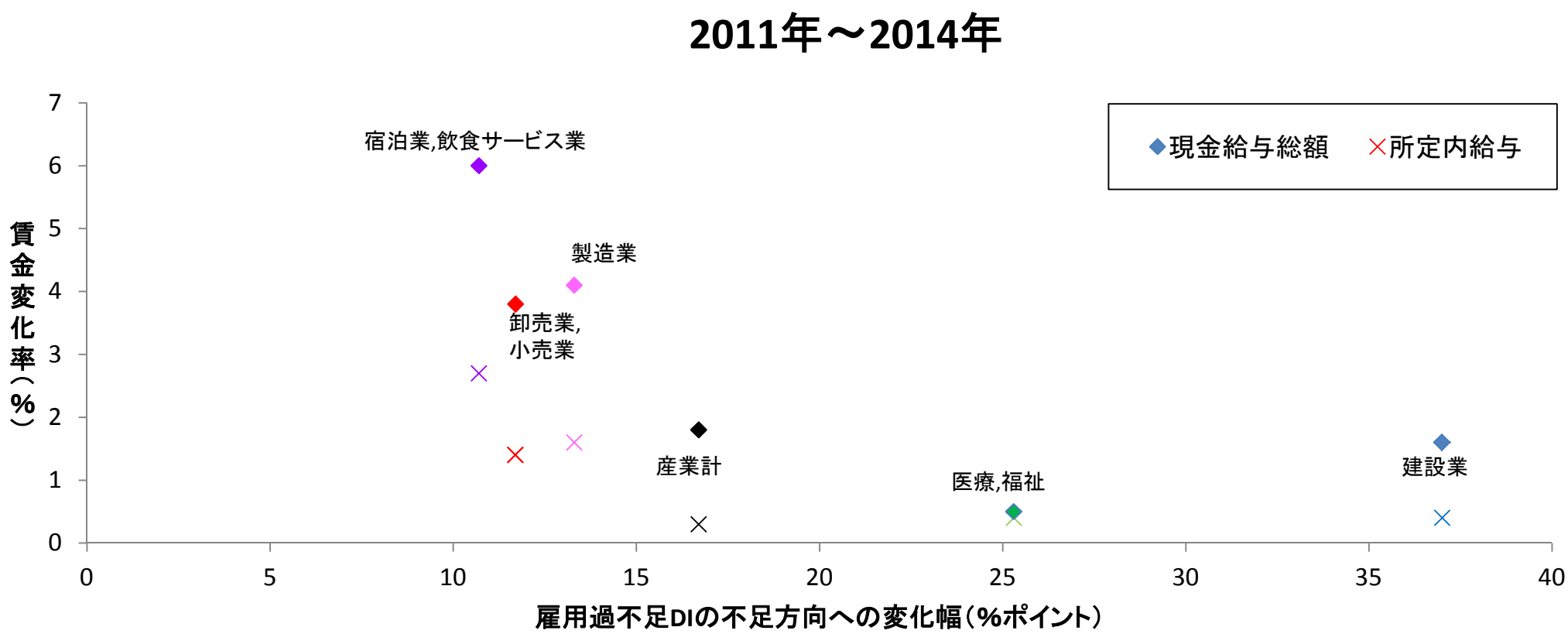


委員から要望のあった資料について

雇用政策研究会 第2回資料

平成26年11月11日
厚生労働省職業安定局

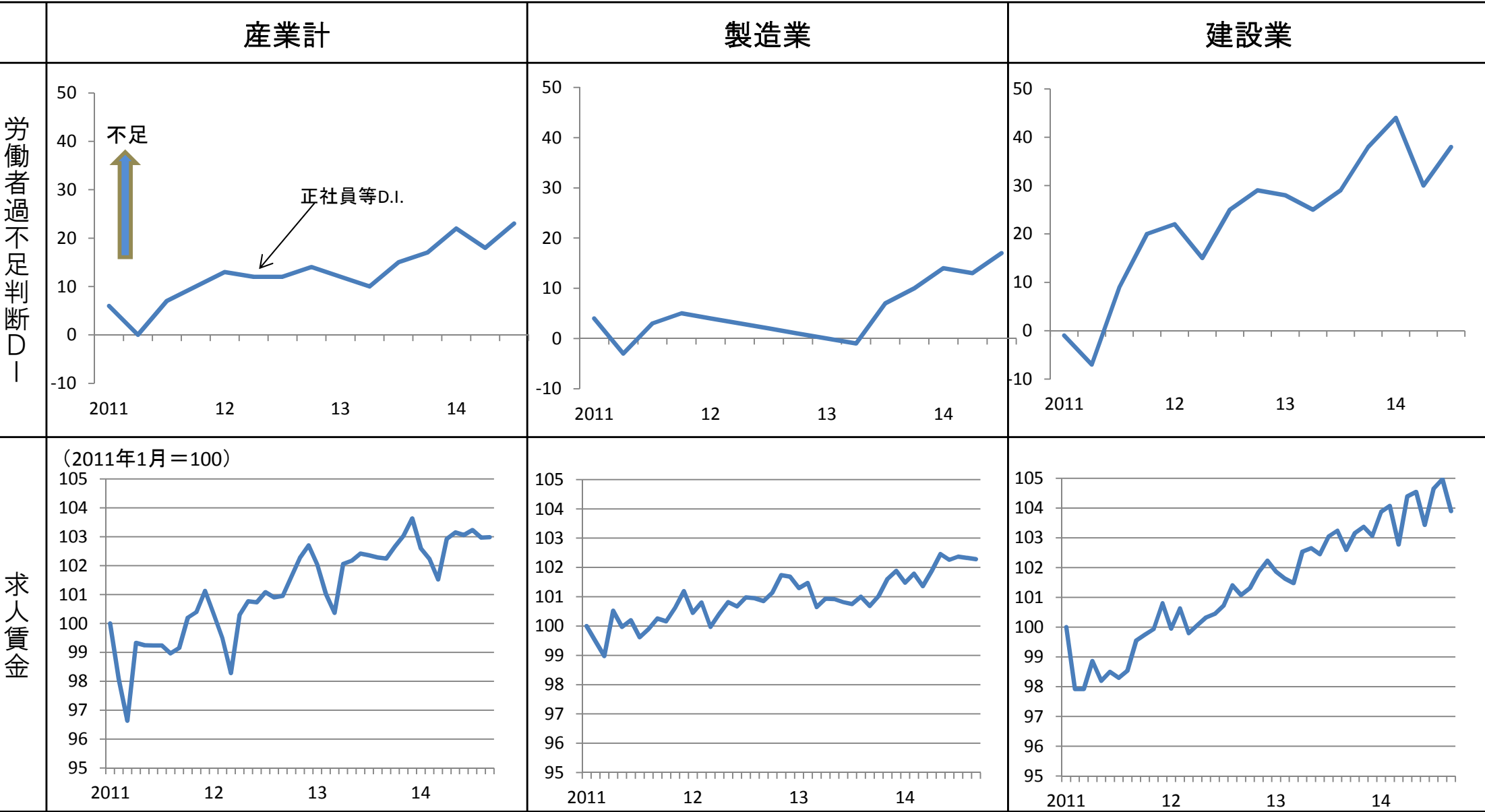
○2011年～2014年については、人手不足感が他の産業に比べ相対的に強まった産業（建設業、医療、福祉）の賃金上昇率（現金給与総額・所定内給与）が低くなっている状況にある。



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」「労働経済動向調査」から職業安定局雇用政策課で作成
(注) 1) 賃金は、事業所規模5人以上の一般労働者。雇用過不足DIは、「正社員等」。
2) 雇用過不足感DIの不足方向への変化幅は、2011年及び2014年それぞれの2月調査、5月調査、8月調査の単純平均を出し、差をみたもの。
3) 賃金変化率は、2011年1～8月期平均及び2014年1～8月期平均の変化率をみている。

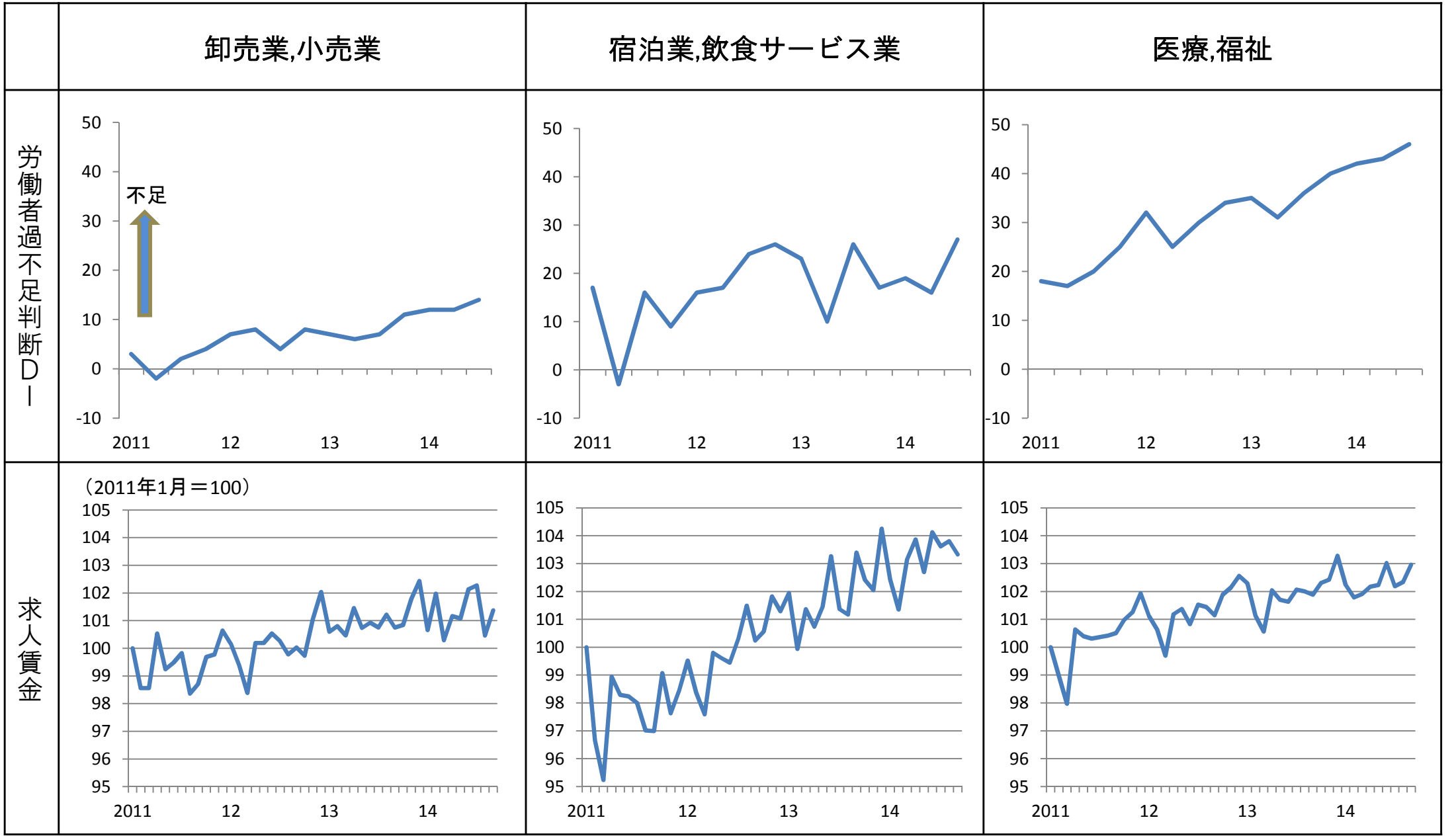
人手不足と賃金の関係②-1

○ 表象した産業では人手不足感が高まっているが、求人賃金の変化には差がみられる。



資料出所 厚生労働省「労働経済動向調査」「職業安定業務統計」

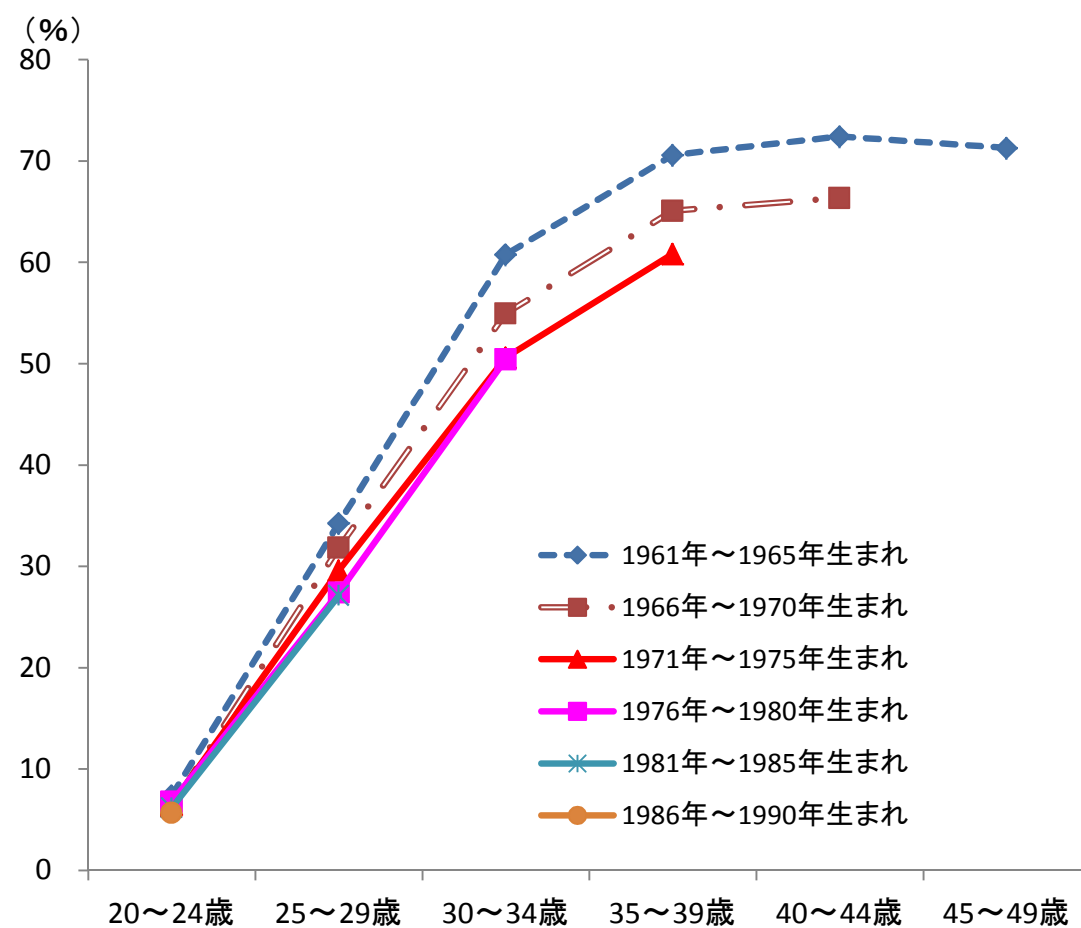
人手不足と賃金の関係②-2



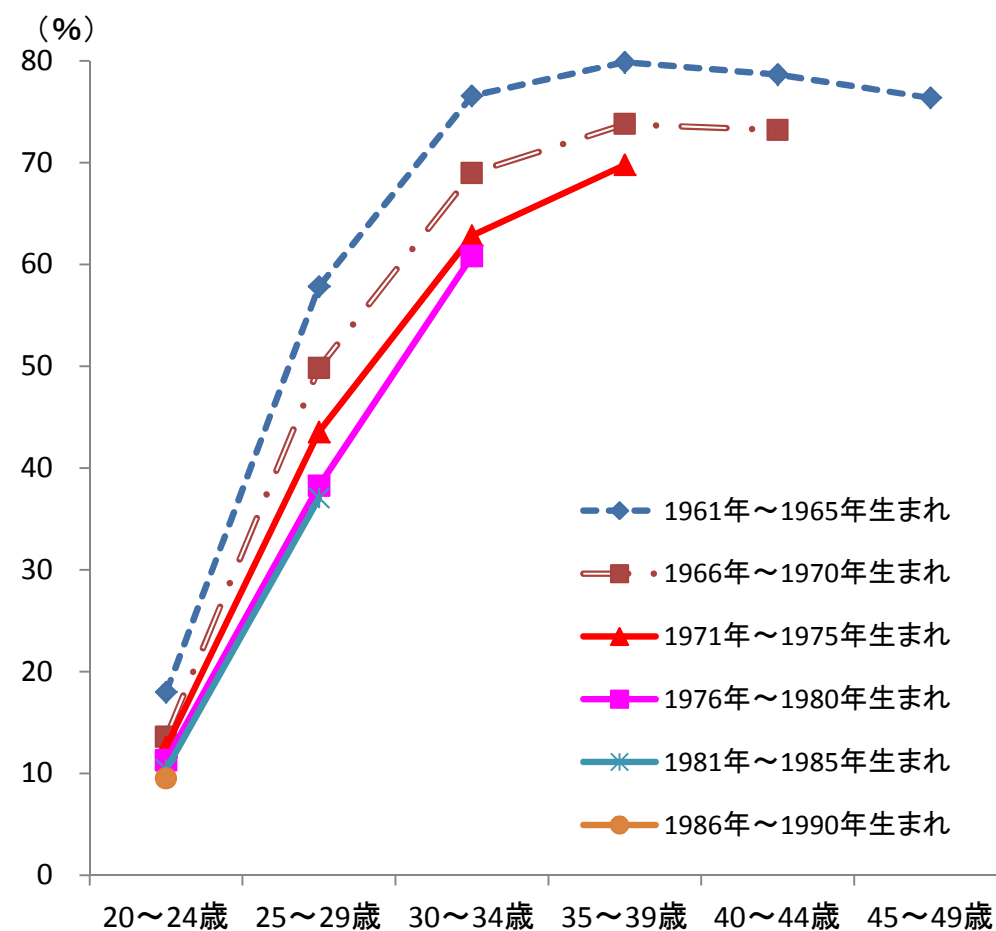
世代ごとにみた有配偶率

○男女ともに、若いコーホートになるにつれて、有配偶率が低下している。

男 有配偶率

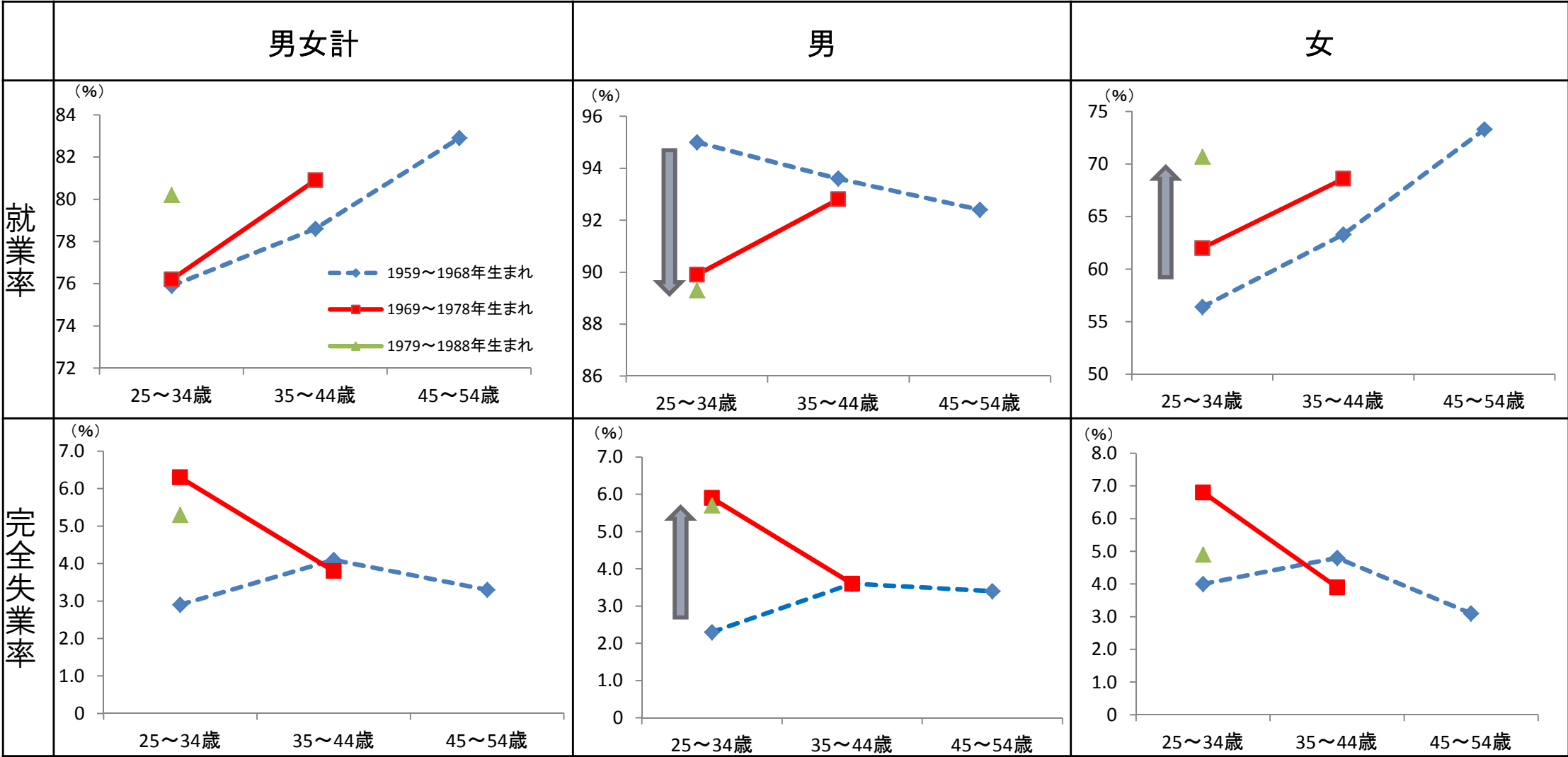


女 有配偶率



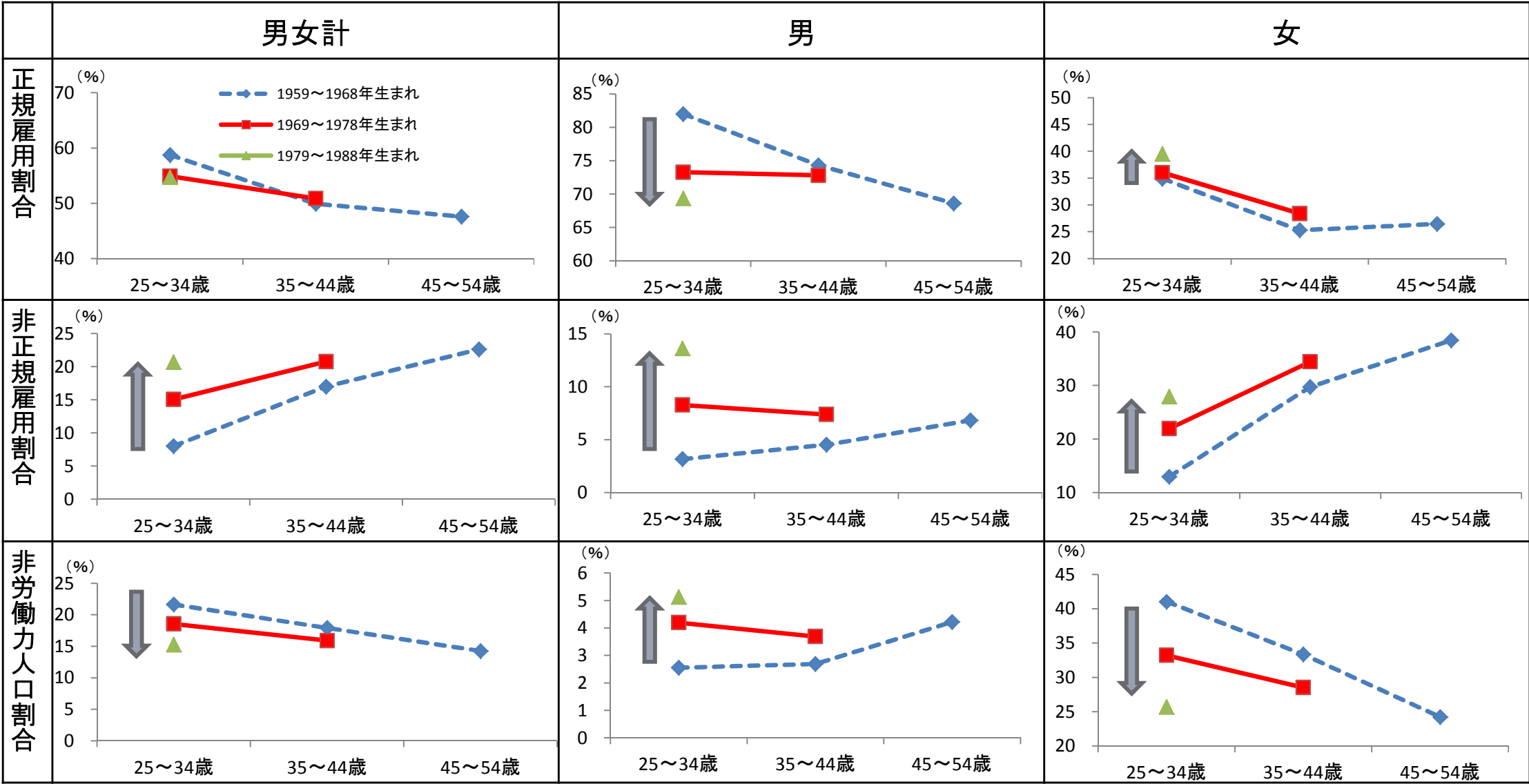
世代ごとにみた、就業率と完全失業率

○ 男性では、若いコーホートになるにつれて、「25～34歳」の就業率が低下し、完全失業率が上昇している。
女性では、若いコーホートになるにつれて、就業率が上昇している。



世代ごとにみた、人口に占める正規雇用・非正規雇用・非労働力人口の割合

- 男性では、若いコーホートになるにつれて、人口に占める正規雇用割合が低下し、非正規雇用割合・非労働力人口割合が上昇している。
- 女性では、若いコーホートになるにつれて、人口に占める正規雇用割合・非正規雇用割合が上昇し、非労働力人口割合が低下している。

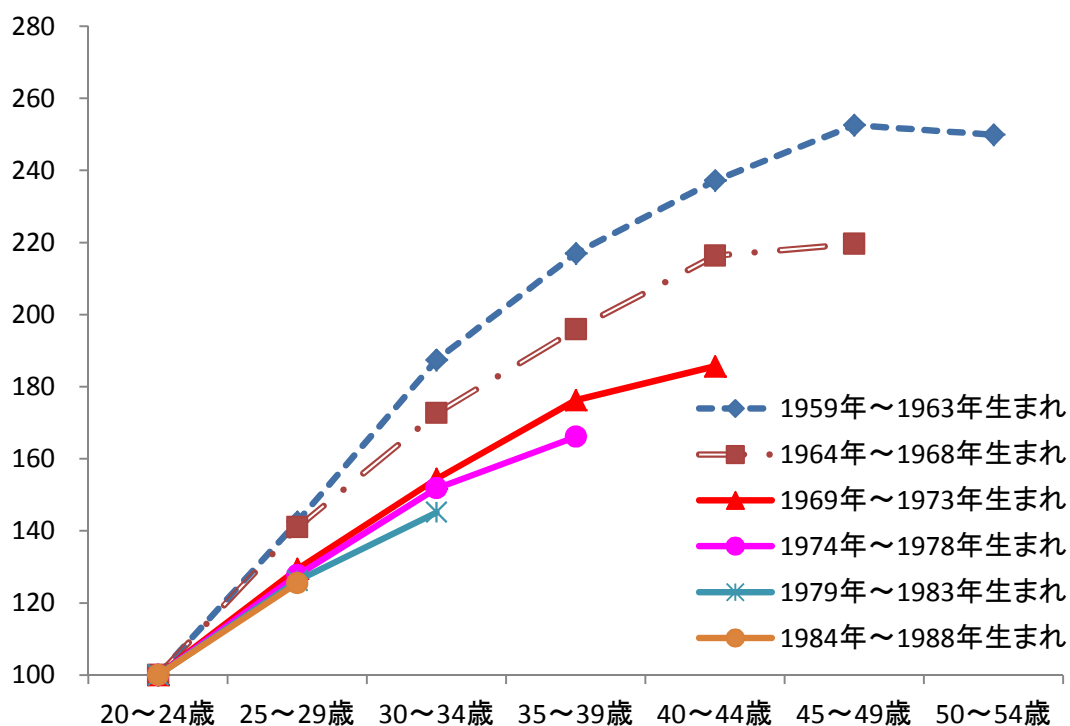


世代ごとにみた賃金カーブ

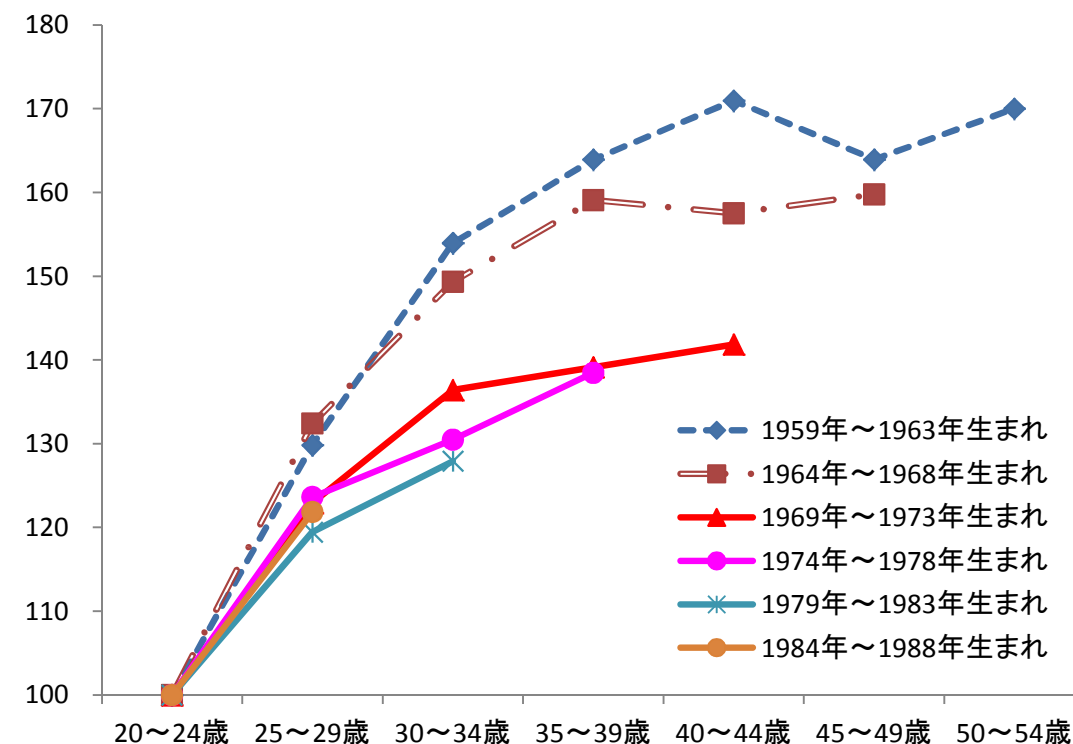
○ 男女ともに、若いコーホートになるにつれて、賃金カーブの傾きが緩やかになっている。

※各コーホートの20～24歳時点を100としていることに留意。

実質賃金のコーホート変化(男)



実質賃金のコーホート変化(女)



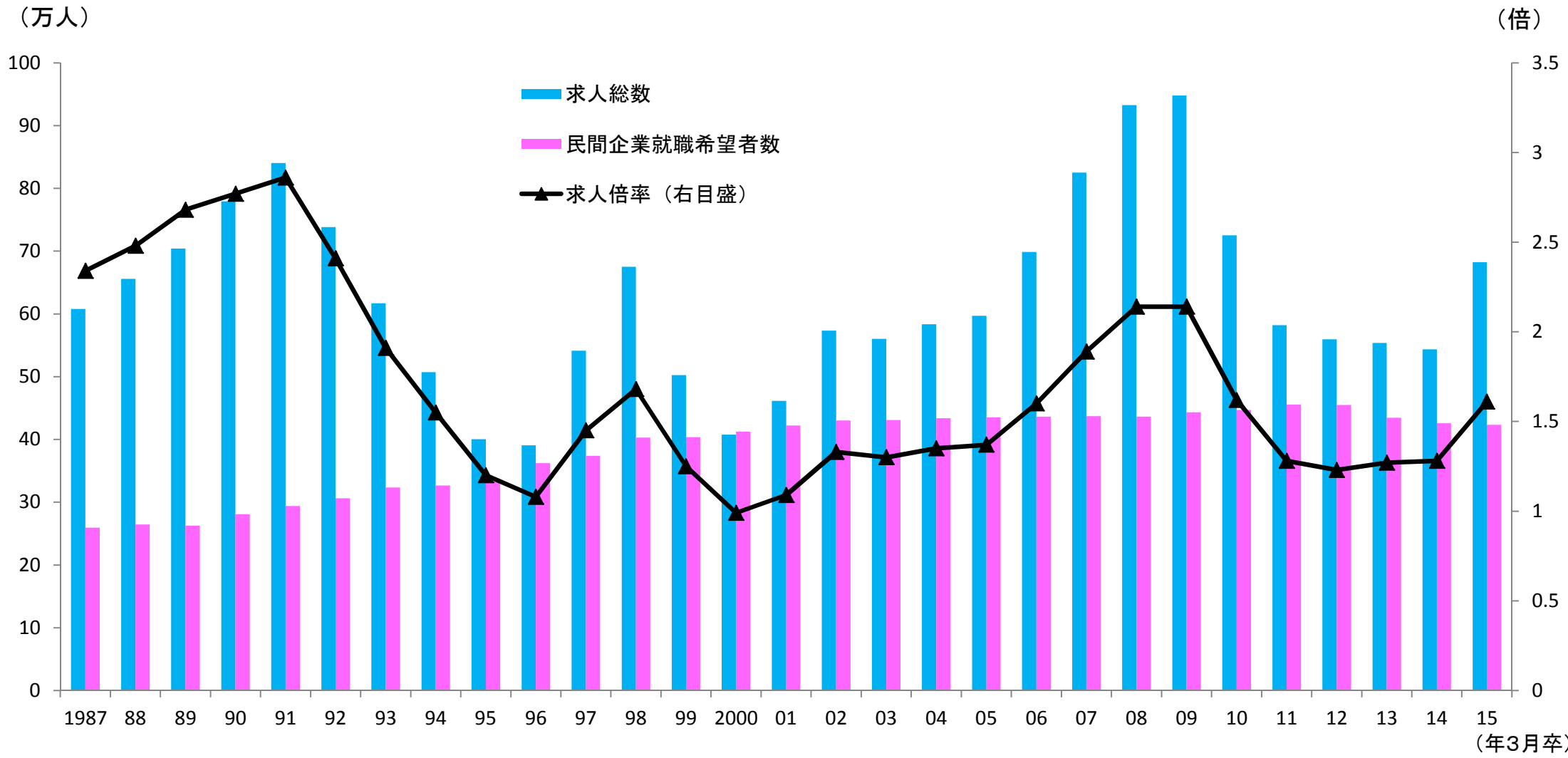
(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、総務省統計局「消費者物価指数」をもとに作成

(注) 1) 年収(きまって支給する現金給与額×12+年間賞与その他特別給与額)について、消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)を用いて実質化し、各コーホートについて20～24歳を100として指数化したもの。

2) 産業計、学歴計の一般労働者。

大卒求人倍率の推移

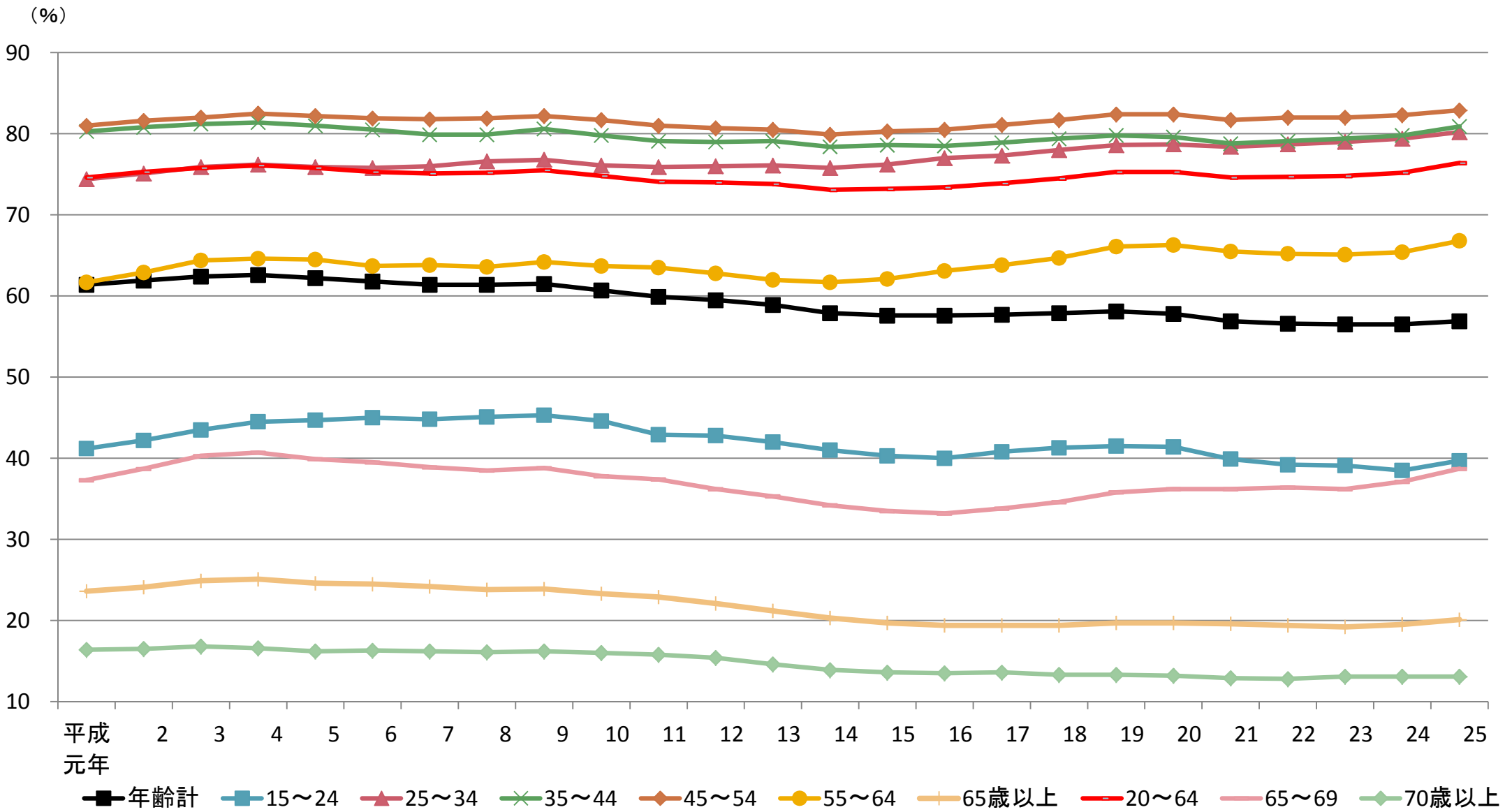
○ 求人総数について、リーマンショック前の時期や2015年卒は、バブル期の水準と同程度かそれを上回る水準となっている。民間希望就職希望者数については、大学進学率の高まり等もあって、長期的には増加傾向にある。



(資料出所) リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

就業率の推移（男女計）

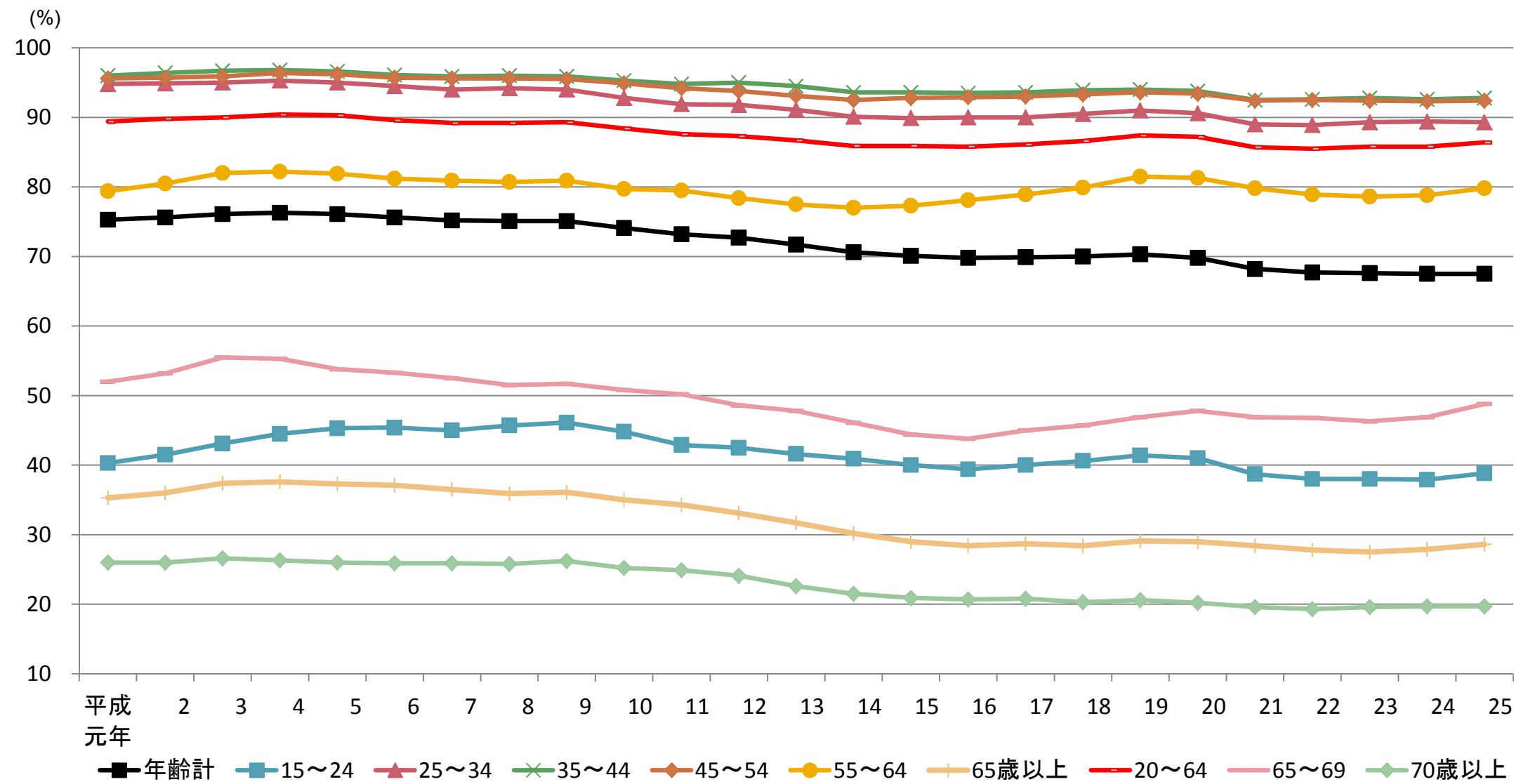
○ 25歳以上のほぼ全ての年齢階級で、就業率は上昇傾向にある。
※65歳以上の就業率が近年あまり上昇していないが、これは、相対的に就業率の低い70歳以上の割合が上昇していることによる。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

就業率の推移（男）

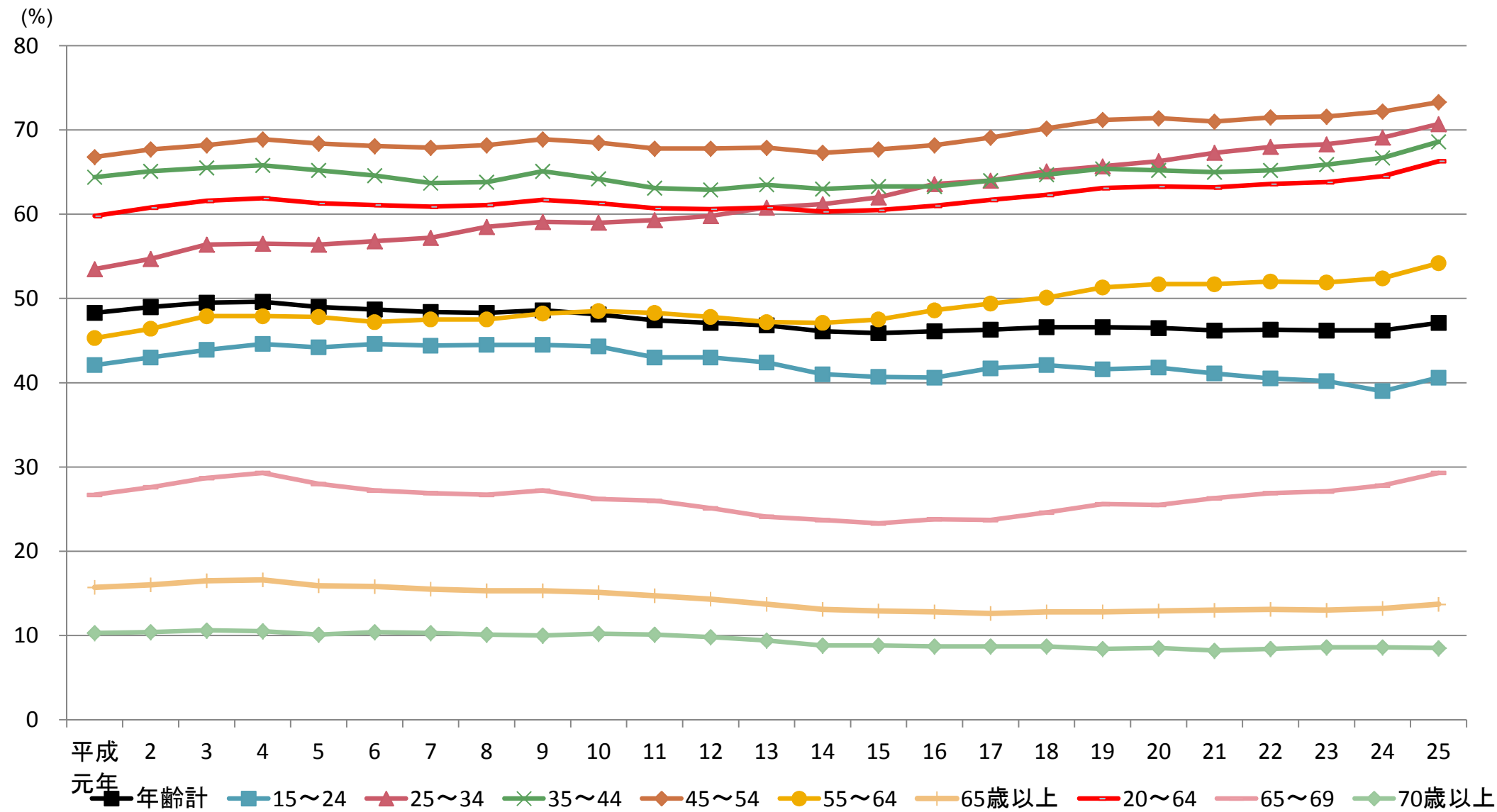
○ 男性の就業率は、多くの年齢階級で、ほぼ横ばいで推移している。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

就業率の推移（女）

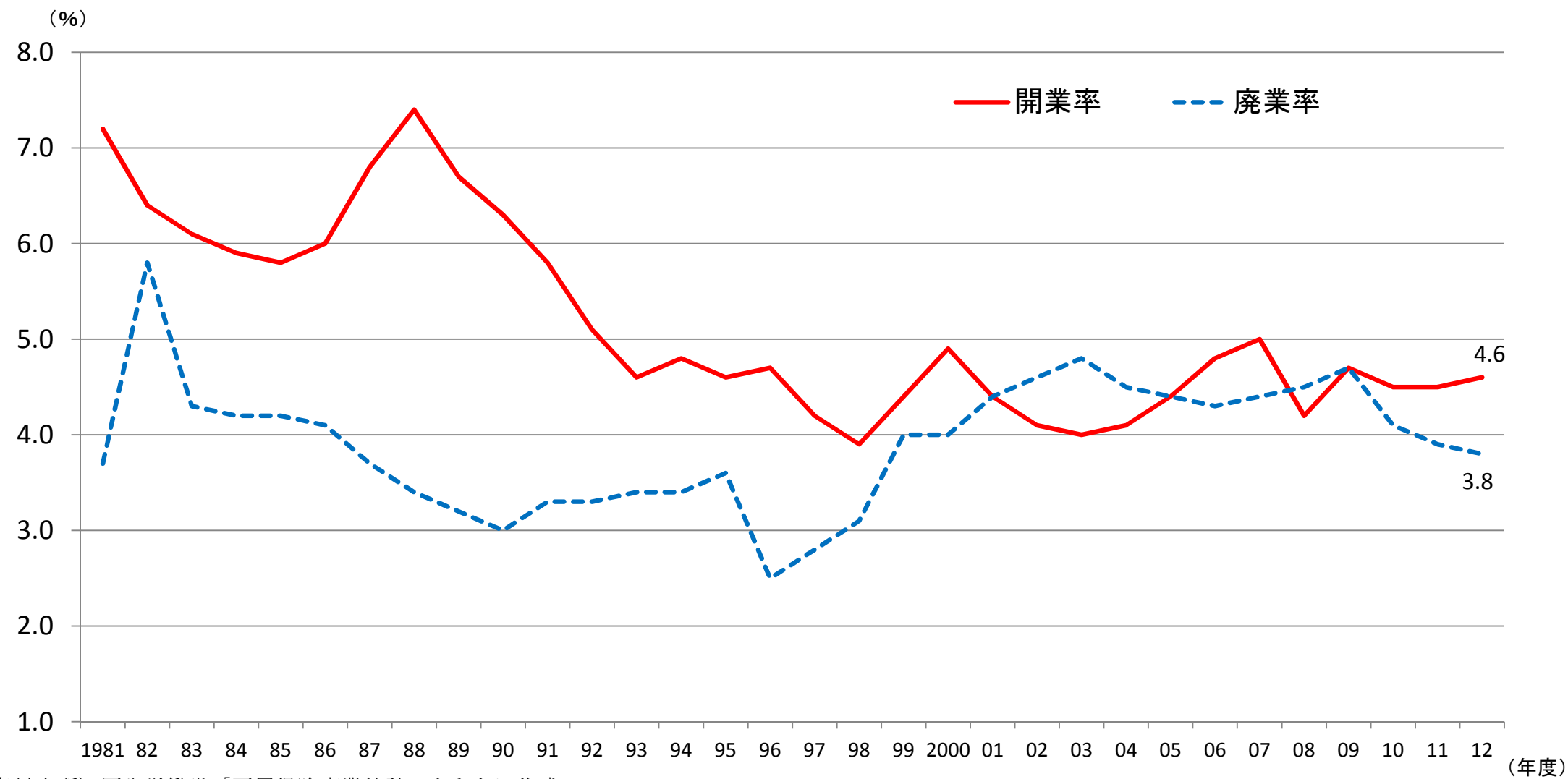
○ 25歳以上のほぼ全ての年齢階級で、就業率は上昇傾向にある。



(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

開業率、廃業率の推移

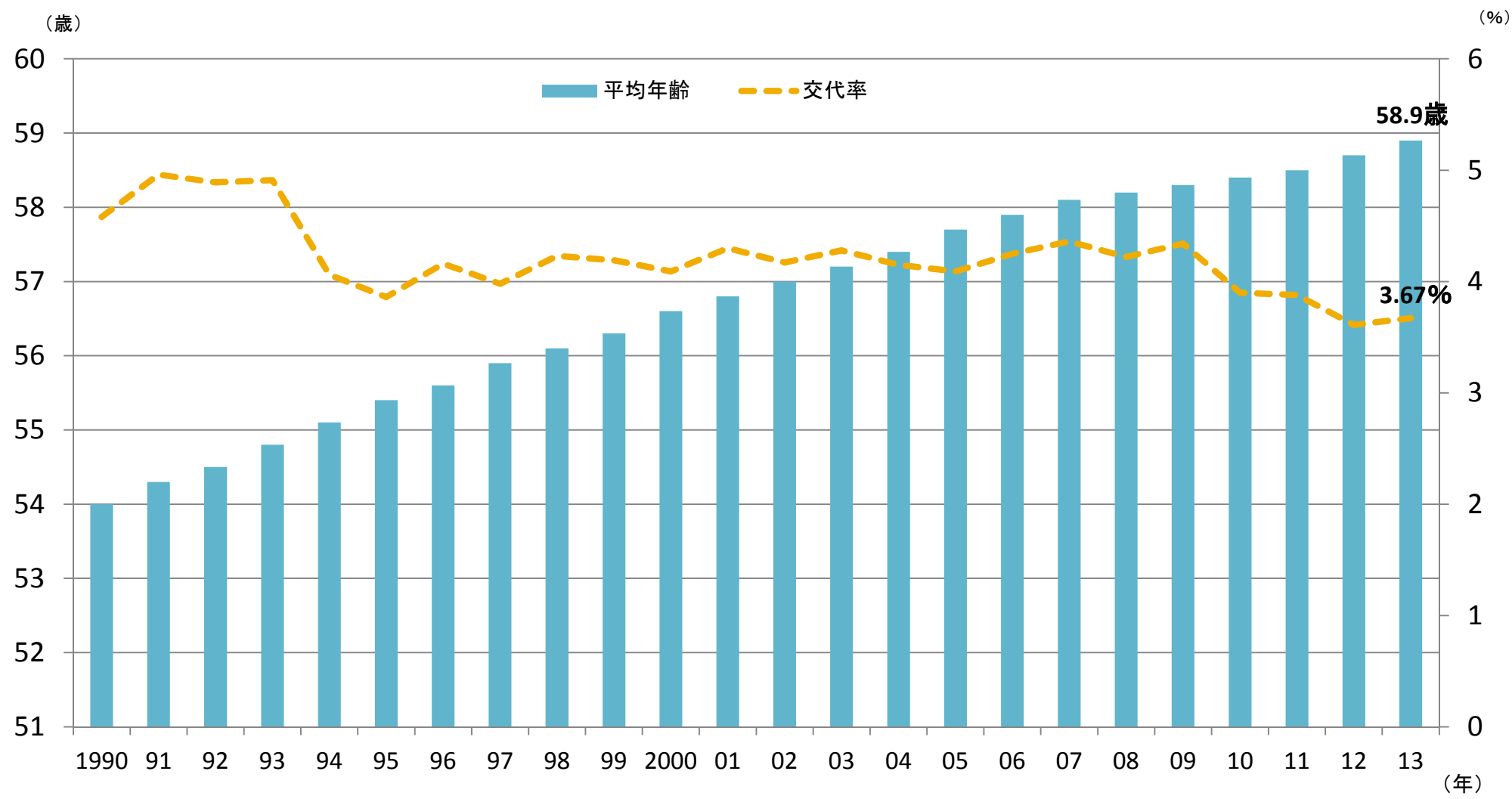
- 開業率は、1998年度まで低下傾向であったが、その後、概ね横ばいとなっている。
- 廃業率は、上下しつつも概ね横ばいとなっている。



(資料出所) 厚生労働省「雇用保険事業統計」をもとに作成
(注) 開業率＝当該年度の雇用保険新規適用事業所数÷前年度の適用事業所数
廃業率＝当該年度の雇用保険消滅事業所数÷前年度の適用事業所数

社長の平均年齢の推移と社長交代率

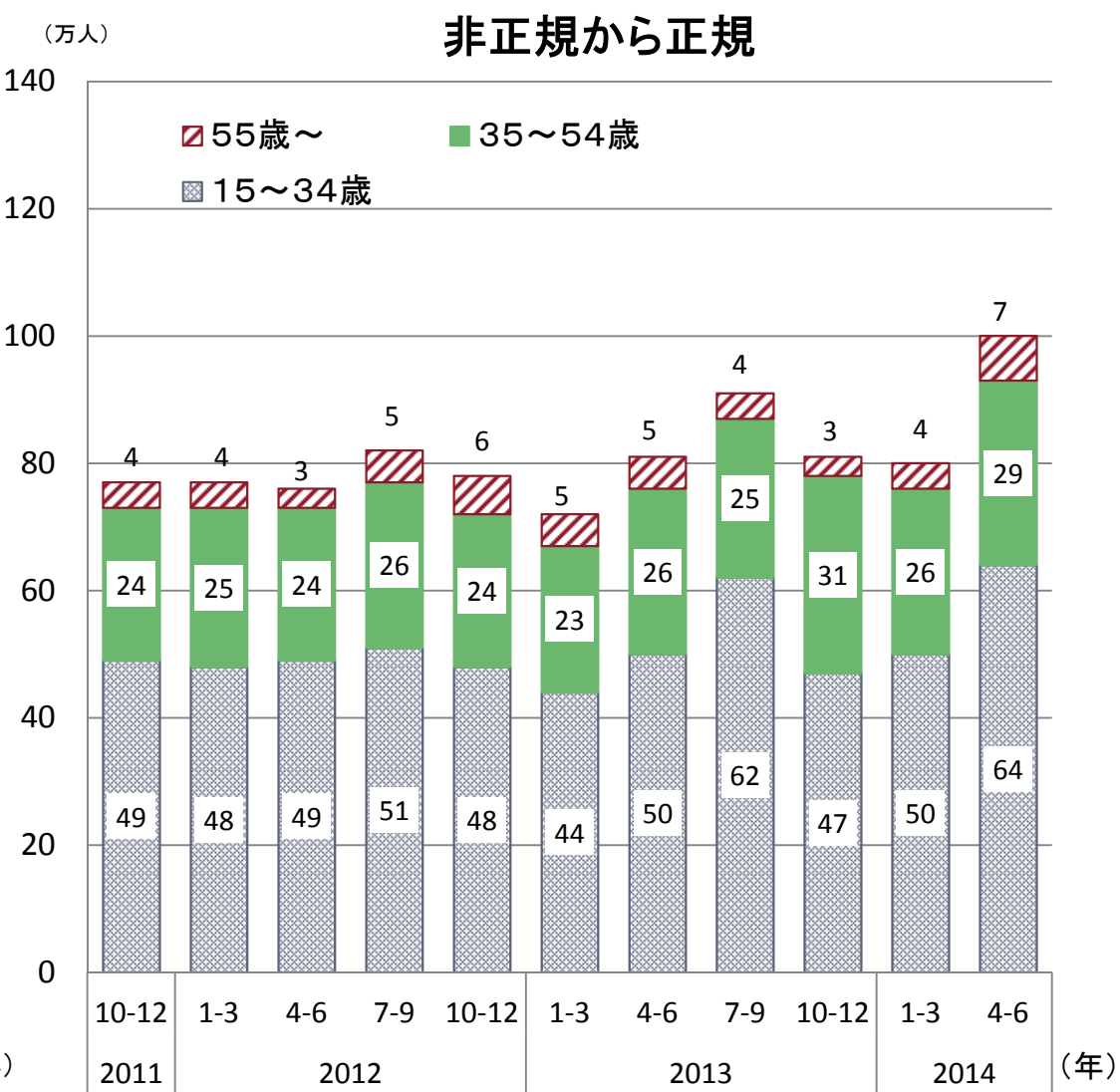
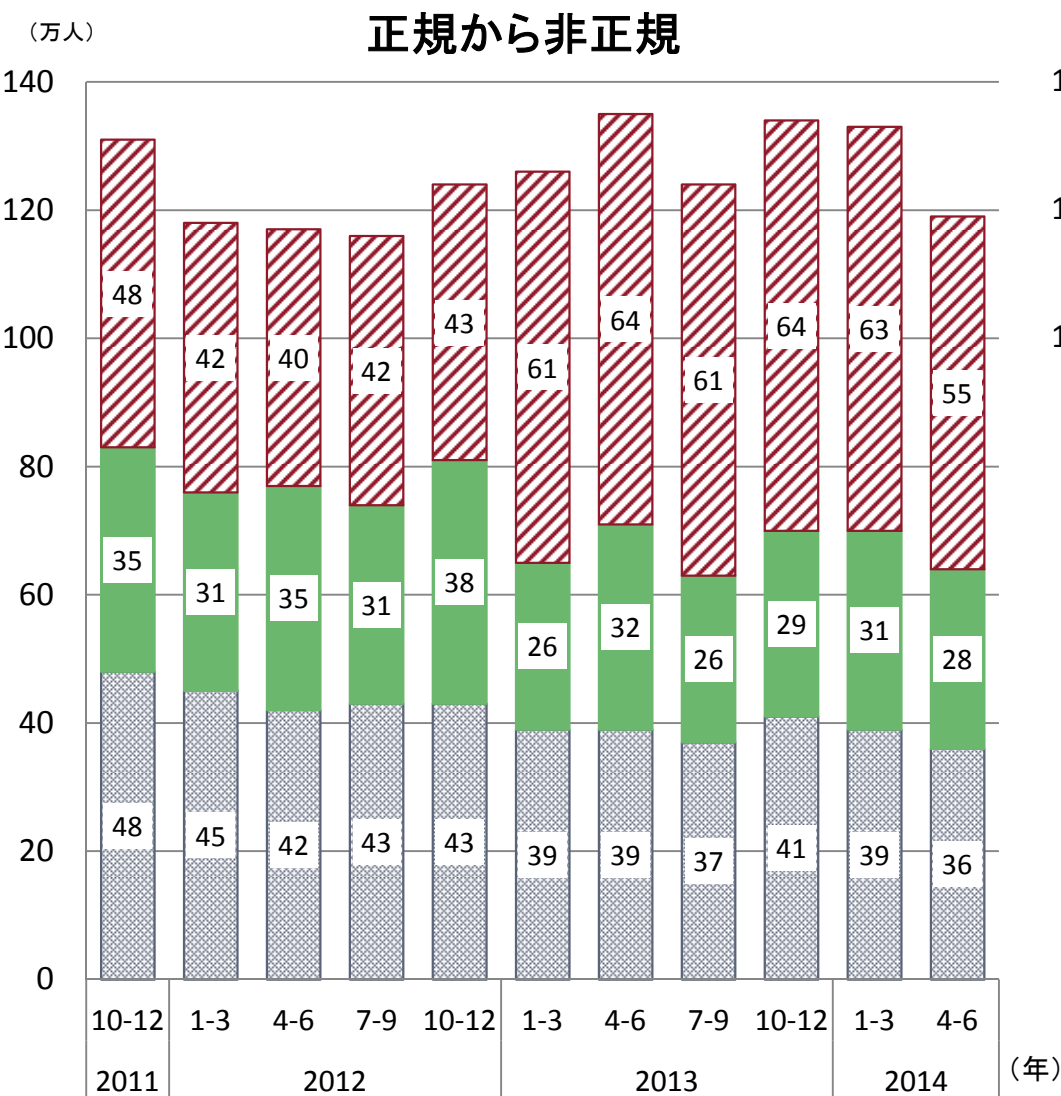
- 社長の平均年齢の推移は、一貫して上昇を続けている。
- 社長交代率の推移をみると、2010年以降は低下傾向となっている。



(資料出所) 帝国データバンク「2014年全国社長分析」
(注) 2013 年12 月末時点の「株式会社」「有限会社」の代表を務める社長のべ113万6383 人のデータを抽出
社長交代率は過去1 年の間に社長の交代があった企業の比率

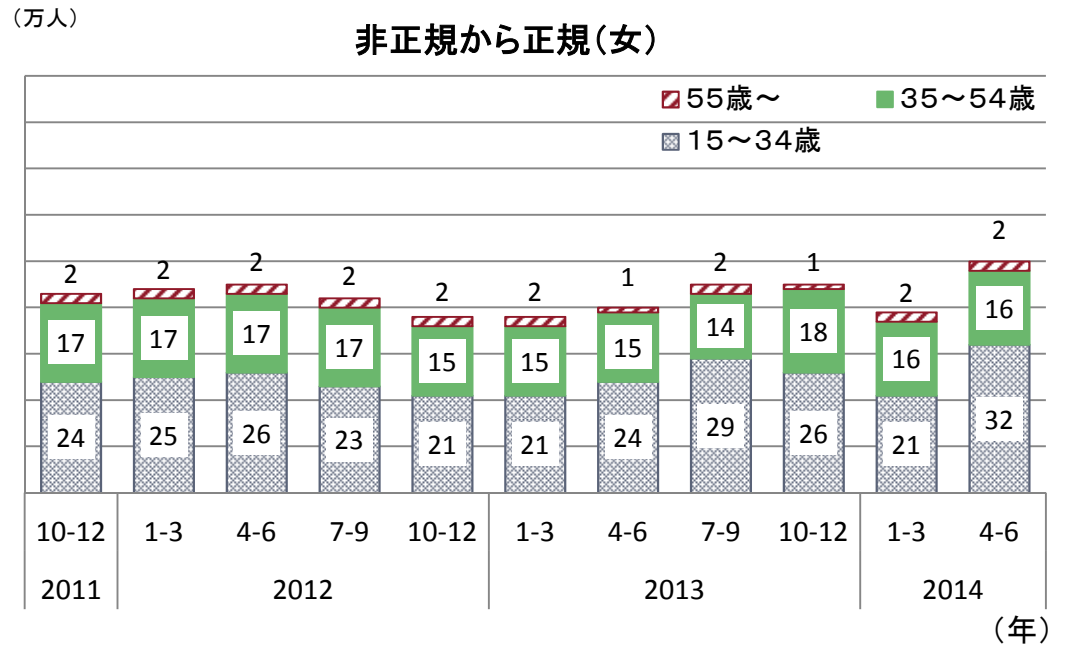
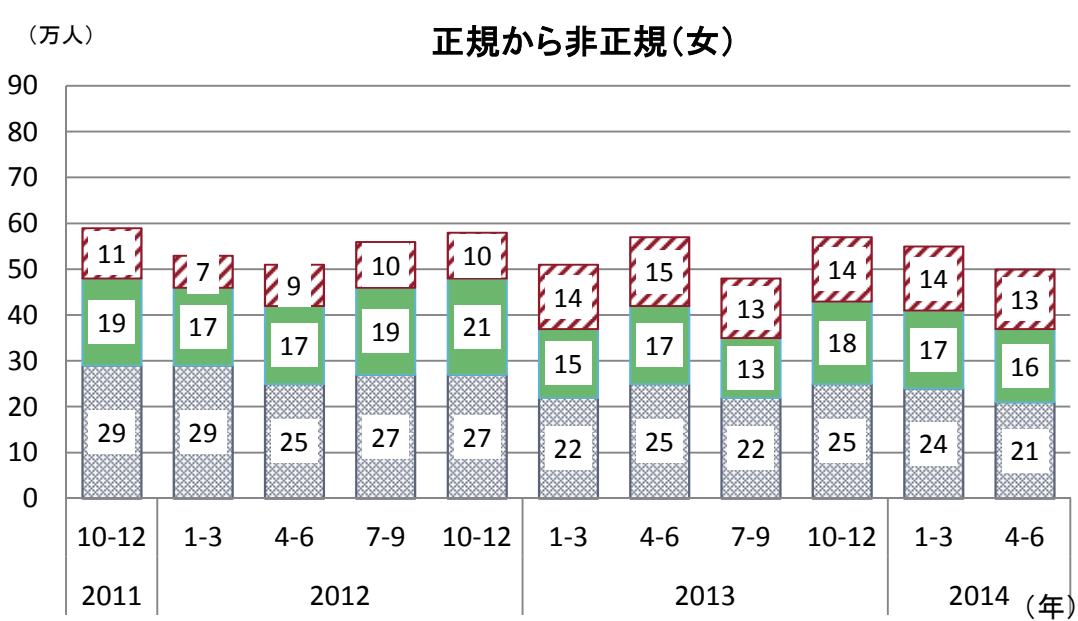
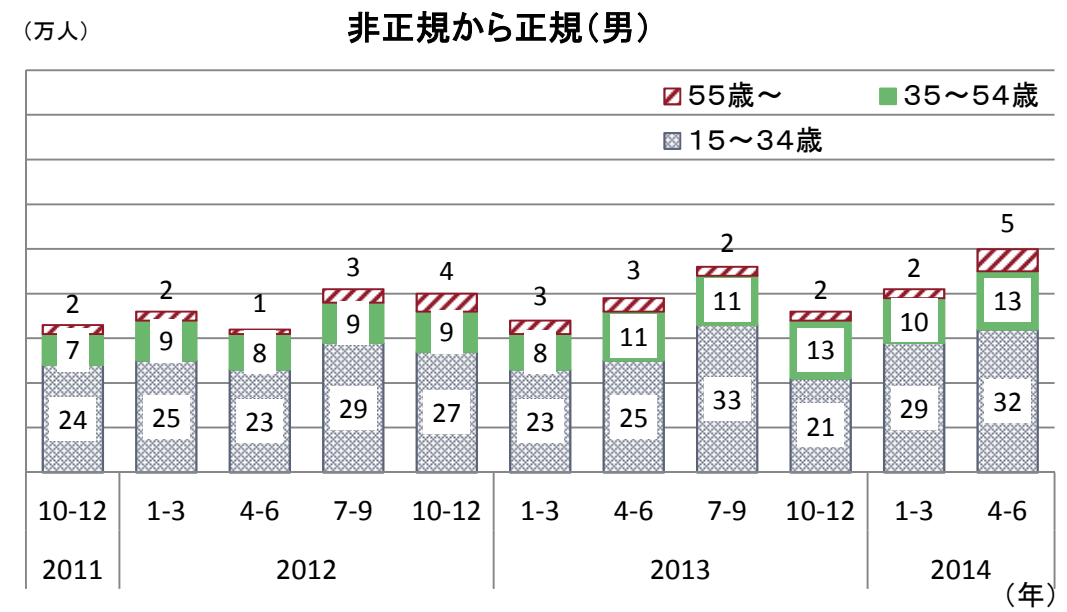
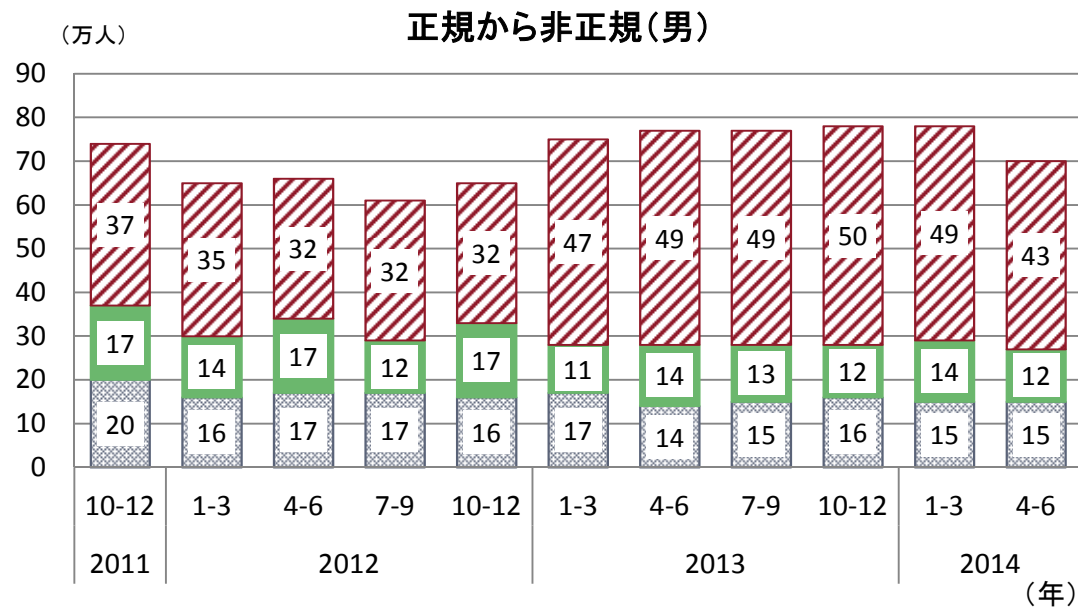
前職の雇用形態、現職の雇用形態別雇用者数の推移（男女計・四半期）

- 正規から非正規への移行については、55歳以上の高齢層が中心となっている。
- 15歳～34歳層では、非正規から正規への移行が正規から非正規への移行を上回っている。



（資料出所）労働力調査（詳細集計）
（注）過去3年間に離職した者について集計。

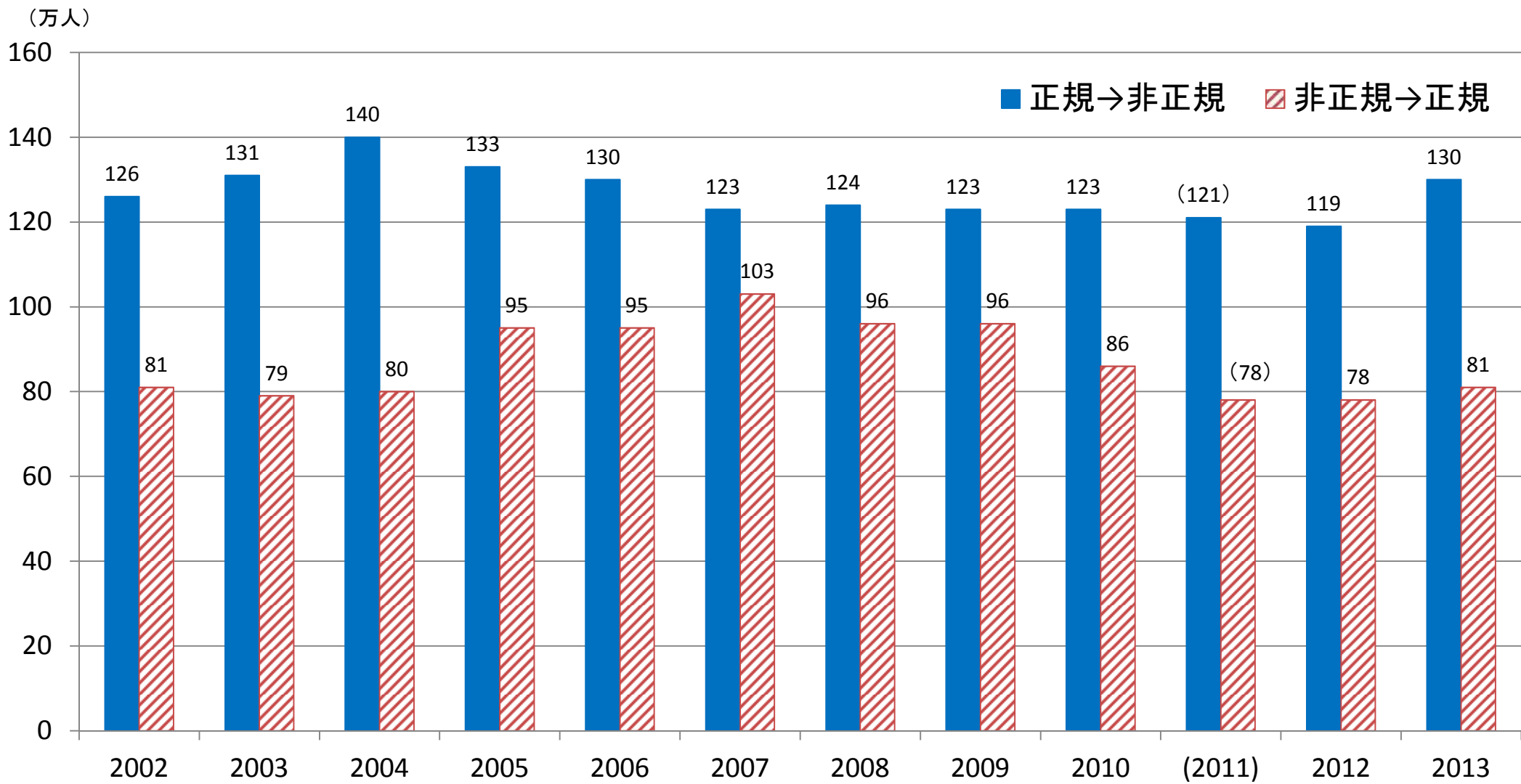
前職の雇用形態、現職の雇用形態別雇用者数の推移（男女別・四半期）



(資料出所) 労働力調査（詳細集計）
(注) 過去3年間に離職した者について集計。

前職の雇用形態、現職の雇用形態別雇用者数の推移（男女計、年平均）

○ リーマンショック前と足下の2013年は、非正規から正規への移行が増加している。



（資料出所）労働力調査（詳細集計）

（注） 1）過去3年間に離職した者について集計。

2）2011年については岩手県、宮城県及び福島県を除く結果。

年齢階級別不本意非正規雇用労働者の推移（男女計）

○ 2014年4～6月期の不本意非正規雇用労働者は、対前年同期比で15万人の減少。特に「15～24歳」「25～34歳」においては、2四半期連続で減少。

実数 (単位:万人)

	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
平成25年1～3月期	348	40	91	70	62	67	28	39	17
4～6月期	342	40	83	72	63	65	28	36	19
7～9月期	330	39	85	71	65	54	25	29	17
10～12月期	345	39	78	73	64	69	32	38	22
26年1～3月期	348	34	85	74	68	68	26	42	19
4～6月期	327	29	75	71	64	66	31	36	21

対前年同期差 (単位:万人)

	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
平成25年1～3月期	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4～6月期	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7～9月期	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10～12月期	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26年1～3月期	0	▲6	▲6	4	6	1	▲2	3	2
4～6月期	▲15	▲11	▲8	▲1	1	1	3	0	2

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」
(注) この表における不本意非正規雇用労働者は、現職に就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。

年齢階級別不本意非正規雇用労働者の推移（男女別）

男性 (単位: 万人)

実数	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳			65歳以上
							55～59歳	60～64歳	
2013年1～3月期	171	20	44	32	25	38	14	24	12
2013年4～6月期	168	19	44	29	26	38	14	24	12
2013年7～9月期	168	19	47	33	25	33	13	20	11
2013年10～12月期	170	17	41	32	25	42	17	25	13
2014年1～3月期	166	13	43	30	26	41	14	27	14
2014年4～6月期	163	15	37	32	25	39	15	24	15
対前年同期差	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳			65歳以上
							55～59歳	60～64歳	
2013年1～3月期	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2013年4～6月期	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2013年7～9月期	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2013年10～12月期	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2014年1～3月期	▲5	▲7	▲1	▲2	1	3	0	3	2
2014年4～6月期	▲5	▲4	▲7	3	▲1	1	1	0	3

女性 (単位: 万人)

実数	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳			65歳以上
							55～59歳	60～64歳	
2013年1～3月期	177	19	47	39	37	29	14	16	5
2013年4～6月期	175	21	40	44	37	27	14	12	7
2013年7～9月期	163	20	38	38	40	21	12	9	6
2013年10～12月期	176	22	37	41	38	28	15	13	9
2014年1～3月期	182	21	42	44	42	27	12	14	5
2014年4～6月期	164	14	38	39	39	28	16	12	6
対前年同期差	総数	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳			65歳以上
							55～59歳	60～64歳	
2013年1～3月期	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2013年4～6月期	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2013年7～9月期	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2013年10～12月期	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2014年1～3月期	5	2	▲5	5	5	▲2	▲2	▲2	0
2014年4～6月期	▲11	▲7	▲2	▲5	2	1	2	0	▲1

(資料出所) 総務省「労働力調査(詳細集計)」
(注) この表における不本意非正規雇用労働者は、現職に就いた主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」と回答した者としている。

在職老齢年金制度

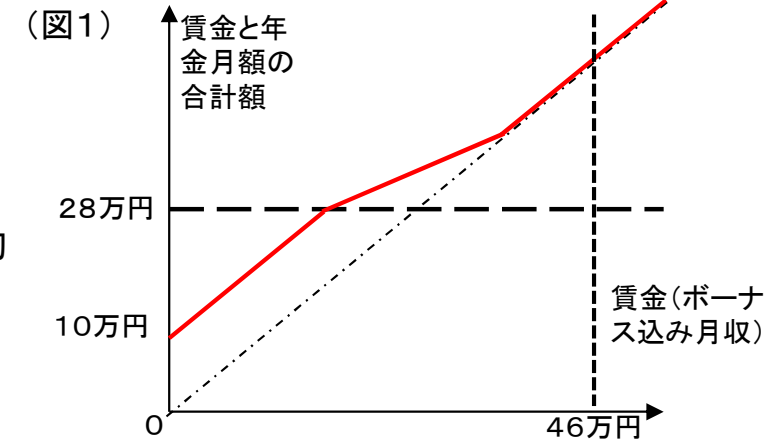
第25回社会保障審議会年金部会
平成26年10月1日

資料

- 現行の在職老齢年金制度の仕組みについては、60歳台前半と後半で仕組みが異なり、それぞれの仕組みにおいて支給停止されている額は下記のとおりとなっている。
- ただし、60歳台前半の者に支給される特別支給の老齢厚生年金については、支給開始年齢が段階的に引き上がっているため、2025年（女性は2030年）以降、基本的には、60歳台前半の者に対する支給停止の効果はなくなる。

＜特別支給の老齢厚生年金（60～65歳が対象）に適用される調整措置＞ ※図1を参照

- ・ 賃金（ボーナス込み月収）と年金（定額部分（65歳以降における基礎年金に相当）も含む）の合計額が28万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。
- ・ 賃金が46万円を超える場合は、賃金が増加した分だけ年金を停止する。
- * 平成16年改正により、在職中に一律2割の年金を停止していた仕組みを廃止。
- * 「28万円」は、夫婦2人の標準的な年金額相当を報酬月額とする現役被保険者の平均月収を基準として設定している。
- * 「46万円」は、現役男子被保険者の平均月収を基準として設定している。



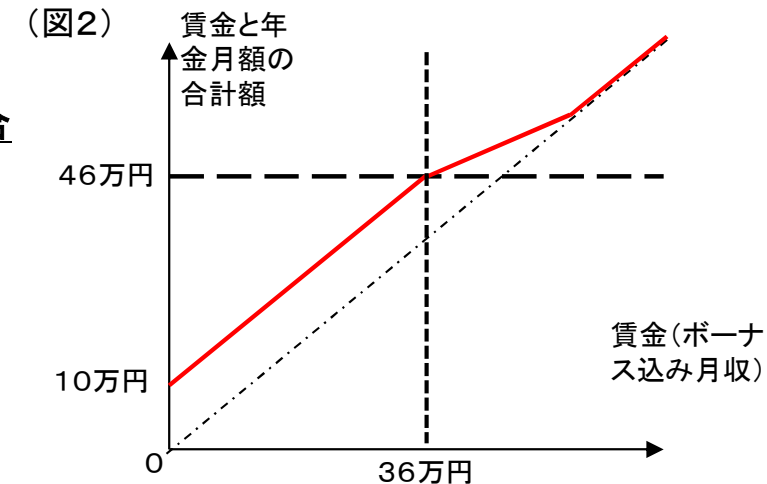
＜老齢厚生年金（原則65歳以上が対象）に適用される調整措置＞ ※図2を参照

○65～70歳

- ・ 賃金（ボーナス込み月収）と厚生年金（報酬比例部分）の合計額が46万円を上回る場合は、賃金の増加2に対し、年金額1を停止する。（平成12年改正で導入）
- * 基礎年金は支給停止の対象外であり全額支給する。

○70歳以上

- ・ 65～70歳と同じ取扱い（ただし、保険料負担はなし）。
- * 平成16年改正前は支給停止を行わず、年金を全額支給していた。



(※) いずれも、年金受給額は10万円と仮定（図1では定額部分と報酬比例部分の合計額、図2では報酬比例部分のみの額）

(参考) 在職老齢年金制度の適用状況（平成25年度末、年金局調べ）

	年金の一部又は全額が支給停止されている者の数	支給停止されている額（総額）
60～65歳	約102万人	約0.8兆円
65歳以上	約26万人	約0.2兆円

○ 清家篤・山田篤裕 「高齢者就業の経済学」2004年 より抜粋

(1992年(平成4年)の厚生年金受給者資格者と非受給資格者の勤労収入分布について、)厚生年金受給資格のある高齢者の勤労収入月額分布は、年金がギリギリ8割給付される勤労収入に対応する9～10万円層に明らかなモード(最頻値)を持っている。これに対して、年金受給資格のない人の勤労収入分布はそのような特性を示さない。

この分布は、年金受給資格者の多くが、80%の年金給付を受けるために就労を抑制した結果を反映している。(中略)

(同じ比較を2000年(平成12年)のデータで分析し、)厚生年金受給資格を持つ60歳代前半の男性就業者は、8万円～12万円という勤労収入階層に明らかなモードを持っているのに対して、年金受給資格のない男性就業者の勤労収入分布には、そうした特性はみられない。

1994年の改正はそれ以前の9万5000円といった明らかな屈折点を持たないように、勤労収入と年金の基本月額合計が22万円を超えた後も、給付を一気にカットするのではなく、勤労収入1円に対して給付を0.5円減らすといった緩やかなものとしたにもかかわらず、収入制限制度が厚生年金受給資格を持つ高齢者の就業行動になお影響を与え続けていることを示すものといえよう。

○ 山田篤裕 「雇用と年金の接続－就業抑制と繰上げ受給に関する分析」2012年 より抜粋

しかし最も興味深いのは、1983年や2000年のデータで確認できた就業抑制要因である、老齢厚生年金の受給資格が(係数としてはマイナスであるが)10%水準でも統計的に有意でないことである。すなわち、老齢厚生年金の受給資格があっても、60～69歳の就業確率を下げるとは言えないことになる。厚生年金以外の非勤労収入については、依然として就業抑制効果が確認できるので、この変化は在職老齢年金制度の制度変更、すなわち一律2割カットの廃止が何らかの影響を与えている可能性を示唆している。(中略)

以上のように老齢厚生年金受給資格の就業抑制効果は2009年時点では確認できなかった。その理由は何であろうか。いくつかの可能性を指摘できる。第一は、本稿で用いたデータ(2009年)のサンプル数が小さい(厚生労働省がかつて実施していた「高年齢者就業実態調査」の7分の1程度の規模)ため、当該変数の検出力が落ちた可能性である。第二は、老齢厚生年金制度改正による影響、すなわち一律2割の支給停止廃止および特別支給の老齢厚生年金の定額部分の引き上げによる影響である。(中略)老齢厚生年金の受給資格に注目すると、60～62歳では有意な効果が観察されない一方、63～64歳では、5%有意水準ではあるが、就業確率を引き下げる効果が観察された。その引き下げ効果(26%)は過去の係数(1983年の5%、2000年の13%)と比較しても大きい。特別支給の老齢厚生年金の定額部分が存在することに伴う、(60～62歳と比べた)支給停止額の大きいことが1つの理由として考えられる。

とはいえ、職歴変数を入れた推計式では、いずれも受給資格の就業確率の引き下げ効果は有意ではなく、もう1つの可能性として、特別支給の老齢厚生年金定額部分の支給開始年齢引き上げに沿って行われた、改正高年齢者雇用安定法による雇用確保措置の影響も考えられ、以上の解釈については一定の留保が必要である。

支給開始年齢引上げのスケジュールと高年齢者雇用確保措置

第25回社会保障審議会年金部会
平成26年10月1日

資料

- 老齢厚生年金の支給開始年齢については、「定額部分」は、2001年度から2013年度までかけて60歳から65歳に既に引き上がっており、「報酬比例部分」は、2013年度から2025年度までかけて段階的に65歳に引き上げられることとなっている（女性の引上げスケジュールは5年遅れ）。
- また、支給開始年齢の引上げ等に対応するため、2004年の法改正で高年齢者雇用確保措置が義務化され、2012年の法改正で、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止された。

《高年齢者雇用確保措置》

- 65歳までの雇用を確保するため、2006年から、65歳未満の定年を定める企業には、以下の措置のいずれかを取ることが義務づけられている。

- 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

- 2013年4月以降は、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みが廃止され定年後の雇用の希望者全員が継続雇用制度の対象となることとなった。

※厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に基準を利用できる経過措置あり。

《現行の支給開始年齢のスケジュール》

