

高齢者関係資料

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>

雇用法制における年齢の取扱いについて

<職業安定法> (昭和22年法律第141号)

(均等待遇)

第三条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定めのある場合は、この限りでない。

(求職の申込み)

第五条の六 公共職業安定所及び職業紹介事業者は、求職の申込みはすべて受理しなければならない。ただし、その申込みの内容が法令に違反するときは、これを受理しないことができる。

2 (略)

<雇用対策法> (昭和41年法律第132号)

(募集及び採用における年齢にかかわらず均等な機会の確保)

第十条 事業主は、労働者がその有する能力を有効に発揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

(求職者に対する指導)

第十三条 職業紹介機関は、求職者に対して、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、かつ、これに基づき職種、就職地その他の求職の内容、必要な技能等について指導することにより、求職者がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択することを促進し、もつて職業選択の自由が積極的に生かされるように努めなければならない。

➤ 以下の法令においては、高年齢者雇用の促進のため、年齢による区分を行っている。

<雇用対策法施行規則> (昭和41年労働省令第23号)

・募集及び採用の際に例外的に年齢の条件を設定できる場合として、高年齢者の雇用の促進を目的として、特定の年齢以上の高年齢者(60歳以上の者に限る。)である労働者の募集及び採用を行う場合等を定めている。(第1条の3)

<労働基準法> (昭和22年法律第49号)

労働契約は、原則3年までのところ、5年までとすることができる場合として、満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約の場合等を規定している。(第14条)

<高年齢者等の雇用の安定等に関する法律> (昭和46年法律第68号)

・定年を定める場合に60歳を下回ってはならないこととしている。(第8条)

・65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置を講じなければならないこととしている。(第9条)

・事業主は、労働者の募集及び採用をする場合において、やむを得ない理由により一定の年齢(65歳以下のものに限る。)を下回ることを条件とするときは、求職者に対し、当該理由を示さなければならないこととしている。(第18条の2)

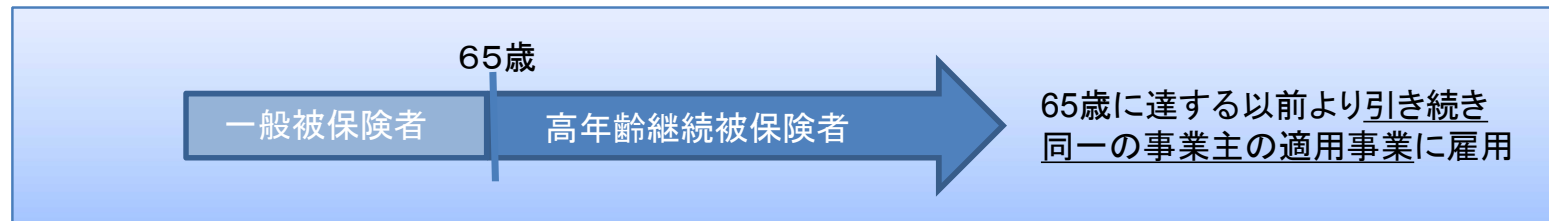
<専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法> (平成26年法律第137号)

・労働契約法に基づく無期転換申込権発生までの期間に関する特例の対象者として、定年(60歳以上のものに限る。)に達した後引き続き事業主に雇用される者等を定めるとともに、雇用管理等に関する計画の作成、認定等をできることとしている。(第2条等)

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制度変遷

昭和59年改正(制度創設)

被保険者であった期間	1年未満	1年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上
給付金の額	50日分	100日分	120日分	150日分



平成6年改正(額の引上げ)

被保険者であった期間	1年未満	1年以上5年未満	5年以上
給付金の額	50日分	120日分	150日分



平成10年改正(額の引下げ) ※ 国庫負担の廃止

被保険者であった期間	1年未満	1年以上5年未満	5年以上
給付金の額	30日分	60日分	75日分



平成15年改正(額の引下げ)

被保険者であった期間	1年未満	1年以上
給付金の額	30日分	50日分

※ 短時間労働被保険者(平成元年改正で創設し平成19年改正で廃止)の給付額については省略している。

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。

昭和49年・59年の国会での質疑

昭和49年4月8日（衆）社会労働委員会

- 葉梨伸行委員（自由民主党） 高年齢者につきまして労使の保険料を免除するというございですが、他の社会保険に見当らない新しい制度が提案されたと思っております。これは一つの大きな目玉じゃないだろうかというふうに考えるわけでございまして、どういふお考えでこの提案をされたか、ひとつ大臣の御見解を承りたいと思っております。
- 長谷川峻労働大臣 先ほどから御説明申し上げておりますように、日本の労働社会がだんだん高齢者の社会になることは必然でございまして、そうしますという、被保険者というものは長い間保険料を納めた人でございまして、そういう人が離職しましても、一般的にはなかなか再就職が困難じゃなかろうかというふうに考えられますので、こういう高齢者に対しましては、保険料をあらためて課することは負担の公平の原則からいいたしまして、これは全部ただ、保険料は取らないというふうにしたところに、一つのまさに私たちの御審議いただく大事な問題がある、こういうふうにございと思っております。

昭和59年5月8日（衆）社会労働委員会

- 大橋敏雄委員（公明党） これは、あくまでも高年齢者の雇用の促進を図って福祉の増進に資するのだという大きな役割を果たしてきているわけでございですが、これは私が申し上げるまでもなく、雇用保険法に関する労使の保険料が免除されるということから、そうした高年齢者を雇用していこうという意欲も高まって、大変な役割を果たしてきておられるわけでございまして、そこで、これを六十四歳に引き上げるということは、まさに高年齢者雇用の促進あるいは福祉の増進に逆行する姿ではないか、率直に私はこう思うのでございまして、これはやはり従来の考えどおり六十歳に据え置くべきである。この免除制度がとられたもう一つの考え方の中には、労働者として長い間勤務して失業もしないでずっと働いてきた、そういう方々に対する何といひますか、御苦勞さまでしたと、もう全く失業保険をもらわずにずっと続いってきたわけですから、そういう方々に対する配慮も加わってこの免除制度ができているとも聞いております。そういう立場からいきますと、無理にこれを六十四歳に引き上げる理由は何物もない、こう思うのでございまして、これは大臣の答弁をお願いしたいと思います。
- 加藤孝職業安定局長 この六十歳以上について保険料を免除する制度は、十年前の雇用保険制度において制定されたわけでございまして、その目的としては、先生も今御指摘のように、高齢者の雇用の促進とかあるいは高齢者に対する実際のいろいろな配慮というようなことでございまして、今回御提案申し上げております一つの基本的な考え方としまして、給付と負担のある程度の均衡というものもやはり考えていかなければならぬ。これは率直に申し上げましてやはり雇用保険財政というものも考えていかなければならぬ。そうすると、給付と負担という面でまいりました場合に、こういう高齢者の雇用がどんどんふえてきております中で、こういう高齢者に対する給付という面も大変に増大をしてきておられるわけでございまして、そういう意味で、給付と負担の公平という観点からもやはり免除年齢というものを六十四歳までいたしたい。それからもう一つは、さらに、この十年間におきまして高齢者の雇用促進のための対策が、こういう保険料の免除だけではなくて、各種の雇用確保助成金であるとか定年延長奨励金であるとか、いろいろ助成のための制度もできておるといふような事情も踏まえましてこういう制度にいたしたわけでございまして。

職 審 発 第 7 号
昭和 59 年 2 月 10 日

労働大臣 坂 本 三十次 殿

中央職業安定審議会
会長 大 内 力

本審議会は、昭和 59 年 1 月 26 日付け労働省発職第 8 号をもって諮問のあつた「雇用保険法の一部を改正する法律案要綱」について慎重に審議した結果、別紙のとおり答申する。

(別 紙)

諮問された改正案は、今後の雇用失業構造の変化に対応しつつ、現行雇用保険制度を効果的に機能させることを意図したものであるとして、了解できる。ただし、労働側委員からは、賃金日額の算定基準から臨時に支払われた賃金及び賞与等を削除する点、並びに 65 歳以降に再就職した者を被保険者から除外する点については賛成できない、また高年齢者の保険料免除を廃止した上で高年齢者給付金と基本手当とは本人の選択に任せるべきであるという意見が表明された。確かに受給者の一部に若干の不利が生ずるおそれもあるが、現下の雇用失業情勢その他の諸事情からいって、今回の改正案は、やむを得ないとするのが多数意見である。

今後の雇用失業情勢をみると、第 5 次雇用対策基本計画で指摘しているように、今後の労働力人口の急速な高齢化、産業構造の転換等に伴い、労働力需給のミスマッチが拡大し、失業者が増加するおそれもある。

このような事態に的確に対応するためには、失業の発生防止と離職者の早期再就職を図るための雇用対策を中長期的展望のもとに見直し、その実効性を高めていく必要がある。労働省としては、このための検討を早急に開始されたい。本審議会としても、「雇用対策基本問題小委員会」を設け、検討を開始することとする。

なお、今回の改正に際しては、検討のための時間が必ずしも十分でなかつたという意見もあるので、今後の制度の見直し及び運営上の問題点については、十分早い機会に本審議会に諮ることを要望する。

また、改正法の施行に当たっては、下記について特別に配慮されたい。

新規求職申込件数の推移(常用)

	年齢計					65歳以上				
	パートタイムを除く (=フルタイム)		パートタイム		計	パートタイムを除く (=フルタイム)		パートタイム		計
17年度	4,918,597人	75.6%	1,588,085人	24.4%	6,506,682人	81,360人	42.1%	111,996人	57.9%	193,356人
18年度	4,745,040人	75.1%	1,574,247人	24.9%	6,319,287人	81,598人	39.5%	124,894人	60.5%	206,492人
19年度	4,559,561人	74.8%	1,533,917人	25.2%	6,093,478人	83,049人	38.5%	132,660人	61.5%	215,709人
20年度	5,126,361人	74.9%	1,715,437人	25.1%	6,841,798人	97,532人	37.9%	160,050人	62.1%	257,582人
21年度	5,666,313人	74.1%	1,980,480人	25.9%	7,646,793人	120,316人	38.0%	196,051人	62.0%	316,367人
22年度	5,455,612人	72.8%	2,035,027人	27.2%	7,490,639人	107,321人	35.5%	195,349人	64.5%	302,670人
23年度	5,193,613人	72.0%	2,018,833人	28.0%	7,212,446人	102,507人	31.8%	220,156人	68.2%	322,663人
24年度	4,772,616人	71.6%	1,891,409人	28.4%	6,664,025人	112,100人	31.0%	249,098人	69.0%	361,198人
25年度	4,389,297人	70.8%	1,810,352人	29.2%	6,199,649人	120,564人	30.7%	272,707人	69.3%	393,271人
26年度	4,070,245人	69.7%	1,767,640人	30.3%	5,837,885人	130,056人	30.2%	300,967人	69.8%	431,023人

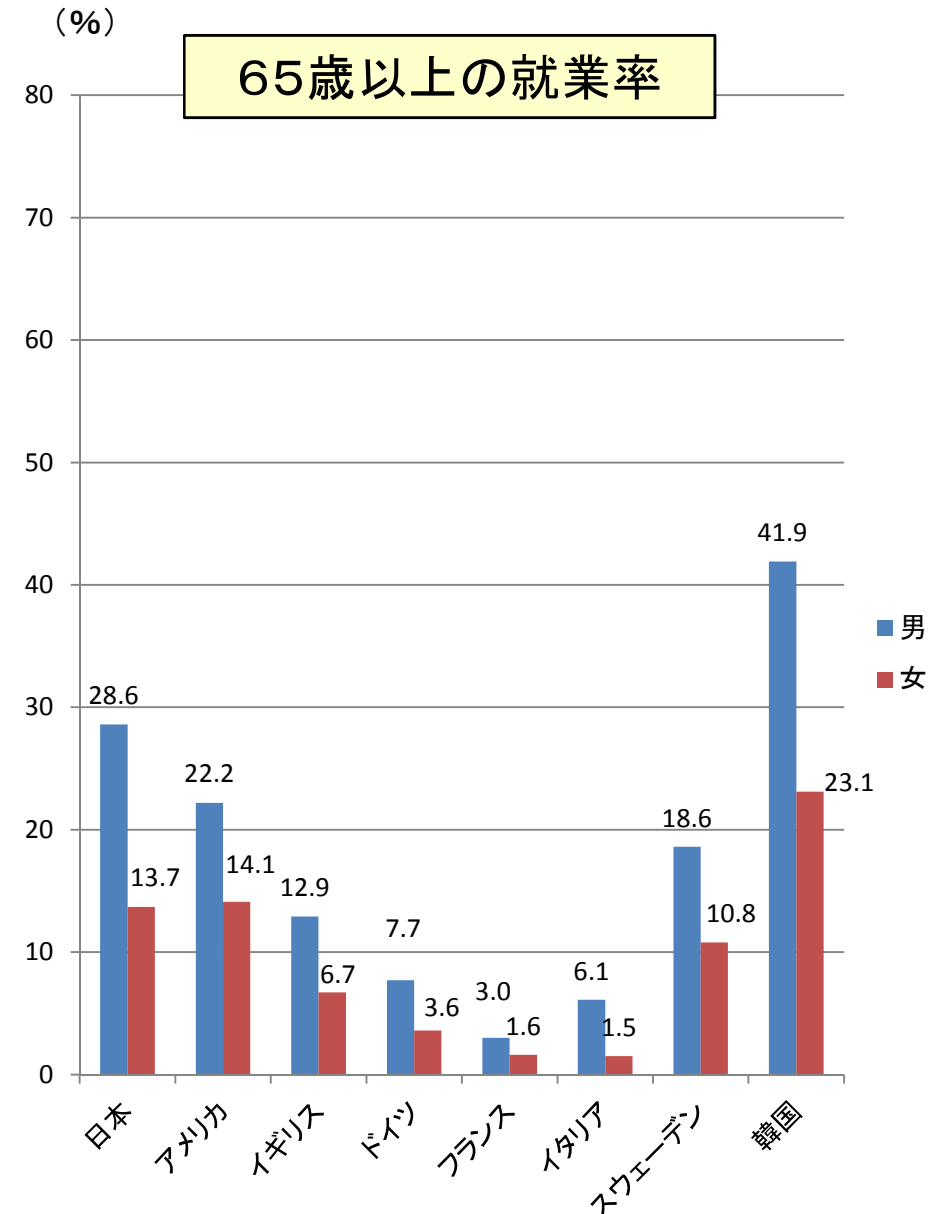
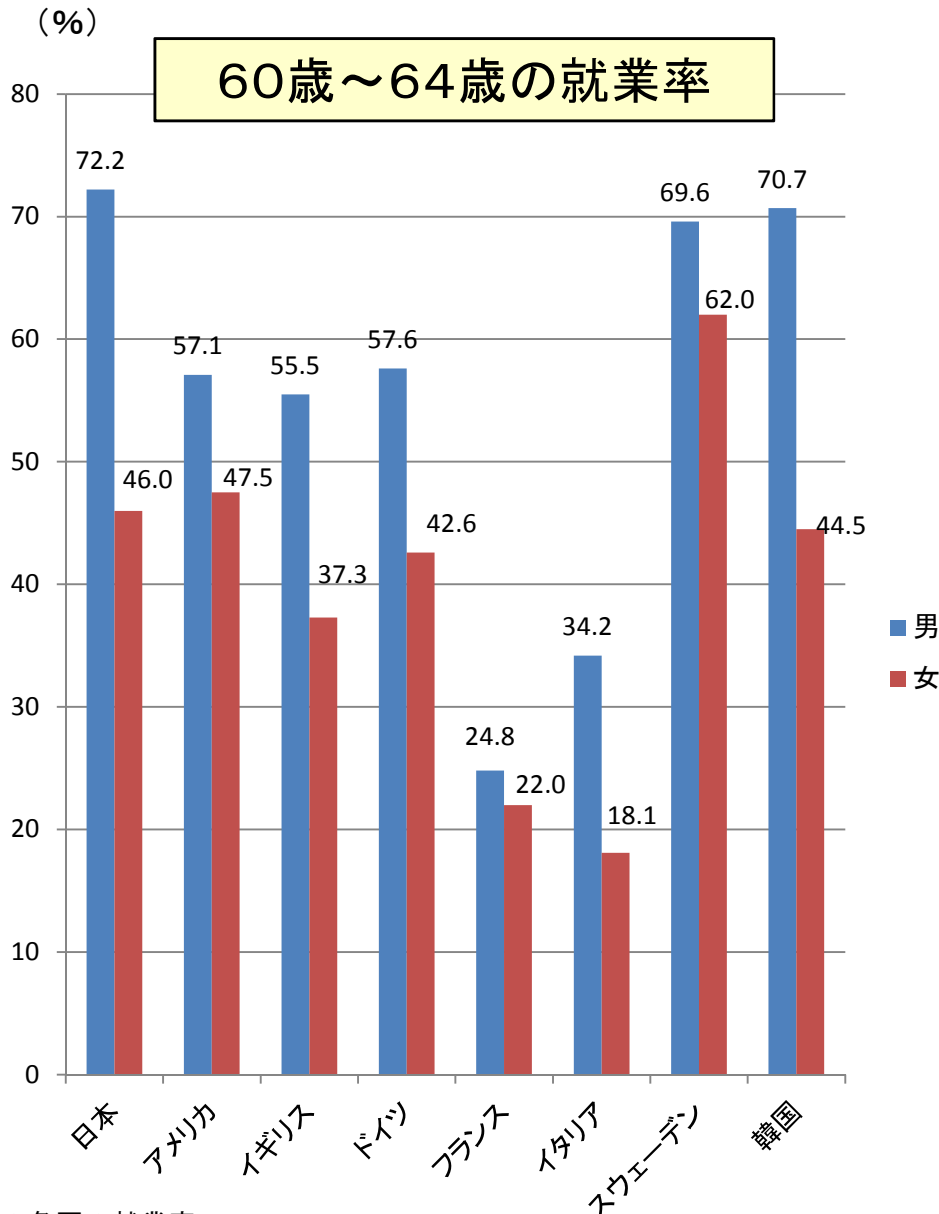
注1) 「職業安定業務統計(厚生労働省)」より作成。

注2) 「常用」とは、雇用契約において雇用期間の定めがないか又は4か月以上の雇用契約期間のものをいう。

注3) 「パートタイム」とは1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用されている通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短いものをいう。

就業率の国際比較

○ 日本の高齢者の就業率は、欧米諸国と比較すると、特に男性で高水準。



※2013年の各国の就業率
(資料出所) 就業率: 労働政策研修・研修機構「データブック国際労働比較(2015)」

注: スウェーデンは75歳以上のデータがないため、65～74歳の状況

望ましい退職年齢の国際比較

		アメリカ (2010)	ドイツ (2010)	フランス (2005)	スウェーデン (2010)	日本 (2010)
男女 平均	40歳～55歳ぐらい	6.0	6.9	38.1	2.7	3.9
	60歳ぐらい	18.7	45.7	50.2	30.2	17.5
	65歳ぐらい	45.2	42.4	9.8	47.9	38.3
	70歳ぐらい	13.2	2.3	1.2	1.9	26.2
	75歳～80歳ぐらい	4.6	0.4	0.0	0.1	9.8
	その他・無回答	12.5	2.6	0.3	17.3	4.6
男	40歳～55歳ぐらい	4.5	1.5	14.2	2.1	0.4
	60歳ぐらい	15.4	29.7	59.4	26.8	7.4
	65歳ぐらい	45.9	62.4	23.2	50.9	42.1
	70歳ぐらい	16.5	3.2	2.4	2.3	33.0
	75歳～80歳ぐらい	5.4	0.6	0.1	0.1	12.9
	その他・無回答	12.3	2.7	0.6	17.9	4.2
女	40歳～55歳ぐらい	7.3	12.1	40.3	3.2	7.3
	60歳ぐらい	21.9	61.7	48.0	33.6	27.6
	65歳ぐらい	44.5	22.4	10.0	44.9	34.4
	70歳ぐらい	9.9	1.3	1.1	1.5	19.4
	75歳～80歳ぐらい	3.7	0.2	0.0	0.1	6.5
	その他・無回答	12.7	2.4	0.3	16.7	4.8

(%)

資料出所) : 内閣府(2011.6)「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(フランスは第6回調査)

(注) 1) 各国それぞれ60歳以上の男女約1000人を調査対象としている。

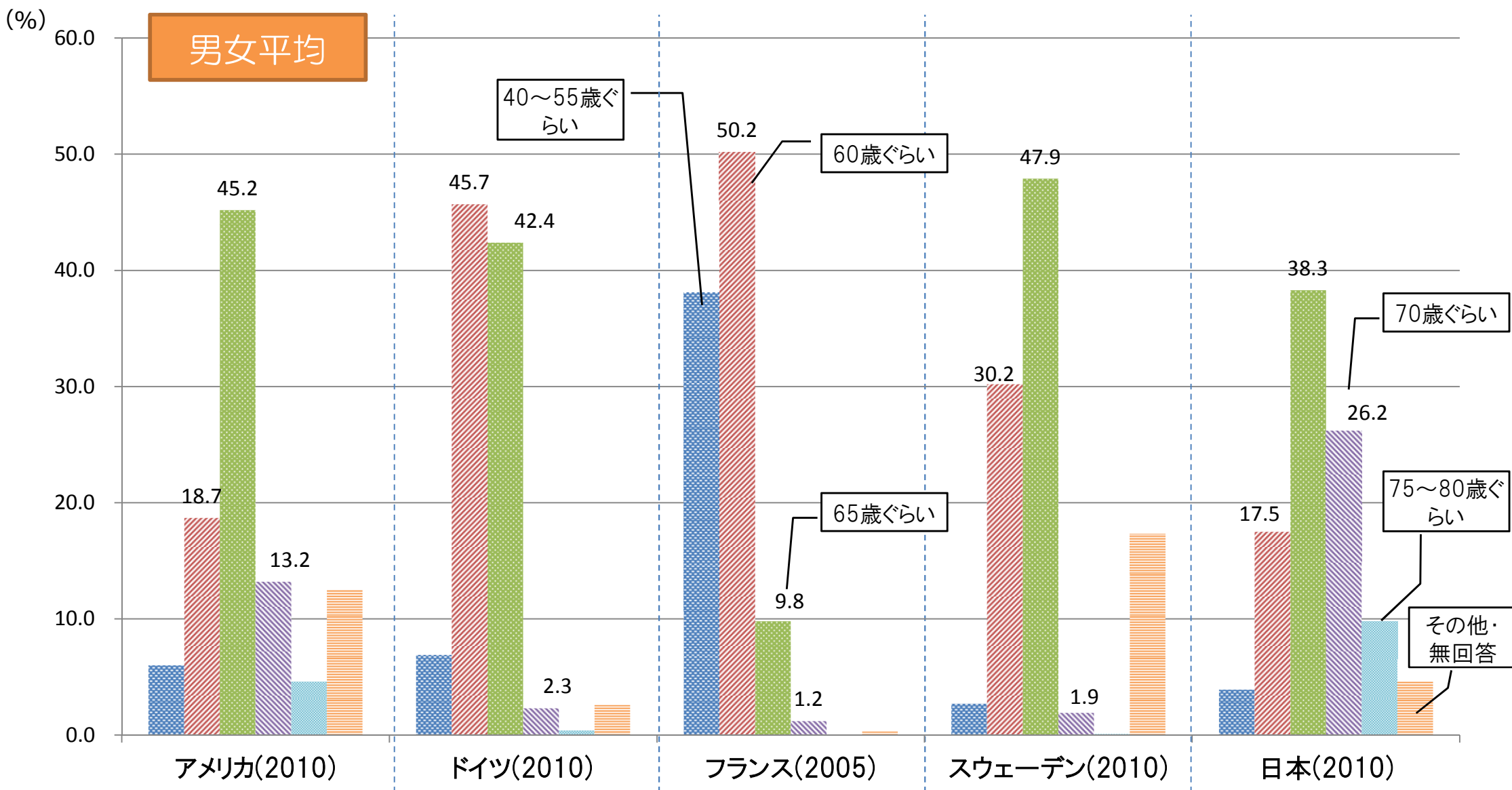
2) 「現在の就労の有無にかかわらず、収入の伴う仕事を辞める時期は何歳ぐらいが適当か」という設問に対する回答。

3) 「40歳～55歳ぐらい」は「40歳代ないしはそれ以前」「50歳ぐらい」「55歳ぐらい」のそれぞれを、

「75歳～80歳ぐらい」は「75歳ぐらい」「80歳ぐらい」のそれぞれを職業安定局高齢者雇用対策課にて合算。

望ましい退職年齢の国際比較

日本は、他の国と比べ、仕事を辞める時期として「70歳ぐらい」が適当との回答割合が多い。



資料出所：内閣府(2011.6)「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(フランスは第6回調査)

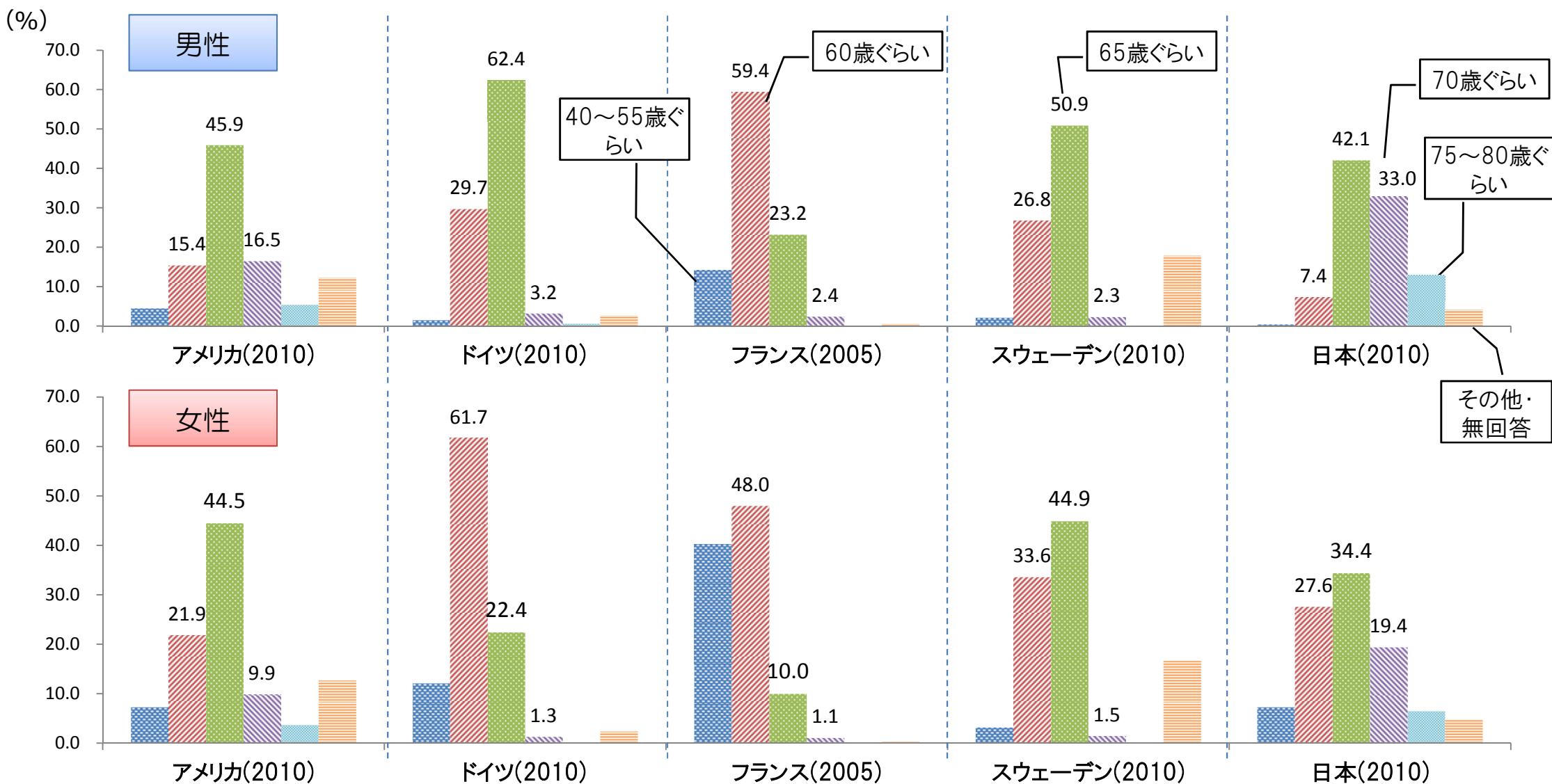
(注) 1)各国それぞれ60歳以上の男女約1000人を調査対象としている。

2)「現在の就労の有無にかかわらず、収入の伴う仕事を辞める時期は何歳ぐらいが適当か」という設問に対する回答。

3)「40歳～55歳ぐらい」は「40歳代ないしはそれ以前」「50歳ぐらい」「55歳ぐらい」のそれぞれを、「75歳～80歳ぐらい」は「75歳ぐらい」「80歳ぐらい」のそれぞれを職業安定局高齢者雇用対策課にて合算。

望ましい退職年齢の国際比較

日本は、他の国と比べ、仕事を辞める時期として「70歳ぐらい」が適当との回答割合が多い。



資料出所：内閣府(2011.6)「第7回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(フランスは第6回調査)

(注) 1)各国それぞれ60歳以上の男女約1000人を調査対象としている。

2)「現在の就労の有無にかかわらず、収入の伴う仕事を辞める時期は何歳ぐらいが適当か」という設問に対する回答。

3)「40歳～55歳ぐらい」は「40歳代ないしはそれ以前」「50歳ぐらい」「55歳ぐらい」のそれぞれを、「75歳～80歳ぐらい」は「75歳ぐらい」「80歳ぐらい」のそれぞれを職業安定局高齢者雇用対策課にて合算。

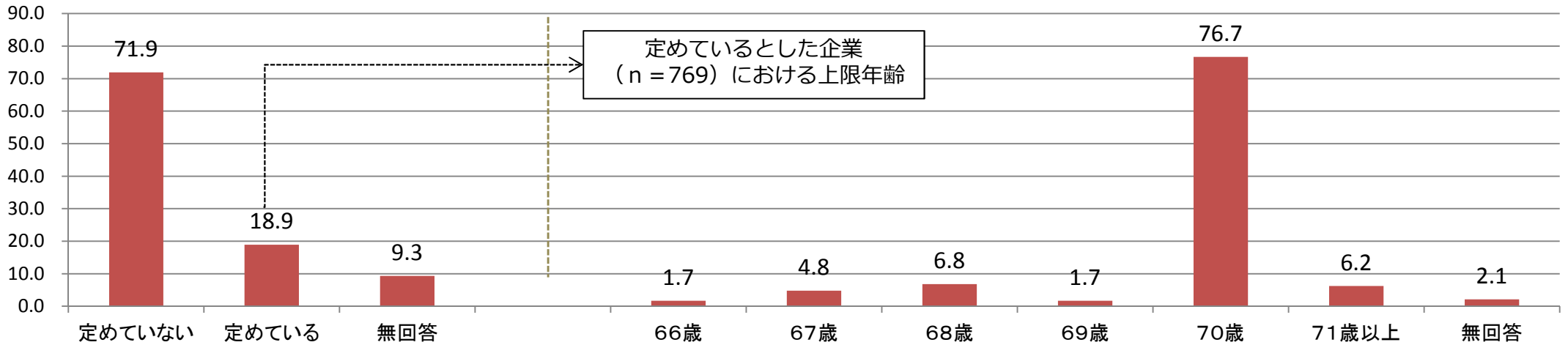
65歳以上の高齢者の雇用について

(「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))

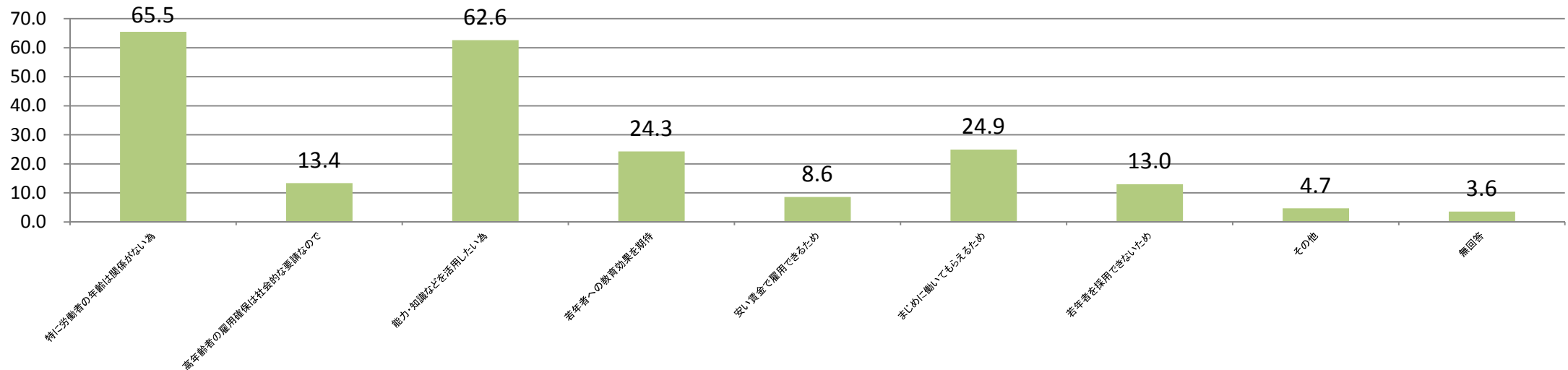
○ 無作為抽出した20,000社を対象に、平成27年7月1日現在の高齢者の雇用の状況を調査。7月末までに回答のあった6,187社(回収率30.9%)について集計したものを。

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)】

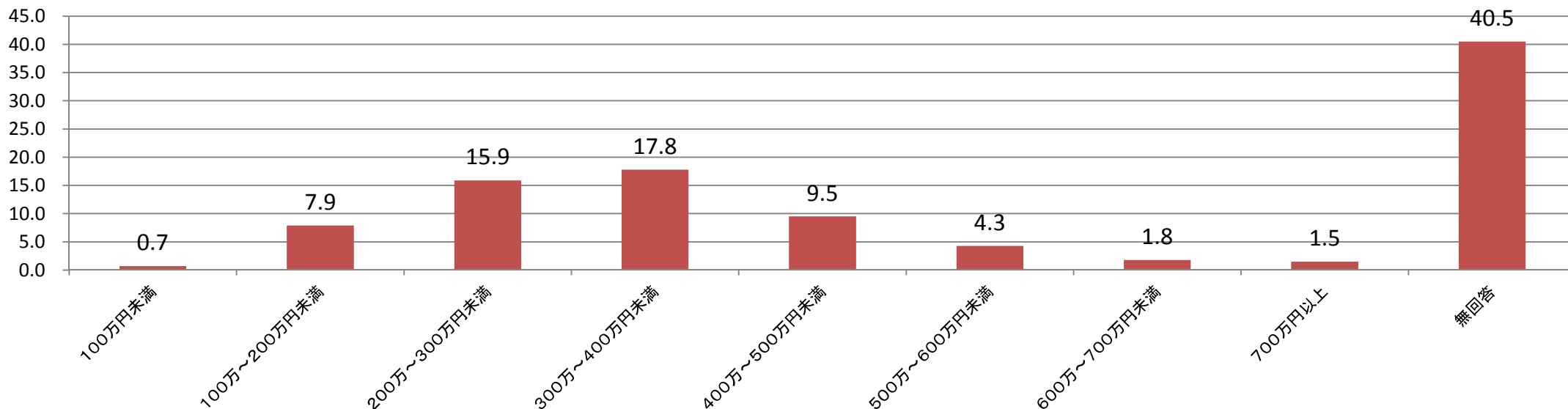


65歳以上の者の賃金について

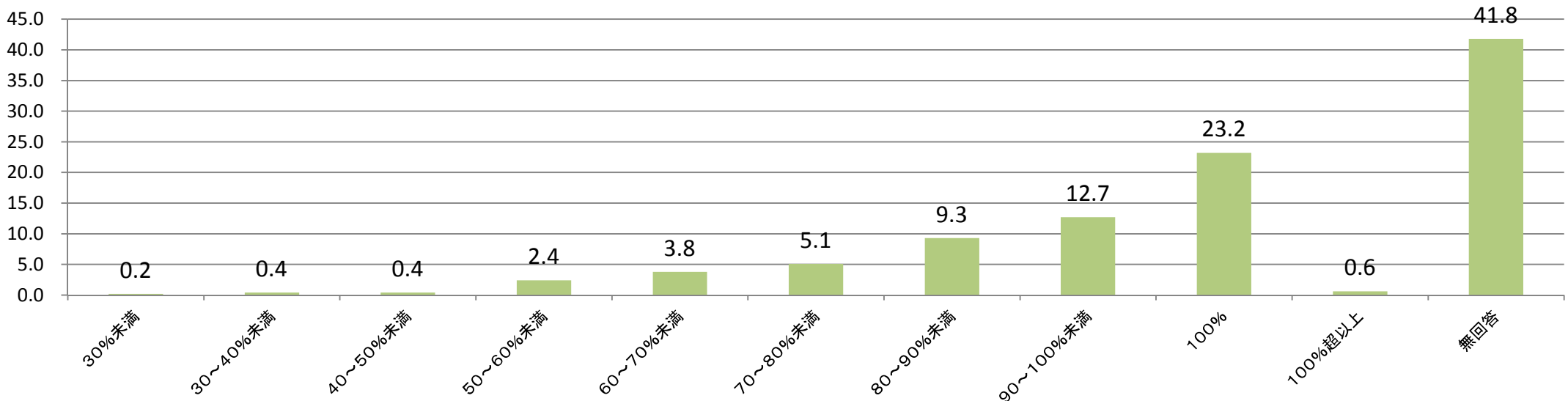
(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

【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）】

単位：%



【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）】

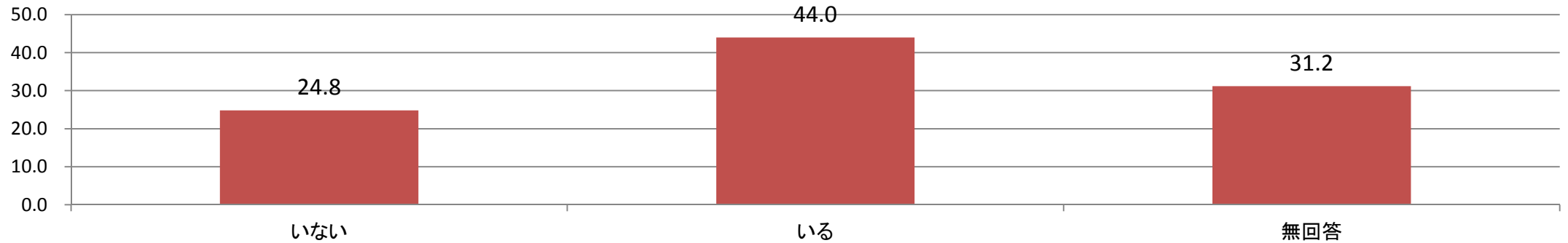


65歳以上の者の中途採用について①

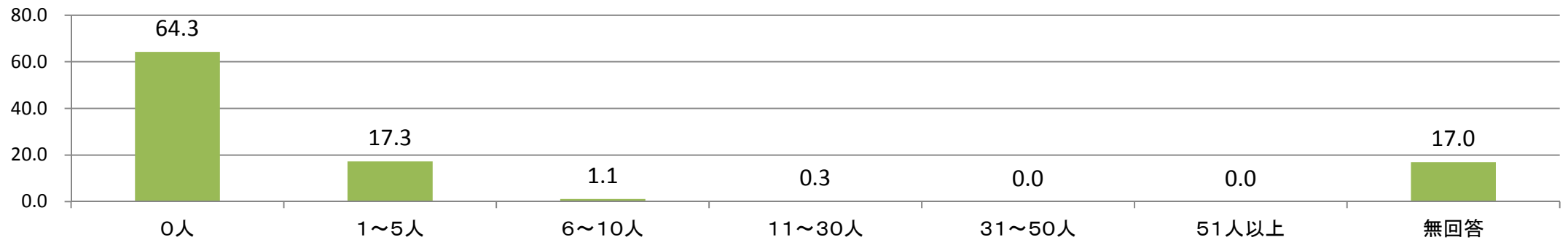
(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

【(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)】

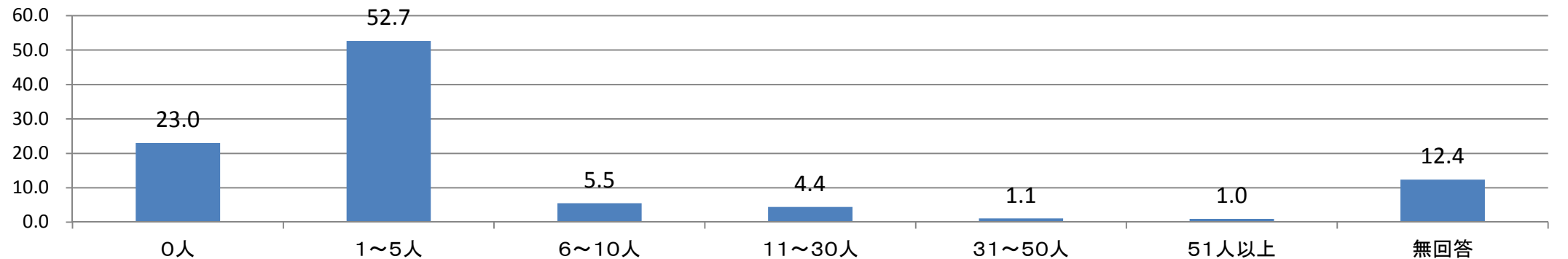
単位：%



【(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)】

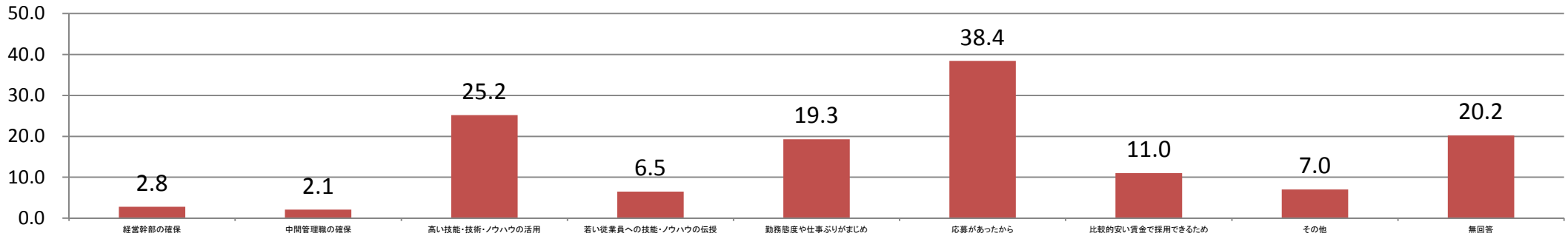


65歳以上の者の中途採用について②

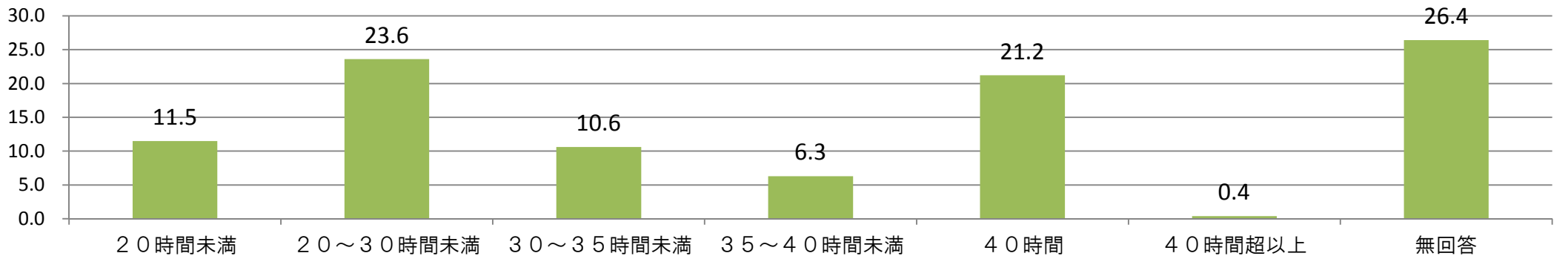
(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

【65歳以上の者を中途採用した理由 (n = 1,006 / 複数回答)】

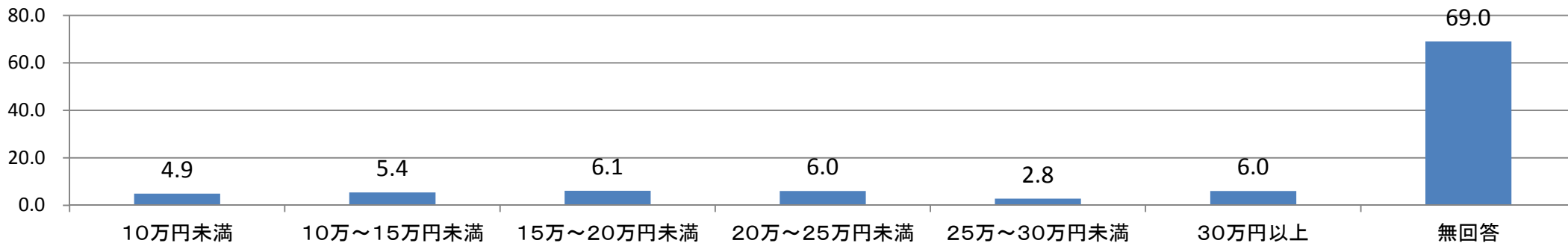
単位：%



【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)】

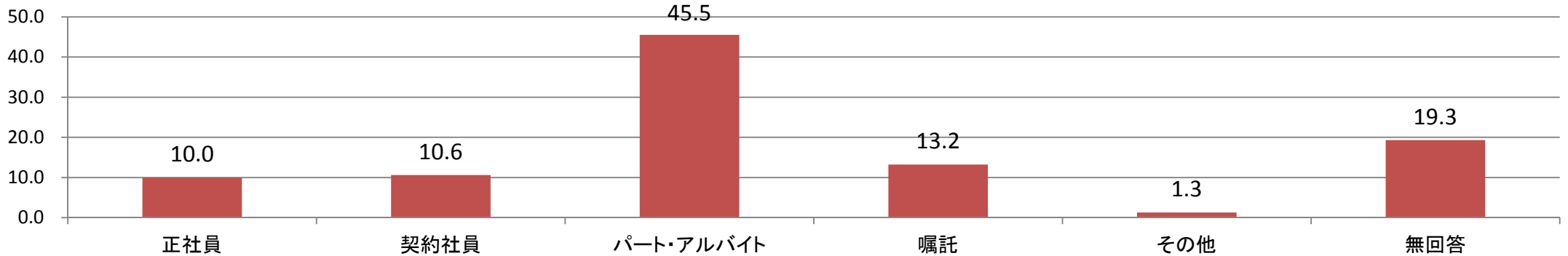


65歳以上の者の中途採用について③

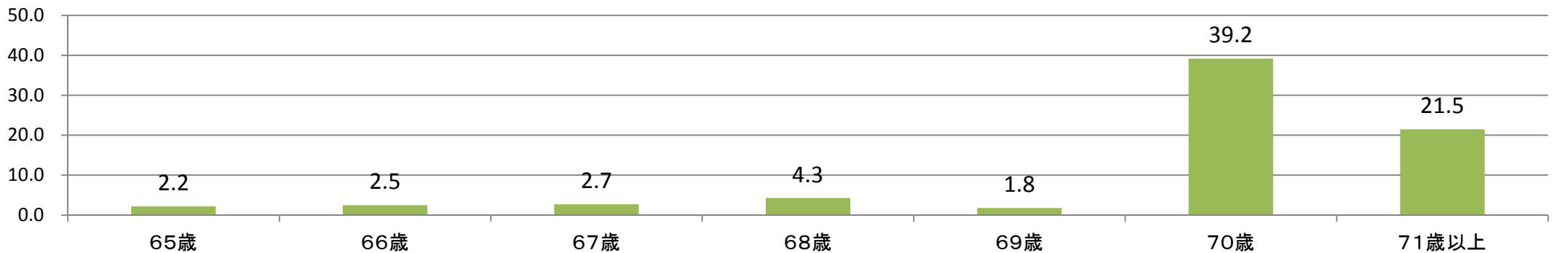
(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

【中途採用した65歳以上の者の採用時の雇用形態 (n = 1,006)】

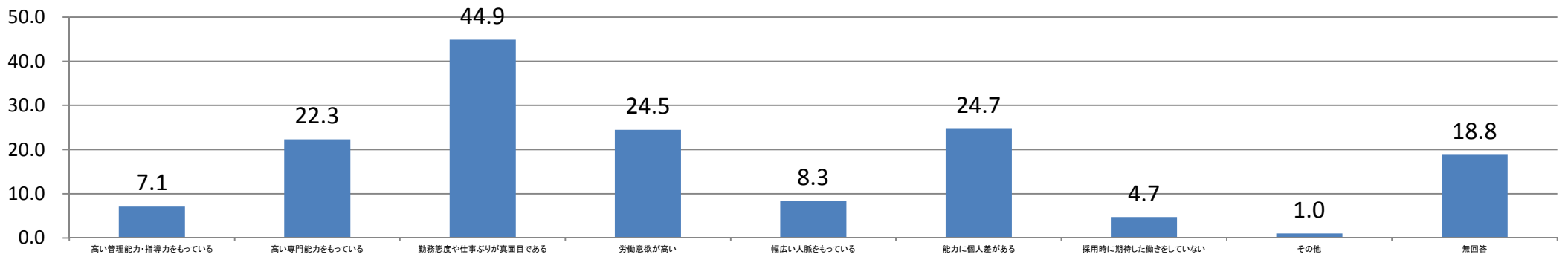
単位：%



【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)】

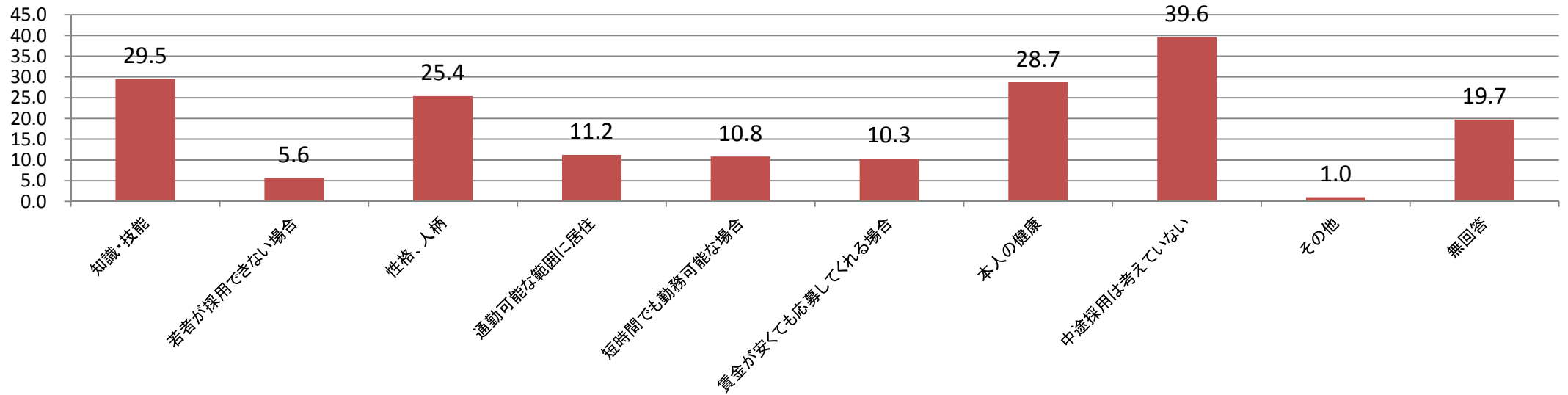


65歳以上の者の中途採用について④

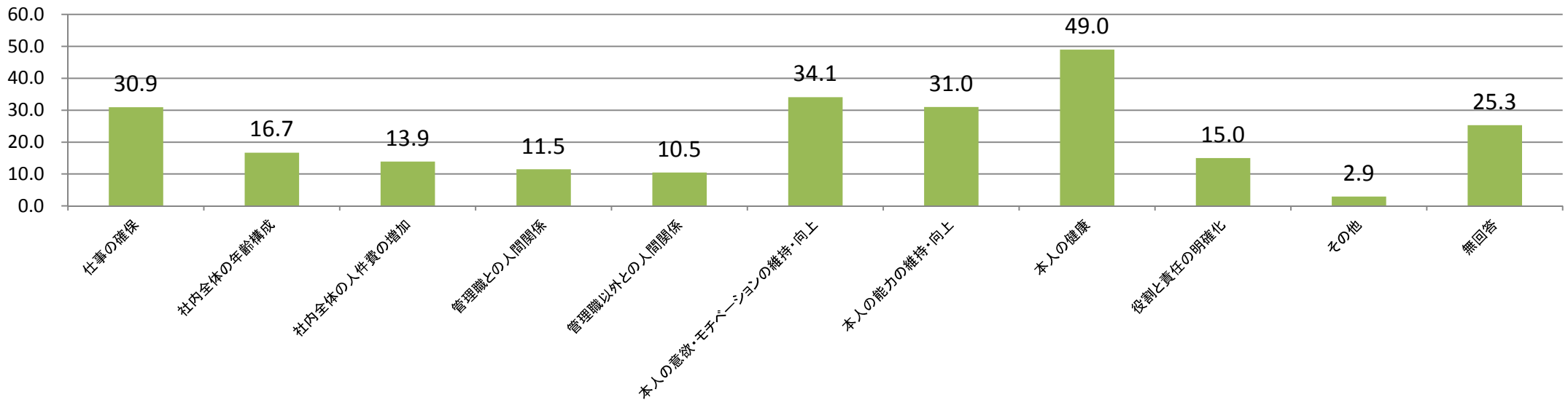
(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

【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)】

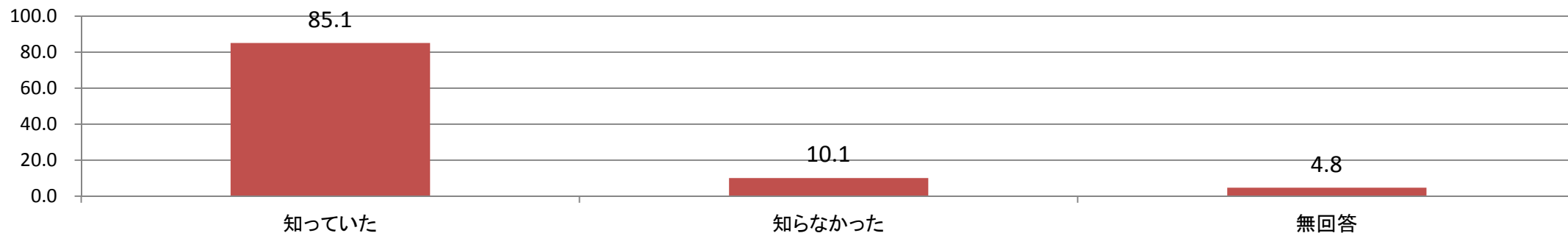


65歳以上の者の雇用保険料について

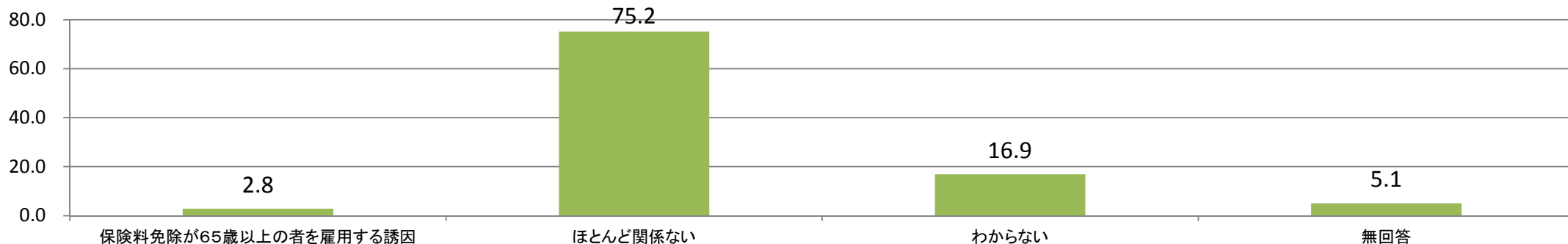
(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

【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)】

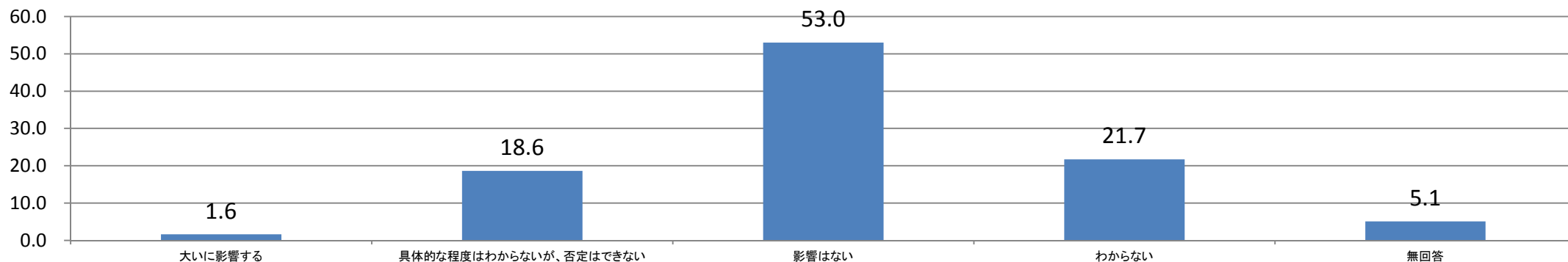
単位：%



【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)】



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

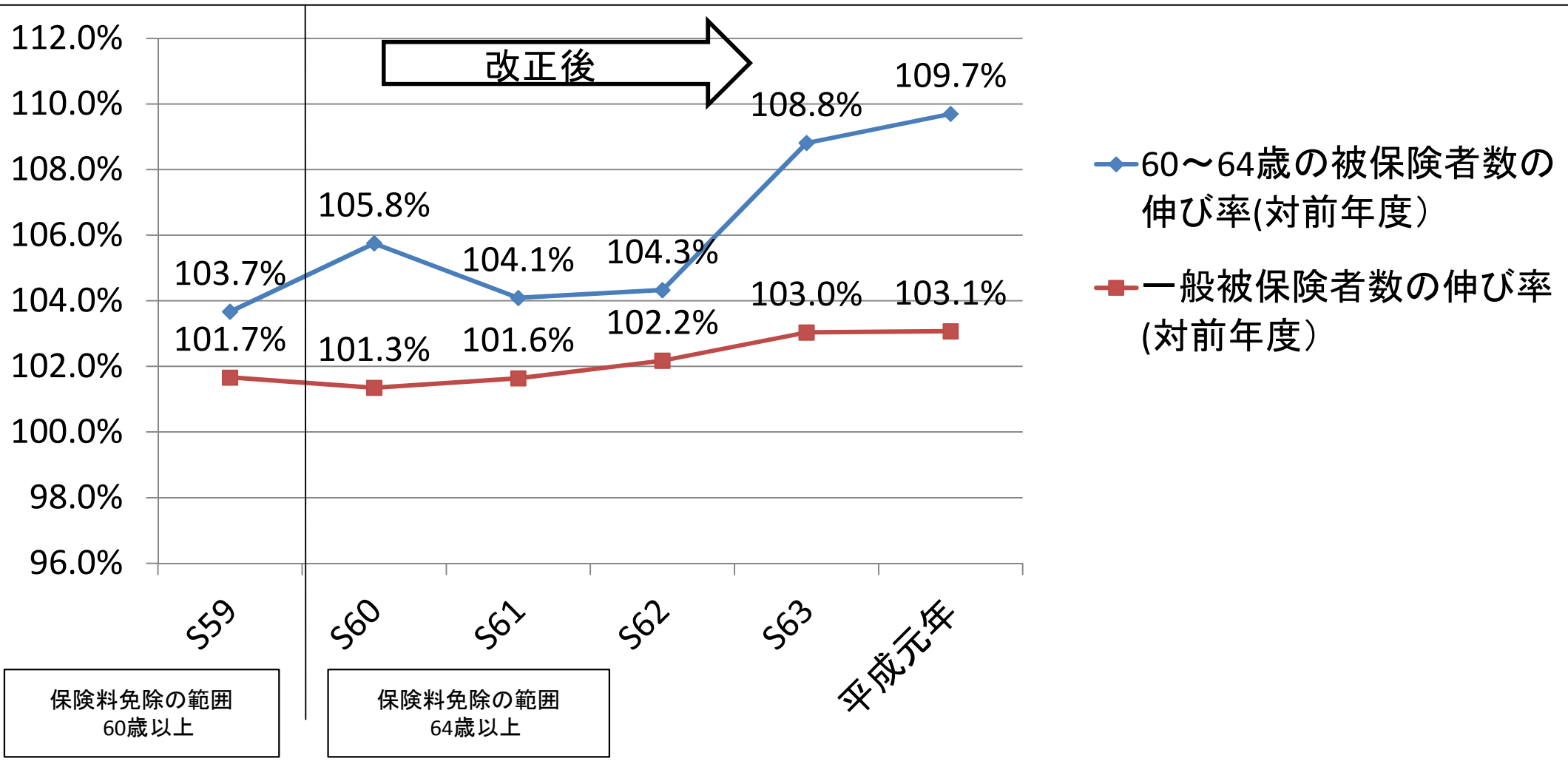
日雇労働被保険者 収入 : 8.5億円 支出 : 82億円 (収入 : 支出) 1 : 9.6

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

保険料徴収免除の対象年齢の引き上げ（60歳→64歳）の影響について

昭和59年改正により、保険料免除の対象となる年齢が60歳以上から64歳以上に引き上げられたが、一般被保険者数と60～64歳の被保険者数の対前年度の伸び率見る限り、この改正により雇用にマイナスの影響を与えたという状況は確認できない。



雇用者の継続就業期間

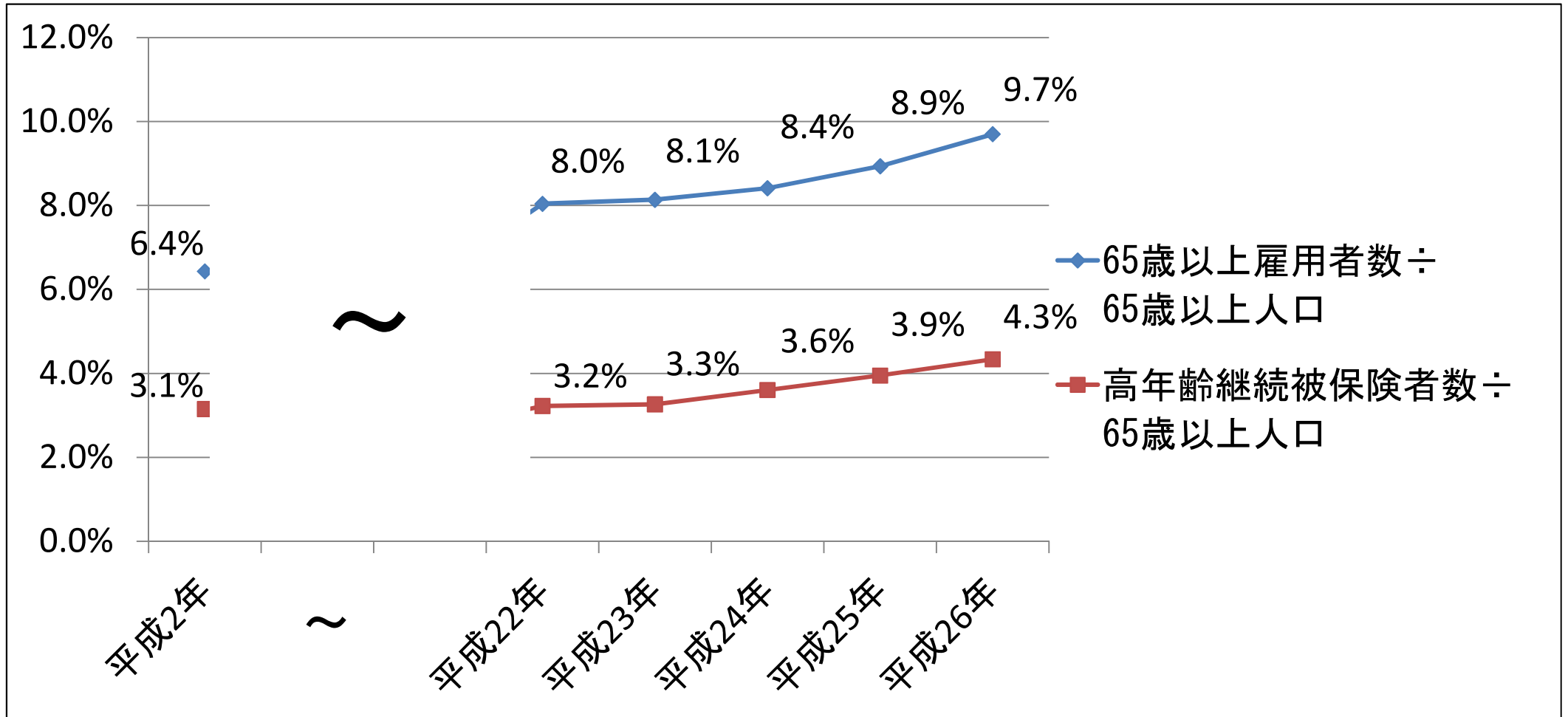
継続就業期間を見る限り、65歳以上の雇用者の継続就業期間が短いとはいえない。

平成24年就業構造基本調査		
継続 就業期間	雇用者全体	65歳 以上
1年未満	11.4%	4.8%
1～2年	14.1%	8.1%
3～4年	11.0%	8.6%
5～9年	18.4%	16.7%
10～14年	11.8%	11.2%
15～19年	8.3%	5.7%
20～29年	13.0%	9.8%
30年以上	10.0%	32.1%
※会社などの役員を含む雇用者(パート・アルバイト含む)の継続就業期間		

高年齢求職者給付金に関するアンケート調査	
	1.6%
	14.5%
	20.5%
	20.0%
	10.4%
	21.6%
	無回答 11.4%

高年齢者の雇用者数の増について

65歳以上人口に占める雇用者及び高年齢継続被保険者数の割合は伸びており、65歳以上の人口の伸び率以上に雇用者等が増えている。



※雇用者数：役員を除く雇用者（労働力調査（詳細集計）長期時系列データより）

※平成2年～平成12年の雇用者数は当該年度の2月時点の雇用者数

※高年齢継続被保険者数：雇用保険事業年報より

論 点

- 昭和59年に、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就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、適用除外とされたが、これまでの雇用保険制度の改正や、高年齢者雇用の状況の変化に伴い、この取扱いをどう考えるか。