

厚生労働省
東京労働局発表
平成30年11月16日

担 当	東京労働局職業安定部職業対策課
	課長 永野 靖
	課長補佐 山本 貴彦
	高齢者対策担当官 伊勢田 浩二
	電話 03-3512-1663
	F A X 03-3512-1566

平成30年「高齢者の雇用状況」集計結果

東京労働局（局長 前田芳延）では、このほど「高齢者雇用状況報告書（平成30年6月1日現在）」により、高齢者を65歳まで雇用するための「高齢者雇用確保措置」の実施状況などを取りまとめましたので、公表します。

高齢者が年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下「高齢者雇用安定法」といいます。）では65歳までの安定した雇用を確保するため、企業に①「定年制の廃止」、②「定年の引上げ」、③「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）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都内の従業員31人以上の企業26,999社の状況をまとめたものです。

ポイント

1 65歳までの高齢者雇用確保措置のある企業の状況

65歳までの高齢者雇用確保措置のある企業は99.8%（対前年0.1ポイント増）

65歳定年企業は15.2%（対前年0.5ポイント増）

2 66歳以上働ける企業の状況

66歳以上働ける制度のある企業は20.5%

70歳以上働ける制度のある企業は19.2%（対前年2.2ポイント増）

定年制廃止企業は2.3%（対前年0.1ポイント減）

東京労働局、ハローワークでは、「ニッポン一億総活躍プラン」や「働き方改革実行計画」に基づき、66歳以上働ける制度の普及に努めるなど、年齢にかかわらず働き続けることができる「生涯現役社会」実現に向けた取組を行います。また、全ての企業で高齢者雇用確保措置が実施されるよう、高齢者雇用確保措置未実施企業に対する個別の指導・助言を強力に推進します。

（用語の解説）

1 「高齢者雇用確保措置」

高齢者雇用安定法第9条第1項に基づき、定年を65歳未満に定めている事業主は、雇用する高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、以下のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

- ① 定年制の廃止
- ② 定年の引き上げ
- ③ 継続雇用制度（雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者を定年後も引き続いて雇用する制度）の導入

2 「高齢者雇用安定法一部改正法の経過措置」（以下「経過措置」という。）

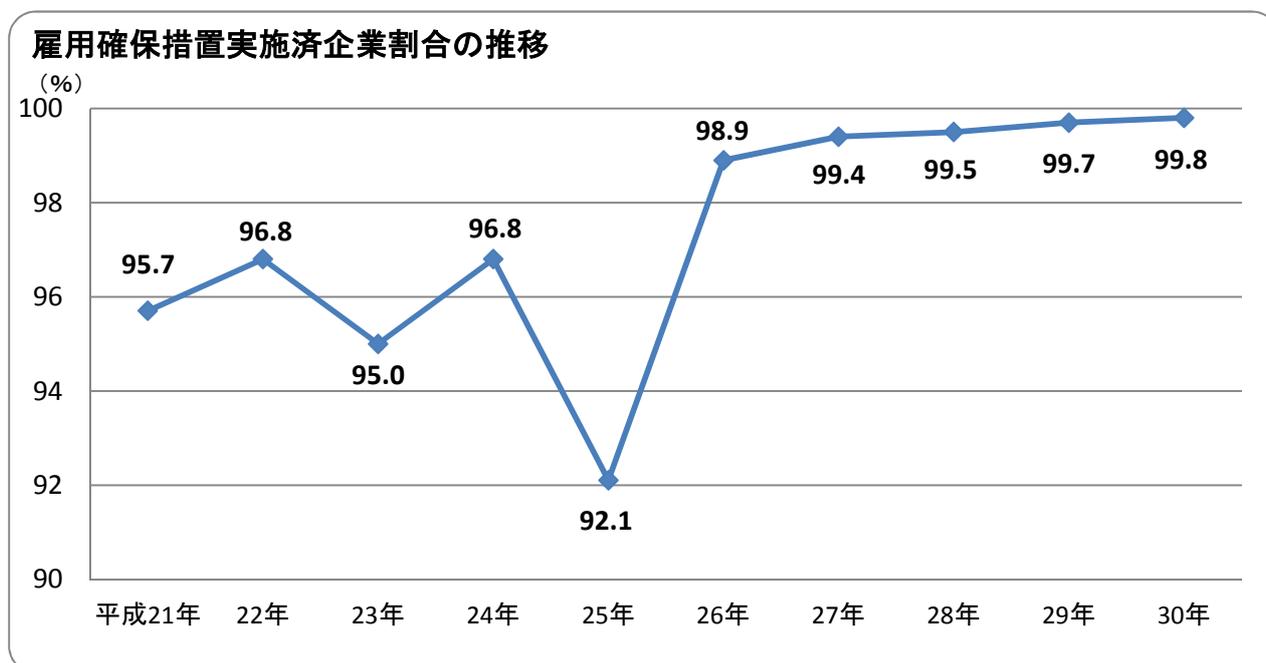
平成25年3月31日までに労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めている事業主は、平成37年3月31日まで段階的に対象者の年齢を引き上げながら当該基準を用いることができるもの。

3 「企業規模」 大企業（従業員数301人以上規模） 中小企業（従業員数31～300人規模）

1 高齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 全体の状況【表1】

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 99.8%（26,933 社）（対前年 0.1 ポイント増）、雇用確保措置が未実施である企業の割合は 0.2%（66 社）（同 0.1 ポイント減）となっている。



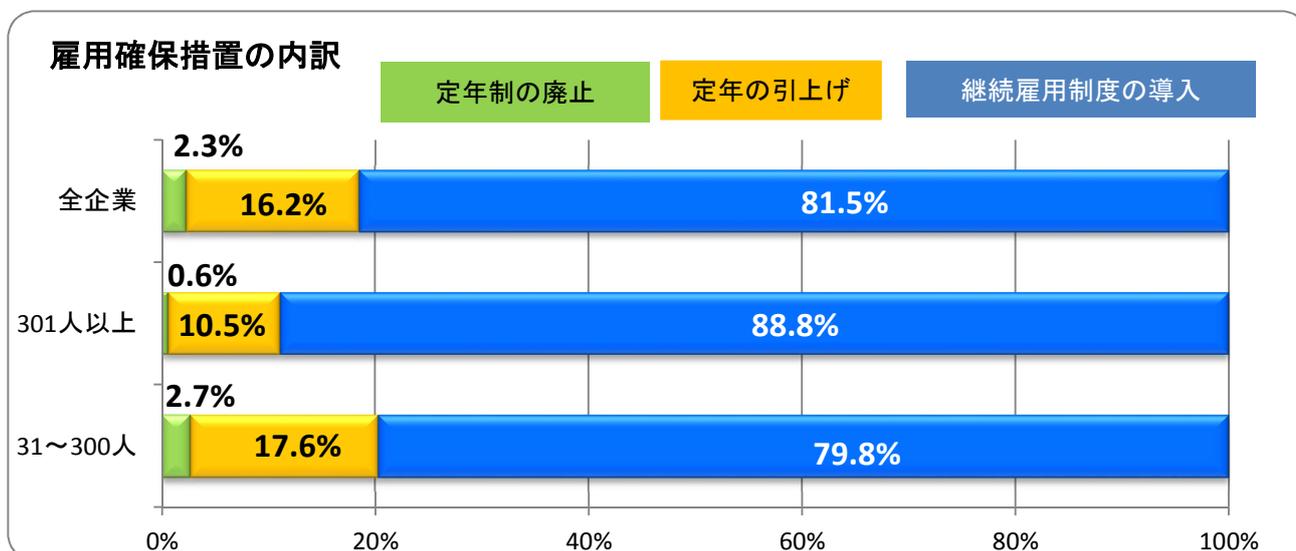
※ 平成 25 年 4 月に制度改正（継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止）があったため、平成 24 年と 25 年の数値は単純比較できない。

(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 99.9%（5,121 社）（対前年変動なし）、中小企業では 99.7%（21,812 社）（同 0.1 ポイント増）となっている。

(3) 雇用確保措置の内訳【表3-1】

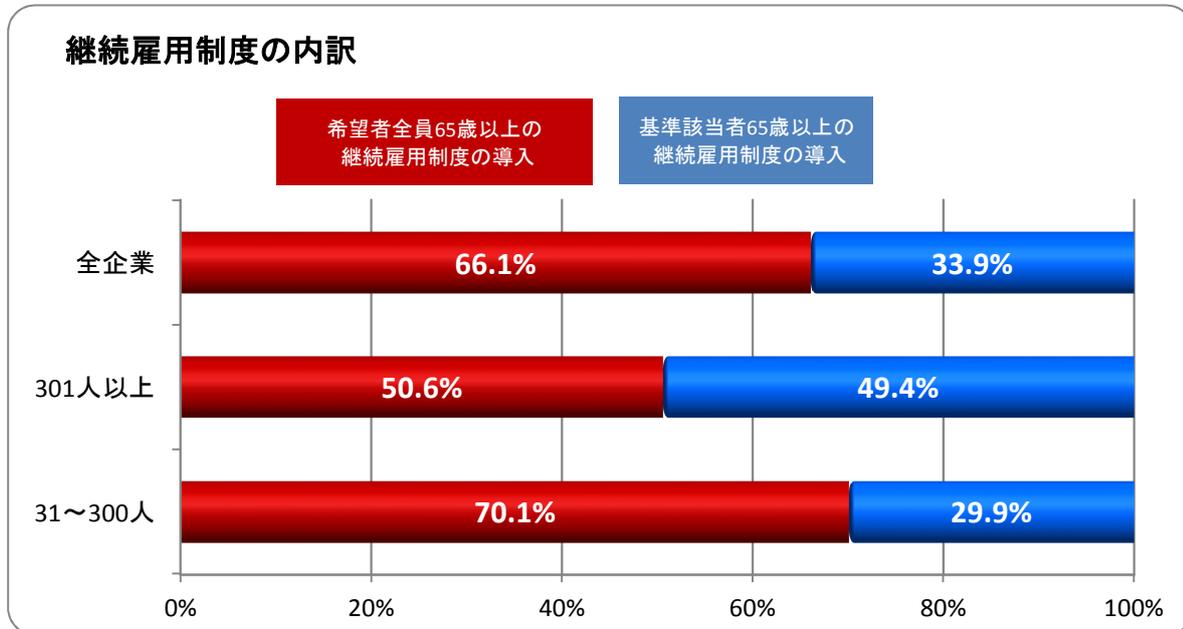
- ① 「定年制の廃止」により雇用確保措置を講じている企業は 2.3%（611 社）（対前年 0.1 ポイント減）
- ② 「定年の引上げ」により雇用確保措置を講じている企業は 16.2%（4,376 社）（同 0.5 ポイント増）
- ③ 「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業は 81.5%（21,946 社）（同 0.5 ポイント減）



(4) 継続雇用制度の内訳【表3-2】

「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(21,946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66.1%(14,496社)(対前年1.3ポイント増)、
- 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33.9%(7,450社)(同1.3ポイント減)となっている。



(5) 継続雇用先の内訳【表3-3】

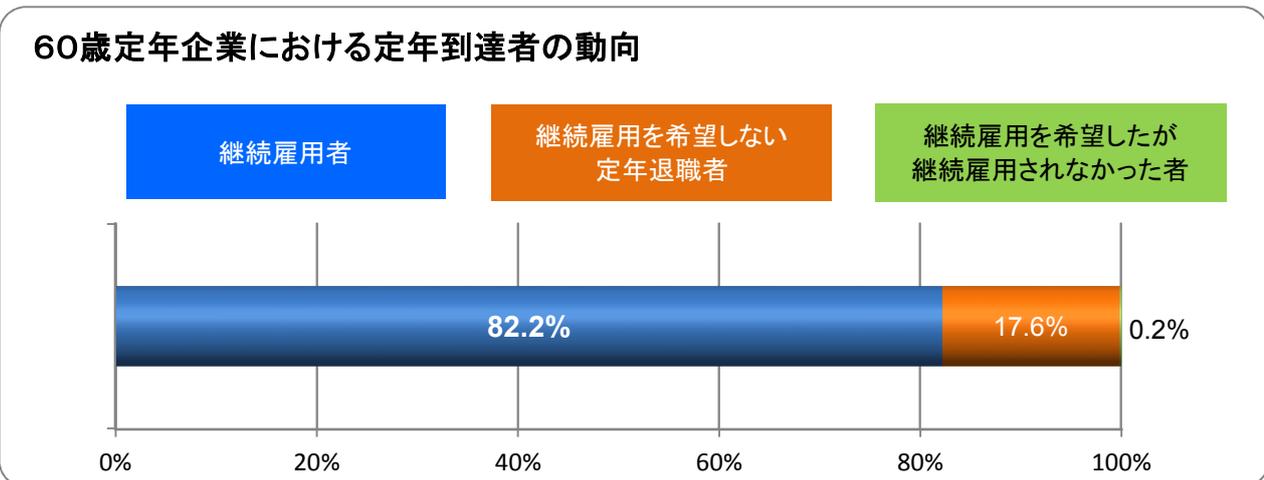
「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業(21,946社)の継続雇用先について、自社のみである企業は91.3%(20,033社)、自社以外の継続雇用先(親会社・子会社、関連会社等)のある企業は8.7%(1,913社)となっている。

2 60歳定年到達者等の動向について

(1) 60歳定年到達者の動向【表4-1】

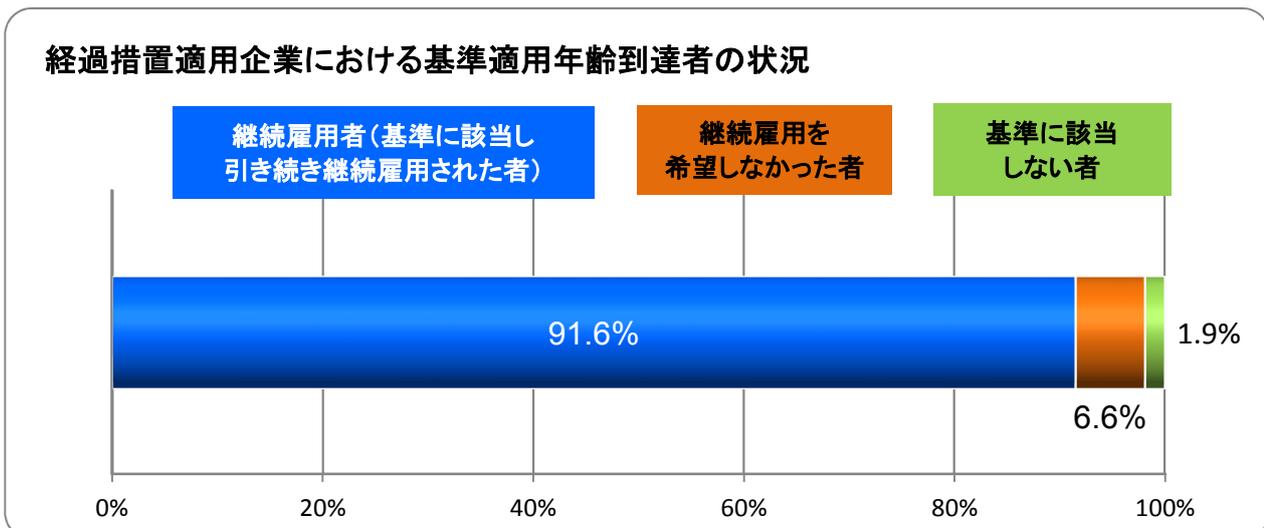
過去1年間（平成29年6月1日から平成30年5月31日）の60歳定年企業における定年到達者（99,115人）のうち、

- ① 継続雇用された者は81,472人（82.2%）（うち子会社・関連会社等での継続雇用者は5,041人）
 - ② 継続雇用を希望しない定年退職者は17,450人（17.6%）
 - ③ 継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は193人（0.2%）
- となっている。



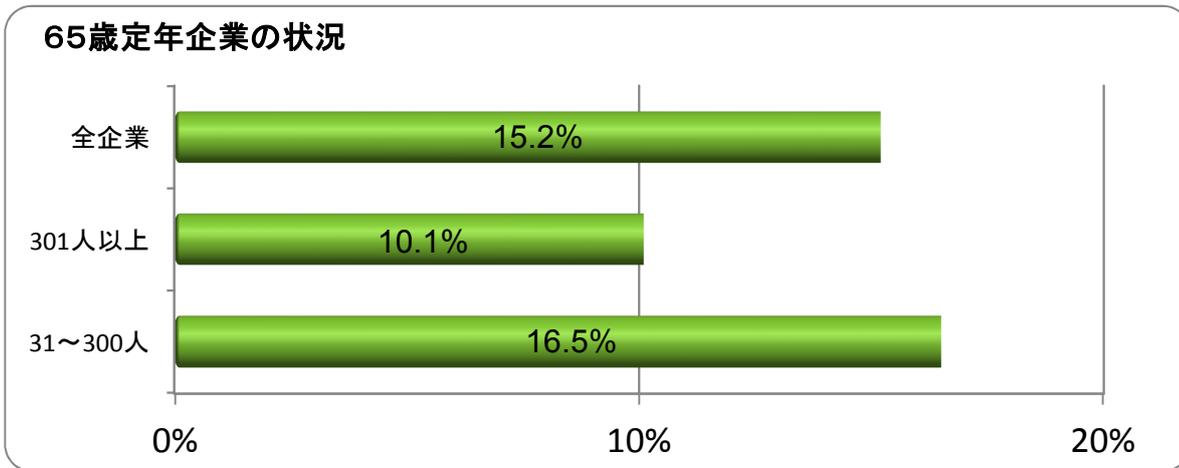
(2) 経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準の適用状況【表4-2】

平成29年6月1日から平成30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（62歳）に到達した者（23,057人）のうち、基準に該当し引き続き継続雇用された者は21,110人（91.6%）、継続雇用の更新を希望しなかった者は1,514人（6.6%）、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433人（1.9%）となっている。



3 65歳定年企業について【表5】

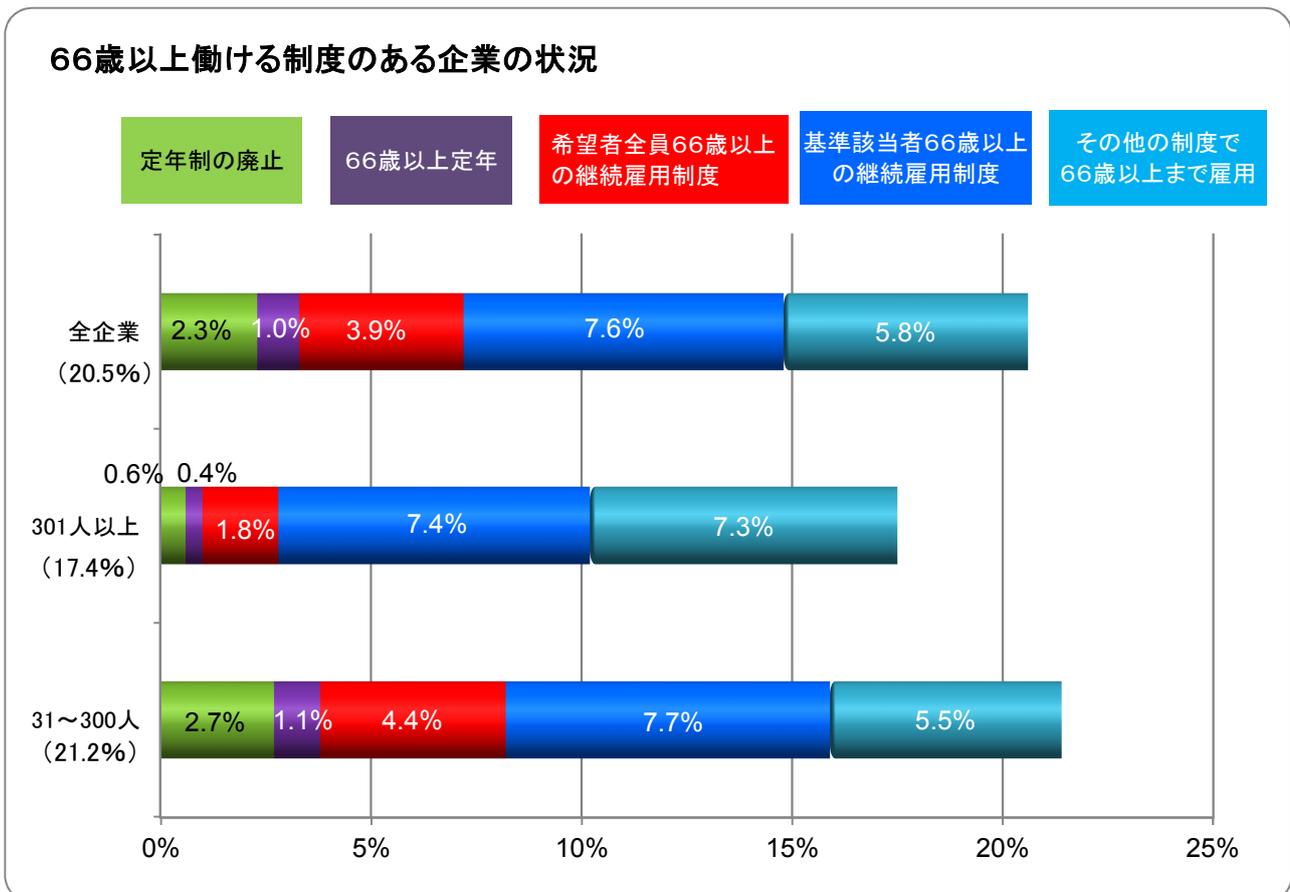
定年を65歳とする企業は4,117社（対前年75社増）で、報告した全ての企業に占める割合は15.2%（同0.5ポイント増）となっている。



4 66歳以上働ける制度のある企業等について

(1) 66歳以上働ける制度のある企業の状況【表6】

66歳以上働ける制度のある企業は5,539社で、報告した全ての企業に占める割合は20.5%となっている。

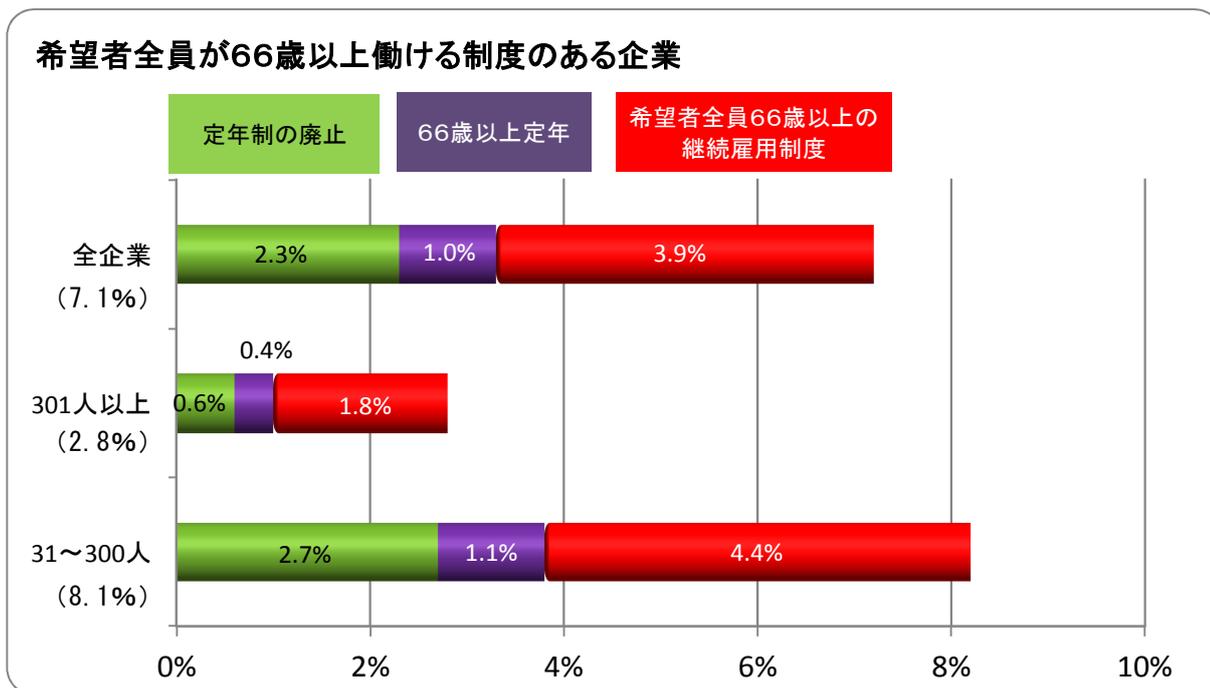


※ 66歳以上定年制度と66歳以上の継続雇用制度の両方を持つ企業は、「66歳以上定年」のみに計上している。

※ 「その他の制度で66歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を66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66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。

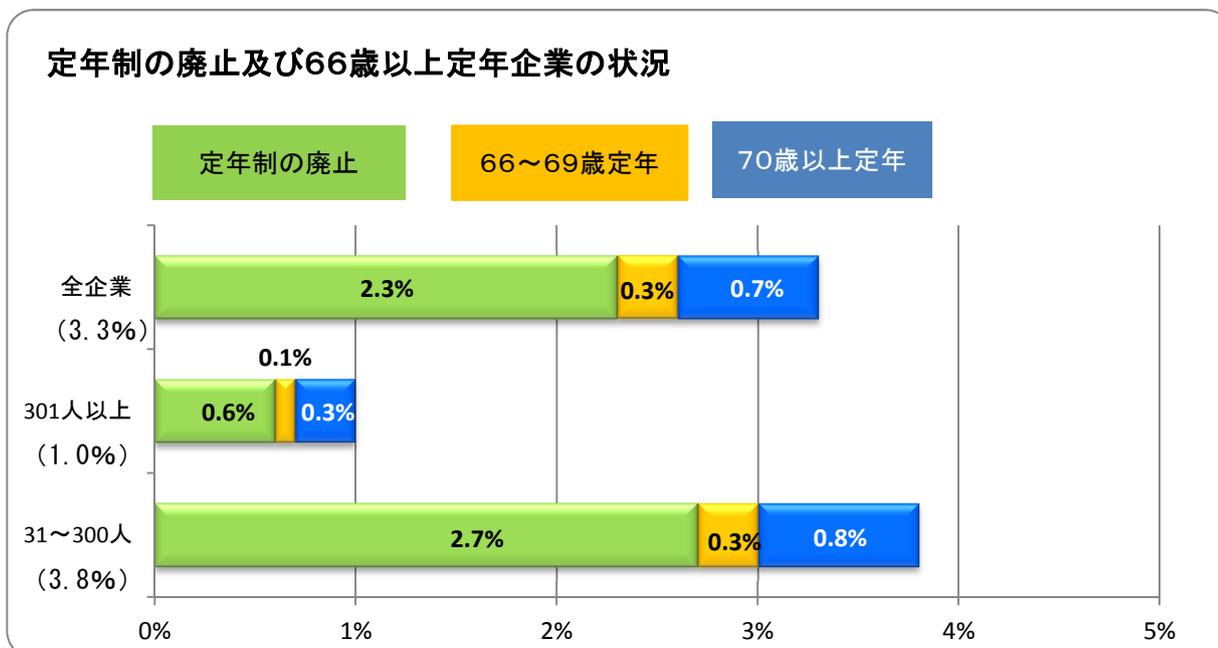
(2) 66歳以上働ける制度のある企業のうち希望者全員を対象とする企業の状況【表6】

希望者全員が66歳以上働ける企業は、1,912社（対前年67社増加）で、報告した全ての企業に占める割合は7.1%（同0.4ポイント増）となっている。



そのうち、定年制を廃止している企業は、611社（同35社減）で、報告した全ての企業に占める割合は2.3%（同0.1ポイント減）となっている。

また、定年を66歳以上とする企業は259社（同17社増）で、報告した全ての企業に占める割合は1.0%（同0.1ポイント増）となっている。



(3) 70歳以上働ける制度のある企業の状況【表7】

70歳以上働ける制度のある企業は、5,196社（対前年536社増）で、報告した全ての企業に占める割合は19.2%（同2.2ポイント増）となっている。

5 高年齢労働者の状況【表8】

31人以上規模企業における常用労働者の全数（10,563,735人）のうち、60歳以上の常用労働者数は97.1万人（9.2%）となっている。

年齢階級別に見ると、60～64歳が58.7万人、65～69歳が27.5万人、70歳以上が10.9万人となっており、平成21年と比較すると、60歳以上の常用労働者数は、35.7万人増加している。

