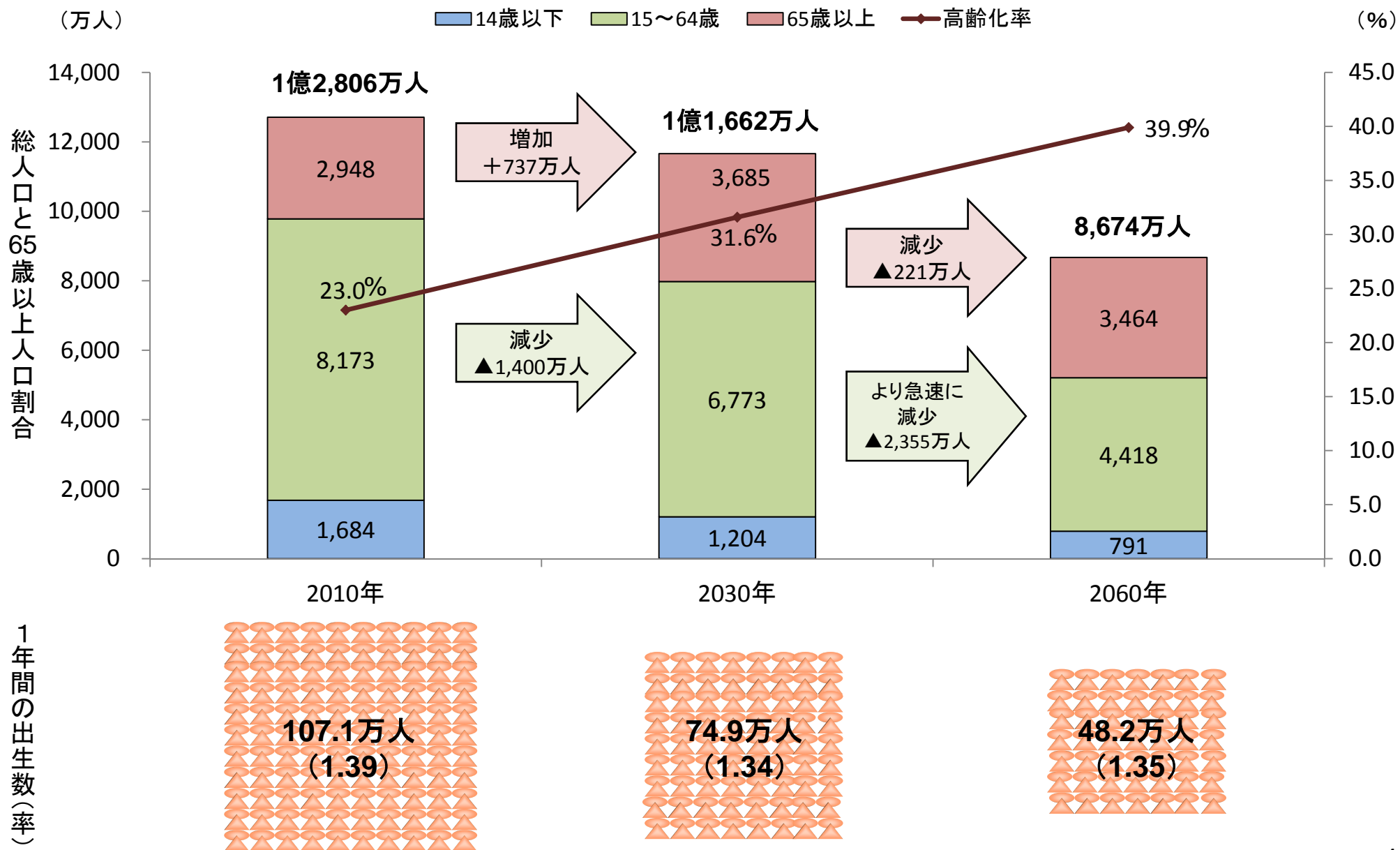


日本の高齢者雇用対策

平成24年7月1日

厚生労働省
大臣官房 統計情報部長 伊澤 章

今後の人口構造の急速な変化

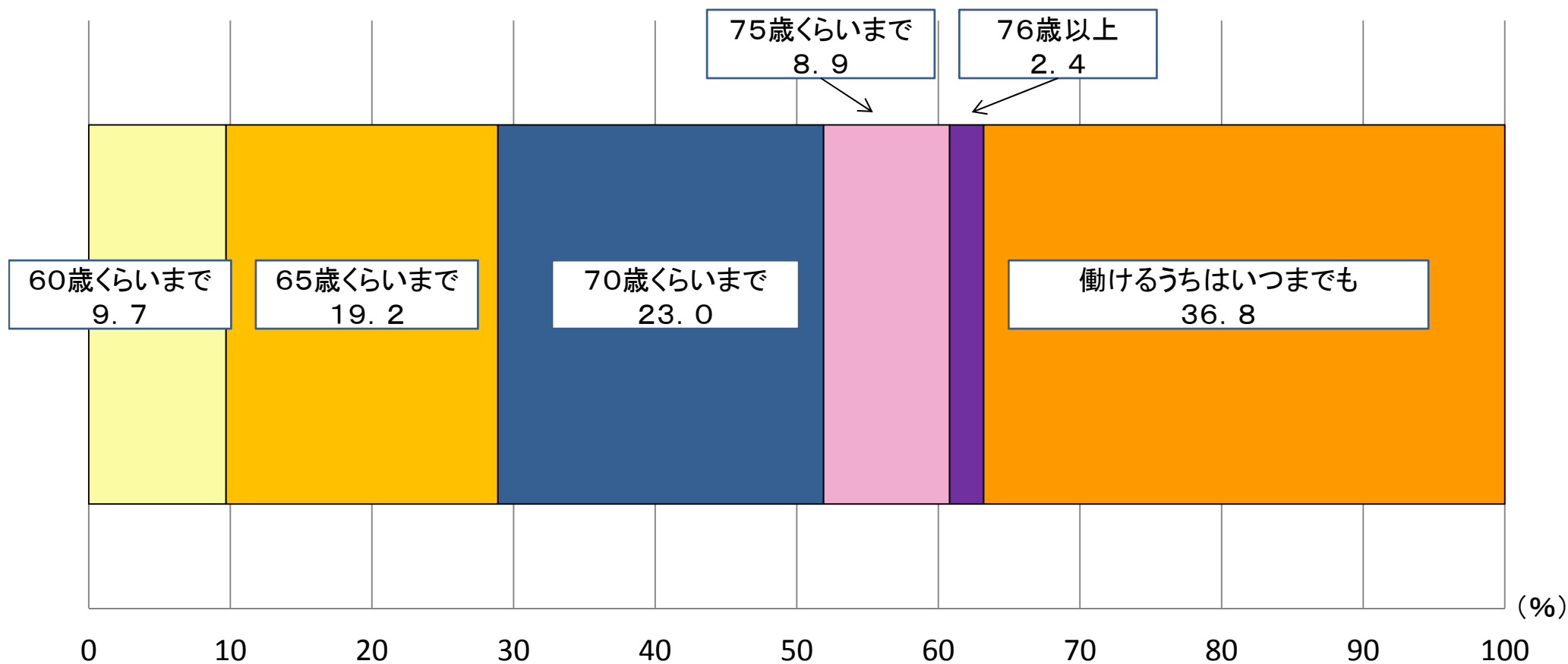


(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

高年齢者の高い就業意欲

我が国の高年齢者の就業意欲は非常に高く、内閣府「高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(2008)によると、65歳以上まで働きたいと回答した人が約9割を占めている。

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)

就業率の国際比較

日本における男性高年齢者の就業率は、諸外国と比べて非常に高くなっている。

(%)

| | | | 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 |

高年齢者雇用対策施策体系

主な取組の例

① 60歳台の雇用確保



● 65歳までの段階的な定年引上げ、継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置の義務化

(改正高年齢者雇用安定法を平成18年4月に施行)

※ 定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は老齢基礎年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年度までに段階的に実施(現在64歳)

- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合47.9%

● 「70歳まで働ける企業」の普及及び促進 (定年引上げ等奨励金の拡充等)

- 「70歳まで働ける企業の割合」 17.6%
(何らかの仕組みにより70歳以上まで働ける企業の割合)

② 高年齢者等の再就職促進



● 募集・採用における年齢制限の禁止を義務化

(改正雇用対策法を平成19年10月に施行)

● 高年齢者等の早期再就職の実現

(試行雇用奨励金、特定求職者雇用開発助成金等)

③ 多様な就業・社会参加の促進

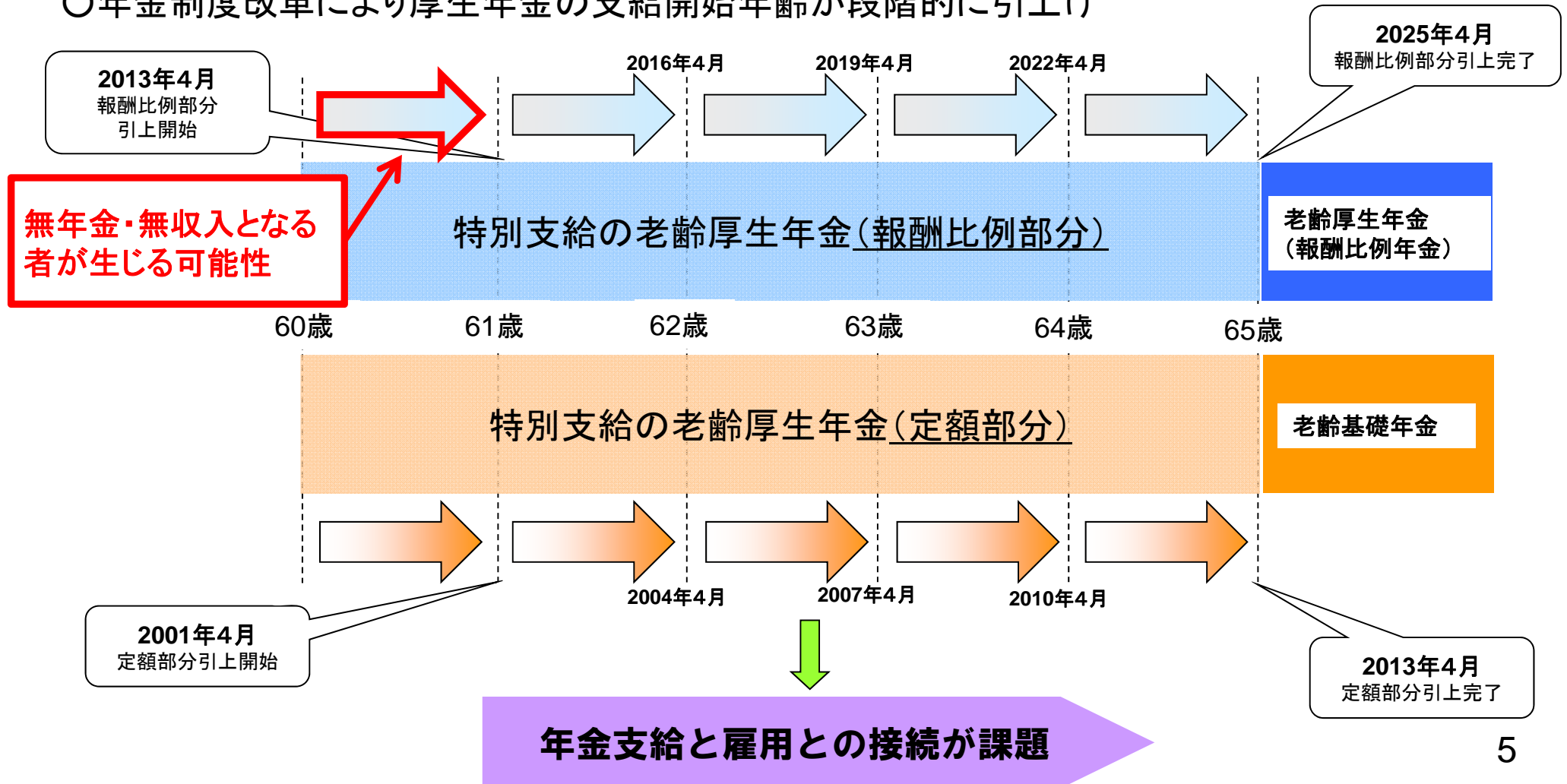


● シルバー人材センター事業による臨時的・短期的な就業 機会の確保の促進

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

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）

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）

- ・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。2011（平成23年）6月1日現在）

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。

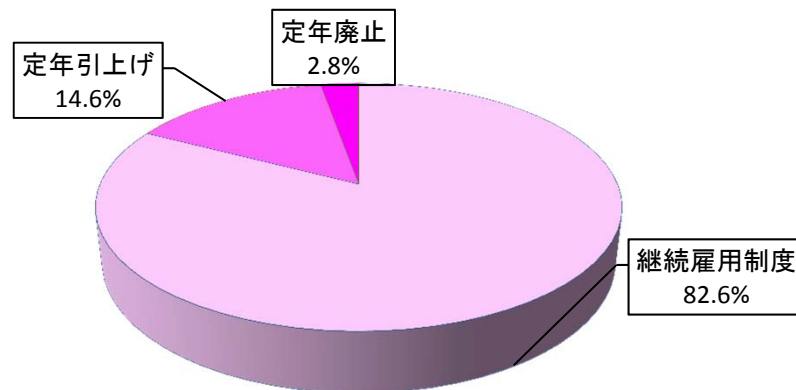
2 雇用確保措置の内容

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

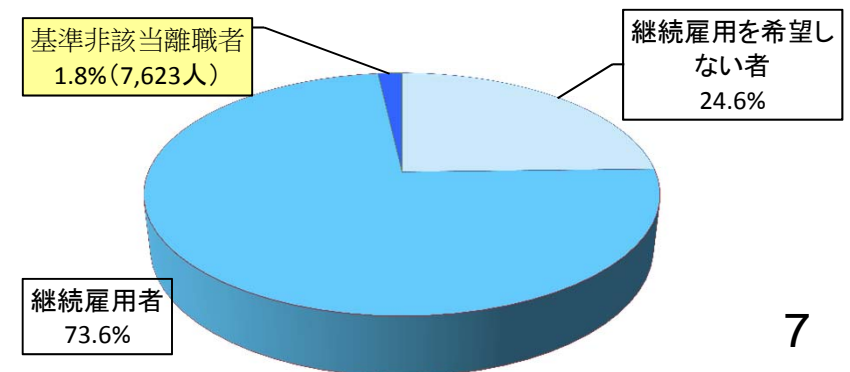
3 定年到達者の動向

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



「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案」の概要

【平成24年3月9日国会提出】

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全ての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- ・ 継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。

2. 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

- ・ 継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

- ・ 高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

4. 「高年齢者等職業安定対策基本方針」の見直し等

- ・ 雇用機会の増大の目標の対象となる高年齢者を65歳以上の者にまで拡大するとともに、所要の整備を行う。

5. その他

- ・ 所要の経過措置を設ける。

施行期日：平成25年4月1日

小売業における作業プロセス及び作業環境の変化に 対応した高齢者のニーズに関する「世界対話フォーラム」

日時、場所

平成23年9月21日、22日 於 ジュネーブ、ILO本部

目的

このフォーラムの目的は、人口の高齢化が進む中で、高齢労働者のニーズと、小売業においてどのような人材が求められるかとの関係を検討することである。

参加者

政府18カ国、使用者側9名、労働者側14名、国際経営者団体連盟(IOE)代表
国際労働組合総連合会(ITUC)代表が出席



日本からは政労使
三者とも参加

論 点

- 1 小売業の雇用と職業の特徴とは何か、労働条件はどのようになっているか
- 2 小売業の現在の労働者の年齢的分布はどのようになっているか、また、そのような分布や小売業の労働力は世界的な人口動態の動向からどのような影響を受けるのか
- 3 小売業の将来の労働需要を形成する主な要素は何か
- 4 小売業が、高齢労働者を引きつけ、つなぎ止めて、労働市場における競争力を強化するには、労働条件、労働安全衛生、柔軟な雇用、能力開発などについてどのように対応することが可能なのか
- 3 世界的に人口が高齢化する中で、ILOとその構成員は、小売業におけるディーセントワークを支援するためにどうすればよいのか

合意文書

フォーラムの参加者は、最後に、「ポイント・フォー・コンセンサス」という合意文書を取りまとめた。その中では、会議での議論が要約されるとともに、今後のILOの活動についての提言が盛り込まれている。