

資料

No. 4

高年齢雇用者関係資料

○ 雇用保険における高齢者の取扱について

経緯

○ 昭和59年の雇用保険法改正により高齢求職者給付金制度が創設される以前は、雇用保険制度に高齢者による別段の取扱はなく、一律に被保険者としての取扱がされていた。

○ 高齢求職者給付金制度の創設（昭和59年 雇用保険法改正）

人口の高齢化による高齢労働者の増加傾向が今後も予想される中で、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た制度設計とするため、高齢求職者給付金制度が創設された。

また、高齢求職者給付金制度の創設と併せて、65歳に達した日以後に雇用される者については、法の適用除外とされた。

○ 高齢雇用継続給付制度の創設（平成6年 雇用保険法改正）

「雇用の継続が困難となる状態」を「失業」に準じた職業生活上の事故ととらえ、高齢雇用継続給付制度が創設された。

現行の適用について

○ 65歳に達した日以後に雇用される者については、法の適用除外とされているところ。（雇用保険法第6条第1号）

○ 被保険者であって、同一の事業主の適用事業に65歳に達した日の前日から引き続きいて65歳に達した日以後の日において雇用されている者は高齢継続被保険者とされているところ。（法第37条の2）

○ 64歳以上の高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ところ（徴収法）。

現行の給付について

○ 受給資格を満たす高齢継続被保険者については、高齢求職者給付金が支給されることとされている。（法第37条の3）

- ・ 受給資格：離職の日以前1年間に、被保険者期間が通算して6ヶ月以上あること。

- ・ 給付額：被保険者であった期間が（1年以上：50日分、1年未満：30日分）

○ 60歳時点に比べて賃金額が25%を超えて低下した状態で雇用継続する高齢者（被保険者期間が5年以上である60歳以上65歳未満の被保険者）については、高齢雇用継続給付が支給されることとされている。

- ・ 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%～75%にあたる場合は通減した率）

- ・ 支給期間：65歳に達するまでの期間

高齢者雇用に関する現状について

1. 高齢者雇用に関する状況

- 改正高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置については、平成25年度までに段階的に実施義務年齢が引き上げられているところ。(図表1)
- 特別支給の老齢厚生年金支給開始年齢については、平成25年度に定額部分が65歳に引き上げられる。また、報酬比例部分についても平成25年度から段階的に引き上げが始まり、平成37年度には65歳まで引き上げられる。(図表2)
- 平成20年の雇用確保措置の実施済企業の割合は96.2%に達しており、実施状況は着実に進展している。(図表3-1)
- 雇用確保措置の内訳としては、85.4%の企業が継続雇用制度の導入を採用しており、継続雇用制度の内訳として希望者全員を対象としている企業は38.6%(平成20年)となっている。(図表3-3、3-4)

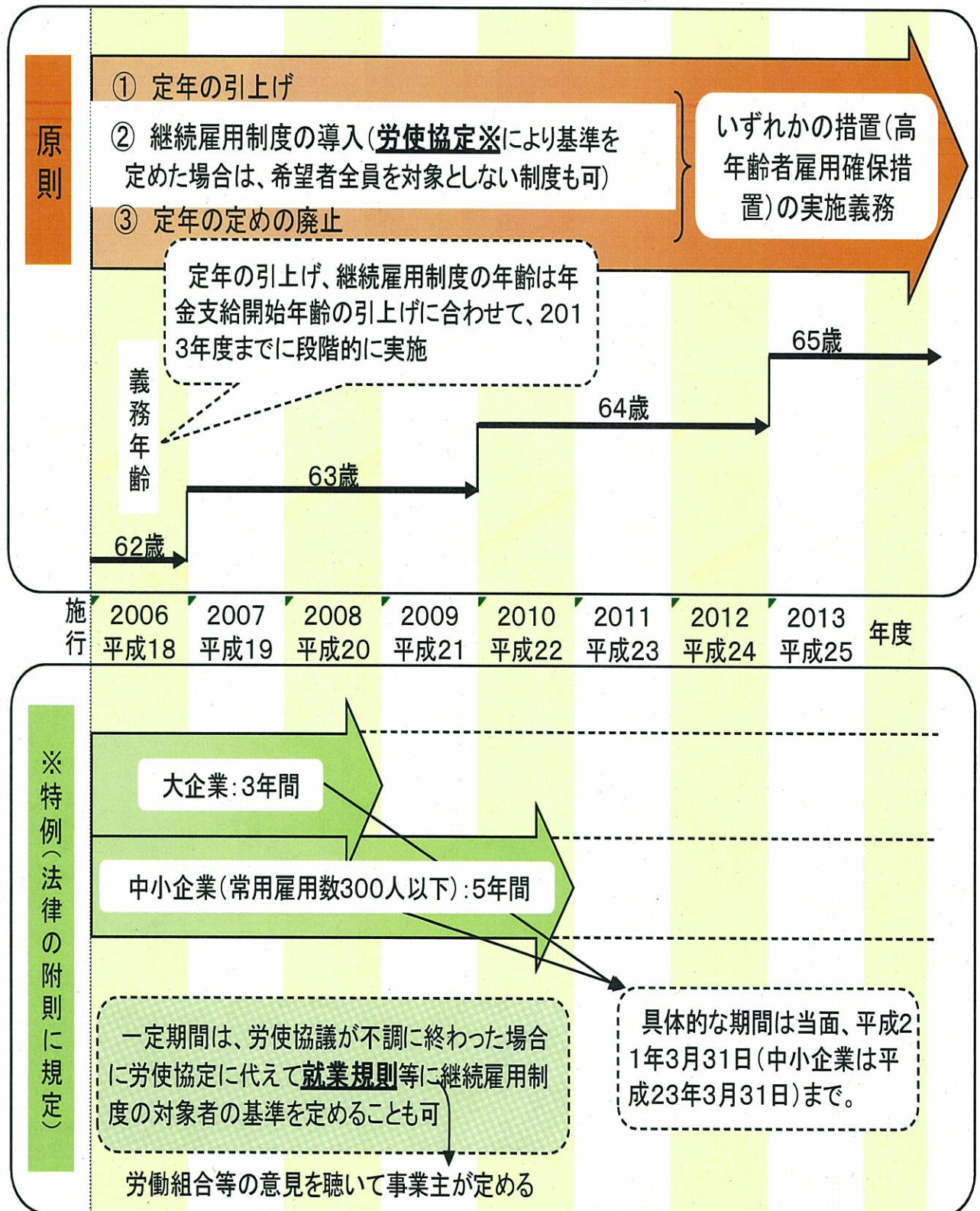
2. 65歳以降の雇用について

- 各国の男女の労働力率をみると、日本は「65歳以上」によれば、男性29.4%、女性12.7%と他国と比べ高い状況にある。(図表4)
- 「高年齢者雇用実態調査」(厚生労働省 平成20年)によれば、65歳以上の定年年齢を定めている事業所は14.8%(平成16年調査時は8.3%)、となっている。また、65~69歳の労働者を雇用している事業所は26.9%(平成16年調査時は22.5%)、70歳以上の労働者を雇用している事業所は15.6%(平成16年調査時は13.1%)、高年齢労働者の割合として、65~69歳は2.5%(平成16年調査時は1.9%)、70歳以上は1.0%(平成16年調査時は0.8%)となっている(図表5、6、7)。

○ 「団塊世代の仕事と生活に関する意識調査」(独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 2007 年)によれば、「働きたい年齢(定年後も働くつもりの人)」は「63 歳くらいまで」とする者が 8.1%、「65 歳くらいまで」とする者が 41.7%、「68 歳くらいまで」とする者が 6.2%、「70 歳くらいまで」とする者が 16.2%、「何歳になっても働きたい」とする者が 24.8%となっている。(図表 8)

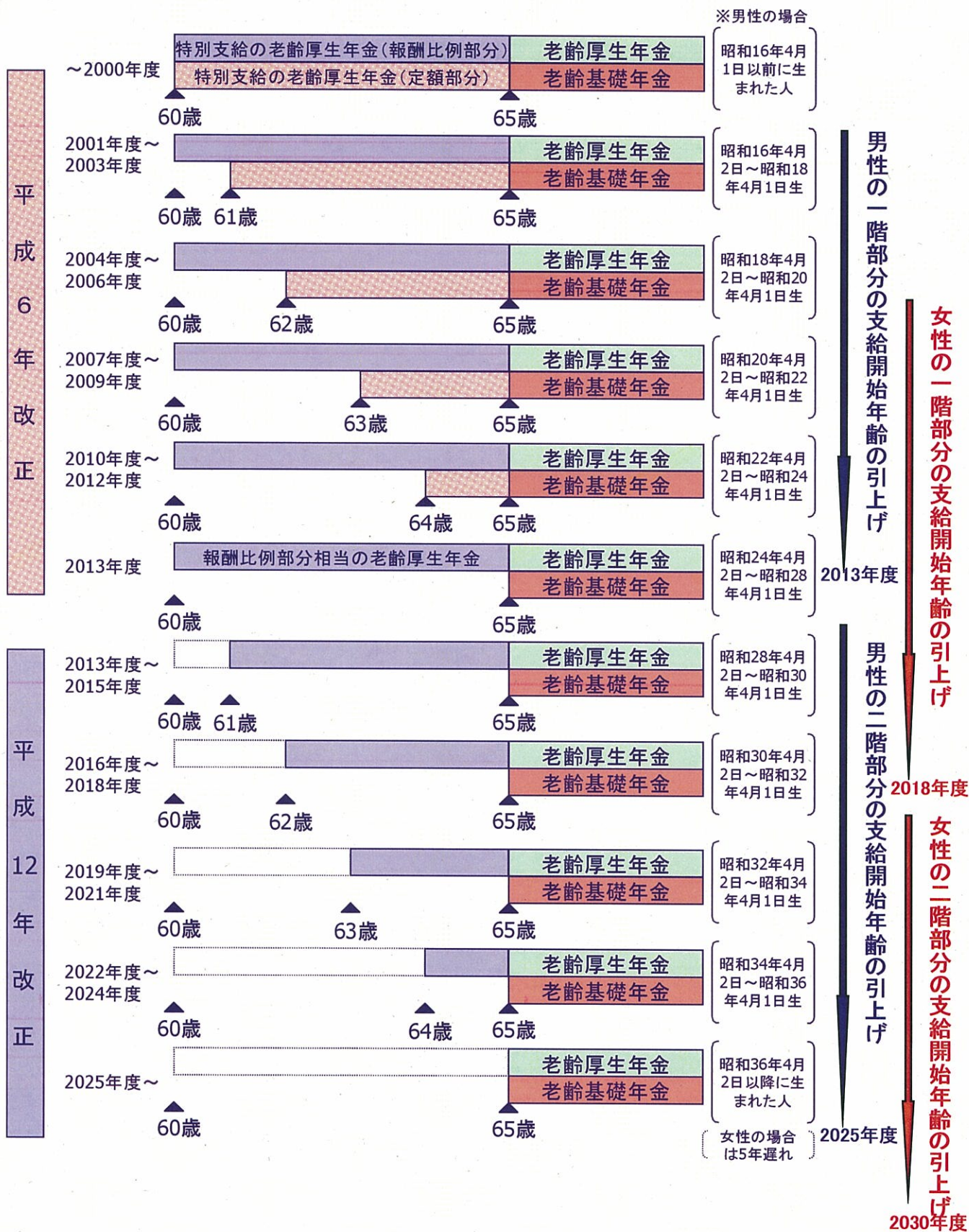
○ 「高年齢者就業実態調査」(厚生労働省 平成 16 年)においては、65 歳以上の雇用者の主な就業理由としては、「経済上の理由」が男性 60.3%、女性 55.3%「いきがい、社会参加のため」が男性 11.8%、女性 12.5%、「健康上の理由」が男性 9.6%、女性 9.3%、「頼まれたから、時間に余裕があるから」が男性 12.1%、女性 10.8%となっている。(図表 9)

図表1：高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用確保措置の実施義務年齢

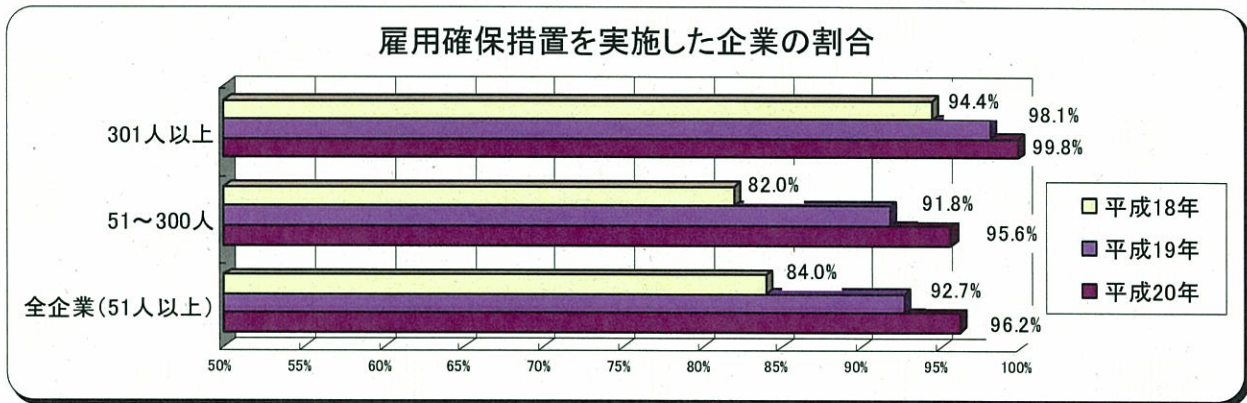


図表2: 特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げ

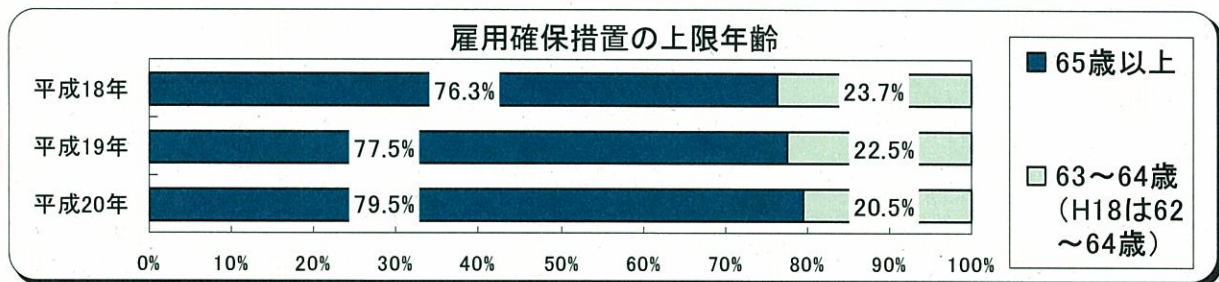
支給開始年齢の引上げのスケジュール



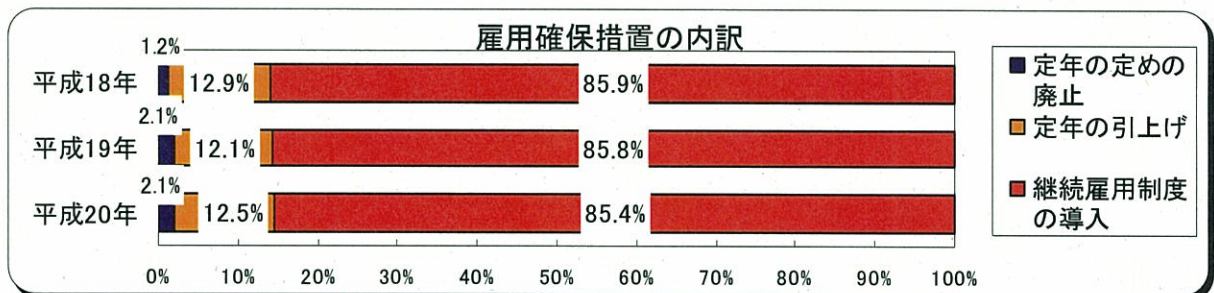
図表 3 - 1



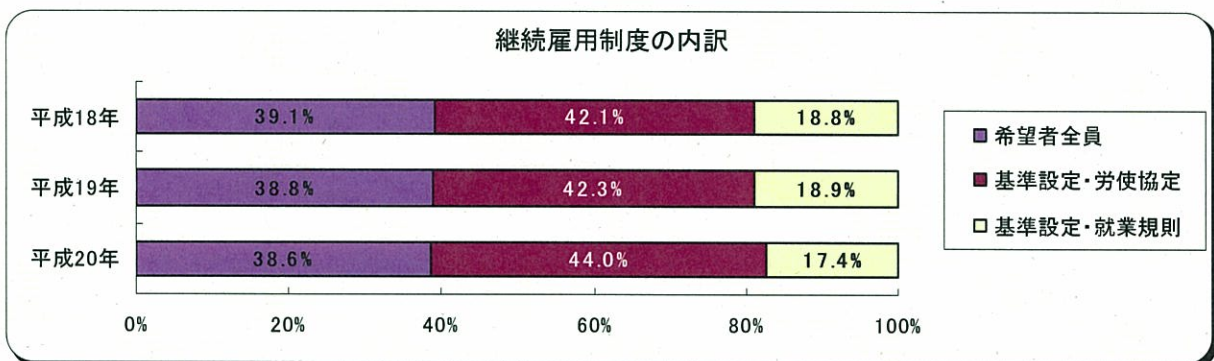
図表 3 - 2



図表 3 - 3



図表 3 - 4



図表4 各国の労働力率

(%)

			50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
日 本	2005	男	95.7	93.6	70.3	29.4
		女	68.8	60.0	40.1	12.7
ア メ リ カ	2005	男	85.9	77.6	58.0	19.8
		女	74.0	65.6	45.8	11.5
イ ギ リ ス	2005	男	※88.9	77.9	55.5	9.2
		女	※78.6	63.5	31.0	4.3
フ ラ ン ス	2005	男	87.4	66.0	18.5	1.7
		女	78.5	56.0	16.7	0.9
ド イ ツ	2005	男	91.1	82.0	40.6	5.0
		女	78.2	64.4	23.0	2.1
スウェーデン	2005	男	88.7	85.4	65.1	—
		女	84.7	79.5	57.0	—

資料出所：ILO Year Book of Labour Statistics

イギリス：OECD Labour Force Statistics

日 本：総務省「労働力調査」（2005年）

(注) 労働力率：15歳以上人口に占める労働力人口の割合

労働力人口 日本：就業者と完全失業者の合計

アメリカ：労働力から軍人を除く

イギリス、フランス、ドイツ、スウェーデン：就業者と失業者の合計

※イギリスのみ45～54歳

図表5 定年制の状況別事業所割合

(単位：％)

区 分	事業所 総数	定年制が ある	一律に 定めている	定年年齢				職種別に 定めている	その他	定年制が ない
				60歳	61～ 62歳	63～ 64歳	65歳以上			
総 産 業	数									
前 回〔平成16年〕										
鉱 産 業	100.0 [100.0]	73.5 [74.4]	67.1 [72.6]	(82.0) [88.3]	(1.5) [0.8]	(1.7) [0.6]	(14.8) [8.3]	4.1 [1.2]	2.3 [0.7]	26.5 [25.6]
鉄 業	100.0	82.7	80.5	(72.7)	(2.3)	(2.4)	(22.5)	1.2	0.9	17.3
建設業	100.0	65.2	61.6	(69.7)	(1.6)	(0.0)	(28.6)	1.8	1.8	34.8
製造業	100.0	75.3	71.2	(83.4)	(2.1)	(1.3)	(13.2)	2.0	2.0	24.7
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	98.9	93.2	(93.5)	(3.9)	(2.0)	(0.6)	2.2	3.5	1.1
情報通信業	100.0	86.0	80.1	(86.3)	(3.1)	(-)	(10.5)	2.2	3.7	14.0
運輸業	100.0	89.6	82.2	(77.5)	(2.3)	(5.2)	(15.1)	4.8	2.6	10.4
卸売・小売業	100.0	75.7	70.6	(87.7)	(0.5)	(1.4)	(10.4)	3.3	1.8	24.3
金融・保険業	100.0	97.1	90.3	(96.5)	(-)	(-)	(3.5)	5.0	1.9	2.9
不動産業	100.0	76.9	70.3	(84.7)	(2.4)	(1.6)	(11.3)	2.3	4.3	23.1
飲食店、宿泊業	100.0	55.8	50.4	(63.1)	(2.7)	(2.6)	(31.6)	3.6	1.8	44.2
医療、福祉、学習支援業	100.0	64.4	52.7	(83.5)	(2.0)	(1.1)	(13.5)	8.0	3.7	35.6
複合サービス業	100.0	82.7	63.8	(77.0)	(3.4)	(4.1)	(15.4)	16.2	2.7	17.3
サ ー ビ ス 業	100.0	98.6	87.2	(99.3)	(0.2)	(-)	(0.5)	7.3	4.2	1.4
(他に分類されないもの)	100.0	75.5	68.1	(81.1)	(1.8)	(3.0)	(14.2)	4.5	2.9	24.5
事業所規模										
1,000人以上	100.0	99.8	80.9	(96.4)	(0.5)	(0.1)	(2.9)	15.1	3.8	0.2
300～999人	100.0	98.5	82.7	(91.3)	(1.4)	(1.0)	(6.2)	13.0	2.8	1.5
100～299人	100.0	97.9	87.6	(89.8)	(2.3)	(1.6)	(6.3)	7.3	3.0	2.1
30～99人	100.0	93.5	85.1	(86.4)	(1.7)	(1.8)	(10.1)	6.1	2.3	6.5
5～29人	100.0	69.6	63.7	(80.7)	(1.5)	(1.7)	(16.2)	3.7	2.3	30.4

注：1）〔 〕内および〔 〕内は、前回調査（平成16年）の数値。

2）（ ）内および〔 〕内は、一律定年制がある事業所を100.0とした割合。

資料出所：「平成20年高齢者雇用実態調査」

図表 6 高年齢労働者を雇用している事業所割合

(単位：%)

区 分	事業所総数	55～59歳 の労働者を雇 用している事 業所	60歳以上の 労働者を雇用 している事 業所	60～64歳 の労働者を雇 用している事 業所	65～69歳 の労働者を雇 用している事 業所	70歳以上の 労働者を雇用 している事 業所
総数	(100.0)	100.0	59.4	50.2	26.9	15.6
前回〔平成16年〕	...	[100.0]	[50.5]	[41.3]	[22.5]	[13.1]
産業						
鉱業	(0.1)	100.0	61.9	50.2	26.9	15.6
建設業	(9.9)	100.0	74.5	60.9	30.5	19.3
製造業	(13.2)	100.0	76.4	69.8	39.1	23.0
電気・ガス・熱供給・水道業	(0.1)	100.0	79.6	51.2	11.8	2.4
情報通信業	(1.9)	100.0	42.2	32.9	11.6	7.6
運輸業	(4.5)	100.0	76.0	63.2	36.7	15.5
卸売・小売業	(28.7)	100.0	58.7	43.8	20.7	8.9
金融・保険業	(2.8)	100.0	61.1	30.7	6.6	3.2
不動産業	(1.4)	100.0	61.0	50.4	32.3	18.5
飲食店、宿泊業	(10.3)	100.0	50.9	44.8	21.0	15.0
医療、福祉	(9.1)	100.0	58.4	46.3	34.4	25.9
教育、学習支援業	(2.7)	100.0	53.9	47.7	29.8	22.8
複合サービス業	(1.4)	100.0	66.2	30.2	11.3	4.6
サービス業 (他に分類されないもの)	(13.9)	100.0	55.5	48.1	28.9	17.0
事業所規模						
1,000人以上	(0.1)	100.0	100.0	97.2	51.7	25.3
300～999人	(0.5)	100.0	98.7	93.3	56.9	30.0
100～299人	(2.5)	100.0	97.9	90.4	53.3	32.3
30～99人	(12.6)	100.0	88.8	78.1	43.8	23.6
5～29人	(84.4)	100.0	56.6	44.5	23.4	13.9

注：1) () は、総数を100.0とした、産業・事業所規模ごとの構成比。

2) [] 内は、前回調査（平成16年）の数値。

資料出所：「平成20年高年齢者雇用実態調査」

図表 7 高年齢労働者の割合

(単位：%)

区 分		労働者総数	55歳以上	55～59歳	60歳以上	60～64歳	65～69歳	70歳以上
前回〔平成16年〕		100.0	21.4	11.4	10.0	6.5	2.5	1.0
〔100.0〕			〔18.1〕	〔10.5〕	〔7.6〕	〔4.9〕	〔1.9〕	〔0.8〕
総産	業	100.0	31.1	17.4	13.7	9.2	2.9	1.6
鉱	業	100.0	26.9	13.7	13.2	8.6	3.1	1.4
建設	業	100.0	22.0	12.9	9.1	6.3	2.0	0.9
製造	業	100.0	10.6	7.5	3.2	2.7	0.4	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	業	100.0	9.0	5.7	3.3	2.6	0.5	0.2
情報通信	業	100.0	29.6	14.8	14.9	9.8	3.9	1.2
運輸	業	100.0	19.5	11.2	8.3	5.7	1.9	0.7
卸売・小売	業	100.0	13.6	9.4	4.2	3.3	0.7	0.1
金融・保険	業	100.0	29.6	11.5	18.1	10.7	5.4	2.1
不動産	業	100.0	19.2	9.6	9.7	6.0	2.5	1.1
飲食店，宿泊	業	100.0	17.6	8.5	9.1	5.0	2.6	1.6
医療，福祉	社	100.0	22.0	9.7	12.4	7.4	3.3	1.7
教育，学習支援	業	100.0	15.6	10.7	4.9	3.5	1.0	0.4
複合サービス事業	業	100.0	25.7	12.1	13.6	8.3	3.8	1.6
サ（他に分類されないもの）	業							
事業所規模								
1,000人以上	業	100.0	13.2	9.8	3.4	2.9	0.5	0.1
300～999人	業	100.0	16.3	10.2	6.1	4.4	1.3	0.3
100～299人	業	100.0	21.3	12.1	9.2	6.3	2.2	0.7
30～99人	業	100.0	22.0	11.8	10.2	6.9	2.5	0.9
5～29人	業	100.0	23.3	11.3	12.0	7.3	3.2	1.6

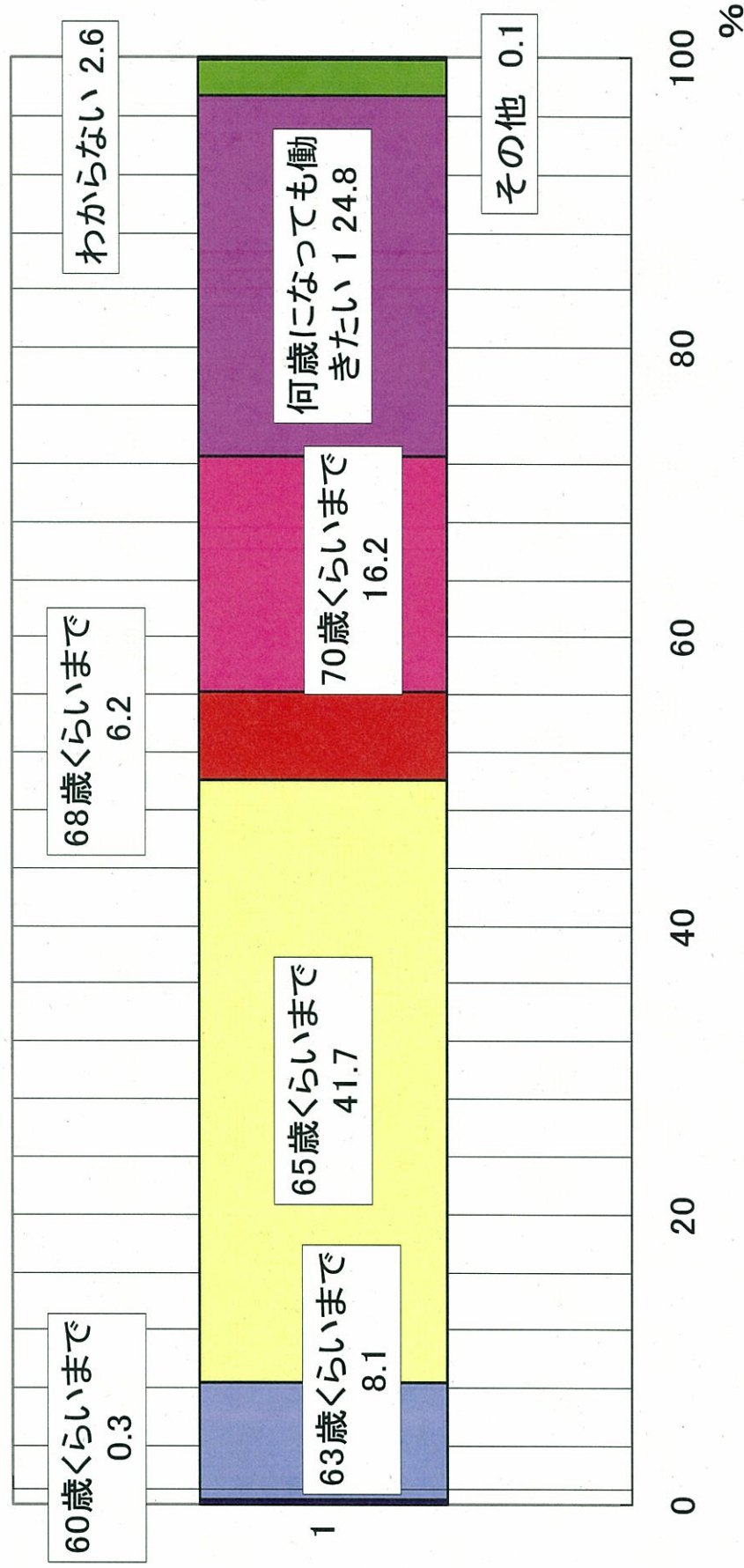
注：〔 〕内は、前回調査（平成16年）の数値。

資料出所：「平成20年高年齢者雇用実態調査」

図表 8

高年齢者の高い就業意欲

働きたい年齢（定年後も働くつもりの人）



資料出所：独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

「団塊世代の仕事と生活に関する意識調査（2007年）」

（注）団塊の世代（57～60歳）のうち、「定年後も働きたい」と回答した人のみ集計

図表 9 主な就業理由

(単位: %)

区分	就業者計	経済上の理由	健康上の理由 (健康に良いからなど)			いきがい、 社会参加のため	頼まれたから、 時間に余裕があるから	その他
			自分と家族 の生活を 維持するため	生活水準を 上げるため	その他			
男	100.0	79.2	75.0	3.1	0.8	6.5	4.8	4.4
55～59歳	100.0	91.7	88.7	2.1	0.7	2.4	1.1	3.3
60～64歳	100.0	71.8	67.4	3.6	0.7	9.3	6.1	5.5
65～69歳	100.0	60.3	53.9	4.9	1.4	11.8	12.1	5.3
女	100.0	67.6	57.9	7.5	1.9	10.6	8.1	7.6
55～59歳	100.0	72.4	62.7	7.9	1.5	9.4	6.5	7.6
60～64歳	100.0	67.1	56.9	7.6	2.2	11.3	9.1	5.8
65～69歳	100.0	55.3	46.6	6.0	2.5	12.5	10.8	10.8
前回(平成12年)								
男	100.0	81.5	77.2	3.4	0.7	5.7	4.9	3.1
55～59歳	100.0	93.9	91.0	2.3	0.6	2.5	0.5	2.4
60～64歳	100.0	76.1	70.7	4.2	0.9	7.3	6.9	3.3
65～69歳	100.0	61.8	55.9	4.7	0.9	10.7	12.0	4.3
女	100.0	67.2	58.6	6.9	1.4	11.4	9.1	6.1
55～59歳	100.0	74.6	64.5	8.4	1.4	10.5	6.6	5.3
60～64歳	100.0	65.3	57.6	5.9	1.4	11.6	9.8	6.5
65～69歳	100.0	51.8	45.5	4.7	1.4	13.3	14.5	7.5

注: 就業者計には、主な就業理由の不詳を含む。

過去の雇用保険部会での報告書

平成18年12月27日

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書（抜粋）

第3 今後の課題

- ① マルチジョブホルダー等就業形態の多様化に対応した雇用保険の適用範囲について、今後とも議論すべきである。
- ② 労働政策の対象年齢との関連も念頭に置きつつ、65歳以降への対処について、今後とも検討すべきである。
- ③ 基本手当の所定給付日数及び日額水準については、平成12年及び15年の雇用保険法改正により受給者の早期再就職の促進等の観点から抜本的な適正化を行ったことから、当面、給付水準を変更すべきではなく、15年改正の効果をさらに見極めるべきである。
- ④ 失業認定等基本手当に係る制度の運用や育児休業給付等その他の給付制度の運用については、その実態等を把握の上、不断に必要な改善を行っていくべきである。
- ⑤ 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。）。
なお、給付内容については、当面現状維持とするべきである。また、改正高年齢者雇用安定法の的確な施行に努める必要がある。
- ⑥ 育児休業給付については、「雇用保険部会審議経緯」（平成17年1月14日、第29回労働政策審議会職業安定分科会配付資料）に留意すること。
- ⑦ 雇用安定事業等については、既存事業の規模を大幅に縮減し、各個別事業について、引き続き不断の見直しを行うべきである。

平成20年12月25日

雇用保険部会報告（抜粋）

4 今後の課題

- 平成22年度以降の雇用保険料率のあり方や、平成19年1月9日の雇用保険部会報告において「今後の課題」とされた65歳以降への対処等については、今後の雇用失業情勢や雇用保険の財政状況を見極めつつ、引き続き検討すべきである。

高齢者雇用対策施策体系

主な取組の例

①60歳代の雇用確保

- 65歳以上定年企業等の割合を2010年度までに50%
- 「70歳まで働ける企業」の割合を2010年度までに20%

- 65歳までの段階的な定年引上げ、継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置の義務化
(改正高年齢者雇用安定法を平成18年4月に施行)

- 「70歳まで働ける企業」の普及及び促進
(定年引上げ等奨励金の拡充等)

②中高年齢者の再就職促進

- 募集・採用における年齢制限の禁止を義務化
(改正雇用対策法を平成19年10月に施行)
- 募集・採用時の上限年齢設定理由の明示を義務化
(改正高年齢者雇用安定法を平成16年12月に施行)

③多様な就業・社会参加の促進

- シルバー人材センター事業による多様な就業機会の確保の促進