

70歳までの就業促進が努力義務に 65～69歳の就業希望実現で約70万人就業者増へ

政策調査部主席研究員

堀江奈保子

03-3591-1308

naoko.horie@mizuho-ri.co.jp

- 高齢者雇用安定法の改正により、2021年4月1日から70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務となる
- 65～69歳の就業率は既に上昇しているが、就業希望と実際就業率には乖離がある。また、66歳以上働ける制度のある企業の割合は3割強にとどまっており、さらなる就業者増は可能だ
- 今後、65～69歳の就業希望が実現すれば、当面は70万人程度の就業者の増加が見込まれる。今後の就業促進には、柔軟な働き方の推進や、再就職支援策への取り組み強化が課題である

1. はじめに

2021年4月1日に改正高齢者雇用安定法¹が施行され、70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務になる。現在、事業主が定年を定める場合には60歳未満の定年は禁止されている。また、定年を65歳未満に定めている事業主は、希望者全員の65歳までの雇用確保措置を講じることが義務付けられている。65歳までの雇用確保措置は、①65歳までの定年引き上げ、②定年制の廃止、③65歳までの継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度等）の導入のいずれかによる。

65歳までの雇用確保が事業主に義務付けられたのは2006年4月1日であるが、当初は労使協定により③の継続雇用制度の適用対象者を限定する基準（以下、基準）が認められていた。また、雇用確保措置を設ける年齢は、「特別支給の老齢厚生年金」の「定額部分」の支給開始年齢とあわせ2013年4月1日にかけて段階的に引き上げられた²。

2013年4月1日以降は基準が廃止され、事業主には希望者全員の65歳までの雇用確保が義務付けられたが、経過措置として2013年4月1日前に基準を定めていた事業主は、「特別支給の老齢厚生年金」の「報酬比例部分」の支給開始年齢以上の者について引き続き基準を適用でき³、年金の支給開始年齢が65歳以上になる2025年4月1日以降は継続雇用制度の適用者は希望者全員となる。

以下では、これまでの60歳代の就業状況を確認するとともに、法改正の影響について検討する。

2. これまでの60歳代の就業状況

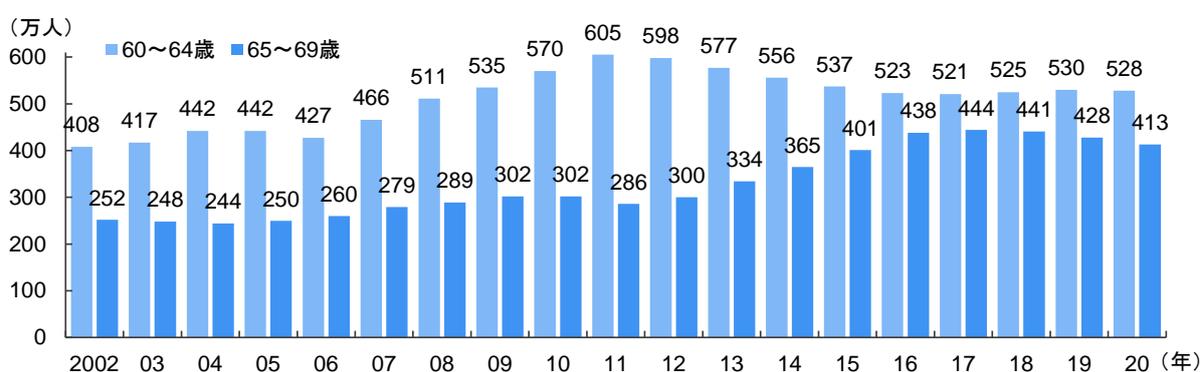
2020年の65歳までの雇用確保措置の導入状況を見ると、定年制を廃止した企業が2.7%、定年が65歳以上の企業が20.9%、65歳までの継続雇用制度を導入した企業が76.4%であり、継続雇用制度の導入を中心に65歳までの雇用確保措置の導入が進んだ。事業主に65歳までの雇用確保が義務付けられた2006年以降、60～64歳の就業者数は増加したが、これは法改正の影響のほか、いわゆる団塊の世代（1947

～49年生まれの世代) が2007年以降60歳になり始めたことも影響している。また、団塊の世代が65歳以上になり始めた2012年以降は、65～69歳の就業者数も増加している(図表1)。

人口構成の要因を排除するため、60～64歳の人口に占める就業者数の割合(就業率)をみると、男女ともに2006年の法改正以降はやや上昇している。ただし、本格的に60～64歳の就業率が上昇したのは、希望者全員の雇用確保措置が義務付けられた2013年以降である(図表2)。なお、2020年は新型コロナウイルス感染症の影響で雇用情勢が厳しかったことから、前年比でほぼ横ばいにとどまった。

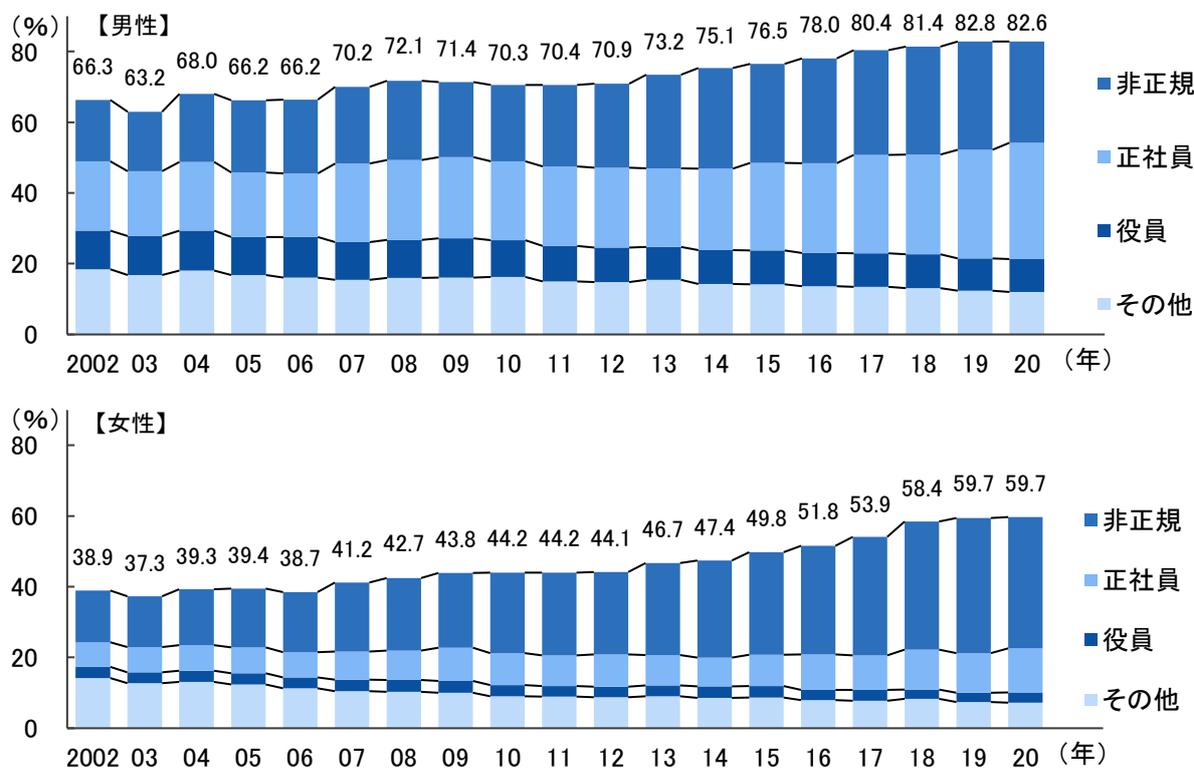
就業形態別の内訳をみると、男性はある程度正社員による就業が伸びているが、女性は非正規雇用者による就業の伸びが著しい(図表2)。

図表1 60歳代の就業者数の推移



(資料) 総務省「労働力調査」(各年版)より、みずほ総合研究所作成

図表2 60～64歳の就業率の推移



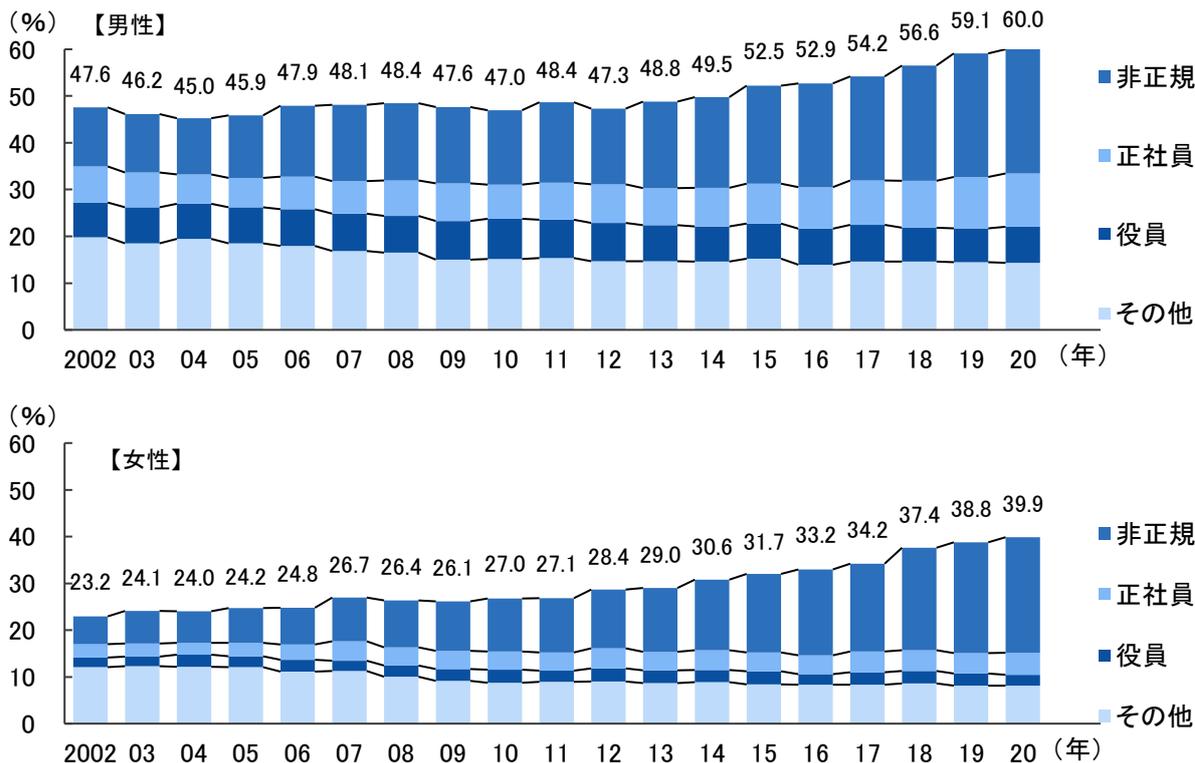
(注) 60～64歳人口に占めるそれぞれの人数の割合。

(資料) 総務省「労働力調査」(各年版)より、みずほ総合研究所作成

一方、65～69歳の就業率をみると、男女ともに非正規雇用者を中心に上昇が続いている（図表3）。2020年についても64歳以下の就業率が概ね低下したなかで、65～69歳の就業率はやや上昇した。

65～69歳の就業率は上昇しているものの、60歳代後半の雇用確保措置を導入している企業は少ない。厚生労働省「高齢者の雇用状況⁴」によると、66歳以上働ける制度のある企業の割合は、2018年は27.6%、2019年は30.8%、2020年は33.4%と徐々に拡大しているものの、3割強にとどまっている（図表4）。

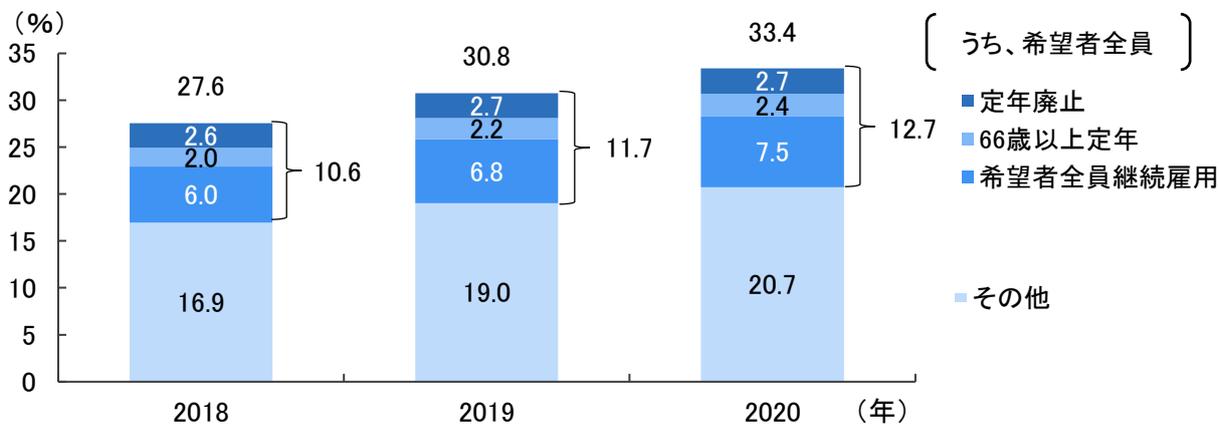
図表3 65～69歳の就業率の推移



(注) 65～69歳人口に占めるそれぞれの人数の割合。

(資料) 総務省「労働力調査」(各年版)より、みずほ総合研究所作成

図表4 66歳以上働ける制度のある企業



(資料) 厚生労働省「高齢者の雇用状況」(2018、2019、2020年)より、みずほ総合研究所作成

このうち、希望者全員が66歳以上働ける制度を導入している企業は、2018年10.6%、2019年11.7%、2020年12.7%と1割強である。2020年時点で希望者全員が66歳以上働ける制度がある企業（12.7%）について、その雇用確保措置の内容をみると、定年制の廃止が2.7%、66歳以上定年が2.4%、希望者全員の継続雇用制度が7.5%である。66歳以上働ける制度がある企業は、基準該当者のみを対象とした継続雇用制度の導入や、その他の制度により雇用確保を実施している例が多い（前掲図表4）。

3. 2021年4月の高齢者雇用安定法改正の概要

前述の通り、2021年4月より、70歳までの就業確保措置を設けることが事業主の努力義務となるが、法改正による対応が必要になる事業主は、(1) 定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主と、(2) 65歳までの雇用確保を継続雇用制度で対応している事業主である（70歳以上まで引き続き雇用する制度を導入している事業主を除く）。

(1) (2) に該当する事業主は、①70歳までの定年引き上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入、④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に一定の社会貢献事業に従事できる制度の導入、のいずれかにより、70歳までの就業確保措置を講じることが努力義務となる（図表5）。なお、継続雇用する事業主の範囲は、65歳までは自社と特殊関係事業主⁵に限られるが、65歳以降については自社、特殊関係事業主に加え、他の事業主によるものも含まれる。

今回の法改正による70歳までの就業確保措置の実施は努力義務であるため、定年引き上げや定年廃止を除き、対象者を限定する基準を設けることも可能である。ただし、対象者の基準を設ける場合には、過半数労働組合等⁶と事業主との間で協議の上、定めることが想定されている。また、「会社が必要と認めた者に限る」、「上司の推薦がある者に限る」等の基準がないことと等しいと認められるようなものは不適切な例として指摘されている。

70歳までの就業確保措置の実施は、複数の措置により70歳までの就業機会を確保するなど柔軟な対応も可能である。例えば、68歳まで定年を延長し、68～70歳までの継続雇用制度を導入する方法や、67歳までは希望者全員を対象とする継続雇用制度とし、67～70歳までは対象者を限定する継続雇用制度を導入する方法等も選択肢となる。その他、まずは67歳までの継続雇用制度を導入するなど、段階的に対象年齢を上げることも可能である。

4. 法改正による70歳までの就業の見通し

2021年4月の法改正は、70歳までの就業確保が事業主の努力義務にとどまるうえ、希望者全員を対象とした制度の導入を求められるわけではない。前掲図表3で見た通り、既に65～69歳の就業率は上昇していることからこの傾向は続くと思われるが、法改正により65～69歳の就業者が急増することはないとみられる。

65～69歳の就業希望状況はどの程度であろうか。内閣府の60歳以上を対象とした調査（2019年度）によると、「70歳くらいまで」または「それ以上まで」収入を伴う仕事をしたいと回答した者の割合は、男性は65.7%、女性は52.5%である（図表6）。2020年の65～69歳の就業率（男性60.0%、女性39.9%）と比較すると、男女ともに差があるが、特に女性が就業希望と実際の就業率の差が大きい。

図表5 70歳までの就業機会の確保の概要

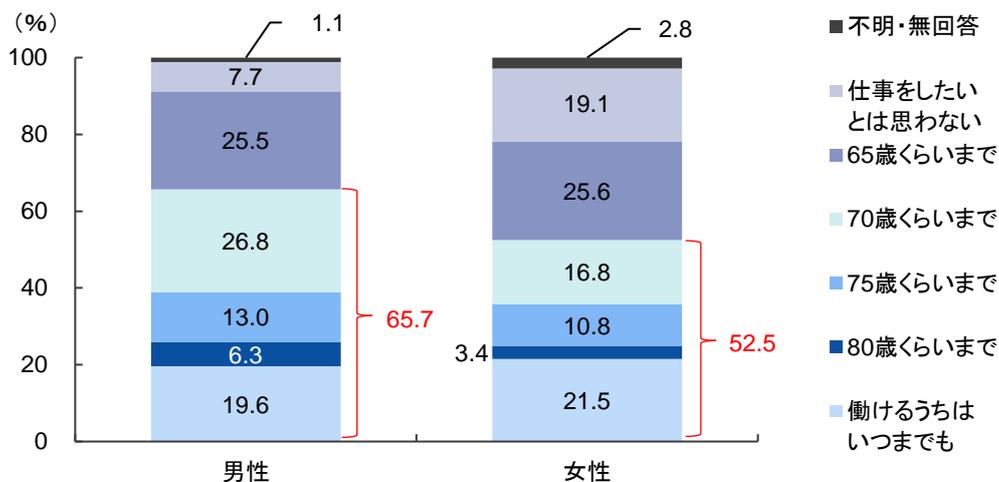
<p>現在：65歳までの雇用確保（義務）</p> <p>1. 60歳未満の定年禁止 2. 65歳までの雇用確保措置</p> <p>定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置を講じる</p> <p>①65歳までの定年引き上げ ②定年制の廃止 ③65歳までの継続雇用制度の導入（原則として希望者全員、特殊関係事業主を含む）</p>

<p>2021年4月以降：65歳までの雇用確保（義務）に加え、70歳までの就業機会を確保（努力義務）</p> <p>65歳から70歳までの就業機会の確保のため、以下のいずれかの就業確保措置を講じる</p> <p>①70歳までの定年引き上げ ②定年制の廃止 ③70歳までの継続雇用制度の導入 （特殊関係事業主、他の事業主によるものも含む） ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業主が自ら実施する社会貢献事業 ・事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

- (注) 1. 特殊関係事業主や他社での継続雇用する場合には、自社と特殊関係事業主等との間で、特殊関係事業主等が高年齢者を継続して雇用することを約する契約を締結する必要がある。
2. 70歳までの就業機会の確保の④⑤は、計画を作成し、過半数労働組合等の同意を得て、計画を周知して導入する。
3. ⑤の「事業主自らが実施する社会貢献事業」とは、不特定かつ多数の者の利益に資することを目的とした事業であり、特定の宗教の教義を広めること等を目的とする事業や、特定の公職の候補者や公職にある者、政党を推進・支持・反対することを目的とする事業などは該当しない。「出資（資金提供）等」は、自社から団体に対して、事業の運営に対する出資（寄付等を含む）や事務スペースの提供等の援助を行う必要がある。団体とは、公益社団法人に限らない。他の団体が創業支援等措置を実施する場合には、自社と団体との間で、当該団体が高年齢者に対して社会貢献活動に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要がある。

(資料) 厚生労働省「高年齢者雇用安定法改正の概要」より、みずほ総合研究所作成

図表6 何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか（60歳以上）



(注) 全国の60歳以上（2019年1月1日現在）の男女に対し、何歳ごろまで収入を伴う仕事をしたいか、または、したかったか、を聞いた調査。

(資料) 内閣府「高齢者の経済生活に関する調査結果」（2019年度）より、みずほ総合研究所作成

今後の65～69歳の就業率が仮に内閣府の調査結果と同じ男性65.7%、女性52.5%に上昇した場合の65～69歳の就業者数は当面は70万人程度増加、いわゆる団塊ジュニア世代(1971～74年生まれの世代)が65～69歳に含まれる2040年には80万人超増加し、65～69歳の就業者数は2020年の413万人から2040年には535万人まで増加する。その後は、団塊ジュニア世代が70歳以上となることから、65～69歳の就業者数は徐々に減少する(図表7)。

なお、65～69歳の就業率が上昇しても全体の就業者数の減少が続くことは避けられない。また、65～69歳の就業率の上昇による全体の就業率の押し上げ効果は0.6～0.8%ポイントであり、全体の就業率は2020年の60.3%から2040年には56.4%、2065年には52.9%となる(図表7)。将来の65～69歳の就業率が2020年時点の60～64歳の就業率(男性82.6%、女性59.7%)まで上昇すれば、全体の就業率は2040年57.5%、2065年53.8%まで底上げされる。

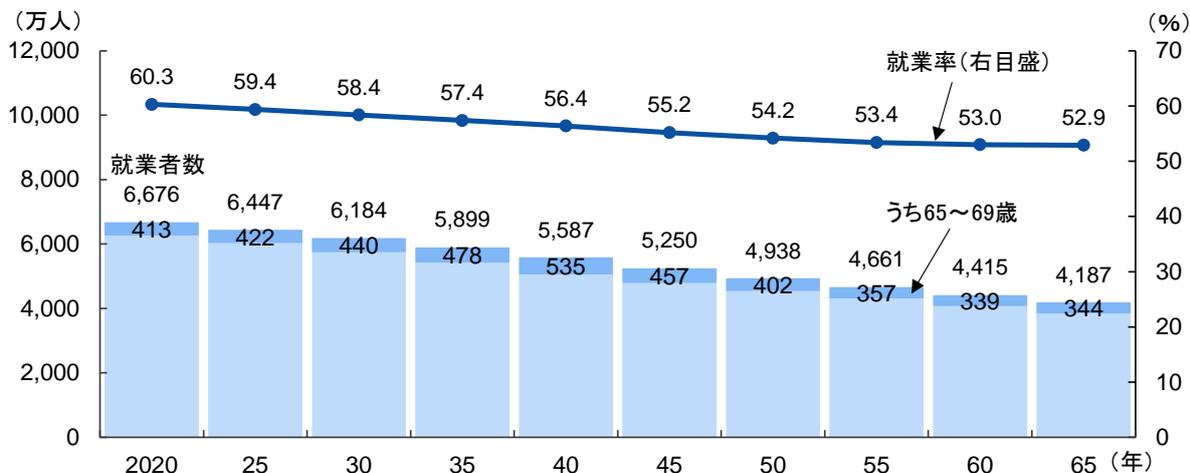
5. おわりに

少子高齢化の進行により、労働力人口の減少が避けられないなか、年齢を問わず就業意欲のある人が就業できる社会とし、労働力を確保することは今後の重要な課題である。これは、社会保障制度の保険料負担者を増やすことにもつながることから、持続可能な社会保障制度を目指す上でも欠かせない取り組みである。

2021年4月の法改正を契機に70歳までの雇用がさらに増加することが見込まれるが、60～64歳とは違い希望者全員の雇用確保が事業主に義務付けられるわけではないことから、65～69歳の就業希望者の多くが就業できるようになるにはしばらく時間を要するとみられる。

60歳代以降の就業理由は、経済的な理由ばかりではなく、健康のためや、社会とのつながりを維持するためなど様々である。加えて、希望する就業形態も様々であること、体力や健康状態の差が大きいことなどから、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が拡大すれば、より就業選択の幅が広がると考えられる。

図表7 就業者数と就業率の見通し(65～69歳就業率上昇ケース)



(注) 65～69歳の就業率を男性65.7%、女性は52.5% (内閣府調査で「70歳くらいまで」または「それ以上まで」収入を伴う仕事をしたいと回答した割合) としたときの今後の就業者数と就業率。

(資料) 総務省「労働力調査」(2020年)、内閣府「高齢者の経済生活に関する調査結果」(2019年度)、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2017年)より、みずほ総合研究所作成

また、65～69歳の雇用は、これまで勤務していた企業での継続雇用が難しい例も予想されることから、職業紹介機能の強化をはじめとする再就職支援に関する施策もあわせて重点的に取り組むことも今後の課題である。

¹ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律。

² 2006年4月1日～2007年3月31日まで62歳、2007年4月1日～2010年3月31日まで63歳、2010年4月1日～2013年3月31日まで64歳、2013年4月1日以降は65歳。

³ 報酬比例部分の支給開始年齢は2013年4月1日～2016年3月31日まで61歳、2016年4月1日～2019年3月31日まで62歳、2019年4月1日～2022年3月31日まで63歳、2022年4月1日～2025年3月31日まで64歳。女性の支給開始年齢の引き上げは男性より5年遅れるが、雇用確保措置については男性と同様である。

⁴ 毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況の報告の集計。従業員31人以上の企業。

⁵ 自社の子法人等、親法人等、親法人等の子法人等、関連法人等、親法人等の関連法人等。

⁶ 労働者の過半数を代表する労働組合がある場合にはその労働組合、ない場合には労働者の過半数を代表する者を指す。

●当レポートは情報提供のみを目的として作成されたものであり、取引の勧誘を目的としたものではありません。本資料は、当社が信頼できると判断した各種データに基づき作成されておりますが、その正確性、確実性を保証するものではありません。本資料のご利用に際しては、ご自身の判断にてなされますようお願い申し上げます。また、本資料に記載された内容は予告なしに変更されることもあります。なお、当社は本情報を無償でのみ提供しております。当社からの無償の情報提供をお望みにならない場合には、配信停止を希望する旨をお知らせ願います。