

高齢者の就労促進

—65歳までの雇用確保に向けて

二〇〇六年四月に施行された改正高年齢者雇用安定法により、企業が高年齢者を六五歳まで雇用する義務を負って五年が経過した。二〇一三年度からは、厚生年金報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、最終的には六五歳まで年金が支給されなくなる。一方、少子化の進行で労働力人口の減少が予想されるなか、高齢者の就労の促進を求める声も聞かれる。特集では、労働政策フォーラムでの高齢者雇用をめぐる議論のほか、JILPTが昨年実施した高齢者の就業実態に関する研究などを通じて、六五歳までの雇用の今後の在り方を考える。



労働政策フォーラム

高齢者雇用のこれから

— 更なる戦力化を目指して —



六月三日に東京・築地で開かれた労働政策フォーラムでは、高齢者雇用の現状を明らかにするとともに、高齢者の意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備するにはどうすべきかを行政、研究者、企業の担当者がそれぞれの視点で議論した。

まず、厚生労働省の土田高齢者雇用対策課長が高齢者雇用の現状と今後求められる対策を解説。JILPTの藤本副主任研究員は、調査に基づき、雇用管理の新たな動きを紹介した。さらに、ニッケ、前川製作所、高島屋の事例報告の後、参加者によるパネルディスカッションも行われた。



基調報告

我が国の高齢者雇用の現状と

今後について

厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部高齢者雇用対策課長 土田浩史



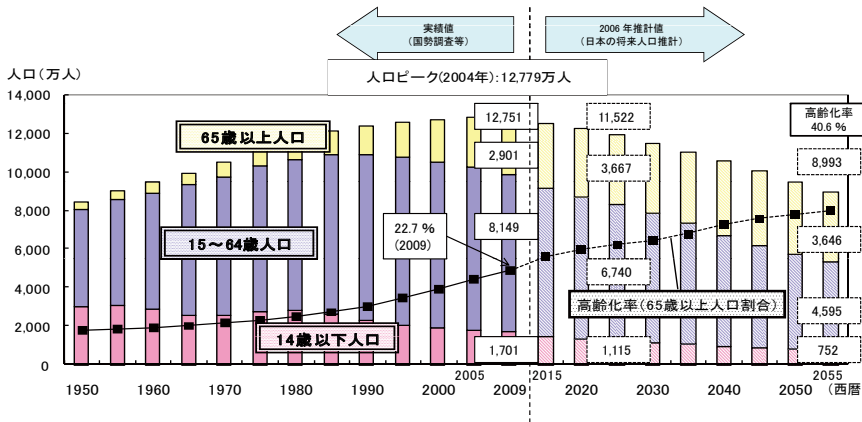
私からは、わが国の高齢者雇用の現状と今後についてご説明いたします。最初にマクロ的な話をした後、高齢労働者の就業意欲や現在の高齢者雇用対策の状況、今後の施策の方向性について説明したいと思います。

まず、わが国の人口高齢化の状況についてです。図1にありますように、わが国の人口は二〇〇四年にピークを迎え、約一億二七八〇万人となっています。なお、この数字は二〇〇五年国勢調査からのものですが、実は今年二月に二〇一〇年国勢調査の速報結果がすでに公表されており、それによればピークは二〇一〇年一〇月の一億二八〇五万人で、実は、ピークは二〇〇四年ではなかったことがわかっていきます。いずれにしても、今後、わが国の人口は減少局面に入っていくと考えられています。

二〇五五年には、一億人を割って約九〇〇〇万人になると予測されています。直近の状況は、二〇〇九年で約一億二七五〇万人が、二〇二五年には約一億一五〇〇万人になるとみられています。ですから、これから二〇二五年までに約一二〇〇万人の人口が減っていくと見込まれます。

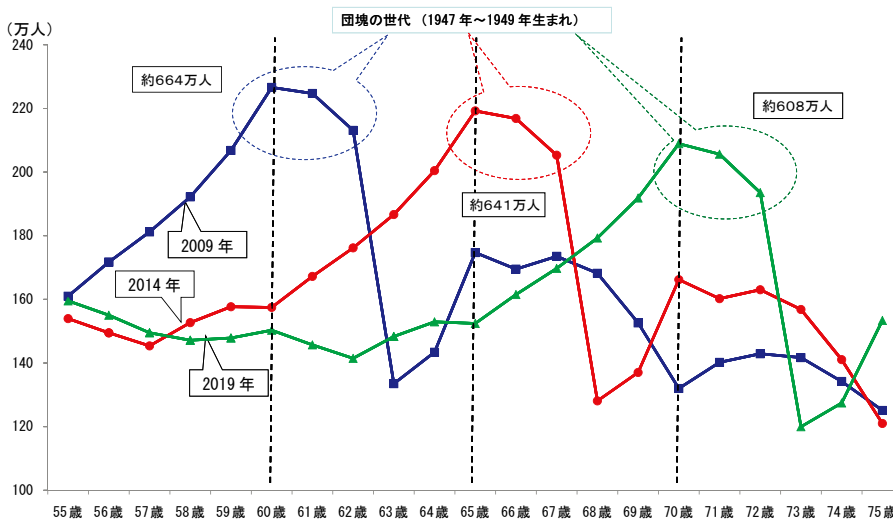
図1 我が国人口・高齢化率の推移

○ 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」

図2 団塊の世代の高齢化



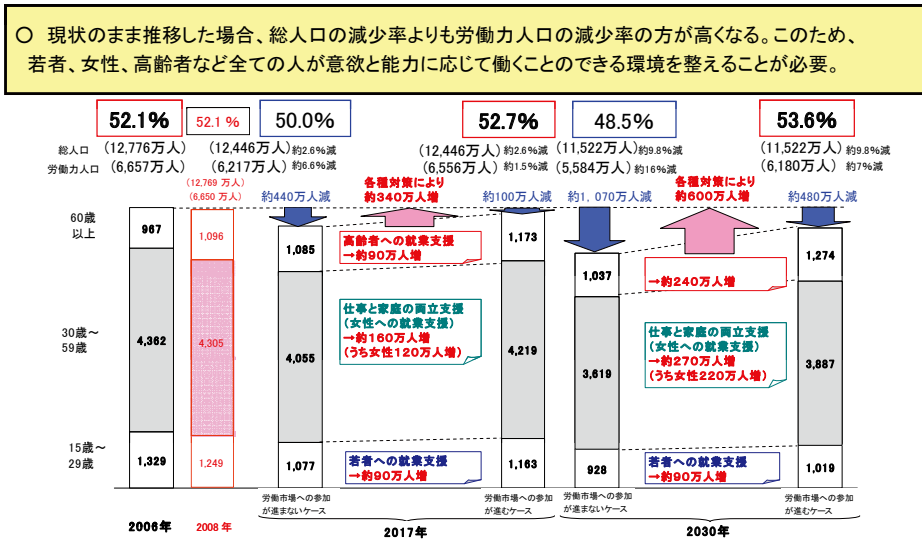
資料出所：2009年は総務省統計局「人口推計」
2014年、2019年は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2006年12月推計)中位推計」

日本はすでに超高齢化社会に
このうち高齢者については、六五歳以上人口は二〇〇九年で二九〇〇万

人ですが、総人口は減っていくにもかかわらず、二〇二五年に七六〇万人あまり増えて三六六七万人になると推計されます。

総人口に占める六五歳以上人口の割合である高齢化率は、二〇〇九年で二二・七%だったのが二〇二五年には約三二・八%にまで上昇すると見込まれ

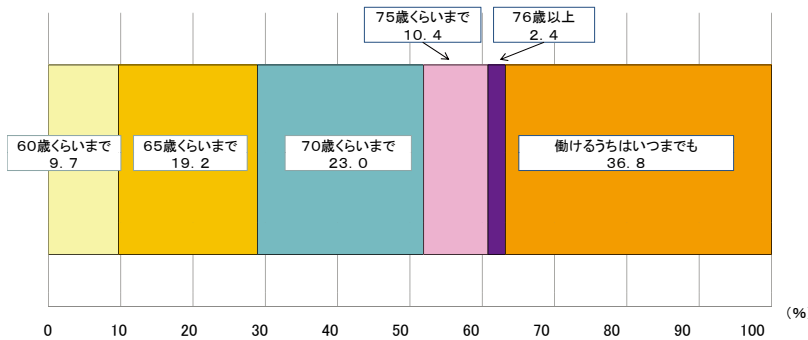
図3 労働力人口推移の見込み～二つのシナリオ～



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。

図4 高齢者の高い就業意欲

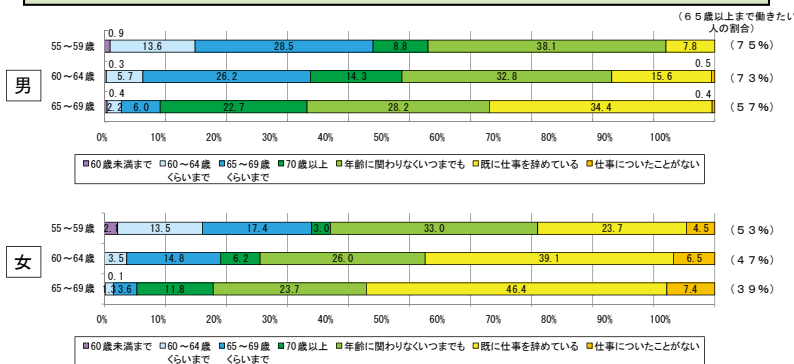
いつまで働きたいか(60歳以上の人)



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)

図5 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。



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)

ています。二・三%を超えると超高齢社会と言われるのですが、おそらくすでに日本は超高齢社会に入っていると考えられます。
一方、働き盛りの世代(二五~六四歳)ですが、二〇〇九年で約八一〇〇万人だったのが、二〇二五年には約六七〇〇万人と約一四〇〇万人減少します。若い世代(二四歳以下)は、二〇〇九年で約二七〇〇万人だったのが二

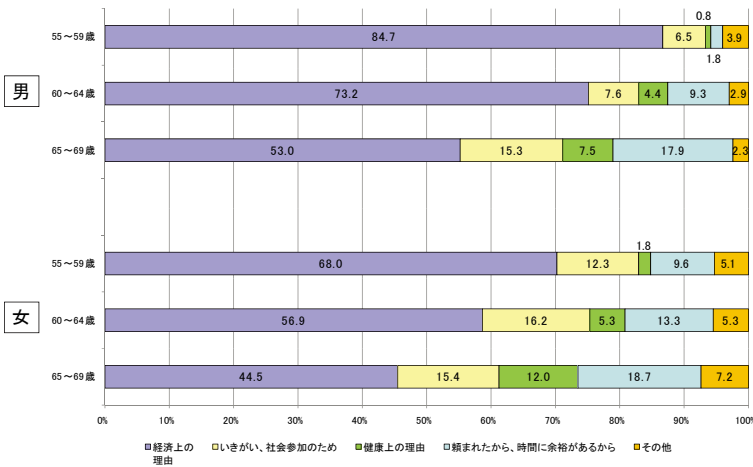
〇二五年には一一一五万人になると予測されており、供給側となってくれる若い世代も、五七〇万人あまり減少すると見込まれています。
避けたい労働力人口の減少率の拡大
次は、団塊の世代の高齢化の状況で(図2)。いわゆる二〇〇七年問題というこ

とで一時
期、話題
になって

いきましたが、団塊の世代も二〇一四年には六五歳を迎え、事実上引退する方が増えてくると思われまます。さらに二〇一九年になると、団塊の世代もいよいよ七〇歳を迎えるという状況になっていきます。
労働力人口の推移の見込み——二つのシナリオを図3でみていきますと、これも二〇〇五年国勢調査の数字ですが、総人口は二〇〇六年には一億二七〇〇万人あまりとなっていますが、それに占める労働力人口の割合は五二・一%です。これが、とくに何も施策を講じないでそのまま推移していった場

合は、二〇一七年に総人口が一億二四四六万人で、労働力人口が六二一七万人になると推計されています。総人口の減少率二・六%に比べ、労働力人口は六・六%減ということになり、総人口の減少率よりも労働力人口の減少率の方が大きくなってしまいます。
このようなことは日本社会全体の活力という面からも避けたほうがいいと考えています。このため、高齢者、女性、若年者などすべての人が、意欲と能力に応じてしっかりと働くことがで

図6 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)

図7 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	48.8 / 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」

図8 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」

年齢にかかわらず働きたい

次に、高齢者の就業意欲の状況等について見ていきたいと思います。図4は、内閣府が二〇〇八年に実施した意識調査で、六〇歳以上の男女を対象

力人口を全体で約三四〇万人増加させたいと考えています。何も施策を講じなければ、図のなかで青い字で示したように総人口で四四〇万人も減少してしまうことから、これを何とか一〇〇万人程度の減少に抑えたいと考えています。

に行い、何歳ぐらまで働きたいかを尋ねました。それによると、九割以上が六五歳以上まで働きたいと答えています。図5は、労働政策研究・研修機構で実施した調査(二〇〇九年)で、就業についての引退・引退時期についてどう考えているかを聞いています。六五歳以上まで働きたいという人の割合は、男性で六割以上ののぼり、女性でもその割合は四割以上に達しているという結果が出ています。また、すべての年齢階級で、「年齢にかかわらず働きたいでも」働きたいと考える人の割合がも

つとも高くなっています。同じ労働政策研究・研修機構の調査で高齢者の主な就業理由をみていくと(図6)、「経済上の理由」がもっとも割合が高く、その割合は年齢が上がるにつれて低くなっています。一方、年齢が上がるにつれて、「生きがい、社会参加のため」といった割合が高くなっていることがわかります。

高い60歳以降の就業率と就業意欲

まだ第一次産業の構成比率が高かったり、自営業者が多かったりということ、高齢者の就業率も高くなっています。それが、産業構造の変化等により、雇用労働者が増えるに従って就業率が下がっていき、二〇〇〇年で六割を切っています。六〇歳前半層の就業率をみると、二〇〇五年には五二%になっています。後でまた説明しますが、二〇〇六年に高齢者雇用安定法が改正され、六五歳までの雇用確保が義務化されました。二〇〇七年、二〇〇八年と就業率が上がっているのは、この法律の成果では

図9 高齢者雇用対策施策体系

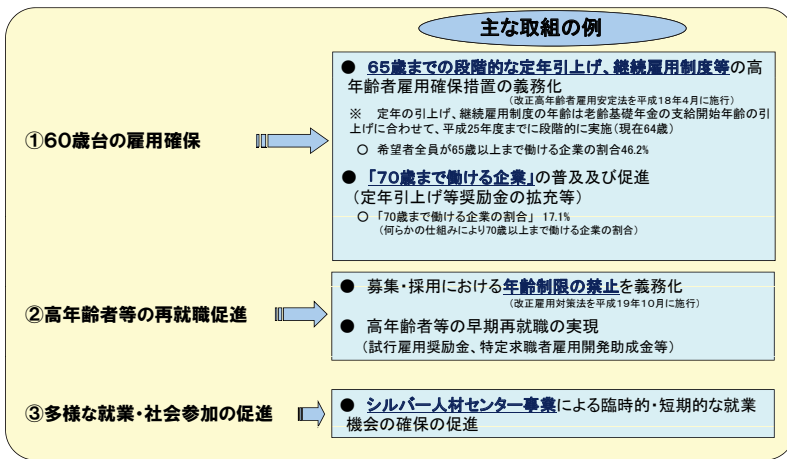


図10 厚生年金の支給開始年齢の引上げ

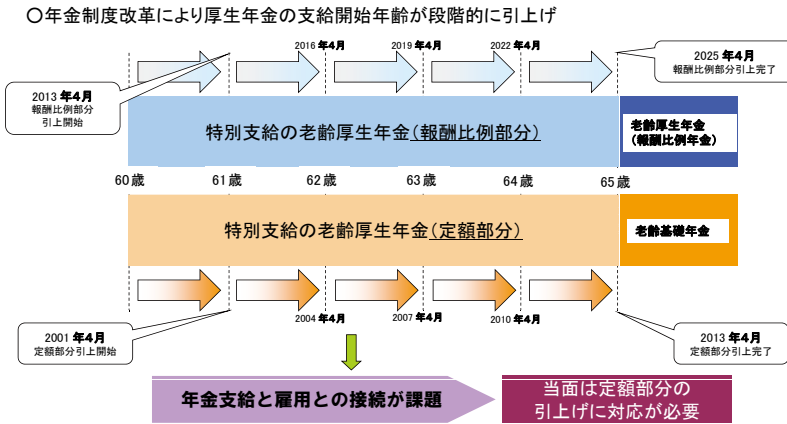
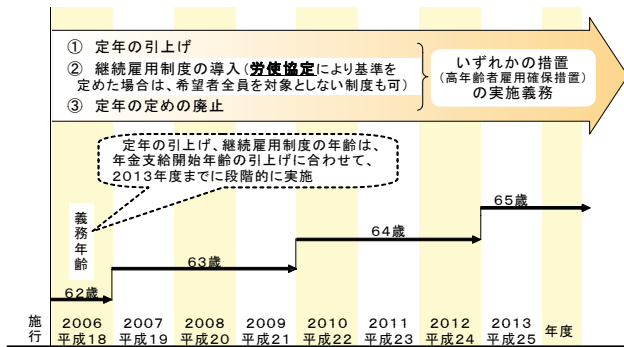


図11 改正高齢者雇用安定法による高齢者雇用確保措置の義務付け



このうち、希望者全員が六五歳まで働けるという企業の割合は四六・二%です。これらの企業は、六五歳以上の定年制を定めているか、希望者全員が六五歳まで働けるような継続雇用制度を採用しているか、あるいは定年の定めがない、という企業です。

高年齢者雇用確保措置の実施状況ですが(図12)、高年齢者の雇用確保措置の中心としては、①定年の引上げ②継続雇用制度の導入③定年の定め廃止——という三つの選択肢があります。これらの措置の実施状況を見ると、現在、九六・六%の企業で雇用確保措置が実施されています。

ないかと思っっています。次に、高齢者労働力率の国際比較です(図8)。各国とも、五〇歳台の層は当然のように高い労働力率となっていますが、六〇歳以上になると圧倒的に日本が高くなっています。日本は、男性では六〇歳前半で七六%になっています。アメリカは六〇%を切っています。日本に続くのはスウェーデンとなっています。

女性では、五〇歳台では各国に比べ、日本はそれほど高いという状況にはなっていませんが、六〇歳台以降については各国と比較しても遜色なく、就業

率も就業意欲も高いのではないかとみられています。率も就業意欲も高いのではないかとみられています。

60歳台の雇用の確保を

こういったマクロの状況あるいは高年齢者の就業意欲の状況に応じて、現在、厚生労働省としては図9にある三本柱の対策をとっています。

まず一点目が、「六〇歳台の雇用の確保」です。高年齢者雇用安定法に基づき、六五歳までの段階的な定年引上げや継続雇用制度の導入を、二〇〇六年四月の法改正によって義務化しており

ます。図10では、厚生年金の支給開始年齢が引上げられ、二〇一三年四月に「定額部分」の六五歳引上げが完了します。一方、二〇一三年四月には、「報酬比例部分」の引上げが開始され、二〇二五年には六五歳引上げが完了します。これに対応して、六〇歳前半の雇用を確保するため、高年齢者雇用安定法を改正したものです。

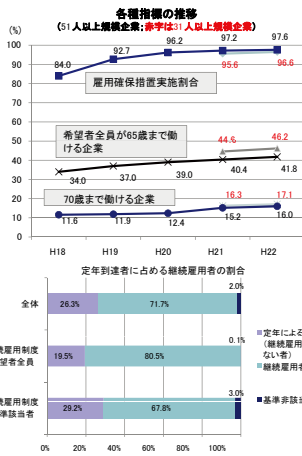
図11はこの高年齢者雇用安定法のスキームを表しており、年金の支給開始年齢に合わせて徐々に雇用確保措置の義務の年齢が上がっていくことを示しています。

ほとんどの企業が雇用確保措置を実施

図9の六〇歳台の雇用確保に戻りますが、さらに、できるだけ年齢にかかわらず働ける社会をめざすことの第一歩として、「七〇歳まで働ける企業」も奨励しています。これは法律に基づくものではありませんが、助成金による支援やキャンペーン事業を行って、このような企業を普及・促進しています。

図12 高齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況

- 1 高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)

年齢	(平成17年)	(平成18年)	(平成19年)	(平成20年)	(平成21年)
60~64歳	317.2万人	315.1万人	322.9万人	329.9万人	408.9万人
65歳以上	228.9万人	248.7万人	272.7万人	292.2万人	305.7万人

図13 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、高齢者の就労機会が制限されていることから、



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

図14 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】
家庭で名寄せ、公簿・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、補習教習講師等
- (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工育支援事業、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課題や相談・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

65歳までの希望者全員が働ける施策を

今後どういった高齢者の雇用対策を講じていくのかについて、昨年、閣議決定された「新成長戦略」『元気な日本』復活のシナリオ』の中で、国

再加も促進
再就職や多様な就業、社会参加

三本柱の二点目が「高齢者等の再就職促進」です。これについては、雇用対策法という雇用対策の基本となる法律を改正し、二〇〇七年から募集・採用における年齢制限の禁止を義務化しています。図13では、雇用対策法により、基本的に年齢にかかわらず均

等な機会を与えなければならぬというところで年齢差別の禁止が義務化されており、企業において、緑色の枠内にあるような対応がなされていることを示しています。

本人が希望すればほぼ全員が継続雇用されているということが言えますが、制度的にはまだ、こういった形で継続雇用制度の対象から外される方も存在します。

三本柱の最後として、シルバー人材センター事業などによる「多様な就業・社会参加の促進」についての施策を行っています(図14)。

具体的な工程表の中で、六五歳まで希望者全員の雇用が確保されるような施策のあり方について検討することになっており、二〇一三年度までにその検討結果を踏まえ、所要の措置を講じるように要請されています。

昨年、この閣議決定の後に、厚生労働省の雇用政策研究会でも同様の内容の提言がなされており、現在は、昨年一月から「今後の高齢者雇用に関する研究会」を開催し、検討をして頂いています。研究会では、希望者全員の六五歳までの雇用確保をどうやって行っていくか、年齢にかかわらず働く社会のため環境整備をどう行っていくかなどを中心に検討していただいております。六月中には報告書を取りまとめたいと考えています。この報告書に基づき、今後、審議会等で議論し、適切な対策を講じていきたいと考えています。