



平成24年10月18日

【照会先】

大分労働局職業安定部職業対策課

(担当) 職業対策課長 矢野善朗
高年齢対策担当官 大嶋裕一郎
(電話代表) 097-535-2090 (内線304)

平成24年6月1日現在の「高年齢者の雇用状況」集計結果

大分労働局では、高年齢者を65歳まで雇用するための「高年齢者雇用確保措置」の実施状況など、平成24年「高年齢者の雇用状況」（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（平成25年4月から段階的に65歳）を受け、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高齢法」という。）」では企業に「定年の定め廃止」や「定年の引き上げ」、「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)るとともに、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用状況報告書を厚生労働大臣あて提出することを企業に求めています。

今回の集計結果は、この雇用状況報告を提出した大分労働局管内常用労働者数「31人以上規模」の企業1,386社の状況をまとめたものです。

なお、この集計では、常用労働者数31人～300人規模の企業を「中小企業」、301人以上規模の企業を「大企業」としています。

【集計結果の主なポイント】

- 1 高年齢者雇用確保措置（平成25年3月31日までは64歳まで）の実施状況**
高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は97.2%（前年比2.1ポイント上昇）【別表1】
 - ◇ 中小企業は97.0%（同2.2ポイント上昇）
 - ◇ 大企業は100.0%（前年度と同率）
 - ◇ 高齢法第9条第1項の特例^(注2)が平成24年度で終了するため、中小企業の「実施済み」割合が増加した要因と考えられる
- 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59.9%（同2.1ポイント上昇）【別表5】
 - ◇ 中小企業は61.5%（2.0ポイント上昇）、うち「31～50人」規模が67.0%（同5.2ポイント上昇）と最も多い
 - ◇ 大企業は33.3%（同5.3ポイント上昇）で、中小企業での取り組みの方が進んでいる

(2) 「70歳まで働ける企業」の割合は22.2% (同2.2ポイント上昇) 【別表6】

- ◇ 中小企業は22.6%、うち「31～50人」規模が24.1% (同3.6ポイント上昇) と最も多い
- ◇ 大企業は14.8% (同0.1ポイント上昇) で、中小企業で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年間に定年を迎えた2,895人のうち、継続雇用された人は2,272人(78.5%)、継続雇用を希望しなかった人は589人(20.3%)、基準に該当せず離職した人が34人(1.2%) 【別表7】

- ◇ 希望者全員の継続雇用制度を導入している企業では、過去1年間に定年を迎えた人(1,167人)のうち、継続雇用された人は995人(85.3%)。
- ◇ 基準該当者の継続雇用制度を導入している企業では、過去1年間に定年を迎えた人(1,313人)のうち、継続雇用された人は929人(70.8%)、基準に該当せず離職した人は31人(2.4%)

4 高齢者雇用確保措置の義務化後の高齢労働者の動向

60歳以上の常用労働者数は17,775人で、前年より944人、5.6%増加 【別表8】

詳細は、次頁以下をご参照ください。

<集計対象>

大分県内の常用労働者数が31人以上の企業1,386社
 中小企業(31～300人規模): 1,305社
 (うち31～50人規模: 531社、51～300人規模: 774社)
 大企業(301人以上規模): 81社

(注1) 高齢法第9条第1項では、65歳未満の定年を定めている事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの「高齢者雇用確保措置」を講じて、雇用する高齢者の「義務年齢」までの安定した雇用を確保しなければならないとされています。

なお、高齢法第9条第2項では、上記②の継続雇用の対象者につき、事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みも可としておりますが、平成24年9月5日に公布された改正高齢法(※)により、「限定できる仕組み」が平成25年4月1日以降廃止されることとされました(経過措置あり)。

(注2) 定年と継続雇用制度の「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歳となります。

※改正高齢法については、別紙を参照してください。

1 高齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 全体の状況

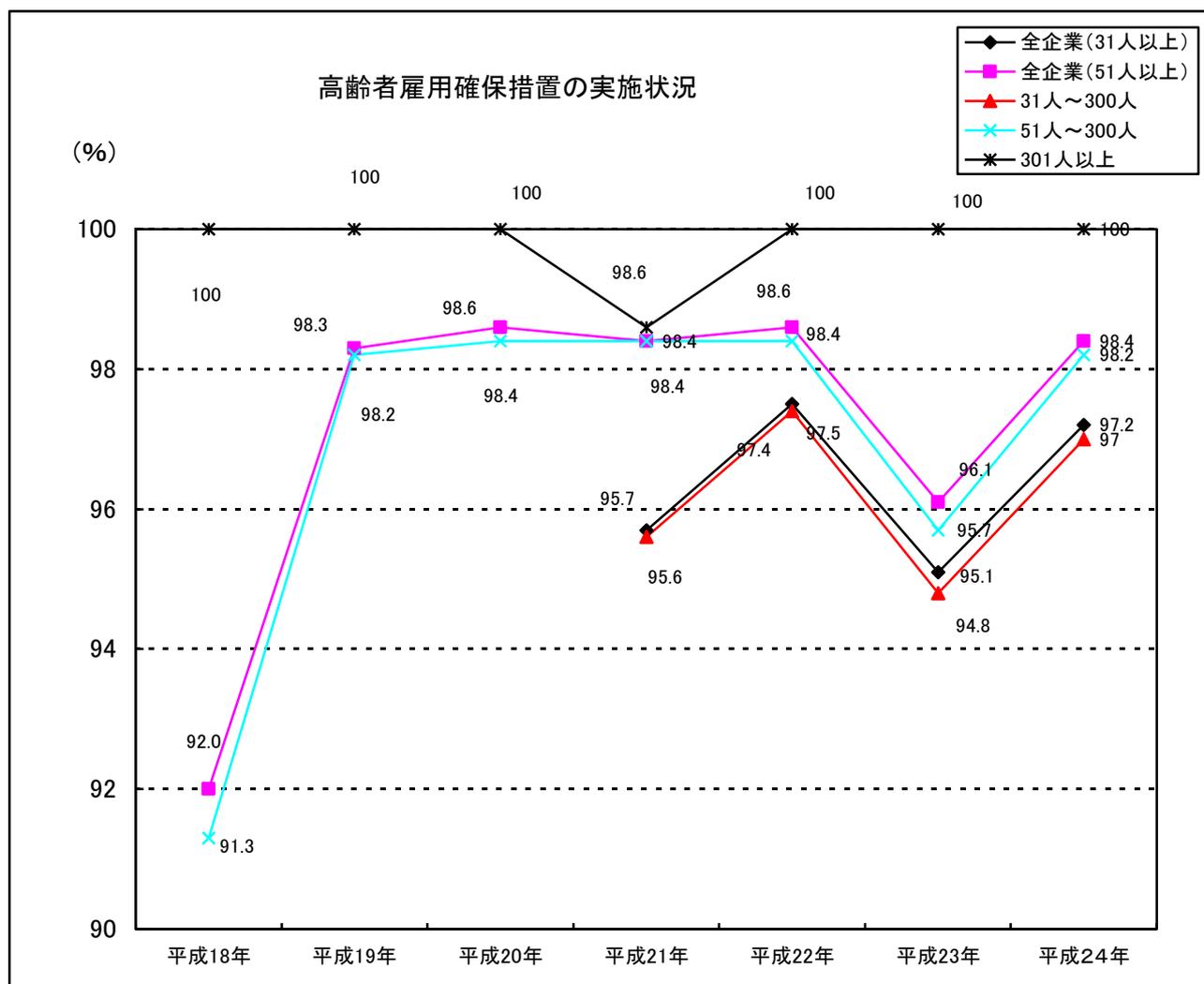
高齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施済企業の割合は97.2%（1,347社）、（前年比2.1ポイントの上昇）、51人以上規模の企業で98.4%（841社）（同2.3ポイントの上昇）となっている。

一方、雇用確保措置を未実施である企業の割合は2.8%（39社）（同2.1ポイントの減少）、51人以上規模の企業で1.6%（14社）（同2.3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%（81社）（前年度と同率）、中小企業では97.0%（1,266社）（同2.2ポイントの上昇）となっている。

高齢法第9条第1項の特例が平成24年度で終了するため、中小企業の「実施済み」割合が増加した要因と考えられる（別表1及び2）

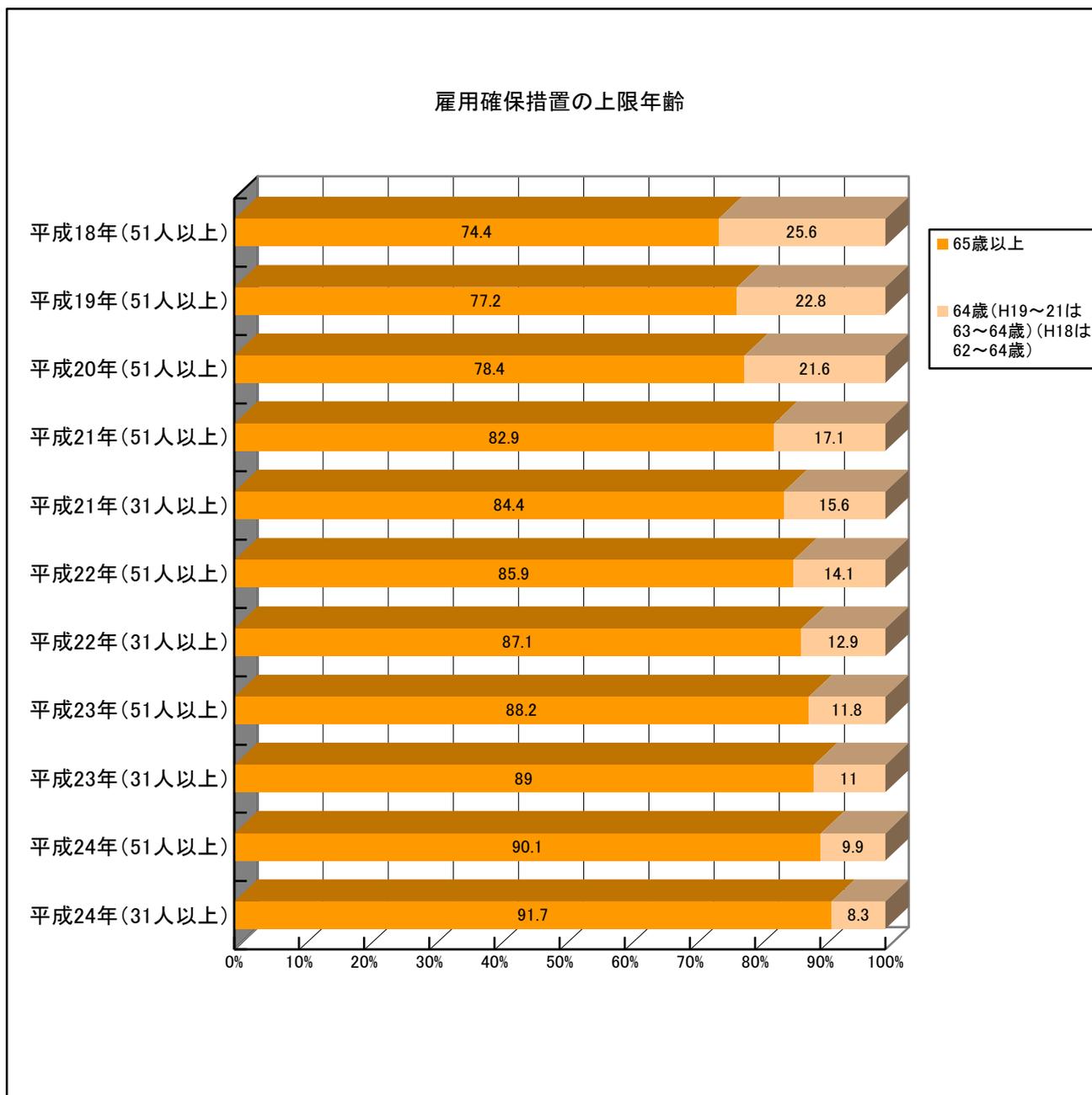


(3) 雇用確保措置の上限年齢

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8.3%（112社）となっている。

一方、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91.7%（1,235社）（同2.7ポイントの上昇）となっている。

（別表3）

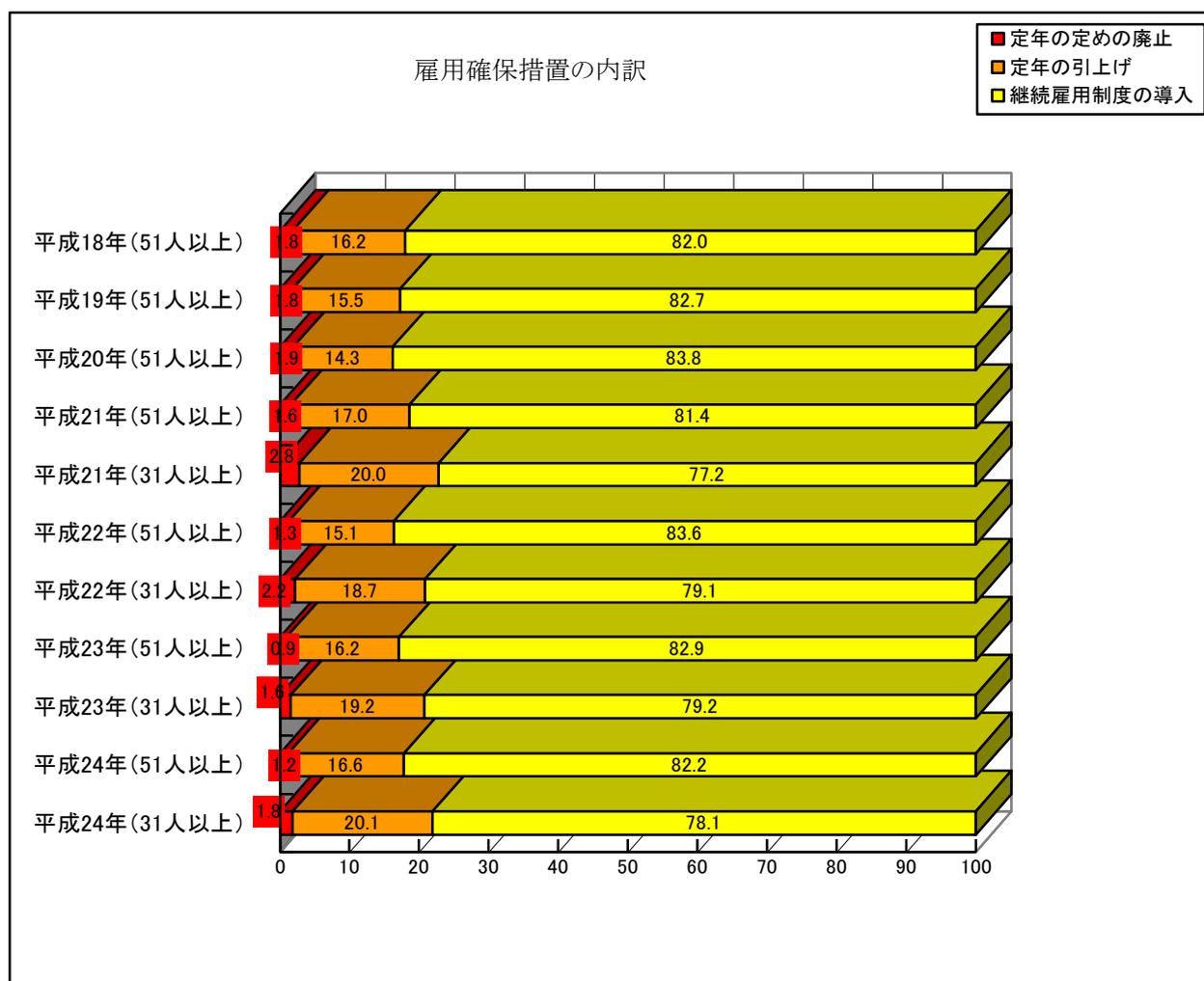


(4) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業（1,347社）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1.8%（24社）（同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20.1%（271社）（同0.9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78.1%（1,052社）（同年比1.1ポイントの減少）、

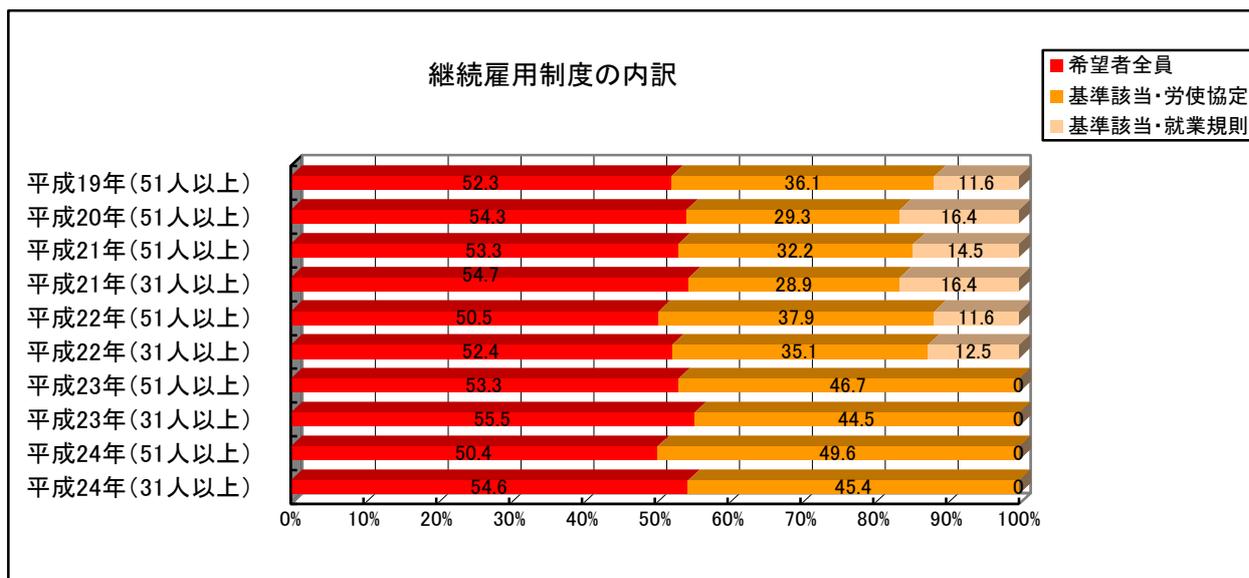
となっており、定年制度改定により雇用確保措置を講じるよりも、定年は据え置き継続雇用制度により雇用確保措置を講じる企業の比率が高い。（別表4-1）



(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（1,052社）のうち、

- ① の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54.6%（574社）（同0.9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45.4%（478社）（同0.9ポイント上昇）、
- となっている。（別表4-2）



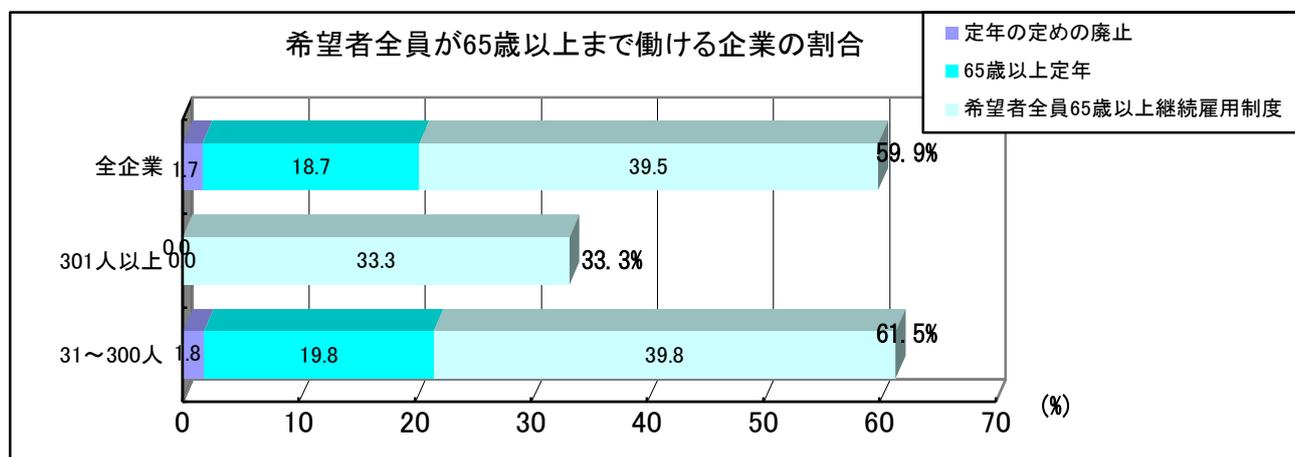
2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業等について

(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59.9%（830社）（前年比2.1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61.5%（803社）（同2.0ポイント上昇）、
 - ② □大企業では33.3%（27社）（同5.3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）

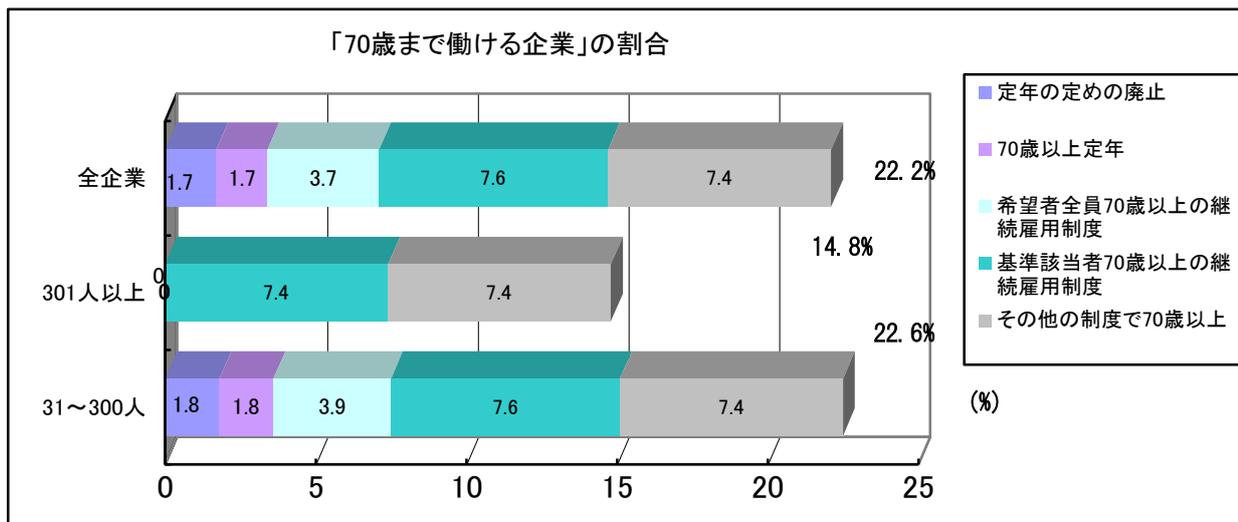


(2) 「70歳まで働ける企業」の状況

「70歳まで働ける企業」の割合は22.2%（307社）（同2.2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22.6%（295社）（同2.3ポイント上昇）
- ② 大企業では14.8%（12社）（同0.1ポイント上昇）となっている。（別表6）

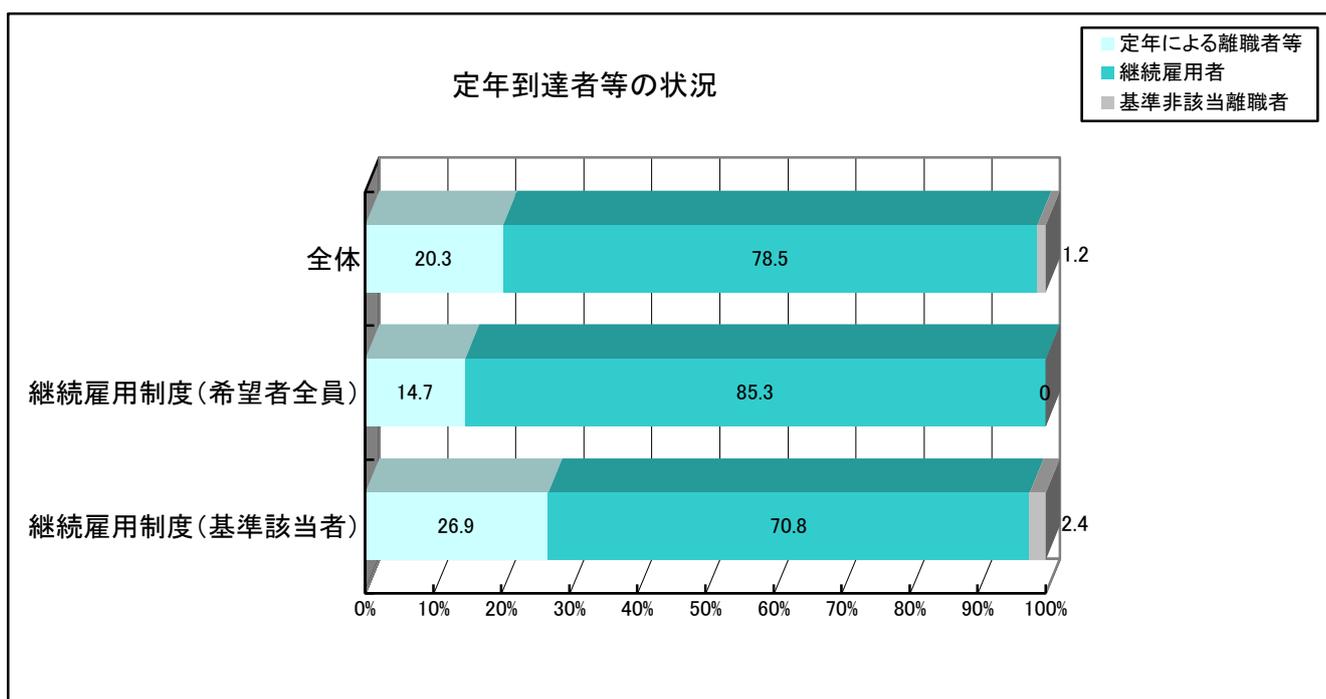


3 定年到達者等の状況

過去1年間の定年到達者2,895人のうち、継続雇用を希望しなかった者の数(割合)は589人(20.3%)、定年後に継続雇用された者の数は2,272人(78.5%)、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34人(1.2%)、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98.5%、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、

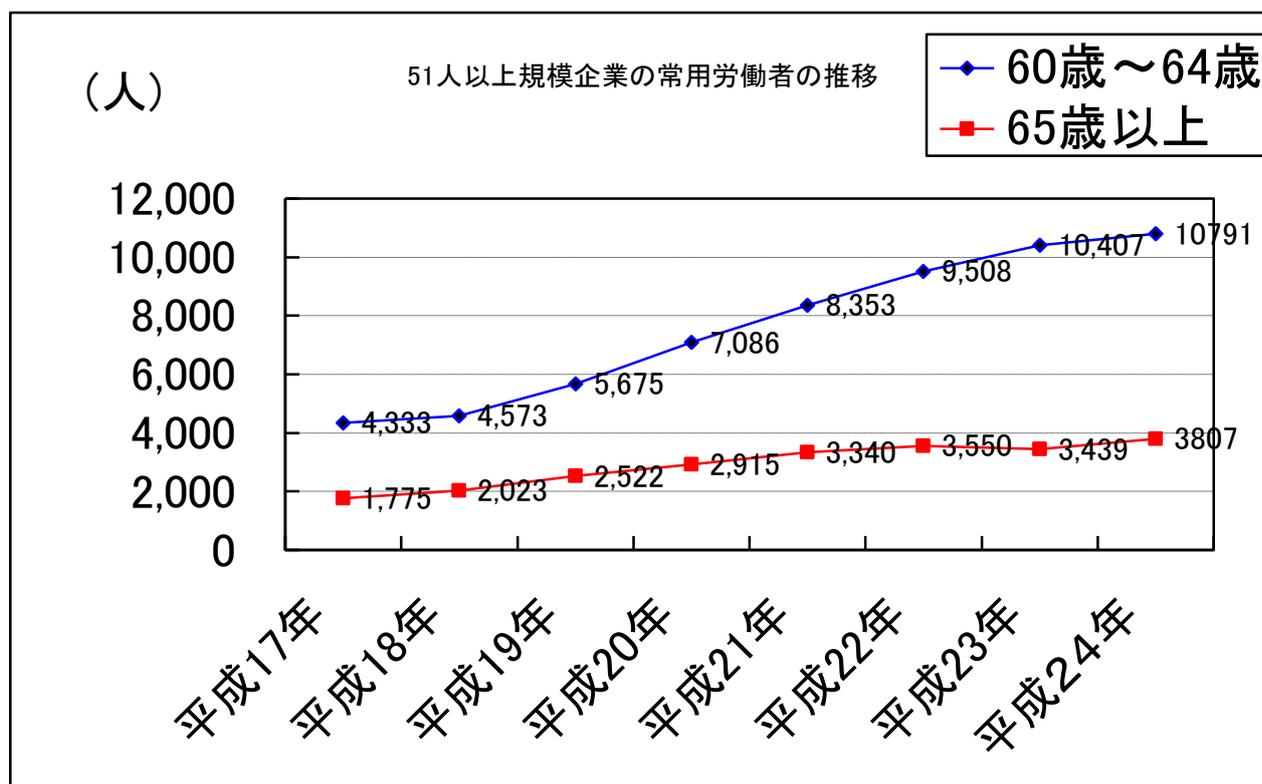
- ① 希望者全員継続雇用制度の企業では、1,167人のうち、継続雇用された者の数(割合)は995人(85.3%)、
- ② 基準を設けた継続雇用制度の企業では、1,313人のうち、継続雇用された者の数(割合)は929人(70.8%)、継続雇用を希望したが基準に該当しないことにより離職した者は31人(2.4%)となっている。(別紙表7)



4 雇用確保措置の義務化後の高齢労働者の動向

51人以上規模の企業における60歳以上の常用労働者数は14,598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、8,490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17,775人であり、平成21年度と比較すると、3,619人増加している。(別表8)



5 今後の取組

(1) 改正高齢法施行に関する取組

雇用確保措置に関しては、希望者全員65歳雇用確保措置未実施企業について、①希望者全員65歳雇用確保措置又は②段階的に継続雇用の対象者を限定できる経過措置の二者択一を平成24年度中に行うよう、企業に対する集団的な周知や個別指導を強力に推進する。

(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。

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		1,266	(1,206)	39	(66)	1,305	(1,272)
		97.0%	(94.8%)	3.0%	(5.2%)	100.0%	(100.0%)
31～50人		506	(469)	25	(33)	531	(502)
		95.3%	(93.4%)	6.6%	(6.6%)	100.0%	(100.0%)
51～300人		760	(737)	14	(33)	774	(770)
		98.2%	(95.7%)	1.8%	(4.3%)	100.0%	(100.0%)
301人以上		81	(75)	0	(0)	81	(75)
		100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計		1,347	(1,281)	39	(66)	1,386	(1,347)
		97.2%	(95.1%)	2.8%	(4.9%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計		841	(812)	14	(33)	855	(845)
		98.4%	(96.1%)	1.6%	(3.9%)	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

(%)

		①実施済企業割合		②未実施企業割合					
規模別	31～50人	95.3%	(93.4%)	4.7%	(6.6%)				
	51～100人	97.4%	(94.8%)	2.6%	(5.2%)				
	101～300人	99.4%	(97.1%)	0.6%	(2.9%)				
	301～500人	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)				
	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	97.2%	(95.1%)	2.8%	(4.9%)				
産業別		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%)	100.0%	(100.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	建設業	95.4%	(94.3%)	97.6%	(97.6%)	4.6%	(5.7%)	2.4%	(2.4%)
	製造業	98.5%	(96.7%)	98.9%	(97.2%)	1.5%	(3.3%)	1.1%	(2.8%)
	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	92.9%	(88.9%)	100.0%	(94.4%)	7.1%	(11.1%)	0.0%	(5.6%)
	運輸、郵便業	97.5%	(97.5%)	100.0%	(95.8%)	2.5%	(2.5%)	0.0%	(4.2%)
	卸売業、小売業	98.3%	(92.9%)	98.1%	(93.0%)	1.7%	(7.1%)	1.9%	(7.0%)
	金融業、保険業	94.1%	(100.0%)	100.0%	(100.0%)	5.9%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	不動産業、物品賃貸業	94.7%	(95.0%)	87.5%	(87.5%)	5.3%	(5.0%)	12.5%	(12.5%)
	学術研究、専門・技術サービス業	70.4%	(82.6%)	88.9%	(100.0%)	29.6%	(17.4%)	11.1%	(0.0%)
	宿泊業、飲食サービス業	96.5%	(96.4%)	94.7%	(94.7%)	3.5%	(3.6%)	5.3%	(5.3%)
	生活関連サービス業、娯楽業	94.8%	(91.2%)	93.5%	(87.5%)	5.2%	(8.8%)	6.5%	(12.5%)
	教育、学習支援業	100.0%	(88.0%)	100.0%	(87.5%)	0.0%	(12.0%)	0.0%	(12.5%)
	医療、福祉	98.3%	(96.8%)	99.2%	(98.4%)	1.7%	(3.2%)	0.8%	(1.6%)
	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)	98.1%	(91.8%)	98.4%	(94.7%)	1.9%	(8.2%)	1.6%	(5.3%)
	公務・その他	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)
	合計	97.2%	(95.1%)	98.4%	(96.1%)	2.8%	(4.9%)	1.6%	(3.9%)

※()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 (定年の定めの廃止企業を含む)		②64歳		①+②合計	
31~300人	1,170	(1,082)	96	(124)	1,266	(1,206)
	92.4%	(89.7%)	7.6%	(10.3%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	477	(424)	29	(45)	506	(469)
	94.3%	(90.4%)	5.7%	(9.6%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	693	(658)	67	(79)	760	(737)
	91.2%	(89.3%)	8.8%	(10.7%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	65	(58)	16	(17)	81	(75)
	80.2%	(77.3%)	19.8%	(22.7%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	1,235	(1,140)	112	(141)	1,347	(1,281)
	91.7%	(89.0%)	8.3%	(11.0%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	758	(716)	83	(96)	841	(812)
	90.1%	(88.2%)	9.9%	(11.8%)	100.0%	(100.0%)

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「①+②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	
31~300人	24	(21)	271	(244)	971	(941)	1,266	(1,206)
	1.9%	(1.8%)	21.4%	(20.2%)	76.7%	(78.0%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	14	(14)	131	(114)	361	(341)	506	(469)
	2.8%	(3.0%)	25.9%	(24.3%)	71.3%	(72.7%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	10	(7)	140	(130)	610	(600)	760	(737)
	1.3%	(1.0%)	18.4%	(17.6%)	80.3%	(81.4%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	0	(0)	0	(2)	81	(73)	81	(75)
	0.0%	(0.0%)	0.0%	(2.7%)	100.0%	(97.3%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	24	(21)	271	(246)	1,052	(1,014)	1,347	(1,281)
	1.8%	(1.6%)	20.1%	(19.2%)	78.1%	(79.2%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	10	(7)	140	(132)	691	(673)	841	(812)
	1.2%	(0.9%)	16.6%	(16.2%)	82.2%	(82.9%)	100.0%	(100.0%)

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「①+②+③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希望者全員		②基準該当者		①+②合計	
31~300人	544	(540)	427	(401)	971	(941)
	56.0%	(57.4%)	44.0%	(42.6%)	100.0%	(100.0%)
31~50人	226	(204)	135	(401)	361	(341)
	62.6%	(59.8%)	37.4%	(42.6%)	100.0%	(100.0%)
51~300人	318	(336)	292	(401)	610	(600)
	52.1%	(56.0%)	47.9%	(42.6%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	30	(23)	51	(401)	81	(73)
	37.0%	(31.5%)	63.0%	(42.6%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	574	(563)	478	(401)	1,052	(1,014)
	54.6%	(55.5%)	45.4%	(42.6%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	348	(359)	343	(401)	691	(673)
	50.4%	(53.3%)	49.6%	(42.6%)	100.0%	(100.0%)

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「①+②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、%)										
	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		報告した全ての企 業	
	31～300人	24	(21)	259	(236)	520	(500)	803	(757)	1,305
	1.8%	(1.6%)	19.8%	(18.6%)	39.9%	(39.3%)	61.5%	(59.5%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	14	(14)	127	(111)	215	(185)	356	(310)	531	(502)
	2.6%	(2.8%)	23.9%	(22.1%)	40.5%	(36.9%)	67.0%	(61.8%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	10	(07)	132	(00)	305	(315)	447	(447)	774	(770)
	1.3%	(0.9%)	17.1%	(16.3%)	39.4%	(40.9%)	57.8%	(58.1%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	0	(0)	0	(2)	27	(19)	27	(21)	81	(75)
	0.0%	(0.0%)	0.0%	(2.7%)	33.3%	(25.3%)	33.3%	(28.0%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	24	(21)	259	(238)	547	(519)	830	(778)	1,386	(1,347)
	1.7%	(1.6%)	18.7%	(17.7%)	39.5%	(38.5%)	59.9%	(57.8%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	10	(07)	132	(127)	332	(334)	474	(468)	855	(845)
	1.2%	(0.8%)	15.4%	(15.1%)	38.8%	(39.5%)	55.4%	(55.4%)	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歳まで働ける企業」は「定年の定め廃止」、「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「①+②合計」に対応している。

表6 「70歳まで働ける企業」の状況

(社、%)														
	定年の定め の廃止		70歳以上定年		継続雇用制度			合計		報告した全ての企 業				
					希望者全員 70歳以上	基準該当者 70歳以上	その他の制度で70歳 以上							
31～300人	24	(21)	24	(24)	51	(33)	99	(98)	97	(82)	295	(258)	1,305	(1,272)
	1.8%	(1.6%)	1.8%	(1.9%)	3.9%	(2.6%)	7.6%	(7.7%)	7.4%	(6.5%)	22.6%	(20.3%)	100.0%	(100.0%)
31～50人	14	(14)	14	(17)	29	(14)	41	(36)	30	(22)	128	(103)	531	(502)
	2.6%	(2.8%)	2.6%	(3.4%)	5.5%	(2.8%)	7.7%	(7.1%)	5.6%	(4.4%)	24.1%	(20.5%)	100.0%	(100.0%)
51～300人	10	(7)	10	(7)	22	(19)	58	(62)	67	(60)	167	(155)	774	(770)
	1.3%	(0.9%)	1.3%	(0.9%)	2.8%	(2.5%)	7.5%	(8.0%)	8.7%	(7.8%)	21.6%	(20.1%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	0	(0)	0	(0)	0	(01)	6	(05)	6	(05)	12	(11)	81	(75)
	0.0%	(0.0%)	0.0%	(0.0%)	0.0%	(1.3%)	7.4%	(6.7%)	7.4%	(6.7%)	14.8%	(14.7%)	100.0%	(100.0%)
31人以上 総計	24	(21)	24	(24)	51	(34)	105	(103)	103	(87)	307	(269)	1,386	(1,347)
	1.7%	(1.6%)	1.7%	(1.8%)	3.7%	(2.5%)	7.6%	(7.6%)	7.4%	(6.5%)	22.2%	(20.0%)	100.0%	(100.0%)
51人以上 総計	10	(07)	10	(7)	22	(20)	64	(67)	73	(65)	179	(166)	855	(845)
	1.2%	(0.8%)	1.2%	(0.8%)	2.6%	(2.4%)	7.5%	(7.9%)	8.5%	(7.7%)	20.9%	(19.6%)	100.0%	(100.0%)

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「70歳まで働ける企業」は「定年の定め廃止」、「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」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「①+②合計」に対応している。

表7 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による 離職者		継続雇用の 終了による 離職者数 (人)
			人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)	
① 31人以上規模企業合計	1,386	2,895	589	20.3% (21.7%)	2,306	79.7% (78.3%) 100.0% (100.0%)	2,272	78.5% (76.9%) 98.5% (98.2%)	34	1.2% (1.4%) 1.5% (1.8%)	474
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	574	1,167	172	14.7% (15.7%)	995	85.3% (84.3%) 100.0% (100.0%)	995	85.3% (83.9%) 100.0% (99.5%)	0	0.0% (0.4%) 0.0% (0.5%)	140
③ 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	478	1,313	353	26.9% (27.9%)	960	73.1% (72.1%) 100.0% (100.0%)	929	70.8% (69.6%) 96.8% (96.6%)	31	2.4% (2.4%) 3.2% (3.4%)	308

※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」の下段の割合は、「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8 年齢別常用労働者数

	年齢計	60歳以上合計		60～64歳		65歳以上			
		人数	(%)	人数	(%)	人数	(%)		
51人以上 規模企業	平成17年	110,127人	(100.0)	6,108人	(100.0)	4,333人	(100.0)	1,775人	(100.0)
	平成18年	117,391人	(106.6)	6,596人	(108.0)	4,573人	(105.5)	2,023人	(114.0)
	平成19年	128,270人	(116.5)	8,197人	(134.2)	5,675人	(131.0)	2,522人	(142.1)
	平成20年	131,813人	(119.7)	10,001人	(163.7)	7,086人	(163.5)	2,915人	(164.2)
	平成21年	137,371人	(124.7)	11,693人	(191.4)	8,353人	(192.8)	3,340人	(188.2)
	平成22年	142,209人	(129.1)	13,058人	(213.8)	9,508人	(219.4)	3,550人	(200.0)
	平成23年	143,174人	(130.0)	13,846人	(226.7)	10,407人	(240.2)	3,439人	(193.7)
平成24年	146,516人	(133.0)	14,598人	(239.0)	10,791人	(249.0)	3,807人	(214.5)	
31人以上 規模企業	平成21年	156,697人	(100.0)	14,156人	(100.0)	10,073人	(100.0)	4,083人	(100.0)
	平成22年	161,555人	(103.1)	15,760人	(111.3)	11,468人	(113.8)	4,292人	(105.1)
	平成23年	163,140人	(104.1)	16,831人	(118.9)	12,561人	(124.7)	4,270人	(104.6)
	平成24年	167,674人	(107.0)	17,775人	(125.6)	13,009人	(129.1)	4,766人	(116.7)

※()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)

(事業主・労働者の方へ)

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。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL240928高高事01

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>