

担	兵庫労働局職業安定部職業対策課 課長 川村 修一 課長 補佐 山岡 賢司 高齢者対策担当官 久須 剛太郎
当	電話078 (367) 0810

～65歳までの高齢者雇用確保措置は着実に進展～ (平成20年6月1日現在の高齢者の雇用状況)

定年及び継続雇用制度の状況その他高齢者の雇用に関する状況については、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「法」という。）に基づき、事業主は、毎年6月1日現在の状況を厚生労働大臣に報告しなければならないこととされている。

兵庫労働局では、今般、兵庫県内の平成20年6月1日現在の同報告を集計し、その結果を取りまとめたので、公表する。

《ポイント》

1 高齢者雇用確保措置の実施状況

～大企業のほとんどが雇用確保措置を実施、中小企業も9割超～

- 平成20年6月1日現在、51人以上規模の企業^(注1) 3,299社のうち、高齢者雇用確保措置^(注2)の実施企業の割合は、95.4%と前年比2.1ポイント増加。
うち、中小企業^(注3)は94.7%（前年比2.2ポイント増）。
大企業^(注4)は99.8%（前年比1.5ポイント増）。
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業^(注5)の割合は38.2%（前年比1.4ポイント増）。
- 70歳までの雇用確保措置を実施した企業^(注6)の割合は10.1%（前年比0.3ポイント減）。

2 雇用確保措置の義務化後の高齢労働者の動向

～高齢者の常用労働者数が大幅に増加～

- 雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、
 - ・ 60～64歳の常用労働者数は約2万6千5百人から約4万4千百人に増加（66.4%増）。
 - ・ 65歳以上の常用労働者数は約8千5百人から約1万7千4百人に増加（104.9%増）。

～定年到達者のうち継続雇用される者が大幅に増加～

- 雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、定年到達予定者のうち継続して雇用される予定の者の数（割合）は約4千人（51.9%）から約1万2千人（82.8%）に、約8千人増加（30.9ポイント増）。

3 今後の取組

- 65歳までの雇用確保措置の確実な実施のため、引き続き51人以上規模の未実施企業に対して強力に指導を行うほか、今後は、50人以下規模の企業に対して重点的に指導を実施する。
- 少子・高齢化の進行、将来の労働力人口の減少等の状況を踏まえ、「70歳まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。

(注1) 法第52条第1項により、事業主は、毎年、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、当該報告を提出した51人以上規模の企業3,299社について、高年齢者雇用確保措置の実施状況を集計（うち中小企業（51人～300人規模）は2,855社、大企業（301人以上規模）は444社）。

(注2) 事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保のため、定年の定め廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入（「高年齢者雇用確保措置」）のいずれかの措置を講じなければならない（法第9条第1項）。なお、定年の引上げ、継続雇用制度の義務年齢は、年金の支給開始年齢の引上げに合わせて、平成25年4月までに段階的に引上げ（現在は、63歳）。

(注3) 中小企業とは51人～300人規模の企業。

(注4) 大企業とは301人以上規模の企業。

(注5) 定年の定め廃止、65歳以上定年、希望者全員65歳以上継続雇用の企業。

(注6) 定年の定め廃止、70歳以上定年、希望者全員70歳以上・基準該当者70歳以上継続雇用の企業。

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 全体の状況

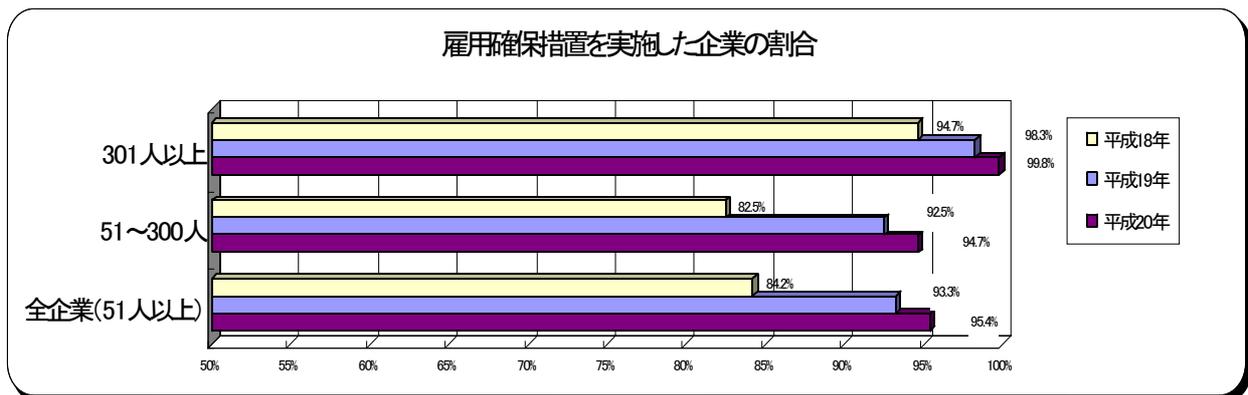
高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施済企業の割合は95.4%（3,147社）、前年比2.1ポイントの増加となっている。

一方、雇用確保措置を未実施である企業の割合は4.6%（152社）、前年比2.1ポイントの減少となっている。

このように、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）。

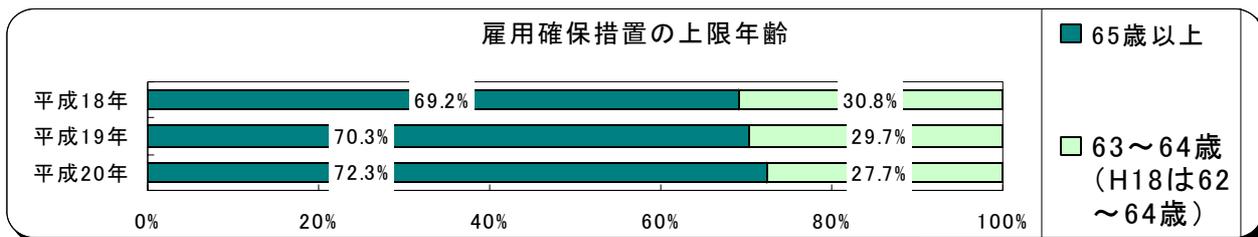
(2) 企業規模別の状況

雇用確保措置の実施済企業の割合を企業規模別に見ると、大企業では99.8%（443社）、前年比1.5ポイントの増加、中小企業では94.7%（2,704社）、前年比2.2ポイントの増加となっており、大企業のほとんどが雇用確保措置を実施し、また、中小企業の実施状況も着実に進展している（別紙表1）。



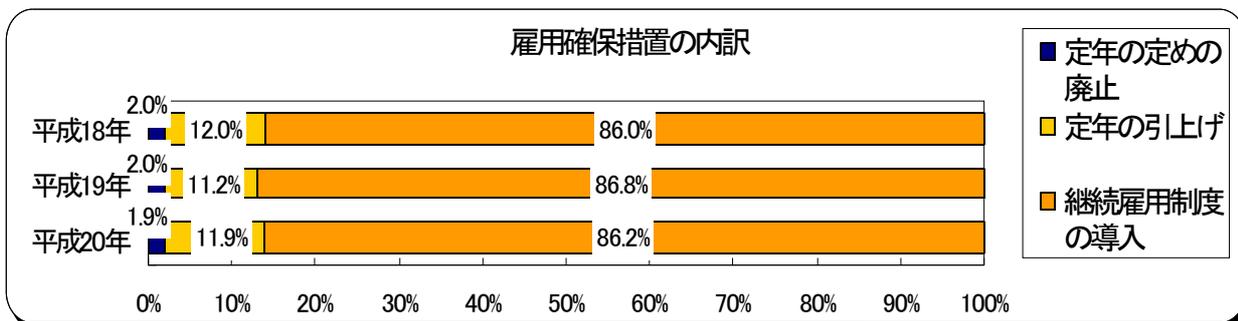
(3) 雇用確保措置の上限年齢

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63歳又は64歳を上限年齢とした企業は27.7%（871社）となる一方、法の義務化スケジュールより前倒しして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72.3%（2,276社）、前年比2.0ポイントの増加となっている（別紙表3-1）。



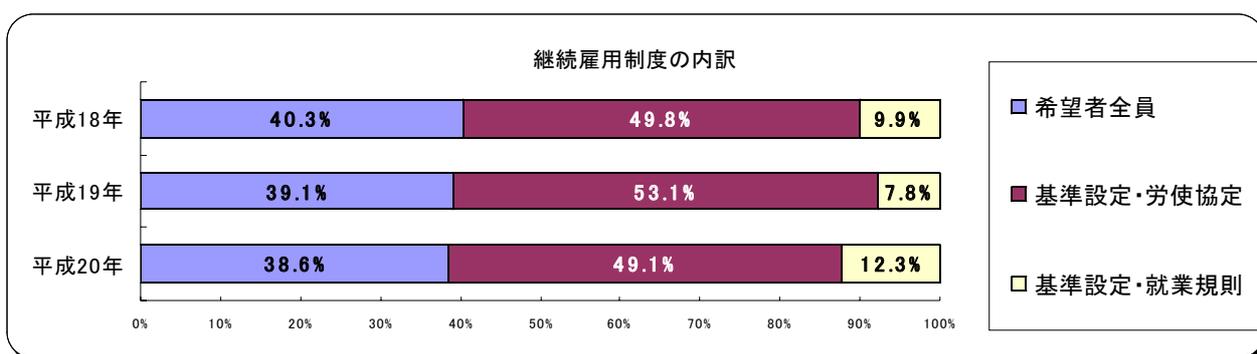
(4) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、「定年の定め廃止」の措置を講じた企業は1.9% (59社)、「定年の引上げ」の措置を講じた企業は11.9% (374社)、「継続雇用制度の導入」の措置を講じた企業は86.2% (2,714社) となっている (別紙表3-2)。



(5) 継続雇用制度の内訳

継続雇用制度を導入した企業 (2,714社) のうち、希望者全員の継続雇用制度を導入した企業は38.6% (1,048社)、対象者となる高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た企業は49.1% (1,332社)、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た企業は12.3% (334社) となっている (別紙表3-3)。



(6) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合

希望者全員が65歳以上まで働ける企業 (定年の定め廃止、65歳以上定年、希望者全員65歳以上継続雇用制度の導入のいずれかを実施) の割合 (全企業中) は38.2% (1,261社)、前年比1.4ポイントの増加となっている。

企業規模別に見ると、中小企業では40.8% (前年比1.2ポイント増加)、大企業では21.4% (前年比1.8ポイント増加) となっている (別紙表4)。

(7) 「70歳までの雇用確保措置を実施した企業」の割合

「70歳まで働ける企業」（定年の定め廃止、70歳以上定年、希望者全員70歳以上・基準該当者70歳以上継続雇用制度の導入のいずれかを実施）の割合（全企業中）は10.1%（332社）、前年比0.3ポイントの減少となっている。

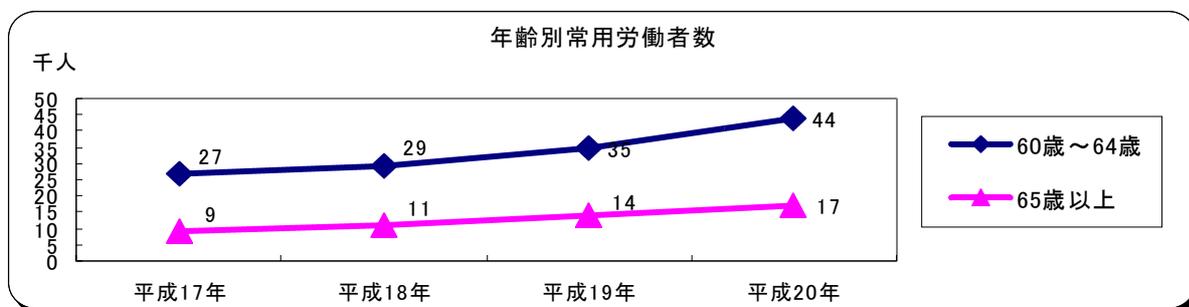
企業規模別に見ると、中小企業では10.6%（前年比0.5ポイント減少）、大企業では6.5%（前年比0.8ポイント増加）となっている（別紙表5）。

2 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

(1) 常用労働者数の推移

雇用確保措置の義務化前（平成17年）に比較して、

- ・ 60歳～64歳の常用労働者数は約2万6千5百人から約4万4千百人へ約1万7千6百人の増加（66.4%の増加）
- ・ 65歳以上の常用労働者数は約8千5百人から約1万7千4百人へ約8千9百人の増加（104.9%の増加）と、大幅に増加している（別紙表6）。



(2) 定年到達予定者に占める継続雇用予定者の状況

雇用確保措置の義務化前（平成17年）と比較して、定年到達予定者のうち継続雇用される予定の者の占める者の数（割合）は約4千人（51.9%）から約1万2千人（82.8%）へ、約8千人の増加（30.9ポイントの増加）となっている（別紙表7）。

3 今後の取組

(1) 65歳までの雇用確保措置の確実な実施

① 雇用確保措置未実施企業に対する指導の実施

本年6月1日時点の高年齢者雇用状況報告によると、51人以上の規模の企業における雇用確保措置は着実に進展しているが、未実施企業が152社あることから、引き続き、労働局、ハローワークの幹部等による個別指導を強力に実施し、早期解消を図るとともに、今後は、特に50人以下規模の企業に対して、重点的に集団指導や個別指導を行うとともに、雇用確保措置の導入に向けた取組を行う事業主団体に対する奨励金の活用促進等を通じて、雇用確保措置の実施を図る。

② 雇用確保措置の充実

上記の雇用確保措置の実施に係る指導に加えて、勤務時間の多様化、職域拡大、処遇改善等を通じて、希望者全員の65歳までの継続雇用、定年の引上げ、定年の定め廃止といった雇用確保措置の充実に取り組んでいくよう、企業に積極的に働きかけを行う。

(2) 「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60歳の定年年齢への到達等を踏まえ、高年齢者が意欲と能力のある限りいくつになっても働ける社会の実現に向け、事業主団体等による70歳までの高年齢者の一層の雇用に向けた取組の支援、70歳以上の定年への引上げ等に係る「定年引上げ等奨励金」の積極的な活用についての企業への働きかけ等により、「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

	①実施済	②未実施	①+②合計
51～300人	2,704 (2,430)	151 (198)	2,855 (2,628)
	94.7% (92.5%)	5.3% (7.5%)	100% (100%)
301人以上	443 (416)	1 (7)	444 (423)
	99.8% (98.3%)	0.2% (1.7%)	100% (100%)
企業数	3,147 (2,846)	152 (205)	3,299 (3,051)
	95.4% (93.3%)	4.6% (6.7%)	100% (100%)

(注)()内は、平成19年6月1日現在の数値。表1～5において同じ。

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	51～100人	93.0% (90.9%)	7.0% (9.1%)
	101～300人	96.8% (94.4%)	3.2% (5.6%)
	301～500人	99.5% (98.1%)	0.5% (1.9%)
	501～1000人	100% (99.3%)	- (0.7%)
	1,001人以上	100% (97.4%)	- (2.6%)
	合計	95.4% (93.3%)	4.6% (6.7%)
産業別	農、林、漁業	80.0% (88.9%)	20.0% (11.1%)
	鉱業	100% (100%)	- (-)
	建設業	96.5% (94.4%)	3.5% (5.6%)
	製造業	96.6% (94.4%)	3.4% (5.6%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	100% (66.7%)	- (33.3%)
	情報通信業	89.6% (80.5%)	10.4% (19.5%)
	運輸業	96.6% (93.1%)	3.4% (6.9%)
	卸売・小売業	92.8% (91.8%)	7.2% (8.2%)
	金融・保険業	100% (97.0%)	- (3.0%)
	不動産業	100% (96.4%)	- (3.6%)
	飲食店、宿泊業	93.4% (94.3%)	6.6% (5.7%)
	医療、福祉	97.1% (94.2%)	2.9% (5.8%)
	教育、学習支援業	93.5% (89.9%)	6.5% (10.1%)
	複合サービス事業	95.7% (95.2%)	4.3% (4.8%)
	その他のサービス業	93.3% (92.3%)	6.7% (7.7%)
	公務・その他	- (-)	- (-)
合計	95.4% (93.3%)	4.6% (6.7%)	

表3 雇用確保措置実施企業に関する状況

表3-1 雇用確保措置の上限年齢

	①65歳以上 (含定年制なし)	②63~64歳	①+②合計
企業数	2,276 (2,000)	871 (846)	3,147 (2,846)
比率	72.3% (70.3%)	27.7% (29.7%)	100% (100%)

表3-2 雇用確保措置の内訳

	①定年の定め の廃止	②定年の引上げ	③継続雇用制度 の導入	①+②+③合計
企業数	59 (58)	374 (317)	2,714 (2,471)	3,147 (2,846)
比率	1.9% (2.0%)	11.9% (11.2%)	86.2% (86.8%)	100% (100%)

表3-3 継続雇用制度の内訳

	①希望者全員	②基準該当者		①+②合計
企業数	1,048 (967)	1,666 (1,504)		2,714 (2,471)
		労使協定	就業規則(等)	
		1,332 (1,312)	334 (192)	
比率	38.6% (39.1%)	49.1% (53.1%)	12.3% (7.8%)	100% (100%)

表4 65歳以上まで希望者全員が働ける企業の割合

	定年の定めの廃止	65歳以上定年	希望者全員 65歳以上継続雇 用	合計	報告した すべての企業
企業計	59 (58)	292 (240)	910 (825)	1,261 (1,123)	3,299 (3,051)
	1.8% (1.9%)	8.8% (7.9%)	27.6% (27.0%)	38.2% (36.8%)	100.0% (100.0%)
中小企業 (51～300人)	57 (57)	272 (220)	837 (763)	1,166 (1,040)	2,855 (2,628)
	2.0% (2.2%)	9.5% (8.4%)	29.3% (29.0%)	40.8% (39.6%)	100.0% (100.0%)
大企業 (301人～)	2 (1)	20 (20)	73 (62)	95 (83)	444 (423)
	0.5% (0.2%)	4.5% (4.7%)	16.4% (14.7%)	21.4% (19.6%)	100.0% (100.0%)

表5 70歳までの雇用確保措置を実施した企業の割合

	定年の定めの廃止	70歳以上定年	継続雇用		合計	報告した すべての企業
			希望者全員 70歳以上	基準該当者 70歳以上		
企業計	59 (58)	4 (4)	72 (65)	197 (189)	332 (316)	3,299 (3,051)
	1.8% (1.9%)	0.1% (0.2%)	2.2% (2.1%)	6.0% (6.2%)	10.1% (10.4%)	100.0% (100.0%)
中小企業 (51～300人)	57 (57)	4 (4)	65 (58)	177 (173)	303 (292)	2,855 (2,628)
	2.0% (2.2%)	0.1% (0.2%)	2.3% (2.2%)	6.2% (6.5%)	10.6% (11.1%)	100.0% (100.0%)
大企業 (301人～)	2 (1)	－ (－)	7 (7)	20 (16)	29 (24)	444 (423)
	0.5% (0.2%)	－ (－)	1.6% (1.7%)	4.5% (3.8%)	6.5% (5.7%)	100.0% (100.0%)

表6 年齢別常用労働者

	年齢計	60歳～64歳	65歳以上
平成17年	601,975人(100.0)	26,543人(100.0)	8,500人(100.0)
平成18年	644,224人(107.0)	28,947人(109.1)	10,716人(126.1)
平成19年	659,655人(109.6)	34,553人(130.2)	13,542人(159.3)
平成20年	711,828人(118.2)	44,166人(166.4)	17,416人(204.9)

(注) ()内は平成17年を100とした場合の比率

表7 定年到達予定者等の状況

	定年到達予定者	継続雇用予定者	定年による離職予定者	基準に該当しないことによる離職予定者	未定
平成17年	8,237人(100.0%)	4,275人(51.9%)	3,962人(48.1%)		
平成18年	11,853人(100.0%)	8,758人(73.9%)	2,495人(21.0%)	600人(5.1%)	
平成19年	13,797人(100.0%)	11,209人(81.2%)	2,381人(17.3%)	169人(1.2%)	
平成20年	14,693人(100.0%)	11,212人(76.3%)	2,352人(16.0%)	172人(1.2%)	
(参考)	14,693人(100.0%)	12,169人(82.8%)	2,352人(16.0%)	172人(1.2%)	

(注)1 平成19年については、定年到達予定者に内訳の確認できない 38人が含まれる。

2 平成20年から、定年到達予定者のうち継続雇用予定者かどうか未定の者については、別途計上することとした。それ以前の継続雇用予定者かどうか未定の者については、継続雇用予定者に含むこととしており、平成20年について、これと同様の算出方法とすると参考のとおりとなる。

いくつになっても働ける社会の実現のために

高年齢者雇用就業対策の体系

① 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保の推進

- 65歳までの定年引上げ、継続雇用制度の導入等の促進
 - ・ 高年齢者雇用確保措置に係る周知・啓発
 - ・ 公共職業安定所による事業主への指導、助言及び勧告
 - ・ 高年齢者雇用アドバイザーを活用した相談・援助等
 - ・ 定年引上げ等奨励金
- 「70歳まで働ける企業」の普及促進
 - ・ 「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト
 - ・ 70歳まで働ける企業奨励金等

② 中高年齢者の再就職支援の援助・促進

- 地域団塊世代雇用支援事業の実施
- 募集・採用時の年齢制限禁止に向けた指導・啓発
- 中高年齢者トライアル雇用奨励金
- 高年齢者職業相談室
- 高齢期雇用就業支援コーナー

③ 高年齢者の多様な就業・社会参加の促進

- シルバー人材センター事業の推進
 - ・ 「企画提案方式による事業実施」
 - ・ 「シニア労働力活用事業」
- 高年齢者等共同就業機会創出助成金

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

- ① 定年の引上げ
- ② 継続雇用制度の導入(労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可)
- ③ 定年の定め廃止

いずれかの措置
(高年齢者雇用確保措置)
の実施義務

定年の引上げ、継続雇用制度の年齢は、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施

