



茨城労働局発表 平成24年11月30日
【照会先】
茨城労働局 職業安定部職業対策課
課長 郡司 隆
高齢者対策担当官 黒川 浩之
(電話) 029 (224) 6219

報道関係者各位

平成 24 年「高齢者の雇用状況」集計結果

茨城労働局では、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2,200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95.3% (前年比2.2ポイント上昇) (表1)

- 中小企業は95.1% (同2.2ポイント上昇)
- 大企業は96.6% (同1.1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53.6% (同0.9ポイント上昇) (表5)

- 中小企業では55.5% (同1.0ポイント上昇)
- 大企業では35.4% (同0.9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17.0% (同0.5ポイント減少) (表6)

- 中小企業では17.7% (同0.6ポイント減少)
- 大企業では10.7% (同1.7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6,124人のうち、継続雇用された人は4,650人(75.9%)、継続雇用を希望しなかった人は1,417人(23.2%)、基準に該当しないこと等により離職した人は57人(0.9%) (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(1,921人)のうち、継続雇用された人は1,581人(82.3%)。
- 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(3,538人)のうち、継続雇用された人は2,515人(71.1%)、基準に該当しないことにより離職した人は47人(1.3%)

詳細は、次頁以下をご参照ください。

<集計対象>

常時雇用する労働者が31人以上の企業 2,235社

中小企業(31~300人規模) : 2,029社

(うち31~50人規模 : 727社、51~300人規模 : 1,302社)

大企業(301人以上規模) : 206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

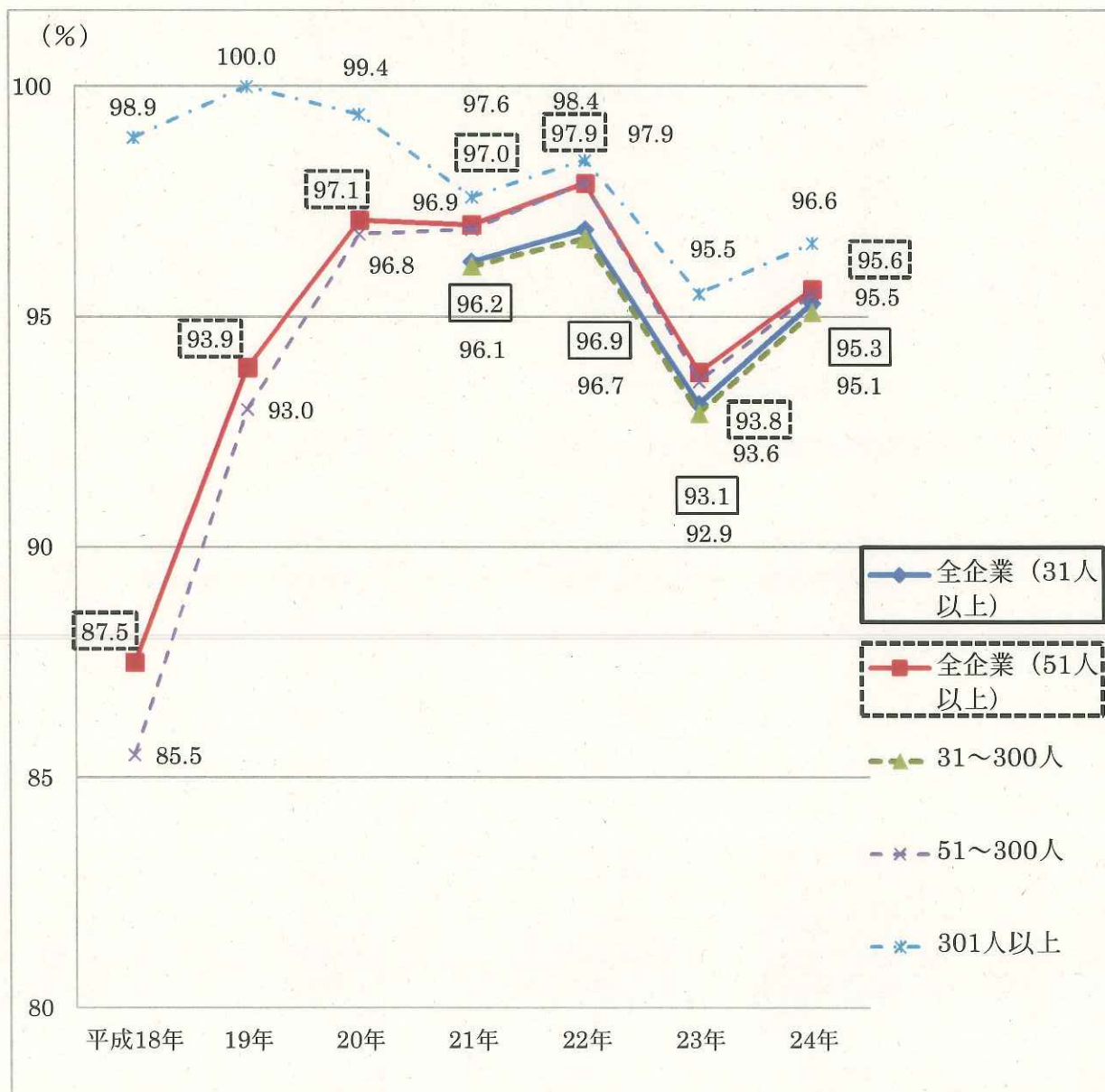
(1) 全体の状況

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95.3%(2,129社)(前年比2.2ポイントの上昇)、51人以上規模の企業で95.6%(1,442社)(同1.8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4.7%(106社)(同2.2ポイントの減少)、51人以上規模企業で4.4%(66社)(同1.8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96.6%(199社)(前年比1.1ポイントの上昇)、中小企業では95.1%(1,930社)(同2.2ポイントの上昇)となっている。(表1)

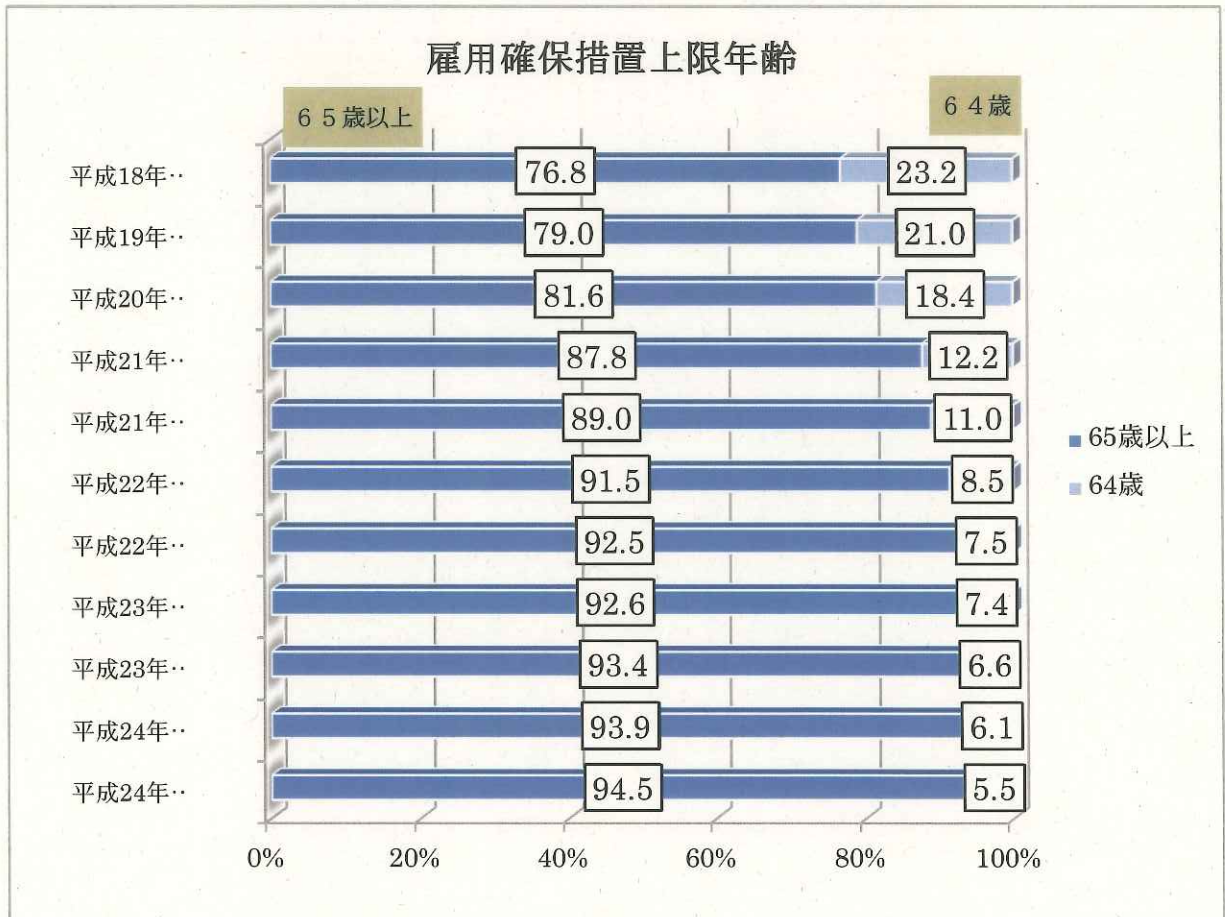


(3) 雇用確保措置の上限年齢

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5.5%(118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94.5%(2,011社)(同1.1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% (57 社) (同 0.2 ポイント上昇)、
- 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 16.1% (343 社) (同 0.2 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 81.2% (1,729 社) (対前年比同ポイント)

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)

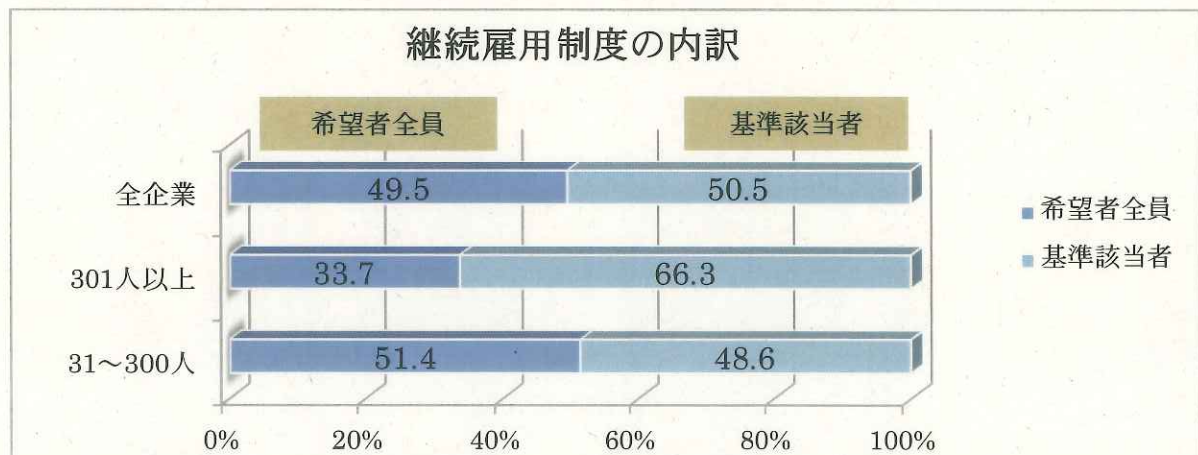


(5) 継続雇用制度の内訳

「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(1,729 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 49.5% (856 社) (同 0.7 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 50.5% (873 社) (同 0.7 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

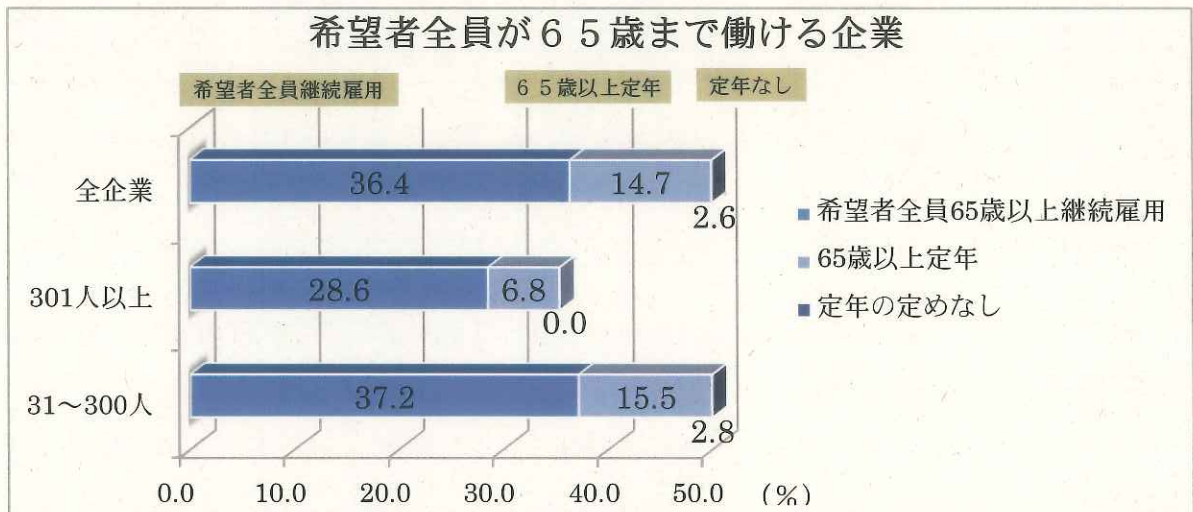
希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は53.6% (1,198社) (同0.9ポイントの上昇)となっている。

企業規模別に見ると、

① 中小企業では55.5% (1,125社) (同1.0ポイント上昇)、

② 大企業では35.4% (73社) (同0.9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

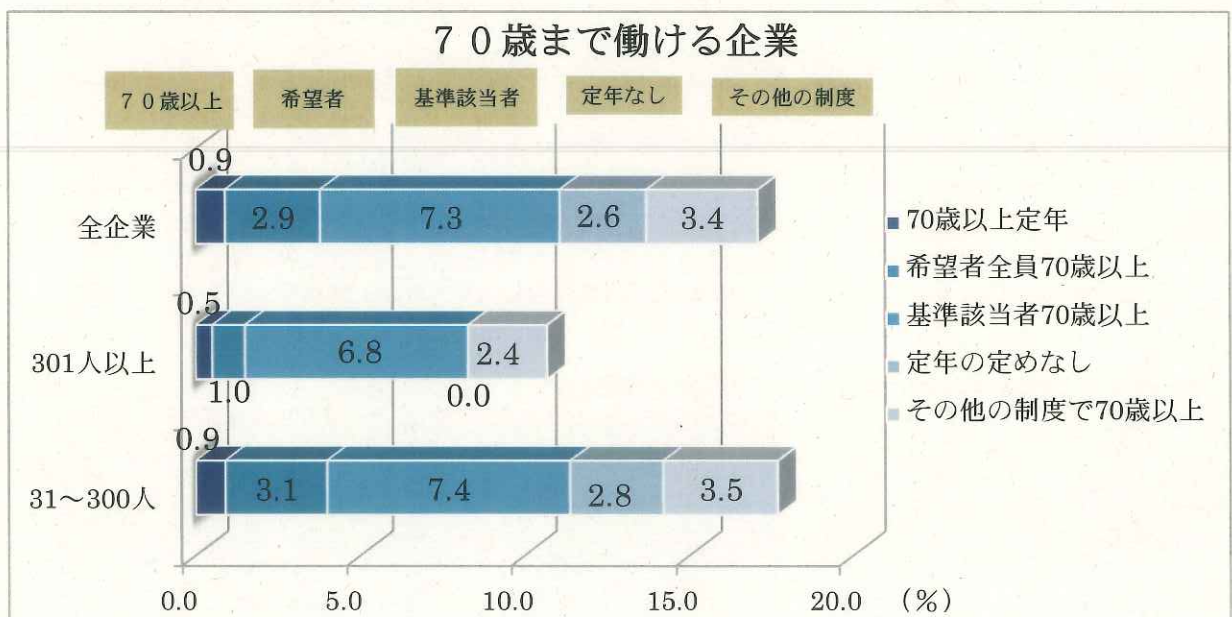
70歳以上まで働ける企業の割合は17.0% (381社) (同0.5ポイントの減少)となっている。

企業規模別に見ると、

① 中小企業では17.7% (359社) (同0.6ポイント減少)、

② 大企業では10.7% (22社) (同1.7ポイント上昇)、

となっている。(表6)



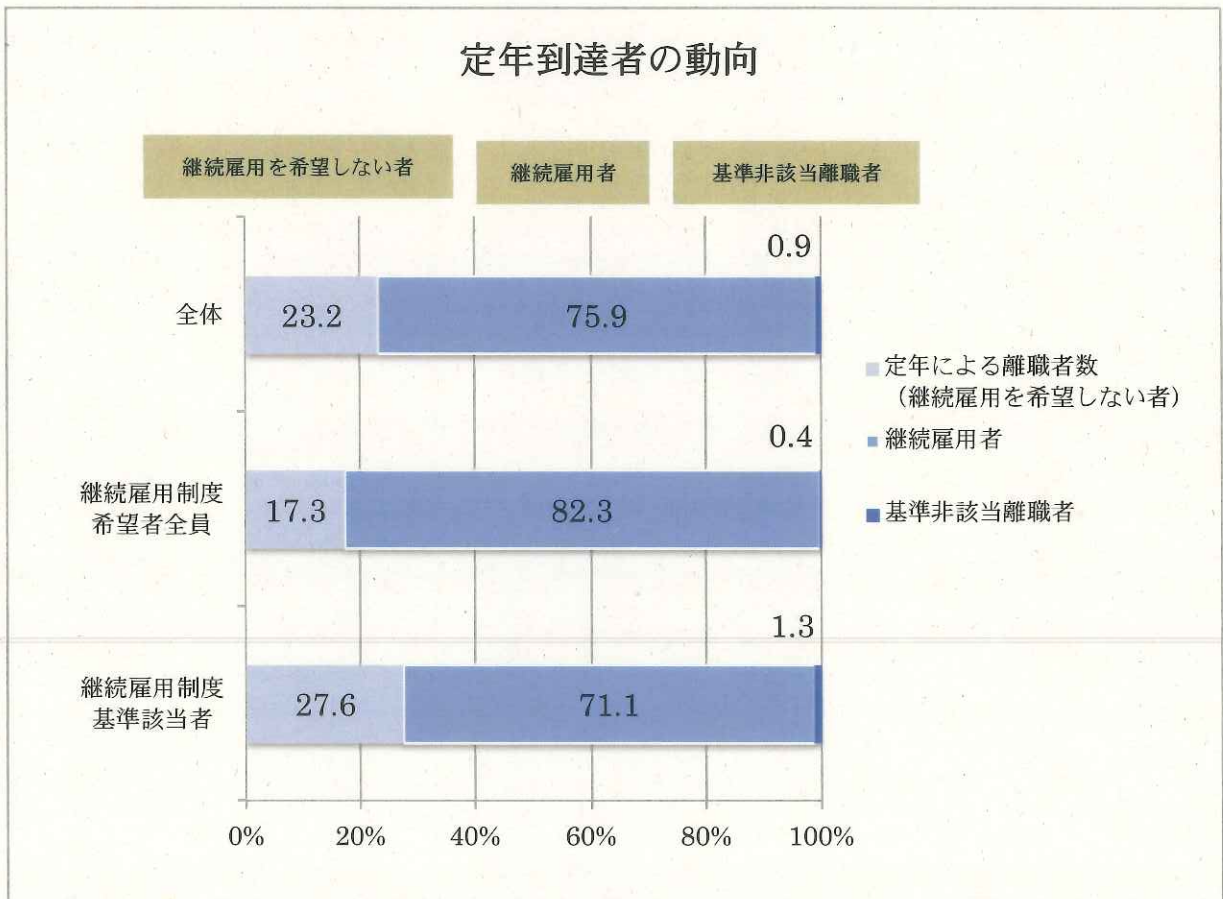
3 定年到達者の動向

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(6,124 人)のうち、継続雇用を希望しなかった者の数(割合)は 1,417 人(23.2%)、定年後に継続雇用された者は 4,650 人(75.9%)、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 57 人(0.9%)、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 98.8%、基準に該当しないこと等により離職した者の割合は 1.2%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 1,921 人のうち、継続雇用された者の数(割合)は 1,581 人(82.3%)、
- 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 3,538 人のうち、継続雇用された者の数(割合)は 2,515 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 47 人(1.3%)、

となっている。(表8)



4 雇用確保措置の義務化後の高齢労働者の動向

51人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は29,585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、18,817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33,590人であり、平成21年と比較すると、11,745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106社(31人以上規模企業)あることから、引き続き、茨城労働局、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	1,930	(1,921)	99	(147)	2,029	(2,068)
	95.1%	(92.9%)	4.9%	(7.1%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	687	(659)	40	(60)	727	(719)
	94.5%	(91.7%)	5.5%	(8.3%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	1,243	(1,262)	59	(87)	1,302	(1,349)
	95.5%	(93.6%)	4.5%	(6.4%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	199	(191)	7	(9)	206	(200)
	96.6%	(95.5%)	3.4%	(4.5%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	2,129	(2,112)	106	(156)	2,235	(2,268)
	95.3%	(93.1%)	4.7%	(6.9%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	1,442	(1,453)	66	(96)	1,508	(1,549)
	95.6%	(93.8%)	4.4%	(6.2%)	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

(%)

規模別	①実施済企業割合		②未実施企業割合					
	31~50人	51~100人	101~300人	301~500人				
	94.5%	(91.7%)	5.5%	(8.3%)				
	94.7%	(92.6%)	5.3%	(7.4%)				
	96.6%	(94.9%)	3.4%	(5.1%)				
	94.6%	(94.3%)	5.4%	(5.7%)				
	98.1%	(98.1%)	1.9%	(1.9%)				
	100.0%	(95.2%)	0.0%	(4.8%)				
合計	95.3%	(93.1%)	4.7%	(6.9%)				
産業別	31人以上		51人以上					
	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%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
建設業	97.5%	(95.3%)	97.1%	(97.1%)	2.5%	(4.7%)	2.9%	(2.9%)
製造業	95.7%	(95.0%)	95.5%	(95.3%)	4.3%	(5.0%)	4.5%	(4.7%)
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	95.2%	(92.9%)	94.4%	(95.2%)	4.8%	(7.1%)	5.6%	(4.8%)
運輸、郵便業	94.8%	(91.7%)	94.5%	(92.4%)	5.2%	(8.3%)	5.5%	(7.6%)
卸売業、小売業	96.6%	(92.6%)	97.5%	(93.9%)	3.4%	(7.4%)	2.5%	(6.1%)
金融業、保険業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
不動産業、物品賃貸業	96.0%	(85.7%)	100.0%	(93.7%)	4.0%	(14.3%)	0.0%	(6.3%)
学術研究、専門・技術サービス業	94.2%	(93.9%)	100.0%	(96.6%)	5.8%	(6.1%)	0.0%	(3.4%)
宿泊業、飲食サービス業	88.6%	(91.4%)	87.5%	(88.0%)	11.4%	(8.6%)	12.5%	(12.0%)
生活関連サービス業、娯楽業	92.5%	(90.2%)	93.6%	(91.4%)	7.5%	(9.8%)	6.4%	(8.6%)
教育、学習支援業	93.9%	(96.0%)	90.9%	(94.6%)	6.1%	(4.0%)	9.1%	(5.4%)
医療、福祉	94.3%	(91.3%)	95.0%	(91.6%)	5.7%	(8.7%)	5.0%	(8.4%)
複合サービス事業	100.0%	(94.4%)	100.0%	(97.0%)	0.0%	(5.6%)	0.0%	(3.0%)
サービス業(他に分類されないもの)	95.5%	(92.6%)	96.4%	(94.2%)	4.5%	(7.4%)	3.6%	(5.8%)
その他	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
合計	95.3%	(93.1%)	95.6%	(93.8%)	4.7%	(6.9%)	4.4%	(6.2%)

※()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	1,832	(1,803)	98	(118)	1,930	(1,921)
	94.9%	(93.9%)	5.1%	(6.1%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	657	(626)	30	(33)	687	(659)
	95.6%	(95.0%)	4.4%	(5.0%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	1,175	(1,177)	68	(85)	1,243	(1,262)
	94.5%	(93.3%)	5.5%	(6.7%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	179	(169)	20	(22)	199	(191)
	90.0%	(88.5%)	10.0%	(11.5%)	100.0%	(100.0%)
31人以上総計	2,011	(1,972)	118	(140)	2,129	(2,112)
	94.5%	(93.4%)	5.5%	(6.6%)	100.0%	(100.0%)
51人以上総計	1,354	(1,346)	88	(107)	1,442	(1,453)
	93.9%	(92.6%)	6.1%	(7.4%)	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	57	(53)	328	(335)	1,545	(1,533)	1,930	(1,921)
	3.0%	(2.8%)	17.0%	(17.4%)	80.0%	(79.8%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	33	(26)	147	(138)	507	(495)	687	(659)
	4.8%	(4.0%)	21.4%	(20.9%)	73.8%	(75.1%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	24	(27)	181	(197)	1,038	(1,038)	1,243	(1,262)
	1.9%	(2.1%)	14.6%	(15.6%)	83.5%	(82.3%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	0	(0)	15	(10)	184	(181)	199	(191)
	0.0%	(0.0%)	7.5%	(5.2%)	92.5%	(94.8%)	100.0%	(100.0%)
31人以上総計	57	(53)	343	(345)	1,729	(1,714)	2,129	(2,112)
	2.7%	(2.5%)	16.1%	(16.3%)	81.2%	(81.2%)	100.0%	(100.0%)
51人以上総計	24	(27)	196	(207)	1,222	(1,219)	1,442	(1,453)
	1.7%	(1.9%)	13.6%	(14.2%)	84.7%	(83.9%)	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	794	(797)	751	(736)	1,545	(1,533)
	51.4%	(52.0%)	48.6%	(48.0%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	312	(302)	195	(193)	507	(495)
	61.5%	(61.0%)	38.5%	(39.0%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	482	(495)	556	(543)	1,038	(1,038)
	46.4%	(47.7%)	53.6%	(52.3%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	62	(63)	122	(118)	184	(181)
	33.7%	(34.8%)	66.3%	(65.2%)	100.0%	(100.0%)
31人以上総計	856	(860)	873	(854)	1,729	(1,714)
	49.5%	(50.2%)	50.5%	(49.8%)	100.0%	(100.0%)
51人以上総計	544	(558)	678	(661)	1,222	(1,219)
	44.5%	(45.8%)	55.5%	(54.2%)	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、%)

	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)		合計 (①+②+③)		報告した全ての企業	
31~300人	57	(53)	314	(317)	754	(757)	1,125	(1,127)	2,029	(2,068)
	2.8%	(2.6%)	15.5%	(15.3%)	37.2%	(36.6%)	55.5%	(54.5%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	33	(26)	143	(131)	299	(289)	475	(446)	727	(719)
	4.5%	(3.6%)	19.7%	(18.2%)	41.1%	(40.2%)	65.3%	(62.0%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	24	(27)	171	(186)	455	(468)	650	(681)	1,302	(1,349)
	1.8%	(2.0%)	13.1%	(13.8%)	35.0%	(34.7%)	49.9%	(50.5%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	0	(0)	14	(9)	59	(60)	73	(69)	206	(200)
	0.0%	(0.0%)	6.8%	(4.5%)	28.6%	(30.0%)	35.4%	(34.5%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	57	(53)	328	(326)	813	(817)	1,198	(1,196)	2,235	(2,268)
	2.6%	(2.3%)	14.7%	(14.4%)	36.4%	(36.0%)	53.6%	(52.7%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	24	(27)	185	(195)	514	(528)	723	(750)	1,508	(1,549)
	1.6%	(1.7%)	12.3%	(12.6%)	34.1%	(34.1%)	47.9%	(48.4%)	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	57	(53)	19	(22)	62	(72)	150	(156)	71	(76)	359	(379)	2,029	(2,068)
	2.8%	(2.6%)	0.9%	(1.1%)	3.1%	(3.5%)	7.4%	(7.5%)	3.5%	(3.7%)	17.7%	(18.3%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	33	(26)	12	(10)	33	(39)	47	(47)	28	(25)	153	(147)	727	(719)
	4.5%	(3.6%)	1.7%	(1.4%)	4.5%	(5.4%)	6.5%	(6.5%)	3.9%	(3.5%)	21.1%	(20.5%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	24	(27)	7	(12)	29	(33)	103	(109)	43	(51)	206	(232)	1,302	(1,349)
	1.8%	(2.0%)	0.5%	(0.9%)	2.2%	(2.5%)	7.9%	(8.1%)	3.3%	(3.8%)	15.8%	(17.2%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	0	(0)	1	(0)	2	(2)	14	(11)	5	(5)	22	(18)	206	(200)
	0.0%	(0.0%)	0.5%	(0.0%)	1.0%	(1.0%)	6.8%	(5.5%)	2.4%	(2.5%)	10.7%	(9.0%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	57	(53)	20	(22)	64	(74)	164	(167)	76	(81)	381	(397)	2,235	(2,268)
	2.6%	(2.3%)	0.9%	(1.0%)	2.9%	(3.3%)	7.3%	(7.4%)	3.4%	(3.6%)	17.0%	(17.5%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	24	(27)	8	(12)	31	(35)	117	(120)	48	(56)	228	(250)	1,508	(1,549)
	1.6%	(1.7%)	0.5%	(0.8%)	2.1%	(2.3%)	7.8%	(7.8%)	3.2%	(3.6%)	15.1%	(16.1%)	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)
		数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)	
① 31人以上規模企業合計	6,124	1,417	23.2%	4,707	76.9% (79.5%)	4,650	75.9% (78.4%)	57	0.9% (1.1%)	1,616
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	1,921	333	17.3%	1,588	82.7% (82.4%)	1,581	82.3% (82.0%)	7	0.4% (0.3%)	641
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	3,538	976	27.6%	2,562	72.4% (76.8%)	2,515	71.1% (75.0%)	47	1.3% (1.8%)	911

※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	年齢計		60歳以上合計		60～64歳		65歳以上	
	数	(%)	数	(%)	数	(%)	数	(%)
平成17年	239,343人	(100.0)	10,768人	(100.0)	8,295人	(100.0)	2,473人	(100.0)
平成18年	255,033人	(106.6)	11,740人	(109.0)	8,856人	(106.8)	2,884人	(116.6)
平成19年	276,478人	(115.5)	15,612人	(145.0)	11,783人	(142.0)	3,829人	(154.8)
平成20年	277,671人	(116.0)	19,026人	(176.7)	14,259人	(171.9)	4,767人	(192.8)
平成21年	253,774人	(106.0)	19,142人	(177.8)	14,285人	(172.2)	4,857人	(196.4)
平成22年	323,895人	(135.3)	26,095人	(242.3)	19,852人	(239.3)	6,243人	(252.4)
平成23年	327,822人	(137.0)	28,191人	(261.8)	22,044人	(265.8)	6,147人	(248.6)
平成24年	326,806人	(136.5)	29,585人	(274.7)	22,457人	(270.7)	7,128人	(288.2)
平成21年	276,178人	(100.0)	21,845人	(100.0)	16,122人	(100.0)	5,723人	(100.0)
平成22年	351,824人	(127.4)	29,463人	(134.9)	22,202人	(137.7)	7,261人	(126.9)
平成23年	356,602人	(129.1)	32,033人	(146.6)	24,799人	(153.8)	7,234人	(126.4)
平成24年	356,031人	(128.9)	33,590人	(153.8)	25,281人	(156.8)	8,309人	(145.2)

※()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)

平成25年4月1日から 希望者全員の雇用確保を図るための 高年齢者雇用安定法が施行されます！

急速な高齢化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されます。今回の改正は、定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みの廃止などを内容としています。

改正のポイント

- 1 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
- 2 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
- 3 義務違反の企業に対する公表規定の導入
- 4 高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

65歳未満の定年を定めている事業主が、高年齢者雇用確保措置（裏面参照）として継続雇用制度を導入する場合、現行の法律では、継続雇用の対象者を限定する基準を労使協定で定めることができます。今回の改正でこの仕組みが廃止され、平成25年4月1日からは、希望者全員を継続雇用制度の対象とすることが必要になります。

【経過措置】

ただし、以下の経過措置が認められています。

平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して

基準を適用することができます。

◆たとえば、平成28年3月31日までの間は、61歳未満の人については希望者全員を対象にしなければなりません。61歳以上の人については基準に適合する人に限定することができます。



2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の会社（子会社や関連会社など）まで広げることができるようになります。

子会社とは、議決権の過半数を有しているなど支配力を及ぼしている企業であり、関連会社とは、議決権を20%以上有しているなど影響力を及ぼしている企業です。この場合、継続雇用についての事業主間の契約が必要になります。

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を実施していない企業に対しては、労働局、ハローワークが指導を実施します。

指導後も改善がみられない企業に対しては、高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告を行い、それでも法律違反が是正されない場合は企業名を公表することがあります。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施・運用に関する指針の策定

今後、事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針を、労働政策審議会における議論などを経て策定します。

この指針には、業務の遂行に堪えない人※を継続雇用制度でどのように取り扱うかなどを含みます。

※平成24年1月6日の労働政策審議会の建議では、「就業規則における解雇事由または退職事由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」とし「この場合、客観的合理性・社会的相当性が求められる」と示されています。

【高年齢者雇用確保措置とは】 高年齢者雇用安定法第9条

定年を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①～③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければなりません。

- ① 定年の引き上げ ② 継続雇用制度の導入 ③ 定年制の廃止

◆ 改正法や高年齢者雇用確保措置について詳しくは、**最寄りのハローワーク**へお問い合わせください。

<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

◆ (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の各都道府県にある**高齢・障害者雇用支援センター**では、高年齢者雇用アドバイザーの派遣などにより、高年齢者雇用についての相談を行っています。

<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html>

経過措置のイメージ

現行の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（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、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設ける。

