



東京労働局発表
平成23年10月13日(木)

【照会先】

東京労働局職業安定部職業対策課

課長 藤村 静男

課長補佐 松井 勝

高齢者対策担当官 田口 勝美

電話 03-3512-1663(直通)

FAX 03-3512-1566

平成23年「高齢者の雇用状況」集計結果 (平成23年6月1日現在)

東京労働局(局長 山田 亮)では、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、平成23年「高齢者の雇用状況」(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を受け(平成25年4月から65歳)、^(注1)「高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の確保を図るため、企業に「定年の廃止」や「定年引き上げ」、「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、毎年6月1日現在の高齢者の雇用状況を提出することを求めています。

今回の集計結果は、この雇用状況報告を提出した「31人以上規模」の企業約2万4,000社の状況をまとめたものです。なお、この取りまとめでは、常時雇用する労働者が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。

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95.0% (前年比1.8ポイント減少)。【別表1-1】

- ◆ 「31～300人」の中小企業は94.1% (同2.3ポイント減少)。
- ◆ 「301人以上」の大企業は98.7% (同0.4ポイント上昇)。
- ◆ 中小企業に係る経過措置が平成22年度をもって終了^(注2)したことが、中小企業の「実施済み」割合が減少した要因と考えられる。

2 希望者全員が65歳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38.2% (同2.4ポイント上昇)。

【別表2-1】

- ◆ 「31～300人」の中小企業は42.5% (同3.0ポイント上昇)。と最も多い。
- ◆ 「301人以上」の大企業は20.2% (同0.1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。

(2) 「70歳まで働ける企業」の割合は15.0% (同0.1ポイント減少)。【別表3】

- ◆ 「31～300人」の中小企業は16.4% (同0.1ポイント減少)。と最も多い。
- ◆ 「301人以上」の大企業は8.9% (同0.1ポイント減少) となっており、中小企業での取り組みが進んでいる。

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人(12万9,107人、31人以上規模企業)のうち、継続雇用を希望しなかった人は3万7,246人(28.8%)、継続雇用された人は8万9,188人(69.1%)、基準に該当せず離職した人は2,673人(2.1%)。【別表4】

- ◆ 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では、過去1年間に定年を迎えた人(2万3,460人、31人以上規模企業)のうち、継続雇用された人は1万7,493人(74.6%)。
- ◆ 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では、過去1年間に定年を迎えた人(9万6,204人、31人以上規模企業)のうち、継続雇用された人は6万5,000人(67.6%)、基準に該当せず離職した人は2,504人(2.6%)。

<集計対象>

31人以上規模の企業 24,022社

中小企業(31～300人規模)：19,378社

大企業(301人以上規模)：4,644社

(注1) 定年の引き上げ、及び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歳となる。

(注2) 事業主は継続雇用制度を導入する場合、労使協定を締結した上で対象となる高年齢者に係る基準を設けることが認められているが、300人以下規模企業の場合、平成22年度末までの間、労使協議が調わない場合に限り、労使協定によらず就業規則などで基準を定めることが特例で認められていた。

1 高齢者雇用確保措置の実施状況

(1) 全体の状況

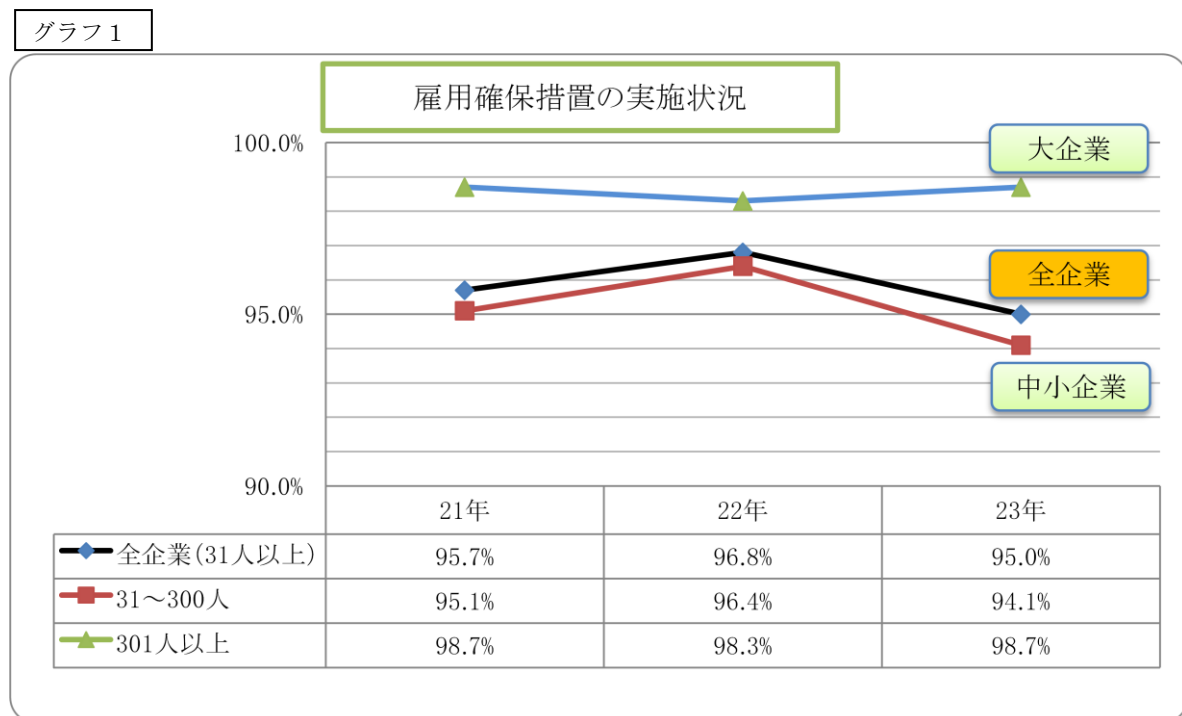
高齢者雇用確保措置(以下「雇用確保措置」という。)の実施済企業の割合は 95.0% (22,818 社) (前年比 1.8 ポイントの減少)となっている。

雇用確保措置を未実施である企業の割合は 5.0% (1,204 社) (同 1.8 ポイントの上昇)となっている。【別表1-1】(グラフ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98.7% (4,582 社) (前年比 0.4 ポイントの上昇)、中小企業では 94.1% (18,236 社) (同 2.3 ポイントの減少)となっている。

中小企業に係る経過措置が平成 22 年度をもって終了したことが、実施企業割合の減少の要因であると考えられる。【別表1-1】(グラフ1)

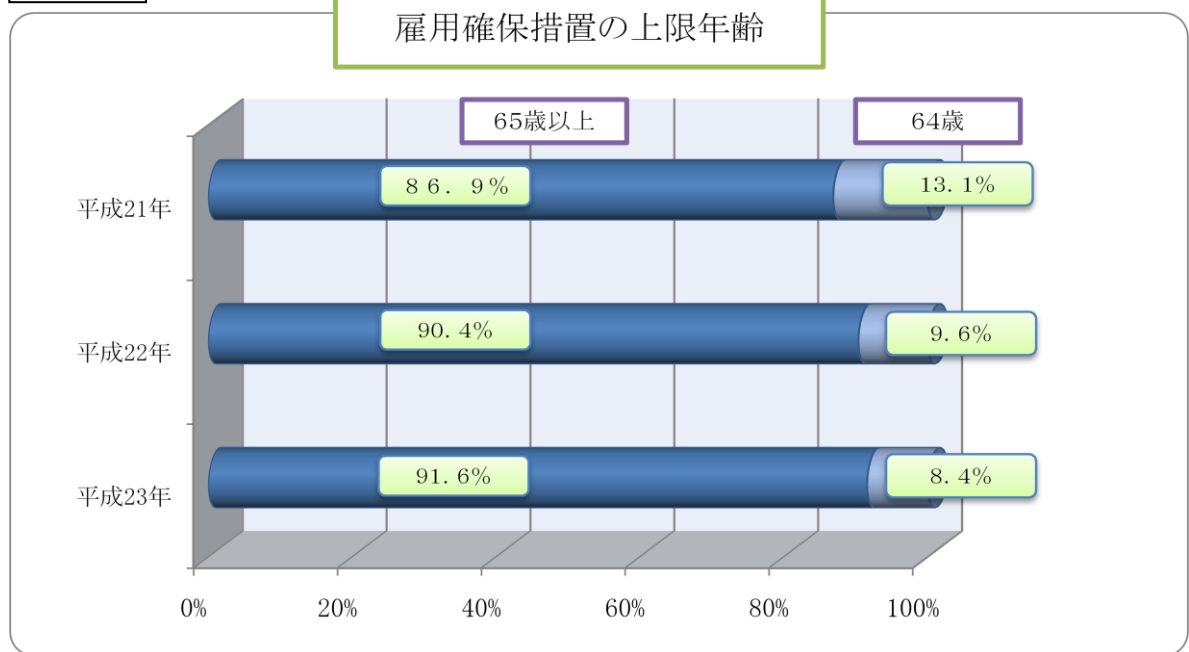


(3) 雇用確保措置の上限年齢

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 64 歳を上限年齢としている企業は 8.4% (1,916 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 91.6% (20,902 社) (同 1.2 ポイントの上昇)となっている。【別表1-2】(グラフ2)

グラフ 2



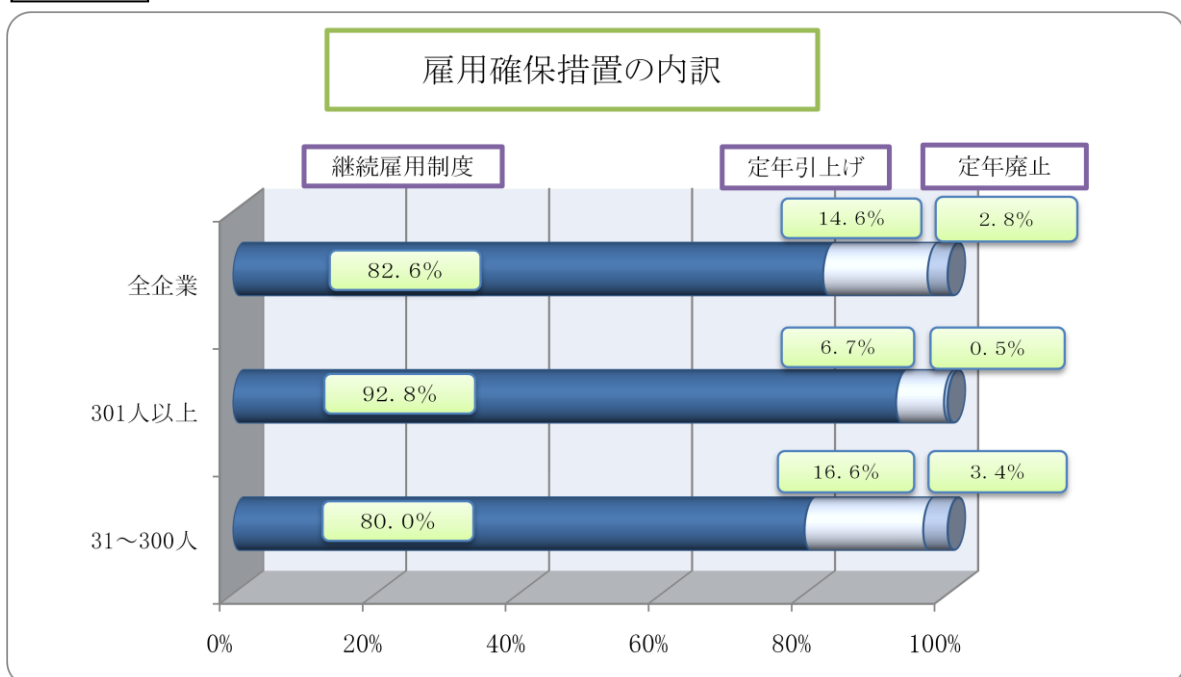
(4) 雇用確保措置の内訳

雇用確保措置の実施済企業のうち、

- ①「定年の定めの廃止」により雇用確保措置を講じている企業は 2.8% (643 社) (前年度と同程度)、
- 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 14.6% (3,329 社) (同 1.5 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 82.6% (18,846 社) (同 1.6 ポイントの減少)

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1-3】(グラフ3)

グラフ 3



(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(18,846 社)のうち、

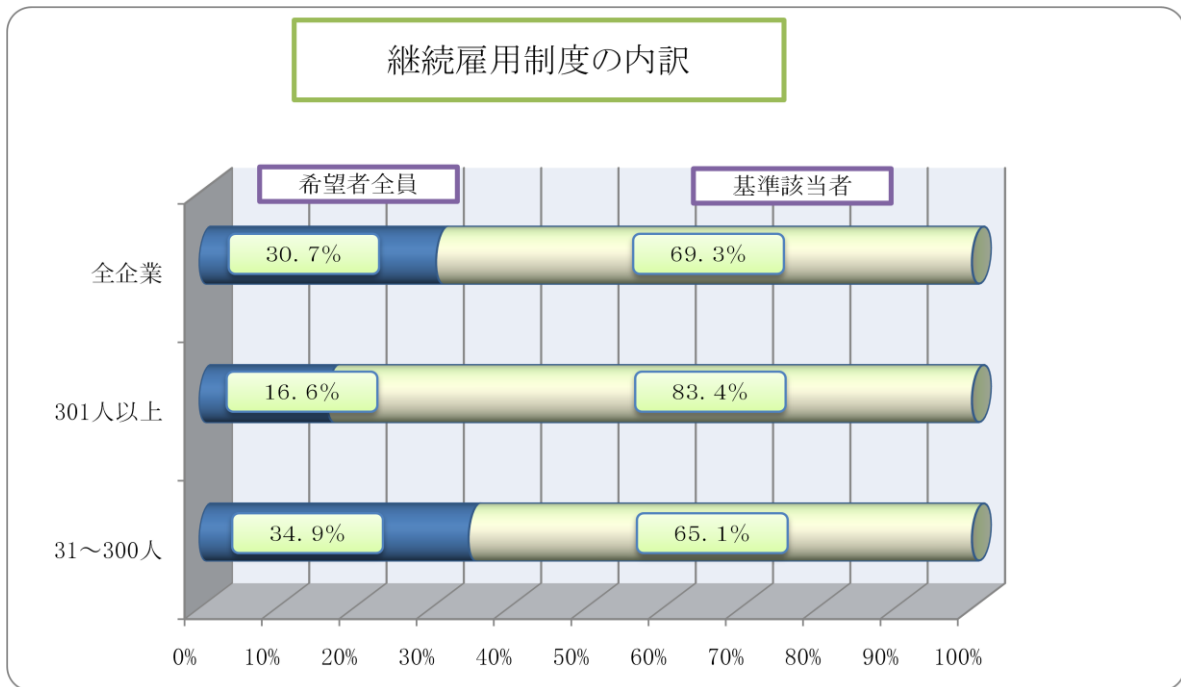
①希望者全員を対象とする継続雇用制度を導入している企業は 30.7% (5,792 社)

(同 2.4 ポイントの上昇)、

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 69.3% (13,054 社)、

となっている。【別表1-4】(グラフ4)

グラフ 4



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 38.2% (9,176 社) (同 2.4 ポイントの上昇)となっている。【別表2-1】(グラフ5)

企業規模別に見ると、

①中小企業では 42.5% (8,237 社) (同 3.0 ポイント上昇)、

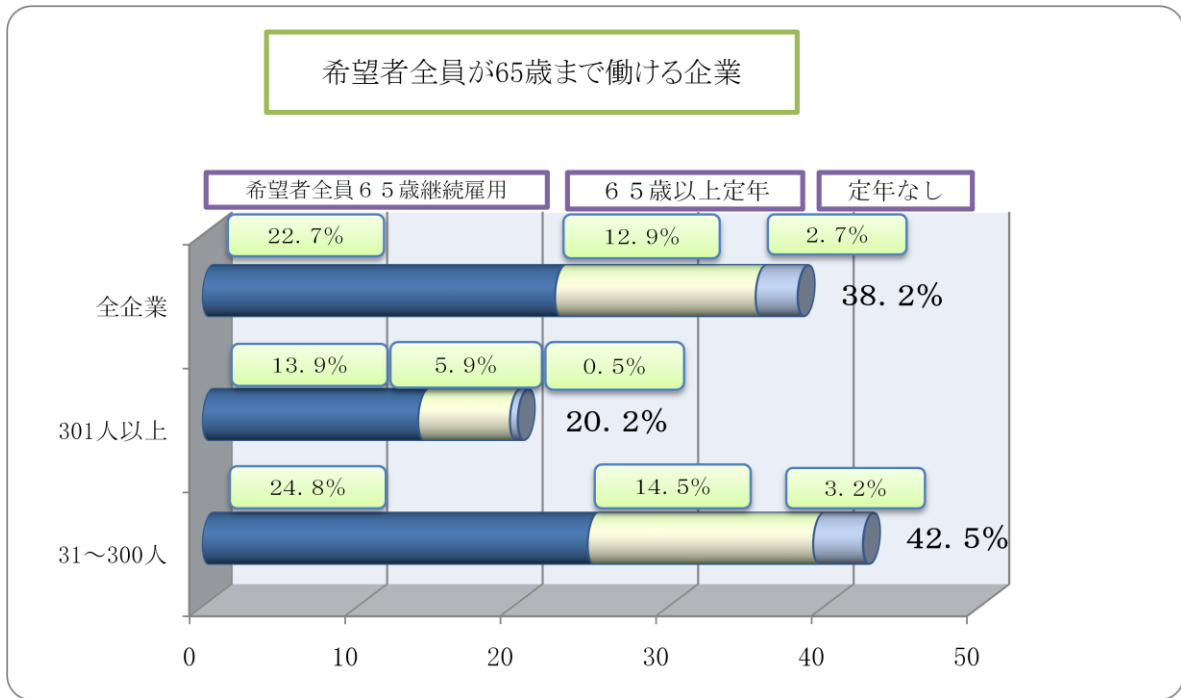
②大企業では 20.2% (939 社) (同 0.1 ポイント上昇)、

となっており、企業規模が大きくなるほど取組みが進んでいない。

産業別に見ると、

教育・学習支援、医療・福祉分野で 50%を超えている。次いで運輸・郵便、宿泊・飲食、生活関連の分野で 45%を超えているものの、企業総数の49%を占める、製造業、情報通信業、卸売・小売の分野で制度導入割合が33.8%と進んでいない状況にある。【別表2-2】

グラフ 5



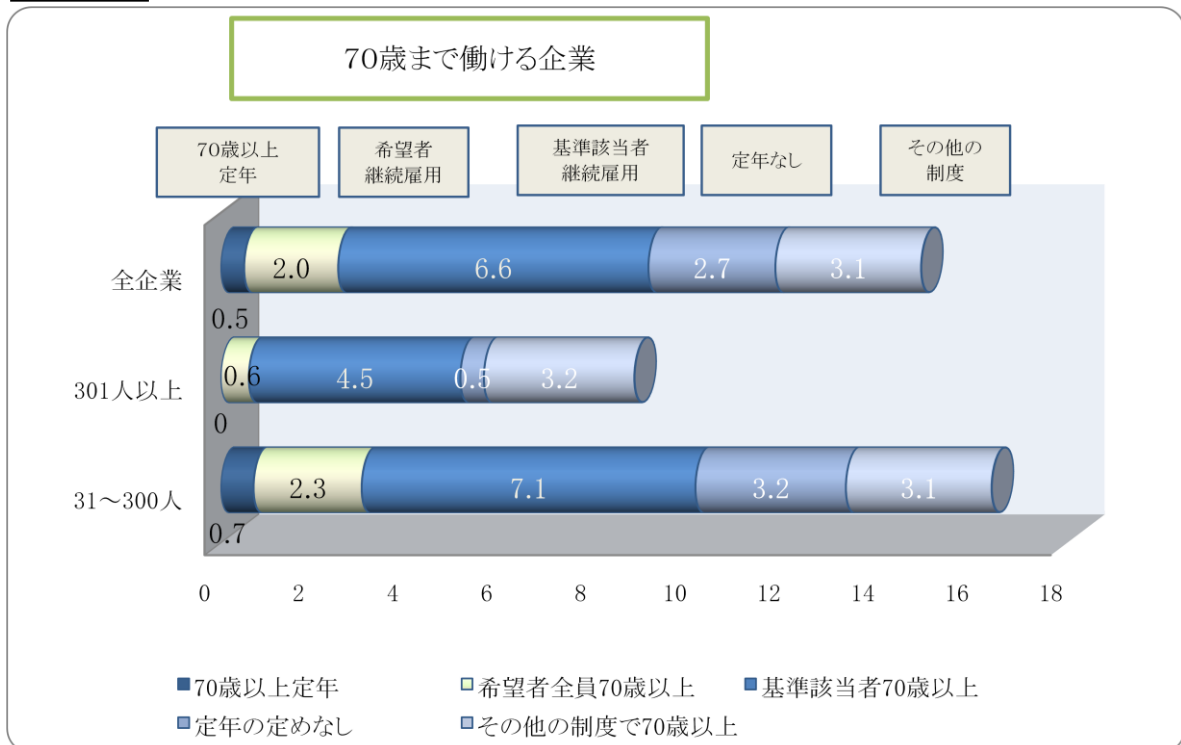
(2)「70歳まで働ける企業」の状況

「70歳まで働ける企業」の割合は15.0% (3,595社) (同0.1ポイントの減少)となっている。企業規模別に見ると、

- ①中小企業では16.4% (3,184社) (同0.1ポイント減少)、
- ②大企業では8.9% (411社) (同0.1ポイント減少)、

となっている。【別表3】(グラフ6)

グラフ 6



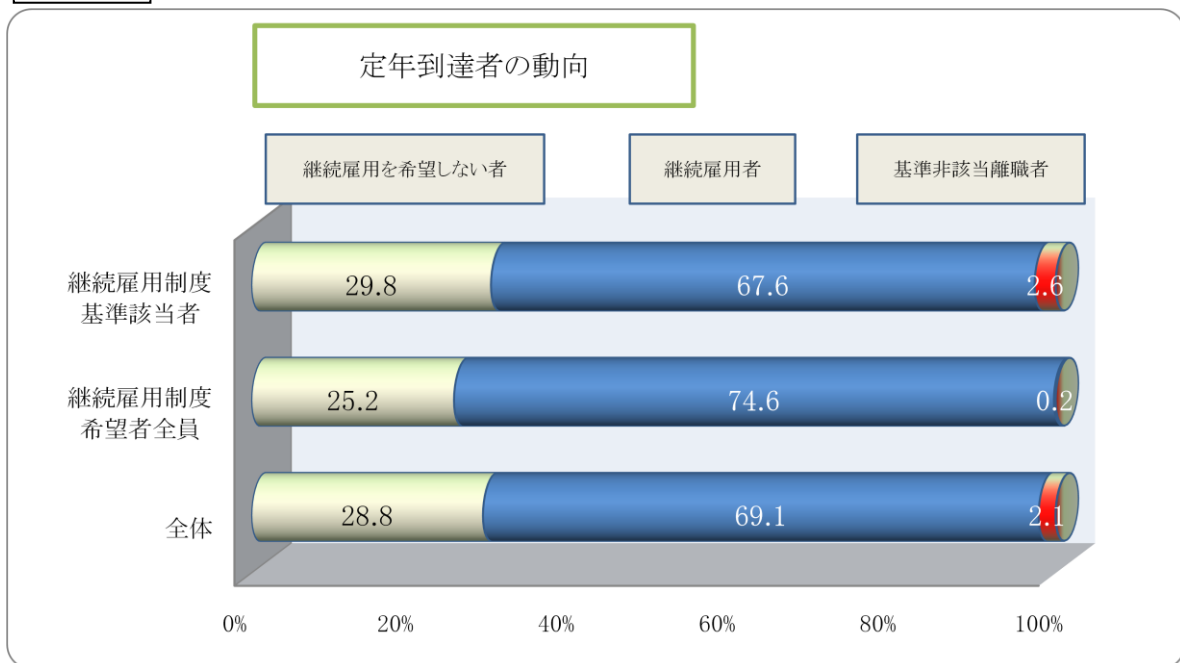
3 定年到達者の動向

過去1年間の定年到達者(12万9,000人)のうち、継続雇用を希望しなかった者の数(割合)は3万7,000人(28.8%)、定年後に継続雇用された者は8万9,000人(69.1%)、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2千600人(2.1%)、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97.1%、基準に該当しないことにより離職した者の割合は2.9%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希望者全員を継続雇用している企業では、過去1年間の定年到達者2万3,000人のうち、継続雇用された者の数(割合)は1万7,000人(74.6%)、
 - ②基準該当者を継続雇用している企業では、過去1年間の定年到達者9万6,000人のうち、継続雇用された者の数(割合)は6万5,000人(67.6%)、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2千500人(2.6%)、
- となっている。【別表4】(グラフ7)

グラフ7



4 雇用確保措置の義務化後の高年齢労働者の動向

①60歳～64歳

31人以上規模企業における60歳～64歳の常用労働者数は56万1千人であり、平成21年と比較すると11万6千人増加している。

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)と比較すると、31万5千人増加している。

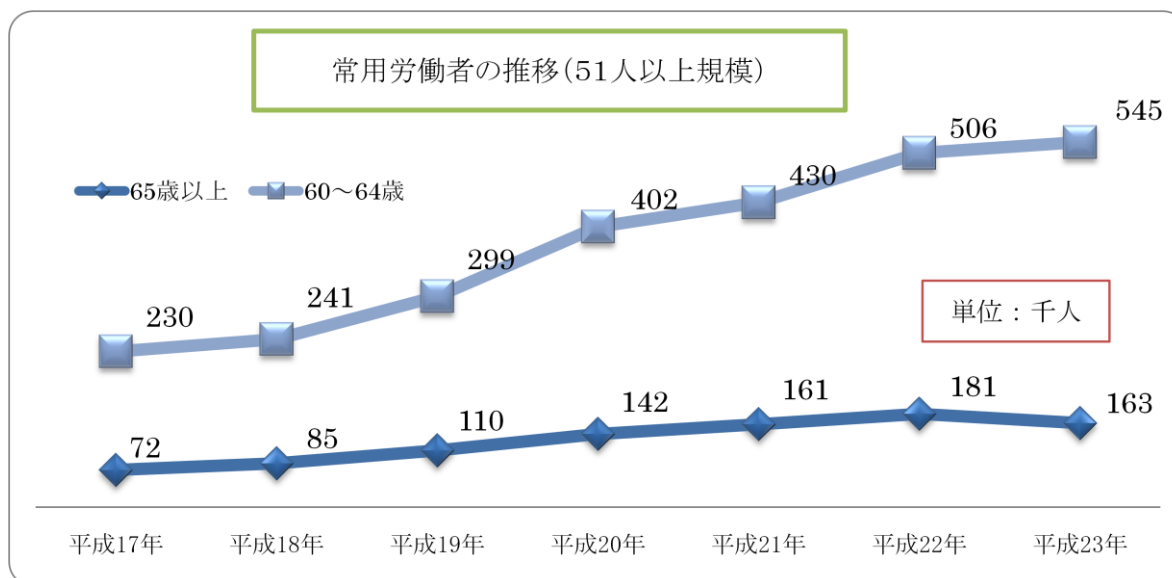
②65歳以上

31人以上規模企業における65歳以上の常用労働者数は17万1千人であり、平成21年と比較すると、2千5百人増加している。

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)と比較すると、9万1千人増加している。

平成17年以降、60歳以上の高年齢労働者数は30万人から70万人に倍増し、全年齢に占める60歳以上労働者の割合も4.2%から7.8%に増加している。【別表5】(グラフ8)

グラフ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、中小企業に係る経過措置切れを含む未実施企業が1,204社あることから、引き続き、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。