

7 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付の概要

1 支給対象者

60 歳時点に比して賃金額が 25%を超えて低下した状態で雇用継続する高齢者（被保険者であった期間が 5 年以上ある 60 歳以上 65 歳未満の被保険者）

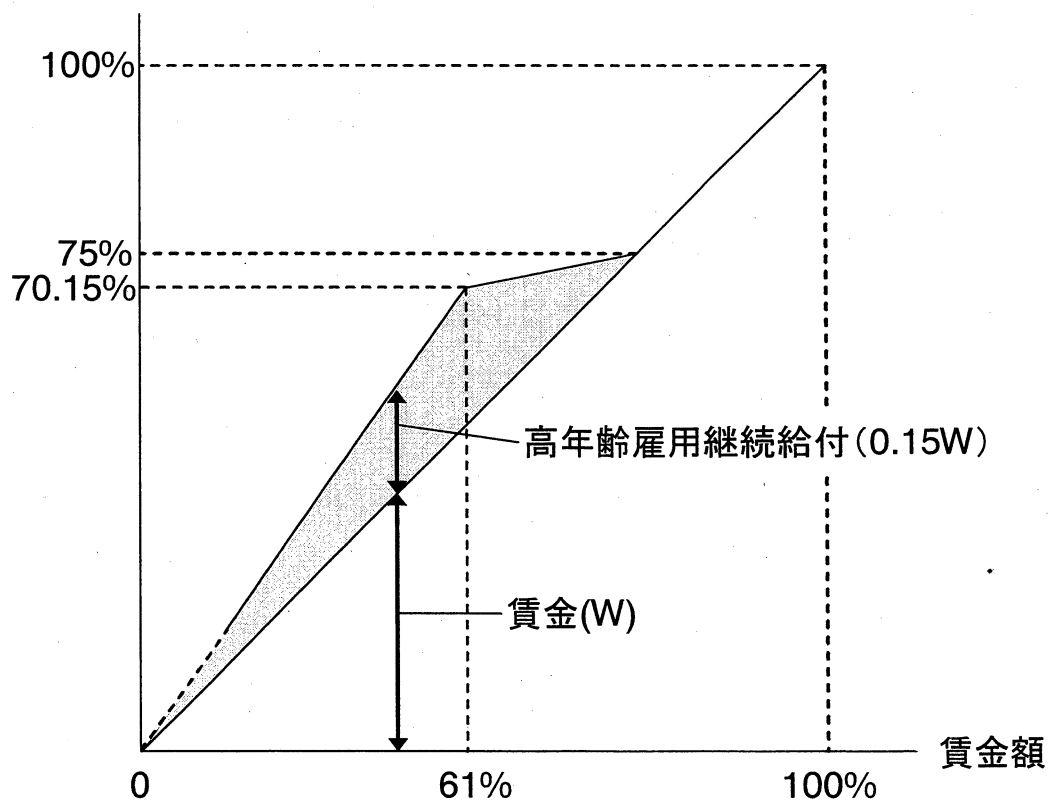
2 給付額

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%を超え 75%未満の場合は逡減した率）

3 支給期間

65 歳に達するまでの期間

賃金額＋給付額



(注) 100%は60歳時点の賃金である。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の 一部を改正する法律の概要

【背景】

少子高齢化の進展(労働力人口の減少)の中での高齢労働力の活用
＜経済社会の活力の維持＞

年金支給開始年齢の引上げの中での、生計維持のための収入確保、
社会保障制度の支え手の確保

高齢者が社会の支え手として活躍できるよう
65歳まで働ける労働市場の整備が必要

【改正の内容】

① 65歳までの雇用の確保

- 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を求める。
- ただし、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。
- なお、施行より政令で定める日までの間(当面大企業は3年間、中小企業は5年間)は、労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることを可能とする。
- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度(平成25年度)までに段階的に引き上げる。

② 中高年齢者の再就職の促進

- 労働者の募集・採用にあたって、事業主が上限年齢を設定する場合に、その理由の明示を求める。
- 事業主都合で離職を余儀なくされる高年齢者等に対して、事業主がその職務経歴や能力等を記載した書面を交付することを求める。

③ 多様な就業機会の確保

- シルバー人材センターが臨時的かつ短期的な又は軽易な業務に係る労働者派遣事業を行う場合について、特例(許可を届出とする)を設ける。

【施行期日】

- ②及び③については、平成16年12月1日から施行済み
- ①については、平成18年4月1日から施行

○ 高年齢雇用継続給付に係る論点（雇用保険基本問題研究会資料より）

- ① 今後、企業における賃金体系・賃金水準の見直しや 65 歳までの継続雇用の進展状況、労働市場への影響、在職老齢年金との関係等を総合的に勘案し、例えば、給付期間から高年齢者等の雇用の安定等に関する法律によって継続雇用の義務が課せられている期間を除く等の必要な見直しを行うことが必要ではないか。
- ② 現在のところ、60 歳台前半層の雇用継続を図る上で労使双方にとって重要な前提となっており、激変を避ける観点から検討を進めていく必要はないか。
- ③ 求職者給付と同じ財源から支弁していることを考えれば、雇用継続給付は、失業者と在職者との間の公平感に配慮し、失業等給付の中で過度に大きな規模となってはならないのではないか。現状の規模（17 年度予算で約 2,507 億円、失業等給付の約 11.5%）についてどう評価するか。

○ 高年齢雇用継続給付に係る今後の課題（雇用保険部会報告書より）

- ① 高齢者の継続雇用を促進する観点から当面は存続させることが適当であるが、将来的には、高齢者雇用の状況等も踏まえつつ、その在り方を検討する必要がある。（平成11年雇用保険部会報告書）
- ② 今回の見直しにとどまらず、雇用保険制度本来の役割との関係や、他の関連諸施策等の動向も勘案しつつ、今後ともその在り方について検討していく必要がある。（平成14年雇用保険部会報告書）