



平成23年10月14日
(照会先)
岐阜労働局 職業安定部職業対策課

課長 奥洞 悦雄
高齢者対策担当官 坂本 朋二

(電話) 058-245-1314 (内線363)

報道関係者各位

平成23年「高齢者の雇用状況」集計結果

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23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。

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」のいずれかの措置を講じるよう義務付け^(注1)、毎年6月1日現在の高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」の企業約2,357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。

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99.1% (前年比0.4ポイント上昇)。【別表1】

- ◇ 「31～300人」の中小企業は99.0% (同0.2ポイント上昇)。
- ◇ 「301人以上」の大企業は100% (同1.9ポイント上昇)。
- ◇ 中小企業に係る経過措置が平成22年度をもって終了^(注2)したことが、中小企業の「実施済み」割合の上昇率を下げた要因と考えられる。

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60.0% (同0.3ポイント上昇)。

【別表4】

- ◇ 「31～300人」の中小企業は62.0% (同0.3ポイント上昇)。うち「31～50人」が70.2% (同0.5ポイント上昇)と最も多い。
- ◇ 「301人以上」の大企業は32.3% (同0.2ポイント上昇)となっており、特に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20.7% (同0.4ポイント上昇)。【別表5】

- ◇ 「31～300人」の中小企業は21.4% (同0.3ポイント上昇)。うち「31～50人」が22.4% (同2.1ポイント上昇)と最も多い。
- ◇ 「301人以上」の大企業は10.8% (同1.2ポイント上昇)となっており、特に中小企業での取り組みが進んでいる。

3 定年到達者の継続雇用状況

過去1年間に定年を迎えた人 (5,355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1,149人 (21.5%)、継続雇用された人は4,108人 (76.7%)、基準に該当せず離職した人は98人 (1.8%)。【別表6】

- ◇ 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 (2,556人、31人以上規模企業)のうち、継続雇用された人は2,090人 (81.8%)。
- ◇ 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 (2,464人、31人以上規模企業)のうち、継続雇用された人は1,752人 (71.1%)、基準に該当せず離職した人は87人 (3.5%)。

<集計対象>

31人以上規模の企業 2,357社

中小企業 (31～300人規模) : 2,199社

(うち31～50人規模 : 840社、51～300人規模 : 1,359社)

大企業 (301人以上規模) : 158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人以下規模企業には、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

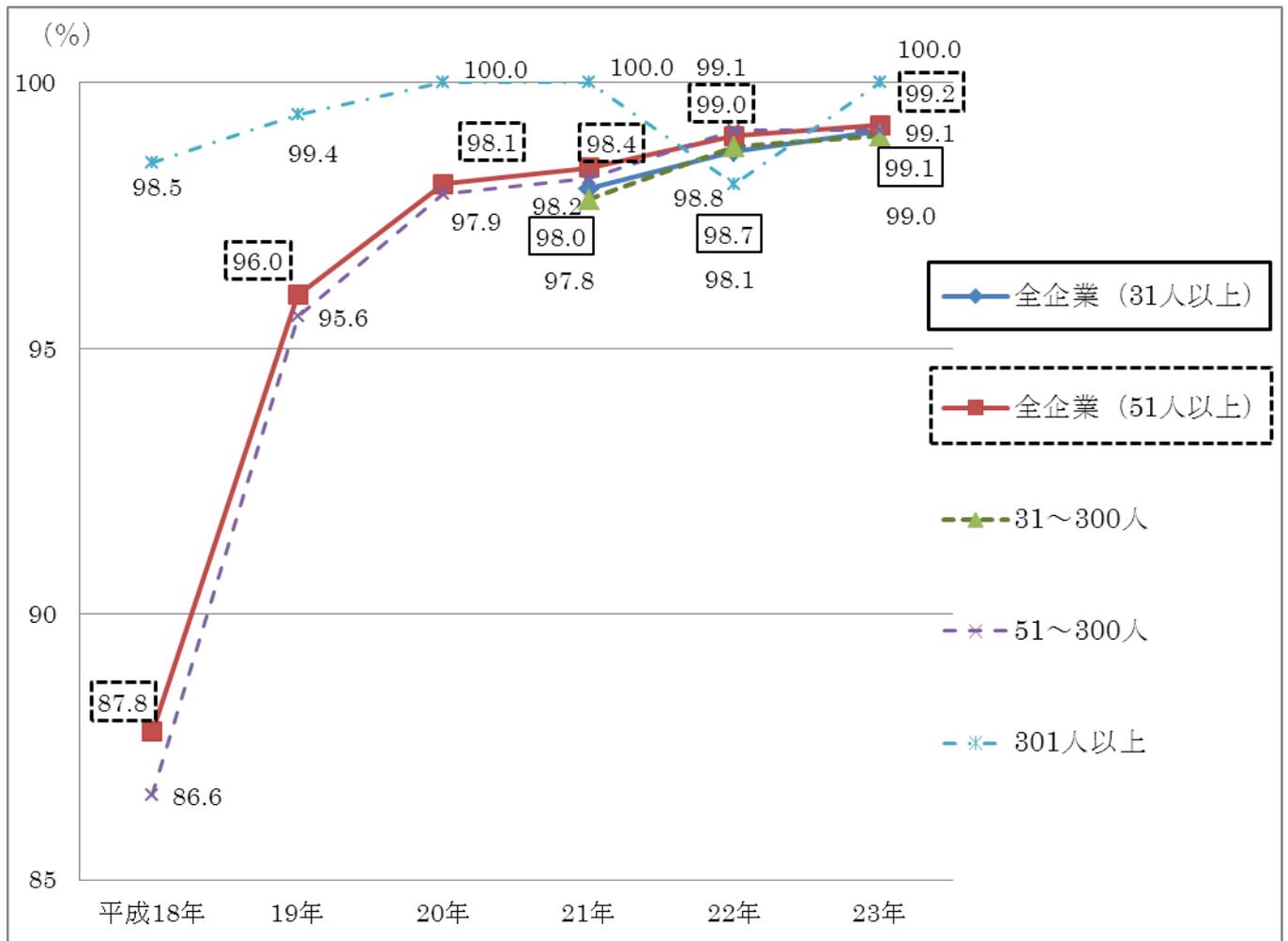
高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施済企業の割合は99.1%（2,336社）（前年比0.4ポイントの上昇）、51人以上規模の企業で99.2%（1,505社）（同0.2ポイントの上昇）となっている。

雇用確保措置を未実施である企業の割合は0.9%（21社）（同0.4ポイントの減少）、51人以上規模企業で0.8%（12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%（158社）（前年比1.9ポイントの上昇）、中小企業では99.0%（2,199社）（同0.2ポイントの上昇）となっている。

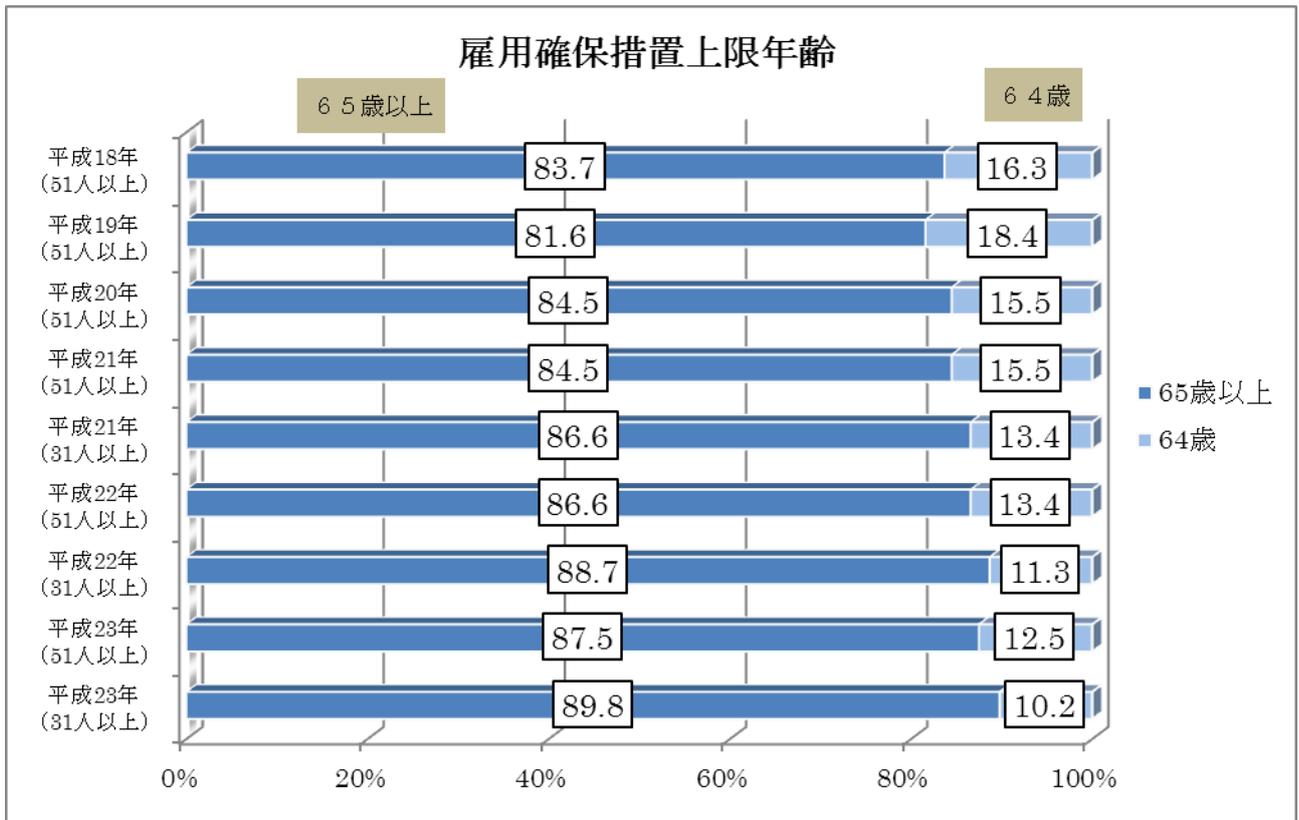
中小企業に係る経過措置が平成22年度をもって終了したことが、実施企業割合の上昇率の減少の要因であると考えられる。（別表2）



(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10.2%(239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89.8%(2,097社)(同1.1ポイントの上昇)となっている。(別表3-1)

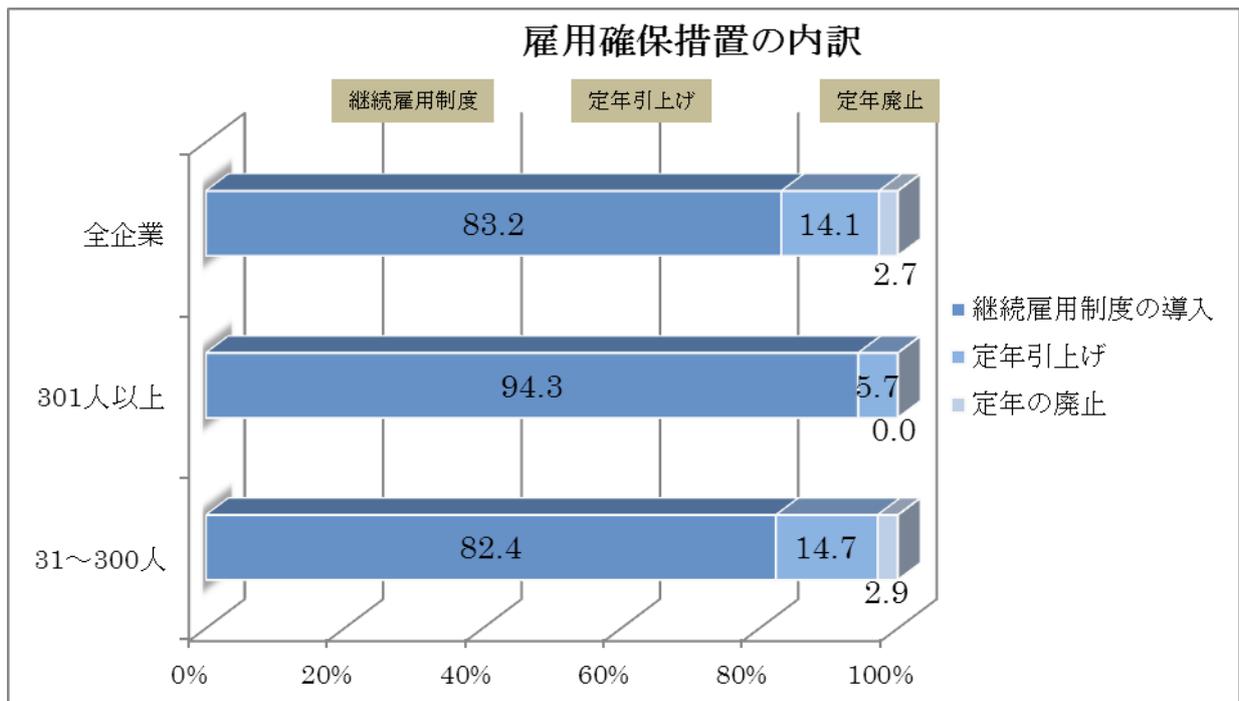


(4) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、

- ① 「定年の定め廃止」により雇用確保措置を講じている企業は2.7%(63社)(前年度比0.2ポイントの上昇)、
- 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14.1%(329社)(同0.6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83.2%(1,944社)(同0.8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。(別表3-2)

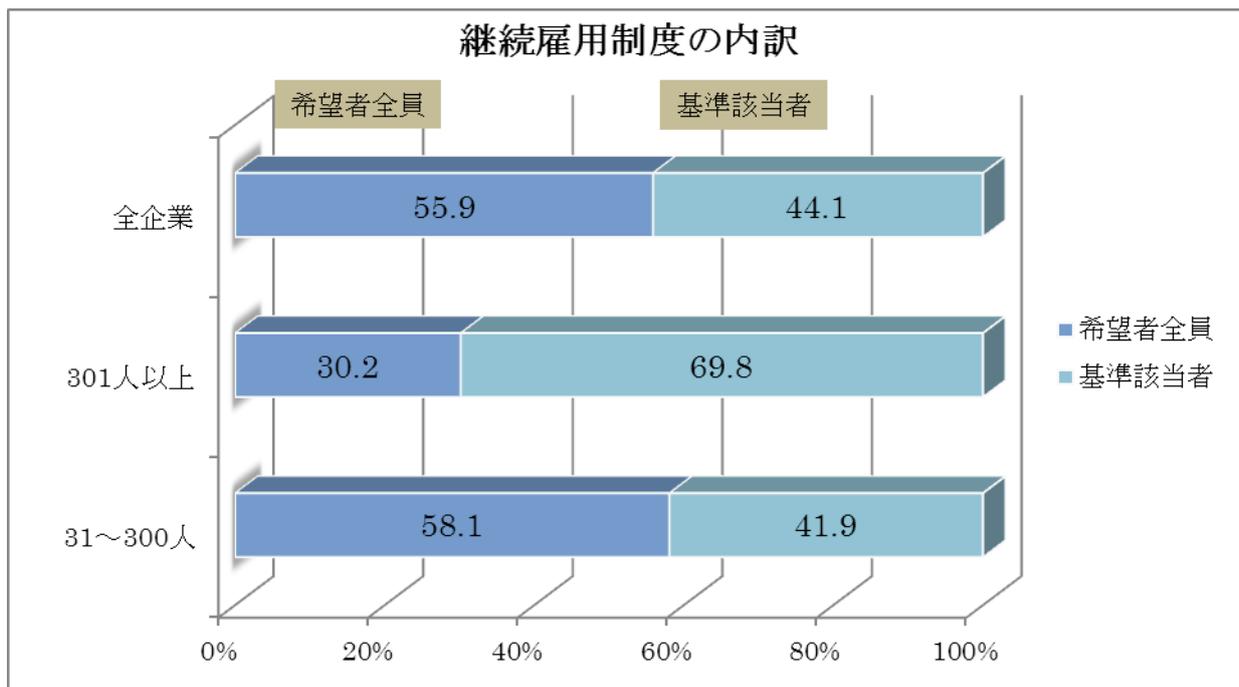


(5) 継続雇用制度の内訳

「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(1,944 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 55.9% (1,087 社)
(同 0.5 ポイントの減少)、

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 44.1% (857 社)、
となっている。(別表 3-3)



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

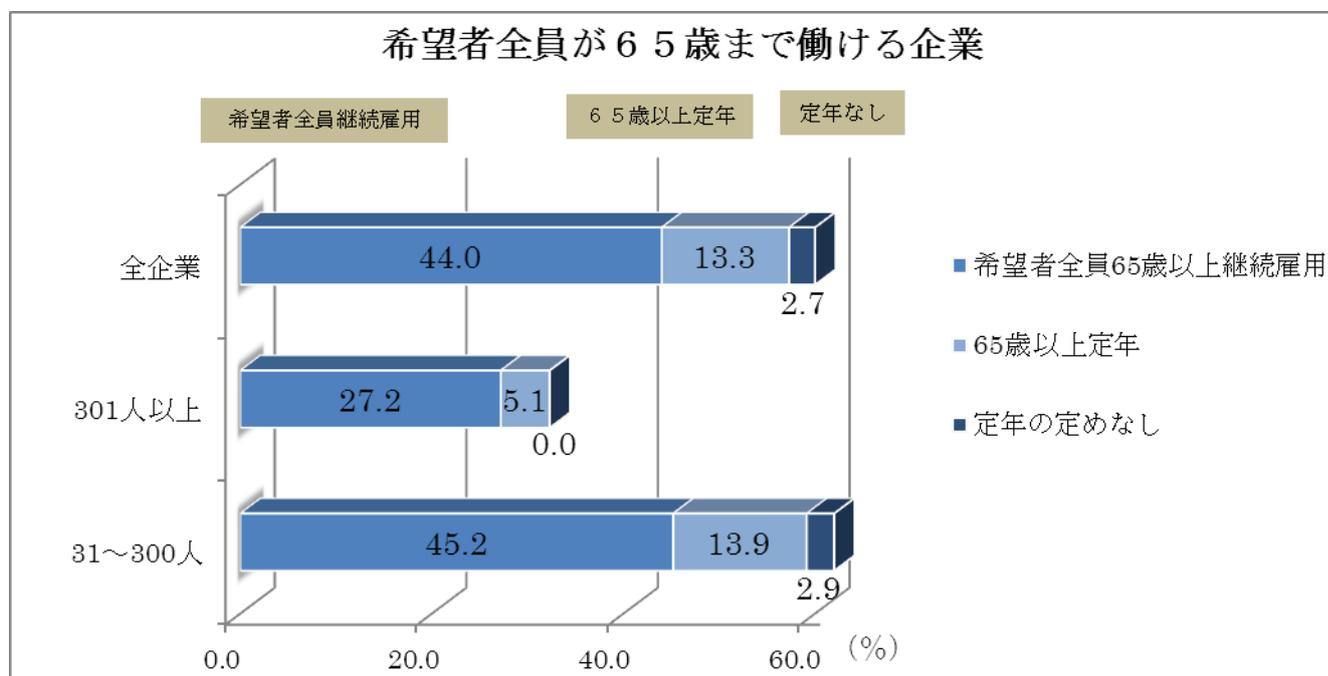
希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は60.0% (1,414社) (同0.3ポイントの上昇)となっている。

企業規模別に見ると、

① 中小企業では62.0% (1,363社) (同0.3ポイント上昇)、

② 大企業では32.3% (51社) (同0.2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。(別表4)



(2) 「70歳まで働ける企業」の状況

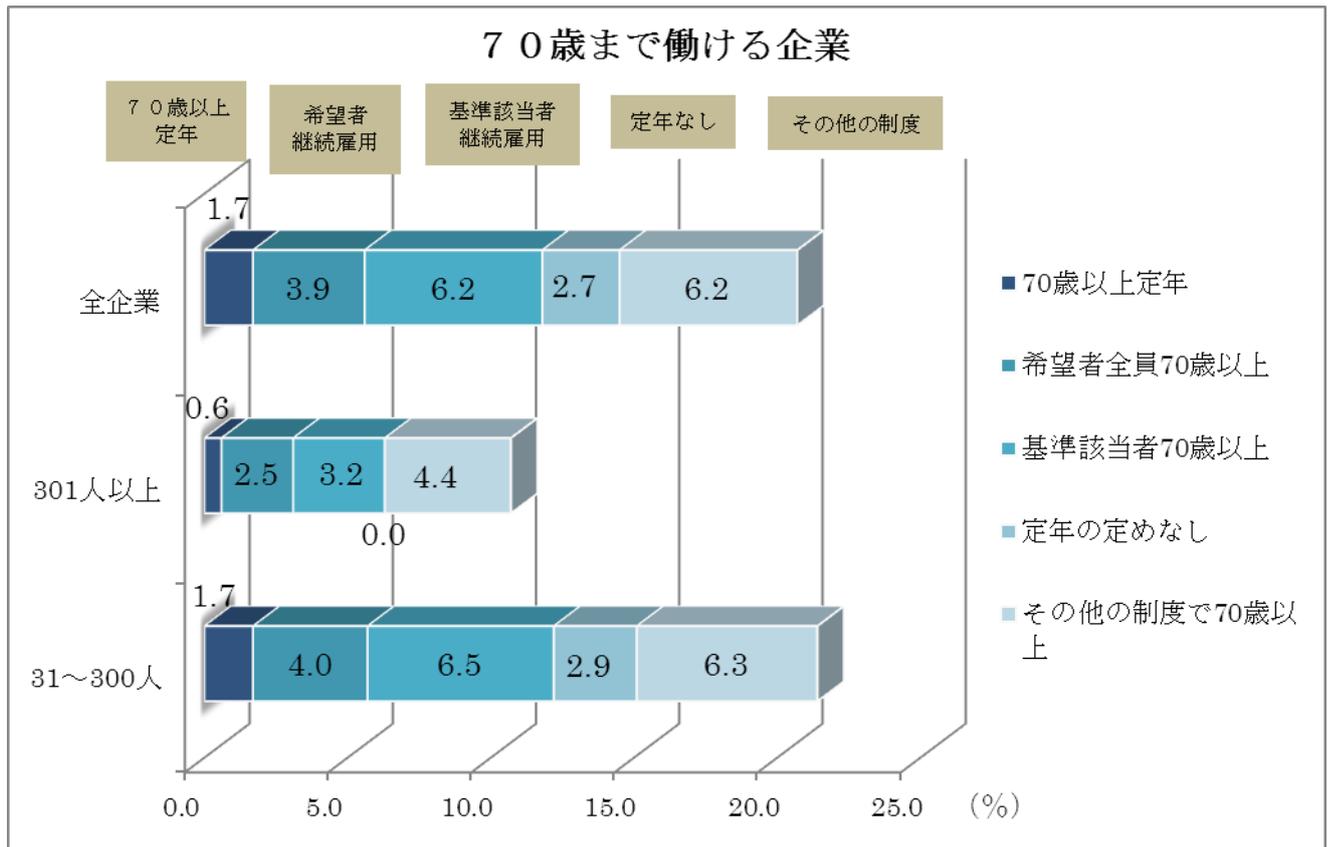
「70歳まで働ける企業」の割合は20.7% (487社) (同0.4ポイントの上昇)となっている。

企業規模別に見ると、

① 中小企業では21.4% (470社) (同0.3ポイント上昇)、

② 大企業では10.8% (17社) (同1.2ポイント上昇)、

となっている。(別表5)

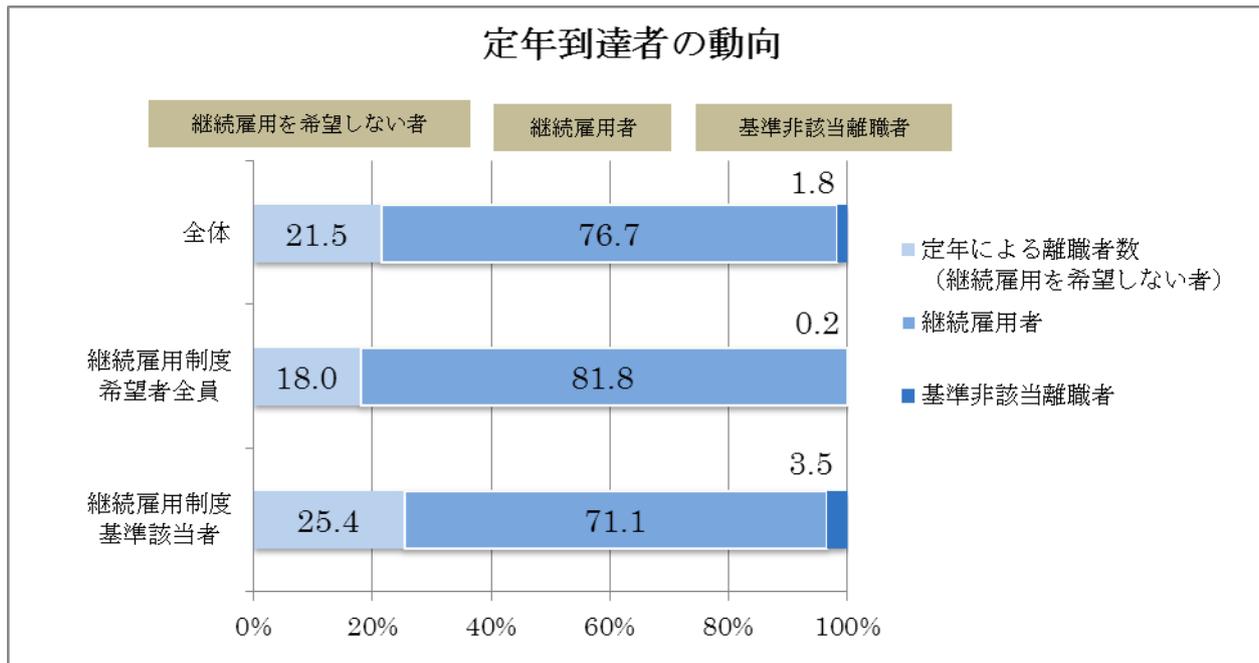


3 定年到達者の動向

過去1年間の定年到達者(5,355人)のうち、継続雇用を希望しなかった者の数(割合)は1,149人(21.5%)、定年後に継続雇用された者は4,108人(76.7%)、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98人(1.8%)、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。

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、

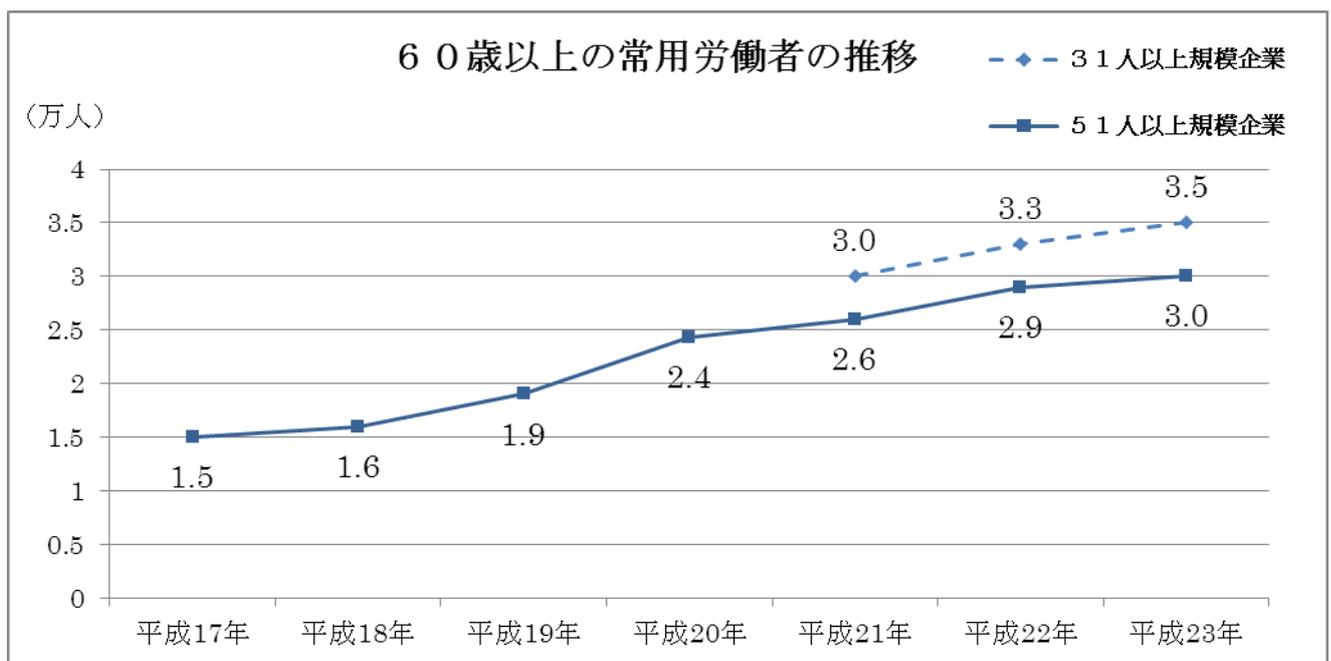
- ① 希望者全員を継続雇用している企業では、過去1年間の定年到達者2,556人のうち、継続雇用された者の数(割合)は2,090人(81.8%)、
 - ② 基準該当者を継続雇用している企業では、過去1年間の定年到達者2,464人のうち、継続雇用された者の数(割合)は1,752人(71.1%)、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は87人(3.5%)、
- となっている。(別表6)



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30,344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、15,176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35,246人であり、平成21年と比較すると、5,082人増加している。(別表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 21 社(31 人以上規模企業) あることから、引き続き、労働局、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。