

高齡者関係資料

これまでの意見のまとめ

【65歳以上の者の適用のあり方について】

- ヨーロッパ諸国についても勤労権の規定は存在する一方で、失業保険の適用は年金の受給開始年齢とリンクしており、日本における年金支給開始年齢との整理が問題となるのではないか。
- 失業者のセーフティネットの保障の観点から65歳以上の者の適用を議論するのであれば、65歳以上の者は年金が支給されることもあり、働かなければ生活に困る実態がどの程度あるのかを踏まえて議論する必要があるのではないか。また、給付の制度設計についても実態に即して議論する必要があるのではないか。
- 65歳以上の者の求職活動の実態は他の年齢層と異なるのではないか。モラルハザード防止の観点からは、65歳以上の者が求職活動により真剣に取り組むような対応策を検討すべきではないか。
- 65歳以上の者の多様性を勘案すると、適用について本人の選択にゆだねる等は考えられないか。
- 65歳以上の者の収入の多様化を図っていく必要性は高まってきているのではないか。65歳以上の者の働き方の希望はパートがいちばん多いが、年金プラスアルファの働き方を指向する人もいるのではないか。
- 選択制を認めると逆選択やモラルハザードのリスクが大きく、保険制度の観点からは望ましくはない。
- 憲法第27条は、国民すべてに勤労権を保障しており、年齢による差はない。また、雇用保険は保険という観点から一定の母集団を構成してリスクを分散する必要がある。従来は65歳以上が母集団に入る可能性がそもそも少なかったが、現在は65歳以上の雇用者が300万人以上おり、失業という事態も他の年齢と質的に異なるものではなくなりつつあり、適用除外とする理由付けが薄くなってきていることから、65歳以上の適用に向けて一歩進むべきである。それに伴う諸課題は個別に政策対応を図っていくこととしてはどうか。
- 日本の場合、勤労権は人権の観点から規定されている。また、公的年金のあり方は他国と並列で考えられず、特に高齢者の就業希望などは日本とヨーロッパ諸国は大きく異なるので、年金の支給開始年齢とリンクさせる必要はなく、日本は日本の実態に即した制度を検討すべきではないか。

【雇用保険料の徴収免除のあり方について】

- 保険原理の観点からは、仮に65歳以上の者に適用を拡大するならば、保険料を徴収するのが筋ではあるが、仮に徴収免除を廃止した場合、企業の業種によっては影響が小さいとはいえないのではないか。何らかの猶予期間を設けるなど一定の配慮が必要ではないか。
- 65歳以上の者を雇用するのは中小企業が多く、また健康管理や安全衛生面でコストがかかることから、こうした実態への対処し、何らかの支援を行うことが考えられないか。

65歳以上の雇用保険の適用に係るこれまでの議論の整理

- 昭和59年改正において65歳以上の者を適用除外にする考え方について、これまでの雇用保険制度の改正（パート労働者に対する適用基準の緩和等）や高齢者雇用の状況の変化にかんがみると、現在においてそのまま当てはめることは困難ではないかと考えられる。その場合、65歳以上の者の雇用保険の適用については、憲法第27条第1項（勤労権の保障）の観点、すなわち失業者のセーフティネット確保の観点から原則適用する方向で検討する必要があるのではないかと。
- 現在、高齢継続被保険者が失業した場合に支給される高齢求職者給付金は、65歳以降の離職者の就業希望が多様化している実態等を踏まえ、一時金を支給するととも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するという趣旨で設けられており、現在は厚生年金との併給が可能であるが、仮に新たに65歳以上で新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とした場合であっても、これらの者と現在の高齢継続被保険者とで特段対応を異にする理由はないものと考えられるのではないかと。
- 現在、高齢者の雇用の促進と福祉の増進に資するという政策目的の下、64歳以上の者について雇用保険料を免除する取扱いをしているが、企業調査等にかんがみると高齢者の雇用の促進等の観点から保険料免除を行うという政策手法については見直しが必要と考えられるのではないかと。

65歳以上の雇用保険の適用のあり方について(たたき台)

趣旨

65歳以上の者の雇用状況等を踏まえ、失業者のセーフティネットの保障の観点から、新たに雇用される者についても、現在の高年齢継続被保険者と同様に、雇用保険の適用の対象とするとともに、それに伴う諸課題については個別に政策対応を図る。

見直しの具体的内容

- 65歳以降に新たに雇用される者についても、現在の高年齢継続被保険者と同様に、雇用保険を適用することとしてはどうか。具体的には、例えば以下のような仕組みを検討してはどうか。
 - 【適用】 65歳以上の者について適用対象とするとともに、受給要件と給付が一般被保険者と異なることを踏まえ、一般被保険者と異なる被保険者類型を設定（高年齢被保険者（仮称））
 - 【給付】
 - 1 高年齢被保険者が失業した場合には、高年齢求職者給付金（一時金）を支給
 - 2 モラルハザードの防止等の観点から、基本手当の取扱いに倣い、失業認定申告書の記載内容の充実、循環的離職者に対する厳正な認定等の失業認定の見直しを検討。
 - 3 その他の給付については、これまで高年齢継続被保険者は対象外とされていたが、可能なものについては新たに対象とすることを検討（例えば教育訓練給付、介護休業給付）
 - ※ 年金との併給は引き続き維持。
 - 【保険料】 64歳以上の者の雇用保険料の徴収免除については廃止し、原則どおり徴収。
- 併せて、以下の措置を検討してはどうか。
 - 1 激変緩和の観点から、徴収免除については一定の経過措置を検討
 - 2 65歳以上の高齢者を一定割合以上雇用している企業への助成措置の検討
 - 3 高齢者向けに健康管理制度等を導入した事業主に助成措置の検討

雇用保険の適用に係る施行の取扱いについて(案)

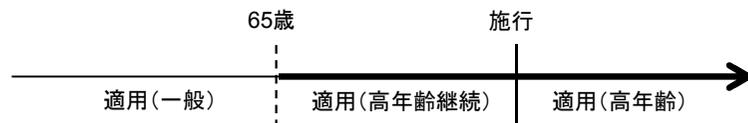
○ **65歳以降の新規雇用者への雇用保険の適用拡大は、企業実務に一定の負担を課すこと、システム改修に期間を要すること等を踏まえ、施行に一定の準備期間をとることとする。**

※ 施行日以降に65歳に達し、かつ他の雇用保険の適用要件（週所定労働時間20時間以上、31日以上雇用見込み）に該当する労働者について適用。

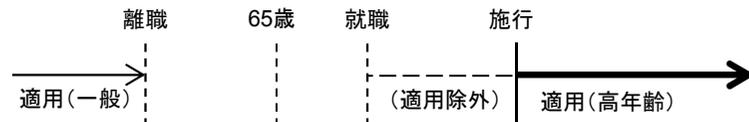
※ 65歳以降の適用対象者は高年齢被保険者（仮称）とし、離職した場合に高年齢求職者給付（給付水準は現行制度と同じ）を支給。

【65歳以降の新規雇用者に対する雇用保険の適用の例】

〈例1〉 高年齢継続被保険者の場合 → 高年齢被保険者として継続



〈例2〉 法施行前に65歳以上の者が新たに雇用された場合①
→ 法施行後に高年齢被保険者として適用



〈例3〉 法施行前に65歳以上の者が新たに雇用された場合②
→ 法施行後に高年齢被保険者として適用



〈例4〉 法施行後に65歳以上の者が新たに雇用された場合①
→ 法施行後に就職した時点で高年齢被保険者として適用



〈例5〉 法施行後に65歳以上の者が新たに雇用された場合②
→ 法施行後に就職した時点で高年齢被保険者として適用



〈例6〉 高年齢継続被保険者(任意加入)の場合
→ 法施行時点で高年齢被保険者として(強制)適用



参考資料

(第105回～第107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

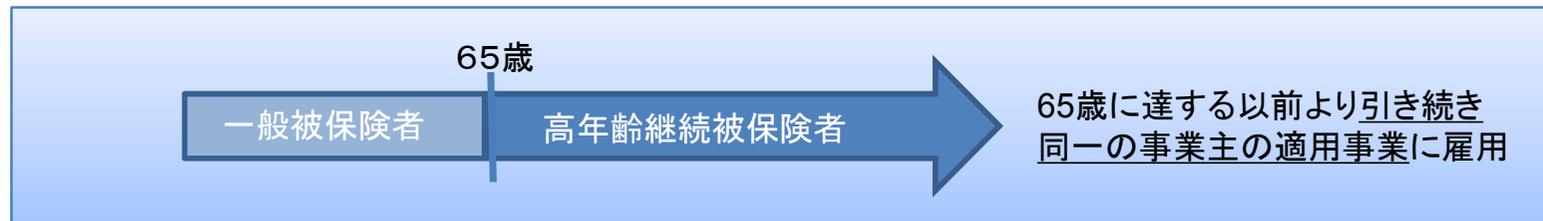
- 憲法第27条第1項の勤労の権利は、国の2つの政策義務(①労働者が自己の能力と適性を活かした労働の機会を得られるように労働市場の体制を整える義務、②そのような労働の機会を得られない労働者に対し生活を保障する義務。)を意味し、雇用保険法は②の義務に対応するものである。(菅野和夫「法律学講座双書労働法第十版」(弘文堂、平成24年)より)
- 以下のような状況の変化に鑑み、勤労権との関係をどう考えるか。

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

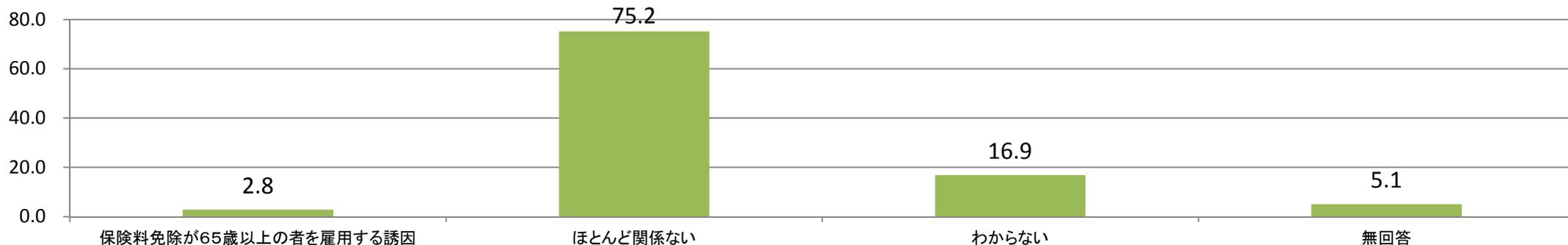
(「高齢者の雇用に関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構))

【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)】

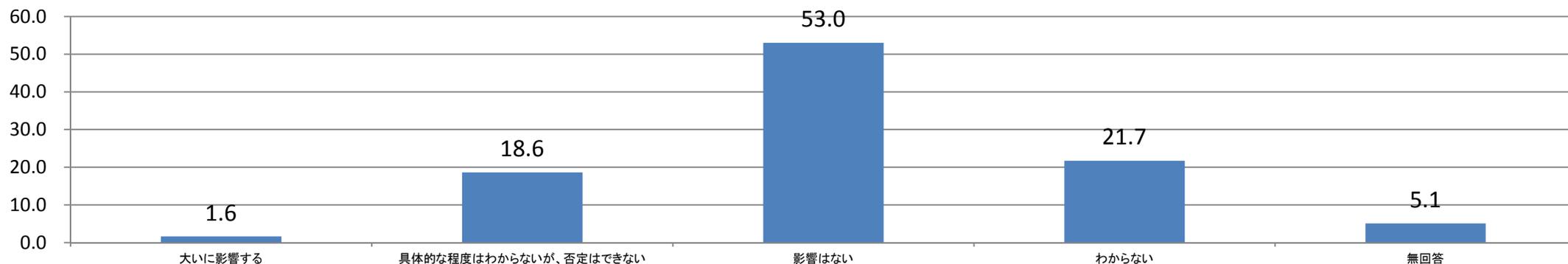
単位：%



【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歳以上の雇用保険の適用に関する 課題と対応の方向性

前回部会で御指摘のあった課題

- 高齢者を多く雇用している中小企業では業種によって保険料徴収の影響が小さくない。
- 高齢者の雇用には健康や安全衛生の管理にコストがかかる。
- 65歳以上の者が求職活動により真剣に取り組めるような対応を図るべき。

対応の方向性①

- 仮に65歳以上の者に雇用保険を適用する場合、現行の徴収免除の制度について、激変緩和の観点から何らかの経過措置を設けることについてどう考えるか。
- 高齢者を多数雇用する事業所については、65歳以上の高齢者を一定割合以上雇用している場合に、65歳以上の雇用者数に応じた助成措置の検討が考えられるか。
- 高齢者の健康管理等については、高齢者向けに健康管理制度等を導入した事業主に助成措置の検討が考えられるか。

対応の方向性②

【高年齢求職者給付の失業認定の取扱い】

- 高年齢求職者給付金受給者の失業認定に当たって、現行の高年齢求職者給付の認定申告書は、求職活動の方法を選択肢から記入する形式となっているが、基本手当の認定申告書を参考に、認定申告書に具体的な求職活動の内容、活動日、応募事業所等を記載すること等としてはどうか。
- また、循環的離職者に該当する可能性がある受給者については、雇用予約の有無の確認等を行い、より厳格に失業認定を行うこととしてはどうか。