

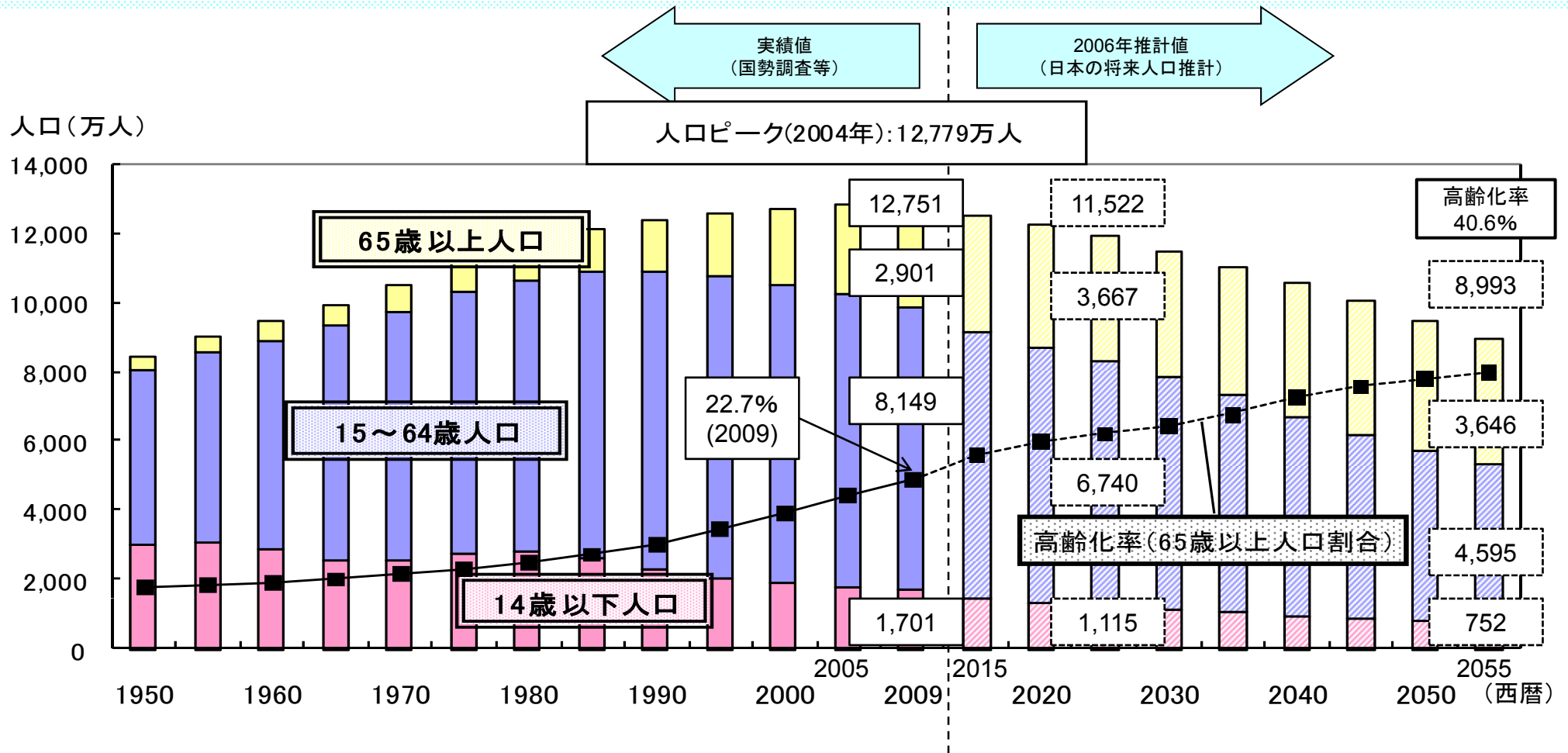


我が国の高齢者雇用の現状と今後について

平成23年6月3日
厚生労働省職業安定局
高齢・障害者雇用対策部
土田 浩史

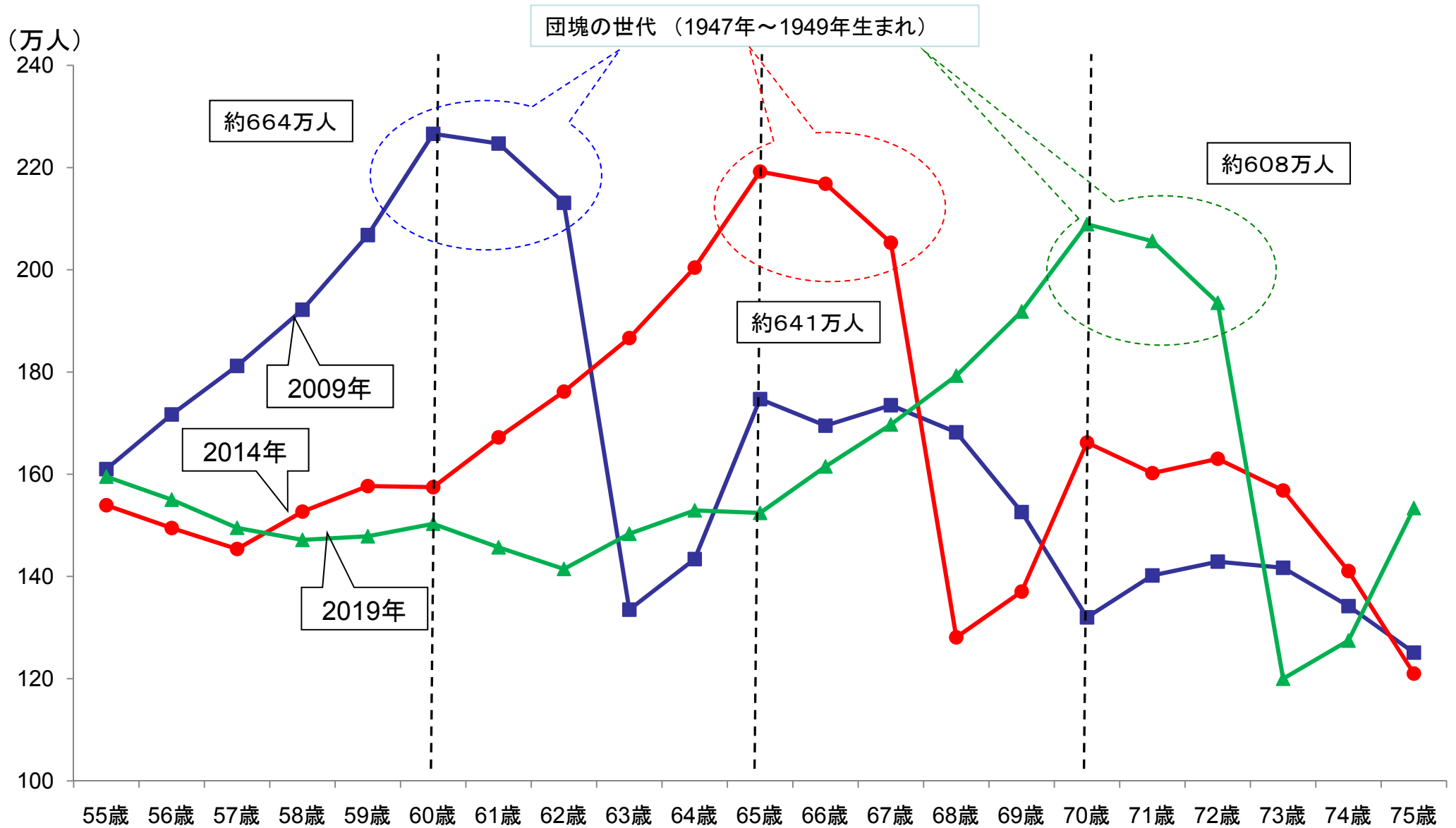
我が国人口・高齢化率の推移

○ 人口は2004年にピークを迎え、減少局面に入っている。2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



資料出所: 2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2009年は総務省統計局「人口推計」
2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2006年12月推計)中位推計」

団塊の世代の高齢化

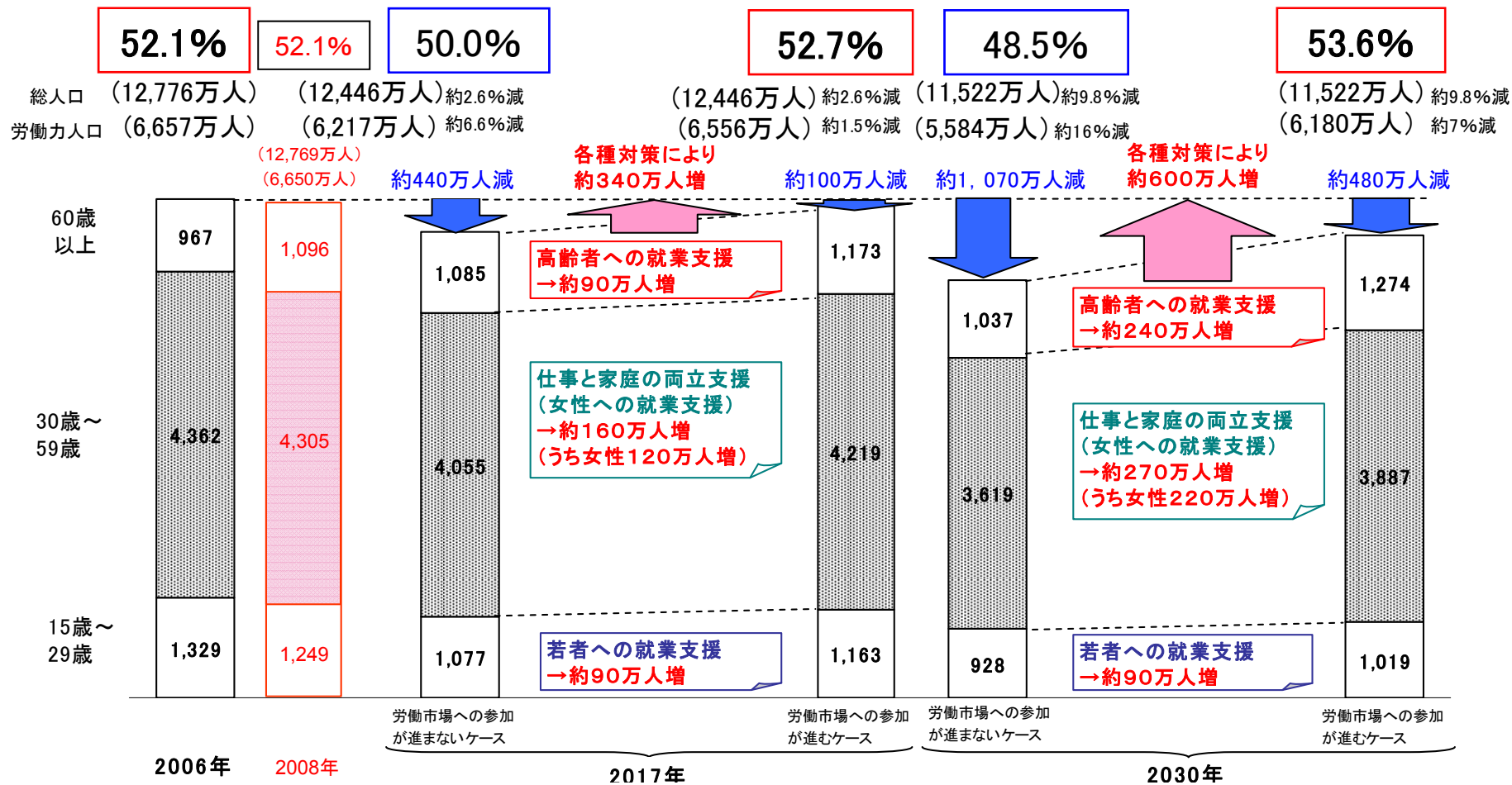


資料出所：2009年は総務省統計局「人口推計」

2014年、2019年は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（2006年12月推計）中位推計」

労働力人口推移の見込み～二つのシナリオ～

○ 現状のまま推移した場合、総人口の減少率よりも労働力人口の減少率の方が高くなる。このため、若者、女性、高齢者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境を整えることが必要。



(資料出所) 総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2006年12月推計)による。

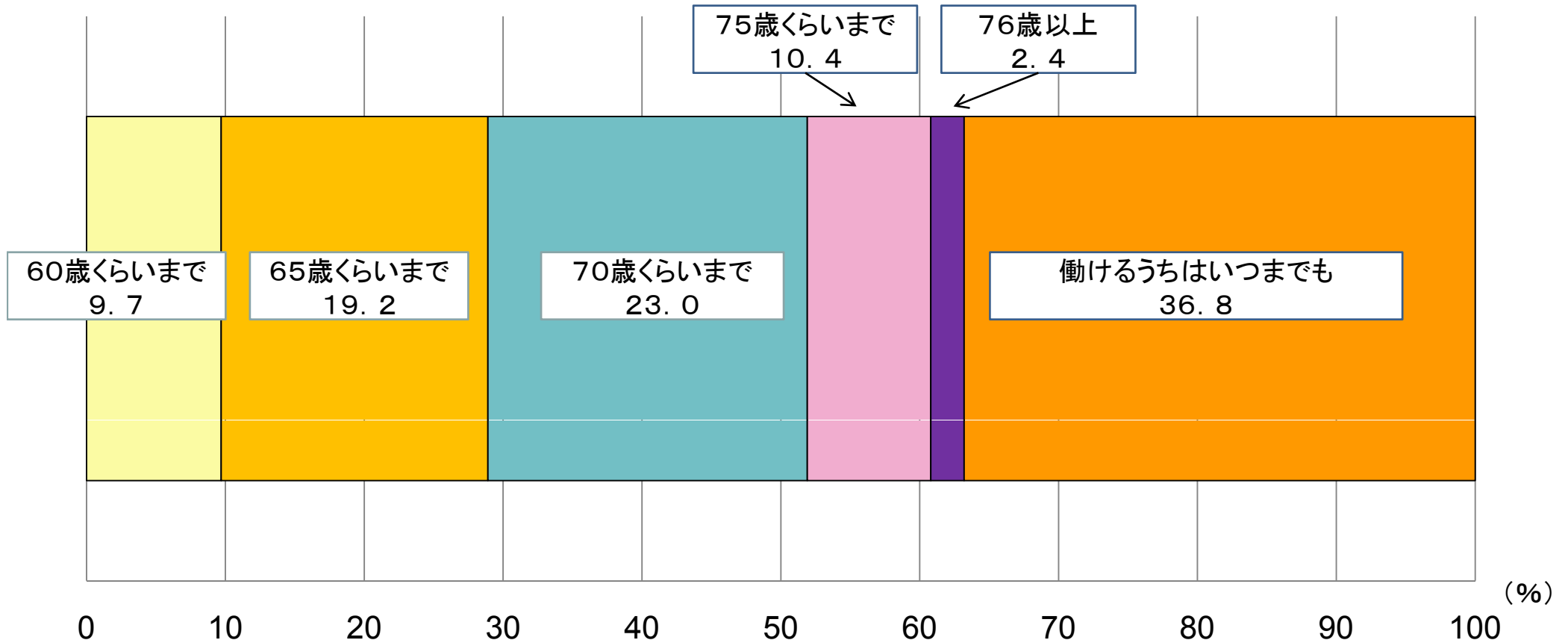
労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果。

(注)1 「労働市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース

(注)2 2017年、2030年における総人口及び労働力人口の推計横の割合については、2006年における総人口又は労働力人口と比較したもの。

高齢者の高い就業意欲

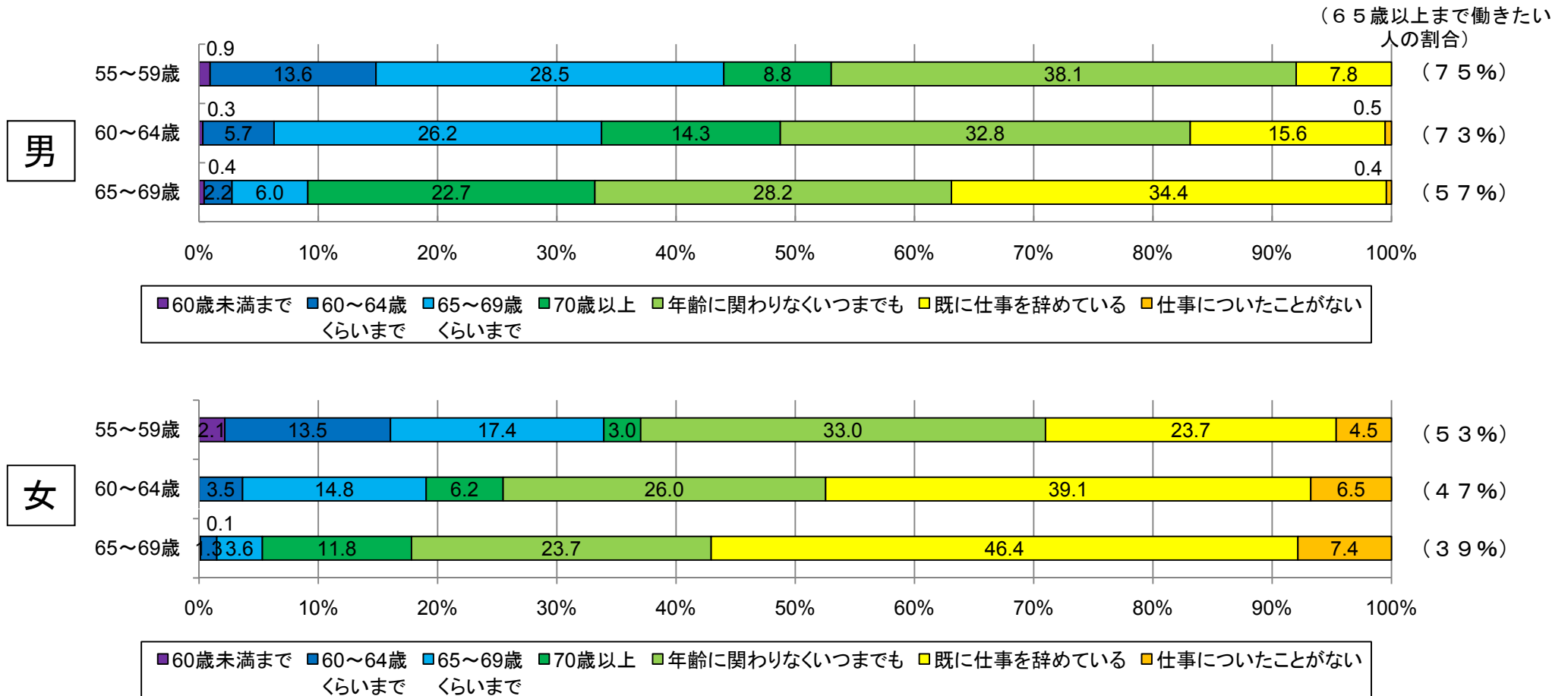
いつまで働きたいか(60歳以上の人)



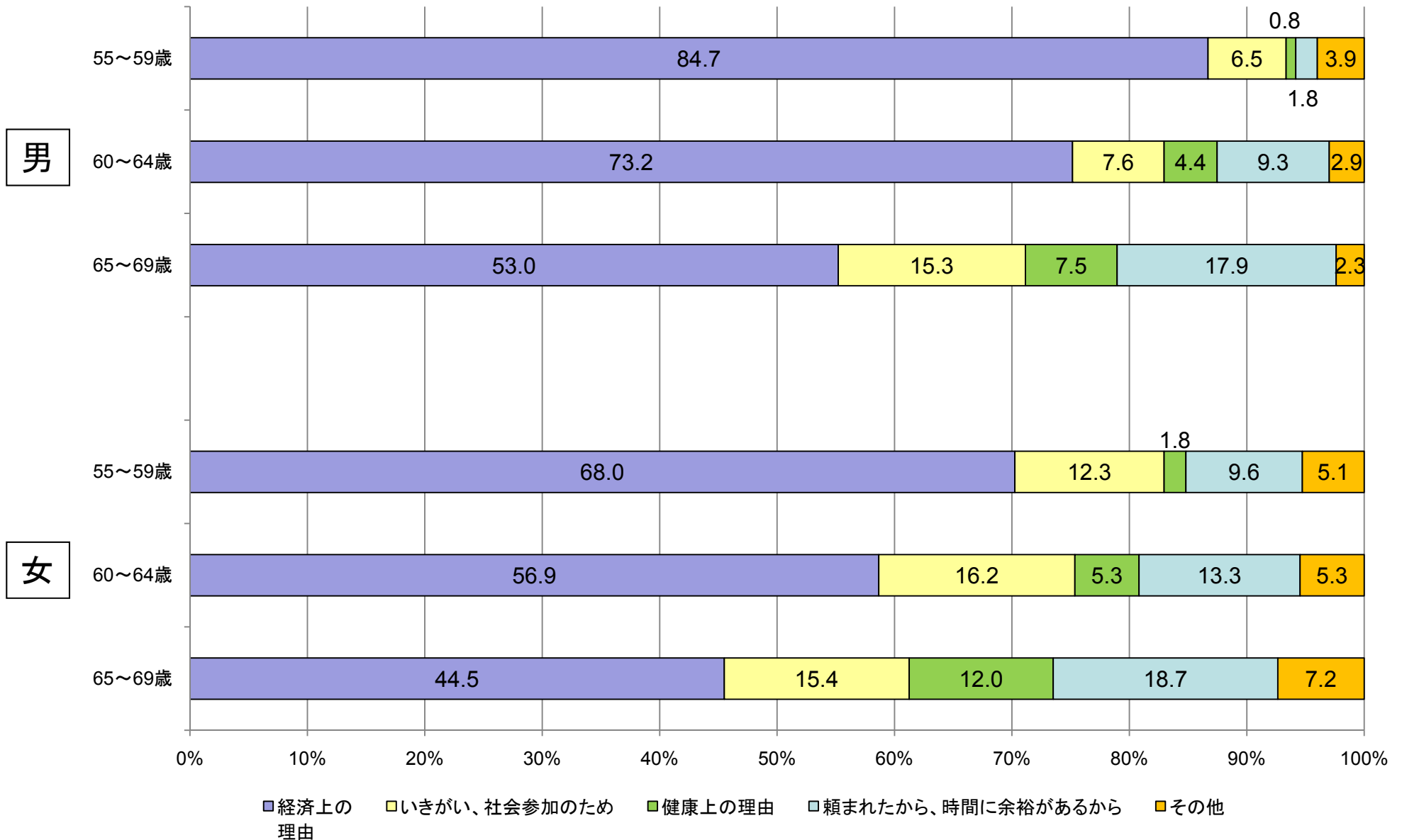
資料出所: 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008)
(注) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=3,293)

就業についての引退及び引退時期

○ 就業についての引退時期をみると、65歳以上まで働きたい人の割合が男性で6割程度以上、女性で4割程度以上を占めている。また、「既に仕事を辞めている」を除き、男女ともに、すべての年齢階級で「年齢に関わりなくいつまでも働きたい」の割合が最も高い。



主な就業理由



資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用・就業に関する調査」(2009)

年齢階級別・男女計就業率推移

(%)

		1970年		1980年		1990年		2000年		2005年		2007年		2008年		2009年	
総数 (男女計)		64.6		62.0		61.9		59.5		57.7		58.1		57.8		56.9	
(男)	(女)	80.8	49.3	78.2	46.7	75.6	49.0	72.7	47.1	69.9	46.3	70.3	46.6	69.8	46.5	68.2	46.2
60歳～64歳 (男女計)		58.4		54.1		53.4		51.0		52.0		55.5		57.2		57.0	
(男)	(女)	79.8	39.1	74.2	38.4	69.2	39.0	65.1	37.8	65.9	39.0	70.8	41.0	72.5	42.5	71.4	42.9
65歳～69歳 (男女計)		45.5		40.2		38.7		36.2		33.8		35.8		36.2		36.2	
(男)	(女)	65.5	27.8	58.4	25.8	53.2	27.6	48.6	25.1	45.0	23.7	46.9	25.6	47.8	25.5	46.9	26.3
70歳～ (男女計)		22.1		17.2		16.5		15.4		13.6		13.3		13.2		12.9	
(男)	(女)	35.5	11.6	28.0	9.6	26.0	10.4	24.1	9.8	20.8	8.7	20.6	8.4	20.2	8.5	19.6	8.2

注: 1970年の数値には、沖縄分は含まれていない

(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

各国の高齢者労働力率(50歳以上年齢階級別, 2008年)

(%)

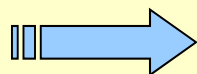
		50～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳以上
日本	男	95.7	92.5	76.4	49.6	30.5	13.9
	女	71.6	61.6	43.6	26.0	14.9	5.5
アメリカ	男	86.2	78.8	59.9	35.6	21.9	10.4
	女	74.8	67.7	48.7	26.4	14.3	5.2
イギリス	男	87.2	80.0	60.0	22.5	10.2	2.9
	女	78.2	65.5	34.5	12.4	4.4	0.8
フランス	男	90.5	62.0	19.1	5.4	1.9	0.5
	女	79.8	56.5	15.0	3.1	0.8	0.2
ドイツ	男	90.9	83.3	46.6	9.9	5.1	1.9
	女	79.7	67.5	29.4	5.6	2.4	0.6
スウェーデン	男	90.1	86.5	67.3	21.9	9.4	—
	女	86.5	80.7	58.6	12.6	3.2	—

資料出所: (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2010」

高年齢者雇用対策施策体系

主な取組の例

① 60歳台の雇用確保



● 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)

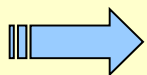
※ 定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は老齢基礎年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度までに段階的に実施(現在64歳)

- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合46.2%

● 「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)

- 「70歳まで働ける企業の割合」 17.1%
(何らかの仕組みにより70歳以上まで働ける企業の割合)

② 高年齢者等の再就職促進



● 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)

● 高年齢者等の早期再就職の実現

(試行雇用奨励金、特定求職者雇用開発助成金等)

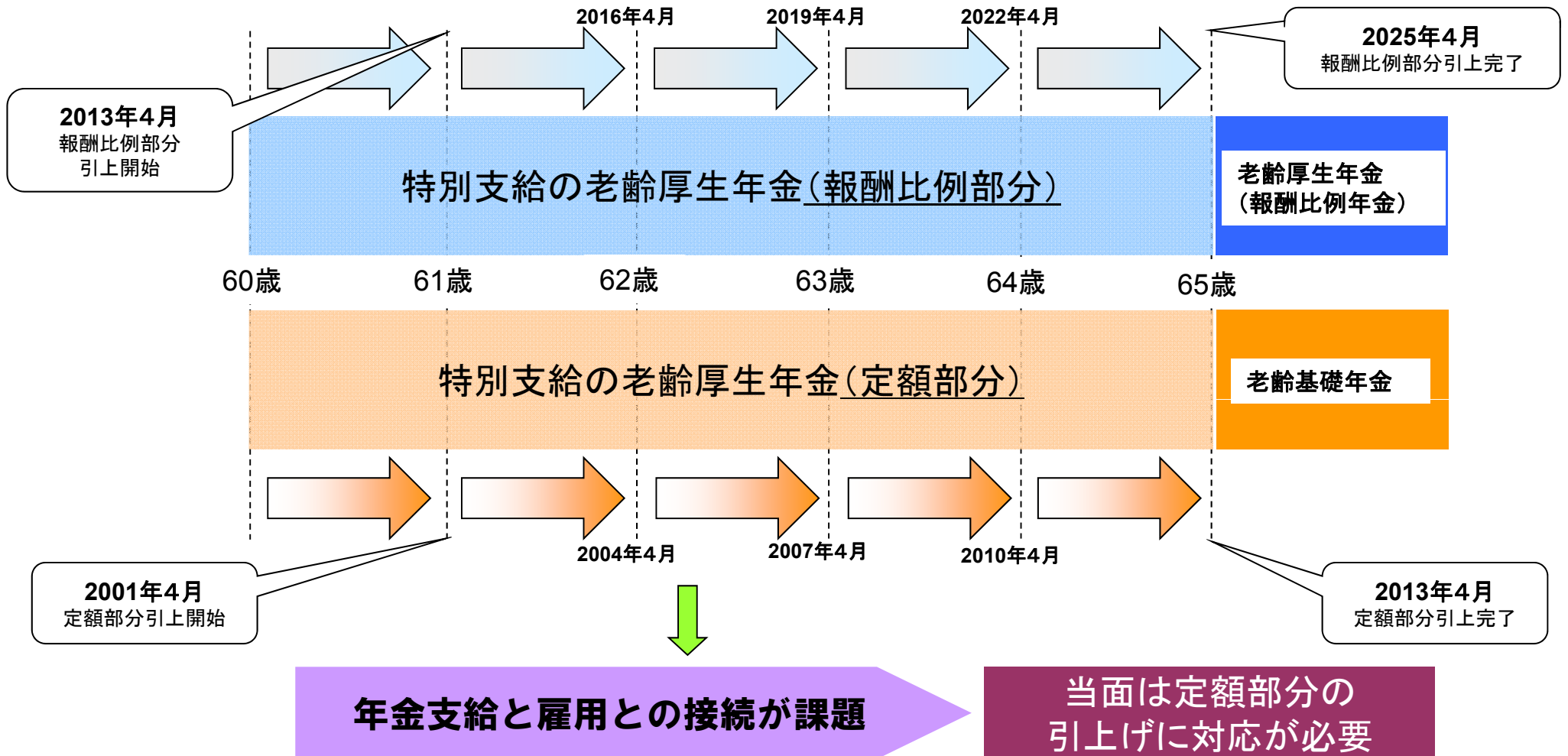
③ 多様な就業・社会参加の促進



● シルバー人材センター事業による臨時的・短期的な就業 機会の確保の促進

厚生年金の支給開始年齢の引上げ

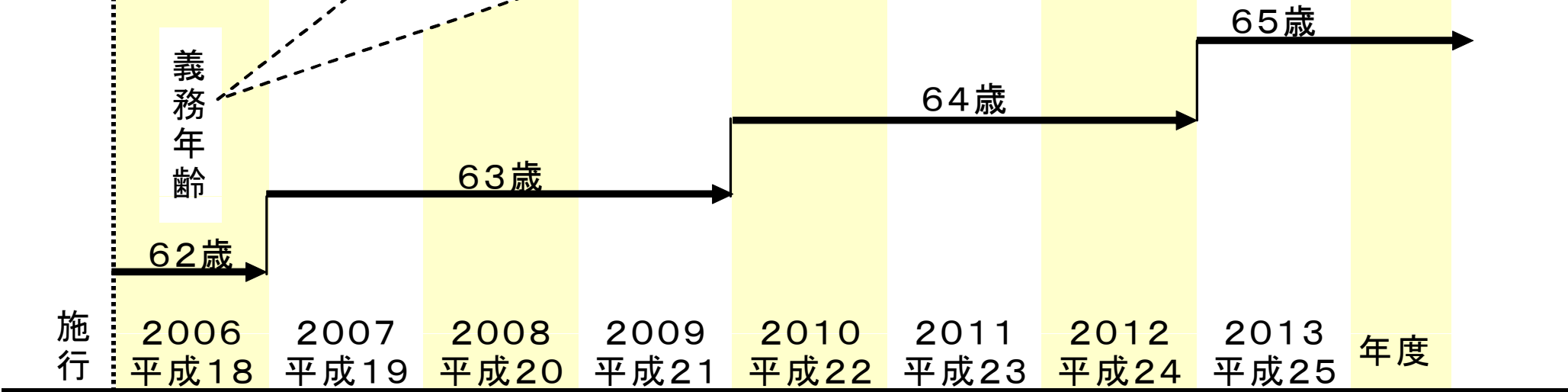
○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ



改正高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の義務付け

- ① 定年の引上げ
 - ② 継続雇用制度の導入(労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
 - ③ 定年の定め廃止
- いずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)の実施義務

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施



高年齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況

1 高年齢者雇用確保措置等の実施状況

年金支給開始年齢（平成22年4月より63歳から64歳に引き上げ）までの雇用確保措置を実施済の企業の割合は**96.6%**（1.0ポイント上昇）

2 希望者全員が65歳まで働ける企業等の状況

(1)希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は**46.2%**（1.6ポイント上昇）

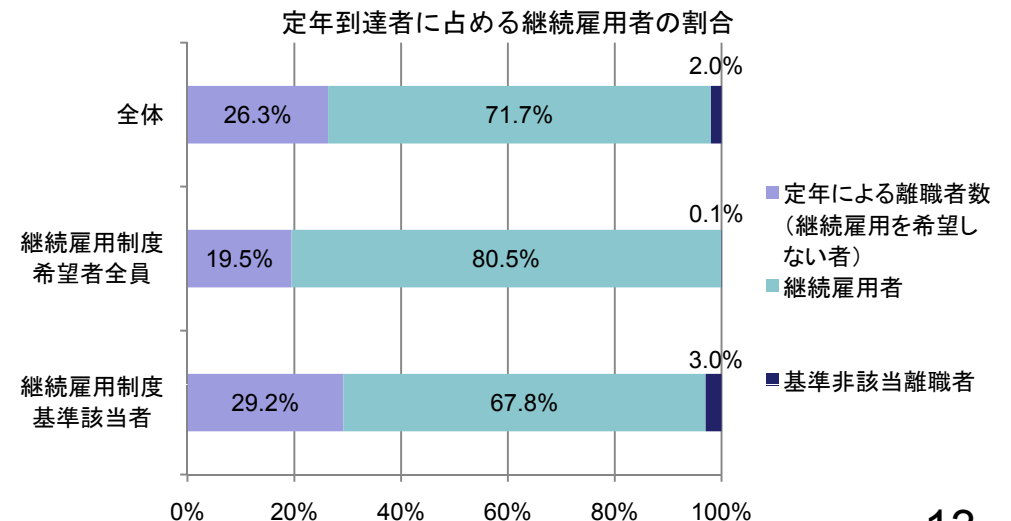
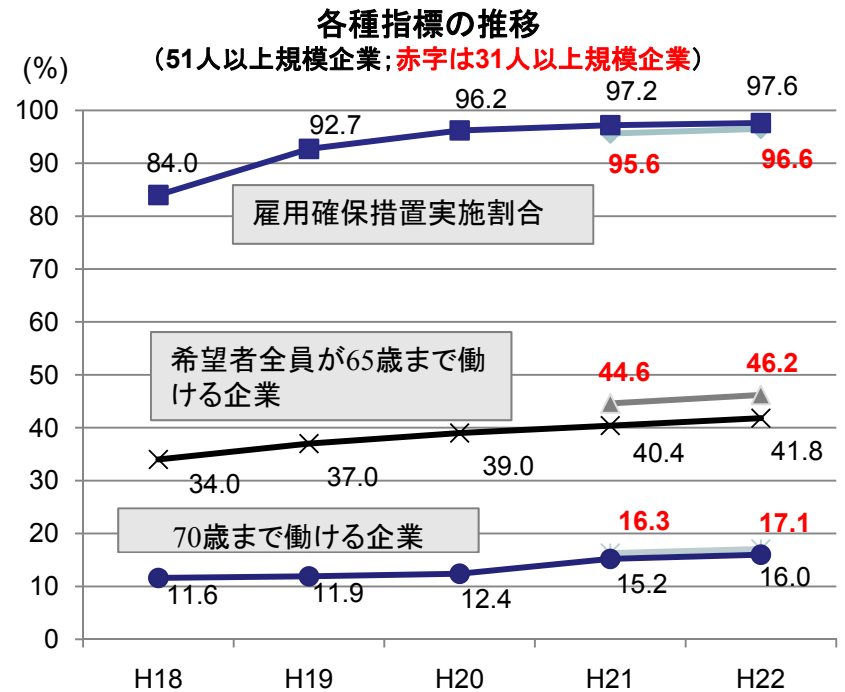
(2)「70歳まで働ける企業」の割合は**17.1%**（0.8ポイント上昇）

3 基準非該当離職者の割合

過去1年間の定年到達者約46万7千人のうち、定年後に継続雇用された者の割合は**71.7%**（約33万5千人）、継続雇用を希望したが継続雇用基準に該当しないことにより離職した者は2.0%（約9千人。継続雇用希望者全体に占める比率は2.7%）

(参考) 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

○ 60歳以上の雇用者数は年々増加（労働力調査、年平均）



募集・採用時の年齢制限の是正

求人の際の年齢制限により、高年齢者の就労機会が制限されていることから、

【従来】

募集・採用に係る年齢制限
禁止の努力義務
(雇用対策法)

法改正

【2004年12月～】

65歳未満の年齢制限を行う
場合に理由提示を義務化

【2007年10月～】

募集・採用に係る年齢制限
禁止の義務化
(改正雇用対策法)

企業における具体的対応

- ① 事業主は労働者の募集・採用を行う際には、原則として年齢を不問とすることとなる。
(改正雇用対策法)
- ② 合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合(例外事由)を厚生労働省令で規定
- ③ 65歳未満の上限年齢の設定が必要である場合については、書面により上限年齢を設ける理由を提示

シルバー人材センター事業の概要

シルバー人材センター事業の内容

- 目的
定年退職後等に、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。
- 仕組み
 - (1) 会員
概ね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者
 - (2) 事業内容
シルバー人材センターは、家庭、事業所、官公庁から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的な仕事等を有償で請け負い、これを希望する会員に提供する。
会員は実績に応じて一定の報酬（配分金）を受ける。
【シルバー人材センターで取り扱う仕事の例】
宛て名書き、公園・施設管理、清掃、観光案内、福祉・家事援助サービス、子育て支援サービス、パソコン講師、補習教室講師等
 - (3) 事業の拡充
運営の自立化を推進しつつ、少子高齢化の急速な進展に対応する高齢者活用子育て支援事業、高齢者生活援助サービス事業の推進等に加え、「教育、子育て、介護、環境」の分野で、シルバー人材センターが地方公共団体の協力・支援を得て、企画提案した事業を支援するほか、市町村合併等に伴い広域化した地域等で会員の就業に関する連絡や相談・就業先の開拓等を行うための取次所の設置や女性向けの職域の拡大の推進等を行い、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会を安定的に提供する体制を構築する。

【現状】

団体数	: 1,332団体
会員数	: 79万人
契約件数	: 338万件
金額	: 3,070億円
就業延人員	: 7,033万人

※ 平成22年3月末日現在

高年齢者等職業安定対策基本方針の概要

高年齢者等職業安定対策基本方針(以下「基本方針」という。)は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第6条に基づき、策定されている。平成20年8月からの労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会における議論を踏まえ、平成21年度から平成24年度までの4年間を対象期間として、新たに基本方針が策定された。基本方針の概要は以下のとおりである。

1 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項

公的年金の支給開始年齢の引上げも踏まえ、平成25年3月末までにすべての企業において確実に65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかの措置が講じられるようにするとともに、希望者全員が65歳まで働ける企業(65歳以上定年企業等)の割合を平成22年度末を目途に50%とし、平成25年3月までにさらなる普及に努める。

また、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、団塊の世代が平成24年には65歳に到達し始めることを見据えて、65歳を超えて「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に20%とするなど年齢にかかわらず働き続けることができる雇用の場の拡大に努める。

高年齢者雇用施策の推進により、平成24年には、60～64歳の就業率を56～57%、65～69歳の就業率を37%とすることを目指す。

2 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項①

- (1) 事業主は、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のため、募集・採用に係る年齢制限の禁止、職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、高年齢者の職域の拡大等、諸条件の整備に努めるものとする。
- (2) 65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置の実施、高年齢者の雇用の確保に必要な場合における賃金・人事処遇制度の見直し等の推進に努めるものとする。

高年齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度を導入する場合には、可能な限り希望者全員を対象とする制度とすることを検討することとし、対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。また、基準を定めた場合には、随時、労使で対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について検討する。

賃金・人事処遇制度の見直しを行う場合には、継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金について適切なものとなるように努めること、短時間勤務制度など高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること、継続雇用制度を導入する場合で契約期間を定めるときには、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること等に留意する。

2 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項②

- (3) 事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が再就職を希望するときは、求職活動支援書の作成や、求職活動のための休暇の付与等を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努めるものとする。
また、離職予定高年齢者等の有する豊富な職業キャリアの記載が可能な「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の様式を求職活動支援書として積極的に活用する。
- (4) 事業主は、職業生活の設計に必要な情報の提供、職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援等を通じて、その雇用する労働者の高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。
この場合において、労働者が若いときから将来の職業生活を考えることができるよう、早い段階からの情報の提供等に努める。

3 高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

- (1) 高年齢者雇用確保措置が、各企業の労使の十分な協議の下に、適切かつ有効に実施されるよう、指針の周知徹底や、高年齢者雇用確保措置に係る助言及び指導、助成制度の有効な活用等の事項に重点をおいて施策を展開する。
- (2) 高年齢者等の再就職の促進のため、指針の周知徹底、求職活動支援書に係る助言等、助成制度の有効な活用等を図る。
- (3) その他、高年齢者等の職業の安定を図るため、高齢期の職業生活設計の援助に係る指導、職業能力開発の機会の確保のための援助、労働時間対策の推進、多様な就業機会の確保及び社会参加の促進等を図る。

新成長戦略について

- 「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ」(平成22年6月18日閣議決定)中の「雇用・人材戦略」において、2020年までの目標を「60～64歳までの就業率:63%」とする成果目標が示された。
- 当該目標を達成するための具体的な取組として、別表成長戦略実行計画(工程表)において、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるようにするための施策の在り方の検討等を行うことが示された。

新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ

第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果

(6) 雇用・人材戦略～「出番」と「居場所」のある国・日本～

【2020年までの目標】『60歳～64歳までの就業率63%』

(中略)

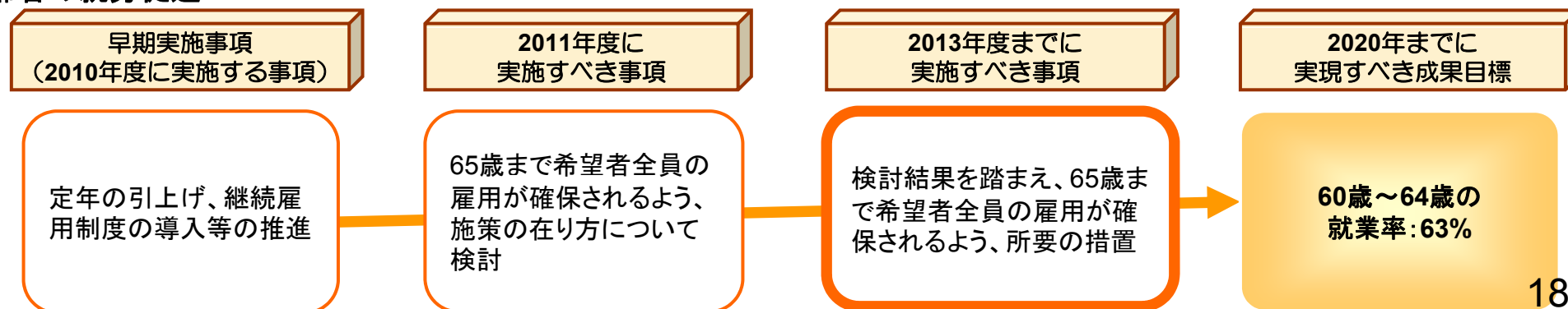
国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加できる社会（「出番」と「居場所」）を実現し、成長力を高めていくことに基本を置く。

このため、国民各層の就業率向上のために政策を総動員し、労働力人口の減少を跳ね返す。すなわち、若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上のための政策目標を設定し、そのために、就労阻害要因となっている制度・慣行の是正、保育サービスなど就労環境の整備等に2年間で集中的に取り組む。

成長戦略実行計画（工程表）

VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～

3. 高齢者の就労促進



雇用政策研究会報告書について

- 様々な経済構造の変化等の下で生じている雇用問題に関して、効果的な雇用政策の実施に資するよう、学識経験者を参集し、現状の分析を行うとともに、雇用システムと対策についての考え方を整理するため、平成21年12月より、22年6月まで計9回にわたり、雇用政策研究会が開催された。
- 当該研究会の報告書(平成22年7月14日公表)「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」において、高齢者の就労促進について、以下のとおり記載されている。

第4章 全員参加型社会、トランポリン型社会の構築

(1) 積極的労働市場政策

③ 高齢者の就労促進

高齢者の就労促進としては、まずは65歳までの高齢者雇用の確保を図ることが不可欠であり、現行の高年齢者雇用安定法における高年齢者雇用確保措置を着実に実施していくことが重要である。今後、2013年度からは、公的年金の定額部分に加え、報酬比例部分についても段階的に65歳への引上げが開始されることになる。このため、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるよう、施策の在り方について検討を行う必要がある。

また、意欲と能力があれば65歳までに限らず、65歳を超えて年齢に関わりなく働ける環境整備が必要であり、70歳まで働ける制度の普及・促進を図るなど、60歳代半ば以降の高齢者が働ける職場を増やしていくことが重要である。

さらに、高齢期には個々の労働者の意欲・体力等個人差が拡大し、その雇用・就業ニーズも多様化することから、「シルバー人材センター事業」において、地域の多様なニーズに応じた就業機会の確保・提供を通じた事業の活性化を図るなど、高齢者の多様な就業機会の創出が求められる。

今後の高年齢者雇用に関する研究会について

1 目的

少子高齢化の急速な進展の下、公的年金支給開始年齢(報酬比例部分)の65歳への引上げが開始される平成25年度を目前に控え、意欲と能力のある高年齢者が、長年培った知識や経験をいかして働くことができ、その生活の安定を図ることができる社会の実現に向けて、今後の高年齢者の雇用・就業機会の確保のための総合的な対策を検討するため、学識経験者の参集を求め、「今後の高年齢者雇用に関する研究会」を開催する。

2 検討事項

研究会においては、次に掲げる事項を中心に調査・検討を行う。

- (1) 希望者全員の65歳までの雇用確保策
- (2) 年齢に関わりなく働ける環境の整備

3 参集者(労働経済、人的資源管理、労働法を専門とする有識者7名)

(1)労働経済

権丈 英子 亜細亜大学経済学部教授
駒村 康平 慶應義塾大学経済学部教授
◎ 清家 篤 慶應義塾長

(2)人的資源管理

佐藤 博樹 東京大学社会科学研究所教授
藤村 博之 法政大学キャリアセンター長

(3)労働法

岩村 正彦 東京大学法学部教授
小畑 史子 京都大学大学院地球環境
学堂准教授

※ ◎座長