

厚生労働省和歌山労働局発表
平成 25 年 10 月 31 日 (木)

担 当	厚生労働省和歌山労働局
	職業安定部職業対策課
	課長 生駒 純治
	課長 補佐 海瀬 安彦
	高齢者対策担当官 田中 孝典
電話	073 (488) 1161

平成25年「高年齢者の雇用状況」集計結果

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25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。

平成25年4月1日の改正高年齢者雇用安定法の施行後としては、初めての結果の公表となります。

「高年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(高年齢者雇用確保措置)を講じるよう義務付け、毎年6月1日現在の高年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988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 高年齢者雇用確保措置等の実施状況

高年齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は、94.9%

- ・中小企業は94.7%
- ・大企業は100%

※平成25年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があった

(参考)制度改正前の「実施済み」の企業の割合と比較すると2.8ポイントの減少

2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業は大幅増加

(1)希望者全員が65歳以上まで働ける企業は703社(対前年差187社増加)、割合は71.2%(対前年差18.3ポイント増加)

- ・中小企業では675社(対前年差169社増加)、72.0%(対前年差17.5ポイント増加)
- ・大企業では28社(対前年差18社増加)、54.9%(対前年差33.6ポイント増加)

※改正により大幅に増加、特に大企業は10社から28社と3倍近く増加。

(2) 70歳以上まで働ける企業は197社（対前年差3社増加）。割合は19.9%（対前年差横這
い）

- ・ 中小企業では192社（対前年差2社増加）、20.5%（対前年差横這い）
- ・ 大企業では5社（対前年差1社増加）、9.8%（対前年差1.3ポイント増加）

※中小企業の取組の方が進んでいる。

3 定年到達者に占める継続雇用者の割合

過去1年間の60歳定年企業における定年到達者(1,968人)のうち、継続雇用された人は1,650人(83.4%)、継続雇用を希望しない定年退職者は307人(15.6%)、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった人は11人(0.6%)

※ 今回の集計における定年到達者については、平成24年6月1日～平成25年3月31日の10か月間は改正前の旧制度下の状況、平成25年4月1日～平成25年5月31日までの2か月間は改正後の状況となっている。

詳細は、次頁以下をご参照ください。

<集計対象>

和歌山県の常時雇用する労働者が31人以上の企業988社

中小企業(31人～300人規模)：937社

大企業(301人以上規模)：51社

1 高齢者雇用確保措置の実施状況

※ 平成25年4月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があったため、本年と前年の数値は単純には比較できない。

(1) 全体の状況

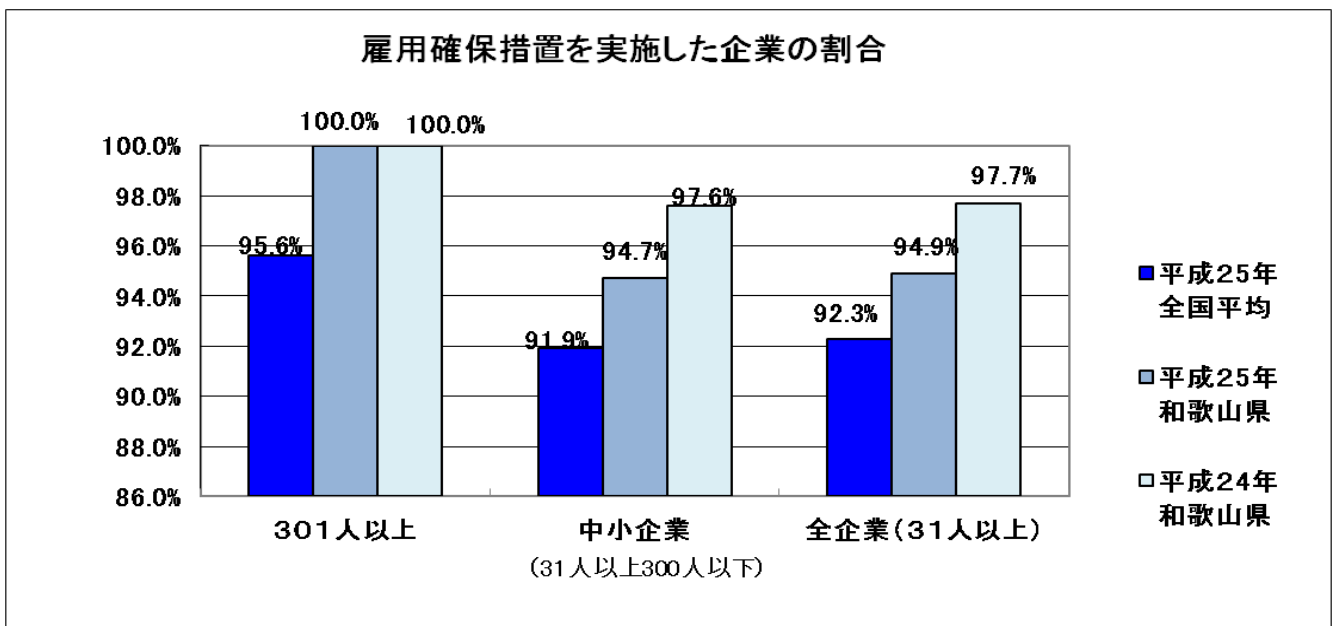
高齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の実施済企業の割合は94.9%（938社）となっている。

（参考：制度改正前の「実施済み」の企業の割合と比較すると2.8ポイントの減少）
雇用確保措置が未実施である企業の割合は5.1%（50社）（対前年差2.8ポイント増加）となっている。

実施済企業の減少、未実施企業の増加は、平成25年4月の制度改正の影響が大きい。なお、雇用確保措置が未実施である企業のうち、制度改正により廃止された労使協定による継続雇用制度の対象者を限定する基準がある65歳までの継続雇用制度を導入している企業は38社（全体の3.8%）であった。

(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%（51社）（対前年差横這い）、中小企業では94.7%（887社）（対前年差2.9ポイント減少）となっている。

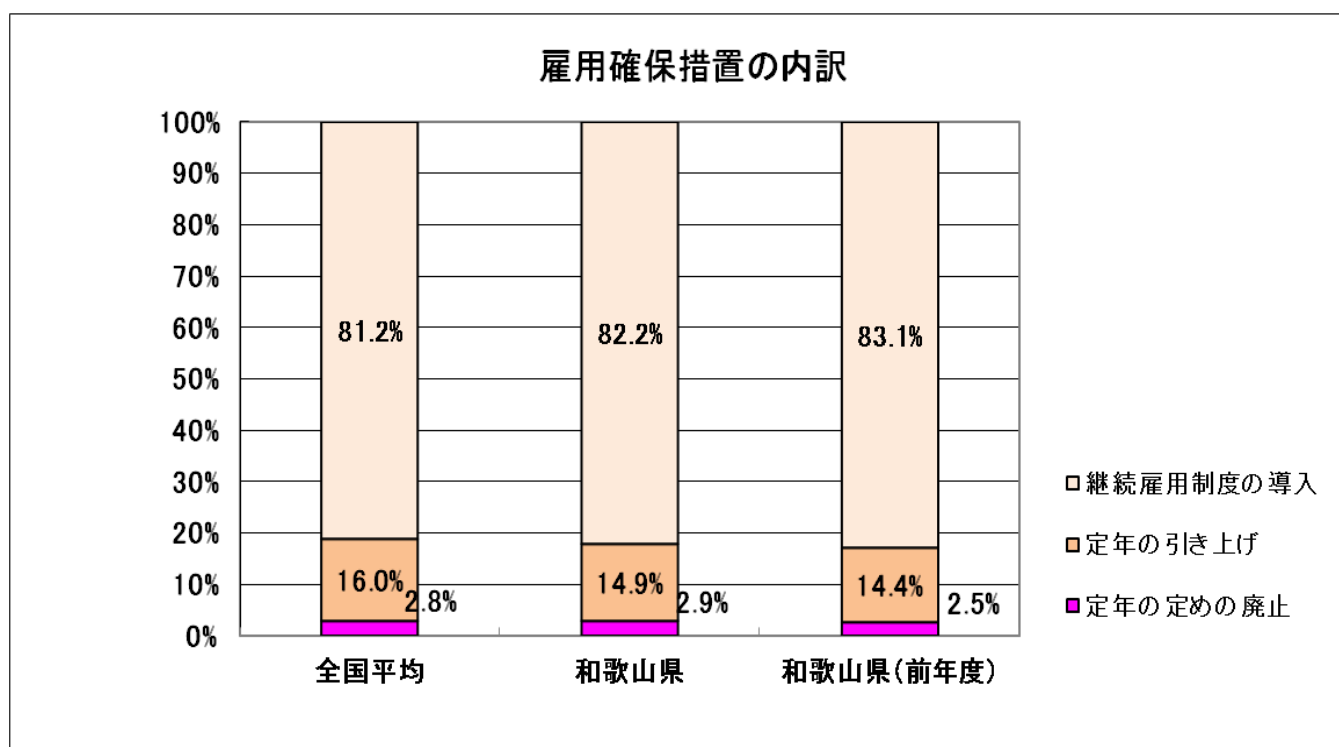


(3) 雇用確保措置の内訳

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2.9%(27社)(対前年差0.4ポイント増加)
- ②「定年の引き上げ」により雇用確保措置を講じている企業は14.9%(140社)(対前年差0.5ポイント増加)
- 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82.2%(771社)(対前年差0.9ポイント減少)

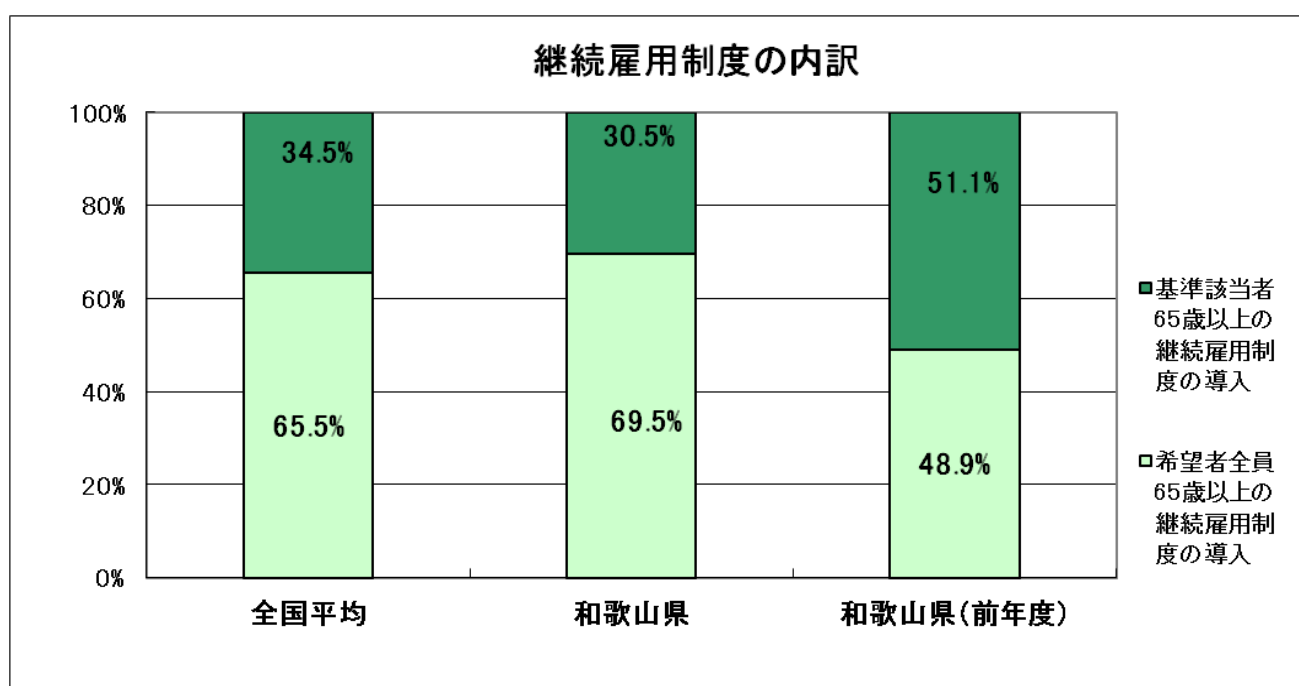
となっており、継続雇用制度により雇用確保措置を講じる企業の比率が高い。



(4) 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(771社)のうち、

- ①希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度を導入している企業は69.5%(536社)(対前年差20.6ポイント増加)
- ②高年齢者雇用安定法一部改正法の経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準がある継続雇用制度を導入している企業(経過措置適用企業)は30.5%(235社)(対前年差20.6ポイント減少)となっている。



(5) 継続雇用先の内訳

「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(771社)の継続雇用先について、自社のみである企業は97.4%(751社)、自社以外の継続雇用先(親会社・子会社・関連会社等)のある企業は2.6%(20社)となっている。

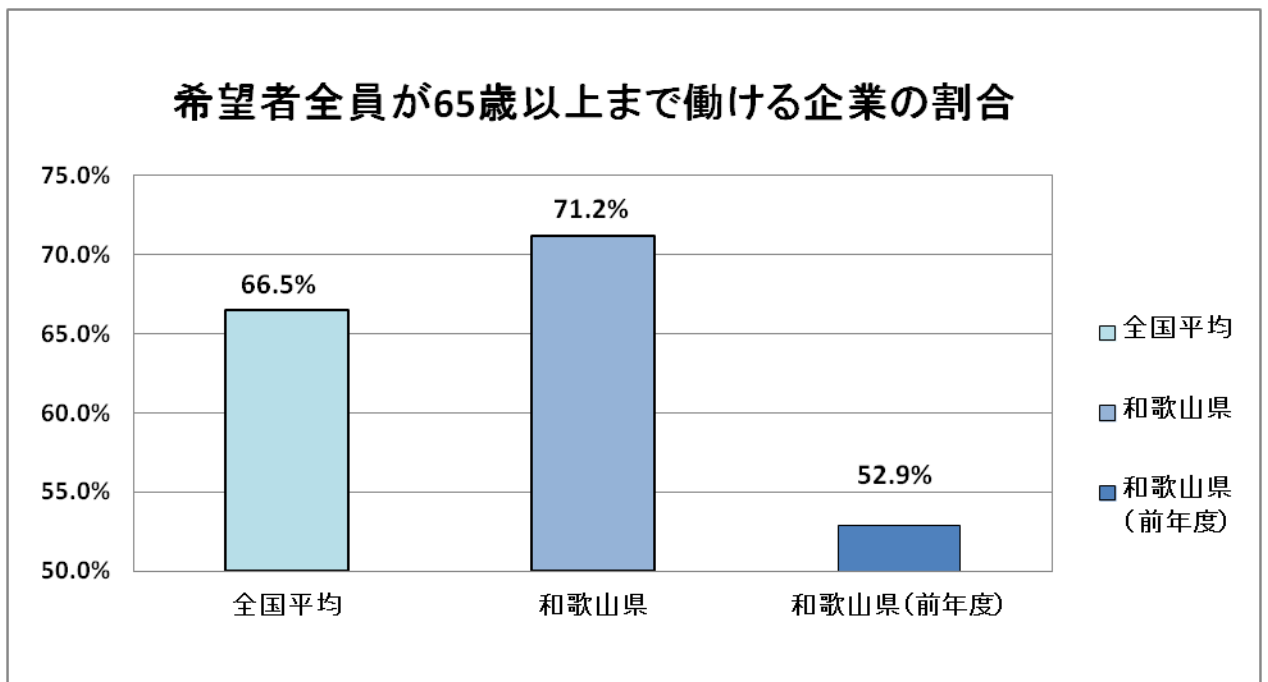
2 希望者全員が65歳まで働ける企業等について

(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は703社(対前年差187社増加)、割合は71.2%(対前年差18.3ポイント増加)となっている。

企業規模別に見ると、

- ①中小企業では675社(対前年差169社増加)、72.0%(対前年差17.5ポイント増加)、
 - ②大企業では28社(対前年差18社増加)、54.9%(対前年差33.6ポイント増加)、
- となっており、制度改正により大幅に増加、特に大企業は3倍(10社から28社)近く増加している。

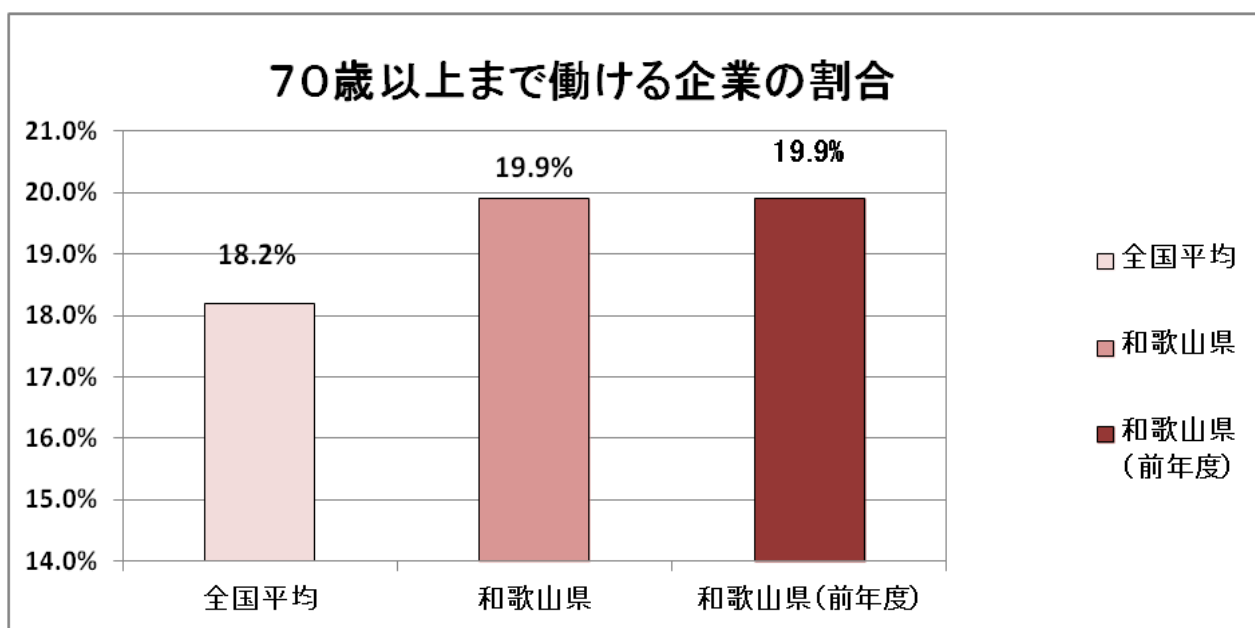


(2) 70歳以上まで働ける企業の状況

70歳以上まで働ける企業の割合は197社（対前年差3社増加）、割合は19.9%（対前年差横這い）となっている。

企業規模別に見ると、

- ①中小企業では192社（対前年差2社増加）、20.5%（対前年差横這い）
- ②大企業では5社（対前年差1社増加）、9.8%（対前年差1.3ポイント増加）、となっている。

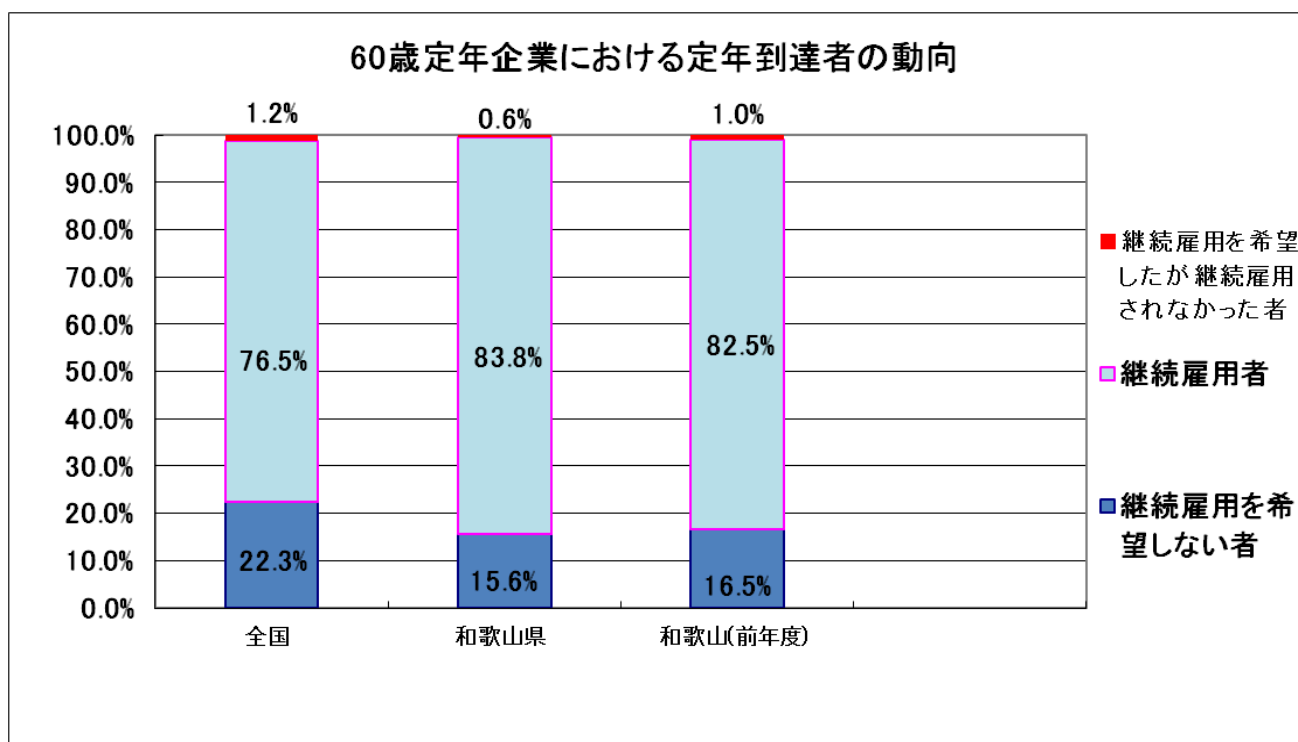


3 定年到達者の動向

(1) 定年到達者の動向

※ 平成 25 年 4 月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったが、定年到達者については、平成 24 年 6 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日の 10 か月間は改正前の旧制度下の状況であり、改正後の状況は平成 25 年 4 月 1 日～平成 25 年 5 月 31 日までの 2 か月に限られるため、制度改正の影響は一部分しか反映されていない。

過去 1 年間(平成 24 年 6 月 1 日から平成 25 年 5 月 31 日)の 60 歳定年企業における定年到達者 1,968 人のうち、継続雇用された者は 1,650 人(83.8%) (うち子会社・関連会社等での継続雇用者は 23 人)、継続雇用を希望しない定年退職者は 307 人(15.6%)、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は 11 人(0.6%)となっている。



(2) 経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準の適用状況

平成 25 年 4 月 1 日から平成 25 年 5 月 31 日までの間に、経過措置に基づく対象者を限定する基準がある企業において、基準を適用できる年齢(61 歳)に到達した者(266 人)のうち、基準に該当し引き続き継続雇用された者は 250 人(94.0%)、継続雇用の更新を希望しなかった者は 16 人(6.0%)、継続雇用を希望したが基準に該当せずに継続雇用が終了した者は 0 人(0%)となっている。

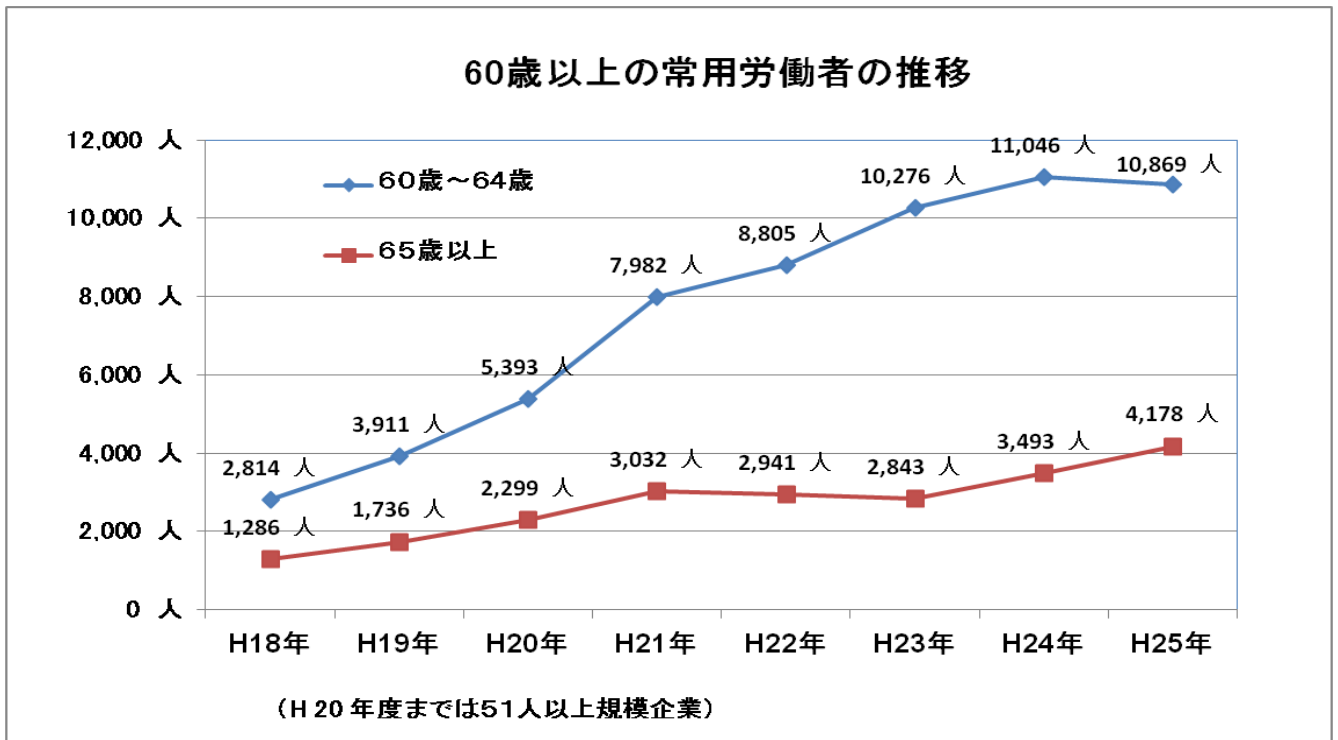
4 高年齢労働者の状況

(1) 年齢階級別の常用労働者数について

31人以上規模企業における常用労働者数(125,913人)のうち、60歳以上の常用労働者数は15,047人で12.0%を占めている。年齢階級別に見ると、60歳～64歳が10,869人、65歳～69歳が3,226人、70歳以上が952人となっている。

(2) 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の推移

31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は15,047人であり、平成21年と比較すると4,033人増加している。



5 今後の取組

(1) 雇用確保措置の定着に向けた取組

平成25年4月の制度改正の影響もあり、雇用確保措置が未実施である企業(31人以上規模企業)が50社にのぼることから、労働局、ハローワークによる個別指導を強力に実施し、早期解消を図ります。

(2) 生涯現役社会の実現に向けた「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、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・啓発に取り組みます。