

ちょっと気になるデータ解説

高年齢者の雇用をめぐる環境

改正高年齢者雇用安定法（以下、高齢法とする）が2006（平成18）年4月に施行されてから2年以上が経過した。同法に基づく高年齢者雇用確保措置の義務対象年齢は段階的に引き上げられており、2009（平成21）年4月以降に60歳定年を迎える労働者については、65歳までの雇用を確保するための条件整備が求められることになる。企業の取り組みや高年齢者の動向はどのように変化しているのだろうか。

高齢法に基づき事業主から厚生労働省に提出された報告の集計結果をまとめた「平成19年6月1日現在の高年齢者の雇用状況」によると、同日現在、調査対象企業のうち、高年齢者雇用確保措置を実施した企業の割合は92.7%であり、前年同期比で8.7ポイント増加した(1)。この実施済み企業を企業規模別に見ると、51～100人企業で90.2%、101～300人企業で93.8%であるが、301～500人企業では97.7%、501～1000人企業98.3%、1000人超企業で98.8%と、大企業ではほとんどの企業が実施済みである。

雇用確保措置の具体的な内容については、同措置を実施済みの企業（8万1762社）のうち、「定年の定め廃止」を実施した企業が2.1%（前年1.2%）、「定年の引き上げ」実施企業が12.1%（前年12.9%）、「継続雇用制度の導入」が85.8%（前年85.9%）で、継続雇用制度の導入割合が高い。継続雇用制度とは、具体的には①定年年齢が設定されたままその年齢に達した労働者を退職させず引き続き雇用する「勤務延長制度」②定年年齢に達した労働者をいったん退職させた後再び雇用する「再雇用制度」——のいずれかを示す。

さらに、継続雇用制度導入済みの企業（7万126社）のうちで、対象者に関する制度上の規定をみると、「希望者全員」を対象とする継続雇用制度導入企業が38.8%、対象者についての基準を労使協定で定めその基準に基づく制度を導入した企業が42.3%であった。なお、高齢法の規定に沿って「就業規則等において対象者に係る基準を定めている」企業は、18.9%となっている(2)。

定年制に関する最近の状況については、厚生労働省が実施している「就労条件総合調査」において、現時点で平成17～19年の3年間の動きを把握することができる(3)。平成19年において、定年制を定めている企業数割合は93.2%で、その中でさらに「一律に定めている」（職種別に定めるなどの違いを設けていない）企業数割合は98.4%である。この「一律定年制を定めている企業」の中で、平成19年に定年年齢を60歳としている企業数割合は86.6%であり、65歳以上とする企業数割合が9.1%にのぼっている。平成17年には、定年年齢を60歳としている企業数割合は91.1%（「65歳以上」は6.2%）、平成18年には定年年齢60歳の企業数割合は90.5%（「65歳以上」は6.3%）となっており、このところ定年年齢を61歳以上にしている企業が増えていることがわかる（表参照）。

また、「定年後の措置」として、「一律定年制を定めている企業」において、勤務延長制度および再雇用制度のどちらかまたは両方の制度がある企業数割合は、平成19年において90.2%（18年76.3%、17年77.0%）だった。制度別にみると、「一律定年制を定めている企業」のなかで、「勤務延長制度のみ」が12.6%（18年13.6%、17年14.1%）、「再雇用制度のみ」が66.7%（18年53.1%、17年50.5%）、「両制度併用」が10.9%（18年9.6%、17年12.4%）で、再雇用制度を導入している企業数割合の増加が目立つ。

一律定年制を定めている企業における定年年齢階級別企業数割合

(単位：%)

	一律定年制を定めている企業 ¹⁾	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上	(再掲)62歳以上	(再掲)65歳以上	
平成19年	[98.4]	100	86.6	0.2	2.5	1.5	0.0	9.0	0.0	13.2	9.1
平成18年	[98.1]	100	90.5	0.5	1.7	0.9	0.0	6.2	0.2	9.0	6.3
平成17年 ²⁾	[97.6]	100	91.1	0.5	1.1	0.9	0.0	6.1	0.1	8.2	6.2

注：1） []内の数値は、定年制を定めている企業のうち、一律定年制を定めている企業数割合である。

2）平成17年の「一律定年制を定めている企業」には、「59歳以下」を含む。

資料出所：厚生労働省「平成19年就労条件総合調査」

「平成19年6月1日現在の高年齢者の雇用状況」によると、平成19年においては、平成17年と比較して、60～64歳の常用労働者数は78万4000人から99万5000人へ（増加率26.9%）、65歳以上の常用労働者数は26万5000人から39万人へ（増加率46.8%）と、年齢計の常用雇用者（増加率7.7%）に比べて高い伸びを示している。このように、高年齢者の雇用の大幅な増加がみられるなかで、企業における制度の整備がさらにどのように進むかが注目される所だ。

(調査・解析部 主任調査員 吉田和央)

(1) 定年および継続雇用制度の状況等に関する当該報告を提出した51人以上規模企業8万8166社について、厚生労働省が高年齢者雇用確保措置の実施状況を集計している。

(2) 厚生労働省は継続雇用制度導入にあたり、原則的には「希望者全員を対象とする制度の導入」を基本としつつ、労使協定による基準の設定とその基準に基づく制度導入を行った場合も、措置を講じたとみなすとしている。しかし、「労使協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないとき」には、高齢法の定めにより、「就業規則等において対象者に係る基準を定めることができる」とされている（平成21年3月31日まで、常時雇用する労働者数が300人以下の企業は平成23年3月31日まで）。

(3) 就労条件総合調査は、賃金制度、労働時間制度、労働費用、福祉施設・制度、退職給付制度、定年制等の中から毎年テーマを数件に絞って実施しており、平成17～19年に3年連続で「定年制等」が取り上げられた。毎年1月1日現在の状況を調査し、対象は日本標準産業分類に基づく13大産業に属する本社の常用労働者が30人以上の民間企業から抽出している（平成19年調査の場合、調査対象は5343社、有効回答率78.2%）。