

参考資料

資料No.5－1 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（抄）（※）

※ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）による改正後のもの

資料No.5－2 労働政策審議会建議「今後の高年齢者雇用対策について」
（平成24年1月6日）

資料No.5－3 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する
法律概要

資料No.5－4 平成24年「高年齢者の雇用状況」集計結果

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）（抄）

（高年齢者等職業安定対策基本方針）

第六条 厚生労働大臣は、高年齢者等の職業の安定に関する施策の基本となるべき方針（以下「高年齢者等職業安定対策基本方針」という。）を策定するものとする。

2 高年齢者等職業安定対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

- 一 高年齢者等の就業の動向に関する事項
- 二 高年齢者の雇用の機会の増大の目標に関する事項
- 三 第四条第一項の事業主が行うべき職業能力の開発及び向上、作業施設の改善その他の諸条件の整備、再就職の援助等並びに同条第二項の事業主が行うべき高齢期における職業生活の設計の援助に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針となるべき事項
- 四 第九条に規定する高年齢者雇用確保措置の円滑な実施を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項
- 五 高年齢者等の再就職の促進のため講じようとする施策の基本となるべき事項
- 六 前各号に掲げるもののほか、高年齢者等の職業の安定を図るため講じようとする施策の基本となるべき事項

3 厚生労働大臣は、高年齢者等職業安定対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、関係行政機関の長と協議するとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。

4 厚生労働大臣は、高年齢者等職業安定対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、高年齢者等職業安定対策基本方針の変更について準用する。

（高年齢者雇用確保措置）

第九条 定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

- 一 当該定年の引上げ
- 二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入

三 当該定年の定め廃止

- 2 継続雇用制度には、事業主が、特殊関係事業主（当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主として厚生労働省令で定める事業主をいう。以下この項において同じ。）との間で、当該事業主の雇用する高年齢者であつてその定年後に雇用されることを希望するものをその定年後に当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を締結し、当該契約に基づき当該高年齢者の雇用を確保する制度が含まれるものとする。
- 3 厚生労働大臣は、第一項の事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用（心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いを含む。）に関する指針（次項において「指針」という。）を定めるものとする。
- 4 第六条第三項及び第四項の規定は、指針の策定及び変更について準用する。

（再就職援助措置）

第十五条 事業主は、その雇用する高年齢者等（厚生労働省令で定める者に限る。以下この節において同じ。）が解雇（自己の責めに帰すべき理由によるものを除く。）その他これに類するものとして厚生労働省令で定める理由（以下「解雇等」という。）により離職する場合において、当該高年齢者等が再就職を希望するときは、求人の開拓その他当該高年齢者等の再就職の援助に関し必要な措置（以下「再就職援助措置」という。）を講ずるように努めなければならない。

- 2 公共職業安定所は、前項の規定により事業主が講ずべき再就職援助措置について、当該事業主の求めに応じて、必要な助言その他の援助を行うものとする。

（求職活動支援書の作成等）

第十七条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、解雇等により離職することとなつている高年齢者等が希望するときは、その円滑な再就職を促進するため、当該高年齢者等の職務の経歴、職業能力その他の当該高年齢者等の再就職に資する事項（解雇等の理由を除く。）として厚生労働省令で定める事項及び事業主が講ずる再就職援助措置を明らかにする書面（以下「求職活動支援書」という。）を作成し、当該高年齢者等に交付しなければならない。

- 2 前項の規定により求職活動支援書を作成した事業主は、その雇用する者のうちから再就職援助担当者を選任し、その者に、当該求職活動支援書に基づいて、厚生労働省令で定め

るところにより、公共職業安定所と協力して、当該求職活動支援書に係る高年齢者等の再就職の援助に関する業務を行わせるものとする。

(求職活動支援書に係る労働者に対する助言その他の援助)

第十八条 求職活動支援書の交付を受けた労働者は、公共職業安定所に求職の申込みを行うときは、公共職業安定所に、当該求職活動支援書を提示することができる。

2 公共職業安定所は、前項の規定により求職活動支援書の提示を受けたときは、当該求職活動支援書の記載内容を参酌し、当該求職者に対し、その職務の経歴等を明らかにする書面の作成に関する助言その他の援助を行うものとする。

3 公共職業安定所長は、前項の助言その他の援助を行うに当たり、必要と認めるときは、当該求職活動支援書を作成した事業主に対し、情報の提供その他必要な協力を求めることができる。

今後の高年齢者雇用対策について

少子高齢化が急速に進展する中、全就業者数は2020年には2009年と比較して約433万人減少することが見込まれており、2012年には、団塊の世代が60歳代後半に達し、職業生活から引退して非労働力化する者が増加すると見込まれている。一方、我が国の高年齢者の就業意欲は非常に高く、65歳以上まで働きたいという者が高齢者の大部分を占めている。

このような中、現行の高年齢者雇用安定法では、60歳定年及び65歳まで（平成23年12月時点では64歳）の雇用確保措置を義務化しているが、例外的に、労使協定により継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度を講じたものとみなしている。

雇用確保措置を導入している企業の割合は、31人以上規模企業のうち95.7%に達しており、全企業のうち、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%であり、希望者全員が64歳（平成23年12月時点での雇用確保措置義務年齢）まで働ける企業の割合は50.8%である。また、継続雇用を希望しない者が定年到達者全体に占める割合は24.6%、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準により離職した者が定年到達者全体に占める割合は1.8%（定年到達者約43万5千人中約7千6百人）となっている。

一方で、年金の支給開始年齢は段階的に引き上げられており、男性については、定額部分は平成25年度に65歳までの引上げが完了し、同年度から、報酬比例部分についても61歳に引き上げられる（平成37年度までに65歳まで段階的に引上げ）ため、無年金・無収入となる者が生じる可能性がある。そのため、企業、労働者、行政など社会全体で取り組む必要がある。

また、高年齢者については、長い職業人生で培ってきた職業知識や経験を経済社会において有効に活用することが重要であり、そのためには高年齢者がその意欲及び能力に応じて働くことができる生涯現役社会を実現するための環境を整備することが必要である。

なお、高年齢者雇用の促進と若年者雇用との関係について、労働力が質的に異なるためそれほど問題とならないとの指摘や、経済状況が厳しい中で若年者雇用に影響が出るとの指摘がなされたところだが、今後、労働力人口が減少していくことなどから、長期的な視点に立ち、高齢者、若年者の意欲と能力に応じて働くことができる環境の整備することが重要である。

当部会においては、このような問題意識の下、①希望者全員の65歳までの雇用確保策、②生涯現役社会の実現に向けた環境の整備のための方策について検討を行ったところであり、その結果は以下のとおりであるので報告する。

この報告を受けて、厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが適当と考える。

1 希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置について

少子高齢化が進展し労働力人口が減少する中、現行の年金制度に基づき公的年金の支給開始年齢が 65 歳まで引き上げられることを踏まえると、雇用と年金が確実に接続するよう、65 歳までは、特に定年制の対象となる者について、希望者全員が働くことができるようにするための措置が求められている。

(1) 希望者全員の 65 歳までの雇用を確保するためには、法定定年年齢を公的年金支給開始年齢と合わせて引き上げることも考えられるが、現在 60 歳定年制は広く定着し機能しており、法律による定年年齢の引上げは企業の労務管理上、極めて大きな影響を及ぼすこと、60 歳以降は働き方や暮らし方に対する労働者のニーズが多様であることなどを踏まえると、直ちに法定定年年齢を 65 歳に引き上げることは困難である。この問題に関しては、年功的な要素が強い賃金制度や退職金制度、さらには、高齢者の人事管理の在り方など、企業の労務管理上の様々な課題に関する環境整備の状況を踏まえて、中長期的に検討していくべき課題である。

(2) しかし、現行制度では 65 歳までの希望者全員の雇用を確保することとなっていない。これにより、2013 年度からの老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引上げに伴い、無年金・無収入となる者が生じることのないよう、意欲と能力に応じて働き続けることが可能となる環境整備が求められており、雇用と年金を確実に接続させるため、現行の継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準は廃止することが適当である。

その際、就業規則における解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する者について継続雇用の対象外とすることもできるとすることが適当である（この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められると考えられる）。

また、基準廃止後の継続雇用制度の円滑な運用に資するよう、企業現場の取扱いについて労使双方にわかりやすく示すことが適当である。

なお、使用者側委員から、①現行法 9 条 2 項に基づく継続雇用の対象者基準は、労使自治の観点から妥当な制度であり、企業の現場で安定的に運用されていることや、基準をなくした場合、若年者雇用に大きな影響を及ぼす懸念があることから、引き続き当該基準制度を維持する必要がある、②仮に、現行の基準制度の維持が困難な場合には新しい基準制度を認めるべき、との意見が出された。

(3) こうした事情に対する一つの方策として、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の段階的引き上げを勘案し、雇用と年金を確実に接続した以降は、できる限り長期間にわたり現行の 9 条 2 項に基づく対象者基準を利用できる特例を認める経過措

置を設けることが適当である。

- (4) また、継続雇用制度の基準を廃止する場合であっても、就労を希望する高齢労働者が増加していくことを考えると、同一の企業の中だけでの雇用の確保には限界があるため、①親会社、②子会社、③親会社の子会社（同一の親会社を持つ子会社間）、④関連会社など事業主としての責任を果たしていると言える範囲において、継続雇用における雇用確保先の対象拡大が必要である。
- (5) 雇用確保措置はほとんどの企業で実施されており定着していると考えられるが、未だ雇用確保措置を実施していない企業が存在するため、今後全ての企業で確実に措置が実施されるよう、指導の徹底を図り、指導に従わない企業に対する企業名の公表等を行うことが適当である。また、労働者への相談支援の充実や個別労働紛争解決制度などについて周知を行い、個々の労働者の救済を図ることが適当である。
- (6) 希望者全員の65歳までの雇用確保についての普及・啓発や、同制度の導入に関する相談支援等について、特に経営環境の厳しい中小企業をはじめ、政府としても積極的に支援することが必要である。

2 生涯現役社会の実現に向けた環境の整備

2025年には65歳以上人口が全人口の3割を超えると見込まれる中で、生涯現役社会の実現が求められるが、高齢期は個々の労働者の意欲・体力等に個人差があることなどから、それらに応じて正社員以外の働き方や短時間・短日勤務やフレックス勤務を希望する者がいるなど、雇用就業形態や労働時間等のニーズが多様化している。このため、このような高年齢者の多様な雇用・就業ニーズに応じた環境整備を行うことにより雇用・就業機会を確保する必要がある。

また、中高年齢者を取り巻く雇用情勢は依然として厳しく、有期契約労働者を含め離職する労働者に対して、再就職しやすい環境整備が一層必要である。

- (1) 生涯現役社会の実現のためには、高年齢者も含め高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理の推進が必要であるが、労働者自身の意識と取組を前提としつつも、企業の取組の支援など国としても高齢期を見据えた職業能力開発や健康管理の推進に一層取り組むことが必要である。

なお、現在の高年齢者等職業安定対策基本方針に定める事項は65歳までの雇用機会の確保を主眼としたものとされているが、現行の高年齢者等職業安定対策基本方針においては、70歳までの雇用・就業の目標が設定されており、齟齬が生じているため、

変更が必要である。

- (2) 高年齢者で定年まで雇用されていた企業ではなくその知識経験を生かすことができる他の企業での雇用を希望するような者が、再就職できるよう、定年前の産業雇用安定センターや有料職業紹介事業者を通じた高年齢者の円滑な労働移動の支援を強化する必要がある。
- (3) 求職活動支援書は再就職支援のために有効であると考えられるが、活用状況が低調であるため、求職活動支援書やジョブ・カードの作成・交付について、周知・徹底が必要である。
- (4) 高年齢者の就業ニーズに応じ、多様な雇用・就業機会を確保するため、高年齢者に配慮した職場環境の整備などに対する支援が必要である。
また、シルバー人材センター事業については、有識者等による検討の場を設けシルバー事業の運営などの検討を行うとともに、組織や業務等について不断の見直しを行い、事業運営がより一層効果的・効率的に行われる必要がある。
- (5) 高齢期の生活の安定を実現するため、高齢者雇用の促進に向けた議論と併せて、雇用に係る給付など多様な施策の展開が行えるよう、環境整備が必要である。

【平成24年8月29日成立】

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全ての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

- ・ 継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止し、定年後の雇用の希望者全員が継続雇用制度の対象になるようにする。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

- ・ 継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

- ・ 高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定（衆議院での修正）

- ・ 事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。

5. その他

- ・ 厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

施行期日：平成25年4月1日



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^(※)、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

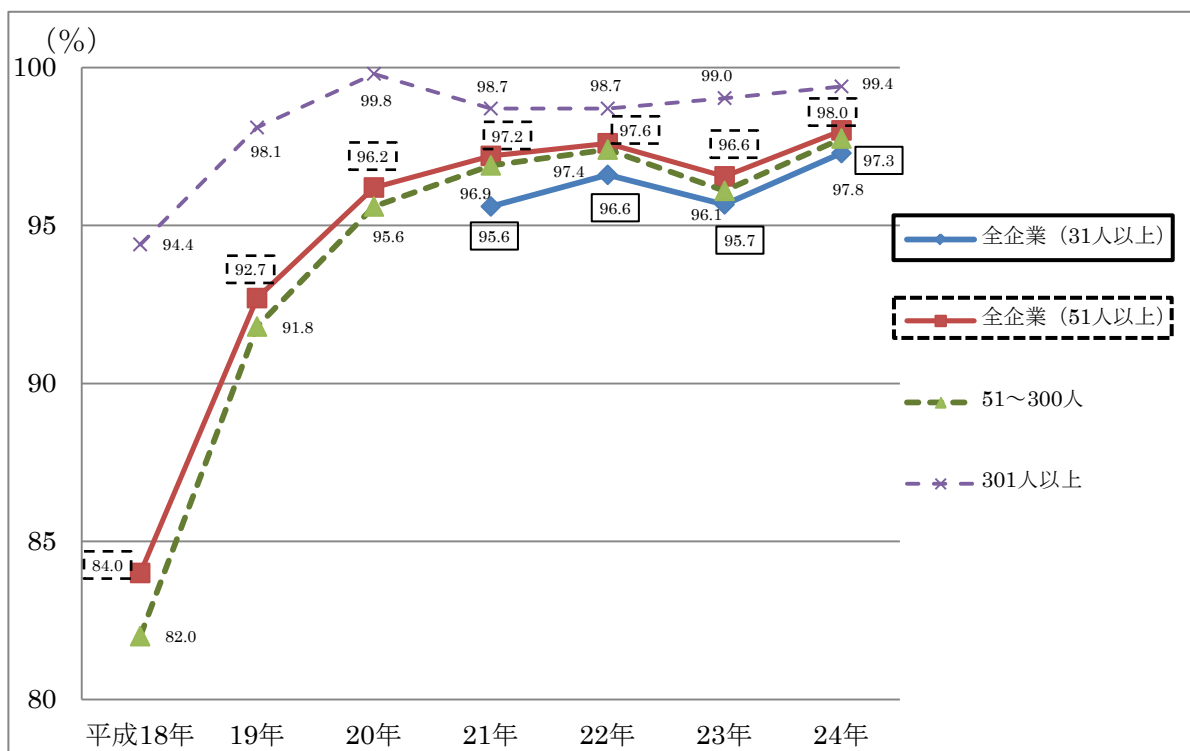
(1) 全体の状況

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）

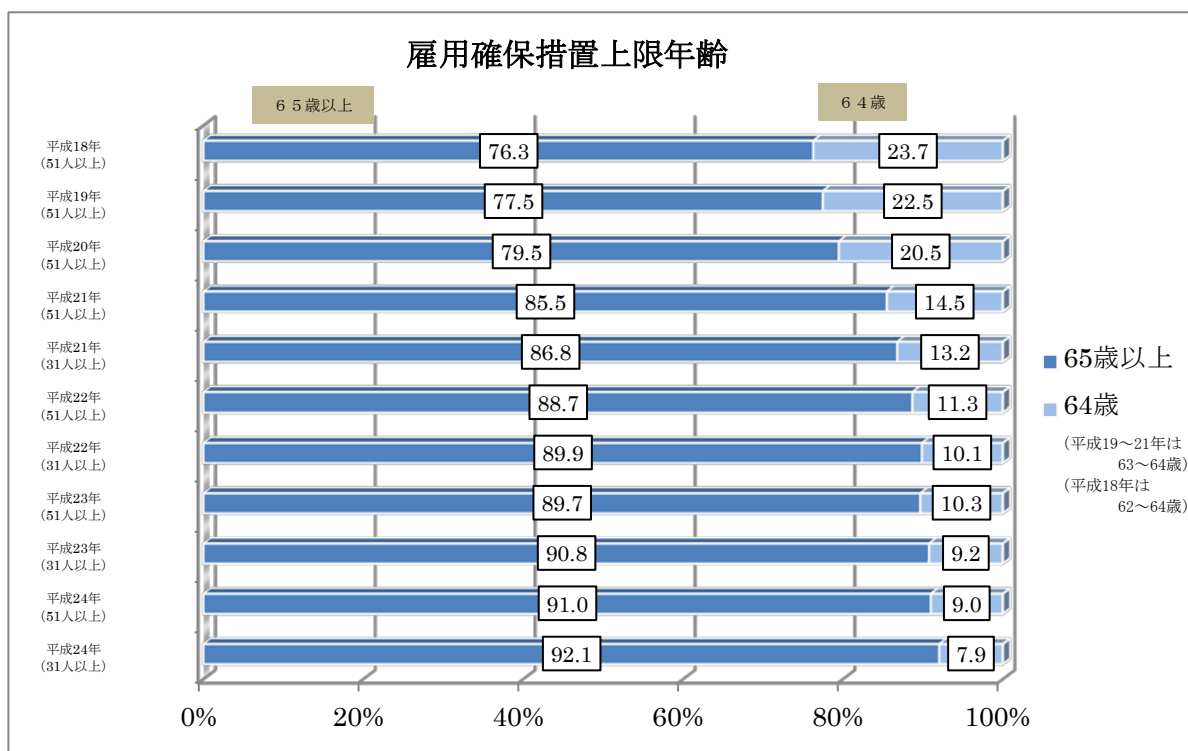


(3) 雇用確保措置の上限年齢

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)

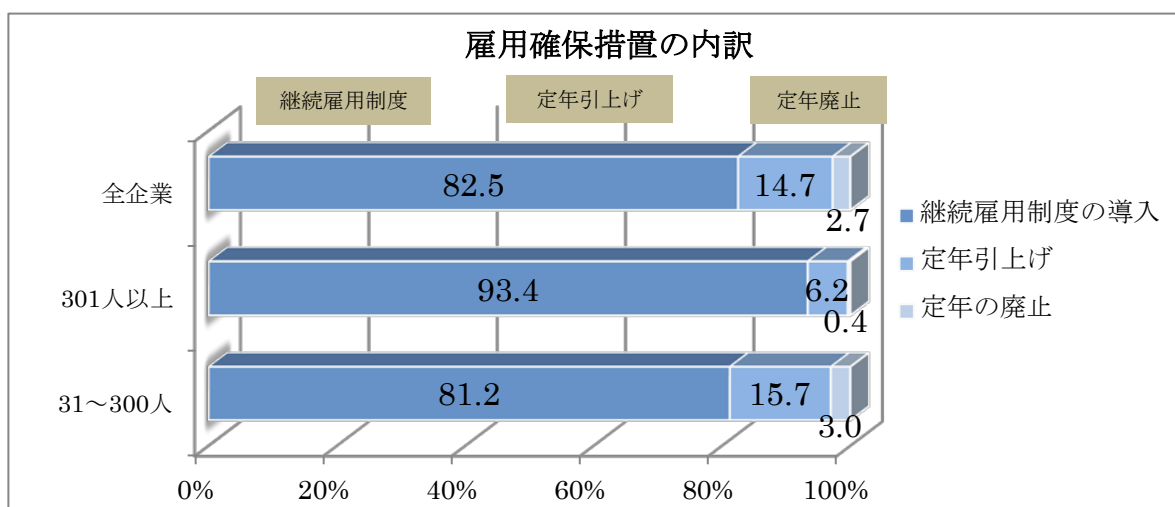


(4) 雇用確保措置の内訳

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)

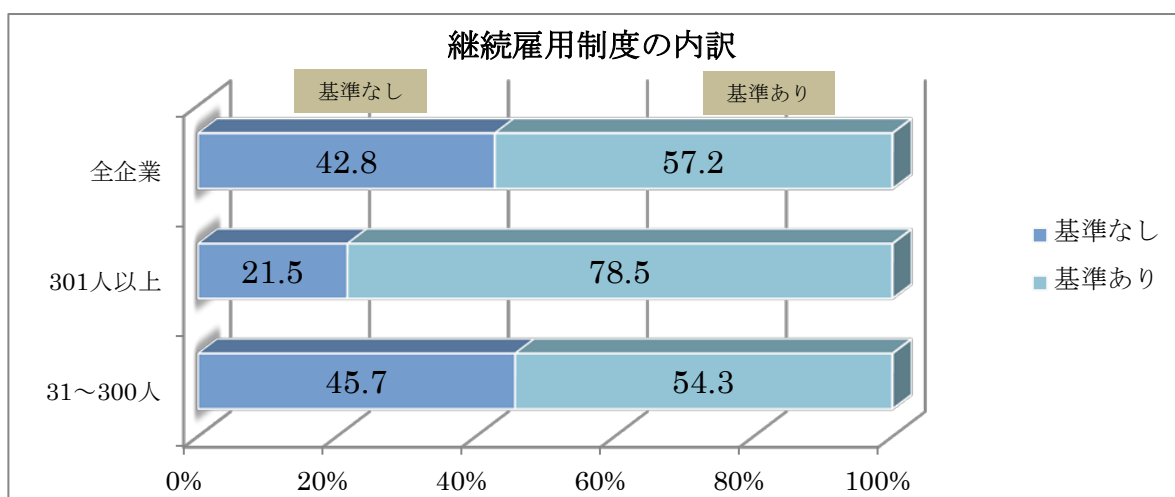
となっており、定年制度により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度により雇用確保措置を講じる企業の比率が高い。(表4-1)



(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

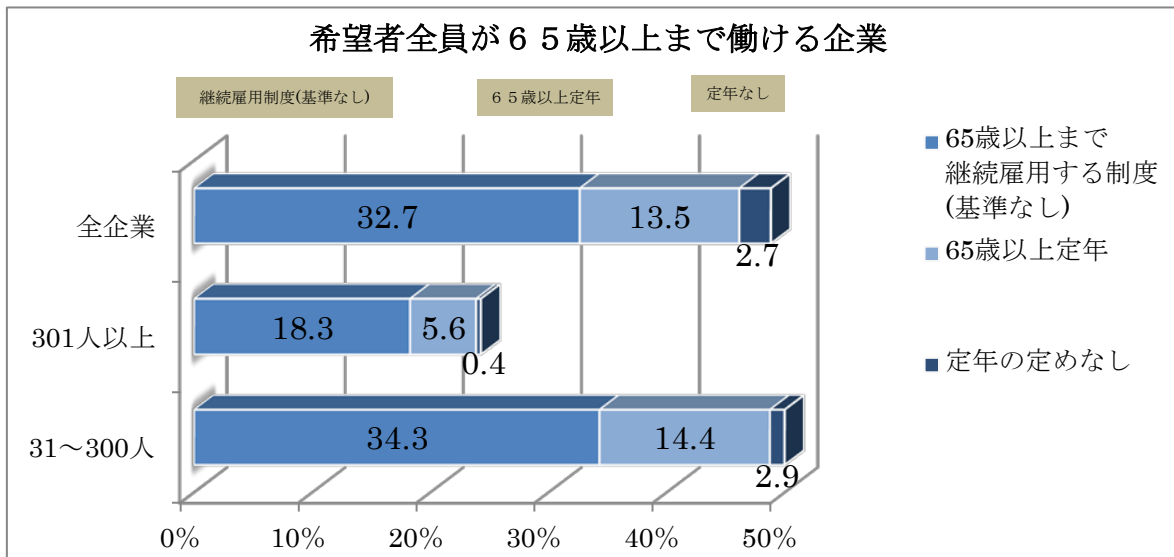
希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は48.8%(68,547社)(同0.9ポイントの上昇)となっている。

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

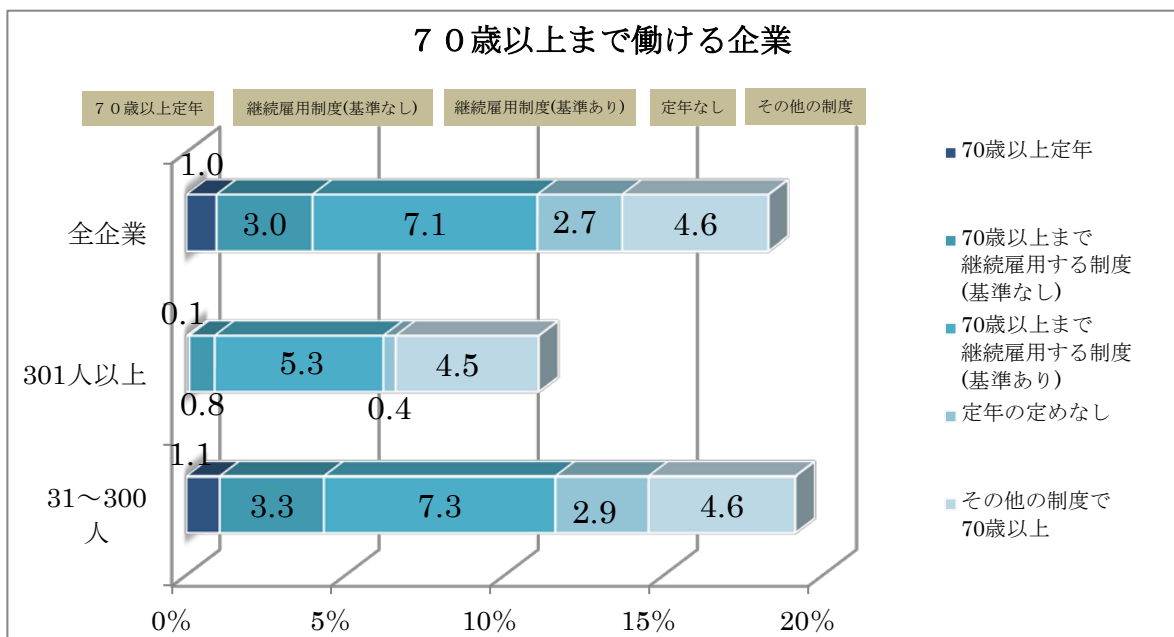
70歳以上まで働ける企業の割合は18.3%(25,675社)(同0.7ポイントの上昇)となっている。

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

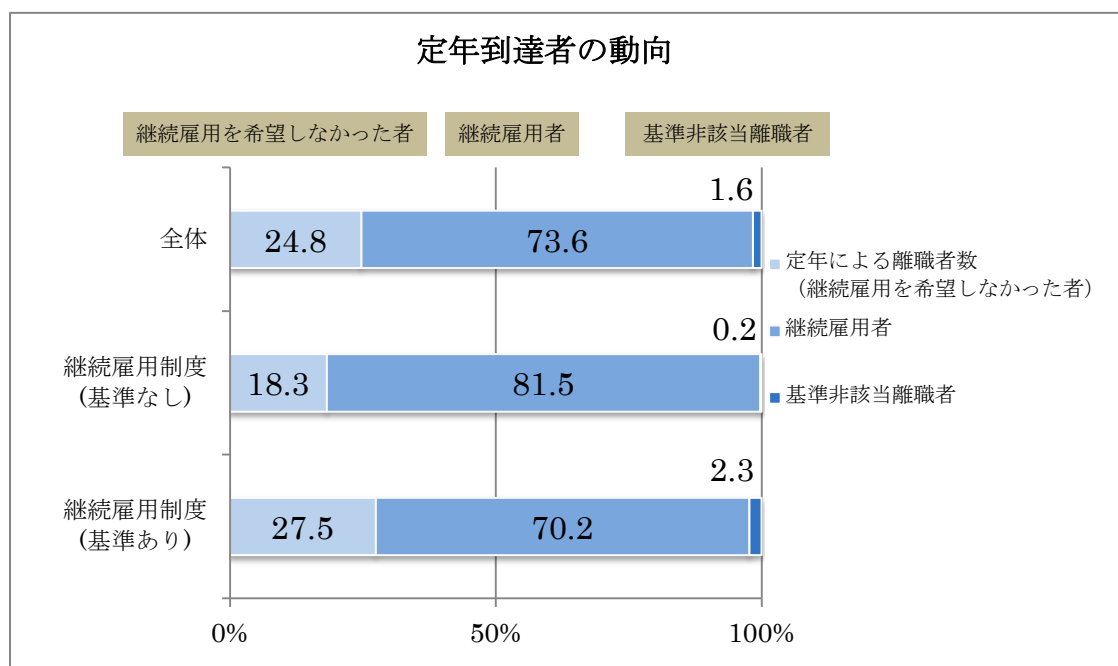
過去1年間(平成23年6月1日から平成24年5月31日)の定年到達者(430,036人)のうち、継続雇用を希望しなかった者の数(割合)は106,470人(24.8%)、定年後に継続雇用された者は316,714人(73.6%)、継続雇用を希望したが基準に該当しないこと等により離職した者は6,852人(1.6%)、継続雇用を希望した者について見ると、継続雇用された者の割合は97.9%、基準に該当しないこと等により離職した者の割合は2.1%となっている。

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%)、

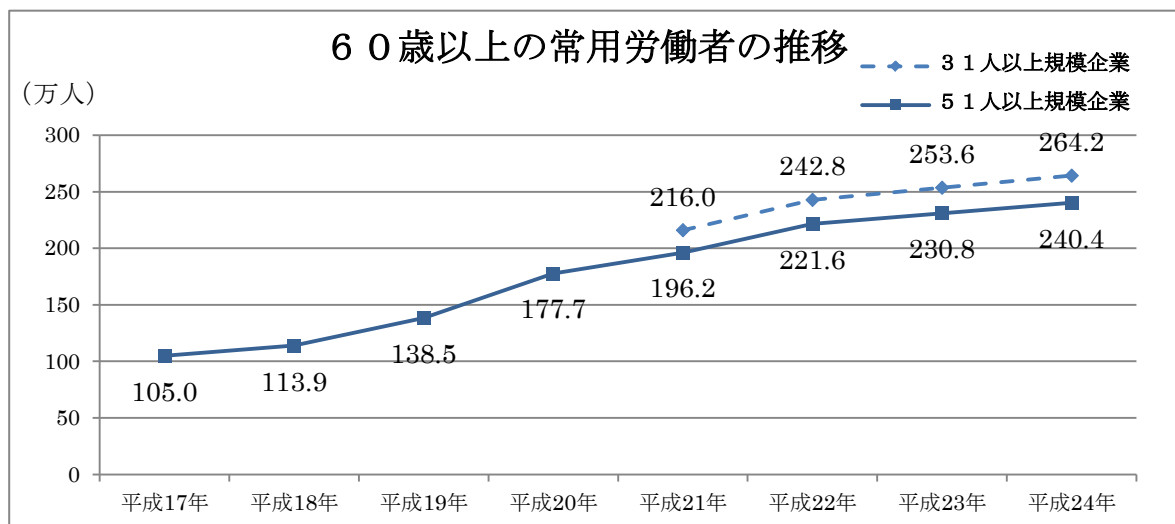
②継続雇用の対象者を限定する基準を定めている企業では、過去1年間の定年到達者268,894人のうち、継続雇用された者の数(割合)は188,887人(70.2%)、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は6,111人(2.3%)、

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。

表1 雇用確保措置の実施状況

(社、%)

	①実施済み		②未実施		合計(①+②)	
31~300人	121,990	(118,028)	3,718	(5,859)	125,708	(123,887)
	97.0%	(95.3%)	3.0%	(4.7%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	44,475	(42,330)	1,934	(2,782)	46,409	(45,112)
	95.8%	(93.8%)	4.2%	(6.2%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	77,515	(75,698)	1,784	(3,077)	79,299	(78,775)
	97.8%	(96.1%)	2.2%	(3.9%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	14,571	(14,401)	88	(141)	14,659	(14,542)
	99.4%	(99.0%)	0.6%	(1.0%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	136,561	(132,429)	3,806	(6,000)	140,367	(138,429)
	97.3%	(95.7%)	2.7%	(4.3%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	92,086	(90,099)	1,872	(3,218)	93,958	(93,317)
	98.0%	(96.6%)	2.0%	(3.4%)	100.0%	(100.0%)

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

表2 規模別・産業別実施状況

(%)

		①実施済企業割合		②未実施企業割合					
規模別	31~50人	95.8%	(93.8%)	4.2%	(6.2%)				
	51~100人	97.4%	(95.6%)	2.6%	(4.4%)				
	101~300人	98.2%	(96.8%)	1.8%	(3.2%)				
	301~500人	99.2%	(98.8%)	0.8%	(1.2%)				
	501~1,000人	99.3%	(98.9%)	0.7%	(1.1%)				
	1,001人以上	99.8%	(99.6%)	0.2%	(0.4%)				
	合計	97.3%	(95.7%)	2.7%	(4.3%)				
産業別		31人以上		51人以上					
	農、林、漁業	94.7%	(94.3%)	96.4%	(96.3%)	5.3%	(5.7%)	3.6%	(3.7%)
	鉱業、採石業、砂利採取業	98.5%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	1.5%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	建設業	97.4%	(95.7%)	98.4%	(96.9%)	2.6%	(4.3%)	1.6%	(3.1%)
	製造業	98.0%	(96.8%)	98.6%	(97.6%)	2.0%	(3.2%)	1.4%	(2.4%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	98.5%	(97.9%)	99.1%	(98.3%)	1.5%	(2.1%)	0.9%	(1.7%)
	情報通信業	96.4%	(94.8%)	97.5%	(95.7%)	3.6%	(5.2%)	2.5%	(4.3%)
	運輸、郵便業	97.6%	(96.1%)	98.0%	(96.9%)	2.4%	(3.9%)	2.0%	(3.1%)
	卸売業、小売業	96.4%	(94.8%)	97.5%	(95.8%)	3.6%	(5.2%)	2.5%	(4.2%)
	金融業、保険業	98.5%	(96.6%)	98.9%	(97.9%)	1.5%	(3.4%)	1.1%	(2.1%)
	不動産業、物品賃貸業	96.9%	(94.9%)	97.8%	(96.1%)	3.1%	(5.1%)	2.2%	(3.9%)
	学術研究、専門・技術サービス業	96.3%	(94.0%)	97.6%	(95.1%)	3.7%	(6.0%)	2.4%	(4.9%)
	宿泊業、飲食サービス業	96.9%	(94.6%)	97.3%	(95.1%)	3.1%	(5.4%)	2.7%	(4.9%)
	生活関連サービス業、娯楽業	96.9%	(94.1%)	97.4%	(94.9%)	3.1%	(5.9%)	2.6%	(5.1%)
	教育、学習支援業	94.8%	(92.0%)	95.9%	(93.1%)	5.2%	(8.0%)	4.1%	(6.9%)
	医療、福祉	97.6%	(96.2%)	98.3%	(97.1%)	2.4%	(3.8%)	1.7%	(2.9%)
	複合サービス事業	98.1%	(96.0%)	98.5%	(96.4%)	1.9%	(4.0%)	1.5%	(3.6%)
	サービス業(他に分類されないもの)	97.3%	(95.5%)	97.8%	(96.2%)	2.7%	(4.5%)	2.2%	(3.8%)
	その他	96.4%	(94.3%)	96.3%	(96.5%)	3.6%	(5.7%)	3.7%	(3.5%)
	合計	97.3%	(95.7%)	98.0%	(96.6%)	2.7%	(4.3%)	2.0%	(3.4%)

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

表3 雇用確保措置実施企業における上限年齢の内訳

(社、%)

	①65歳以上 (定年制なし含む)	②64歳	合計(①+②)
31~300人	112,925 (107,854)	9,065 (10,174)	121,990 (118,028)
	92.6% (91.4%)	7.4% (8.6%)	100.0% (100.0%)
31~50人	41,912 (39,412)	2,563 (2,918)	44,475 (42,330)
	94.2% (93.1%)	5.8% (6.9%)	100.0% (100.0%)
51~300人	71,013 (68,442)	6,502 (7,256)	77,515 (75,698)
	91.6% (90.4%)	8.4% (9.6%)	100.0% (100.0%)
301人以上	12,797 (12,373)	1,774 (2,028)	14,571 (14,401)
	87.8% (85.9%)	12.2% (14.1%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	125,722 (120,227)	10,839 (12,202)	136,561 (132,429)
	92.1% (90.8%)	7.9% (9.2%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	83,810 (80,815)	8,276 (9,284)	92,086 (90,099)
	91.0% (89.7%)	9.0% (10.3%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「合計」は表1の「①実施済み」に対応している。

表4-1 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

(社、%)

	①定年制なし	②定年の引上げ	③継続雇用制度の導入	合計(①+②+③)
31~300人	3,684 (3,678)	19,199 (18,500)	99,107 (95,850)	121,990 (118,028)
	3.0% (3.1%)	15.7% (15.7%)	81.2% (81.2%)	100.0% (100.0%)
31~50人	2,078 (1,993)	8,703 (8,222)	33,694 (32,115)	44,475 (42,330)
	4.7% (4.7%)	19.6% (19.4%)	75.8% (75.9%)	100.0% (100.0%)
51~300人	1,606 (1,685)	10,496 (10,278)	65,413 (63,735)	77,515 (75,698)
	2.1% (2.2%)	13.5% (13.6%)	84.4% (84.2%)	100.0% (100.0%)
301人以上	57 (61)	908 (856)	13,606 (13,484)	14,571 (14,401)
	0.4% (0.4%)	6.2% (5.9%)	93.4% (93.6%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	3,741 (3,739)	20,107 (19,356)	112,713 (109,334)	136,561 (132,429)
	2.7% (2.8%)	14.7% (14.6%)	82.5% (82.6%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	1,663 (1,746)	11,404 (11,134)	79,019 (77,219)	92,086 (90,099)
	1.8% (1.9%)	12.4% (12.4%)	85.8% (85.7%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「合計」は表1の「①実施済み」に対応している。

「②定年の引上げ」は64歳以上の定年の定めを設けている企業、「③継続雇用制度の導入」は定年年齢は64歳未満だが継続雇用制度の年齢を64歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

表4-2 継続雇用制度の内訳

(社、%)

	①基準なし	②基準あり	合計(①+②)
31~300人	45,274 (44,325)	53,833 (51,525)	99,107 (95,850)
	45.7% (46.2%)	54.3% (53.8%)	100.0% (100.0%)
31~50人	18,113 (17,390)	15,581 (14,725)	33,694 (32,115)
	53.8% (54.1%)	46.2% (45.9%)	100.0% (100.0%)
51~300人	27,161 (26,935)	38,252 (36,800)	65,413 (63,735)
	41.5% (42.3%)	58.5% (57.7%)	100.0% (100.0%)
301人以上	2,931 (2,919)	10,675 (10,565)	13,606 (13,484)
	21.5% (21.6%)	78.5% (78.4%)	100.0% (100.0%)
31人以上総計	48,205 (47,244)	64,508 (62,090)	112,713 (109,334)
	42.8% (43.2%)	57.2% (56.8%)	100.0% (100.0%)
51人以上総計	30,092 (29,854)	48,927 (47,365)	79,019 (77,219)
	38.1% (38.7%)	61.9% (61.3%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「合計」は表4-1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

表5 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

(社、%)

				合計 (①+②+③)	報告した全ての企業
	① 定年制なし	② 65歳以上定年	③ 65歳以上までの 継続雇用制度(基準なし)		
31~300人	3,684 (3,678)	18,141 (17,272)	43,162 (41,829)	64,987 (62,779)	125,708 (123,887)
	2.9% (3.0%)	14.4% (13.9%)	34.3% (33.8%)	51.7% (50.7%)	100.0% (100.0%)
31~50人	2,078 (1,993)	8,291 (7,763)	17,409 (16,539)	27,778 (26,295)	46,409 (45,112)
	4.5% (4.4%)	17.9% (17.2%)	37.5% (36.7%)	59.9% (58.3%)	100.0% (100.0%)
51~300人	1,606 (1,685)	9,850 (9,509)	25,753 (25,290)	37,209 (36,484)	79,299 (78,775)
	2.0% (2.1%)	12.4% (12.1%)	32.5% (32.1%)	46.9% (46.3%)	100.0% (100.0%)
301人以上	57 (61)	820 (759)	2,683 (2,641)	3,560 (3,461)	14,659 (14,542)
	0.4% (0.4%)	5.6% (5.2%)	18.3% (18.2%)	24.3% (23.8%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	3,741 (3,739)	18,961 (18,031)	45,845 (44,470)	68,547 (66,240)	140,367 (138,429)
	2.7% (2.7%)	13.5% (13.0%)	32.7% (32.1%)	48.8% (47.9%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	1,663 (1,746)	10,670 (10,268)	28,436 (27,931)	40,769 (39,945)	93,958 (93,317)
	1.8% (1.9%)	11.4% (11.0%)	30.3% (29.9%)	43.4% (42.8%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」は「定年制なし」、「65歳以上定年」及び「希望者全員65歳以上継続雇用」の合計である。

「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表6 70歳以上まで働ける企業の状況

(社、%)

	① 定年制なし	② 70歳以上定年	③70歳以上までの継続雇用制度		④ その他の制度で70 歳以上まで雇用	合計 (①+②+③+④)	報告した全ての 企業
			基準なし	基準あり			
31~300人	3,684 (3,678)	1,323 (1,229)	4,115 (3,839)	9,142 (8,960)	5,788 (5,098)	24,052 (22,804)	125,708 (123,887)
	2.9% (3.0%)	1.1% (1.0%)	3.3% (3.1%)	7.3% (7.2%)	4.6% (4.1%)	19.1% (18.4%)	100.0% (100.0%)
31~50人	2,078 (1,993)	715 (697)	1,819 (1,663)	3,212 (3,097)	2,114 (1,789)	9,938 (9,239)	46,409 (45,112)
	4.5% (4.4%)	1.5% (1.5%)	3.9% (3.7%)	6.9% (6.9%)	4.6% (4.0%)	21.4% (20.5%)	100.0% (100.0%)
51~300人	1,606 (1,685)	608 (532)	2,296 (2,176)	5,930 (5,863)	3,674 (3,309)	14,114 (13,565)	79,299 (78,775)
	2.0% (2.1%)	0.8% (0.7%)	2.9% (2.8%)	7.5% (7.4%)	4.6% (4.2%)	17.8% (17.2%)	100.0% (100.0%)
301人以上	57 (61)	14 (11)	117 (119)	777 (762)	658 (595)	1,623 (1,548)	14,659 (14,542)
	0.4% (0.4%)	0.1% (0.1%)	0.8% (0.8%)	5.3% (5.2%)	4.5% (4.1%)	11.1% (10.6%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	3,741 (3,739)	1,337 (1,240)	4,232 (3,958)	9,919 (9,722)	6,446 (5,693)	25,675 (24,352)	140,367 (138,429)
	2.7% (2.7%)	1.0% (0.9%)	3.0% (2.9%)	7.1% (7.0%)	4.6% (4.1%)	18.3% (17.6%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	1,663 (1,746)	622 (543)	2,413 (2,295)	6,707 (6,625)	4,332 (3,904)	15,737 (15,113)	93,958 (93,317)
	1.8% (1.9%)	0.7% (0.6%)	2.6% (2.5%)	7.1% (7.1%)	4.6% (4.2%)	16.7% (16.2%)	100.0% (100.0%)

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「70歳以上まで働ける企業」は「定年制なし」、「70歳以上定年」、「70歳以上までの継続雇用制度」及び「その他の制度で70歳以上まで雇用」の合計である。

「その他の制度で70歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を70歳以上まで継続雇用する制度は導入していないが、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を導入している場合を指す。

「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表7 都道府県別の状況

(%)

	雇用確保措置導入企業割合		希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合		70歳以上まで働ける企業割合	
北海道	94.8%	(92.5%)	47.2%	(45.9%)	17.2%	(16.1%)
青森	97.5%	(97.8%)	55.9%	(53.8%)	19.0%	(17.9%)
岩手	97.1%	(93.1%)	60.2%	(57.5%)	18.4%	(17.0%)
宮城	95.6%	(95.3%)	47.2%	(45.6%)	17.9%	(16.8%)
秋田	98.3%	(96.5%)	61.2%	(58.8%)	18.2%	(15.5%)
山形	97.2%	(96.8%)	45.7%	(45.1%)	13.7%	(12.9%)
福島	96.3%	(91.1%)	50.3%	(48.9%)	14.4%	(14.5%)
茨城	95.3%	(93.1%)	53.6%	(52.7%)	17.0%	(17.5%)
栃木	97.7%	(92.3%)	52.7%	(51.3%)	17.1%	(16.4%)
群馬	96.7%	(95.2%)	56.2%	(55.7%)	16.8%	(16.6%)
埼玉	98.9%	(97.5%)	53.5%	(51.5%)	18.8%	(18.2%)
千葉	95.1%	(92.7%)	50.7%	(50.6%)	23.6%	(22.4%)
東京	96.8%	(95.0%)	39.4%	(38.2%)	15.3%	(15.0%)
神奈川	98.8%	(98.1%)	46.4%	(46.6%)	18.4%	(18.1%)
新潟	98.1%	(96.9%)	56.2%	(57.1%)	14.2%	(13.4%)
富山	99.4%	(98.3%)	48.1%	(47.3%)	24.0%	(20.2%)
石川	95.6%	(95.2%)	50.6%	(49.7%)	16.7%	(16.2%)
福井	99.6%	(98.1%)	57.7%	(56.7%)	18.3%	(17.0%)
山梨	95.2%	(92.6%)	46.2%	(47.0%)	15.3%	(15.1%)
長野	99.3%	(98.5%)	59.3%	(58.4%)	22.3%	(21.2%)
岐阜	99.5%	(99.1%)	59.9%	(60.0%)	20.9%	(20.7%)
静岡	98.1%	(96.7%)	55.3%	(55.1%)	22.1%	(21.2%)
愛知	97.6%	(96.1%)	49.3%	(48.2%)	21.6%	(20.9%)
三重	98.6%	(96.6%)	59.4%	(58.8%)	21.3%	(21.2%)
滋賀	99.1%	(95.0%)	48.1%	(47.2%)	19.5%	(18.7%)
京都	97.0%	(96.0%)	52.0%	(50.9%)	17.5%	(18.4%)
大阪	98.2%	(97.0%)	45.5%	(43.6%)	18.5%	(17.5%)
兵庫	96.2%	(94.8%)	47.5%	(46.6%)	17.4%	(17.1%)
奈良	96.0%	(94.2%)	56.0%	(54.6%)	20.5%	(20.6%)
和歌山	97.7%	(97.1%)	52.9%	(51.7%)	19.9%	(19.9%)
鳥取	98.5%	(96.8%)	51.1%	(49.5%)	18.0%	(17.0%)
島根	99.4%	(97.6%)	56.6%	(56.5%)	23.5%	(21.1%)
岡山	96.8%	(95.3%)	52.6%	(52.2%)	20.9%	(20.0%)
広島	96.8%	(97.2%)	52.4%	(52.8%)	19.1%	(19.4%)
山口	98.1%	(96.8%)	52.6%	(52.3%)	21.5%	(20.2%)
徳島	96.5%	(96.9%)	52.8%	(53.5%)	20.9%	(19.9%)
香川	96.3%	(95.1%)	52.2%	(51.7%)	18.3%	(18.7%)
愛媛	99.6%	(99.2%)	45.2%	(44.0%)	22.1%	(18.0%)
高知	98.8%	(96.8%)	46.9%	(46.6%)	14.4%	(14.4%)
福岡	97.8%	(95.0%)	46.2%	(43.9%)	17.8%	(16.2%)
佐賀	99.2%	(98.3%)	47.5%	(48.0%)	16.7%	(16.7%)
長崎	96.1%	(92.3%)	47.7%	(47.0%)	20.2%	(20.3%)
熊本	95.5%	(93.5%)	48.0%	(47.3%)	14.5%	(14.5%)
大分	97.2%	(95.1%)	59.9%	(57.8%)	22.2%	(20.0%)
宮崎	98.7%	(96.7%)	54.2%	(52.2%)	19.7%	(18.0%)
鹿児島	99.0%	(97.4%)	55.1%	(54.8%)	18.9%	(18.0%)
沖縄	89.1%	(87.8%)	43.4%	(44.1%)	16.6%	(16.5%)
全国計	97.3%	(95.7%)	48.8%	(47.9%)	18.3%	(17.6%)

※31人以上規模企業の状況

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

表8 定年到達者等の状況

	企業数 (社)	定年到達者総数 (人)	定年による離職者数 (継続雇用を希望しなかった者)		継続雇用を希望した者	継続雇用者		継続雇用を希望したが 基準に該当しなかったこと等 による離職者		継続雇用の 終了による 離職者数 (人)	
① 31人以上規模企業合計	140,367	430,036	106,470	24.8% (24.6%)	323,566	75.2% (75.4%) 100.0% (100.0%)	316,714	73.6% (73.6%) 97.9% (97.7%)	6,852	1.6% (1.8%) 2.1% (2.3%)	105,978
② 継続雇用制度(基準なし)により確保措 置を講じている企業	48,205	117,592	21,508	18.3% (17.4%)	96,084	81.7% (82.6%) 100.0% (100.0%)	95,835	81.5% (82.3%) 99.7% (99.7%)	249	0.2% (0.3%) 0.3% (0.3%)	23,888
③ 継続雇用制度(基準あり)により確保措 置を講じている企業	64,508	268,894	73,896	27.5% (27.9%)	194,998	72.5% (72.1%) 100.0% (100.0%)	188,887	70.2% (69.5%) 96.9% (96.5%)	6,111	2.3% (2.5%) 3.1% (3.5%)	76,783

※過去1年間(平成23年6月1日から平成24年5月31日)に定年年齢に到達した者について集計している。

①は表1の「合計」、②及び③は表4-2の①及び②に、それぞれ対応している。

()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「継続雇用者」、「継続雇用を希望したが基準に該当しなかったことによる離職者」の下段の割合は、「継続雇用を希望した者」に対する割合。

「継続雇用の終了による離職者数」は継続雇用制度における上限年齢に到達したことによる離職者の数。

表9 年齢別常用労働者数

		年齢計		60歳以上合計		60～64歳		65歳以上	
51人以上 規模企業	平成17年	21,145,325人	(100.0)	1,049,860人	(100.0)	784,443人	(100.0)	265,417人	(100.0)
	平成18年	22,147,031人	(104.7)	1,138,841人	(108.5)	825,225人	(105.2)	313,616人	(118.2)
	平成19年	22,767,664人	(107.7)	1,384,777人	(131.9)	995,183人	(126.9)	389,594人	(146.8)
	平成20年	24,883,683人	(117.7)	1,776,902人	(169.3)	1,289,101人	(164.3)	487,801人	(183.8)
	平成21年	24,610,869人	(116.4)	1,962,303人	(186.9)	1,418,603人	(180.8)	543,700人	(204.8)
	平成22年	25,702,561人	(121.6)	2,216,396人	(211.1)	1,623,436人	(207.0)	592,960人	(223.4)
	平成23年	25,732,948人	(121.7)	2,308,458人	(219.9)	1,753,337人	(223.5)	555,121人	(209.2)
	平成24年	26,028,762人	(123.1)	2,403,748人	(229.0)	1,794,818人	(228.8)	608,930人	(229.4)
31人以上 規模企業	平成21年	26,357,829人	(100.0)	2,159,756人	(100.0)	1,554,218人	(100.0)	605,538人	(100.0)
	平成22年	27,462,990人	(104.2)	2,428,193人	(112.4)	1,770,935人	(113.9)	657,258人	(108.5)
	平成23年	27,528,148人	(104.4)	2,535,656人	(117.4)	1,914,058人	(123.2)	621,598人	(102.7)
	平成24年	27,874,150人	(105.8)	2,642,391人	(122.3)	1,958,564人	(126.0)	683,827人	(112.9)

※()は平成17年を100とした場合の比率(31人以上は平成21年を100とした場合の比率)