

高齢者関係資料

65歳以上の労働者に対する雇用保険の適用に関するヒアリングについて

- 平成27年11月30日から12月2日まで、65歳以上の労働者及び当該労働者を雇用している企業に対し雇用保険の適用のあり方等について職業安定局からヒアリングを実施。

※ 訪問企業数：15社（茨城県、栃木県、千葉県、埼玉県、東京都、神奈川県の製造業、ビルメンテナンス等の企業）

ヒアリング対象者：36人（平均年齢68.5歳）※うち3名は64歳以下

【65歳以上の労働者に対して】

- **現在、65歳以降に新たに雇用された場合には、雇用保険に加入できない仕組みとなっておりますが、65歳以降も雇用保険に加入できるようになることについて、今後働き続けていく上で、良いことだと思いますか。**

	はい	いいえ	合計
	34人(94%)	2人(6%)	36人(100%)

<自由記述欄におけるご意見の例>

雇用保険料は安いので、保険として適用した方が良い。／現行の制度より手厚くなることは非常に良いと思う。／保険料と給付のバランスについては適切かどうか議論の余地があると思う。／給付の内容について積極的に周知することが必要であり、雇用保険制度への理解が深まることによって就労意欲が湧くのではないかと思う。／雇用保険の適用の見直しは必要だと思う。／働く人にとっては良い改正になると思う。／昔のように年金だけで暮らすことは難しいというのが現状。／雇用保険に入れて頂けるなら助かる。／65歳以降に新規に就職する人は増えている。そういう人にとってこの改正はプラスになると思う。／制度改正後に保険料負担が発生することは負担増となるので、その点は少し気になる。／元気で働けるうちは勉強もできて積極的に働ける環境づくりを検討していただきたい。／健康上問題がないので、できる限り頑張って働きたい。仕事に関する知識も向上させたいので、更に勉強をしたいと思っている。改正案に大いに期待している。／厚労省として下地をつくってもらう必要があるが、まずは企業の高齢者に対する採用姿勢が変わっていく必要があるのではないか。65歳以上の人を雇用してくれる企業はなかなかないので、転職を希望する人はあまりいないのでは。そうすると今回の改正はあまり影響がないかもしれない。／改正内容は悪くないが、雇用保険の拡充よりも、まずは高齢者が雇用されるための環境整備が必要ではないか。高齢者は思ったより働ける場が少ないので、高齢者が働ける環境整備をして欲しい。／保険料はなるべく低くして、給付金を多くしてもらいたい。／夫と自分の年金だけでは若干不安な面もあるし、ずっと家にいるわけにもいかないので、働けるうちはいつまでも働きたい（一方で、旅行などにも行きたいので、辞め時はあるのだと考えてもいる。）。一般論として、適用拡大は良いことだと思う。また、雇用保険料に負担はわずかなので、問題にはならないと思う。

【65歳以上の労働者を雇用する企業に対して】

- **65歳以上の方の雇用を促進するために、企業に対して、こういった支援があればよいと思いますか。**

<ご意見の例>

全従業員の3割が65歳以上の者である当社にとっては保険料負担が重いので、高齢者を多く雇い入れている会社への助成金があれば良い。その上で、高齢者の割合が高い企業を優遇するような仕組みにして欲しい。／65歳以上の方を雇用するに当たり、職場環境を整える必要があり、また労災事故等のリスクも抱えることから、保険料の免除、軽減を考えて頂きたい。／助成金の支給要件を緩和して欲しい／助成金があるといいと思う。（年に5人以上65歳以上の人を採用した場合など）／保険料の減額をして欲しい。（労働者、事業主ともに）／助成金を増額して欲しい。／職場環境の改善に対しての助成金があれば良い。／高齢者雇用実績に応じて法人にメリットがあるような制度（税金や保険料を安くするなど）があれば良い。／雇用保険料はわずかなので新たに徴収となっても問題無いが、免除の年齢を引き上げることも検討してよいのでは。

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をとらえて、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。

65歳以上の者に係る収支の状況について(試算)

収入(試算)

高年齢継続被保険者 143万人に係る雇用保険料収入の増 : 348億円

$$\begin{array}{l} \text{失業等給付部分} \quad 1,430,000 \text{人} \times \text{243万円} \times \frac{\text{10}}{\text{1,000}} = \text{348億円} \\ \text{65歳以上平均給与(※)} \end{array}$$

※65歳以上平均給与総額の求め方

- ①平成26年度高年齢者求職者給付金支給実績から一人当たり単価を算出
 $218,050 \text{円(高年齢者給付金一人当たり単価)} \div 48,159,855 \text{千円(支給実績)} \div 220,869 \text{人(受給者数)}$
- ②一人当たり単価から基本手当日額を算出
 $4,361 \text{円(基本手当日額)} = 218,050 \text{円} \div 50 \text{日(高年齢求職者給付支給日数)}$
- ③基本手当日額から離職前賃金を算出
 $209 \text{万円(離職前賃金年額)} = 4,361 \text{円(基本手当日額)} \div 0.75 \text{(給付率)} \times 30 \text{日(1月)} \times 12 \text{月}$
- ④賞与相当額を加算し給与総額を試算
 $243 \text{万円(給与総額)} = 209 \text{万円} + 34 \text{万円(賞与相当額(賃金構造基本調査より))}$

支出(実績)

平成26年度 高年齢者求職者給付支給実績 482億円

収入と支出のバランス

収入 : 348億円 支出 : 482億円 (収入 : 支出) 1 : 1.4
(参考)

短期雇用特例被保険者 収入 : 45億円 支出 : 236億円 (収入 : 支出) 1 : 5.3
日雇労働被保険者 収入 : 8.5億円 支出 : 82億円 (収入 : 支出) 1 : 9.6
短時間労働被保険者(※) 収入 : 103億円 支出 : 191億円 (収入 : 支出) 1 : 1.9

※平成6年～平成15年の給付実績から保険料収入を推計し試算

65歳以上の雇用保険の適用拡大に伴う財政影響について（試算）

財政影響額の試算に当たっての前提

① 新規適用者数: 64万人と仮定

65歳以上で月末1週の就業時間が20時間以上の者から高年齢継続被保険者、65歳以上の短期雇用特例被保険者、65歳以上の公務員を除いて試算

65歳以上の

週20時間以上の者(※1) - 高年齢継続被保険者 - 短期雇用特例被保険者 - 公務員(※2)

215万人(※1) - 143万人 - 2万人 - 6万人 = 64万人

※1 役員及び日雇を除く雇用者(平成26年労働力調査より)

※2 平成26年労働力調査より

② 収入

・65歳以上の平均給与243万円: 平成26年度高年齢者求職者給付金支給実績から試算
(第106回雇用保険部会で提示済み)

③ その他 徴収免除については一定の経過措置を検討(財政影響額の平年度化には考慮していない。)

雇用保険制度改正に伴う事業主に係る財政影響について（試算）

65歳以上に対する適用拡大(新規適用者数を64万人と仮定)

収入(平年度化)

事業主負担分のみ(失業等給付及び二事業に係る雇用保険料率8.5/1,000)

被保険者数の増に伴う雇用保険料収入の増 : 432億円

		(65歳以上平均給与総額(※1)×	(保険料率)	
失業等給付	新規適用者	64万人	× 243万円	× 8.5/1,000 = 132億円
	継続被保険者等	143万人	× 243万円	× 8.5/1,000 = 295億円
	64歳以上の免除者	2.6万人(※2)	× 243万円	× 8.5/1,000 = 5億円

(※1)65歳以上平均給与総額の求め方

①平成26年度高年齢者求職者給付金支給実績から一人当たり単価を算出

$$218,050\text{円(高年齢者給付金一人当たり単価)} \div 48,159,855\text{千円(支給実績)} \div 220,869\text{人(受給者数)}$$

②一人当たり単価から基本手当日額を算出

$$4,361\text{円(基本手当日額)} = 218,050\text{円} \div 50\text{日(高年齢求職者給付支給日数)}$$

③基本手当日額から離職前賃金を算出

$$209\text{万円(離職前賃金年額)} = 4,361\text{円(基本手当日額)} \div 0.75\text{(給付率)} \times 30\text{日(1月)} \times 12\text{月}$$

④賞与相当額を加算し給与総額を試算

$$243\text{万円(給与総額)} = 209\text{万円} + 34\text{万円(賞与相当額(H26賃金構造基本調査より))}$$

(※2)64歳で雇用保険の被保険者となった者5.2万人の半分

過去の高年齢者多数雇用奨励金等について

- 過去、雇用保険二事業（三事業）において、高年齢者を多数雇用した企業に対する以下のような助成措置を行っている。

高年齢者多数雇用報奨金（昭和61年10月～平成2年6月）

- 高年齢者の多数雇用を促進するため、60歳以上65歳未満の高年齢者の雇用の割合が6%を超える事業主に対して、6%を超える高年齢者の数に応じて助成。

高年齢者多数雇用奨励金（平成2年6月～平成9年3月）

- 高年齢者の多数雇用を促進するため、60歳以上65歳未満の高年齢者の雇用の割合が6%を超える事業主に対して、6%を超える高年齢者の数に応じて助成。

高年齢者多数雇用特別奨励金（平成5年4月～平成6年6月）

- 高年齢者多数雇用奨励金支給事業所を対象として高年齢者多数雇用特別奨励金を支給。
- 高年齢者多数雇用奨励金の支給対象となる事業主が、高年齢労働者の作業を容易にするため、高年齢者職場改善計画を作成し、施設・設備の改善等を行い、60歳以上65歳未満の雇用者数を増加させた場合、その施設整備費及び雇用増加数に応じて助成。

平成28年度以降の高年齢者雇用対策の拡充について(予定)

「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進

※ 以下の事項については、平成28年度予算要求(改要求を含む。)の内容等、現在検討中のものも含まれている。

企業に対する支援

- 高年齢者雇用安定助成金の拡充
高年齢者の作業環境の整備
高年齢者向けの健康管理制度の導入
定年前までの有期労働者の無期転換
- **65歳以上の高年齢者を多数雇用する事業主や雇い入れる事業主への助成**
※ 雇用保険料徴収免除の取扱いと併せて検討
- 起業等を通じた高年齢者等の雇用創出を支援

高年齢労働者に対する支援

- 雇用保険の適用拡大
年齢にかかわらず雇用保険を適用し、再就職を支援
- 高年齢者就労総合支援事業
ハローワークに65歳以上を重点的に支援する「生涯現役支援窓口(仮称)」を設置
- キャリアバンク(仮称)の創設
高齢者向けの仕事の紹介機能を強化するため、高齢退職予定者のマッチングを支援

年齢にかかわらず働ける職場づくりの実現のための事業主に対する相談・援助(高年齢者雇用アドバイザー)

対応の方向性

- 雇用保険料の徴収に当たっては、高年齢者を多く雇う企業のインセンティブが損なわれないようにすることが重要。
- 過去の高年齢者多数雇用奨励金等の要件、実績、効果を踏まえ、雇用保険料の徴収に関する激変緩和措置が終了する時期（徴収を開始する時期）に合わせ、高年齢者を雇用する企業に対する助成措置を強化することとしてはどうか。