

關係資料

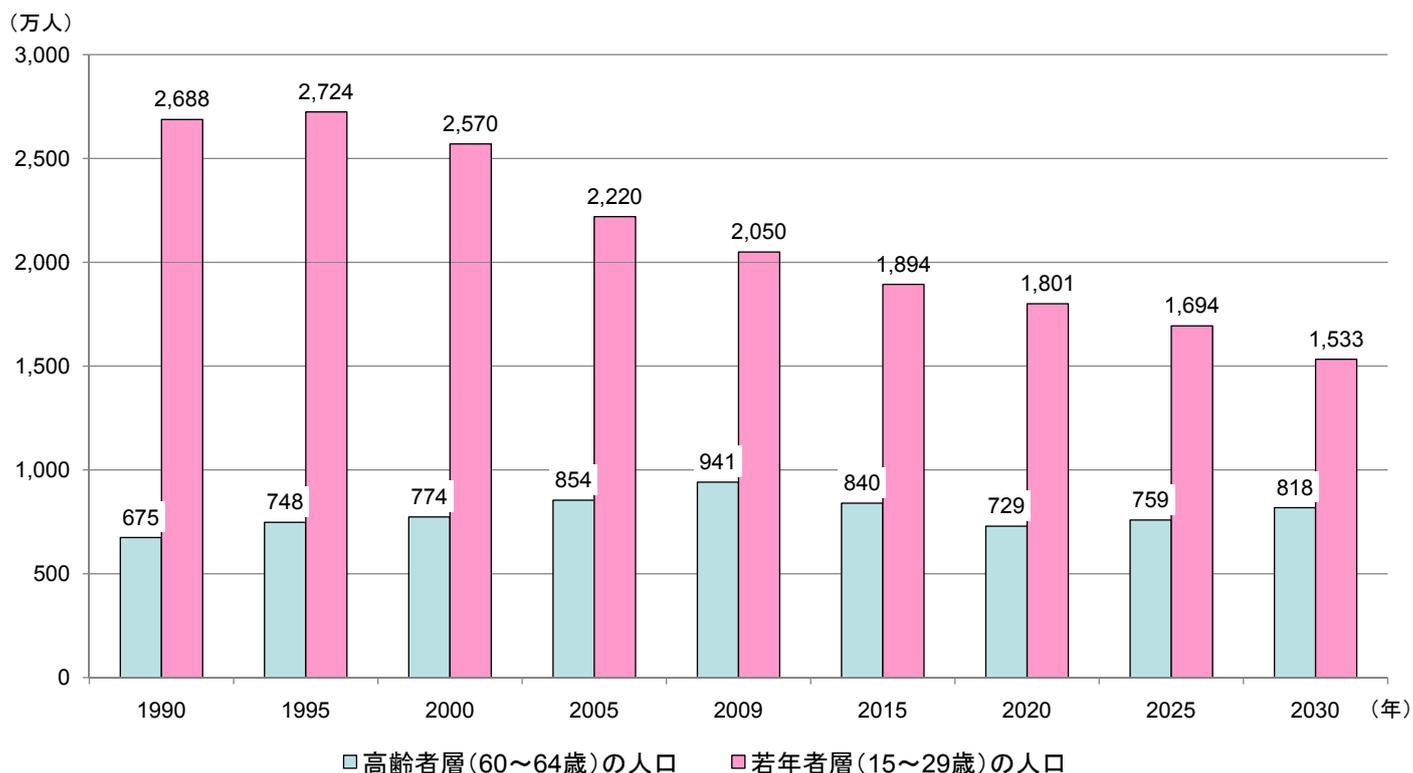
目 次

1 高年齢者雇用と若年者雇用の関係	1
○ 高齢者層および若年者層の人口	2
○ 労働力人口推移の見込み	2
○ 労働力人口と雇用者数の変化の関係	3
○ 年齢階級別完全失業率の推移	3
○ 従業員規模別大卒求人倍率の推移	4
○ 従業員規模別高卒求人充足割合	4
○ 若年者雇用と高齢者雇用の関係等について	5
○ 事業の見直しに伴う雇用面での対応方法別事業所割合	5
2 各国の高年齢者雇用対策	6
○ 高齢化率(65歳以上人口割合)の国際比較	7
○ 就業率、平均引退年齢の国際比較	7
○ 諸外国における望ましい退職年齢について	8
○ 諸外国の高年齢者雇用対策等の概況	8
○ アメリカの雇用における年齢制限禁止法について	9
○ 「雇用及び職業における均等待遇の一般的枠組を設定するEU指令」について	11
3 再就職援助措置等	13
○ 中高年齢者に係る再就職援助措置について①	14
○ 中高年齢者に係る再就職援助措置について②	14
○ 教育訓練給付の状況	15
4 これまでの高齢者雇用に係る研究会等における議論	16
5 シルバー人材センター	18
○ シルバー人材センター事業の概要	19
○ シルバー人材センターの年齢階層別会員数	19
○ シルバー人材センターの実態に関する調査について	20
6 高年齢雇用継続給付	21
○ 高年齢雇用継続給付の概要	22
○ 高年齢雇用継続給付の支給状況	22
○ 過去の雇用保険部会での報告書	23
7 雇用保険法の適用除外	24
○ 年齢階級別新規求職者数の推移	25
○ 年齢階級別、月末1週間の就業時間別従業者数	25
8 公的給付の受給状況	26
○ 公的給付の支給の有無について	27
○ 年金受給状況	27
○ 公的給付の支給額が変更された場合の従業員の賃金変更	28
9 雇用対策法による募集・採用に係る年齢制限禁止の義務化	29
○ 募集・採用時の年齢制限の是正	30
○ 年齢制限理由別割合	30

10 有期契約労働者	31
○ 性、就業形態、年齢階級別有期契約労働者の割合及び 平均年齢	32
○ 就業形態、有期契約労働者の契約を更新することがある場合 における契約更新の判断基準別事業所割合	32
○ 就業形態別、有期契約労働者の更新をすることがある場合における 上限年齢を設定している事業所における上限年齢別事業所割合	33
11 短時間労働者	34
○ 改正パートタイム労働法の概要	35
○ パートタイム労働法 参照条文①	35
○ パートタイム労働法 参照条文②	36
○ パートタイム労働法における均衡のとれた待遇の確保の促進	36
○ 賃金等処遇面についての意識別パート労働者の割合	37
○ 今の会社に対する不満・不安の内容	37
○ 今後の就業に対する希望	38
○ パート等労働者の割合及び平均賃金額	38

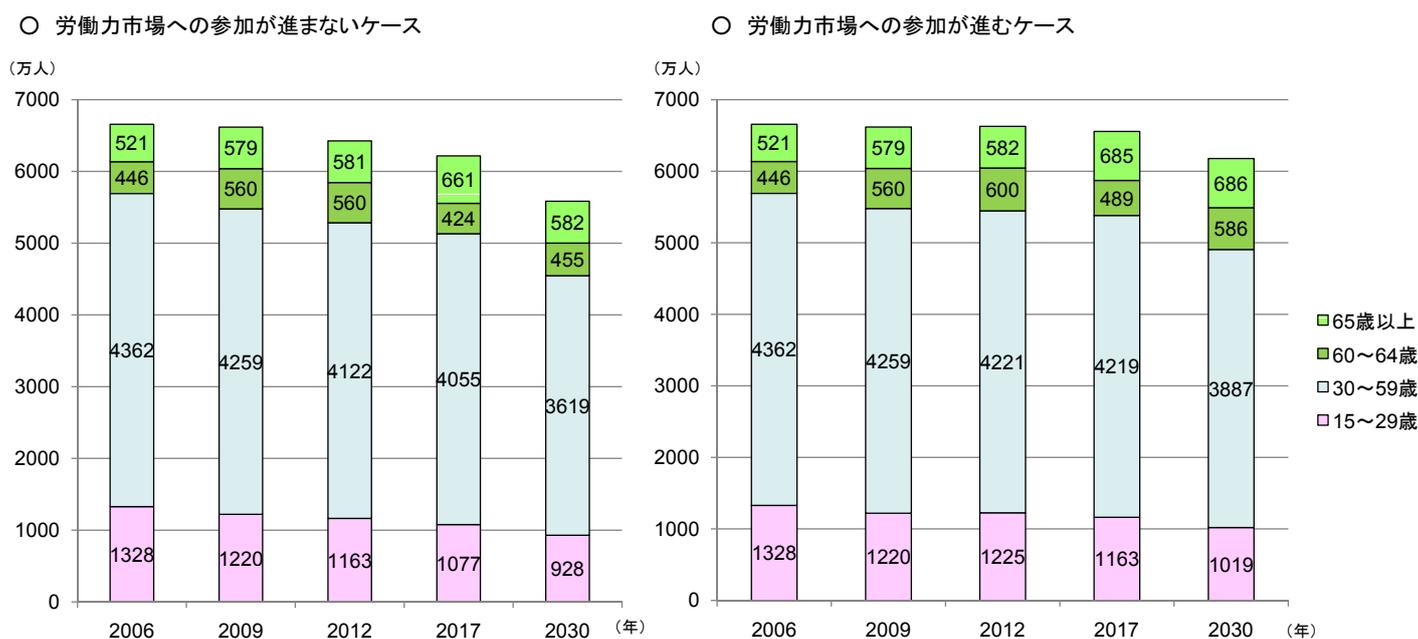
1 高年齢者雇用と若年者雇用の関係

図表1 高齢者層および若年者層の人口



資料出所: 2005年までは、総務省統計局「国勢調査」、2009年は、総務省統計局「人口推計」
2015年以降は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来人口推計」(2006年12月推計)による

図表2 労働力人口推移の見込み



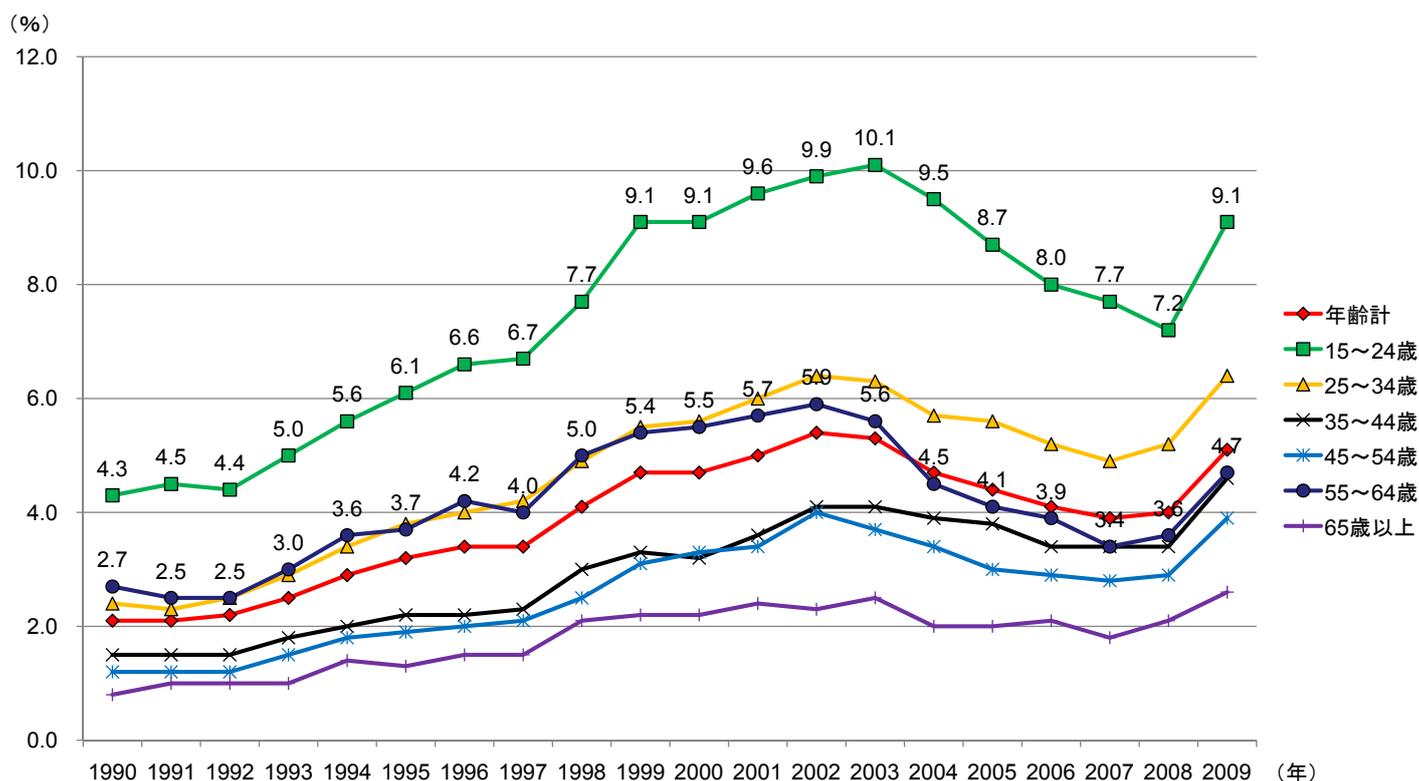
資料出所: 労働力人口については、2006年、2009年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJILPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果
(注) 「労働力市場への参加が進むケース」とは、各種施策を講じることにより、より多くの者が働くことが可能となったと仮定したケース

図表3 労働力人口と雇用者数の変化の関係

	(人口)				(労働力人口)				(雇用者数)			
	2004年 (万人)	2009年 (万人)	増減 (万人)	変化率	2004年 (万人)	2009年 (万人)	増減 (万人)	変化率	2004年 (万人)	2009年 (万人)	増減 (万人)	変化率
年齢計	12,769	12,751	-18	-0.1%	6,642	6,617	-25	-0.4%	5,355	5,460	105	2.0%
15～29歳	2,324	2,050	-275	-11.8%	1,390	1,220	-170	-12.2%	1,228	1,088	-140	-11.4%
55～59歳	964	913	-51	-5.3%	727	718	-9	-1.2%	565	580	15	2.7%
60～64歳	865	941	76	8.8%	470	560	90	19.1%	312	408	96	30.8%
65歳以上	2,488	2,901	413	16.6%	490	579	89	18.2%	214	305	91	42.5%
男性計	6,230	6,213	-17	-0.3%	3,905	3,847	-58	-1.5%	3,152	3,149	-3	-0.1%
15～29歳	1,188	1,050	-139	-11.7%	752	650	-102	-13.6%	655	572	-83	-12.7%
55～59歳	476	452	-25	-5.1%	439	424	-15	-3.4%	347	341	-6	-1.7%
60～64歳	419	460	41	9.8%	294	348	54	18.4%	200	252	52	26.0%
65歳以上	1,051	1,240	189	18.0%	305	362	57	18.7%	142	196	54	38.0%
女性計	6,539	6,538	-1	0.0%	2,737	2,771	34	1.2%	2,203	2,311	108	4.9%
15～29歳	1,136	1,000	-136	-12.0%	636	571	-65	-10.2%	572	516	-56	-9.8%
55～59歳	488	462	-26	-5.4%	288	293	5	1.7%	218	239	21	9.6%
60～64歳	446	481	35	7.9%	176	212	36	20.5%	112	156	44	39.3%
65歳以上	1,437	1,661	224	15.6%	185	217	32	17.3%	72	109	37	51.4%

資料出所: 総務省統計局「人口推計」
総務省統計局「労働力調査」

図表4 年齢階級別完全失業率の推移

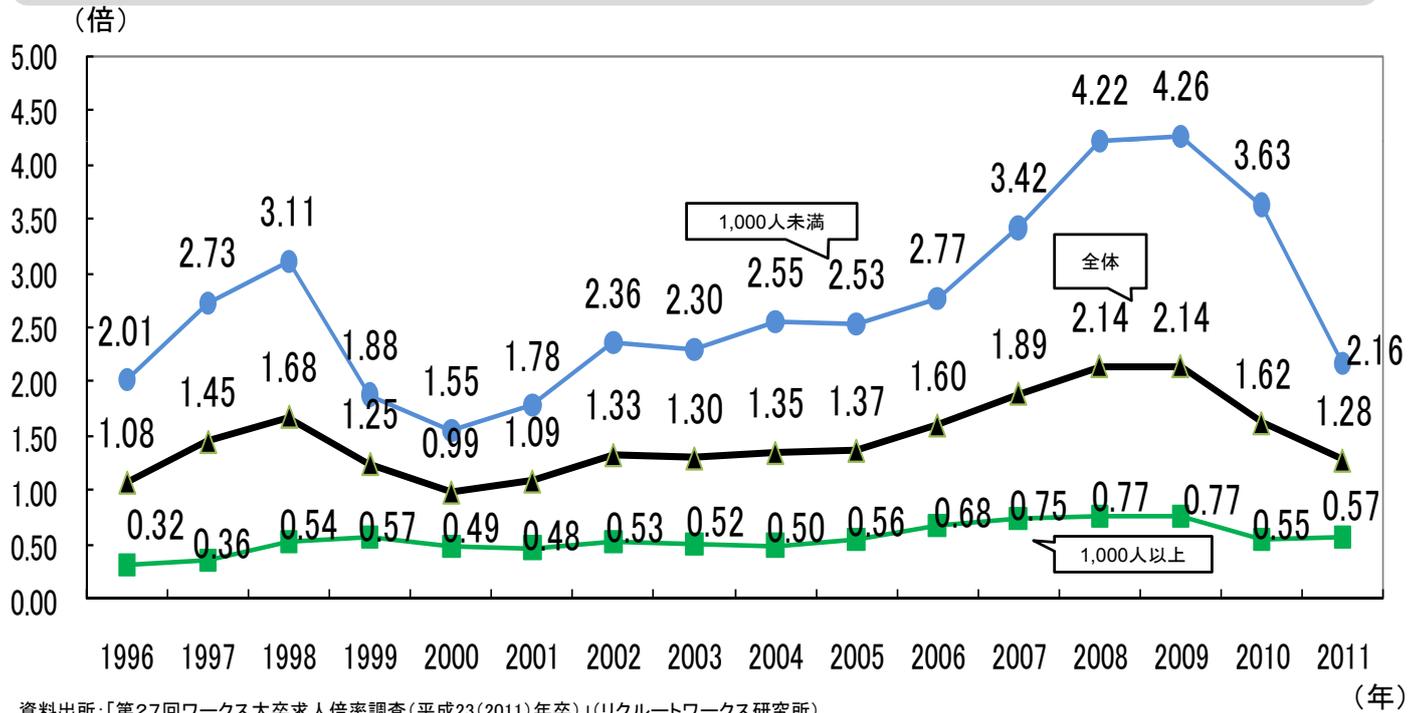


資料出所: 総務省統計局「労働力調査」

図表5 従業員規模別大卒求人倍率の推移

○中小企業については、大企業と比較して求人倍率が高い。

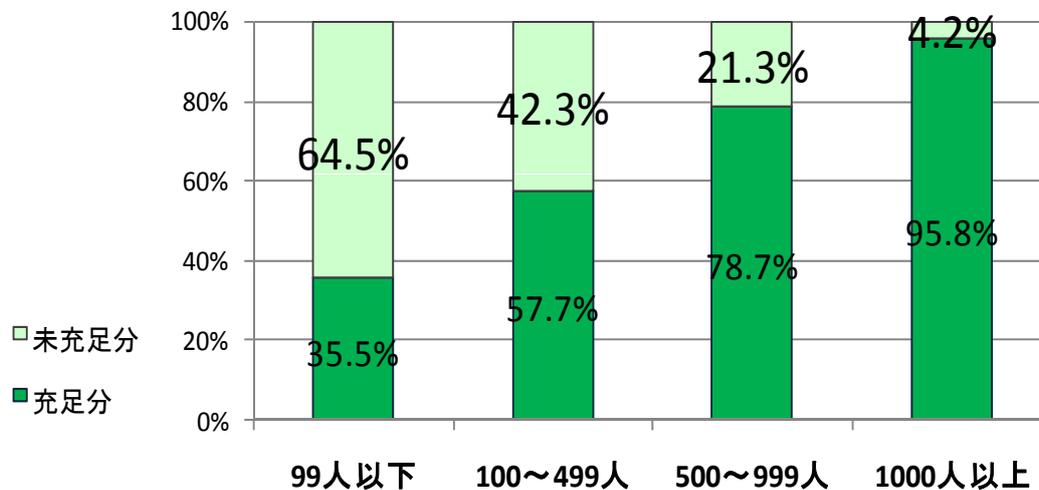
・23年3月卒の大卒求人倍率については、従業員1,000人以上の企業の求人倍率は0.57倍、1,000人未満の企業は2.16倍となっており、1,000人未満の企業における求人倍率が特に高い。



図表6 従業員規模別高卒求人充足割合

○中小企業については、大企業と比較して求人充足割合が低い。

・高卒者の職業紹介状況を見ると、従業員規模が小さい企業ほど求人充足の割合が低い。



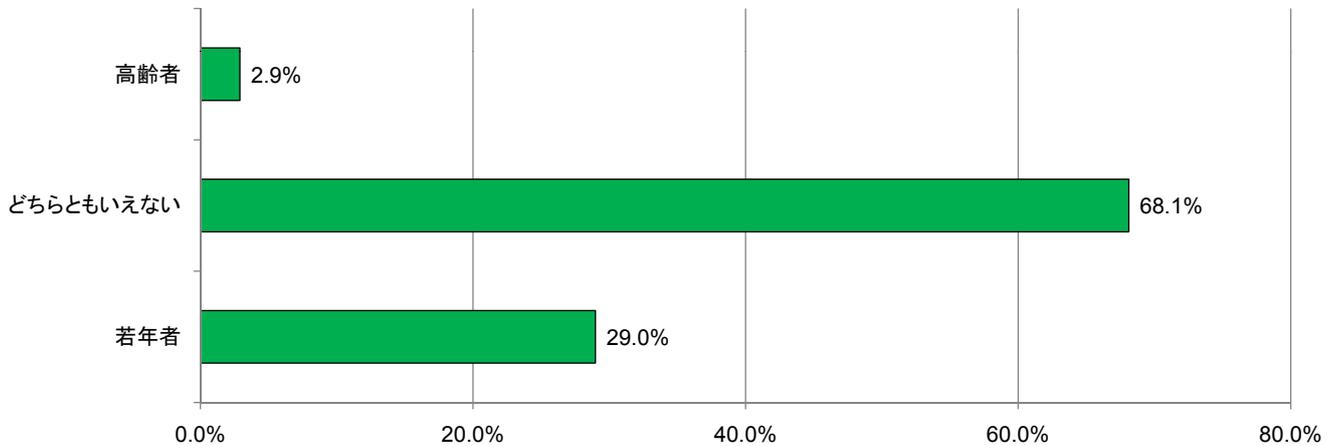
資料出所:「職業安定業務統計」(厚生労働省)

(注) 平成21年3月新規学卒者(高校)について平成21年6月末までの間に公共職業安定所及び学校において取り扱った求人の状況

図表7 若年者雇用と高齢者雇用の関係等について

○ 企業に対して、雇用調整を行う際に、高齢者等と若年者、非正規労働者のどちらの雇用維持を優先するかについてたずねると、「どちらともいえない」が約7割と多数を占めるが、「若年者」と「高齢者」では「若年者」を優先すると答えた企業の割合が相対的に高くなっている。

○ 雇用調整を行った(行う)際、正規雇用的高齢者と正規雇用の若年者では、どちらの雇用維持を優先した(する)か。

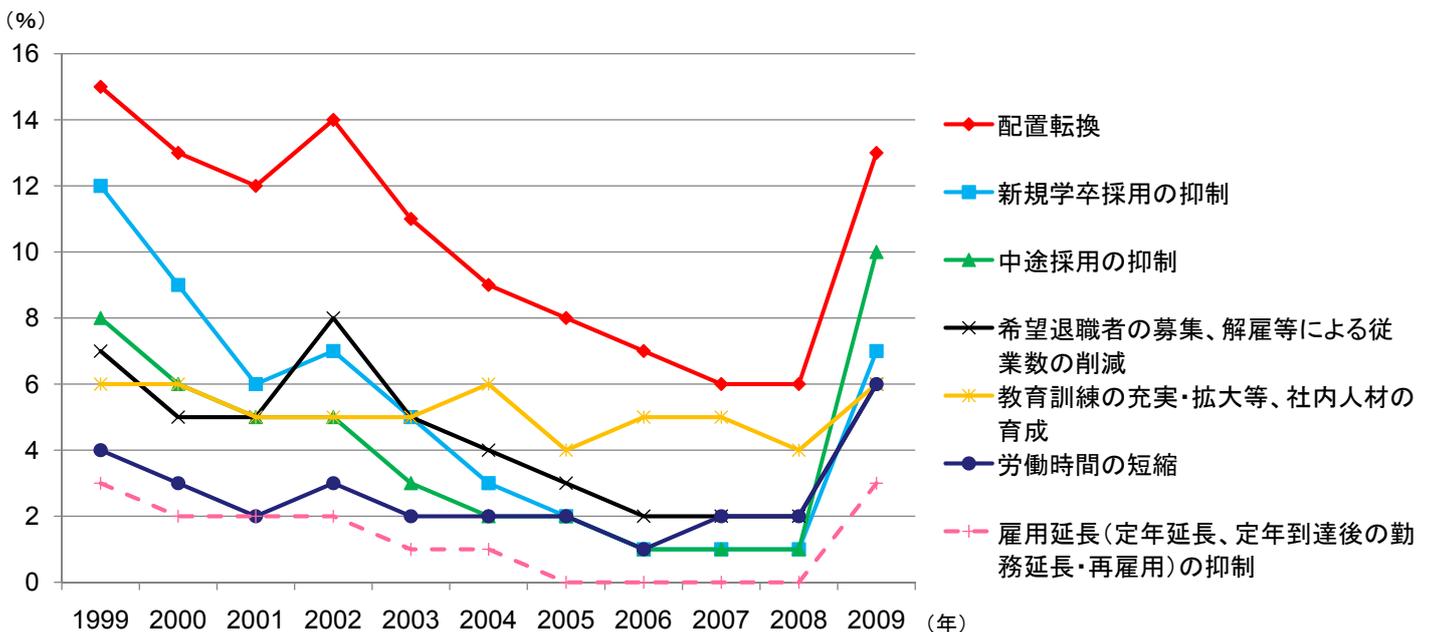


資料出所: JILPT「ビジネス・レーパー・モニター調査」(2009)

(注) JILPTでは、企業、事業主団体、企業別労働組合、産業別労働組合をモニターとして、年4回定点観測的に景気判断や雇用動向、労使の課題などを尋ねる「ビジネス・レーパー・モニター調査」を実施している。
本調査は、平成21年8月の特別調査として、企業モニター91社に対して高齢者雇用について尋ねた結果である。

図表8 事業の見直しに伴う雇用面での対応方法別事業所割合

○ 「新規学卒採用の抑制」に比べ、「雇用延長の抑制」を実施している事業所の割合は低くなっている。また、「雇用延長の抑制」は、「新規学卒採用の抑制」に比べると割合の増減も相対的に少なくなっている。

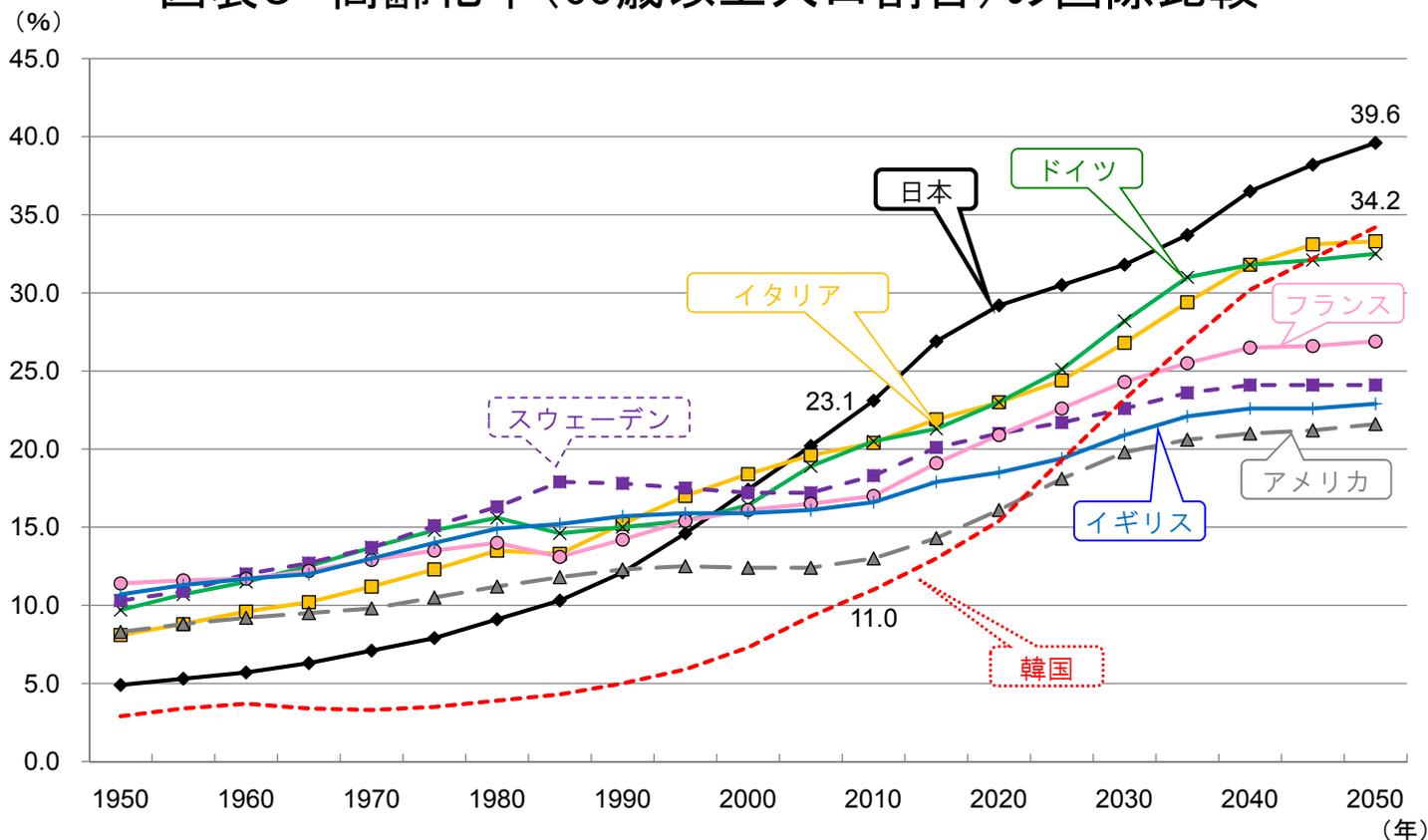


資料出所: 厚生労働省「労働経済動向調査」

(注) 各年11月の調査。また、2008年11月調査以前の数値は「医療、福祉」を含まないため、2009年の数値とは厳密には接続しない。

2 各国の高年齢者雇用対策

図表9 高齢化率(65歳以上人口割合)の国際比較



資料出所: 日本以外は、国連「World Population Prospects ; The 2008 Revision」
 日本は、2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2009年は総務省統計局「人口推計」、2010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(2006年12月推計)中位推計」

図表10 就業率, 平均引退年齢の国際比較

			(%)							
			日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン	韓国
就業率 (2008)	男女計	55-59歳	74.5	70.3	70.3	68.8	56.4	47.6	80.7	65.9
		60-64歳	57.2	52.1	45.9	35.1	16.4	20.0	60.4	54.1
		65歳以上	19.7	16.1	7.4	3.9	1.4	3.3	12.1	30.3
	男	55-59歳	89.2	75.8	76.9	76.7	58.9	60.3	83.4	80.1
		60-64歳	72.5	57.7	58.4	43.2	18.3	29.1	64.4	67.0
		65歳以上	29.0	20.5	10.7	5.7	2.1	6.2	16.3	41.4
	女	55-59歳	60.0	65.1	63.9	61.3	54.0	35.4	77.9	51.9
		60-64歳	42.5	47.0	34.1	27.2	14.6	11.6	56.5	41.9
		65歳以上	12.9	12.7	4.7	2.6	1.0	1.2	8.1	22.8

			(歳)							
			日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	イタリア	スウェーデン	韓国
実引退年齢 (2002-2007)	男		69.5	64.6	63.2	62.1	58.7	60.8	65.7	71.2
	女		66.5	63.9	61.9	61.0	59.5	60.8	62.9	67.9

資料出所: 就業率: 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較(2010)」
 実引退年齢: OECD「Society at a Glance 2009」→European Union Labour Force Survey、各国の国内労働力調査および国勢調査に基づくOECD推計。
 (注) 実引退年齢は、2002-2007年の期間に40歳以上の者が労働力を離れた平均年齢をいう。

図表11 諸外国における望ましい退職年齢について

(%)

	日本			アメリカ			韓国			ドイツ			
	平成7年度	平成12年度	平成17年度	平成7年度	平成12年度	平成17年度	平成7年度	平成12年度	平成17年度	平成7年度	平成12年度	平成17年度	
男性の場合	1 40歳代以前	0.1	0.1	0.0	0.5	0.1	0.4	0.2	0.3	0.0	0.3	0.0	0.3
	2 50歳ぐらい	0.0	0.1	0.0	1.8	1.2	2.6	1.2	1.4	0.3	1.4	0.5	0.2
	3 55歳ぐらい	0.3	0.3	0.2	4.6	5.0	4.1	2.1	1.8	0.9	6.9	4.0	2.4
	4 60歳ぐらい	10.8	11.1	11.0	16.7	16.2	15.7	16.0	12.8	9.1	43.1	47.0	34.4
	5 65歳ぐらい	42.8	40.3	38.5	42.3	45.3	47.9	24.9	29.6	18.7	44.8	42.2	53.5
	6 70歳ぐらい	28.9	31.3	32.7	12.8	15.5	14.4	31.4	32.1	38.3	2.1	2.2	4.6
	7 75歳ぐらい	8.9	7.7	7.8	3.0	2.5	3.4	9.8	8.7	13.9	0.1	1.5	0.4
	8 80歳ぐらい	2.1	2.8	3.6	1.3	0.8	0.8	5.7	5.9	10.2	0.0	0.3	0.0
女性の場合	1 40歳代以前	3.3	1.6	0.2	3.0	0.7	1.3	4.6	4.5	1.4	3.9	0.9	0.1
	2 50歳ぐらい	4.8	3.5	2.6	4.2	2.6	4.0	9.2	6.5	3.4	6.1	3.6	2.2
	3 55歳ぐらい	9.1	5.4	4.8	8.4	7.4	6.7	6.7	8.3	4.3	24.5	25.9	14.3
	4 60歳ぐらい	32.0	29.9	28.3	24.0	23.6	19.5	25.4	27.4	20.7	55.3	57.2	62.4
	5 65歳ぐらい	26.5	34.9	34.9	30.5	37.2	43.4	22.1	22.0	22.8	8.5	8.0	16.7
	6 70歳ぐらい	11.5	14.2	17.6	8.1	12.0	11.6	16.7	17.0	25.7	0.4	2.0	1.1
	7 75歳ぐらい	3.6	3.3	3.6	1.8	2.0	2.3	4.5	4.3	8.5	0.1	0.1	0.0
	8 80歳ぐらい	1.2	1.0	1.5	0.9	0.9	0.7	3.1	4.0	6.1	0.0	0.1	0.0

資料出所：内閣府「第6回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果」(平成17年)

(注) 数値は「現在の就労の有無にかかわらず、収入の伴う仕事を辞める時期は何歳ぐらいが適当か」という質問に対する割合

図表12 諸外国の高齢者雇用対策等の概況

	日本	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス
年金制度	<p>厚生年金 定額部分：男性64歳 女性62歳(※1) 報酬比例部分：60歳(※2)</p> <p>※1 男性は2013年度に、女性は2018年度に65歳に引上げ ※2 男性は2025年度に、女性は2030年度に65歳に引上げ</p>	<p>66歳</p> <p>※2021年から1年に2ヶ月ずつ段階的に引上げ、2027年に67歳となる。</p>	<p>男性65歳 女性60歳</p> <p>※女性は2010～20年にかけて段階的に65歳に引上げ 男女ともに2024～46年にかけて段階的に68歳に引上げ</p>	<p>65歳</p> <p>※2012～29年にかけて段階的に67歳に引上げ</p>	<p>60歳</p> <p>※2018年までに段階的に62歳に引上げ ※現行65歳の満額受給年齢を2023年までに段階的に67歳に引上げ</p>
高齢者雇用対策	<p>○定年を定める場合は、60歳を下回ってはならない。</p> <p>○ 65歳までの定年引上げ、継続雇用制度の導入等(高齢者雇用確保措置)の実施義務(※)</p> <p>○募集・採用における年齢制限の禁止</p> <p>※ 高齢者雇用確保措置の上限年齢は、厚生年金(定額部分)支給開始年齢の引上げに合わせて引き上げられることになっており、現在64歳、2013年4月から65歳</p>	<p>○「雇用における年齢差別禁止法」により、採用、解雇、賃金などあらゆる面において、年齢による差別が禁止されている。</p> <p>原則として年齢による強制退職は許されない。</p>	<p>○雇用及び訓練等における年齢差別を禁止</p> <p>○ 原則的な退職年齢は65歳とするが、労働者にそれを超えて就労を請求する権利を付与し、使用者はそれを考慮する義務を有する。</p>	<p>○雇用及び訓練等における年齢差別を禁止</p> <p>○ 65歳未満の退職年齢の定めは65歳と見なされる。</p>	<p>○雇用及び訓練等における年齢差別を禁止</p> <p>○ 満額年金の受給権者以外については、年齢を理由に退職を強制することはできない。</p>