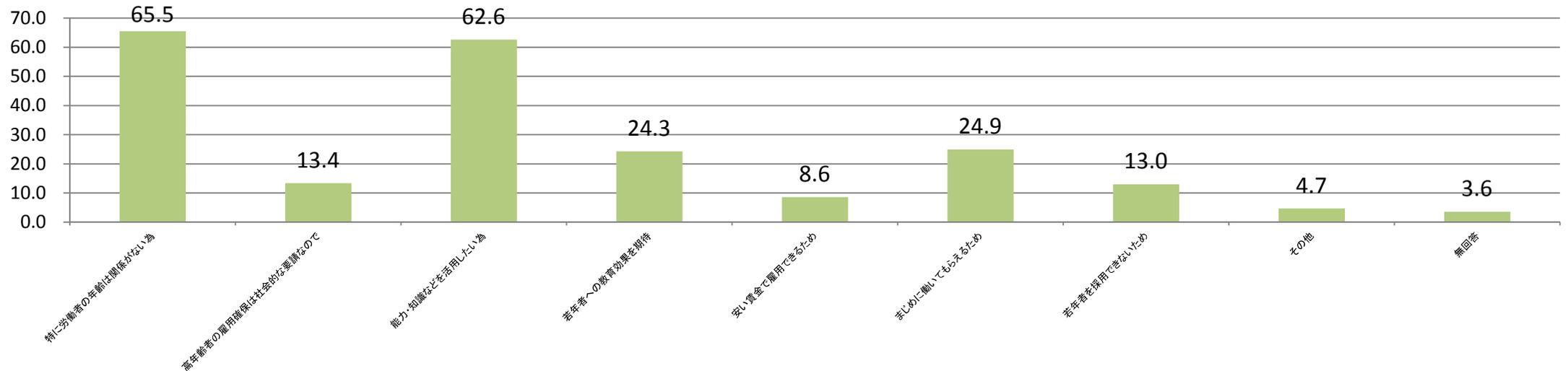
○ 無作為抽出した20,000社を対象に、平成27年7月1月現在の高齢者の雇用の状況を調査。7月末までに回答のあった6,187社(回収率30.9%)について集計したもの。

単位：%

【(希望すれば65歳以降も働きつづけることができると回答した企業において) 制度として65歳以降の年齢条件を設けているか (n=4,079)】



【65歳以上の高齢者を雇用している理由 (n=4,079/複数回答)】

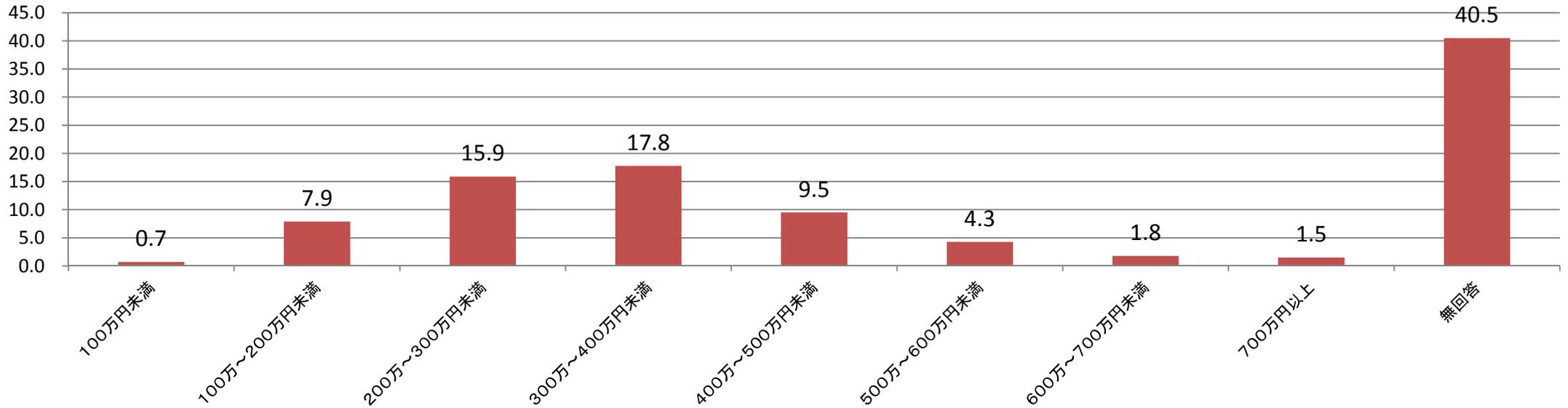


# 65歳以上の者の賃金について

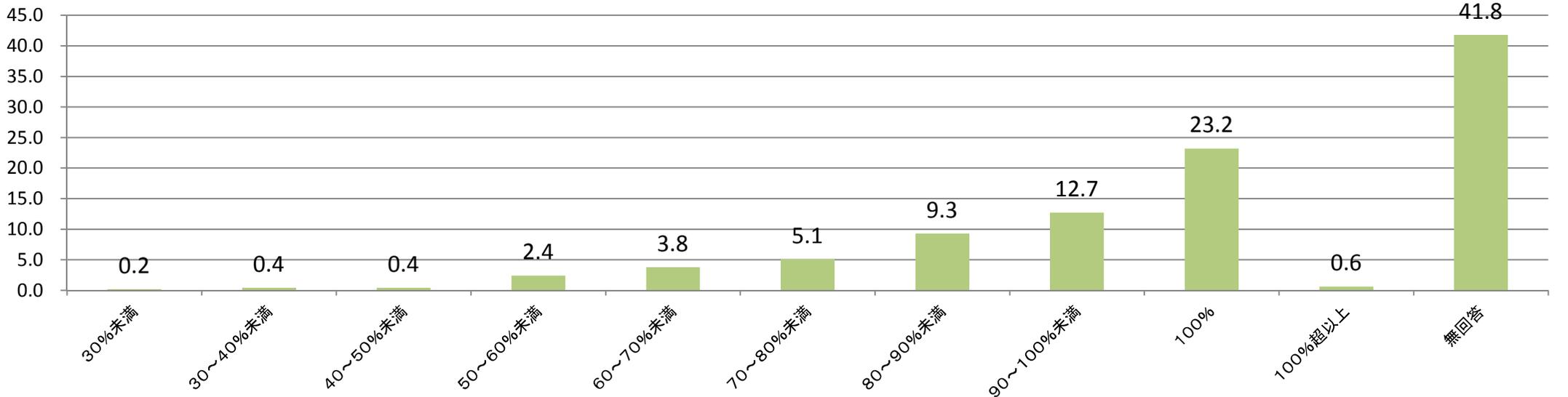
(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

単位：%

【65歳以上の雇用者の平均的な年収（年収には、賃金・賞与のほか、企業年金等も含む）（n=4,079）】



【66歳時点での賃金は、65歳直前の水準を100とすると、どの程度か（n=4,079）】

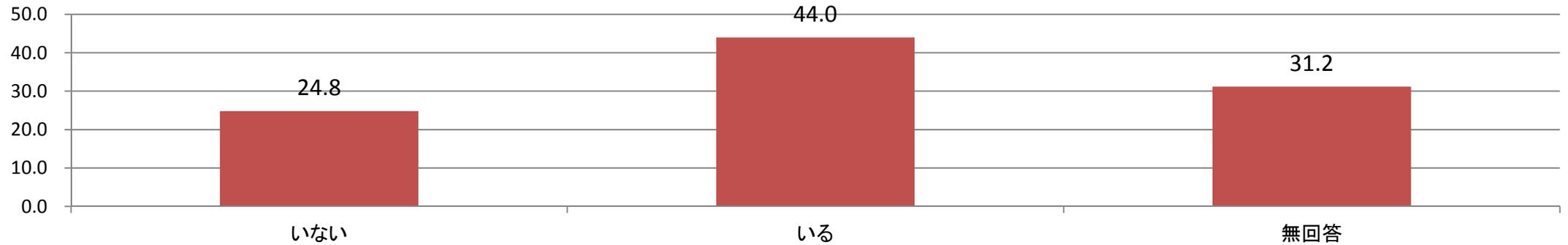


# 65歳以上の者の中途採用について①

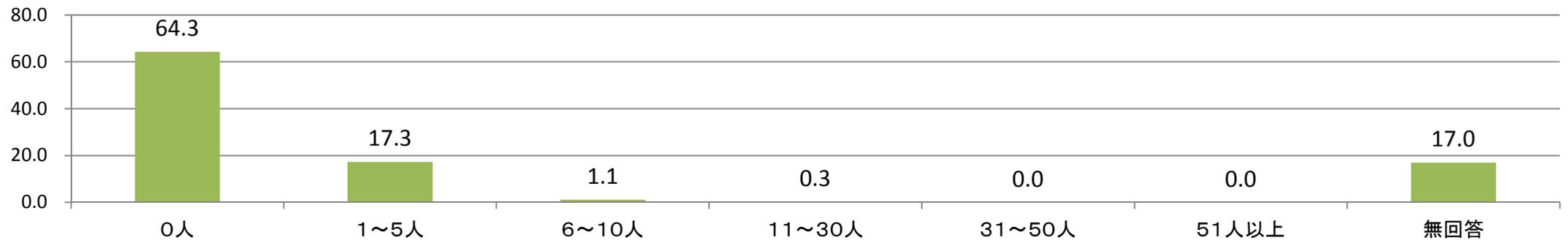
(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

【(平成26年4月以降中途採用を行った企業において) 中途採用者の中に65歳以上の者はいたか (n = 2,288)】

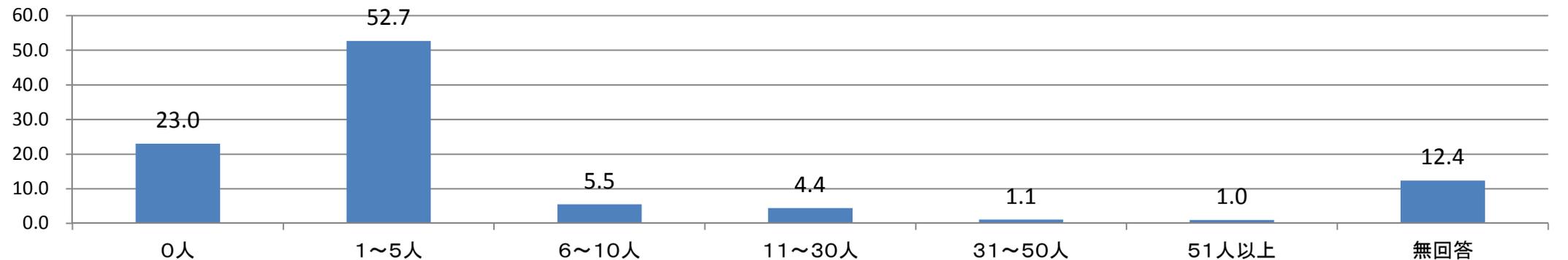
単位：%



【(いると回答した企業において) 正社員として中途採用した65歳以上の者の人数 (n = 1,006)】



【(いると回答した企業において) 非正規社員として中途採用した65歳以上の者の人数 (n = 1,006)】

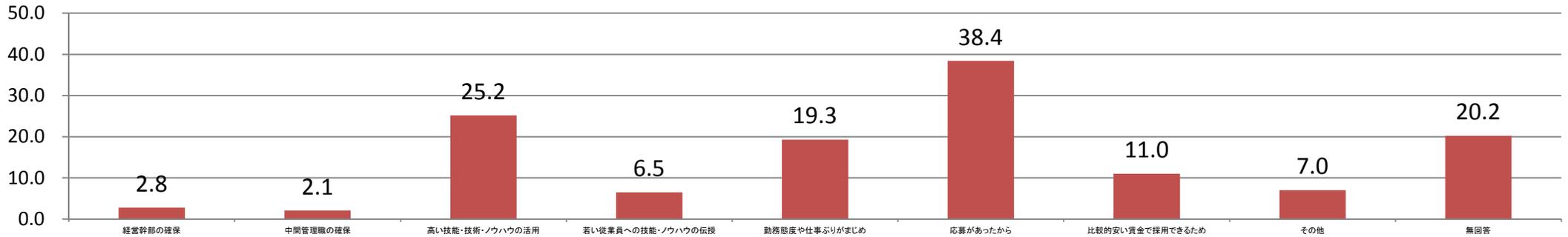


# 65歳以上の者の中途採用について②

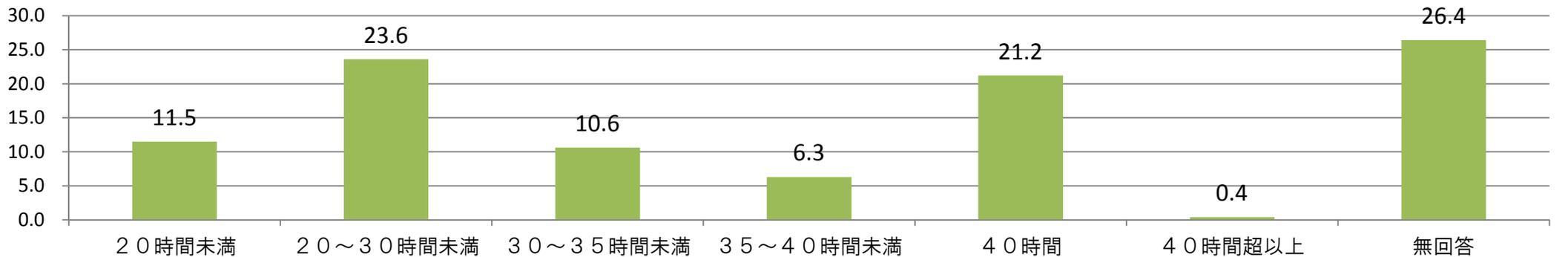
(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

【65歳以上の者を中途採用した理由 (n = 1,006 / 複数回答)】

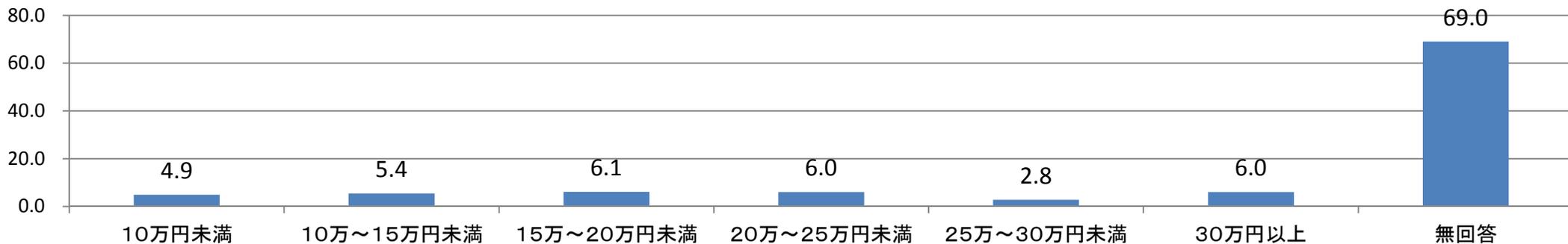
単位：%



【中途採用した65歳以上の者の所定労働時間 (1週間あたり) (n = 1,006)】



【中途採用した65歳以上の者の賃金 (月額) (n = 1,006)】

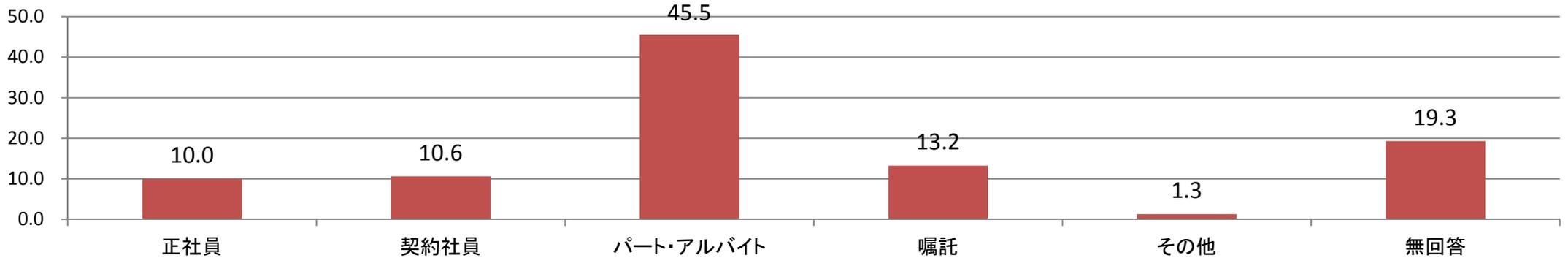


# 65歳以上の者の中途採用について③

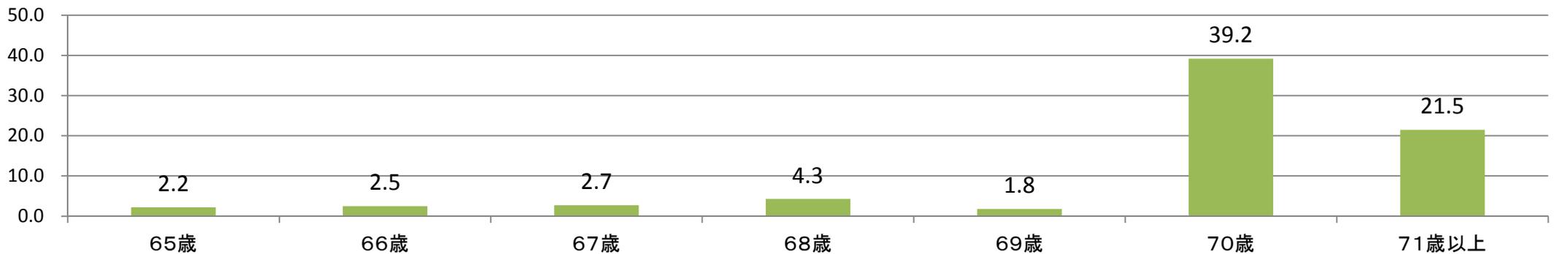
(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

【中途採用した65歳以上の者の採用時の雇用形態 (n = 1,006)】

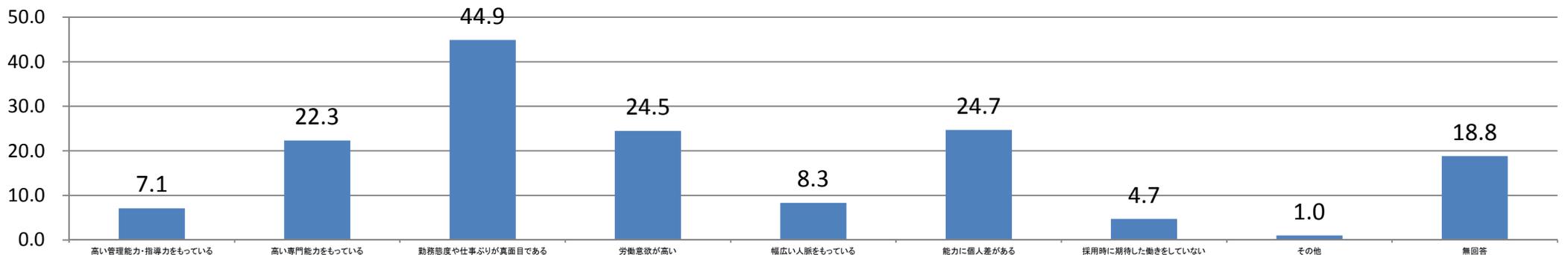
単位：%



【中途採用した65歳以上を何歳まで雇用する予定か (n = 1,006)】



【中途採用した65歳以上の者の仕事ぶりをどう評価しているか (n = 1,006 / 複数回答)】

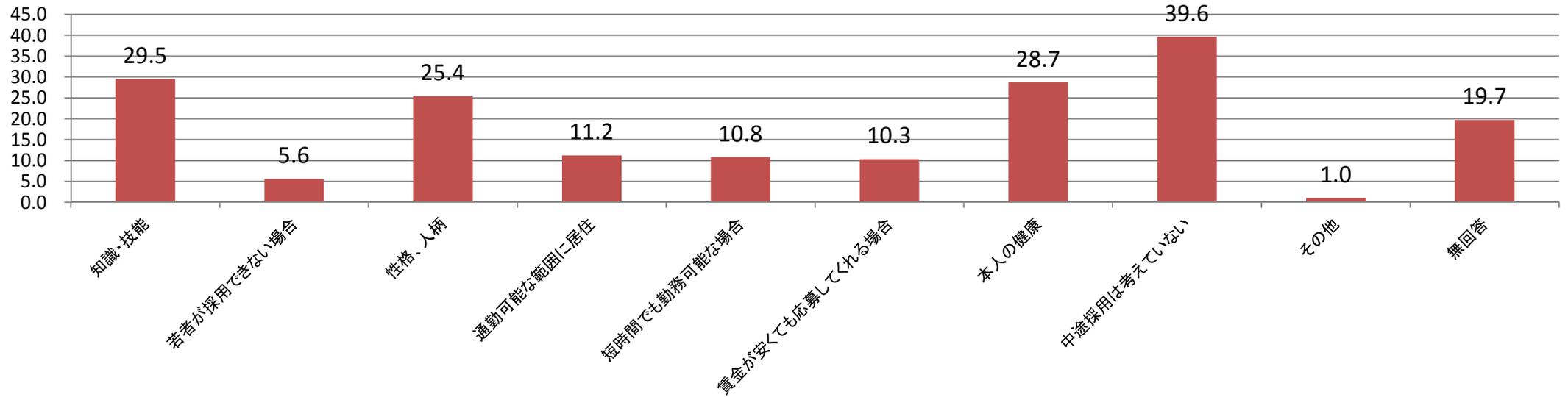


# 65歳以上の者の中途採用について④

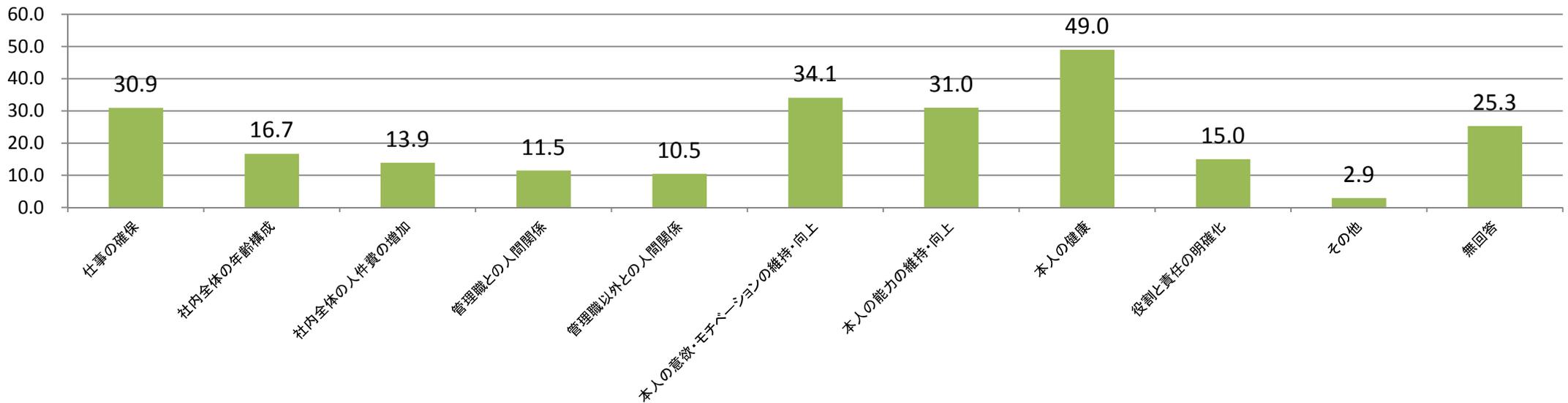
(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

【65歳以上の中途採用者について、どのようなことを重視して採用しているか (n = 6,187)】

単位：%



【今後、65歳以上の採用を拡大するには、どのような条件整備が必要か (n = 6,187)】



# 65歳以上の者の雇用保険料について

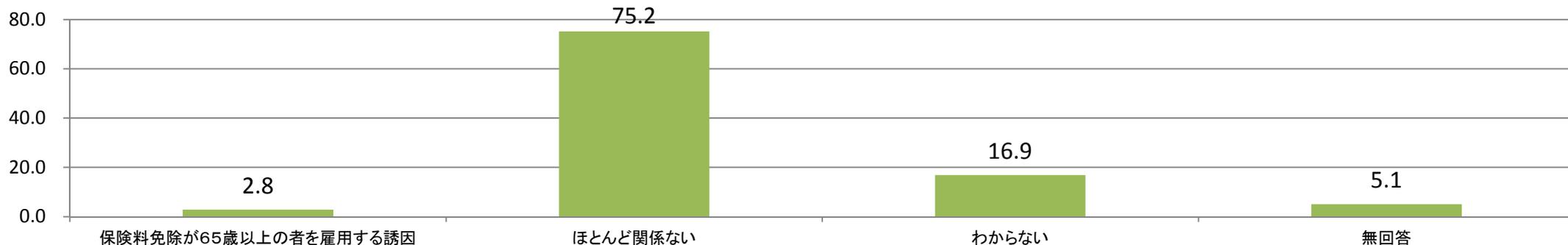
(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

【65歳以上は雇用保険料が免除されるという仕組みを知っていたか (n = 6,187)】

単位：%



【65歳以上は雇用保険料が免除されていることは、貴社の65歳以上の雇用にどの程度影響があるか (n = 6,187)】



【仮に雇用保険料が免除されない場合、今後の貴社の65歳以上の雇用に影響が生じるか (n = 6,187)】

