

第40回仕事と生活の調和連携推進・評価部会
平成29年2月21日

労働政策研究報告書NO.186
「労働力不足時代における高年齢者雇用」
(2016年11月)(抜粋)を中心に

労働政策研究・研修機構 総合政策部門
田原孝明

目次

- 1 60代前半層を中心とした高齢者の雇用の課題
- 2 60代後半層以降又は高齢者全般の雇用の課題
- 3 高齢者の活躍や関連施策の課題

1-1 60代前半層を対象とした評価制度の導入状況

60代前半層を対象とした評価制度の導入状況

(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	を評価 導入制 度済度	の評 検討 導中 入制 度を 度	るを評 な予導 い定入 はす制 度	無 回 答
合計	6187	26.3	27.7	37.4	8.6
【業種】					
建設業	460	24.6	33.9	35.4	6.1
一般機械器具製造業	251	33.1	30.3	33.9	2.8
輸送用機械器具製造業	184	26.1	27.2	42.4	4.3
精密機械器具製造業	114	29.8	27.2	36.8	6.1
電気機械器具製造業	186	40.3	21.0	31.7	7.0
上記以外の製造業	1022	30.7	26.9	37.0	5.4
電気・ガス・熱供給・水道業	28	28.6	25.0	39.3	7.1
情報通信業	187	24.6	23.0	25.1	27.3
運輸業	613	17.8	26.6	50.9	4.7
卸売・小売業	1141	29.4	26.7	35.9	7.9
金融・保険業	64	57.8	14.1	20.3	7.8
不動産業	50	22.0	28.0	42.0	8.0
飲食業・宿泊業	237	24.9	31.6	34.6	8.9
医療・福祉	195	22.6	29.7	38.5	9.2
教育・学習支援業	85	22.4	21.2	37.6	18.8
サービス業	1000	21.9	30.0	37.0	11.1
その他	181	21.5	25.4	42.5	10.5
【従業員数】					
100人未満	2856	20.0	27.9	41.6	10.5
100～300人未満	2205	27.9	27.3	38.1	6.6
300～1000人未満	695	37.8	29.5	28.2	4.5
1000人以上	222	58.6	21.6	15.3	4.5

(資料出所)JLPT「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年4月)

1-2 60代前半層を対象とした評価制度の活用

60代前半層を対象とした評価制度の活用

(業種別・従業員規模別、単位：%)

	n	評価結果に基づき、個別面談等を行い、賃金を改定	個別賃金に反映をしない	評価結果に基づき	面談は行うが個別賃金に反映しない	その他	無回答
合計	1628	55.0	19.9	11.1	12.7	1.3	
【業種】							
建設業	113	57.5	16.8	12.4	13.3	-	
一般機械器具製造業	83	57.8	14.5	15.7	10.8	1.2	
輸送用機械器具製造業	48	37.5	27.1	18.8	14.6	2.1	
精密機械器具製造業	34	58.8	23.5	8.8	8.8	-	
電気機械器具製造業	75	50.7	21.3	9.3	17.3	1.3	
上記以外の製造業	314	47.5	22.9	12.1	15.0	2.5	
電気・ガス・熱供給・水道業	8	87.5	-	-	12.5	-	
情報通信業	46	69.6	15.2	2.2	13.0	-	
運輸業	109	51.4	20.2	15.6	12.8	-	
卸売・小売業	336	54.8	21.1	8.3	14.3	1.5	
金融・保険業	37	48.6	35.1	10.8	5.4	-	
不動産業	11	72.7	18.2	9.1	-	-	
飲食業・宿泊業	59	71.2	11.9	8.5	8.5	-	
医療・福祉	44	59.1	22.7	11.4	6.8	-	
教育・学習支援業	19	68.4	10.5	10.5	10.5	-	
サービス業	219	58.4	19.2	11.4	9.6	1.4	
その他	39	61.5	10.3	7.7	17.9	2.6	

(資料出所) JILPT「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年4月)

1-3 定年に到達した直後の賃金額

定年に到達した直後の賃金額

(%)

	総数 (千人)	計	賃金額は 減少した	賃金額は 余り変化し ていない	賃金額は 増加した	無回答
男女計	11,329	100.0	41.9	32.5	2.7	22.9
60～64歳	6,146	100.0	42.0	32.9	2.1	23.0
65～69歳	5,183	100.0	41.8	32.1	3.3	22.8
男性計	6,348	100.0	56.0	23.6	2.4	17.9
男性・60～64歳	3,418	100.0	55.4	24.2	2.3	18.1
男性・65～69歳	2,930	100.0	56.8	23.0	2.5	17.7
女性計	4,981	100.0	23.9	43.8	3.0	29.3
女性・60～64歳	2,729	100.0	25.1	43.8	1.9	29.1
女性・65～69歳	2,252	100.0	22.4	43.8	4.3	29.5
うち継続雇用者計	2,352	100.0	80.3	13.8	1.2	4.7
60～64歳	1,227	100.0	83.8	10.4	1.0	4.8
65～69歳	1,125	100.0	76.4	17.6	1.4	4.7

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

1-4 賃金額の減少率(定年到達直後)

賃金額の減少率(定年到達直後)

(%)

	総数 (千人)	計	1%~ 5%	6%~ 10%	11% ~ 15%	16% ~ 20%	21% ~ 30%	31% ~ 40%	41% ~ 50%	51% ~ 60%	61% ~ 70%	71% ~	無回 答
男女計	4,748	100.0	2.1	3.4	2.3	10.0	17.9	12.1	19.1	9.9	6.6	6.5	10.2
60~64歳	2,579	100.0	2.5	3.8	2.4	9.7	15.3	12.9	19.7	11.7	7.5	6.0	8.5
65~69歳	2,168	100.0	1.5	2.8	2.2	10.3	20.9	11.2	18.3	7.7	5.6	7.1	12.2
男性計	3,558	100.0	1.1	2.3	1.9	9.6	17.2	13.4	22.0	11.6	7.0	7.1	6.9
男性・60~64歳	1,893	100.0	1.3	2.6	1.7	9.2	14.2	15.0	23.0	14.3	8.2	6.1	4.3
男性・65~69歳	1,665	100.0	0.9	1.9	2.0	10.1	20.6	11.5	20.8	8.5	5.6	8.2	9.9
女性計	1,190	100.0	4.9	6.6	3.5	11.1	19.8	8.4	10.5	4.8	5.6	4.8	20.0
女性・60~64歳	686	100.0	6.0	7.2	4.2	11.0	18.2	7.1	10.6	4.4	5.5	5.7	20.0
女性・65~69歳	504	100.0	3.4	5.8	2.6	11.3	22.0	10.1	10.3	5.3	5.6	3.6	20.0
うち継続雇用者計	1,888	100.0	1.1	2.6	2.2	8.3	18.6	13.7	24.2	10.8	7.2	4.8	6.4
60~64歳	1,029	100.0	2.1	2.6	3.0	5.0	15.7	15.2	25.2	13.0	10.3	4.3	3.5
65~69歳	859	100.0	0.0	2.7	1.3	12.3	22.1	12.0	23.0	8.0	3.4	5.3	9.9

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

1-5 高年齢雇用継続給付の給付金早見表

⇒高年齢雇用継続給付を最大限受給するためには、約4割の賃金カットが必要。

【早見表の見方】

60歳到達時の賃金月額と比較した支給対象月に支払われた賃金額（みなし賃金額）の低下率に応じた支給率を、支給対象月に支払われた賃金額に乗することにより高年齢雇用継続給付の給付金の支給額がわかります。

低下率	支給率	低下率	支給率
75.00%以上	0.00%	68.00%	6.73%
74.50%	0.44%	67.50%	7.26%
74.00%	0.88%	67.00%	7.80%
73.50%	1.33%	66.50%	8.35%
73.00%	1.79%	66.00%	8.91%
72.50%	2.25%	65.50%	9.48%
72.00%	2.72%	65.00%	10.05%
71.50%	3.20%	64.50%	10.64%
71.00%	3.68%	64.00%	11.23%
70.50%	4.17%	63.50%	11.84%
70.00%	4.67%	63.00%	12.45%
69.50%	5.17%	62.50%	13.07%
69.00%	5.68%	62.00%	13.70%
68.50%	6.20%	61.50%	14.35%
		61.00%以下	15.00%

- (注) 1 60歳到達時の賃金月額は、算定した額が447,600円を超える場合は、447,600円となります。また、算定した額が69,000円を下回る場合は、69,000円となります。
- (注) 2 高年齢雇用継続給付の支給限度額は、341,015円ですので、支給対象月に支払われた賃金の額に上記により算定した「支給額」を加えた額が341,015円を超える場合は、341,015円から支給対象月に支払われた賃金の額を減じた額が支給額となります。
- (注) 3 また、上記により算定した「支給額」が、1,840円を超えない場合は、高年齢雇用継続給付は支給されません。
- (注) 4 なお、(注) 1 から(注) 3までの金額は、平成28年7月31日までの額です。「毎月勤労統計」の平均定期給与額により毎年8月1日に改定されます。

1-6 賃金が下がったことについての考え(複数回答)

賃金が下がったことについての考え(複数回答)

	総数 (千人)	賃金低下に否定的な意見				賃金低下に肯定的な意見			その他	無回答	(%)
		仕事がほとんど変わっていないのに、賃金がるのはおかしい	会社への貢献度が下がったわけではないのに賃金が下がるのはおかしい	仕事の責任の重さがわずかに変わった程度なのに、下がりがすぎだ	在職老齢年金や高齢雇用継続給付が出るとして下げるのはおかしい	仕事によって会社への貢献度は異なるので賃金が変るのは仕方がない	仕事は全く別の内容に変わったのだから、賃金の低下は仕方がない	雇用が確保されるのだから、賃金の低下はやむを得ない			
男女計	4,748	21.9	14.9	11.3	10.1	15.6	13.1	43.9	11.3	3.8	
60～64歳	2,579	23.1	15.4	13.8	10.2	15.1	11.6	44.3	12.1	3.0	
65～69歳	2,168	20.4	14.2	8.4	10.0	16.2	15.0	43.5	10.4	4.8	
男性計	3,558	20.3	14.9	12.8	11.3	16.9	13.2	46.8	8.1	3.5	
男性・60～64歳	1,893	21.7	15.5	14.8	11.7	16.3	12.1	47.7	9.6	2.4	
男性・65～69歳	1,665	18.7	14.2	10.5	10.9	17.5	14.4	45.8	6.5	4.7	
女性計	1,190	26.7	14.8	7.0	6.4	11.9	13.0	35.3	20.9	4.7	
女性・60～64歳	686	27.2	15.1	11.0	6.0	11.8	10.2	34.9	19.0	4.4	
女性・65～69歳	504	26.0	14.5	1.6	7.1	12.0	16.9	35.8	23.4	5.1	
うち継続雇用者計	1,888	30.0	20.8	17.0	15.3	14.6	6.0	47.5	8.5	1.2	
60～64歳	1,029	33.7	20.6	21.2	14.2	13.9	4.5	47.7	8.0	0.3	
65～69歳	859	25.6	21.0	12.0	16.5	15.6	7.9	47.3	9.0	2.3	

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

1-7 定年年齢後の仕事の内容の変化

定年年齢後の仕事の内容の変化

(%)

	総数 (千人)	計	全く別の 業務分野 の仕事に 変わった	同じ分野 の業務で はある が、責任 の重さが 変わった	業務内容 の一部が 変わった	変わって いない	その他	無回答
男女計	11,329	100.0	13.5	16.9	2.7	49.0	1.0	16.9
60～64歳	6,146	100.0	11.8	17.4	2.7	50.1	0.9	17.0
65～69歳	5,183	100.0	15.5	16.4	2.7	47.6	1.1	16.8
男性計	6,348	100.0	16.9	22.3	3.3	43.5	1.2	12.7
男性・60～64歳	3,418	100.0	15.5	22.6	3.3	44.0	1.1	13.5
男性・65～69歳	2,930	100.0	18.7	21.9	3.2	43.0	1.3	11.9
女性計	4,981	100.0	9.1	10.1	1.9	55.9	0.8	22.2
女性・60～64歳	2,729	100.0	7.3	10.9	2.0	57.9	0.7	21.3
女性・65～69歳	2,252	100.0	11.3	9.2	1.9	53.5	0.9	23.2
うち継続雇用者計	2,352	100.0	7.4	34.8	2.8	50.7	0.5	3.8
60～64歳	1,227	100.0	6.9	35.1	3.4	51.2	0.9	2.5
65～69歳	1,125	100.0	8.1	34.5	2.1	50.2	0.0	5.1

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

1-8 定年後に継続雇用された者の業務内容の変化と賃金の増減

定年後に継続雇用された者の業務内容の変化と賃金の増減

	総数 (千人)	計	賃金額は減少 した	賃金額は余り 変化していな い	賃金額は増加 した	無回答
全く別の業務分野の仕事に変わった	175	100.0%	70.7%	17.1%	2.5%	9.7%
同じ分野の業務ではあるが、責任の重 さが変わった(軽くなった・重くなった)	818	100.0%	92.5%	5.2%	1.6%	0.8%
業務内容の一部が変わった	66	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
変わっていない	1,193	100.0%	77.2%	21.2%	0.9%	0.8%
その他・無回答	100	100.0%	10.7%	0.0%	0.0%	89.3%
合 計	2,352	100.0%	80.3%	13.8%	1.2%	4.7%

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)より作成

1-9 60代前半層の雇用確保における課題(複数回答)

	n	高齢者の担当する仕事を自社内に確保することが難しい***	自社の子会社・関連会社等に、高齢者の雇用の場を確保するのが難しい***	高齢者の活用に向けた設備や作業環境の整備が進まない	高齢社員を活用するノウハウの蓄積がない***	管理職社員であつた者の扱いが難しい***	定年後も雇用し続けている従業員の処遇が難しい***	労働組合・従業員代表等の理解がなかなか得られない	若・壮年層のモラルが低下する*	若年層が採用できず、年齢構成がいつになる***	人件費負担が増える*	労働意欲が低い***	生産性が低い***	特に課題はない***
無変化型	1692	13.1	3.0	4.7	7.4	17.3	19.6	0.4	4.1	20.6	8.9	9.6	7.2	38.2
責任変化型	2264	17.8	3.7	5.4	11.9	33.9	25.9	0.2	6.0	26.1	11.0	16.0	9.7	21.8
業務変化型	506	34.0	7.1	5.9	17.4	33.6	22.9	0.2	6.7	24.9	12.1	16.6	13.0	16.4

1-10 労働契約法、同一労働同一賃金をめぐる動き

<労働契約法第20条の趣旨>

2012年の労働契約法の改正により、新たに、同法第20条に有期契約労働者に対する「不合理な労働条件の禁止」が規定され、2013年度より施行されている。同条に定める有期契約労働者に対する「不合理な労働条件の禁止」は、同一の使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するものである。

高齢者は60歳で定年を迎えた後、嘱託などの有期契約の雇用形態で継続雇用されることが多い。厚生労働省の通達において、定年後の雇用契約の変更について、「定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り不合理と認められないと解されるものであること。」としている。

<トラック運転手の裁判(係争中)>

2016(平成28)年5月13日に、定年退職後に再雇用された嘱託社員のトラック運転手3人が、正社員との賃金格差の是正を求めた訴訟で、東京地方裁判所は、「業務内容が同じなのに賃金が異なるのは不合理」として原告の請求通り正社員との賃金の差額計約400万円を支払うよう運送会社に命じた。判決は「定年前と同じ立場で仕事をさせながら、給与水準を下げたコスト圧縮の手段にするのは正当ではない」と指摘。再雇用者の賃金を下げる運送会社の社内規定について、正社員と非正社員の不合理な待遇の違いを禁じた労働契約法に違反すると判断している。

運送会社は、同年5月16日、東京高裁に控訴し、同年11月2日の高裁判決は、逆に、定年前と比較して、一定程度賃金が減額されることは一般的で、社会的にも容認されていると考えられるとして、「不合理であるとは言えない」と地裁判決を取り消し、原告の請求を棄却している。現時点では、原告は最高裁に上告している段階である。

<同一労働同一賃金に向けた動き>

一億総活躍国民会議(平成28年2月23日)において、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進めるとともに、どのような賃金差が正当でないと認められるのかについて、政府としても、早期にガイドラインを制定していくとし、2016(平成28)年3月23日から、政府において、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が開催され、同年12月20日、働き方改革実現会議においてガイドライン案が示された。

<1 60代前半層を中心とした高齢者の雇用の課題>

●現状

- ・65歳までの雇用確保措置(継続雇用制度等)はほぼ定着。
- ・60代前半層を対象とした評価制度及びその活用は低調
- ・定年到達後の賃金は大幅減少(継続雇用者4割程度)し、それに対し否定的な意見を持つ高齢者も多い。
- ・賃金額が減少したものの、仕事内容が変わっていないとする高齢者も多い。
- ・定年前後で仕事の内容を変えない「無変化型」が「責任変化型」「業務変化型」に比べて課題を抑えられる可能性が高い(第2章)。

●課題

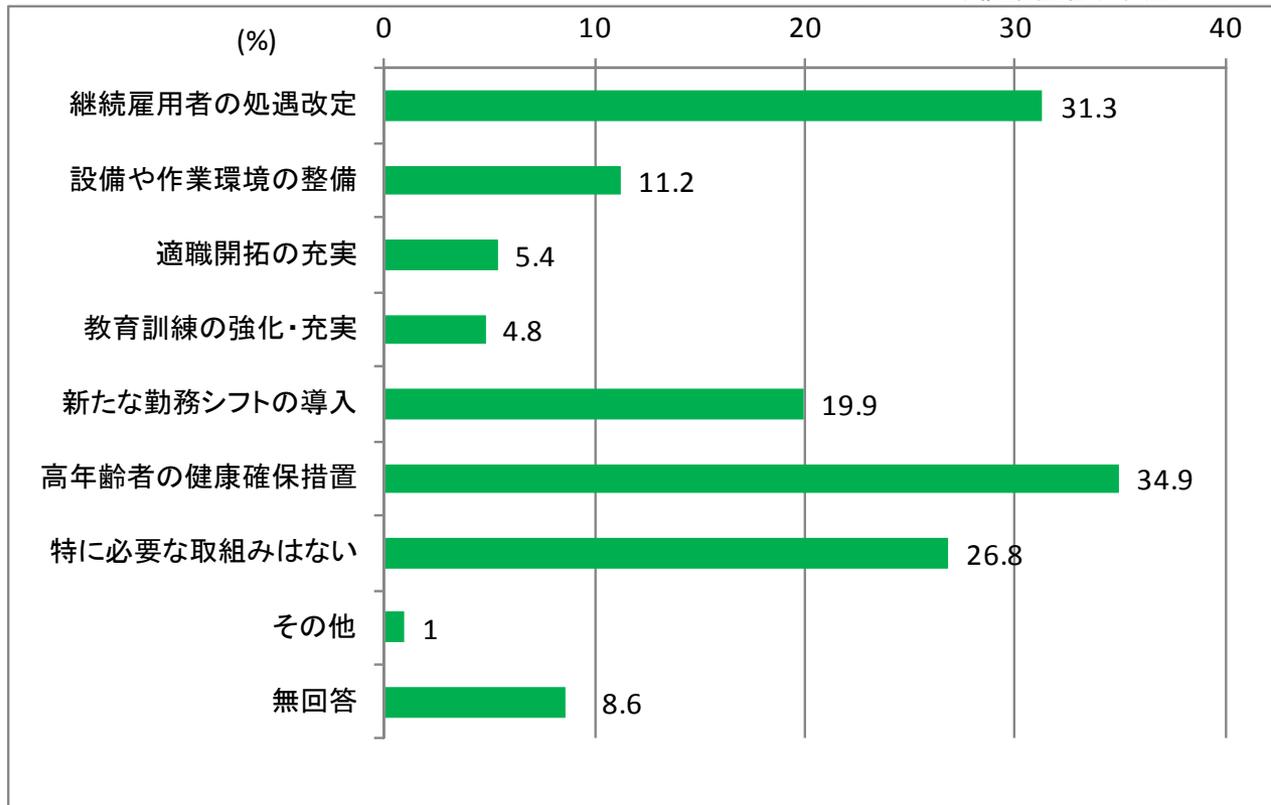
「60代前半層を中心とした高齢者の雇用の課題」は、65歳までの雇用が義務化された中で、如何に従業員からも支持される雇用管理制度を実現していくか、どのような賃金制度が望ましいかなどを整理し、従業員が納得して働き、高い生産性をあげることのできる雇用管理制度を検討していくことが課題ではないか。

その際、政府などの動き(60代前半層の賃金低下の判例、同一労働同一賃金の動き、高年齢雇用継続給付)とも関連する課題であるので、これらの動きを引き続き注視していく必要がある。

2-1 60代後半層(65~69歳)の雇用確保に必要と思われる取組

60代後半層(65~69歳)の雇用確保に必要と思われる取組み

(N=2988、複数回答、単位:%)

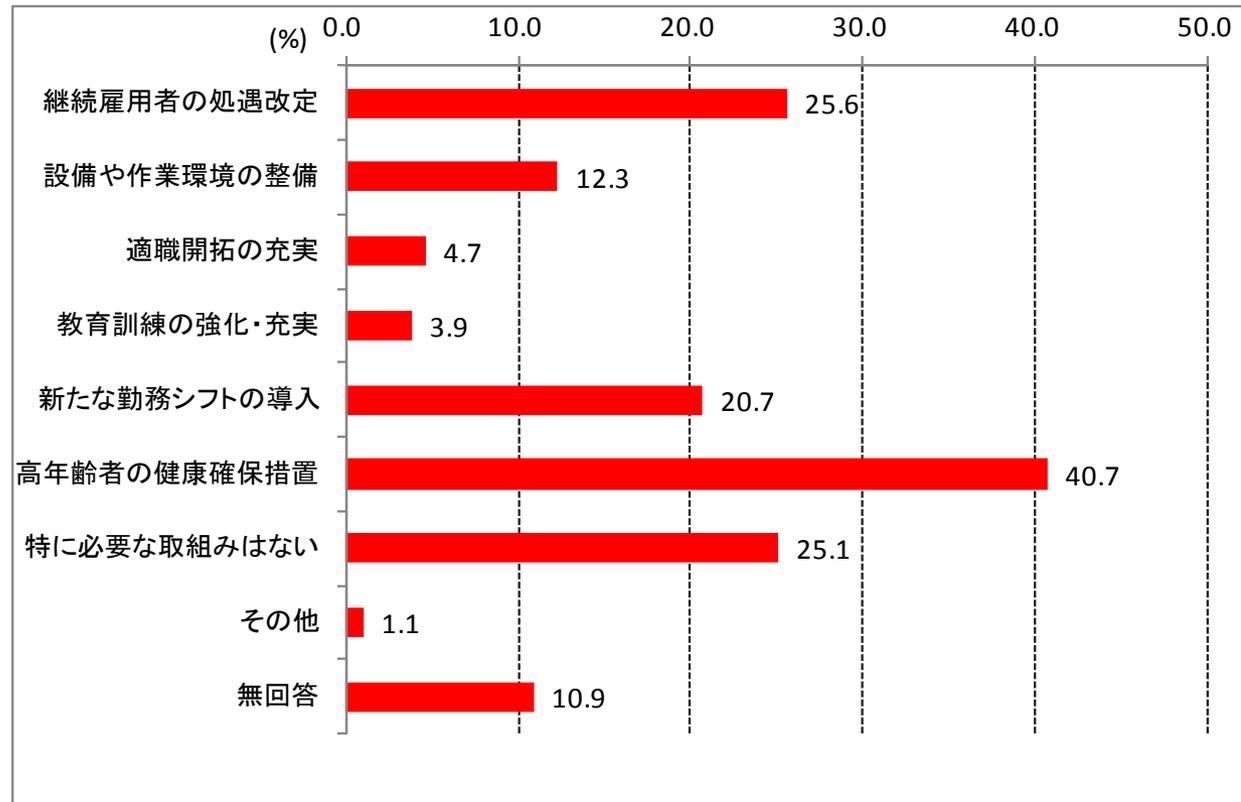


(資料出所) JILPT「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年4月)

2-2 70代前半層(70~74歳)の雇用確保に必要なと思われる取組

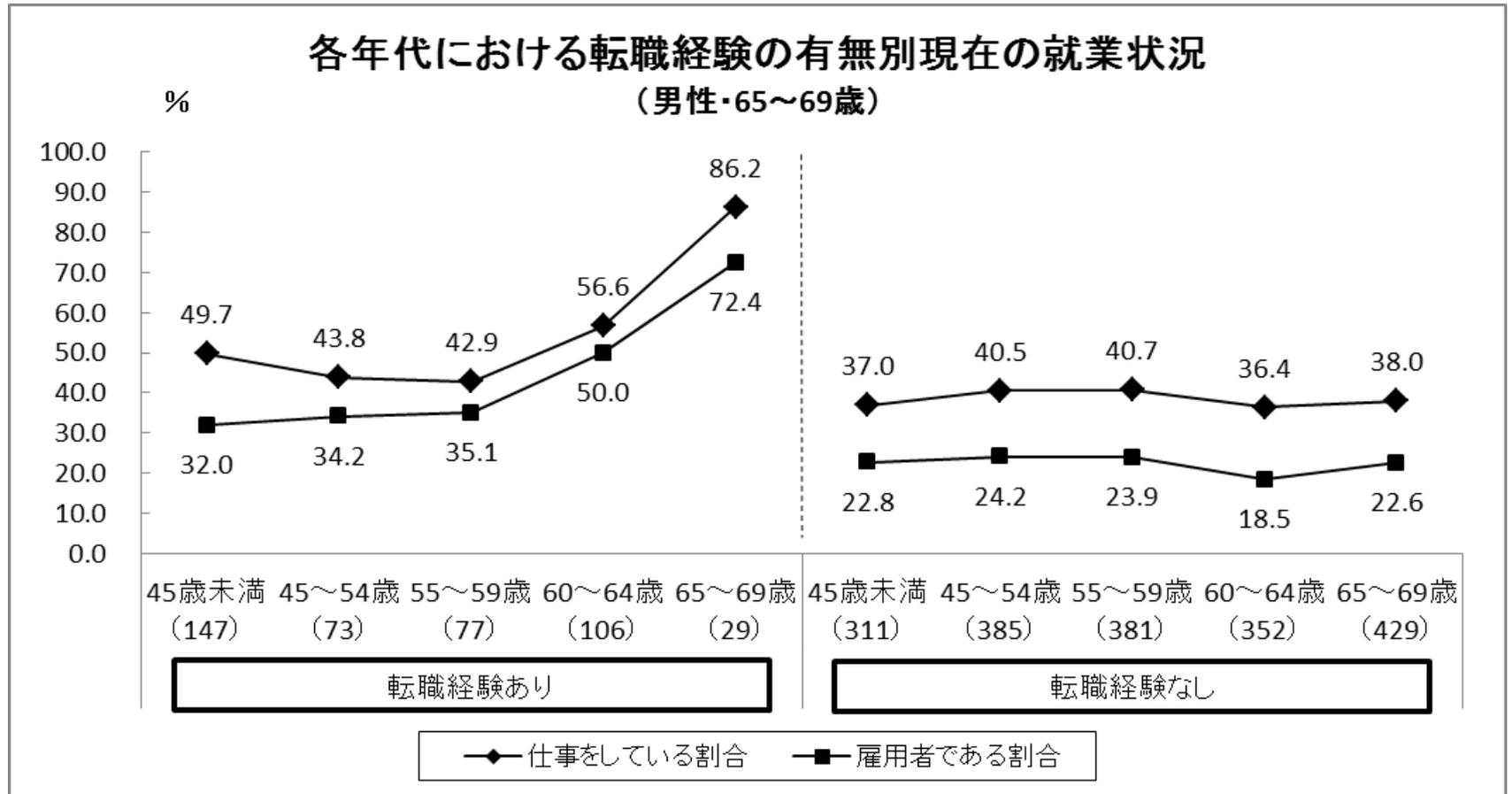
70代前半層(70~74歳)の雇用確保に必要なと思われる取組み

(N=1479、複数回答、単位:%)



(資料出所) JILPT「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

2-3 各年代における転職経験の有無別現在の就業状況 (男性・65～69歳)



2-4 65歳以上の高齢者に関する雇用保険の変更

65歳以上の高齢者に関する雇用保険の変更

	2016年12月まで	2017年1月から		
	雇用保険への加入	雇用保険への加入	失業した場合	家族の介護で休業した場合
同じ会社で65歳以降も働く人	可能 (高年齢求職者 給付金は1回限り。介護休業給付金はなし)	可能	高年齢求職者 給付金あり ■ 賃金の50～80% の最大50日分 ■ 回数制限なし	介護休業 給付金あり ■ 賃金の67% ■ 家族1人につき最大93日分
65歳以上で新たに雇用される人	不可			

2-5 高年齢者の就業状況(平成26年6月中)

高年齢者の就業状況(平成26年6月中)

(単位:%)

区分	高年齢者 総数 (千人)	計	就業者 (収入になる 仕事をした者)	不就業者 (収入になる 仕事をしな かった者)	うち	うち
					就業希望者 (仕事をしたい 思いながら 仕事に就けな かった者)	非就業希望者 (仕事をしたい と思わなかつ た者)
総数	18,199	100.0	55.5	44.5 (100.0)	11.6 (26.0)	32.0 (71.9)
60～64歳	9,650	100.0	62.7	37.3 (100.0)	10.4 (28.0)	26.0 (69.7)
65～69歳	8,549	100.0	47.4	52.6 (100.0)	12.8 (24.4)	38.6 (73.6)
男性(計)	8,861	100.0	65.9	34.1 (100.0)	11.9 (35.0)	20.8 (61.1)
60～64歳	4,761	100.0	74.8	25.2 (100.0)	10.8 (42.9)	13.2 (52.5)
65～69歳	4,100	100.0	55.6	44.4 (100.0)	13.2 (29.8)	29.7 (66.9)
女性(計)	9,337	100.0	45.6	54.4 (100.0)	11.2 (20.6)	42.5 (78.2)
60～64歳	4,889	100.0	50.8	49.2 (100.0)	10.1 (20.5)	38.5 (78.3)
65～69歳	4,448	100.0	39.9	60.1 (100.0)	12.4 (20.7)	47.0 (78.2)

(注) 1. 無回答:略

2. 行中の下段の数値は、不就業者=100.0とした場合の内訳を表す。

3. 総数について、不就業者=100.0とした場合の内訳における無回答率は2.1%(下段)

(出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

2-6 65歳以降の仕事の継続

65歳以降の仕事の継続

(%)

	総数 (千人)	計	まだ決めて いない。わ からない	仕事はした くない。仕 事からは引 退するつも り	自分の健 康、家庭の 事情等で 働けないと 思う	健康ではあ るが、私の 職種は体 力等を要す る仕事なの で働けない と思う	採用してく れる職場 があるな ら、ぜひ働 きたい	すでに働く ことが(ほ ぼ)決まっ ている(誘 い・雇用契 約がある)	その他	無回答
男女計	6,005	100.0	31.4	11.7	2.0	3.4	13.5	15.9	13.4	8.7
男性	3,541	100.0	33.2	12.3	1.1	3.5	13.5	14.9	14.0	7.5
女性	2,464	100.0	28.8	10.8	3.4	3.2	13.5	17.3	12.6	10.5

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

2-7 70歳以降の就業継続意向

70歳以降の就業継続意向

(%)

	総数 (千人)	計	まだ決めていない。 わからない	もう十分に働いたので、 引退して好きなことを 楽しみたい	年金だけでは生活が できないので、なお働か ねばならない	生きがいや健康の ために、元気な限り働 きたい	すでに働くことが(ほ ぼ)決まっている (誘い・雇用契約が ある)	その他	無回答
男女計	3,994	100.0	23.4	10.4	18.9	30.8	2.6	2.8	11.0
男性	2,238	100.0	24.4	11.0	20.6	28.2	3.5	2.2	10.2
女性	1,756	100.0	22.3	9.8	16.8	34.1	1.6	3.5	12.1

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

2-8 仕事に就けなかった主な理由

仕事に就けなかった主な理由

(%)

	総数 (千人)	計	適当な 仕事が見つ か ら な か つ た	起業・開 業の準 備中 であ つ た	請負や 内職の 仕事 の注 文が こ な か つ た	あなた の健 康上 の理 由	家族の 健康上 の理 由 (介護 等)	家庭の 事情(5 を除く。 家事な ど)	その他	無回答
男女計	2,099	100.0	36.2	0.6	1.5	32.7	15.9	9.5	3.0	0.6
60～64歳	1,006	100.0	35.2	0.7	0.7	34.2	16.0	9.5	3.4	0.4
65～69歳	1,093	100.0	37.1	0.5	2.3	31.3	15.8	9.5	2.7	0.8
男性計	1,054	100.0	40.8	1.2	3.0	35.6	12.9	4.0	2.5	0.0
男性・60～64歳	513	100.0	43.0	1.4	1.3	35.7	12.2	3.5	3.0	0.0
男性・65～69歳	541	100.0	38.7	0.9	4.6	35.6	13.7	4.4	2.0	0.0
女性計	1,044	100.0	31.5	0.0	0.0	29.7	18.9	15.1	3.5	1.2
女性・60～64歳	493	100.0	27.0	0.0	0.0	32.6	20.0	15.8	3.7	0.7
女性・65～69歳	551	100.0	35.5	0.0	0.0	27.1	18.0	14.5	3.3	1.6

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

2-9 適当な仕事が見つからなかった主な理由

適当な仕事が見つからなかった主な理由

(%)

	総数 (千人)	計	職種が希望と合わなかった	労働時間が希望と合わなかった	賃金、報酬が希望と合わなかった	通勤時間が希望と合わなかった	条件にこだわらないが、仕事がない	その他	無回答
男女計	759	100.0	30.1	16.1	4.1	1.5	37.6	4.7	5.8
60～64歳	354	100.0	36.0	19.0	8.8	0.0	25.7	4.4	6.1
65～69歳	405	100.0	24.9	13.5	0.0	2.9	48.1	5.0	5.7
男性計	430	100.0	36.1	9.1	6.0	1.2	36.2	5.1	6.4
男性・60～64歳	220	100.0	35.7	11.7	11.7	0.0	29.6	4.5	6.8
男性・65～69歳	210	100.0	36.4	6.4	0.0	2.4	43.0	5.7	6.0
女性計	329	100.0	22.2	25.2	1.6	2.0	39.6	4.3	5.1
女性・60～64歳	133	100.0	36.5	31.2	4.0	0.0	19.1	4.4	4.8
女性・65～69歳	196	100.0	12.5	21.1	0.0	3.4	53.6	4.2	5.3

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

2-10 最も希望する働き方

最も希望する働き方

(%)

	総数 (千人)	計	普通勤務(フル タイム勤務)で 会社などに雇 われたい	短時間勤務で 会社などに雇 われたい	近所の人や会 社などに頼まれ たりして、任意 に行う仕事をし たい	家庭で内職をし たい	自分で事業をし たい	その他	無回答
男女計	759	100.0	19.3	50.1	15.3	1.4	2.2	4.2	7.4
60～64歳	354	100.0	22.7	59.3	8.9	0.0	1.1	1.0	7.1
65～69歳	405	100.0	16.4	42.1	20.9	2.6	3.3	7.0	7.7
男性計	430	100.0	23.7	50.6	11.5	2.5	0.9	3.6	7.3
男性・60～64歳	220	100.0	27.9	51.1	9.2	0.0	1.7	1.6	8.5
男性・65～69歳	210	100.0	19.4	50.0	13.8	5.0	0.0	5.7	6.0
女性計	329	100.0	13.5	49.6	20.4	0.0	4.0	5.0	7.6
女性・60～64歳	133	100.0	14.0	72.8	8.3	0.0	0.0	0.0	4.8
女性・65～69歳	196	100.0	13.2	33.7	28.6	0.0	6.7	8.3	9.4

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

2-11 55歳以上の中途採用について

55歳以上の中途採用者について

(N=55～59歳 1580、60～64歳 1490、65歳以上 1006、単位:%)

採用経路(MA)

(M A) 中途採用 時年齢	合計	ハローワーク	民間職業紹介機関	求人誌・新聞・広告	インターネット	親会社・関連会社	親戚	紹介予定派遣	その他	無回答
55～59歳	100.0	55.1	10.1	33.0	6.3	4.7	16.5	1.4	8.8	5.3
60～64歳	100.0	49.1	6.2	28.0	4.4	6.6	19.9	1.2	10.3	7.7
65歳以上	100.0	36.8	4.6	26.7	3.5	7.1	22.3	1.0	10.7	17.2

賃金(月額)

(M A) 中途採用 時年齢	合計	10万円未満	10.5～15万円未満	15.5～20万円未満	20.5～25万円未満	25.5～30万円未満	30万円以上	無回答	平均値(万円)
55～59歳	100.0	3.0	3.2	8.0	9.3	7.8	18.0	50.8	28.5
60～64歳	100.0	4.0	4.2	7.8	8.1	5.5	13.2	57.3	25.4
65歳以上	100.0	4.9	5.4	6.1	6.0	2.8	6.0	69.0	22.1

採用理由(MA)

(M A) 中途採用 時年齢	合計	経営幹部の確保	中間管理職の確保	高い技術・ノウハウの活用	能・ノウハウの伝授	若い従業員への授	がまじめな仕事ぶり	勤務態度や仕事ぶり	応募があつたから	用で比較的安い賃金で採	その他	無回答
55～59歳	100.0	5.2	8.7	26.3	5.5	21.0	49.9	7.5	6.5	8.5		
60～64歳	100.0	4.4	5.6	28.8	6.8	18.9	44.5	11.7	6.4	10.4		
65歳以上	100.0	2.8	2.1	25.2	6.5	19.3	38.4	11.0	7.0	20.2		

採用時の雇用形態(MA)

(M A) 中途採用 時年齢	合計	正社員	契約社員	パート・アルバイト	嘱託	その他	無回答
55～59歳	100.0	41.7	13.2	30.6	5.5	0.7	8.4
60～64歳	100.0	18.7	16.2	37.0	16.0	1.1	10.9
65歳以上	100.0	10.0	10.6	45.5	13.2	1.3	19.3

(出所)JILPT「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

2-12 雇用政策研究会報告書(2015年12月)

人材不足分野における対策

平成27年度 雇用政策研究会報告書 概要

分野横断的な支援

<現状・課題>

- 雇用情勢の改善の中で企業の雇用の不足感が高まっている。
- 進行する人口減少と少子高齢化が労働力の減少圧力となり、今後のトレンドとして、景気回復の中で労働需要が増加した際に、供給制約という形で雇用の不足感が高まりやすくなることが想定される。

<今後の方向性>

- 労働条件等の改善のための行政と業界団体等の連携。
- 人材不足を好機と捉え、省力化の取組を通じた技術革新。
- 国内人材確保に努めた上で高度外国人材の受け入れ促進。

個別分野に応じた支援

建設業、運輸、郵便業、医療、福祉等などで雇用の不足感が高く、こうした分野の人材確保は、単なる産業施策にとどまらず、社会インフラの維持や安定した経済成長のための方策として重要。

介護

<現状・課題>

- 高齢化の進行に伴い介護ニーズはますます高まり、現状の施策を継続した場合、2025年に約37.7万人の介護人材が不足する見通し。
- 仕事内容そのものの負担に加え、処遇や労働環境が離職の主な原因。
- 三大都市圏、特に東京の近郊市において高齢化が急速に進み、介護ニーズもこうしたところで特に増大。

<今後の方向性>

- 就職活動期の高校生や大学生に対する情報発信強化等の参入促進。
- 労働環境の改善、キャリアパスの整備等を通じた定着支援。
- 介護ロボットの導入に向けた支援。
- 大都市圏の特徴を踏まえた広域単位での連携や在宅介護の推進。

保育

<現状・課題>

- 2017年度に向けて、国全体で新たに6.9万人の保育士が必要。
- 賃金・休暇・就業時間・責任・保護者との関係などを理由に保育士としての就業を希望しない有資格者が多い。
- 待機児童の約4割が東京都に存在しており、保育ニーズは地域的に偏在。

<今後の方向性>

- 地域の多様な人材を活用した保育士の負担軽減策、短時間勤務の保育士の導入促進、職員の勤続年数や経験年数に応じた賃金改善など雇用管理改善を図るための各種取組を進める必要。
- 全国画一的な対策ではなく地域の実情に応じた柔軟な対応が必要。

看護

<現状・課題>

- 高齢化の進行に伴い医療ニーズはますます高まり、2025年の看護職員の必要数に約3~13万人のギャップが生じる見通し。
- 潜在看護職員の復職支援が重要な中、一旦離職すると医療技術の進歩に対する不安などから再就職が円滑に進まない。
- 夜勤・交代制勤務等の厳しい労働環境。

<今後の方向性>

- 看護師等免許保持者が離職した場合等の届出制度を創設し、ナースセンターが適切なタイミングで復職研修等の必要な支援を行うとともに、ハローワークも連携して復職を支援。
- 労働時間の改善にむけた取組や多様な働き方が可能な環境整備等を推進。

建設

<現状・課題>

- 建設投資額が大きく減少したことに伴って、事業者が減少し、技能労働者の高齢化と若年者減少による将来の担い手不足が構造的な課題。
- 「収入の低さ」を主な理由として若年層の入職不足・離職問題が発生。

<今後の方向性>

- 公共工事設計労務単価への労働市場の実勢の適切・迅速な反映。
- 若年層の参入促進のため、座学・実習等の訓練から就職支援までのパッケージ化。
- 女性の参入促進のため、女性の職業訓練の充実や働きやすい現場の環境整備。

運輸(自動車運送事業)

<現状・課題>

- 不規則な就業形態、長時間労働、低賃金のため、若年層や女性の就労が少なく、男性中高年層の労働力がメイン。

<今後の方向性>

- 多様な働き方の導入とともに、行政や業界団体が連携し、長時間労働を抑制。
- 女性や若年層への戦略的なリクルートによる参入促進。

3

⇒人材不足分野(介護、保育、看護、建設、運輸)において、高年齢者が活躍できることも重要ではないか。

⇒高年齢者の希望する働き方(短時間、近場)にマッチした求人の開拓も重要では？

2-13 雇用政策研究会報告書(2015年12月)

(中高年層の活躍促進)

少子高齢化が進行する中で、今後は高年齢層の労働参加がますます重要となる。こうした中で、生涯現役社会の実現のために、キャリアコンサルティングを受けることを通じた高年齢期に入る前からの職業生活設計や、職業生活設計を踏まえた職業能力開発が重要となってくる。

(中略)

さらに、65歳以上の者を継続して雇用する企業等の高年齢者の活用に積極的に取り組んでいる企業が、出向・移籍等をはじめ様々な形態で中高年齢者を受け入れることを促進することも、高年齢期に向けたキャリアチェンジを支援する観点から重要である。

加えて、65歳以上の高年齢者の雇用が一層推進されるよう、企業側のインセンティブや雇用保険の適用の在り方等について、必要な検討を進めていくことが求められる。

⇒高年齢期に入る前からの職業生活設計が重要。高年齢期に向けたキャリアチェンジも重要。

2-14 定年を意識しての職業能力向上や転職準備の取組

定年時を意識しての職業能力向上や転職準備の取り組み。

(%)

	総数 (千人)	自営業 を始める ための準備 をした	資格取得 について調 べたこと がある	資格を 取得す るため に自分 で勉強 したこと がある	資格を 取得す るため に学校 に通っ たり、通 信講座 を受講 したりし た	職業能 力の向 上にと り組ん だこと はない が転職 の準備 はした ことが ある	過去の 職務経 歴を振 り返っ て、自 分の職 務能力 分析を 行った ことが ある	その他	特に取 り組ん だこと はない	無回答
男女計	16,980	3.7	5.5	6.0	5.0	4.0	9.9	2.4	70.5	3.1
60～64歳	9,083	3.4	6.0	6.1	5.5	4.3	9.4	2.0	69.6	3.0
65～69歳	7,897	4.1	5.0	5.8	4.3	3.7	10.4	2.9	71.5	3.2
男性計	8,225	5.5	6.3	7.3	4.3	5.4	12.9	2.9	65.3	2.9
男性・60～64歳	4,412	5.1	6.7	6.9	3.7	5.4	12.6	2.5	66.2	2.7
男性・65～69歳	3,812	5.9	6.0	7.7	5.0	5.3	13.2	3.4	64.2	3.1
女性計	8,755	2.1	4.8	4.7	5.6	2.8	7.1	1.9	75.3	3.3
女性・60～64歳	4,671	1.7	5.3	5.4	7.3	3.3	6.5	1.4	72.7	3.3
女性・65～69歳	4,084	2.5	4.2	4.0	3.6	2.3	7.7	2.4	78.3	3.3

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

<2 60代後半層以降又は高齢者全般の雇用の課題>

●現状

- ・60代後半層以降の雇用確保(継続雇用)には、「高年齢者の健康確保措置」「継続雇用者の処遇改定」が必要とする企業が多い。
- ・中高年における転職経験者の方が65歳以降の雇用者比率が高い(第3章)。
- ・50代で正社員が離職している企業ほど、65歳以降希望者全員が就業可能となりやすい(第4章)。
- ・2017年1月から65歳以上の高齢者も雇用保険の対象となり、高齢者の転職・再就職市場の活性化が期待される。
- ・60代の高齢者の不就業者のうち26%は就業希望(特に、60代前半層の男性は42.9%が就業希望)。
- ・65歳以降の仕事の継続については、「まだ決めていない、分からない」とする高齢者も多い。
- ・高齢者のニーズ(短時間勤務、近場での仕事)と人手不足分野へのマッチングも重要。
- ・評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましいとする企業ほど高齢者の中途採用を実施(第5章)。

●課題

「60代後半層以降又は高齢者全般の雇用の課題」については、どのようにすれば65歳以降を中心に高齢者の雇用を拡大できるかが中心的な課題になると考えられる。

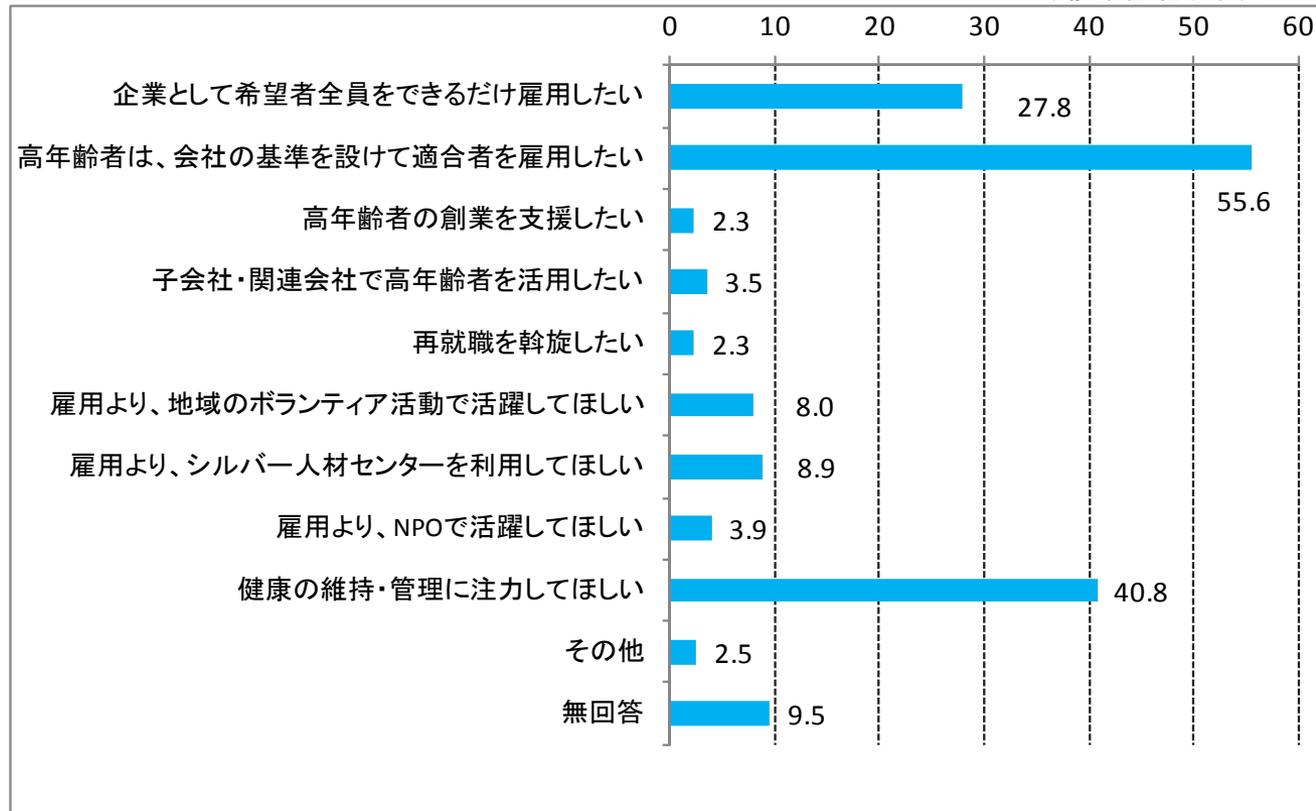
人口減少社会において高齢者の知識、経験を活かしていくためには、企業における65歳以降(できれば希望者全員を対象とする70歳まで)の継続雇用の促進は重要な課題。中高年における転職経験者の方が65歳以降の雇用者比率が高いことや、50代での離職状況が65歳以降の継続雇用に影響していることの評価について引き続き検討を進めていく必要がある。

今般、雇用保険の対象が65歳以上に拡大され、高年齢求職者給付金を複数回受給できるようになることも踏まえ、高齢者に労働市場に目を向けてもらい、高齢者の転職・再就職市場が活性化することが重要。一方で、高齢期の転職・再就職には、雇用形態や賃金水準の変化をはじめ、産業や職種における変化を求められる場合も多く、高年齢求職者の意識変革も重要と考えられる。企業側も高齢者のニーズ(短時間、近場での勤務など)に沿った求人条件にするなどの工夫も重要であろう。

3-1 60代後半層(65~69歳)の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方

60代後半層(65~69歳)の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方

(N=6187、複数回答、単位:%)

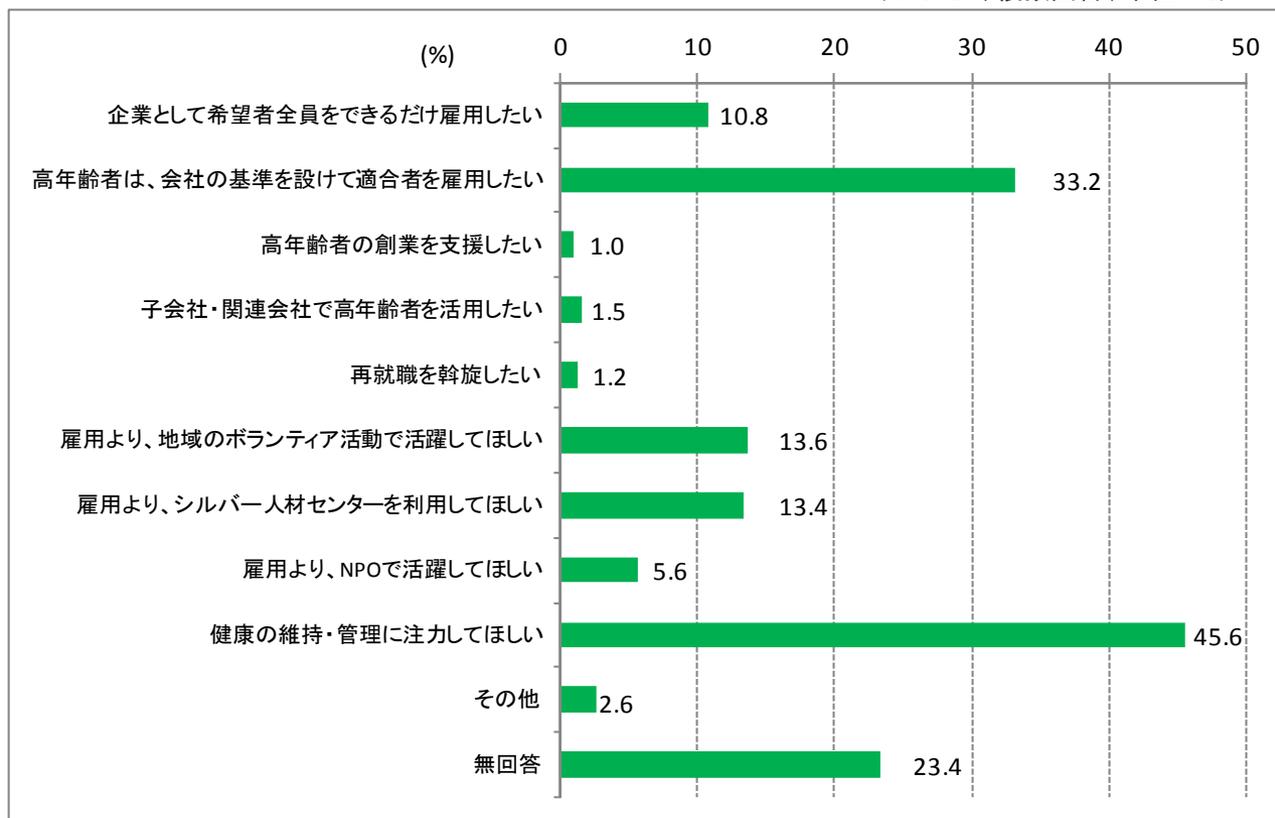


(資料出所) JILPT「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

3-2 70代前半層(70~74歳)の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方

70代前半層(70~74歳)の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方

(N=6187、複数回答、単位:%)



(資料出所) JILPT「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

3-3 就業者(年齢、従業上の地位別)の経年推移

就業者(年齢、従業上の地位別)の経年推移

(単位:万人、%)

	15歳以上			65歳以上		
	就業者総数	自営業主・ 家族従業者	雇用者	就業者総数	自営業主・ 家族従業者	雇用者
1975年	5223 (100.0)	1567 (30.0)	3646 (69.8)	242 (100.0)	153 (63.2)	89 (36.8)
1980年	5536 (100.0)	1554 (28.1)	3971 (71.7)	274 (100.0)	172 (62.8)	102 (37.2)
1985年	5807 (100.0)	1475 (25.4)	4313 (74.3)	295 (100.0)	196 (66.4)	100 (33.9)
1990年	6249 (100.0)	1395 (22.3)	4835 (77.4)	357 (100.0)	227 (63.6)	129 (36.1)
1995年	6457 (100.0)	1181 (18.3)	5263 (81.5)	438 (100.0)	254 (58.0)	183 (41.8)
2000年	6446 (100.0)	1071 (16.6)	5356 (83.1)	482 (100.0)	273 (56.6)	208 (43.2)
2005年	6356 (100.0)	932 (14.7)	5393 (84.8)	495 (100.0)	265 (53.5)	228 (46.1)
2010年	6257 (100.0)	768 (12.3)	5463 (87.3)	570 (100.0)	253 (44.4)	314 (55.1)
2015年	6376 (100.0)	705 (11.1)	5640 (88.5)	730 (100.0)	267 (36.6)	458 (62.7)

(出所)総務省「労働力調査」

(注)1975年は年齢別の就業上の地位の統計はない。1975年、1980年の65歳以上の「自営業主・家族従業者」の数字は「就業者総数」から「雇用者」を引いて算出したもの。

3-4 老齢年金の受給資格

老齢厚生年金の受給資格

(%)

	総数 (千人)	計	ある	ない	無回 答
男女計	18,199	100.0	50.5	40.8	8.6
60～64歳	9,650	100.0	47.9	43.3	8.8
65～69歳	8,549	100.0	53.6	38.1	8.4
男性計	8,861	100.0	55.6	35.7	8.7
男性・60～64歳	4,761	100.0	50.9	40.1	9.0
男性・65～69歳	4,100	100.0	61.2	30.6	8.3
女性計	9,337	100.0	45.7	45.8	8.6
女性・60～64歳	4,889	100.0	44.9	46.5	8.7
女性・65～69歳	4,448	100.0	46.6	45.0	8.5

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

3-5 厚生年金の受給月額

厚生年金の受給月額

(%)

	総数 (千人)	計	0円	5万円 未満	5~10 万円	10~ 15 万円	15~ 20 万円	20~ 30 万円	30~ 50 万円	50 万円 以上	記入 なし	平均 (千円)
男女計	18,199	100.0	2.3	17.3	12.3	9.3	5.2	2.9	0.1	0.0	50.6	81.5
60~64歳	9,650	100.0	3.5	20.5	11.6	6.9	1.6	0.9	0.1	0.0	54.8	60.1
65~69歳	8,549	100.0	1.0	13.7	13.0	11.9	9.2	5.0	0.2	0.0	46.0	100.6
男性計	8,861	100.0	2.7	9.2	12.8	12.2	8.8	5.0	0.2	0.0	49.0	108.1
男性・60~64歳	4,761	100.0	4.1	10.7	14.2	9.8	2.1	1.4	0.2	0.1	57.5	80.7
男性・65~69歳	4,100	100.0	1.0	7.5	11.1	15.1	16.6	9.3	0.3	0.0	39.1	128.5
女性計	9,337	100.0	2.0	24.9	11.9	6.5	1.7	0.8	0.0	0.0	52.2	54.9
女性・60~64歳	4,889	100.0	3.0	29.9	9.2	4.2	1.1	0.5	0.0	0.0	52.1	43.0
女性・65~69歳	4,448	100.0	1.0	19.4	14.8	9.0	2.4	1.1	0.0	0.0	52.3	67.5

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

3-6 就業者の働いた理由(複数回答)

就業者の働いた理由(複数回答)

(%)

	総数 (千人)	経済上の理由	健康上の理由 (健康に良いなど)	いきがい、社会参加のため	頼まれたから	時間に余裕があるから	その他	無回答
男女計	10,081	71.4	23.1	31.5	17.5	22.6	10.1	2.2
60～64歳	6,040	75.2	20.6	29.6	14.3	20.4	10.0	2.4
65～69歳	4,041	65.9	26.7	34.4	22.3	26.0	10.3	2.1
男性計	5,829	75.3	23.2	28.1	18.6	18.8	9.3	1.7
男性・60～64歳	3,559	80.0	20.5	26.2	14.1	15.4	8.8	2.0
男性・65～69歳	2,271	67.9	27.5	30.9	25.6	24.2	10.2	1.3
女性計	4,252	66.2	22.9	36.3	16.0	27.9	11.2	3.0
女性・60～64歳	2,481	68.2	20.9	34.5	14.7	27.5	11.7	2.9
女性・65～69歳	1,771	63.3	25.8	38.8	17.9	28.3	10.5	3.0

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

3-7 仕事に就けなかった主な理由(再掲)

仕事に就けなかった主な理由

(%)

	総数 (千人)	計	適当な 仕事が見つ か ら な か っ た	起業・開 業の準 備中 であ った	請負や 内職の 仕事 の注 文が こ な か っ た	あなた の健康 上の理 由	家族の 健康上 の理由 (介護 等)	家庭の 事情(5 を除く。 家事な ど)	その他	無回答
男女計	2,099	100.0	36.2	0.6	1.5	32.7	15.9	9.5	3.0	0.6
60～64歳	1,006	100.0	35.2	0.7	0.7	34.2	16.0	9.5	3.4	0.4
65～69歳	1,093	100.0	37.1	0.5	2.3	31.3	15.8	9.5	2.7	0.8
男性計	1,054	100.0	40.8	1.2	3.0	35.6	12.9	4.0	2.5	0.0
男性・60～64歳	513	100.0	43.0	1.4	1.3	35.7	12.2	3.5	3.0	0.0
男性・65～69歳	541	100.0	38.7	0.9	4.6	35.6	13.7	4.4	2.0	0.0
女性計	1,044	100.0	31.5	0.0	0.0	29.7	18.9	15.1	3.5	1.2
女性・60～64歳	493	100.0	27.0	0.0	0.0	32.6	20.0	15.8	3.7	0.7
女性・65～69歳	551	100.0	35.5	0.0	0.0	27.1	18.0	14.5	3.3	1.6

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

<3 高齢者の活躍や関連施策の課題>

●現状

- ・企業は、60代後半層以降の高齢者に「基準を設けて適合者を雇用したい」「健康の維持・管理に注力して欲しい」「ボランティア活動」「シルバー人材センターの利用」との考えが多い。「高齢者の起業を支援したい」との回答もあり。
- ・年金額が十分でなく、65歳以降も働かざるを得ない人も多く存在する(第3章)。
- ・働く理由として「健康に良い」、「生きがい、社会参加のため」をあげる高齢者も多く存在する。
- ・高齢者の就業促進は高齢者の健康増進に有効(第7章)。
- ・家族の健康上の理由(介護等)で働けない高齢者も多く、介護休業給付を活用した仕事の継続も考えられる。

●課題

「高齢者の活躍や関連施策の課題」については、高齢者の雇用を拡大に資する関連の制度や施策の再検討や、雇用以外の多様な形態による高齢者の活躍の促進策の検討が中心的な課題になると考えられる。

中でも、年金と高齢者雇用の検討については、労働市場への参加を促進するという観点から在職高齢者年金制度と的高齢者雇用との関係を検討することや、年金額の少ない(ない)高齢者への就職支援策などが課題と考えられる。

また、働くことが健康や生きがいに有効であることを発信することにより、高齢者が労働市場に参加することを促進することも重要と思われる。さらに、65歳以上の高齢者が介護休業給付を受給できるようになったことから、高齢者が配偶者や親の介護をしながら就業を継続する効果的な方策も課題となろう。

なお、多様な形態での高齢者の活躍については、地域によって特色ある取組が様々になされており、それを取り上げ情報発信していくことも重要であると考えられる。