

## 【用語解説】

### ■ 年功賃金（P 3）

我が国においては、単に年功的な要素で基本給を決定する方式は高度成長期においても少なく、職務内容や職務遂行能力などを総合的に勘案して決定する方式がとられていたが、実際の運用は年功的になされることも多く、結果として賃金プロファイルが年齢や勤続年数とともに上昇する形状となった。このような結果として右肩上がりとなっている賃金プロファイルを年功賃金という。

### ■ 紹介予定派遣（P 7、8）

紹介予定派遣とは、派遣就業終了後に派遣先に職業紹介することを予定してする労働者派遣をいう。

### ■ キャリアの棚卸し（P 8、9）

キャリアの棚卸しとは、労働者自らがどのような職業経歴を有しており、それぞれの経歴においてどのような成果を上げてきたのか、また、どのような自己啓発等を行ってきたのか等を明確にすることをいう。

### ■ キャリア・コンサルティング、キャリア・コンサルタント（P 8、9）

キャリア・コンサルティングとは、労働者が、その適性、職業能力、職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択やキャリア形成を図るために必要となる職業訓練の受講等の職業能力開発を効果的に行うことができるよう、労働者の希望に応じて行う相談をいう。キャリア・コンサルタントとは、以上のような相談を行う者をいう。

### ■ OJT（P 9）

OJTとは、On the Job Training の略で、従業員を職務につかせたままで行う訓練の形態をいう。

### ■ 短時間正社員（P 10）

短時間正社員とは、パートタイム労働研究会最終報告によれば、常用フルタイム社員より一週間の所定労働時間は短いが、常用フルタイム社員と同様の役割・責任を担い、同様の能力評価や賃金決定方式の適用を受ける社員のことをいう。

■ 多様就業型ワークシェアリング（P10）

ワークシェアリングとは、雇用の維持・創出を図ることを目的として労働時間の短縮を行うことをいい、ワークシェアリングを活用して多様な働き方を適切に選択できるようにすることを多様就業型ワークシェアリングという。

■ 創業サポートセンター（P10）

創業サポートセンターとは、新事業による起業を希望する者をはじめ、新分野への事業進出を考えている事業主などに対して、能力開発や人材養成を中心とした支援を実施し、起業や新分野展開による良好な雇用創出の実現を図ることを目的として設立されたものをいう。「起業・新分野展開支援センター」の愛称。

今後の高齢者雇用対策に関する研究会参集者

荒木 尚志 東京大学教授

北浦 正行 社会経済生産性本部社会労働部長

黒澤 昌子 政策研究大学院大学助教授

(座長) 諏訪 康雄 法政大学教授

清家 篤 慶應義塾大学教授

山崎 泰彦 神奈川県立保健福祉大学教授

(敬称略・五十音順)

## 今後の高齢者雇用対策に関する研究会開催要綱

### 1. 目的

急速な少子高齢化が進展する中、我が国の経済社会の活力を維持していくためには、意欲と能力のある高年齢者が、長年培った知識や経験を活かして働くことができる社会を実現する必要がある。

このため、今後の高年齢者の雇用・就業機会の確保のための総合的な対策を検討することを目的として、学識経験者の参集を求めて、「今後の高齢者雇用対策に関する研究会」を開催する。

### 2. 検討事項

研究会においては次に掲げる事項を中心として調査・検討を行う。

- (1) 65歳までの雇用の確保策
- (2) 中高年齢者の再就職の促進策
- (3) 高年齢者の多様な働き方に応じた就業機会の確保策

### 3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局長が学識経験者の参集を求めて開催する。
- (2) 研究会の議事については、別に研究会において申し合わせた場合を除き、公開とする。
- (3) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課において行う。

## 「今後の高齢者雇用対策に関する研究会」検討経過

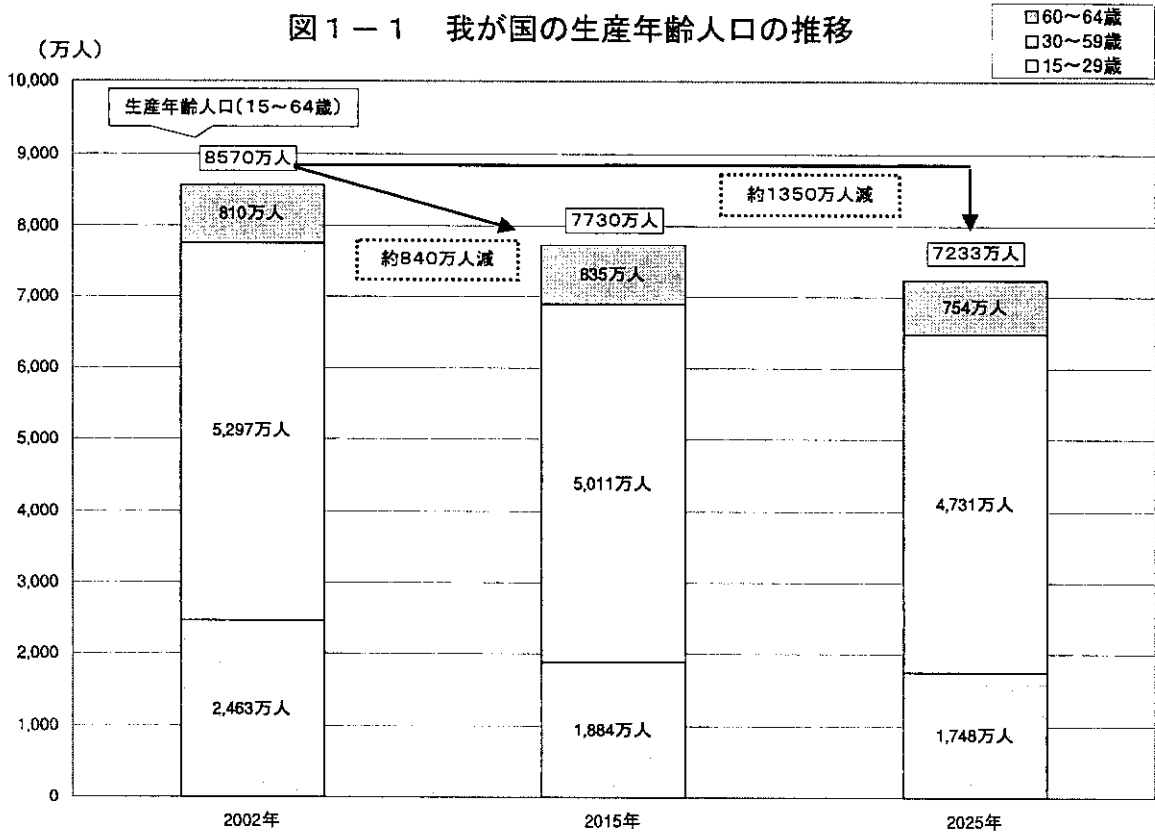
開催日	検討内容
第1回 4月8日	○ 高齢者雇用の現状認識と課題
第2回 4月30日	○ 65歳までの雇用の確保策について
第3回 5月30日	○ 中高年齢者の再就職の促進策について
第4回 6月5日	○ 日本経団連からのヒアリング ○ 連合からのヒアリング ○ 高年齢者の多様な働き方に応じた就業機会の確保策について
第5回 6月27日	○ とりまとめに向けた検討
第6回 7月18日	○ 報告書(案)について

(参考) 高齢者雇用を取り巻く現状

1. 少子高齢化の進展と今後の労働力需給の展望

(1) 生産年齢人口の見通し (図1-1)

我が国の生産年齢人口は、2002年には約8570万人であったが、2015年には約7730万人、2025年には7233万人と、急激に減少していくと見通されている。

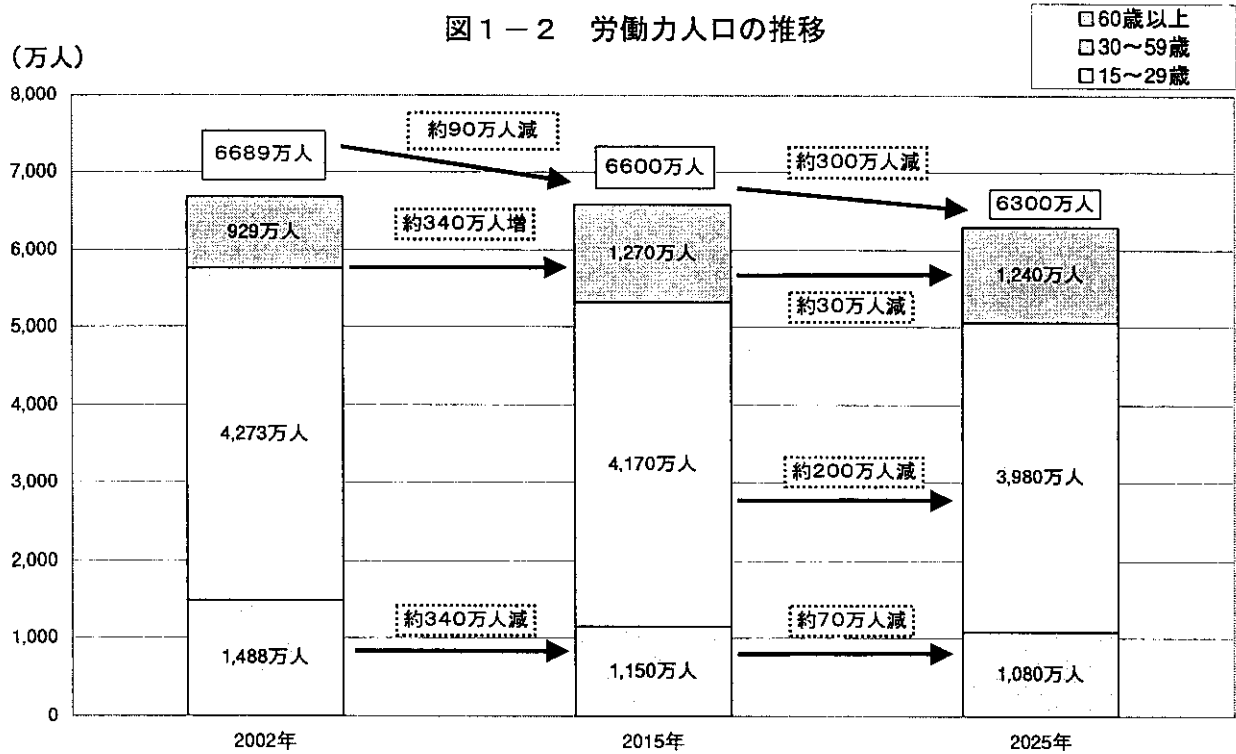


(出典)2002年は総務省統計局「人口推計(2002年10月1日人口推計)」  
 2015年及び2025年は、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2002年1月推計)」

(2) 労働力人口の見通し (図1-2)

我が国の労働力人口は、2002年には約6689万人であったが、2015年には6600万人、2025年には6300万人になると見通されている。

特に2015年までに高齢労働力人口は340万人増加する一方で、若年労働力人口は340万人減少すると見通されている。



(資料出所) 2002年は総務省統計局「労働力調査」

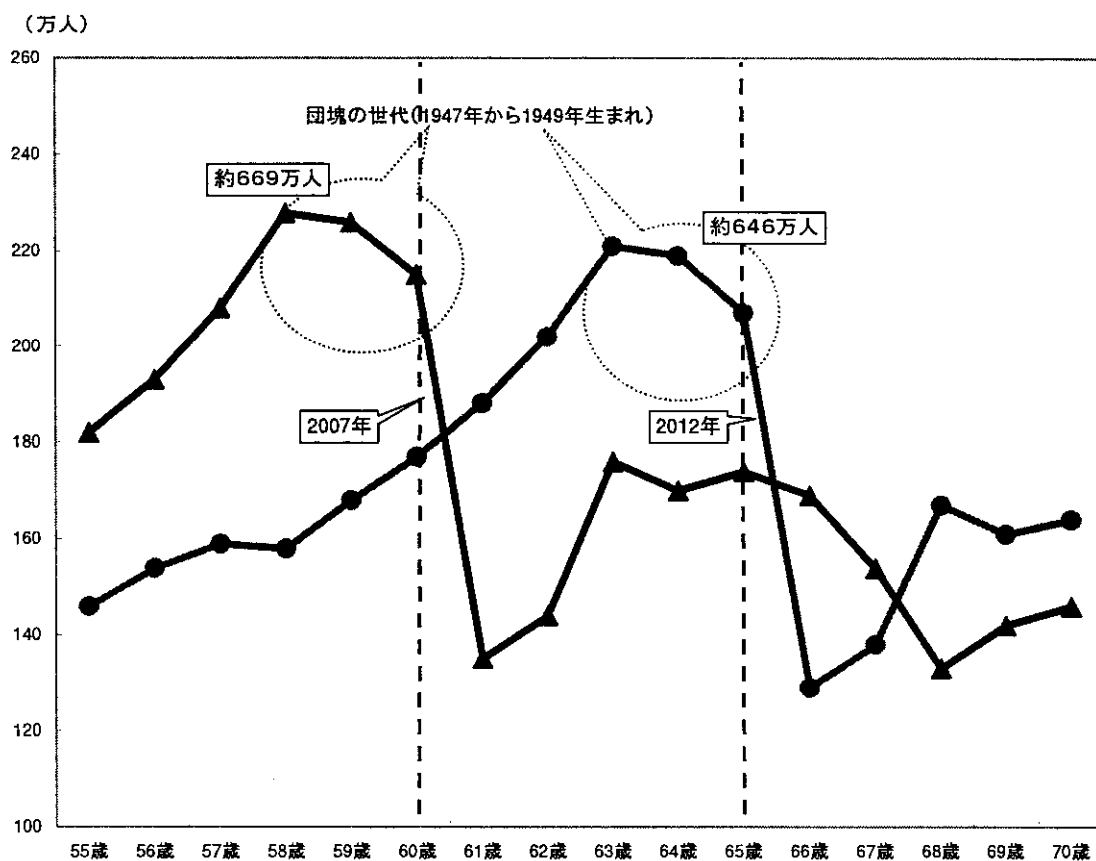
2015年及び2025年は、厚生労働省職業安定局推計(2002年7月)

(注) 推計値については、概数で表示しているため、各年齢区分の合計と年齢計とは必ずしも一致しない。

(3) 団塊の世代の高齢化 (図1-3)

1947から1949年生まれをいわゆる団塊の世代とすれば、2007から2009年にかけて団塊の世代が60歳に到達する。

図1-3 団塊の世代の高齢化



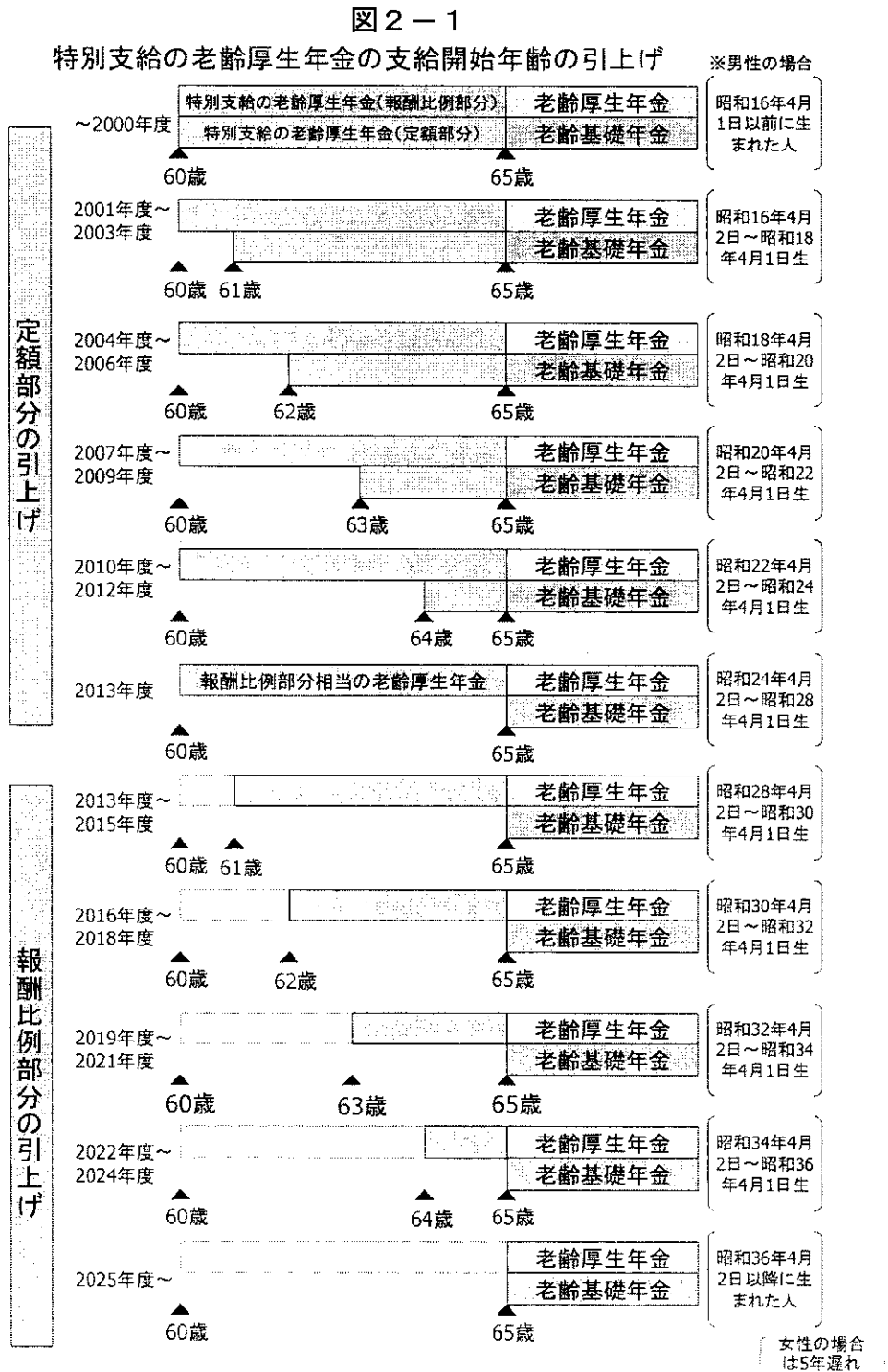
(出典)国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2002年1月推計)」



## 2. 年金支給開始年齢の引上げ（図2-1）

年金支給開始年齢の65歳への段階的な引上げが始まっており、男性については定額部分は2013年にかけて、報酬比例部分は2013年から2025年にかけて引き上げられることとなっている（女性については5年遅れ）。

ただし、繰上げ支給制度を利用することにより、60歳から減額年金を受給することは可能である。



### 3. 高齢者雇用の現状

#### (1) 60歳以上の高齢者の状況 (図3-1)

2002年の完全失業率をみると、年齢計が5.4%であるのに対し、60～64歳層では7.7%となっており、15～24歳層の9.9%に次いで高い水準となっている。

また、2002年の有効求人倍率をみると、年齢計が0.51倍であるのに対し、60～64歳層では0.14倍と極めて低い水準となっている。なお、15～24歳層では0.87倍となっている。

このように、高齢者の雇用失業情勢は依然として厳しい状況にある。

#### (2) 60歳未満の中高齢者の状況 (図3-1、図3-2)

中高年齢者についてみると、2002年の有効求人倍率は、35～44歳層では0.79倍であるのに対し、45～54歳層では0.34倍、55～59歳層では0.19倍となっており、45歳を超えると急激に求人が減少している。

図3-1 中高年齢者の雇用失業情勢

##### 1 完全失業率の状況

	年齢計						60歳以上	
		15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳	
2001年平均	5.0	9.4	6.0	3.6	3.5	4.1	5.1	8.1
2002年平均	5.4	9.9	6.4	4.1	4.0	4.5	4.8	7.7
2003年6月	5.3 (5.3)	10.5	6.4	4.0	3.8	4.3	4.9	8.0

( )は季節調整値  
(資料出所) 総務省「労働力調査」

##### 2 有効求人倍率の状況

	年齢計						60歳以上	
		15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳	
2001年平均	0.57	0.95	0.72	0.97	0.40	0.20	0.12	0.09
2002年平均	0.51	0.87	0.59	0.79	0.34	0.19	0.20	0.14
2003年6月	0.54 (0.61)	0.87	0.62	0.78	0.36	0.18	0.19	0.14

( )は季節調整値  
(資料出所) 厚生労働省「職業安定業務統計」

こうした状況を受け、失業期間も年齢が高くなるほど長期化する傾向にある。

さらに、非自発的失業者の数は、45～59歳の中高齢者層が約54万人と、他の年齢層と比較して最も多くなっている。

図3-2 年齢階級別非自発的失業者数

2002年平均 (万人)

	計	15～29歳	30～44歳	45～59歳	60歳以上
非自発的失業者	151 (100.0%)	28 (18.5%)	37 (24.5%)	54 (35.8%)	33 (21.9%)

(資料出所) 労働力調査

(注) カッコ内は構成比

失業期間別失業者数 (構成比)

2002年平均 (%)

	3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上
総数	34.1	17.6	17.9	30.3
15～24歳	43.1	18.5	16.9	21.5
25～34歳	37.9	17.9	15.8	28.4
35～44歳	34.0	15.1	18.9	32.1
45～54歳	30.6	17.7	19.4	32.3
55～64歳	26.2	19.7	19.7	34.4
65歳以上	16.7	16.7	16.7	50.0

(資料出所) 労働力調査

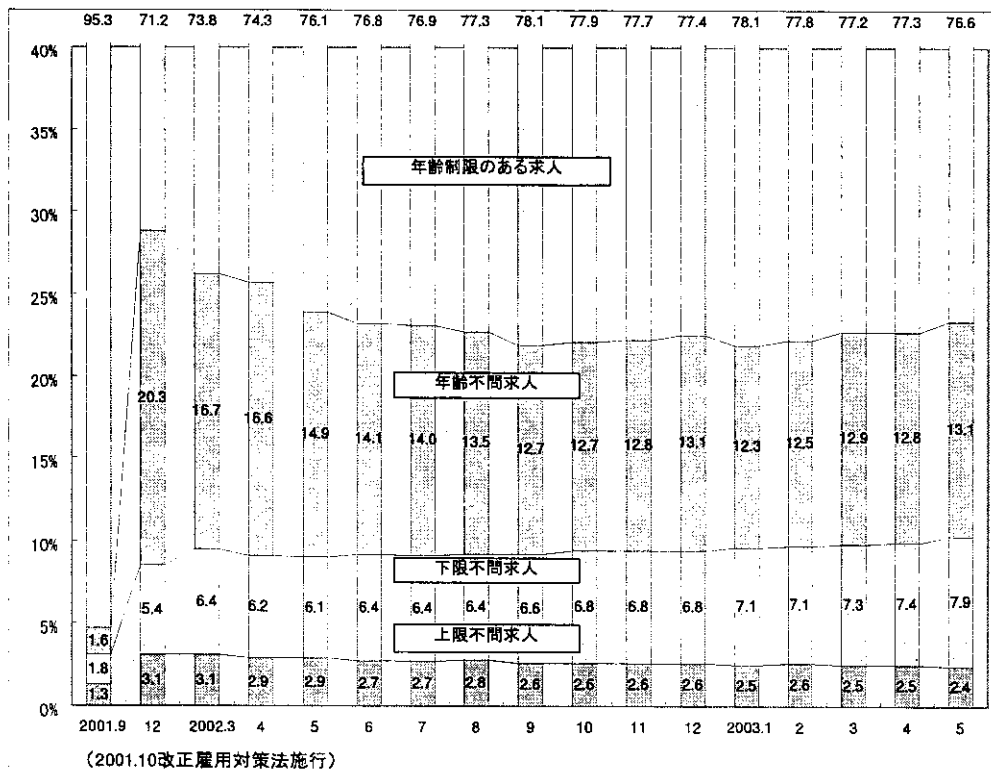
(3) 求人年齢制限の実態 (図3-3、図3-4)

年齢不問求人割合は13%程度、年齢制限の上限は平均して45歳程度となっている。

また、年齢制限を設けている理由としては、体力、視力など加齢により一般的に低下する機能が、募集しようとする業務の遂行に不可欠であるとするものが53%程度で最も多く、次いで、特定の年齢層の労働者が少なく従業員の年齢構成の維持・回復を図るためとするものが25%程度となっている。

図3-3 求人年齢制限の実態

(1) 年齢制限不問求人割合



(2) 求人における平均制限年齢

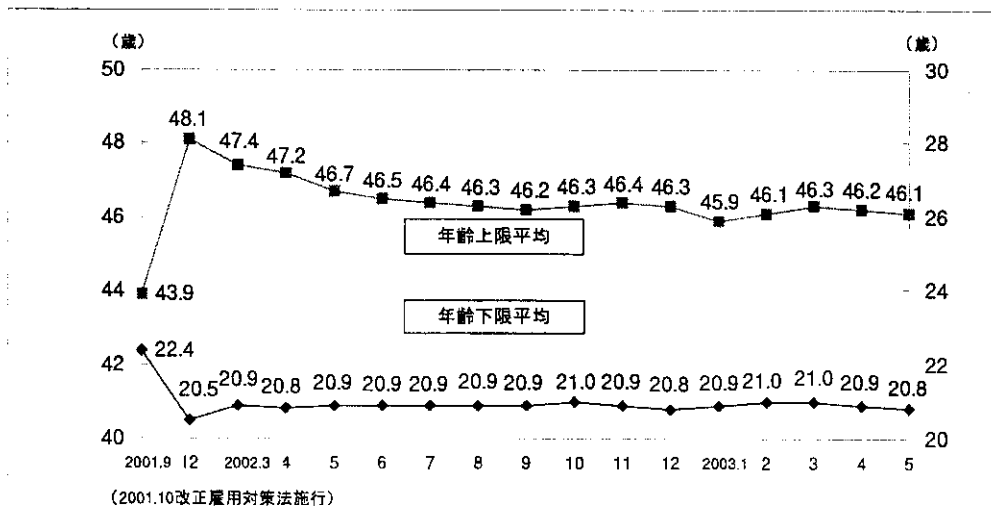


図3-4 年齢制限理由別割合

2003年5月 新規求人

指針理由番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	計
割合	3.35%	25.39%	7.89%	2.26%	4.54%	0.04%	1.09%	52.96%	2.07%	0.40%	100%

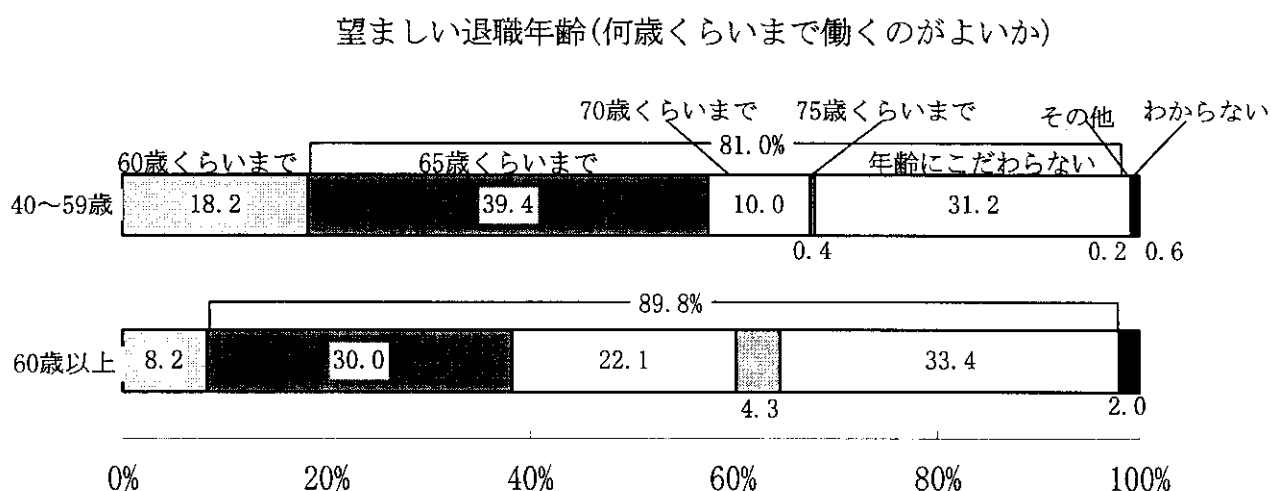
[参考]

- 1 新規学卒者等を募集及び採用する場合
- 2 技能・ノウハウ等の継承の観点から、労働者の年齢構成を維持・回復させる場合
- 3 定年年齢との関係から雇用期間が短期に限定される場合
- 4 既に働いている他の労働者の賃金額に変更を生じさせることになる就業規則の変更を要する場合
- 5 商品やサービスの特性により顧客等との関係から業務を円滑に遂行する要請がある場合
- 6 芸術・芸能の分野における表現の真実性等の要請がある場合
- 7 労働災害の防止等の観点から特に考慮する必要がある場合
- 8 体力、視力等加齢に伴い機能が低下するものが採用後の勤務期間を通じ一定水準以上であることが不可欠な業務の場合
- 9 行政の施策を踏まえて中高年齢者の募集及び採用を行う場合
- 10 労働基準法等法令の規定により年齢制限が設けられている場合

(4) 高齢者の働く意欲 (図3-5、図3-6)

我が国の高齢者の就労意欲は非常に高く、労働力率をみると、男性について55～59歳では93.8%、60～64歳では71.2%であるなど、諸外国と比較しても高い水準にある。

図3-5 高齢者の就業意欲の状況



(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」(1998年)

図3-6 各国の労働力率

			50～54歳	55～59歳	60～64歳	65歳以上
日本	2002	男	96.3	93.8	71.2	31.1
		女	67.7	58.1	39.2	13.2
アメリカ	2001	男	86.5	77.3	56.5	17.7
		女	74.0	61.6	42.4	9.7
イギリス	2001	男	44.9			
		女	29.5			
フランス	1999	男	85.2	70.5	16.7	1.6
		女	65.6	52.1	15.5	1.1
ドイツ	2001	男	90.0	76.8	32.0	4.5
		女	72.4	57.2	14.6	1.7
スウェーデン	2001	男	89.0	83.2	58.9	—
		女	85.0	79.5	49.8	—

(資料出所) ILO Year Book of Labour Statistics.  
日本は総務省「労働力調査」(2002年)

労働力率: 15歳以上人口に占める労働力人口の割合  
労働力人口

日本: 就業者と完全失業者の合計

アメリカ: 労働力から軍人を除く

イギリス、フランス、ドイツ、スウェーデン: 就業者と失業者の合計

#### 4. 高齢者の雇用管理の現状

##### (1) 定年制 (図4-1)

企業における定年制の状況をみると、定年制を有する企業の割合は92.2% (常用労働者数30人以上の企業が対象) となっており、そのうち一律定年制を定めている企業の割合は97.5%となっている。

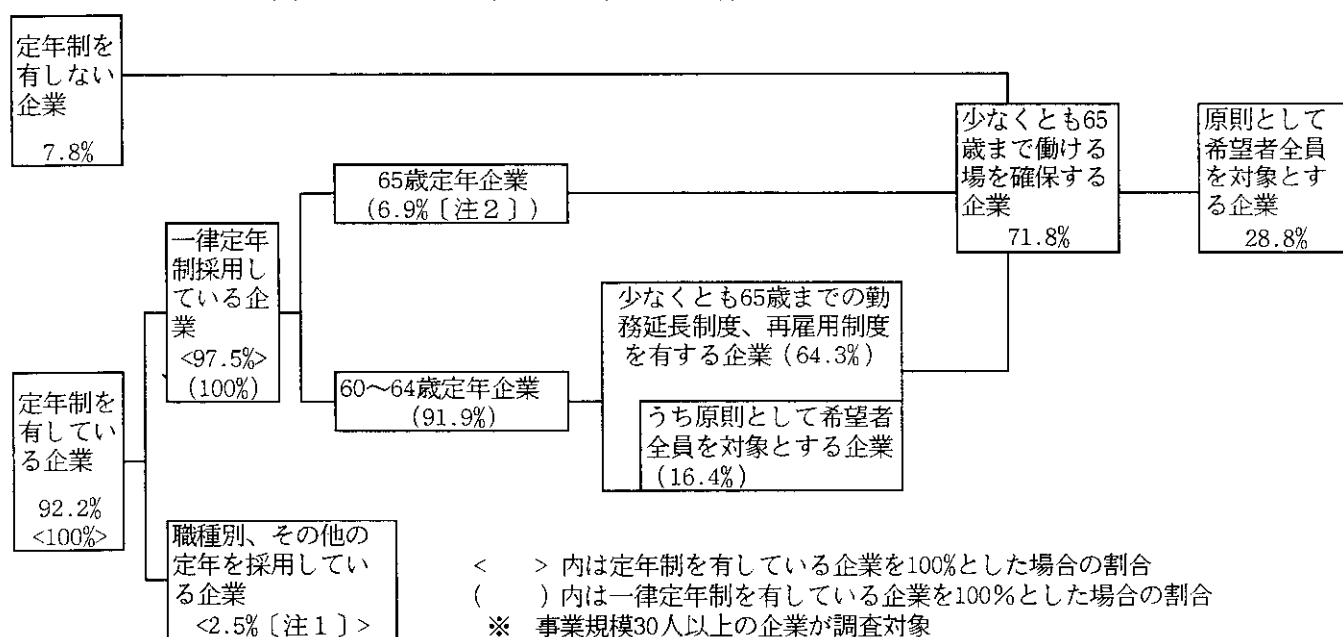
定年年齢については、1998年4月に60歳未満定年が禁止されており、ほぼすべての企業において定年年齢は60歳以上となっている。しかしながら、一律定年制を定めている企業のうち定年年齢が65歳以上となっている企業ははまだ6.9%に過ぎず、ほとんどの企業の定年年齢は60歳となっている。

##### (2) 定年後の継続雇用制度 (図4-1)

定年後の継続雇用制度 (再雇用制度、勤務延長制度) については、60~64歳定年制を定めている企業のうち少なくとも65歳までの継続雇用制度を有する企業は64.3%となっている。

これにより、少なくとも65歳まで働ける場を確保する企業は71.8%、そのうち原則として希望者全員を対象とする企業は28.8%となっている。

図4-1 65歳までの雇用を確保する企業割合



〔注1〕 職種別その他の定年制を採用している企業についても、65歳までの雇用を確保する企業が若干存在する。

〔注2〕 65歳を超える定年企業も若干存在する。

(資料出所) 厚生労働省「雇用管理調査」(2003年)より算出

(3) 賃金・人事処遇制度の動向 (図4-2、4-3)

我が国の賃金・人事処遇制度については、いまだいわゆる年功的要素は根強いものの、徐々に賃金の年齢間格差は縮小傾向にあり、また、今後の人事管理の方針は、終身雇用慣行にこだわらないという企業が約半数、処遇については主として能力主義を重視という企業が半数以上に上っているなど、変化の兆しがうかがえる。

図4-2-1 標準労働者の賃金プロファイルの推移 (大卒男性)

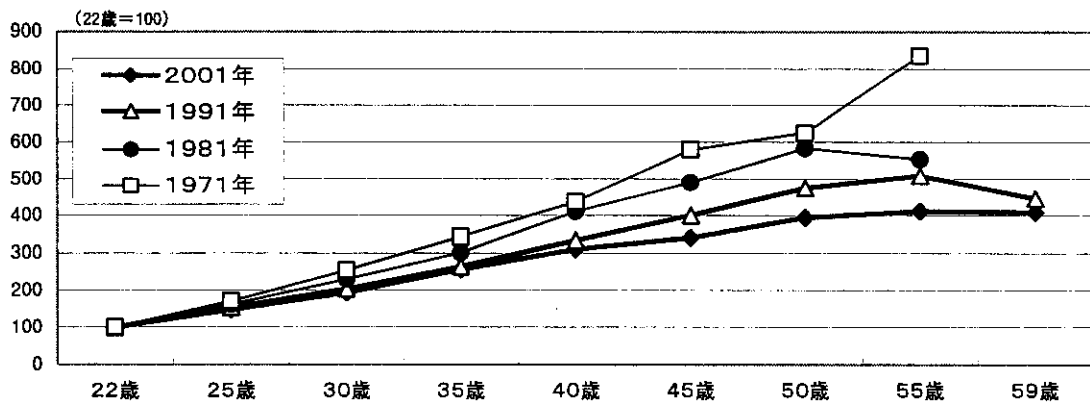
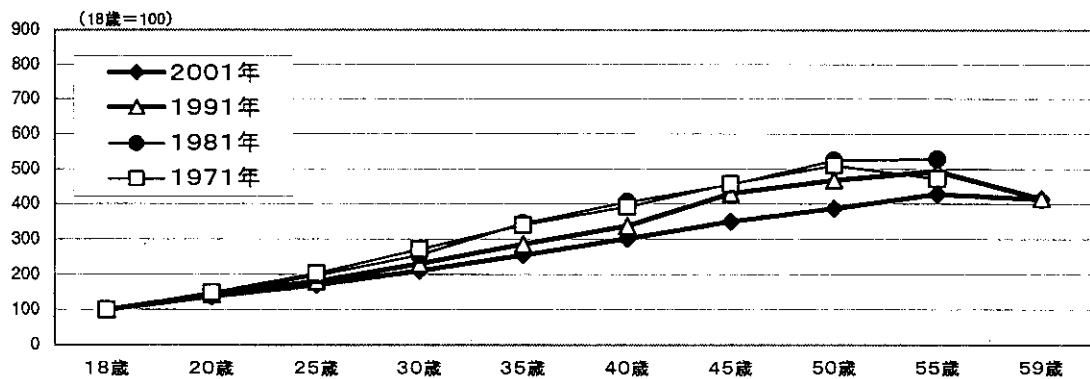


図4-2-2 標準労働者の賃金プロファイルの推移 (高卒男性)



(出典) 2002年版厚生労働白書

(注1) 賃金は、所定内給与額×1.2+前年の年間賞与その他特別給与額

(注2) 企業規模、産業計



図4-3 今後の人事管理の方針

(雇用慣行)

(%)

	終身雇用慣行を重視	終身雇用慣行にこだわらない	どちらともいえない	無回答
総数	8.5	48.6	39.9	3.0
5000人以上	14.2	43.8	38.8	3.2
1000~4999人	10.5	47.4	41.4	0.7
300~999人	11.0	48.1	39.6	1.3
100~299人	9.4	48.5	40.2	1.9
30~99人	7.9	48.7	39.8	3.6

(処遇)

(%)

	主として年功序列主義を重視	主として能力主義を重視	両者の折衷	どちらともいえない	無回答
総数	0.8	55.9	28.3	12.5	2.6
5000人以上	-	79.1	11.0	6.7	3.2
1000~4999人	-	77.2	18.5	3.9	0.4
300~999人	0.5	69.0	23.6	6.0	0.9
100~299人	0.8	61.8	26.6	9.6	1.1
30~99人	0.8	52.2	29.6	14.2	3.2

(出典)厚生労働省「雇用管理調査」(2002年)