

平成二十四年七月二十七日受領  
答弁第三四三三号

内閣衆質一八〇第三四三三号

平成二十四年七月二十七日

内閣総理大臣 野田 佳彦

衆議院議長 横路 孝弘 殿

衆議院議員木村太郎君提出再雇用を義務づけた高年齢者雇用に関する質問に対し、別紙答弁書を送付する。

衆議院議員木村太郎君提出再雇用を義務づけた高齢者雇用に関する質問に対する答弁書

一について

平成二十三年十月十二日に厚生労働省が公表した「平成二十三年「高齢者の雇用状況」集計結果」（以下「集計結果」という。）によると、同年六月一日現在で、常時雇用する労働者（以下「常用労働者」という。）が三十一人以上の企業（以下「集計対象企業」という。）の常用労働者のうち、五十五歳以上の常用労働者（以下「高齢常用労働者」という。）の数は五百九万八千三百六十三人であり、これは、全ての集計対象企業の常用労働者の十八・五パーセントに当たる。また、同日現在で、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号。以下「法」という。）第九条第一項に規定する高齢者雇用確保措置（以下単に「高齢者雇用確保措置」という。）として定年の引上げなどの措置を講じている企業（以下「確保措置実施企業」という。）の数は十三万二千四百二十九社であり、これは、全ての集計対象企業の九十五・七パーセントに当たる。

また、集計結果による同日現在の都道府県ごとの全ての集計対象企業に占める確保措置実施企業の割合については、厚生労働省ホームページに掲載しているところである。

## 二について

平成二十三年六月一日現在の高年齢常用労働者の数は、前年同日現在のものと比べ、三万三千百八十三人増加している。また、平成二十三年六月一日現在の確保措置実施企業の割合は、前年同日現在のものと比べ、〇・九パーセントポイント低下しているが、これは主として、常用労働者が三百人以下の企業が法第九条第一項第二号に規定する継続雇用制度（以下単に「継続雇用制度」という。）の対象となる高年齢者に係る基準を労使協定によらず就業規則その他これに準ずるものにより定め、当該基準に基づく制度を導入することができる経過措置が平成二十二年度末で終了したことによるものと考えている。

政府としては、引き続き、高年齢者雇用確保措置を講じていない企業に対する指導等を行うことにより、高年齢者の雇用がより一層促進されるよう取組を進めてまいりたい。

## 三について

集計結果によると、平成二十三年六月一日現在で、本人の希望により、その雇用する全ての労働者が少なくとも六十五歳まで働くことができる企業（以下「六十五歳以上雇用企業」という。）の数は、六万六千二百四十社であり、これは、全ての集計対象企業の四十七・九パーセントに当たる。

また、集計結果による同日現在の都道府県ごとの全ての集計対象企業に占める六十五歳以上雇用企業の割合については、厚生労働省ホームページに掲載しているところである。

#### 四について

集計結果によると、平成二十三年六月一日現在で、その雇用する全部又は一部の労働者が希望すれば七十歳まで働くことができる企業（以下「七十歳雇用企業」という。）の数は、二万四千三百五十二社であり、これは、全ての集計対象企業の十七・六パーセントに当たる。

また、集計結果による同日現在の都道府県ごとの全ての集計対象企業に占める七十歳雇用企業の割合については、厚生労働省ホームページに掲載しているところである。

#### 五について

集計結果によると、平成二十三年六月一日現在で、過去一年間に定年に達した常用労働者のうち定年後も継続して雇用されている者の数は、三十二万七十一人であり、これは、同日現在で過去一年間に定年に達した全ての常用労働者の七十三・六パーセントに当たる。

また、同日現在の都道府県ごとの過去一年間に定年に達した者のうち定年後も継続して雇用されている

者の割合は、北海道が七十九・九パーセント、青森県が七十九・三パーセント、岩手県が七十八・四パーセント、宮城県が七十五・七パーセント、秋田県が七十三・七パーセント、山形県が七十二・五パーセント、福島県が七十五・四パーセント、茨城県が七十八・四パーセント、栃木県が七十七・八パーセント、群馬県が七十七・〇パーセント、埼玉県が七十九・四パーセント、千葉県が七十六・五パーセント、東京都が六十九・一パーセント、神奈川県が七十三・八パーセント、新潟県が七十六・一パーセント、富山県が七十五・九パーセント、石川県が七十五・一パーセント、福井県が七十七・八パーセント、山梨県が七十八・四パーセント、長野県が七十一・八パーセント、岐阜県が七十六・七パーセント、静岡県が七十三・〇パーセント、愛知県が七十五・六パーセント、三重県が七十四・八パーセント、滋賀県が七十一・六パーセント、京都府が七十五・三パーセント、大阪府が七十一・三パーセント、兵庫県が七十四・九パーセント、奈良県が七十八・七パーセント、和歌山県が八十・〇パーセント、鳥取県が七十二・四パーセント、島根県が七十四・四パーセント、岡山県が七十六・四パーセント、広島県が七十七・〇パーセント、山口県が七十九・五パーセント、徳島県が七十三・四パーセント、香川県が七十六・七パーセント、愛媛県が七十一・九パーセント、高知県が七十六・八パーセント、福岡県が七十六・三パーセント、佐賀県が

七十六・四パーセント、長崎県が八十一・〇パーセント、熊本県が七十六・五パーセント、大分県が七十  
六・九パーセント、宮崎県が七十五・九パーセント、鹿児島県が七十七・六パーセント、沖縄県が七十八  
・三パーセントである。

六及び八について

お尋ねの「公的機関」の意味するところが必ずしも明らかではないが、国については、人事院の調査に  
よると、平成二十三年一月十五日現在で、特定独立行政法人の一般職の常勤職員を除く国の一般職の常勤  
職員（臨時的任用の職員及び常勤労務者を除く。以下同じ。）のうち、同年四月一日時点の年齢が五十五  
歳以上の常勤職員の数は三万九千八百八十四人であり、これは、特定独立行政法人の一般職の常勤職員を除  
く全ての国の一般職の常勤職員の十三・九パーセントに当たる。

独立行政法人については、人事院の調査によると、平成二十三年一月十五日現在で、特定独立行政法人  
の一般職の常勤職員（臨時的任用の職員及び常勤労務者を除く。以下同じ。）のうち、同年四月一日時点  
の年齢が五十五歳以上の常勤職員の数は六千五百八十人であり、これは、全ての特定独立行政法人の一般  
職の常勤職員の十一・〇パーセントに当たる。非特定独立行政法人については、集計結果において、民間

企業に含め、集計しているところであるが、非特定独立行政法人のみの集計は行っていない。

都道府県及び市町村（特別区を含む。以下同じ。）については、総務省の調査によると、平成二十三年四月一日現在で、都道府県及び市町村の常勤職員のうち、五十五歳以上の一般職の常勤職員（教育長を除く。）の数は四十二万四千五百二十六人であり、これは、全ての都道府県及び市町村の常勤職員の十五・七パーセントに当たる。

また、お尋ねの定年の引上げなどの措置については、国については、国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）第八十一条の四及び第八十一条の五の規定に基づき、全ての国の行政機関において、定年に達した者について再任用が可能となっている。

都道府県及び市町村については、地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第二十八条の四等の規定に基づき定年退職者等の再任用に関する条例を定めている都道府県及び市町村の数は、平成二十二年年度末現在で、千六百二十五であり、これは、全ての都道府県及び市町村の九十・四パーセントに当たる。

これを都道府県ごとにみると、北海道が八十七・二パーセント、青森県が百パーセント、岩手県が八十八・六パーセント、宮城県が九十七・二パーセント、秋田県が七十六・九パーセント、山形県が百パーセ

ント、福島県が九十三・三パーセント、茨城県が九十七・八パーセント、栃木県が百パーセント、群馬県が百パーセント、埼玉県が百パーセント、千葉県が七十二・七パーセント、東京都が八十四・一パーセント、神奈川県が百パーセント、新潟県が七十四・二パーセント、富山県が百パーセント、石川県が九十五・〇パーセント、福井県が八十三・三パーセント、山梨県が百パーセント、長野県が九十三・六パーセント、岐阜県が百パーセント、静岡県が九十七・二パーセント、愛知県が百パーセント、三重県が九十六・七パーセント、滋賀県が百パーセント、京都府が八十八・九パーセント、大阪府が百パーセント、兵庫県が八十一・〇パーセント、奈良県が百パーセント、和歌山県が四十八・四パーセント、鳥取県が八十五・〇パーセント、島根県が九十五・五パーセント、岡山県が八十二・一パーセント、広島県が九十五・八パーセント、山口県が九十五・〇パーセント、徳島県が百パーセント、香川県が百パーセント、愛媛県が百パーセント、高知県が九十七・一パーセント、福岡県が百パーセント、佐賀県が九十五・二パーセント、長崎県が八十一・八パーセント、熊本県が七十六・一パーセント、大分県が八十四・二パーセント、宮崎県が百パーセント、鹿児島県が九十五・五パーセント、沖縄県が三十一・〇パーセントとなっている。

七及び九について

政府としては、国家公務員については、退職共済年金の支給開始年齢が平成二十五年度以降段階的に引き上げられることに伴い、「国家公務員の雇用と年金の接続に関する基本方針」（平成二十四年三月二十三日国家公務員制度改革推進本部決定・行政改革実行本部決定。以下「国家公務員の基本方針」という。）において、「国家公務員の雇用と年金の接続を図るとともに、人事の新陳代謝を図り組織活力を維持しつつ職員の能力を十分活用していく」ため、能力・実績に基づく人事管理の徹底等を図りつつ、「定年退職する職員がフルタイム再任用（常時勤務を要する官職への採用）を希望する場合、当該職員の任命権者は、定年退職日の翌日、常時勤務を要する官職に当該職員を採用するものとする」と等とされているところであり、これに基づき、具体的な制度改革案を検討しているところである。

また、地方公務員についても、雇用と年金の接続に向けて、国家公務員の基本方針を踏まえつつ、地方の実情にも留意し、必要な措置を早期に検討することとしている。

さらに、法の適用される非特定独立行政法人については、民間企業と同様の取組を進めてまいりたい。十及び十二について

今国会に提出中の「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」（以下「改正法

案」という。）においては、「今後の高年齢者雇用対策について」（平成二十四年一月六日労働政策審議会建議）において、「老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに伴い、無年金・無収入となる者が生じることのないよう、意欲と能力に応じて働き続けることが可能となる環境整備が求められており、雇用と年金を確実に接続させるため、現行の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準は廃止することが適当」とされたことを受けて、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（以下「基準」という。）により限定できる仕組みを廃止することとしている。一方、改正法案においては、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子会社や関連会社など一定の範囲のグループ企業まで拡大する仕組みを設けることとするほか、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引き上げられることを勘案し、平成三十六年度までの間、改正法案の施行の際に基準により継続雇用制度の対象となる高年齢者を限定する仕組みを設けている事業主は、基準の対象者の範囲を段階的に縮小した上で、引き続きこの仕組みによることができることとしている。さらに、今年度から、定年に達する高年齢者を雇い入れる事業主に対する助成を開始したところである。

なお、事業主が継続雇用制度に基づき労働者をその定年後に雇用するに際しては、新たな労働契約を締

結することが必要となるが、労働契約は就業の実態に応じて労働者との合意に基づき締結されるものであり、また、事業主がどのような労働契約を労働者と締結しようとするかを検討するに際しては、定年前の勤務実態も考慮することが多いと考えられることから、改正法案は必ずしも人件費の膨張及び労働者の士気の低下につながるものではないと考えている。

#### 十一について

政府としては、今後、少子高齢化が進展し、労働力人口が大幅に減少すると見込まれることから、改正法案により直ちに若年者雇用に影響を及ぼすものではないと考えているが、労働力人口が減少する中で、経済社会の持続的な発展を可能とするためには、意欲のある人が全て働ける全員参加型社会の実現が求められるため、若年者に係る雇用対策の取組も進める必要があると考えている。

このため、現下の厳しい雇用情勢の中、若年者雇用対策として、「日本再生の基本戦略」について「（平成二十三年十二月二十四日閣議決定）に盛り込んだ「若者雇用戦略」を関係大臣、労働界・産業界を始めたとする各界のリーダー及び有識者で構成する「雇用戦略対話」で平成二十四年六月十二日に合意したところであり、今後、その実行に向け、鋭意取り組んでいくこととしている。