

各歳別にみた定年前後の男性就業率の変化

－61歳の男性就業率が6年間で10ポイント以上上昇－

60～64歳の男性就業率は近年大きく上昇しています。定年前後の就業率を各歳別に集計してみると、特に61歳の男性就業率の上昇幅が最も大きく、6年間で11.8ポイント上昇していることが分かります。

(注)「定年前後」とは、ここでは「55～64歳」とした。

60～64歳の男性の就業率は、平成14年から20年までの6年間に8.5ポイント上昇

60～64歳の男性就業率（当該年齢人口に占める就業者の割合）をみると、平成15年以降上昇傾向にあり、20年には72.5%と14年（64.0%）に比べて8.5ポイント上昇しています。（図1）

60歳の男性の就業率は8割

55歳から64歳までの男性の就業率を各歳別に集計した結果をみると、平成20年には60歳の就業率が80.0%となっており、64歳でも62.4%と6割を超えています。（図2）

61歳では6年間に11.8ポイント上昇

平成14年から20年までの6年間ににおける男性の各歳別の就業率の上昇幅をみると、61歳が11.8ポイント（65.5%→77.3%）と最も大きく、次いで62歳が9.1ポイント（62.8%→71.9%）、60歳が7.9ポイント（72.1%→80.0%）となっています。（図3）

（参考1）より詳しいデータはこちら

【各歳別に集計した結果表】

◆ [55歳～64歳の各歳別の人口、就業者数、就業率](#)

【関連する結果表（平成21年）】

◆ [年齢階級別就業者数・就業率 15歳以上（基本集計・第2表）](#) / [70歳以上（基本集計・第5表）](#)

（参考2）就業率上昇の背景

【厚生年金の支給開始年齢の引上げ】

厚生年金のうち、老齢（退職）年金については、定額部分と報酬比例部分からなる。このうち、定額部分の支給開始年齢については、平成6年の法律改正により、男性は13年度、女性は18年度から段階的に65歳まで引き上げられる。このため、定額部分の受給者のうち最も若い男性は、平成13年以前では60歳だったが、14年～16年で61歳、17年～19年で62歳、20年～22年で63歳となっている。

【高年齢者雇用安定法の改正】

平成18年4月に全面施行された改正高年齢者雇用安定法では、高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため、事業主に以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講ずる義務を課すなどしている。（1）定年の引上げ、（2）継続雇用制度の導入、（3）定年の定め廃止

なお、高年齢者雇用確保措置の義務年齢は、年金（定額部分）の支給開始年齢のスケジュールに合わせて引き上げられる。

図1 男性就業率の推移 -60～64歳-

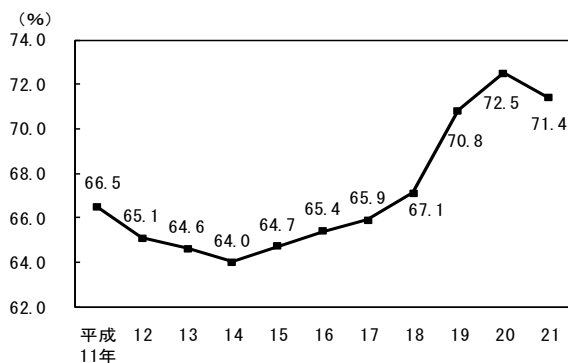


図2 各歳別の男性就業率

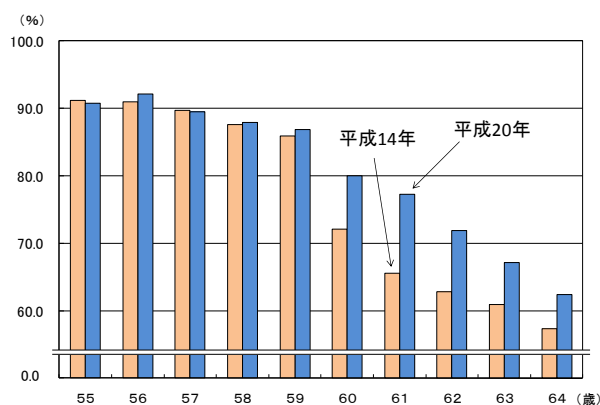
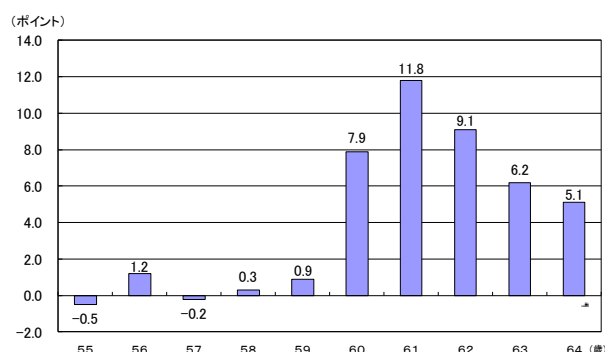


図3 平成14年から20年までの男性就業率の変化幅



(平成22年5月28日掲載)