

# **雇用の変容と年金 （主として高齢期の就労と年金に関して）**

**厚生労働省年金局  
2018年10月10日**

# 資料の構成

## 1. 平均寿命の延伸に伴う高齢期の長期化(「人生100年時代」の到来)

- 平均寿命の延伸・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
- 65歳の平均余命の延伸・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
- 65歳が特定の年齢まで生存する確率①・・・・・・・・・・・・・5
- 65歳が特定の年齢まで生存する確率②・・・・・・・・・・・・・6

## 2. 高齢期の就労と多様性

### 2-1. 高齢者の就労の現状

- 年齢階級別の人口に占める就業者の割合の推移・・・・・・・・・・・・・9
- 労働力人口に占める65歳以上労働力の割合・・・・・・・・・・・・・10
- 高齢期の性・年齢階級別の就業率の推移・・・・・・・・・・・・・11
- 高齢者(60～64歳)の雇用者数の推移・・・・・・・・・・・・・12
- 高齢者(65～69歳)の雇用者数の推移・・・・・・・・・・・・・13
- 高齢者(70歳以上)の雇用者数の推移・・・・・・・・・・・・・14

### 2-2. 高齢者の就労を取り巻く状況

- 高齢期の健康状態の改善①・・・・・・・・・・・・・16
- 高齢期の健康状態の改善②・・・・・・・・・・・・・17
- 高齢期の社会参加ニーズの高まり・・・・・・・・・・・・・18
- 高齢者の就労意欲・・・・・・・・・・・・・19
- 現役世代の60歳以降の就労意向と就労希望年齢(就業形態別)・・・・20
- 現役世代が60歳以降に希望する就業形態・・・・・・・・・・・・・21
- 高齢者の就業理由・・・・・・・・・・・・・22
- 就業と個々人の健康・・・・・・・・・・・・・23
- 日本経済にとっての高齢者の就労・・・・・・・・・・・・・24
- 性別・年齢階級別にみた就業率の変化と今後の見通し・・・・・・・・25
- 高齢期における健康状況の個人差・・・・・・・・・・・・・26
- 高齢期における資産形成状況・・・・・・・・・・・・・27

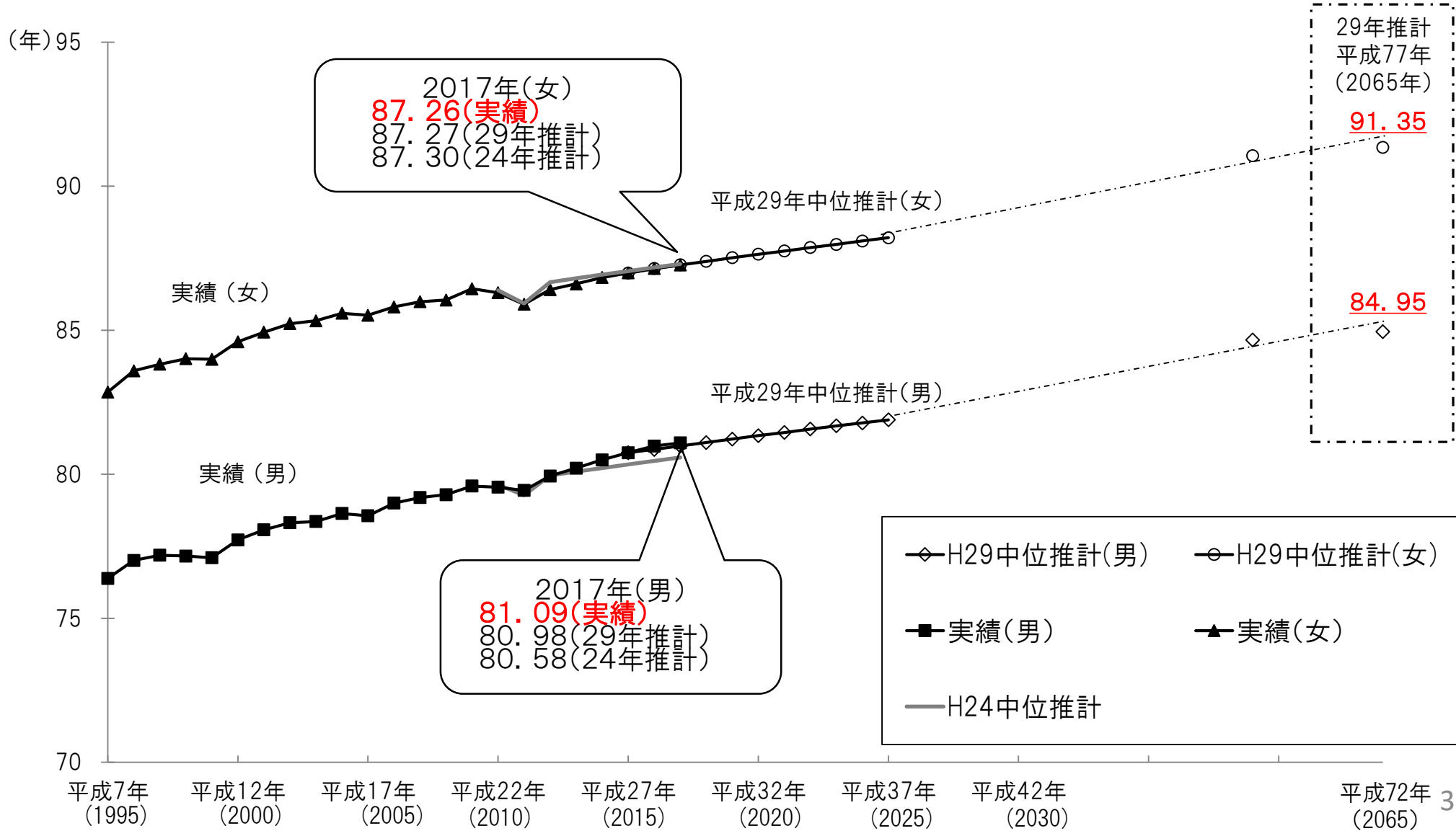
## 3. 高齢期の長期化と就労の拡大・多様化を受けた年金制度の対応の方向性

- 人生100年時代におけるマルチステージの人生・・・・・・・・・・・・・29
- 高齢期の雇用と年金をめぐる主な年金改革の流れ・・・・・・・・・・・・・30
- 高齢期の長期化と就労の拡大・多様化を受けた年金制度の対応の方向性  
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31
- 就業年齢と公的年金等の適用(加入)・受給との関係・・・・・・・・・・・・・32

# **1. 平均寿命の延伸に伴う高齢期の長期化 （「人生100年時代」の到来）**

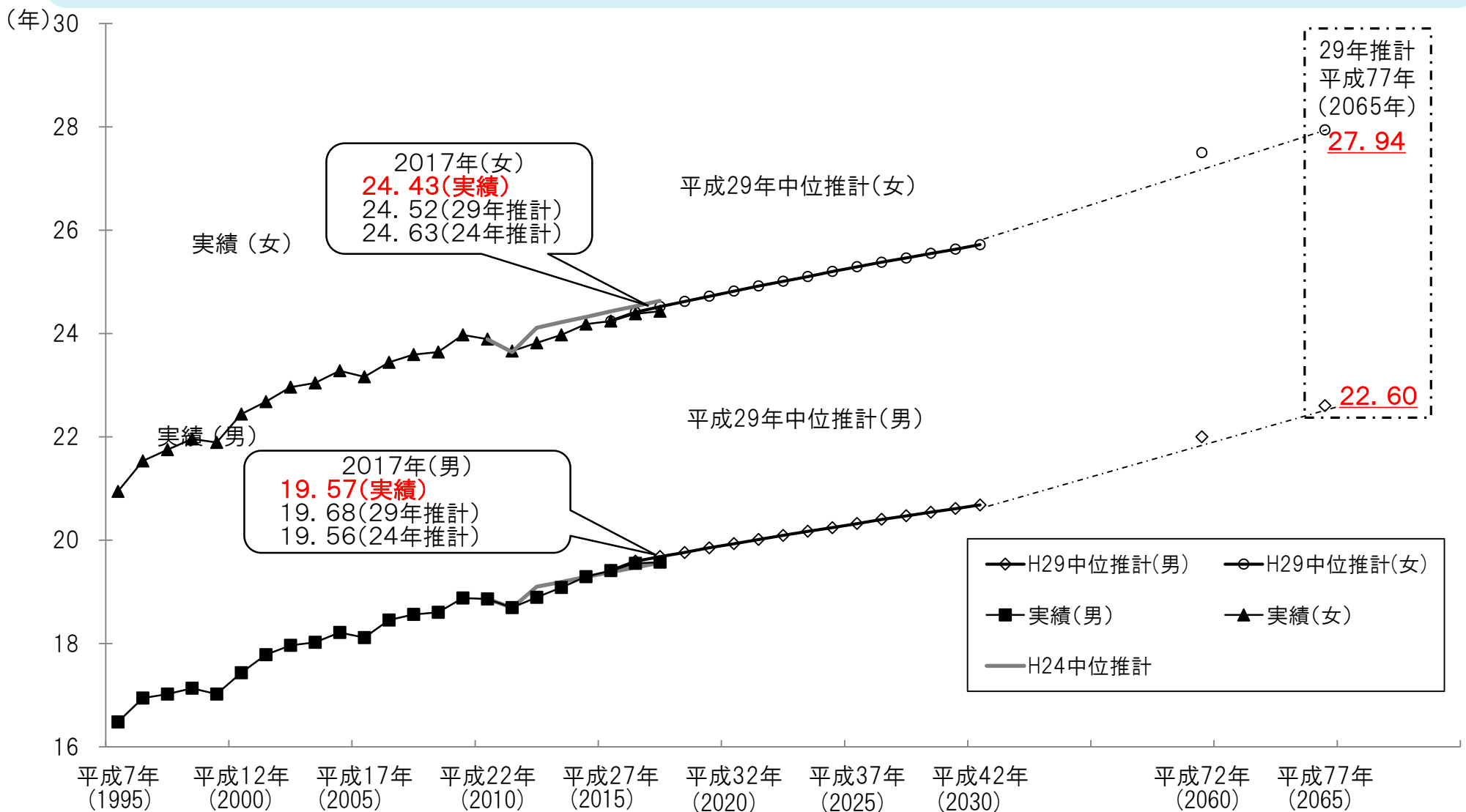
# 平均寿命の延伸(実績の推移と将来推計人口(平成29年推計)における仮定値)

- 平均寿命は延伸を続けており、2017年時点で、**女性は87.26歳**、**男性は81.09歳**となっている(実績)。
- 平成29年の将来人口推計では、**2065年時点で男女ともに、現在よりさらに4年前後延伸**することが仮定されている。



# 65歳の平均余命の延伸(実績の推移と将来推計人口(平成29年推計)における仮定値)

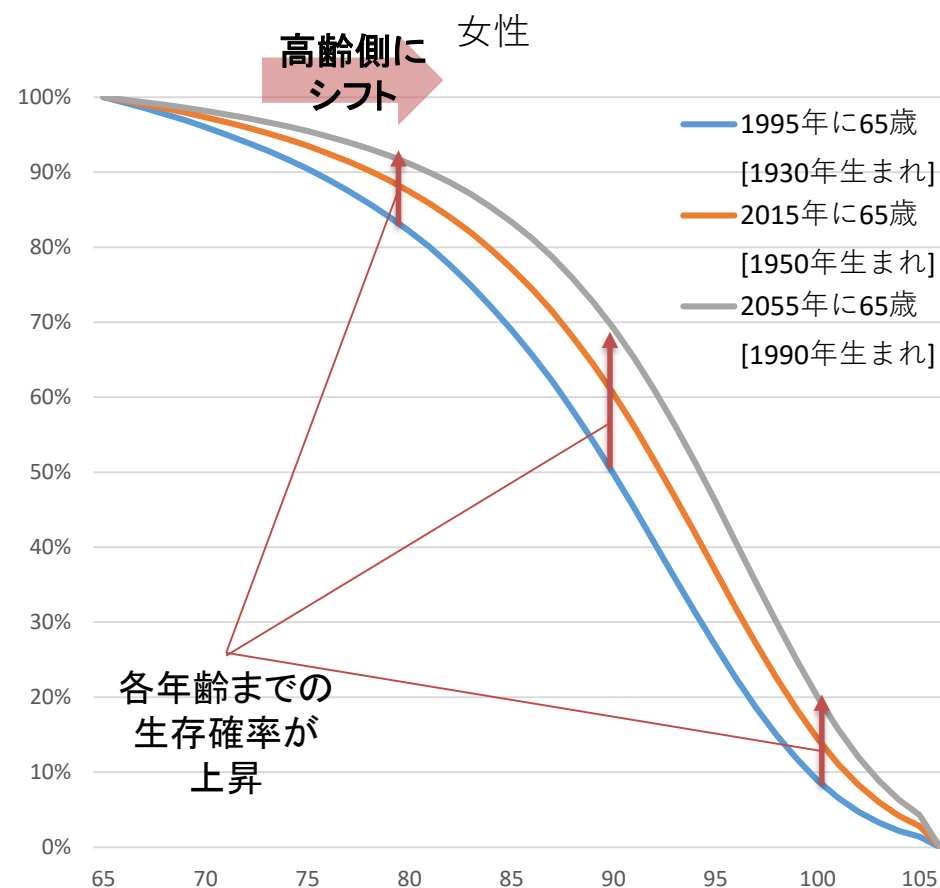
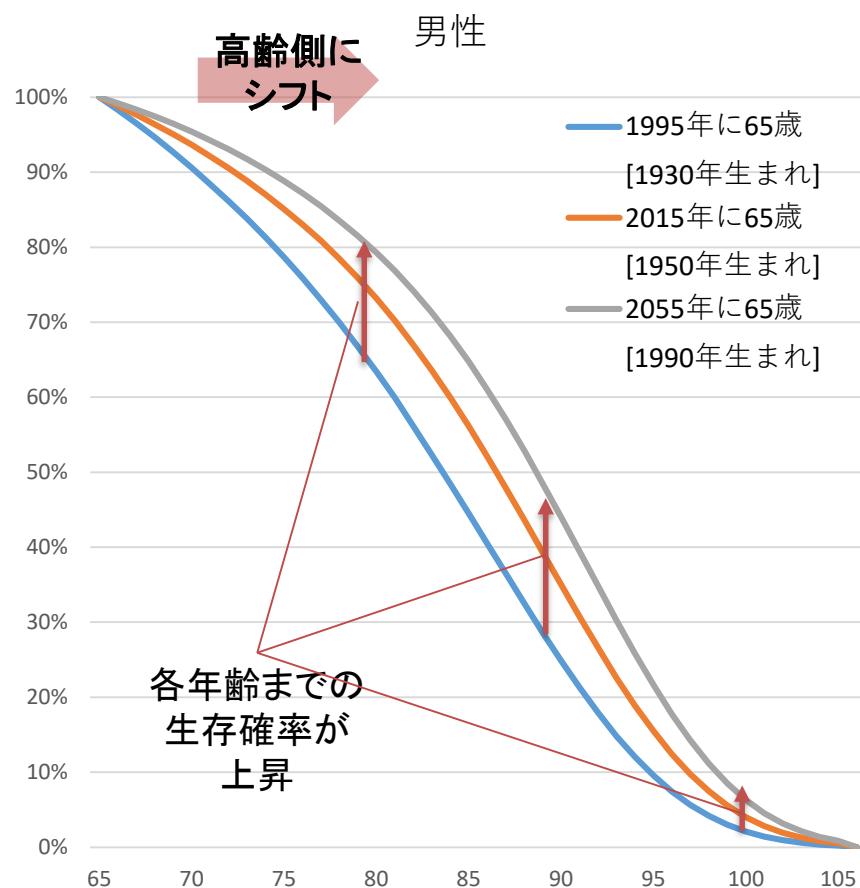
- 65歳時の平均余命でもても延伸を続けており、2017年時点で、**女性**は**24.43年**、**男性**は**19.57年**となっている(実績)。
- 平成29年の将来人口推計では、**2065年時点で現在よりさらに女性で約3.5年、男性で約3年程度延伸**することが仮定されている。



# 65歳が特定の年齢まで生存する確率①

○65歳を迎えた方が特定の年齢まで生存する確率をグラフに描くと、世代を経るにつれてグラフが高齢側にシフトしている。

○つまり、2055年に65歳になる1990年生まれは、現在の高齢者世代よりも、80歳や90歳、100歳まで長生きする確率が高くなる。



※ 厚生労働省「完全生命表」「簡易生命表」、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)」より試算したもの。

## 65歳が特定の年齢まで生存する確率②

○65歳を迎えた方が特定の年齢まで生存する確率を数値でみると、2015年時点で65歳を迎えた1950年生まれですでに、男性の3人に1人、女性の5人に3人が90歳まで長生きする見込みである。

○1990年生まれ(2055年に65歳)については、男性の5人に2人、女性の3人に2人を超える方が90歳まで長生きする見込みである。さらに、女性については、5人に1人が100歳まで長生きする見込みである。

|                         | 男性  |     |      | 女性  |     |      |
|-------------------------|-----|-----|------|-----|-----|------|
|                         | 80歳 | 90歳 | 100歳 | 80歳 | 90歳 | 100歳 |
| 2015年に65歳<br>[1950年生まれ] | 73% | 35% | 4%   | 87% | 60% | 14%  |
| 2025年に65歳<br>[1960年生まれ] | 75% | 38% | 5%   | 89% | 64% | 17%  |
| 2035年に65歳<br>[1970年生まれ] | 77% | 41% | 6%   | 90% | 67% | 19%  |
| 2045年に65歳<br>[1980年生まれ] | 78% | 43% | 6%   | 91% | 69% | 20%  |
| 2055年に65歳<br>[1990年生まれ] | 79% | 44% | 6%   | 91% | 69% | 20%  |

## **2. 高齢期の就労と多様性**

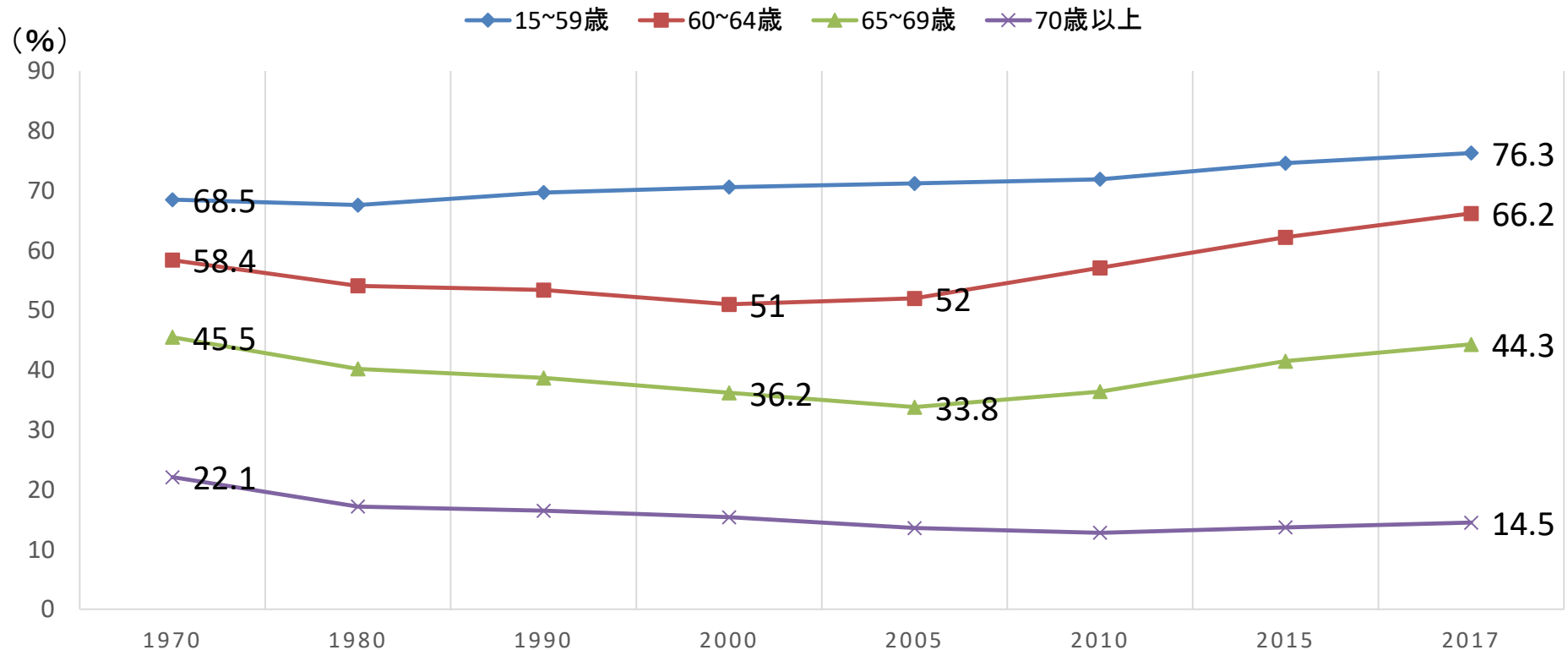


## **2－1. 高齢者の就労の現状**

# 年齢階級別の人口に占める就業者の割合の推移

○ 高齢期の就業者の割合は、産業構造の変化を受け、2000年代まで減少傾向にあったが、2000年代半ば以降増加に転じている。

年齢階級別の人口に占める就業者の割合



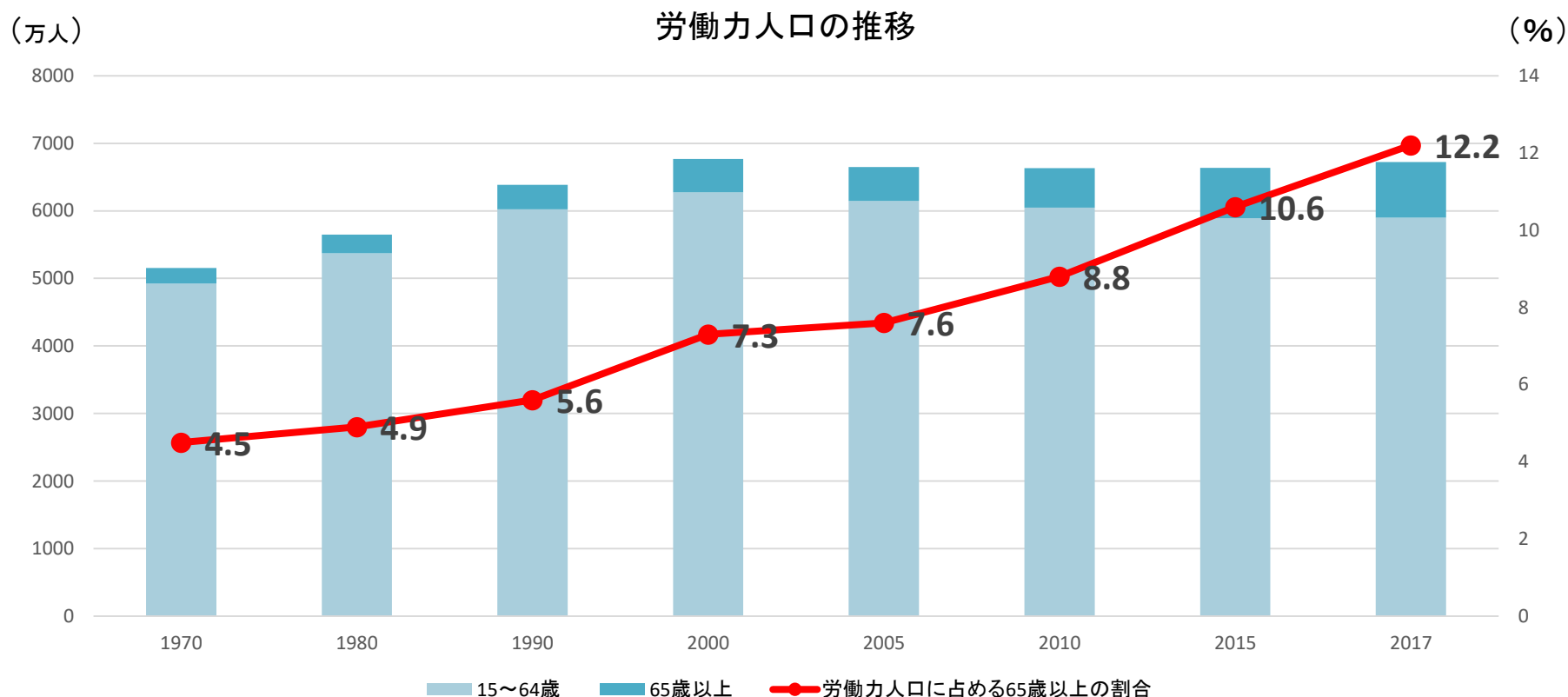
資料:総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

(注)1.「労働力人口」とは、15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものをいう。

2. 1970年は、沖縄県を含まない。

# 労働力人口に占める65歳以上労働力の割合

○高齢就業者の増加と生産年齢人口の減少により、労働力人口の中での65歳以上の占める比率は上昇を続けている。



資料:総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

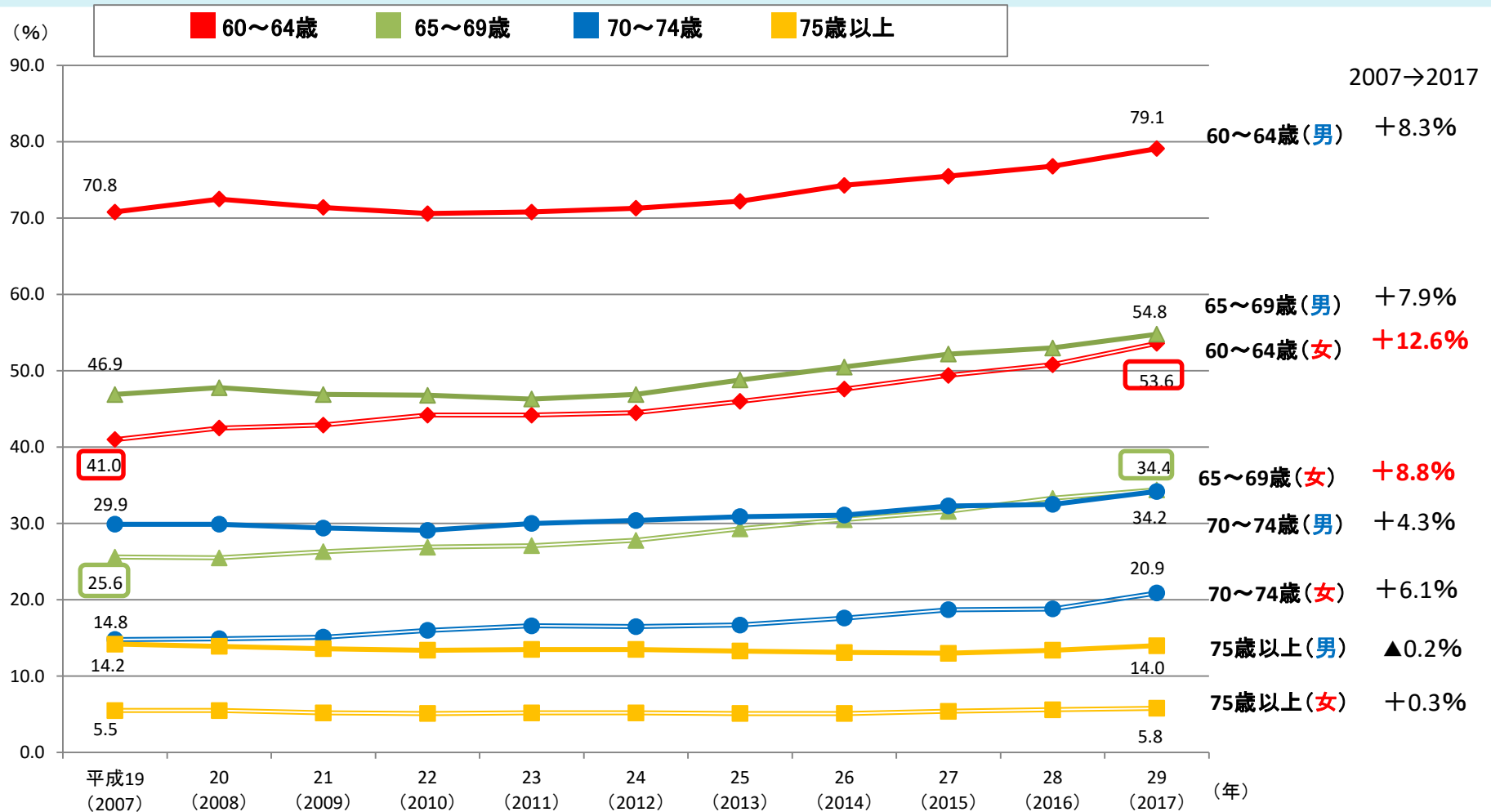
(注)1.「労働力人口」とは、15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものをいう。

2. 1970年は、沖縄県を含まない。

# 高齢期の性・年齢階級別の就業率の推移

○近年の高齢期の就業率の変化を性・年齢階級別にみると、2007年と2017年の比較では、75歳以上男性以外の全てのグループで上昇している。

○特に、60歳台の上昇が大きく、男性だけでなく、女性の就業率の上昇が大きい。  
(60～64歳の女性: +12.6%、65～69歳の女性: +8.8%)



資料: 総務省統計局「労働力調査」(基本集計)

(注1)「就業率」とは、15歳以上人口に占める就業者の割合をいう。

(注2) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県において調査実施が一時困難となったため、補完的に推計した値を用いている。

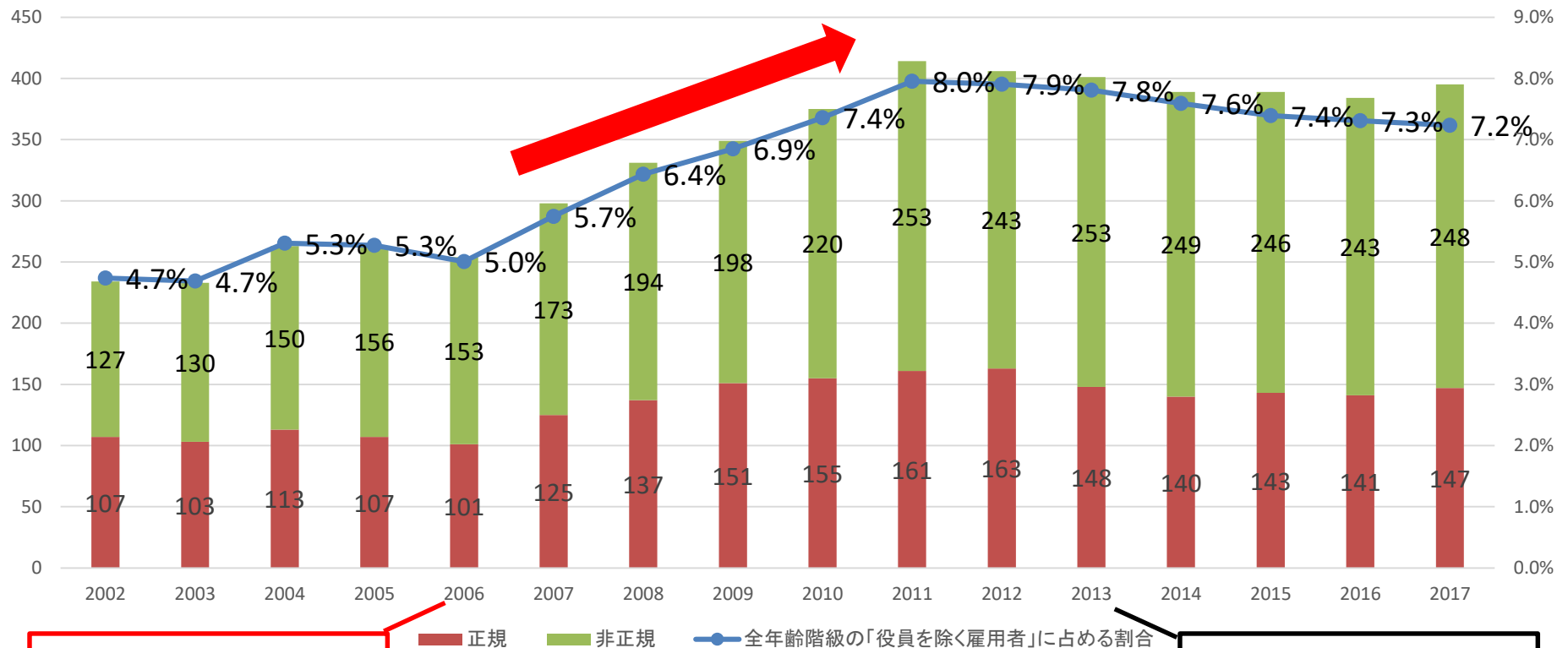
# 高齢者(60～64歳)の雇用者数の推移

○60～64歳の雇用者数については、2004年の高年齢者雇用安定法の改正(高年齢者雇用確保措置の義務化。2006年施行)と、団塊世代が60歳台に到達したこと(※)を受けて、2006年以降大きく増加。

(※)団塊世代の先頭集団(1947年生まれ)は2007年に60歳台入り

○ここ数年は、60～64歳の就業率は上昇を続けているものの、団塊世代が65歳以上に移行し、60～64歳人口が減少していることも影響し、雇用者の絶対数はやや減少。

60～64歳の雇用者数の推移



平成18(2006)年4月～  
雇用確保措置の義務化  
(2004年法改正)

平成25(2013)年4月～  
希望者全員の継続雇用  
義務化(2012年法改正)

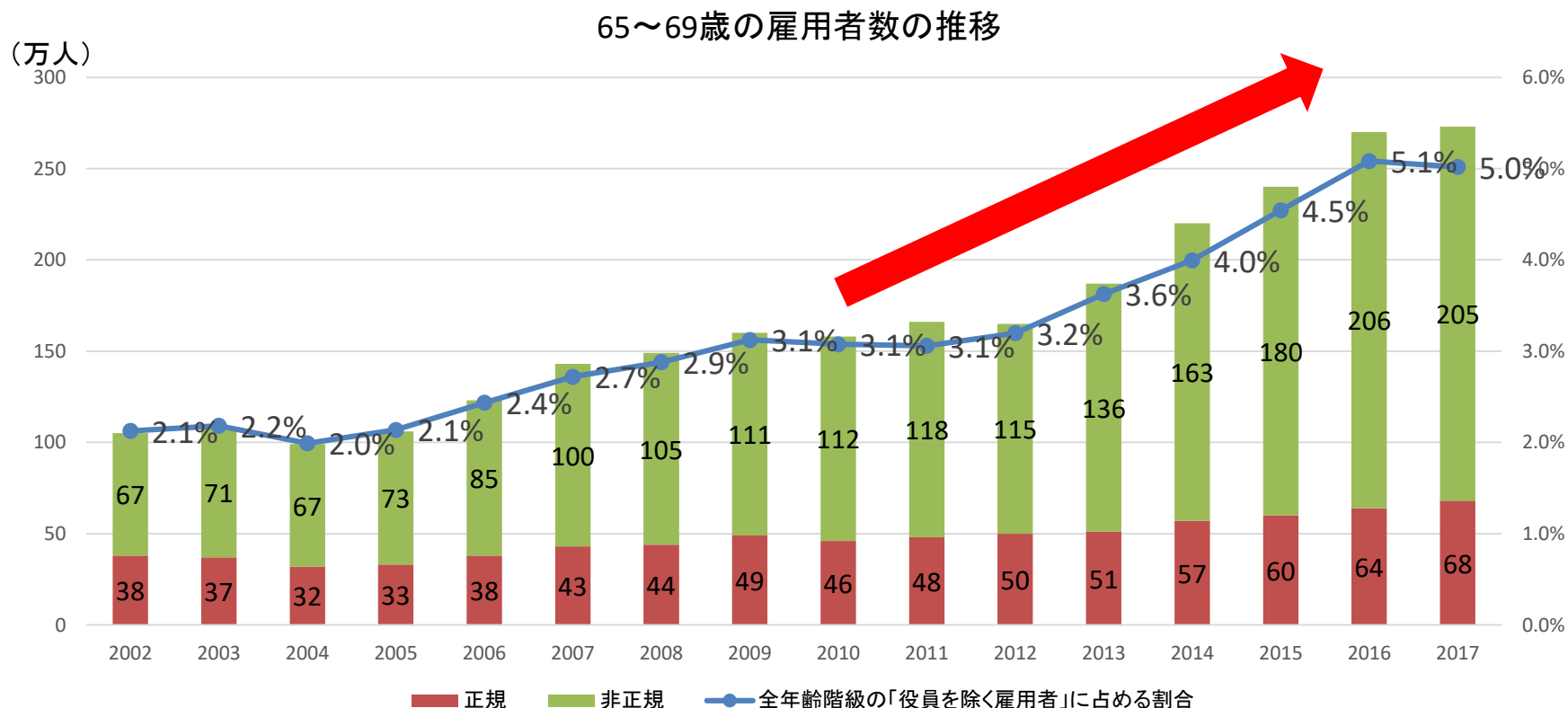
資料:総務省統計局「労働力調査」(詳細集計)

注1) 雇用者数は、役員を除く雇用者数である。注2) 2005年から2009年までの数値については、2010年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を使用している。

注3) 2011年は補完推計値である。

# 高齢者(65～69歳)の雇用者数の推移

○雇用確保措置の義務化の対象を外れた後の65～69歳の雇用者数についても、2010年代以降、就業率の上昇と団塊の世代が65歳を超えたことを受け、大きく増加している。



資料:総務省統計局「労働力調査」(詳細集計)

注1) 雇用者数は、役員を除く雇用者数である。

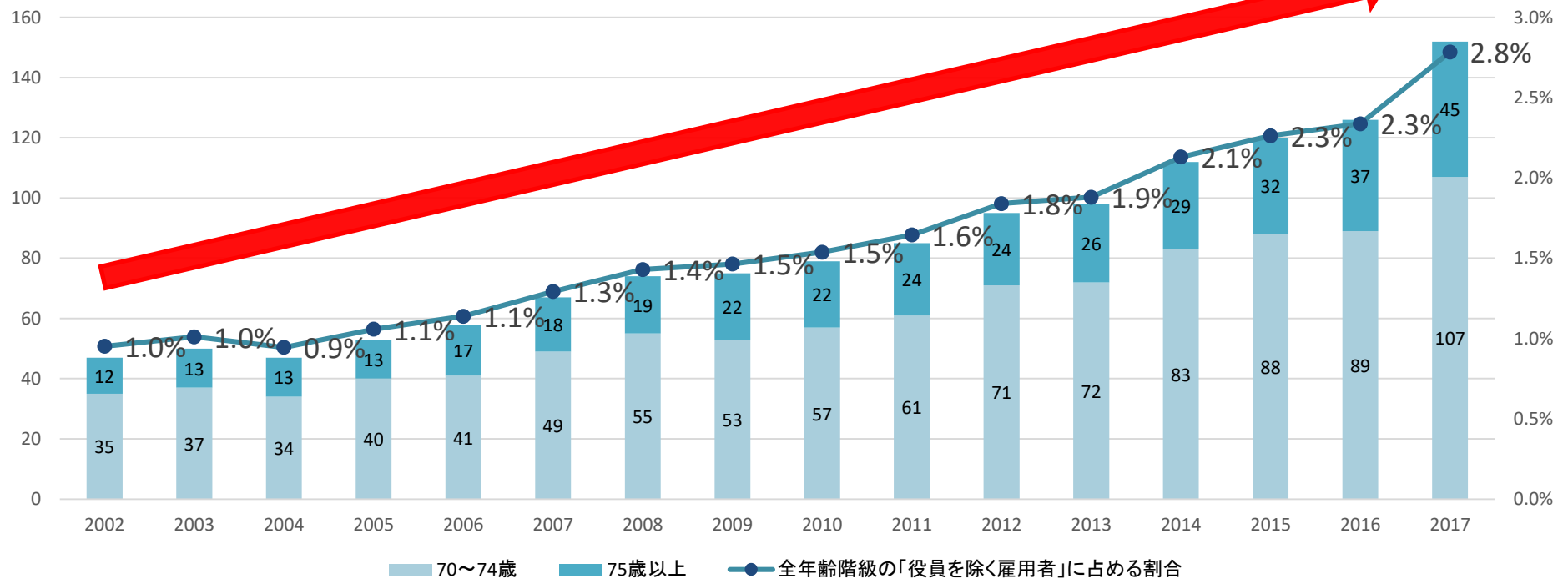
注2) 2005年から2009年までの数値については、2010年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を使用している。

注3) 2011年は補完推計値である。

# 高齢者(70歳以上)の雇用者数の推移

○70歳以上の雇用者数をみても増加している。

70歳以上の雇用者数の推移



資料:総務省統計局「労働力調査」(詳細集計)

注1) 雇用者数は、役員を除く雇用者数である。

注2) 2005年から2009年までの数値については、2010年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を使用している。

注3) 2011年は補完推計値である。

## **2－2. 高齢者の就労を取り巻く状況**

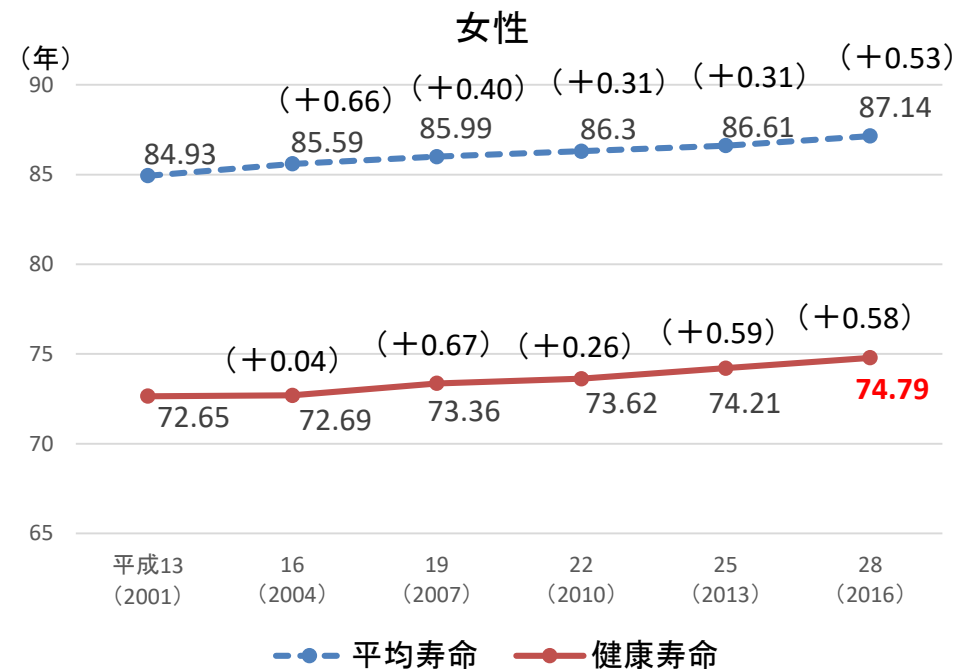
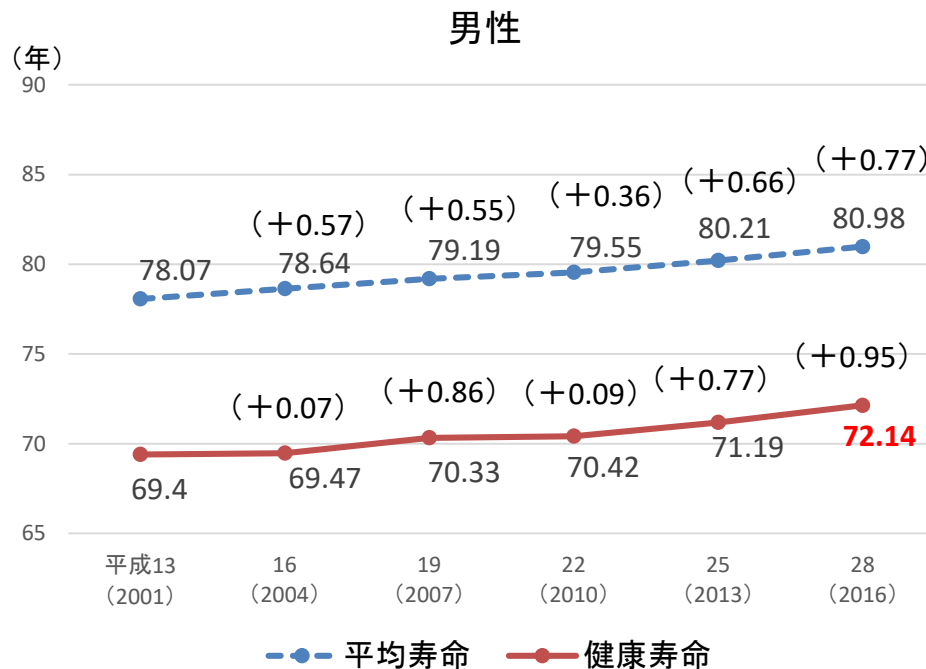


# 高齢期の健康状態の改善①

○ **健康寿命**（日常生活に制限のない期間）は延伸を続けており、平成28（2016）年時点で男性が72.14年、女性が74.79年となっている。

○ 近年、健康寿命の伸びは、平均寿命の伸びを上回っている。

平成22（2010）年→平成28（2016）年 健康寿命の伸び：男性1.72年、女性1.17年  
平均寿命の伸び：男性1.43年、女性0.84年



注1) 平均寿命については、平成13・16・19・25・28年は厚生労働省「簡易生命表」、平成22年は「完全生命表」。

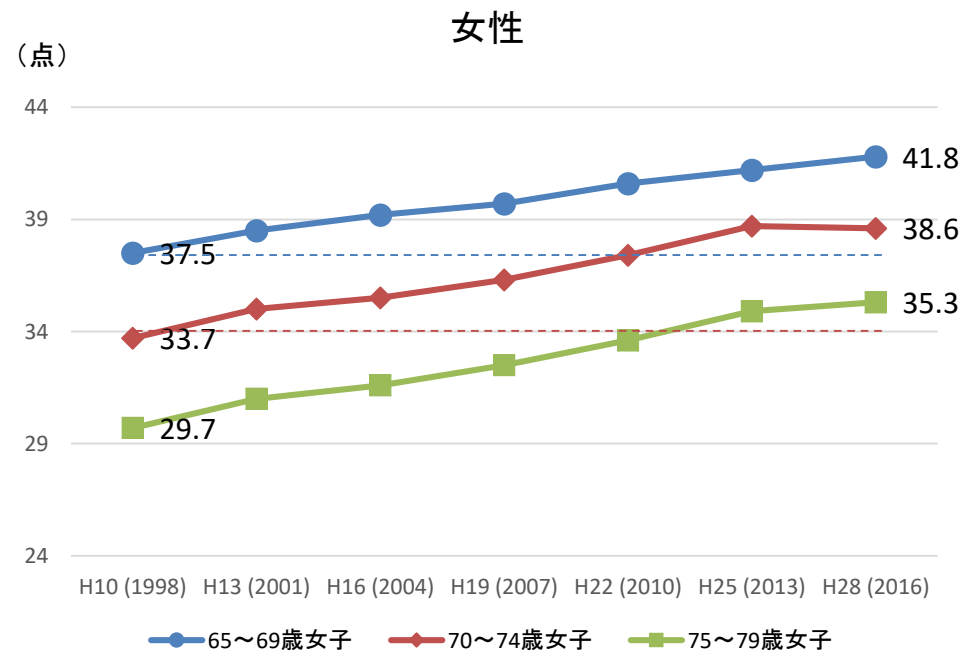
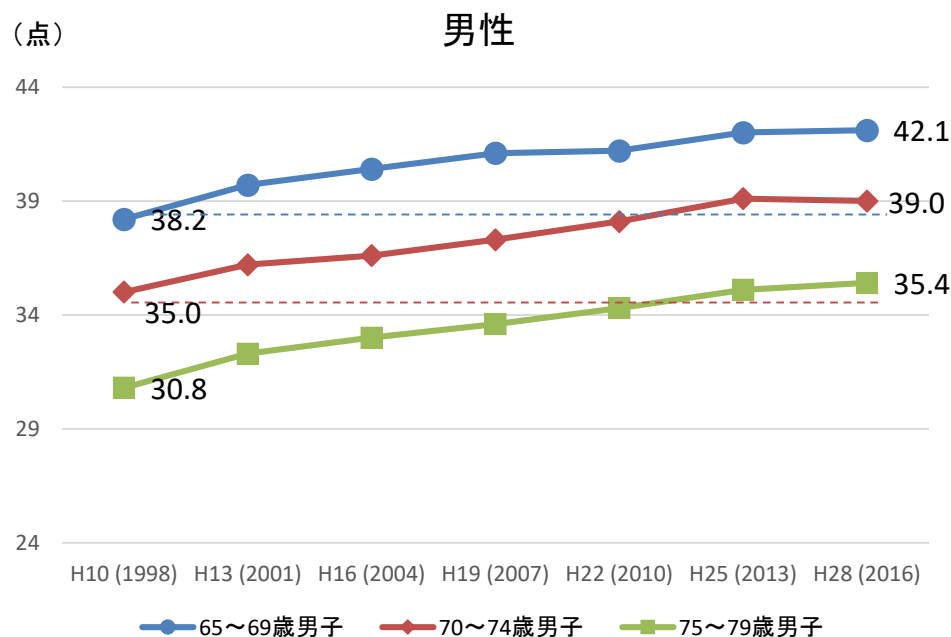
注2) 健康寿命については、平成13・16・19・22年は厚生労働省科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」、平成25・28年は「第11回健康日本21(第二次)推進専門委員会資料」。

## 高齢期の健康状態の改善②

○65歳以上の者の新体力テスト(握力、上体起こし、長座体前屈、開眼片足立ち、10m障害物歩行、6分間歩行)の合計点は向上傾向にある。

○男性・女性ともに、平成28(2016)年の70～74歳の合計点は、平成10(1998)年の65～69歳の合計点を上回っている。

○男性・女性ともに、平成28(2016)年の75～79歳の合計点は、平成10(1998)年の70～74歳の合計点を上回っている。

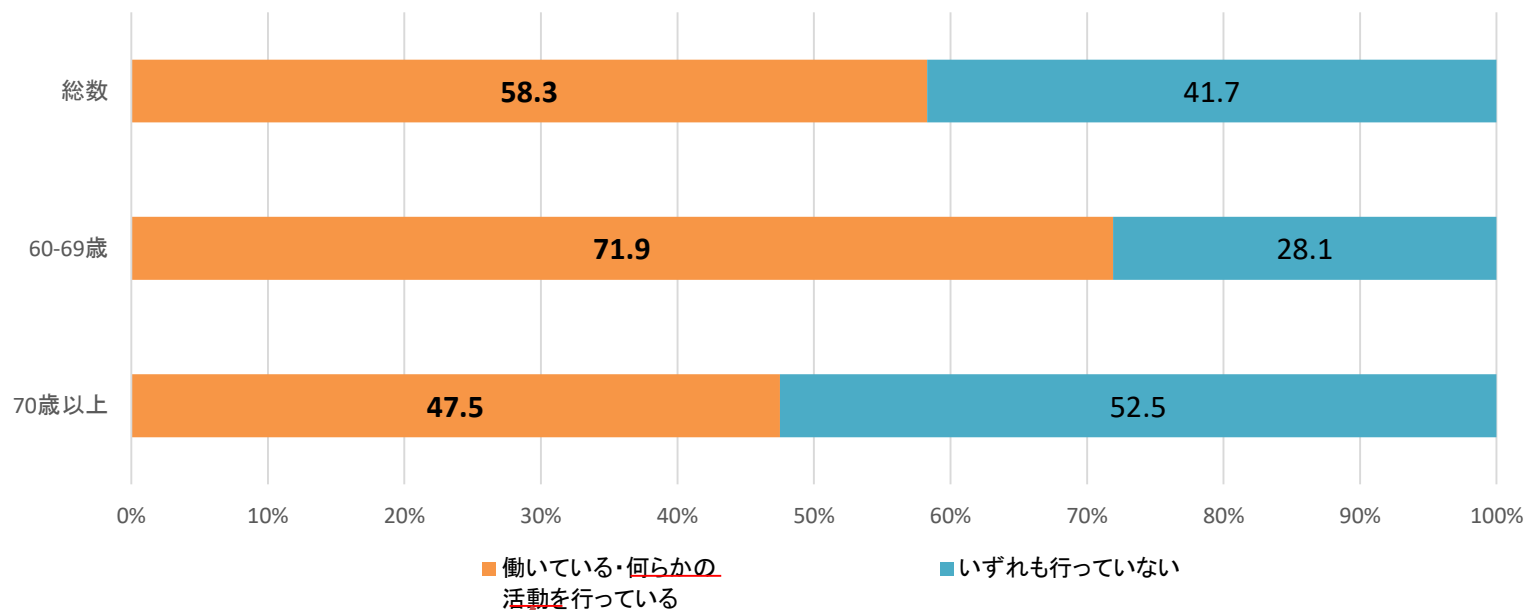


資料:スポーツ庁「体力・運動能力調査」

# 高齢期の社会参加ニーズの高まり

○働くことだけでなく社会的な活動まで広げてみると、60～69歳の71.9%、70歳以上の47.5%の者が働くことを含めた社会活動に参加している。

60歳以上の者(男女計)の社会活動の状況



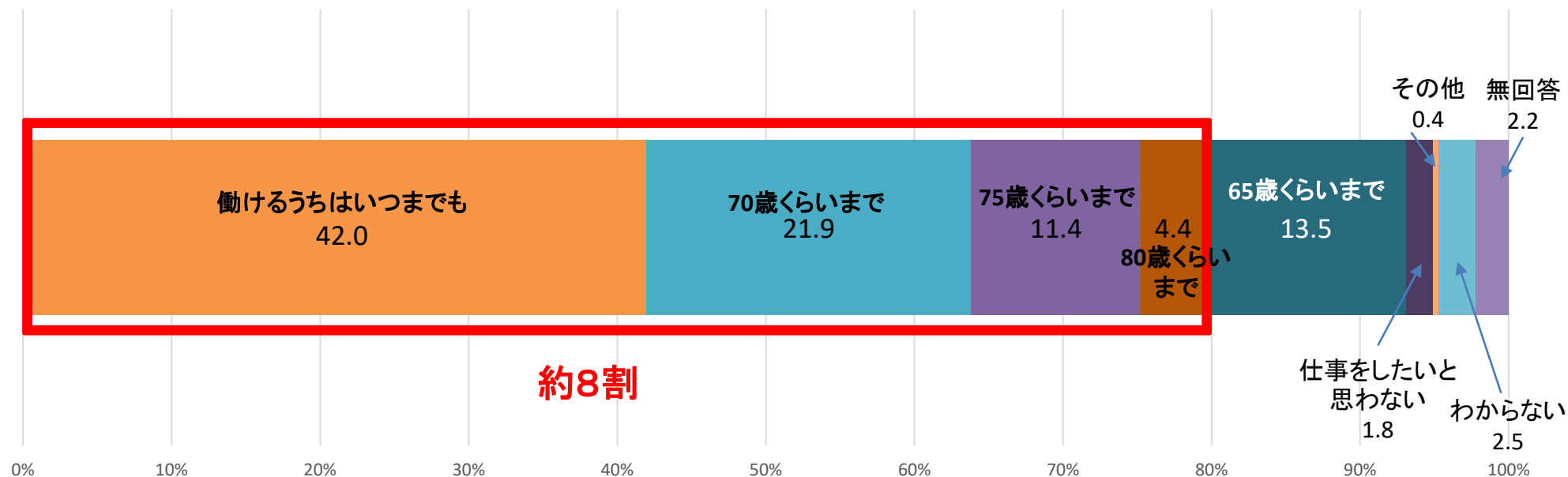
## 何らかの活動

: ボランティア活動、地域社会活動(町内会、地域行事など)、趣味やおけいこ事

# 高齢者の就労意欲

○60歳以上で仕事をしている者の約8割が、65歳を超えても就労したいという意欲を持っている。

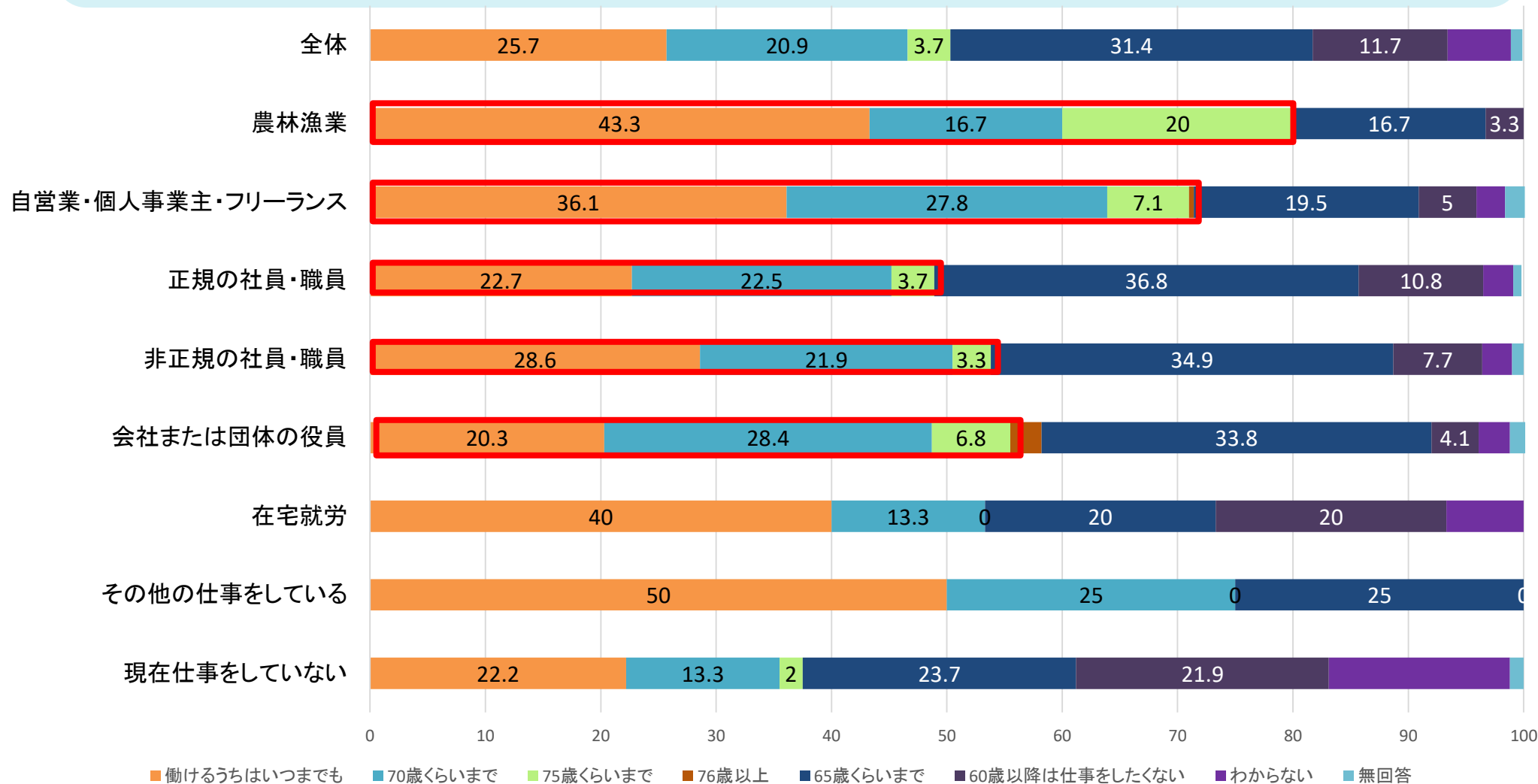
あなたは、何歳頃まで収入を伴う仕事をしたいですか



# 現役世代の60歳以降の就労意向と就労希望年齢(就業形態別)

○35～64歳の男女に尋ねたところ、60歳以降の収入を伴う就労意向と就労希望年齢について、

- ・「**農林漁業**」「**自営業・個人事業主・フリーランス**」の**約8割**
  - ・**雇用者**(「正規の社員・職員」「非正規の社員・職員」「会社または団体の役員」)の**約5割**
- が「働けるうちはいつまでも」を含めた65歳以降も就労を希望している。

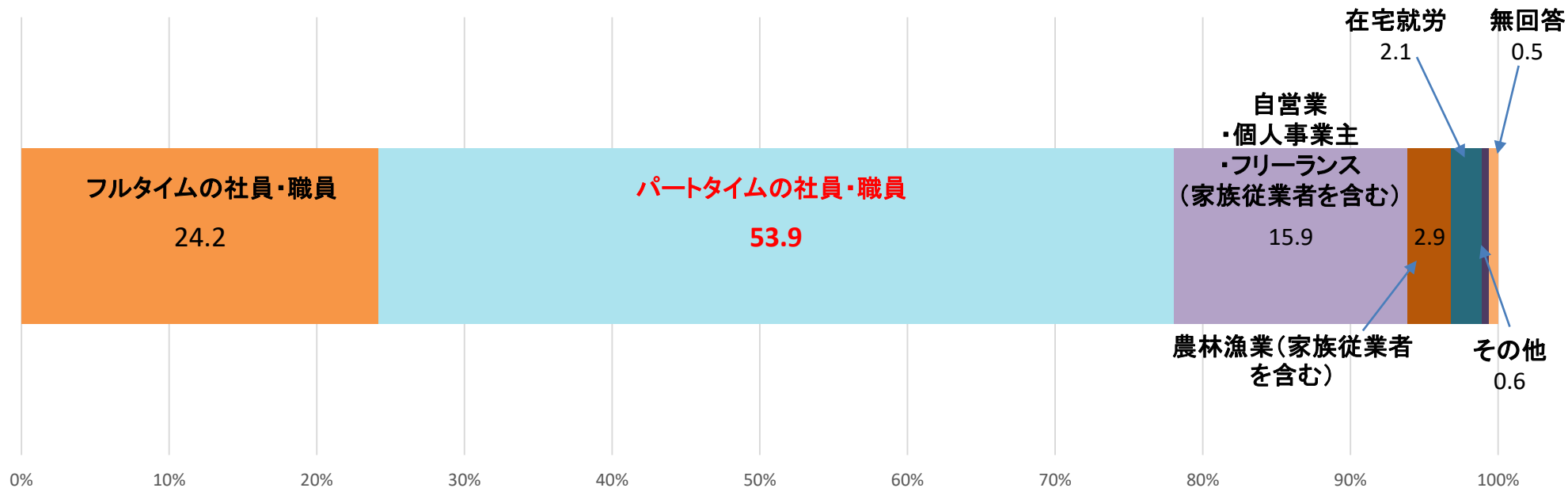


資料:内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年)(n=2,707)

# 現役世代が60歳以降に希望する就業形態

○35～64歳の男女で、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者が、60歳以降に希望する就業形態は、**「パートタイムの社員・職員」**が最も多い。

60歳以降の希望する就労形態

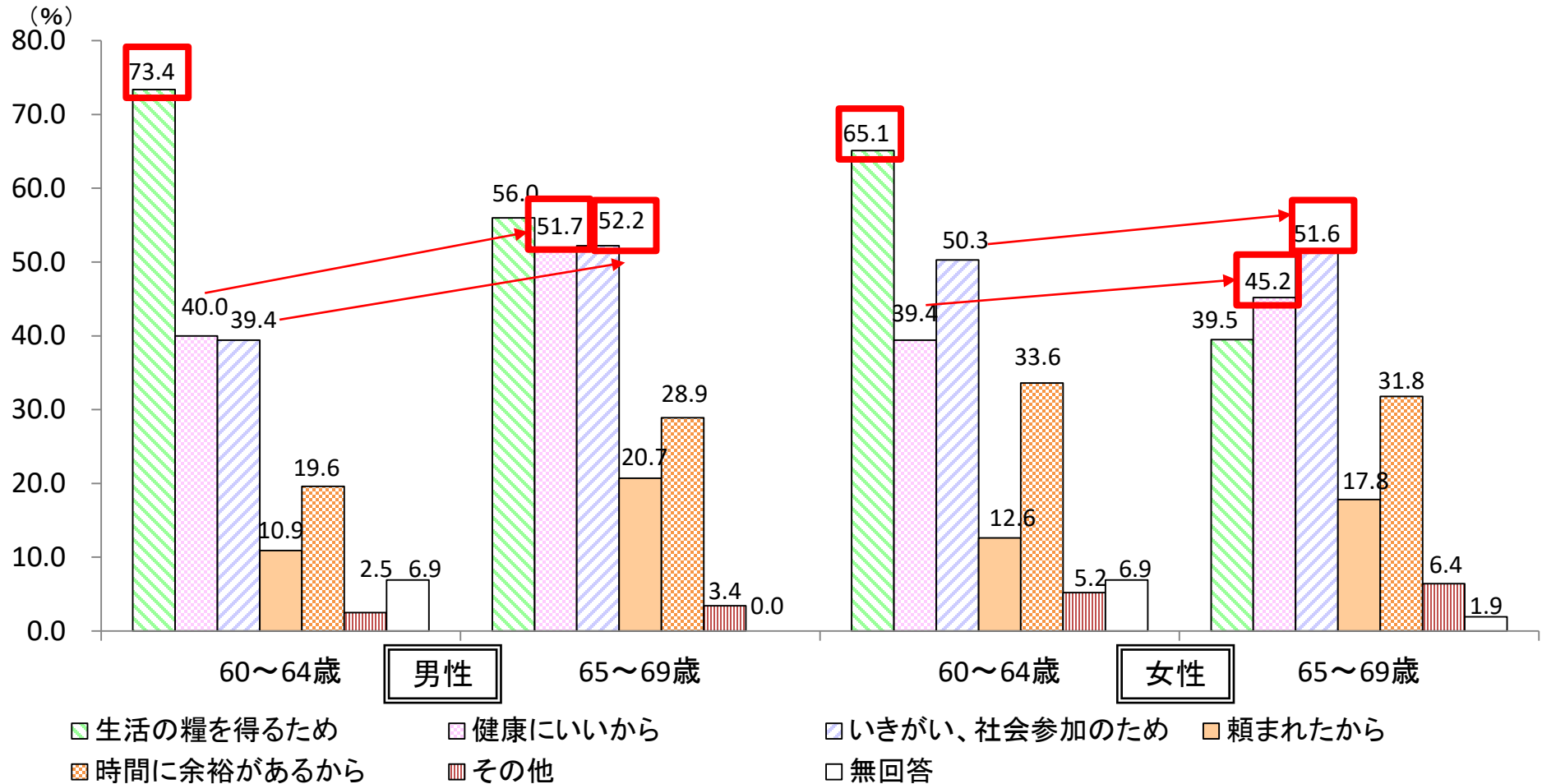


資料：内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(2013年)

(注) 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歳台前半では「生活の糧を得るため」が最も多いが、60歳台後半では「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「高年齢者の継続雇用等、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

# 就業と個々人の健康

○都道府県ごとにみたマクロデータや個人の健康意識の変化をみたマイクロデータからは、就業が高齢者の健康の維持に関係している可能性も示唆される。

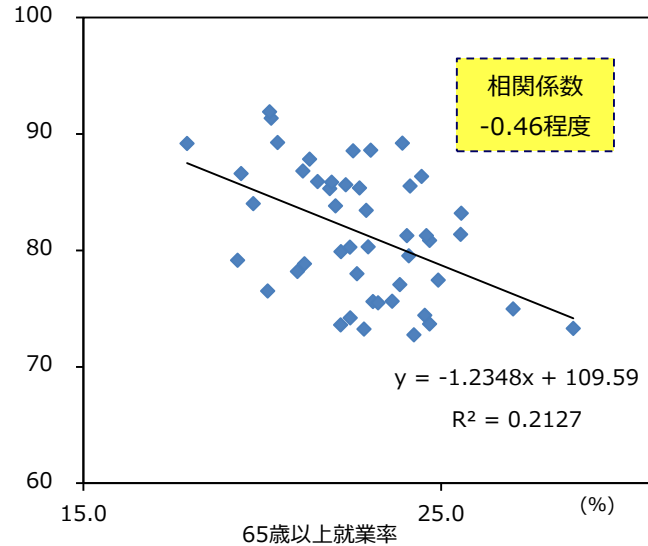
○中高年者縦断調査のデータを用いた分析によれば、1年前に就業していない者より就業している者の方が「健康」と回答した割合や、「不健康」との回答が「健康」との回答に変化する割合が高い。

※「健康」とは、健康状態について「大変良い」「良い」「どちらかといえば良い」と回答した場合。  
「不健康」とは、健康状態について、「どちらかといえば悪い」「悪い」「大変悪い」と回答した場合。

## 就業による健康の保持（医療・介護の需要減）

### <65歳以上就業率と医療・介護費（27年度）>

年齢調整後1人当たり医療・介護費（万円）

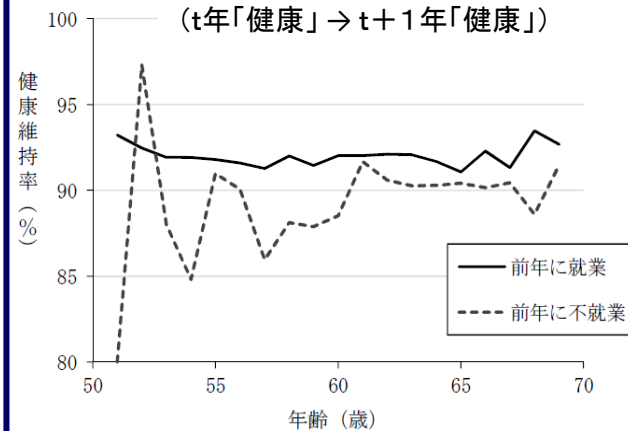


■ 都道府県ごとの65歳以上就業率と年齢調整後1人当たり医療・介護費との間には負の相関。

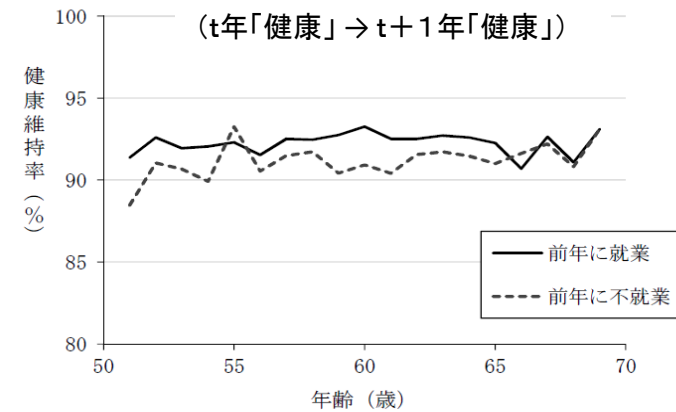
（グラフ出典）65歳以上就業率は「国勢調査」。年齢調整後1人当たり医療費は、市町村国保と後期高齢者医療における年度データ。年齢調整後1人当たり介護費は、1号被保険者を対象に集計した年度データ。

第6回経済財政諮問会議（平成30年5月21日）厚生労働大臣提出資料より

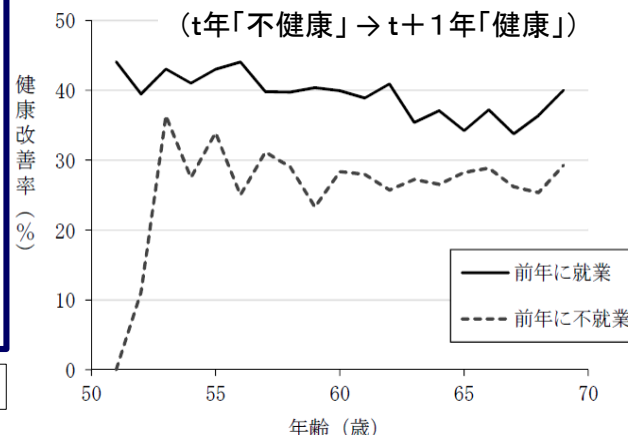
### 前年の就業行動別にみた健康維持率の推移：男性



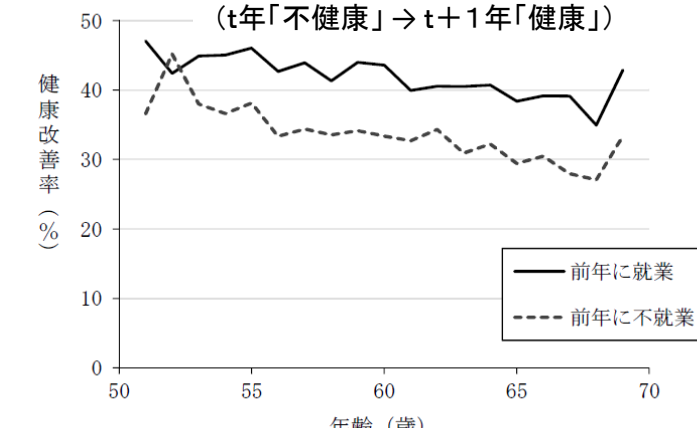
### 前年の就業行動別にみた健康維持率の推移：女性



### 前年の就業行動別にみた健康改善率の推移：男性



### 前年の就業行動別にみた健康改善率の推移：女性

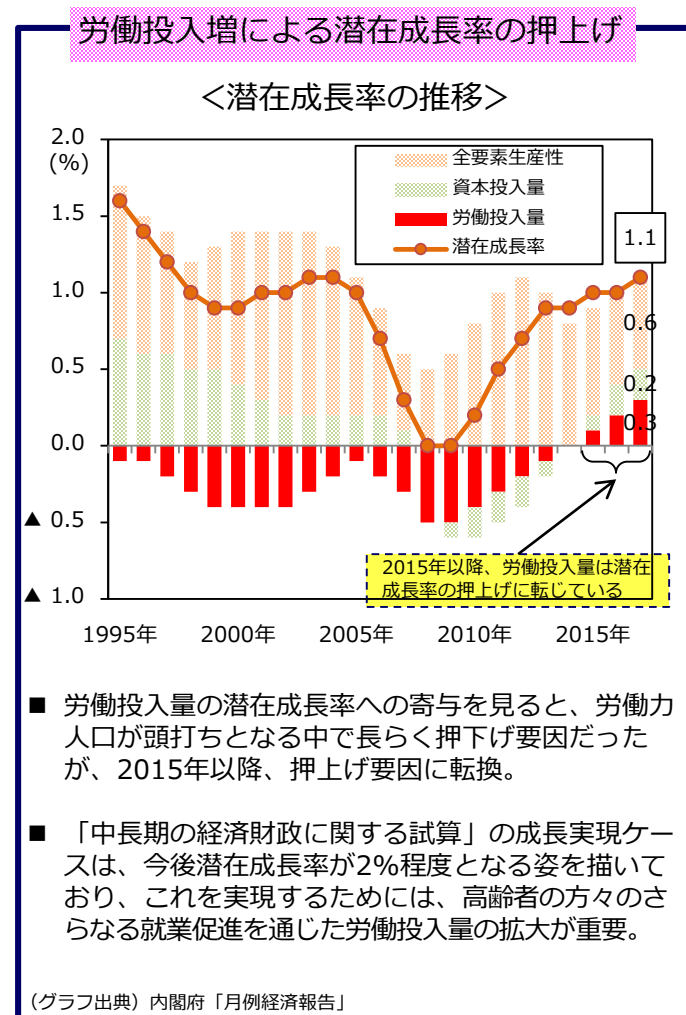
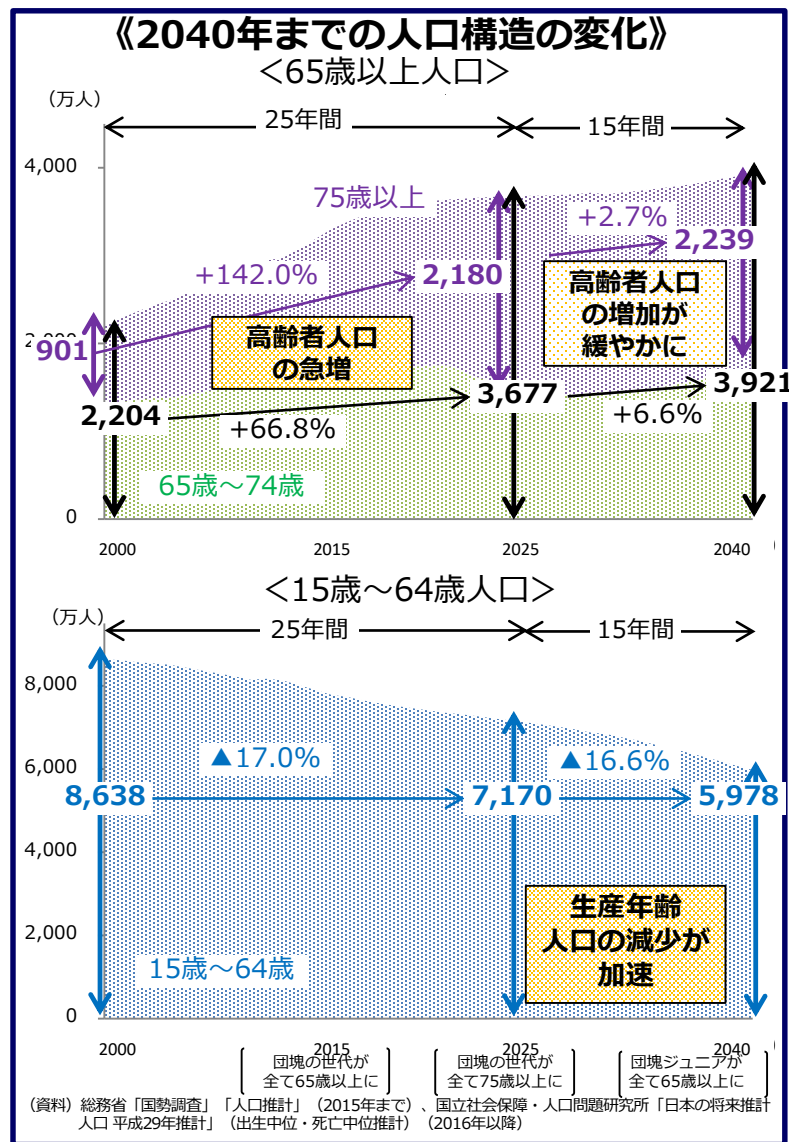


資料：厚生労働省「中高年者縦断調査（中高年者の生活に関する継続調査）特別報告」（2018年）



# 日本経済にとっての高齢者の就労

- 日本の人口は2025年以降、それまでの「高齢者の急増」から「**生産年齢人口の急減**」へと局面が変化する。
- 生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の中で、**高齢者等の労働参加の促進が経済社会の活力維持に不可欠**となっている。

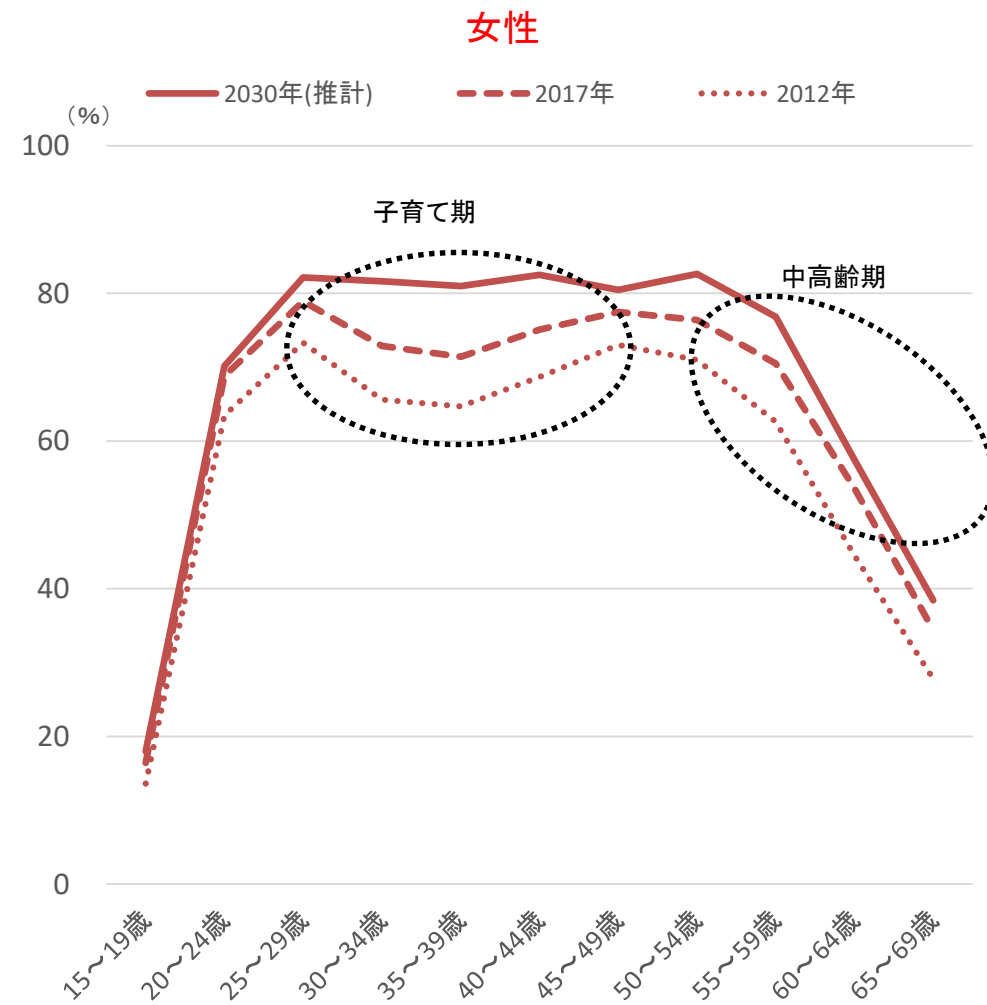
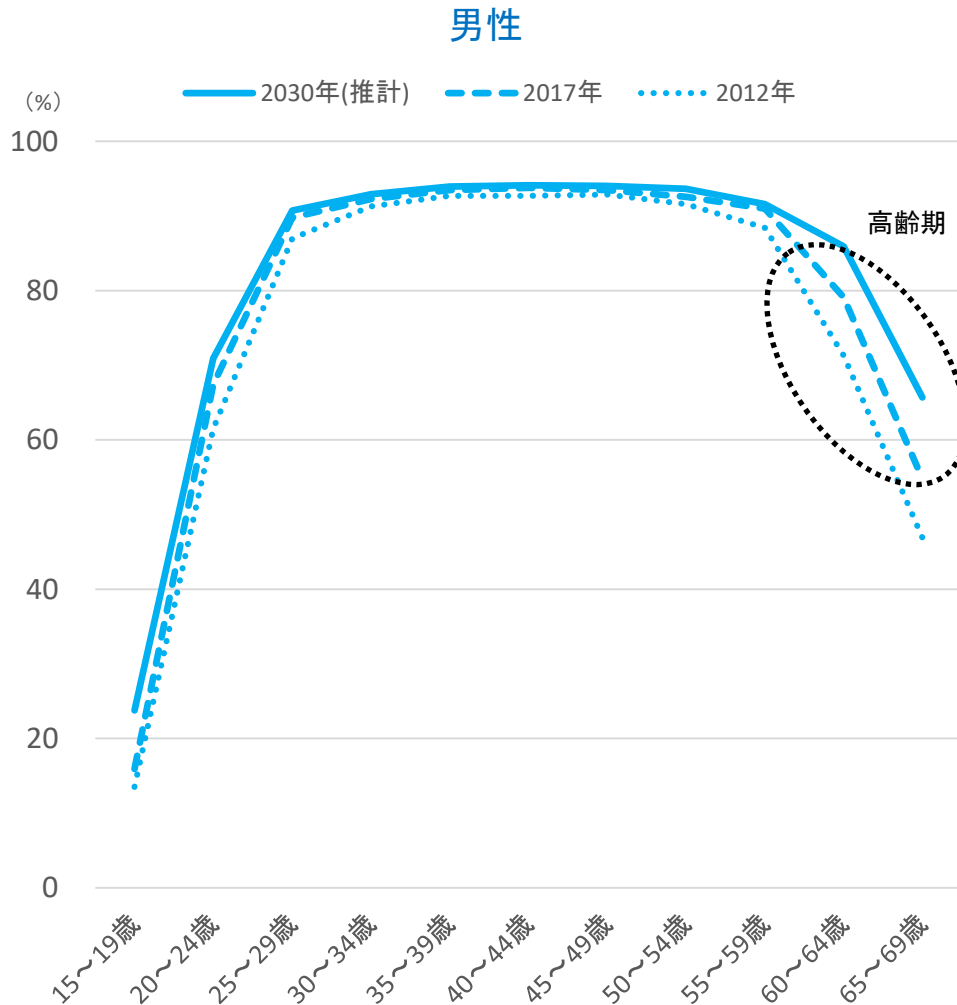


左図：第4回経済財政諮問会議（平成30年4月12日）厚生労働大臣提出資料より  
右図：第6回経済財政諮問会議（平成30年5月21日）厚生労働大臣提出資料より

# 性別・年齢階級別にみた就業率の変化と今後の見通し

第4回年金部会資料  
(2018年9月14日)提出資料

- 性別・年齢別の就業率をみても、近年、女性及び高齢者といった時間等に制約を持つ層の就業参加が進展しており、将来推計においてもこうした層の労働参加が一層進展することが見込まれている。



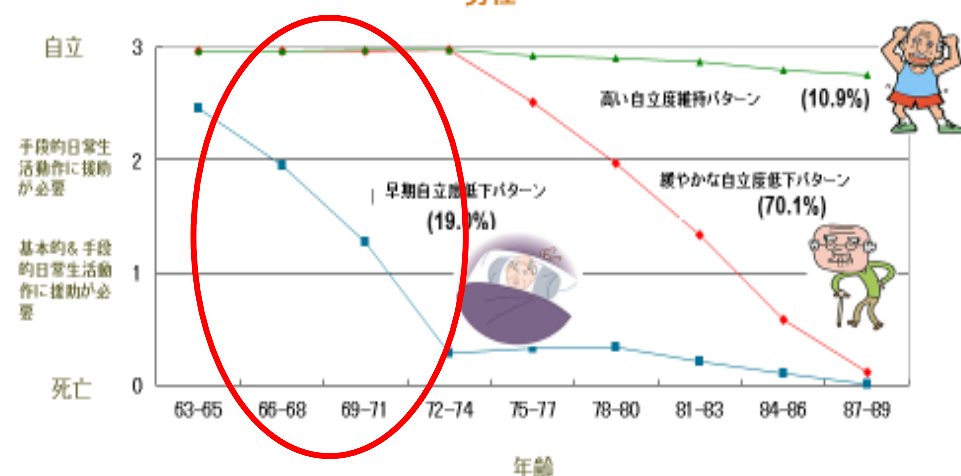
(注) 2012年、2017年の値は実績値。2030年の値は(独)労働政策研究・研修機構による「経済成長と労働参加が適切に進むケース」の推計値。

# 高齢期における健康状況の個人差

○全国高齢者20年の追跡調査によると、60歳台後半以降、健康状況(自立度)が低下する者が一定程度存在する。

自立度の変化パターン  
—全国高齢者20年の追跡調査—

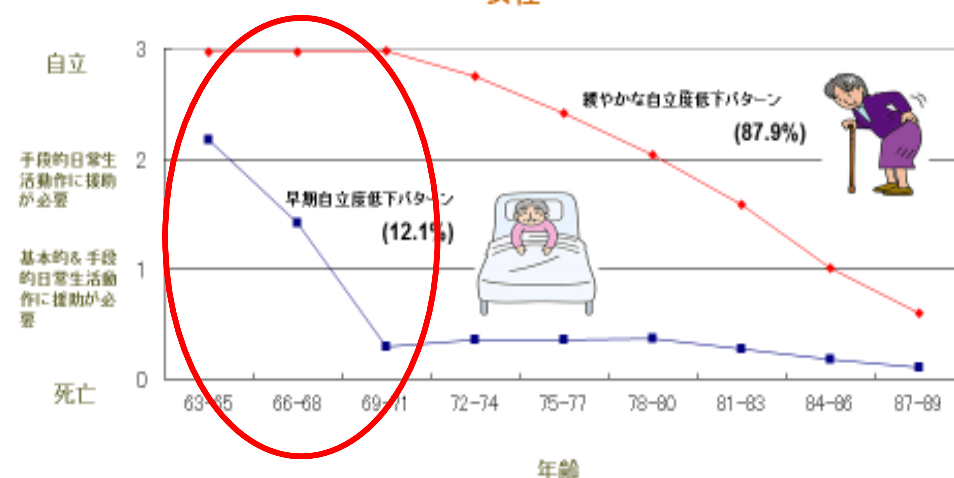
男性



出典) 秋山弘子 長寿時代の科学と社会の構想 『科学』 岩波書店, 2010

自立度の変化パターン  
—全国高齢者20年の追跡調査—

女性



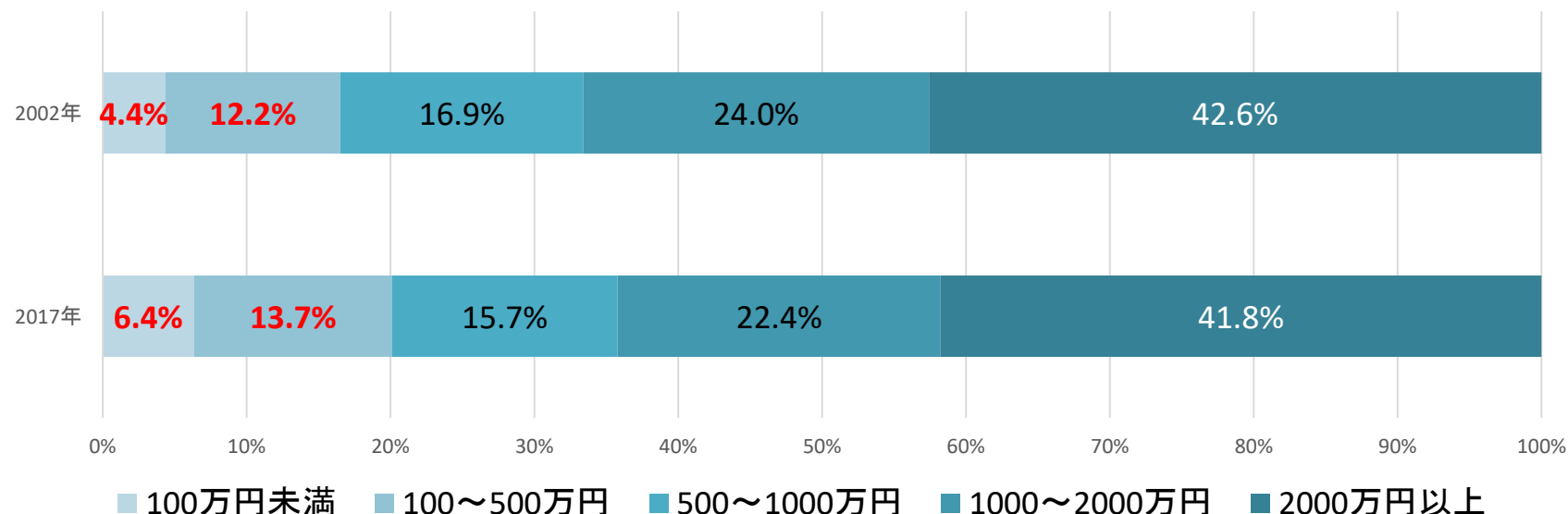
出典) 秋山弘子 長寿時代の科学と社会の構想 『科学』 岩波書店, 2010

# 高齢期における資産形成状況

○二人以上の世帯で世帯主が65歳以上の世帯の貯蓄現在高(※)階級別の分布を、2002年と2017年で比較すると、4割程度が2000万円以上の貯蓄現在高となっている一方で、**貯蓄現在高が低い(「100万円未満」、「100～500万円」)世帯の割合がやや増加**している。

(※)銀行等への預貯金、生命保険等の掛金、株式・債券等の有価証券等の合計

貯蓄現在高階級別分布



総務省「家計調査(二人以上の世帯)」(2017年、2002年)

(注1)単身世帯は対象外

(注2)ゆうちょ銀行、郵便貯金・簡易生命保険管理機構(旧日本郵政公社)、銀行、その他の金融機関への預貯金、生命保険及び積立型生命保険などの掛金、株式・債券・投資信託・金銭信託などの有価証券と社内預金などの金融機関外への貯蓄の合計

### **3. 高齢期の長期化と就労の拡大・多様化を受けた 年金制度の対応の方向性**

# 人生100年時代におけるマルチステージの人生

- 平均寿命・健康寿命の延伸を背景に高齢者の就労は進んでおり、また、更に進展していくことが見込まれる。
- 老後期間の延伸に備え、就労期間も延ばそうとする中では、これまでのような、新卒で会社に入り、定年で引退して現役を終え、老後の暮らしを送る、という単線型の人生を全員が一斉に送るのではなく、学び直しのできるリカレント教育や、副業・兼業、フリーランス等、**複線型の働き方や生き方を提案する動き**が出てきている。

## 人生100年時代構想会議 中間報告 (平成29年12月)(抄)

### 第1章 はじめに (人生100年時代)

我が国の長寿社会はどこまで進んでいくのか。ある海外の研究を基にすれば、「日本では、2007年に生まれた子供の半数が107歳より長く生きる」と推計されており、我が国は健康寿命が世界一の長寿社会を迎えている。こうした**人生100年時代においては、人々は、「教育・仕事・老後」という3ステージの単線型の人生ではなく、マルチステージの人生を送るようになる**。また、長い人生を通して自分の家族を支えなければならないため共働き世帯が増えるなど、家族の在り方も変化していく。100年という長い期間をより充実したものとするためには、生涯にわたる学習が重要である。スポーツや文化芸術活動・地域コミュニティ活動などに積極的に関わることも、個人の人生や社会を豊かにする。

3ステージのモデル



マルチステージの人生



Source: Lynda Gratton & Andrew Scott, (2017), The Corporate Implications of Longer Lives, MIT Sloan Management Review

第1回人生100年時代構想会議(平成29年9月11日)資料4-2  
「リンダ・グラットン議員提出資料(事務局による日本語訳)」より抜粋

# 高齢期の雇用と年金をめぐる主な年金改革の流れ

## 1. 雇用と年金の組合せの推移（平成6（1994）年・平成12（2000）年改正～2025年）

- 1994年改正前 60歳以降は年金中心
- 1994年改正 【年金】60歳台前半（特別支給の老齢厚生年金）の定額部分の引上げ（2001～2013年度（※））  
【高年齢者雇用安定法】60歳定年の義務化、65歳までの継続雇用制度の導入に関する計画の作成指示等  
⇒ 60歳台前半は、雇用の促進を図りつつ、雇用と年金の組合せ
- 2000年改正 【年金】60歳台前半（特別支給の老齢厚生年金）の報酬比例部分の引上げ（2013～2025年度（※））  
【高年齢者雇用安定法】定年の引上げ等による高年齢者雇用確保措置導入の努力義務化
- 2004年改正 【高年齢者雇用安定法】高年齢者雇用確保措置の義務化
- 2012年改正 【高年齢者雇用安定法】希望者全員の継続雇用義務化  
⇒ 60歳台前半は雇用を中心に

（※）女性は5年遅れ

## 2. 平成16（2004）年 財政フレーム（平成16（2004）年改正等）

- 2004年改正
  - ・保険料の上限固定
  - ・基礎年金国庫負担の2分の1への引上げ
  - ・マクロ経済スライドによる給付の自動調整
  - ・モデル世帯の給付水準の設定（所得代替率50%）等
- 社会保障・税一体改革による一連の制度改革、消費税率引上げによる基礎年金国庫負担2分の1の実現等
- 2016年改正 デフレ経済等への対応（キャリアオーバー制度、賃金スライド徹底の導入）
- 2017年 保険料率の段階的な引上げの完了、上限への到達  
⇒ 年金制度の持続可能性を年金の給付水準の調整により確保する枠組みの採用

# 高齢期の長期化と就労の拡大・多様化を受けた年金制度の対応の方向性

## 【社会経済の変化】

- 高齢期の長期化
- 長寿確率の上昇
- 高齢者の就業の拡大
  - ・ 就業・社会参加意欲、健康保持
  - ・ 人手不足の中での労働力確保の要請
  - ・ 多様な働き方への希望、健康状況等の個々人の差の存在

## 【年金制度の今後の見通し】

- 一定の経済成長と労働市場参加の促進があれば、現行の財政フレームでモデル世帯の所得代替率50%確保の見通し
- 今後、デフレ脱却に伴う物価・賃金の上昇により、マクロ経済スライド調整による年金水準の調整が本格化

## 【これらの変化を踏まえた年金制度の対応の方向性】

- 就労期間の延伸を年金制度上も反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実
- 多様な年金と雇用の組合せを可能にする制度の柔軟化・改善
- 長期化する高齢期に対応するための自助努力の促進



# 就業年齢と公的年金等の適用（加入）・受給との関係

|                         | 20～59歳                           | 60～64歳                  | 65～69歳                   | 70～74歳                    | 75歳～                      |
|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|
| 人口<br>就業者数<br>雇用者数      | 6, 200万人<br>5, 100万人<br>4, 700万人 | 800万人<br>500万人<br>450万人 | 1000万人<br>450万人<br>300万人 | 750万人<br>200万人<br>100万人   | 1700万人<br>150万人<br>50万人   |
| 厚生年金被保険者数<br>〈雇用に占める割合〉 | 3, 800万人<br>＜81％＞                | 300万人<br>＜69％＞          | 150万人<br>＜47％＞           | 〔 50万人 〕<br>＜40％＞<br>（注2） | 〔 20万人 〕<br>＜37％＞<br>（注2） |
| ①国民年金の被保険者              |                                  |                         |                          |                           |                           |
| ②厚生年金の被保険者              |                                  |                         |                          |                           |                           |
| ③受給開始年齢の選択              |                                  |                         |                          |                           |                           |
| 私的年金の加入可能年齢             |                                  |                         |                          |                           |                           |
| ①確定給付企業年金               | （注4）                             |                         |                          |                           | （注6）                      |
| ②企業型DC                  | （注4）                             | （注5）（注6）                |                          |                           |                           |
| ③個人型DC（iDeCo）           | （注4）                             | （注6）                    |                          |                           |                           |

注1 人口、就業者数、雇用者数は2016年労働力調査、厚生年金被保険者数は2016年度末の数値

注2 69歳までは厚生年金被保険者、70歳以上は在職している老齢年金の受給権者数(年金機構が支給するもので全額停止者数も含む)

注3 20歳未満についても、適用事業所に使用される場合は被保険者となる

注4 20歳未満の厚生年金被保険者も加入可能。

注5 企業型DCについては、規約で60歳以上65歳以下の一定の年齢に達したときに資格喪失することを定めており、60歳以降も引き続き同一の実施事業所で使用される場合には、60歳以降当該規約で定める年齢に達するまで加入可能

注6 確定給付企業年金は60歳から65歳の規約で定める年齢到達時、又は50歳以上で規約で定める年齢以後の退職時に受給。DCは60歳から70歳で受給(別途加入者期間に応じて制限あり)。