

## ○ 雇用保険における高齢者の取扱について

### 経緯

○ 昭和59年の雇用保険法改正により高齢求職者給付金制度が創設される以前は、雇用保険制度に高齢者による別段の取扱はなく、一律に被保険者としての取扱がされていた。

○ 高齢求職者給付金制度の創設（昭和59年 雇用保険法改正）

人口の高齢化による高齢労働者の増加傾向が今後も予想される中で、65歳以上の高齢者については、労働生活から引退する者が大半であり、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、特に、65歳以降新たにフルタイムの普通勤務に就き、その後、離職して再びフルタイムの雇用にくための求職活動を行う例は極めて少ないという実態に即した制度設計とするため、高齢求職者給付金制度が創設された。

また、高齢求職者給付金制度の創設と併せて、65歳に達した日以後に雇用される者については、法の適用除外とされた。

○ 高齢雇用継続給付制度の創設（平成6年 雇用保険法改正）

「雇用の継続が困難となる状態」を「失業」に準じた職業生活上の事故ととらえ、高齢雇用継続給付制度が創設された。

### 現行の適用について

○ 65歳に達した日以後に雇用される者については、法の適用除外とされているところ。（雇用保険法第6条第1号）

○ 被保険者であって、同一の事業主の適用事業に65歳に達した日の前日から引き続き65歳に達した日以後の日において雇用されている者は高齢継続被保険者とされているところ。（法第37条の2）

○ 64歳以上の高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ところ（徴収法）。

### 現行の給付について

○ 受給資格を満たす高齢継続被保険者については、高齢求職者給付金が支給されることとされている。（法第37条の3）

・ 受給資格：離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6ヶ月以上あること。

・ 給付額：被保険者であった期間が（1年以上：50日分、1年未満：30日分）

○ 60歳時点に比べて賃金額が25%を超えて低下した状態で雇用継続する高齢者（被保険者期間が5年以上である60歳以上65歳未満の被保険者）については、高齢雇用継続給付が支給されることとされている。

・ 給付額：60歳以後の賃金の15%（賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金の70.15%～75%にあたる場合は逡減した率）

・ 支給期間：65歳に達するまでの期間