

第43回 雇用対策基本問題部会資料

高年齢者雇用を取り巻く現状

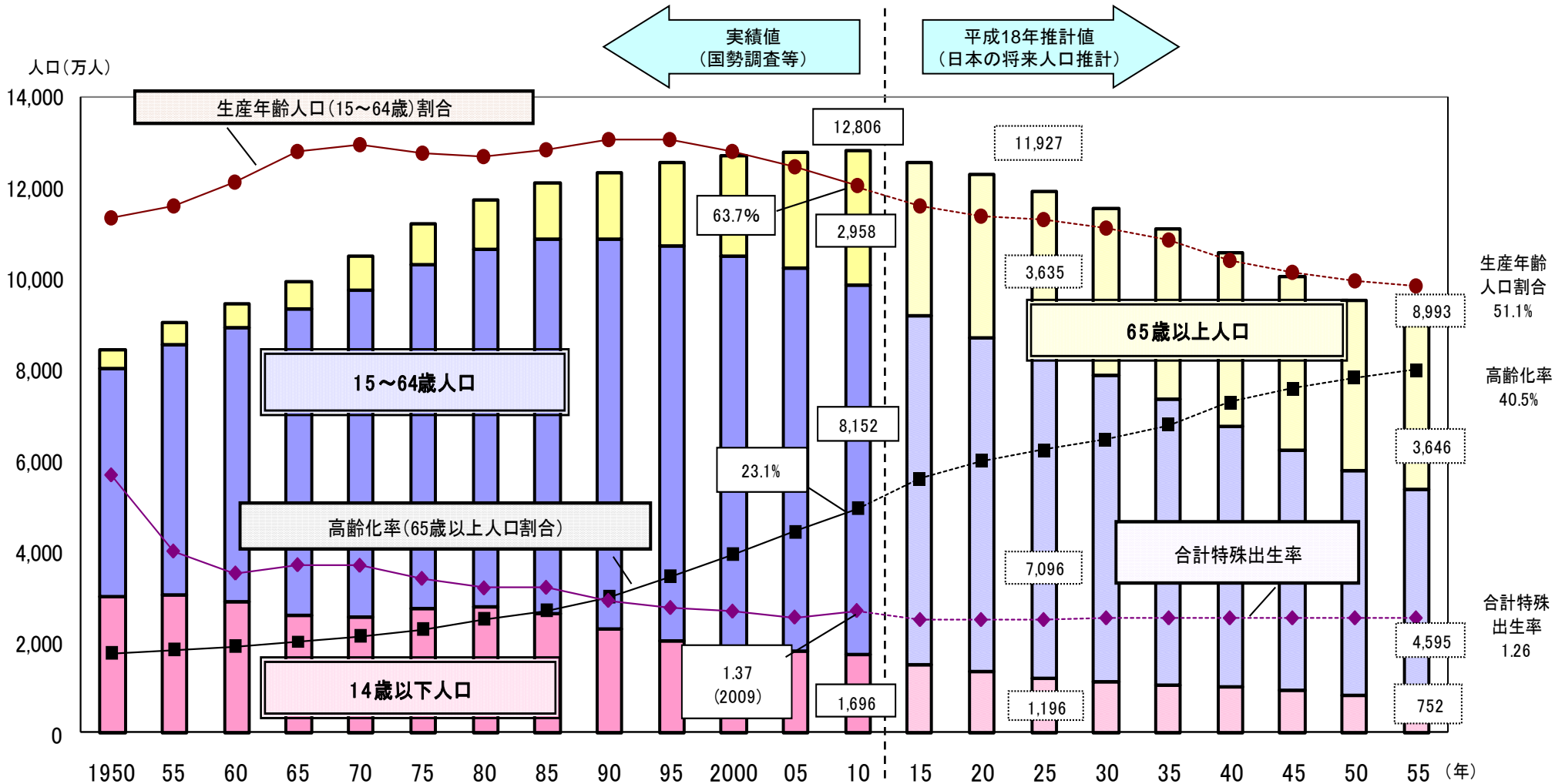
目 次

我が国の人口・高齢化率の推移	1
団塊の世代の高齢化	2
労働力人口及び労働力率の推移	3
労働力人口推移の見込み～二つのシナリオ～	4
高年齢者の就業意欲	5
就業率の国際比較	6
諸外国の年金制度と高年齢者雇用対策の概況	7
厚生年金の支給開始年齢の引上げ	8
高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の義務付け	9
高年齢者に係る雇用制度の状況	10

高年齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況	11
新成長戦略について	12
シルバー人材センター事業の概要	13
シルバー人材センター事業実績推移	14
高年齢雇用継続給付の概要	15
高年齢雇用継続給付の支給状況	16
60～64歳の在職老齢年金制度	17

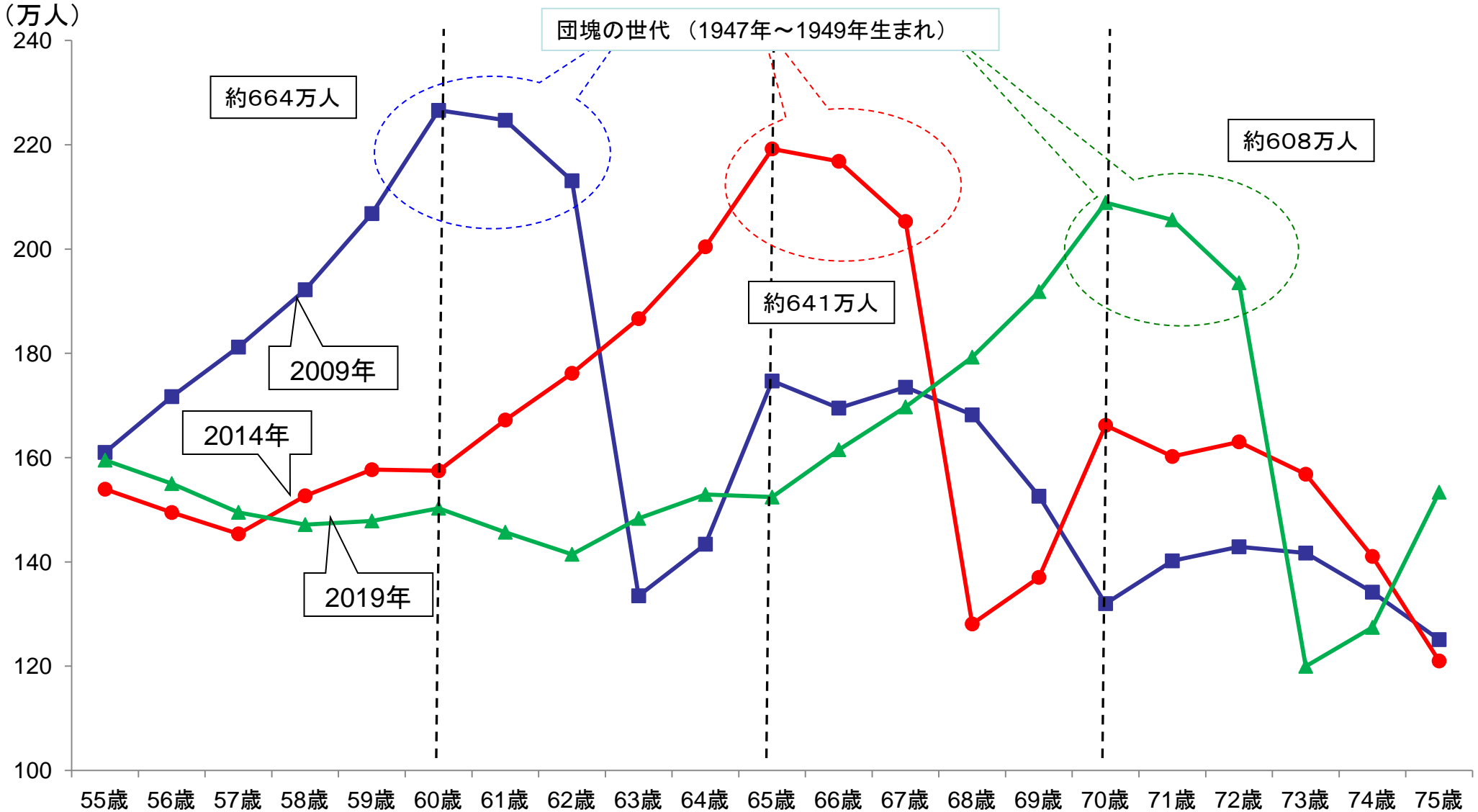
図表1 我が国の人口・高齢化率の推移

○ 我が国の2010年人口は1億2,806万人と、近年は横ばいで推移している。
2055年には9000万人を割り込み、高齢化率は40%を超えると推計されている。



資料 2005年までは総務省統計局「国勢調査」、2010年は総務省統計局「推計人口(10月1日現在)」、
2015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18年12月推計)中位推計」

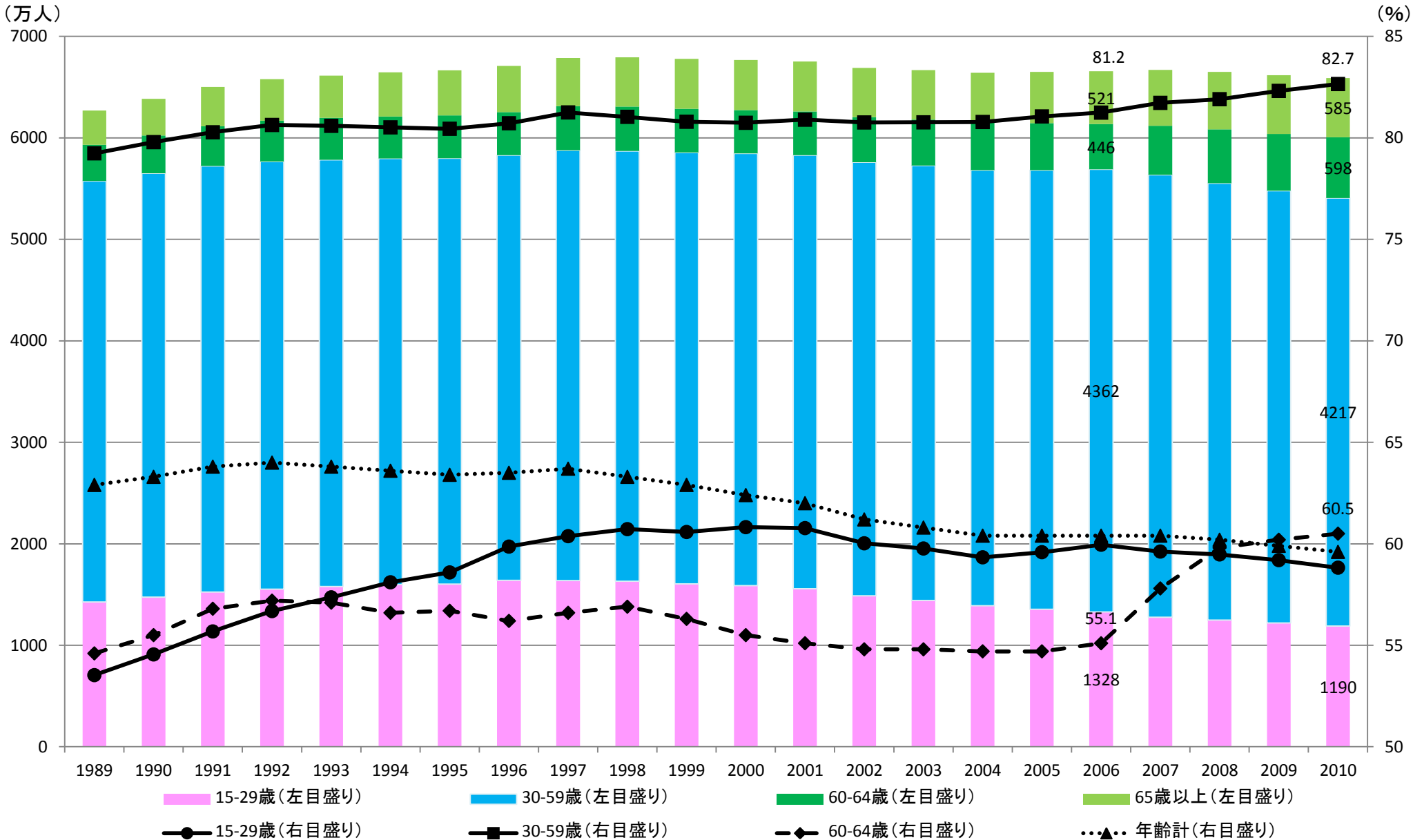
図表2 団塊の世代の高齢化



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」

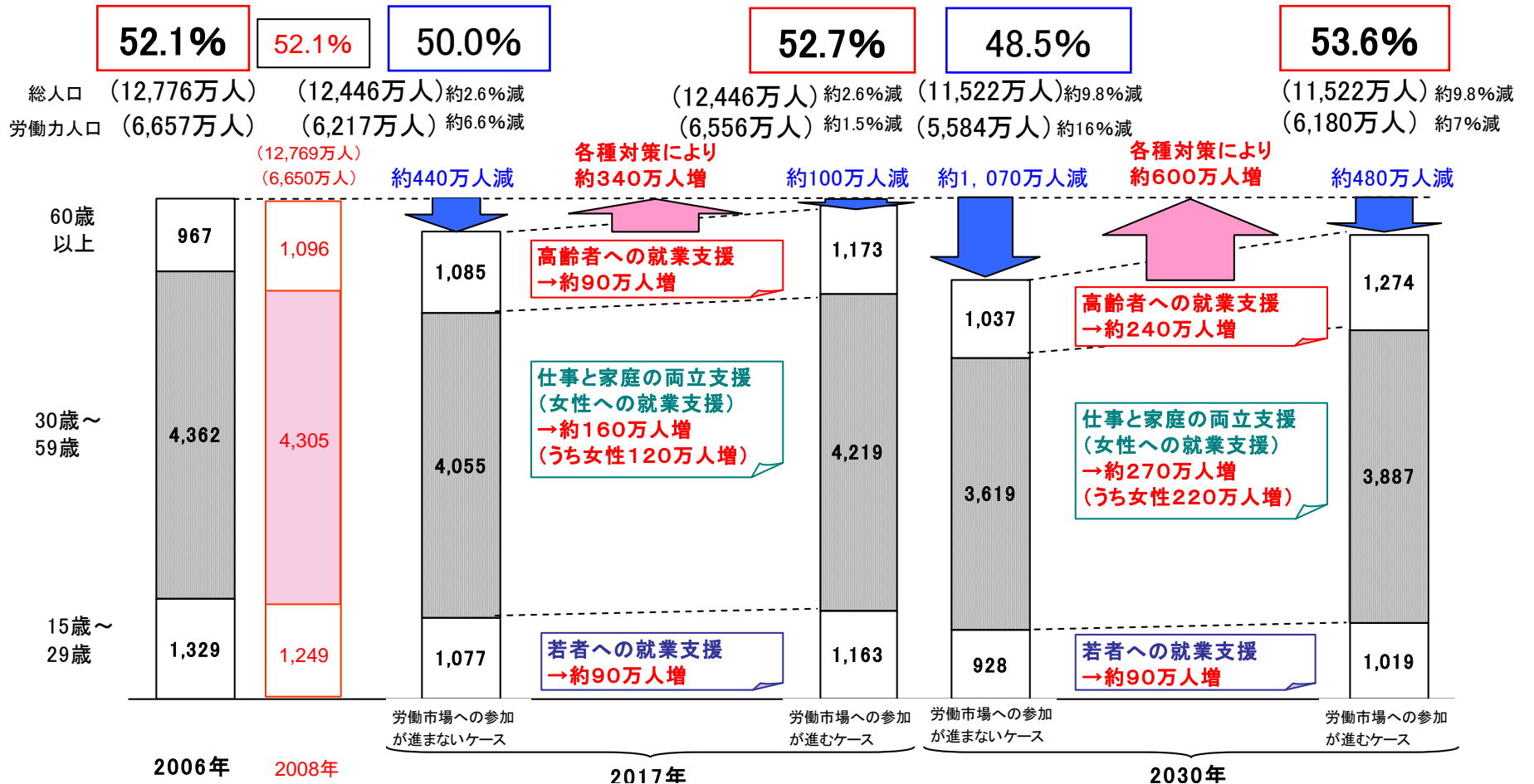
図表3 労働力人口及び労働力率の推移



資料出所: 総務省統計局「労働力調査」

図表4 労働力人口推移の見込み～二つのシナリオ～

現状のまま推移した場合、総人口の減少率よりも労働力人口の減少率の方が高くなる。このため、若者、女性、高齢者など全ての人が意欲と能力に応じて働くことのできる環境を整えることが必要。



(資料出所) 総人口については、2006年は総務省統計局「人口推計」、2017年、2030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)による。

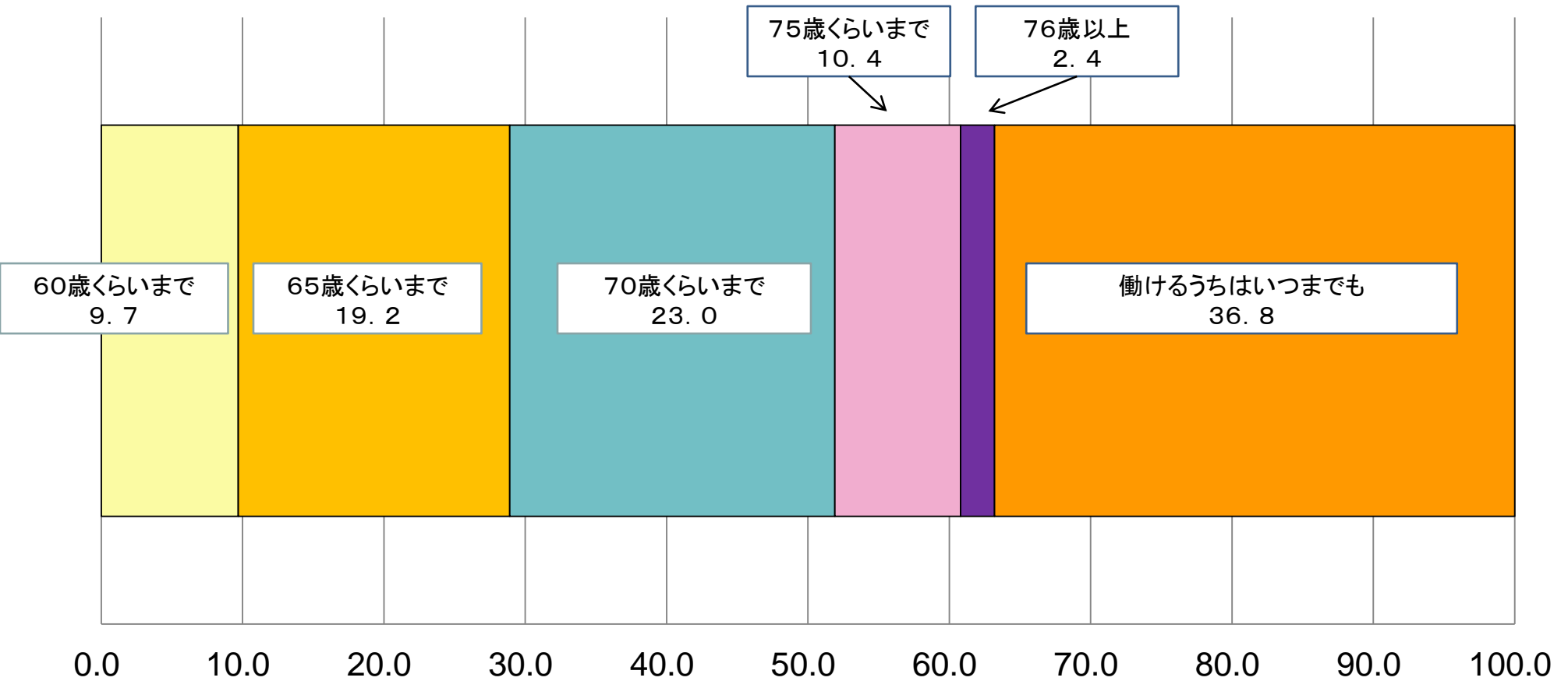
労働力人口については、2006年は総務省統計局「労働力調査」、2017年、2030年はJLPT「2007年度需給推計研究会」における推計結果。

(注)1 「労働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

(注)2 2017年、2030年における総人口及び労働力人口の推計横の割合については、2006年における総人口又は労働力人口と比較したもの。

図表5 高年齢者の就業意欲

いつまで働きたいか(60歳以上の人)



資料出所: 内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008)
(注) 60歳以上の男女を対象とした調査(n=3,293)

図表6 就業率の国際比較

(%)

			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 (2009)	男女計	55－59歳	74.1	68.3	70.6	70.2	58.4	50.7	80.3	65.6
		60－64歳	56.9	51.5	44.9	38.6	17.0	20.3	60.6	53.8
		65歳以上	19.5	16.1	7.6	4.0	1.4	3.1	12.5	29.7
	男	55－59歳	88.0	72.4	76.2	77.2	61.4	63.5	82.5	80.4
		60－64歳	71.4	56.6	56.2	46.9	19.0	29.2	64.8	67.0
		65歳以上	28.4	20.5	10.1	5.8	2.0	5.7	16.2	40.9
	女	55－59歳	60.6	64.4	65.1	63.2	55.7	38.5	78.1	51.0
		60－64歳	42.9	46.8	34.1	30.4	15.2	11.9	56.5	41.3
		65歳以上	12.9	12.8	5.5	2.7	0.9	1.2	8.9	22.1

(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)」

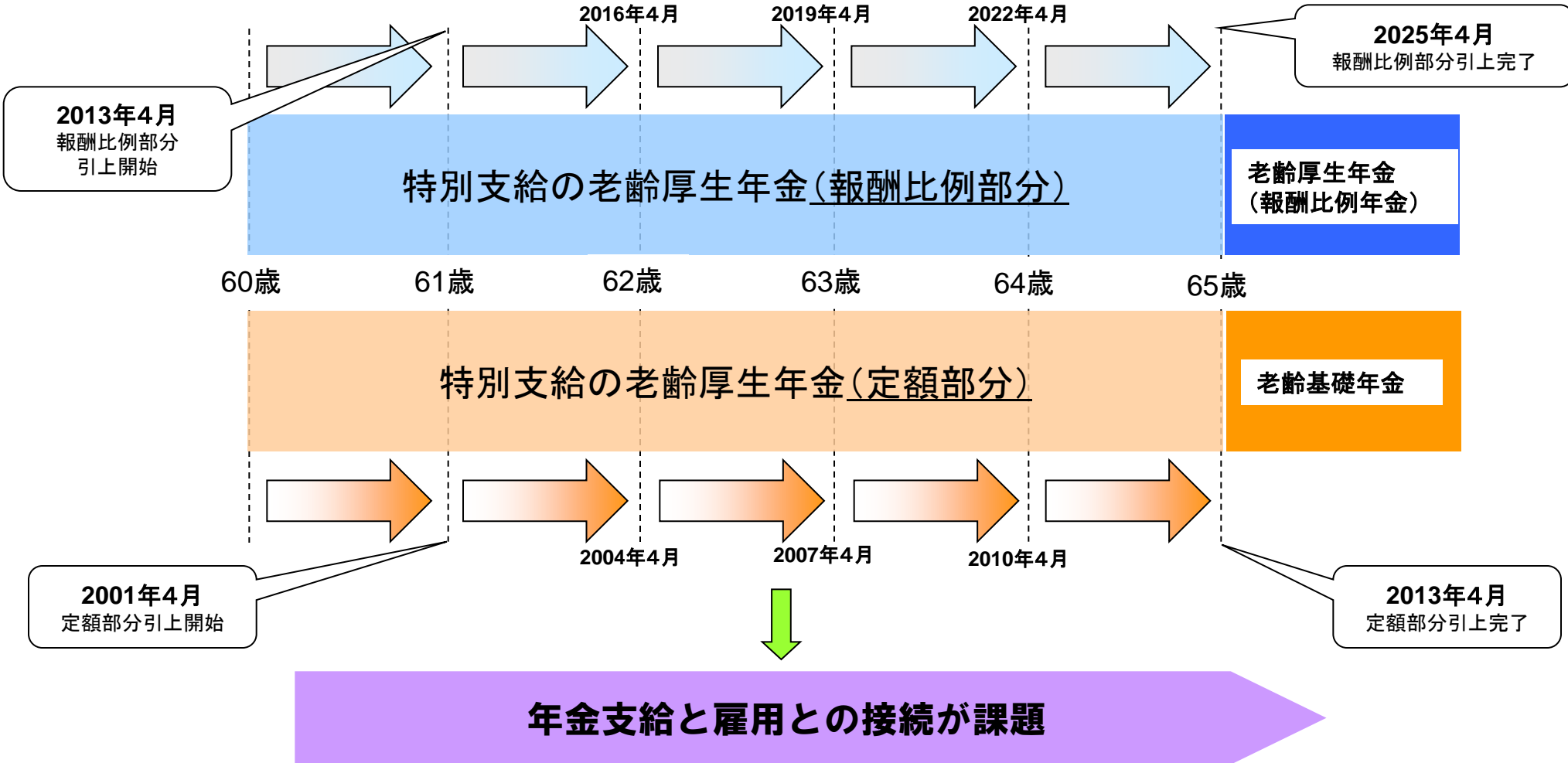
図表7 諸外国の年金制度と高齢者雇用対策の概況

欧米では年齢を理由とする雇用に関する差別は禁止されている。また、年金の受給年齢が段階的に引き上げられている。

	アメリカ	イギリス	ドイツ	フランス	日本
年金制度	<p>66歳</p> <p>※2021年から1年に2ヶ月ずつ段階的に引上げられることになっており、2027年に67歳となる。</p>	<p>男性65歳 女性60歳</p> <p>※女性は2010～2020年にかけて段階的に65歳に引上げられることになっている。 男女ともに2024～46年にかけて段階的に68歳に引上げられることになっている。</p>	<p>65歳</p> <p>※2012～29年にかけて段階的に67歳に引上げられることになっている。</p>	<p>60歳</p> <p>※2018年までに段階的に62歳に引上げられることになっている。</p>	<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歳に引上げられることになっている。 ※2 男性は2025年度に、女性は2030年度に65歳に引上げられることになっている。</p>
高齢者雇用対策	<p>○ 雇用及び訓練等における年齢差別を禁止。(「雇用における年齢差別禁止法」により、40歳以上の労働者及び求職者に係る高齢者差別を禁止。雇用者数20人以上の企業に適用。) 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(「雇用均等(年齢)規制」)</p> <p>○ 原則的な退職年齢を65歳とする旨の規定を廃止。</p> <p>○ 年齢のみを理由として労働者を解雇することは違法。</p>	<p>○ 雇用及び訓練等における年齢差別を禁止(「一般均等待遇法」)</p> <p>○ 標準定年年齢(※)より前の定年の定めは、一定期間内の労働者の同意がない場合、標準定年制とみなされる。</p> <p>※現在満65歳。今後年齢が引上げられる予定。</p>	<p>○ 雇用及び訓練等における年齢差別を禁止(「労働法典」)</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>	<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>

図表8 厚生年金の支給開始年齢の引上げ

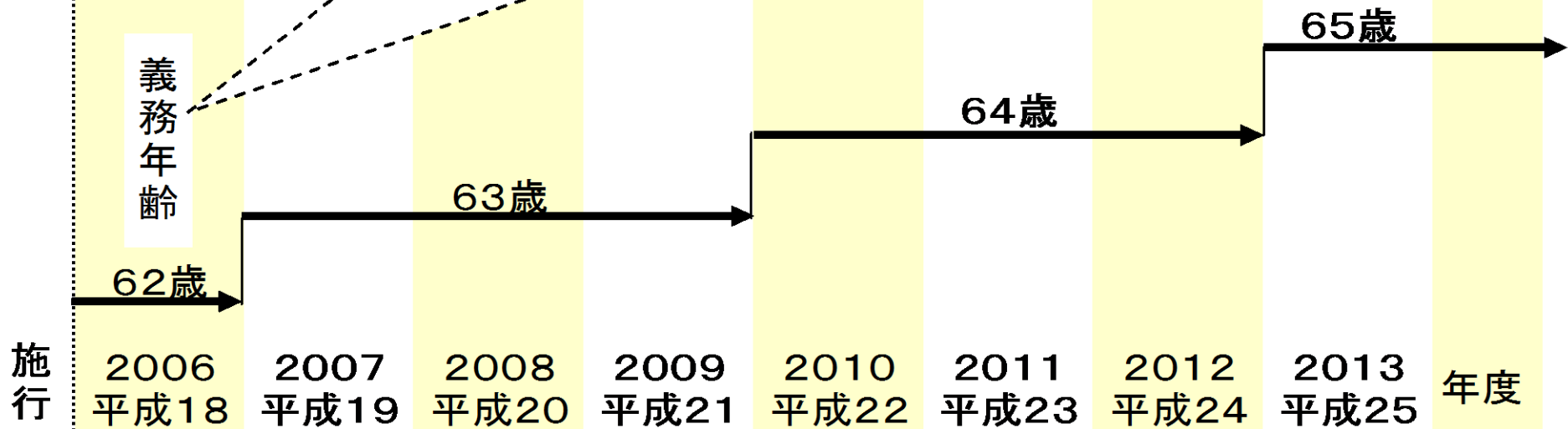
○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ



図表9 高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の義務付け

- 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
(高年齢者雇用確保措置)
の実施義務

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施



図表10 高年齢者に係る雇用制度の状況

1 高年齢者雇用確保措置等の実施状況

年金支給開始年齢（平成22年4月より63歳から64歳に引き上げ）までの雇用確保措置を実施済の企業の割合は**96.6%**（1.0ポイント上昇）

2 希望者全員が65歳まで働ける企業等の状況

(1)希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は**46.2%**（1.6ポイント上昇）

(2)「70歳まで働ける企業」の割合は**17.1%**（0.8ポイント上昇）

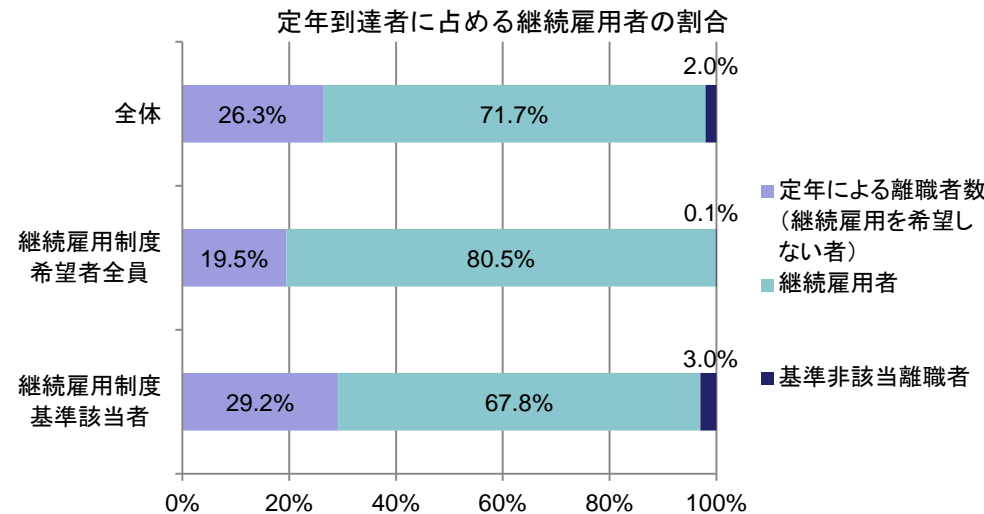
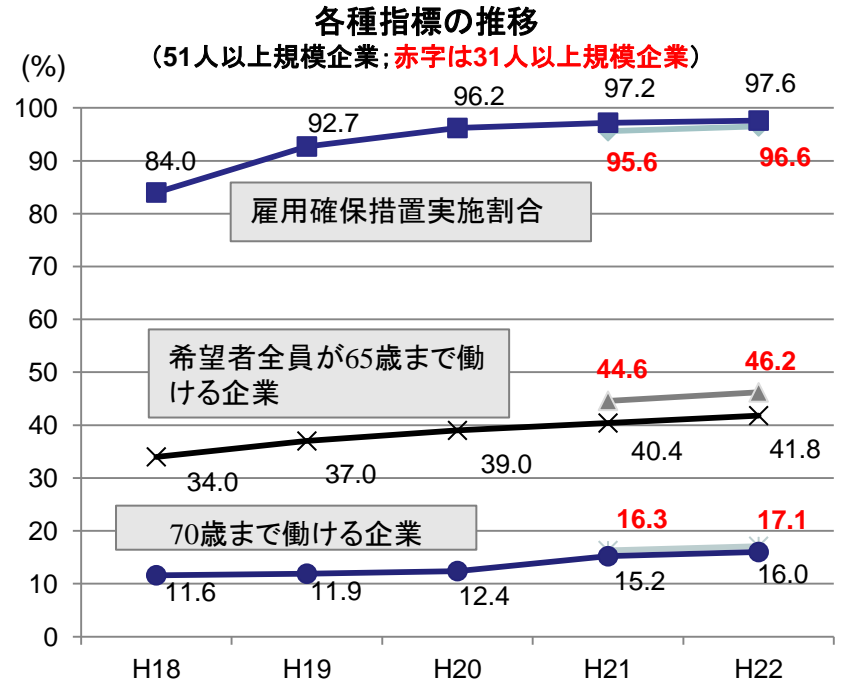
3 基準非該当離職者の割合

過去1年間の定年到達者約46万7千人のうち、定年後に継続雇用された者の割合は**71.7%**（約33万5千人）、継続雇用を希望したが継続雇用基準に該当しないことにより離職した者は2.0%（約9千人。継続雇用希望者全体に占める比率は2.7%）

(参考) 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

○ 60歳以上の雇用者数は年々増加（労働力調査、年平均）

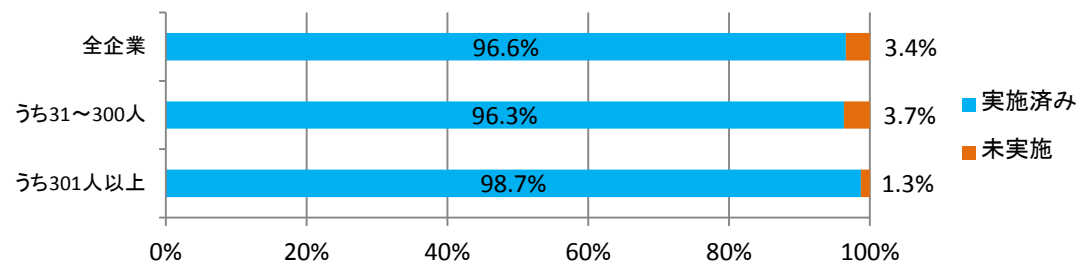
	(平成17年)	(平成18年)	(平成19年)	(平成20年)	(平成21年)
60～64歳	317万人	315万人	352万人	389万人	408万人
65歳以上	228万人	248万人	272万人	292万人	305万人



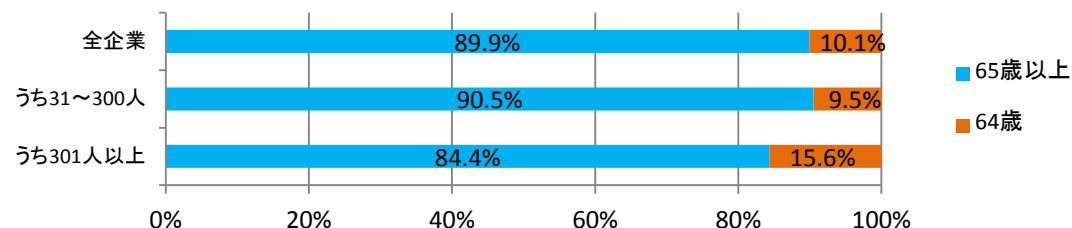
図表11 高年齢者雇用安定法に基づく企業の取組状況

平成22年6月1日現在

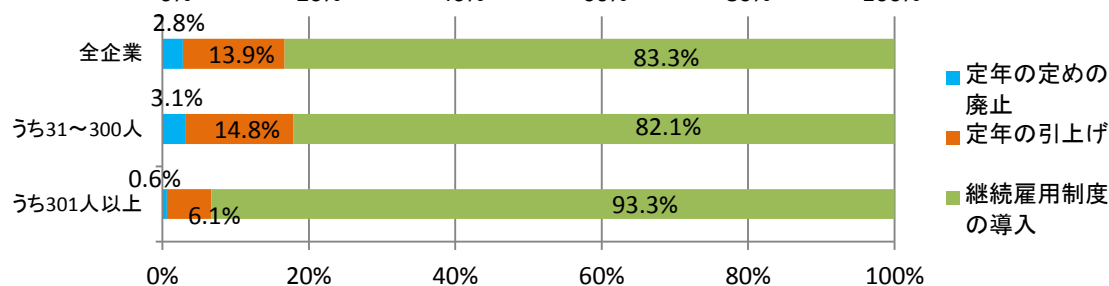
1 高年齢者雇用安定法に沿った高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は138,142社中133,413社、96.6%である。



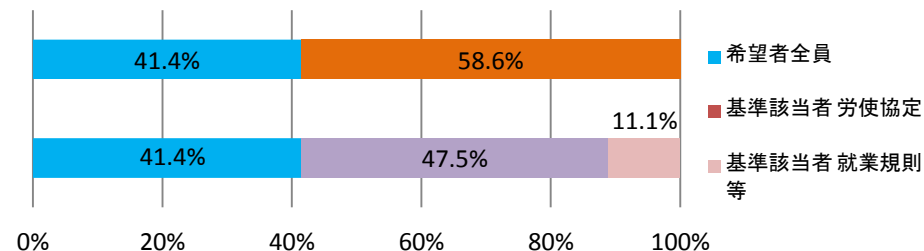
2 上記実施済み企業のうち、上限年齢は64歳が10.1%、高年齢者雇用安定法の義務化スケジュールを前倒しし、65歳以上を上限年齢とした企業(定年の定めのない企業を含む。)は、89.9%である。



3 上記実施済み企業のうち、定年の定め廃止や定年年齢の引上げの措置を講じたところは少なく、83.3%が継続雇用制度を導入



4 上記継続雇用制度を導入した企業のうち、希望者全員を対象とする制度を導入したところは41.4%、制度の対象となる高齢者に係る基準を定めたところは58.6%である。



※ 高年齢者雇用安定法第52条第1項により、事業主は、6月1日現在の定年及び継続雇用制度の状況等を厚生労働大臣に報告することとされており、当該報告を提出した31人以上規模企業138,142社について、高年齢者雇用確保措置の実施状況等を集計

図表12 新成長戦略について

- 「新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ」(平成22年6月18日閣議決定)中の「雇用・人材戦略」において、2020年までの目標を「60～64歳までの就業率:63%」とする成果目標が示された。
- 当該目標を達成するための具体的な取組として、別表成長戦略実行計画(工程表)において、65歳まで希望者全員の雇用が確保されるようにするための施策の在り方の検討等を行うことが示された。

新成長戦略～「元気な日本」復活のシナリオ

第3章 7つの戦略分野の基本方針と目標とする成果

(6) 雇用・人材戦略～「出番」と「居場所」のある国・日本～

【2020年までの目標】『60歳～64歳までの就業率63%』

(中略)

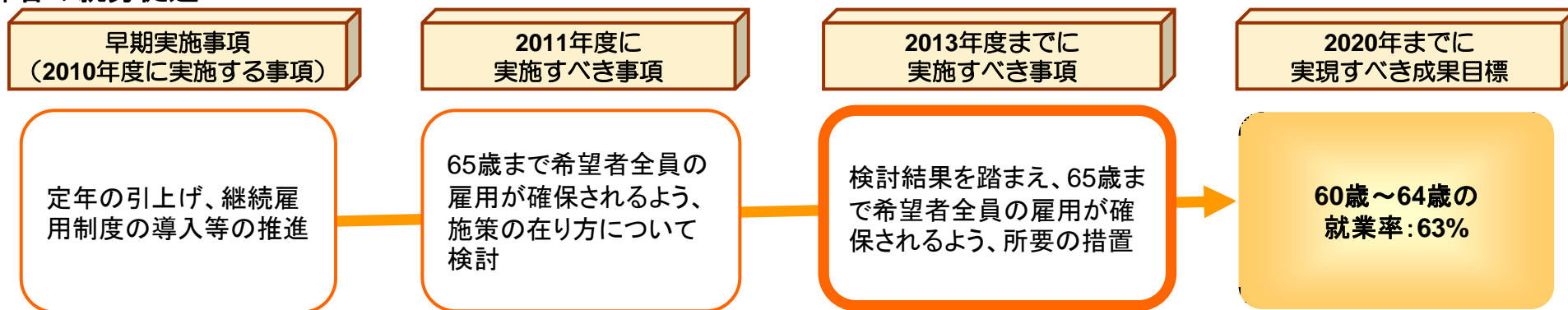
国民すべてが意欲と能力に応じ労働市場やさまざまな社会活動に参加できる社会(「出番」と「居場所」)を実現し、成長力を高めていくことに基本を置く。

このため、国民各層の就業率向上のために政策を総動員し、労働力人口の減少を跳ね返す。すなわち、若者・女性・高齢者・障がい者の就業率向上のための政策目標を設定し、そのために、就労阻害要因となっている制度・慣行の是正、保育サービスなど就労環境の整備等に2年間で集中的に取り組む。

成長戦略実行計画(工程表)

VI 雇用・人材戦略 ～「出番」と「居場所」のある国・日本～

3. 高齢者の就労促進



図表13 シルバー人材センター事業の概要

シルバー人材センター事業の内容

- 目的
定年退職後等に、臨時的かつ短期的又は軽易な就業を希望する高齢者に対して、地域の日常生活に密着した仕事を提供し、もって高齢者の就業機会の増大を図り、活力ある地域社会づくりに寄与する。
- 仕組み
 - (1) 会員
概ね60歳以上の健康で就業意欲のある高齢者
 - (2) 事業内容
シルバー人材センターは、家庭、事業所、官公庁から、地域社会に密着した臨時的かつ短期的な仕事等を有償で請け負い、これを希望する会員に提供する。
会員は実績に応じて一定の報酬（配分金）を受ける。
【シルバー人材センターで取り扱う仕事の例】
清掃、除草、公園管理、自転車置き場管理、宛て名書き、植木の剪定、障子・襖張り、観光案内、福祉・家事援助サービス等
 - (3) 事業の拡充
運営の自立化を推進しつつ、「教育、子育て、介護、環境」の分野で、シルバー人材センターが地方公共団体の協力・支援を得て、企画提案した事業を支援するほか、シルバー人材センター会員の生活圏内での就業機会の確保や女性会員向けの就業先の確保等を図り、高齢者のニーズに的確に対応した就業機会を安定的に提供する体制を構築する。

【現状】

団体数	: 1, 298団体
会員数	: 79万人
契約件数	: 346万件
金額	: 3, 066億円
就業延人員	: 7, 041万人日
※ 平成23年3月末日現在	

月平均就業日数	: 9. 1日
月平均配分金収入	: 34, 973円
※ 平成22年度	

図表14 シルバー人材センター事業実績推移

	団体数	会員数	1団体あたり 会員数	契約件数	就業実人員	契約金額 (千円)	1人あたり 契約金額 (千円)
	①	②	③(②/①)	④	⑤	⑥	⑦(⑥/⑤)
平成元年度	432	204,770	474	1,056,908	150,771	68,630,222	455
平成2年度	499	226,257	453	970,671	166,203	79,913,398	481
平成3年度	575	249,836	434	1,038,706	180,159	90,233,790	501
平成4年度	641	280,239	437	1,114,992	202,394	101,211,886	500
平成5年度	661	307,773	466	1,188,079	224,522	110,117,435	490
平成6年度	681	334,590	491	1,290,862	246,755	121,510,895	492
平成7年度	700	363,676	520	1,394,866	270,436	134,514,647	497
平成8年度	932	423,133	454	1,619,905	316,423	159,754,177	505
平成9年度	1,124	476,889	424	1,776,857	359,311	180,638,315	503
平成10年度	1,328	538,942	406	2,011,875	406,483	196,416,981	483
平成11年度	1,445	593,963	411	2,284,092	451,866	216,948,488	480
平成12年度	1,577	642,266	407	2,508,517	497,301	243,472,067	490
平成13年度	1,688	681,641	404	2,697,549	530,915	257,737,499	485
平成14年度	1,790	729,438	408	2,884,099	572,033	273,951,249	479
平成15年度	1,866	762,289	409	3,081,939	605,766	291,626,359	481
平成16年度	1,820	772,197	424	3,283,102	622,817	306,733,498	492
平成17年度	1,544	765,468	496	3,343,793	629,218	316,752,081	503
平成18年度	1,343	761,047	567	3,403,376	630,724	323,895,404	514
平成19年度	1,332	754,391	566	3,418,281	627,600	326,374,740	520
平成20年度	1,329	764,162	575	3,412,906	626,576	319,767,740	510
平成21年度	1,332	791,859	594	3,377,190	641,762	306,969,577	478
平成22年度	1,298	786,906	606	3,458,749	642,629	306,633,429	477

図表15 高齢雇用継続給付の概要

1 支給対象者

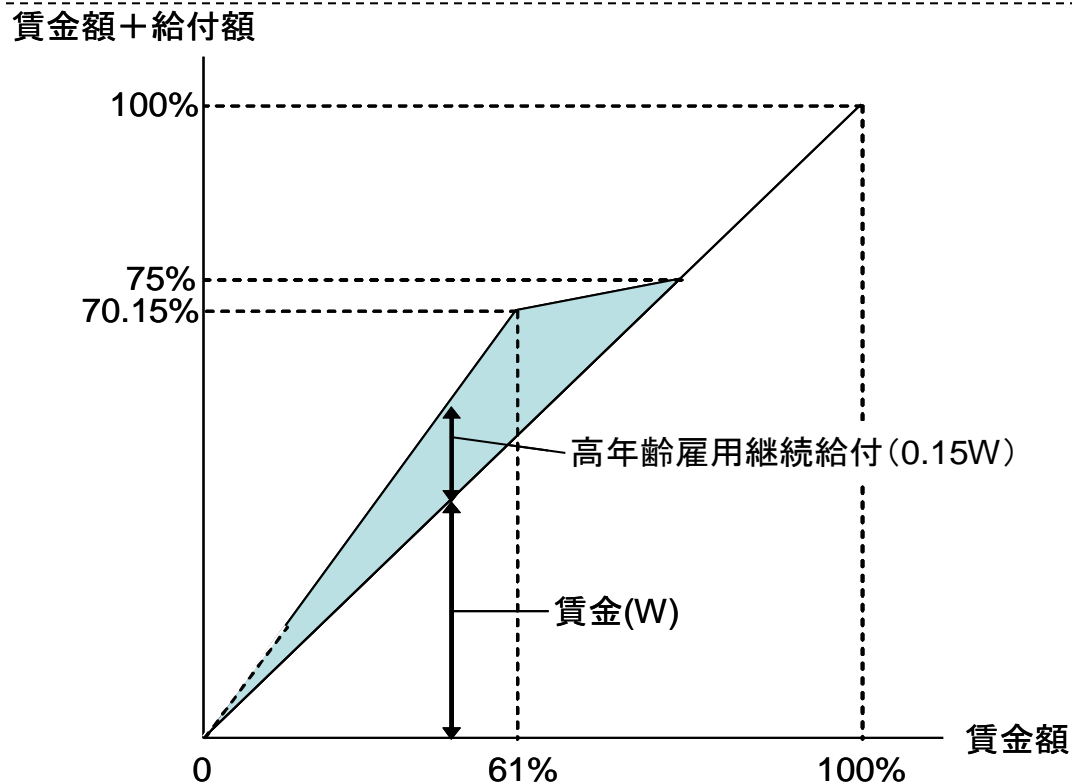
60歳時点に比して賃金額が25%を超えて低下した状態で雇用継続する高齢者（被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者）

2 給付額

60歳以後の賃金の15%（賃金と給付の合計額が60歳時点の賃金の70.15%を超え75%未満の場合は逡減した率）

3 支給期間

65歳に達するまでの期間



(注)100%は60歳時点の賃金である。

図表16 高年齢雇用継続給付の支給状況

	初回受給者数	支給金額
	(前年比)	(前年比)
平成18年度	125,382 (20.7)	110,503,006 (△ 12.0)
平成19年度	179,400 (43.1)	112,548,921 (1.9)
平成20年度	199,806 (11.4)	124,820,924 (10.9)
平成21年度	222,292 (11.3)	142,429,168 (14.1)
平成22年度	199,369 (△ 10.3)	154,719,011 (8.6)
平成21年7月	25,882 (20.0)	12,424,364 (16.4)
8月	15,752 (21.1)	11,607,437 (17.0)
9月	15,062 (13.0)	12,185,019 (15.1)
10月	14,115 (6.7)	11,665,315 (12.7)
11月	16,862 (9.4)	12,224,628 (14.2)
12月	17,036 (12.0)	11,780,395 (12.9)
平成22年1月	14,611 (0.4)	12,266,601 (10.0)
2月	14,255 (△ 4.7)	11,814,190 (10.9)
3月	17,446 (△ 8.0)	12,719,943 (10.4)

(単位:人、千円、%)

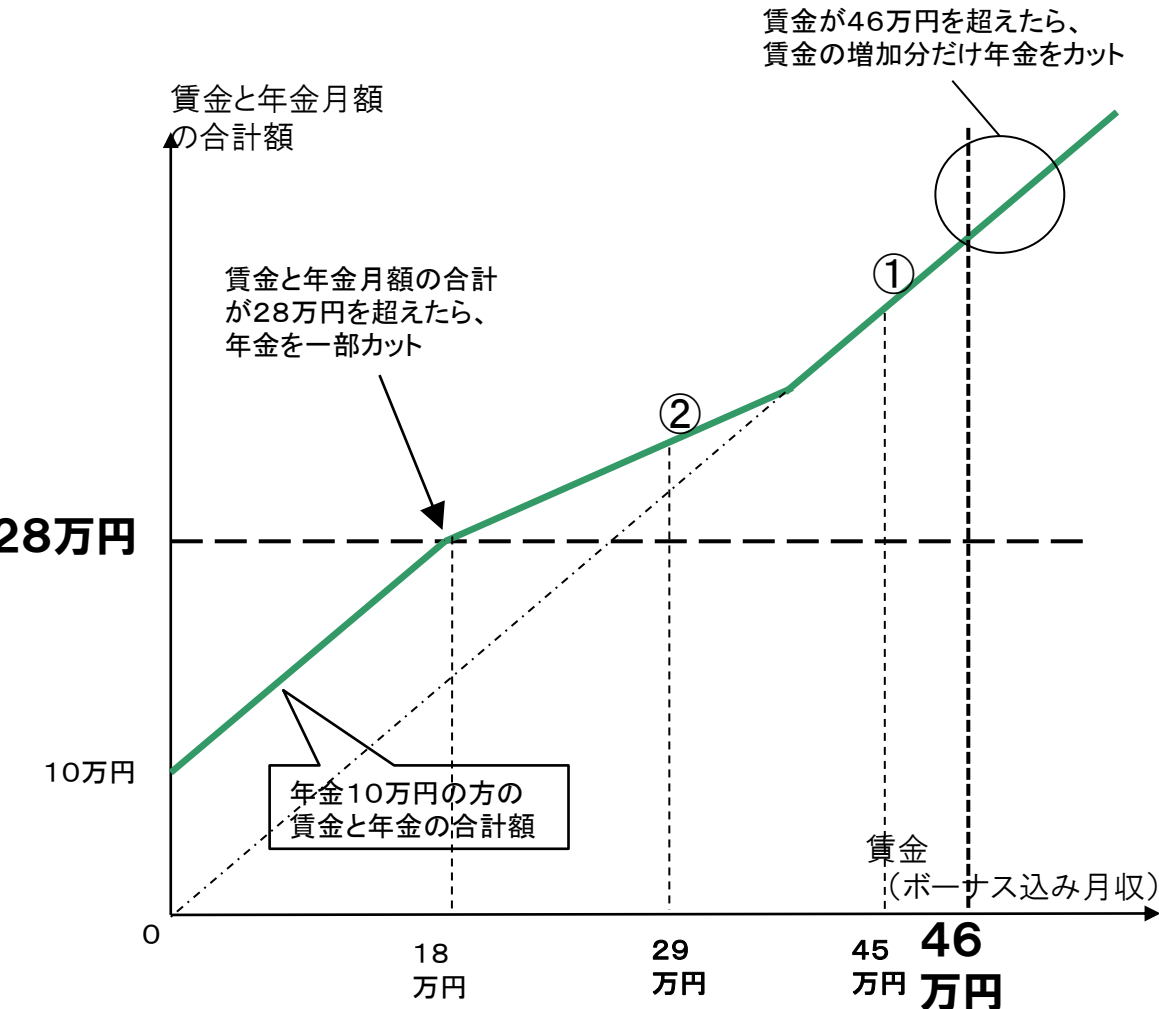
4月	15,302 (△ 12.3)	11,921,485 (10.7)
5月	21,969 (△ 8.5)	12,407,938 (8.4)
6月	27,753 (△ 6.9)	12,498,387 (8.4)
7月	22,221 (△ 14.1)	13,393,846 (7.8)
8月	13,673 (△ 13.2)	12,624,413 (8.8)
9月	13,500 (△ 10.4)	13,328,553 (9.4)
10月	12,481 (△ 11.6)	12,372,778 (6.1)
11月	15,198 (△ 9.9)	13,397,556 (9.6)
12月	14,867 (△ 12.7)	12,612,604 (7.1)
平成23年1月	13,136 (△ 10.1)	13,477,160 (9.9)
2月	13,012 (△ 8.7)	12,769,133 (8.1)
3月	16,257 (△ 6.8)	13,915,157 (9.4)
4月	14,339 (△ 6.3)	12,904,534 (8.2)
5月	22,938 (4.4)	13,995,384 (12.8)
6月	27,868 (0.4)	13,473,704 (7.8)
7月	21,782 (△ 2.0)	14,788,322 (10.4)

(注) 1)各年度の数値は、年度合計値である。

2)支給金額は業務統計値である。

図表17 60～64歳の在職老齢年金制度

- 賃金(ボーナス込み月収)と年金の合計額が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
- 賃金(ボーナス込み月収)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



○ 例えば、月収36万円(ボーナスは年に月収3か月分支給)した者が受けられる年金額は約10万円となるが、働きつづけながら年金を受給しようとする場合、60歳の時点で実際に受給できる年金額は次のようになる。

① 60歳前と同じく、月収36万円(ボーナス込み)で働く場合

ボーナス込み月収は45万円となり、10万円の年金との合計額が28万円を上回っているため、 $(45万円 + 10万円 - 28万円) \times 1/2 = 13.5万円$ が支給停止となり、実際に支給される年金は0円となる。

② 60歳前より低い、月収20万円(ボーナス込み)で働く場合

ボーナス込み月収は29万円となり、10万円の年金との合計額が28万円を上回っているため、 $(29万円 + 10万円 - 28万円) \times 1/2 = 5.5万円$ が支給停止となり、実際に支給される年金額は10万円 - 5.5万円 = 4.5万円となる。

※ この他、高年齢雇用継続給付が支給される場合には、別途、一定額が支給停止となる。