



鳥取労働局発表
平成21年11月6日

担 当	鳥取労働局職業安定部職業対策課
	課長 脇坂 喜啓
	課長補佐 野田 千卯
	電話 0857-29-1708

鳥取県における高齢者の雇用状況について

～希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は44.3%と着実に進展～

高齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「法」という。)により、年金(定額部分)の支給開始年齢(現行63歳が平成25年4月から65歳)までの高齢者雇用確保措置(以下「雇用確保措置」という。)を講じることが企業に義務づけられている。

鳥取労働局(局長 佐々木秀一)では、雇用確保措置を定着させるとともに、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合及び企業の実情に応じた何らかの仕組みで70歳まで働ける企業の割合を、平成22年度末を目途にそれぞれ48%、18%とすることを目指し、取組を進めている。

今般、企業より報告された平成21年6月1日現在の雇用確保措置等の状況を集計し、その結果を取りまとめたので、公表する。

《ポイント》

1 雇用確保措置の実施状況

～大企業はすべて、中小企業もほとんどが雇用確保措置を実施～

- 平成21年6月1日現在、31人以上規模の企業^(注1)のうち、雇用確保措置^(注2)の実施企業の割合は、96.6%

(51人以上規模の企業で98.0%(前年比0.2ポイント減少))

うち、中小企業^(注3)は96.3%(51～300人規模企業で97.8%(前年比0.2ポイント減少))

大企業^(注4)は100%(前年と同じ)

- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業^(注5)の割合は44.3%

(51人以上規模の企業で40.2%(前年比1.5ポイント増加))

うち、中小企業は45.2%(51～300人規模企業で41.1%(前年比0.9ポイント増加))

大企業は31.0%(前年比6.0ポイント増加)

- 「70歳まで働ける企業」^(注6)の割合は12.7%

(51人以上規模の企業で9.6%(前年比0.6ポイント減少))

うち、中小企業は12.7%(51～300人規模企業で9.4%(前年比0.9ポイント減少))

大企業は11.9%(前年比2.8ポイント増加)

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～

- 60～64歳の常用労働者数は4,914人

・ 51人以上規模企業では、雇用確保措置の義務化前(平成17年)に比較し、2,370人から4,225人に増加(78.3%増加)。

○ 65歳以上の常用労働者数は1,694人

- ・ 51人以上規模企業では、雇用確保措置の義務化前(平成17年)に比較し、816人から1,456人に増加(78.4%増加)。

3 今後の取組

- 雇用確保措置の確実な実施のため、未実施企業23社に対して強力的に指導を行うほか、31人以上50人以下規模の企業に対する指導を重点的に実施する。
- 年金支給開始年齢の引上げも踏まえ、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歳までの雇用の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」の増加に取り組む。

(注1) 法第52条第1項に基づく高年齢者雇用状況報告を提出した31人以上規模の企業670社について集計、(うち中小企業(31人～300人規模)は628社、(31人～50人規模は222社、51人～300人規模は406社)大企業(301人以上規模)は42社)。なお、当該報告は昨年度まで51人以上規模の企業を集計対象としていたが、今年度から31人以上規模の企業を対象とした。

(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、定年の定めを廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入のいずれかの措置(「高年齢者雇用確保措置」)を講じなければならない(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られる(現在は63歳)。

(注3) 中小企業とは常時雇用する労働者が31人～300人規模の企業。

(注4) 大企業とは常時雇用する労働者が301人以上規模の企業。

(注5) 65歳以上の定年の定めをしている企業、定年の定めを廃止した企業、希望者全員を対象とした65歳以上までの継続雇用制度を導入している企業。

(注6) 70歳以上の定年の定めをしている企業、定年の定めを廃止した企業又は70歳以上までの継続雇用制度(希望者全員又は基準に該当する者を対象とする制度)を導入している企業のほか、企業の実績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のある企業。なお、昨年度(平成20年6月1日現在)までの本報告の集計においては、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のある企業の数値は含まれていない。

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 全体の状況

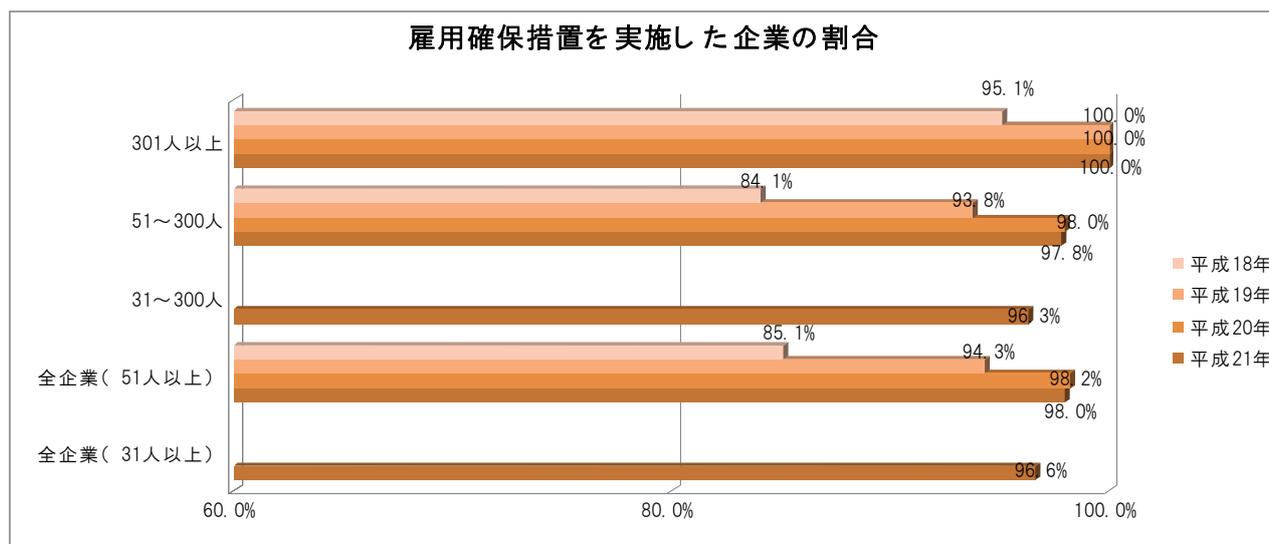
高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施済企業の割合は96.6%（647社）（51人以上規模の企業で98.0%（439社）、前年比0.2ポイントの減少）となっている。

一方、雇用確保措置を未実施である企業の割合は3.4%（23社）（51人以上規模の企業で2.0%（9社）、前年比0.2ポイントの増加）となっている。

このように、雇用確保措置実施企業の割合はわずかながら減少したが、ほぼ横ばいの状態にある（別紙表1）。

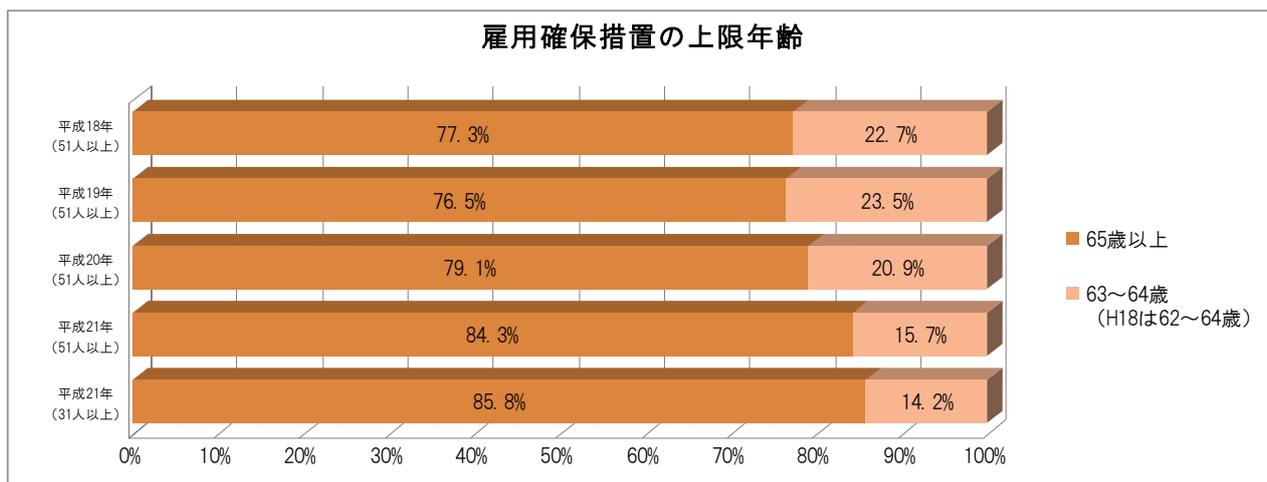
(2) 企業規模別の状況

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、大企業では前年と同じく100%（42社）、中小企業では96.3%（605社）（51～300人規模の企業で97.8%（397社）、前年比0.2ポイントの減少）となっており、大企業はすべて雇用確保措置を実施しているが、中小企業の実施状況はほぼ横ばいとなっている（別紙表1）。



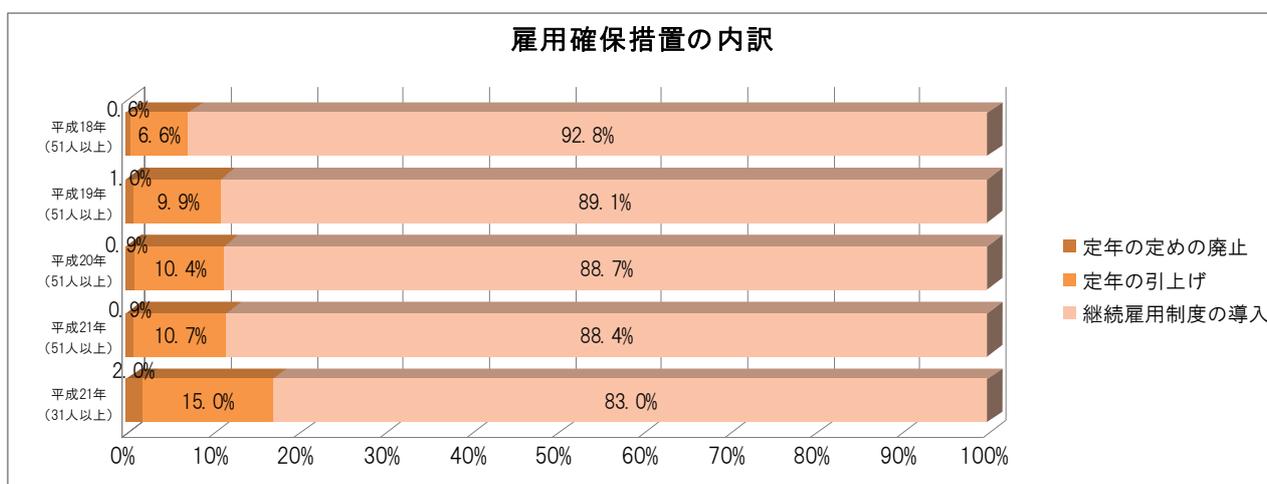
(3) 雇用確保措置の上限年齢

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14.2%（92社）（51人以上規模の企業で15.7%（69社））となる一方、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た企業（定年の定めのない企業を含む。）は85.8%（555社）（51人以上規模の企業で84.3%（370社）、前年比5.2ポイントの増加）となっている（別紙表3-1）。



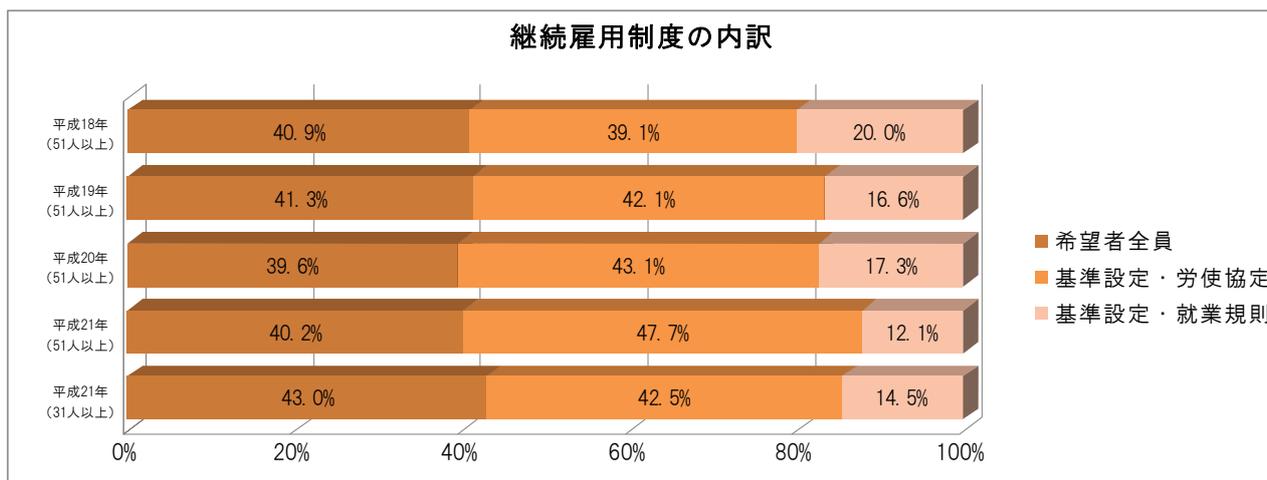
(4) 雇用確保措置の内訳

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2.0% (13社) (51人以上規模の企業で0.9%(4社))、「定年の引上げ」の措置を講じた企業は15.0% (97社) (51人以上規模の企業で10.7%(47社))、「継続雇用制度の導入」の措置を講じた企業は83.0% (537社) (51人以上規模の企業で88.4%(388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 (537社) のうち、希望者全員の継続雇用制度を導入した企業は43.0% (231社) (51人以上規模の企業で40.2%(156社))、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42.5% (228社) (51人以上規模の企業で47.7%(185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14.5% (78社) (51人以上規模の企業で12.1%(47社)) となっている (別紙表3-3)。

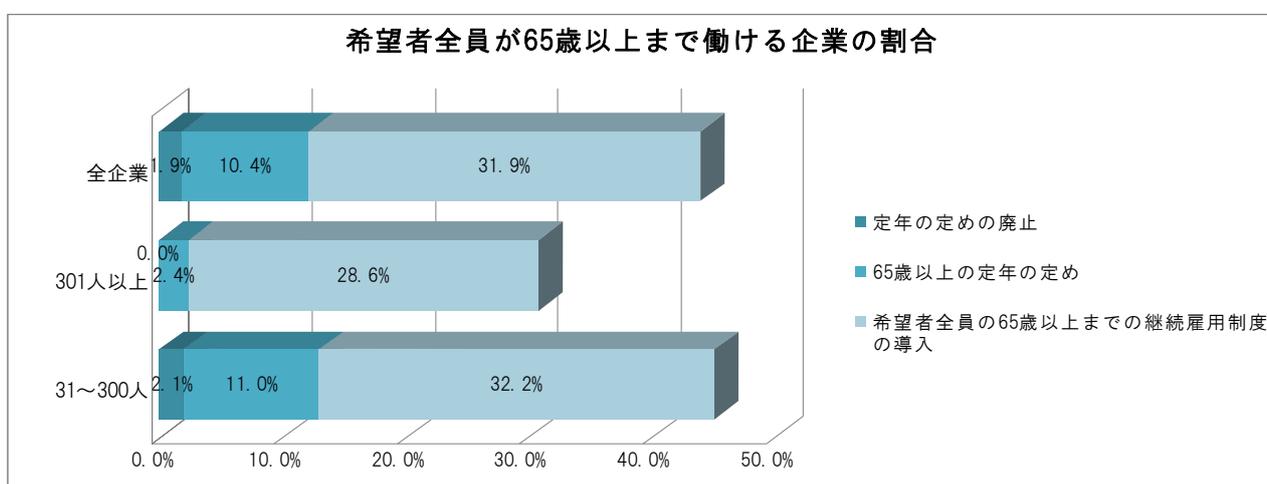


2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業等について

(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44.3% (297社) (51人以上規模の企業で40.2%(180社)、前年比1.5ポイントの増加)となっている。

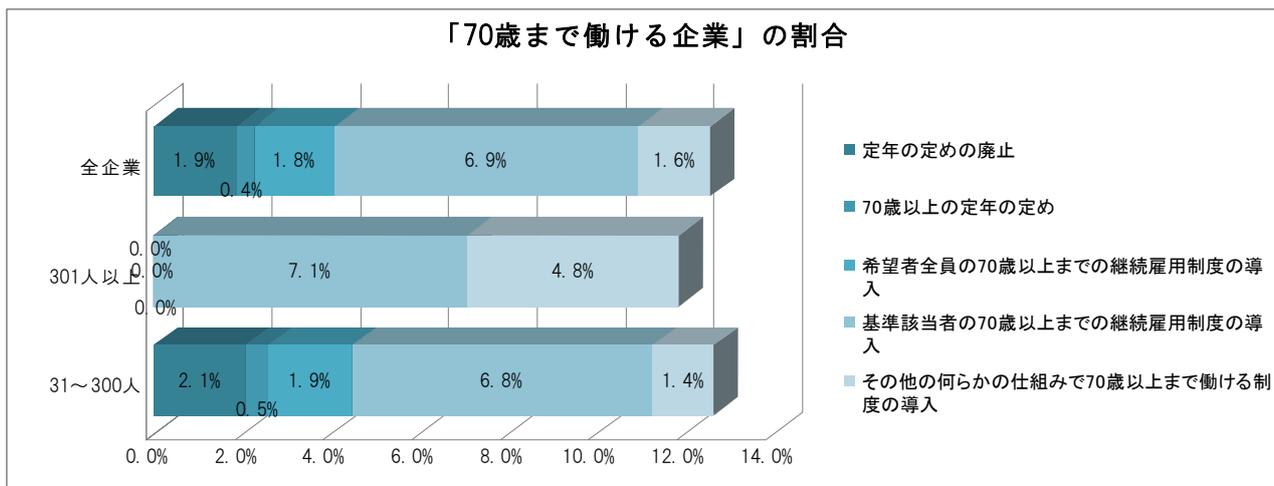
企業規模別に見ると、中小企業では45.2%(284社) (51～300人規模の企業で41.1%(167社)、前年比0.9ポイントの増加)、大企業では31.0%(13社) (前年比6.0ポイント増加)となっている (別紙表4)。



(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12.7% (85社) (51人以上規模の企業で9.6%(43社)、前年比0.6ポイントの減少)となっている。

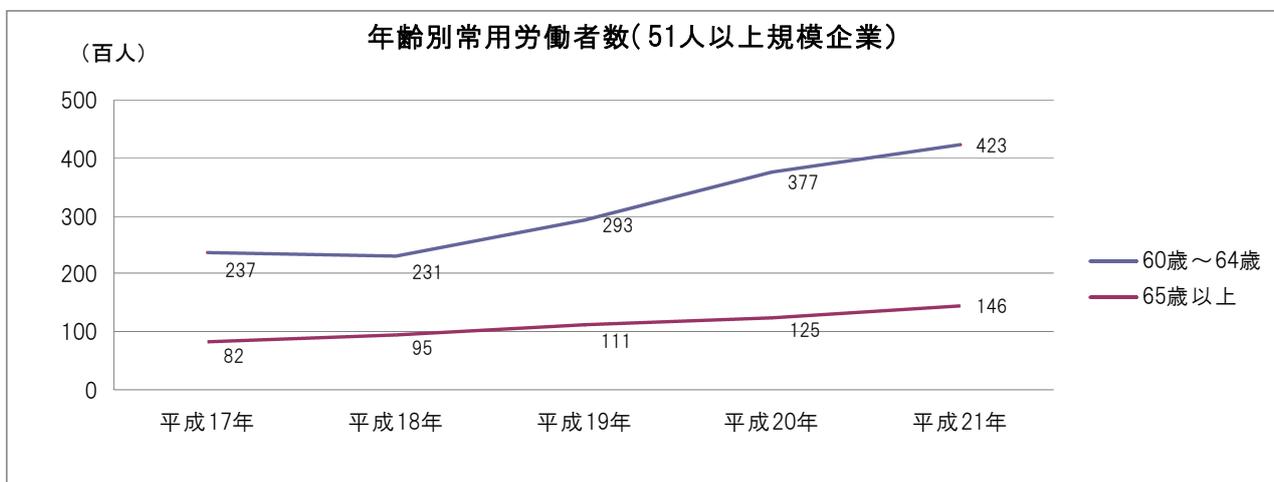
企業規模別に見ると、中小企業では12.7% (80社) (51～300人規模の企業で9.4%(38社)、前年比0.9ポイントの減少)、大企業では11.9%(5社) (前年比2.8ポイント増加)となっている (別紙表5)。



3 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

- 60歳～64歳の常用労働者数は4,914人(51人以上規模の企業で、雇用確保措置の義務化前(平成17年)に比較して、2,370人から4,225人に増加(78.3%の増加))
- 65歳以上の常用労働者数は1,694人(51人以上規模の企業で、雇用確保措置の義務化前(平成17年)に比較して、816人から1,456人に増加(78.4%の増加))と、大幅に増加している(別紙表6)。



(2) 定年到達予定者のうち継続雇用予定者の動向

定年到達予定者のうち継続雇用される予定者の数(割合)は906人(60.9%)(51人以上規模の企業で739人(58.9%))と、雇用確保措置の義務化前(平成17年)339人(52.4%)に比較して増加している(別紙表7)。

4 今後の取組

(1) 雇用確保措置の定着に向けた取組

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、51人以上の未実施企業が9社あり、今年度から新たに調査対象とした31人～50人規模の企業についても未実施企業が14社あることから、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、報酬比例部分の引き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、企業に積極的な働きかけを行う。

(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

	①実施済		②未実施		①+②合計	
31～300人	605		23		628	
	96.3%		3.7%		100.0%	
31～50人	208		14		222	
	93.7%		6.3%		100.0%	
51～300人	397	(400)	9	(8)	406	(408)
	97.8%	(98.0%)	2.2%	(2.0%)	100.0%	(100.0%)
301人以上	42	(44)	-	(-)	42	(44)
	100.0%	(100.0%)	-	% (-%)	100.0%	(100.0%)
企業数	647		23		670	
	96.6%		3.4%		100.0%	
	51人以上	439 (444)	51人以上	9 (8)	51人以上	448 (452)
		98.0% (98.2%)		2.0% (1.8%)		100.0% (100.0%)

(注)()内は、平成20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

規模別		①実施済企業割合		②未実施企業割合	
		31～50人	93.7%		6.3%
	51～100人	98.0% (98.4%)		2.0% (1.6%)	
	101～300人	97.3% (97.6%)		2.7% (2.4%)	
	301～500人	100.0% (100.0%)		-	
	501～1000人	100.0% (100.0%)		-	
	1,001人以上	100.0% (100.0%)		-	
	合計	96.6%		3.4%	
産業別		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%)	-	-
	鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-
	建設業	97.3%	100.0% (100.0%)	2.7%	-
	製造業	96.2%	97.5% (97.7%)	3.8%	2.5% (2.3%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0%	100.0% (100.0%)	-	-
	情報通信業	100.0%	100.0% (100.0%)	-	-
	運輸、郵便業	100.0%	100.0% (-)	-	-
	卸売業、小売業	98.4%	97.8% (95.7%)	1.6%	2.2% (4.3%)
	金融業、保険業	100.0%	100.0% (100.0%)	-	-
	不動産業、物品賃貸業	85.7%	100.0% (-)	14.3%	-
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0%	100.0% (-)	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	90.3%	91.3% (100.0%)	9.7%	8.7% (0.0%)
	生活関連サービス業、娯楽業	95.2%	100.0% (-)	4.8%	-
	教育、学習支援業	89.5%	100.0% (-)	10.5%	-
	医療、福祉	97.1%	98.8% (100.0%)	2.9%	1.2% (0.0%)
	複合サービス事業	100.0%	100.0% (100.0%)	-	-
	サービス業(他に分類されないもの)	94.4%	96.9% (97.8%)	5.6%	3.1% (2.2%)
	公務・その他	100.0%	100.0% (0.0%)	-	-
	合計	96.6%	98.0% (98.2%)	3.4%	2.0% (1.8%)

(注)()内の一は、日本標準産業分類の変更により比較ができないため。

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
31～300人	522 86.3%	83 13.7%	605 100.0%
31～50人	185 88.9%	23 11.1%	208 100.0%
51～300人	337 (320) 84.9% (80.0%)	60 (80) 15.1% (20.0%)	397 (400) 100.0% (100.0%)
301人以上	33 (31) 78.6% (70.5%)	9 (13) 21.4% (29.5%)	42 (44) 100.0% (100.0%)
企業数	555 85.8%	92 14.2%	647 100.0%
	51人 以上	51人 以上	51人 以上
	370 (351) 84.3% (79.1%)	69 (93) 15.7% (20.9%)	439 (444) 100.0% (100.0%)

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
31～300人	13 2.1%	93 15.4%	499 82.5%	605 100.0%
31～50人	9 4.3%	50 24.0%	149 71.6%	208 100.0%
51～300人	4 (4) 1.0% (1.0%)	43 (43) 10.8% (10.8%)	350 (353) 88.2% (88.2%)	397 (400) 100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0) -	4 (3) 9.5% (6.8%)	38 (41) 90.5% (93.2%)	42 (44) 100.0% (100.0%)
企業数	13 2.0%	97 15.0%	537 83.0%	647 100.0%
	51人 以上	51人 以上	51人 以上	51人 以上
	4 (4) 0.9% (0.9%)	47 (46) 10.7% (10.4%)	388 (394) 88.4% (88.7%)	439 (444) 100.0% (100.0%)

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
31～300人	218 43.7%	281 労使協定 203 就業規則等 78		499 100.0%
31～50人	75 50.3%	74 労使協定 43 就業規則等 31		149 100.0%
51～300人	143 (142) 40.9% (40.2%)	207 (211) 労使協定 160 (146) 就業規則等 47 (65)		350 (353) 100.0% (100.0%)
301人以上	13 (14) 34.2% (34.2%)	25 (27) 労使協定 25 (24) 就業規則等※ — (3)		38 (41) 100.0% (100.0%)
企業数	231 43.0%	306 労使協定 228 就業規則等 78		537 100%
	51人 以上	51人以上 労使協定		51人 以上
	156 (156) 40.2% (39.6%)	232 (238) 就業規則等		388 (394) 100.0% (100.0%)
		51人 以上	51人 以上	51人 以上
		185 (170) 47.7% (43.1%)	47 (68) 12.1% (17.3%)	

※ 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(0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割合

	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
	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		
31～300人	13	69	202	284	628
	2.1%	11.0%	32.2%	45.2%	100.0%
31～50人	9	38	70	117	222
	4.1%	17.1%	31.5%	52.7%	100.0%
51～300人	4 (4)	31 (29)	132 (131)	167 (164)	406 (408)
	1.0% (1.0%)	7.6% (7.1%)	32.5% (32.1%)	41.1% (40.2%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	1 (1)	12 (10)	13 (11)	42 (44)
	0.0% (0.0%)	2.4% (2.3%)	28.6% (22.7%)	31.0% (25.0%)	100.0% (100.0%)
企業数	13	70	214	297	670
	1.9%	10.4%	31.9%	44.3%	100.0%
51人以上	4 (4)	32 (30)	144 (141)	180 (175)	448 (452)
	0.9% (0.9%)	7.1% (6.6%)	32.1% (31.2%)	40.2% (38.7%)	100.0% (100.0%)

表5 「70歳まで働ける企業」の割合

	定年の定め廃止	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	その他の制度で70歳以上		
31～300人	13	3	12	43	9	80	628
	2.1%	0.5%	1.9%	6.8%	1.4%	12.7%	100.0%
31～50人	9	1	6	21	5	42	222
	4.1%	0.5%	2.7%	9.5%	2.3%	18.9%	100.0%
51～300人	4 (4)	2 (2)	6 (7)	22 (29)	4	38 (42)	406 (408)
	1.0% (1.0%)	0.5% (0.5%)	1.5% (1.7%)	5.4% (7.1%)	1.0%	9.4% (10.3%)	100.0% (100.0%)
301人以上	0 (0)	0 (0)	0 (1)	3 (3)	2	5 (4)	42 (44)
	0.0% (0.0%)	0.0% (0.0%)	0.0% (2.3%)	7.1% (6.8%)	4.8%	11.9% (9.1%)	100.0% (100.0%)
企業数	13	3	12	46	11	85	670
	1.9%	0.4%	1.8%	6.9%	1.6%	12.7%	100.0%
51人以上	4 (4)	2 (2)	6 (8)	25 (32)	6	43 (46)	448 (452)
	0.9% (0.9%)	0.4% (0.4%)	1.3% (1.8%)	5.6% (7.1%)	1.3%	9.6% (10.2%)	100.0% (100.0%)

(注)「合計」欄の本年度の数値には、「その他の制度で70歳以上」(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のできる制度)を含むが、()内の昨年6月の数値には、当該制度を含まない。

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	65,543人(100.0)	2,370人(100.0)	816人(100.0)
平成18年	65,638人(100.1)	2,310人(97.5)	951人(116.5)
平成19年	67,105人(102.4)	2,930人(123.6)	1,113人(136.4)
平成20年	70,645人(107.8)	3,769人(159.0)	1,251人(153.3)
平成21年 (51人以上)	69,524人(106.1)	4,225人(178.3)	1,456人(178.4)
平成21年 (31人以上)	78,333人	4,914人	1,694人

(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	定年による離職予定者			未定
		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	
平成17年	647人(100.0%)	339人(52.4%)	308人(47.6%)		
平成18年	979人(100.0%)	739人(75.5%)	234人(23.9%)	6人(0.6%)	
平成19年	1,253人(100.0%)	926人(73.9%)	311人(24.8%)	16人(1.3%)	
平成20年	1,309人(100.0%)	829人(63.3%)	281人(21.5%)	23人(1.8%)	176人(13.4%)
(参考)	1,309人(100.0%)	1,005人(76.7%)	281人(21.5%)	23人(1.8%)	
平成21年 (51人以上)	1,254人(100.0%)	739人(58.9%)	259人(20.7%)	20人(1.6%)	236人(18.8%)
(参考)	1,254人(100.0%)	975人(77.7%)	259人(20.7%)	20人(1.6%)	
平成21年 (31人以上)	1,488人(100.0%)	906人(60.9%)	314人(21.1%)	21人(1.4%)	247人(16.6%)
(参考)	1,488人(100.0%)	1,153人(77.5%)	314人(21.1%)	21人(1.4%)	

(注)1 平成19年については、定年到達予定者に内訳の確認出来ない 728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年及び平成21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。