

改正高齢法に基づく高年齢者雇用確保措置の実施状況について

《ポイント》

- 平成18年6月1日現在、51人以上規模企業81,382社^(注1)のうち84%の企業が、改正高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置（「定年の廃止」、「定年の引上げ」又は「継続雇用制度の導入」）^(注2)を実施済みうち、中小企業は82%^(注3)、大企業は94%
- 雇用確保措置の実施義務化の対象年齢^(注4)は、平成18年度の「62歳」から段階的に引き上げられるが、平成25年度に義務づけられる「65歳」まで既に引き上げた企業が76%
- 雇用確保措置のうち「継続雇用制度の導入」を行った企業が86%と最多。このうち、希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入した企業が約4割、継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で定めた企業が約4割
- 雇用確保措置を未実施のすべての50人以上規模企業に対し、本年内を目途に、労働局、ハローワークの幹部等による個別指導を集中的に実施
特に300人以上規模企業に対しては、10月中に実施

(注1) 高年齢者雇用安定法第52条第1項により、事業主は6月1日現在の定年及び継続雇用制度の状況等を厚生労働大臣に報告することとされており、今般、当該報告（以下「6月1日報告」という。）を提出した51人以上規模企業81,382社について、高年齢者雇用確保措置の実施状況を集計

(注2) 改正高齢法により、本年4月1日から、高年齢者雇用確保措置の実施を各事業主に義務づけ

(注3) 中小企業（300人以下規模企業）の実施状況については、今回初集計

(注4) 改正高齢法により義務づけられる高年齢者雇用確保措置の対象年齢は、次のとおり

平成18年4月1日～平成19年3月31日	: 62歳
平成19年4月1日～平成22年3月31日	: 63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日	: 64歳
平成25年4月1日以降	: 65歳

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 全体の状況

改正高齢法の施行状況について、6月1日報告を提出した51人以上規模企業81,382社における高年齢者雇用確保措置(以下、「雇用確保措置」という。)の実施状況を取りまとめた結果、実施済み企業は、81,382社中68,324社、84.0%となっている(別紙表1)。

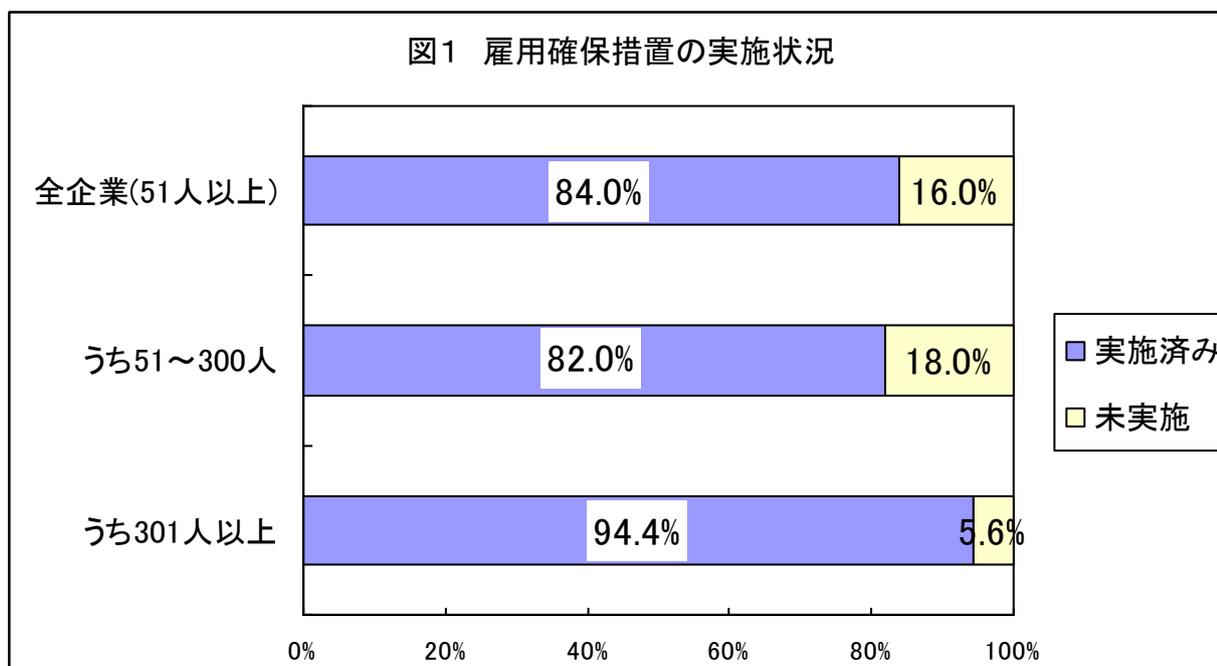
一方、改正高齢法に沿った雇用確保措置を未実施である企業(以下「未実施企業」という。)は、13,058社、16.0%である(別紙表1)。

(2) 企業規模別、産業別の状況

実施済み企業の割合を中小企業(51~300人規模企業)と大企業(301人以上規模企業)別に見ると、前者の実施済み企業の割合は、82.0%、後者の実施済み企業の割合は、94.4%となっている。

これをさらに規模別に見ると、51人~100人規模においても約80%が実施済みであり、規模が大きくなるほど取組が進んでいる(別紙表2)。

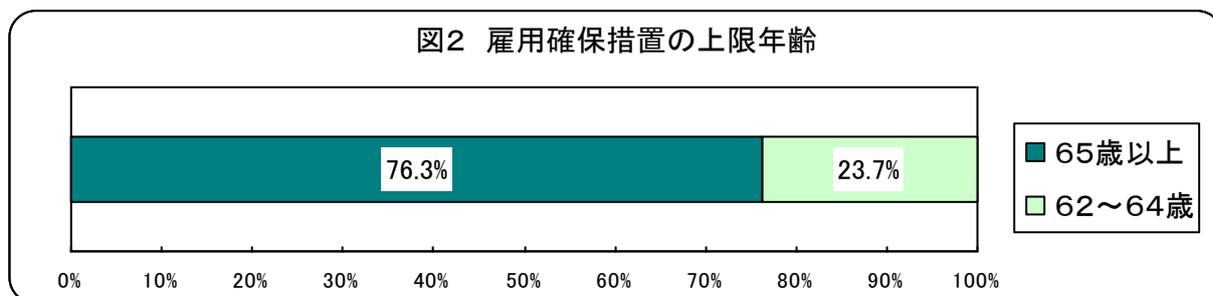
また、産業別の状況を見ると、全産業において、実施済み企業割合は概ね80%を超えているが、企業数の多い産業で見ると、「金融・保険業」、「運輸業」等が平均よりやや上回っているのに対し、「情報通信業」等が平均よりやや下回っている(別紙表2)。



2 雇用確保措置の具体的内容

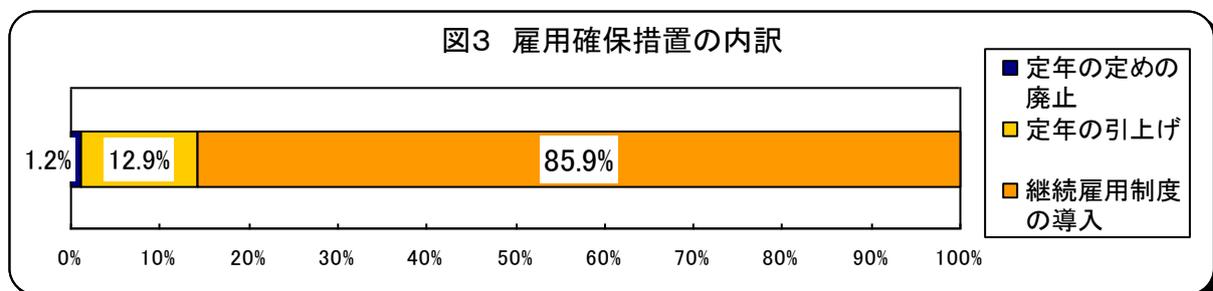
(1) 雇用確保措置の上限年齢

雇用確保措置の上限年齢については、実施済み企業（68,324社）のうち、62～64歳を上限年齢とした企業は、16,219社、23.7%となっているが、改正高齢法の義務化スケジュールより前倒しし、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、52,105社、76.3%となっている（別紙表3-1）。



(2) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の内訳については、実施済み企業（68,324社）のうち、「定年の定め廃止」の措置を講じた企業は、830社、1.2%、「定年の引上げ」の措置を講じた企業は、8,829社、12.9%、「継続雇用制度の導入」の措置を講じた企業は、58,665社、85.9%となっている（別紙表3-2）。



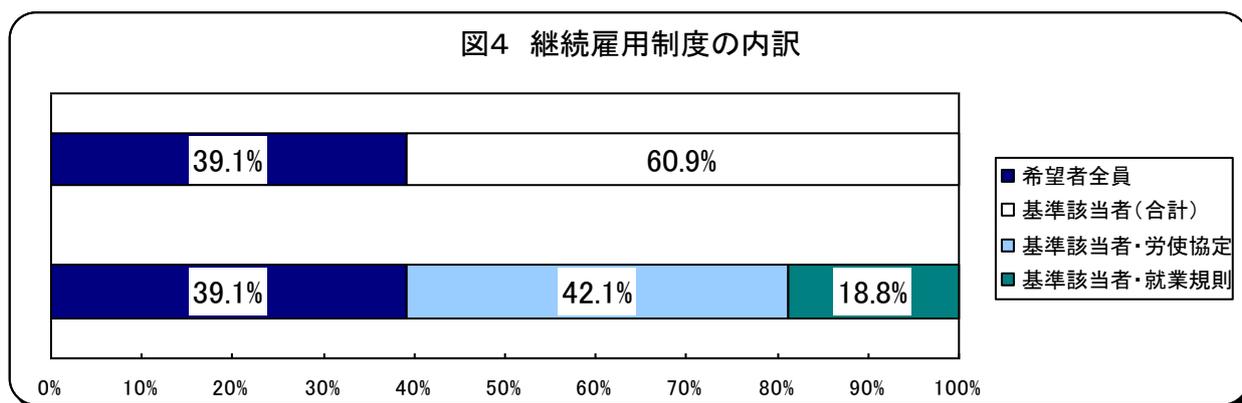
(3) 継続雇用制度の内訳

継続雇用制度の内訳については、同制度を導入した企業（58,665社）のうち、希望者全員の継続雇用制度を導入した企業は、22,911社、39.1%であり、対象者となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく継続雇用制度を導入した企業は、35,754社、60.9%となっている（別紙表3-3）。

なお、この希望者全員の継続雇用制度を導入した企業と、「定年の定め廃止」や「定年の引上げ」の措置を講じた企業を合わせた希望者全員を対象とする雇用確保措置を実施した企業は、32,570社、実施済み企業の47.7%となっている。

また、継続雇用制度を導入した企業（58,665社）のうち、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、改正高齢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、11,070社、18.8%となっている（別紙表3-3）。



3 今後の取組

(1) 雇用確保措置の未実施企業等に対する集中的な指導の実施

各都道府県労働局（以下「労働局」という。）、ハローワークにおいては、これまで改正高齢法の着実な施行のため、事業主団体の協力も得ながら、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構と緊密に連携し合っ、企業に対する助言・指導に努めてきたところである。

6月1日報告により、50人以上規模のすべての企業について、改正高齢法施行後にあつては初めて、雇用確保措置の導入状況、今後の改定予定、改定するに当たつての課題等が個別に把握できたことから、各企業別の状況を十分に分析の上、未実施企業に対する指導を一段と強化することとしている。

具体的には、50人以上規模のすべての未実施企業に対して本年内を目途に、労働局又はハローワークの幹部等による個別指導を集中的に実施することにより、未実施企業の解消を図っていくこととしている。特に、300人以上規模企業に対しては、他企業への影響力が大きいことから、10月中に集中的に個別指導を実施することとしている。

(2) 63歳までの雇用確保措置の実施に向けた指導の実施

改正高齢法に基づき、平成19年4月から63歳までの雇用確保措置を講じることが義務づけられているため、現在雇用確保措置の上限年齢が62歳であつて、今後も改定予定なしとしている企業等に対して、労働局、ハローワーク等において、雇用確保措置の確実な実施に向けた個別指導、集団指導等を計画的に実施することとしている。