

高齢期生活保障システムにおける「雇用」と「年金」——高年齢雇用継続給付の史的経緯に着目して——

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2022-05-30 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 宮地, 克典 メールアドレス: 所属:
URL	https://tohoku-gakuin.repo.nii.ac.jp/records/24822

高齢期生活保障システムにおける「雇用」と「年金」

——高年齢雇用継続給付の史的経緯に着目して——

宮地 克典

1. はじめに

2020年の高年齢者雇用安定法の改正によって、70歳までの就業機会の確保が努力義務として盛り込まれることとなった。また、同2020年の年金制度改正法によって、在職老齢年金の見直しも着手されるに至る。このように、わが国の高齢期生活保障システム、なかでもとりわけ「雇用」と「年金」の在り方をめぐって、近年大きな動きがみられる。本稿が主眼とするのも、高齢期における「雇用」と「年金」にかかる論点、とくに両者の接合部の制度についてである。具体的には、1994年の雇用保険法の改正によって創設された高年齢雇用継続給付を取り上げることとしたい。

上述のように高齢期生活保障システムの再構築が政策課題として浮上してきているなかで、高年齢雇用継続給付の在り方も見直しが進められている。つまり、2019年の「雇用保険部会報告書」（部会長・阿部正浩）では、(1) 65歳未満の継続雇用制度の経過措置が終了する2025年度から、新たに60歳となる者への給付率を半分程度に縮小することが適当であること、(2) 高年齢雇用継続給付の在り方については、廃止も含めて更に検討を行うべき、といった言及がなされている¹⁾。以上を受けて、2020年の雇用保険法の改正には、高年齢雇用継続給付を2025年度から縮小（給付率15%から10%への引き下げ）することが盛り込まれた。先の「雇用保険部会報告書」において「廃止も含めて更に検討」と論じられているとおり、今後の改革動向にも注意を払う必要がある²⁾。

さて、その高年齢雇用継続給付をめぐる先行研究に目を向けると、主として労働経済学の視点から、高齢者雇用への影響が問われてきた。例えば、年金資産の増減に着目して試算を行った小塩 [1997] によると、在職老齢年金の改正や高年齢雇用継続給付は、年金制度によって高齢者雇用が阻害される度合を軽減するという。また、小川 [1998] では、高年齢雇用継続給付が就業促

1) 高年齢雇用継続給付の改廃をめぐるのは、2007年の「雇用保険部会報告書」（部会長・諏訪康雄）においてすでに、「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」といった言及がなされている。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（2007）「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書」（最終閲覧日2021年12月15日）。

(<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/01/dl/data1.pdf>)

2) 2020年の雇用保険法改正では本文で触れた高年齢雇用継続給付の改正のほか、70歳までの就業機会の確保との関連で、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置の導入等に対する支援を雇用安定事業に位置付けられるようになった。

* 本研究は JSPS 科研費 JP18K13016 の助成を受けたものである。

進的な効果を持つものの、弾力は1よりも小さいと推定された。金子 [1998] は、高年齢雇用継続給付が企業の高齢者に対する労働需要を増加させることで、高齢者雇用を促進するという。ただし、高齢者の雇用労働力率を高める可能性は相対的に低いこともあわせて指摘する。浜田 [2008] は高齢者の継続雇用希望に関して、減額前の年金の影響を在職老齢年金や高年齢雇用継続給付がかなりの程度相殺していることを指摘し、さらに浜田 [2010] は高年齢雇用継続給付が雇用補助金としての効果を有していると論じている。

以上などの研究によって、この給付が高齢者雇用を促進するという政策的効果を有することは明らかにされてきた。他方、これまでの研究蓄積のなかで、高年齢雇用継続給付の創設理由やその経緯などについては、さほど関心が払われてこなかったといえる。以上への数少ない言及について取り上げると、小川 [1998] は60歳時点での賃金と再雇用後の賃金格差が大きすぎるものが引退促進的であるとの考え方から、創設されたと論じる。また、金子 [1998] によると、「雇用」と「年金」の連携は60歳台前半層の所得低下を補うために必要な政策協調であり、これによって雇用保険を財源とする高年齢雇用継続給付や高年齢再就職給付が創設されたという。いずれにせよ、高年齢雇用継続給付の史的経緯についていえば、限定的な論述に過ぎなかったことは確かである。

対して、本稿の目的は給付内容に改正が加えられ、さらなる制度の改廃が論議される高年齢雇用継続給付の史的側面をあえて取り上げ、その出発点にまで遡って再検証していくことにある。以上を通じて、日本における高齢期の「雇用」と「年金」の接続・連携の在り方を追究していく。そして、そのような問題意識及び狙いのもとで公的年金制度の改革動向をも射程に収めつつ、とくに次の2点、つまり(1)高年齢雇用継続給付の創設と1994年の公的年金制度改革との関連性、(2)そもそも、雇用保険のなかに60歳台前半層の所得保障に資する制度が構築された要因は何なのか、を中心に論じていくこととしたい。

2. 「部分年金・部分就労」論と雇用保険財政

高年齢雇用継続給付の制度概要(2021年時点)と2020年度の給付状況については、図表1のとおりである。同給付の史的経緯を掘り起こしていくうえで、順序として本節では1990年前後に展開された「部分年金・部分就労」論を取り上げることにしたい。図表1にあるとおり、高年齢雇用継続給付は60歳到達時点に比べて、賃金が一定以下に低下した状態で働く60歳台前半層を対象とした給付である。給付を通じて高齢労働者の就業意欲を維持・喚起し、65歳までの雇用の継続を援助、促進することを目的とする。そのためもあって、60歳台前半層の所得を保障するという性質を多分に有しながらも、高齢期における所得保障の中核となる公的年金制度とは異なった政策体系の中に位置づけられてきた。周知のとおり、高年齢雇用継続給付の法的根拠は雇用保険法であり、創設当時の所管省庁は労働省であった。そして、60歳台前半層の雇用・所得問題を雇用保険と結びつけて捉える論議は、高年齢雇用継続給付の創設以前にもあった。本節で取り上げる「部分年金・部分就労」論がまさに以上に該当する。

図表1 高年齢雇用継続給付の概要

1) 対象者
①高年齢雇用継続基本給付金 被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の労働者であって、60歳以後の各月に支払われる賃金が原則として60歳時点の賃金額の75%未満となった状態で雇用を継続する者
②高年齢再就職給付金 基本手当を受給した後60歳以後に再就職して、再就職後の各月に支払われる賃金額が基本手当の基準となった賃金日額を30倍した額の75%未満となった者で、かつ被保険者期間が5年以上などの要件を満たす者
2) 給付額
60歳以後の各月の賃金の15% ※賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金70.15%を超え75%未満の場合は減した率 ※賃金と給付の合計が月額33万9,560円を超える場合、超える額を減額
3) 支給期間
65歳に達するまでの期間 ※高年齢再就職給付金は、基本手当の支給残日数200日以上は2年間、100日以上は1年間
4) 給付状況
月平均受給者数：28万8,493人 給付総額：1,839億円

出典：労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 [2019b] 及び厚生労働省 [2021] を加筆修正

「部分年金・部分就労」論の引き金となったのは、厚生年金の支給開始年齢の引き上げ問題であった。1989年の厚生年金保険法改正時、厚生省は厚生年金の支給開始年齢を60歳から65歳まで段階的に引き上げる案をまとめる。これによって、60歳台前半層の生活保障の在り方が注目されるに至る。その際、スウェーデンをはじめとする西欧諸国ですでに実施されていた「部分年金」制度を土台にして、「部分年金・部分就労」論が展開されていくのである。つまり、60歳定年と65歳支給開始の間の5年間の「空白期間」に対して社会党や公明党などの各党、「連合」（日本労働組合総連合会）などが上記した「部分年金・部分就労」の制度化を主張する。また、当時の研究動向に目を向けると、藤田 [1989a, 1989b]、山本 [1990a, 1990b]、菅野・堀・山口 [1992] などにおいても「部分年金・部分就労」について検討が行われている³⁾。

3) 文献によっては「部分就労・部分年金」、「部分年金」、「日本型部分賃金・部分年金」などの用語が使われているが、本稿では引用箇所及び他国の制度を指している場合を除き、「部分年金・部分就労」で統一する。国会での審議の過程でも様々な表記が用いられているものの、以下の委員会において政府委員や公述人が「部分年金・部分就労」の用語を使用していることに依拠したものである。
「第116回国会衆議院社会労働委員会第4号 平成元年11月21日」（最終閲覧日2021年11月18日）、「第116回国会衆議院社会労働委員会公聴会第1号 平成元年11月27日」（最終閲覧日2021年11月18日）
<https://kokkai.ndl.go.jp/>より入手。

特筆すべきは以上の一部において、雇用保険財政に着目した検討がなされている点である。例えば、「連合」の「21世紀高齢社会への総合福祉ビジョン」（1989年）では、「部分年金・部分就労」制度の導入に際して必要な費用は、年金保険料率の事業主負担の上積み分と、雇用保険財政からの拠出分を合わせた財源を用いることが提案されている。その際、雇用保険財政からの拠出が行われる理由として、「部分年金・部分就労」制度が雇用政策でもあり、雇用所得の一部補填の性格を持つからであると説明される。また、藤田〔1989a〕では、60歳台前半層に対する「雇用改善事業」制度の適用と、将来的にはそれを発展・拡大させて「5年間の有期年金化」の仕組みを開発するのが望ましいと主張されている。こちらでも、雇用保険財政からの拠出が行われる理由について確認しておこう。藤田〔1989a〕によると、「部分年金・部分就労」は「老齢年金」より「部分的失業補償」の性格が強い。厚生年金の一つとして設計することは、異質な要素を長期給付に持ち込むこととなり年金設計上不可能に近いので、雇用保険を財源とすると説明される。

「部分年金・部分就労」の財源ないし制度の位置づけが最大の論点であるとした菅野・堀・山口〔1992〕は、雇用保険及び年金保険を用いる選択肢についてそれぞれ検討している。同稿のうち、とくに雇用保険に関する論点を抽出すると、①雇用保険三事業（事業主負担）の一つとして位置づけられるか、②雇用保険の失業給付（労使折半）を活用できるかについて、次のような分析が行われている。まず、①「雇用保険三事業（事業主負担）」の一つとして位置づけられるかについては、高年齢者雇用確保助成金などの現行の制度（事業主に助成）と、高齢者自身に賃金の不足を補てんする「部分年金・部分就労」とは趣旨が異なるとする。また、②雇用保険の「失業給付（労使折半）」を活用できるかという点については、収入の大幅な減少について何らかの給付を行うには、現行の「失業」とは別個の新たな給付原因を導入することが必要であるという。そのような制度の大改正を要するにもかかわらず、60歳台前半層のニーズに合致しないと筆者らは主張する。これらの検討を経て、「部分年金・部分就労」にかかる事業については、「老齢年金のなかの一種類の年金（老齢年金と同じ財源を使用）」制度が現行制度により整合的で、最も無理がないと結論づけられる。

労働団体などの強い反対や、衆議院の解散・総選挙が見込まれるなかで与野党ともに見送りとする雰囲気が強まっていったことを受けて、支給開始年齢の引き上げ案が白紙撤回されたことは、よく知られるところである⁴⁾。とはいえ、1989年の改正前後の動向は、その後の高年齢雇用継続給付の創設を論じるうえでも、おさえておくべき内容となつてこよう。公的年金制度改革を契機として60歳台前半層の生活保障問題がにわかに浮上するなかで、雇用保険財政に着目した検討・論議が展開したためである。

4) 1989年3月6日には労働団体（全日本民間労働組合連合会、日本労働組合総評議会、友愛会議、中労組連絡会）が連名で内閣総理大臣に要請書を提出している。以上を通じて、退職年齢と年金支給開始年齢の結合と、60歳以上の厳しい雇用・労働条件を考慮して、65歳への引き上げを行わない旨の要望が出された。また、政治的要因については、社会保険法規研究会〔1991〕において言及されている。

3. 高年齢期生活保障における「雇用」と「年金」

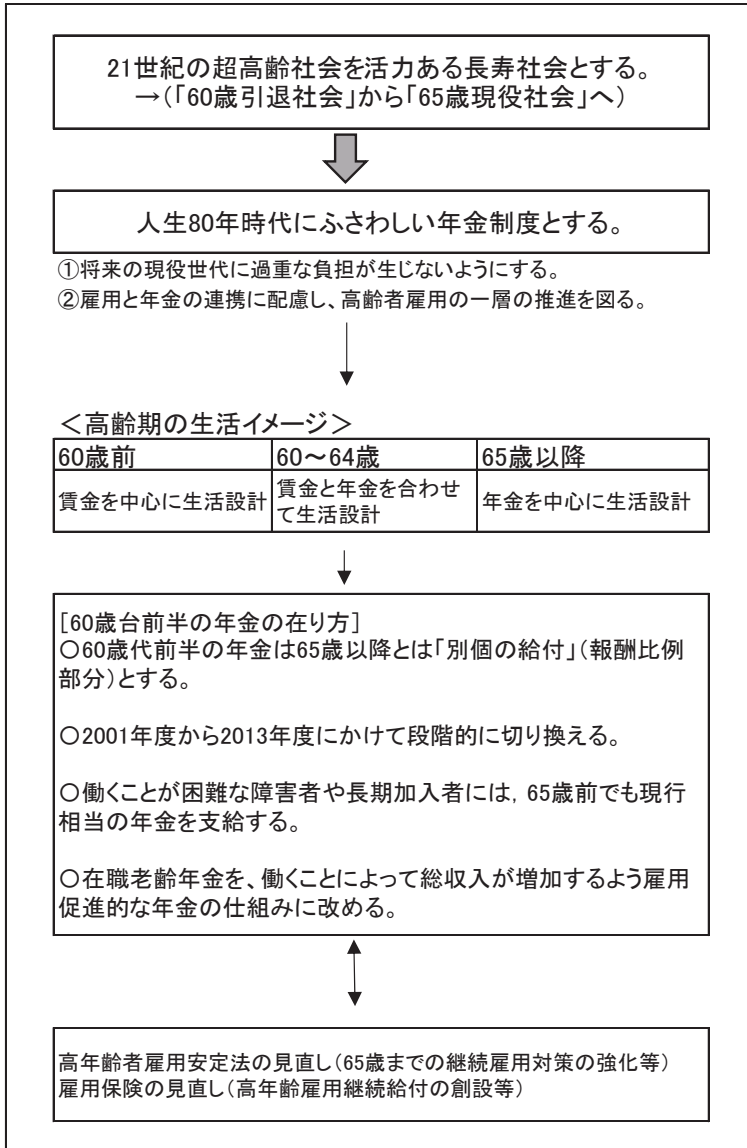
厚生年金保険法の改正による支給開始年齢の一部引き上げや在職老齢年金の制度改正と、雇用保険法の改正による高年齢雇用継続給付の創設が行われたのは1994年のことであった。本節では、その1994年前後における「雇用」と「年金」をめぐる問題について、厚生省・労働省を中心とするそれぞれの改革動向から確認していくことにしたい。

まず、厚生省が中心となって進められた公的年金制度の改革動向からみていくことにしよう。厚生年金の改革をめぐる論議のなかで「雇用」と「年金」の関係性が取り上げられることは、それ以前にもしばしばあった。例えば、1977年の社会保障制度審議会の建議である「皆年金下の新年金体系」では早くも、65歳支給開始と「雇用」と「年金」の接続・連携の重要性が論じられている。1994年の厚生年金保険法改正の下地となった1993年の年金審議会「国民年金・厚生年金保険制度に関する意見」でも、「雇用」と「年金」の関係性は触れられている。とくに、年金審議会の上記意見書では高齢者雇用と連携のとれた年金制度の確立を目指して、高年齢期の「雇用」と「年金」の在り方を以下のように再定置する。①60歳までは雇用を中心に、②60歳台前半の期間については雇用の促進を図りつつ、同時に多様な選択に応じた生活設計が行える環境を整備、③65歳以降は年金を中心に生活設計が行われる期間である、と〔厚生省年金局監修、1994：124〕。②の60歳台前半層については高齢者雇用政策の進展を所与の条件としつつ、「年金」領域でも在職老齢年金の制度改革が打ち出された。これら60歳台前半層の生活保障システムの整備が推し進められるなかで、1994年の改正によって「定額部分」のみであるが、60歳から65歳までの段階的な支給開始年齢の引き上げが実現する。なお、厚生省が描く1994年改正の全体像は図表2のとおりである。

そもそも、厚生省は高年齢期生活保障上の重要な政策課題として、厚生年金の支給開始年齢の引き上げを明確に位置づけていた。そのことは、本稿が主眼とする1994年改正以前の厚生省の動向からも十分に確認できる。まず、厚生省が厚生年金保険法の改正案のなかにはじめて65歳までの支給開始年齢の引き上げを盛り込もうとしたのは1980年のことであった。ただし、この段階では社会保険審議会や社会保障制度審議会の反対意見や、時期尚早であるという世論の反対を受けて断念せざるを得なかった。なお、1980年の厚生省案に対して、とくに強い拒否感を示したのは社会保障制度審議会であった。というのも、社会保障制度審議会が1970年代に出した二つの建議、つまり「皆年金下の新年金体系」（1977年）、「高齢者の就業と社会保険年金一統・皆年金下の新年金体系」（1979年）においては、いずれも「雇用」と「年金」の接続の必要性が強調されていた。にもかかわらず、支給開始年齢の引き上げという論点のみが抽出されたことへの反発が以上につながったのである。1989年の改正においても、厚生年金保険法の改正に際して厚生省は支給開始年齢の引き上げを行わんとした。しかし、前節で触れたとおり、以上は最終的に撤回されることとなる。

さて、その厚生年金の支給開始年齢の一部引き上げがようやく実現した1994年改正時へと視点を移そう。同改正に先駆けて、厚生省は「雇用」と「年金」の接続を争点化させたうえで、

図表2 年金改革の全体像



出典：厚生省年金局監修 [1994：24]

「年金改革に関する有識者調査」(1992年)を活用するなどして積極的な世論形成を試みていく。上記調査の質問内容とその回答結果について、必要最低限抽出・整理しておきたい⁵⁾。まず、支給開始年齢を何歳とするかという点について、最も回答割合が高かったのは「段階的に65歳支給とするが、60-64歳の期間においても、本人のニーズに応じ得る弾力的な仕組みを講ずるべきである」(71.5%)であった。そして、60歳台前半層の生活設計の在り方について、「60-64歳の

5) 厚生省年金局監修 [1994：110-122]、を参照。

時期については、『就労による収入』を中心として生活設計を立て行くべき」と回答した者は75.3%であった。

また、この調査では支給開始年齢の引き上げのみならず、60歳台前半層の雇用促進に資するよう、在職老齢年金の制度改革を見据えた質問項目も用意されていた。そして、「60-64歳の在職者に係る年金と賃金の調整」の方針について、「一定限度まで賃金増加で収入が増加」を支持した者は77.8%であった⁶⁾。上で取り上げた質問項目からも十分に読み取れるように、60歳台前半層の雇用促進と「雇用」と「年金」の接続・連携を前面に押し出す形で、支給開始年齢の引き上げ論が展開されていくことになるのである。以上の方針は法改正後も一貫していた。先の図表2において「年金」領域のみならず、「雇用」領域の改革動向を射程に収め、両者の結びつきが表現されていたことから、そのことは読み取れる。

それでは、労働省を中心とする高齢者雇用政策の改革動向はどうであったかという点、こちらでも60歳台前半層の雇用機会の確保のみならず、「雇用」と「年金」の接続・連携の重要性が言及されている。時系列に沿って整理していくと、まず論議が先行したのは60歳台前半層の雇用機会の確保であった。①「雇用審議会答申第17号」(1982年)においては、「60歳定年制の一般化」を柱としつつ、今後高齢化の波は60歳台前半層に移ると見込まれているとして、60歳台前半層の雇用就業対策の重要性が言及される⁷⁾。②「雇用審議会答申第19号」(1985年)では、「六〇歳定年を基盤として、六〇歳程度までは普通勤務雇用が継続されるようにするとともに、六〇歳を超える層についても、六五歳程度までは、多様な形態での雇用・就業の場の確保が図られるようにする⁸⁾」ため、国及び企業が講ずべき措置についての規定を設けることの必要性が論じられる。さらに、1990年の高齢者雇用安定法の改正によって、定年到達者の65歳までの再雇用の努力義務が新設されることとなる。

次に、高齢者雇用政策の改革動向から浮かび上がってくる、「雇用」と「年金」の接続・連携をめぐる論点を整理していこう。前節でみた1989年の厚生年金の支給開始年齢の引き上げ論議を経て、③労働省・長寿社会雇用ビジョン研究会「長寿社会雇用ビジョン」(1990年)が公表される。「65歳雇用システム」の実現を打ち出した同報告書では、「雇用と年金の接続による高齢者の

6) 1994年の改正以前の在職老齢年金は、賃金が増加しても年金額の支給割合が下がることによって、「賃金と年金の合計額」はさほど変化しなかった。それに対して、「一定限度まで賃金増加で収入が増加」を具体化する形で、1994年の改正を経て以下のように一定の賃金水準までであれば、賃金の増加に応じて「賃金と年金の合計額」が増加する仕組みへと改められた。つまり、60歳台前半層の年金受給者に対しては2割を一律支給停止したうえで、(1)「賃金と年金の合計額」が22万円に達するまでは減額せず残りの8割の年金を支給、(2)「賃金と年金の合計額」が22-34万円の場合は賃金2に対して年金1を支給停止、(3)「賃金と年金の合計額」が34万円を超えた場合は賃金1に対して年金1を支給停止という仕組みが新たに導入されたのである。詳細については、宮地 [2020] を参照されたい。

7) 雇用審議会 (1982) 「雇用審議会答申第17号」(最終閲覧日2021年12月29日)。

(<https://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryu/no.13/data/shiryu/roudou/525.pdf>)

8) 雇用審議会 (1985) 「雇用審議会答申第19号」(最終閲覧日2021年12月29日)。

(<https://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryu/no.13/data/shiryu/roudou/528.pdf>)

所得保障は極めて重要な問題である」⁹⁾と指摘される。さらに、④「65歳雇用システム研究会報告」(1993年)でも、「雇用と年金との連携など高齢期の安心した生活が所得面においても配慮されることが重要」[七瀬, 1995: 379]といった指摘が盛り込まれている。そして、60歳台前半層における「雇用」と「年金」の関係性が言及されるに至ったことと、公的年金制度改革は無関係ではない。否むしろ、密接に結びついていた。つまり、「公的年金制度改革をめぐる動きの中で、支給開始年齢の引上げ問題が具体的に取り上げられるに至り、年金と雇用との関係という観点からも、高齢者の雇用確保が重要な課題として改めて強く認識」[征矢, 1997: 29]されたのである。

60歳台前半層の雇用機会の確保を目的とする雇用政策の整備に際して、それを強力に推し進める原動力となったのが公的年金制度改革であったということは、極めて重要な論点となる。その60歳台前半層の雇用機会の確保に資する取り組みとして創設に至った高齢雇用継続給付と、公的年金制度改革の関係性については、後の節で詳しくみていくこととしたい。

4. 高齢雇用継続給付の創設経緯

本節では、高齢雇用継続給付の創設に至るまでの経緯について、征矢 [1996] をもとに整理していくことにしよう。その出発点は、1992年に中央職業安定審議会(会長・高梨昌)が同審議会の雇用保険部会(部会長・山口浩一郎)に対して、雇用保険制度の在り方に関する検討を委嘱した点に求められる。雇用保険部会の検討の成果は、「中央職業安定審議会専門調査委員会雇用保険部会報告書」(1993年)として公表された。この報告書で最も踏み込んだ内容となっているのは、雇用保険がカバーする範囲の拡大に言及した点であろう。つまり、「失業」のように雇用関係の断絶を伴わないまでも、職業生活の円滑な継続を困難にする要因を「失業」に準ずるものとして、対応が必要であると報告書は指摘する。以上にもとづき、とくに高齢労働者と育児期の労働者を対象として、高齢雇用継続給付(仮称)及び育児休業給付(仮称)の創設が提案される。

行論の都合上、高齢雇用継続給付(仮称)に焦点を絞ると、雇用保険部会が取りまとめた制度案は図表3のとおりである。労働省は以上の報告書をもとに、「雇用保険法の一部を改正する法律案要綱」を作成する。そして、同要綱は雇用審議会答申(1994年1月7日)、社会保障制度審議会答申(同年2月23日)を得る。両審議会ともに雇用継続給付に関しては慎重な取り扱いを求めつつも、おおむね労働省案を妥当とした。雇用継続給付に対する雇用審議会及び社会保障制度審議会の言及を抽出すると、次のとおりである。「必要に応じて、本審議会でも検討」(雇用審議会)、新しい制度であり、他に関連する制度もあるので、「実績を踏まえて適切かつ細やかな配慮が必要」(社会保障制度審議会)、と[征矢, 1996: 57-58]。さらに、国会への法律案の提出後、衆参の審議を経て施行期日の修正が行われたうえで、1994年6月22日に雇用保険法改正が成立する。

9) 労働省・長寿社会雇用ビジョン研究会(1990)「長寿社会雇用ビジョン—『高齢者活躍の時代』の提言—」(最終閲覧日2021年12月29日)。

(<https://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryu/no.13/data/shiryu/syakaifukushi/405.pdf>)

図表3 高年齢雇用継続給付（仮称）の制度案

1) 制度目的

- ①定年後の継続雇用の促進：60歳時点の賃金に比して賃金額が相当程度低下した状態で雇用を継続する高齢者に対し、必要な給付を行う
- ②再就職の促進、援助：雇用保険制度として賃金額が相当程度低下した状態で再就職する場合、①と同様の枠組によって必要な給付を行う

2) 対象者

60歳以上65歳未満の被保険者で、

- ①60歳前から継続して同一事業主に雇用、出向・再就職により失業給付を受けることなく雇用されている高齢者
- ②一度失業し、失業給付の支給を受けた後、新たに被保険者として雇用されている高齢者

3) 支給期間

- ①65歳に達した時
- ②再就職後、失業給付の支給残日数に応じた期間

4) 給付額

各月の支給対象者に支払われた賃金額に25%を乗じた額。ただし、
・80%を超え85%未満である場合には、通減率を乗じた額を支給
・60歳時点の賃金額の85%以上である場合は支給しない

出典：征矢 [1996] をもとに筆者作成

繰り返しになるが、以上で取り上げた高年齢雇用継続給付の創設と、厚生年金の「定額部分」の支給開始年齢の段階的な引き上げは、いずれも1994年に実現する。さらに、高年齢者雇用安定法が同年に改正されたことも併せて考えると、1994年はわが国の高齢期生活保障の歴史上、転換点の一つと位置付けることができよう。そして、前節でみたとおり、「雇用」・「年金」それぞれの改革論議のなかでこの時期、あるいはそれ以前から両者の接続・連携の重要性が言及されていた。1994年の改正においても、在職老齢年金の制度改革や、高年齢雇用継続給付の創設にみられるように、「雇用」と「年金」の接続・連携のための仕組みを整備することが大きな争点となっていたのである。

それでは、厚生年金保険法の改正と高年齢雇用継続給付の創設の関係性について、労働省サイドはどのように論じていたのであろうか。以上の点について確認すると、次のとおりである。高年齢雇用継続給付の創設は、「年金制度改革の如何にかかわらず推進していくべきものであることから行われたものであり、基本的に公的年金とは全く別の問題意識から行われたもの」[労働省職業安定局雇用保険課編著、1995：155]、と。これと同じ説明が、征矢 [1996：13-14] で

も繰り返されている¹⁰⁾。つまるところ、公的年金制度とは全く別の問題意識のもと、以下にみる「雇用保険固有の論理」にもとづいて制度の創設が果たされたことを労働省は強調するのである。

ここでの「雇用保険固有の論理」とは、①「準失業」状態での早期対応と、②「逆転現象」の解消に大別することが出来る〔征矢，1996〕。順序としてまず、①「準失業」状態での早期対応についてみていこう。高齢期における賃金収入の低下は、放置すれば「失業」に結びつきかねない。「失業」に陥っていないまでもそのような状態を「準失業」と位置付けたうえで、新たに雇用保険の保険事故として取り扱う。とくに、高齢者についていえば、高年齢雇用継続給付の創設によって先述した賃金収入の低下に対応し、「失業」を未然に回避する。以上が、①「準失業」状態での早期対応の意味するところである。

周知のとおり、1974年の法改正によって果たされた失業保険から雇用保険への転換は、失業への「予防」を制度のなかに組み込むという政策的な狙いがあった。さらに、「失業」に結びつきかねない者をも射程に収めんとする1994年の雇用継続給付の創設は、「予防」的側面の強化という点に着目するならば、その延長線上と捉えることができるかもしれない。そして、そのためには雇用保険給付の対象範囲の拡大が不可欠であった。この点について、菅野・堀・山口〔1992〕は先にみたとおり、「失業」とは別個の新たな給付原因を導入することが制度の大改正となると論じた。対して、1994年にはまさに「制度の大改正」を実施し、「準失業」という新たな給付原因の導入が実現に至る。以上に関連して、労働省職業安定局雇用保険課編著〔1995：1〕においては、「雇用継続給付の創設は、雇用保険制度に新たな保険事故の考え方を導入したものであり、その意味で今回の改正は、昭和50年に雇用保険制度が創設されて以来の抜本的な改正」と言及されている。上述した「準失業」への早期対応をもって、雇用保険制度創設以来の抜本的改正であると位置づけられるのである。

次に、②「逆転現象」の解消についてであるが、ここでの「逆転現象」とは、高齢者が定年後の継続雇用によって受け取る賃金額よりも、離職によって受け取る基本手当の額の方が多くなるという現象を指す。その「逆転現象」の解消を目的として、「基本手当を受給する事態を防ぐという基本手当の代替的機能」〔征矢，1996：86〕を高年齢雇用継続給付は有すると説明される。以上の機能を果たすべく、給付水準の決定に際して、基本手当の給付率—失業前の賃金の最高80%—が考慮された。ただし、労働者による就労調整や事業主による賃金引き下げなどを回避するため、60歳時点の賃金の80%を超えても85%の水準までは給付率を逡減させた上でなお支給することとなった。また、給付率25%という水準についても、「賃金と給付の合計額が六十歳で離職した場合の失業給付の額をある程度上回る水準とすることが必要であるということによって二五%にした」¹¹⁾という。

10) この点については、労務行政研究所編〔2004：729〕においても、「高年齢雇用継続給付と公的年金制度の関係については、両者はそれぞれ全く別の政策目的の下に創設された制度」であると言及されている。

11) 「第129回国会衆議院労働委員会第3号 平成6年6月6日」（最終閲覧日2021年12月10日）<https://kokkai.ndl.go.jp/>より入手。

雇用保険法のなかに新たな「予防」の仕組みを設け、さらにそれが「失業」概念の拡大という制度の根幹部分に関わる以上、「雇用保険固有の論理」を確立させ、それにもとづいて制度創設の必要性を論じることの妥当性は否定し得ない。しかし、公的年金制度改革との関連性については、慎重な検討を要する。労働省サイドで「支給開始年齢の引上げ問題が具体的に取り上げられるに至り、年金と雇用との関係という観点からも、高年齢者の雇用確保が重要な課題として改めて強く認識」〔征矢、1997：29〕されたことは、先に確認したとおりである。そのため、ここであえて提起したい論点は、高年齢雇用継続給付が「雇用保険固有の論理」のみにもとづくものであり、「公的年金とは全く別の問題意識から行われたもの」といえるかどうかという点に集約される。以上に関して、高年齢雇用継続給付の創設を盛り込んだ「雇用保険部会報告書」作成時、部会長であった山口浩一郎は、以下のように論じている。「もともと高年齢雇用継続給付は、年金改正で在職老齢年金の制度がなくなるとの予想に触発されて構想されたもの」〔山口、1999：24〕、「在職老齢年金と調整される現在のしくみは重複給付になっている証拠であり、制度的におかしい」〔同上〕、と。

結論として、1994年の厚生年金保険法の改正において、上で言及された在職老齢年金は廃止に至らず今日なお存続している。同改正においては、〔賃金＋在職老齢年金の支給額〕が収入に応じて増えるという、「雇用促進的」な仕組みへの改革がなされたのである。ともかくも、在職老齢年金の廃止という予想に触発された構想をもとに制度創設に至り、それがために重複給付が生じているという指摘は、「公的年金とは全く別の問題意識から行われたもの」であるという先の説明と乖離がみられる。

5. 雇用継続給付創設の要因

前節でみたとおり、雇用継続給付の創設について、労働省は①「準失業」状態への早期対応と、②基本手当との「逆転現象」の解消を目的としたものであると説明する。そのうえで同省は、公的年金制度との関連性を明確に否定した。しかしながら、雇用保険部長として高年齢雇用継続給付の創設に深く関わった当事者の1人である山口浩一郎は、公的年金制度改革の動向を受けたうえでの制度化であったことを指摘する〔山口、1999〕。公的年金制度とのつながりが否定できない以上、高年齢雇用継続給付の創設については、別の観点からアプローチする必要がある。

その際、本節でとくに注目したいのは、当時における雇用保険の財政状況である。図表4のとおり、1994年の前年までは積立金の増加が著しく、良好な収支状況にあった。そして、このような雇用保険財政の状況が、60歳台前半層の継続雇用と所得保障に資する新たな制度の創設に結びついたと考えられる。この点は後の2009年に、第46回労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会のなかで、事務局（雇用保険課長補佐）から次のように説明されている。つまり、「雇用保険財政はまだ積立金の残高も非常に多いという安定した状況にある中で、高齢化対策や少子化対策

図表4 雇用保険財政の収支状況及び積立金（単位：億円）

	収 入	支 出	差引剰余	積 立 金
1984年	13,278	14,119	-841	4,630
1985年	14,236	11,829	2,407	7,038
1986年	14,941	12,675	2,266	9,304
1987年	15,591	12,806	2,785	12,089
1988年	15,946	11,365	4,581	16,670
1989年	16,861	10,678	6,183	22,853
1990年	18,478	10,644	7,834	30,687
1991年	20,514	11,514	9,000	39,687
1992年	19,254	13,475	5,779	45,466
1993年	18,187	16,127	2,060	47,527
1994年	17,797	17,996	-199	47,328

出典：労働政策研究・研修機構 [2013] をもとに筆者作成

図表5 2003年改正以前と以後の給付内容の変化

	2003年改正以前	2003年改正
給付率	賃金の原則25% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・80-85%：給付額は逡減 ・85%以上：支給しない	賃金の原則15% ※賃金と給付額の合計が60歳時賃金に比して ・70.15-75%：給付額は逡減 ・75%以上：支給しない

出典：労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 [2019b] を一部修正

の観点から」¹²⁾の創設であった、と。労働省職業安定局雇用保険課編著 [1995] や、征矢 [1996] といった雇用継続給付創設直後の労働省の文献からは、先にみたとおり「雇用保険固有の論理」が強調されたこともあって、雇用保険財政と高年齢雇用継続給付を結びつける論点は明確に浮かび上がってこない。しかし、育児休業給付・高年齢雇用継続給付の創設の背景には、5兆円弱に膨れ上がった積立金の存在があった。

雇用継続給付の創設時、中央職業安定審議会会長であった高梨昌も、雇用保険財政と新たな制度創設の関係性については、高梨 [1993] のなかで言及している¹³⁾。その内容はといえば、厚生年金の支給開始年齢引き上げの処方箋として、雇用保険財政が大幅に黒字であるため、「雇用保

12) 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会 (2009) 「第46回職業安定分科会雇用保険部会議事録」 (最終閲覧日2021年12月18日)。

(<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/07/txt/s0730-5.txt>)

13) 同稿は中央職業安定審議会において、雇用継続給付を含めた雇用保険法の改正論議が展開していた時期に刊行されたものである。

険を高齢者に手厚く運用」するような「新たな福祉サービス」の創設を提案するというものであった。「新たな福祉サービス」の対象として想定されていたのは、高齢者及び女性である。「高齢者を企業でなんとか雇い続けてもらう」、「女性は子育て中は一旦、退職するけれど、子育てが終われば労働市場にまた出てくる」というのも「一種の継続雇用」であると主張するなど、その後の雇用継続給付の創設につながる構想を披露する。ここでのポイントは、第一に支給開始年齢引き上げの処方箋と語られているとおり、公的年金制度改革の動向と雇用保険を財源とした「新たな福祉サービス」が不可分に結びついていた点である。第二に、「大幅に黒字」という雇用保険の財政状況を前提として、そのような制度の創設が提案されている点である。

ともかくも、良好な雇用保険の財政状況のもとで創設に至った高年齢雇用継続給付は、後に財政危機に直面すると制度の見直しを迫られることにもなる。雇用保険法の2003年改正が以上に該当する。同改正は雇用保険財政の建て直しを目的としたものであった。「雇用保険財政は平成6年以降9年間連続して赤字が続いている。これまでは積立金をとり崩して対応してきたが、積立金も底を突きかねない状態」[戸荊, 2003: 4] に対して、基本手当の給付の見直しにあわせて、高年齢雇用継続給付の給付内容も改正が行われた。図表5のとおり、給付率の引き下げと給付範囲の縮小が同時に盛り込まれることとなったのである。このように、高年齢雇用継続給付は雇用保険の財政状況の影響を強く受けながら、今日まで推移してきたといえる。

6. 雇用保険と厚生年金の関係性—1974年雇用保険創設時との比較を中心に

本論の最後に改めて整理しておきたいのは、雇用保険と公的年金制度の関係性である。わが国の社会政策における「経路依存」性を視野に入れるならば、それ以前の政策動向についてもおさえておく必要がある¹⁴⁾。そして、失業保険から雇用保険への転換を果たした1974年段階でも、以上の論点は強く意識されていたことを確認できる。

さて、雇用保険と公的年金制度の関係性について、1974年当時雇用保険課長であった関英夫は次のように語っている。「制度を検討しているときに、年金制度との整合性というのが頭にありました。それまでは何歳までも被保険者にするとか、年金受給年齢に達しても被保険者にし、失業すればもちろん年金と失業保険と併給するというので、そういうのは一国の社会保障制度としておかしい。何としてもそこは改正の際に整合性をつけたいという気持ちで、強く主張した」[日本労働研究機構, 1997: 36]。そして、ここで語られた厚生年金との整合性は、1974年時点では十分に整理されなかったという。雇用保険と厚生年金の関係性を把握するうえで重要となるので、少し長くなるが以下で引用したい。

関は1974年改正の際に「思いが残る点」として「年金との関係の高齢者対策」を挙げ、次のように述べた。「雇用保険で、中途半端なんですよね。60歳から保険料を免除するという制度はやったんですけれどね。それは前にも話が出ましたが、免除するというのは、どうも、保険理論からす

14) わが国の社会政策の「経路依存」性については、玉井 [2012] や玉井・杉田 [2016] を参照されたい。

るとおかしな話になる。年金のほうが、当時まだ60歳支給で、いずれ65歳支給になることはわかっている、それがいつになるかはわからない。そっちのことがあるものですから、年金とのきれいなつながりができなかった。私は当時から、できれば65歳で年金支給、そこで雇用保険も65歳まで、65歳で退職して失業した人に対しては、保険給付は一切行わない、年金で面倒を見る。つまり、国が年金支給の対象としている人、つまり労働力でない人、それに保険給付をするのはおかしい、そういうことで、きれいにしたかったわけです。できれば65歳からは被保険者にしない、以後の給付は一切しないという形にする。それではあまりにもお気の毒だということであるなら、65歳までの高齢者対策を充実していけばそれで答えが出る。そここのところがどうもすっきりできなかった」〔日本労働研究機構、1997：75〕。

ここで関が指摘した内容は、これまで取り上げてきた1994年の雇用保険法・厚生年金保険法の改正内容との関連性を見出せる。関が高齢期生活保障上の課題として挙げた点のいくつかは、1994年の改正において一定の解決が図られたのである。まず、厚生年金の支給開始年齢を65歳にする点に関しては、1980年、1989年改正時の撤回を経て、「定額部分」のみの引き上げであるが1994年の段階で実現した。また、65歳までを雇用保険の対象とし、高齢者対策を充実するという点については、高年齢雇用継続給付の創設として結実する。

さらに、関は雇用保険・厚生年金の重複をめぐる問題について、整理・解消することの必要性をとくに強く主張していた。この点については、厚生省年金局監修〔1994：28-29〕でも、同様の問題意識のもとで制度改正がなされたことを確認できる。つまり、「雇用（失業）給付は、働く能力、意欲はあるが、職のない者が職を得るまでの間（最長300日間）の生活保障を行うことを目的とするものである。60歳で定年退職した者が再就業のために求職している間は、退職し、働いていないということから老齢年金が支給されており、失業給付と老齢年金の併給状態が生じることになる。失業給付は、働く能力と意欲がある者を対象としており、これを『引退』したものとみなして、老齢年金を支給することは合理的ではない。また、社会保障の効率化という観点からは、生活保障を目的とする給付が重複支給されていることも問題となる」。このような考えのもとで、1994年の厚生年金保険法では、65歳未満の厚生年金の受給権者が雇用保険法による基本手当を受給している間、厚生年金の支給を停止することとなったのである。

以上によって、関が主張した雇用保険と厚生年金の重複は完全に解消されたのであろうか。確かに、関が1974年段階で想定していたであろう、基本手当・厚生年金間の調整は果たされた。しかし、1994年の改正では支給開始年齢の引き上げを規定のなかに盛り込む一方、在職老齢年金が「雇用促進的」制度へ改められる。雇用保険領域における高年齢雇用継続給付の創設も踏まえるのであれば、関が主張したように「雇用」と「年金」を年齢によって峻別するという構図は当てはまらない。むしろ、60歳台前半層の雇用促進に資するよう、両者の接続・連携がより強調されることとなったのである。この点について、厚生省年金局監修〔1994：27〕では、高年齢雇用継続給付の創設や高年齢者雇用安定法の改正といった「雇用」領域の改革動向に言及したうえで、「年金制度においてもこれと歩調を合わせて年金制度の見直しを行い、高齢者雇用の促進を図

ていくことが必要」と論じられている。

雇用保険法への転換を果たした段階で関が描いていた構想と、1994年の改正内容を比較した際、決定的に異なる点は以上にある。それは、「雇用」と「年金」の在り方を問うものであり、高年齢生活保障の全体像にかかる論点でもある。なお、その高年齢生活保障という視点から1994年の改革を捉えた岩村 [1995b : 81] では、次のように批評されている。「年金と高年齢雇用継続給付とでは所轄官庁が異なる。そのため、60歳代前半層の労働者自身も、本当のところ一体どれだけの給付を受給できるはずなのか理解できまい」。そして、そのように「制度が複雑で見通しがよくないのは、突き詰めれば、今回の一連の改正が、個別の改正の集積であることによる。制度設計は個々の改正についてなされ、一連の改正全体の制度設計にもとづいて個々の改正の制度設計がなされたわけではない。しかし、制度設計にあたっては、年金支給開始年齢の引上げをスムーズに進めるために、全体として、60歳代前半層に（そして間接的に企業に）どれだけの手当をするのが適当かの議論が必要だったはずである」。また、高山 [1995 : 712-713] でも、在職老齢年金と高年齢雇用継続給付の併給調整に関して、「雇用と年金の連携は、このように芸が細かくなった分だけ複雑となった。縦割り行政の弊害を否定しえない」といった評価がなされている。

「雇用」と「年金」の接合部に関して、高山 [1995] が言及しているとおおり、高年齢雇用継続給付と在職老齢年金の間に併給調整が導入されたことは確かである。しかし、労働省サイドは公的年金とは全く別の問題意識から成立したものであるとして、「雇用保険固有の論理」を前面に押し出す。所管省庁の相違という事務的問題だけでなく、以上の理論的な問題が加わることによって、「雇用」と「年金」の関係性、引いては高年齢生活保障システムの全体像がさらにみえづらいものとなったのではないか。

7. 結びにかえて

1994年に創設された高年齢雇用継続給付は、60歳台前半層の継続雇用のみならず所得保障に資するものでもあり、改廃をめぐる論議を積み重ねながら今日なお存続している。「失業」状態にない継続就業者を対象としているため、同給付の創設は雇用保険の対象範囲の拡大を不可欠とした。そして、それは「準失業」という新たな給付原因を盛り込むことによって果たされたのである。そのためもあって1994年の法改正は、労働省職業安定局雇用保険課編著 [1995 : 1] にみられるように、1974年に「雇用保険制度が創設されて以来の抜本的な改正」であると評される。

高年齢雇用継続給付は、そのような①「準失業」状態での早期対応に加え、②基本手当との「逆転現象」の解消を目的として創設されたと労働省は説明する。これら「雇用保険固有の論理」を展開し、それにもとづいて制度創設の意義が主張された。他方、1994年の公的年金制度改革との関連性については明確に否定し、全く別の問題意識にもとづくものであることを強調する。しかしながら、在職老齢年金制度や支給開始年齢の引き上げといった、公的年金制度改革動向が同給付の創設に無視し得ない影響を与えたことは、本論で明らかにしたとおおりである。

雇用継続給付創設の要因については、労働省が強調するような雇用保険上の必要性のみならず、当時の財政状況についてもおさえておく必要がある。先に触れた雇用保険の対象範囲の拡大は、当時における良好な雇用保険の財政状況下において実現した。そのような雇用保険財政と高年齢雇用継続給付の強固な結びつきについても、本論で明らかにしたところである。さらに、2003年の給付内容の改正にあらわされるように、以上はこの制度の史的経緯をおさえるうえで重要な論点となり得よう。

最後に、残された課題についても一言触れておきたい。本稿では、高齢期生活保障システムの在り方を追究するという視座のもとで、雇用継続給付のなかでも専ら高年齢雇用継続給付をめぐる創設前後の動向を取り上げてきた。ただし、改めて指摘するまでもなく、1994年の改正時には、同給付に加えて育児休業給付も創設されている。そして、両給付の財政規模は創設時の想定と現状を比較した際、大きな隔たりがみられるのである。つまり、当初の想定では育児休業給付（最大利用者数年間14万人程度、給付額580億円程度）¹⁵⁾、高年齢雇用継続給付（最大利用者数年間116万人程度、給付額5,400億円程度）¹⁶⁾であった。以上に対して、育児休業給付は幾度にもわたる給付内容の改善を経て、2020年度で6,437億円にまで膨張している。他方、高年齢雇用継続給付は当初の想定ほどではない（2020年度1,839億円）が、ここ数年は安定的に推移している〔厚生労働省、2021〕。

先にみたとおり、雇用保険財政と「失業」概念の拡大をもたらした新たな給付の結びつきは、決定的に重要である。そして、その雇用保険財政に着目するのであれば、この二つの給付の歩みの「相違」についても検討を要しよう。

参考文献リスト

岩村正彦（1995a）「労働者の引退過程と法政策—上—」『ジュリスト』1063。

岩村正彦（1995a）「労働者の引退過程と法政策—下—」『ジュリスト』1063。

小川浩（1998）「年金・雇用保険改正と男性高齢者の就業行動の変化」『日本労働研究雑誌』461。

小塩隆士（1997）「年金・雇用保険制度改革と年金資産」『季刊・社会保障研究』33（3）。

金子能宏（1998）「高齢者雇用政策と雇用保険財政」『経済研究』49（1）。

厚生省年金局監修（1994）『年金改革のすべて』社会保険広報社。

厚生労働省（2021）「令和二年度雇用保険事業年報 全体版」（最終閲覧日2021年12月29日）。

(https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken02/pdf/all_r02.pdf)

雇用審議会（1982）「雇用審議会答申第17号」（最終閲覧日2021年12月29日）。

(<https://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryu/no.13/data/shiryu/roudou/525.pdf>)

雇用審議会（1985）「雇用審議会答申第19号」（最終閲覧日2021年12月29日）。

15) 「第129回国会参議院決算委員会第2号 平成6年5月30日」及び「第131回国会衆議院労働委員会第2号 平成6年11月9日」（最終閲覧日2021年12月10日）<https://kokkai.ndl.go.jp/>より入手。

16) 「第129回国会衆議院労働委員会第3号 平成6年6月6日」（最終閲覧日2021年12月10日）<https://kokkai.ndl.go.jp/>より入手。

(<https://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryu/no.13/data/shiryu/roudou/528.pdf>)

社会保険法規研究会（1991）『厚生年金保険法解説』社会保険法規研究会。

職業安定分科会雇用保険部会（2020）「（第143回）資料2 雇用保険財政と執行状況」（最終閲覧日2021年2月11日）。

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000694421.pdf>)

菅野和夫・堀勝洋・山口浩一郎（1992）『「部分年金」の制度的論点』『日本労働研究会雑誌』33（9）。

全日本民間労働組合連合会（1989）『豊かさを実感できる明るい高度福祉社会を』全日本民間労働組合連合会。

総理府社会保障制度審議会事務局編著（1978）『解説皆年金下の新年金体系—「基本年金」創設勧告』ぎょうせい。

征矢紀臣（1996）『改正 雇用保険法』雇用問題研究会。

征矢紀臣（1997）『高年齢者雇用対策の推進』労務行政。

高梨昌（1993）「高年齢者雇用は来世紀まで苦しい」『総合社会保障』31（10）。

高山憲之（1995）「1994年の年金改正とその評価」『一橋論叢』113（6）。

玉井金五（2012）『共助の稜線—近現代日本社会政策論研究—』法律文化社。

玉井金五・杉田菜穂（2016）『日本における社会改良主義の近現代像—生存への希求』法律文化社。

戸茱利和（2003）「この人に聞く（戸茱利和・厚生労働省職業安定局長）雇用保険法等の改正でセーフティネットを再構築」『週刊社会保障』57（2243）。

七瀬時雄（1995）『高年齢者雇用対策の発展』労務行政。

日本労働研究機構（1997）『「労働行政史研究会」証言聴取記録』。

浜田浩児（2008）「在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響」『高齢者の就業実態に関する研究』（労働政策研究報告書No. 100）。

浜田浩児（2010）「在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業の継続雇用者賃金決定に及ぼす影響」『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』（労働政策研究報告書No.120）。

藤田至孝（1989a）「日本型部分年金・部分賃金の方向」『週刊社会保障』43（1526）。

藤田至孝（1989b）「年金問題解決の視点と対策」『エコノミスト』67（21）。

宮地克典（2020）「在職老齢年金制度史再考」『東北学院経済学論集』193。

八代尚宏・二上香織（1996）「雇用保険制度改革と高齢者就業への効果」『日本経済研究』33。

山口浩一郎（1999）「深刻化する雇用情勢と雇用保険の危機」『週刊社会保障』53。

山本忠（1990a）「高齢者の雇用所得保障と『部分就労・部分年金』—上一—」『賃金と社会保障』1033。

山本忠（1990b）「高齢者の雇用所得保障と『部分就労・部分年金』—下一—」『賃金と社会保障』1034。

労務行政研究所編（2004）『新版 雇用保険法 コメントール』労務行政。

労働省職業安定局雇用保険課編著（1995）『改正雇用保険制度の理論』財形福祉協会。

労働省・長寿社会雇用ビジョン研究会（1990）「長寿社会雇用ビジョン—『高齢者活躍の時代』の提言—」（最終閲覧日2021年12月29日）。

(<https://www.ipss.go.jp/publication/j/shiryu/no.13/data/shiryu/syakaifukushi/405.pdf>)

労働政策研究・研修機構（2013）「資料シリーズNo.119 雇用保険業務統計分析」。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（2007）「雇用保険部会報告書」（最終閲覧日2021年12月15日）。

（<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/01/dl/data1.pdf>）

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（2009）「職業安定分科会雇用保険部会議事録」（最終閲覧日2021年12月12日）。

（<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2009/07/txt/s0730-5.txt>）

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（2019a）「雇用保険部会報告書」（最終閲覧日2021年12月10日）。

（<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000580817.pdf>）

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（2019b）「高年齢雇用継続給付について」（最終閲覧日2021年12月10日）。

（<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000561133.pdf>）

「第116回国会衆議院社会労働委員会第4号 平成元年11月21日」（最終閲覧日2021年11月18日）。

「第116回国会衆議院社会労働委員会公聴会第1号 平成元年11月27日」（最終閲覧日2021年11月18日）。

「第129回国会参議院決算委員会第2号 平成6年5月30日」（最終閲覧日2021年12月10日）。

「第129回国会衆議院労働委員会第3号 平成6年6月6日」（最終閲覧日2021年12月10日）。