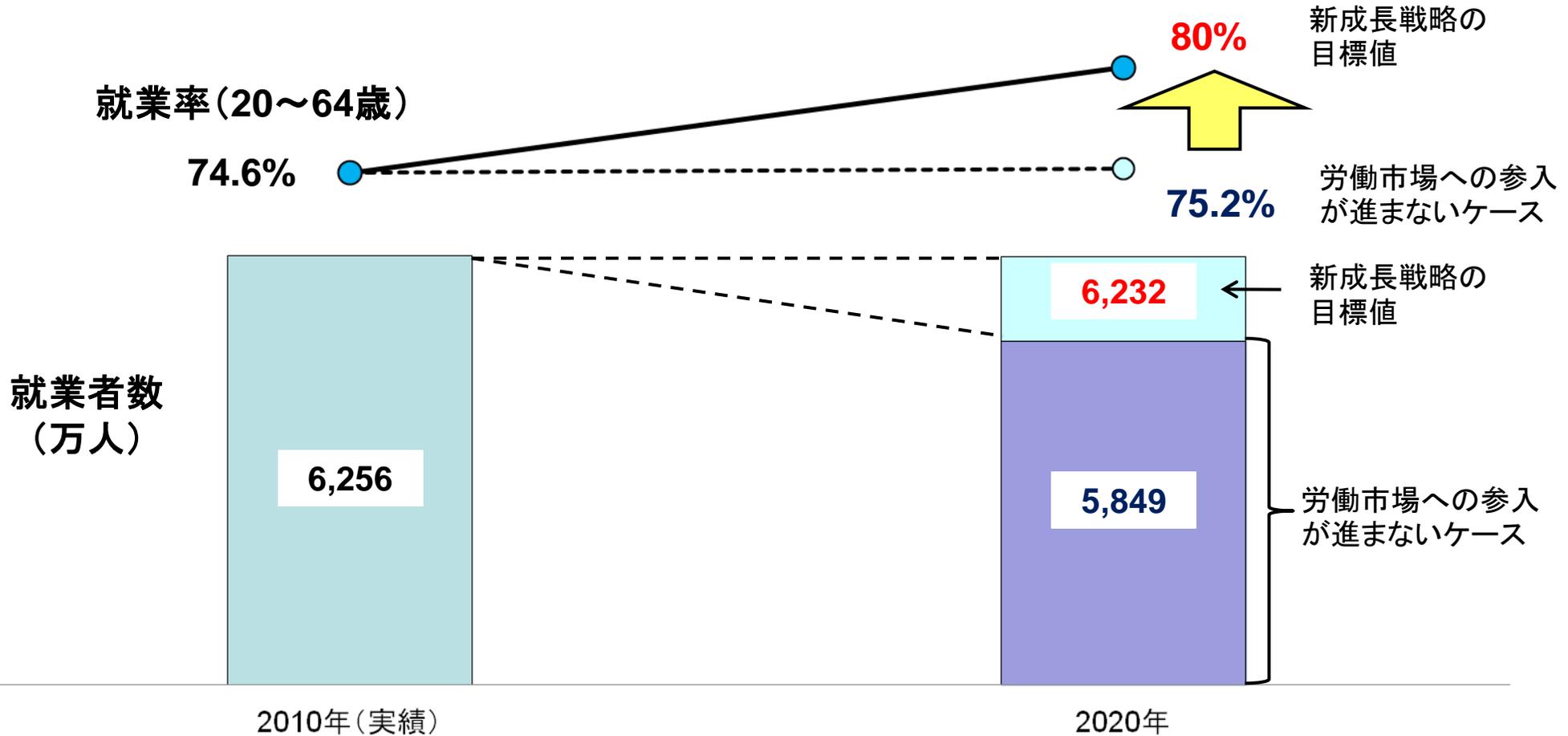


關係資料

就業者数、就業率の見通し

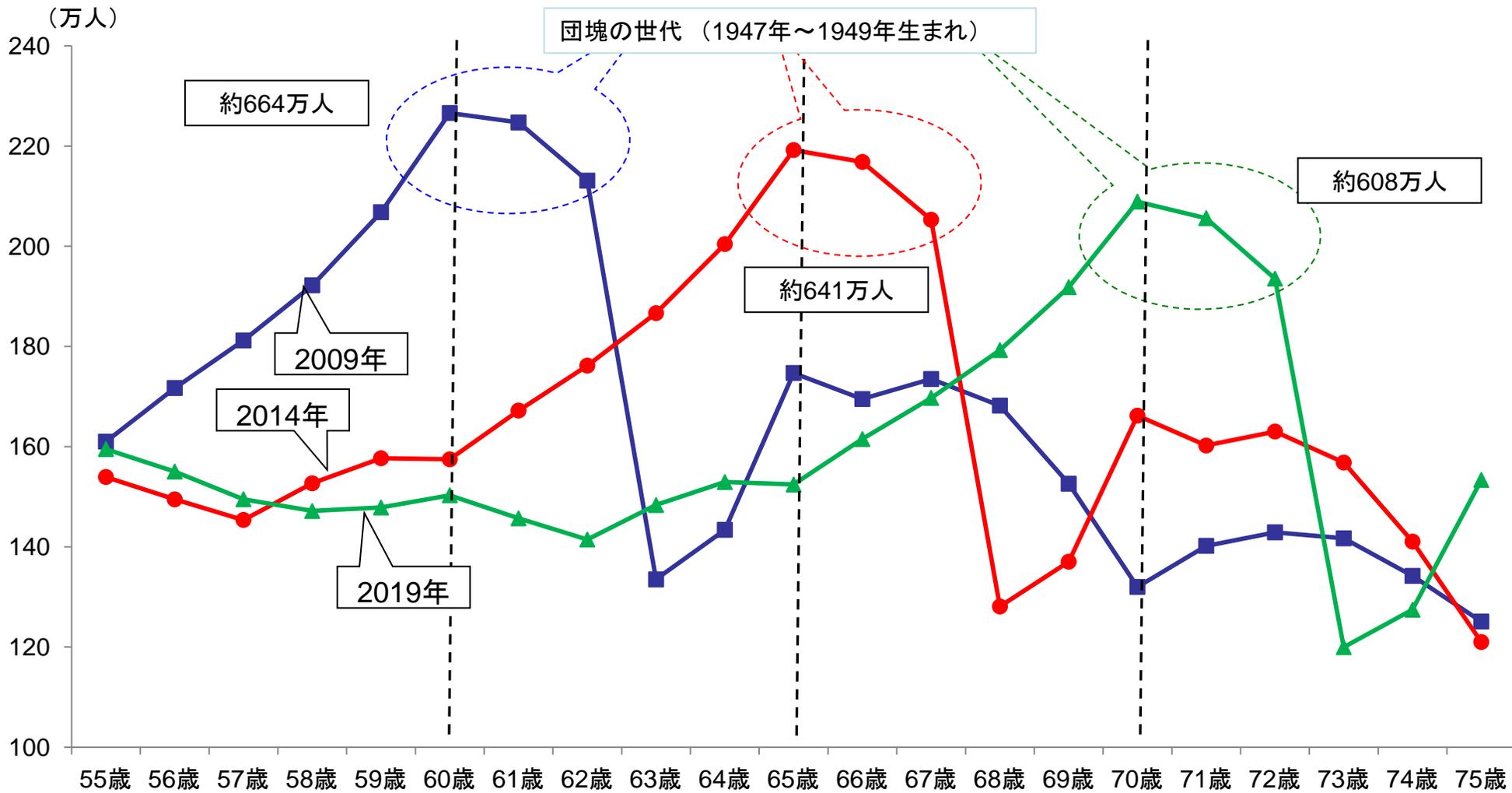
- 労働市場への参入が進まない場合、就業者数は今後10年間で約400万人減少する。
- 労働力の減少を跳ね返すため、若者・女性・高齢者・障害者など、あらゆる人が就業意欲を実現できる「持続可能な全員参加型」社会を構築し、就業率・就業者数を上昇させる必要がある。



(注) 1. 新成長戦略において、20~64歳の就業率の目標を80%(2020年)としており、このとき、15歳以上の就業率(56.9%)は、2020年において維持されることとなる。また、就業者数は15歳以上についてであり、2020年の目標値は就業率の目標が達成されたときの見込み数である。
 2. 「労働市場への参加が進まないケース」とは、2009年の性別・年齢別の就業率が2020年まで変わらないと仮定したケースである。国立社会保障・人口問題研究所による性別・年齢別の将来推計人口(2020年)に、2009年の各層の就業率を乗じ、2020年の就業者数を試算。2020年の就業率(20~64歳)は、試算した就業者数(20~64歳)を2020年の20~64歳人口で割ることにより算出。

団塊の世代の高齢化

昭和22（1947）年から昭和24（1949）年生まれをいわゆる団塊の世代とすれば、平成24（2012）年から平成26（2014）年にかけて団塊の世代が65歳に到達するため、60～64歳層の人口が減少し、65～69歳層の人口は増加する。



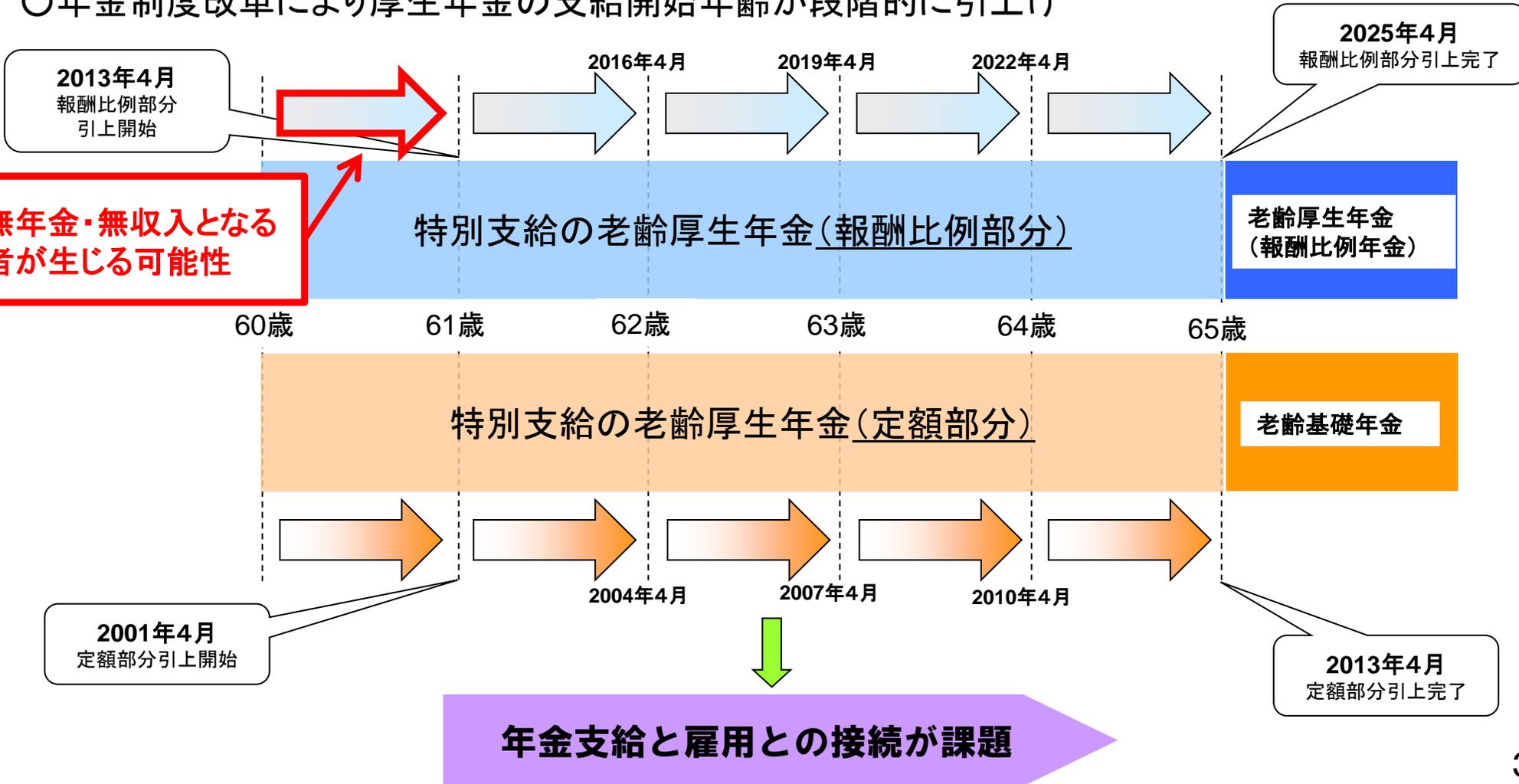
資料出所: 2009年は総務省統計局「人口推計」

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」

厚生年金の支給開始年齢の引上げ

公的年金（厚生年金）の支給開始年齢の引上げにより、現在の高年齢者雇用制度のままでは、平成25年度には、60歳定年以降、継続雇用を希望したとしても、雇用が継続されず、また年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる可能性。

○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



高年齢者雇用安定法における例外措置の廃止

- 現在の高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用制度において、定年を定める場合には、60歳を下回ることができない（法第8条）。
- 65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を導入する義務（法第9条）が、平成16年改正ですでに義務付けられている。

- 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

いずれかの措置の実施がすでに義務化されている
(いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、個々の労働者の雇用義務ではない)

希望者全員の65歳までの継続雇用の確保のためには基準制度の廃止が必要。(法律の改正が必要)

- ・高年齢者雇用確保措置導入割合：95.7%
- ・過去一年間の定年到達者(約43.5万人)のうち、基準に該当せず離職した者の割合：1.8%(約7,600人)
(ともに31人以上規模企業を集計)

高年齢者に係る雇用制度の状況

(平成23年6月1日現在)

平成23（2011）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

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138,429社中132,429社、95.7%（前年差0.9ポイント減）（大企業99.0%（0.3ポイント増）、中小企業95.3%（1.0ポイント減））

※ 中小企業において継続雇用制度の対象となる者の基準を就業規則等で定めることができる経過措置が昨年度末をもって終了した。そのため、労使協定の締結等ができていない企業が確保措置未実施企業となったため、昨年比減少した。

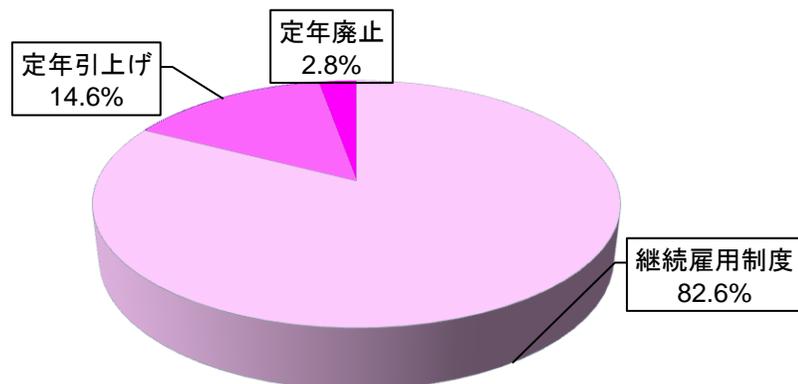
2 雇用確保措置の内容

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、82.6%が継続雇用制度を導入

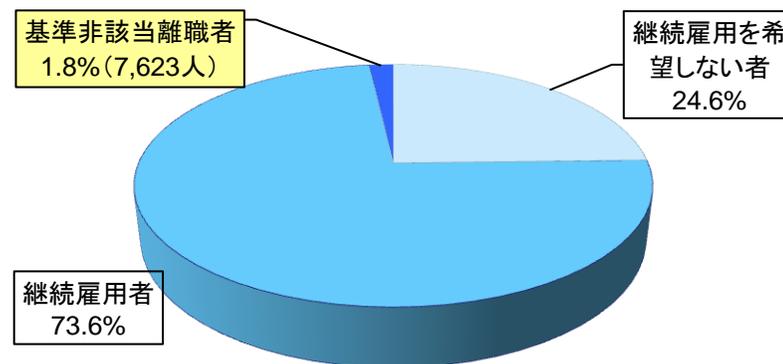
3 定年到達者の動向

過去1年間の定年到達者約43万5千人のうち、継続雇用を希望しなかった者の割合は24.6%、定年後に継続雇用された者の割合は73.6%、基準非該当となった者の割合は1.8%。

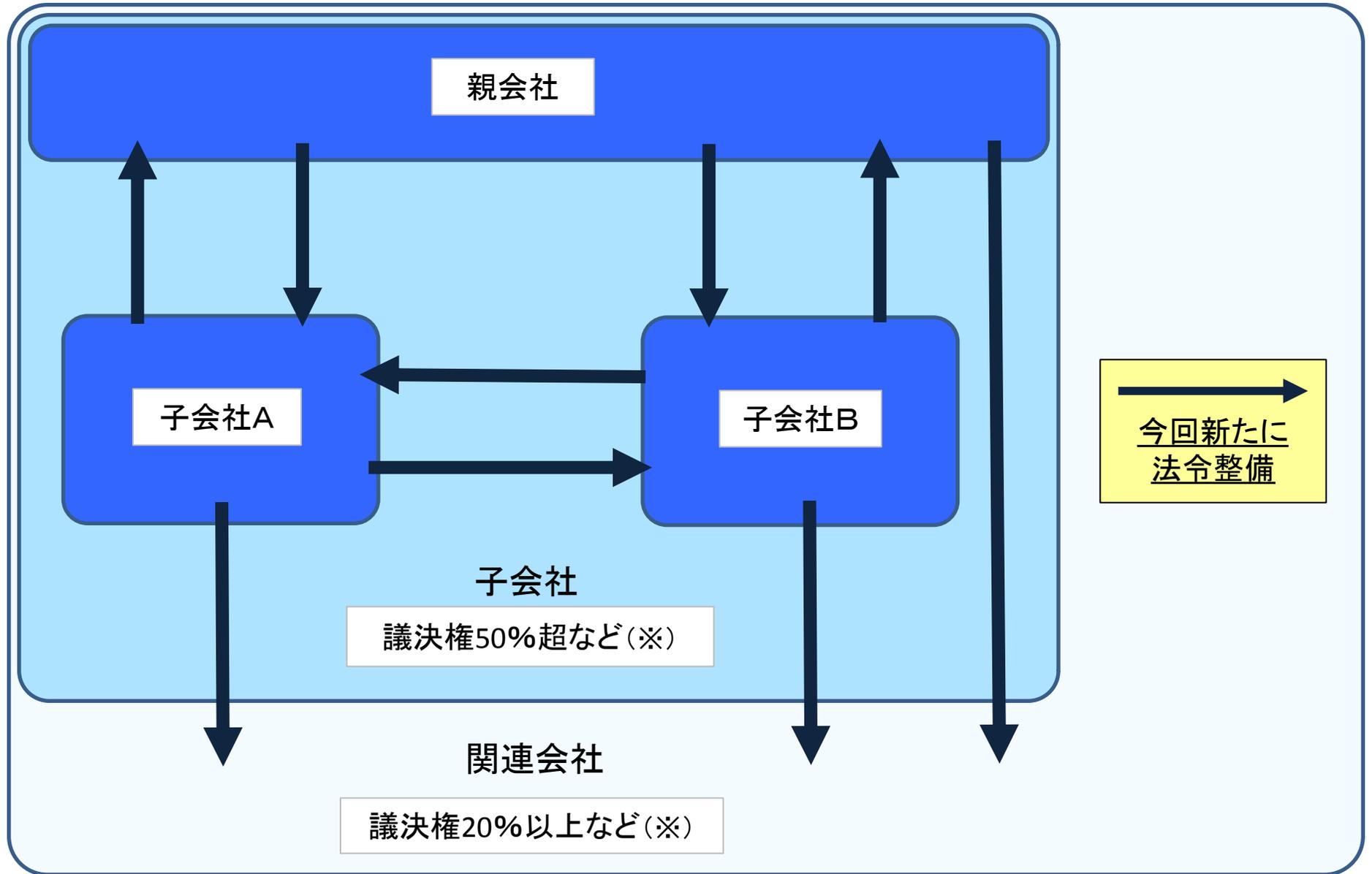
雇用確保措置の内容



定年到達者の動向



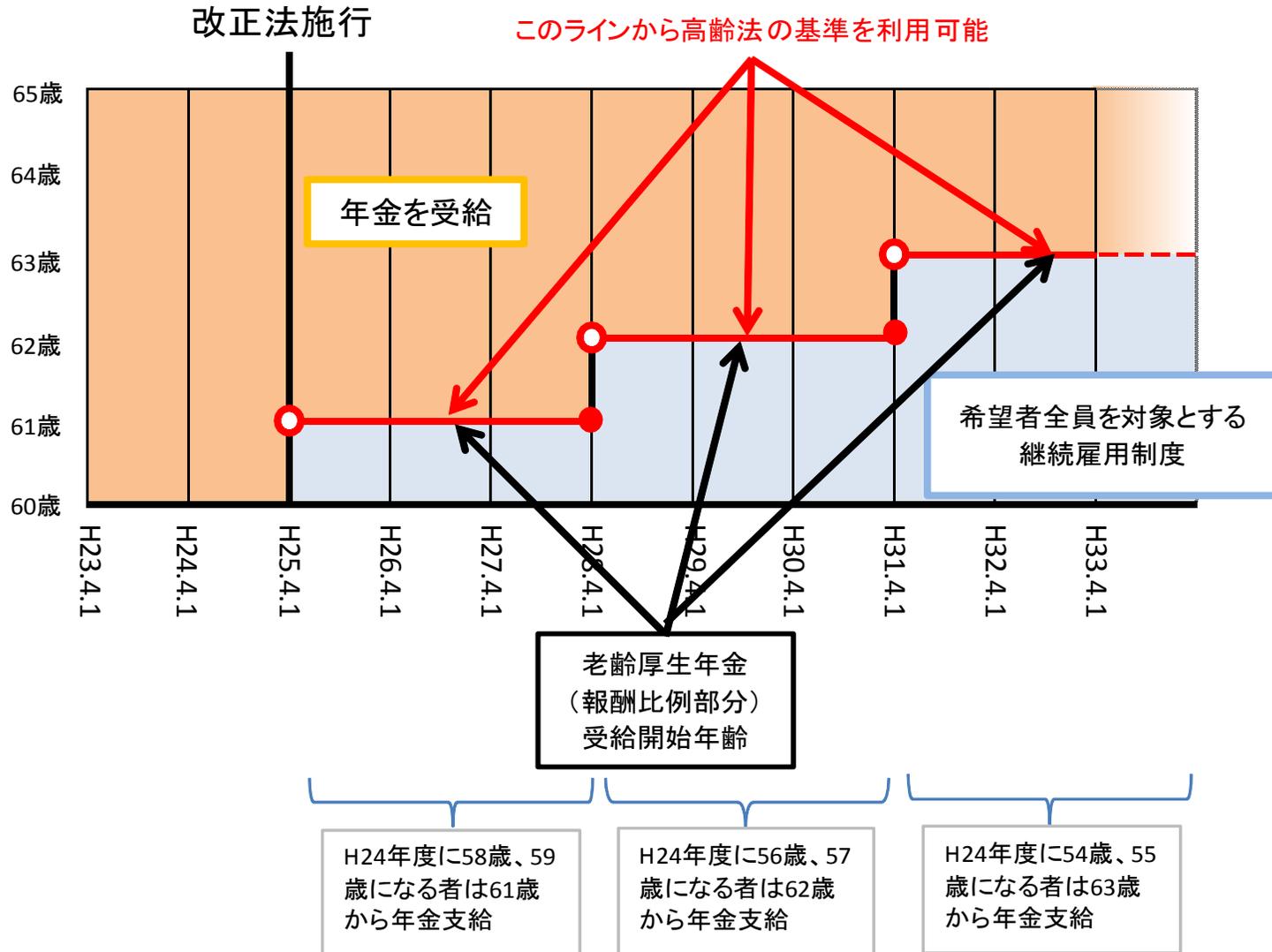
継続雇用制度の雇用先の特例



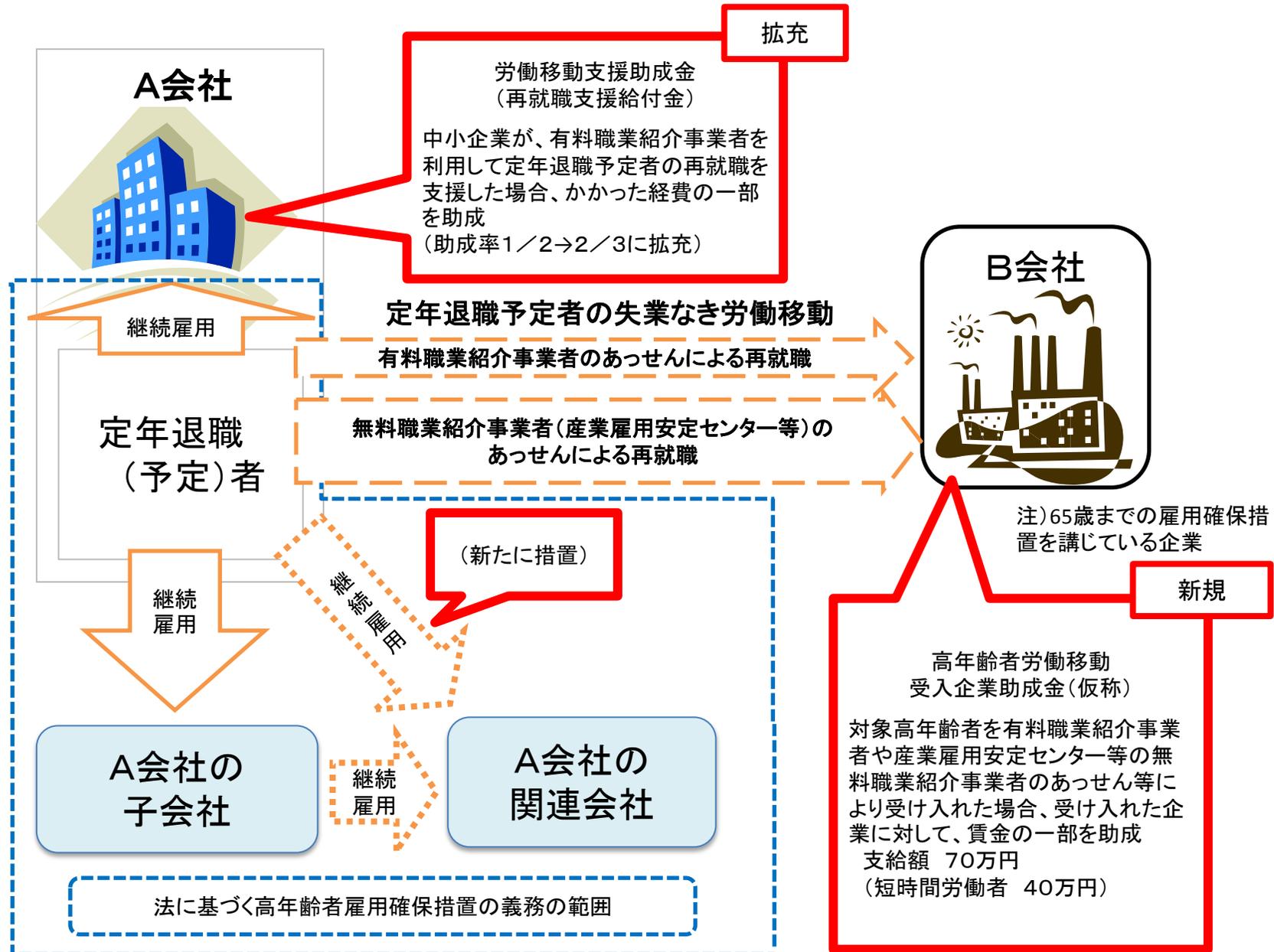
※ 子会社、関連会社の範囲は、会社法等の定義による。

経過措置のイメージ

現行の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（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、その基準を引き続き利用できる経過措置を設ける。



高齢者雇用制度の見直しに関する助成金の充実（イメージ）



高年齢者雇用に係る助成金

定年の引上げ等に対する支援

- **中小企業定年引上げ等奨励金**(平成24年度予定額 7,503百万円)
65歳以上への定年の引上げ、定年の定め廃止、70歳以上までの希望者全員対象の継続雇用制度の導入等に取り組む中小企業事業主に対して、一定額を支給。(20~120万円)
- **高年齢者職域拡大等助成金**(平成24年度予定額 1,135百万円)
希望者全員が65歳まで働ける制度等の導入に併せて、高年齢者の職域拡大や雇用管理制度の構築に取り組む事業主に対して、当該取組に要した費用の3分の1を支給。(上限額500万円)

高年齢者等の労働移動に対する支援

- **労働移動支援助成金(再就職支援給付金)**(平成24年度予定額 363百万円) **拡充**
中小企業事業主(送り出し側)が、労働者の再就職に係る支援を職業紹介事業者に委託し、再就職が実現した場合に、委託費用の2分の1(55歳以上は3分の2)を助成。(上限額1人当たり40万円)
- **高年齢者労働移動受入企業助成金**(平成24年度予定額 2,700百万円) **新規**
他の企業での雇用を希望する定年を控えた高年齢者を、職業紹介事業者の紹介により、雇い入れる事業主(受け入れ側)に対して、助成金を支給。(雇入れ1人につき70万円(短時間労働者40万円))

高年齢者の雇入れ等に対する支援

- **特定求職者雇用開発助成金**(平成24年度予定額 40,677百万円)
高年齢者(60歳以上)や障害者などの就職困難者をハローワーク等の紹介により雇い入れる事業主に対して、賃金の一部を助成。(中小企業の場合、1人につき90万円(短時間労働者60万円))
- **試行雇用奨励金(中高年トライアル雇用奨励金)**(平成24年度予定額 526百万円)
常用雇用への移行を前提として中高年齢者(45歳以上)を試行的に受け入れて雇用する事業主に対して、試行雇用奨励金を支給。(1人につき月額4万円・3ヶ月)

高年齢者雇用と若年者雇用の関係

① 平成22年から平成32年までに、団塊の世代が大量に退職するなどの要因により、60～64歳の就業者数は約150万人減少、20～34歳の就業者数は250万人減少することが見込まれている。

50～64歳の総額人件費は、2010年は26.1兆円であったのに対し、2020年は20.3兆円になり、約5.8兆円減少すると推計されている。

② 我が国では少子高齢化が急速に進展しており、若者、女性、高齢者など全ての人が可能な限り社会の支え手となることが必要とされている中、高齢者の就業率の向上が政府の目標の1つとされており、労使、行政それぞれが高齢化や公的年金の支給開始年齢の引上げに対応することが求められている。

このため、政府は、高齢者雇用対策を進めるとともに、新規学卒者等やフリーター等の就職支援などの若年者雇用対策を強化している。特に、中堅・中小企業への就職を促進するための取組みを進めている（詳細は次のページ）。

③ なお、高年齢者と若年者とでは労働力として質的に異なるという意見や、新卒採用の数は高年齢者の雇用とのバランスではなく、景気の変動による事業の拡大・縮小等の見通しにより決定しているという意見があった（「今後の高年齢者雇用に関する研究会」の企業ヒアリング）。

また、若年労働者は単純には高齢労働者の代替にはならず、高齢者の早期退職は若者の社会保障負担・租税負担を増やすといったILO・OECDの報告*がある。

* ILO「Employment and social protection in the new demographic context」（2010）／OECD「Off to a Good Start? Jobs for Youth」（2010）

若年者雇用の支援強化

- 若者の安定雇用を確保するため、政府は新規学卒者等やフリーター等の就職支援を強化している。特に、中堅・中小企業への就職を促進するための取組みを進めている。

ハローワークで新卒者支援を強力に実施（主な取組内容）

- ① 全都道府県にワンストップで新卒者を支援する「新卒応援ハローワーク」（平成23年2月10日現在57か所）を設置
 - ② 学校等との連携の下、「ジョブサポーター」によるきめ細かな支援（※）
【実績】就職決定者数：59,903人（22年度（22年9月～23年3月末））／104,512人（平成23年度（23年4月～12月末））
ジョブサポーター配置人数：2,003人（23年度当初）→2,300人（24年度予算案）
 - ③ 雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」を改正し、「3年以内の既卒者の新卒扱い」を事業主に要請
 - ④ 4～6月を集中支援期間とするなど、未就職卒業生・既卒者を積極的に支援
- ※ ジョブサポーターの質の確保（研修の強化、ノウハウ共有の推進、意欲の向上）

文部科学省、厚生労働省、経済産業省（中小企業庁）が連携し、「卒業前最後の集中支援2012」を実施。 1月17日～3月末を集中支援期間とし、一人でも多くの学生・生徒が卒業までに就職できるよう支援。

- 未内定の学生・生徒を「ひとりにしない」ジョブサポーターやキャリアカウンセラー等の連携による個別支援の徹底
- 民間就職情報サイトによるジョブサポーター・新卒応援ハローワーク等の周知
- 中堅・中小企業中心の就職面接会の開催
- 東京に新卒応援ハローワークを増設
- 保護者を通じた未内定者への就職支援の周知

平成24年度予算（案）：さらに新卒者・フリーター等への支援を強化（予定）

- 「大学生現役就職促進プロジェクト」（40億円・新規）
ジョブサポーターの大学への恒常的な出張相談や、大学等の協力を得て、年度末時点の未内定者の全員登録・集中支援を徹底、学生の視野の拡大等による中小企業とのミスマッチ解消に取り組む
- 「若者ステップアッププログラム」（65億円・一部新規）
フリーター等に対して、個別支援などの専門的支援、トライアル雇用の活用や職業訓練の活用促進等により就職支援を一層強化

「若者雇用戦略」（仮称）の策定

- 今後、政府・労働界・産業界との対話の場を通じて「若者雇用戦略」（仮称）今年年央までに取りまとめ予定（総理指示）