

報道関係者各位

平成22年10月29日
(照会先)
職業安定局 高齢・障害者雇用対策部
高齢者雇用対策課 高齢者雇用事業室
室 長 上田 国土
課長補佐 長山 直樹
(電話代表) 03-5253-1111 (内線5823)
(電話直通) 03-3502-6822

平成 22 年「高年齢者の雇用状況」集計結果 ～「高年齢者雇用確保措置」実施済み企業は約 97%とさらに進展、6 月 1 日現在～

高年齢者を 65 歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況など、平成 22 年「高年齢者の雇用状況」（6 月 1 日現在）の集計結果をまとめましたので、公表します。

年金の支給開始年齢引き上げを受け（平成 25 年 4 月から 65 歳）、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では企業に「定年の廃止」や「定年引き上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置^(注1)を講じるよう義務付け、毎年 6 月 1 日現在の高年齢者の雇用状況を提出することを求めています。

今回の集計結果は、この雇用状況報告を提出した「31 人以上規模」の企業約 13 万 8,000 社の状況をまとめたものです。なお、この取りまとめでは、常時雇用する労働者が 31 人～300 人規模を「中小企業」、301 人以上規模を「大企業」としています。

1 高年齢者雇用確保措置などの実施状況

- 高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は96.6%（前年比1.0ポイント上昇）。企業規模別でみると、「31～300人」規模の中小企業は96.3%（同1.0ポイント上昇）。うち「31～50人」の企業は94.4%だが、前年からは2.0ポイントと上昇が著しい。一方、「301人以上」の大企業は98.7%（前年同水準）となっている。【別表 1】
- 「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」の割合は46.2%（同1.6ポイント上昇）。企業規模別では、「31～50人」が55.6%（同2.2ポイント上昇）と最も多く、「51～300人」は45.1%（1.7ポイント上昇）、「301人以上」は24.0%（同0.5ポイント上昇）となっており、特に中小企業での取り組みが進んでいる。【別表 4】
- 「70歳まで働ける企業」の割合は17.1%（同0.8ポイント上昇）。企業規模別では、「31～300人」の中小企業は17.9%（同0.9ポイント上昇）で、うち「31～50人」では19.5%（同0.9ポイント上昇）。一方、「301人以上」の大企業は10.4%（同0.4ポイント上昇）。【別表 5】

2 定年到達者の継続雇用状況

- 過去 1 年間に定年を迎えた人（46万7,067人）のうち、継続雇用された人は33万4,790人（71.7%）、基準^(注2)に該当せず離職した人は9,287人（2.0%）。希望者全員の継続雇用制度により確保措置を講じている企業では、過去 1 年間に定年を迎えた人（12万9,383人）のうち、継続雇用された人は10万4,109人（80.5%）。基準該当者

の継続雇用制度により確保措置を講じている企業では、過去1年間に定年を迎えた人（29万7,090人）のうち、継続雇用された人は20万1,516人（67.8%）、基準に該当せず離職した人は8,854人（3.0%）。【別表6】

3 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

- 60～64歳の常用労働者数は177万935人で、前年より21万6,717人（13.9%）の増加。
義務化前の平成17年とでは、比較可能な51人以上規模の企業で比較すると、78万4,443人から162万3,436人と2倍以上（207.0%）の増加。
- 65歳以上の常用労働者数は65万7,258人で、前年より5万1,720人（8.5%）の増加。
51人以上規模の企業で義務化前と比較すると、26万5,417人から59万2,960人と223.4%の増加となっている。【別表7】

<今後の取り組み>

厚生労働省では平成22年度末を目途に、高年齢者雇用確保措置の定着を図るとともに、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合を50%、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20%とすることを目指し、次のような取り組みを進めていきます。

- 高年齢者雇用確保措置をまだ実施していない企業に対し、各都道府県労働局やハローワークを通じて強力に個別指導する。
- 「希望者全員が65歳まで働ける制度」の導入に取り組むよう、企業に積極的に働きかける。
- 「定年引上げ等奨励金」の活用などにより、「70歳まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。

<集計対象>

31人以上規模の企業 138,142社
 中小企業（31～300人規模）：123,673社
 （うち31～50人規模：44,214社、51～300人規模：79,459社）
 大企業（301人以上規模）：14,469社

（注1）定年の引き上げ、継続雇用制度の義務年齢は、年金の支給開始年齢の引き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、平成22年度4月1日に63歳から64歳になっている。

（注2）事業主は継続雇用制度を導入する場合、労使協定を締結した上で基準を設けることが認められている（中小企業については、平成22年度末までの間、労使協議が調わない場合に限り、労使協定によらず就業規則などで基準を定めることが特例で認められている）。

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 全体の状況

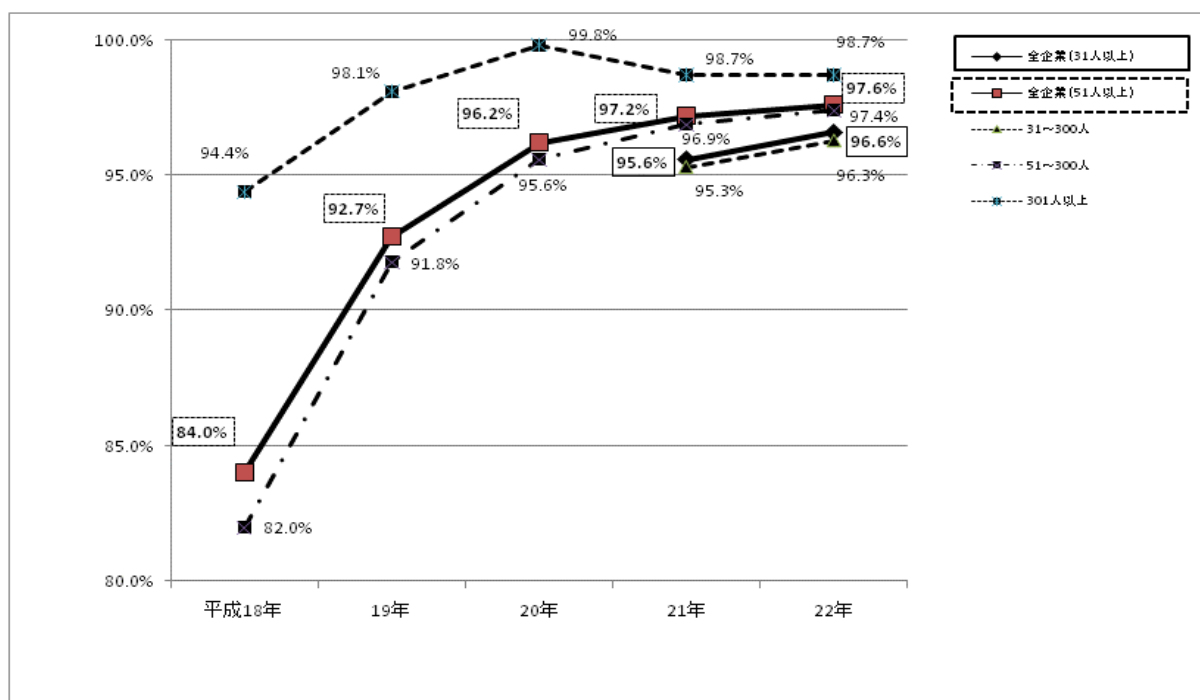
高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施済企業の割合は 96.6%（133,413 社）（前年比 1.0 ポイントの上昇）、51 人以上規模の企業で 97.6%（91,686 社）（同 0.4 ポイントの上昇）となっている。

一方、雇用確保措置を未実施である企業の割合は 3.4%（4,729 社）（同 1.0 ポイントの低下）、51 人以上規模の企業で 2.4%（2,242 社）（同 0.4 ポイントの低下）となっている。

平成 22 年 4 月 1 日より、雇用確保措置の義務年齢が 63 歳から 64 歳に引き上げられる一方で、企業における雇用確保措置は着実に進展している（別表 1）。

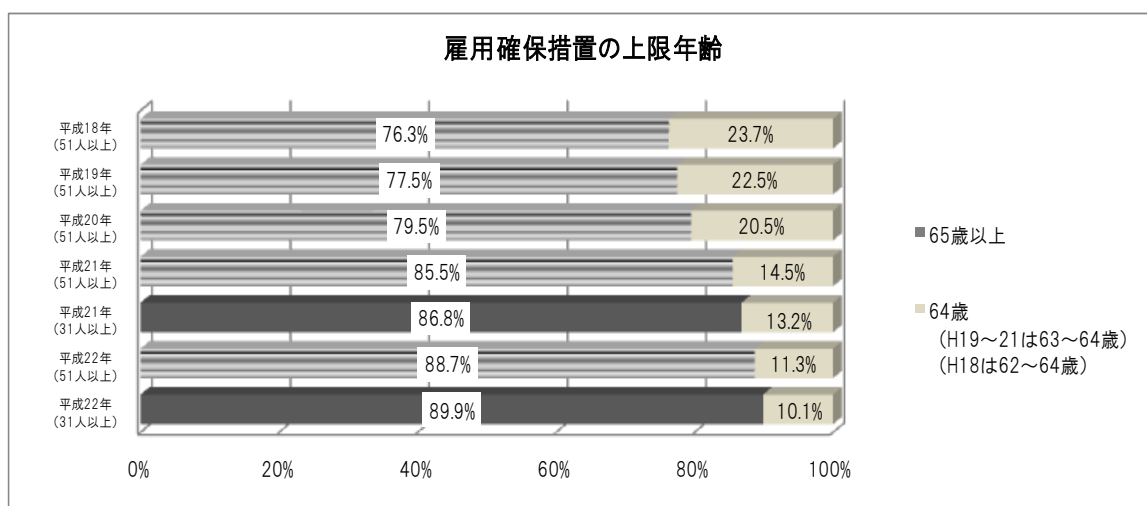
(2) 企業規模別の状況

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%（14,278 社）（前年と同水準）、中小企業では 96.3%（119,135 社）（同 1.0 ポイントの上昇）となっている。大企業のほとんどが雇用確保措置を実施している一方で、若干の実施割合の低下が見られる。また、中小企業では特に、31～50 人規模企業での実施割合の上昇が顕著である（別表 1）。



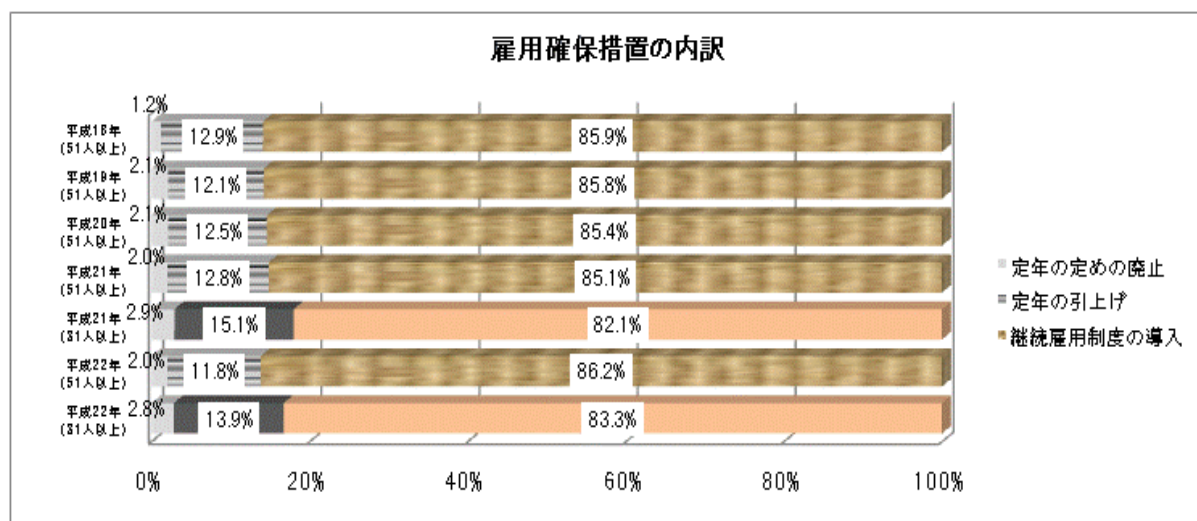
(3) 雇用確保措置の上限年齢

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 64 歳を上限年齢としている企業は 10.1%（13,537 社）（51 人以上規模の企業で 11.3%（10,375 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ている企業（定年の定めのない企業を含む。）は 89.9%（119,876 社）（同 3.1 ポイントの上昇）となっている（別表 3-1）。



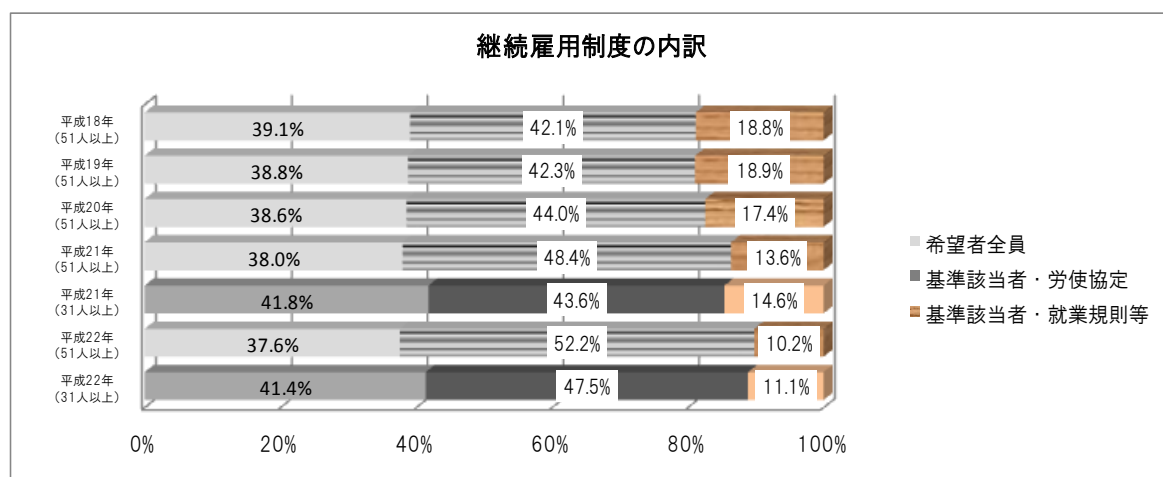
(4) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、「定年の定めの廃止」により雇用確保措置を講じている企業は 2.8% (3,788 社) (同 0.1 ポイントの低下)、「定年の引上げ」により雇用確保措置を講じている企業は 13.9% (18,521 社) (同 1.2 ポイントの低下)、「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業は 83.3% (111,104 社) (同 1.2 ポイントの上昇) となっており、定年制度により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度により雇用確保措置を講じる企業の比率が増している。(別表 3-2)。



(5) 継続雇用制度の内訳

「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業 (111,104 社) のうち、希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入している企業は 41.4% (46,001 社) (同 0.4 ポイントの低下)、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ている企業は 47.5% (52,775 社) (同 3.9 ポイントの上昇)、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ている企業は 11.1% (12,326 社) (同 3.5 ポイントの低下) となっている (別表 3-3)。

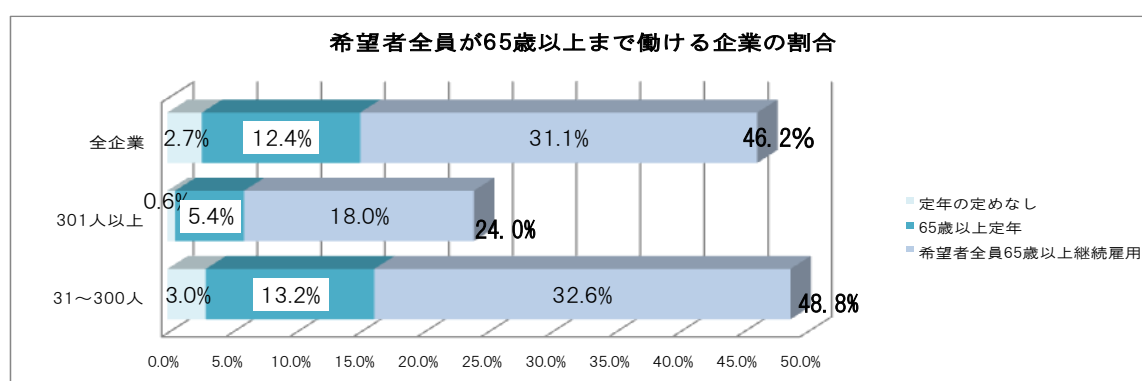


2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業等について

(1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は46.2% (63,871社) (同1.6ポイントの上昇) となっている。

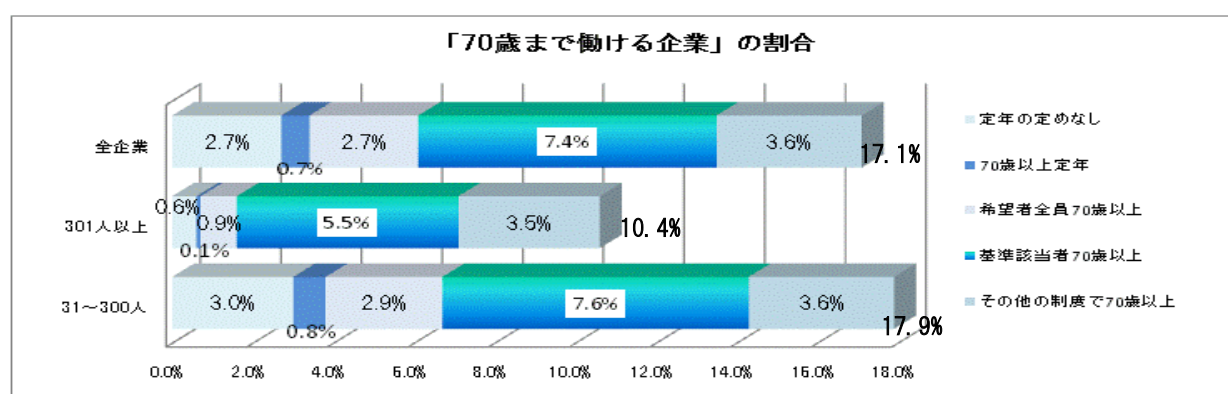
企業規模別に見ると、中小企業では48.8% (60,398社) (同1.8ポイント上昇)、大企業では24.0% (3,473社) (同0.5ポイント上昇) となっており、特に中小企業での取組が進んでいる。(別表4)。



(2) 「70歳まで働ける企業」の状況

「70歳まで働ける企業」の割合は17.1% (23,633社) (同0.8ポイントの上昇) となっている。

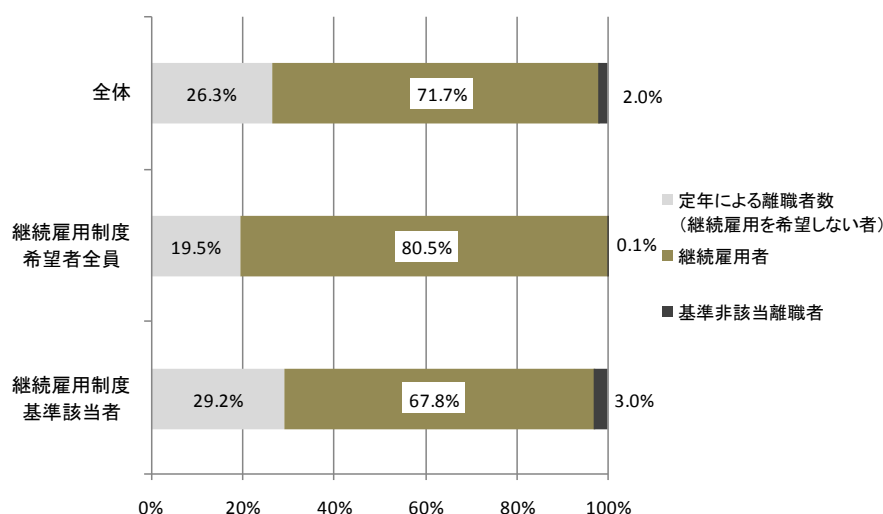
企業規模別に見ると、中小企業では17.9% (22,122社) (同0.9ポイント上昇)、大企業では10.4% (1,511社) (同0.4ポイント上昇) となっている (別表5)



3 定年到達者の動向

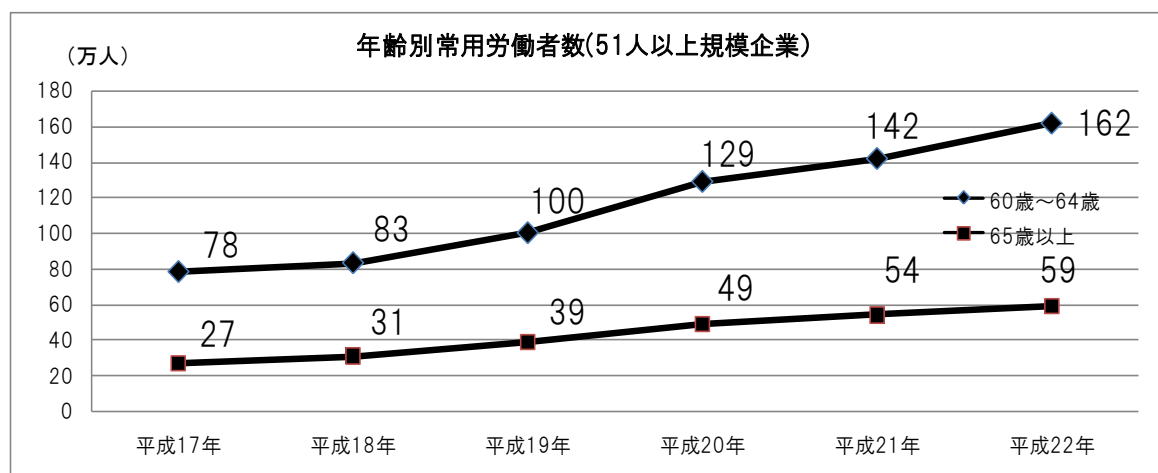
過去1年間の定年到達者（46万7千人）のうち、継続雇用された者の数（割合）は33万5千人（71.7%）、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は9千人（2.0%）、継続雇用を希望した者について見ると、継続雇用された者の割合は97.3%、基準に該当しないことにより離職した者の割合は2.7%となっている。

また、継続雇用制度により雇用確保措置を講じている企業のうち、希望者全員を継続雇用している企業では、過去1年間の定年到達者12万9千人のうち、継続雇用された者の数（割合）は10万4千人（80.5%）となっている。基準該当者を継続雇用している企業では、過去1年間の定年到達者29万7千人のうち、継続雇用された者の数（割合）は20万2千人（67.8%）、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は9千人（3.0%）となっている（別表6）。



4 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

- 31人以上規模企業における60歳～64歳の常用労働者数は177万人（同13.9%増加）。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)と比較すると、78万4千人から162万人に増加（107.0%の増加）
- 31人以上規模企業における65歳以上の常用労働者数は65万7千人（同8.5%増加）。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)と比較すると、26万5千人から59万3千人に増加（123.4%の増加）と、高年齢労働者は引き続き増加傾向にある。（別表7）



5 今後の取組

(1) 雇用確保措置の定着に向けた取組

雇用確保措置は着実に進展しているが、未実施企業が 4,729 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低下、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。