



平成23年10月12日
(照会先)
青森労働局 職業安定部 職業対策課
課長 大坊 昌司
高齢者対策担当官 金澤 茂光
(電話代表) 017-721-2003
(F A X) 017-773-5372

報道関係者各位

平成23年「高齢者の雇用状況」集計結果

青森労働局は、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、管内における平成23年「高齢者の雇用状況」(6月1日現在)の集計結果を取りまとめたので、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の確保を図るため、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日現在の高齢者の雇用状況を報告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1,560社の状況を取りまとめたものです。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97.8% (前年比0.8ポイント増加)。【別表1】

◇ 「31～300人」の中小企業は97.6% (同0.7ポイント増加)。

◇ 「301人以上」の大企業は100.0% (同1.9ポイント増加)。

となっており、大企業については、全ての企業が確保措置を実施している。

2 希望者全員が65歳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53.8% (同1.9ポイント増加)。

【別表5】

- ◇ 「31～300人」の中小企業は55.8% (同2.4ポイント増加)。うち「31～50人」が64.5% (同3.5ポイント増加) と最も割合が高い。
- ◇ 「301人以上」の大企業は26.0% (同3.8ポイント減少) となっており、中小企業での取り組みが進んでいる。

(2) 「70歳まで働ける企業」の割合は17.9% (同0.3ポイント減少)。**【別表6】**

- ◇ 「31～300人」の中小企業は18.2% (同0.3ポイント減少)。うち「31～50人」が19.9% (同0.4ポイント減少) となっている。
- ◇ 「301人以上」の大企業は14.0% (同0.5ポイント増加) となっている。

3 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 (3,716人、31人以上規模企業)のうち、継続雇用を希望しなかった人は707人 (19.0%)、継続雇用された人は2,947人 (79.3%)、基準^(注2)に該当せず離職した人は62人 (1.7%)。**【別表8】**

- ◇ 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 (1,222人、31人以上規模企業)のうち、継続雇用された人は1,049人 (85.8%)。
- ◇ 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 (2,074人、31人以上規模企業)のうち、継続雇用された人は1,557人 (75.1%)、基準に該当せず離職した人は59人 (2.8%)。

<集計対象>

31人以上規模の企業 1,560社

中小企業 (31～300人規模) : 1,460社

(うち 31～50人規模 : 597社、51～300人規模 : 863社)

大企業 (301人以上規模) : 100社

(注1) 定年の引き上げ及び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。

(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対象となる高年齢者に係る基準を設けることが認められているが、300人以下規模企業の場合、平成22年度末までの間、労使協定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た。

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

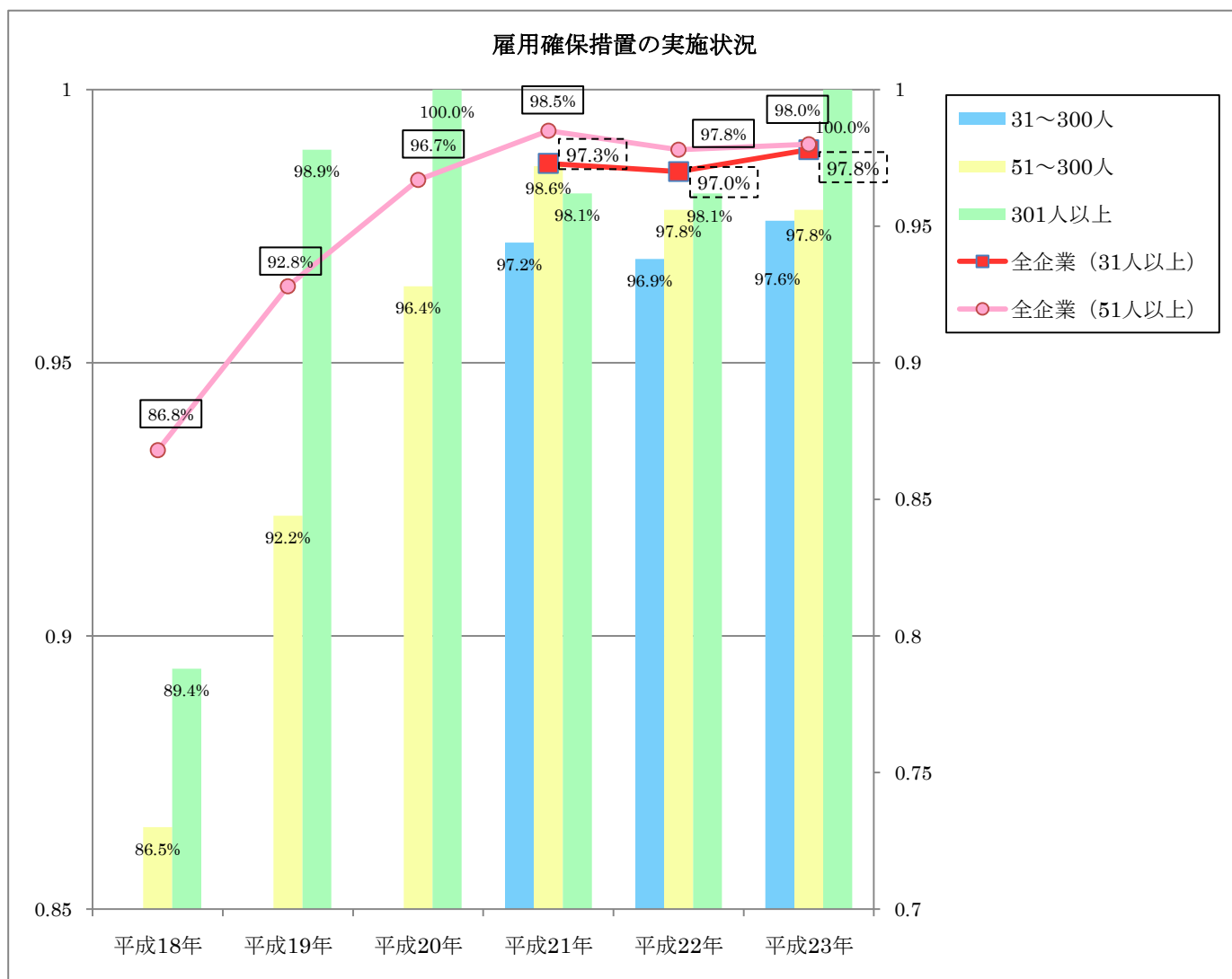
(1) 全体の状況

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97.8%（1,525社）（前年比0.8ポイントの増加）、51人以上規模の企業で98.0%（944社）（同0.2ポイントの増加）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2.2%（35社）（同0.8ポイントの減少）、51人以上規模企業で2.0%（19社）（同0.2ポイントの減少）となっている。（別表1）

(2) 企業規模別の状況

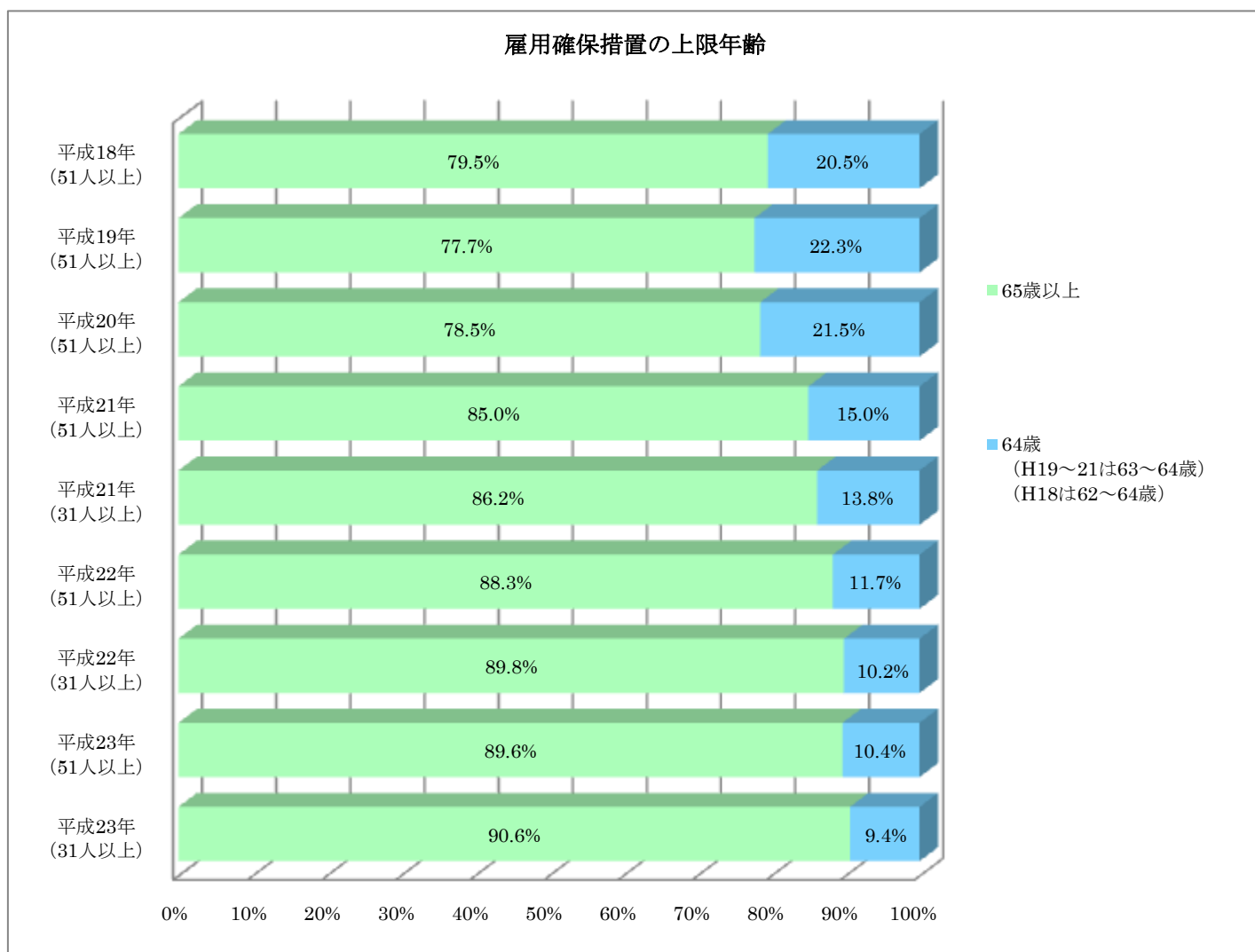
雇用確保措置の実施済企業の割合を企業規模別に見ると、大企業では100.0%（100社）（前年比1.9ポイントの増加）、中小企業では97.6%（1,425社）（同0.7ポイントの増加）となっている。（別表1）



(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9.4%(144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90.6%(1,381社)(同0.8ポイントの増加)となっている(別表3)

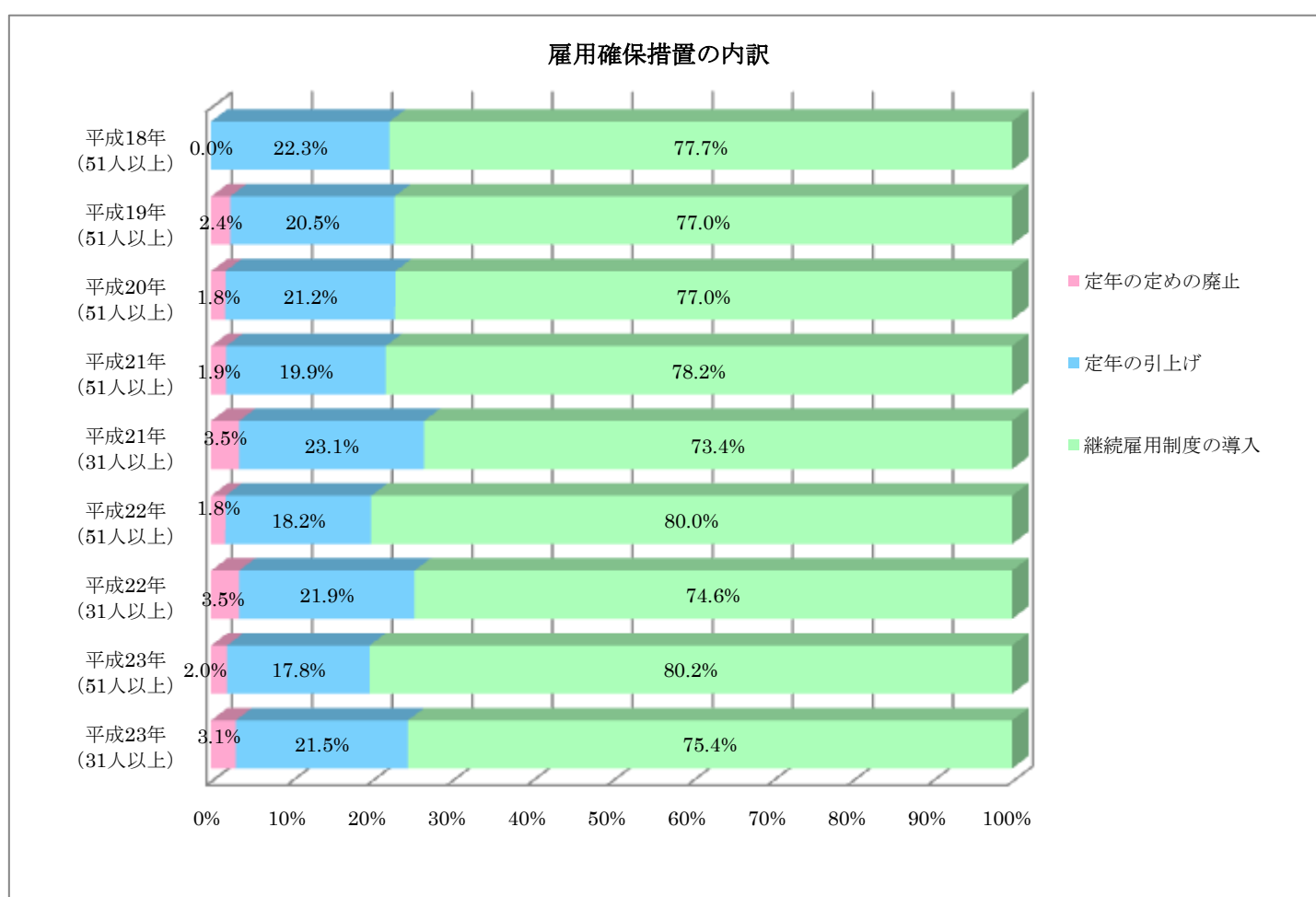


(4) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、

- ①「定年の定めの廃止」により雇用確保措置を講じている企業は 3.1% (47 社) (前年比 0.4 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 21.5% (328 社) (同 0.4 ポイントの減少)、
- 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 75.4% (1,150 社) (同 0.8 ポイントの増加)

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。(別表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(1,150社)のうち、

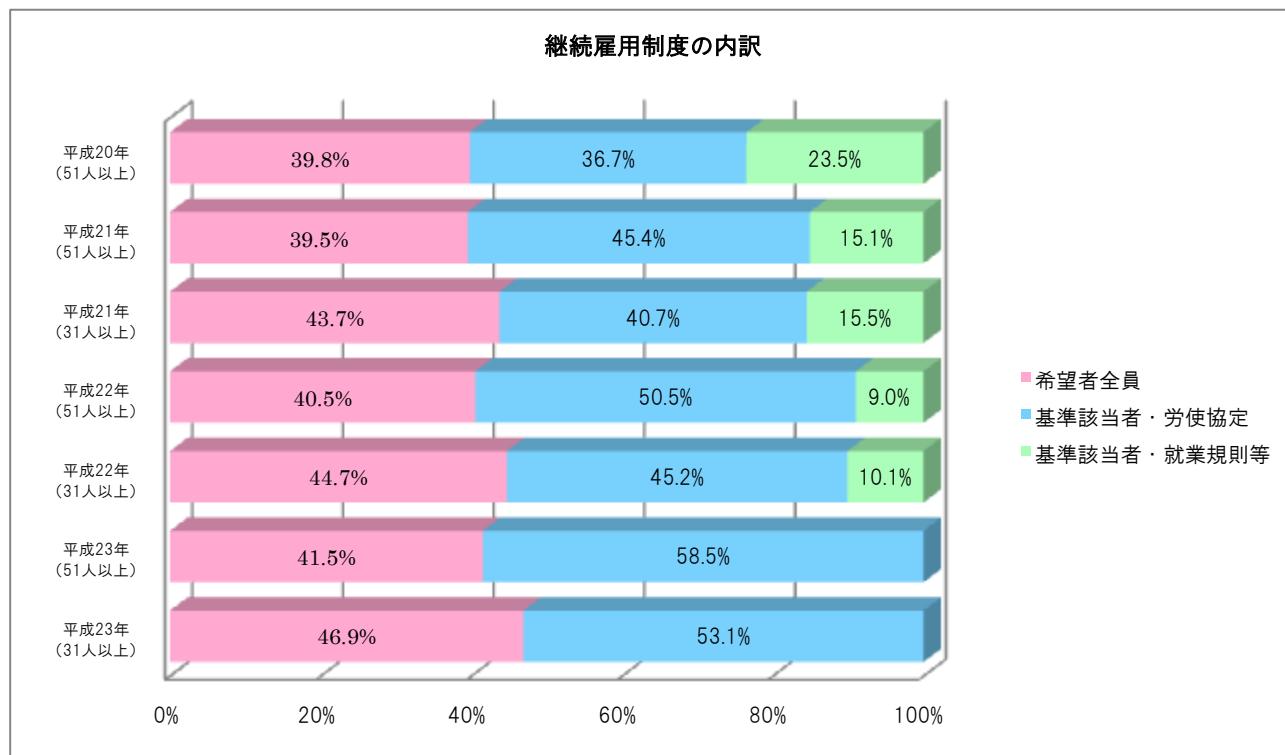
①希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入している企業は46.9%(539社)

(同2.2ポイントの増加)、

②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53.1%(611社)(同2.2ポイント減少)、

となっている。(別表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

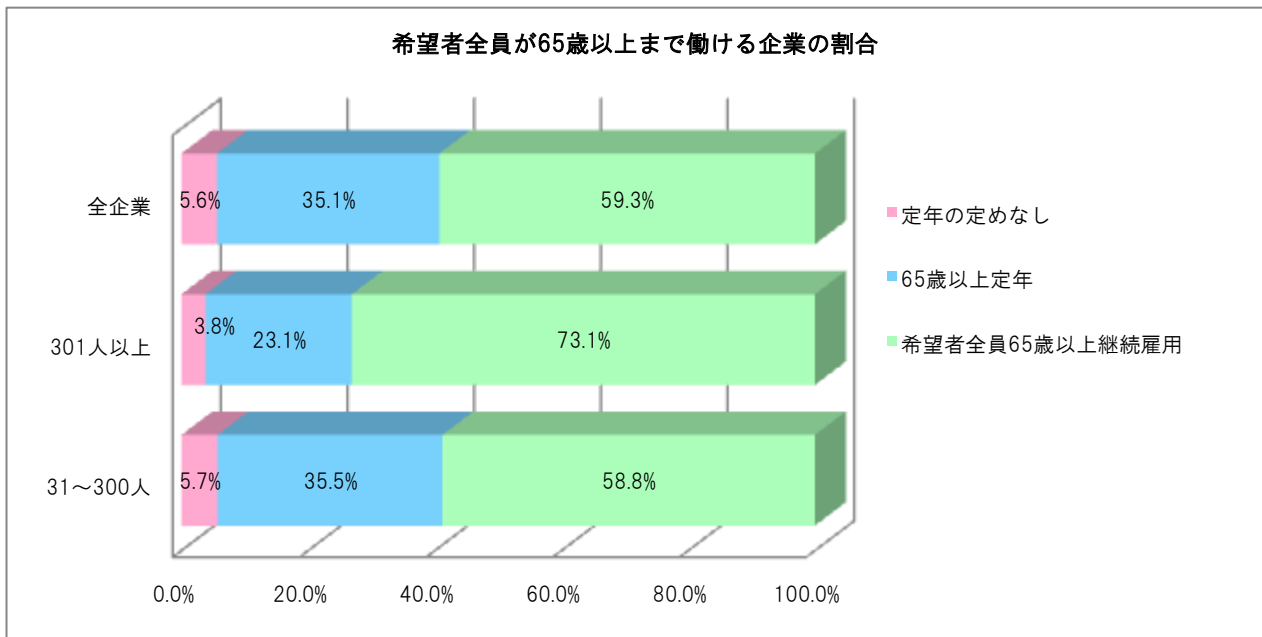
希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は53.8% (840社) (同1.9ポイントの増加)となっている。

企業規模別に見ると、

①中小企業では55.8% (814社) (同2.4ポイント増加)、

②大企業では26.0% (26社) (同3.8ポイント減少)、

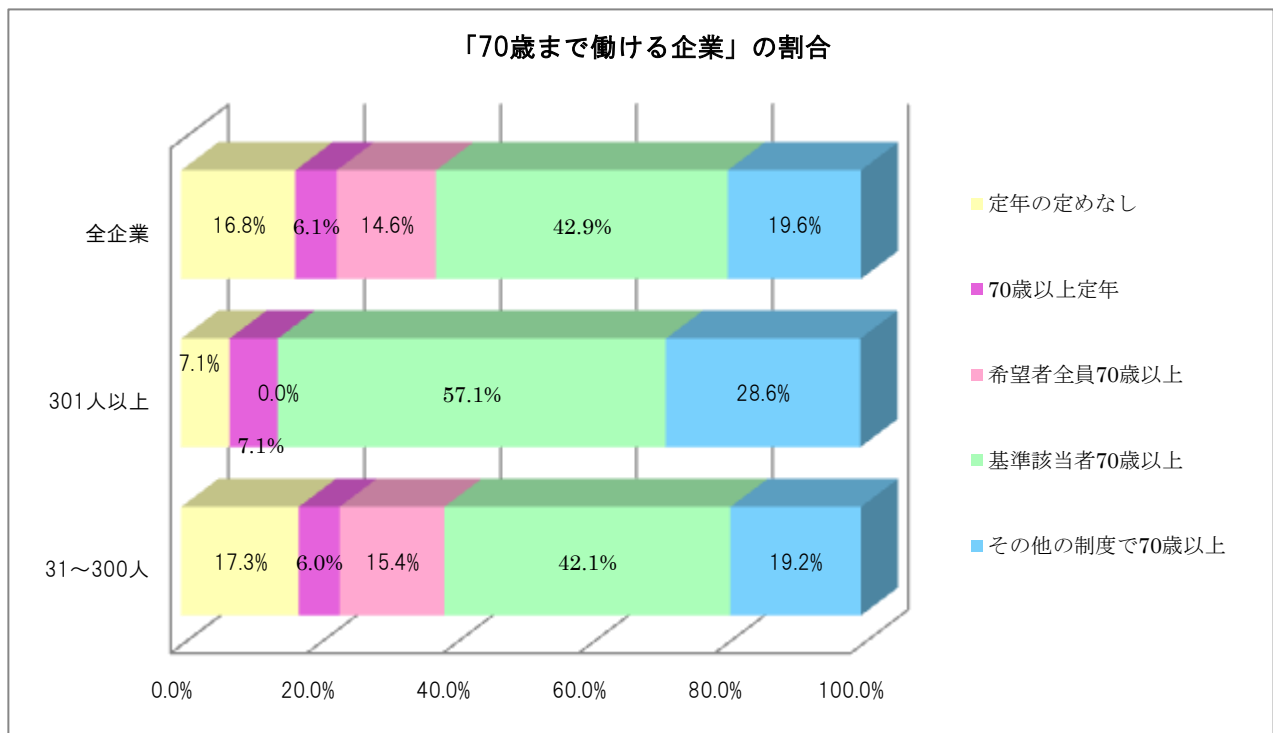
となっており、特に中小企業での取組が進んでいる。(別表5)



(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17.9% (280社) (同0.3ポイントの減少)となっている。
企業規模別に見ると、

- ①中小企業では18.2% (266社) (同0.3ポイント減少)、
 - ②大企業では14.0% (14社) (同0.5ポイント増加)、
- となっている。(別表6)

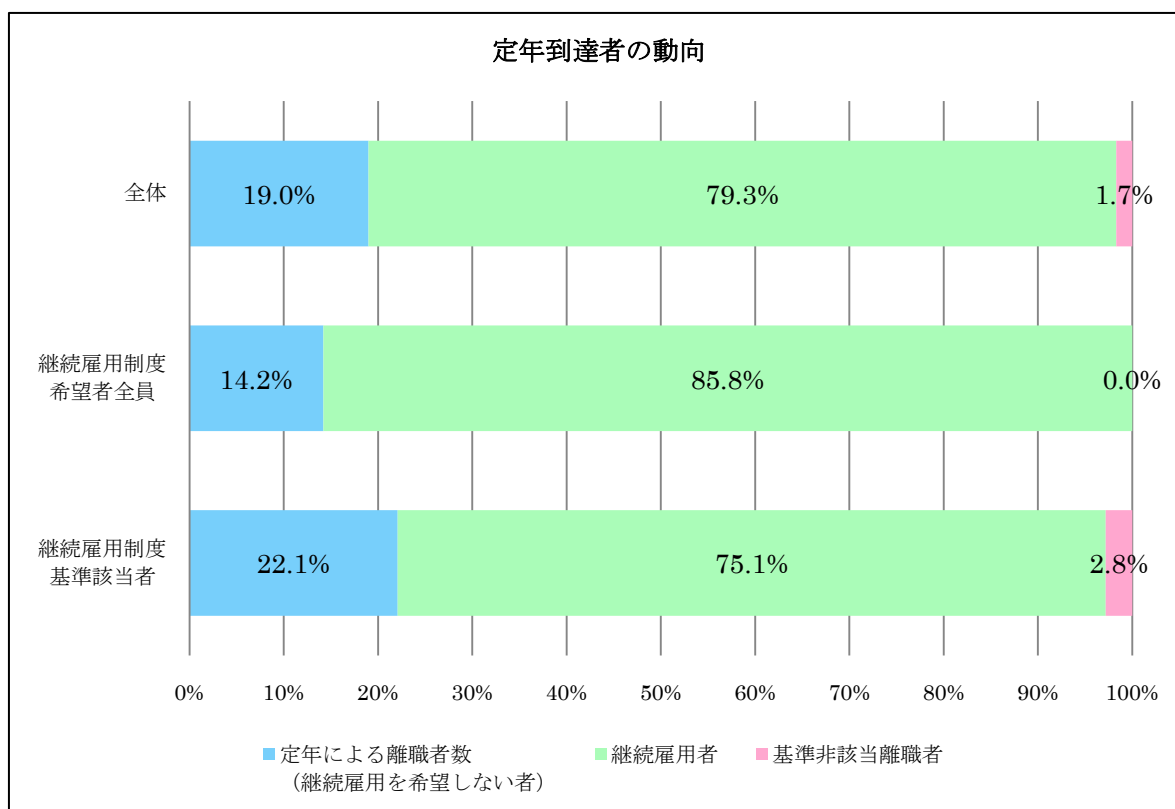


3 定年到達者の動向

過去1年間の定年到達者(3,716人)のうち、継続雇用を希望しなかった者の数(割合)は707人(19.0%)、定年後に継続雇用された者は2,947人(79.3%)となっており、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62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97.9%、基準に該当しないこと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、

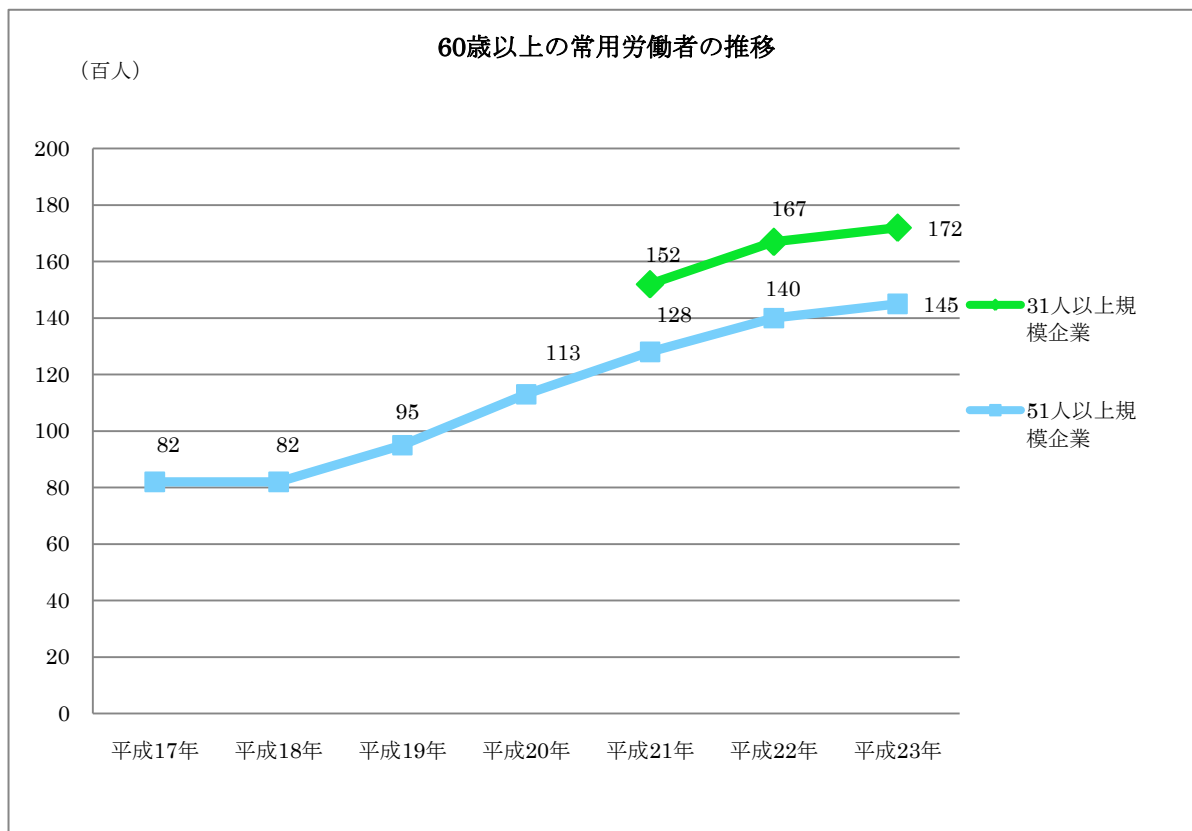
- ①希望者全員を継続雇用している企業では、過去1年間の定年到達者1,222人のうち、継続雇用された者の数(割合)は1,049人(85.8%)、
- ②基準該当者を継続雇用している企業では、過去1年間の定年到達者2,074人のうち、継続雇用された者の数(割合)は1,557人(75.1%)、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は59人(2.8%)、となっている。(別表8)



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14,484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、6,238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17,203人であり、平成21年と比較すると、1,982人増加している。(別表9)



5 今後の取組

(1) 雇用確保措置の定着に向けた取組

雇用確保措置については、中小企業に係る経過措置切れを含む未実施企業が 35 社あることから、引き続き、労働局及び各ハローワークによる個別指導を強力的に実施し、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。