

2006.8.3

労働政策研究・研修機構  
海外委託調査員連絡会議・  
国別報告会

---

# 『高齢者雇用の現状と政策』 - 日本の状況 -

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
藤本 真

# ・公的給付制度における近年の改正

---

## 1. 公的年金制度の改正

### (1) 1994年改正

負担と給付のバランスをとるため、下記のスケジュールで老齢基礎年金部分の支給開始年齢を段階的に引き上げ

【スケジュール(女性は5年遅れで実施)】

2001年:61歳 2004年:62歳 2007年:63歳

2010年:64歳 2013年:65歳

## (2) 2000年改正

報酬比例部分(老齢厚生年金部分)の支給開始年齢を下記のスケジュールで段階的に引き上げ

【スケジュール(女性は5年遅れで実施)】

2013年:61歳 2016年:62歳 2019年:63歳

2022年:64歳 2025年:65歳

在職老齢年金制度の60歳代後半への導入。

### (3) 2004年改正

将来の保険料水準を固定した上で、その範囲内でまかなえるように給付水準を調整する仕組みの導入

賃金スライド率、物価変化率、労働力人口変化率に応じ、給付水準調整(マクロ賃金スライド)

60歳代前半の在職老齢年金について、在職中の一律2割支給を廃止  
65歳以降の老齢厚生年金について、繰下げ制度導入。

70歳以上の被保険者についても、賃金・年金額の合計が現役被保険者の平均的収入を上回る場合には、年金支給の一部または全部を停止。

## 2. 雇用保険制度の改正

### (1) 2000年改正

定年退職者を含め、予め再就職の準備ができるような人に対する給付日数を短くし、一方で、倒産・解雇などにより離職を余儀なくされた人に対しては、中高年層を中心に十分な給付日数を確保するよう、再編。

### (2) 2003年改正

高年齢者雇用継続給付の支給要件、給付率を見直し

# ・高年齢者雇用安定法の改正

---

## 1. 高年齢者雇用安定法

- ・1986年制定。高年齢者の雇用機会拡大を目的とする。
- ・1998年改正により、定年制のある企業における60歳定年の義務化が実施される。
- ・2000年改正により、60歳定年後も65歳までの安定した勤務を可能とするような措置を講じることが、企業の努力義務とされる。

## 2. 2004年改正の内容

60歳以降65歳までの雇用延長(定年の引き上げ、継続雇用制度、定年の廃止)の義務化[2006年4月から]

労使協定(大企業は2009年、中小企業は2011年まで就業規則で可)により継続雇用制度の一部除外が可能

基礎年金の支給開始年齢までの雇用延長の義務化

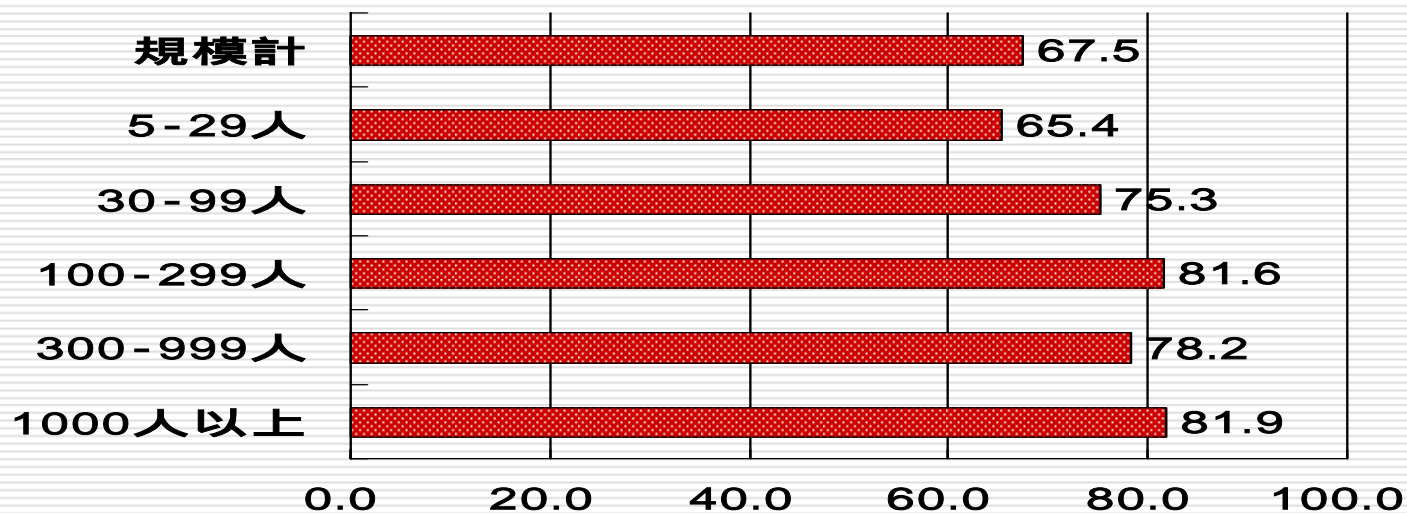
離職する高年齢者に対して、求職活動支援書の作成・交付が必要

募集・採用の上限年齢を設定する際には、その理由を明示。

# 高年齢者の継続雇用に向けた企業の対応

## 1. 継続雇用制度の実施状況

### (1) 定年制のある事業所で継続雇用制度がある事業所の割合

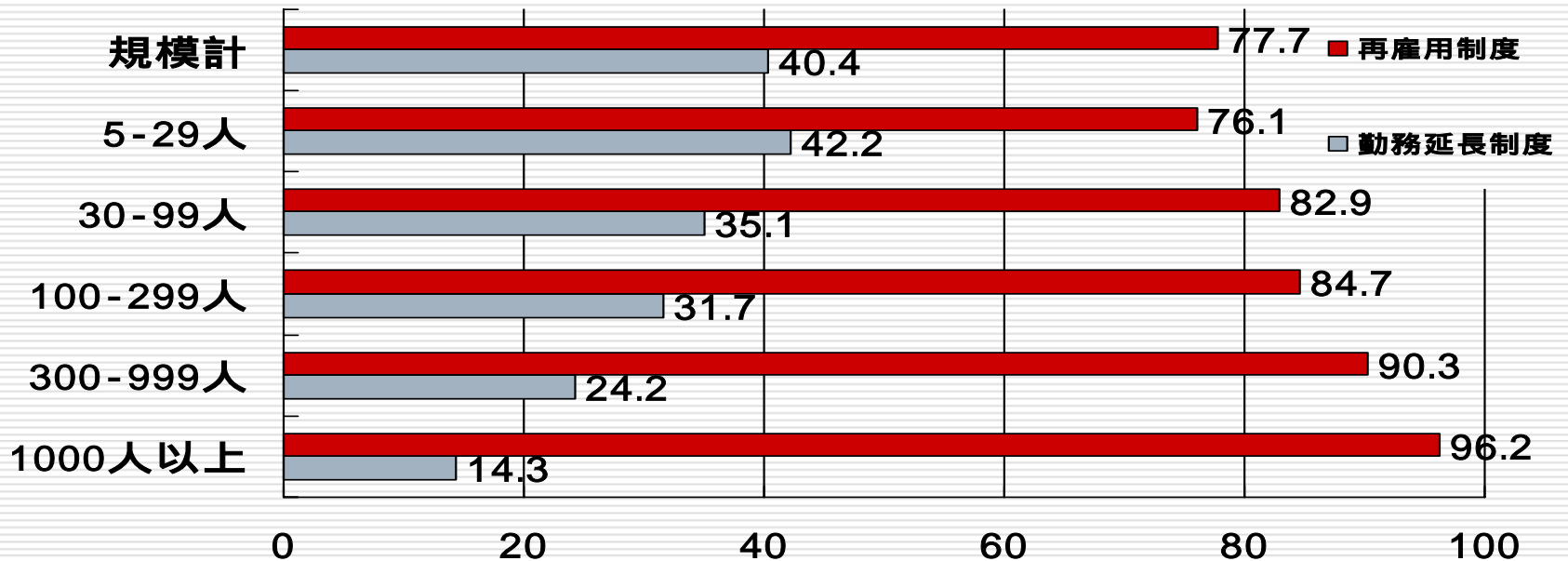


厚生労働省「高年齢者就業実態調査」(2004)



## (2) 継続雇用制度の内容

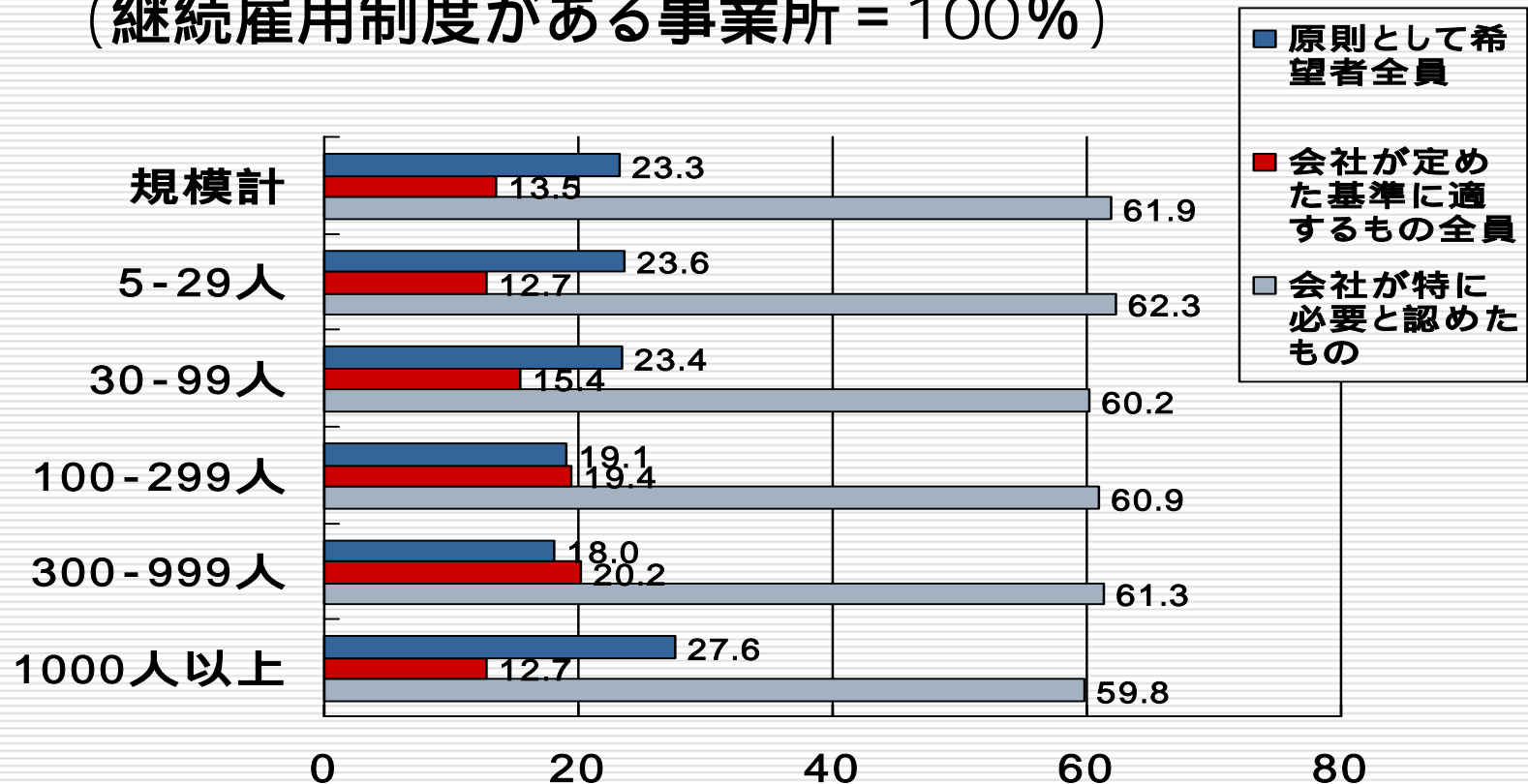
(継続雇用制度がある事業所 = 100%)



厚生労働省「高年齢者就業実態調査」(2004)

### (3) 継続雇用の対象

(継続雇用制度がある事業所 = 100%)



## 2. 継続雇用後の就業条件

仕事の内容: 「定年時の仕事」77.0%、「今まで経験した仕事」が39.2%

勤務職場: 「定年時の職場」93.6%、「社内の別の職場」18.7%

身分と役職: 「嘱託社員」71.7%、「正社員(役職を継続)」16.4%、「正社員(役職なし)」15.5%

---

いずれも高年齢者雇用開発協会「企業の高齢化諸施策の実態に関する調査」(2002)の結果

所定労働時間：「定年前とほぼ同じ水準」85.6%、「定年前の8～9割」8.0%、「定年前の6～8割」9.8%

給与・賞与：「定年前の6～8割」45.9%、「定年前の4～6割」20.3%、「定年前の8～9割」18.8%、「定年前とほぼ同じ水準」17.1%

いずれも高年齢者雇用開発協会「企業の高齢化諸施策の実態に関する調査」(2002)の結果

# 労働組合の対応

---

## 1. 労働組合側の活動方針

連合『政策・制度要求と提言』(1999)における政策・制度要求

年金受給開始年齢の制度改正に伴う、65歳以上の継続雇用制度の確立にむけた積極的行政指導

高齢者のニーズに対応する労働条件・作業環境改善に向けての政策的支援

短時間就労を希望する高齢者への支援

高齢者雇用の促進を支援する助成金制度の拡大

中高年の再就職斡旋、再教育の支援

## 2. 電機連合の取り組み

- ・1992～1996年－「60歳以降の就業機会の確保」に取り組む
- ・1998年春闘－「65歳への定年延長」を要求。制度化にはいたらなかったが、各企業で「65歳への定年延長」に向けて労使協議機関を設置
- ・2000年春闘－産別指針に基づき、「65歳への定年延長」を統一目標基準に