

高齢者雇用

希望者全員が六五歳以上まで働ける企業が七二%に——厚生労働省調査

TOPICS 2

厚生労働省は一〇月三十一日、平成二六年「高齢者の雇用状況」集計結果を発表した。それによると、希望者全員が六五歳以上まで働ける企業割合は前回調査（六六・五%）を四・五ポイント上回る七二・〇%と過去最高となったことが明らかとなった。

高齢者雇用安定法は、六五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」「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置（以下、高齢者雇用確保措置）を講じるよう義務付け、毎年六月一日の高齢者の雇用状況の報告を求めている。

今回調査は、従業員三一人以上の企業一四万五九〇二社からの報告をとりまとめたもの。昨年四月の制度改正から一年以上が経過し、高齢者雇用確保措置の導入が一段と進展したことがうかがえる結果となった。

実施済企業割合は九八・一%に

高齢者雇用確保措置の実施済企業の割合は九八・一%（一四万三二七九社）となり、前回調査（九二・三%）より五・八ポイント増加した。一方、未実施企業の割合は一・九%（二七二三社）となり、前回調査（七・七%）より五・八ポイント減少した。

八割強が継続雇用制度を導入

高齢者雇用確保措置の実施済企業の内訳は、「定年制の廃止」が二・七%（前回二・八%）、「定年の引上げ」が一五・六%（同一六・〇%）、「継続雇用制度の導入」が八一・七%（同八一・二%）となる（図表1）。

規模別にみると、「定年制の廃止」（三一人以下）は四・五%、五一人以下は二・〇%、三一人以上は二・四%、「定年の引上げ」（三一人以下）は二・四%、五一人以下は二・〇%、三一人以上は七・二%、「継続雇用制度の導入」（三一人以下）は七五・一%、五一人以下は八三・七%、三一人以上は九二・四%となり、三一人以上は「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、三一人以上では「継続雇用制度の導入」で対応する企業が相対的にやや多い結果となる。

三分の一が年金支給開始年齢に合わせた経過措置を適用

継続雇用制度の内訳は、希望者全員を対象とする六五歳以上の継続雇用制度を導入している企業は六六・二%（前回六五・五%）。一方、改正法では年金支給開始年齢にあわせて経過措置を設けており、二〇一六年三月三十一日

では六一歳以上の人に対して労使協定で定めた基準を適用することもできる。この経過措置適用企業は三三・八%（三四・五%）となる。

継続雇用先の内訳については、「自社のみである企業」は九三・一%（前回九三・四%）、「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」は六・九%（同六・六%）となる。「自社以外」を従業員規模別にみると、三一人以下（三・七%）、五一人以下（六・四%）、三一人以上（二八・〇%）となり、規模が大きいほど「自社以外」の割合が高くなる。

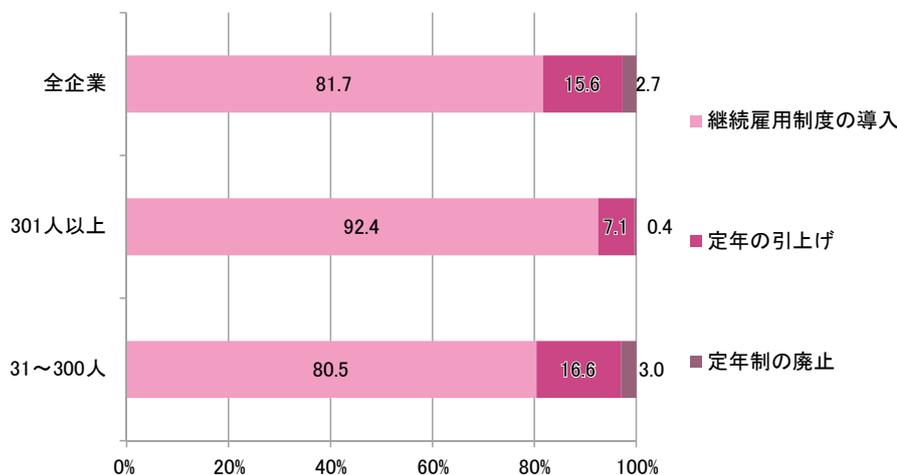
中小の八割で「希望者全員が六五歳以上まで働ける」

希望者全員が六五歳以上まで働ける企業は前回調査（六六・五%）より四・五ポイント増加の七二・〇%となり、過去最高となる。規模別にみると、三一人以下は七九・七%（前回七四・三%）、五一人以下は六九・三%（同六四・九%）、三一人以上は五一・九%（同四八・九%）となり、中小企業が一歩リードしている模様だ。希望者全員が六五歳以上まで

働ける企業の状況は、「定年制の廃止」が二・六%（前回同率）、「六五歳以上定年」が一五・三%（同一四・七%）、「希望者全員六五歳以上の継続雇用制度」が五三・一%（同四九・一%）となる（図表2）。

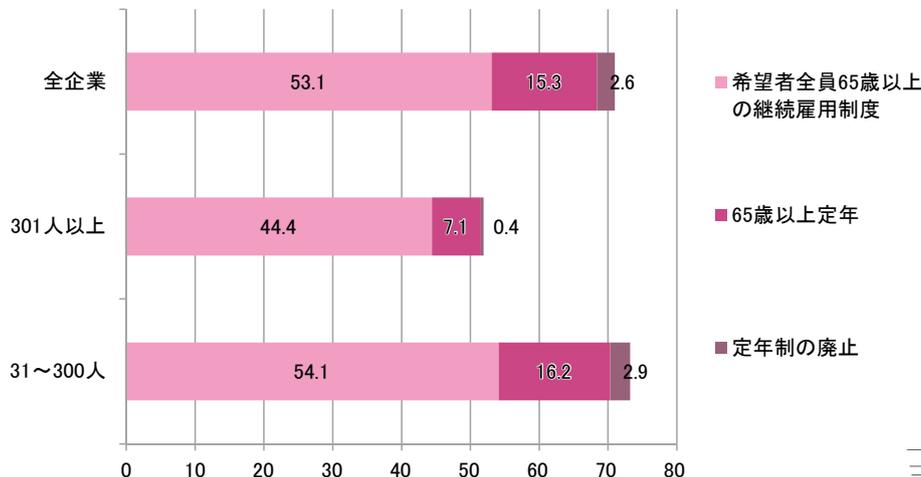
一方、七〇歳以上まで働ける企業は、一九・〇%（前回一八・二%）となる。規模別では、三一人以下は一九・

図表1 雇用確保措置の内訳



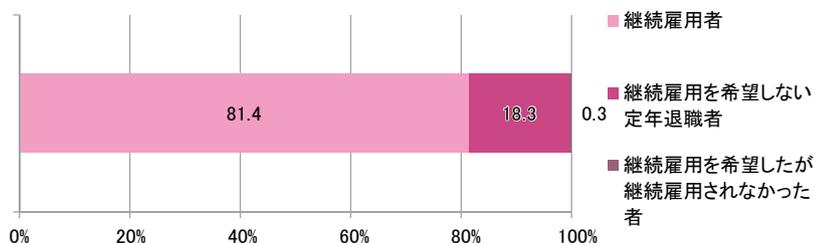
資料出所：厚生労働省 平成26年「高齢者の雇用状況」

図表2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業



資料出所:厚生労働省 平成26年「高齢者の雇用状況」

図表3 60歳定年企業における定年到達者の動向



資料出所:厚生労働省 平成26年「高齢者の雇用状況」

八% (同一九・〇%)、三〇一人以上は一一・八% (同一一・〇%) となる。
定年到達者の八割が継続雇用
 過去一年間 (二〇一三年六月一日〜二〇一四年五月三十一日) の六〇歳定年企業における定年到達者 (三四万四五〇〇人) のうち、継続雇用された者は二八万四二四人 (八二・四%)、そのうち子会社・関連会社など「自社以外」で継続雇用されたのは一万五九一〇人、継続雇用を希望しない定年退職者は六

万三一八三人 (二八・三%)、継続雇用を希望したものの継続雇用されなかった者は八九三人 (〇・三%) となる (図表3)。
 一方、経過措置適用企業において、基準を適用できる年齢 (六一歳) に到達した者 (八万七一九〇人) のうち、基準に該当し継続雇用された者は七万八八二〇人 (九〇・四%)、継続雇用の更新を希望しなかった者は七〇六八人 (八・一%)、継続雇用を希望したが基準に該当せず雇用が終了した者は一三〇二人 (一・五%) となった。
 (調査・解析部)

日本労働研究雑誌

B5版●定価:本体852円+税

年間購読料 11,040円
(消費税込み・〒無料)

1

No.654 January 2015

特集「違法労働」

【提言】

横行する違法労働の有効な抑制策は?

角田 邦重

【論文】

労働形態と法規制

野川 忍

法を守る動機と破る動機——規制と違法のいたちごっこに関する試論

飯田 高

違法労働の発生要因と従業員の主観的ブラック企業認識

——職場の特性やHRMに着目して

小林 徹

「違法労働」の国際比較

小倉 一哉

「違法労働」の監視制度の国際動向

鈴木 俊晴

違法労働に関する法的対応——規範・主体・手法の概要と課題

坂井 岳夫

「違法労働」と労働政策

山川 隆一

【労働政策の展望】

日本の産業構造と外部人材

佐野 陽子

【書評】

金子良事著『日本の賃金を歴史から考える』

アンドルー・ゴードン

徐婉寧著『ストレス性疾患と労災救済—日米台の比較法的考察』

上田 達子

古郡頼子・松浦司編著『肥満と生活・健康・仕事の格差』

康 明 逸

西村淳著『所得保障の法的構造—英豪両国の年金と生活保護の制度史と法理念』

高 さやか

【論文 Today】

「多種多様な人の仕事の意義—理論フレームワークの提示」

中野 浩一

【フィールド・アイ】

米国からみた日本の家族と仕事の変化

永瀬 伸子

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 研究調整部成果普及課
Tel: 03-5903-6263 Fax: 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp