

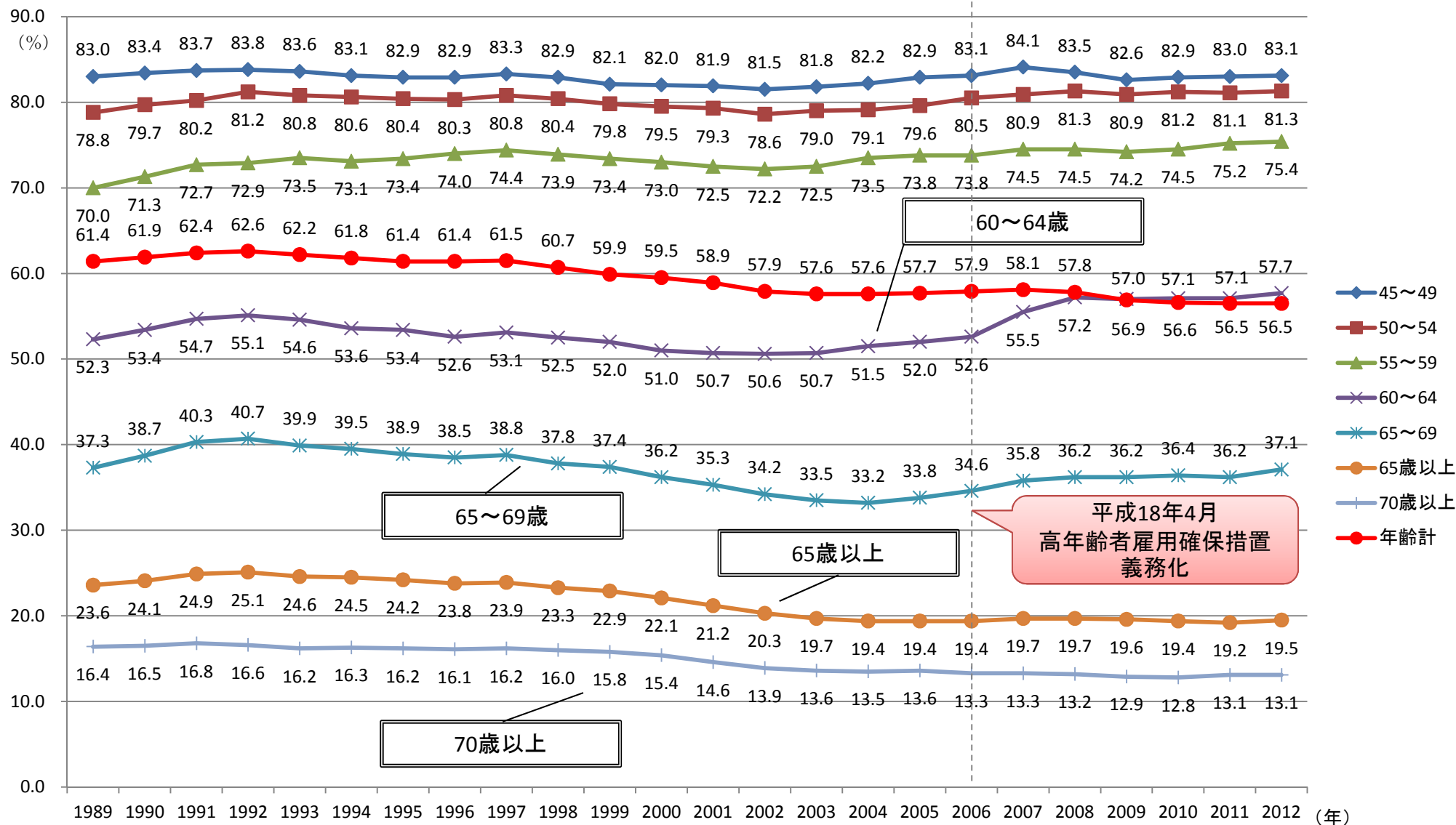
高年齢者雇用の状況と制度概要

職業安定局高齢・障害者雇用対策部
高齢者雇用対策課

高年齢者雇用の状況

就業率の推移(男女計)

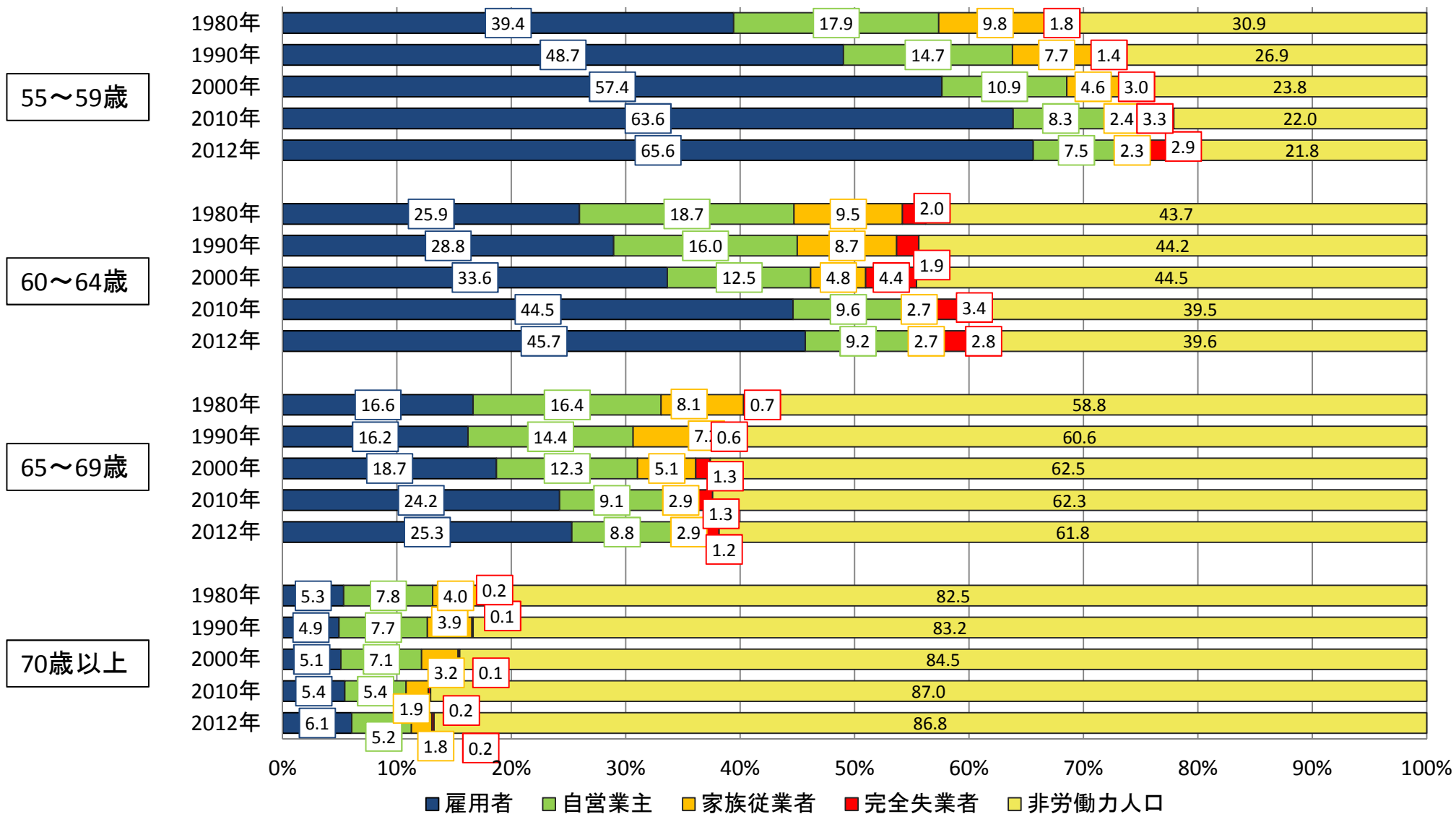
- 60～64歳層で、雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齢法施行(2006年4月1日)後、就業率が上昇。
- 65～69歳層は、2004年に33.2%まで低下したが、近年は上昇傾向にある。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

中高年齢者の年齢階級別・就業状態別割合の長期的推移

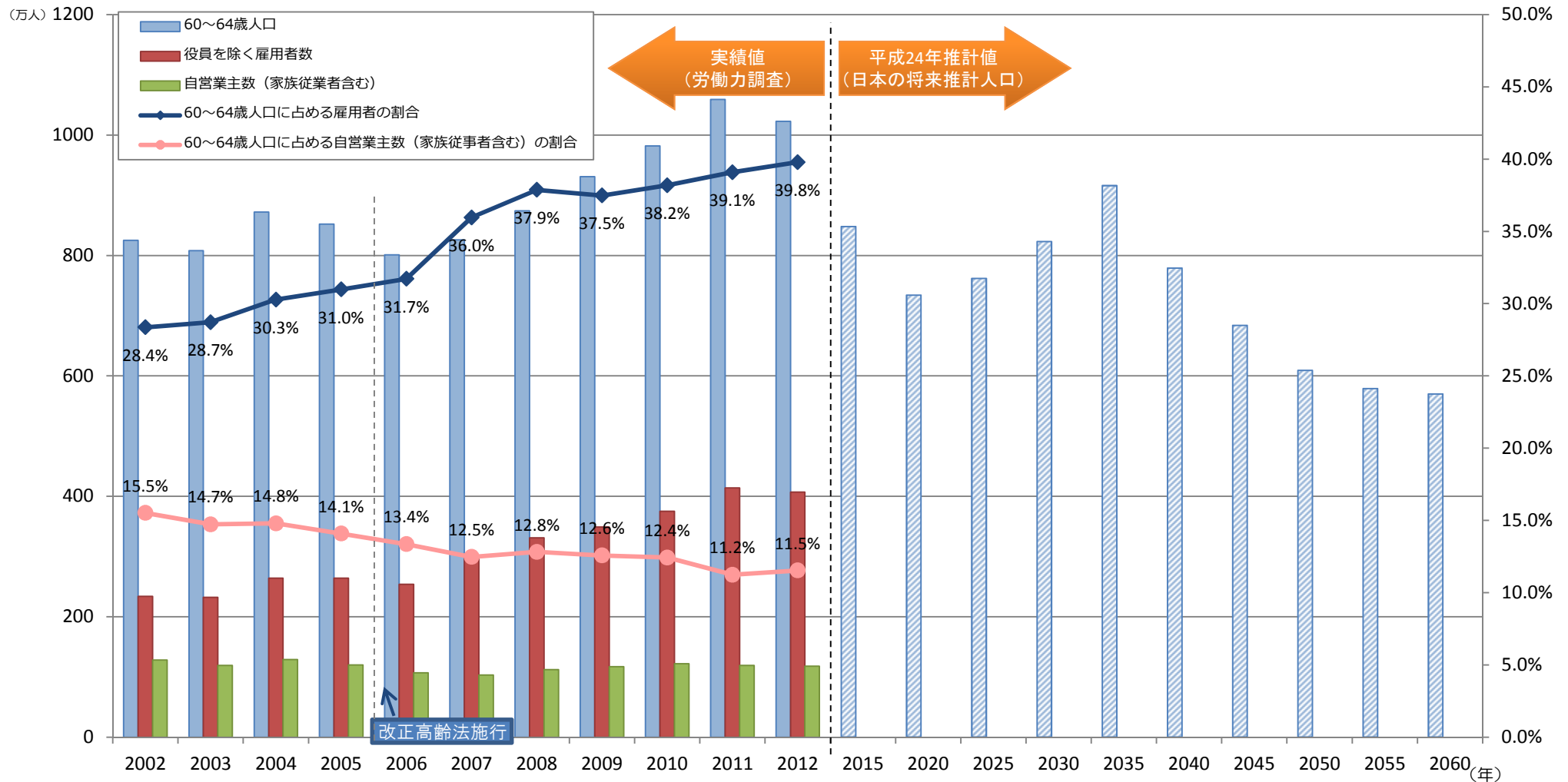
- 雇用者割合は、60代前半までの大きな伸びと比べると、60代後半以降は小幅な伸びにとどまっている。
- 中高年齢者の全年齢階級で、自営業主・家族従業者の割合が減少している。



高齢者の人口、雇用者数及び自営業主(家族従業者含む)の推移(60~64歳層)

- 人口に占める雇用者の割合をみると、60~64歳層は増加傾向にあり、特に2007年は大きく上昇している(雇用確保措置の導入が義務付けられた改正高齡法により、60~64歳層の雇用の場が拡大していると考えられる)。
- 一方、人口に占める自営業主(家族従業者含む)の割合は減少傾向にある。

●60~64歳層の人口数、役員を除く雇用者数、自営業主(家族従業者含む)数の推移とそれぞれが人口に占める割合の推移

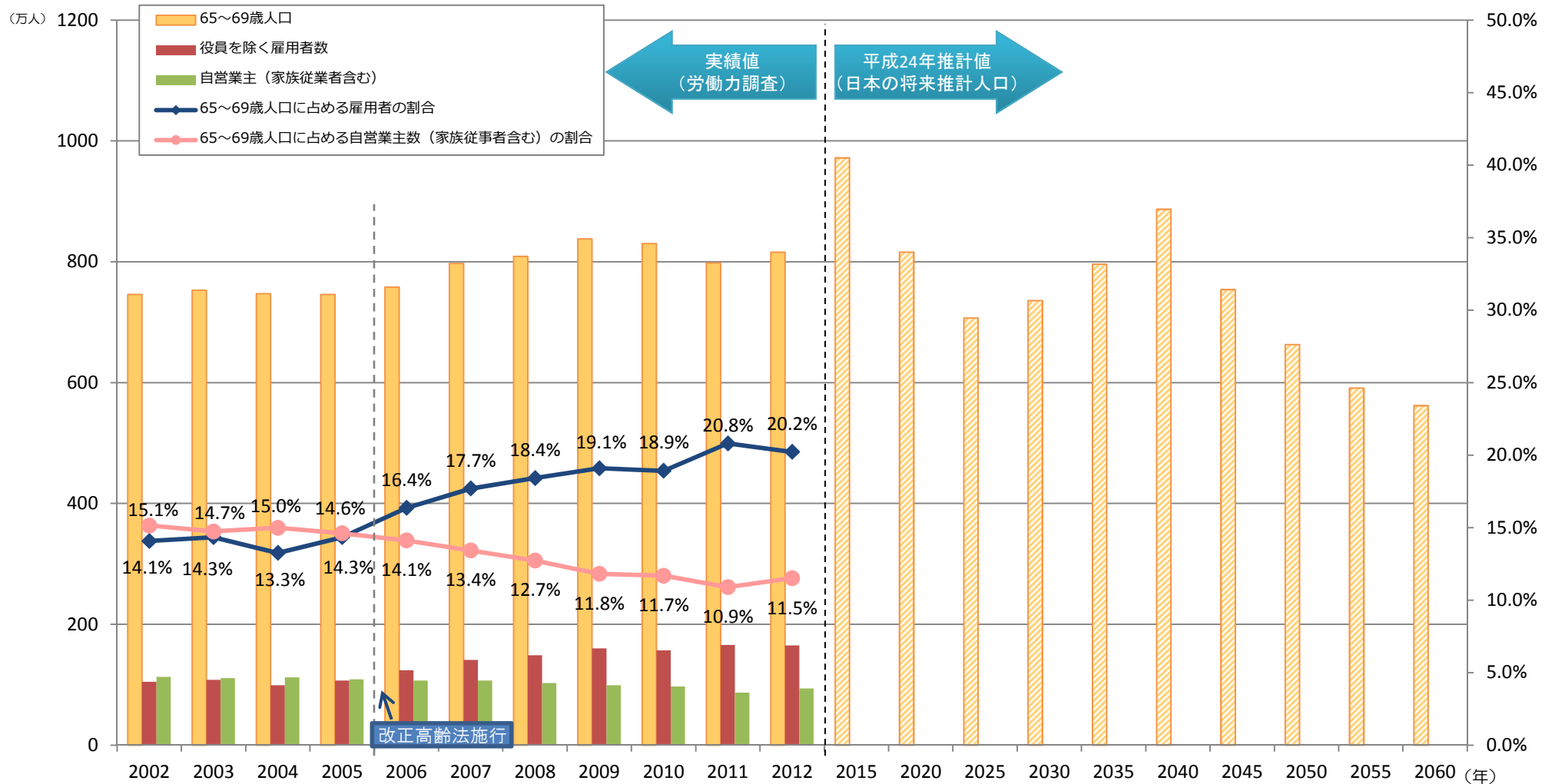


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)

高齢者の人口、雇用者数及び自営業主(家族従業者含む)の推移(65～69歳層)

- 人口に占める雇用者の割合をみると、65～69歳層も60～64歳層と同様に増加傾向にある。
- 人口に占める自営業主(家族従業者含む)の割合は、60～64歳層と同様に減少傾向にある。

●65～69歳層の人口数、役員を除く雇用者数、自営業主(家族従業者含む)数の推移とそれぞれが人口に占める割合の推移

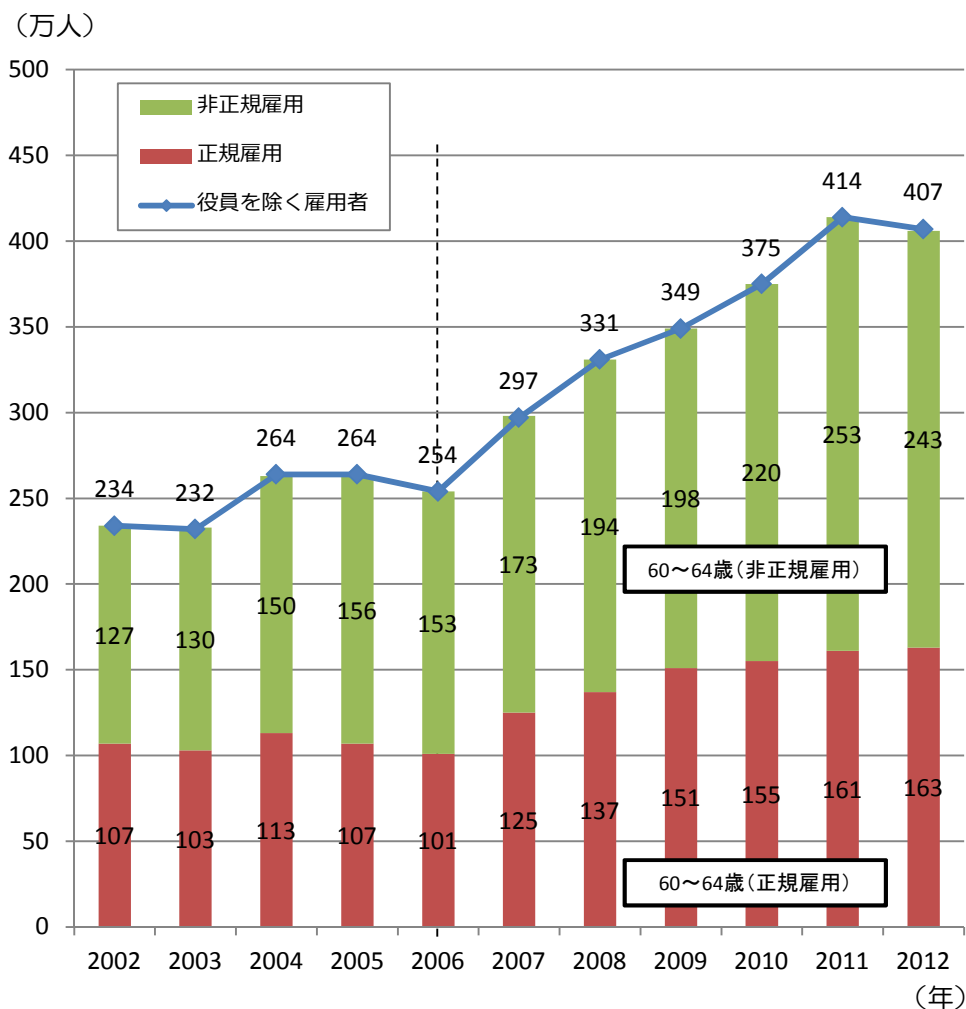


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)

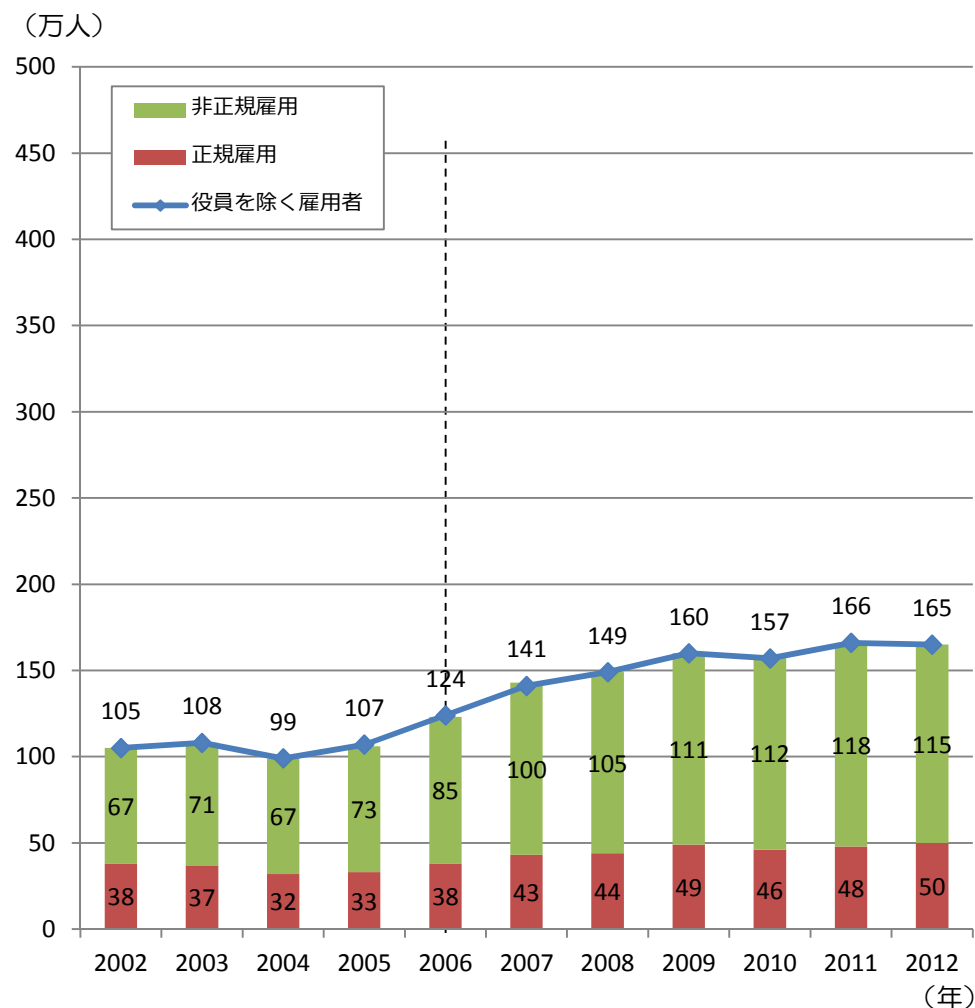
高齢者(60～64歳層、65～69歳層)の正規雇用・非正規雇用数の推移

- 60～64歳層の雇用者数は2006年以降増加しているが、正規雇用の増加数に比べ非正規雇用での増加数が多い。
- 65～69歳層は60～64歳層と比べ、雇用者数の増加は大きくないが、正規雇用・非正規雇用ともに漸増している。

●60～64歳層の雇用者数における正規雇用・非正規雇用の内訳



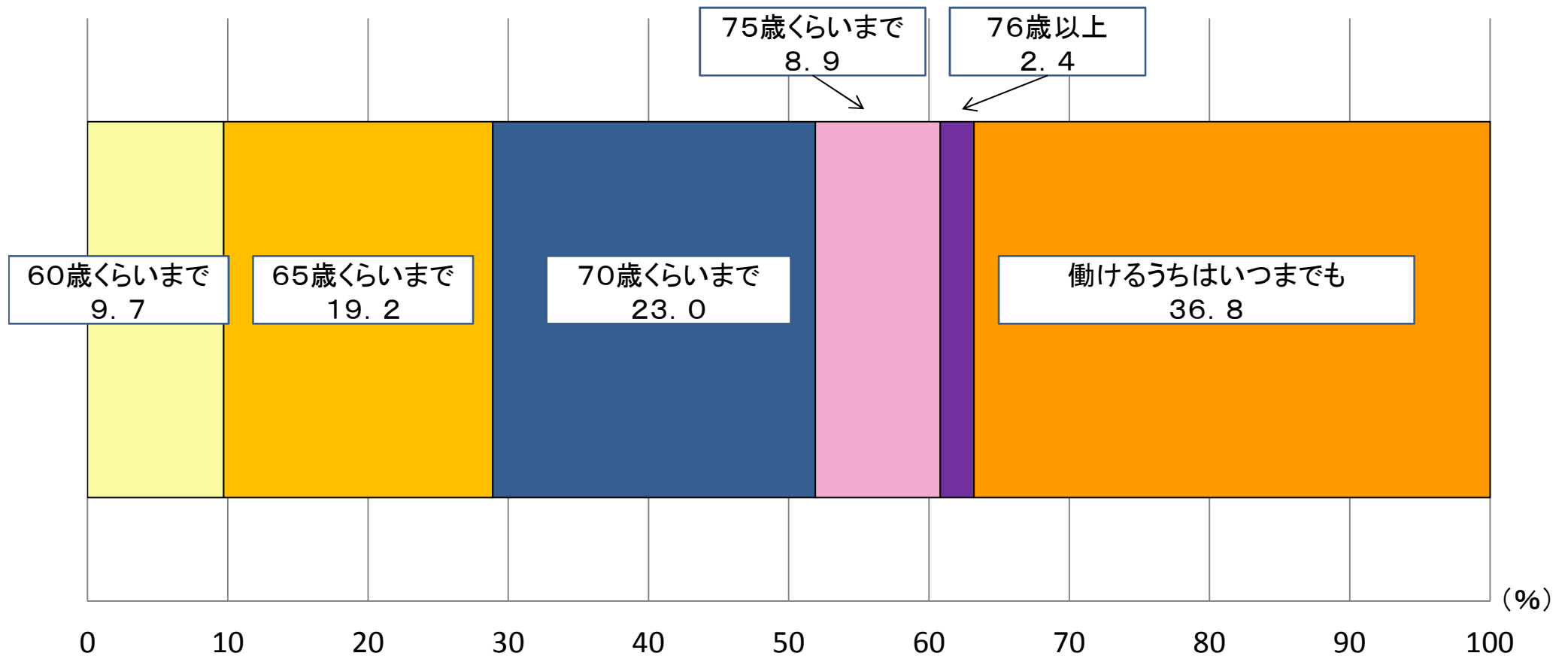
●65～69歳層の雇用者数における正規雇用・非正規雇用の内訳



高齢者の高い就業意欲

○我が国の高齢者の就業意欲は非常に高く、内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008)によると、65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めている。

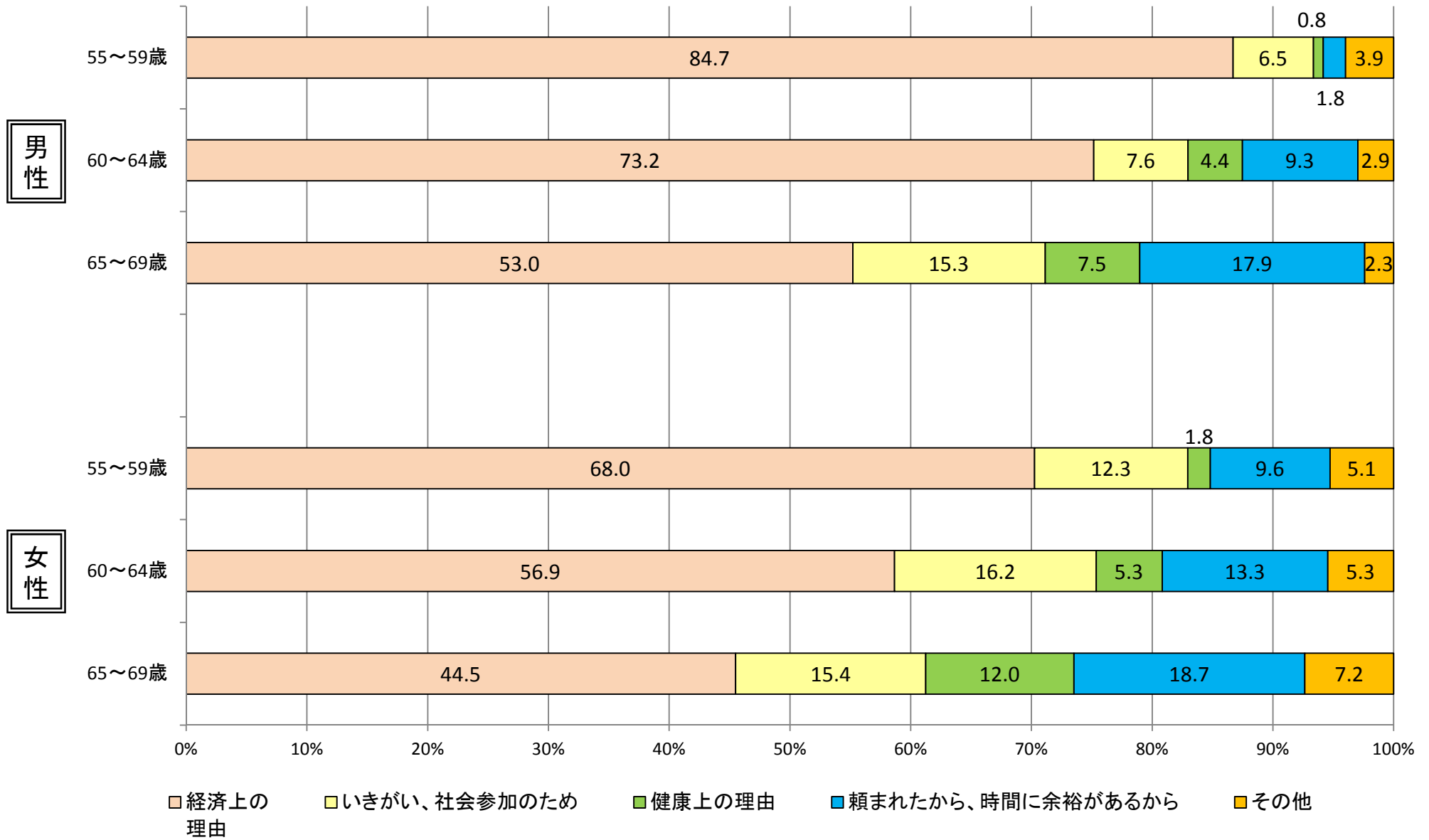
いつまで働きたいか(60歳以上の人)



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)

高齢者の主な就業理由（単数回答）



資料出所： JILPT「高齢者の雇用・就業の実態に関する調査」（平成21年）

注1）本調査は、平成21年7月の就業等の状況について調査を行ったもの

高年齢者の就職状況（男性）（平成24年度常用、パートタイム含む）

- 60～64歳の求職者では、「その他の運輸・清掃・包装等の職業」「自動車運転の職業」が新規求職申込件数、就職件数共に多く、65～69歳では、それらに加え「居住施設・ビルの管理」「清掃の職業」も共に多くなっている。
- 65歳以上層の就職率は60～64歳層の就職率の約半分となっている。

●60～64歳層

《新規求職申込件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	42,500	6,943	16.3%
2位	一般事務の職業（企画・調査事務、秘書、電話応接事務等）	33,121	4,501	13.6%
3位	自動車運転の職業	29,143	14,579	50.0%
4位	運搬（郵便集配、配達員等）の職業	18,543	6,574	35.5%
5位	営業の職業	17,292	1,807	10.4%
全職業	—	355,339	100,291	28.2%

《就職件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	自動車運転の職業	29,143	14,579	50.0%
2位	保安の職業	11,432	11,718	*102.5%
3位	清掃の職業	16,545	8,325	50.3%
4位	居住施設・ビルの管理	13,174	7,540	57.2%
5位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	42,500	6,943	16.3%
全職業	—	355,339	100,291	28.2%

* 就職件数には平成23年度以前の求職に対するものも含まれるため、100%を超えることがある。

●65歳以上層

《新規求職申込件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	41,806	2,351	5.6%
2位	一般事務の職業（企画・調査事務、秘書、電話応接事務等）	24,063	1,505	6.3%
3位	自動車運転の職業	22,330	5,433	24.3%
4位	居住施設・ビルの管理	13,334	2,977	22.3%
5位	清掃の職業	12,637	4,192	33.2%
全職業	—	245,904	35,863	14.6%

《就職件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	保安の職業	10,873	5,730	52.7%
2位	自動車運転の職業	22,330	5,433	24.3%
3位	清掃の職業	12,637	4,192	33.2%
4位	居住施設・ビルの管理	13,334	2,977	22.3%
5位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	41,806	2,351	5.6%
全職業	—	245,904	35,863	14.6%

高年齢者の就職状況（女性）（平成24年度常用、パートタイム含む）

- 60～64歳の求職者では、「一般事務の職業」「清掃の職業」「飲食物調理の職業」が新規求職申込件数、就職件数共に多く、65～69歳では、それらに加え「その他の運輸・清掃・包装等の職業」も共に多くなっている。
- 女性も男性と同様、65歳以上層の就職率は60～64歳層の就職率の約半分となっている。

●60～64歳層

《新規求職申込件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等)	39,244	3,186	8.1%
2位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	28,990	2,473	8.5%
3位	清掃の職業	22,373	11,627	52.0%
4位	飲食物調理の職業	19,980	7,809	39.1%
5位	商品販売の職業	18,817	2,451	13.0%
全職業	—	215,908	50,699	23.5%

《就職件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	清掃の職業	22,373	11,627	52.0%
2位	飲食物調理の職業	19,980	7,809	39.1%
3位	介護サービス（施設介護、訪問介護）の職業	13,491	6,187	45.9%
4位	一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等)	39,244	3,186	8.1%
5位	保健師、助産師等	8,889	2,916	32.8%
全職業	—	215,908	50,699	23.5%

●65歳以上層

《新規求職申込件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	20,855	723	3.5%
2位	清掃の職業	18,851	5,210	27.6%
3位	一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等)	13,175	613	4.7%
4位	飲食物調理の職業	12,145	2,440	20.1%
5位	商品販売の職業	8,836	406	4.6%
全職業	—	114,253	1,5017	13.1%

《就職件数上位5職種》

	職業	求職件数	就職件数	就職率
1位	清掃の職業	18,851	5,210	27.6%
2位	飲食物調理の職業	12,145	2,440	20.1%
3位	介護サービス（施設介護、訪問介護）の職業	6,084	1,753	28.8%
4位	その他の運輸・清掃・包装等の職業（選別作業、小売店・病院等での軽作業の職業）	20,855	723	3.5%
5位	一般事務の職業 (企画・調査事務、秘書、電話応接事務等)	13,175	613	4.7%
全職業	—	114,253	1,5017	13.1%

高年齢者に係る雇用制度の状況

(平成25年6月1日現在)

平成25（2013）年6月1日現在の企業（31人以上規模）における高年齢者の雇用状況は以下のとおりとなっている。

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

※平成25年4月に制度改正があったため、本年と前年の数値は単純には比較できない。

高年齢者雇用安定法に沿った高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は143,070社中132,067社、92.3%（前年差5ポイント減）（大企業95.6%（14,179社）中小企業91.9%（117,888社））

未実施である企業は11,003社、7.7%（前年差5ポイント増）。

※大企業…301人以上
中小企業…31～300人

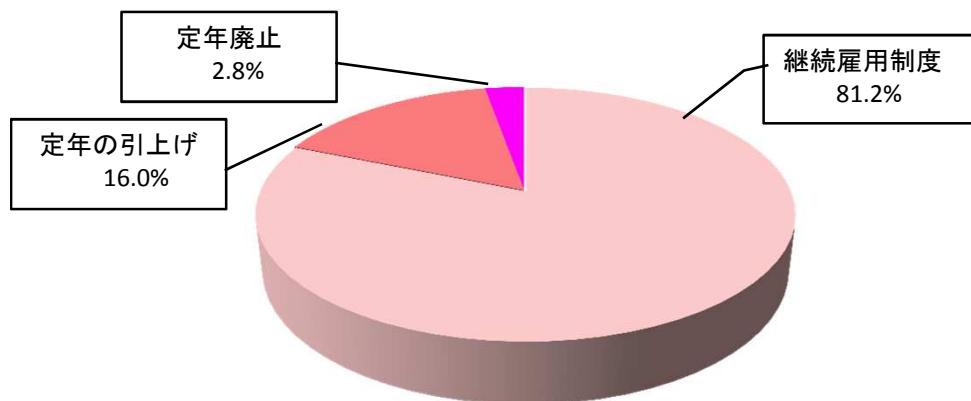
2 雇用確保措置の内容

雇用確保措置実施済み企業のうち、定年の廃止や定年の引上げの措置を講じたところは少なく、81.2%が継続雇用制度を導入

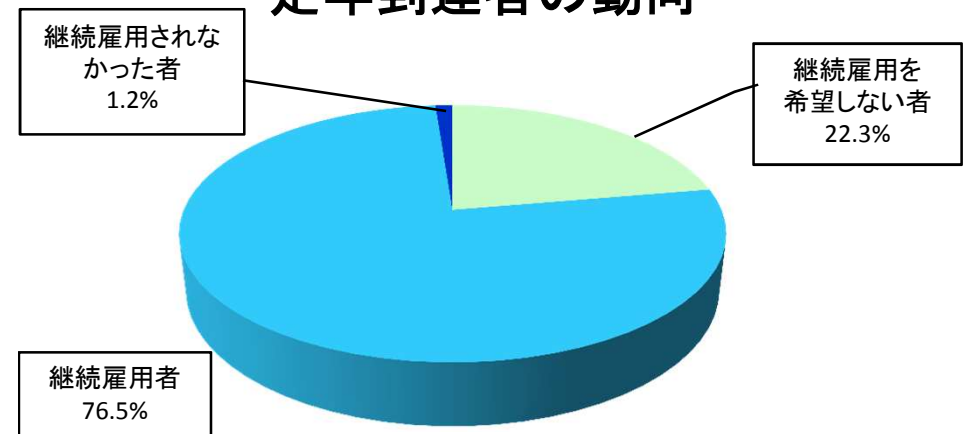
3 定年到達者の動向

過去1年間の60歳定年到達者約37万人のうち、継続雇用を希望しなかった者の割合は22.3%、定年後に継続雇用された者の割合は76.5%、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者の割合は1.2%。

雇用確保措置の内容



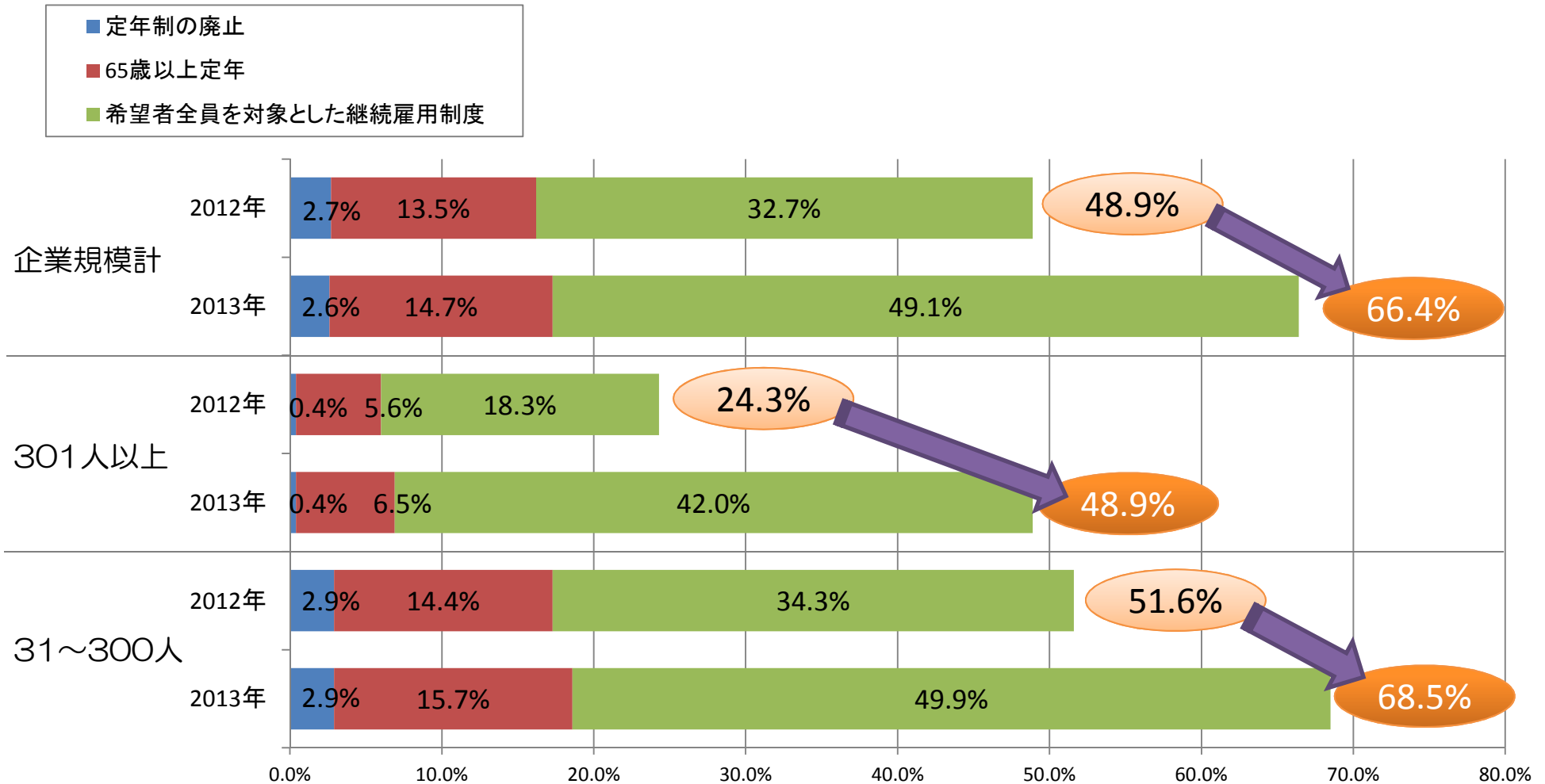
定年到達者の動向



資料出所：高年齢者雇用状況報告（平成25年6月1日現在） 12

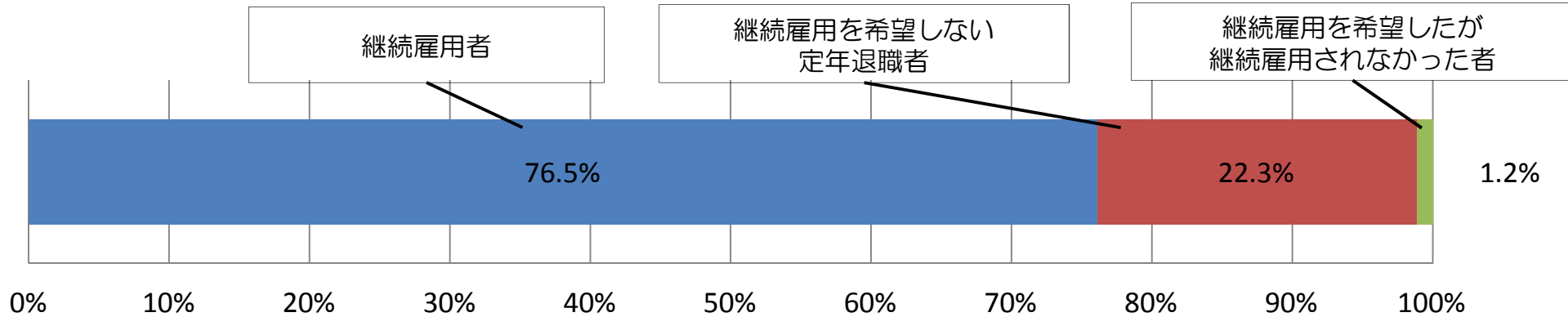
希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は企業規模が小さい方が高い。
- 2013年4月1日施行の改正高齢法で対象者を限定する基準を廃止した効果により、昨年と比べ「希望者全員を対象とした継続雇用制度」導入割合が大きく増加。(法の経過措置により基準を引き続き利用する企業もある)



60歳定年企業における定年到達者の状況

定年到達者の状況



60歳定年企業で定年到達者がいる企業	企業数 (社)	定年到達者 総数 (人)	継続雇用者			うち子会社・関連会社等での継続雇用者			定年退職者数 (継続雇用を希望しない者)			定年退職者数 (継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者)		
			継続雇用者数	割合	(%)	継続雇用者数	割合	(%)	定年退職者数	割合	(%)	定年退職者数	割合	(%)
60歳定年企業で定年到達者がいる企業	70,799	366,755	280,482	76.5%	(73.7%)	15,827	4.3%	—	81,842	22.3%	(24.5%)	4,431	1.2%	(1.7%)

※()内は、平成24年6月1日現在の数値。

※平成25年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったが、定年到達者については、平成24年6月1日～平成25年3月31日の10か月間は改正前の旧制度下の状況であり、改正後の状況は平成25年4月1日～平成25年5月31日までの2か月間に限られるため、制度改正の影響は一部分しか反映されていない。

継続雇用期間を6年以上としている企業の状況

- 継続雇用期間を6年以上としている企業は8.6%（12,247社）。
- これらの企業で、過去1年間の定年到達者のうち継続雇用された者は30,811人。

- 雇用確保措置として継続雇用制度を導入し、継続雇用期間を6年以上としている企業数
（定年年齢60～64歳とし、継続雇用の上限年齢を“定年年齢+6歳以上”としている企業数）

→ **9,009社**

- 定年年齢を65歳以上としているが、さらに引き続き雇用する制度を設け“定年年齢+6歳以上”まで高年齢者を雇用する企業数

→ **3,238社**

→ **合計：12,247社** ※高年齢者雇用状況報告の全企業数：143,070

高年齢者雇用制度の概要

高年齢者雇用安定法のこれまでの主な改正内容

法改正年	公的年金制度	高年齢者雇用安定法
昭和60年	○女性に係る老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げ (昭和62(1987)年度から平成11(1999)年度までに55歳→60歳)	
昭和61年		○60歳定年の努力義務化 (昭和61年10月1日施行)
平成6年	○老齢厚生年金の定額部分支給開始年齢の引上げ (平成13(2001)年度から平成25(2013)までに60歳→65歳)	○60歳定年の義務化 (平成10年4月1日施行)
平成12年	○老齢厚生年金の報酬比例部分支給開始年齢の引上げ (平成25(2013)年度から平成37(2025)年度までに60歳→65歳)	○定年の引上げ等による65歳までの高年齢者雇用確保措置の努力義務化 (平成12年10月1日施行)
平成16年		○高年齢者雇用確保措置の法的義務化 (平成18年4月1日施行) 〈義務化年齢を平成25(2013)年度までに62歳→65歳〉
平成24年		○希望者全員の65歳までの雇用確保措置の法的義務化 (平成25年4月1日施行) 〈継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止(平成37(2025)年度までの12年間の経過措置)〉

高年齢者雇用制度の概要

○ 60歳未満の定年禁止

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○ 65歳までの雇用確保措置

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

- ① 65歳まで定年年齢を引き上げ
- ② 65歳までの継続雇用制度を導入
(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 定年制を廃止

下線部分は、平成25年4月から廃止（平成24年の法改正）。
なお、平成24年度末までに基準を導入していた事業主はその基準を引き続き利用できる、12年間の経過措置（適用できる年齢を段階的に引き上げ）を設けている。

※高年齢者雇用確保措置の実施に係る指導を繰り返し行ったにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

高齢法と改正労働契約法（第18条）との関係

- 高年齢者が定年後の継続雇用制度により有期労働契約を反復更新した場合にも、現在は無期転換ルールが適用される。この場合、適正な手続により別途定年を定めた場合には、その定年に達したことにより雇用終了とすることは可能と考えられる（いわゆる第二定年）。
- しかし、以下のような課題も指摘されている。
 - ・ 第二定年到達により雇用が一律に終了することとなるため、その年齢を超えても働いてもらいたいと事業主が考え、また、高齢者本人も働きたいと希望しているような個別のケースにおいて、高齢者の雇用機会を奪うことにもつながりかねない。
 - ・ 65歳超の年齢を第二定年として設定した場合、無期転換申込権を行使した者はその年齢まで無期雇用となるため、“有期雇用を反復更新するなかで高齢者個々人の体力等を踏まえ定期的に雇用の継続可否を判断したい”というニーズのある企業にとっては、無期転換申込権が発生する5年を超えた継続雇用制度を設けるインセンティブが生じない（この結果、65歳時点で雇止めとなる可能性）
- こうした課題も踏まえ、高齢者に係る有期労働契約のあり方についてどう考えるか。

