

職業安定情報

延長手続きいつまで？ 60歳超える定年退職

雇保


当社では、定年年齢を段階的に引き上げています。このたび、63歳の従業員が定年退職することになりました。受給期間の延長も検討すべきと思いますが、いつまでに手続きが必要でしょうか。



A 2か月以内で変わらず

失業給付（基本手当）の受給期間は、原則として離職の日の翌日から1年間です。所定給付日数が優遇される特定受給資格者等の一部には例外があります。受給期間は、例外的に延長が認められています。①出産、育児、傷病等により引き続き30日以上職業に就くことができないとき、②60歳以上の定年に達したとき等があります。①は、受給期間を最長4年まで（雇保法20条1項）、②は、1年を限度（2項）とされています。受給期間は最長2年までです。

申出期間に関して、①は、延長事由に該当するに至った日の翌日から1か月以内（則31条3項）、②は、離職の日の翌日から起算して2か月以内（則31条の3）とされていましたが、①は平成29年4月1日から取り扱いが変更になり、原則として「延長後の受給期間の最後の日」まで申請が可能となりました。ただし、申請が遅れば所定給付日数の全てを受給できないリスクは残ります。②の手続き期間に変更はありません。



採用時64歳で保険料？ 申告納付は年度単位

徴収


人手不足で、高齢者の採用を検討しています。雇用保険料は、64歳以上は免除対象のはずですが、労働保険は年度で申告納付する仕組みですが、例えば、12月に誕生日があり64歳になった方を1月に採用したとき、保険料の扱いはどうなるのでしょうか。



A 年度初日の年齢を見る

徴収法では、「高齢労働者（64歳以上、徴収則15条の2）」の賃金総額に雇用保険率を乗じて得た額を減じることができる（法11条の2）としています。

徴収則15条の2第2項に、保険年度の初日において64歳以上である労働者としています。保険年度の初日は、徴収法2条4項により4月1日です。

ですから、ご質問のケースは当年度においては「高齢労働者」に該当しません。

一方、雇用保険には「高齢被保険者」の仕組みがあります（雇保法37条の2）。64歳から65歳を超えて引き続いて雇用されたり、65歳以上で新たに雇用されたりした場合は、一般被保険者ではなく高齢被保険者となります。高齢被保険者も雇用保険料の免除対象です。

保険料の免除には経過措置があります。徴収法11条の2を削る改正規定は2020年4月1日の施行です。免除は、2019年度分までとされています（徴収法平28附則1条）。