



日本はひとつ
しごとプロジェクト



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

Press Release

厚生労働省山口労働局発表
平成24年10月19日（金）

担 当	厚生労働省 山口労働局 職業対策課
	職業対策課長 中村 一徳
	高齢者対策担当官 藤本 寿文
	電 話 (083)995-0383

希望すれば65歳以上まで働ける企業の割合は52.6%

～平成24年「高齢者の雇用状況」集計結果～

山口労働局では、平成24年6月1日現在における「高齢者雇用確保措置」の実施状況など、山口県内の企業における「高齢者の雇用状況」の集計結果をまとめました。その概要は次のとおりとなります。

《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98.1%（前年比1.3ポイント上昇）

【別表1】

- ◇ 中小企業は98.0%（同1.4ポイント上昇）
- ◇ 大企業は100.0%（同 同水準）
- ◇ 大企業は、すべての企業において高齢者雇用確保措置を実施している。

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52.6%（同0.3ポイント上昇）【別表5】

- ◇ 中小企業は54.4%（同0.2ポイント上昇）。うち「31～50人」規模企業では62.4%（同2.0ポイント上昇）となっており、割合が高い。
- ◇ 大企業は27.9%（同1.3ポイント上昇）となっており、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21.5%（同1.3ポイント上昇）【別表6】

- ◇ 中小企業は22.0%（同1.1ポイント上昇）。うち「31～50人」規模企業では26.2%（同4.0ポイント上昇）となっており、割合が高い。
- ◇ 大企業は14.4%（同3.4ポイント上昇）となっており、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年間に定年年齢に到達した4,000人のうち、継続雇用された人は3,157人(78.9%)、継続雇用を希望しなかった人は768人(19.2%)、基準に該当しないこと等により離職した人は75人(1.9%)【別表7】

- ◇ 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(1,266人)のうち、継続雇用された人は1,078人(85.2%)。
- ◇ 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(2,285人)のうち、継続雇用された人は1,712人(74.9%)、基準に該当しないこと等により離職した人は70人(3.1%)。

4 今後の取組

- (1) 高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対し個別指導を強力に実施し、高年齢者雇用確保措置の定着を図る。
- (2) 平成25年4月1日から改正高年齢者雇用安定法が施行されることから、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更なる普及を図る。
- (3) 年齢にかかわらず働ける社会の実現に向け、65歳までの雇用の確保を基盤としつつ、「70歳以上まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。

参考

1 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では65歳^(注)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。

2 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1,584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。

3 「集計対象企業」1,584社の内訳は、次のとおりとなっています。

- (1) 中小企業(31～300人規模)：1,473社
(うち31～50人規模：585社、51～300人規模：888社)
- (2) 大企業(301人以上規模)：111社

(注) この年齢は、年金の支給開始年齢の引き上げスケジュール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。

1 高年齢者雇用確保措置の実施状況

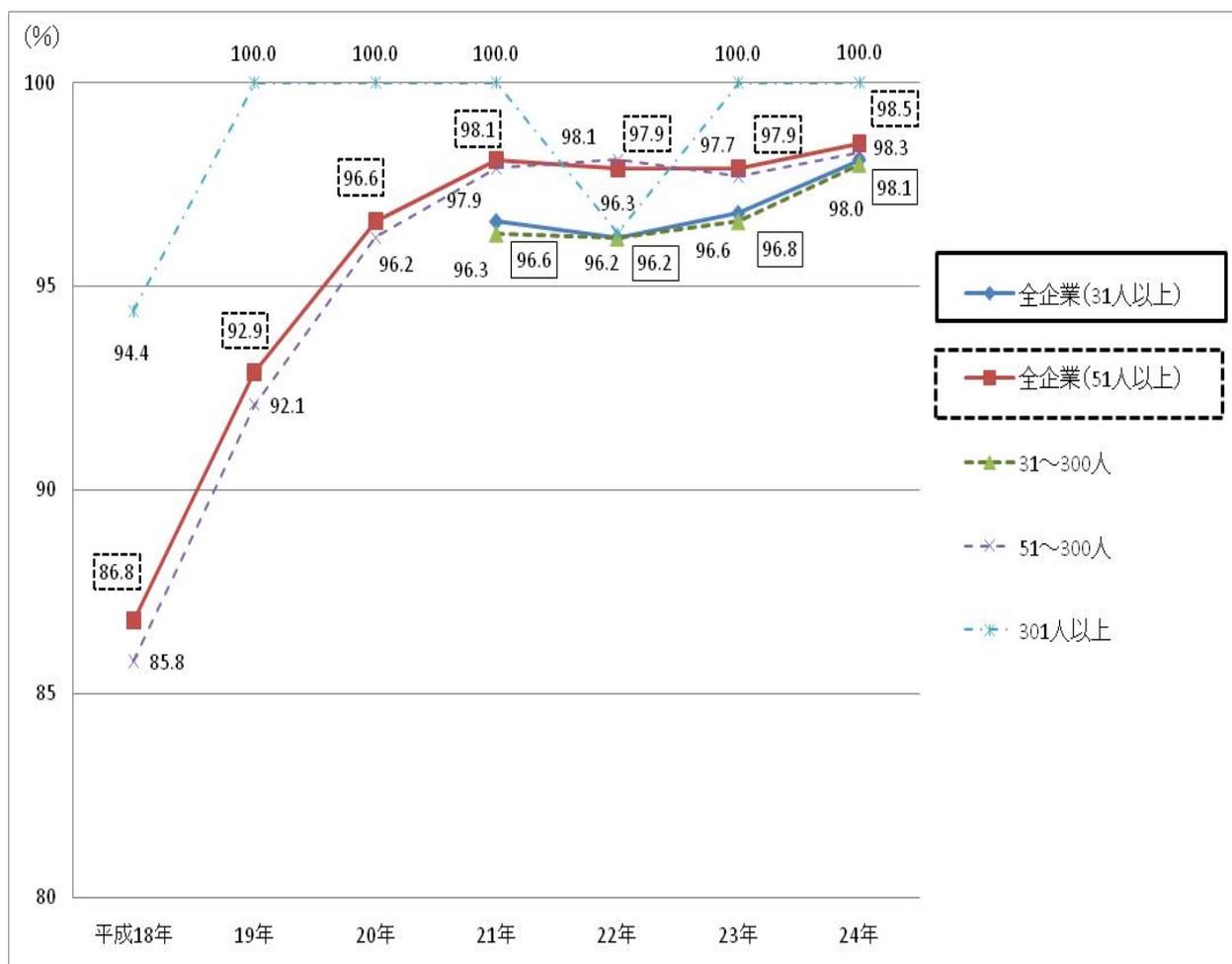
(1) 全体の状況

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98.1%(1,554社)(前年比1.3ポイントの上昇)、51人以上規模の企業で98.5%(984社)(同0.6ポイントの上昇)となっている。

雇用確保措置を未実施である企業の割合は1.9%(30社)(同1.3ポイントの低下)、51人以上規模企業で1.5%(15社)(同0.6ポイントの低下)となっている。(別表1)

(2) 企業規模別の状況

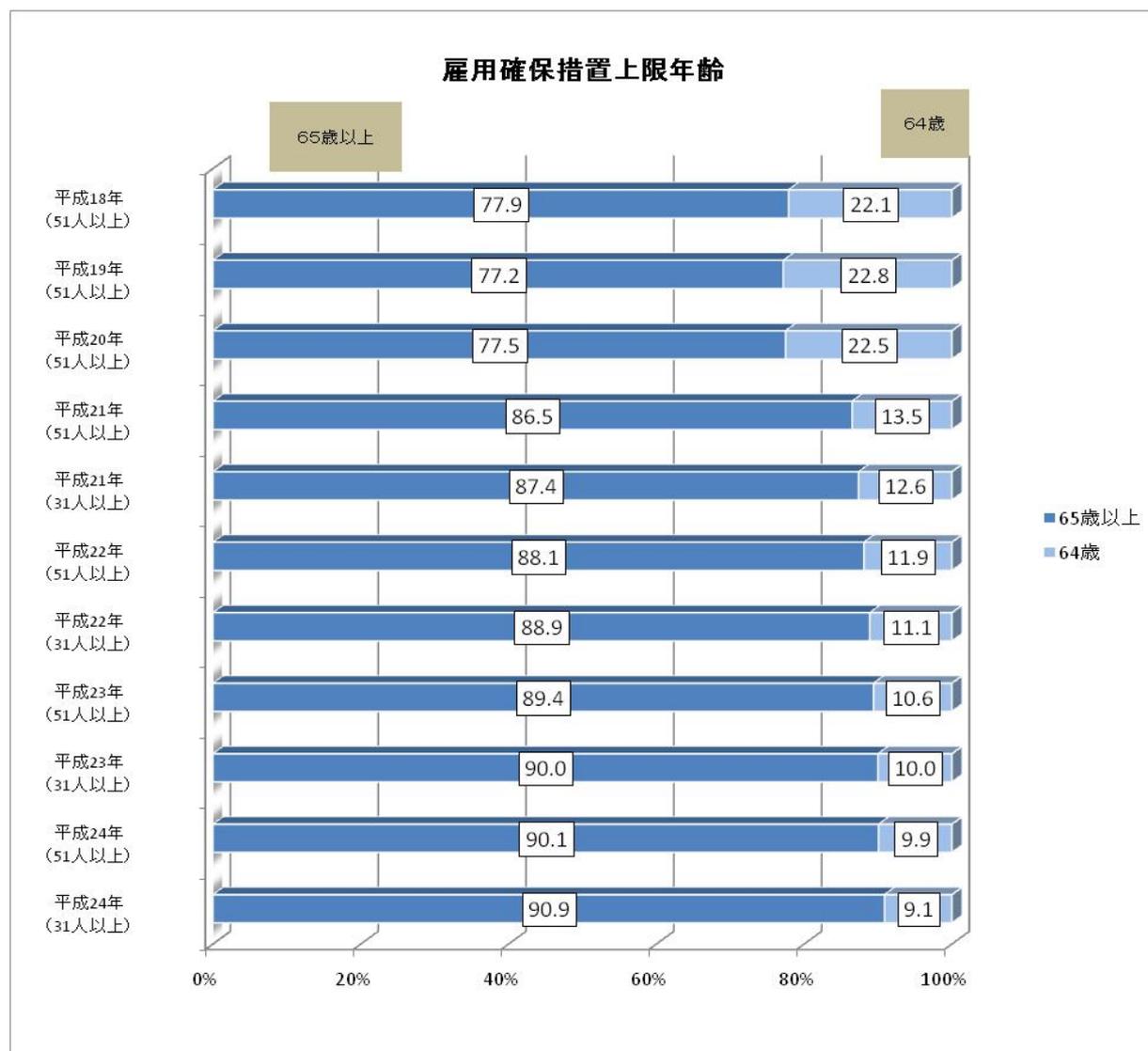
雇用確保措置の実施済企業の割合を企業規模別に見ると、大企業では100.0%(111社)(前年比同水準)、中小企業では98.0%(1,443社)(同1.4ポイントの上昇)となっている。(別表2)



(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9.1%(142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90.9%(1,412社)(同0.9ポイントの上昇)となっている。(別表3)

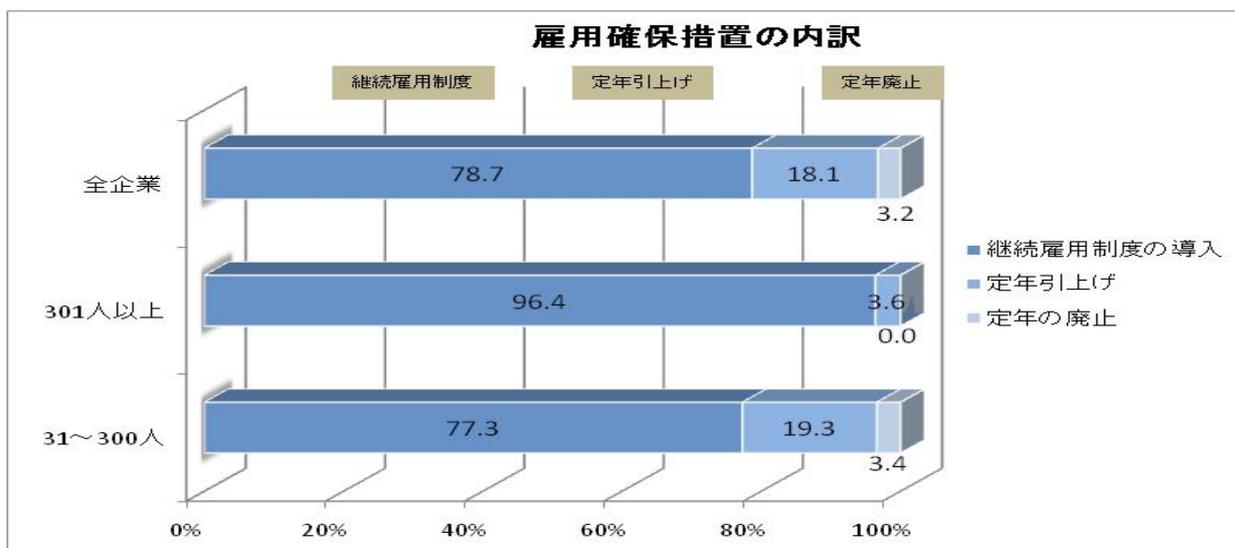


(4) 雇用確保措置の内訳

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 3.2% (49 社) (前年比 0.1 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 18.1% (282 社) (同 0.4 ポイントの低下)
- 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 78.7% (1,223 社) (同 0.3 ポイントの上昇)

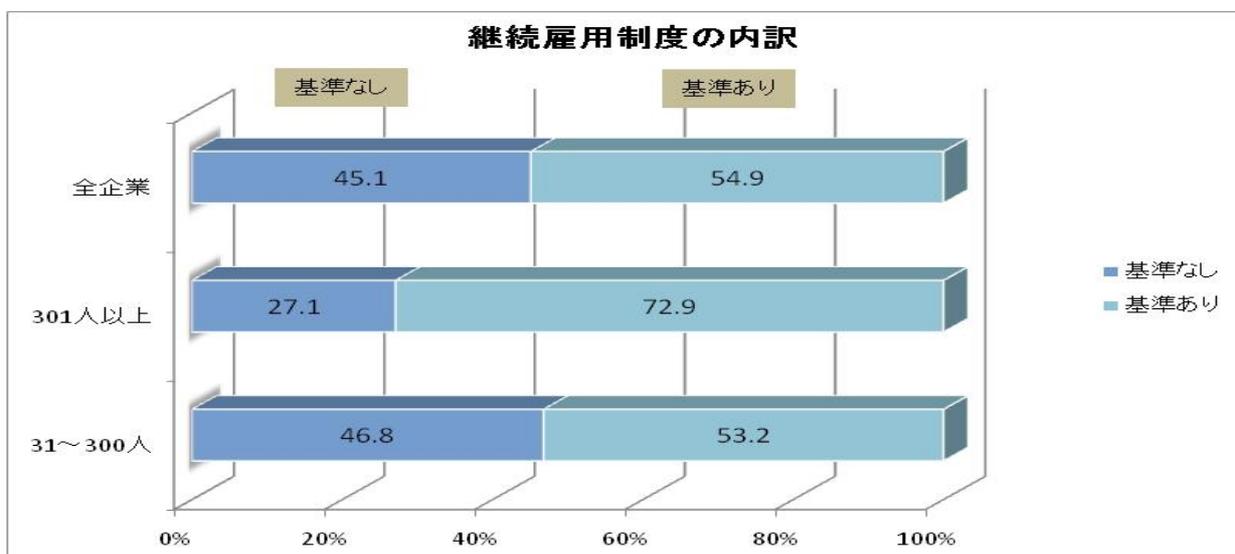
となっており、定年制度により雇用確保措置を講じるよりも、継続雇用制度により雇用確保措置を講じる企業の比率が高い。(別表4-1)



(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(1,223 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 45.1% (551 社) (同 1.0 ポイントの低下)、
- 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 54.9% (672 社) (同 1.0 ポイントの上昇)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

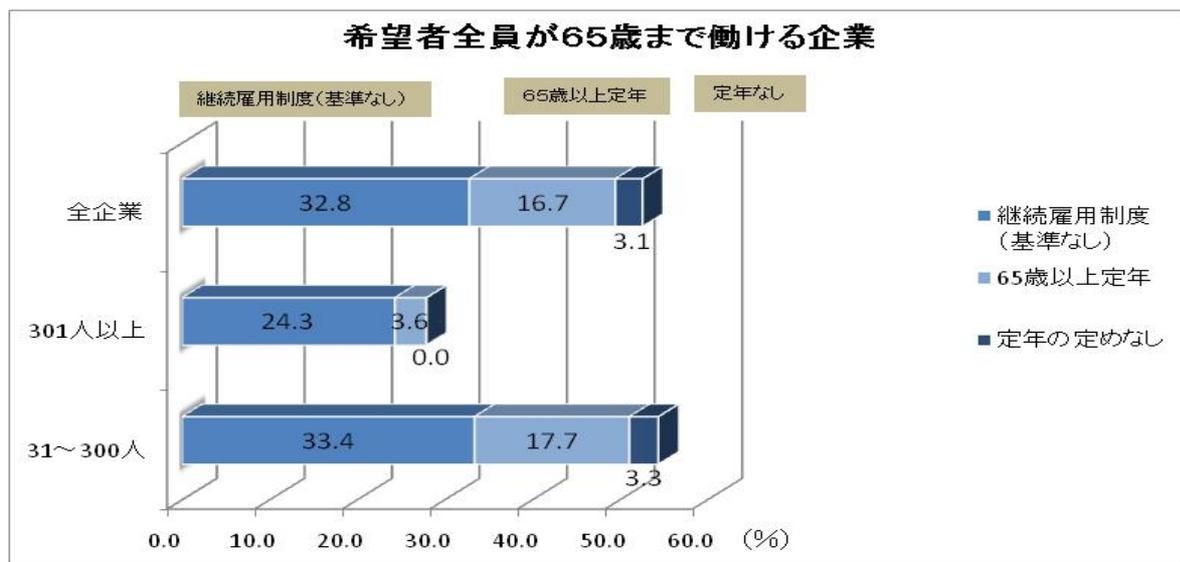
希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は52.6% (833社) (同0.3ポイントの上昇)となっている。

企業規模別に見ると、

① 中小企業では54.4% (802社) (同0.2ポイント上昇)、

② 大企業では27.9% (31社) (同1.3ポイント上昇)、

となっており、特に中小企業での取り組みが進んでいる。(別表5)



(2) 「70歳以上まで働ける企業」の状況

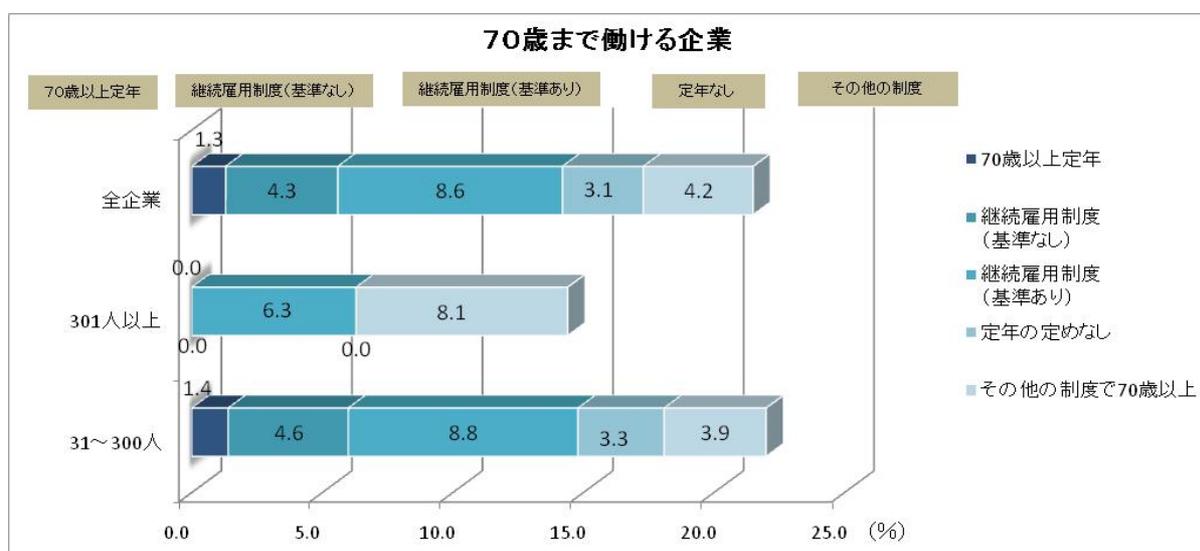
「70歳以上まで働ける企業」の割合は21.5% (340社) (同1.3ポイントの上昇)となっている。

企業規模別に見ると、

① 中小企業では22.0% (324社) (同1.1ポイント上昇)、

② 大企業では14.4% (16社) (同3.4ポイント上昇)、

となっている。(別表6)

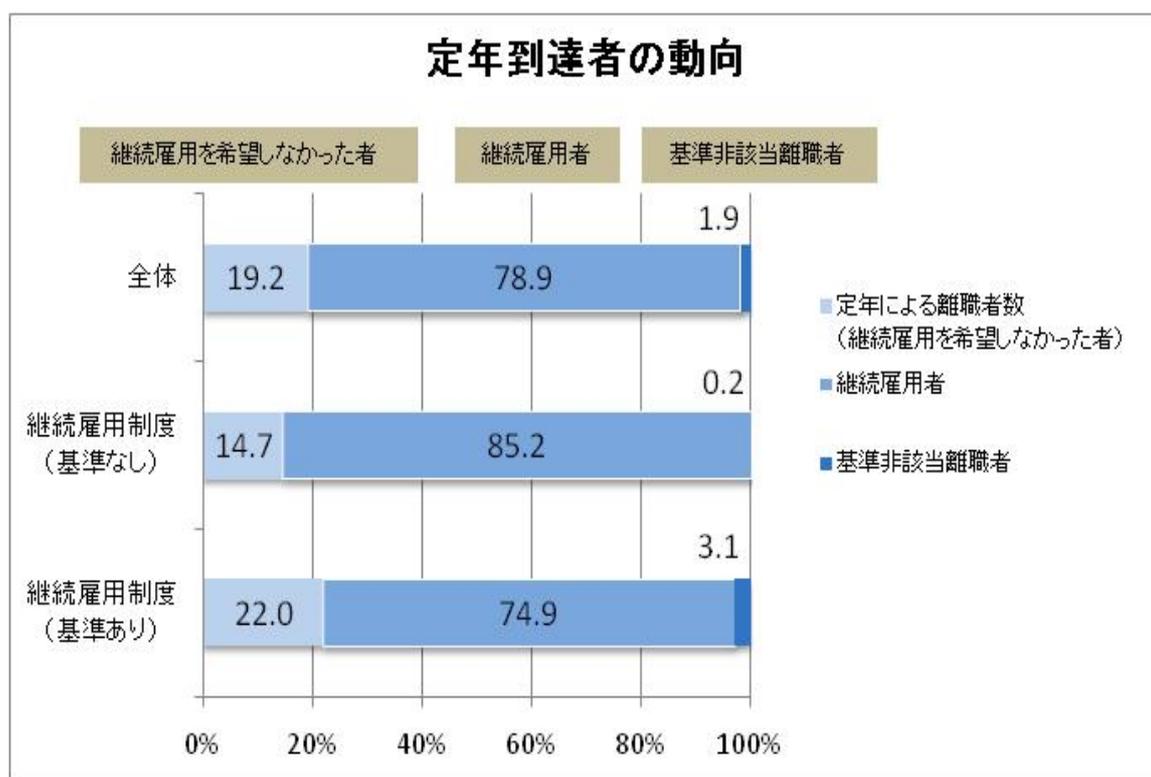


3 定年到達者の動向

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(4,000人)のうち、継続雇用を希望しなかった者の数(割合)は768人(19.2%)、定年後に継続雇用された者は3,157人(78.9%)、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75人(1.9%)となっている。なお、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97.7%、基準に該当しないこと等により離職した者の割合は2.3%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1,266人のうち、継続雇用された者の数(割合)は1,078人(85.2%)、
- 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2,285人のうち、継続雇用された者の数(割合)は1,712人(74.9%)、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の数(割合)は70人(3.1%)、となっている。(別表7)



4 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

51人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は21,592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、11,297人増加している。

また、31人以上規模企業における60歳以上の常用労働者数は25,502人であり、平成21年と比較すると、4,164人増加している。(別表8)



5 今後の取組

(1) 雇用確保措置の定着に向けた取組

雇用確保措置については、未実施企業が30社(31人以上規模)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) 改正高年齢者雇用安定法の施行に向けた取組

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、継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止等を内容とする改正高年齢者雇用安定法が平成25年4月1日から施行される。

この内容等について周知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歳以上まで働ける企業」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歳以上まで働ける企業」の普及・啓発に取り組む。