

今後の厚生労働行政について

2019年2月8日

衆議院議員 橋本 岳

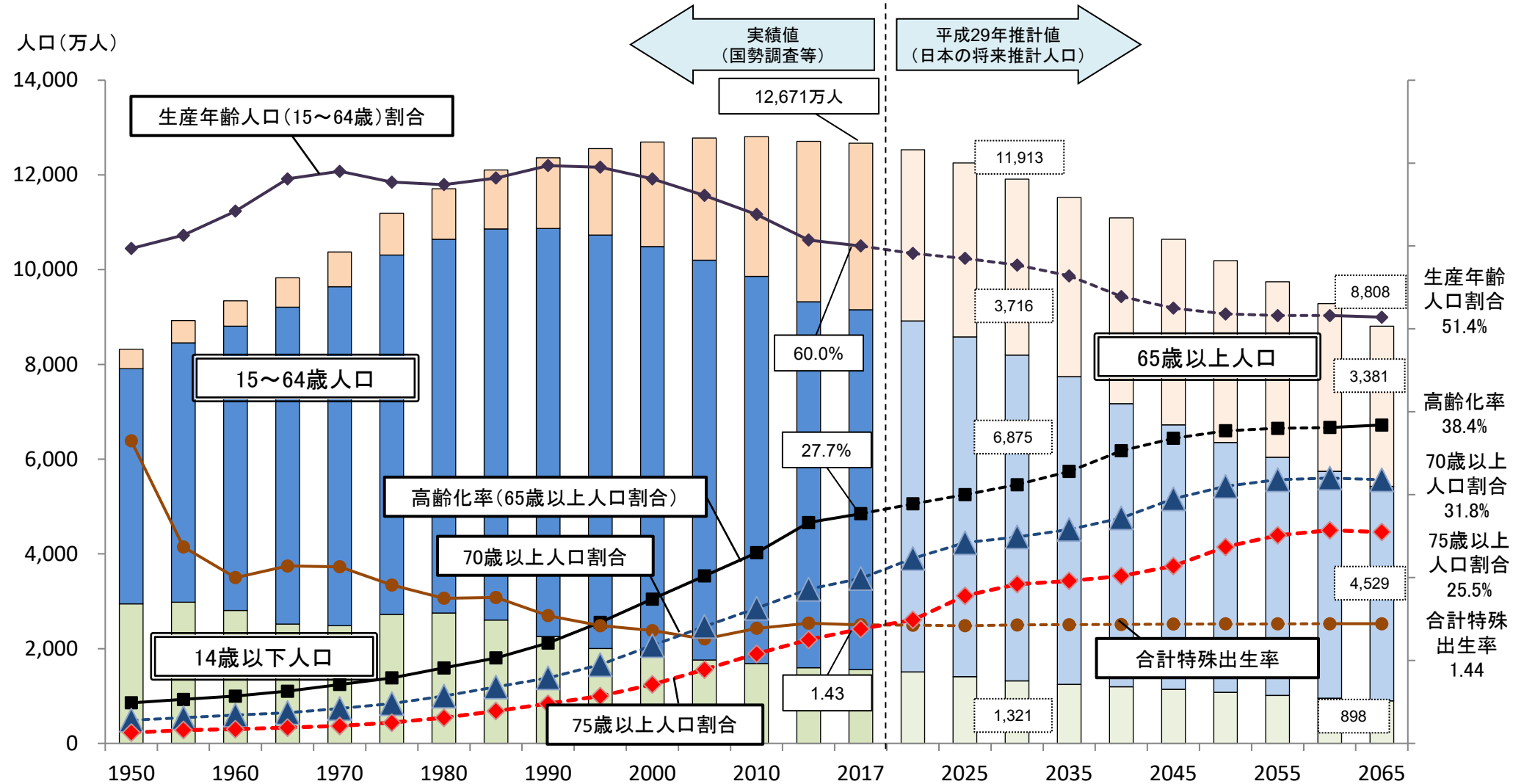
目次

1. 働き方改革の背景	2
2. 働き方改革の全体像	8
3. 働き方改革関連法	14
4. 2040年を展望した取組	24
● 高齢者雇用・就業機会の確保等	
● 年金受給開始時期の選択肢の拡大、被用者保険の適用拡大、私的年金の 拡充	
● 成長戦略の方向性等	

働き方改革の背景

働き方改革の背景 | 日本の人口の推移

○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



(出所) 2017年までの人口は総務省「人口推計」(各年10月1日現在)、高齢化率および生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2017年は総務省「人口推計」、2017年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2018年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」

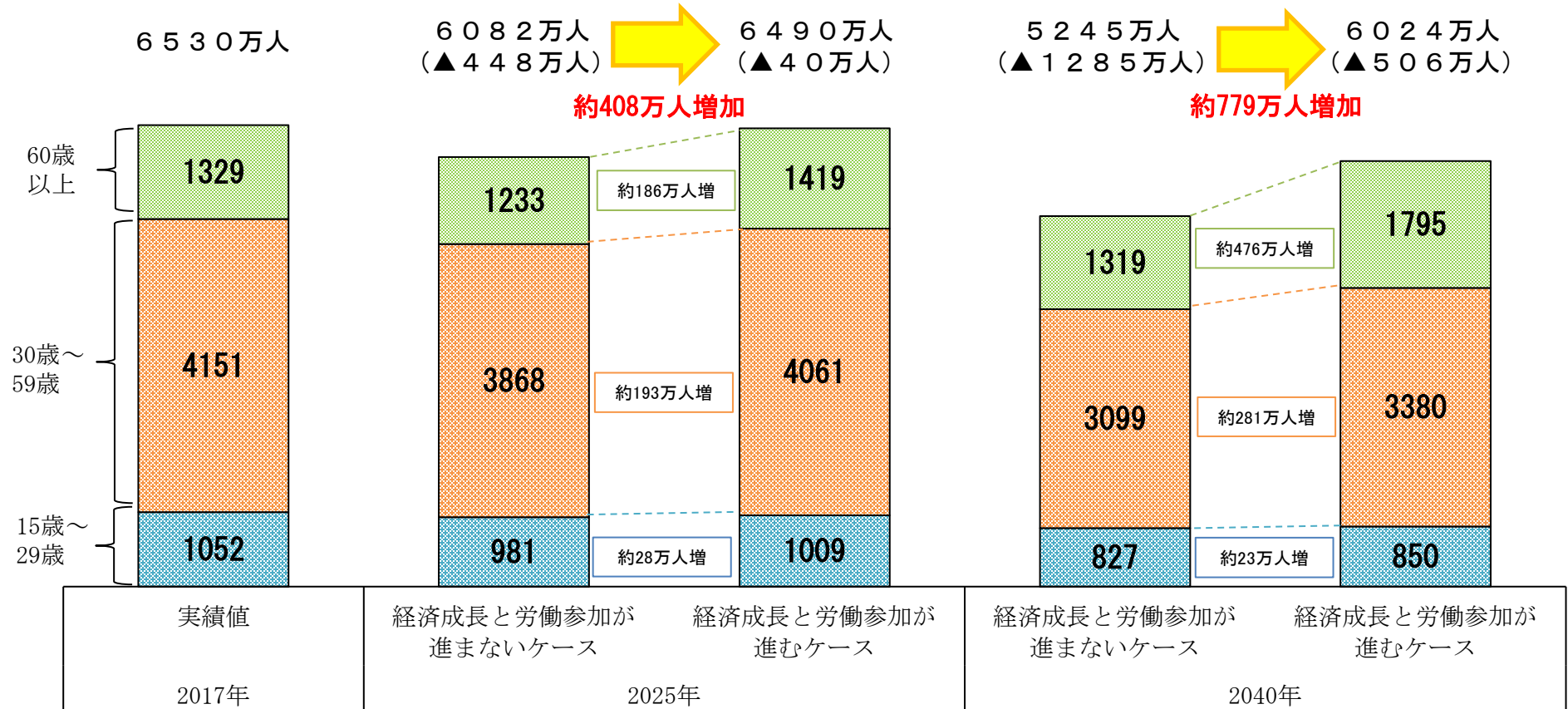
働き方改革の背景 | 2040年までの就業者数シュミレーション

資料出所：平成31年1月15日 第8回雇用政策研究会 資料1「雇用政策研究会報告書（案）」

- 「経済成長と労働参加が進まないケース」は、2040年の就業者数が▲1,285万人（2017年比）となるが、「経済成長と労働参加が進むケース」では、その場合よりも約779万人増となり、2017年比で▲506万人にとどまる見込みである。

※本推計は、労働需給が一致するよう推計されたものであり、人手不足の状況を示すものではない。

2040年までの就業者シミュレーション(男女計)



資料出所：2017年実績値は総務省「労働力調査」、2025年及び2040年は（独）労働政策研究・研修機構推計

※推計は、（独）労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」等を用いて行ったもの

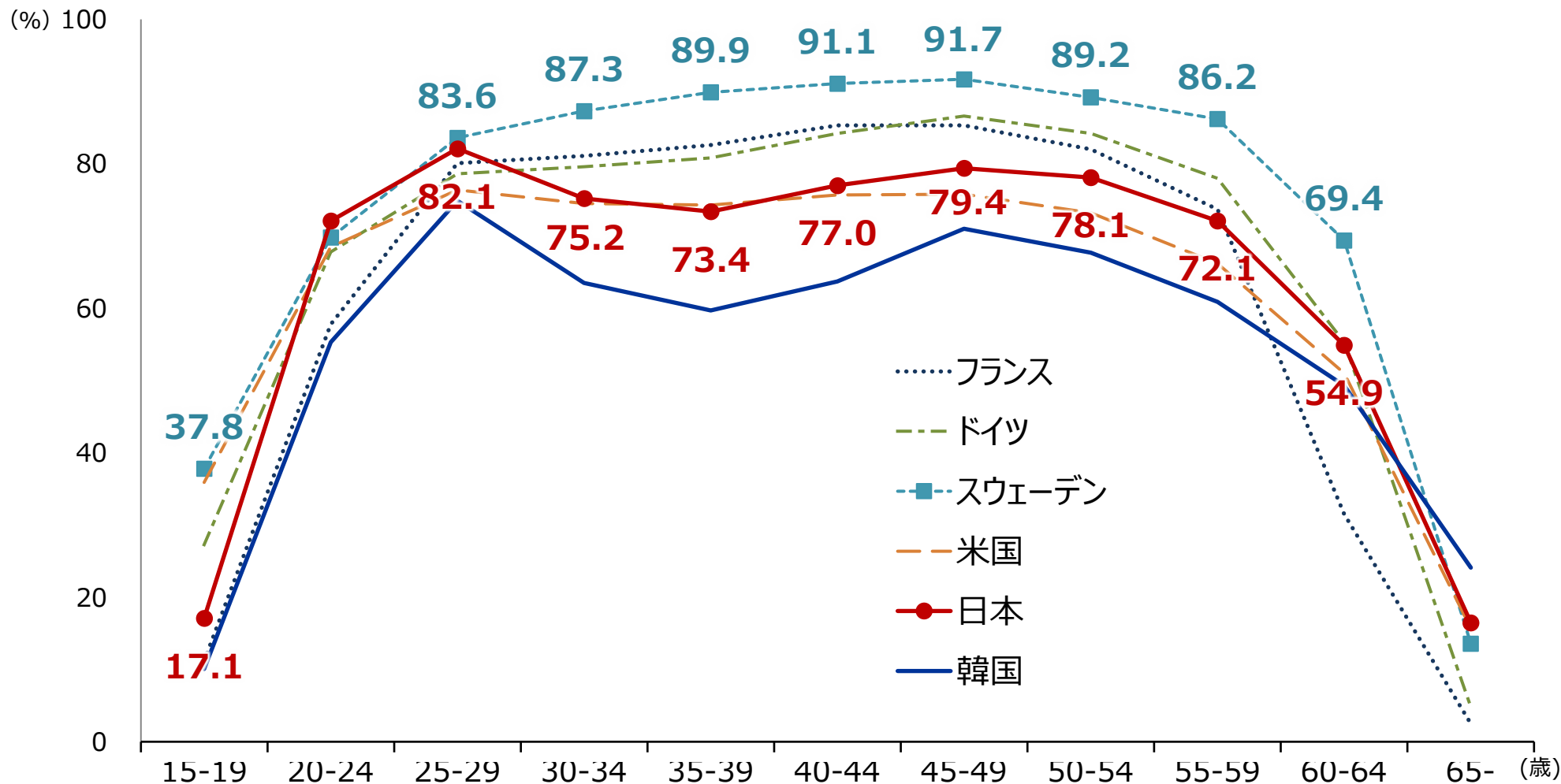
※経済成長と労働参加が進むケース：「未来投資戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が進まないケース：ゼロ成長に近い経済状況であり、かつ、労働市場への参加が進まないケース（2017年性・年齢階級別の労働力率固定ケース）

※図中の数値は、表章単位未満の位で四捨五入しているため、年齢計と内訳の合計は必ずしも一致しない。増減差は表章単位の数値から算出している。

働き方改革の背景 | 主要国における女性の年齢階級別労働力率

○ 諸外国を見ると、韓国では我が国と同様に「M字カーブ」を描いているが、他の欧米諸国には見られない。



(出所) 日本：総務省「労働力調査（基本集計）」、その他の国：OECD Database。いずれも2017年値。

(備考)

1. 労働力率は、「労働力人口（就業者＋完全失業者）」／「15歳以上人口」×100

2. 米国の15～19歳の値は、16～19歳の値、スウェーデンの65～歳の値は、65～74歳の値

働き方改革の背景 | 平成30年「高年齢者の雇用状況」集計結果の概要

〈集計対象〉全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業**156,989**社〈大企業(301人以上規模):16,361社、中小企業(31～300人規模): 140,628社〉

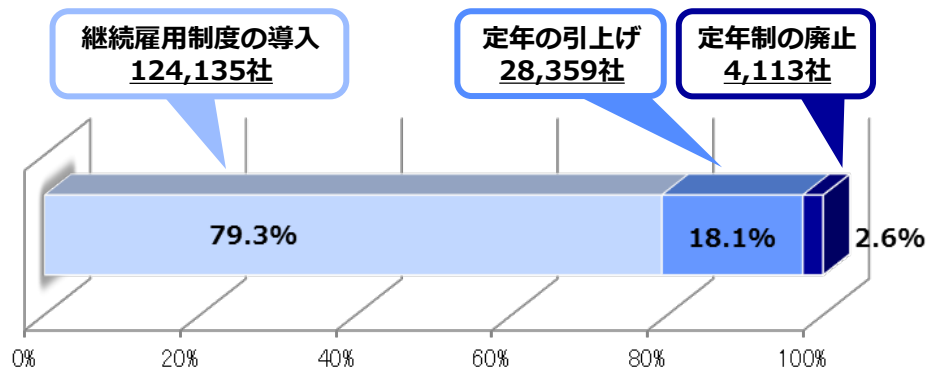
1 65歳までの「高年齢者雇用確保措置※」のある企業の状況

※ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条第1項に基づく、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度(再雇用制度)の3つの措置をいう。

(1) 高年齢者雇用確保措置の実施状況

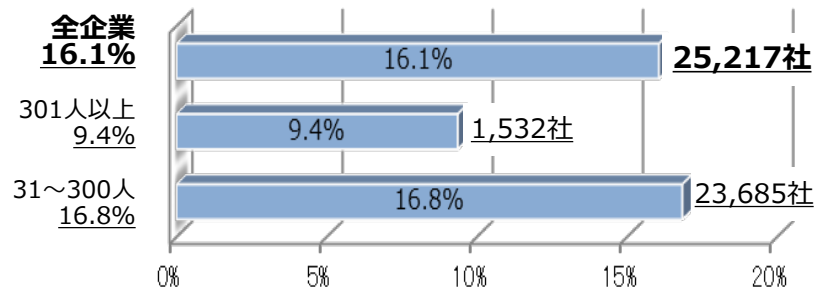
雇用確保措置の実施企業 **99.8%** (0.1ポイント増加)

【実施企業**156,607**社の措置内訳】



(2) 65歳定年企業の状況

65歳定年企業は、**16.1%** (0.8ポイント増加)

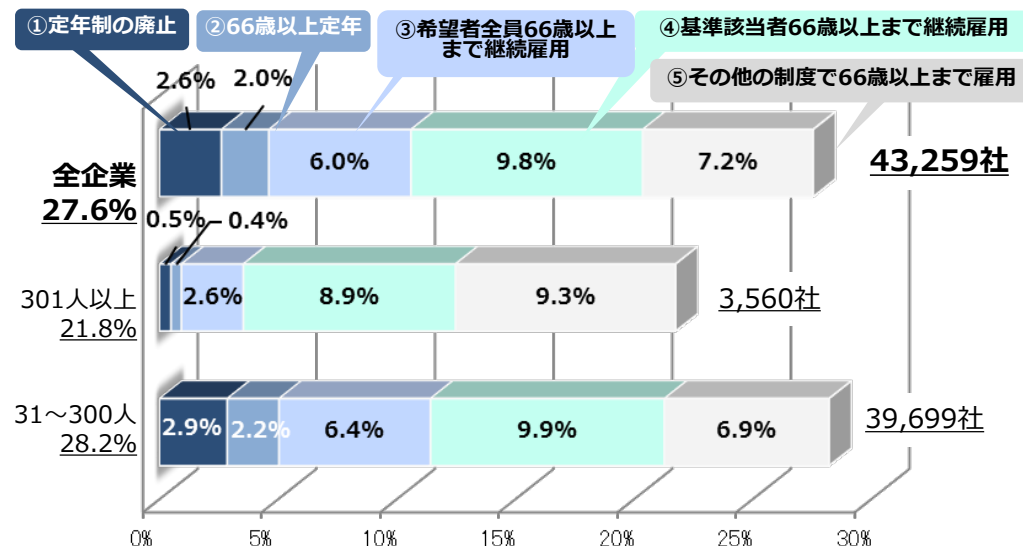


(備考) 平成30年6月1日現在

2 66歳以上働ける制度のある企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は**27.6%**

大企業21.8%、中小企業28.2%



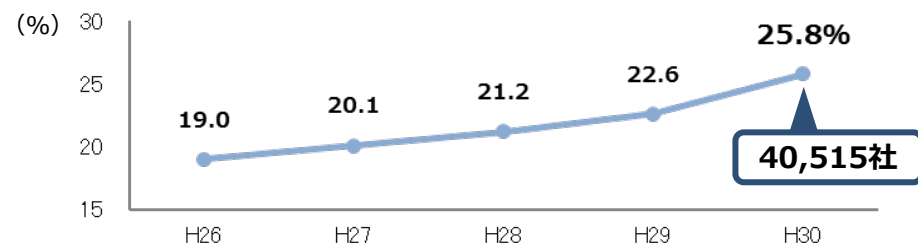
※「66歳以上働ける制度のある企業の状況」は本年度から新たに集計したもの。

※「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、企業の実情に応じて何らかの仕組みで66歳以上まで働くことができる制度を導入している場合を指す。

※前年度の⑤を除いた合計は特別集計の結果18.8% (本年度は20.4%)。

3 70歳以上働ける制度のある企業の状況

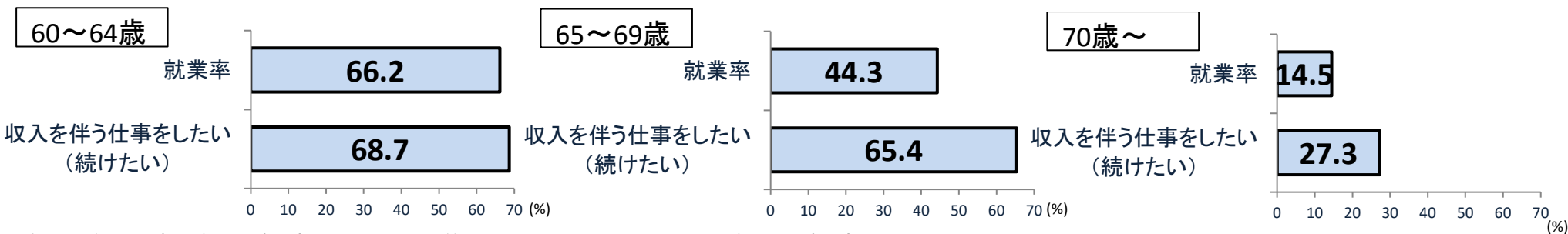
70歳以上働ける制度のある企業は **25.8%** (3.2ポイント増加)



働き方改革の背景 | 60歳以降の就労希望と就労希望形態

- 高齢者の就業率は上昇傾向にあるが、65歳以降になると、就業ニーズと実際の就業率にギャップが生じる。
- また、60歳以降の方が希望する就業形態も多様化している。こうした高齢者の就業ニーズに応えるため、65歳を超えても働きやすい環境の整備を進めるとともに、高齢者の多様な就業機会を提供することが重要である。

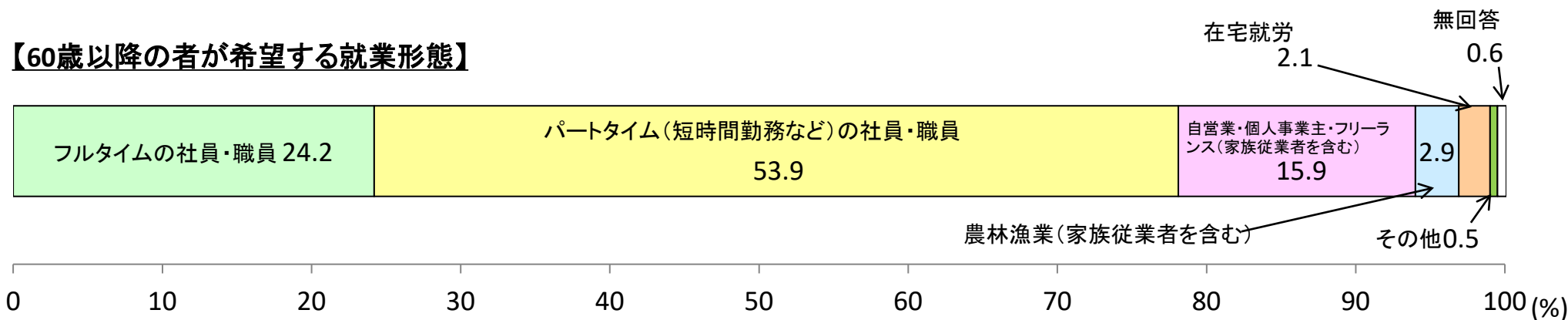
【60歳以降の就業率と就労の意向】



資料出所：総務省「労働力調査」（2017）、内閣府「第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（2015）

（注1）60歳以上の男女（施設入所者は除く。）を対象とした調査（n=1,105）。収入を伴う仕事をしたい（続けたい）割合は男女計の数値。

【60歳以降の者が希望する就業形態】



資料出所：内閣府「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」（2013年）

（注2）35～64歳の男女を対象とした調査（n=2,214）。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35～64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

働き方改革の全体像

○ 基本的な背景

→ 少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状

(2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計)

○ アベノミクス、一億総活躍の目指すもの

→ 女性・高齢者等の活躍促進

→ 女性・高齢者等の労働力化の制約要因をなくす必要

(※) 長時間かつ硬直的な労働時間 (正規雇用)

低賃金と不安定な雇用 (非正規雇用) 等

○ 「働き方改革」は、「魅力ある職場づくり」の実現による中小企業・小規模事業者の 人手不足解消のチャンス

働き方改革の全体像 | 働き方改革の位置づけ

- ◎ 平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」の3つの目標に向けた、「新・三本の矢」を提示。
 - ◎ 働き方改革は、成長と分配の好循環を形作っていくための新・三本の矢を貫く横断的な課題であり、最大のチャレンジと位置づけられている。
- 平成28年8月 内閣改造後の記者会見において、安倍内閣総理大臣から「働き方改革実現会議」の開催、年度内の計画とりまとめを発表。

ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）（抜粋）

1. 成長と分配の好循環メカニズムの提示

…一億総活躍社会は、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会である。…誰もが活躍できる一億総活躍社会を創っていくため、「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」という強い大きな目標を掲げ、この3つの的に向かって新しい三本の矢を放つ。

新たな第一の矢は、「希望を生み出す強い経済」である。…

新たな第二の矢は、「夢をつむぐ子育て支援」である。…

新たな第三の矢は、「安心につながる社会保障」である。…

…成長か分配か、どちらを重視するのかという長年の論争に終止符を打ち、「成長と分配の好循環」を創り上げる。…つまり、新・三本の矢は、三つすべてがそろっていないと意味がない。まさに三本あわせて究極の成長戦略となるものである。そして、こうした成長と分配の好循環を形作っていくためには、新・三本の矢に加えて、これら三本の矢を貫く横断的課題である働き方改革と生産性向上という重要課題に取り組んでいく必要がある。…

2. 一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。…

平成28年8月3日 安倍内閣総理大臣記者会見

目指すは戦後最大のGDP600兆円。さらには、希望出生率1.8、介護離職ゼロ。この3つの的に向かって「一億総活躍」の旗を一層高く掲げ、安倍内閣は「未来」への挑戦を続けていきます。

その最大のチャレンジは、「働き方改革」であります。長時間労働を是正します。同一労働同一賃金を実現し、「非正規」という言葉をこの国から一掃します。最低賃金の引上げ、高齢者への就労機会の提供など、課題は山積しています。今回新たに働き方改革担当大臣を設け、加藤一億総活躍大臣にその重責を担っていただきます。加藤大臣のもと、「働き方改革実現会議」を開催し、塩崎厚労大臣と緊密に連携しながら、年度内を目途に「働き方改革」の具体的な実行計画を取りまとめてもらいます。そして、スピード感をもって実行していく考えであります。

働き方改革の全体像 | 「働き方改革実現会議」の概要

□ 趣旨

働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため開催。

□ 構成員（当時）

- 安倍晋三 内閣総理大臣（議長）
- 加藤勝信 働き方改革担当大臣（議長代理）
- 塩崎恭久 厚生労働大臣
- 麻生太郎副総理兼財務大臣
- 菅義偉官房長官
- 石原伸晃経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣（経済財政政策）
- 松野博一文部科学大臣
- 世耕弘成経済産業大臣
- 石井啓一国土交通大臣

（有識者）

- 生稲晃子 女優
- 岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
- 大村功作 全国中小企業団体中央会会長
- 岡崎瑞穂 株式会社オーザック専務取締役
- 金丸恭文 フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長グループCEO
- 神津里季生 日本労働組合総連合会会長
- 榊原定征 日本経済団体連合会会長
- 白河桃子 相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト
- 新屋和代 株式会社りそなホールディングス執行役人材サービス部長
- 高橋 進 株式会社日本総合研究所理事長
- 武田洋子 株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長チーフエコノミスト
- 田中弘樹 株式会社イトーヨーカ堂 執行役員人事部長
- 樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授
- 水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授
- 三村明夫 日本商工会議所会頭

□ 進め方

- 第1回を平成28年9月27日に開催。
- 有識者議員全員から、働き方改革についての考え方、審議すべきテーマ等について発言。
- 安倍総理から、本会議では、当面、次のようなテーマを取り上げる旨御発言。
 1. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
 2. 賃金引き上げと労働生産性の向上
 3. 時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正
 4. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題
 5. テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方
 6. 働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備
 7. 高齢者の就業促進
 8. 病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立
 9. 外国人材の受入れの問題

平成29年3月28日（決定とりまとめ）まで、計10回開催・議論



- 働き方改革実現会議の構成員と原則として同一メンバーによる、**「働き方改革フォローアップ会合」**を年1回開催。
- 「働き方改革実行計画」の進捗状況について報告を行う。（第1回は平成30年10月15日開催）

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (3) 本プランの実行
(コンセンサスに基づくスピードと実行)
(ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
(フォローアップと施策の見直し)

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
(基本的考え方)
(同一労働同一賃金のガイドライン)
 - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - ④ 派遣労働者の取扱
(法改正の方向性)
 - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- (基本的考え方)
(法改正の方向性)
(時間外労働の上限規制)
(パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
(勤務間インターバル制度)
(法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
(現行制度の適用除外等の取扱)
(事前に予測できない災害その他事項の取扱)
(取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
(企業本社への監督指導等の強化)
(意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
- (他の政府計画との連携)

働き方改革の全体像 | 働き方改革の意義

～「働き方改革実行計画」より～

- 「働き方」は「暮らし方」そのものである。
- 働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革。
- 長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因。
- 長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。
- 経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、労働生産性向上につながる。
- 「正規」、「非正規」という2つの働き方の不合理な処遇の差は、正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。
- これに対し、正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく。

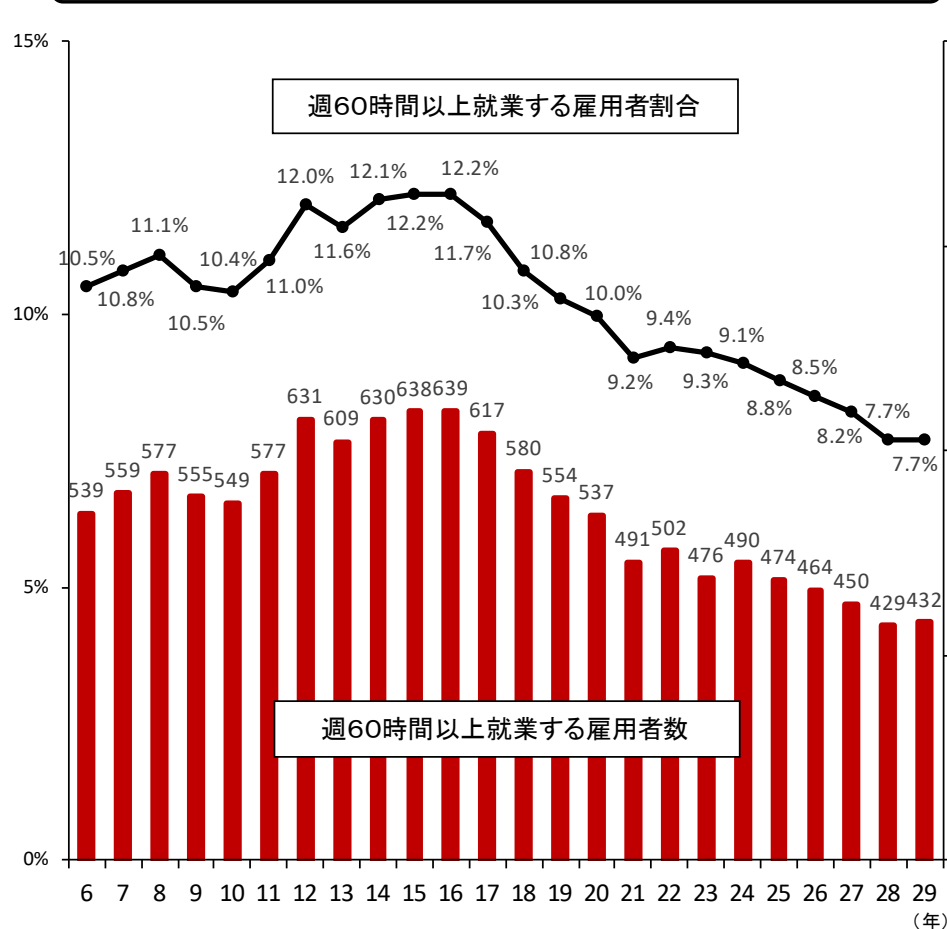
働き方改革関連法

- ・ 長時間労働の是正
- ・ 同一労働同一賃金
- ・ 高度プロフェッショナル制度
- ・ 関連法の全体像
- ・ 関連法の施行日
- ・ 企業・事業者への生産性向上等の支援

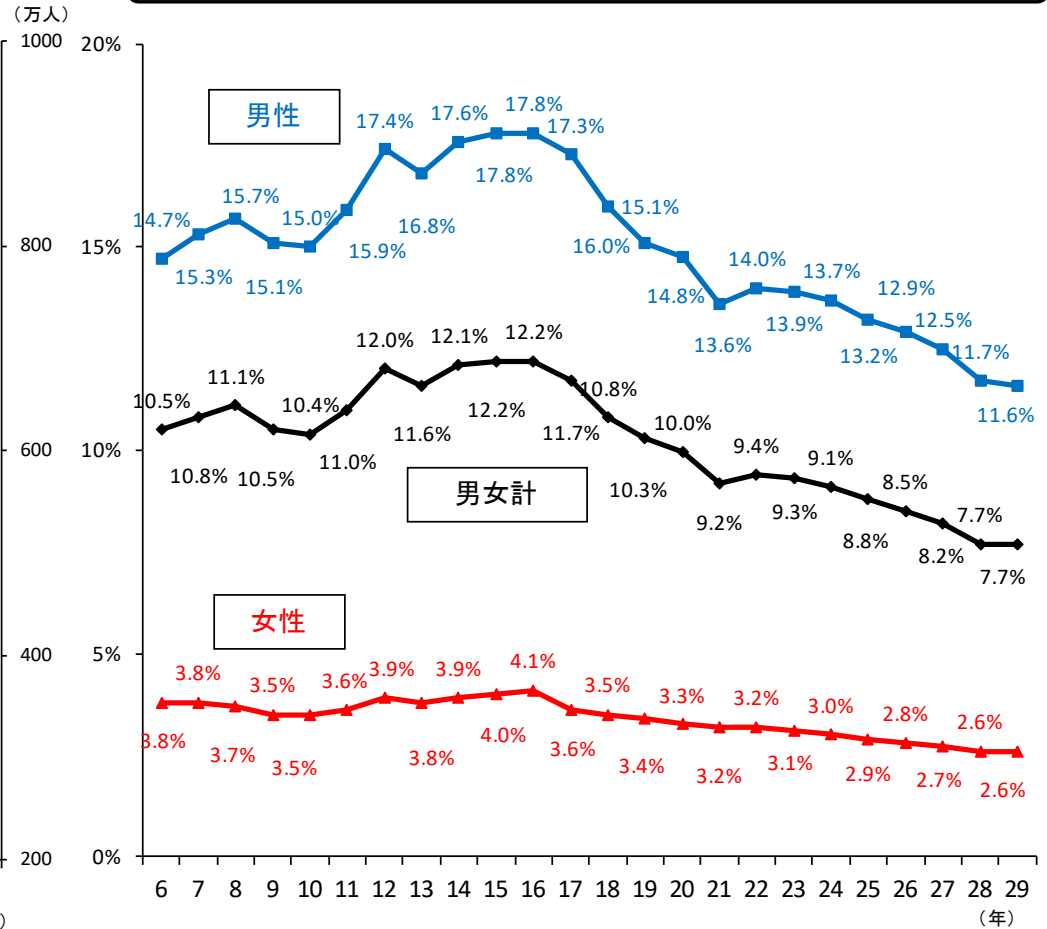
働き方改革関連法 | 週60時間以上就業する雇用者数割合の推移

週60時間以上就業する雇用者数割合の推移をみると、全体では近年減少傾向で推移し1割弱となっているが、依然として、政府目標である5%とは乖離がある。男性については、減少傾向にあるものの10%を超える水準で推移している。

週60時間以上就業する雇用者数及び割合の推移



男女別週60時間以上就業する雇用者数割合の推移



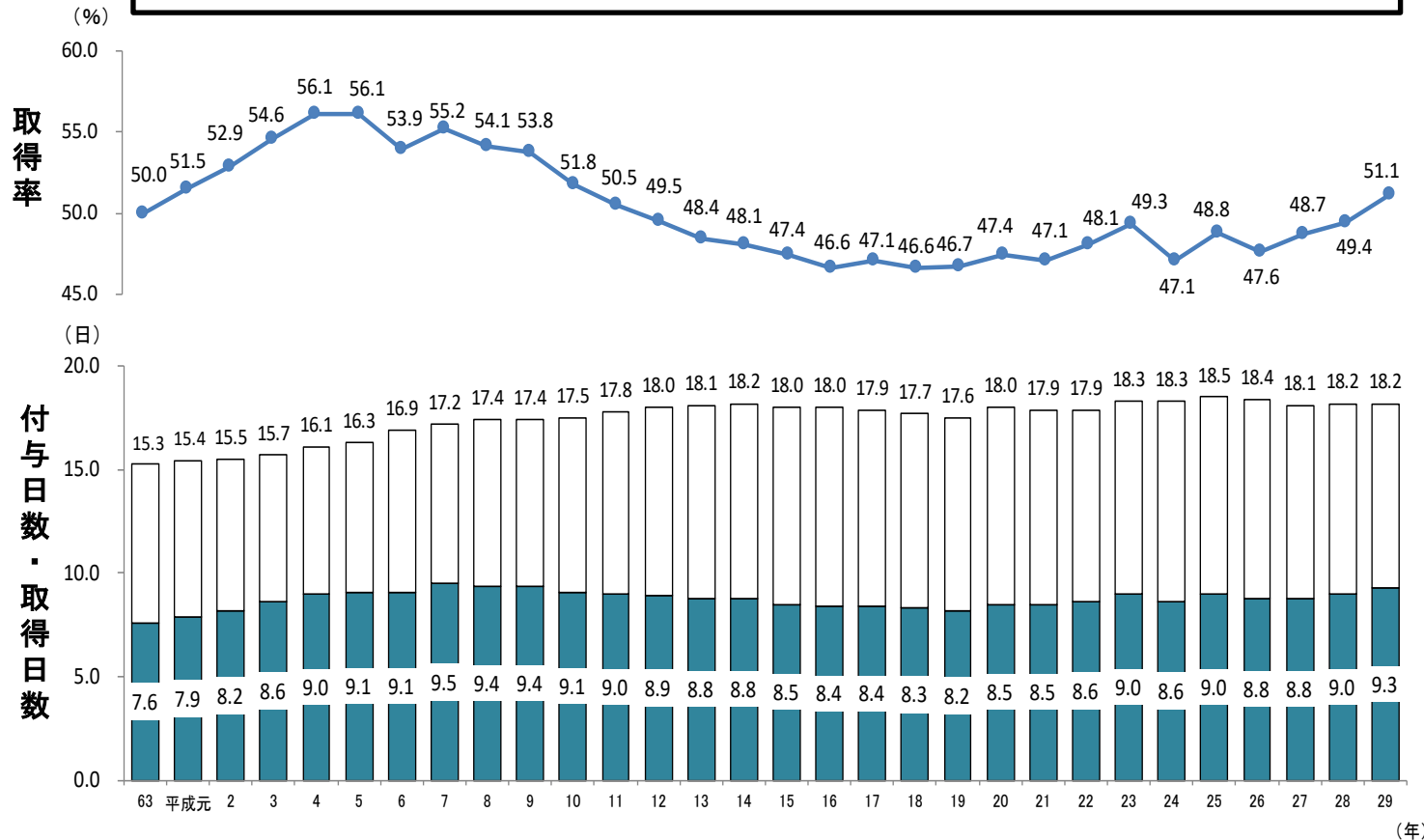
(資料出所) 総務省「労働力調査」

(注) 平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

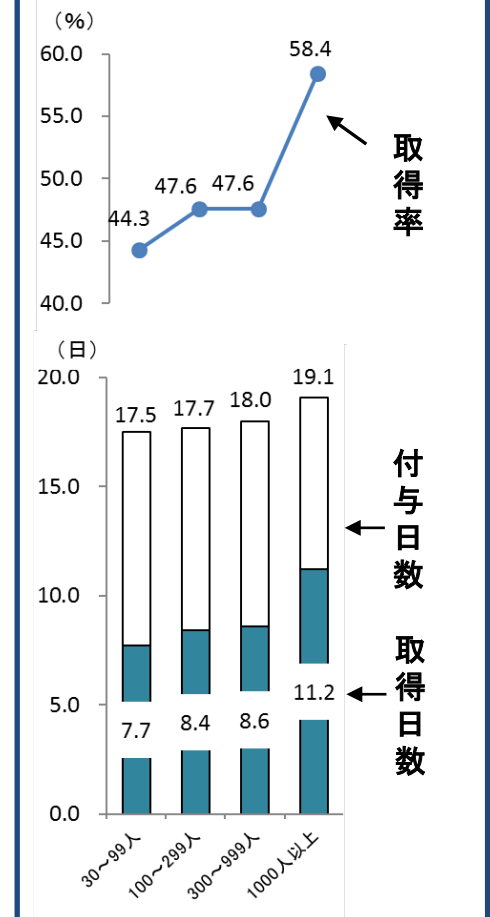
週60時間以上就業する雇用者数割合については、非農林業雇用者(休業者を除く)総数に占める週間就業時間(年平均結果)が60時間以上の者の割合である。

働き方改革関連法 | 年次有給休暇の取得率等の推移

平成29年の年次有給休暇の取得率は51.1%と、18年ぶりに5割を超えたものの、依然として、政府目標である70%とは大きな乖離がある。



平成29年取得率
(規模別)

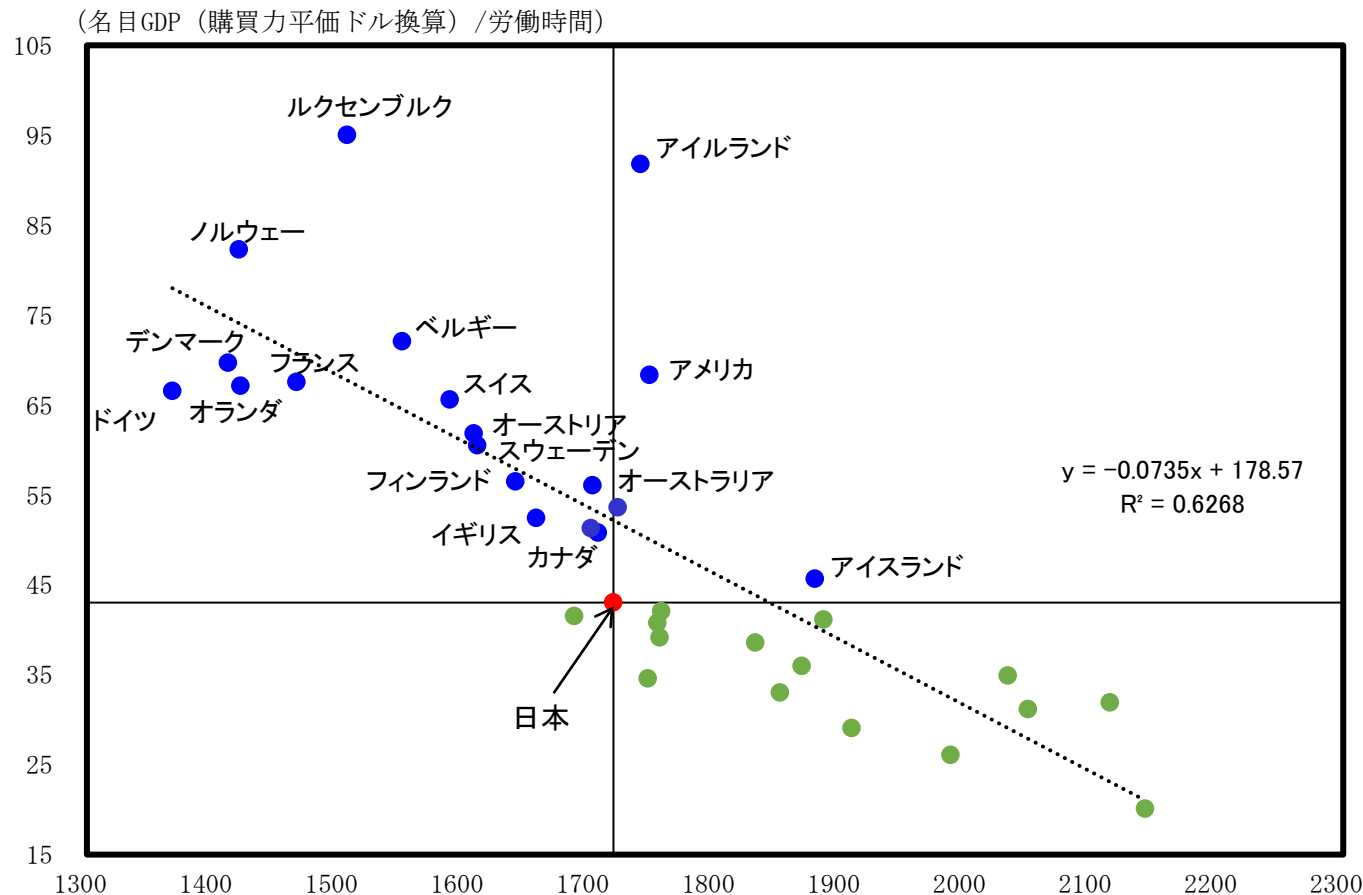


(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100(%)である。
 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」
 4) 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営法人」
 (※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた。)

働き方改革関連法 | 我が国の労働生産性と総労働時間

- 国際比較では、一人当たり総労働時間と時間当たり労働生産性には、負の相関関係がある。
- 我が国より一人当たりGDPの大きな国（青い丸で表示）の多くは、一人当たり総労働時間が短い。



労働時間当たりの
名目GDP (米ドル)

アメリカ 68.3

フランス 67.6

ドイツ 66.6

イタリア 53.6

イギリス 52.4

日本 43.0

(備考) 1. OECD.Statにより作成。

2. 2015年の値。

3. 青丸は一人当たり名目GDP (購買力平価 [Current PPP] ドル換算) が日本より大きい国。

(労働者一人当たり年間総労働時間)

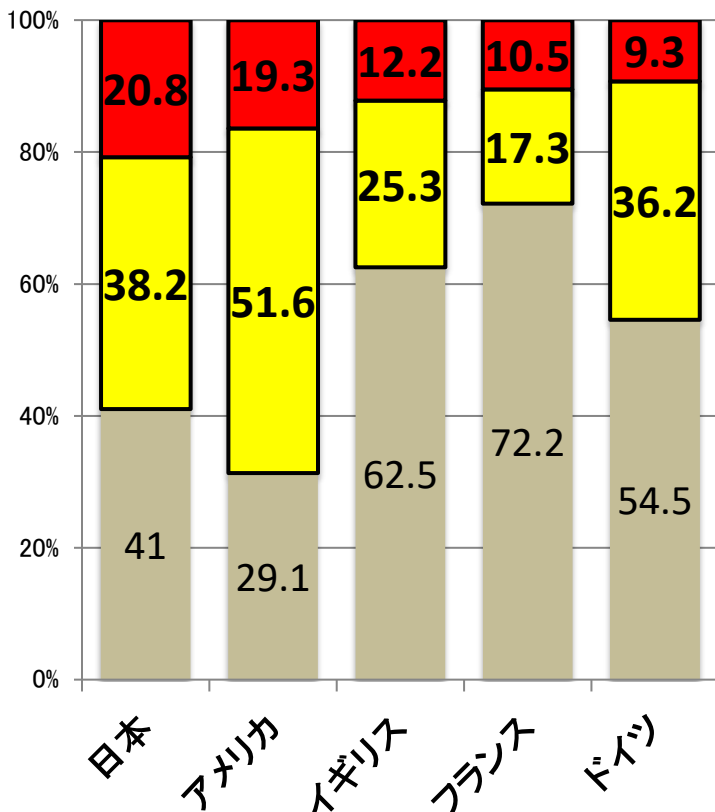
働き方改革関連法 | 時間外労働の上限規制など長時間労働の是正

- 週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、わが国では2割。

長時間労働者の構成比（週当たりの労働時間）

■ 40時間未満 ■ 40～48時間

■ 49時間以上



（資料出所）ILO「ILOSTAT Database」
（備考）長時間労働者の構成比については、2016年の各国の就業者一人当たりの週労働時間を示す（アメリカは2017年、日本は2015年）。

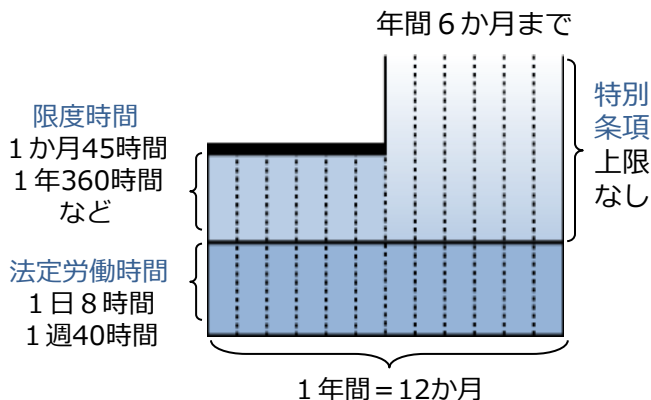
【現行】

○時間外労働の限度時間

大臣告示で、限度時間を定めている。
（法的拘束力なし）

（大臣告示）

- 「1か月45時間」、「1年360時間」等
- 「特別条項」を結べば、例外的に限度時間を超えることができる。（年間6か月まで）
- ※特別条項には、上限時間の規定なし。



○休日労働の限度時間

定めなし。

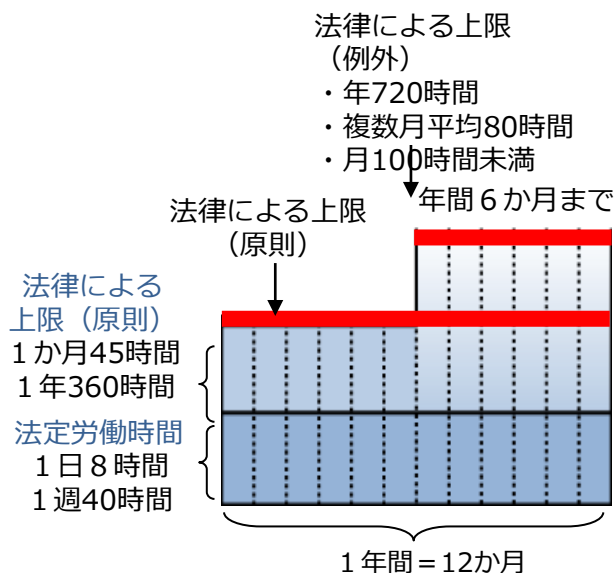
（※現行の大臣告示は、「時間外労働」のみが対象であり、「休日労働」させる場合の労働時間数は対象としていない。）

【改革後】

時間外労働の上限時間を法定化する。

（法律）

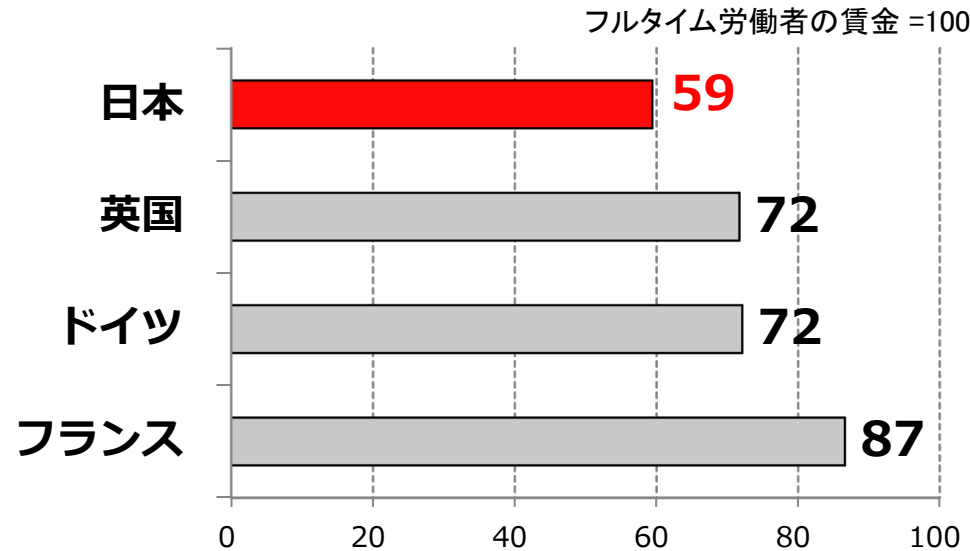
- 原則：月45時間、年360時間
- 例外（特別条項）：年720時間
月100時間未満、
複数月平均80時間
- ※特別条項は年間6か月まで



- 「月100時間未満、複数月平均80時間」の上限について、休日労働の時間数を含むものとする。

働き方改革関連法 | 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- パートタイム労働者とフルタイム労働者間に欧州諸国と比して大きな賃金格差（時給ベース）。



（資料出所）

- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」
- 日本：厚生労働省（2018.2）「平成29年賃金構造基本統計調査」
- イギリス：Office for National Statistics（2017.10）2017 Annual Survey of Hours and Earnings- Provisional Results
- イギリスを除く欧州：Eurostat Database “Structure of earnings survey 2014” 2017年11月現在

- 我が国の全雇用者の約4割は非正規雇用。うち約半数がパート。

- 非正規雇用労働者（2017年）：2,036万人（全雇用者の**37.3%**）
（内訳）パート：49.0%、アルバイト：20.5%、契約社員：14.3%など
- 非正規雇用労働者の割合（2017年、男女別・年齢別）

	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳
男性	15.3%	9.2%	8.7%	30.3%
女性	38.9%	52.5%	58.6%	67.6%

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成29年平均）第Ⅱ-1表

- 35歳以上の女性は、結婚や子育てを理由に、自ら非正規雇用を選択する率が高い傾向。

- 不本意非正規の割合（2017年）273万人（非正規雇用労働者全体の**14.3%**）

	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳
男性	35.8%	35.0%	40.7%	24.8%
女性	16.4%	10.3%	11.3%	9.7%

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成29年平均）第Ⅱ-16表

- 働き方改革関連法には、
 - ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備
 - ②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
 - ③行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等の内容が含まれている。
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかについて、原則となる考え方と具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン（短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針）」が平成30年12月28日に告示された。

働き方改革関連法 | 「高度プロフェッショナル制度」の創設

制度概要

：時間ではなく成果で評価される働き方を希望する方のニーズ等に応えるため、職務の範囲が明確で高年収の労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を実に取得させる等の健康確保措置を講じること、本人の同意、労使委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする制度。

1. 対象業務、対象労働者

(1) 対象業務は高度専門業務のみ

- ・「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で省令で規定する業務（時間ではなく成果で評価される業務）
⇒ 金融商品の開発業務、金融商品のディーリング業務、アナリストの業務、コンサルタントの業務、研究開発業務

(2) 対象者は希望する高所得の労働者のみ

- ・職務を明確に定める「職務記述書」等により同意している労働者
- ・1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、「労働者の平均給与額の3倍」を「相当程度上回る水準」以上の労働者
・・・具体額は「1075万円」

2. 健康確保措置等

- 年間104日以上、かつ、4週4日以上の日確保措置を義務化（※）。
- 加えて、①インターバル措置（終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置）、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③2週間連続の休日、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化（※）。この他、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施。
- 使用者は、客観的な方法等により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握し、その健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施

（※）27年法案の内容について、労働政策審議会の議論を踏まえ、健康確保措置を強化する修正を行ったもの。

3. 制度導入手続

- 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る
- 導入する事業場の委員会、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※（衆議院において修正）中小企業を取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
（※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※（衆議院において修正）高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
※（衆議院において修正）事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※（衆議院において修正）改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

働き方改革関連法の施行日

法律		内容	大企業	中小企業
雇用対策法		働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」を定める。	平成30年7月6日	
労働基準法	労働時間の上限 (第36条等)	時間外労働の上限について月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合にも上限を設定。(罰則付)	平成31年4月1日	平成32年4月1日
	高度プロフェッショナル 制度の創設 (第41条の2)	職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が高度の専門的知識等を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置や本人同意、労使委員会決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。		平成31年4月1日
	年5日の年次有給休暇 の取得義務 (第39条第7項)	使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日について毎年時季を指定して与えなければならない。		
	フレックスタイム制の見直し (第32条の3)	フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。		
	中小企業における割増賃 金率の猶予措置廃止 (第138条)	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止。	—	平成35年4月1日
労働時間等設定改善法		勤務間インターバル制度の普及促進、事業主への取引上配慮すべき事項に関する責務の規定など。	平成31年4月1日	
労働安全衛生法、じん肺法		産業医・産業保健機能の強化、高プロ対象者を除くすべての労働者を対象とした労働時間の状況の把握の義務化など。		
パートタイム労働法、労働契約法		短時間・有期雇用労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	平成32年4月1日	平成33年4月1日
労働者派遣法		派遣労働者について、 ①不合理な待遇差を解消するための規定の整備、②待遇差の内容・理由等に関する説明の義務化、③裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備など。	平成32年4月1日	

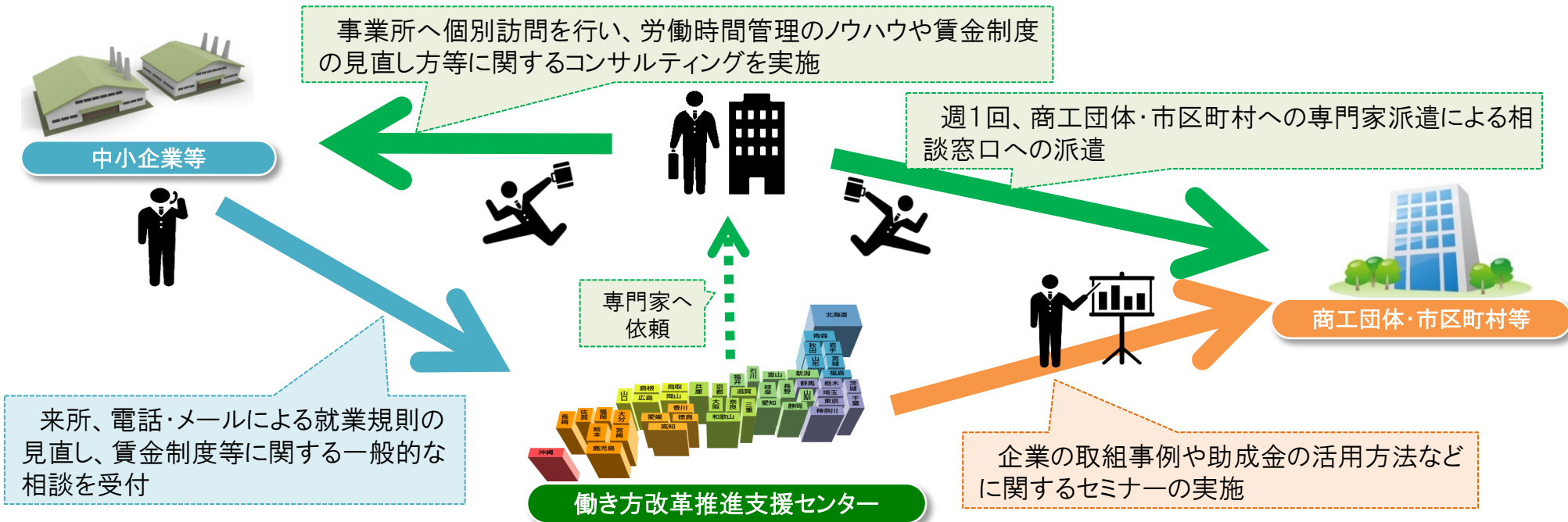
企業・事業者への生産性向上等の支援 | 働き方改革推進支援センター

平成31年度予定額 7,625,743千円(1,546,447千円)

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。

働き方改革推進支援センター



2040年を展望した取組

- 高齢者雇用・就業機会の確保等
- 年金受給開始時期の選択肢の拡大、被用者保険の適用拡大、私的年金の拡充
- 成長戦略の方向性等

2040年を展望した取組 | 雇用・年金制度改革

資料出所：平成30年10月22日「第20回 未来投資会議」厚生労働大臣プレゼン資料より抜粋

- 高齢化の一層の進展、現役世代人口の急減に対応し、より多くの人々が意欲や能力に応じた就労・社会参加を通じて社会の担い手としてより長く活躍できるよう、「働き方改革」を通じて取り組んできた「一人ひとりの意思や能力、個々の事情に応じた**多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会**」の実現に向けた環境整備をさらに推進する。
 - ・ 増加する高齢者について、就業希望は様々であることを十分踏まえつつ、働く意欲がある高齢者がその能力を十分発揮できるよう、65歳を超える高齢者の雇用・就業機会を確保する
 - ・ 現在40歳代後半に到達した就職氷河期世代が安定した就労に至らないまま2040年前後に高齢期を迎えることがないよう、一人ひとりが抱える課題に応じた就職支援や職業的自立の促進を強化する
 - ・ 高齢者、女性、不安定就労者などを含めた様々な立場の人が、本人の意欲・能力を最大限に発揮できるよう、労働者の主体的なキャリア形成や再チャレンジが可能な社会としていくため、中途採用の拡大を図る
- あわせて、高齢者が自身の人生設計に応じて**年金の受給開始年齢を柔軟に選択できる仕組み**や、多様な働き方を踏まえた**被用者保険の適用拡大**を検討。さらに、より豊かな老後生活を送ることができるよう、**私的年金の拡充**について検討する。

高齢者雇用・就業機会の確保

- 企業による、働く人の個々の事情に応じた多様な雇用・就業機会の確保
- 能力や成果による評価・報酬体系の構築等の環境整備
- 地域の主体による高齢者の雇用・就業機会の開拓 等

就職氷河期世代の就職支援 ・ 職業的自立促進の強化

- 一人ひとりが抱える課題に応じた寄り添い型の就職・キャリア形成支援の強化
- 特に、長期にわたる無業者に対する、職業的自立に向けた相談支援と生活支援をワンストップで行う体制の整備 等

中途採用の拡大

- 転職・再就職者の受入促進のための指針の周知
- 中途採用拡大を行う企業に対する助成
- 中途採用に前向きな企業からなる協議会を開催し、好事例の共有等により社会全体の機運を醸成 等

年金受給開始時期の選択肢の拡大、 被用者保険の適用拡大、私的年金の拡充

- 繰下げの上限年齢の見直し
- 短時間労働者に対する適用要件の見直し
- 私的年金の加入年齢等の見直し 等

2040年を展望した取組

- **高齢者雇用・就業機会の確保等**
- 年金受給開始時期の選択肢の拡大、被用者保険の適用拡大、私的年金の拡充
- 成長戦略の方向性等

現行の高齢者雇用対策（概要）

- 一億総活躍社会を目指す中で、意欲のある高齢者が年齢にかかわらず働き続けることのできる生涯現役社会の構築が必要。
- 企業における希望者全員の65歳までの雇用確保の仕組みが整備された中で、今後は、**特に65歳以上の高齢者について、多様な形態で雇用・就業機会を確保していくことが課題。**

企業における雇用確保

- **企業における65歳までの雇用確保措置の徹底**（実施率99.8%（平成30年6月1日現在））
- **66歳以上の継続雇用延長・65歳以上の年齢までの定年引上げを行う事業主**や、高年齢者にとって働きやすい環境の整備を行う事業主等に対する助成（「**65歳超雇用推進助成金**」）
- **継続雇用延長・定年引き上げ等のためのマニュアル**を活用した事業主への相談援助等
- 65歳以上の高年齢者を雇い入れた事業主に対する助成（「**特定求職者雇用開発助成金（生涯現役コース）**」）

中高年齢者の再就職支援

- 改正雇用保険法（平成29年1月施行）により65歳以上の雇用者に対して**雇用保険を適用**
- 65歳以上の高齢者に対する再就職支援を重点的に行う「**生涯現役支援窓口**」の増設（180か所→240か所（平成31年度））
- 「**高年齢退職予定者キャリア人材バンク**」事業の実施
（（公財）産業雇用安定センターにおいて、高年齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、企業とのマッチングを図る）
- 初めて中高年齢者を採用する事業主に対する助成（「**中途採用等支援助成金（中途採用拡大コース）**」（仮称））
- **起業**により中高年齢者等の雇用機会を創出する事業主に対する助成（「**中途採用等支援助成金（生涯現役起業支援コース）**」（仮称））

地域における多様な雇用・就業機会の確保

- 改正高年齢者雇用安定法（平成28年4月施行）による**自治体と関係機関からなる協議会**の設置を促進するとともに、同協議会からの提案に基づく**高齢者の多様な雇用・就業機会の確保に資する事業**を行う「**生涯現役促進地域連携事業**」の拡充（49か所→79か所（平成31年度））
- 改正高年齢者雇用安定法による**シルバー人材センターの就業時間の要件を緩和**（週20時間→週40時間）できる仕組みの活用や、サービス業等の人手不足分野や介護、育児等の現役世代を支える分野において就業機会を提供する取組の強化

高齢者の雇用・就業機会の確保

資料出所：平成30年10月22日「第20回 未来投資会議」厚生労働大臣プレゼン資料より抜粋

■ 65歳を超えて働ける環境整備が必要

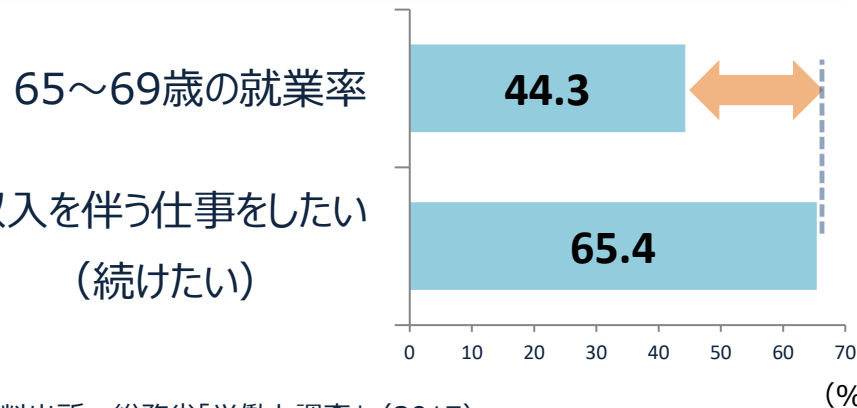
66歳以上までの雇用確保措置が講じられている企業 (66歳以上までの希望者全員の雇用確保措置が講じられている企業)	18.8% (9.7%)
--	-----------------

資料出所：厚生労働省「高齢者の雇用状況」（2017）特別集計

	導入済	検討中	予定なし
60歳代前半層を対象とした評価制度	26.3%	27.7%	37.4%

資料出所：JILPT「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2016）

■ 高齢者の就業ニーズが叶っていない



資料出所：総務省「労働力調査」（2017）、
内閣府「第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（2015）
※ 収入を伴う仕事をしたい（続けたい）割合は65～69歳の数値

■ 高齢者の就業ニーズは多様化

高齢者（65歳～69歳）の就業理由（単数回答）	
経済上の理由	51.9%
生きがい、社会参加のため	14.9%
頼まれたから	10.1%
時間に余裕があるから	5.2%
健康上の理由（健康に良いなど）	4.5%
その他	8.7%

資料出所：JILPT「60代の雇用・生活調査」（2015）

高齢者の雇用（高齢者雇用制度の状況①）

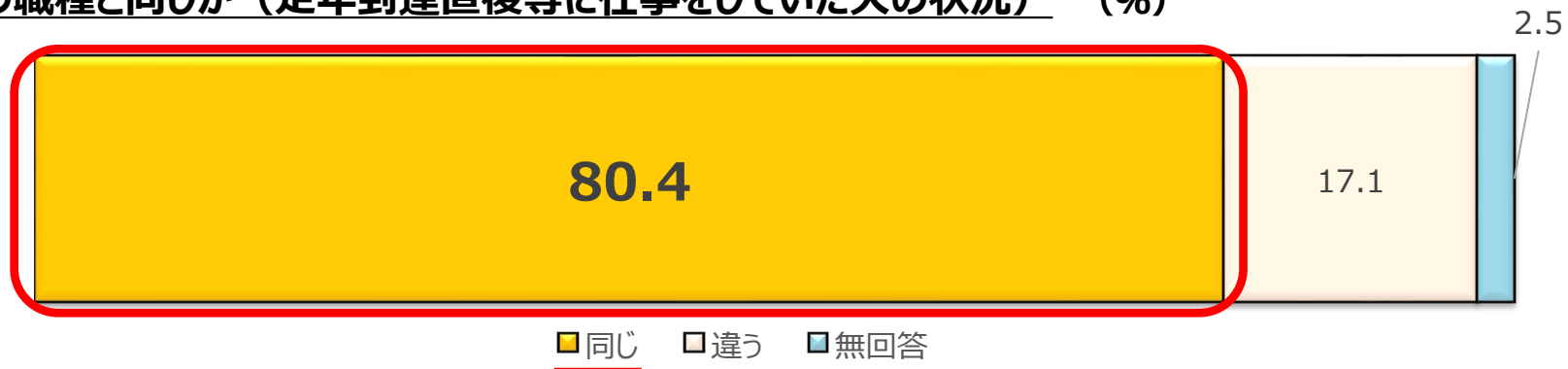
- 定年前と「まったく同じ仕事」「同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」が合わせて8割を占める。
- 定年前後での職種は「同じ」が8割以上を占める。

定年前後の仕事内容や責任の変化（企業調査）（%） n=6,187社



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構 「高齢者雇用に関する調査」（2016年）

定年前の職種と同じか（定年到達直後等に仕事をしていた人の状況）（%）



資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構 「60代の雇用・生活調査」（2015年）
※総数=4,264千人（抽出調査による有効回答について、抽出率の逆数による復元を行った後の人数）

高齢者の雇用（高齢者雇用制度の状況②）

○ 継続雇用後の賃金水準の平均値は、60歳直前の7割程度である。

60歳直前の賃金を100とした場合の61歳時点の賃金水準（※）の分布と平均値（％）

企業規模	n (社)	30 未満	30～ 40 未満	40～ 50 未満	50～ 60 未満	60～ 70 未満	70～ 80 未満	80～ 90 未満	90～ 100未 満	100	100超 以上	無回 答	平均 値
合計	6187	0.2	0.8	2.1	6.6	18.3	16.4	11.4	5.6	10.8	0.3	27.5	73.5
100人未満	2856	0.1	0.4	1.3	4.8	16.4	16.0	11.1	6.2	12.7	0.4	30.6	75.9
100～ 300人未満	2205	0.2	0.8	2.1	7.3	19.7	16.9	13.1	5.8	9.7	0.3	24.1	72.8
300～ 1000人未満	695	0.4	2.0	3.5	9.8	23.7	18.0	9.2	3.0	8.6	0.6	21.2	69.4
1000人以上	222	0.5	2.3	9.9	13.1	20.3	14.4	7.7	3.2	7.2	－	21.6	64.8

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者雇用に関する調査」（2016年）

※ フルタイム勤務の継続雇用者の61歳時点の賃金水準（平均的な水準の者）

高齢者の雇用（高齢者雇用制度の状況③）

- 継続雇用後における勤務日数・時間は、定年前から変わらない場合が最も多い。
- 継続雇用後における仕事について、6割以上が満足している。

継続雇用後の勤務日数・時間の変化（複数回答（%））

n=6,487社

日数も時間も 定年前から 変わらない	時間はフルタイム だが日数を減らす （短日数）	時間はフルタイムより 減るが日数は減らず （短時間）	時間も日数も フルタイムより減る （短日数・短時間）	その他	無回答
86.0	26.6	18.2	18.1	3.7	2.7

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(2014年)

継続雇用後の仕事の満足度（%）

n=728人



■ 非常に満足している ■ おおむね満足している ■ あまり満足していない ■ まったく満足していない ■ 無回答

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(2012年)

高齢者の雇用（企業規模別の就業状況）

○ 企業規模別では、規模が小さいほど65歳以上の有業者の占める割合が高い。

勤務先の従業員規模別の「有業者の年齢区分」

	有業者総数	勤務先の従業員規模					官公庁など	その他の法人・団体
		1～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1000人以上		
年齢計	66,213,000 100.0%	20,917,100 100.0%	6,941,300 100.0%	5,975,900 100.0%	5,824,100 100.0%	12,087,600 100.0%	5,047,900 100.0%	8,129,600 100.0%
15～44歳	31,226,800 47.2%	7,521,700 36.0%	3,436,600 49.5%	3,151,900 52.7%	3,167,200 54.4%	6,724,400 55.6%	2,521,500 50.0%	4,104,700 50.5%
45～54歳	15,015,400 22.7%	4,244,200 20.3%	1,545,300 22.2%	1,360,300 22.8%	1,411,100 24.2%	3,109,600 25.7%	1,318,400 26.1%	1,789,700 22.0%
55～59歳	6,138,000 9.3%	1,848,800 8.8%	619,200 8.9%	537,200 9.0%	504,800 8.7%	1,112,200 9.2%	651,200 12.9%	774,900 9.5%
60～64歳	5,252,700 7.9%	2,014,100 9.6%	567,900 8.2%	456,400 7.6%	389,100 6.7%	695,500 5.8%	371,100 7.4%	663,800 8.2%
65～69歳	4,511,400 6.8%	2,398,700 11.5%	482,400 6.9%	313,100 5.2%	240,100 4.1%	335,500 2.8%	129,700 2.6%	486,100 6.0%
70歳～	4,068,700 6.1%	2,889,500 13.8%	290,200 4.2%	157,000 2.6%	111,600 1.9%	110,300 0.9%	55,900 1.1%	310,500 3.8%

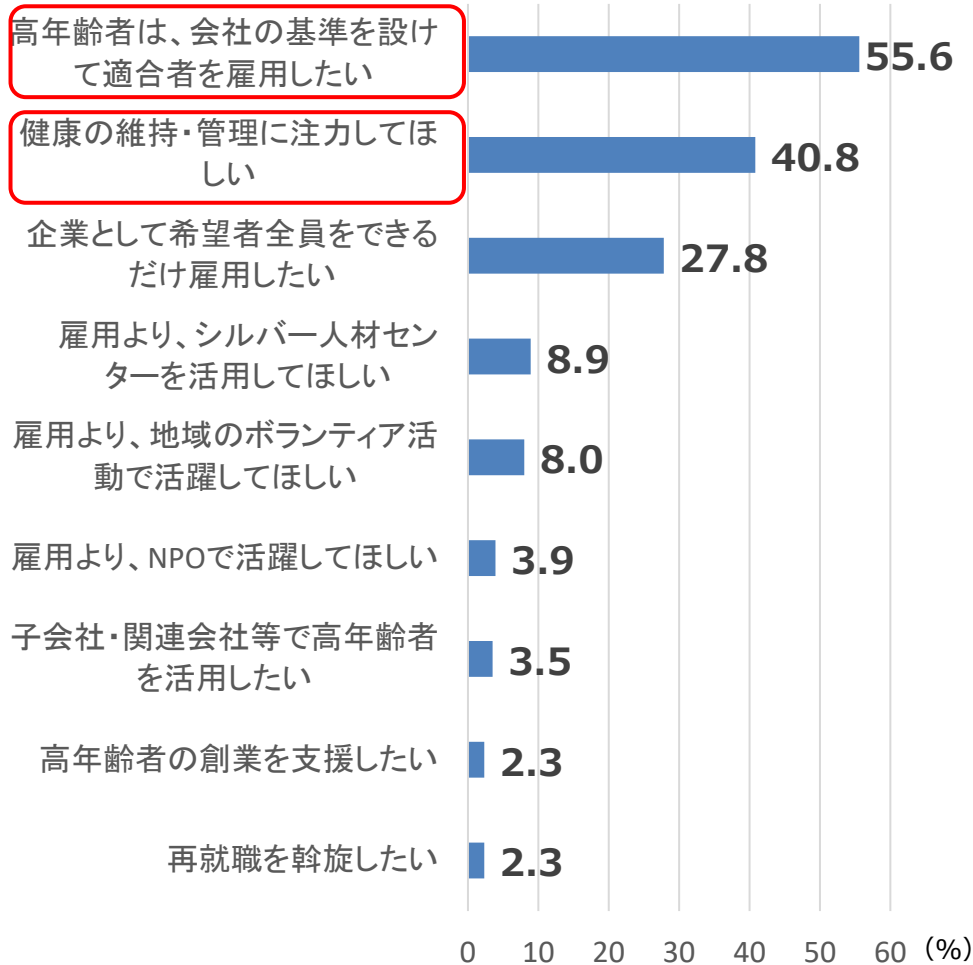
資料出所：総務省「就業構造基本調査」(平成29年)

(注)「年齢計」「有業者総数」に分類不能・不詳等の数値を含むため、また、表章単位未満の位で四捨五入しているため、総数と内訳の合計は必ずしも一致しない。

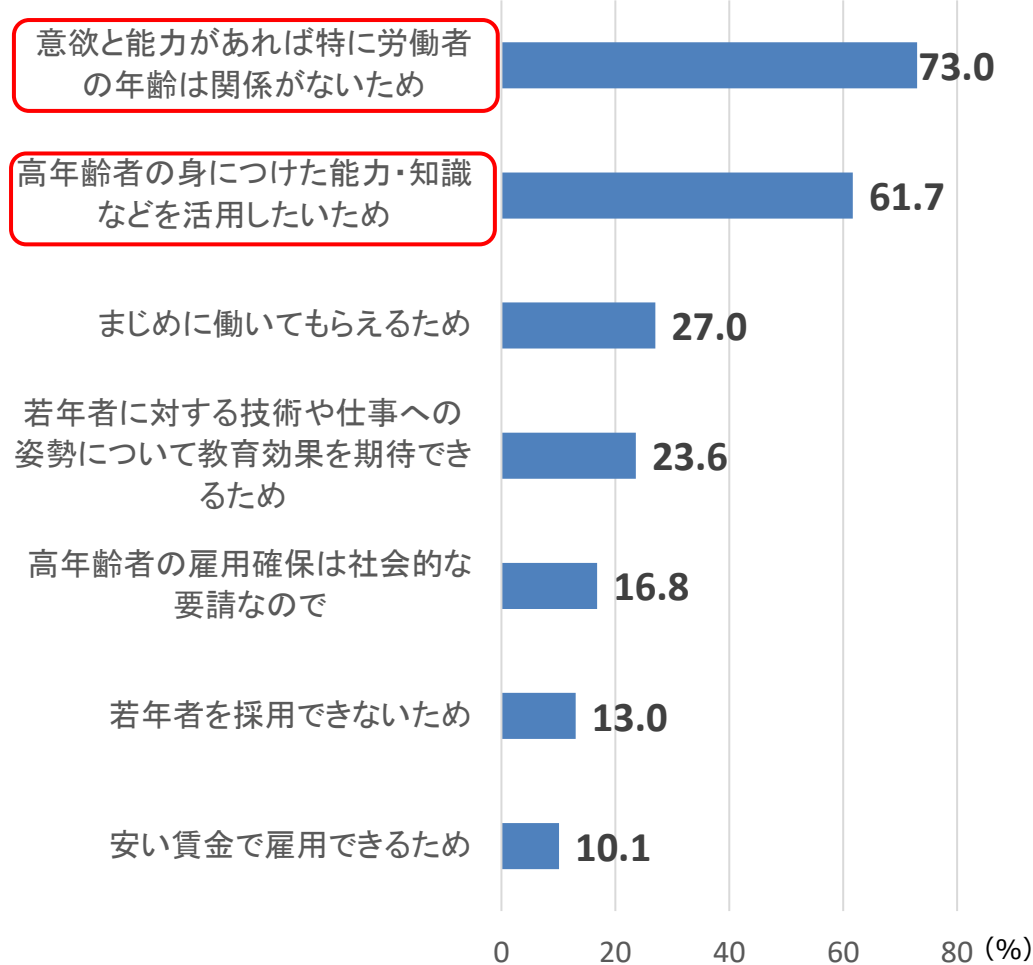
高齢者の雇用（事業主の意向・ニーズ）

- 65歳以上について、雇用・就業あり方に関しては、「会社の基準を設けて適合者を雇用したい」、「健康の維持・管理に注力してほしい」と考える企業が多い。また、雇用確保が必要と考える理由は、「意欲と能力があれば年齢は関係ない」、「能力・知識を活用したい」という企業が多い。

65歳以上の層の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方



60代後半層（65～69歳）の雇用確保が必要と考える理由



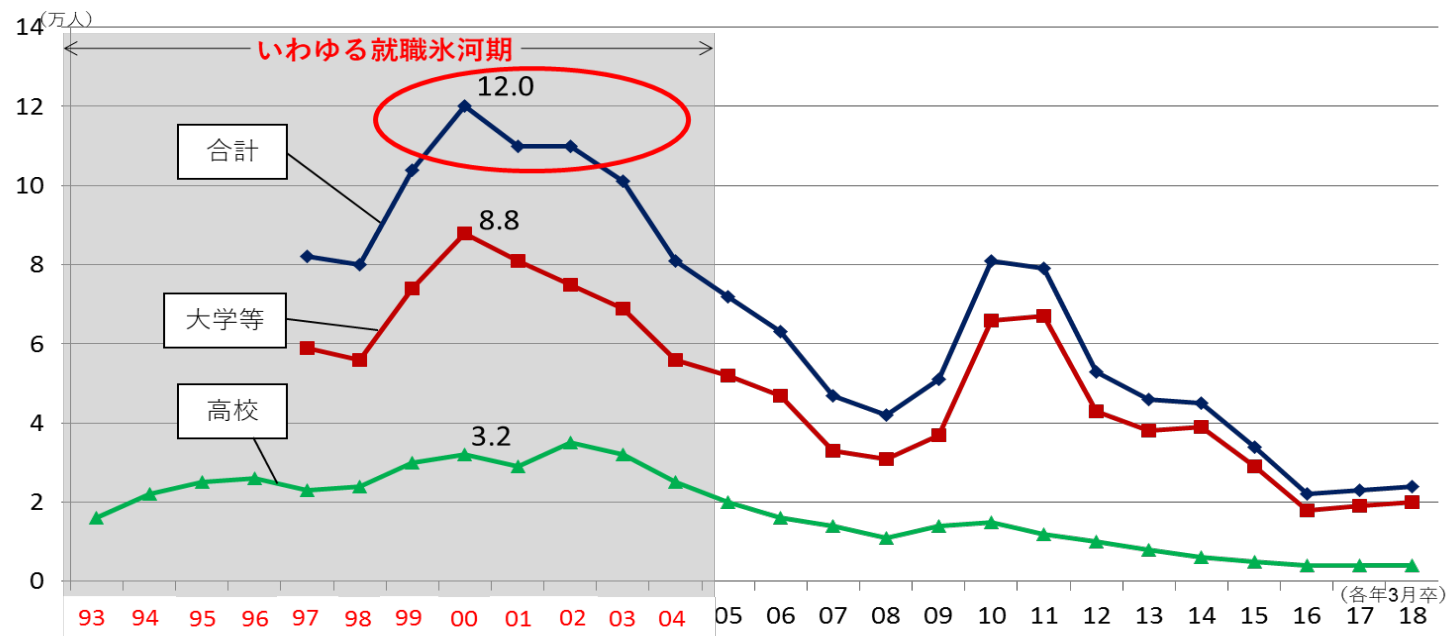
資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者雇用に関する調査」（2016年）

※（１）はn=6,187社、（２）はn=2,998社（雇用確保について「予定あり」と回答した企業） いずれも複数回答

就職氷河期の就職・キャリア形成支援の強化

■ 就職氷河期における学卒未就職者の状況

資料出所：平成30年10月22日「第20回 未来投資会議」厚生労働大臣プレゼン資料より抜粋



■ 現時点の就職氷河期世代の就業実態 >不安定就労者：53万人 >無業者：41万人（いずれもH29時点35～44歳で把握）

フリーター等数の推移(年齢別)

	H14	H19	H24	H29
15～24歳	117	89	77	64
25～34歳	91	92	103	88
35～44歳	25	38	51	53

増加

無業者数の推移(年齢別)

	H14	H19	H24	H29
15～24歳	29	25	25	21
25～34歳	35	36	36	32
35～44歳	28	34	44	41

高止り

【資料出所】

(上部) 厚生労働省・文部科学省「大学等卒業者の就職状況調査」、文部科学省「高等学校卒業(予定)者の就職(内定)状況に関する調査」

※数値は就職希望者のうち、就職先が決定していない者(大学等については4月1日時点、高校については3月末時点)

※大学等の未就職卒業者数については、文部科学省「学校基本調査」から推計した卒業予定者数に「大学等卒業者の就職状況調査」結果(就職希望率、就職率)を乗じて推計した数値

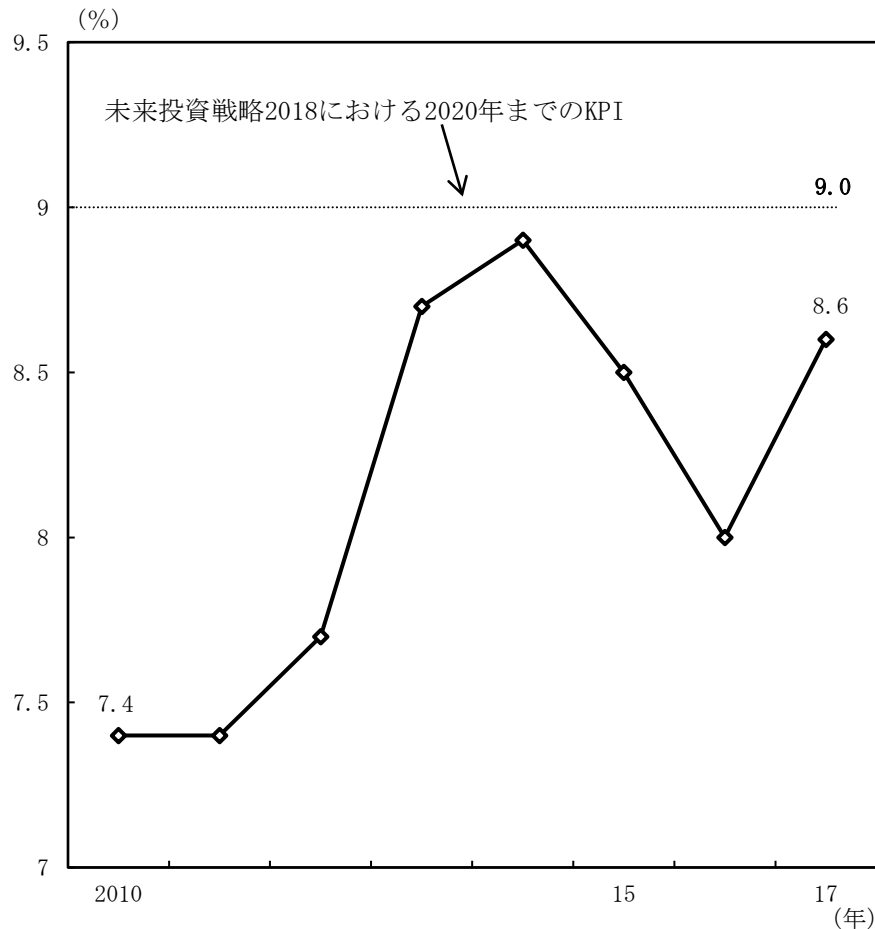
(下部) 総務省「労働力調査」

中途採用の拡大

資料出所：平成30年10月22日「第20回 未来投資会議」厚生労働大臣プレゼン資料より抜粋

■ 転職入職率の政府目標達成は道半ば

転職入職率(フルタイム)

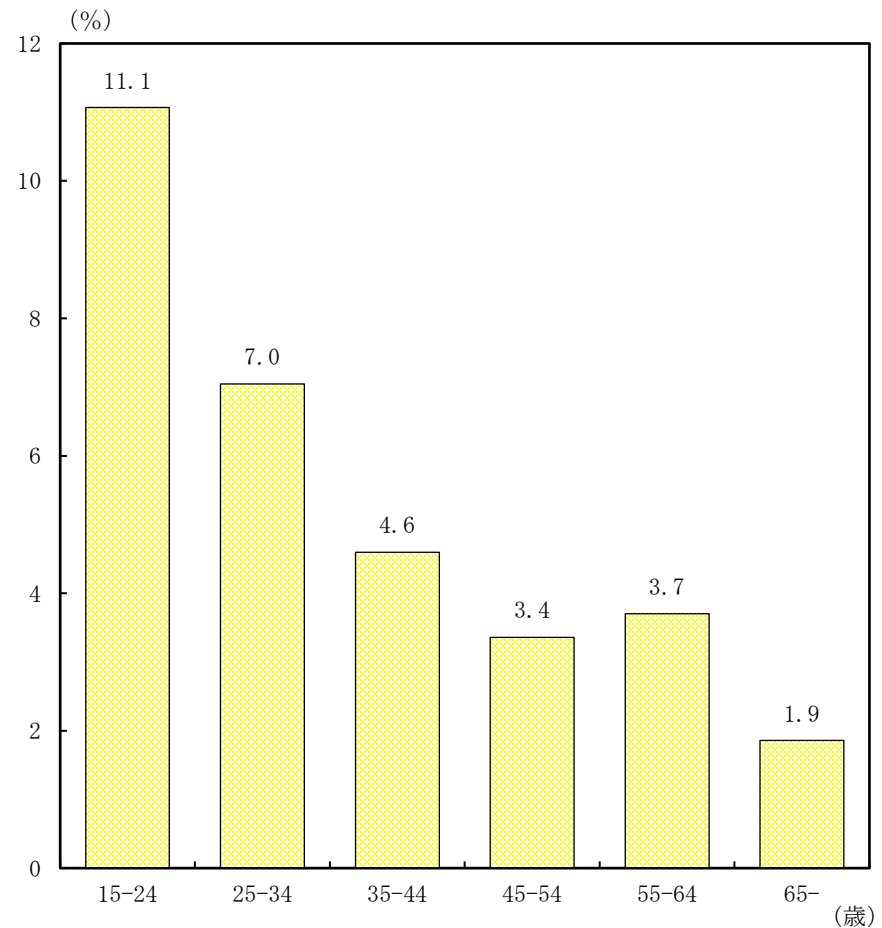


資料出所：厚生労働省「雇用動向調査」

備考：転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をさす。
転職入職者とは、入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者をさす。

■ 年齢が上がるにつれて転職者割合は減少

(就業者に占める)転職者割合



資料出所：総務省「労働力調査」

備考：就業者及び転職者は、自営業主・家族従業者やパートタイム等も含む。
転職者とは、就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者をさす。

2040年を展望した取組

- 高齢者雇用・就業機会の確保等
- 年金受給開始時期の選択肢の拡大、被用者保険の適用拡大、私的年金の拡充
- 成長戦略の方向性等

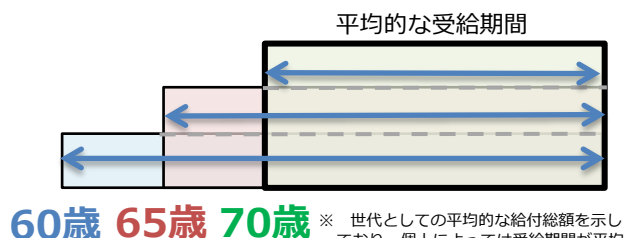
年金受給開始時期の選択肢の拡大、被用者保険の適用拡大、私的年金の拡充

■ 公的年金の繰上げ受給と繰下げ受給

資料出所：平成30年10月22日「第20回 未来投資会議」厚生労働大臣プレゼン資料より抜粋

- 公的年金の受給開始時期は、個人が60歳から70歳の間で自由に選べる仕組み。
- 繰上げ(65歳より早い)は減額、繰下げ(65歳より遅い)は増額。

繰上げ・繰下げ受給のイメージ



受給権者に占める繰上げ・繰下げの割合 (平成29年度末)

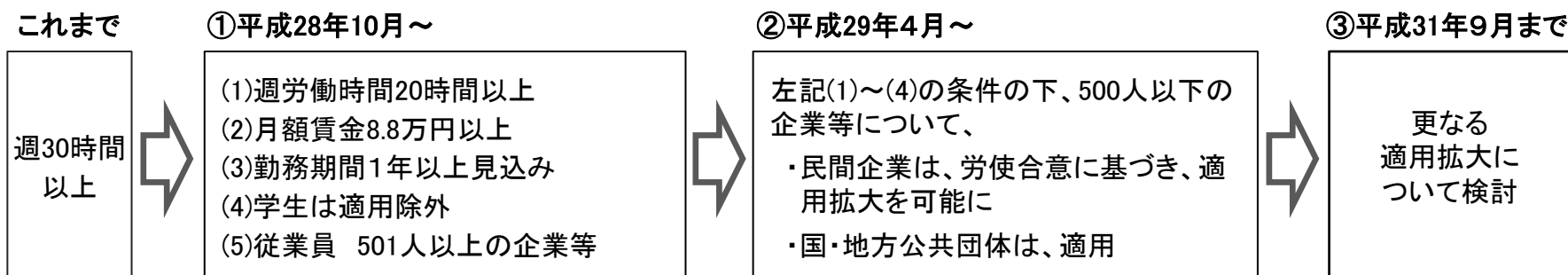
	国民年金	厚生年金
繰上げ受給	32.3%	0.2%
繰下げ受給	1.5%	0.7%

(注) 国民年金について、基礎のみ・旧法老齢年金(5年年金を除く)の受給権者を対象としている。
(注) 厚生年金について、特別支給の老齢厚生年金の受給権者を含めていない。

繰上げ・繰下げによる増額率

	1ヶ月あたり	最大5年間分
繰上げ受給	0.5% 減額	30%減額 (60歳受給開始)
繰下げ受給	0.7% 増額	42%増額 (70歳受給開始)

■ 短時間労働者への被用者保険の適用拡大の現状



■ 私的年金の加入可能年齢

【確定給付企業年金(DB)】(69歳まで加入可能)

あらかじめ加入者が将来受け取る年金給付の算定方法が決まっている制度。資産は企業が運用。掛金は、事業主拠出が原則。規約に定めた場合には加入者負担も可。

【確定拠出年金(企業型DC)】(59歳まで加入可能(注))

あらかじめ事業主が拠出する掛金の額が決まっている制度。資産は加入者個人が運用。掛金は、事業主拠出が原則。規約に定めた場合には加入者拠出も可。

【iDeCo(イデコ)／確定拠出年金(個人型DC)】(59歳まで加入可能)

加入者自らが掛金を拠出する確定拠出年金。中小事業主に限り、個人型DCに加入する従業員に追加して事業主拠出も可。

(注) 60歳以降も引き続き同一の実施事業所で使用される場合には、60歳から65歳までで規約で定める年齢に達するまで加入可能

第2 分野別の基本的施策

1 就業・所得

（略）現在の年金制度に基づく公的年金の支給開始年齢の引上げ等を踏まえ、希望者全員がその意欲と能力に応じて65歳まで働けるよう安定的な雇用の確保を図る。また、65歳を超えても、70代を通じ、またそもそも年齢を判断基準とせず、多くの者に高い就業継続意欲が見られる現況を踏まえ、年齢にかかわらず希望に応じて働き続けることができるよう雇用・就業環境の整備を図るとともに、社会保障制度についても、こうした意欲の高まりを踏まえた柔軟な制度となるよう必要に応じて見直しを図る。（略）

（2）公的年金制度の安定的運営

イ 高齢期における職業生活の多様性に対応した年金制度の構築

年金の受給開始時期は、現在、60歳から70歳までの間で個人が自由に選べる仕組みとなっている。このうち65歳より後に受給を開始する繰下げ制度について、積極的に制度の周知に取り組むとともに、70歳以降の受給開始を選択可能とするなど、年金受給者にとってより柔軟で使いやすいものとなるよう制度の改善に向けた検討を行う。

また、在職老齢年金については、高齢期における多様な就業と引退への移行に弾力的に対応する観点から、年金財政に与える影響も考慮しつつ、制度の在り方について検討を進める。

ウ 働き方に中立的な年金制度の構築

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者に対する年金などの保障を厚くする観点から、短時間労働者の就労実態や企業への影響等を勘案しつつ、更なる被用者保険の適用拡大に向けた検討を着実に進める。

4. 主要分野ごとの計画の基本方針と重要課題

（1）社会保障

（生涯現役、在宅での看取り等）

働き方の多様化を踏まえ、勤労者が広く被用者保険でカバーされる勤労者皆保険制度※の実現を目指して検討を行う。その際、これまでの被用者保険の適用拡大及びそれが労働者の就業行動に与えた影響についての効果検証を行う。年金受給開始年齢の柔軟化や在職老齢年金制度の見直し等により、高齢者の勤労に中立的な公的年金制度を整備する。

（略）

※ 被用者保険の更なる適用拡大

就業年齢と公的年金等の適用（加入）・受給との関係

	20～59歳	60～64歳	65～69歳	70～74歳	75歳～
人口 就業者数 雇用者数	6,200万人 5,100万人 4,700万人	800万人 500万人 450万人	1000万人 450万人 300万人	750万人 200万人 100万人	1700万人 150万人 50万人
厚生年金被保険者数 〈雇用に占める割合〉	3,800万人 〈81%〉	300万人 〈69%〉	150万人 〈47%〉	〔50万人〕 〈40%〉 (注2)	〔20万人〕 〈37%〉 (注2)
①国民年金の被保険者					
②厚生年金の被保険者	(注3)				
③受給開始時期の選択					
私的年金の加入可能年齢					
①確定給付企業年金	(注4)				
②企業型DC	(注4)	(注5) (注6)		(注6)	
③個人型DC(iDeCo)	(注4)	(注6)			

注1 人口、就業者数、雇用者数は2016年労働力調査、厚生年金被保険者数は2016年度末の数値。

注2 69歳までは厚生年金被保険者、70歳以上は在職している老齢年金の受給権者数(年金機構が支給するもので全額停止者数も含む)。

注3 20歳未満についても、適用事業所に使用される場合は被保険者となる。

注4 20歳未満の厚生年金被保険者は私的年金に加入可能。

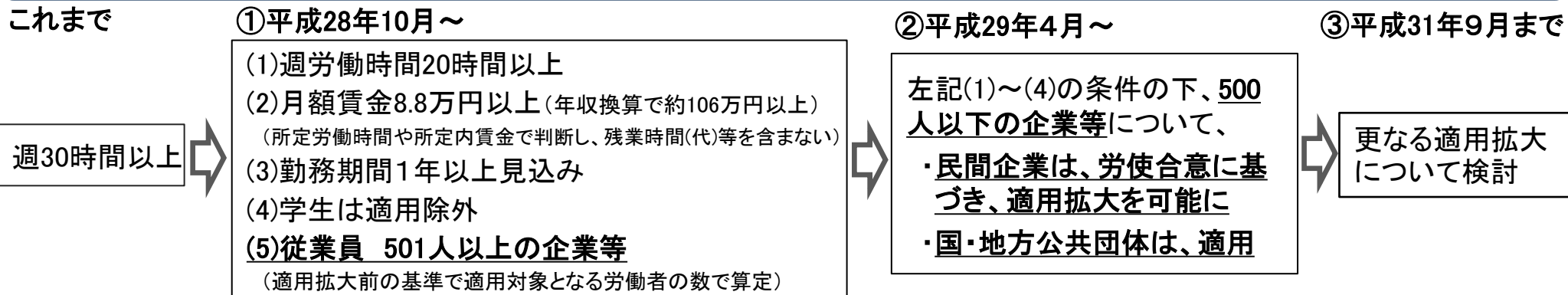
注5 企業型DCについては、規約で60歳以上65歳以下の一定の年齢に達したときに資格喪失することを定めており、60歳前と同一の実施事業所で引き続き使用される加入者は、60歳以降当該規約で定める年齢に達するまで加入可能。

注6 確定給付企業年金は60歳から65歳の規約で定める年齢到達時、又は50歳以上で規約で定める年齢以後の退職時に受給。DCは60歳から70歳で受給(別途加入者期間に応じて制限あり)。

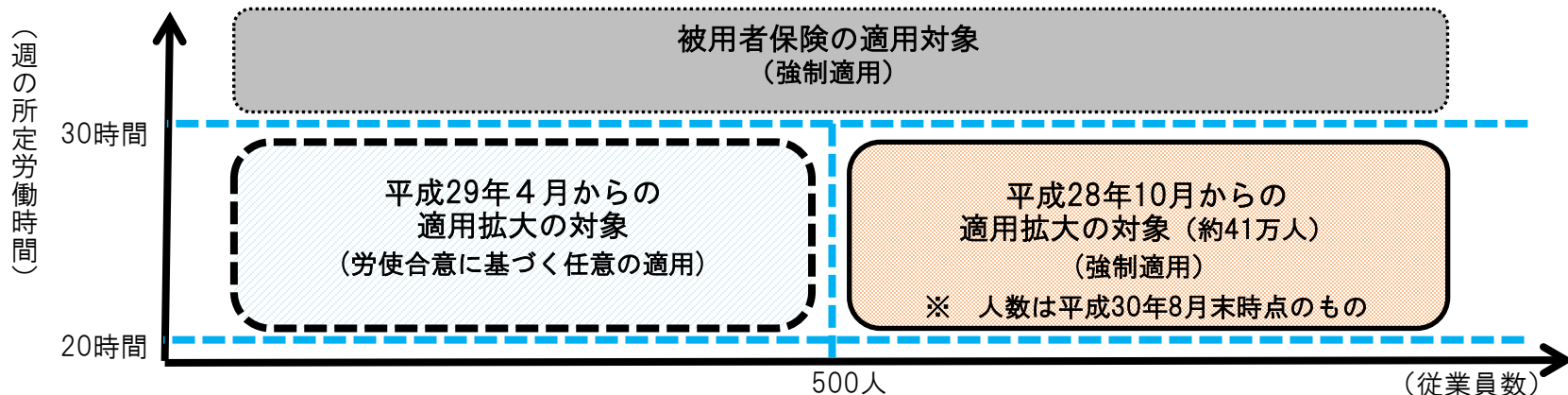
短時間労働者への被用者保険の適用拡大

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- ①（平成28年10月～）501人以上の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす短時間労働者に適用拡大。
- ②（平成29年4月～）500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で、短時間労働者への適用拡大を可能とする。（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする）
- ③（平成31年9月までに）更なる適用拡大について検討を加え、その結果に基づき、必要な措置を実施。



<被用者保険の適用拡大のイメージ>



2040年を展望した取組

- 高齢者雇用・就業機会の確保等
- 年金受給開始時期の選択肢の拡大、被用者保険の適用拡大、私的年金の拡充
- **成長戦略の方向性等**

第2章 成長戦略の方向性

2. 全世代型社会保障への改革

全世代型社会保障への改革は安倍内閣の最大のチャレンジである。

生涯現役社会の実現に向けて、意欲ある高齢者の皆さんに働く場を準備するため、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討を来夏に向けて継続する。この際、個人の希望や実情に応じた多様な就業機会の提供に留意する。

あわせて、新卒一括採用の見直しや中途採用の拡大、労働移動の円滑化といった雇用制度改革について検討を行う。

健康・医療の分野では、まず、人生100年健康年齢に向けて、寿命と健康寿命の差をできるだけ縮めるため、糖尿病・高齢者虚弱・認知症の予防に取り組み、自治体などの保険者が予防施策を進めるインセンティブ措置の強化を検討する。

①

65歳以上への継続雇用年齢の引上げ

（働く意欲ある高齢者への対応）

- ・ 人生100年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、高齢者の活躍の場を整備することが必要である。
- ・ 高齢者の雇用・就業機会を確保していくには、希望する高齢者について70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、それぞれの高齢者の希望・特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢を広げる必要がある。このため、多様な選択肢を許容し、選択ができるような仕組みを検討する。

（法制化の方向性）

- ・ 70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるには、法制度の整備についても、ステップ・バイ・ステップとし、まずは、一定のルールの下で各社の自由度がある法制を検討する。
- ・ その上で、各社に対して、個々の従業員の特性等に応じて、多様な選択肢のいずれかを求める方向で検討する。
- ・ その際、65歳までの現行法制度は、混乱が生じないよう、改正を検討しないこととする。

経済政策の方向性に関する中間整理（抄）②

資料出所：平成30年11月26日 経済財政諮問会議・未来投資会議等 合同会議 資料1より作成

（年金制度との関係）

- 70歳までの就業機会の確保にかかわらず、年金支給開始年齢の引上げは行うべきでない。他方、人生100年時代に向かう中で、年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲は拡大を検討する。

（今後の進め方）

- 来夏に決定予定の実行計画において具体的制度化の方針を決定した上で、労働政策審議会の審議を経て、早急に法律案を提出する方向で検討する。

（環境整備）

- 地方自治体を中心とした就労促進の取組やシルバー人材センターの機能強化、求人先とのマッチング機能の強化、キャリア形成支援・リカレント教育の推進、高齢者の安全・健康の確保など、高齢者が活躍の場を見出せ、働きやすい環境を整備する。

②

中途採用拡大・新卒一括採用の見直し

人生100年時代を踏まえ、意欲がある人、誰もがその能力を十分に発揮できるよう、雇用制度改革を進めることが必要であるが、特に大企業に伝統的に残る新卒一括採用中心の採用制度の見直しを図るとともに、通年採用による中途採用の拡大を図る必要がある。

- このため、企業側においては、評価・報酬制度の見直しに取り組む必要がある。政府としては、再チャレンジの機会を拡大するため、個々の大企業に対し、中途採用比率の情報公開を求め、その具体的対応を検討する。
- 他方、上場企業を中心にリーディング企業を集めた中途採用経験者採用協議会を活用し、雇用慣行の変革に向けた運動を展開する。
- また、就職氷河期世代の非正規労働者に対する就職支援・職業的自立促進の取組を強化する。

今後の検討にあたっての基本認識（平成31年1月29日）

- 1** 人生100年時代を迎える中で、高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、現在の企業における65歳までの雇用確保に関する制度について、高齢者の多様な希望・事情にも配慮しつつ、その年齢を引き上げることは重要である
- 2** 一方、労働市場全体の流動性が今後さらに高まると見込まれる中で、転職や起業、一時期仕事を離れ自己研鑽を行うなど多様な働き方・生き方を選択する人が、現在よりも増加すると考えられる
- 3** これらを踏まえ、高齢期を含む生涯を通じて、誰もが安心して活躍できる社会の実現に向けた環境整備として、継続雇用年齢の引上げ、多様な選択肢を実現するための労働市場機能の強化や地域における就労促進など当面の課題に対する取組を検討するとともに、団塊ジュニア世代が高齢期を迎える20年後を見据えた取組も併せて検討する
また、こうした検討に当たっては、税制や社会保障制度など関連の制度にも目配りしつつ進める
- 4** その際、中小企業に対する支援や高齢期以前からのキャリア形成支援と併せて、同年代の男性と比較して就業率の低い中高年齢層の女性や、20年後には高齢期を迎える就職氷河期世代などの方々が、就職やキャリアアップにチャレンジすることを後押しする視点も重要である