

報道関係者 各位

平成21年10月20日
職業安定局 高齢・障害者雇用対策部
高齢者雇用対策課
(担当) 課長 星 直幸
企画官 川村 徹宏
課長補佐 伊藤 浩之
(電話代表) 03-5253-1111 (5823) (FAX 3502-5394)
(夜間直通) 03-3502-6822

平成21年6月1日現在の高年齢者の雇用状況について ～希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は約45%と着実に進展～

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「法」という。）により、年金（定額部分）の支給開始年齢（現行63歳→平成25年4月から65歳）までの高年齢者雇用確保措置を講じることが企業に義務づけられている。

厚生労働省では、高年齢者雇用確保措置を定着させるとともに、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合及び企業の実情に応じた何らかの仕組みで70歳まで働ける企業の割合を平成22年度末を目途にそれぞれ50%、20%とすることを目指し、取組を進めている。

今般、企業より報告された平成21年6月1日現在の高年齢者雇用確保措置等の状況を集計し、その結果を取りまとめたので、公表する。

《ポイント》

1 高年齢者雇用確保措置等の実施状況

～ほとんどの企業が高年齢者雇用確保措置を実施～

- 平成21年6月1日現在、31人以上規模の企業^(注1)のうち、高年齢者雇用確保措置^(注2)の実施企業の割合は、95.6%
(51人以上規模の企業で97.2%（前年比1.0ポイント増加）)
うち、中小企業^(注3)は95.3%（51人～300人規模の企業で96.9%（前年比1.3ポイント増）)
大企業^(注4)は98.7%（前年比1.1ポイント減）
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業^(注5)の割合は44.6%
(51人以上規模の企業で40.4%（前年比1.4ポイント増加）)
うち、中小企業は47.0%（51人～300人規模の企業で43.4%（前年比1.2ポイント増）)
大企業は23.5%（前年比2.3ポイント増）
- 「70歳まで働ける企業」^(注6)の割合は16.3%
(51人以上規模の企業で15.2%（前年比2.8ポイント増加）)
うち、中小企業は17.0%（51人～300人規模の企業で16.1%（前年比2.9ポイント増）)
大企業は10.0%（前年比2.6ポイント増）

2 高年齢者雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

～高年齢者の常用労働者数が大幅に増加～

- 60～64歳の常用労働者数は約155万人
※ 51人以上規模の企業では、雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、約78万人から約142万人に増加
- 65歳以上の常用労働者数は約61万人
※ 51人以上規模の企業では、雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、約27万人から約54万人に増加

3 今後の取組

- 高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対する強力な指導を行うことにより、引き続き、高年齢者雇用確保措置の定着を図る。
- 年金支給開始年齢の引上げも踏まえ、希望者全員が65歳まで働ける企業のさらなる普及を図るとともに、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、何らかの形で65歳を超えて70歳まで働ける企業の増加を図る。

- (注1) 法第52条第1項に基づく高年齢者雇用状況報告を提出した31人以上規模の企業136,605社について、集計(うち中小企業(31~300人規模)は122,484社(31人~50人規模は43,837社、51~300人規模は78,647社)、大企業(301人以上規模)は14,121社)。なお、当該報告は昨年度まで51人以上規模の企業を集計対象としていたが、今年度から31人以上規模の企業とした。
- (注2) 事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保のため、定年の定め廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれかの措置(「高年齢者雇用確保措置」)を講じなければならない(法第9条第1項)。なお、定年の引上げ、継続雇用制度の義務年齢は、年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年4月までに段階的に引き上げられる(現在は63歳)。
- (注3) 中小企業とは常時雇用する労働者が31人~300人規模の企業。
- (注4) 大企業とは常時雇用する労働者が301人以上規模の企業。
- (注5) 65歳以上の定年の定めをしている企業、定年の定めを廃止した企業、希望者全員を対象とした65歳以上までの継続雇用制度を導入している企業
- (注6) 70歳以上の定年の定めをしている企業、定年の定めを廃止した企業又は70歳以上までの継続雇用制度(希望者全員又は基準に該当する者を対象とする制度)を導入している企業のほか、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度のある企業。なお、昨年度(平成20年6月1日現在)までの本報告の集計においては、企業の実情に応じて何らかの仕組みで70歳以上まで働くことができる制度のある企業の数値は含まれていない。

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 全体の状況

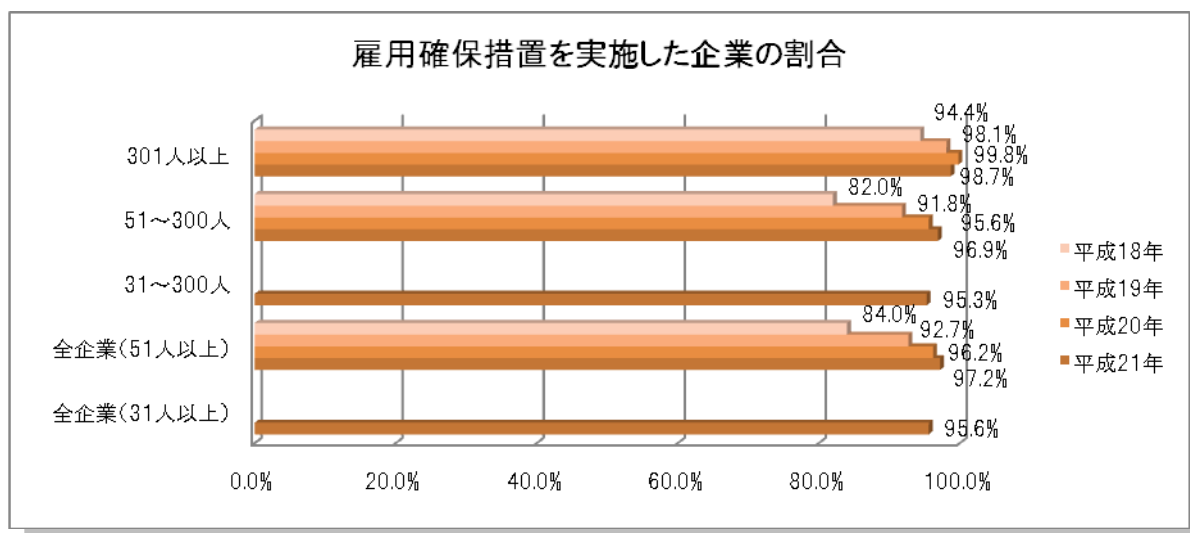
高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施済企業の割合は95.6%（130,654社）（51人以上規模の企業で97.2%（90,160社）、前年比1.0ポイントの増加）となっている。

一方、雇用確保措置を未実施である企業の割合は4.4%（5,951社）（51人以上規模の企業で2.8%（2,608社）、前年比1.0ポイントの減少）となっている。

このように、企業における雇用確保措置は着実に進展している（別紙表1）。

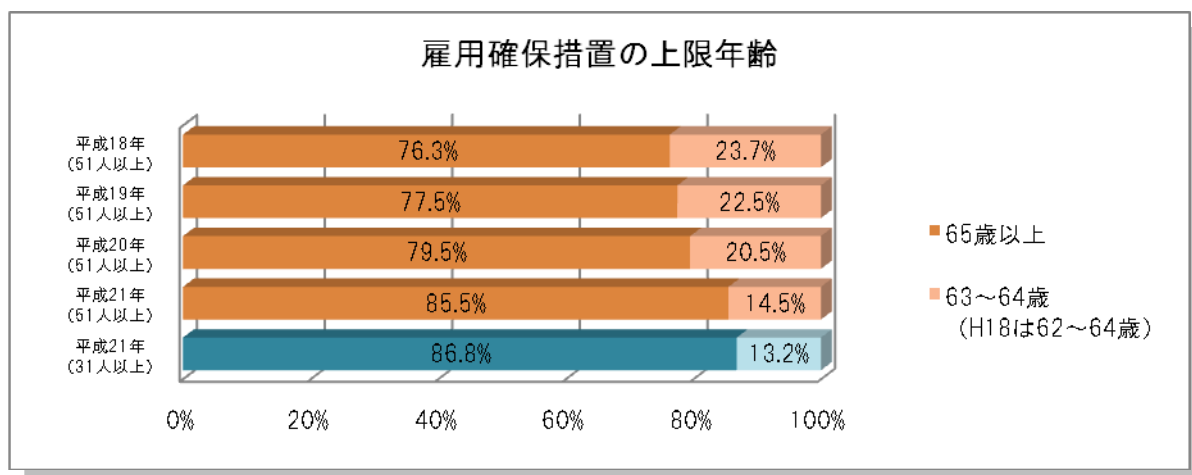
(2) 企業規模別の状況

雇用確保措置の実施済企業の割合を企業規模別に見ると、大企業では98.7%（13,941社）（前年比1.1ポイントの減少）、中小企業では95.3%（116,713社）（51人以上規模の企業で96.9%（76,219社）、前年比1.3ポイントの増加）となっており、大企業のほとんどが雇用確保措置を実施し、また、中小企業の実施状況も着実に進展している（別紙表1）。



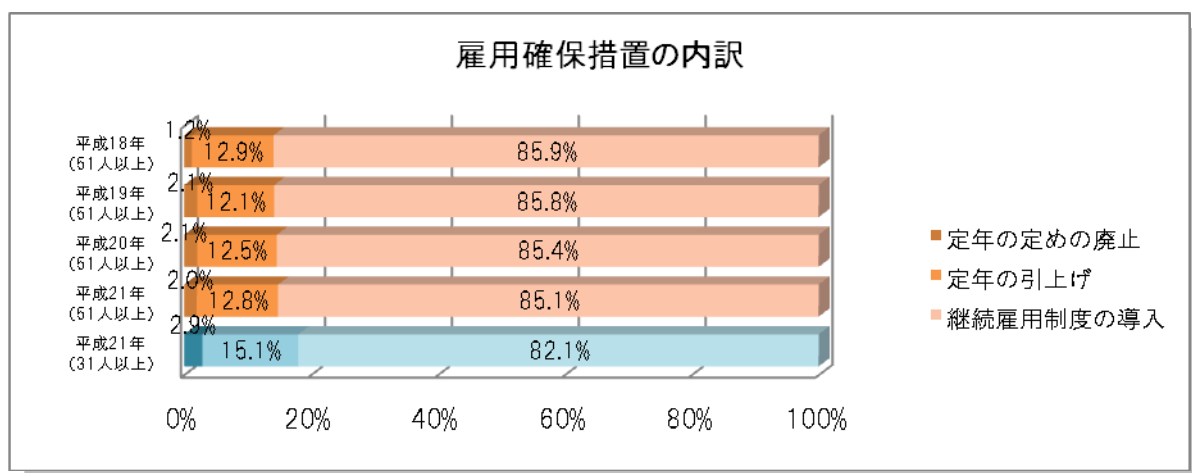
(3) 雇用確保措置の上限年齢

雇用確保措置の上限年齢については、雇用確保措置の実施済企業のうち、現在の義務年齢である63歳又は64歳を上限年齢とした企業は13.2%（17,301社）（51人以上規模の企業で14.5%（13,112社））となる一方、法の義務化スケジュールより前倒しして65歳以上を上限年齢とした企業（定年の定めのない企業を含む。）は86.8%（113,353社）（51人以上規模の企業で85.5%（77,048社）、前年比6ポイントの増加）となっている（別紙表3-1）。



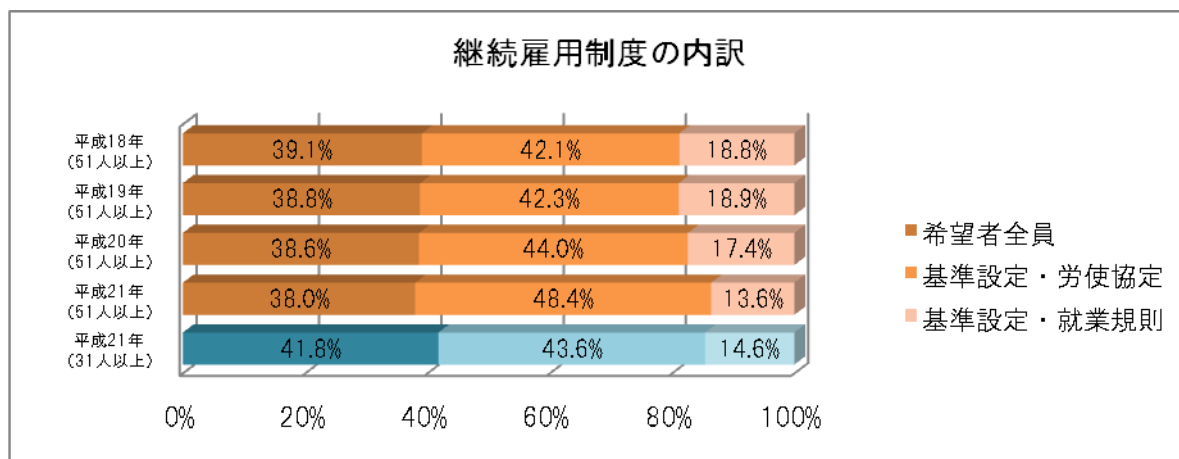
(4) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、「定年の定めの廃止」の措置を講じた企業は2.9% (3,744社) (51人以上規模の企業で2.0% (1,830社))、「定年の引上げ」の措置を講じた企業は15.1% (19,707社) (51人以上規模の企業で12.8% (11,575社))、「継続雇用制度の導入」の措置を講じた企業は82.1% (107,203社) (51人以上規模の企業で85.1% (76,755社)) となっている (別紙表3-2)。



(5) 継続雇用制度の内訳

継続雇用制度を導入した企業 (107,203社) のうち、希望者全員の継続雇用制度を導入した企業は41.8% (44,854社) (51人以上規模の企業で38.0% (29,140社))、対象者となる高年齢者に係る基準を労使協定で定め、当該基準に基づく継続雇用制度を導入した企業は43.6% (46,724社) (51人以上規模の企業で48.4% (37,162社))、労使協定の締結に向けて努力したにもかかわらず協議が調わず、法に基づく特例措置により就業規則等で基準を定め、当該基準に基づく継続雇用制度を導入した企業は14.6% (15,625社) (51人以上規模の企業で13.6% (10,453社)) となっている (別紙表3-3)。

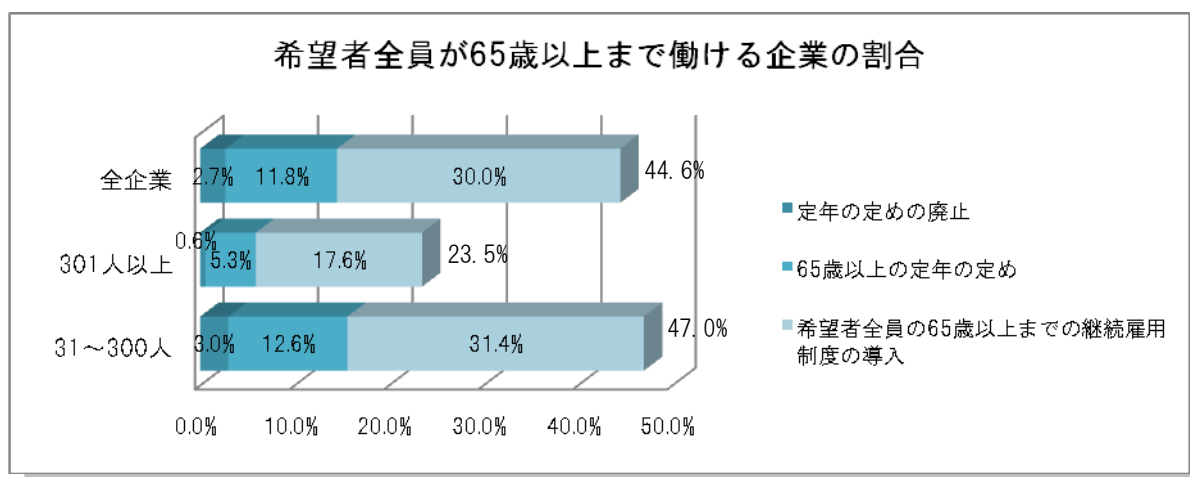


2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業等について

(1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は44.6% (60,886社) (51人以上規模の企業で40.4% (37,478社)、前年比1.4ポイントの増加) となっている。

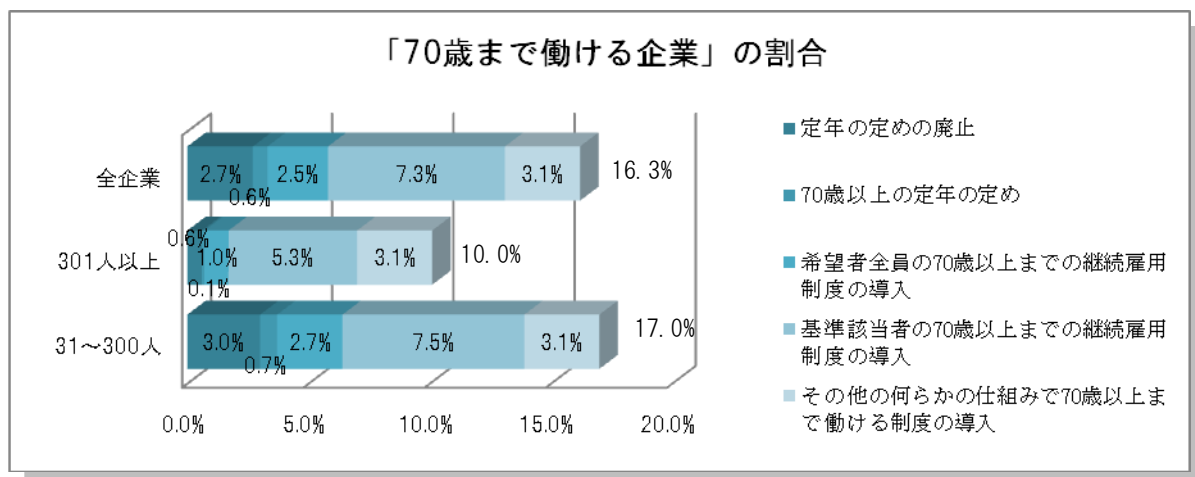
企業規模別に見ると、中小企業では47.0% (57,567社) (51～300人規模の企業で43.4% (34,159社)、前年比1.2ポイント増加)、大企業では23.5% (3,319社) (前年比2.3ポイント増加) となっている (別紙表4)。



(2) 「70歳まで働ける企業」の割合

「70歳まで働ける企業」の割合は16.3% (22,227社) (51人以上規模の企業で15.2% (14,082社)、前年比2.8ポイントの増加) となっている。

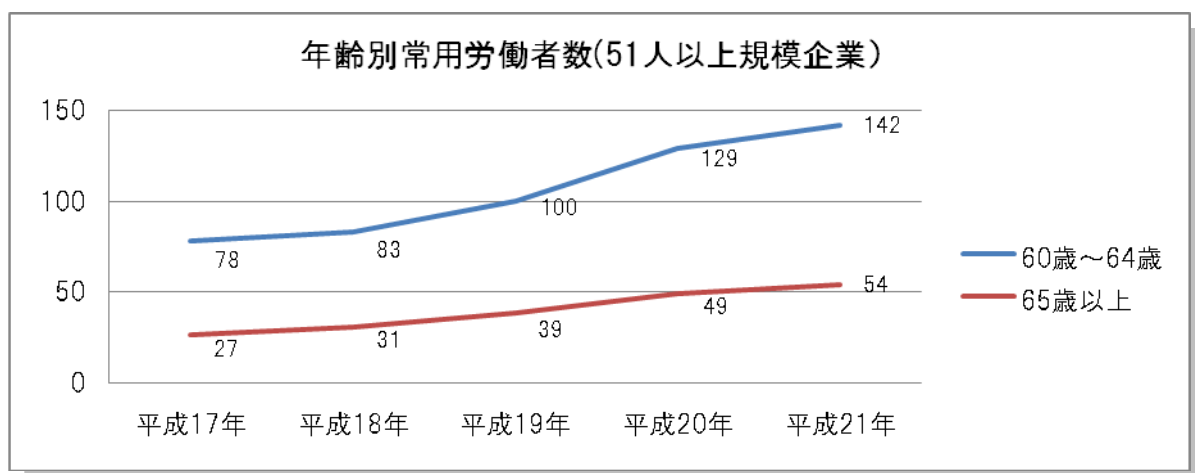
企業規模別に見ると、中小企業では17.0% (20,809社) (51～300人以上規模の企業で16.1% (12,664社) (前年比2.9ポイント増加)、大企業では10.0% (1,418社) (前年比2.6ポイント増加) となっている (別紙表5) (2頁 (注6) 参照)。



3 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

(1) 常用労働者数の推移

- 60歳～64歳の常用労働者数は155万人（51人以上規模の企業で、雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、78万4千人から142万人に増加（80.8%の増加））
- 65歳以上の常用労働者数は60万6千人（51人以上規模の企業で、雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、26万5千人から54万4千人に増加（104.9%の増加））と、大幅に増加している（別紙表6）。



(2) 定年到達予定者のうち継続雇用予定者の動向

定年到達予定者のうち継続雇用される予定の者の数（割合）は32万7千人（71.3%）（51人以上規模の企業で29万7千人（70.4%））と、雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して大幅に増加（別紙表7）。

4 今後の取組

(1) 雇用確保措置の定着に向けた取組

51人以上の規模の企業における雇用確保措置は着実に進展しているが、51人以上の未実施企業が2,608社あり、新たに調査対象とした31～50人規模の企業についても未実施企業が3,343社あることから、引き続き、各都道府県労働局、ハローワークによる個別指導を強力に実施し、早期解消を図る。

- (2) 希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の普及
平成 25 年度には、年金の支給開始年齢の定額部分が 65 歳に引き上げられ、報酬比例部分の引上げが始まることも踏まえ、60 歳代前半の雇用確保を図るため、希望者全員が 65 歳以上まで働ける制度の導入に取り組んでもらうよう、企業に積極的に働きかけを行う。
- (3) 「70 歳まで働ける企業」の普及・啓発
少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の減少、団塊世代の 65 歳への到達等を踏まえ、年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、「定年引上げ等奨励金」の活用等により、65 歳までの雇用確保を基盤として「70 歳まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。