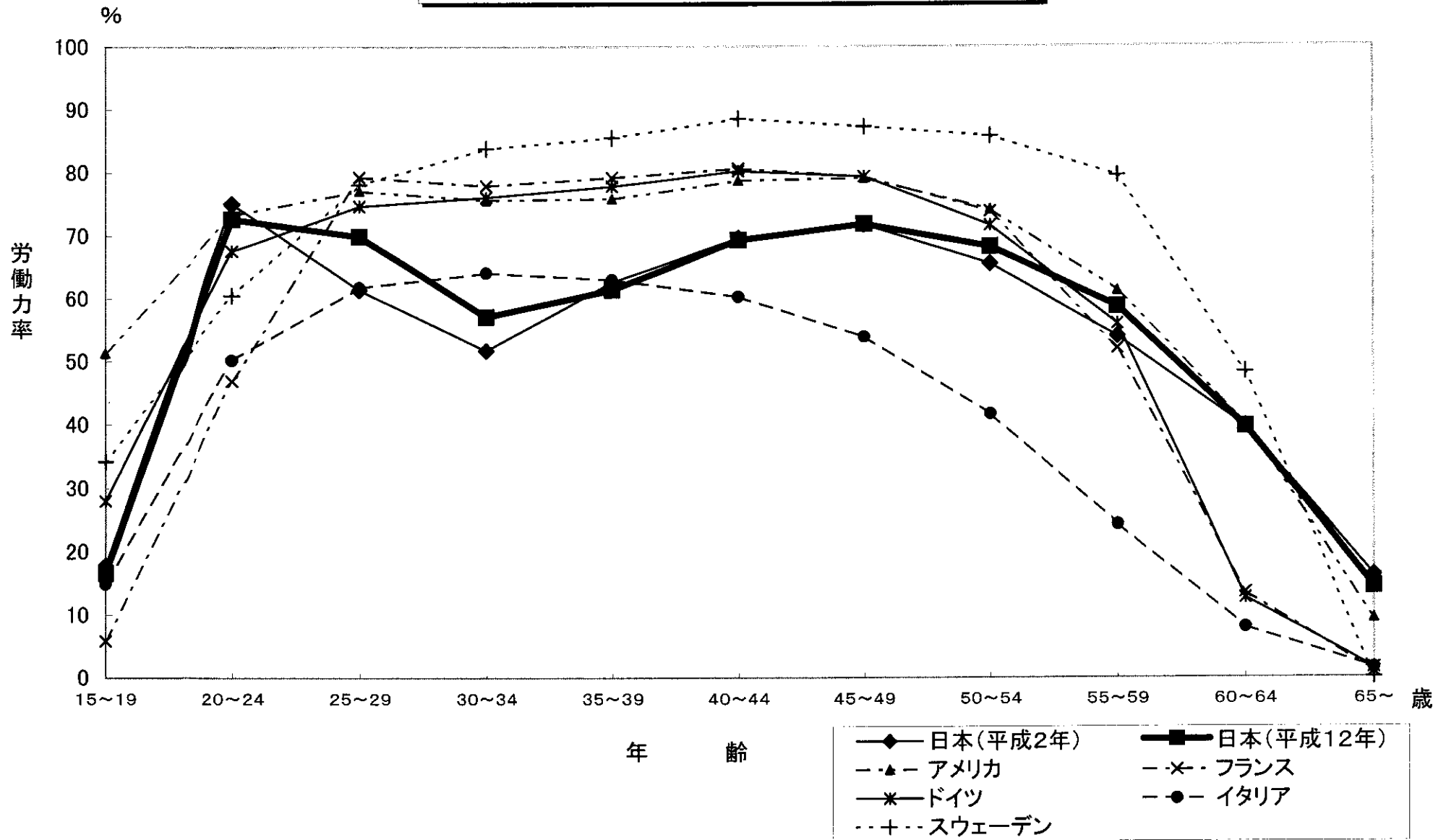


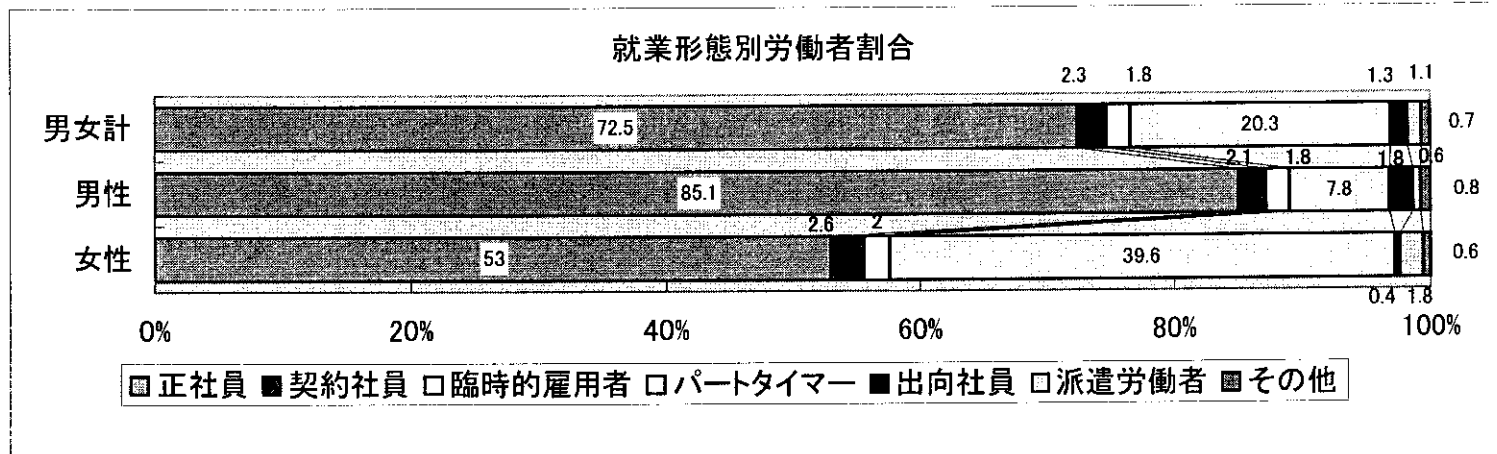
1-4 主要国における年齢階級別女性の労働力率



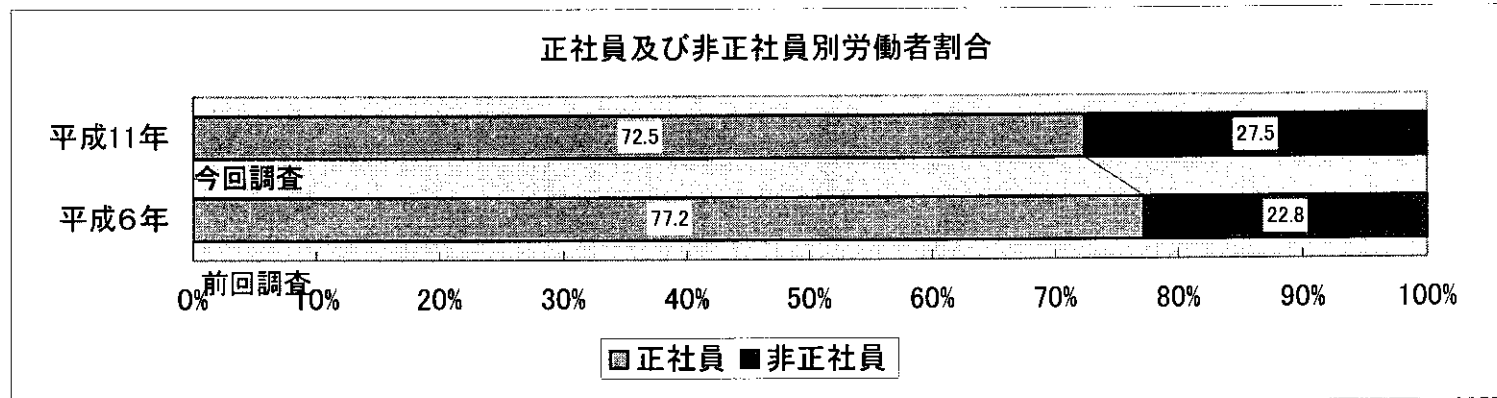
(出典:総務省統計局「労働力調査年報」、ILO「Yearbook of Labour Statistics 2001」)

(注)アメリカ、スウェーデンの区分のうち、「15-19歳」の欄は「16-19歳」として取り扱っている。

1-5 就業形態の多様化について



※調査対象事業所における労働者割合。



非正社員の就業形態別労働者割合(%)

計	契約社員		短時間のパート		出向社員		派遣労働者	
	今回	前回	今回	前回	今回	前回	今回	前回
100	2.3	1.7	14.5	13.7	1.3	1.4	1.1	0.7

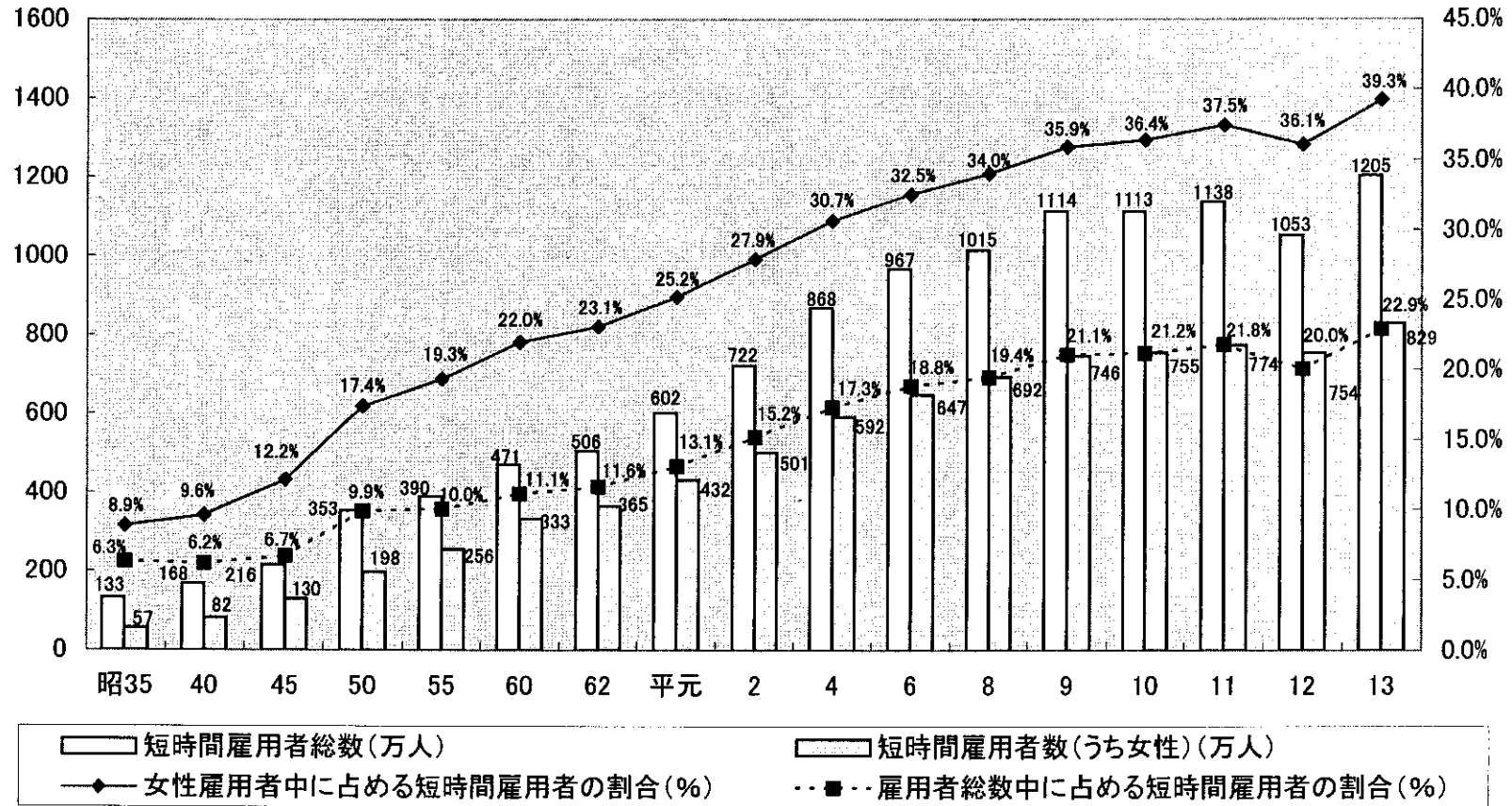
注:「短時間のパート」の前は「パートタイマー」の数値。

注:「パートタイマー」は「短時間のパートタイマー」及び「その他のパートタイマー」を含む。

「短時間のパートタイマー」は、いわゆる正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。雇用期間は1ヶ月を超えるか、または定めがない者。

「その他のパートタイマー」は、いわゆる正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じ者。雇用期間は1ヶ月を超えるか、又は定めのない者で、パートタイマーその他これに類する名称で呼ぶ者。

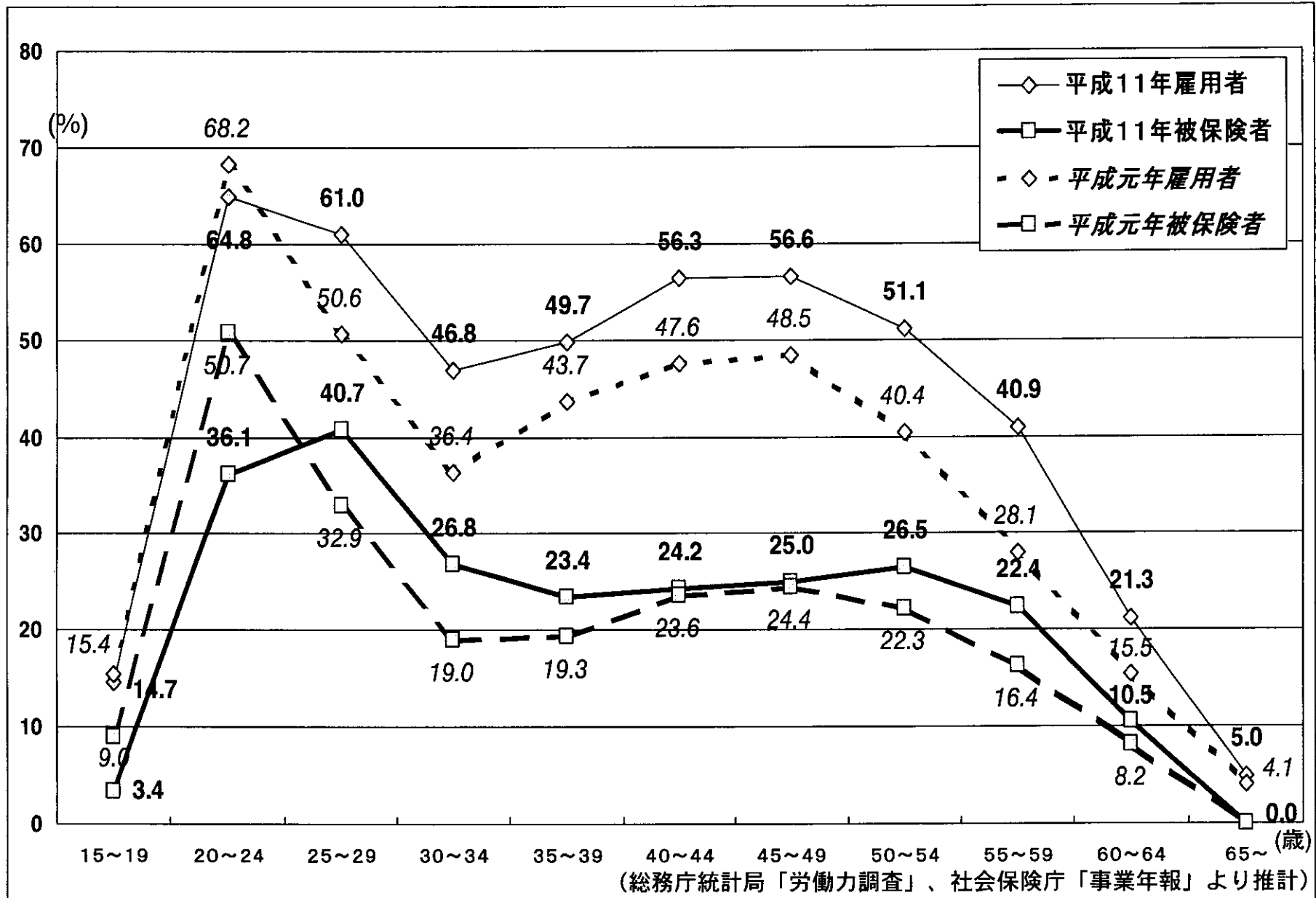
### 1-6 短時間雇用者数の推移(非農林業)



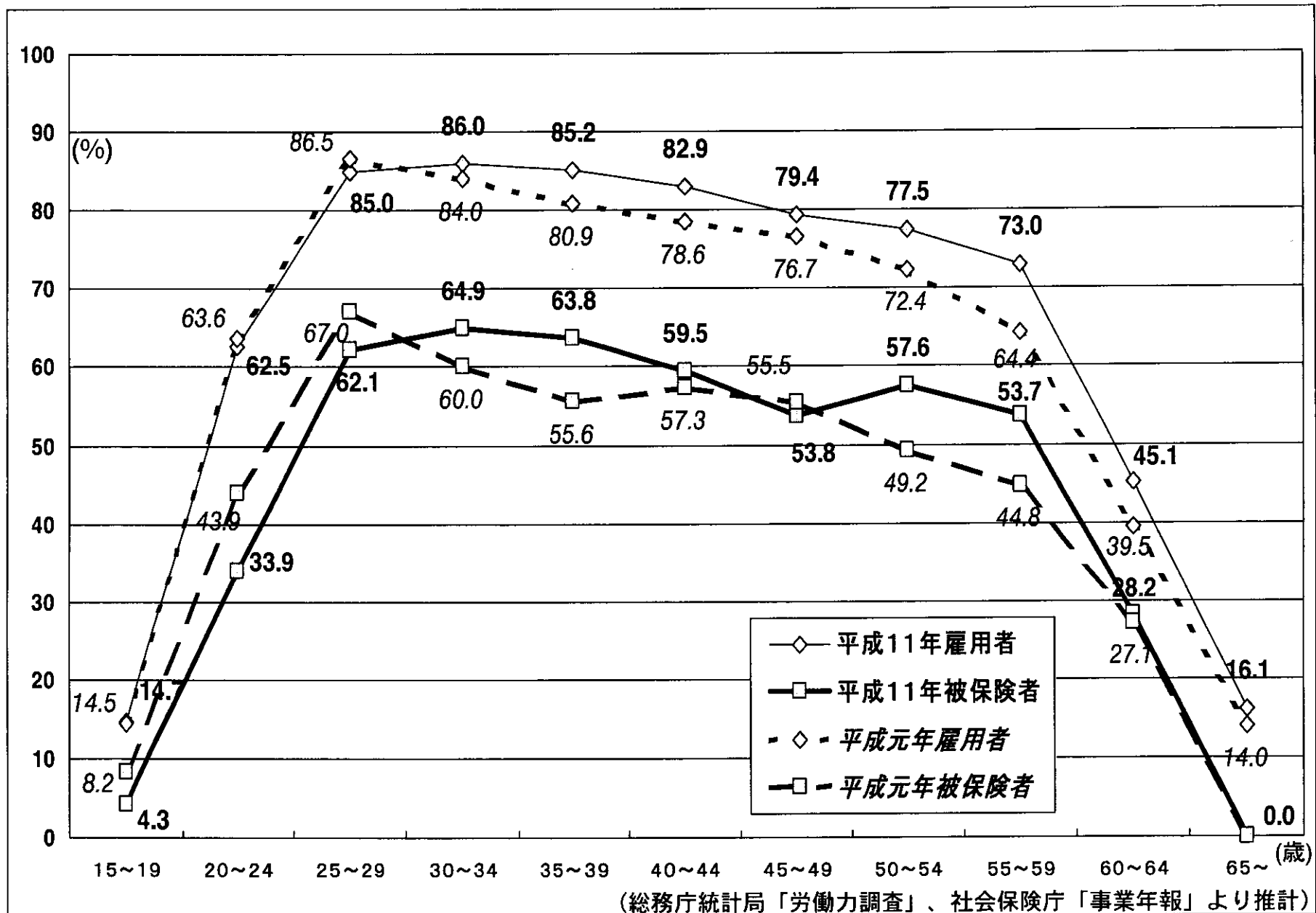
注:「短時間雇用者」…週間就業時間35時間未満の者

資料出所:総務庁統計局「労働力調査」

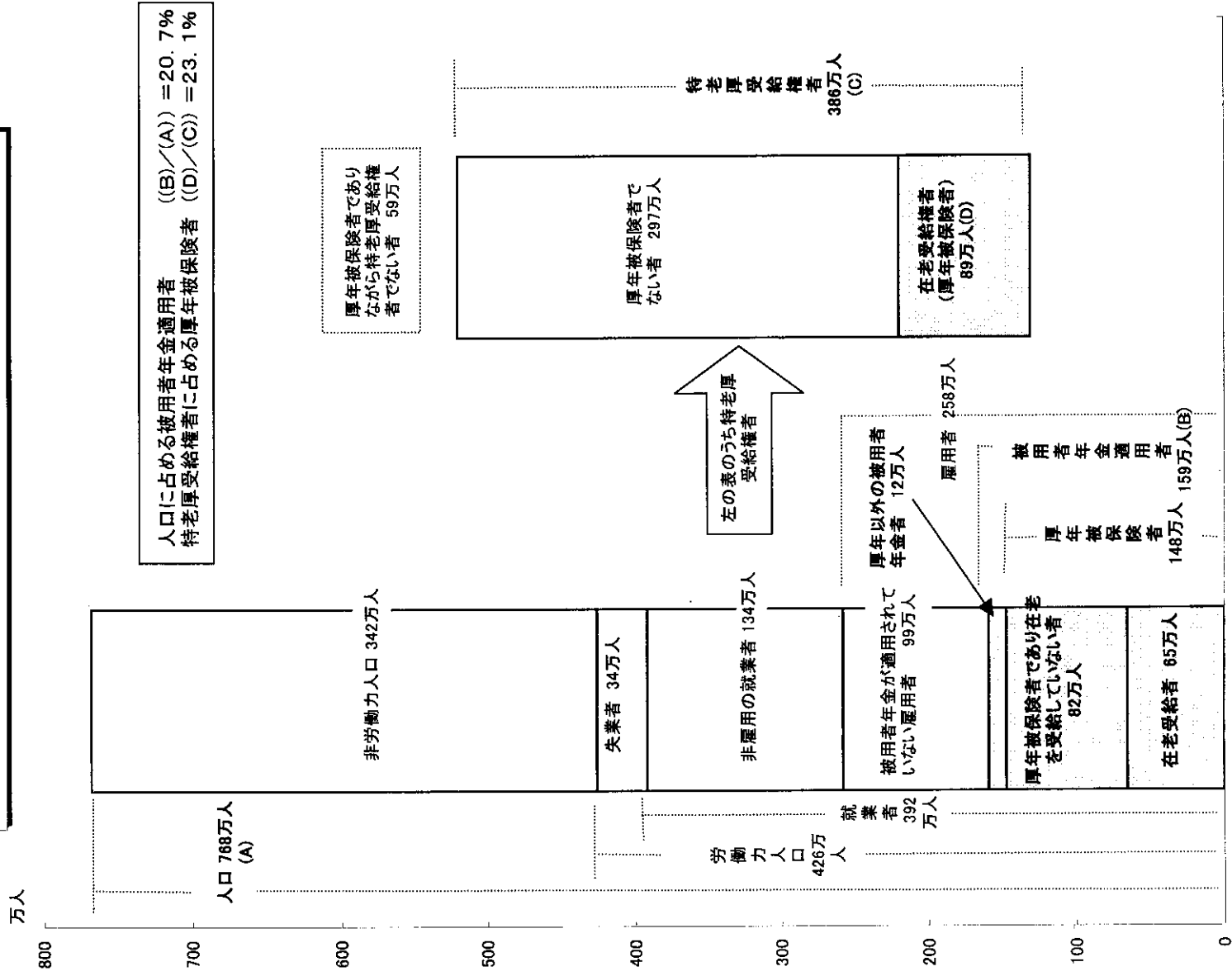
# 1-7 女性の年齢階級別雇用者比率（対人口・非農業）及び厚生年金被保険者比率（対人口）の推移



# 1-8 男性の年齢階級別雇用者比率（対人口・非農業）及び厚生年金被保険者比率（対人口）の推移



1-9 60歳台前半層の者の労働力人口等の状況(平成12年度)



- (注) 1. 端数の調整等により数値が合計値と合致しない場合がある。  
 2. 「厚年被保険者でありながら、特老厚の受給権者でない者」※が59万人いることに留意。仮に、59万人全てが「特老厚の受給資格を有しながら年金の請求をしていない者」とした場合、特老厚受給権者と前述の未請求者に占める厚年被保険者の割合は33.2%となる。  
 3. 「在老受給者」には、坑内員・船員の特例により、60歳より前で年金を受給している者を含む。

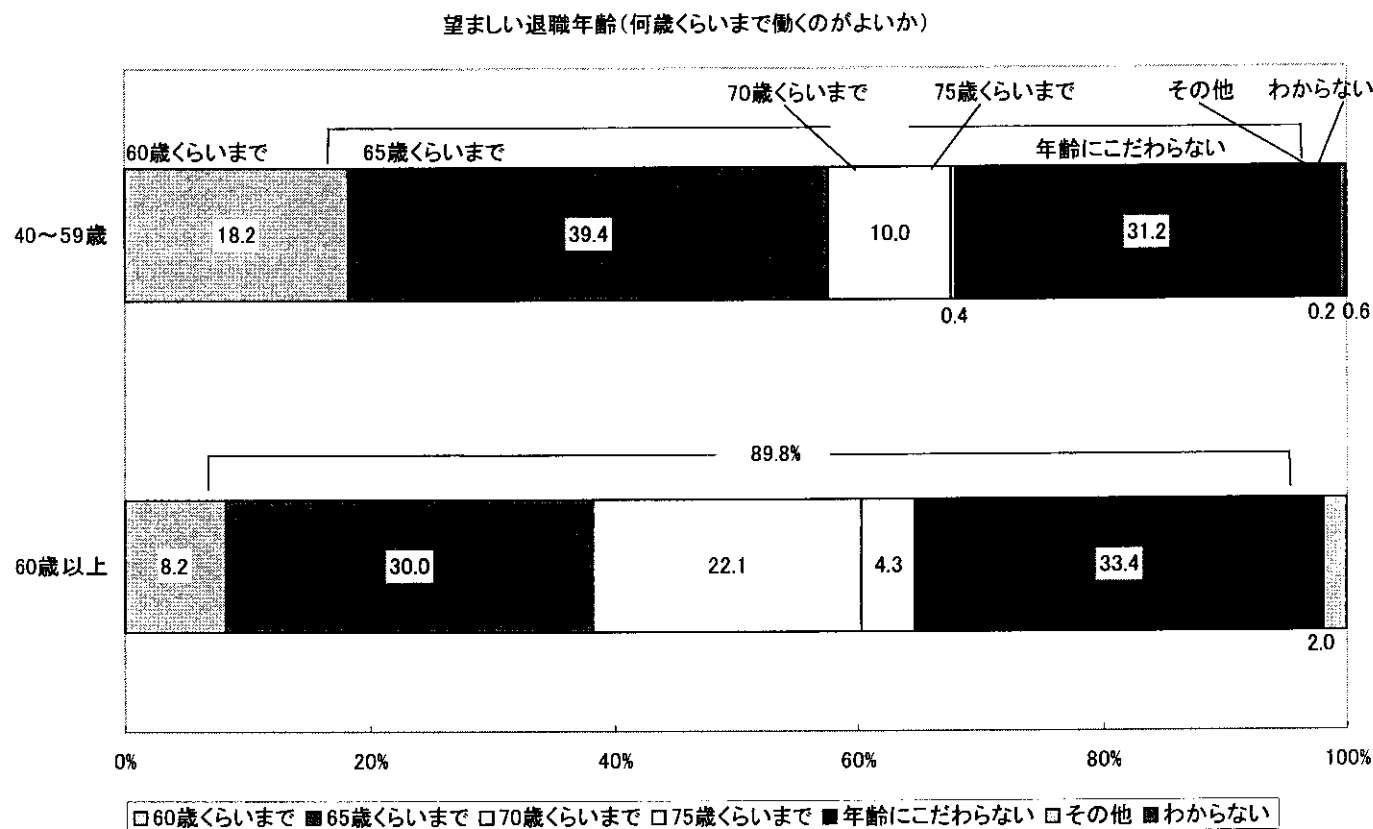
※例:「特老厚の受給資格を有しながら年金に請求をしていない者」、「公務員〇Bで60歳以降初めて厚年被保険者となった者」等

## 1-10 高齢期の就業希望

### ○ 高齢者の就業意欲の状況

60歳未満の層は、65歳程度までは働くのがよいと考えている者の割合が多い。

60歳以上の層は、65歳以上、あるいは年齢にこだわらずに働くのがよいとする者の割合が多い。



(資料出所)総務庁「中高年齢層の高齢化問題に関する意識調査」(平成10年)

## 1-11 雇用対策基本計画(抄)(平成11年8月閣議決定)

### 4 高齢者の雇用対策の推進

#### (1) 長期的な高齢者雇用の在り方

急速に高齢化が進展する我が国において、その経済社会の活力を維持するためには、できるだけ多くの高齢者が社会に支えられる側から社会を支える側へ回ることが必要である。こうした発想の転換は、国際的な潮流となりつつあり、デンバーサミットを始めとした各種国際会議においても、アクティブ・エイジング(活力ある高齢化)の実現ということが提唱されるに至っている。このため、将来的には、高齢者が、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会を実現していくことが必要である。

我が国においては、急速に高齢化が進展する中で、労働力供給すなわち労働力人口の年齢構成も急速に高齢化していく。こうした状況の中で、仮に、労働力需要の側の年齢構造が変化しないとすると、若年労働力が大幅に不足となる一方で、高齢者に関しては大幅な労働力過剰となる。

労働力需要の年齢構造を急速に変化させていく上では、従来の雇用慣行の見直しなど様々な課題があり、これらを解決していくためには、労使が率直に話し合い、政労使が協力して段階的な取組を行っていくことが必要である。

個々の企業においては、従来の人事管理制度の見直しを行いながら、高齢者が働き続けることができるような条件整備を図り、高齢労働力を一層活用していくことが必要となる。

そして、多くの企業において、年齢よりもその能力に基づく人事管理制度が普及するようになれば、意欲と能力がある限り年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現に近づいていくものと考えられる。



(2) 向こう 10 年程度の間における取組(65 歳までの雇用の確保)

向こう 10 年程度の間における年齢別労働力人口の変化を見ると、29 歳以下の労働力人口が約 400 万人減少するのに対し、60 歳以上の労働力人口は、団塊の世代が 60 歳台に差し掛かること、及び、公的年金(基礎年金部分)の支給開始年齢が引き上がっていくこと等により、約 360 万人増加することが見込まれている。

こうした状況を踏まえると、向こう 10 年程度の間における高齢者雇用の最重要課題は、労働力人口(労働力供給)の急速な高齢化に対応して、高齢者(特に 60 歳台前半層)の労働力需要を大幅に高めていくことであるということが出来る。

(1)で述べたような将来展望を踏まえると、個々の企業においては、従来の人事管理制度の見直し等を行いながら、向こう 10 年程度の間において、65 歳に向けて定年年齢を引き上げていくことが必要である。

しかしながら、我が国の年功的な賃金が生活給的な側面も有しているなど、従来の人事管理制度の見直しに当たっては解決すべき問題点も多いことを考えると、当面は、60 歳台前半層の高齢者の労働力需要を高めていくために、再雇用による継続雇用、あるいは、他企業への再就職という方策も視野に入れていく必要がある。

したがって、向こう 10 年程度の間においては、65 歳定年制の普及を目指しつつも、少なくとも、意欲と能力のある高齢者が再雇用又は他企業への再就職などを含め何らかの形で 65 歳まで働き続けることができることを確保していくこととする。

このため、事業主が、人事管理制度の見直しや高齢期にも十分に能力が発揮されるようにするための職業能力開発などを行いつつ、定年延長又は継続雇用の拡充に取り組むことを促進していくため、各種の指導・援助を行うこととする。

また、継続雇用されない定年退職者の再就職が円滑に促進されるよう、事業主に対して、求人開拓や能力開発など各種の支援を行うことを求めていくとともに、国としても、そうした取組に対して助言・援助を行う。さらに、高齢期における再就職を促進していくため、事業主に対して、労働

者募集の段階における年齢制限を緩和していくことを求めていくこととする。

なお、高齢期には、就業意欲や体力が多様化するので、それに応じた様々な形態の労働力需要を生み出すことも必要である。

このため、短時間勤務の雇用形態を普及させるほか、年齢にかかわらず働き続けることができる就業の場として、高齢者の自営開業も促進する。

## 1-12 年齢にかかわらず働く社会に関する有識者会議〈中間とりまとめ〉(抄)

(平成14年6月)

### V 年齢にかかわらず働く社会の実現に向けたプロセス

(65歳雇用システムから年齢にかかわらず働くシステムへの移行-今後10年の位置づけ)

今後10年間は、団塊の世代が60歳台前半にさしかかるとともに、厚生年金の定額部分の支給開始年齢が65歳まで引き上げられる時期に当たることから、少なくとも65歳までの安定的な雇用を確かなものとするを最優先とすべき期間である。年齢にかかわらず働くことができる社会を実現するための条件整備としてすでに述べた職務の明確化と社会的な能力評価システムの整備、賃金・人事処遇制度の見直し、多様な働き方を可能とする環境整備は、当面の課題である65歳までの雇用確保を定着させるためにも欠かすことのできない取組である。これらの取組を進めることは、学卒一括採用、年功処遇、定年退職といった我が国の雇用システムの在り方を決定してきた年齢という要素の重要性を減少させるものであり、結果として、年齢にかかわらず働く社会により近づくことが期待される。

65歳雇用システムから年齢にかかわらず働く雇用システムへの移行を連続的に捉え、円滑に行っていくためにも、今後10年を、65歳までの雇用を確かなものとするとともに年齢にかかわらず働く社会の実現に向けた基盤整備の期間と位置づけ、政労使を始め関係者が一体となった取組を集中的に実施していくことが必要である。ここに示した条件整備とプロセスを基に、着実な取組がなされていけば、誰もが年齢にかかわらず、自分の価値観に基づいて働き方を選び、その能力を最大限に発揮することのできる社会への展望が必ず拓けるものと確信する。