

第144回

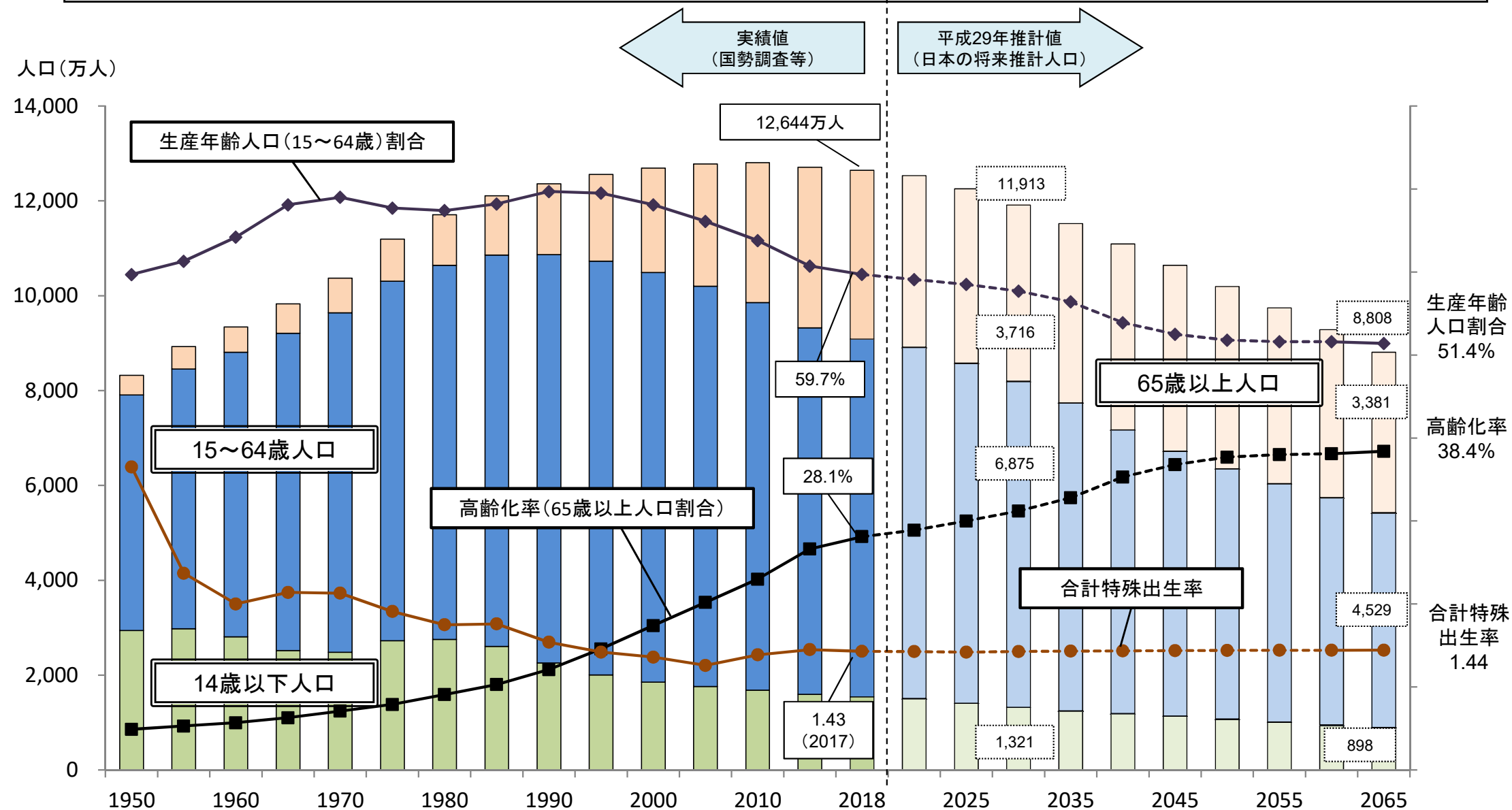
市町村職員を対象とするセミナー

～高齢者の就業機会の確保について～

令和元年 7 月 3 日（水） 13時～16時

日本の人口の推移

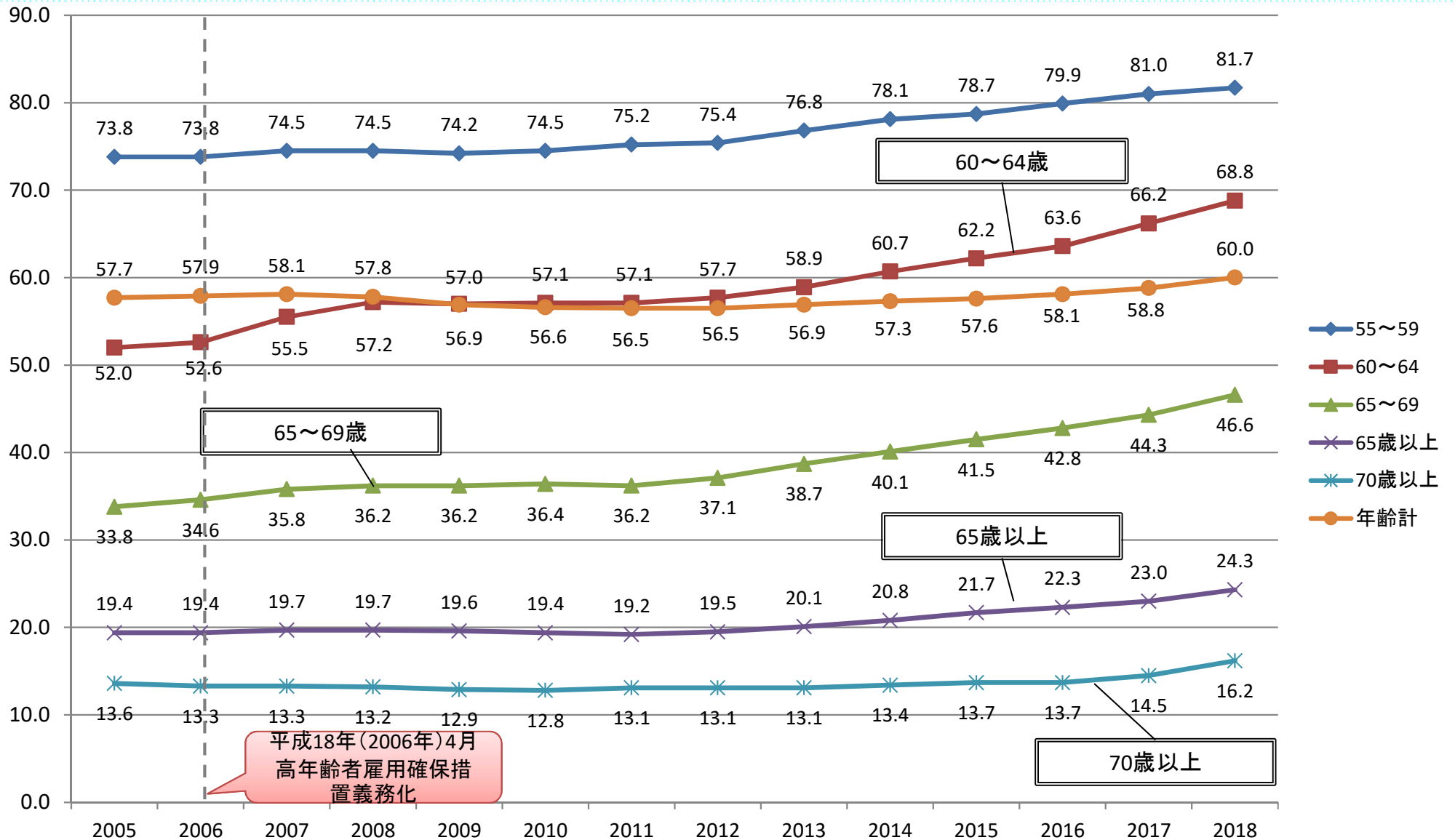
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2018年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は、2018年は総務省「人口推計」、それ以外は総務省「国勢調査」
 2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
 2019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(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

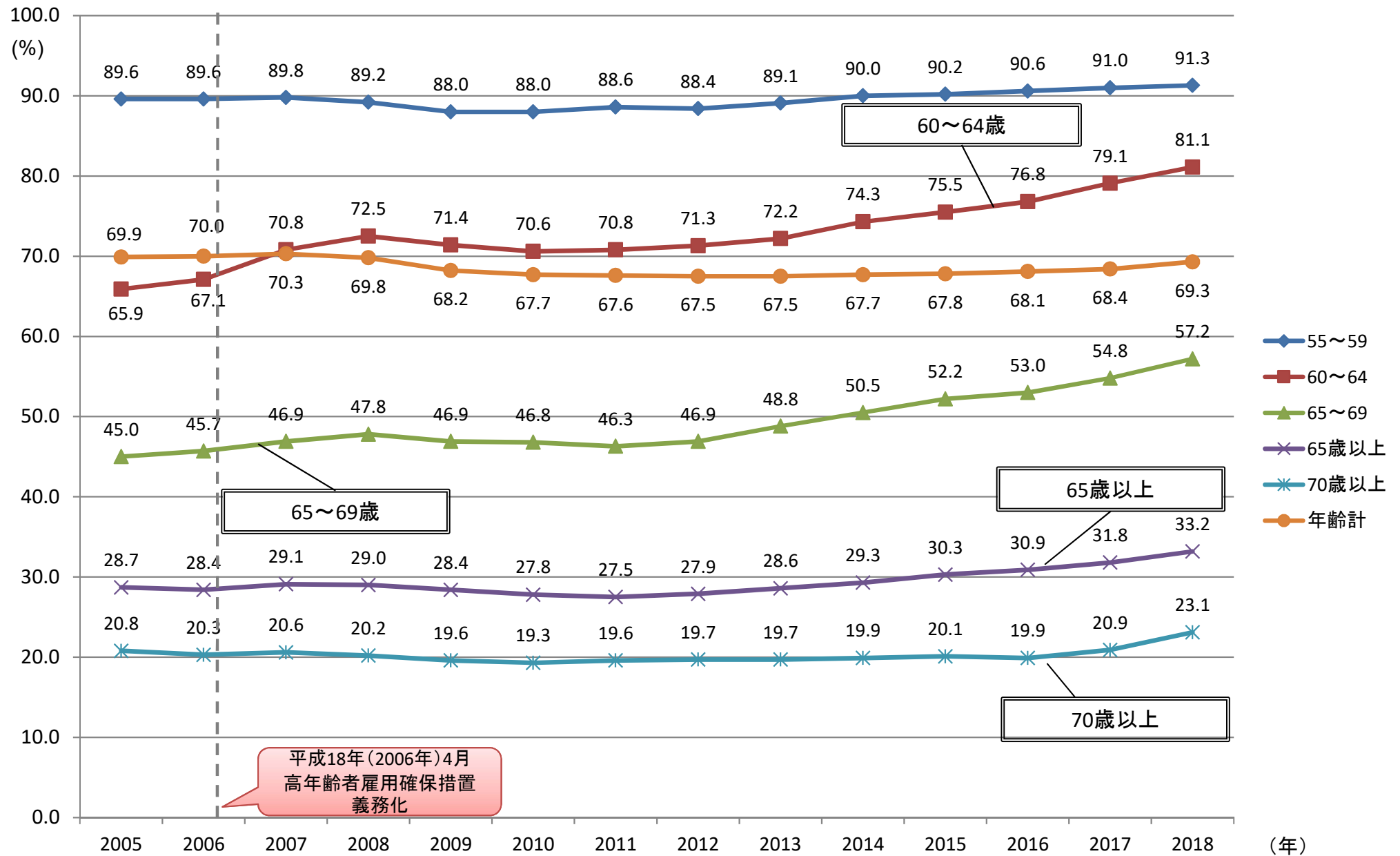
就業率の推移

- 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、近年は上昇傾向にある。

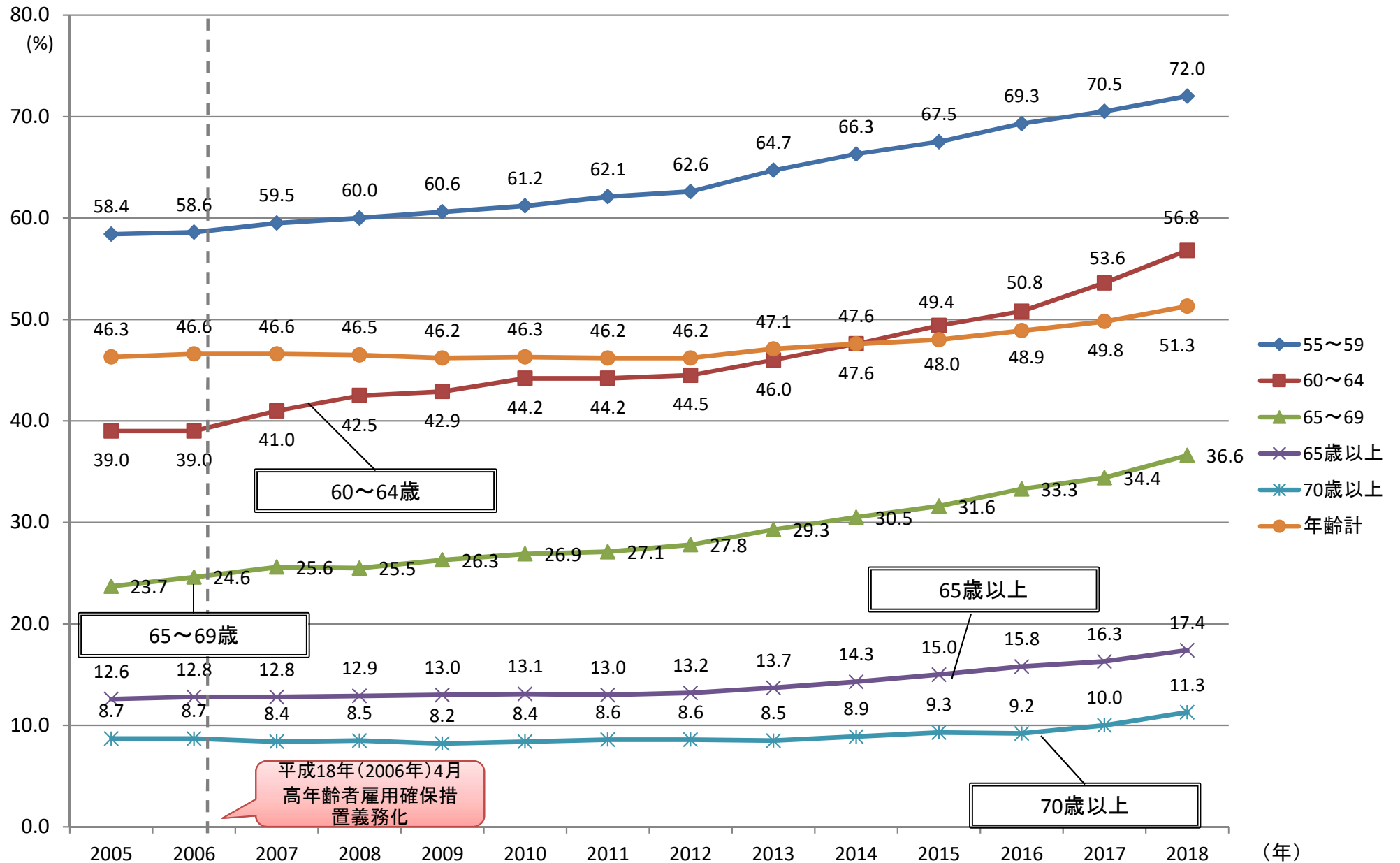


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

就業率の推移(男性)



就業率の推移(女性)

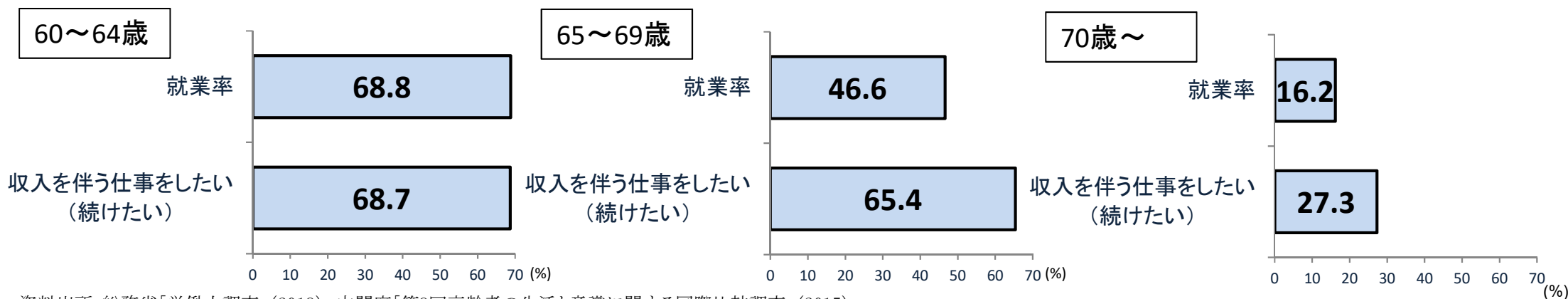


(資料出所) 総務省統計局「労働力調査」

60歳以降の就労希望と就労希望形態

- 60代で収入を伴う仕事をしたい(続けたい)と回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就労形態として、パートタイムが最も多い。

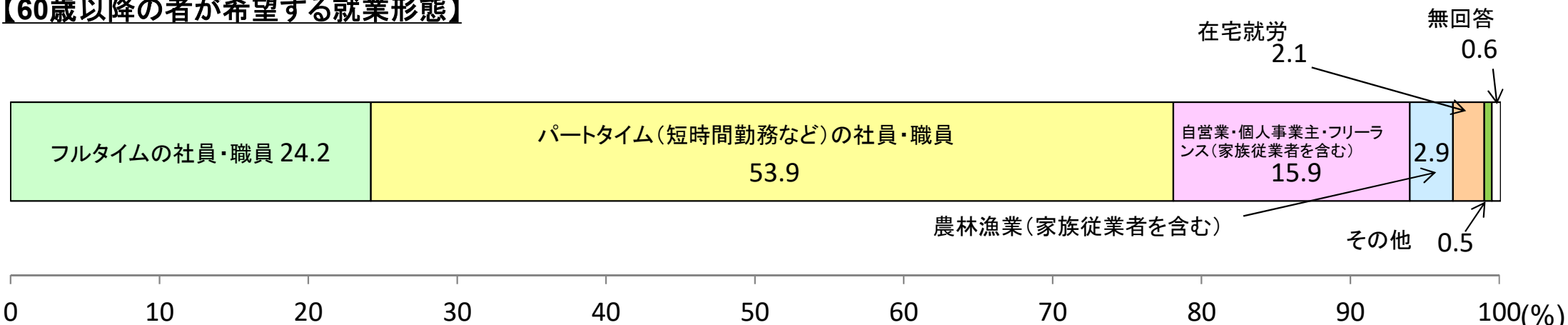
【60歳以降の就業率と就労の意向】



資料出所:総務省「労働力調査」(2018)、内閣府「第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(2015)

(注1) 60歳以上の男女(施設入所者は除く。)を対象とした調査(n=1,105)。収入を伴う仕事をしたい(続けたい)割合は男女計の数値。

【60歳以降の者が希望する就業形態】

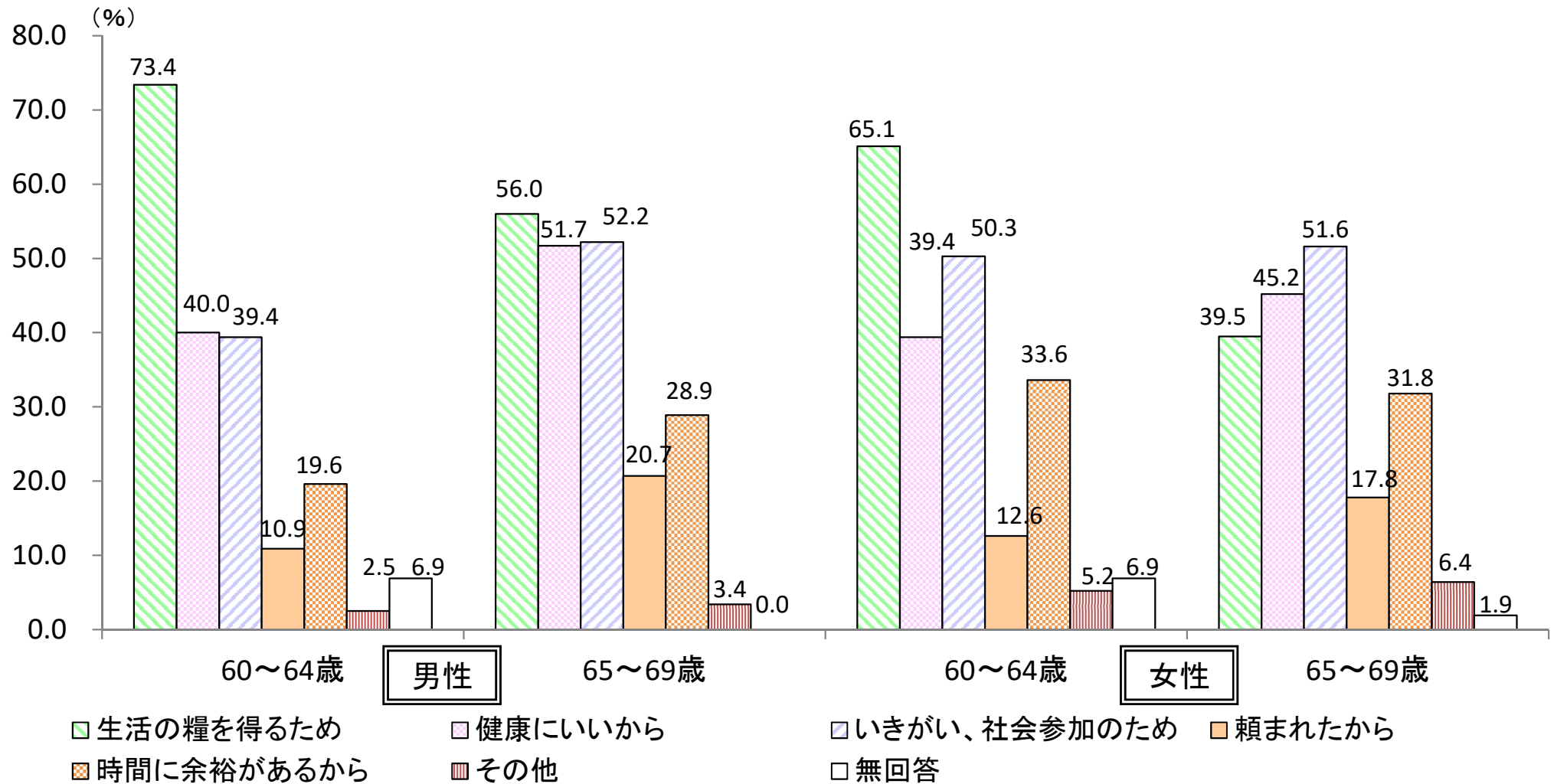


資料出所:内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013年)

(注2) 35～64歳の男女を対象とした調査(n=2,214)。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

高齢者の就業理由 (男女別、複数回答)

○ 高齢者の就業理由は、60代前半では「生活の糧を得るため」が最も多いが、60代後半では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」といった割合が増える。



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(平成23年)

注1) 複数回答

注2) 60～64歳は雇用者のみの回答(男性 n=1,224、女性 n=865)、65～69歳は自営業者を含む(男性 n=232、女性 n=157)

注3) 平成23年7月現在の就業等の状況に対する意識を尋ねたもの

平成30年「高年齢者の雇用状況」集計結果の概要

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業**156,989**社〈大企業(301人以上規模):16,361社、中小企業(31～300人規模): 140,628社〉

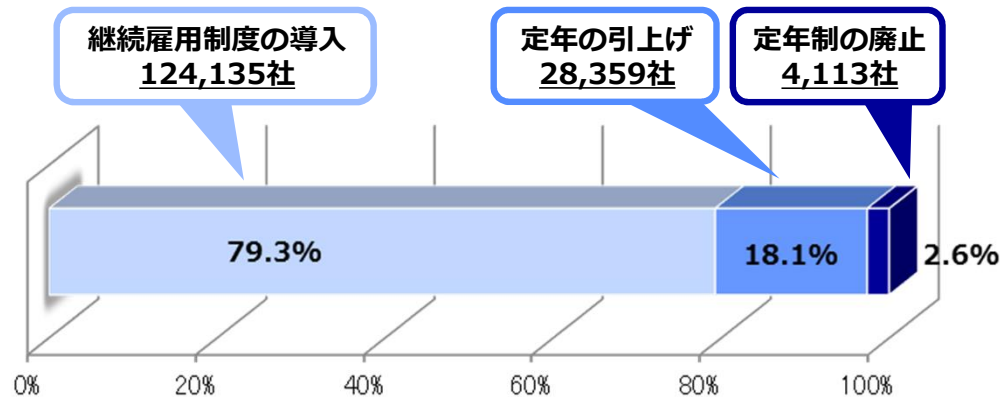
1 65歳までの「高年齢者雇用確保措置※」のある企業の状況

※ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度(再雇用制度)の3つの措置をいう。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施状況

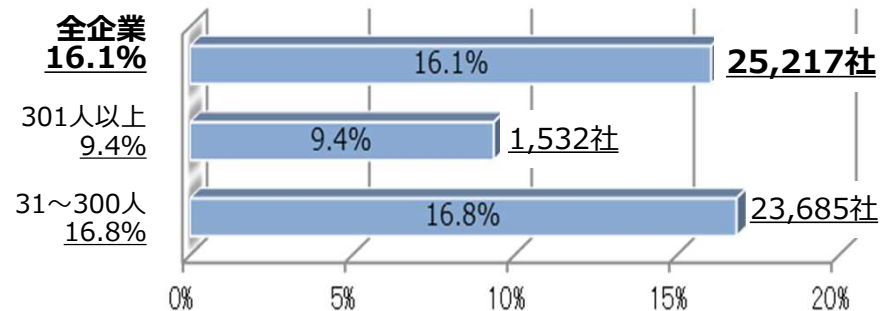
雇用確保措置の実施企業 **99.8%** (0.1ポイント増加)

【実施企業**156,607**社の措置内訳】



(2) 65歳定年企業の状況

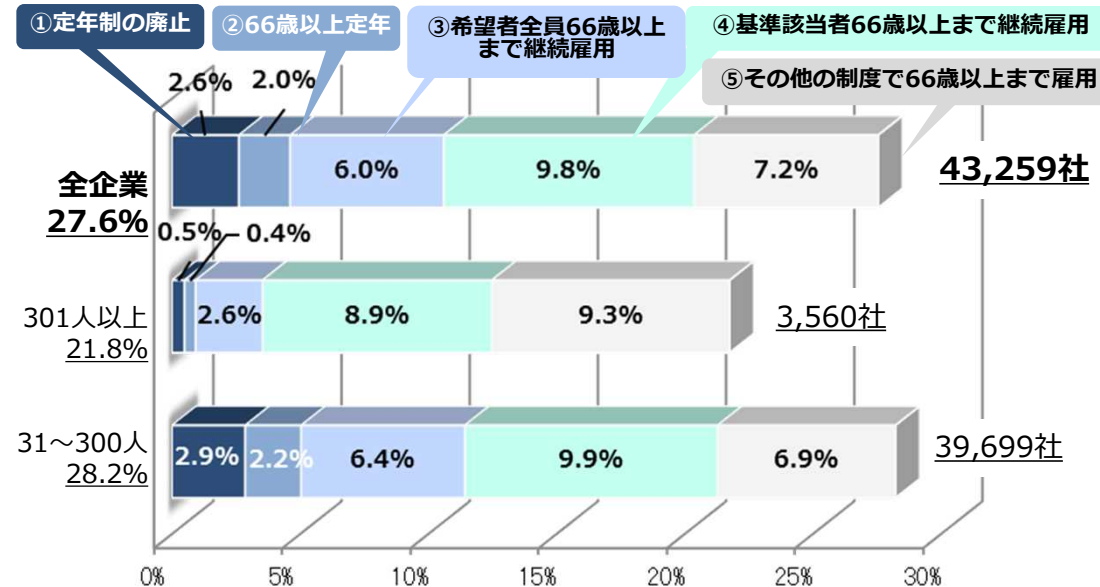
65歳定年企業は、**16.1%** (0.8ポイント増加)



2 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は**27.6%**

大企業**21.8%**、中小企業**28.2%**



※「66歳以上働ける制度のある企業の状況」は本年度から新たに集計したもの。

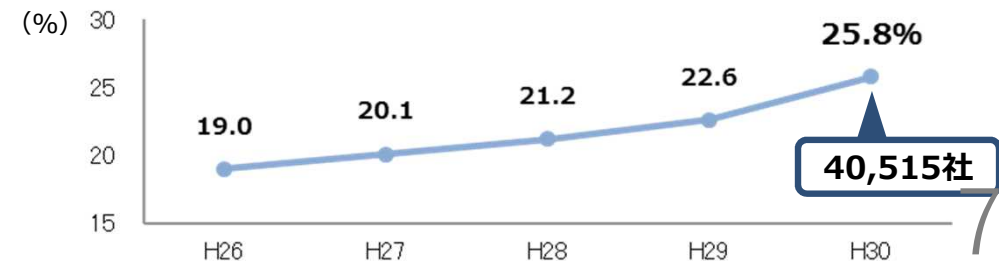
※「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、

企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

※ 前年度の⑤を除いた合計は特別集計の結果18.8%（本年度は20.4%）。

3 70歳以上働ける制度のある企業の状況

70歳以上働ける制度のある企業は **25.8%** (3.2ポイント増加)



高齢者雇用対策の概要

一億総活躍社会を目指す中で、意欲のある高齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる生涯現役社会の構築が必要。企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備された中で、今後は、特に65歳以上の高齢者について、多様な形態で雇用・就業機会を確保していくことが課題。

企業における雇用確保

- 企業における65歳までの雇用確保措置の徹底（実施率99.8%（平成30年6月1日現在））
- 66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げを行う事業主や、高年齢者にとって働きやすい環境の整備を行う事業主等に対する助成（「65歳超雇用推進助成金」）
- 継続雇用延長・定年引き上げ等のためのマニュアルを活用した事業主への相談援助等
- 65歳以上の高年齢者を雇い入れた事業主に対する助成（「特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）」）

中高年齢者の再就職支援

- 改正雇用保険法（平成29年1月施行）により65歳以上の雇用者に対して雇用保険を適用
- 65歳以上の高齢者に対する再就職支援を重点的に行う「生涯現役支援窓口」の増設（180か所→240か所（令和元年度））
- 「高年齢退職予定者キャリア人材バンク」事業の実施
（（公財）産業雇用安定センターにおいて、高年齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、企業とのマッチングを図る）
- 初めて中高年齢者を採用する事業主に対する助成（「中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）」）
- 起業により中高年齢者等の雇用機会を創出する事業主に対する助成（「中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）」（仮称））

地域における多様な雇用・就業機会の確保

- 改正高年齢者雇用安定法（平成28年4月施行）による自治体と関係機関からなる協議会の設置を促進するとともに、同協議会からの提案に基づく高齢者の多様な雇用・就業機会の確保に資する事業を行う「生涯現役促進地域連携事業」の拡充（49か所→79か所（令和元年度））
- 改正高年齢者雇用安定法によるシルバー人材センターの就業時間の要件を緩和（週20時間→週40時間）できる仕組みの活用や、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野において就業機会を提供する取組の強化

成長戦略実行計画（令和元年6月21日閣議決定）（抜粋）

第3章 全世代型社会保障への改革

1. 70歳までの就業機会確保

（多様な選択肢）

人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。

高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。

このため、65歳から70歳までの就業機会確保については、多様な選択肢を法制度上整え、当該企業としては、そのうちどのような選択肢を用意するか、労使で話し合う仕組み、また、当該個人にどの選択肢を適用するか、企業が当該個人と相談し、選択ができるような仕組みを検討する。

法制度上整える選択肢のイメージは、

- (a) 定年廃止
- (b) 70歳までの定年延長
- (c) 継続雇用制度導入（現行65歳までの制度と同様、子会社・関連会社での継続雇用を含む）
- (d) 他の企業（子会社・関連会社以外の企業）への再就職の実現
- (e) 個人とのフリーランス契約への資金提供
- (f) 個人の起業支援
- (g) 個人の社会貢献活動参加への資金提供

が想定しうる。

企業は(a)から(g)の中から当該企業で採用するものを労使で話し合う。それぞれの選択肢の具体的な検討に当たっては、各選択肢における企業が負う責務の程度など、企業の関与の具体的な在り方について、今後慎重に検討する。

（第一段階の法制整備）

70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるためには、法制についても、二段階に分けて、まず、第一段階の法制の整備を図ることが適切である。

第一段階の法制については、法制度上、上記の(a)～(g)といった選択肢を明示した上で、70歳までの就業機会確保の努力規定とする。また、必要があると認める場合は、厚生労働大臣が、事業主に対して、個社労使で計画を策定するよう求め、計画策定については履行確保を求める。

（第二段階の法制整備）

第一段階の実態の進捗を踏まえて、第二段階として、現行法のような企業名公表による担保（いわゆる義務化）のための法改正を検討する。この際は、かつての立法例のように、健康状態が良くない、出勤率が低いなどで労使が合意した場合について、適用除外規定を設けることについて検討する。

（提出時期及び留意点）

混乱が生じないように、65歳（現在63歳。2025年に施行完了予定）までの現行法制度は、改正を検討しないこととする。

手続き的には、労働政策審議会における審議を経て、2020年の通常国会において、第一段階の法案提出を図る。

（年金制度との関係）

70歳までの就業機会の確保に伴い、年金支給開始年齢の引上げは行わない。他方、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲（現在は70歳まで選択可）は拡大する。加えて、在職老齢年金制度について、社会保障審議会での議論を経て、制度の見直しを行う。

このような取組を通じ、就労を阻害するあらゆる壁を撤廃し、働く意欲を削がない仕組みへと転換する。

（諸環境の整備）

高齢者のモチベーションや納得性に配慮した、能力及び成果を重視する評価・報酬体系構築の支援、地方公共団体を中心とした就労促進の取組、キャリア形成支援・リカレント教育の推進、高齢者の安全・健康の確保など、高齢者が能力を発揮し、安心して活躍するための環境を整備する。

また、女性会員の拡充を含めたシルバー人材センターの機能強化など、中高年齢層の女性の就労支援を進める。