

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（抄）

（昭和四十六年五月二十五日法律第六十八号）

【高年齢者雇用確保措置関係条文】

（高年齢者雇用確保措置）

第九条 定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入
- 三 当該定年の定め廃止

2 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

【再就職援助措置関係条文】

（再就職援助措置）

第十五条 事業主は、その雇用する高年齢者等（厚生労働省令で定める者に限る。以下この節において同じ。）が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）により離職する場合において、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置（以下「再就職援助措置」という。）を講ずるように努めなければならない。

2 公共職業安定所は、前項の規定により事業主が講ずべき再就職援助措置について、当該事業主の求めに応じて、必要な助言その他の援助を行うものとする。

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則（抄）

（昭和四十六年九月八日労働省令第二十四号）

（再就職援助措置の対象となる高年齢者等の範囲等）

第六条（略）

2 法第十五条第一項の厚生労働省令で定める理由は、法第九条第二項の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めた場合における当該基準に該当しなかつたことによる退職とする。

【求職活動支援書関係条文】

(求職活動支援書の作成等)

第十七条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、解雇等により離職することとなつている高年齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、当該高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高年齢者等の再就職に資する事項(解雇等の理由を除く。)として厚生労働省令で定める事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を明らかにする書面(以下「求職活動支援書」という。)を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない。

2 前項の規定により求職活動支援書を作成した事業主は、その雇用する者のうちから再就職援助担当者を選任し、その者に、当該求職活動支援書に基づいて、厚生労働省令で定めるところにより、公共職業安定所と協力して、当該求職活動支援書に係る高年齢者等の再就職の援助に関する業務を行わせるものとする。

高年齢雇用継続基本給付金

支給要件

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある被保険者が、60歳到達後、60歳以降の各月の賃金が60歳到達時点の賃金月額の75%未満の場合に支給される。

60歳到達時点の賃金月額... 60歳に達した日を離職の日と見なして、そこから遡って6ヶ月間の賃金（臨時に支払われる賃金及び3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金を除く）を180で除した額に30を乗じた額

60歳到達後、雇用される企業が変わっても支給される。

支給対象月

60歳から65歳に達するまでの期間

給付額の算定

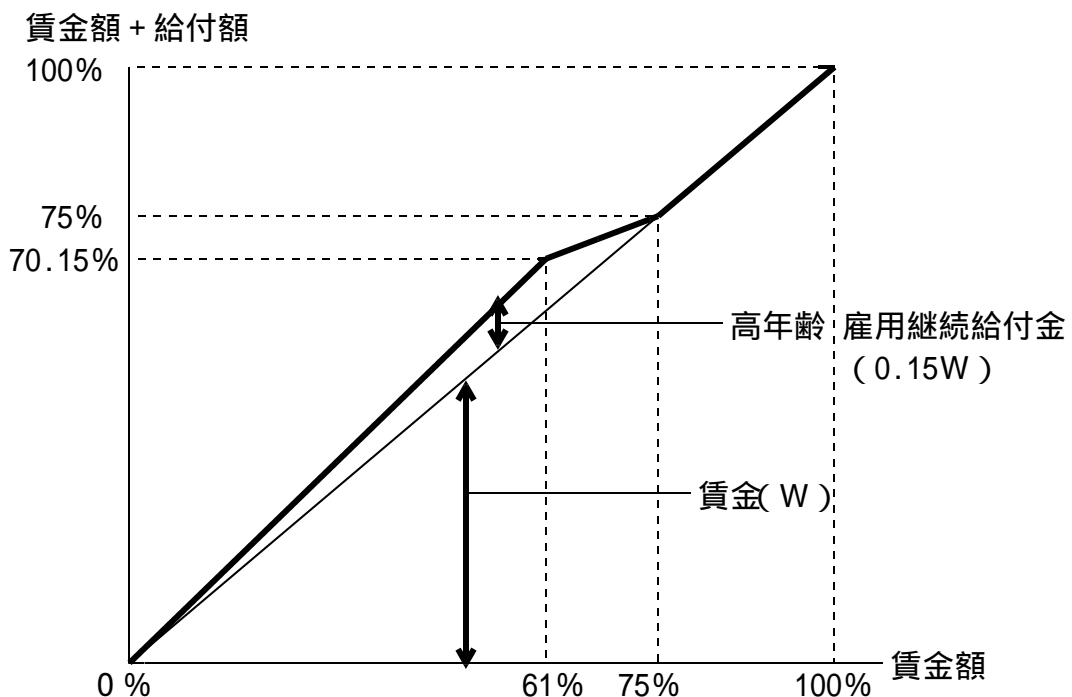
支給対象月の賃金が60歳到達時点の賃金の61%未満のときは、その支給対象月の賃金の15%相当額となる。

支給対象月の賃金... 60歳到達時点の賃金月額と考え方は同じ。ただし、遡って賃金改定があり、差額が支給対象月に支払われた場合には支給対象月の賃金に含める。

支給対象月の賃金が60歳到達時点の賃金の61%以上75%未満のときは、その支給対象月の賃金に、60歳時点の賃金に対するその支給対象月の賃金の割合が逡増する程度に応じ、15%から一定の割合で逡減する率を乗じて得た額

60歳到達時点の賃金を W_0 （円）、60歳以降の各月の賃金を W （円）とすると支給額は、

$- 183 / 280W + 137.25 / 280W_0$ となる。



注) %は60歳時点の賃金の割合

【再任用者に高年齢雇用継続給付金を支給すると仮定した場合の支給額の例】

例1 行政（一）6級（旧8級21号俸）で定年退職し、行政（一）4級にフルタイムで再任用されたとした場合の例
退職時...地域手当なし、扶養手当13,000円、通勤手当10,000円と仮定
再任用時...地域手当・扶養手当なし、通勤手当10,000円と仮定

60歳到達時点の賃金472,600円、支給対象月の賃金289,400円（61.2%）

$$\begin{aligned} \text{支給額} &= -183 / 280 \times 289,400 + 137.25 / 280 \times 472,600 \\ &= 42,514\text{円} \quad \text{5年間支給された場合の総額：255万円} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} * \quad &42,514\text{円} / 289,400\text{円} \times 100 = 14.7\% \\ &33.2\text{万円} / 47.3\text{万円} = 70.2\% \end{aligned}$$

例2 行政（一）6級（旧8級21号俸）で定年退職し、行政（一）3級に短時間（20時間）で再任用されたとした場合の例
退職時...地域手当なし、扶養手当13,000円、通勤手当10,000円と仮定
再任用時...地域手当・扶養手当なし、通勤手当10,000円と仮定

60歳到達時点の賃金472,600円、支給対象月の賃金139,500円（29.5%）

$$\begin{aligned} \text{支給額} &= 139,500\text{円} \times 15/100 \\ &= 20,925\text{円} \quad \text{5年間支給された場合の総額：126万円} \end{aligned}$$

$$* \quad 16.0\text{万円} / 47.3\text{万円} = 33.8\%$$

支給対象月に支払われた賃金額が339,235円を超える場合は不支給。賃金額と支給額の合計が339,235円を超える場合は、339,235円からその賃金額を差し引いた額を支給

給付額として算定された額が、賃金日額の最低限度額の8割に相当する額を超えないときは、支給されない。

(注) 支給限度額339,235円は、平成15年における30歳以上45歳未満の者に係る求職者給付・基本手当の算定に用いる賃金日額の最高限度額の8割の額をその後の賃金変動率（毎月勤労統計調査による）に応じて毎年自動更新した額

雇用保険の基本手当の所定給付日数

一般の離職者（定年退職、期間満了、自己都合で離職した方等）

被保険者であった期間 離職した日の満年齢	1年未満		1年以上 5年未満		5年以上 10年未満		10年以上 20年未満		20年以上	
	65歳未満共通	90日				120日		150日		

倒産・解雇等により、再就職の準備をする時間的余裕がなく離職を余儀なくされた方

被保険者であった期間 離職した日の満年齢	1年未満		1年以上 5年未満		5年以上 10年未満		10年以上 20年未満		20年以上	
	30歳未満	90日		90日		120日		180日		-
30歳以上35歳未満	180日					210日		240日		
35歳以上45歳未満	180日			240日		270日				
45歳以上60歳未満	180日			240日		270日		330日		
60歳以上65歳未満	150日			180日		210日		240日		

障害者等の就職困難な方

被保険者であった期間 離職した日の満年齢	1年未満		1年以上	
	45歳未満	150日		300日
45歳以上65歳未満	360日			

支給額

雇用保険で受給できる1日当たりの金額を「基本手当日額」といいます。

この「基本手当日額」は原則として離職した日の直前の6か月に毎月決まって支払われた賃金（つまり賞与等は除きます。）の合計を180で割って算出した金額（これを「賃金日額」といいます。）のおよそ50から80%（60～64歳については45～80%）となっており、賃金の低い方ほど高い率となっています。基本手当日額は年齢区分ごとにその上限額が定められており、現在は次のとおりとなっています。

年齢別基本手当日額上限表（平成19年8月1日現在）

30歳未満	30歳以上45歳未満	45歳以上60歳未満	60歳以上65歳未満
6,365円	7,070円	7,775円	6,777円

【雇用保険の失業給付の例】

例1 勤続38年60歳定年退職、退職前6ヶ月間の各月の給与額45万円の場合

賃金日額の算定 = $450,000円 \times 6月 / 180日 = 15,000円$ (雇用保険法第17条)

基本手当の日額 = $15,000円 \times 45 / 100 = 6,750円$ (雇用保険法第16条)

給付日数 = 150日 (雇用保険法第22条)

給付総額 = $6,750円 \times 150日 = 1,012,500円$

例2 障害等就職が困難なことを理由に再雇用されず、失業した場合

(勤続38年60歳定年退職、退職前6ヶ月間の各月の給与額45万円の場合)

賃金日額の算定 = $450,000円 \times 6月 / 180日 = 15,000円$ (雇用保険法第17条)

基本手当の日額 = $15,000円 \times 45 / 100 = 6,750円$ (雇用保険法第16条)

給付日数 = 360日 (雇用保険法第22条)

給付総額 = $6,750円 \times 360日 = 2,430,000円$

【国家公務員の失業者の退職手当の例】

例3 国家公務員 種採用(本省) 勤続2年(25歳)で自己都合退職の場合

行政(一) 1 - 29 (176,800円) 地域手当16%、通勤手当10,000円と仮定

退職手当額 = $176,800円 \times 1.2 = 212,160円$

賃金日額の算定 = $(176,800円 \times 1.16 + 10,000円) \times 6月 / 180日 = 7,169.6円 \quad 7,169円(W)$

基本手当の日額 = $(-3W^2 + 74,160W) / 77,400 = 4,876円$

$212,160円 \div 4,876円 = 43.51日 \quad 43日分$ (退職手当が基本手当何日分に相当するか)の計算)

給付日数 = $90日 - 43日 = 47日$


給付総額 = $4,876円 \times 47日 = 229,172円$

(国家公務員退職手当法第10条)

失業者の退職手当 = 229,172円 (最大47日分)

(失業している日ごとに1日当たり4,876円(基本手当の日額に相当する金額)を退職手当として最大47日間にわたり公共職業安定所等を通じて支給)

教育訓練給付

詳しくは教育訓練給付制度 講座・検索へ 

●教育訓練給付とは…

教育訓練給付制度とは、働く方の主体的な能力開発の取組みを支援し、雇用の安定と再就職の促進を図ることを目的とする雇用保険の給付制度です。

受講開始日現在で雇用保険の被保険者であった期間(支給要件期間)が3年以上(初めて支給を受けようとする方については、当分の間、1年以上)あることなど一定の要件を満たす雇用保険の一般被保険者(在職者)又は一般被保険者であった方(離職者)が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の一定割合に相当する額(上限あり)が支給されます。

●支給額

教育訓練経費の20%に相当する額となります。ただし、その額が10万円を超える場合は10万円とし、4千円を超えない場合は支給されません。

●支給申請手続き

支給申請手続は、教育訓練を受講した本人が、受講修了後、原則として本人の住所を管轄するハローワークに対して、下記の書類を提出することによって行います。申請書の提出は、疾病又は負傷、1か月を超える長期の海外出張等その他やむを得ない理由があると認められない限り、代理人又は郵送によって行うことができません。

- (1) 教育訓練給付金支給申請書
- (2) 教育訓練修了証明書
- (3) 領収書
- (4) 本人・住所確認書類
- (5) 雇用保険被保険者証
- (6) 教育訓練給付適用対象期間延長通知書(適用対象期間の延長をしていた場合に必要)
- (7) 返還金明細書(「領収書」、「クレジット契約証明書」が発行された後で教育訓練経費の一部が教育訓練施設から本人に対して、還付された(される)場合に必要)

支給申請の時期については、教育訓練の受講修了日の翌日から起算して1か月以内に支給申請手続を行ってください。これを過ぎると申請が受け付けられません。