

高年齢雇用継続給付について

高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付

基本手当を受給せずに雇用を継続する者に対して支給する「高年齢雇用継続基本給付金」と基本手当を受給した後再就職した者に対して支給する「高年齢再就職給付金」の二つの給付金がある。

① 支給対象者

(イ) 高年齢雇用継続基本給付金【法61】

被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する高年齢者

(ロ) 高年齢再就職給付金【法61の2】

基本手当を受給した後、60歳以後に再就職して、再就職後の各月に支払われる賃金額が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となった者で以下の要件を満たす者

- a 基本手当についての被保険者であった期間が5年以上あること
- b 再就職した日の前日における基本手当の支給残日数が100日以上あること
- c 安定した職業に就くことにより被保険者となったこと

② 給付額

60歳以後の各月の賃金の15%

※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%を超え75%未満の場合は
逡減した率【右図参照】

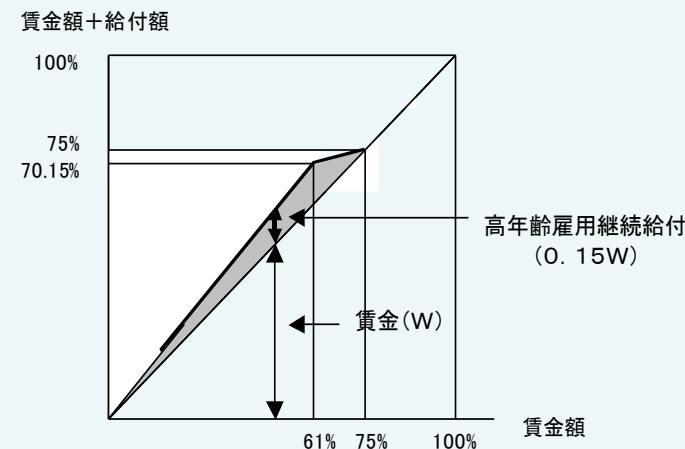
※賃金と給付の合計が月額33万9,560円を超える場合、超える額を減額

③ 支給期間

65歳に達するまでの期間

※①(ロ)は、基本手当の支給残日数200日以上は2年間、100日以上は1年間

(注) 同一の再就職について、再就職手当と高年齢再就職給付金は併給されない。



(注) パーセンテージは60歳時点の賃金に対する割合である。

・ 高年齢雇用継続給付 初回受給者数 172,135人 (H30年度)

(参考) 主な制度変遷	平成15年改正以前 (平成7年4月創設)	平成15年改正 (同年5月施行)
給付率	賃金の原則 25% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・ 80-85% : 給付額は逡減 ・ 85%以上 : 支給しない	賃金の原則 15% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・ 70.15-75% : 給付額は逡減 ・ 75%以上 : 支給しない

高年齢雇用継続給付の支給状況

【年度別】

(単位：人、千円、%)

	初回受給者数		支給金額	
		前年度比		前年度比
平成21年度	222,292	11.3	142,429,168	14.1
平成22年度	199,369	△10.3	154,719,011	8.6
平成23年度	195,503	△1.9	171,147,002	10.6
平成24年度	188,726	△3.5	174,502,765	2.0
平成25年度	180,330	△4.4	173,355,454	△0.7
平成26年度	178,165	△1.2	173,713,743	0.2
平成27年度	178,861	0.4	172,446,776	△0.7
平成28年度	173,824	△2.8	171,905,109	△0.3
平成29年度	168,816	△2.9	174,545,829	1.5
平成30年度	172,135	2.0	176,890,376	1.3

(注1)各年度の数値は、年度合計値である。

(注2)支給金額は業務統計値である。

【月別】

(単位：人、千円、%)

	初回受給者数		支給金額	
		前年比		前年比
平成29年 8月	12,822	4.2	13,856,666	△ 2.5
9月	12,345	4.3	15,190,913	1.0
10月	11,992	13.4	14,467,899	4.2
11月	12,263	3.1	15,524,508	4.8
12月	11,153	△ 7.7	14,325,716	4.8
平成30年 1月	10,064	△ 7.2	15,185,048	3.1
2月	10,140	△ 6.8	14,087,491	3.5
3月	13,109	△ 1.6	15,420,879	3.4
4月	11,378	0.7	13,575,997	3.6
5月	19,528	△ 0.4	15,047,362	3.2
6月	25,325	△ 0.1	14,510,030	4.6
7月	19,611	5.0	15,531,292	3.9
8月	12,222	△ 4.7	14,553,283	5.0
9月	11,451	△ 7.2	14,894,721	△ 1.9
10月	11,353	△ 5.3	14,765,161	2.1
11月	12,758	4.0	15,305,215	△ 1.4
12月	12,320	10.5	14,213,738	△ 0.8
平成31年 1月	10,929	8.6	15,031,735	△ 1.0
2月	11,590	14.3	14,210,282	0.9
3月	13,670	4.3	15,251,562	△ 1.1
4月	12,265	7.8	13,458,558	△ 0.9
令和元年 5月	19,956	2.2	15,294,377	1.6
6月	26,186	3.4	14,558,919	0.3
7月	20,758	5.8	15,844,080	2.0

高年齢雇用継続給付等に関する過去の主な意見①

雇用保険部会報告書（平成19年1月9日）

- 高年齢雇用継続給付については、改正高年齢者雇用安定法等を踏まえ、原則として平成24年度までの措置とし、激変を避ける観点から、その後段階的に廃止すべきである（同年度までに60歳に達した者を対象とする。）。

雇用保険部会報告書（平成21年12月28日）

- 高年齢雇用継続給付については、平成19年1月9日の雇用保険部会報告において、改正高年齢者雇用安定法等を踏まえ、原則として平成24年度までの措置とすべきこととされているが、60歳代前半層の雇用の状況を踏まえ、平成25年度以降のあり方を改めて検討すべき

雇用保険部会報告書（平成24年1月6日）

- 高年齢雇用継続給付については、平成19年1月9日の雇用保険部会報告において、「原則として平成24年度までの措置」とすべきとされたが、平成21年12月28日の雇用保険部会報告においては、「60歳代前半層の雇用の状況を踏まえ、平成25年度以降のあり方をあらためて検討すべき」とされた。
- 高年齢雇用継続給付については、制度の存在意義を問う意見がある一方で、制度の拡充等を図るべきという意見もある。
高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の義務年齢が平成25年度に65歳まで引き上げられるが、高年齢雇用継続給付は、実態として労使間で広く定着し、高年齢者の雇用促進に重要な役割を果たしているのが現状である。
- こうした現状を踏まえ、雇用と年金の接続に資する観点も考慮し、高年齢雇用継続給付は当面の間は存置することとし、今後の高齢者雇用の動向を注視しつつ、その在り方について改めて再検証すべきである。

高年齢雇用継続給付等に関する過去の主な意見②

雇用保険部会報告書（平成25年12月26日）

- 高年齢雇用継続給付及び65歳以上への対処については、今後の高齢者雇用の動向や社会経済情勢等を勘案しつつ、引き続き中長期的な観点から議論していくべきである。

雇用保険部会報告書（平成27年12月25日）

- 高年齢雇用継続給付については、今後の高齢者雇用の動向や社会経済情勢等を勘案しつつ、引き続き中長期的な観点から議論していくべきである。

雇用保険部会報告書（平成28年12月13日）

- 高年齢雇用継続給付については、今後の高齢者雇用の動向や社会経済情勢等を勘案しつつ、引き続き中長期的な観点から議論していくべきである。

高年齢者雇用制度の概要

○ 60歳未満の定年禁止（高年齢者雇用安定法第8条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○ 65歳までの雇用確保措置（高年齢者雇用安定法第9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

① 65歳まで定年年齢を引上げ

② 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入

平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を令和7年3月31日までに段階的に引き上げること（経過措置）が可能。

③ 定年制を廃止

※いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、個々の労働者の雇用義務ではない

※高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

平成30年「高年齢者の雇用状況」集計結果の概要

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業**156,989**社〈大企業(301人以上規模):16,361社、中小企業(31～300人規模): 140,628社〉

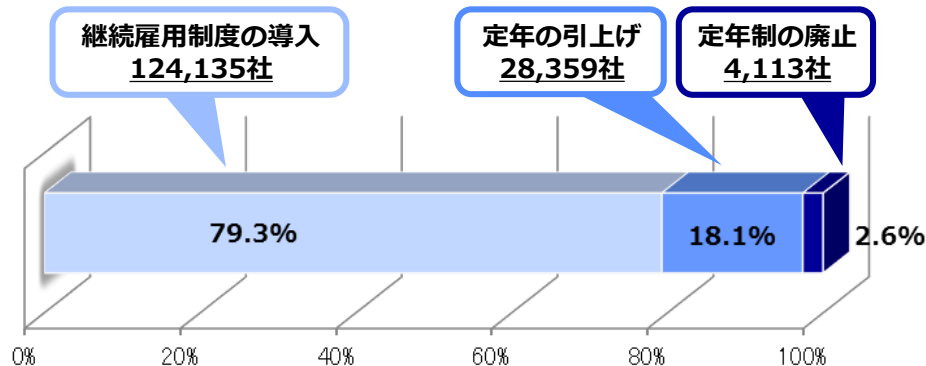
1 65歳までの「高年齢者雇用確保措置※」のある企業の状況

※ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度(再雇用制度)の3つの措置をいう。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施状況

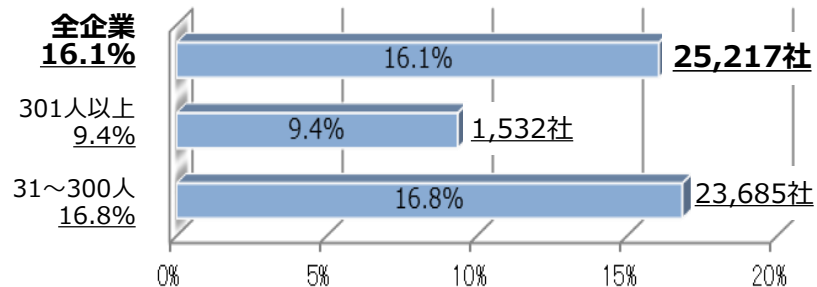
雇用確保措置の実施企業 **99.8%** (0.1ポイント増加)

【実施企業**156,607**社の措置内訳】



(2) 65歳定年企業の状況

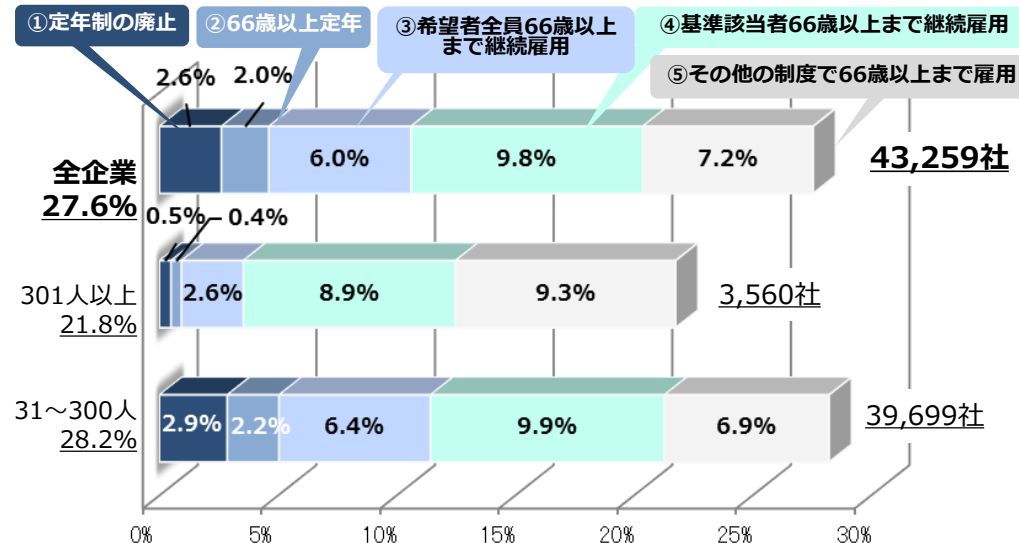
65歳定年企業は、**16.1%** (0.8ポイント増加)



2 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は**27.6%**

大企業21.8%、中小企業28.2%



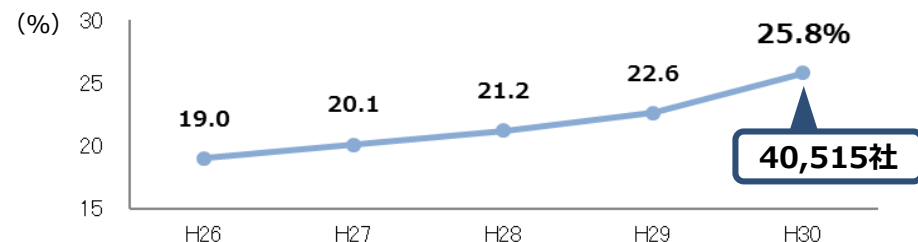
※「66歳以上働ける制度のある企業の状況」は本年度から新たに集計したもの。

※「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

※前年度の⑤を除いた合計は特別集計の結果18.8%（本年度は20.4%）。

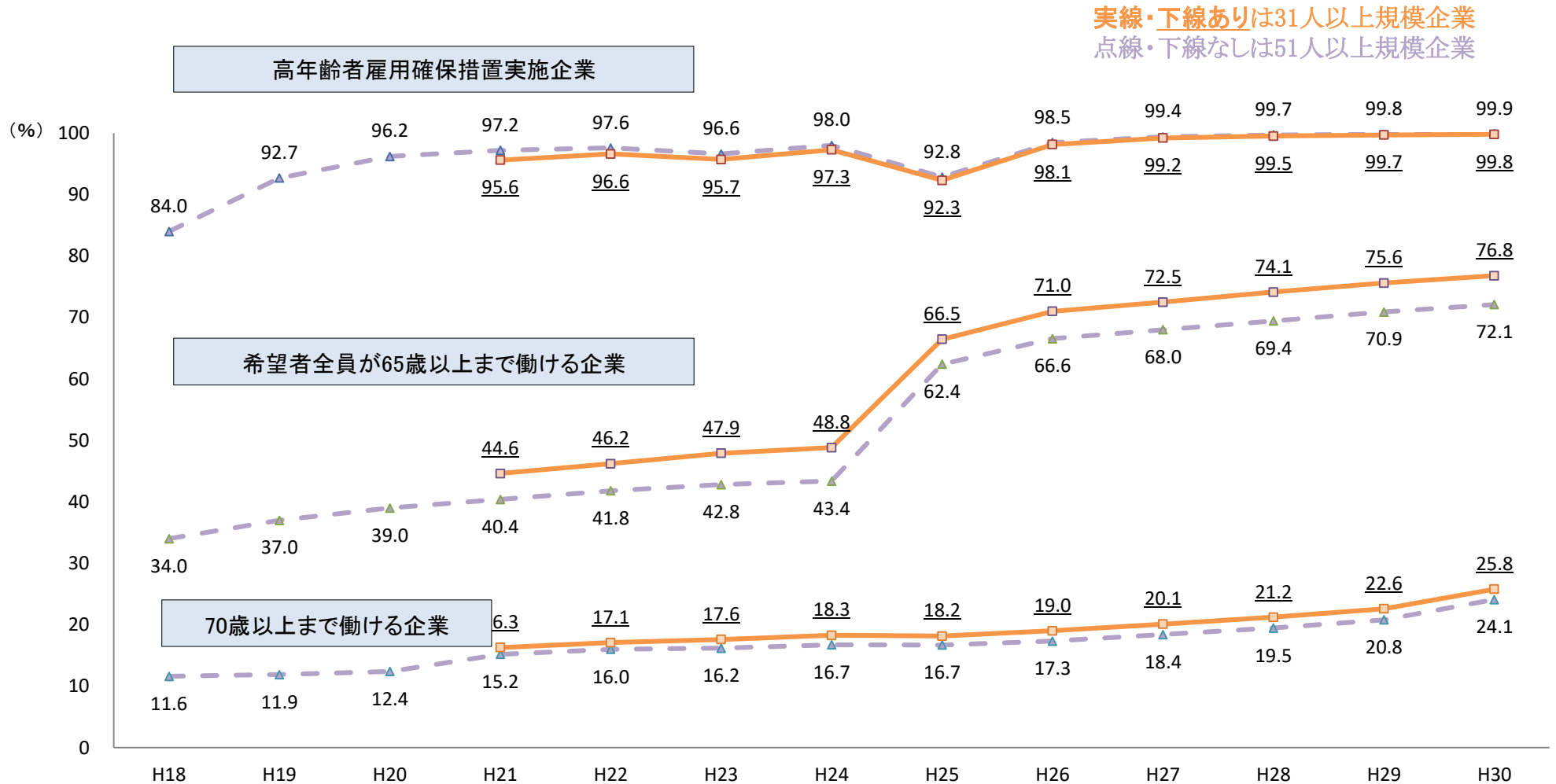
3 70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業は **25.8%** (3.2ポイント増加)



高年齢者雇用確保措置の実施状況

- 65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施している企業は156,607社、割合は99.8%となっている。
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業は120,596社、割合は76.8%となっている。
- 70歳以上まで働ける企業は40,515社、割合は25.8%である。



資料出所：厚生労働省「高年齢者の雇用状況」集計結果（平成30年）

7 (注) 平成30年6月1日現在。平成25年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。

高齢者雇用対策の概要

65歳までの雇用確保措置の徹底や65歳以上の雇用・就業機会の確保等による高齢者の雇用延長等の措置についての助成等を実施。

企業における雇用確保

- 企業における65歳までの雇用確保措置の徹底（実施率99.8%（平成30年6月1日現在））
- 66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げを行う事業主や、高年齢者にとって働きやすい環境の整備を行う事業主等に対する助成（「65歳超雇用推進助成金」）
- 継続雇用延長・定年引き上げ等のためのマニュアルを活用した事業主への相談援助等
- 65歳以上の高年齢者を雇い入れた事業主に対する助成（「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）」）

中高年齢者の再就職支援

- 改正雇用保険法（平成29年1月施行）により65歳以上の雇用者に対して雇用保険を適用
- 65歳以上の高齢者に対する再就職支援を重点的に行う「生涯現役支援窓口」の増設（180か所→240か所（令和元年度））
- 「高年齢退職予定者キャリア人材バンク」事業の実施
（（公財）産業雇用安定センターにおいて、高年齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、企業とのマッチングを図る）
- 初めて中高年齢者を採用する事業主に対する助成（「中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）」）
- 起業により中高年齢者等の雇用機会を創出する事業主に対する助成（「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）」）

地域における多様な雇用・就業機会の確保

- 改正高年齢者雇用安定法（平成28年4月施行）による自治体と関係機関からなる協議会の設置を促進するとともに、同協議会からの提案に基づく高齢者の多様な雇用・就業機会の確保に資する事業を行う「生涯現役促進地域連携事業」の拡充（44か所→74か所（令和元年度））
- 改正高年齢者雇用安定法によるシルバー人材センターの就業時間の要件を緩和（週20時間→週40時間）できる仕組みの活用や、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野において就業機会を提供する取組の強化

65歳超雇用推進助成金

趣旨・目的

将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくため、66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げを行う企業に対して支援を実施することにより、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するとともに「生涯現役社会」の構築を図る。

1 65歳超継続雇用促進コース

- 助成内容
65歳以上の年齢への定年引上げや定年の定め廃止、希望者全員を66歳以上の年齢まで継続雇用する制度を導入する事業主に対して助成する。
- 助成額
当該措置の内容や定年等の年齢の引上げ幅、60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて以下の額を支給

①定年引上げ又は定年の定め廃止

60歳以上 被保険者数	措置内容 (引上げ年齢)		66歳以上		定年の定め の廃止
	5歳未満	5歳	5歳未満	5歳以上	
1～2人	10万円	15万円	15万円	20万円	20万円
3～9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	150万円	35万円	160万円	160万円

②希望者全員を66歳以上の年齢までの継続雇用制度の導入

60歳以上 被保険者数	措置内容 (雇用延長年齢)		66～69歳		70歳以上	
	4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上	5歳未満	5歳以上
1～2人	5万円	10万円	10万円	15万円	10万円	15万円
3～9人	15万円	60万円	20万円	80万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	80万円	25万円	100万円	25万円	100万円

2 高年齢者雇用環境整備支援コース（経過措置）

- 助成内容
高年齢者向けの機械設備、作業方法、作業環境の導入・改善（高年齢者の雇用の機会増大が可能となる機械設備、作業方法、作業環境の導入又は改善等）を実施した事業主に対して助成する。
- 助成額
下記の(A)、(B)により算定した額のうち少ない方の額を支給（上限1,000万円）
 - (A) 環境整備計画の実施に要した費用の額に、以下の助成率を乗じた額
生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）
生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）
 - (B) 措置の対象となる60歳以上の雇用保険被保険者数に、以下の単価を乗じた額
生産性要件を満たした場合：36万円
生産性要件を満たさなかった場合：28.5万円

4 高年齢者評価制度等雇用管理改善コース

- 助成内容
高年齢者の雇用管理制度の整備（短時間勤務制度の導入、高年齢者に係る賃金・能力評価制度等の構築、法定外の健康管理制度の導入等）を実施した事業主に対して助成する。
- 助成額
下記により算定した額を支給
雇用管理制度の導入等に要した経費の額に、以下の助成率を乗じた額
生産性要件を満たした場合：75%（中小企業以外は60%）
生産性要件を満たさなかった場合：60%（中小企業以外は45%）

3 高年齢者無期雇用転換コース

- 助成内容
50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用へ転換させた事業主に対して、その人数に応じ助成する。
- 助成額
対象者1人につき、以下の額を支給
※1支給申請年度1適用事業所あたり10人までを上限
生産性要件を満たした場合：60万円（中小企業以外は48万円）
生産性要件を満たさなかった場合：48万円（中小企業以外は38万円）

※雇用管理制度の導入等に要した経費は、初回に限り30万円とみなす。
2回目以降の申請は、30万円を上限とする経費の実費を支給対象経費とする。

55歳以上の労働者に係る賃金の状況

- 55歳～59歳から60歳～64歳にかけての賃金低下率は減少傾向にあるものの、依然として約75%で推移。
- 65歳以上については、大きな賃金低下は見られない。

<一般労働者の年齢階級別所定内給与額>

(単位:千円)

	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
55歳～59歳 (a)	354.1	351.3	360.8	364.6	364.1	363.7	370.3
60歳～64歳 (b)	260.5	262.1	266.5	273.0	271.5	274.5	278.4
65歳～69歳 (c)	245.5	249.5	253.1	253.9	255.4	250.2	245.3
70歳～ (d)	265.6	237.3	255.2	258.0	253.9	258.9	243.3

b/a	73.6%	74.6%	73.9%	74.9%	74.6%	75.5%	75.2%
c/b	94.2%	95.2%	95.0%	93.0%	94.1%	91.1%	88.1%
d/c	108.2%	95.1%	100.8%	101.6%	99.4%	103.5%	99.2%

出典:賃金構造基本統計調査

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要（抜粋）

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 （パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正）

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
（有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」））
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 令和2年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は令和3年4月1日）

「成長戦略実行計画」（令和元年6月21日閣議決定）において示された、70歳までの就業機会の確保に関して法制度上明示する選択肢の具体化等に向けて、今後、労働政策審議会（雇用対策基本問題部会）において検討を行う。

＜主な検討課題＞

○70歳までの就業機会の確保について

（1）事業主の努力義務とする措置の在り方について

① 基本的な考え方について

（事業主の関与の具体的なあり方に関する各措置の間での均衡、労使での話し合いの仕組み等）

② 措置として事業主が実施する内容について

（2）事業主の履行確保を図るための仕組みについて

（3）事業主による措置の導入に伴って生じる対応について

（4）新たな制度の円滑な施行を図るために必要な準備期間について

（5）高齢者の活躍を促進するために必要な支援について

○65歳までの雇用機会の確保について

・ 高齢者のさらなる活躍の促進に資するための取組の強化について

○成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）（抜粋）

第3章 全世代型社会保障への改革

1. 70歳までの就業機会確保

（多様な選択肢）

人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。

高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。

このため、65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上整え、当該企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する。

法制度上整える選択肢のイメージは、

- (a) 定年廃止
- (b) 70歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）
- (d) 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

が想定しうる。

企業は(a)から(g)の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。それぞれの選択肢の具体的な検討に当たっては、各選択肢における企業が負う責務の程度など、企業の関与の具体的な在り方について、今後慎重に検討する。

（第一段階の法制整備）

70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて、まず、第一段階の法制の整備を図ることが適切である。

第一段階の法制については、法制度上、上記の(a)～(g)といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会確保の努力規定とする。また、必要があると認める場合は、厚生労働大臣が、事業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求める。

（第二段階の法制整備）

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討する。この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する。

（提出時期及び留意点）

混乱が生じないように、65歳（現在63歳。2025年に施行完了予定）までの現行法制度は、改正を検討しないこととする。

手続き的には、労働政策審議会における審議を経て、2020年の通常国会において、第一段階の法案提出を図る。

（年金制度との関係）

70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引上げは行わない。他方、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲（現在は70歳まで選択可）は拡大する。加えて、在職老齢年金制度について、社会保障審議会での議論を経て、制度の見直しを行う。

このような取組を通じ、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、働く意欲を削がない仕組みへと転換する。

（諸環境の整備）

高齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系構築の支援、地方公共団体を中心とした就労促進の取組、キャリア形成支援・リカレント教育の推進、高齢者の安全・健康の確保など、高齢者が能力を発揮し、安心して活躍するための環境を整備する。

また、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化など、中高年齢層の女性の就労支援を進める。

論点

- これまでの高年齢雇用継続給付に係る雇用保険部会での議論や高年齢者雇用の進展等を踏まえ、本給付の役割についてどのように考えるか。
- 65歳までの雇用の状況や雇用対策基本問題部会における70歳までの就業機会の確保に関する議論の検討状況を踏まえ、高齢者雇用に係る雇用保険制度における対応についてどのように考えるか。