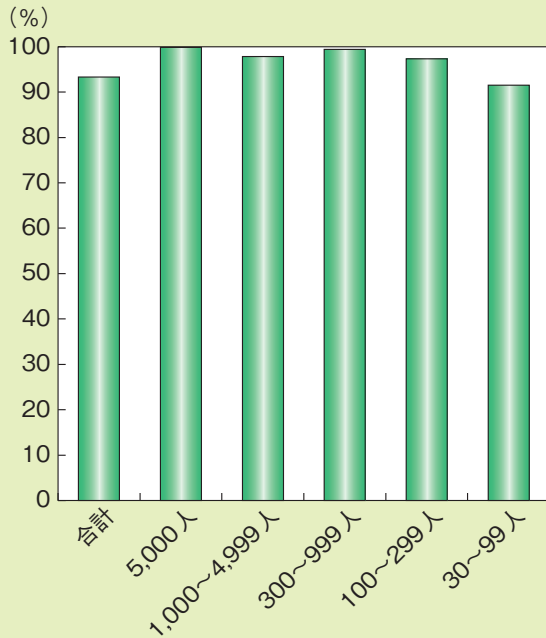


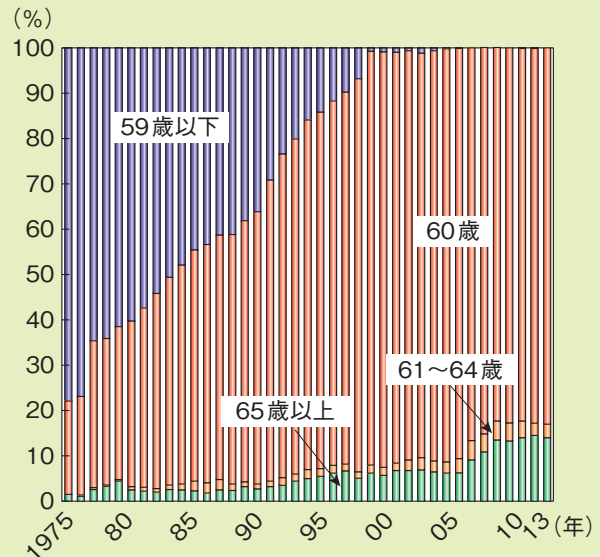
第2-3-21図 企業の定年退職制度と継続雇用制度

制度改正が高齢者の年齢制約の軽減に寄与

(1) 定年退職制度を定めている企業割合 (2013年)



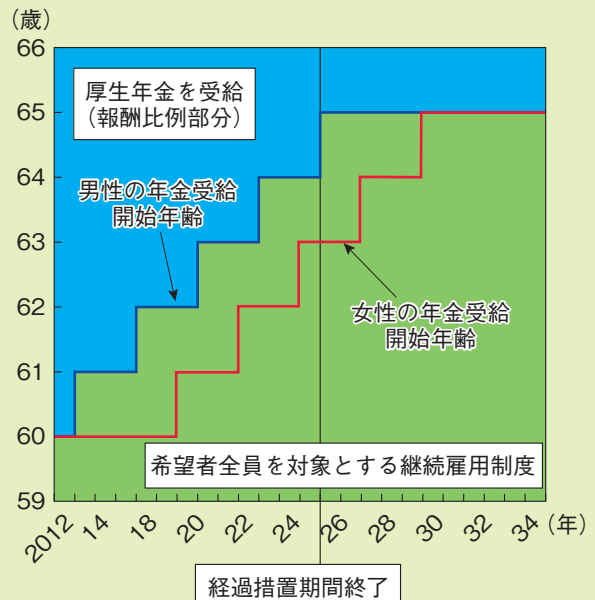
(2) 定年年齢階級別の企業割合



(3) 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の変遷

年	内容
1971年	「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」制定
1976年	「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法」改正（高年齢者雇用率制度の創設）
1986年	「中高年齢者等の雇用の促進に関する特別措置法の一部を改正する法律」に基づき、題名が「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に改称（60歳定年が努力義務化）
1990年	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正（定年後再雇用の努力義務化）
1994年	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正（60歳定年の義務化／1998年施行）
2000年	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正（65歳までの雇用確保措置の努力義務化）
2004年	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正（65歳までの雇用確保措置の段階的義務化／2006年施行）
2012年	「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正（希望者全員の継続雇用／2013年施行）

(4) 年金支給開始年齢の引上げと雇用義務年齢



(備考) 厚生労働省「就労条件総合調査」、「雇用管理調査」、厚生労働省公表資料により作成。

の創設や改正等を背景に、60歳以上の定年年齢を定める企業割合が1970年代以降上昇しており、60歳定年を義務付けた1998年の改正高年齢者雇用安定法の施行後は、ほぼ全ての企業に

において定年年齢が60歳以上になっている（第2-3-21図（2）、（3））。また、2006年の同改正法の施行後に定年年齢を65歳以上に引き上げた企業割合が上昇したことから、それを強化した2013年の同改正法の施行によっても同様の効果が見込まれる。一般に、こうした定年年齢の引上げは、高齢者の年齢制約を緩和させることを通じて、労働参加の拡大に寄与する⁷⁷。

なお、高齢者の雇用延長が義務化される背景として、年金支給開始年齢の引上げが指摘できる。我が国では、厚生年金の報酬比例部分の支給が2013年から段階的に引き上げられることが決定しており、高齢者が60歳で退職すると、年金受給までに給与も年金もない空白期間が生じる。2013年の改正高年齢者雇用安定法の施行は、そうした空白期間を避ける狙いもあり、雇用義務年齢と男性の年金支給開始年齢の引上げが同じタイミングで行われることになっている（第2-3-21図（4））。

●我が国は他の先進国よりも健康で就業意欲の高い高齢者が豊富

こうした定年年齢の延長等は高齢者の労働参加の促進につながる一方で、その年齢が上昇するにしたがって、高齢者の心身の健康や体力への不安も高まる。今後の高齢者の働き方を考える上で、そのような高齢者の健康面の制約について理解しておく必要がある。そのため、平均実効引退年齢と健康寿命（健康制約）及び平均寿命の国際比較を通じて、我が国の高齢者の置かれている状況を確認する。ここで、平均実効引退年齢とは40歳以上の労働者のうち労働市場から退出した人の平均年齢、健康寿命とは健康上の問題に制約されずに自立して生活できる期間である。

まず、日本の2012年の平均実効引退年齢は、男性と女性のいずれも主要先進5か国の中で最も高く、OECD諸国の中でも上位に位置している（第2-3-22図）。この背景としては、日本の公的年金の所得代替率（退職前の所得額に対する年金給付額の割合）が低く仕事を長く続けなければならないことや、高齢者の就業意欲の高さが挙げられる。これは、前述した日本の高齢者の労働力率が国際的に高いことと整合的な結果である。

次に、健康寿命を確認すると、2012年の日本人男性は72歳とアイスランドと並び、女性は77歳といずれもOECD諸国の中で最も高い⁷⁸。また、厚生労働科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」の推計結果によると、2010年の男性の健康寿命は70.42歳、女性は73.62歳となっている。我が国の男女の健康寿命はいずれも2013年の改正高年齢者雇用安定法の雇用義務年齢である65歳より高く、65歳を超えてもなお働く意欲と能力のある人が少なくない。

最後に、日本の平均寿命と健康寿命の差、いわゆる不健康期間は、男性と女性共に、OECD

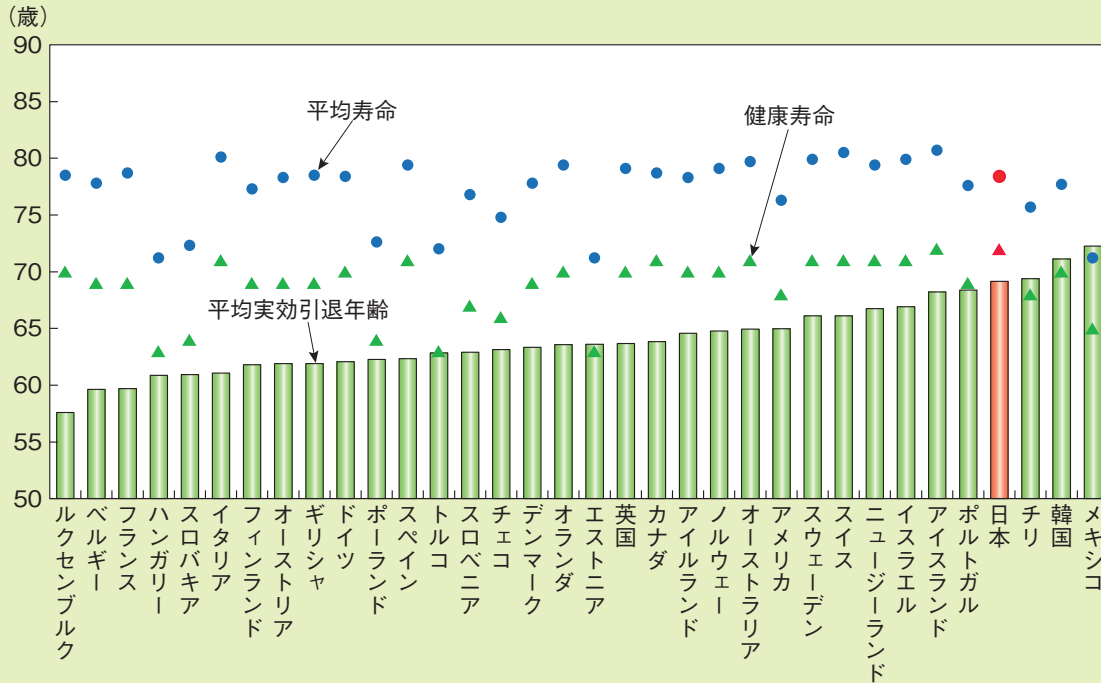
注 (77) 前述したように、企業は定年年齢の引上げ以外の対応も可能であることから、「再雇用制度」の導入などによっても高齢者の雇用参加が進むことが見込まれる。厚生労働者の調査によると、高年齢者雇用確保措置の実施済企業の割合は、2013年6月時点において、企業全体（31人以上規模）の92.3%となっている。実施済企業のうち、「定年の廃止」及び「定年の引上げ」が18.8%、「継続雇用制度の導入」が81.2%となっている。

(78) 健康寿命の値は推計方法によって異なるため幅を持つてみる必要がある。

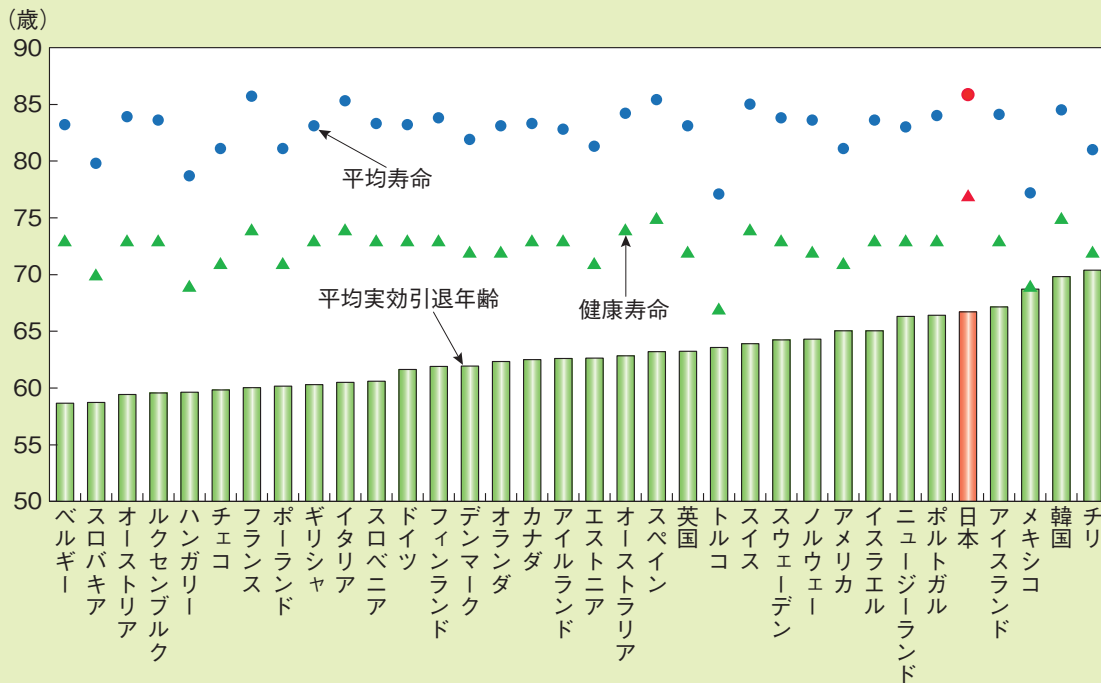
第2-3-22図 平均実効引退年齢と平均寿命・健康寿命の国際比較

我が国は他の先進国よりも健康で就業意欲の高い高齢者が豊富

(1) 男性の平均実効引退年齢と平均寿命・健康寿命



(2) 女性の平均実効引退年齢と平均寿命・健康寿命



(備考) OECD “Ageing and Employment Policies—Statistics on average effective age of retirement”、OECD, Stat、WHO により作成。

諸国の中でメキシコに次いで2番目に短いことから、日本は不自由な日常生活を送っている高齢者の割合が小さい。健康寿命を延ばすことは、不健康期間の短縮につながるため、高齢者の労働参加の拡大という観点はもとより、我が国の高齢者が健康で幸せな人生を送るために重要な課題である⁷⁹。

第4節 まとめ

本章では、物価上昇の持続性を検証した上で、デフレ脱却にとって重要となる時間当たり賃金と物価の関係、実質賃金の上昇と労働参加拡大への課題について考察した。要点をまとめると次のようになる。

●金融面に課題は残るものの、デフレ脱却に向けて着実に前進

2013年に物価の基調が変化する起点となったのは円安方向への動きを背景とした輸入物価の上昇であった。その後、輸入物価の上昇の影響は一巡し、予想物価上昇率の上昇が消費者物価の上昇に寄与するとともに、需給ギャップも着実に縮小している。企業の価格設定行動にも変化がみられ、付加価値デフレに歯止めがかかっている。ただし、消費税率引上げに伴う駆け込み需要の反動もあって、2014年4-6月期には一旦需給ギャップが拡大しているとみられる。今後とも物価の上昇基調が続くためには、景気が緩やかな回復基調に復帰し、需給ギャップが着実に縮小していくことが必要である。

品目別の価格動向をみると、価格が上昇する品目の割合は着実に上昇し、サービス価格の価格上昇率の分布は総じて上方にシフトしている。日本のサービス価格の上昇率はアメリカやユーロ圏と比べて依然として低いものの、賃金上昇率や需給の改善を背景に外食、建設、宿泊を中心にサービス価格は上昇している。今後、こうした動きが一般サービスの価格に広がることが期待される。

物価を取り巻く環境をみると、需給ギャップは中小企業を中心に大幅に改善している。下落が続いてきた単位労働コストは2013年後半以降、上昇の兆しがみられる。物価、需給、金融の動向を表す指標を組み合わせたデフレリスク指数をみると、デフレ脱却に向けて改善の動きがみられた2007年と同じ水準までリスクは低下しており、デフレ脱却に向けて着実に前進している。しかし、過去3年間の銀行貸出残高の累積の伸びが10%未満にとどまるなど金融面の指標の改善は緩やかなものとなっている。デフレ脱却に向けて引き続き強力な取組が求められている。

注 (79) 2013年の「日本再興戦略」の中短期工程表において、健康寿命を2010年から1歳以上延伸することが目標に掲げられている。