

担 当	職業安定部職業対策課		
	課 長	四 谷 次 郎	
	高齢者対策担当官	鈴 木 強 司	
	電 話	019-604-3005	

岩手県における「高齢者の雇用状況」集計結果（平成22年6月1日現在）
～「高齢者雇用確保措置」実施済み企業は96%とさらに進展～

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「高齢法」という。）に基づき、毎年6月1日現在の状況を事業主から厚生労働大臣に報告することが義務づけられています。

岩手労働局（局長 山寄眞司^{やまぎまこと}）では、今般、県内事業主から提出された同報告書（本年6月1日現在）のうち、31人以上規模企業 1,584社について、高齢者雇用確保措置の導入状況等の取りまとめを行いました。

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。

《 概 要 》

1 高齢者雇用確保措置等の実施状況

- 高齢者雇用確保措置^(注1)を「実施済み」の企業の割合は96.0%（前年比1.2ポイント上昇）（全国96.6%）。

企業規模別でみると、「31～300人」規模の中小企業は96.0%（前年比1.2ポイント上昇）。うち「31人～50人」の企業は94.6%だが、前年からは3.2ポイントと上昇が著しい。

「301人以上」の大企業についても96.9%（同2.0ポイント）と上昇している。[表1]

- 「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」の割合は56.1%（前年比0.8ポイント上昇）（全国46.2%）

企業規模別では、「31～50人」が61.0%（同0.7ポイント上昇）と最も高く、「51～300人」は55.2%（同0.4ポイント上昇）、「301人以上」は32.7%（同3.1ポイント上昇）となっており、特に中小企業での取組みが進んでいる。[表4]

- 「70歳まで働ける企業」の割合は15.8%（前年比0.9ポイント上昇）（全国17.1%）

企業規模別では、「31～300人」の中小企業は16.0%（同0.9ポイント上昇）で、うち「31～50人」では17.1%（同0.1ポイント上昇）。

一方、「301人以上」の大企業は12.2%（同1.0ポイント上昇）。[表5]

2 定年到達者の継続雇用状況

- 過去1年間の定年を迎えた人(3,361人)のうち、継続雇用された人は2,559人(76.1%)、基準^(注2)に該当せず離職した人は39人(1.2%)。

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(1,520人)のうち、継続雇用された人は1,262人(83.0%)。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(1,400人)のうち、継続雇用された人は1,003人(71.6%)、基準に該当せず離職した人は36人(2.6%)。

[表6]

3 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

- 60～64歳の常用労働者は11,925人で前年より1,123人(10.4%増加)。

義務化以前の平成17年とでは、比較可能な51人以上規模の企業で比較すると、5,778人から9,881人と171.0%増加。

- 65歳以上の常用労働者数は3,910人で、前年より155人(4.1%増加)。

51人以上規模の企業で義務化以前と比較すると、2,238人から3,196人と142.8%の増加となっている。

4 今後の取組

- 高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対する強力な指導を行うことにより、引き続き高年齢者雇用確保措置の定着を図る。
- 年金支給開始年齢(現行64歳→平成25年4月から65歳)の引上げも踏まえ、希望者全員が65歳まで働ける企業のさらなる普及を図るとともに、65歳までの雇用確保を基盤としつつ、何らかの形で65歳を超えて70歳まで働ける企業の増加を図る。

〈集計対象〉

31人以上規模の企業 1,584社

中小企業(31人～300人規模)は1,486社

(うち31人～50人規模は608社、51人～300人規模は878社)

大企業(301人以上規模)は98社

(注1) 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き上げられ、平成22年度4月1日に63歳から64歳になっている。

(注2) 事業主は、継続雇用制度を導入する場合に、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、労使協定が調わない場合に限って、労使協定によらず就業規則等により基準を定めることが特例で認められている。)

1 高年齢者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96.0%（1,521社）（前年比1.2ポイントの上昇）、51人以上規模の企業で96.9%（946社）（前年と同水準）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4.0%（63社）（前年比1.2ポイントの低下）、51人以上規模企業で3.1%（30社）（前年と同水準）となっている。

平成22年4月1日から、雇用確保措置の義務年齢が63歳から64歳に引き上げられているが、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96.9%（95社）（前年比2.0ポイントの上昇）、中小企業では96.0%（1,426社）（前年比1.2ポイントの上昇）となっており、大企業、中小企業とも雇用確保措置が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64歳を上限年齢とした企業は、7.7%（117社）、51人以上規模の企業で8.4%（79社）となる一方、高齢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92.3%（1,404社）（前年比3.1ポイントの上昇）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2.4%（37社）（前年比0.9ポイント低下）、「定年の引上げ」の措置を講じた企業は15.5%（236社）（前年比1.2ポイント低下）、「継続雇用制度の導入」の措置を講じた企業は82.1%（1,248社）（前年比2.1ポイント上昇）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（1,248社）のうち、希望者全員の継続雇用制度を導入した企業は、54.4%（679社）（前年比1.6ポイント低下）、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た企業は34.1%（426社）（前年比6.5ポイント上昇）、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、高齢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11.5%（143社）（前年比4.9ポイント低下）となっている（別紙表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割合

希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は56.1%(888社) (前年比0.8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57.6%(856社) (前年比0.6ポイント上昇)、大企業では32.7%(32社) (前年比3.1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 (別紙表4)。

(2) 「70歳まで働ける企業」の割合

「70歳まで働ける企業」の割合は15.8%(250社) (前年比0.9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16.0%(238社) (前年比0.9ポイント上昇)、大企業では12.2%(12社) (前年比1.0ポイント上昇) となっている (別紙表5)。

3 定年到達者の動向

過去1年間の定年到達者(3,361人)のうち、継続雇用された者の数(割合)は2,559人(76.1%)、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39人(1.2%)、継続雇用されることを希望した者についてみると、継続雇用された者の割合は、98.5%、基準に該当しないことにより離職した者の割合は、1.5% 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、希望者全員を雇用している企業では、過去1年間の定年到達者1,520人のうち、継続雇用された者の数(割合)は1,262人(83.0%) となっている。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1,400人のうち、継続雇用された者の数(割合)は1,003人(71.6%)、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36人(2.6%) となっている (別紙表6)。

4 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

- ・ 31人以上規模企業における60歳～64歳の常用労働者数は11,925人(前年比10.4%増加)。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)と比較すると、5,778人から9,881人に増加(171.0%の増加)。
- ・ 31人以上規模企業における65歳以上の常用労働者数は3,910人(前年比4.1%増加)。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)と比較すると、2,238人から3,196人に増加(142.8%増加)と、高年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

31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63社あることから、引き続きハローワークの所長をはじめとした幹部等による個別指導を実施することにより、未実施企業の早期解消を図る。また、今後は、このような指導等にもかかわらず、雇用確保措置の導入に関して必要な取組がなされない企業に対しては、指導文書や勧告書の発出、岩手労働局の幹部職員による個別指導を行うこととし、高齢法違反企業をなくすよう強く対応していくこととする。

(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、%)

	①実施済み		②未実施		①+②合計	
31~300人	1,426	(1,379)	60	(75)	1,486	(1,454)
	96.0%	(94.8%)	4.0%	(5.2%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	575	(534)	33	(50)	608	(584)
	94.6%	(91.4%)	5.4%	(8.6%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	851	(845)	27	(25)	878	(870)
	96.9%	(97.1%)	3.1%	(2.9%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	95	(93)	3	(5)	98	(98)
	96.9%	(94.9%)	3.1%	(5.1%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	1,521	(1,472)	63	(80)	1,584	(1,552)
	96.0%	(94.8%)	4.0%	(5.2%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	946	(938)	30	(30)	976	(968)
	96.9%	(96.9%)	3.1%	(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。

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	31~50人	94.6%	(91.4%)	5.4%	(8.6%)				
	51~100人	95.9%	(96.5%)	4.1%	(3.5%)				
	101~300人	98.8%	(98.4%)	1.2%	(1.6%)				
	301~500人	94.0%	(90.6%)	6.0%	(9.4%)				
	501~1,000人	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)				
	1,001人以上	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)				
	合計	96.0%	(94.8%)	4.0%	(5.2%)				
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	94.7%	(88.2%)	91.7%	(90.0%)	5.3%	(11.8%)	8.3%	(10.0%)
	鉱業、採石業、砂利採取業	100.0%	(50.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(50.0%)	0.0%	(0.0%)
	建設業	98.3%	(94.9%)	98.4%	(96.9%)	1.7%	(5.1%)	1.6%	(3.1%)
	製造業	96.1%	(95.2%)	97.2%	(97.3%)	3.9%	(4.8%)	2.8%	(2.7%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	(80.0%)	100.0%	(83.3%)	0.0%	(20.0%)	0.0%	(16.7%)
	情報通信業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	運輸、郵便業	98.4%	(97.6%)	98.6%	(98.6%)	1.6%	(2.4%)	1.4%	(1.4%)
	卸売業、小売業	94.0%	(94.2%)	95.0%	(95.7%)	6.0%	(5.8%)	5.0%	(4.3%)
	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	92.9%	(83.3%)	100.0%	(100.0%)	7.1%	(16.7%)	0.0%	(0.0%)
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	宿泊業、飲食サービス業	90.9%	(95.5%)	90.5%	(97.4%)	9.1%	(4.5%)	9.5%	(2.6%)
	生活関連サービス業、娯楽業	89.8%	(88.3%)	93.2%	(92.9%)	10.2%	(11.7%)	6.8%	(7.1%)
	教育、学習支援業	89.7%	(92.6%)	90.9%	(90.9%)	10.3%	(7.4%)	9.1%	(9.1%)
	医療、福祉	99.2%	(98.0%)	100.0%	(98.5%)	0.8%	(2.0%)	0.0%	(1.5%)
	複合サービス事業	100.0%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	サービス業(他に分類されないもの)	90.4%	(87.9%)	92.3%	(92.7%)	9.6%	(12.1%)	7.7%	(7.3%)
	公務・その他	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
合計	96.0%	(94.8%)	96.9%	(96.9%)	4.0%	(5.2%)	3.1%	(3.1%)	

表3-1 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 (含定年制なし)		②64歳 (H21年は63~64歳)		①+②合計	
31~300人	1,324	(1,239)	102	(140)	1,426	(1,379)
	92.8%	(89.8%)	7.2%	(10.2%)	100.0%	(100.0%)
	537	(494)	38	(40)	575	(534)
31~50人	93.4%	(92.5%)	6.6%	(7.5%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	787	(745)	64	(100)	851	(845)
	92.5%	(88.2%)	7.5%	(11.8%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	80	(74)	15	(19)	95	(93)
	84.2%	(79.6%)	15.8%	(20.4%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	1,404	(1,313)	117	(159)	1,521	(1,472)
	92.3%	(89.2%)	7.7%	(10.8%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	867	(819)	79	(119)	946	(938)
	91.6%	(87.3%)	8.4%	(12.7%)	100.0%	(100.0%)

表3-2 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

(社、%)

	①定年の定め廃止		②定年の引上げ		③継続雇用制度の導入		①+②+③合計	
31~300人	37	(48)	233	(239)	1,156	(1,092)	1,426	(1,379)
	2.6%	(3.5%)	16.3%	(17.3%)	81.1%	(79.2%)	100.0%	(100.0%)
	26	(30)	119	(114)	430	(390)	575	(534)
31~50人	4.5%	(5.6%)	20.7%	(21.3%)	74.8%	(73.0%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	11	(18)	114	(125)	726	(702)	851	(845)
	1.3%	(2.1%)	13.4%	(14.8%)	85.3%	(83.1%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	0	(0)	3	(7)	92	(86)	95	(93)
	0%	0%	3.2%	(7.5%)	96.8%	(92.5%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	37	(48)	236	(246)	1,248	(1,178)	1,521	(1,472)
	2.4%	(3.3%)	15.5%	(16.7%)	82.1%	(80.0%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	11	(18)	117	(132)	818	(788)	946	(938)
	1.2%	(1.9%)	12.4%	(14.1%)	86.5%	(84.0%)	100.0%	(100.0%)

表3-3 継続雇用制度の内訳

(社、%)

	①希望者全員		②基準該当者				①+②合計	
31~300人	644	(626)	512 (466)				1,156	(1,092)
			労使協定		就業規則等			
			369	(273)	143	(193)		
	55.7%	(57.3%)	31.9%	(25.0%)	12.4%	(17.7%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	253	(238)	177 (152)				430	(390)
			労使協定		就業規則等			
			115	(75)	62	(77)		
	58.8%	(61.0%)	26.7%	(19.2%)	14.4%	(19.7%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	391	(388)	335 (314)				726	(702)
			労使協定		就業規則等			
			254	(198)	81	(116)		
	53.9%	(55.3%)	35.0%	(28.2%)	11.2%	(16.5%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	35	(34)	57 (52)				92	(86)
			労使協定		就業規則等			
			57	(52)	-	(-)		
	38.0%	(39.5%)	62.0%	(60.5%)	-	(-)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	679	(660)	569 (518)				1,248	(1,178)
			労使協定		就業規則等			
			426	(325)	143	(193)		
	54.4%	(56.0%)	34.1%	(27.6%)	11.5%	(16.4%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	426	(422)	392 (366)				818	(788)
			労使協定		就業規則等			
			311	(250)	81	(116)		
	52.1%	(53.6%)	38.0%	(31.7%)	9.9%	(14.7%)	100.0%	(100.0%)

※ 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(3社)については、雇用確保措置未実施企業とみなされるため、本欄には計上されていない。

表4 65歳以上まで希望者全員が働ける企業の状況

(社、%)

				合計	報告した全ての企業
	定年の定めなし	65歳以上定年	希望者全員 65歳以上 継続雇用		
31～300人	37 (48)	215 (200)	604 (581)	856 (829)	1,486 (1,454)
	2.5% (3.3%)	14.5% (13.8%)	40.6% (40.0%)	57.6% (57.0%)	100.0% (100.0%)
31～50人	26 (30)	110 (99)	235 (223)	371 (352)	608 (584)
	4.3% (5.1%)	18.1% (17.0%)	38.7% (38.2%)	61.0% (60.3%)	100.0% (100.0%)
51～300人	11 (18)	105 (101)	369 (358)	485 (477)	878 (870)
	1.3% (2.1%)	12.0% (11.6%)	42.0% (41.1%)	55.2% (54.8%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	2 (2)	30 (27)	32 (29)	98 (98)
	0.0% (0.0%)	2.0% (2.0%)	30.6% (27.6%)	32.7% (29.6%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	37 (48)	217 (202)	634 (608)	888 (858)	1,584 (1,552)
	2.3% (3.1%)	13.7% (13.0%)	40.0% (39.2%)	56.1% (55.3%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	11 (18)	107 (103)	399 (385)	517 (506)	976 (968)
	1.1% (1.9%)	11.0% (10.6%)	40.9% (39.8%)	53.0% (52.3%)	100.0% (100.0%)

表5 「70歳まで働ける企業」の状況

(社、%)

			継続雇用制度			合計	報告した全ての企業
	定年の定めなし	70歳以上定年	希望者全員	基準該当者	その他の制度で70歳		
			70歳以上	70歳以上	以上		
31～300人	37 (48)	9 (10)	48 (38)	108 (91)	36 (33)	238 (220)	1,486 (1,454)
	2.5% (3.3%)	0.6% (0.7%)	3.2% (2.6%)	7.3% (6.3%)	2.4% (2.3%)	16.0% (15.1%)	100.0% (100.0%)
31～50人	26 (30)	3 (5)	21 (15)	36 (35)	18 (14)	104 (99)	608 (584)
	4.3% (5.1%)	0.5% (0.9%)	3.5% (2.6%)	5.9% (6.0%)	3.0% (2.4%)	17.1% (17.0%)	100.0% (100.0%)
51～300人	11 (18)	6 (5)	27 (23)	72 (56)	18 (19)	134 (121)	878 (870)
	1.3% (2.1%)	0.7% (0.6%)	3.1% (2.6%)	8.2% (6.4%)	2.1% (2.2%)	15.3% (13.9%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	0 (0)	0 (0)	7 (4)	5 (7)	12 (11)	98 (98)
	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	7.1% (4.1%)	5.1% (7.1%)	12.2% (11.2%)	100.0% (100.0%)
31人以上 総計	37 (48)	9 (10)	48 (38)	115 (95)	41 (40)	250 (231)	1,584 (1,552)
	2.3% (3.1%)	0.6% (0.6%)	3.0% (2.4%)	7.3% (6.1%)	2.6% (2.6%)	15.8% (14.9%)	100.0% (100.0%)
51人以上 総計	11 (18)	6 (5)	27 (23)	79 (60)	23 (26)	146 (132)	976 (968)
	1.1% (1.9%)	0.6% (0.5%)	2.8% (2.4%)	8.1% (6.2%)	2.4% (2.7%)	15.0% (13.6%)	100.0% (100.0%)

表6 定年到達者の状況

(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	3,361人	763人	22.7%	2,598人	77.3% (100%)	2,559人	76.1% (98.5%)	39人	1.2% (1.5%)	550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	1,520人	258人	17.0%	1,262人	83.0% (100%)	1,262人	83.0% (100%)	0人	0.0% (0.0%)	213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	1,400人	361人	25.8%	1,039人	74.2% (100%)	1,003人	71.6% (96.5%)	36人	2.6% (3.5%)	301人

(注) 括弧内は継続雇用を希望した者に占める割合。平成22年6月1日時点では定年制がなかった場合や希望者全員の継続雇用制度を設けていた企業でも、過去1年間にお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た場合もある。

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	141,707人	(100.0%)	5,778人	(100.0%)	2,238人	(100.0%)
	平成18年	142,680人	(100.7%)	5,709人	(98.8%)	2,326人	(103.9%)
	平成19年	146,081人	(103.1%)	6,672人	(115.5%)	2,564人	(114.6%)
	平成20年	151,728人	(107.1%)	7,885人	(136.5%)	2,867人	(128.1%)
	平成21年	150,602人	(106.3%)	9,036人	(156.4%)	3,096人	(138.3%)
	平成22年	150,378人	(106.1%)	9,881人	(171.0%)	3,196人	(142.8%)
31人以上 規模企業	平成21年	173,719人	(100.0%)	10,802人	(100.0%)	3,755人	(100.0%)
	平成22年	174,343人	(100.4%)	11,925人	(110.4%)	3,910人	(104.1%)

(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)

(注) 平成17年度は50人以上規模企業

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)の概要

1 法律のねらい

少子高齢化の急速な進展の中で、高い就労意欲を有する高年齢者が長年培った知識と経験を生かし、社会の支え手として意欲と能力のある限り活躍し続ける社会が求められています。一方、厚生年金については支給開始年齢の段階的な引上げが始まっています。

このような高年齢者を取り巻く状況のもと、この法律は、定年の引上げ、継続雇用制度の導入等により高年齢者の安定した雇用確保の促進を図るほか、高年齢者等の再就職の促進、定年退職者その他の高年齢退職者に対する機会の確保等の措置を総合的に講じることを行なっています。

2 高年齢者雇用確保措置の実施について

法第9条では、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、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から③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならないとされています。

- ① 定年の引上げ
- ② 希望者全員を対象とする継続雇用制度の導入
- ③ 定年の定め廃止

なお、①の定年、②の継続義務年齢は、年金の支給開始年齢の引上げに合わせて平成25年までに段階的に引き上げられることとされており、平成22年4月1日には63歳から64歳に引き上げられています（次頁の図を参照）。

3 目標値の設定

高年齢者の雇用確保には、政府としての目標値が設定されています。

- (1) 全国（「高年齢者等職業安定対策基本方針」（平成21年厚生労働省告示第252号））
 - ①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。
 - ②65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。
- (2) 岩手労働局（「平成22年度雇用施策実施方針」）
 - ① 65歳以上定年企業の割合を、平成22年高年齢者雇用状況報告において57.1%以上、平成23年では59.1%以上とする。
 - ② 65歳を超えて「70歳まで働ける企業」の割合については、全国目標と同じく、平成22年度末を目途に20%とする。

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

