



報道関係者各位

平成24年10月18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  
室長補佐 桃井 竜介  
(代表電話) 03(5253)1111 (内線5823)  
(直通電話) 03(3502)6822

## 平成24年「高齢者の雇用状況」集計結果

厚生労働省では、高齢者を65歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」の実施状況など、平成24年「高齢者の雇用状況」(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。

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に「定年の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じるよう義務付け<sup>(※)</sup>、毎年6月1日現在の高齢者の雇用状況の報告を求めています。

今回の集計結果は、この雇用状況を報告した従業員31人以上の企業約14万社の状況をまとめたものです。なお、この集計では、従業員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。

### 【集計結果の主なポイント】

#### 1 高齢者雇用確保措置の実施状況

高齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は97.3% (前年比1.6ポイント上昇) (表1)

- 中小企業は97.0% (同1.7ポイント上昇)
- 大企業は99.4% (同0.4ポイント上昇)

#### 2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業等の状況

(1) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は48.8% (同0.9ポイント上昇) (表5)

- 中小企業では51.7% (同1.0ポイント上昇)
- 大企業では24.3% (同0.5ポイント上昇) で、中小企業の取り組みの方が進んでいる

(2) 70歳以上まで働ける企業の割合は18.3% (同0.7ポイント上昇) (表6)

- 中小企業では19.1% (同0.7ポイント上昇)
- 大企業では11.1% (同0.5ポイント上昇) で、中小企業の取り組みの方が進んでいる

### 3 定年到達者の継続雇用状況

過去1年間に定年年齢に到達した430,036人のうち、継続雇用された人は316,714人(73.6%)、継続雇用を希望しなかった人は106,470人(24.8%)、基準に該当しないこと等により離職した人は6,852人(1.6%)(表8)

- 継続雇用制度を導入している企業のうち継続雇用の対象者を限定する基準を定めていない企業では、過去1年間に定年年齢に到達した人(117,592人)のうち、継続雇用された人は95,835人(81.5%)。
- 継続雇用制度を導入している企業のうち継続雇用の対象者を限定する基準を定めている企業では、過去1年間に定年年齢に到達した人(268,894人)のうち、継続雇用された人は188,887人(70.2%)、基準に該当しないことにより離職した人は6,111人(2.3%)

詳細は、次頁以下をご参照ください。

#### <集計対象>

全国の常時雇用する労働者が31人以上の企業 140,367社

中小企業(31~300人規模) : 125,708社

(うち31~50人規模 : 46,409社、51~300人規模 : 79,299社)

大企業(301人以上規模) : 14,659社

(※) 高年齢者雇用確保措置の義務年齢は、年金の支給開始年齢の引上げに合わせて段階的に引き上げられ、平成25年3月31日までは64歳、平成25年4月1日から65歳となる。

## 1 高齢者雇用確保措置の実施状況

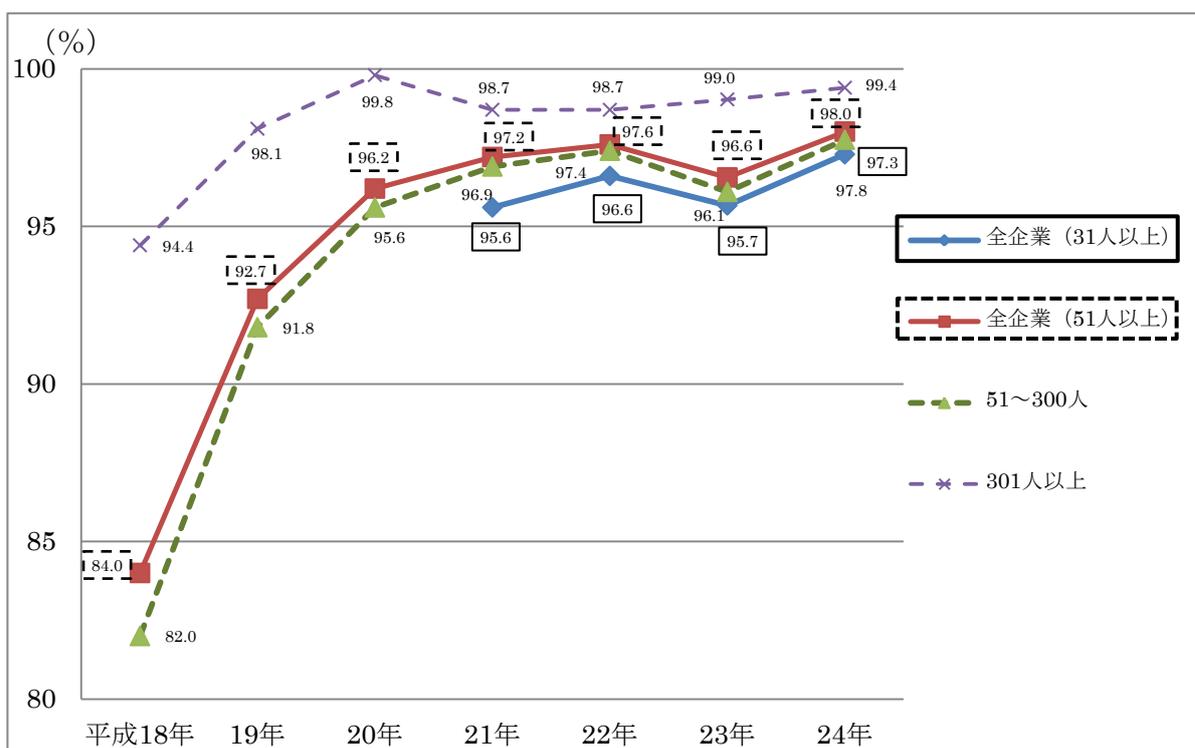
### (1) 全体の状況

高齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施済企業の割合は97.3%（136,561社）（前年比1.6ポイントの上昇）、51人以上規模の企業で98.0%（92,086社）（同1.4ポイントの上昇）となっている。

雇用確保措置が未実施である企業の割合は2.7%（3,806社）（同1.6ポイントの減少）、51人以上規模企業で2.0%（1,872社）（同1.4ポイントの減少）となっている。（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99.4%（14,571社）（前年比0.4ポイントの上昇）、中小企業では97.0%（121,990社）（同1.7ポイントの上昇）となっている。（表1）

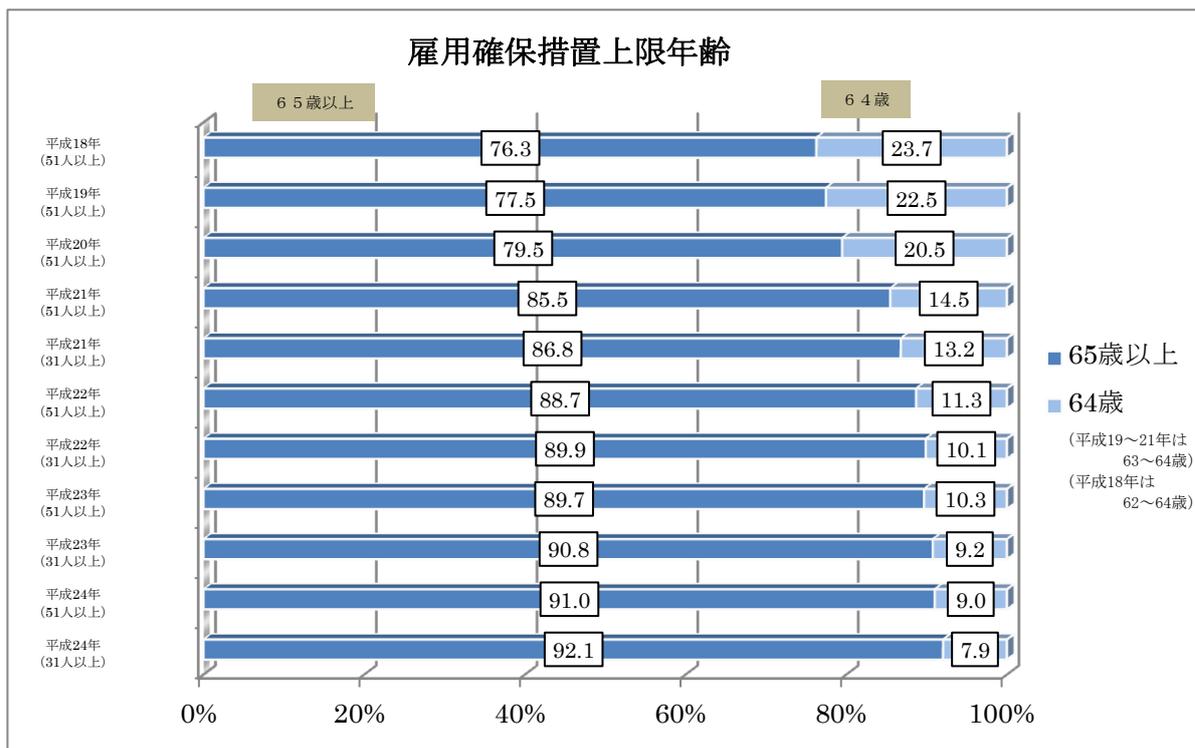


### (3) 雇用確保措置の上限年齢

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7.9%(10,839社)となっている。

法の義務化スケジュールより前倒して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92.1%(125,722社)(同1.3ポイントの上昇)となっている。

(表3)

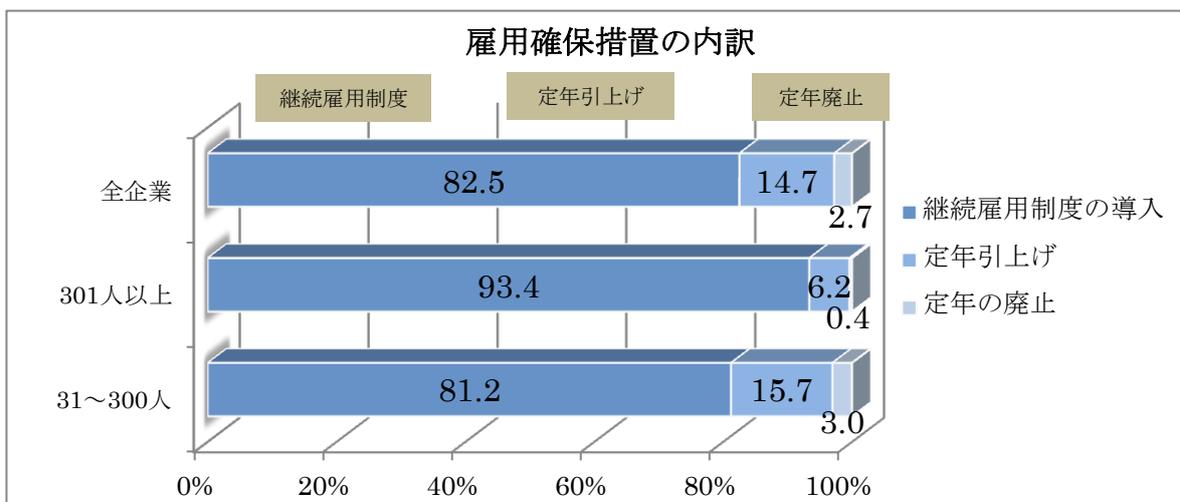


(4) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、

- ①「定年の廃止」により雇用確保措置を講じている企業は2.7% (3,741 社) (同0.1ポイント減少)、
- ②「定年の引上げ」により雇用確保措置を講じている企業は 14.7% (20,107 社) (同0.1ポイントの上昇)、
- ③「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 82.5% (112,713 社) (同0.1ポイントの減少)

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高い。(表4-1)

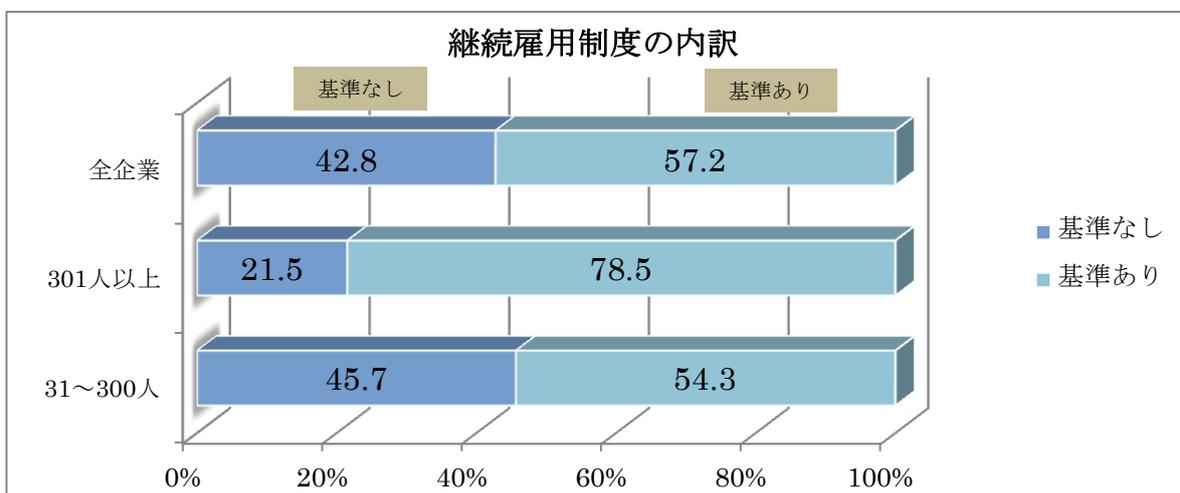


(5) 継続雇用制度の内訳

「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 (112,713 社) のうち、

- ①継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていない企業は 42.8% (48,205 社) (同0.4ポイントの減少)、
- ②継続雇用制度の対象者を限定する基準を労使協定で定めている企業は 57.2% (64,508 社) (同0.4ポイントの上昇)、

となっている。(表4-2)



## 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

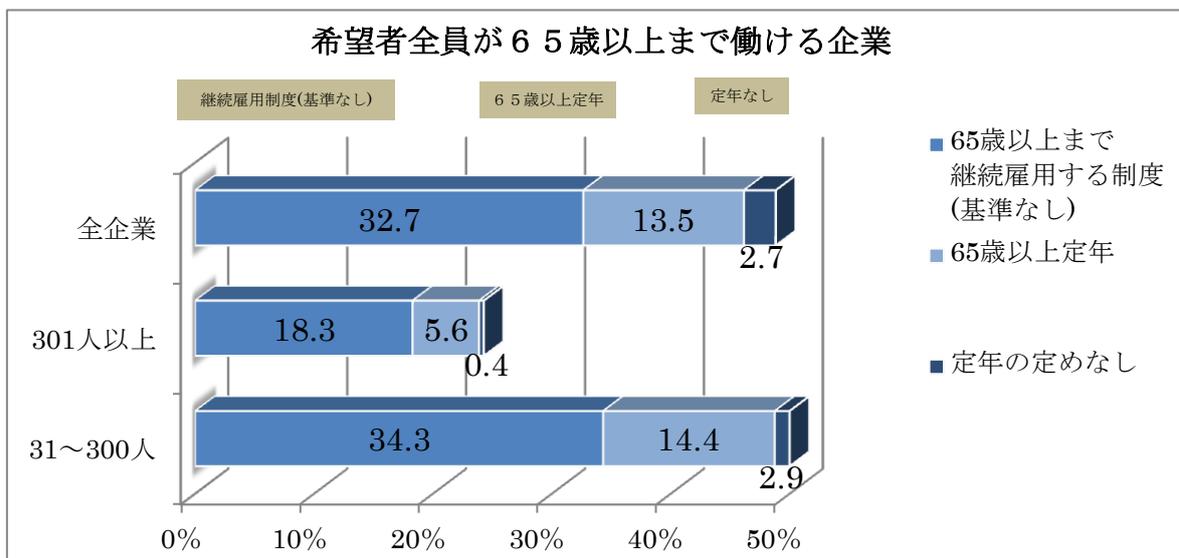
希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は48.8%(68,547社)(同0.9ポイントの上昇)となっている。

企業規模別に見ると、

①中小企業では51.7%(64,987社)(同1.0ポイント上昇)、

②大企業では24.3%(3,560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。(表5)



### (2) 70歳以上まで働ける企業の状況

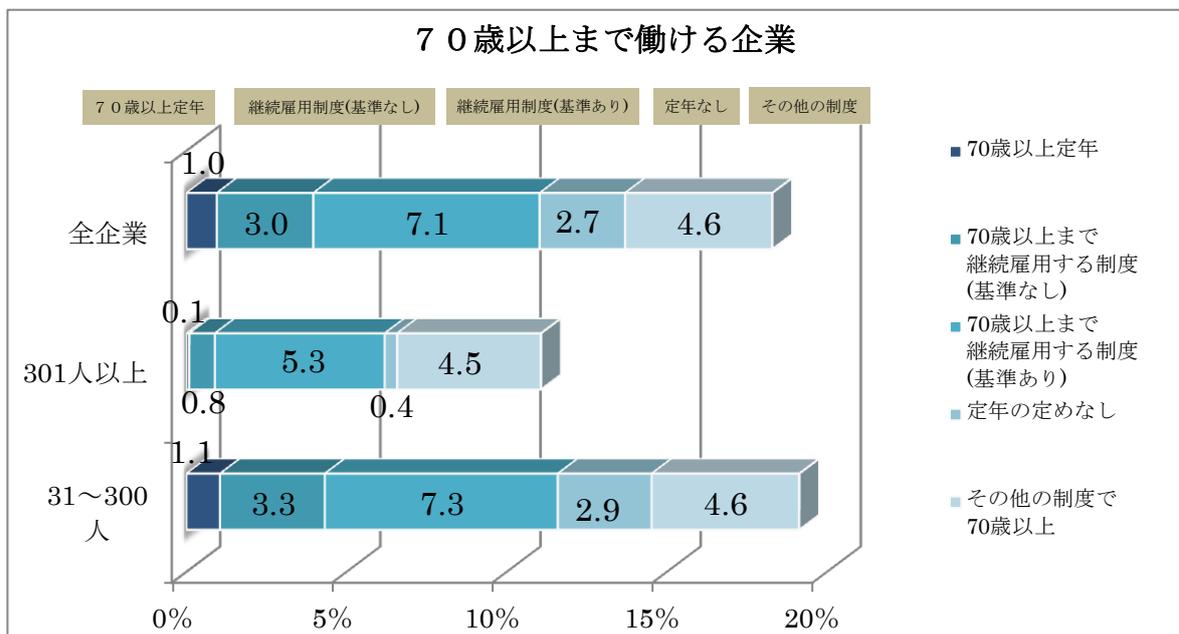
70歳以上まで働ける企業の割合は18.3%(25,675社)(同0.7ポイントの上昇)となっている。

企業規模別に見ると、

①中小企業では19.1%(24,052社)(同0.7ポイント上昇)、

②大企業では11.1%(1,623社)(同0.5ポイント上昇)、

となっている。(表6)

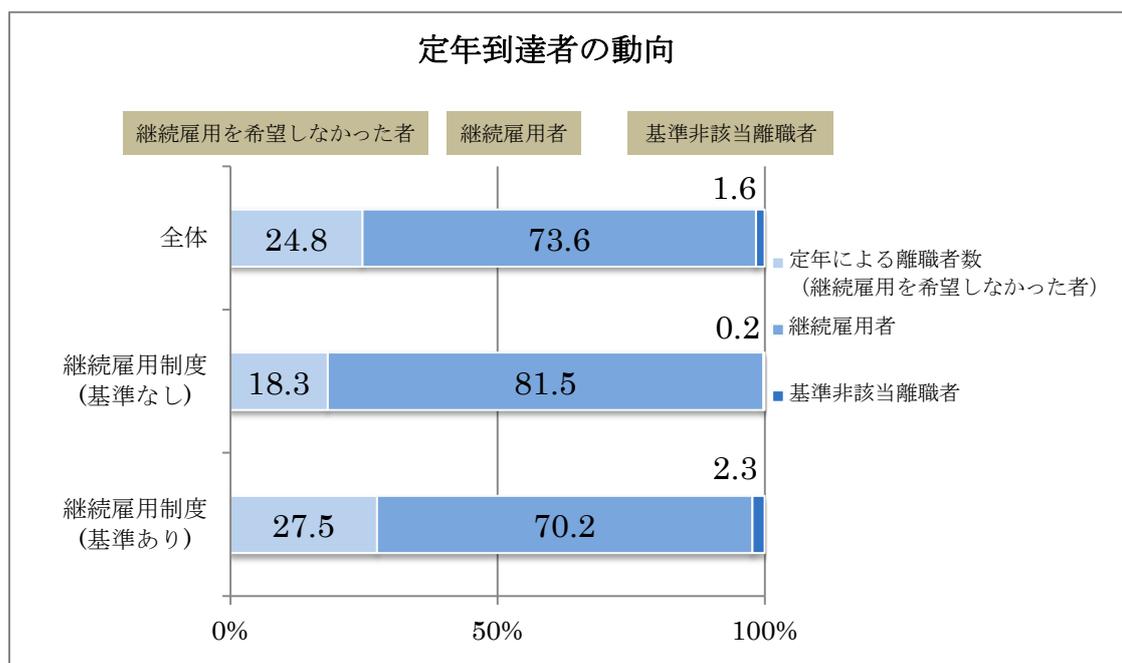


### 3 定年到達者の動向

過去1年間(平成23年6月1日から平成24年5月31日)の定年到達者(430,036人)のうち、継続雇用を希望しなかった者の数(割合)は106,470人(24.8%)、定年後に継続雇用された者は316,714人(73.6%)、継続雇用を希望したが基準に該当しないこと等により離職した者は6,852人(1.6%)、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97.9%、基準に該当しないこと等により離職した者の割合は2.1%となっている。

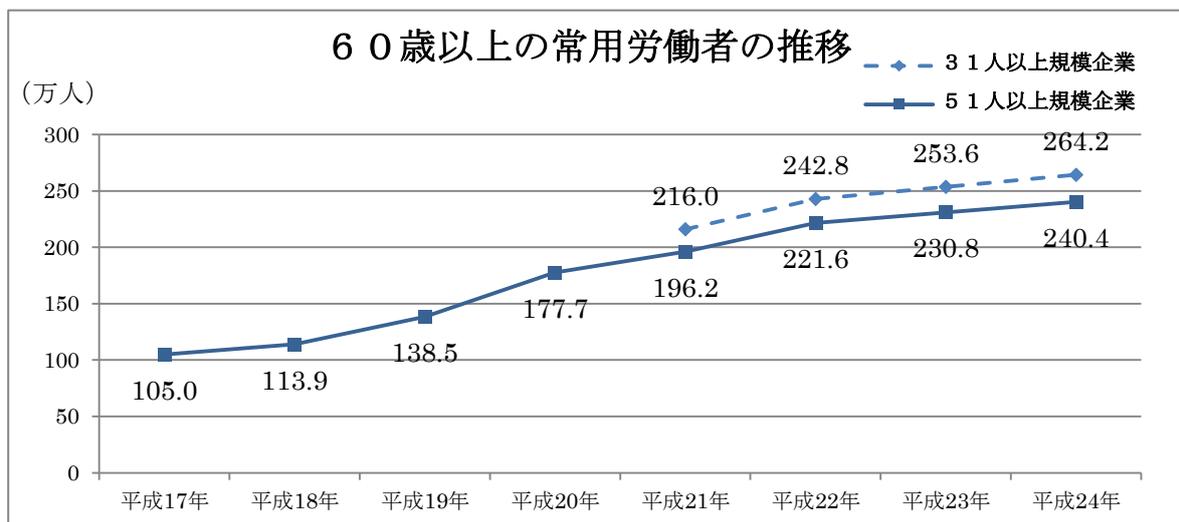
また、継続雇用制度により雇用確保措置を講じている企業のうち、

- ①継続雇用の対象者を限定する基準を定めていない企業では、過去1年間の定年到達者117,592人のうち、継続雇用された者の数(割合)は95,835人(81.5%)、
  - ②継続雇用の対象者を限定する基準を定めている企業では、過去1年間の定年到達者268,894人のうち、継続雇用された者の数(割合)は188,887人(70.2%)、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6,111人(2.3%)、
- となっている。(表8)



#### 4 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

51人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は約240万4千人であり、雇用確保措置の義務化前(平成17年)と比較すると、約135万4千人増加している。31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は約264万2千人であり、平成21年と比較すると、約48万3千人増加している。(表9)



#### 5 今後の取組

##### (1) 雇用確保措置の定着に向けた取組

雇用確保措置が未実施である企業が3,806社(31人以上規模企業)あることから、引き続き、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) 改正高年齢者雇用安定法の施行に向けた取組

平成25年4月1日から改正高年齢者雇用安定法が施行されるため、周知の徹底を図るとともに、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る。

##### (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、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。