

報道関係者各位

平成22年10月29日(金)
愛知労働局 職業安定部 職業対策課
(担当) 課長 補佐 竹安里
高年齢対策担当官 内藤中 昭由秀 市之文
(電話) 052-219-5507

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98%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「定年の定め廃止」や「定年の引き上げ」、「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8,460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。

《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～

高年齢者雇用確保措置を実施済み企業の割合は97.8%(前年比2.2ポイント上昇)[全国計96.6%]

うち、中小企業は97.6%(前年比2.3ポイント上昇)

大企業は99.3%(前年比0.9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^(注2)の状況

～「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」、「70歳まで働ける企業」は着実に増加～

「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」^(注3)の割合は48.8%(前年比2.7ポイント上昇)[全国計46.2%]

うち、中小企業は51.8%(前年比3.0ポイント上昇)

大企業は24.5%(前年比0.6ポイント上昇)

「70歳まで働ける企業」^(注4)の割合は21.5%(前年比2.9ポイント上昇)[全国計17.1%]

うち、中小企業は22.4%(前年比3.1ポイント上昇)

大企業は14.5%(前年比1.6ポイント上昇)

3 定年到達者の継続雇用状況

～定年到達者のうち、希望した者のほとんどが継続雇用されている～

過去1年間に定年を迎えた人(30,536人)のうち、継続雇用された者は21,907人(71.7%)、基準^(注5)に該当せず離職した者は505人(1.7%)

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（8,043人）のうち継続雇用された人は6,392人（79.5%）、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（20,708人）のうち、継続雇用された人は14,325人（69.2%）、基準に該当せず離職した人は495人（2.4%）。

4 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着実に増加～

60～64歳の常用労働者数は31人以上規模企業で109,820人（前年比5.4%上昇）

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）と比較して、54,559人から100,805人に増加（84.8%上昇）

65歳以上の常用労働者数は31人以上規模企業で40,808人（前年比1.3%上昇）

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）と比較して、16,088人から36,137人に増加（124.6%上昇）

5 今後の取組

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、強力に個別指導を行う。

「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。

（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4月1日に63歳から64歳になっている。

（注2）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た取り組みを進めている。

（注3）「65歳以上の定年の定め」、「定年の定め廃止」または「希望者全員を対象とする65歳以上までの継続雇用制度」により確保措置を講じている企業。

（注4）「70歳以上の定年の定め」、「定年の定め廃止」または「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）」により確保措置を講じている企業のほか、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。

（注5）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

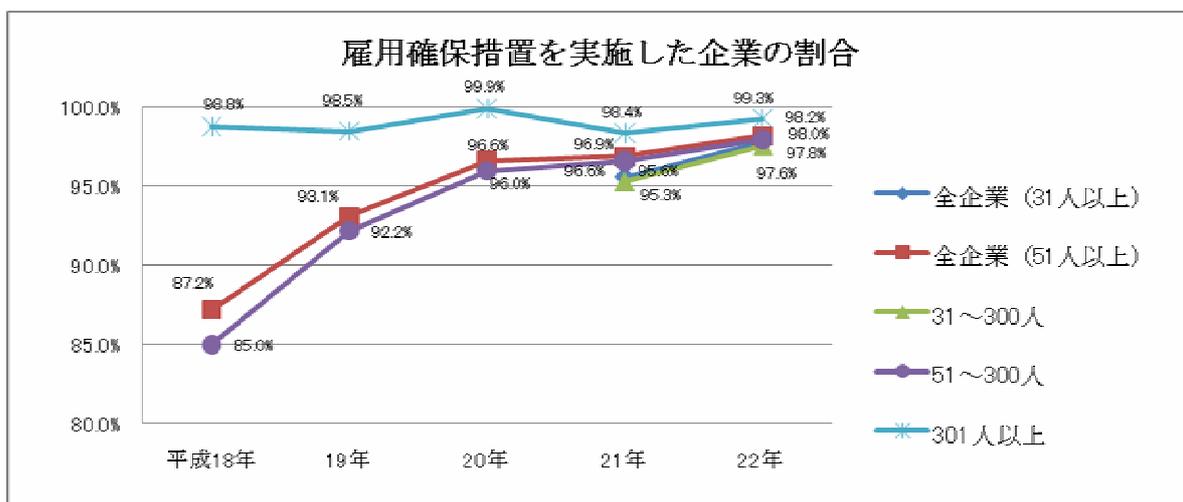
高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施済み企業の割合は97.8%（8,271社）（前年比2.2ポイントの上昇）、51人以上規模の企業で98.2%（5,713社）（前年比1.3ポイントの上昇）となっている。

一方、雇用確保措置を未実施である企業の割合は2.2%（189社）（前年比2.2ポイントの低下）、51人以上規模の企業で1.8%（107社）（前年比1.3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歳に引き上げられた一方で、企業における雇用確保措置は着実に進展している。（別紙表1）

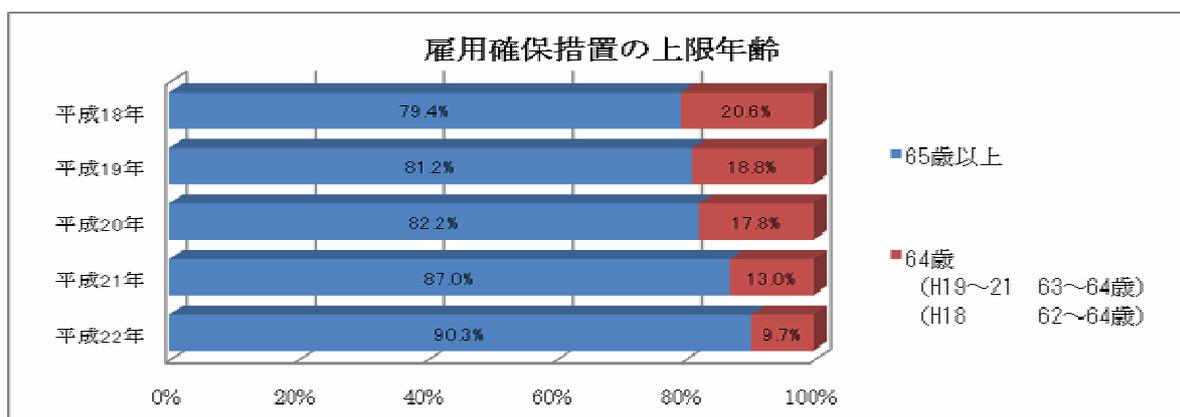
(2) 企業規模別の状況

雇用確保措置の実施済み企業の割合を企業規模別に見ると、大企業では99.3%（928社）（前年比0.9ポイントの上昇）、中小企業では97.6%（7,343社）（前年比2.3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、中小企業では特に、31～50人規模の企業での実施割合の上昇が顕著である。（別紙表1・2）



(3) 雇用確保措置の上限年齢

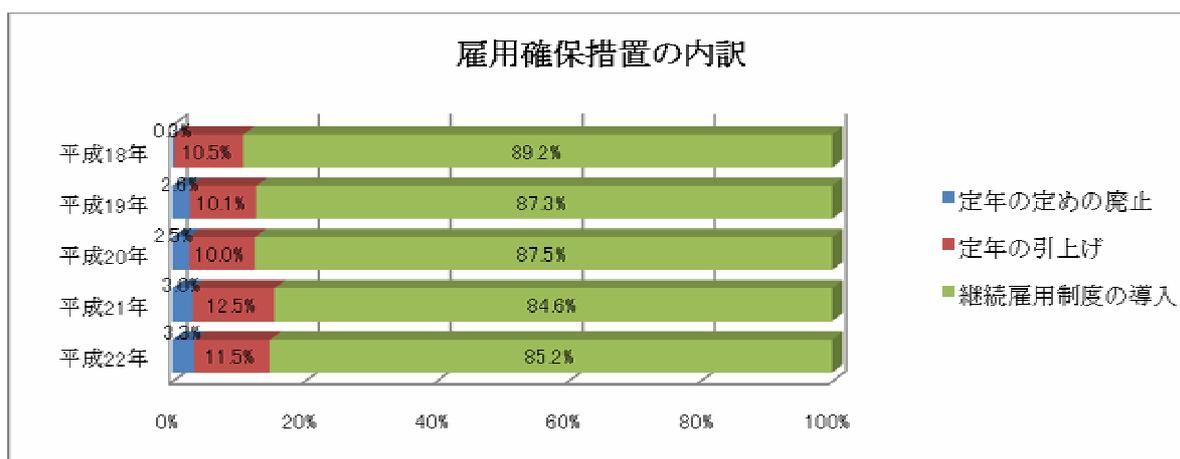
雇用確保措置の上限年齢については、雇用確保措置の実施済み企業のうち、現在の義務年齢である64歳を上限年齢としている企業は9.7%（803社）となる一方、法の義務化スケジュールより前倒して65歳以上を上限年齢としている企業（定年の定めのない企業を含む。）は90.3%（7,468社）（前年比3.3ポイントの上昇）となっている。（別紙表3-1）



平成18年～20年は51人以上規模の企業、平成21年以降は31人以上規模の企業

(4) 雇用確保措置の内訳

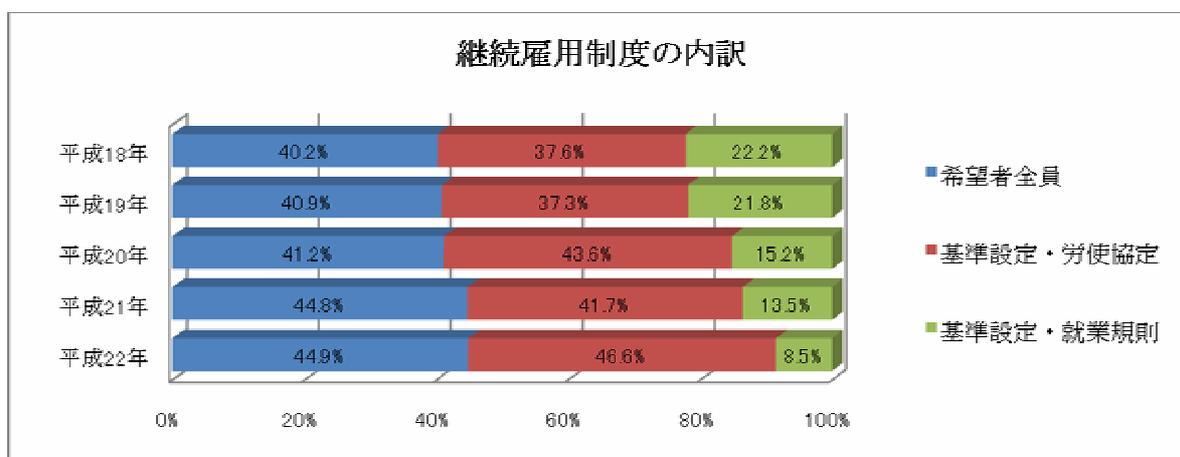
雇用確保措置の実施済み企業のうち、「定年の定めの廃止」により雇用確保措置を講じている企業は3.3%(272社)(前年比0.3ポイントの上昇)、「定年の引上げ」により雇用確保措置を講じている企業は11.5%(950社)(前年比1.0ポイントの低下)、「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業は85.2%(7,049社)(前年比0.6ポイントの上昇)となっており、定年制度により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度により雇用確保措置を講じる企業の比率が増している。(別紙表3-2)



平成18年～20年は51人以上規模の企業、平成21年以降は31人以上規模の企業

(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44.9%(3,166社)(前年比0.1ポイントの上昇)、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46.6%(3,283社)(前年比4.9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8.5%(600社)(前年比5.0ポイントの低下)となっている。(別紙表3-3)



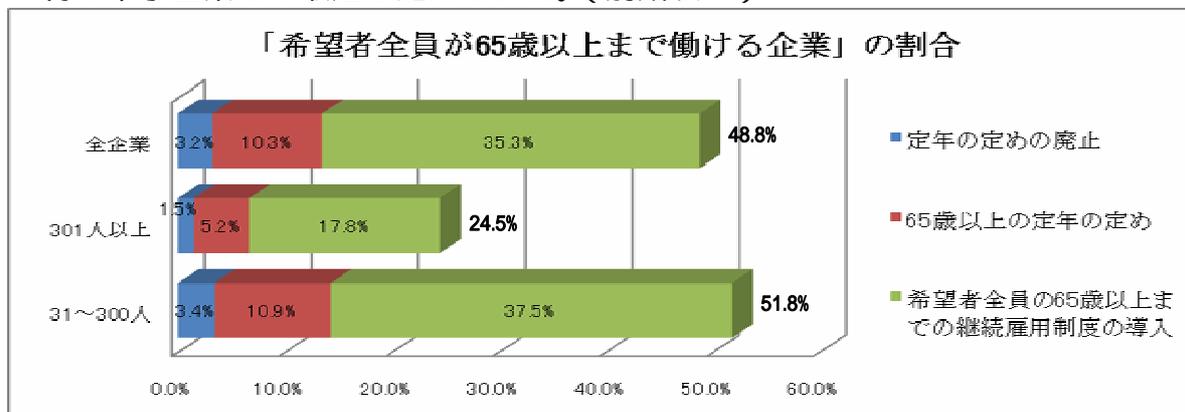
平成18年～20年は51人以上規模の企業、平成21年以降は31人以上規模の企業

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%（4,130社）（前年比2.7ポイントの上昇）となっている。

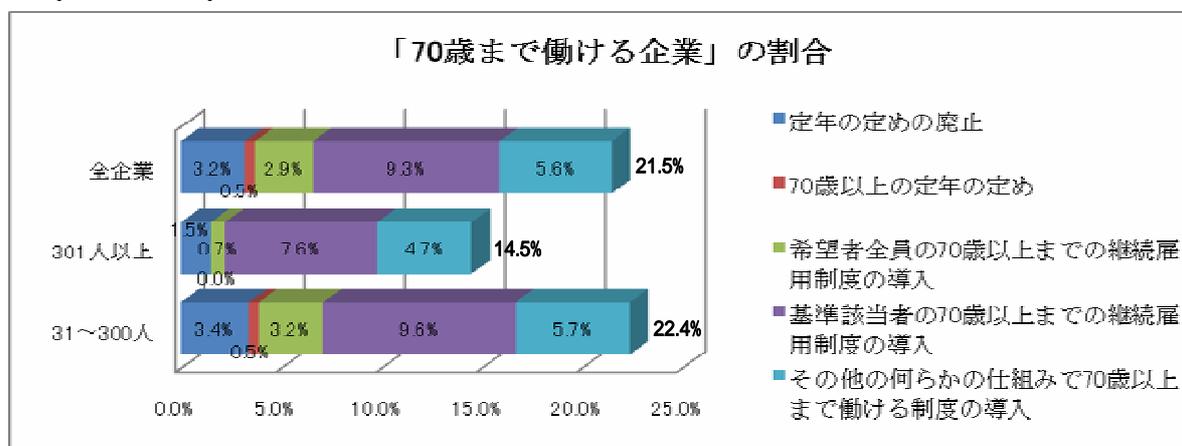
企業規模別に見ると、中小企業では51.8%（3,901社）（前年比3.0ポイントの上昇）大企業では24.5%（229社）（前年比0.6ポイントの上昇）となっており、特に中小企業での取組が進んでいる。（別紙表4）



(2) 「70歳まで働ける企業」の状況

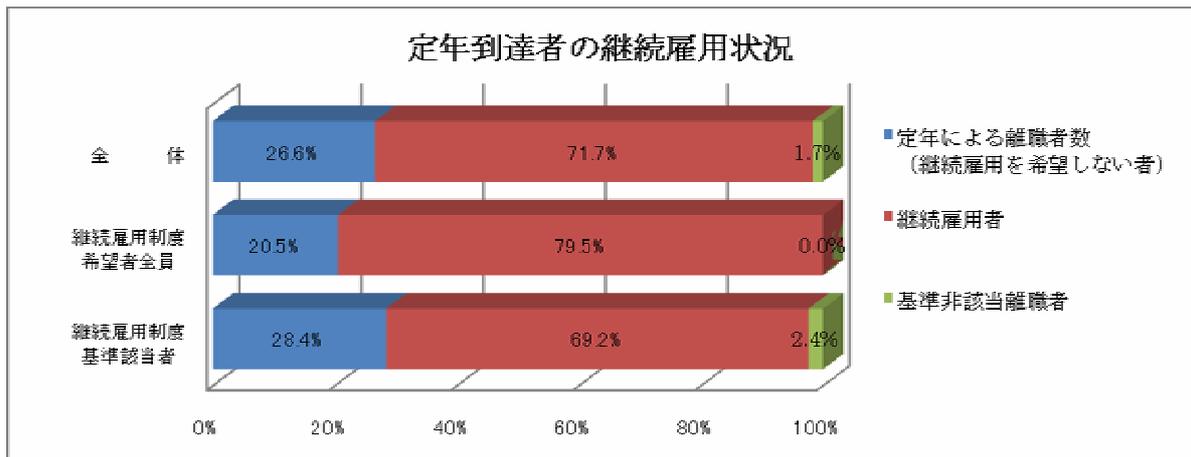
「70歳まで働ける企業」の割合は21.5%（1,820社）（前年比2.9ポイントの上昇）となっている。

企業規模別に見ると、中小企業では22.4%（1,684社）（前年比3.1ポイントの上昇）大企業では14.5%（136社）（前年比1.6ポイントの上昇）となっている。（別紙表5）



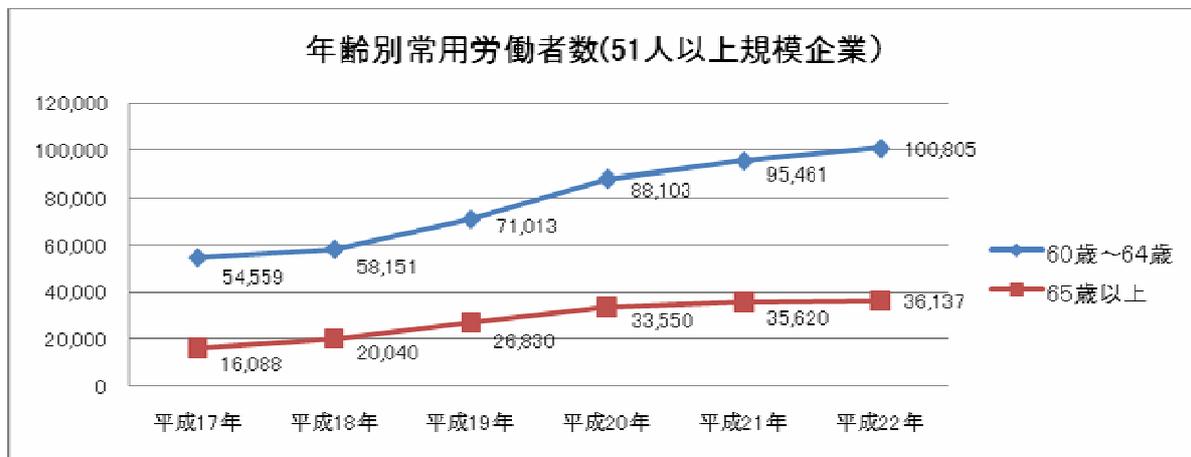
3 定年到達者の継続雇用状況

- 過去1年間の定年到達者30,536人のうち、継続雇用された者の数（割合）は21,907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505人（1.7%）、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97.7%、基準に該当しないことにより離職した者の割合は2.3%となっている。
- 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、希望者全員を対象とする企業では、過去1年間の定年到達者8,043人のうち、継続雇用された者の数（割合）は6,392人（79.5%）となっている。また、基準該当者を対象とする企業では、過去1年間の定年到達者20,708人のうち、継続雇用された者の数（割合）は14,325人（69.2%）、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495人（2.4%）となっている。（別紙表6）



4 雇用確保措置の義務化後の高齢労働者の動向

- ・ 31人以上規模企業における60～64歳の常用労働者数は109,820人(前年比5.4%の上昇)、65歳以上の常用労働者数は40,808人(前年比1.3%の上昇)といずれも増加している。
- ・ 51人以上規模企業において雇用確保措置の義務化前(平成17年)と比較すると60～64歳の常用労働者数は54,559人から100,805人(84.8%の上昇)、65歳以上の常用労働者数は16,088人から36,137人(124.6%の上昇)となっており、高齢労働者は引き続き増加傾向にある。(別紙表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189社あることから、引き続き、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向けた取り組みについて、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。

表1 雇用確保措置の実施状況

(社、%)

	実施済み		未実施		+ 合計	
31～300人	7,343	(7,187)	182	(358)	7,525	(7,545)
	97.6%	(95.3%)	2.4%	(4.7%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	2,558	(2,505)	82	(194)	2,640	(2,699)
	96.9%	(92.8%)	3.1%	(7.2%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	4,785	(4,682)	100	(164)	4,885	(4,846)
	98.0%	(96.6%)	2.0%	(3.4%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	928	(902)	7	(15)	935	(917)
	99.3%	(98.4%)	0.7%	(1.6%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	8,271	(8,089)	189	(373)	8,460	(8,462)
	97.8%	(95.6%)	2.2%	(4.4%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	5,713	(5,584)	107	(179)	5,820	(5,763)
	98.2%	(96.9%)	1.8%	(3.1%)	100.0%	(100.0%)

(注) ()内は、平成21年6月1日現在の数値。表1～5において同じ。

(注) 301人以上の未実施7社のうち3社については、6月1日以降の個別指導により実施済みとなっている。

表2 規模別・産業別実施状況

(%)

	実施済み企業割合		未実施企業割合		
	規模別	31～50人	96.9% (92.8%)	3.1% (7.2%)	
	51～100人	97.3% (96.0%)	2.7% (4.0%)		
	101～300人	98.8% (97.4%)	1.2% (2.6%)		
	301～500人	99.3% (97.5%)	0.7% (2.5%)		
	501～1,000人	99.3% (99.0%)	0.7% (1.0%)		
	1,001人以上	99.1% (99.1%)	0.9% (0.9%)		
	合計	97.8% (95.6%)	2.2% (4.4%)		
産業別		31人以上	51人以上	31人以上	51人以上
	農、林、漁業	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
	鉱業、採石業、砂利採取業	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
	建設業	97.5% (94.2%)	98.6% (97.3%)	2.5% (5.8%)	1.4% (2.7%)
	製造業	98.5% (96.3%)	98.9% (98.0%)	1.5% (3.7%)	1.1% (2.0%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0% (100.0%)	100.0% (100.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)
	情報通信業	96.4% (94.2%)	98.3% (94.9%)	3.6% (5.8%)	1.7% (5.1%)
	運輸、郵便業	98.7% (96.8%)	98.6% (97.5%)	1.3% (3.2%)	1.4% (2.5%)
	卸売業、小売業	97.2% (93.7%)	97.5% (95.0%)	2.8% (6.3%)	2.5% (5.0%)
	金融業、保険業	100.0% (96.9%)	100.0% (97.9%)	0.0% (3.1%)	0.0% (2.1%)
	不動産業、物品賃貸業	97.5% (96.7%)	98.9% (97.8%)	2.5% (3.3%)	1.1% (2.2%)
	学術研究、専門・技術サービス業	95.5% (95.7%)	97.3% (96.3%)	4.5% (4.3%)	2.7% (3.7%)
	宿泊業、飲食サービス業	94.5% (94.0%)	94.3% (96.0%)	5.5% (6.0%)	5.7% (4.0%)
	生活関連サービス業、娯楽業	98.7% (96.3%)	99.1% (96.7%)	1.3% (3.7%)	0.9% (3.3%)
	教育、学習支援業	97.3% (96.1%)	96.4% (96.6%)	2.7% (3.9%)	3.6% (3.4%)
	医療、福祉	97.5% (95.0%)	97.5% (95.7%)	2.5% (5.0%)	2.5% (4.3%)
	複合サービス事業	93.8% (97.7%)	97.2% (100.0%)	6.2% (2.3%)	2.8% (0.0%)
	サービス業(他に分類されないもの)	97.3% (96.0%)	97.8% (97.2%)	2.7% (4.0%)	2.2% (2.8%)
	公務・その他	100.0%	-	0.0%	-
	合計	97.8% (95.6%)	98.2% (96.9%)	2.2% (4.4%)	1.8% (3.1%)

表3 - 1 雇用確保措置の上限年齢

(社、%)

	65歳以上 (含定年の定めの廃止)		64歳 (H21年は63～64歳)		+ 合計	
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
31～300人	6,676	(6,319)	667	(868)	7,343	(7,187)
	90.9%	(87.9%)	9.1%	(12.1%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	2,371	(2,273)	187	(232)	2,558	(2,505)
	92.7%	(90.7%)	7.3%	(9.3%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	4,305	(4,046)	480	(636)	4,785	(4,682)
	90.0%	(86.4%)	10.0%	(13.6%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	792	(719)	136	(183)	928	(902)
	85.3%	(79.7%)	14.7%	(20.3%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	7,468	(7,038)	803	(1,051)	8,271	(8,089)
	90.3%	(87.0%)	9.7%	(13.0%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	5,097	(4,765)	616	(819)	5,713	(5,584)
	89.2%	(85.3%)	10.8%	(14.7%)	100.0%	(100.0%)

表3 - 2 雇用確保措置の内訳

(社、%)

	定年の定めの廃止		定年の引上げ		継続雇用制度の導入		+ + 合計	
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
31～300人	258	(227)	897	(945)	6,188	(6,015)	7,343	(7,187)
	3.5%	(3.2%)	12.2%	(13.1%)	84.3%	(83.7%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	122	(127)	376	(390)	2,060	(1,988)	2,558	(2,505)
	4.8%	(5.1%)	14.7%	(15.6%)	80.5%	(79.4%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	136	(100)	521	(555)	4,128	(4,027)	4,785	(4,682)
	2.8%	(2.1%)	10.9%	(11.9%)	86.3%	(86.0%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	14	(12)	53	(65)	861	(825)	928	(902)
	1.5%	(1.3%)	5.7%	(7.2%)	92.8%	(91.5%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	272	(239)	950	(1,010)	7,049	(6,840)	8,271	(8,089)
	3.3%	(3.0%)	11.5%	(12.5%)	85.2%	(84.6%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	150	(112)	574	(620)	4,989	(4,852)	5,713	(5,584)
	2.6%	(2.0%)	10.0%	(11.1%)	87.3%	(86.9%)	100.0%	(100.0%)

表3 - 3 継続雇用制度の内訳

(社、%)

	希望者全員		基準該当者				+ 合計	
	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)
31～300人	2,978	(2,883)	3,210 (3,132)				6,188	(6,015)
			労使協定		就業規則等			
			2,610	(2,210)	600	(922)		
	48.1%	(47.9%)	42.2%	(36.7%)	9.7%	(15.3%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	1,131	(1,109)	929 (879)				2,060	(1,988)
			労使協定		就業規則等			
			705	(576)	224	(303)		
	54.9%	(55.8%)	34.2%	(29.0%)	10.9%	(15.2%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	1,847	(1,774)	2,281 (2,253)				4,128	(4,027)
			労使協定		就業規則等			
			1,905	(1,634)	376	(619)		
	44.7%	(44.1%)	46.1%	(40.6%)	9.1%	(15.4%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	188	(184)	673 (641)				861	(825)
			労使協定		就業規則等			
			673	(641)	-	-		
	21.8%	(22.3%)	78.2%	(77.7%)	-	-	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	3,166	(3,067)	3,883 (3,773)				7,049	(6,840)
			労使協定		就業規則等			
			3,283	(2,851)	600	(922)		
	44.9%	(44.8%)	46.6%	(41.7%)	8.5%	(13.5%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	2,035	(1,958)	2,954 (2,894)				4,989	(4,852)
			労使協定		就業規則等			
			2,578	(2,275)	376	(619)		
	40.8%	(40.4%)	51.7%	(46.9%)	7.5%	(12.8%)	100.0%	(100.0%)

(注) 301人以上規模の企業においては、継続雇用制度の対象者に係る基準を労使協定によらず就業規則等で定めることができる
とする経過措置は平成21年3月31日が終期となっていることから、就業規則で基準を定めている企業については、雇用確保措置
未実施企業とみなされるため、本欄には計上していない。

表4 「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」の状況

(社、%)

				合計	報告した全ての企業
	定年廃止	65歳以上定年	希望者全員 65歳以上 継続雇用制度		
31～300人	258 (227)	823 (791)	2,820 (2,664)	3,901 (3,682)	7,525 (7,545)
	3.4% (3.0%)	10.9% (10.5%)	37.5% (35.3%)	51.8% (48.8%)	100.0% (100.0%)
31～50人	122 (127)	354 (341)	1,081 (1,045)	1,557 (1,513)	2,640 (2,699)
	4.6% (4.7%)	13.4% (12.6%)	40.9% (38.7%)	59.0% (56.1%)	100.0% (100.0%)
51～300人	136 (100)	469 (450)	1,739 (1,619)	2,344 (2,169)	4,885 (4,846)
	2.8% (2.1%)	9.6% (9.3%)	35.6% (33.4%)	48.0% (44.8%)	100.0% (100.0%)
301人以上	14 (12)	49 (50)	166 (157)	229 (219)	935 (917)
	1.5% (1.3%)	5.2% (5.5%)	17.8% (17.1%)	24.5% (23.9%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	272 (239)	872 (841)	2,986 (2,821)	4,130 (3,901)	8,460 (8,462)
	3.2% (2.8%)	10.3% (9.9%)	35.3% (33.3%)	48.8% (46.1%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	150 (112)	518 (500)	1,905 (1,776)	2,573 (2,388)	5,820 (5,763)
	2.6% (1.9%)	8.9% (8.7%)	32.7% (30.8%)	44.2% (41.4%)	100.0% (100.0%)

表5 「70歳まで働ける企業」の状況

(社、%)

	定年廃止	70歳以上定年	継続雇用制度		その他の何らかの 仕組みで70歳以上 まで働ける制度	合計	報告した全ての 企業
			希望者全員 70歳以上	基準該当者 70歳以上			
31～300人	258 (227)	41 (26)	239 (226)	720 (644)	426 (331)	1,684 (1,454)	7,525 (7,545)
	3.4% (3.0%)	0.5% (0.3%)	3.2% (3.0%)	9.6% (8.5%)	5.7% (4.4%)	22.4% (19.3%)	100.0% (100.0%)
31～50人	122 (127)	24 (13)	104 (107)	249 (207)	144 (111)	643 (565)	2,640 (2,699)
	4.6% (4.7%)	0.9% (0.5%)	3.9% (4.0%)	9.4% (7.7%)	5.5% (4.1%)	24.4% (20.9%)	100.0% (100.0%)
51～300人	136 (100)	17 (13)	135 (119)	471 (437)	282 (220)	1,041 (889)	4,885 (4,846)
	2.8% (2.1%)	0.3% (0.3%)	2.8% (2.5%)	9.6% (9.0%)	5.8% (4.5%)	21.3% (18.3%)	100.0% (100.0%)
301人以上	14 (12)	0 (0)	7 (11)	71 (61)	44 (34)	136 (118)	935 (917)
	1.5% (1.3%)	0.0% (0.0%)	0.7% (1.2%)	7.6% (6.7%)	4.7% (3.7%)	14.5% (12.9%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	272 (239)	41 (26)	246 (237)	791 (705)	470 (365)	1,820 (1,572)	8,460 (8,462)
	3.2% (2.8%)	0.5% (0.3%)	2.9% (2.8%)	9.3% (8.3%)	5.6% (4.3%)	21.5% (18.6%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	150 (112)	17 (13)	142 (130)	542 (498)	326 (254)	1,177 (1,007)	5,820 (5,763)
	2.6% (1.9%)	0.3% (0.2%)	2.4% (2.3%)	9.3% (8.6%)	5.6% (4.4%)	20.2% (17.5%)	100.0% (100.0%)

表6 定年到達者の継続雇用状況

(人、%)

	定年到達者 総数	定年による離職者数 (継続雇用を希望し ない者)		継続雇用を 希望した者		継続雇用者		継続雇用を希望した が基準に該当しない ことによる離職者		継続雇用の 終了による離 職者
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
31人以上規模 企業合計	30,536人	8,124人	26.6%	22,412人	73.4% (100%)	21,907人	71.7% (97.7%)	505人	1.7% (2.3%)	8,532人
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	8,043人	1,647人	20.5%	6,396人	79.5% (100%)	6,392人	79.5% (99.9%)	4人	0.0% (0.1%)	1,823人
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	20,708人	5,888人	28.4%	14,820人	71.6% (100%)	14,325人	69.2% (96.7%)	495人	2.4% (3.3%)	6,441人

(注) 括弧内は継続雇用を希望した者に占める割合。

(注) 平成22年6月1日時点で「定年の定め廃止」または「希望者全員を対象とする継続雇用制度」により確保措置を講じている企業でも、過去1年間に於いてそうでなかった場合には定年退職者や基準非該当離職者が生じている。

表7 年齢別常用労働者数

(人)

	年	年齢計		60～64歳		65歳以上	
		人数	比率	人数	比率	人数	比率
51人以上 規模企業	平成17年	1,387,907人	(100.0)	54,559人	(100.0)	16,088人	(100.0)
	平成18年	1,440,126人	(103.8)	58,151人	(106.6)	20,040人	(124.6)
	平成19年	1,526,878人	(110.0)	71,013人	(130.2)	26,830人	(166.8)
	平成20年	1,619,106人	(116.7)	88,103人	(161.5)	33,550人	(208.5)
	平成21年	1,627,508人	(117.3)	95,461人	(175.0)	35,620人	(221.4)
	平成22年	1,623,766人	(117.0)	100,805人	(184.8)	36,137人	(224.6)
31人以上 規模企業	平成21年	1,735,226人	(100.0)	104,183人	(100.0)	40,269人	(100.0)
	平成22年	1,728,661人	(99.6)	109,820人	(105.4)	40,808人	(101.3)

(注) 括弧内は平成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)。

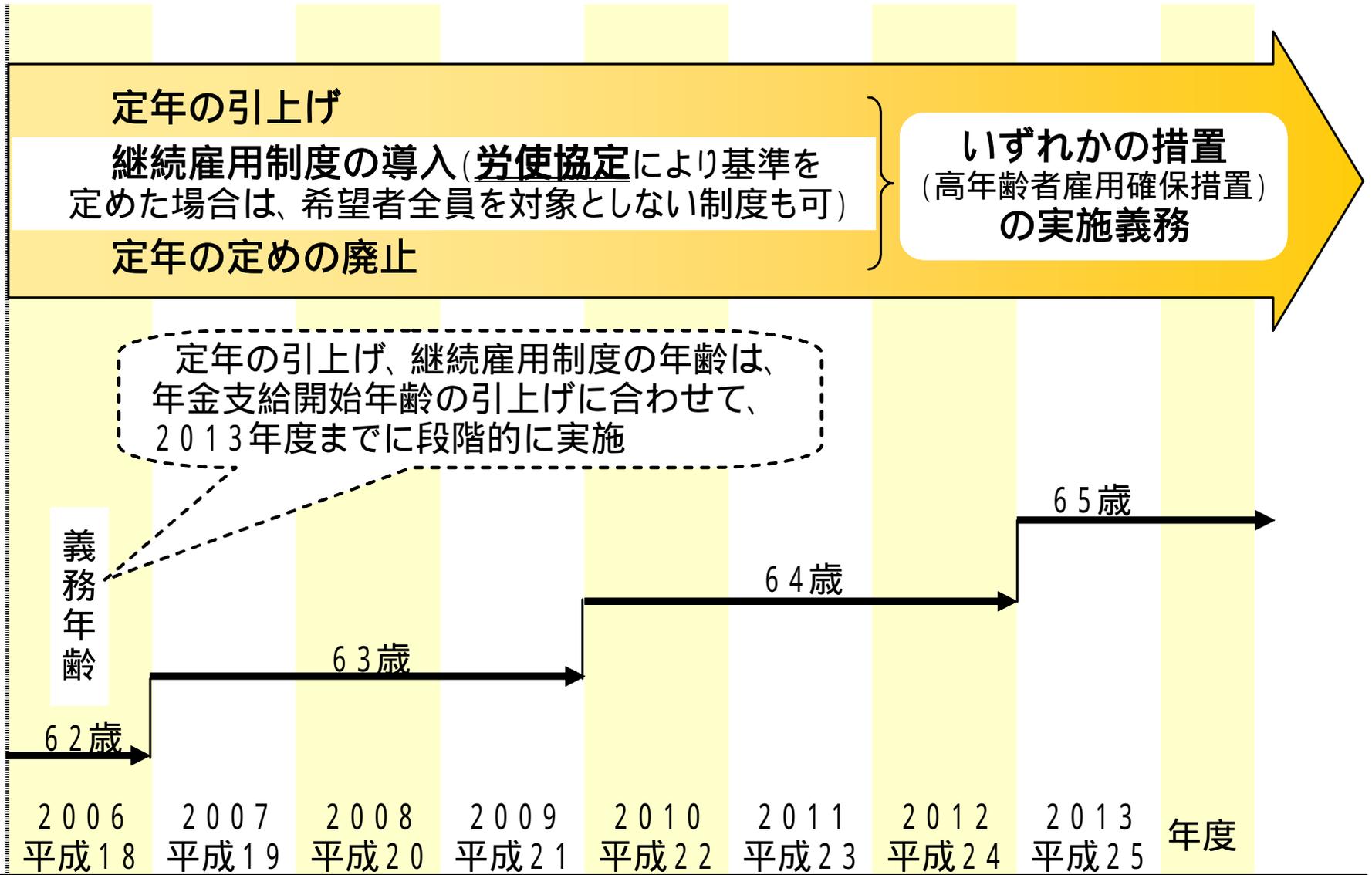
表8 都道府県別の状況

(%)

	雇用確保措置実施済み企業割合	希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合	70歳まで働ける企業割合
北海道	95.0%	44.2%	15.8%
青森	97.0%	51.8%	18.2%
岩手	96.0%	56.1%	15.8%
宮城	95.4%	43.9%	14.6%
秋田	98.6%	58.2%	13.7%
山形	97.5%	43.4%	12.2%
福島	95.7%	47.4%	13.8%
茨城	96.9%	50.2%	17.5%
栃木	95.8%	51.1%	16.4%
群馬	96.1%	52.7%	15.1%
埼玉	96.2%	50.4%	19.4%
千葉	95.4%	50.9%	22.6%
東京	96.8%	35.8%	15.1%
神奈川	96.5%	44.8%	17.0%
新潟	98.1%	54.8%	11.8%
富山	98.4%	47.9%	14.8%
石川	95.7%	49.4%	16.5%
福井	98.6%	56.3%	16.7%
山梨	95.9%	48.9%	13.6%
長野	98.3%	56.4%	19.2%
岐阜	98.7%	59.7%	20.3%
静岡	96.6%	52.5%	20.8%
愛知	97.8%	48.8%	21.5%
三重	96.8%	56.1%	21.0%
滋賀	95.8%	45.6%	16.4%
京都	95.9%	49.1%	18.5%
大阪	97.4%	41.5%	15.6%
兵庫	95.2%	46.1%	16.6%
奈良	94.9%	51.5%	23.1%
和歌山	93.4%	45.6%	16.4%
鳥取	97.3%	45.7%	15.6%
島根	99.2%	57.1%	21.4%
岡山	96.3%	49.5%	20.1%
広島	97.8%	51.8%	19.2%
山口	96.2%	51.7%	19.9%
徳島	95.4%	49.2%	19.7%
香川	96.3%	50.3%	18.2%
愛媛	98.7%	43.4%	17.5%
高知	97.4%	45.8%	15.5%
福岡	95.8%	43.1%	16.1%
佐賀	98.3%	46.5%	17.0%
長崎	93.9%	44.4%	18.2%
熊本	95.4%	45.5%	14.9%
大分	97.5%	55.8%	18.5%
宮崎	97.1%	51.1%	14.7%
鹿児島	98.8%	52.2%	20.4%
沖縄	86.2%	42.8%	17.0%
全国計	96.6%	46.2%	17.1%

(注)31人以上規模企業の状況。

改正高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置の義務付け



高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（抜粋）

（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 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、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、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。

（雇用状況の報告）

第五十二条 事業主は、毎年一回、厚生労働省令で定めるところにより、定年及び継続雇用制度の状況その他高年齢者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告しなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の毎年一回の報告のほか、この法律を施行するために必要があると認めるときは、厚生労働省令で定めるところにより、事業主に対し、同項に規定する状況について必要な事項の報告を求めることができる。

高年齢者等職業安定対策基本方針の概要 (平成21年厚生労働省告示第252号)

高年齢者等職業安定対策基本方針(以下「基本方針」という。)は、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)第6条に基づき、策定されている。今般、昨年8月からの労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会における議論を踏まえ、平成21年度から平成24年度までの4年間を対象期間として、新たに基本方針を策定することとした。

基本方針の概要は以下のとおりである。

1 高年齢者の雇用の機会の増大に関する事項

公的年金の支給開始年齢の引上げも踏まえ、平成25年3月末までにすべての企業において確実に65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかの措置が講じられるようにするとともに、希望者全員が65歳まで働ける企業(65歳以上定年企業等)の割合を平成22年度末を目途に50%とし、平成25年3月までにさらなる普及に努める。

また、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、団塊の世代が平成24年には65歳に到達し始めることを見据えて、65歳を超えて「70歳まで働ける企業」の割合を平成22年度末を目途に20%とするなど年齢にかかわらず働き続けることができる雇用の場の拡大に努める。

高年齢者雇用施策の推進により、平成24年には、60～64歳の就業率を56～57%、65～69歳の就業率を37%とすることを目指す。

2 事業主が行うべき諸条件の整備等に関して指針となるべき事項

事業主は、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用機会の確保等のため募集・採用に係る年齢制限の禁止、職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、高年齢者の職域の拡大等、諸条件の整備に努めるものとする。

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置の実施、高年齢者の雇用の確保に必要な場合における賃金・人事処遇制度の見直し等の推進に努めるものとする。

高年齢者雇用確保措置のうち継続雇用制度を導入する場合には、可能な限り希望者全員を対象とする制度とすることを検討することとし、対象となる労働者に係る基準を定める場合には、具体的かつ客観的な基準を労使協定で定める。また、基準を定めた場合には、随時、労使で対象となる労働者の拡大、希望者全員を対象とする制度への転換について検討する。

賃金・人事処遇制度の見直しを行う場合には、継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金について適切なものとなるように努めること、短時間勤務制度など高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること、継続雇用制度を導入する場合で契約期間を定めるときには、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること等に留意する。

事業主は、定年、解雇等により離職することとなっている高年齢者等が再就職を希望するときは、求職活動支援書の作成や、求職活動のための休暇の付与等を通じて積極的に支援すること等により、その再就職の援助に努めるものとする。

また、離職予定高年齢者等の有する豊富な職業キャリアの記載が可能な「職業キャリアが長い方向けのジョブ・カード」の様式を求職活動支援書として積極的に活用する。

事業主は、職業生活の設計に必要な情報の提供、職業生活設計を踏まえたキャリア形成の支援等を通じて、その雇用する労働者の高齢期における職業生活の設計について効果的な援助を行うよう努めるものとする。

この場合において、労働者が若いときから将来の職業生活を考えることができるよう、早い段階からの情報の提供等に努める。

3 高年齢者等の職業の安定を図るための施策の基本となるべき事項

高年齢者雇用確保措置が、各企業の労使の十分な協議の下に、適切かつ有効に実施されるよう、指針の周知徹底や、高年齢者雇用確保措置に係る助言及び指導、助成制度の有効な活用等の事項に重点をおいて施策を展開する。

高年齢者等の再就職の促進のため、指針の周知徹底、求職活動支援書に係る助言等、助成制度の有効な活用等を図る。

その他、高年齢者等の職業の安定を図るため、高齢期の職業生活設計の援助に係る指導、職業能力開発の機会の確保のための援助、労働時間対策の推進、多様な就業機会の確保及び社会参加の促進等を図る。