

継続雇用についての考察

松 本 幸 一

1. はじめに

本稿では、2013年4月に施行された高年齢者雇用安定法の改正にともなう、企業等における改正後の継続雇用制度運用に見られる変化について考察を行うことを目的にしている。

2006年4月に施行された高年齢者雇用安定法の改正では、企業等は高年齢者の雇用確保のための措置として、「定年年齢の引き上げ」「継続雇用制度の導入（労使協定により基準を定めた場合、希望者全員を対象としないことも出来る）」「定年の定め廃止」のいずれか1つを選択することになっていた。2013年4月の改正までは、それまで労使協定によって継続雇用制度対象者の選抜を認めていたのであるが、改正後は継続雇用制度へ応募した従業員へは原則として希望者全員を対象としなければならない努力義務へと変わったことが大きな特徴である¹。制度移行の主な理由としては、特別支給の老齢厚生年金に当たる「報酬比例部分」が、その支給される開始年齢の引き上げが生じることによって、年金支給開始年齢まで働き続ける環境整備を整えることが目的であった(堀江、2013)。これは、厚生年金の受給開始年齢が段階的に65歳へ引き上げられること」に伴い、60歳を迎えた対象に年金受給開始まで無収入期間を発生させないための対抗措置とする意味合いが含まれている。ただし企業等は、「全ての従業員の定年退職年齢を65歳に引き上げる」、または「定年制度自体を廃止する」行動を起こさなかったため、むしろ継続雇用制度を導入する企業等の

対応ケースが顕著となったのである（産業構造審議会、2018）。定年退職年齢を引き上げることや、定年制度自体を廃止する動きが活発ではない理由の一つとして、日本的な雇用に見られる年功賃金や終身雇用などが少なからず関係したと見られている（金子、2013）。

継続雇用制度のなかでも、従業員を退職扱いにした後に会社（事業所）に再度雇い入れる再雇用制度の場合になると、嘱託やパートアルバイトなどの雇用形態を変更する事が可能となる。ここで高齢者が働き続ける場面に、労務管理サイドから処遇等の変更が加わることになる。変更とは、支給される賃金の減少と仕事の内容や責任の程度が変更されることを示している。高齢者雇用の形態で最も多く見られる継続雇用制度も、その運用を経ていく過程で働く者のモチベーションの低下が指摘されるようになった（笠井、2012）。これは、働く者や同じ職場の士気へ影響を与えかねないことや、企業等の労働生産性低下に結びつく可能性を孕んでいる。

このような状況を打開するために、企業等の特に労務管理側の働きかけは何をしてきたのか、また何が欠けているのかについて調査研究が進められてきた（田原、2016）。本稿では、近年の「高齢者の雇用状況」について集計結果をもとに、その特徴と変化について分かることを記していく。そして、先行研究は何に注目して課題を指摘しているのか、二つの研究事例に注目して再考を試みていく。そして、「高齢者の雇用状況」の再分析と研究事例の考察を通して、高齢者のキャリア形成（労務管理）に関わる今後の課題を示していきたい。

2. 高齢者の雇用状況

厚生労働省では、高齢者の雇用状況について毎年6月1日現在の集計結果を、従業員31人以上の企業から報告を受けまとめている。年度により回答企業数が異なるが、2013年の集計結果と2018年の集計結果をもとに、その5年

間の差異について考えてみたい²。「3. 先行研究」について考察する前に、「2. 高齢者の雇用状況」について俯瞰しておくことが、共通了解事項を知る基礎作業にあたるためである。また、2013年の集計結果を用いた理由とは、2013年に改正された高齢者雇用安定法の施行後として、初めて公表された結果であったからでもある。なお、ここで扱う2013年と2018年の差異を考える際の数値（及び説明文）は、断りのない限り厚生労働省 Press Release「高齢者の雇用状況」集計結果を見ているものとする。2013年と2018年では、企業からの回答数が前者では143,070社で後者では156,989社であった。比較するにあたり、原則としてこれら母数のままで考えていくが、年度間の「実数」の対比を試みるのではなく「割合（つまり、当該事象の占有率）」間での対比を行っていく。

表1は、「雇用確保措置企業における措置内容の内訳」を示しており、割合をみると「継続雇用制度の導入」を行った企業が高い値を示していることが分

表1 雇用確保措置企業における措置内容の内訳（単位：企業数）

| 実数 | 定年制の廃止 | | 定年の引き上げ | | 継続雇用制度の導入 | |
|---------|--------|-------|---------|-------|-----------|--------|
| | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 |
| 31～300人 | 3677 | 4032 | 20111 | 26755 | 94100 | 109462 |
| 301人以上 | 59 | 81 | 961 | 1604 | 13159 | 14673 |

| 割合 | 定年制の廃止 | | 定年の引き上げ | | 継続雇用制度の導入 | |
|---------|--------|-------|---------|--------|-----------|--------|
| | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 |
| 31～300人 | 3.12% | 2.87% | 17.06% | 19.08% | 79.82% | 78.05% |
| 301人以上 | 0.42% | 0.49% | 6.78% | 9.81% | 92.80% | 89.70% |

(注 A) 厚生労働省 Press Release「高齢者の雇用状況」集計結果（2013年と2018年）を参照している。集計結果は、雇用状況を報告した従業員31人以上の企業（2013年が約14.3万社、2018年が約15.7万社）の状況をまとめたものである。表2から表6まで同様であるが、表6のみ2012年の企業（14.0万社）集計を用いている。

(注 B) 「定年の引き上げ」とは、65歳以上の定年を定めている企業を計上している。「継続雇用制度の導入」とは、定年年齢は65歳未満だが雇用継続制度の年齢を65歳以上としている企業数を計上している。

かる。実数ベースでは2013年から2018年にかけて（以降、「この5年間」と表記する）「継続雇用制度の導入」企業数は増加しているものの、雇用延長制度の中に占める割合は大きく変わっていない。企業側の考えとして、積極的に雇用制度の変化を好まない傾向があることが読み取れる。

各年度の母数に占める措置内容の差異を見た場合に、「継続雇用制度の導入」を実施した企業割合は、企業規模（つまり、従業員数）別ともに下がっている。また、「定年の引き上げ」を実施した企業割合は、企業規模別ともに上がっている。これは、継続雇用制度が実質的に65歳まで働くことができる仕組みになったことで、定年を65歳まで変更した企業が増加した結果の表れであると思われる。

表2は、「希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況」を示しており、割合をみると「希望者全員65歳以上の継続雇用制度」を導入した企業が高い値を示していることが分かる。「この5年間」で継続雇用を希望する者が増加していることは、働く者にとって長く雇用されたいという希望が、潜在的に多くの者に内在していた可能性がある。

表2 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況（単位：企業数）

| 実数 | 定年制の廃止 | | 65歳以上定年 | | 希望者全員65歳以上の継続雇用制度 | |
|---------|--------|-------|---------|-------|-------------------|-------|
| | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 |
| 31～300人 | 3677 | 4032 | 20111 | 26755 | 64040 | 80512 |
| 301人以上 | 59 | 81 | 961 | 1604 | 6233 | 7612 |

| 割合 | 定年制の廃止 | | 65歳以上定年 | | 希望者全員65歳以上の継続雇用制度 | |
|---------|--------|-------|---------|--------|-------------------|--------|
| | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 |
| 31～300人 | 4.19% | 3.62% | 22.90% | 24.04% | 72.91% | 72.34% |
| 301人以上 | 0.81% | 0.87% | 13.25% | 17.25% | 85.94% | 81.88% |

（注A）表1と表2の違い（継続雇用制度）は、表1が継続雇用制度を導入しているという企業数を計上しており、表2は継続雇用希望者が実際に全員働いている企業数を計上している。

各年度の母数に占める措置内容の差異を見た場合に、「継続雇用制度の導入」を実施した企業割合は、企業規模（つまり、従業員数）別ともに下がっている。また、「定年の引き上げ」を実施した企業割合は、企業規模別ともに上がっている。「この5年間」で企業側が高年齢者の雇用に対して、選抜して働く者を残すという考えから、残ったものをより活かす方策に転換している可能性がある。なお表1と表2の違いとして、後者は希望者全員が継続雇用として契約稼働していることを示しており、継続雇用契約を希望してもそれが通らなかった者が様々な理由でいたことや、65歳まで働くことを希望しなかった者がいたことを意味している。詳しい内訳の値は、表3と表4に示した。

表3は、「60歳定年企業における定年到達者の状況」を示しており、割合を

表3 60歳定年企業における定年到達者の状況（単位：人）

| 実数 | 継続雇用者数 | | 定年退職者数 (継続雇用を希望しない者) | | 定年退職者数 (継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者) | |
|----------------------|--------|--------|-------------------------|-------|-----------------------------------|-------|
| | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 |
| 60歳定年企業等で定年到達者がいる企業等 | 280482 | 285866 | 81842 | 52168 | 4431 | 557 |
| うち女性 | 91541 | 94562 | 21421 | 14935 | 1087 | 148 |

| 割合 | 継続雇用者数 | | 定年退職者数 (継続雇用を希望しない者) | | 定年退職者数 (継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者) | |
|----------------------|--------|--------|-------------------------|--------|-----------------------------------|-------|
| | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 |
| 60歳定年企業等で定年到達者がいる企業等 | 76.47% | 84.43% | 22.32% | 15.41% | 1.21% | 0.16% |
| うち女性 | 80.27% | 86.25% | 18.78% | 13.62% | 0.95% | 0.13% |

(注 A) 「うち女性の割合」は、原資料の明記内容を忠実に再現している。ただし、本稿ではジェンダー等の考察は行わない。表4も同様である。

みると「定年退職者数（継続雇用を希望しない者）」が、「この5年間」で減少していることが分かる。継続雇用制度を希望せず、定年退職する者とは自主的に60歳で退職していることを意味する。つまり、60歳で退職することは本意ではなく、65歳まで働きたいという意思の表れが資料から汲み取れる。

「継続雇用者数」は増加しており定年退職者数（継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者）の割合が減少していることから、継続雇用を希望する者が増え、雇用契約を結ばれる率も高まっていると言える。これは、いままで60歳で退職を余儀なくされていた者が、少しでも長く働くことを選択しているという可能性がある。いずれにしても、65歳まで何らかの企業側が提示する制度を活用して、長く働きたい者が多い傾向にあると言える。

表4は、「経過措置適用企業における基準適用年齢到達者の状況」を示して

表4 経過措置適用企業における基準適用年齢到達者の状況（単位：人）

| 実数 | 継続雇用者数（基準に該当し引き続き継続雇用された者） | | 継続雇用修了者数（継続雇用を希望しなかった者） | | 継続雇用修了者数（基準に該当しない者） | |
|-------------------------|----------------------------|-------|-------------------------|-------|---------------------|-------|
| | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 |
| 経過措置適用企業で基準適用年齢到達者がいる企業 | 57478 | 72616 | 6153 | 5143 | 774 | 1245 |
| うち女性 | 15308 | 19279 | 1350 | 1162 | 134 | 247 |

| 割合 | 継続雇用者数（基準に該当し引き続き継続雇用された者） | | 継続雇用修了者数（継続雇用を希望しなかった者） | | 継続雇用修了者数（基準に該当しない者） | |
|-------------------------|----------------------------|--------|-------------------------|-------|---------------------|-------|
| | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 |
| 経過措置適用企業で基準適用年齢到達者がいる企業 | 89.25% | 91.91% | 9.55% | 6.51% | 1.20% | 1.58% |
| うち女性 | 91.16% | 93.19% | 8.04% | 5.62% | 0.80% | 1.19% |

おり、割合をみると「継続雇用修了者数（継続雇用を希望しなかった者）」が、「この5年間」で減少していることが分かる。「継続雇用者数（基準に該当し引き続き継続雇用された者）」は増加しており、「継続雇用修了者数（基準に該当しない者）」の割合がほぼ変わらないことから、経過措置適用企業においても継続雇用を希望する者が増え、雇用契約を結ばれる率も高まっていると言える。いったん60歳で退職し、その後65歳まで毎年契約更新をする場合でも、実質的に雇用は続けられることを示唆しており、企業側の努力の形跡が「この5年間」で徐々に表れている。

表5は、「継続雇用制度の内訳」を示しており、割合をみると「希望者全員65歳以上の継続雇用制度」を導入している企業が、「この5年間」で増加していることが分かる。改正法が施行されて以来の増加であり、法律が変わったことによる増加現象であることが汲み取れる。

「基準該当者65歳以上の継続雇用制度（経過措置適用企業）」を導入している企業は減少している。これは、制度上経年で見られる現象である。

表5 継続雇用制度の内訳（単位：人）

| 実数 | 希望者全員65歳以上の継続雇用制度 | | 基準該当者65歳以上の継続雇用制度（経過措置適用企業） | |
|---------|-------------------|-------|-----------------------------|-------|
| | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 |
| 31～300人 | 64040 | 80512 | 30060 | 28950 |
| 301人以上 | 6233 | 7612 | 6926 | 7061 |

| 割合 | 希望者全員65歳以上の継続雇用制度 | | 基準該当者65歳以上の継続雇用制度（経過措置適用企業） | |
|---------|-------------------|--------|-----------------------------|--------|
| | 2013年 | 2018年 | 2013年 | 2018年 |
| 31～300人 | 68.05% | 73.55% | 31.95% | 26.45% |
| 301人以上 | 43.37% | 51.88% | 52.63% | 48.12% |

(注 A) 継続雇用先の内訳は、自社のみ（つまり、自社以外の継続雇用先が無い企業）が2013年と2018年ともに、31～300人の企業等が約95%であり、301人以上の企業等が約84%であった。

また「基準該当者65歳以上の継続雇用制度（経過措置適用企業）」を導入している企業の割合は、301人以上の大企業では30～300人の中小企業に比べて高くなっている。逆に「希望者全員65歳以上の継続雇用制度」を導入している企業の割合は、30～300人の中小企業の方が301人以上の大企業に比べ高くなっている³。これは、中小企業の人手不足である要因や、大企業の人件費高騰である要因など、企業規模ごとに見られる特質を反映しているものと思われる。

表1から表5より分かることを、2013年から2018年の5年間に見られる差異（特徴）として整理する（①②③）。

- ① 定年到達者の希望については、「継続雇用を希望しない者」の数や「継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者」の数が減少して、「継続雇用者数」の割合も実数も増加している。
- ② 処遇として「希望者全員65歳以上の継続雇用制度」の対象となった者や、「65歳以上定年」となった者の実人数は増えている。
- ③ 継続雇用制度の導入企業は、301人以上の大企業に比べ31～300人の中小企業において実数レベルで増加している。

つまり、自ら働くことを断念して企業を去ることより、そのまま働き続ける選択をした高年齢者が2013年から2018年にかけて増えている。そして、働くことを選択する高年齢者は、中小企業の方が多いということである。この点を見据えながら、次の先行研究に取り上げる2つの論考について考察を試みていく。

3. 先行研究

本稿では、2013年から2018年にかけての高年齢者雇用について、雇用者数等の変化や特徴を知ることにも目を向けている。そこで2013年前後と2018年前後で、先行研究が高年齢者雇用の何に注目をしているのか、二つの論考を通して若干の考察を試みていく。なお、二つの論考とは共に労働政策研究・研修機構から発表されているものであり、各研究者は高齢・障害・求職者雇用支援機構への発表等もあるため、共通機関の査読を経ていることから参照資料として用いることにした。

2013年の高年齢者雇用安定法の改正前後の先行研究である高木（2014）「自己選別」「すりかえ合意」に関する論考と、比較的2018年に近い先行研究である鹿生・大木・藤波（2016）「人事部門の支援課題」に関する論考をここでは取り扱う。ともに高年齢者の雇用について、雇用を「妨げていること」や「促進していること」など、高年齢者の雇用展望などを労務管理の視点を通して論じている。まず、2013年を境目に改正法では継続雇用の希望者は原則全員受け入れることになり、その結果として継続雇用者の実数や割合が増加したか、または増加しなかったのか等について、高木（2014）の研究を通して働く者の動向について分かることを「2013年前後の状況」から考えてみる（表6）。

3-1. 2013年前後の状況

2012年「高年齢者の雇用状況」集計結果では、希望者全員65歳以上の継続雇用者制度を運用していた企業割合は、31～300人の中小企業では45.68%と過半数を下回っており、301人以上の大企業では21.54%とさらに少ない状況であった。高木（2008）は、高年齢者の雇用延長に見られる働く者の意思決定プロセスに、「自己選別」「すりかえ合意」があることを指摘している。それは、雇用継続をする余裕が企業側がない場合に、働く者がその様子を察知して自ら継続雇用に応募しないのだと説明している⁴。特に大企業において、希望

表6 継続雇用制度の内訳（単位：企業数）

| 実数 | 希望者全員65歳以上の継続雇用制度 | | 基準該当者65歳以上の継続雇用制度（基準有、2013年は経過措置適用企業） | |
|---------|-------------------|-------|---------------------------------------|-------|
| | 2012年 | 2013年 | 2012年 | 2013年 |
| 31～300人 | 45274 | 64040 | 53833 | 30060 |
| 301人以上 | 2931 | 6233 | 10675 | 6926 |

| 割合 | 希望者全員65歳以上の継続雇用制度 | | 基準該当者65歳以上の継続雇用制度（基準有、2013年は経過措置適用企業） | |
|---------|-------------------|--------|---------------------------------------|--------|
| | 2012年 | 2013年 | 2012年 | 2013年 |
| 31～300人 | 45.68% | 68.05% | 54.32% | 31.95% |
| 301人以上 | 21.54% | 43.37% | 78.46% | 52.63% |

（注 A）2013年に、高年齢者雇用安定法の改正がなされたため、基準該当者65歳以上の継続雇用制度が、2012年の「基準有」から2013年の「経過措置適用企業」へ置き換わっている。

者全員65歳以上の継続雇用制度を運用している企業割合が低調である理由として、高年齢者の処遇や労務管理が中小企業と比べ難しいことを指摘している（高木、2014）。

ところが、2013年「高年齢者の雇用状況」集計結果を見ると、希望者全員65歳以上の継続雇用者制度を運用していた企業割合は、31～300人の中小企業では68.05%と前年度を大幅に上回る結果となり、301人以上の大企業では43.37%とやはり前年度を大幅に上回る結果となっている。この変化の理由として、2013年の高年齢者雇用安定法の改正が関係する蓋然性が高いとしても、ここまで劇的に割合が上昇した背後には、継続雇用制度を法改正前に企業は積極運用してこなかった説明にもなる（久米、2019）。しかし、高木（2014）は必ずしもこの状況を肯定的に見ておらず、例えば高年齢者を関連会社で継続雇用した後に元の職場に派遣する、処遇調整のための労務管理が横行するという危険性があると指摘している。それでは、2013年から2018年にかけて企業で

は高年齢者の雇用について、積極的に取り組んできたのか消極的にならざるを得なかったのか、鹿生・大木・藤波(2016)「人事部門の支援課題」を用いて、「5年間の変化と特徴」について続けて考えていく。

3-2. 5年間の変化と特徴

2012年から2013年にかけて、希望者全員65歳以上の継続雇用制度の運用割合が飛躍的に高まることになったが、2013年から2018年にかけても運用割合は上昇し続けていた。その期間中に企業の労務管理側は、いったいどのような取り組みをしたのであろうか。また、その取り組みに残された課題とは何であったのだろうか、鹿生・大木・藤波(2016)「人事部門の支援課題」を通しながら「5年間の変化と特徴」を整理する。

高齢・障害・求職者支援機構に設置された、「70歳雇用時代における一貫した人事管理の在り方研究委員会」が、2013年高年齢者雇用安定法の改正後の10月1日から10月28日の間に、企業規模の大きい順から2万社(回収数は4203社)へのアンケート調査を実施している⁵。結論から先取りするならば、この調査結果では、高年齢者の雇用延長を推進する人事部門が「すりあわせのキャリア管理を志向している」ことが指摘されている。つまり、人事部門が大きく高年齢者のキャリア形成に関与すると、働く者のキャリアの自己選択が退職勧奨に受け取られる可能性があるものの、現場の管理職が人事部門と連携することで「すりあわせのキャリア管理」へと転換(つまり、改善)されていくという説明である。ここで注目すべきことは、人事部門だけでも現場の管理職だけでも高年齢者のキャリア支援は上手く行かず、両者の連携が必要不可欠であることを見出した点にある。労務管理の内容としては、高年齢者の活用をすすめる「能力の再編」「役割設定」にあり、特に高年齢者の上司にあたる管理職への支援を充実させることが、高年齢者自身のモチベーション維持と労働生産性向上へ波及すると見られている。しかし、上司にあたる管理職への支援策とは何であるかまでは、今のところ管見の知る限りでは具体策が見いだせていない。

そこで筆者は、ポジティブ・メンタルヘルスという（「キャリア支援」の）概念を用いて、今後の高年齢者の雇用について若干の考察を加えて行くことにする⁶。

3-3. キャリア支援

ここまでは、高年齢者の雇用管理に関わる支援策によって、仕事へのモチベーションを高める可能性があることを確認してきた。ところで、宮城（2016）はキャリア支援を通して仕事へのモチベーションを高めるためには、「ポジティブ・メンタルヘルス」に注目した支援の在り方に意味があることを指摘している。メンタルヘルスという予防的な概念ではなく、弱みから強みの支援へのパラダイム転換を提唱している。宮城（2016）は、この概念を通してキャリアの充実感を6つの要因に分類したが、それらを鹿生・大木・藤波（2016）「人事部門の支援課題」に関わる役割（人事部門・上司・第三者専門家など）に分け、その対応関係について筆者がまとめてみた（表7）。対応関係にする意味とは、キャリア支援の方向性は個人への対応だけではなく、組織への介入へと幅広い取り組み方へと変わってきたからである（島津、2014）。

少なくとも表7の対応関係から、「上司」の役割が高年齢者の雇用に際して重要であることが推察される。高年齢者の働く者にとって、上司にあたる者は年齢的に下にあたることが想定され、かつ元部下であった可能性も当てはまるであろう。第三者としてメンターなどの専門職を導入してみることも、高年齢者の働く者への支援拡充も労務管理の在り方として考えられる。しかし、「経営者」「働く者（ここでは、高年齢者）」「職場の同僚」をつなぐ者は管理職である上司であることが、宮城（2016）の6要因を見る範囲で筆者は関連性があると考えている。

表7 キャリア充実感の6要因と関係者(役割)との対応

| | キャリア充実感の6要因 | 関係者 | 役割 |
|---|----------------------------|-----------------------------|--|
| ① | 仕事の中で自分が(自己の能力が)活かされている | A, 上司 B, 働く者 | A, 職場での活躍の場の提供 B, 自律的な能力開発・職務の棚卸 |
| ② | 仕事を通し自分が(自己の能力が)成長・発達している | A, 上司 B, 働く者 | A, 職場での活躍の場の提供 B, 自律的な能力開発・職務の棚卸 |
| ③ | 仕事を通して、自分が社会や組織、他者の役に立っている | A, 上司 C, 経営者 D, 職場の同僚 | A, 職場での活躍の場の提供 C, 高年齢者の活用方針の明示 D, 高齢者の役割について(同僚への)周知 |
| ④ | 自分が職場、組織に必要とされている | A, 上司 C, 経営者 | A, 職場での活躍の場の提供 C, 高年齢者の活用方針の明示 |
| ⑤ | 仕事において、評価され・認められている | A, 上司 C, 経営者 | A, 職場での活躍の場の提供 C, 高年齢者の活用方針の明示 |
| ⑥ | 周囲から期待され、信頼されている | A, 上司 D, 職場の同僚 | A, 職場での活躍の場の提供 D, 高齢者の役割について(同僚への)周知 |

(注 A) キャリア充実感の6要因は、宮城まりこ(2016)「ポジティブメンタルヘルスを支える条件としてのキャリア支援のあり方」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』から引用している。

(注 B) 関係者と役割については、鹿生 治行・大木 栄一・藤波 美帆(2016)「継続雇用者の戦力化と人事部門による支援課題：生涯現役に向けた支援のあり方を考える」『日本労働研究雑誌』を参照してまとめた。

4. おわりに

2013年の高年齢者雇用安定法の改正までは、高年齢者にとって継続雇用の機会は必ずしも全員に行き渡っているとは限らなかった(高木, 2014)。しかし、法改正後は働き続けたいと思う高年齢者は増加し、むしろ働く者のモチベーションや労働生産性を高めるために、そのインフラ整備をどのように進めるかに視点移っていった(鹿生・大木・藤波, 2016)。先行研究を通して高年齢の働く者は、自らのキャリア開発を意識化していくことや、今後のキャリアを

主体的に選択する環境にあることが分かった。そのためには、継続雇用後の働き方を自ら工夫し続けることと同時に、高齢者の上司にあたる者の役割が重要であることが指摘されてきた。しかしながら、高齢の働く者にとって評価・処遇のありかたが上司によって変わってしまえば、企業の重要な人事施策が不明確になってしまうだろう。なぜなら、自律的なキャリア開発とは他世代の働く者と同じく、高齢の働く者にとっても無関係ではないからである。キャリアの開発は、自らのキャリア決定や選択を伴うものであり、葛藤か不安が併存するものともいえる（島津、2015）。

高齢者の上司にあたる管理職は、自らの判断で働く者全体をマネジメントするのではなく、企業からの支援を受けることも有意であることが確認された（鹿生・大木、2018）。その上で、具体的な支援策とはどのような方法なのか、インフラの整備に取り掛かる段階に入ったと見える。本稿では、高齢の働く者がいかにモチベーションを維持し労働生産性を高めるかに注目していたため、意欲を促進する観点からメンタルヘルスの在り方に関心を向けた（表7）。近年では、キャリアカウンセリングの手法などが個への対応と組織への介入を模索しはじめており、メンタルヘルスにイメージされがちなマイナス局面をゼロの状態へ復帰させるだけでなく来ている（島津、2015）。

労働市場の変化が早くなっている現代では、高齢の働く者を含めて必ずしも思い通りのキャリアパスを描くことは出来ず、様々な支援策を講じる必要があると言える。働く者一人ひとりが意欲的に職務に取り組み、個人の成長を通して企業の成長を実現できるものと考えられる。職場におけるワーク・エンゲイジメントにもヒントを求めながら、人生100年時代に向けインフラの整備を進めるべきであろう（大塚、2012）。本稿に残された課題としては、高齢者の働く者に対して管理監督をする上司について、その特質や企業側からの支援法を明らかにすることであると思われる。それらの解明に向け、今後も続けて取り組んでいきたい。

注

- 1 継続雇用制度を導入する場合には、労使協定で対象となる高齢者の選定基準を定め対象者を限定することが可能であった。しかし、2013年4月施行の法改正によりこの仕組みが廃止され、希望者全員を制度の対象にすることとされた。ただし、経過措置により2013年3月31日までに労使協定により、対象者を限定する基準を定めていた事業主に限り、2025年度までは（年金の報酬比例部分が支給開始年齢に達した者については）、引続き労使協定の基準によることができる。また、心身の故障のため業務に堪えられないと認められる場合や勤務状況が著しく不良などに該当した場合（就業規則に定める解雇事由に該当）には、継続雇用をしなくてもよいとされている。
- 2 「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る。調査実施機関は、厚生労働省職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課である。この雇用状況を報告した従業員31人以上の企業について、高齢者雇用確保措置の実施状況などをまとめたものが、毎年10月頃に厚生労働省HPに発表されている。主な集計事項は、①高齢者雇用確保措置（定年の廃止、定年の引上げ、継続雇用制度の導入）の実施状況、措置の内訳について ②継続雇用制度の内訳について ③希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況について ④過去1年間の定年到達者の状況（継続雇用を希望しなかった者、定年後に継続雇用された者について ⑤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）についてである。
- 3 厚生労働省 Press Release「高齢者の雇用状況」集計結果では、30～300人を中小企業とし、301人以上を大企業と定義している。
- 4 「自己選別」とは、働く者が60歳以降の就業を希望した場合に、自分自身が求められていない人材と察知した場合には、引退を自ら選択するプロセスであると説明している。また「すりかえ合意」とは、働く者が60歳以降の就業を希望した場合に、自分自身が同じ企業や職場で働くことが求められていないと分かった場合に、関連会社への異動や他社への転職を選択するプロセスであるとも説明している。
- 5 大手信用調査企業のデータベースから抽出された企業で、回答企業の構成比は30人以下が1.5%、31～50人1.2%、51～100人4.6%、101～300人60.1%、301

～500人16.8%、501～1000人9.3%、1001～5000人5.0%、5001人以上6.0%、無回答1.0%となっており、構成全体の約8割弱が101～500人の企業規模であったことが伺われる。また、業種の構成比は、鉱業0.1%、建設業6.5%、製造業31.0%、電気・ガス・熱供給・水道業0.7%、情報通信業5.5%、運輸業12.8%、卸売・小売業19.0%、金融・保険業1.8%、不動産業1.2%、飲食店・宿泊業2.4%、医療・福祉1.3%、教育・学習支援業0.6%、サービス業16.9%、その他0.2%となっており、構成比全体の約5割が製造業と卸売・小売業で占められていたことが伺われる。

- 6 ポジティブな側面からメンタルヘルス対策に取り組むことで、仕事に誇りを持ち、エネルギーを注ぎ、仕事から活力を得ていきいきと生活できる。いきいき働くことで、人間の持つ強みやパフォーマンスが上がり、「組織面」「経営面」での成長につながると言われており、これは「ワーク・エンゲイジメント」という、新しいメンタルヘルス対策の概念として近年では注目し始めている。島津 明人（2014）『ワーク・エンゲイジメント ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日』労働調査会に、「従業員個人のできる工夫」「組織ができる工夫」の分類がなされており、鹿生・大木・藤波（2016）が指摘した高年齢者雇用に関わる企業の在り方にもつながる部分がある。

参考文献

- 大塚 泰正（2012）「職場におけるポジティブ・メンタルヘルス対策の可能性」『関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要』（6）、pp. 27-30.
- 鹿生 治行・大木 栄一（2018）「高齢社員のキャリア支援と能力発揮状況」『玉川大学経営学部紀要』第28号、pp. 31-54.
- 笠井 恵美（2012）「定年後の雇用におけるモチベーションに関係する要因の探索」『Works Review』リクルートワークス研究所、Vol. 7、pp. 100-113.
- 鹿生 治行・大木 栄一・藤波 美帆（2016）「継続雇用者の戦力化と人事部門による支援課題：生涯現役に向けた支援のあり方を考える」『日本労働研究雑誌』特別号（No. 667）
- 金子 良事（2013）『日本の賃金を歴史から考える』旬報社
- 久米 功一 他（2019）「定年後の雇用パターンとその評価－継続雇用者に注目して」『RIETI Discussion Paper Series』経済産業研究所、19-J-002
- 厚生労働省・発表資料「高年齢者の雇用状況」集計結果
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200_00002.html

当該 URL に2012年と2013年と2018年の発表資料 PDF がある

(参照2019年10月10日)

なお附として巻末に各年発表資料の別表を入れた

産業構造審議会 (2018) 「生涯現役社会に向けた雇用制度改革について」『第2回
産業構造審議会2050経済社会構造部会』経済産業省

島津 明人 (2014) 『ワーク・エンゲイジメント ポジティブ・メンタルヘルスで
活力ある毎日を』労働調査会

島津 明人 (2015) 『職場のポジティブメンタルヘルス：現場で活かせる最新理論』
誠信書房

田原 孝明 他 (2016) 「高齢者の雇用に関する調査 (企業調査)」『調査シリー
ズ』労働政策研究・研修機構、No. 156

高木 朋代 (2008) 『高齢者雇用のマネジメント—必要とされ続ける人材の育成
と活用』日本経済新聞出版社

高木 朋代 (2014) 「65歳雇用義務化の重み—隠された選抜、揺れる雇用保障」『日
本労働研究雑誌』特別号 (No. 643)

堀江 奈保子 (2013) 「希望者全員を65歳まで雇用義務化」『みずほインサイト 政
策』みずほ総合研究所

宮城 まりこ (2016) 「ポジティブメンタルヘルスを支える条件としてのキャリア
支援のあり方」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』(13)、pp. 103-120.

附録1. 厚生労働省・発表資料「高齢者の雇用状況」集計結果、2012年別表

表1 雇用確保措置の実施状況

| | | ①実施済み | | ②未実施 | | 合計(①+②) | |
|-------------|--|---------|-----------|-------|---------|---------|-----------|
| | | (社、%) | | | | | |
| 31～300人 | | 121,990 | (118,028) | 3,718 | (5,859) | 125,708 | (123,887) |
| | | 97.0% | (95.3%) | 3.0% | (4.7%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31～50人 | | 44,475 | (42,330) | 1,934 | (2,782) | 46,409 | (45,112) |
| | | 95.8% | (93.8%) | 4.2% | (6.2%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51～300人 | | 77,515 | (75,698) | 1,784 | (3,077) | 79,299 | (78,775) |
| | | 97.8% | (96.1%) | 2.2% | (3.9%) | 100.0% | (100.0%) |
| 301人以上 | | 14,571 | (14,401) | 88 | (141) | 14,659 | (14,542) |
| | | 99.4% | (99.0%) | 0.6% | (1.0%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31人以上 総計 | | 136,561 | (132,429) | 3,806 | (6,000) | 140,367 | (138,429) |
| | | 97.3% | (95.7%) | 2.7% | (4.3%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51人以上 総計 | | 92,086 | (90,099) | 1,872 | (3,218) | 93,958 | (93,317) |
| | | 98.0% | (96.6%) | 2.0% | (3.4%) | 100.0% | (100.0%) |

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

表2 規模別・産業別実施状況

| | | ①実施済企業割合 | | ②未実施企業割合 | | | | | |
|-----|-------------------|----------|----------|----------|----------|---------|--------|--------|--------|
| | | (%) | | | | | | | |
| 規模別 | 31～50人 | 95.8% | (93.8%) | 4.2% | (6.2%) | | | | |
| | 51～100人 | 97.4% | (95.6%) | 2.6% | (4.4%) | | | | |
| | 101～300人 | 98.2% | (96.8%) | 1.8% | (3.2%) | | | | |
| | 301～500人 | 99.2% | (98.8%) | 0.8% | (1.2%) | | | | |
| | 501～1,000人 | 99.3% | (98.9%) | 0.7% | (1.1%) | | | | |
| | 1,001人以上 | 99.8% | (99.6%) | 0.2% | (0.4%) | | | | |
| | 合計 | 97.3% | (95.7%) | 2.7% | (4.3%) | | | | |
| 産業別 | | 31人以上 | 51人以上 | 31人以上 | 51人以上 | | | | |
| | 農、林、漁業 | 94.7% | (94.3%) | 96.4% | (96.3%) | 5.3% | (5.7%) | 3.6% | (3.7%) |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 98.5% | (100.0%) | 100.0% | (100.0%) | 1.5% | (0.0%) | 0.0% | (0.0%) |
| | 建設業 | 97.4% | (95.7%) | 98.4% | (96.9%) | 2.6% | (4.3%) | 1.6% | (3.1%) |
| | 製造業 | 98.0% | (96.8%) | 98.6% | (97.6%) | 2.0% | (3.2%) | 1.4% | (2.4%) |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 98.5% | (97.9%) | 99.1% | (98.3%) | 1.5% | (2.1%) | 0.9% | (1.7%) |
| | 情報通信業 | 96.4% | (94.8%) | 97.5% | (95.7%) | 3.6% | (5.2%) | 2.5% | (4.3%) |
| | 運輸、郵便業 | 97.6% | (96.1%) | 98.0% | (96.9%) | 2.4% | (3.9%) | 2.0% | (3.1%) |
| | 卸売業、小売業 | 96.4% | (94.8%) | 97.5% | (95.8%) | 3.6% | (5.2%) | 2.5% | (4.2%) |
| | 金融業、保険業 | 98.5% | (96.6%) | 98.9% | (97.9%) | 1.5% | (3.4%) | 1.1% | (2.1%) |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 96.9% | (94.9%) | 97.8% | (96.1%) | 3.1% | (5.1%) | 2.2% | (3.9%) |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 96.3% | (94.0%) | 97.6% | (95.1%) | 3.7% | (6.0%) | 2.4% | (4.9%) |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 96.9% | (94.6%) | 97.3% | (95.1%) | 3.1% | (5.4%) | 2.7% | (4.9%) |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 96.9% | (94.1%) | 97.4% | (94.9%) | 3.1% | (5.9%) | 2.6% | (5.1%) |
| | 教育、学習支援業 | 94.8% | (92.0%) | 95.9% | (93.1%) | 5.2% | (8.0%) | 4.1% | (6.9%) |
| | 医療、福祉 | 97.6% | (96.2%) | 98.3% | (97.1%) | 2.4% | (3.8%) | 1.7% | (2.9%) |
| | 複合サービス事業 | 98.1% | (96.0%) | 98.5% | (96.4%) | 1.9% | (4.0%) | 1.5% | (3.6%) |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 97.3% | (95.5%) | 97.8% | (96.2%) | 2.7% | (4.5%) | 2.2% | (3.8%) |
| | その他 | 96.4% | (94.3%) | 96.3% | (96.5%) | 3.6% | (5.7%) | 3.7% | (3.5%) |
| | | 合計 | 97.3% | (95.7%) | 98.0% | (96.6%) | 2.7% | (4.3%) | 2.0% |

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

表3 雇用確保措置実施企業における上限年齢の内訳

(社、%)

| | | ①65歳以上 (定年制なし含む) | ②64歳 | 合計(①+②) | |
|---------|--|---------------------|-----------------|---------|-----------|
| 31~300人 | | 112,925 (107,854) | 9,065 (10,174) | 121,990 | (118,028) |
| | | 92.6% (91.4%) | 7.4% (8.6%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31~50人 | | 41,912 (39,412) | 2,563 (2,918) | 44,475 | (42,330) |
| | | 94.2% (93.1%) | 5.8% (6.9%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51~300人 | | 71,013 (68,442) | 6,502 (7,256) | 77,515 | (75,698) |
| | | 91.6% (90.4%) | 8.4% (9.6%) | 100.0% | (100.0%) |
| 301人以上 | | 12,797 (12,373) | 1,774 (2,028) | 14,571 | (14,401) |
| | | 87.8% (85.9%) | 12.2% (14.1%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31人以上総計 | | 125,722 (120,227) | 10,839 (12,202) | 136,561 | (132,429) |
| | | 92.1% (90.8%) | 7.9% (9.2%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51人以上総計 | | 83,810 (80,815) | 8,276 (9,284) | 92,086 | (90,099) |
| | | 91.0% (89.7%) | 9.0% (10.3%) | 100.0% | (100.0%) |

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「合計」は表1の「①実施済み」に対応している。

表4-1 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

(社、%)

| | | ①定年制なし | ②定年の引上げ | ③継続雇用制度の導入 | 合計(①+②+③) | |
|---------|--|---------------|-----------------|-------------------|-----------|-----------|
| 31~300人 | | 3,684 (3,678) | 19,199 (18,500) | 99,107 (95,850) | 121,990 | (118,028) |
| | | 3.0% (3.1%) | 15.7% (15.7%) | 81.2% (81.2%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31~50人 | | 2,078 (1,993) | 8,703 (8,222) | 33,694 (32,115) | 44,475 | (42,330) |
| | | 4.7% (4.7%) | 19.6% (19.4%) | 75.8% (75.9%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51~300人 | | 1,606 (1,685) | 10,496 (10,278) | 65,413 (63,735) | 77,515 | (75,698) |
| | | 2.1% (2.2%) | 13.5% (13.6%) | 84.4% (84.2%) | 100.0% | (100.0%) |
| 301人以上 | | 57 (61) | 908 (856) | 13,606 (13,484) | 14,571 | (14,401) |
| | | 0.4% (0.4%) | 6.2% (5.9%) | 93.4% (93.6%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31人以上総計 | | 3,741 (3,739) | 20,107 (19,356) | 112,713 (109,334) | 136,561 | (132,429) |
| | | 2.7% (2.8%) | 14.7% (14.6%) | 82.5% (82.6%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51人以上総計 | | 1,663 (1,746) | 11,404 (11,134) | 79,019 (77,219) | 92,086 | (90,099) |
| | | 1.8% (1.9%) | 12.4% (12.4%) | 85.8% (85.7%) | 100.0% | (100.0%) |

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「合計」は表1の「①実施済み」に対応している。

「②定年の引上げ」は64歳以上の定年の定めを設けている企業、「③継続雇用制度の導入」は定年年齢は64歳未満だが継続雇用制度の年齢を64歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

表4-2 継続雇用制度の内訳

(社、%)

| | | ①基準なし | ②基準あり | 合計(①+②) | |
|---------|--|-----------------|-----------------|---------|-----------|
| 31~300人 | | 45,274 (44,325) | 53,833 (51,525) | 99,107 | (95,850) |
| | | 45.7% (46.2%) | 54.3% (53.8%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31~50人 | | 18,113 (17,390) | 15,581 (14,725) | 33,694 | (32,115) |
| | | 53.8% (54.1%) | 46.2% (45.9%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51~300人 | | 27,161 (26,935) | 38,252 (36,800) | 65,413 | (63,735) |
| | | 41.5% (42.3%) | 58.5% (57.7%) | 100.0% | (100.0%) |
| 301人以上 | | 2,931 (2,919) | 10,675 (10,565) | 13,606 | (13,484) |
| | | 21.5% (21.6%) | 78.5% (78.4%) | 100.0% | (100.0%) |
| 31人以上総計 | | 48,205 (47,244) | 64,508 (62,090) | 112,713 | (109,334) |
| | | 42.8% (43.2%) | 57.2% (56.8%) | 100.0% | (100.0%) |
| 51人以上総計 | | 30,092 (29,854) | 48,927 (47,365) | 79,019 | (77,219) |
| | | 38.1% (38.7%) | 61.9% (61.3%) | 100.0% | (100.0%) |

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「合計」は表4-1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

継続雇用についての考察

表5 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

(社、%)

| | ③65歳以上までの継続雇用制度(基準なし) | | | 合計 (①+②+③) | 報告した全ての企業 |
|-------------|------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| | ① 定年制なし | ② 65歳以上定年 | ③ | | |
| 31～300人 | 3,684 (3,678) 2.9% (3.0%) | 18,141 (17,272) 14.4% (13.9%) | 43,162 (41,829) 34.3% (33.8%) | 64,987 (62,779) 51.7% (50.7%) | 125,708 (123,887) 100.0% (100.0%) |
| 31～50人 | 2,078 (1,993) 4.5% (4.4%) | 8,291 (7,763) 17.9% (17.2%) | 17,409 (16,539) 37.5% (36.7%) | 27,778 (26,295) 59.9% (58.3%) | 46,409 (45,112) 100.0% (100.0%) |
| 51～300人 | 1,606 (1,685) 2.0% (2.1%) | 9,850 (9,509) 12.4% (12.1%) | 25,753 (25,290) 32.5% (32.1%) | 37,209 (36,484) 46.8% (46.3%) | 79,299 (78,775) 100.0% (100.0%) |
| 301人以上 | 57 (61) 0.4% (0.4%) | 820 (759) 5.6% (5.2%) | 2,683 (2,641) 18.3% (18.2%) | 3,560 (3,461) 24.3% (23.8%) | 14,659 (14,542) 100.0% (100.0%) |
| 31人以上 総計 | 3,741 (3,739) 2.7% (2.7%) | 18,961 (18,031) 13.5% (13.0%) | 45,845 (44,470) 32.7% (32.1%) | 68,547 (66,240) 48.8% (47.9%) | 140,367 (138,429) 100.0% (100.0%) |
| 51人以上 総計 | 1,663 (1,746) 1.8% (1.9%) | 10,670 (10,268) 11.4% (11.0%) | 28,436 (27,931) 30.3% (29.9%) | 40,769 (39,945) 43.4% (42.8%) | 93,958 (93,317) 100.0% (100.0%) |

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」は「定年制なし」、「65歳以上定年」及び「希望者全員65歳以上継続雇用」の合計である。

「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表6 70歳以上まで働ける企業の状況

(社、%)

| | ① 定年制なし | ② 70歳以上定年 | ③70歳以上までの継続雇用制度 | | ④ その他の制度で70歳以上まで雇用 | 合計 (①+②+③+④) | 報告した全ての企業 |
|-------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| | | | 基準なし | 基準あり | | | |
| 31～300人 | 3,684 (3,678) 2.9% (3.0%) | 1,323 (1,229) 1.1% (1.0%) | 4,115 (3,839) 3.3% (3.1%) | 9,142 (8,960) 7.3% (7.2%) | 5,788 (5,098) 4.6% (4.1%) | 24,052 (22,804) 19.1% (18.4%) | 125,708 (123,887) 100.0% (100.0%) |
| 31～50人 | 2,078 (1,993) 4.5% (4.4%) | 715 (697) 1.5% (1.5%) | 1,819 (1,663) 3.9% (3.7%) | 3,212 (3,097) 6.9% (6.9%) | 2,114 (1,789) 4.6% (4.0%) | 9,938 (9,239) 21.4% (20.5%) | 46,409 (45,112) 100.0% (100.0%) |
| 51～300人 | 1,606 (1,685) 2.0% (2.1%) | 608 (532) 0.8% (0.7%) | 2,296 (2,176) 2.9% (2.8%) | 5,930 (5,863) 7.5% (7.4%) | 3,674 (3,309) 4.6% (4.2%) | 14,114 (13,565) 17.8% (17.2%) | 79,299 (78,775) 100.0% (100.0%) |
| 301人以上 | 57 (61) 0.4% (0.4%) | 14 (11) 0.1% (0.1%) | 117 (119) 0.8% (0.8%) | 777 (762) 5.3% (5.2%) | 658 (595) 4.5% (4.1%) | 1,623 (1,548) 11.1% (10.6%) | 14,659 (14,542) 100.0% (100.0%) |
| 31人以上 総計 | 3,741 (3,739) 2.7% (2.7%) | 1,337 (1,240) 1.0% (0.9%) | 4,232 (3,958) 3.0% (2.9%) | 9,919 (9,722) 7.1% (7.0%) | 6,446 (5,693) 4.6% (4.1%) | 25,675 (24,352) 18.3% (17.6%) | 140,367 (138,429) 100.0% (100.0%) |
| 51人以上 総計 | 1,663 (1,746) 1.8% (1.9%) | 622 (543) 0.7% (0.6%) | 2,413 (2,295) 2.6% (2.5%) | 6,707 (6,625) 7.1% (7.1%) | 4,332 (3,904) 4.6% (4.2%) | 15,737 (15,113) 16.7% (16.2%) | 93,958 (93,317) 100.0% (100.0%) |

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

「70歳以上まで働ける企業」は「定年制なし」、「70歳以上定年」、「70歳以上までの継続雇用制度」及び「その他の制度で70歳以上まで雇用」の合計である。

「その他の制度で70歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を70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70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。

「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表7 都道府県別の状況

(96)

| | 雇用確保措置導入企業割合 | | 希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合 | | 70歳以上まで働ける企業割合 | |
|-----|--------------|---------|----------------------|---------|----------------|---------|
| 北海道 | 94.8% | (92.5%) | 47.2% | (45.9%) | 17.2% | (16.1%) |
| 青森 | 97.5% | (97.8%) | 55.9% | (53.8%) | 19.0% | (17.9%) |
| 岩手 | 97.1% | (93.1%) | 60.2% | (57.5%) | 18.4% | (17.0%) |
| 宮城 | 95.6% | (95.3%) | 47.2% | (45.6%) | 17.9% | (16.8%) |
| 秋田 | 98.3% | (96.5%) | 61.2% | (58.8%) | 18.2% | (15.5%) |
| 山形 | 97.2% | (96.8%) | 45.7% | (45.1%) | 13.7% | (12.9%) |
| 福島 | 96.3% | (91.1%) | 50.3% | (48.9%) | 14.4% | (14.5%) |
| 茨城 | 95.3% | (93.1%) | 53.6% | (52.7%) | 17.0% | (17.5%) |
| 栃木 | 97.7% | (92.3%) | 52.7% | (51.3%) | 17.1% | (16.4%) |
| 群馬 | 96.7% | (95.2%) | 56.2% | (55.7%) | 16.8% | (16.6%) |
| 埼玉 | 98.9% | (97.5%) | 53.5% | (51.5%) | 18.8% | (18.2%) |
| 千葉 | 95.1% | (92.7%) | 50.7% | (50.6%) | 23.6% | (22.4%) |
| 東京 | 96.8% | (95.0%) | 39.4% | (38.2%) | 15.3% | (15.0%) |
| 神奈川 | 98.8% | (98.1%) | 46.4% | (46.6%) | 18.4% | (18.1%) |
| 新潟 | 98.1% | (96.9%) | 56.2% | (57.1%) | 14.2% | (13.4%) |
| 富山 | 99.4% | (98.3%) | 48.1% | (47.3%) | 24.0% | (20.2%) |
| 石川 | 95.6% | (95.2%) | 50.6% | (49.7%) | 16.7% | (16.2%) |
| 福井 | 99.6% | (98.1%) | 57.7% | (56.7%) | 18.3% | (17.0%) |
| 山梨 | 95.2% | (92.6%) | 46.2% | (47.0%) | 15.3% | (15.1%) |
| 長野 | 99.3% | (98.5%) | 59.3% | (58.4%) | 22.3% | (21.2%) |
| 岐阜 | 99.5% | (99.1%) | 59.9% | (60.0%) | 20.9% | (20.7%) |
| 静岡 | 98.1% | (96.7%) | 55.3% | (55.1%) | 22.1% | (21.2%) |
| 愛知 | 97.6% | (96.1%) | 49.3% | (48.2%) | 21.6% | (20.9%) |
| 三重 | 98.6% | (96.6%) | 59.4% | (58.8%) | 21.3% | (21.2%) |
| 滋賀 | 99.1% | (95.0%) | 48.1% | (47.2%) | 19.5% | (18.7%) |
| 京都 | 97.0% | (96.0%) | 52.0% | (50.9%) | 17.5% | (18.4%) |
| 大阪 | 98.2% | (97.0%) | 45.5% | (43.6%) | 18.5% | (17.5%) |
| 兵庫 | 96.2% | (94.8%) | 47.5% | (46.6%) | 17.4% | (17.1%) |
| 奈良 | 96.0% | (94.2%) | 56.0% | (54.6%) | 20.5% | (20.6%) |
| 和歌山 | 97.7% | (97.1%) | 52.9% | (51.7%) | 19.9% | (19.9%) |
| 鳥取 | 98.5% | (96.8%) | 51.1% | (49.5%) | 18.0% | (17.0%) |
| 島根 | 99.4% | (97.6%) | 56.6% | (56.5%) | 23.5% | (21.1%) |
| 岡山 | 96.8% | (95.3%) | 52.6% | (52.2%) | 20.9% | (20.0%) |
| 広島 | 96.8% | (97.2%) | 52.4% | (52.8%) | 19.1% | (19.4%) |
| 山口 | 98.1% | (96.8%) | 52.6% | (52.3%) | 21.5% | (20.2%) |
| 徳島 | 96.5% | (96.9%) | 52.8% | (53.5%) | 20.9% | (19.9%) |
| 香川 | 96.3% | (95.1%) | 52.2% | (51.7%) | 18.3% | (18.7%) |
| 愛媛 | 99.6% | (99.2%) | 45.2% | (44.0%) | 22.1% | (18.0%) |
| 高知 | 98.8% | (96.8%) | 46.9% | (46.6%) | 14.4% | (14.4%) |
| 福岡 | 97.8% | (95.0%) | 46.2% | (43.9%) | 17.8% | (16.2%) |
| 佐賀 | 99.2% | (98.3%) | 47.5% | (48.0%) | 16.7% | (16.7%) |
| 長崎 | 96.1% | (92.3%) | 47.7% | (47.0%) | 20.2% | (20.3%) |
| 熊本 | 95.5% | (93.5%) | 48.0% | (47.3%) | 14.5% | (14.5%) |
| 大分 | 97.2% | (95.1%) | 59.9% | (57.8%) | 22.2% | (20.0%) |
| 宮崎 | 98.7% | (96.7%) | 54.2% | (52.2%) | 19.7% | (18.0%) |
| 鹿児島 | 99.0% | (97.4%) | 55.1% | (54.8%) | 18.9% | (18.0%) |
| 沖縄 | 89.1% | (87.8%) | 43.4% | (44.1%) | 16.6% | (16.5%) |
| 全国計 | 97.3% | (95.7%) | 48.8% | (47.9%) | 18.3% | (17.6%) |

※31人以上規模企業の状況

※()内は、平成23年6月1日現在の数値。

附録2. 厚生労働省・発表資料「高齢者の雇用状況」集計結果、2013年別表

表1 雇用確保措置の実施状況

(社、96)

| | ①実施済み | ②未実施 | 合計(①+②) |
|-------------|-------------------|----------------|-------------------|
| 31～300人 | 117,888 (121,990) | 10,356 (3,718) | 128,244 (125,708) |
| | 91.9% (97.0%) | 8.1% (3.0%) | 100.0% (100.0%) |
| 31～50人 | 44,308 (44,475) | 4,237 (1,934) | 48,545 (46,409) |
| | 91.3% (95.8%) | 8.7% (4.2%) | 100.0% (100.0%) |
| 51～300人 | 73,580 (77,515) | 6,119 (1,784) | 79,699 (79,299) |
| | 92.3% (97.8%) | 7.7% (2.2%) | 100.0% (100.0%) |
| 301人以上 | 14,179 (14,571) | 647 (88) | 14,826 (14,659) |
| | 95.6% (99.4%) | 4.4% (0.6%) | 100.0% (100.0%) |
| 31人以上 総計 | 132,067 (136,561) | 11,003 (3,806) | 143,070 (140,367) |
| | 92.3% (97.3%) | 7.7% (2.7%) | 100.0% (100.0%) |
| 51人以上 総計 | 87,759 (92,086) | 6,766 (1,872) | 94,525 (93,958) |
| | 92.8% (98.0%) | 7.2% (2.0%) | 100.0% (100.0%) |

※()内は、平成24年6月1日現在の数値。

表2 規模別・産業別実施状況

(96)

| 規模別 | | ①実施済企業割合 | | ②未実施企業割合 | | | | | |
|-----|-------------------|----------|---------|----------|----------|---------|--------|--------|--------|
| | | | | | | | | | |
| 規模別 | 31～50人 | 91.3% | (95.8%) | 8.7% | (4.2%) | | | | |
| | 51～100人 | 91.8% | (97.4%) | 8.2% | (2.6%) | | | | |
| | 101～300人 | 93.1% | (98.2%) | 6.9% | (1.8%) | | | | |
| | 301～500人 | 95.3% | (99.2%) | 4.7% | (0.8%) | | | | |
| | 501～1,000人 | 95.1% | (99.3%) | 4.9% | (0.7%) | | | | |
| | 1,001人以上 | 97.0% | (99.8%) | 3.0% | (0.2%) | | | | |
| | 合計 | 92.3% | (97.3%) | 7.7% | (2.7%) | | | | |
| 産業別 | | 31人以上 | 51人以上 | 31人以上 | 51人以上 | | | | |
| | 農、林、漁業 | 90.5% | (94.7%) | 91.2% | (96.4%) | 9.5% | (5.3%) | 8.8% | (3.6%) |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 93.6% | (98.5%) | 95.2% | (100.0%) | 6.4% | (1.5%) | 4.8% | (0.0%) |
| | 建設業 | 93.5% | (97.4%) | 94.4% | (98.4%) | 6.5% | (2.6%) | 5.6% | (1.6%) |
| | 製造業 | 93.0% | (98.0%) | 93.3% | (98.6%) | 7.0% | (2.0%) | 6.7% | (1.4%) |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 92.8% | (98.5%) | 94.3% | (99.1%) | 7.2% | (1.5%) | 5.7% | (0.9%) |
| | 情報通信業 | 89.3% | (96.4%) | 90.2% | (97.5%) | 10.7% | (3.6%) | 9.8% | (2.5%) |
| | 運輸、郵便業 | 93.2% | (97.6%) | 93.8% | (98.0%) | 6.8% | (2.4%) | 6.2% | (2.0%) |
| | 卸売業、小売業 | 91.1% | (96.4%) | 91.7% | (97.5%) | 8.9% | (3.6%) | 8.3% | (2.5%) |
| | 金融業、保険業 | 94.3% | (98.5%) | 94.6% | (98.9%) | 5.7% | (1.5%) | 5.4% | (1.1%) |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 91.4% | (96.9%) | 91.5% | (97.8%) | 8.6% | (3.1%) | 8.5% | (2.2%) |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 90.6% | (96.3%) | 91.6% | (97.6%) | 9.4% | (3.7%) | 8.4% | (2.4%) |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 92.2% | (96.9%) | 92.4% | (97.3%) | 7.8% | (3.1%) | 7.6% | (2.7%) |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 91.4% | (96.9%) | 91.6% | (97.4%) | 8.6% | (3.1%) | 8.4% | (2.6%) |
| | 教育、学習支援業 | 89.6% | (94.8%) | 90.3% | (95.9%) | 10.4% | (5.2%) | 9.7% | (4.1%) |
| | 医療、福祉 | 92.8% | (97.6%) | 93.5% | (98.3%) | 7.2% | (2.4%) | 6.5% | (1.7%) |
| | 複合サービス事業 | 90.9% | (98.1%) | 90.7% | (98.5%) | 9.1% | (1.9%) | 9.3% | (1.5%) |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 93.2% | (97.3%) | 93.8% | (97.8%) | 6.8% | (2.7%) | 6.2% | (2.2%) |
| | その他 | 89.0% | (96.4%) | 89.9% | (96.3%) | 11.0% | (3.6%) | 10.1% | (3.7%) |
| | | 合計 | 92.3% | (97.3%) | 92.8% | (98.0%) | 7.7% | (2.7%) | 7.2% |

※()内は、平成24年6月1日現在の数値。

継続雇用についての考察

表3-1 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

| | ①定年制の廃止 | ②定年の引上げ | ③継続雇用制度の導入 | 合計(①+②+③) |
|---------|------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| 31~300人 | 3,677 (3.684) 3.1% (3.0%) | 20,111 (19.199) 17.1% (15.7%) | 94,100 (99.107) 79.8% (81.2%) | 117,888 (121.990) 100.0% (100.0%) |
| 31~50人 | 2,050 (2.078) 4.6% (4.7%) | 9,356 (8.703) 21.1% (19.6%) | 32,902 (33.694) 74.3% (75.8%) | 44,308 (44.475) 100.0% (100.0%) |
| 51~300人 | 1,627 (1.606) 2.2% (2.1%) | 10,755 (10.496) 14.6% (13.5%) | 61,198 (65.413) 83.2% (84.4%) | 73,580 (77.515) 100.0% (100.0%) |
| 301人以上 | 59 (57) 0.4% (0.4%) | 961 (908) 6.8% (6.2%) | 13,159 (13.606) 92.8% (93.4%) | 14,179 (14.571) 100.0% (100.0%) |
| 31人以上総計 | 3,736 (3.741) 2.8% (2.7%) | 21,072 (20.107) 16.0% (14.7%) | 107,259 (112.713) 81.2% (82.5%) | 132,067 (136.561) 100.0% (100.0%) |
| 51人以上総計 | 1,686 (1.663) 1.9% (1.8%) | 11,716 (11.404) 13.4% (12.4%) | 74,357 (79.019) 84.7% (85.8%) | 87,759 (92.086) 100.0% (100.0%) |

※()内は、平成24年6月1日現在の数値。

「合計」は表1の「①実施済み」に対応している。

「②定年の引上げ」は65歳以上(平成24年は64歳以上)の定年の定めを設けている企業、「③継続雇用制度の導入」は定年年齢は65歳未満だが継続雇用制度の年齢を65歳以上(平成24年は64歳以上)としている企業を、それぞれ計上している。

表3-2 継続雇用制度の内訳

| | ①希望者全員65歳以上の継続雇用制度 | ②基準該当者65歳以上の継続雇用制度(経過措置適用企業) | 合計(①+②) |
|---------|----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| 31~300人 | 64,040 (45.274) 68.1% (45.7%) | 30,060 (53.833) 31.9% (54.3%) | 94,100 (99.107) 100.0% (100.0%) |
| 31~50人 | 24,685 (18.113) 75.0% (53.8%) | 8,217 (15.581) 25.0% (46.2%) | 32,902 (33.694) 100.0% (100.0%) |
| 51~300人 | 39,355 (27.161) 64.3% (41.5%) | 21,843 (38.252) 35.7% (58.5%) | 61,198 (65.413) 100.0% (100.0%) |
| 301人以上 | 6,233 (2.931) 47.4% (21.5%) | 6,926 (10.675) 52.6% (78.5%) | 13,159 (13.606) 100.0% (100.0%) |
| 31人以上総計 | 70,273 (48.205) 65.5% (42.8%) | 36,986 (64.508) 34.5% (57.2%) | 107,259 (112.713) 100.0% (100.0%) |
| 51人以上総計 | 45,588 (30.092) 61.3% (38.1%) | 28,769 (48.927) 38.7% (61.9%) | 74,357 (79.019) 100.0% (100.0%) |

※()内は、平成24年6月1日現在の数値。

「合計」は表3-1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

表3-3 継続雇用先の内訳

| | ①自社のみ | 自社以外の継続雇用先がある企業 | | | | | | 合計(①~⑦) | |
|---------|------------------|-----------------|-------------|-------------------|---------------|----------------|-------------|----------------|-------------------|
| | | ②自社・親会社・子会社 | ③自社・関連会社等 | ④自社・親会社・子会社・関連会社等 | ⑤親会社・子会社 | ⑥親会社・子会社・関連会社等 | ⑦関連会社等 | | 小計(②~⑦) |
| 31~300人 | 89,193 94.8% | 2,462 2.6% | 768 0.8% | 719 0.8% | 762 0.8% | 8 0.0% | 188 0.2% | 4,907 5.2% | 94,100 100.0% |
| 31~50人 | 31,712 96.4% | 585 1.8% | 212 0.6% | 162 0.5% | 179 0.5% | 3 0.0% | 49 0.1% | 1,190 3.6% | 32,902 100.0% |
| 51~300人 | 57,481 93.9% | 1,877 3.1% | 556 0.9% | 557 0.9% | 583 1.0% | 5 0.0% | 139 0.2% | 3,717 6.1% | 61,198 100.0% |
| 301人以上 | 11,006 83.6% | 1,097 8.3% | 225 1.7% | 457 3.5% | 325 2.5% | 3 0.0% | 46 0.3% | 2,153 16.4% | 13,159 100.0% |
| 31人以上総計 | 100,199 93.4% | 3,559 3.3% | 993 0.9% | 1,176 1.1% | 1,087 1.0% | 11 0.0% | 234 0.2% | 7,060 6.6% | 107,259 100.0% |
| 51人以上総計 | 68,487 92.1% | 2,974 4.0% | 781 1.1% | 1,014 1.4% | 908 1.2% | 8 0.0% | 185 0.2% | 5,870 7.9% | 74,357 100.0% |

※「合計」は表3-1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

表4 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

(社、%)

| | | | | | 合計 (①+②+③) | 報告した全ての企業 |
|-------------|------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|--|----------------------------------|--------------------------------------|
| | ① 定年制の廃止 | ② 65歳以上定年 | ③ 希望者全員65歳以上の 継続雇用制度 | | | |
| 31~300人 | 3,677 (3,684) 2.9% (2.9%) | 20,111 (18,141) 15.7% (14.4%) | 64,040 (43,162) 49.9% (34.3%) | | 87,828 (64,987) 68.5% (51.7%) | 128,244 (125,708) 100.0% (100.0%) |
| 31~50人 | 2,050 (2,078) 4.2% (4.5%) | 9,356 (8,291) 19.3% (17.9%) | 24,685 (17,409) 50.8% (37.5%) | | 36,091 (27,778) 74.3% (59.9%) | 48,545 (46,409) 100.0% (100.0%) |
| 51~300人 | 1,627 (1,606) 2.0% (2.0%) | 10,755 (9,850) 13.5% (12.4%) | 39,355 (25,753) 49.4% (32.5%) | | 51,737 (37,209) 64.9% (46.9%) | 79,699 (79,299) 100.0% (100.0%) |
| 301人以上 | 59 (57) 0.4% (0.4%) | 961 (820) 6.5% (5.6%) | 6,233 (2,683) 42.0% (18.3%) | | 7,253 (3,560) 48.9% (24.3%) | 14,826 (14,659) 100.0% (100.0%) |
| 31人以上 総計 | 3,736 (3,741) 2.6% (2.7%) | 21,072 (18,961) 14.7% (13.5%) | 70,273 (45,845) 49.1% (32.7%) | | 95,081 (68,547) 66.5% (48.8%) | 143,070 (140,367) 100.0% (100.0%) |
| 51人以上 総計 | 1,686 (1,663) 1.8% (1.8%) | 11,716 (10,670) 12.4% (11.4%) | 45,588 (28,436) 48.2% (30.3%) | | 58,990 (40,769) 62.4% (43.4%) | 94,525 (93,958) 100.0% (100.0%) |

※()内は、平成24年6月1日現在の数値。

「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」は「定年制の廃止」、「65歳以上定年」及び「希望者全員65歳以上の継続雇用制度」の合計である。「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表5 70歳以上まで働ける企業の状況

(社、%)

| | ① 定年制の廃止 | ② 70歳以上定年 | ③70歳以上の継続雇用制度 | | ④ その他の制度で70歳以上まで雇用 | 合計 (①+②+③+④) | 報告した全ての企業 |
|-------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| | | | 希望者全員70歳以上 | 基準該当者70歳以上 | | | |
| 31~300人 | 3,677 (3,684) 2.9% (2.9%) | 1,372 (1,323) 1.1% (1.1%) | 5,023 (4,115) 3.9% (3.3%) | 8,980 (9,142) 7.0% (7.3%) | 5,313 (5,786) 4.1% (4.6%) | 24,365 (24,052) 19.0% (19.1%) | 128,244 (125,708) 100.0% (100.0%) |
| 31~50人 | 2,050 (2,078) 4.2% (4.5%) | 761 (715) 1.6% (1.5%) | 2,295 (1,819) 4.7% (3.9%) | 3,276 (3,212) 6.7% (6.9%) | 1,822 (2,114) 3.8% (4.6%) | 10,204 (9,938) 21.0% (21.4%) | 48,545 (46,409) 100.0% (100.0%) |
| 51~300人 | 1,627 (1,606) 2.0% (2.0%) | 611 (608) 0.8% (0.8%) | 2,728 (2,296) 3.4% (2.9%) | 5,704 (5,930) 7.2% (7.5%) | 3,491 (3,674) 4.4% (4.6%) | 14,161 (14,114) 17.8% (17.8%) | 79,699 (79,299) 100.0% (100.0%) |
| 301人以上 | 59 (57) 0.4% (0.4%) | 13 (14) 0.1% (0.1%) | 165 (117) 1.1% (0.8%) | 728 (777) 4.9% (5.3%) | 663 (658) 4.5% (4.5%) | 1,628 (1,623) 11.0% (11.1%) | 14,826 (14,659) 100.0% (100.0%) |
| 31人以上 総計 | 3,736 (3,741) 2.6% (2.7%) | 1,385 (1,337) 1.0% (1.0%) | 5,188 (4,232) 3.6% (3.0%) | 9,708 (9,919) 6.8% (7.1%) | 5,976 (6,446) 4.2% (4.6%) | 25,993 (25,675) 18.2% (18.3%) | 143,070 (140,367) 100.0% (100.0%) |
| 51人以上 総計 | 1,686 (1,663) 1.8% (1.8%) | 624 (622) 0.7% (0.7%) | 2,893 (2,413) 3.1% (2.6%) | 6,432 (6,707) 6.8% (7.1%) | 4,154 (4,332) 4.4% (4.6%) | 15,789 (15,737) 16.7% (16.7%) | 94,525 (93,958) 100.0% (100.0%) |

※()内は、平成24年6月1日現在の数値。

「70歳以上まで働ける企業」は「定年制の廃止」、「70歳以上定年」、「70歳以上の継続雇用制度」及び「その他の制度で70歳以上まで雇用」の合計である。

「その他の制度で70歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を70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70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。

「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表6 都道府県別の状況

(96)

| | 雇用確保措置導入企業割合 | | 希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合 | | 70歳以上まで働ける企業割合 | |
|-----|--------------|---------|----------------------|---------|----------------|---------|
| 北海道 | 97.3% | (94.8%) | 70.2% | (47.2%) | 17.1% | (17.2%) |
| 青森 | 88.1% | (97.5%) | 71.4% | (55.9%) | 17.6% | (19.0%) |
| 岩手 | 90.2% | (97.1%) | 76.9% | (60.2%) | 19.3% | (18.4%) |
| 宮城 | 95.4% | (95.6%) | 70.7% | (47.2%) | 20.2% | (17.9%) |
| 秋田 | 98.9% | (98.3%) | 80.0% | (61.2%) | 22.5% | (18.2%) |
| 山形 | 90.8% | (97.2%) | 63.9% | (45.7%) | 14.6% | (13.7%) |
| 福島 | 86.8% | (96.3%) | 64.8% | (50.3%) | 15.4% | (14.4%) |
| 茨城 | 79.2% | (95.3%) | 66.0% | (53.6%) | 17.4% | (17.0%) |
| 栃木 | 97.9% | (97.7%) | 71.7% | (52.7%) | 16.4% | (17.1%) |
| 群馬 | 90.2% | (96.7%) | 70.8% | (56.2%) | 17.1% | (16.8%) |
| 埼玉 | 93.5% | (98.9%) | 74.0% | (53.5%) | 18.6% | (18.8%) |
| 千葉 | 92.3% | (95.1%) | 69.1% | (50.7%) | 24.1% | (23.6%) |
| 東京 | 92.1% | (96.8%) | 58.3% | (39.4%) | 14.3% | (15.3%) |
| 神奈川 | 92.6% | (98.8%) | 66.8% | (46.4%) | 17.7% | (18.4%) |
| 新潟 | 95.3% | (98.1%) | 72.8% | (56.2%) | 14.6% | (14.2%) |
| 富山 | 90.6% | (99.4%) | 64.3% | (48.1%) | 24.8% | (24.0%) |
| 石川 | 89.6% | (95.6%) | 69.5% | (50.6%) | 17.7% | (16.7%) |
| 福井 | 92.8% | (99.6%) | 68.1% | (57.7%) | 17.9% | (18.3%) |
| 山梨 | 94.0% | (95.2%) | 67.0% | (46.2%) | 16.5% | (15.3%) |
| 長野 | 91.0% | (99.3%) | 70.8% | (59.3%) | 20.6% | (22.3%) |
| 岐阜 | 94.1% | (99.5%) | 76.6% | (59.9%) | 21.8% | (20.9%) |
| 静岡 | 97.1% | (98.1%) | 74.5% | (55.3%) | 20.4% | (22.1%) |
| 愛知 | 94.6% | (97.6%) | 66.3% | (49.3%) | 22.3% | (21.6%) |
| 三重 | 98.7% | (98.6%) | 76.5% | (59.4%) | 22.4% | (21.3%) |
| 滋賀 | 92.5% | (99.1%) | 66.6% | (48.1%) | 16.7% | (19.5%) |
| 京都 | 91.6% | (97.0%) | 70.3% | (52.0%) | 17.8% | (17.5%) |
| 大阪 | 95.2% | (98.2%) | 62.2% | (45.5%) | 18.2% | (18.5%) |
| 兵庫 | 90.1% | (96.2%) | 64.7% | (47.5%) | 16.9% | (17.4%) |
| 奈良 | 87.5% | (96.0%) | 70.8% | (56.0%) | 22.4% | (20.5%) |
| 和歌山 | 94.9% | (97.7%) | 71.2% | (52.9%) | 19.9% | (19.9%) |
| 鳥取 | 91.2% | (98.5%) | 64.3% | (51.1%) | 17.8% | (18.0%) |
| 島根 | 96.9% | (99.4%) | 75.5% | (56.6%) | 25.1% | (23.5%) |
| 岡山 | 80.8% | (96.8%) | 63.1% | (52.6%) | 21.5% | (20.9%) |
| 広島 | 93.5% | (96.8%) | 70.5% | (52.4%) | 19.0% | (19.1%) |
| 山口 | 93.4% | (98.1%) | 69.9% | (52.6%) | 23.6% | (21.5%) |
| 徳島 | 92.8% | (96.5%) | 69.0% | (52.8%) | 21.4% | (20.9%) |
| 香川 | 92.1% | (96.3%) | 69.1% | (52.2%) | 20.4% | (18.3%) |
| 愛媛 | 96.4% | (99.6%) | 62.5% | (45.2%) | 22.8% | (22.1%) |
| 高知 | 92.4% | (98.8%) | 65.5% | (46.9%) | 16.0% | (14.4%) |
| 福岡 | 87.1% | (97.8%) | 61.6% | (46.2%) | 17.1% | (17.8%) |
| 佐賀 | 91.1% | (99.2%) | 63.7% | (47.5%) | 16.7% | (16.7%) |
| 長崎 | 82.5% | (96.1%) | 63.2% | (47.7%) | 19.5% | (20.2%) |
| 熊本 | 86.7% | (95.5%) | 64.0% | (48.0%) | 15.2% | (14.5%) |
| 大分 | 96.2% | (97.2%) | 78.6% | (59.9%) | 19.3% | (22.2%) |
| 宮崎 | 89.0% | (98.7%) | 68.2% | (54.2%) | 21.0% | (19.7%) |
| 鹿児島 | 96.0% | (99.0%) | 74.3% | (55.1%) | 17.4% | (18.9%) |
| 沖縄 | 84.6% | (89.1%) | 61.0% | (43.4%) | 16.4% | (16.6%) |
| 全国計 | 92.3% | (97.3%) | 66.5% | (48.8%) | 18.2% | (18.3%) |

※31人以上規模企業の状況

※()内は、平成24年6月1日現在の数値。

表7-1 60歳定年企業における定年到達者等の状況

| | 企業数 (社) | 定年到達者総数 (人) | 継続雇用者 | | うち子会社・関連会社等での継続雇用者 | 定年退職者数 (継続雇用を希望しない者) | 定年退職者数 (継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者) | 継続雇用の終了による離職者数 (人) | | | |
|---------------------|------------|----------------|---------|---------------|--------------------|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------|-------|-------------|--------|
| | | | 継続雇用者 | 継続雇用者 | | | | | | | |
| 60歳定年企業で定年到達者がいる企業等 | 70,799 | 366,755 | 280,482 | 76.5% (73.7%) | 15,827 | 4.3% | 81,842 | 22.3% (24.5%) | 4,431 | 1.2% (1.7%) | 85,854 |
| うち女性 | 33,779 | 114,049 | 91,541 | 80.3% | 1,384 | 1.2% | 21,421 | 18.8% | 1,087 | 1.0% | 17,155 |

※過去1年間(平成24年6月1日から平成25年5月31日)に60歳定年企業において定年年齢に到達した者について集計している。

()内は、平成24年6月1日現在の数値。

「継続雇用の終了による離職者数」は継続雇用制度における上限年齢に到達したことによる離職者の数。

表7-2 経過措置適用企業における基準適用年齢到達者の状況

| | 企業数 (社) | 基準適用年齢到達者総数 (人) | 継続雇用者数 (基準に該当し引き続き継続雇用された者) | | 継続雇用終了者数 (基準に該当しない者) | | | |
|-------------------------|------------|--------------------|--------------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------|-----|------|
| | | | 継続雇用者数 (継続雇用を希望しなかった者) | 継続雇用終了者数 (基準に該当しない者) | 継続雇用者数 (継続雇用を希望しなかった者) | 継続雇用終了者数 (基準に該当しない者) | | |
| 経過措置適用企業で基準適用年齢到達者がいる企業 | 9,720 | 64,405 | 57,478 | 89.2% | 6,153 | 9.6% | 774 | 1.2% |
| うち女性 | 4,014 | 16,792 | 15,308 | 91.2% | 1,350 | 8.0% | 134 | 0.8% |

※平成25年4月1日から平成25年5月31日に経過措置適用企業(60歳、61歳定年企業)において基準適用年齢に到達した者について集計している。

表8 年齢別常用労働者数

| | 年齢計 | | 60歳以上合計 | | 60～64歳 | | 65歳以上 (平成25年はうち70歳以上) | | |
|----------------------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|------------|--------------------------|------------------------|---------|
| | 人数 | (比率) | 人数 | (比率) | 人数 | (比率) | 人数 | (比率) | |
| 5 規 模 企 業 上 | 平成17年 | 21,145,325人 | (100.0) | 1,049,860人 | (100.0) | 784,443人 | (100.0) | 265,417人 | (100.0) |
| | 平成18年 | 22,147,031人 | (104.7) | 1,138,841人 | (108.5) | 825,225人 | (105.2) | 313,616人 | (118.2) |
| | 平成19年 | 22,767,664人 | (107.7) | 1,384,777人 | (131.9) | 995,183人 | (126.9) | 389,594人 | (146.8) |
| | 平成20年 | 24,883,683人 | (117.7) | 1,776,902人 | (169.3) | 1,289,101人 | (164.3) | 487,801人 | (183.8) |
| | 平成21年 | 24,610,869人 | (116.4) | 1,962,303人 | (186.9) | 1,418,603人 | (180.8) | 543,700人 | (204.8) |
| 平成22年 | 25,702,561人 | (121.6) | 2,216,396人 | (211.1) | 1,623,435人 | (207.0) | 592,960人 | (223.4) | |
| 平成23年 | 25,732,948人 | (121.7) | 2,308,458人 | (219.9) | 1,753,337人 | (223.5) | 555,121人 | (209.2) | |
| 平成24年 | 26,028,762人 | (123.1) | 2,403,748人 | (229.0) | 1,794,818人 | (228.8) | 608,930人 | (229.4) | |
| 平成25年 | 26,253,090人 | (124.2) | 2,464,582人 | (234.8) | 1,763,242人 | (225.4) | 696,340人 (155,151人) | (262.4) | |
| 3 規 模 企 業 上 | 平成21年 | 26,357,829人 | (100.0) | 2,159,756人 | (100.0) | 1,554,218人 | (100.0) | 605,538人 | (100.0) |
| | 平成22年 | 27,462,990人 | (104.2) | 2,428,193人 | (112.4) | 1,770,935人 | (113.9) | 657,258人 | (108.5) |
| | 平成23年 | 27,528,148人 | (104.4) | 2,535,656人 | (117.4) | 1,914,059人 | (123.2) | 621,598人 | (102.7) |
| | 平成24年 | 27,874,150人 | (105.8) | 2,642,391人 | (122.3) | 1,958,564人 | (126.0) | 683,827人 | (112.9) |
| | 平成25年 | 28,181,932人 | (106.9) | 2,719,692人 | (125.9) | 1,933,215人 | (124.4) | 786,477人 (179,585人) | (129.9) |

※()は平成17年を100とした場合の比率(31人以上は平成21年を100とした場合の比率)

附録3. 厚生労働省・発表資料「高齢者の雇用状況」集計結果、2018年別表

表1 雇用確保措置の実施状況

(社、%)

| | ①実施済み | ②未実施 | 合計(①+②) |
|-------------|-------------------|-------------|-------------------|
| 31～300人 | 140,249 (139,422) | 379 (466) | 140,628 (139,888) |
| | 99.7% (99.7%) | 0.3% (0.3%) | 100.0% (100.0%) |
| 31～50人 | 53,836 (53,248) | 252 (300) | 54,088 (53,548) |
| | 99.5% (99.4%) | 0.5% (0.6%) | 100.0% (100.0%) |
| 51～300人 | 86,413 (86,174) | 127 (166) | 86,540 (86,340) |
| | 99.9% (99.8%) | 0.1% (0.2%) | 100.0% (100.0%) |
| 301人以上 | 16,358 (16,216) | 3 (09) | 16,361 (16,225) |
| | 99.9% (99.9%) | 0.1% (0.1%) | 100.0% (100.0%) |
| 31人以上 総計 | 156,607 (155,638) | 382 (475) | 156,989 (156,113) |
| | 99.8% (99.8%) | 0.2% (0.3%) | 100.0% (100.0%) |
| 51人以上 総計 | 102,771 (102,390) | 130 (175) | 102,901 (102,565) |
| | 99.9% (99.8%) | 0.1% (0.2%) | 100.0% (100.0%) |

※()内は、平成29年6月1日現在の数値。

※本集計は原則小数点第2位以下を四捨五入しているが、本票の「301人以上」の①及び②については、小数点第2位以下を切り捨てとしている。

表2 規模別・産業別実施状況

(%)

| 規模別 | ①実施済企業割合 | | ②未実施企業割合 | | |
|-----|-------------------|-----------------|----------------|-------------|-------------|
| | | | | | |
| 規模別 | 31～50人 | 99.5% (99.4%) | 0.5% (0.6%) | | |
| | 51～100人 | 99.8% (99.7%) | 0.2% (0.3%) | | |
| | 101～300人 | 99.9% (99.9%) | 0.1% (0.1%) | | |
| | 301～500人 | 100.0% (99.9%) | 0.0% (0.1%) | | |
| | 501～1,000人 | 100.0% (100.0%) | 0.0% (0.0%) | | |
| | 1,001人以上 | 100.0% (99.9%) | 0.0% (0.1%) | | |
| 合計 | 99.8% (99.7%) | 0.2% (0.3%) | | | |
| 産業別 | | 31人以上 | 51人以上 | 31人以上 | 51人以上 |
| | 農、林、漁業 | 99.6% (99.3%) | 100.0% (99.7%) | 0.4% (0.7%) | 0.0% (0.3%) |
| | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 98.7% (100.0%) | 98.5% (100.0%) | 1.3% (0.0%) | 1.5% (0.0%) |
| | 建設業 | 99.8% (99.6%) | 100.0% (99.7%) | 0.2% (0.4%) | 0.0% (0.3%) |
| | 製造業 | 99.8% (99.7%) | 99.9% (99.8%) | 0.2% (0.3%) | 0.1% (0.2%) |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 99.2% (100.0%) | 98.8% (100.0%) | 0.8% (0.0%) | 1.2% (0.0%) |
| | 情報通信業 | 99.6% (99.5%) | 99.8% (99.7%) | 0.4% (0.5%) | 0.2% (0.3%) |
| | 運輸、郵便業 | 99.8% (99.7%) | 99.9% (99.8%) | 0.2% (0.3%) | 0.1% (0.2%) |
| | 卸売業、小売業 | 99.8% (99.7%) | 99.9% (99.8%) | 0.2% (0.3%) | 0.1% (0.2%) |
| | 金融業、保険業 | 99.9% (99.9%) | 99.9% (100.0%) | 0.1% (0.1%) | 0.1% (0.0%) |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 99.6% (99.7%) | 99.7% (99.9%) | 0.4% (0.3%) | 0.3% (0.1%) |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 99.7% (99.8%) | 99.9% (99.9%) | 0.3% (0.2%) | 0.1% (0.1%) |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 99.7% (99.6%) | 99.9% (99.7%) | 0.3% (0.4%) | 0.1% (0.3%) |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 99.8% (99.7%) | 99.9% (99.8%) | 0.2% (0.3%) | 0.1% (0.2%) |
| | 教育、学習支援業 | 99.5% (99.5%) | 99.7% (99.9%) | 0.5% (0.5%) | 0.3% (0.1%) |
| | 医療、福祉 | 99.8% (99.8%) | 99.9% (99.9%) | 0.2% (0.2%) | 0.1% (0.1%) |
| | 複合サービス事業 | 99.7% (99.8%) | 100.0% (99.9%) | 0.3% (0.2%) | 0.0% (0.1%) |
| | サービス業(他に分類されないもの) | 99.7% (99.7%) | 99.9% (99.9%) | 0.3% (0.3%) | 0.1% (0.1%) |
| | その他 | 98.7% (98.8%) | 98.8% (98.9%) | 1.3% (1.2%) | 1.3% (1.1%) |
| | 合計 | 99.8% (99.7%) | 99.9% (99.8%) | 0.2% (0.3%) | 0.1% (0.2%) |

※()内は、平成29年6月1日現在の数値。

表3-1 雇用確保措置実施企業における措置内容の内訳

| | | (社、%) | | | |
|---------|--|---------------|-----------------|-------------------|-------------------|
| | | ①定年制の廃止 | ②定年の引上げ | ③継続雇用制度の導入 | 合計(①+②+③) |
| 31~300人 | | 4,032 (3,983) | 26,755 (25,155) | 109,462 (110,284) | 140,249 (139,422) |
| | | 2.9% (2.9%) | 19.1% (18.0%) | 78.0% (79.1%) | 100.0% (100.0%) |
| 31~50人 | | 2,328 (2,267) | 12,268 (11,557) | 39,240 (39,424) | 53,836 (53,248) |
| | | 4.3% (4.3%) | 22.8% (21.7%) | 72.9% (74.0%) | 100.0% (100.0%) |
| 51~300人 | | 1,704 (1,716) | 14,487 (13,598) | 70,222 (70,860) | 86,413 (86,174) |
| | | 2.0% (2.0%) | 16.8% (15.8%) | 81.3% (82.2%) | 100.0% (100.0%) |
| 301人以上 | | 81 (81) | 1,604 (1,437) | 14,673 (14,698) | 16,358 (16,216) |
| | | 0.5% (0.5%) | 9.8% (8.9%) | 89.7% (90.6%) | 100.0% (100.0%) |
| 31人以上総計 | | 4,113 (4,064) | 28,359 (26,592) | 124,135 (124,982) | 156,607 (155,638) |
| | | 2.6% (2.6%) | 18.1% (17.1%) | 79.3% (80.3%) | 100.0% (100.0%) |
| 51人以上総計 | | 1,785 (1,797) | 16,091 (15,035) | 84,895 (85,558) | 102,771 (102,390) |
| | | 1.7% (1.8%) | 15.7% (14.7%) | 82.6% (83.6%) | 100.0% (100.0%) |

※()内は、平成29年6月1日現在の数値。

※「合計」は表1の「①実施済み」に対応している。

※「②定年の引上げ」は65歳以上の定年の定めを設けている企業、「③継続雇用制度の導入」は定年年齢は65歳未満だが継続雇用制度の年齢を65歳以上としている企業を、それぞれ計上している。

表3-2 継続雇用制度の内訳

| | | (社、%) | | |
|---------|--|--------------------|------------------------------|-------------------|
| | | ①希望者全員65歳以上の継続雇用制度 | ②基準該当者65歳以上の継続雇用制度(経過措置適用企業) | 合計(①+②) |
| 31~300人 | | 80,512 (79,980) | 28,950 (30,324) | 109,462 (110,284) |
| | | 73.6% (72.5%) | 26.4% (27.5%) | 100.0% (100.0%) |
| 31~50人 | | 31,770 (31,561) | 7,470 (7,863) | 39,240 (39,424) |
| | | 81.0% (80.1%) | 19.0% (19.9%) | 100.0% (100.0%) |
| 51~300人 | | 48,742 (48,399) | 21,480 (22,461) | 70,222 (70,860) |
| | | 69.4% (68.3%) | 30.6% (31.7%) | 100.0% (100.0%) |
| 301人以上 | | 7,612 (7,465) | 7,061 (7,233) | 14,673 (14,698) |
| | | 51.9% (50.8%) | 48.1% (49.2%) | 100.0% (100.0%) |
| 31人以上総計 | | 88,124 (87,425) | 36,011 (37,557) | 124,135 (124,982) |
| | | 71.0% (70.0%) | 29.0% (30.0%) | 100.0% (100.0%) |
| 51人以上総計 | | 56,354 (55,864) | 28,541 (29,694) | 84,895 (85,558) |
| | | 66.4% (65.3%) | 33.6% (34.7%) | 100.0% (100.0%) |

※()内は、平成29年6月1日現在の数値。

※「合計」は表3-1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

表3-3 継続雇用先の内訳

| | | (社、%) | | | | | | | | |
|---------|-------------------|-----------------|------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|---------------|-------------------|---------|
| | | 自社以外の継続雇用先がある企業 | | | | | | | 小計(②~⑦) | 合計(①~⑦) |
| ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ | ⑦ | | | | |
| 自社のみ | 自社、親会社・子会社 | 自社、関連会社等 | 自社、親会社・子会社、関連会社等 | 親会社・子会社 | 親会社・子会社、関連会社等 | 関連会社等 | | | | |
| 31~300人 | 104,712 (105,322) | 2,867 (2,837) | 702 (712) | 715 (789) | 384 (403) | 10 (110) | 92 (111) | 4,750 (4,862) | 109,462 (110,284) | |
| | 95.7% (95.9%) | 2.6% (2.7%) | 0.6% (0.8%) | 0.7% (0.7%) | 0.3% (0.4%) | 0.0% (0.0%) | 0.1% (0.1%) | 4.3% (4.5%) | 100.0% (100.0%) | |
| 31~50人 | 38,153 (38,278) | 840 (850) | 184 (184) | 159 (160) | 73 (106) | 2 (3) | 29 (33) | 1,087 (1,146) | 39,240 (39,424) | |
| | 97.2% (97.1%) | 1.8% (1.8%) | 0.5% (0.5%) | 0.4% (0.4%) | 0.2% (0.3%) | 0.0% (0.0%) | 0.1% (0.1%) | 2.8% (2.9%) | 100.0% (100.0%) | |
| 51~300人 | 66,559 (67,044) | 2,227 (2,287) | 518 (518) | 556 (629) | 291 (297) | 8 (7) | 63 (78) | 3,663 (3,818) | 70,222 (70,860) | |
| | 94.8% (94.0%) | 3.2% (3.2%) | 0.7% (0.7%) | 0.8% (0.9%) | 0.4% (0.4%) | 0.0% (0.0%) | 0.1% (0.1%) | 5.2% (5.4%) | 100.0% (100.0%) | |
| 301人以上 | 12,285 (12,299) | 1,463 (1,458) | 225 (215) | 549 (560) | 133 (144) | 5 (3) | 13 (19) | 2,388 (2,399) | 14,673 (14,698) | |
| | 83.7% (83.7%) | 10.0% (9.9%) | 1.5% (1.5%) | 3.7% (3.8%) | 0.9% (1.0%) | 0.0% (0.0%) | 0.1% (0.1%) | 16.3% (16.2%) | 100.0% (100.0%) | |
| 31人以上総計 | 116,997 (117,821) | 4,330 (4,365) | 927 (927) | 1,264 (1,349) | 497 (547) | 15 (13) | 105 (130) | 7,138 (7,361) | 124,135 (124,982) | |
| | 94.2% (94.1%) | 3.5% (3.5%) | 0.7% (0.7%) | 1.0% (1.1%) | 0.4% (0.4%) | 0.0% (0.0%) | 0.1% (0.1%) | 5.8% (5.9%) | 100.0% (100.0%) | |
| 51人以上総計 | 78,844 (79,343) | 3,890 (3,743) | 743 (733) | 1,105 (1,189) | 424 (441) | 13 (10) | 76 (97) | 6,051 (6,215) | 84,895 (85,558) | |
| | 92.9% (92.7%) | 4.3% (4.4%) | 0.9% (0.9%) | 1.3% (1.4%) | 0.5% (0.5%) | 0.0% (0.0%) | 0.1% (0.1%) | 7.1% (7.2%) | 100.0% (100.0%) | |

※()内は、平成29年6月1日現在の数値。

※「合計」は表3-1の「③継続雇用制度の導入」に対応している。

表4-1-1 60歳定年企業における定年到達者の状況

| | 企業数 (社) | 定年到達者総数 (人) | 継続雇用者数 | | うち子会社等・関連会社等 での継続雇用者数 | | 定年退職者数 (継続雇用を希望しない者) | 定年退職者数 (継続雇用を希望したが継 続雇用されなかった者) | 継続雇用の 終了による 離職者数 (人) | | |
|-------------------------|------------|----------------|---------|---------------|--------------------------|---------------|-------------------------|---------------------------------------|-------------------------------|-------------|--------|
| | | | 継続雇用者数 | 継続雇用者数 (%) | 継続雇用者数 | 継続雇用者数 (%) | | | | | |
| 60歳定年企業で 定年到達者がいる企業等 | 72,050 | 338,591 | 285,866 | 84.4% (84.1%) | 11,834 | 3.5% (3.9%) | 52,168 | 15.4% (15.8%) | 557 | 0.2% (0.2%) | 68,321 |
| うち女性 | 34,248 | 109,645 | 94,562 | 86.2% (85.9%) | 1,278 | 1.2% (1.1%) | 14,935 | 13.6% (14.0%) | 148 | 0.1% (0.2%) | 13,157 |

※()内は、平成29年6月1日現在の数値。

※過去1年間(平成29年6月1日から平成30年5月31日)に60歳定年企業において定年年齢に到達した者について集計している。

※「継続雇用の終了による離職者数」は継続雇用制度における上限年齢に到達したことによる離職者の数。

表4-2 経過措置企業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

| | 企業数 (社) | 基準を適用でき る年齢に到達し た者の総数 (人) | 継続雇用者数 (基準に該当し引き続き継続 雇用された者) | | 継続雇用終了者数 (継続雇用の更新を希望し ない者) | | 継続雇用終了者数 (基準に該当しない者) | |
|----------------------------------|------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------|----------------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|
| | | | 継続雇用者数 | 継続雇用者数 (%) | 継続雇用終了者数 | 継続雇用終了者数 (%) | 継続雇用終了者数 | 継続雇用終了者数 (%) |
| 経過措置適用企業で基準適用 年齢到達者(62歳)がいる企業 | 14,956 | 79,004 | 72,616 | 91.9% (92.2%) | 5,143 | 6.5% (6.5%) | 1,245 | 1.6% (1.3%) |
| うち女性 | 6,361 | 20,688 | 19,279 | 93.2% (92.4%) | 1,162 | 5.6% (6.4%) | 247 | 1.2% (1.1%) |

※()内は、平成29年6月1日現在の数値。

※平成29年6月1日から平成30年5月31日に経過措置適用企業(60歳、61歳、62歳定年企業)において基準適用年齢に到達した者について集計している。

表5 定年制の廃止および65歳以上定年企業の状況

(社、%)

| | ②65歳以上定年 | | | | 合計 (①+②) | 報告した全ての 企業 |
|-------------|---------------|-----------------|---------------|---------------|-----------------|-------------------|
| | ① 定年制の廃止 | 65歳 | 66～69歳 | 70歳以上 | | |
| 31～300人 | 4,032 (3,983) | 23,685 (22,456) | 1,207 (1,029) | 1,863 (1,670) | 30,787 (29,138) | 140,628 (139,888) |
| | 2.9% (2.8%) | 16.8% (16.1%) | 0.9% (0.7%) | 1.3% (1.2%) | 21.9% (20.8%) | 100.0% (100.0%) |
| 31～50人 | 2,328 (2,267) | 10,664 (10,098) | 614 (565) | 990 (894) | 14,596 (13,824) | 54,088 (53,548) |
| | 4.3% (4.2%) | 19.7% (18.9%) | 1.1% (1.1%) | 1.8% (1.7%) | 27.0% (25.8%) | 100.0% (100.0%) |
| 51～300人 | 1,704 (1,716) | 13,021 (12,358) | 593 (464) | 873 (776) | 16,191 (15,314) | 86,540 (86,340) |
| | 2.0% (2.0%) | 15.0% (14.3%) | 0.7% (0.5%) | 1.0% (0.9%) | 18.7% (17.7%) | 100.0% (100.0%) |
| 301人以上 | 81 (81) | 1,532 (1,379) | 25 (19) | 47 (39) | 1,685 (1,518) | 16,361 (16,225) |
| | 0.5% (0.5%) | 9.4% (8.5%) | 0.2% (0.1%) | 0.3% (0.2%) | 10.3% (9.4%) | 100.0% (100.0%) |
| 31人以上 総計 | 4,113 (4,064) | 25,217 (23,835) | 1,232 (1,048) | 1,910 (1,709) | 32,472 (30,656) | 156,989 (156,113) |
| | 2.6% (2.6%) | 16.1% (15.3%) | 0.8% (0.7%) | 1.2% (1.1%) | 20.7% (19.6%) | 100.0% (100.0%) |
| 51人以上 総計 | 1,785 (1,797) | 14,553 (13,737) | 618 (483) | 920 (815) | 17,876 (16,832) | 102,901 (102,565) |
| | 1.7% (1.8%) | 14.1% (13.4%) | 0.6% (0.5%) | 0.9% (0.8%) | 17.4% (16.4%) | 100.0% (100.0%) |

※()内は、平成29年6月1日現在の数値。

※②「65歳以上定年」は表3-1の「②定年の引き上げ」に対応している。

※「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表6 66歳以上働ける制度のある企業の状況

| | | (社、%) | | | | | | | | | |
|-------------|--|---------------|---------------|----------------|-----------------|--------------------------|-----------------|-----------------|------------|-------------------|--|
| | | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 合計① | 合計② | 合計③ | 報告した全ての企業 | |
| | | 定年制の廃止 | 66歳以上 定年 | 希望者全員 66歳以上 | 基準該当者 66歳以上 | その他の制度 で66歳以上 まで雇用 | (①~③) | (①~④) | (①~⑤) | | |
| 31~300人 | | 4,032 (3,983) | 3,070 (2,699) | 8,978 (7,991) | 13,867 (12,972) | 9,752 (-) | 16,080 (14,873) | 29,947 (27,645) | 39,899 (-) | 140,628 (139,888) | |
| | | 2.9% (2.8%) | 2.2% (1.9%) | 6.4% (5.7%) | 9.9% (9.3%) | 6.9% (-) | 11.4% (10.5%) | 21.3% (19.8%) | 28.2% (-) | 100.0% (100.0%) | |
| 31~50人 | | 2,328 (2,267) | 1,604 (1,459) | 4,125 (3,664) | 5,235 (4,936) | 3,401 (-) | 8,057 (7,390) | 13,292 (12,326) | 16,693 (-) | 54,088 (53,548) | |
| | | 4.3% (4.2%) | 3.0% (2.7%) | 7.6% (6.8%) | 9.7% (9.2%) | 6.3% (-) | 14.9% (13.8%) | 24.6% (23.0%) | 30.9% (-) | 100.0% (100.0%) | |
| 51~300人 | | 1,704 (1,716) | 1,466 (1,240) | 4,853 (4,327) | 8,632 (8,036) | 6,351 (-) | 8,023 (7,283) | 16,655 (15,319) | 23,006 (-) | 86,540 (86,340) | |
| | | 2.0% (2.0%) | 1.7% (1.4%) | 5.6% (5.0%) | 10.0% (9.2%) | 7.2% (-) | 9.3% (8.4%) | 19.2% (17.7%) | 26.6% (-) | 100.0% (100.0%) | |
| 301人以上 | | 81 (81) | 72 (58) | 427 (345) | 1,463 (1,246) | 1,517 (-) | 580 (484) | 2,043 (1,730) | 3,560 (-) | 16,361 (16,225) | |
| | | 0.5% (0.5%) | 0.4% (0.4%) | 2.6% (2.1%) | 8.9% (7.7%) | 9.3% (-) | 3.5% (3.0%) | 12.5% (10.7%) | 21.8% (-) | 100.0% (100.0%) | |
| 31人以上 総計 | | 4,113 (4,064) | 3,142 (2,757) | 9,405 (8,338) | 15,330 (14,218) | 11,269 (-) | 16,660 (15,157) | 31,990 (29,375) | 43,259 (-) | 156,989 (156,113) | |
| | | 2.6% (2.6%) | 2.0% (1.8%) | 6.0% (5.3%) | 9.8% (9.1%) | 7.2% (-) | 10.6% (9.7%) | 20.4% (18.8%) | 27.6% (-) | 100.0% (100.0%) | |
| 51人以上 総計 | | 1,785 (1,797) | 1,538 (1,298) | 5,280 (4,672) | 10,095 (9,282) | 7,868 (-) | 8,603 (7,767) | 16,698 (17,049) | 26,566 (-) | 102,901 (102,565) | |
| | | 1.7% (1.8%) | 1.5% (1.3%) | 5.1% (4.6%) | 9.8% (9.0%) | 7.6% (-) | 8.4% (7.6%) | 18.2% (16.6%) | 25.5% (-) | 100.0% (100.0%) | |

※()内は、平成29年6月1日現在の数値。

※本表は、「高齢者雇用状況報告書」における「70歳以上まで働ける制度等(定年の廃止・引上げ等を除く)の状況」に関する項目が、本年度から「66歳以上まで働ける制度等(定年の廃止・引上げ等を除く)の状況」に変更されたことにより、本年度から新たに集計したものを、そのため、「⑤その他の制度で66歳以上まで雇用」及び「合計③」については、平成29年度の数値は算出できなかったため、(-)としている。

※66歳以上定年制度と66歳以上の継続雇用制度の両方の制度を持つ企業は、「②66歳以上定年」のみに計上している。

※「⑤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。

※「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表7 70歳以上働ける制度のある企業の状況

| | | (社、%) | | | | | | | | | |
|-------------|--|---------------|---------------|----------------|-----------------|--------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|--|
| | | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | 合計① | 合計② | 合計③ | 報告した全ての企業 | |
| | | 定年制の廃止 | 70歳以上 定年 | 希望者全員 70歳以上 | 基準該当者 70歳以上 | その他の制度 で70歳以上 まで雇用 | (①~③) | (①~④) | (①~⑤) | | |
| 31~300人 | | 4,032 (3,983) | 1,863 (1,670) | 8,408 (7,490) | 13,337 (12,471) | 8,592 (7,165) | 14,303 (13,143) | 27,640 (25,614) | 37,232 (32,778) | 140,628 (139,888) | |
| | | 2.9% (2.9%) | 1.3% (1.2%) | 6.0% (5.4%) | 9.5% (8.9%) | 6.8% (5.1%) | 10.2% (9.4%) | 19.7% (18.3%) | 26.5% (23.4%) | 100.0% (100.0%) | |
| 31~50人 | | 2,328 (2,267) | 990 (894) | 3,911 (3,484) | 5,090 (4,831) | 3,358 (2,478) | 7,229 (6,645) | 12,319 (11,476) | 15,677 (13,854) | 54,088 (53,548) | |
| | | 4.3% (4.2%) | 1.8% (1.7%) | 7.2% (6.5%) | 9.4% (9.0%) | 6.2% (4.6%) | 13.4% (12.4%) | 22.8% (21.4%) | 29.0% (26.1%) | 100.0% (100.0%) | |
| 51~300人 | | 1,704 (1,716) | 873 (776) | 4,497 (4,006) | 8,247 (7,640) | 6,234 (4,687) | 7,074 (6,488) | 15,321 (14,138) | 21,555 (18,825) | 86,540 (86,340) | |
| | | 2.0% (2.0%) | 1.0% (0.9%) | 5.2% (4.6%) | 9.5% (8.8%) | 7.2% (5.4%) | 8.2% (7.5%) | 17.7% (16.4%) | 24.9% (21.8%) | 100.0% (100.0%) | |
| 301人以上 | | 81 (81) | 47 (39) | 395 (300) | 1,328 (1,121) | 1,442 (956) | 513 (420) | 1,841 (1,541) | 3,283 (2,497) | 16,361 (16,225) | |
| | | 0.5% (0.5%) | 0.3% (0.2%) | 2.4% (1.8%) | 8.1% (6.9%) | 8.8% (5.9%) | 3.1% (2.6%) | 11.3% (9.5%) | 20.1% (15.4%) | 100.0% (100.0%) | |
| 31人以上 総計 | | 4,113 (4,064) | 1,910 (1,709) | 8,793 (7,790) | 14,665 (13,592) | 11,034 (8,121) | 14,816 (13,563) | 29,481 (27,155) | 40,515 (35,276) | 156,989 (156,113) | |
| | | 2.6% (2.6%) | 1.2% (1.1%) | 5.6% (5.0%) | 9.3% (8.7%) | 7.0% (5.2%) | 9.4% (8.7%) | 18.8% (17.4%) | 25.8% (22.6%) | 100.0% (100.0%) | |
| 51人以上 総計 | | 1,785 (1,797) | 920 (815) | 4,882 (4,308) | 9,575 (8,761) | 7,676 (5,643) | 7,587 (6,918) | 17,162 (15,679) | 24,838 (21,322) | 102,901 (102,565) | |
| | | 1.7% (1.8%) | 0.9% (0.8%) | 4.7% (4.2%) | 9.3% (8.5%) | 7.5% (5.5%) | 7.4% (6.7%) | 16.7% (15.3%) | 24.1% (20.8%) | 100.0% (100.0%) | |

※()内は、平成29年6月1日現在の数値。

※70歳以上定年制度と70歳以上の継続雇用制度の両方の制度を持つ企業は、「②70歳以上定年」のみに計上している。

※「⑤その他の制度で70歳以上まで雇用」とは、希望者全員や基準該当者を70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70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。

※「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

継続雇用についての考察

(参考) 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

(社、%)

| | | | | 合計 (①+②+③) | 報告した全ての 企業 |
|-------------|---------------|-----------------|----------------------------|-------------------|-------------------|
| | ① 定年制の廃止 | ② 65歳以上定年 | ③ 希望者全員65歳以上 の継続雇用制度 | | |
| 31～300人 | 4,032 (3,983) | 26,755 (25,155) | 80,512 (79,960) | 111,299 (109,098) | 140,628 (139,888) |
| | 2.9% (2.8%) | 19.0% (18.0%) | 57.3% (57.2%) | 79.1% (78.0%) | 100.0% (100.0%) |
| 31～50人 | 2,328 (2,267) | 12,268 (11,557) | 31,770 (31,561) | 46,366 (45,385) | 54,088 (53,548) |
| | 4.3% (4.2%) | 22.7% (21.6%) | 58.7% (58.9%) | 85.7% (84.8%) | 100.0% (100.0%) |
| 51～300人 | 1,704 (1,716) | 14,487 (13,598) | 48,742 (48,399) | 64,933 (63,713) | 86,540 (86,340) |
| | 2.0% (2.0%) | 16.7% (15.7%) | 56.3% (56.1%) | 75.0% (73.8%) | 100.0% (100.0%) |
| 301人以上 | 81 (81) | 1,604 (1,437) | 7,612 (7,465) | 9,297 (8,983) | 16,361 (16,225) |
| | 0.5% (0.5%) | 9.8% (8.9%) | 46.5% (46.0%) | 56.8% (55.4%) | 100.0% (100.0%) |
| 31人以上 総計 | 4,113 (4,064) | 28,359 (26,592) | 88,124 (87,425) | 120,596 (118,081) | 156,989 (156,113) |
| | 2.6% (2.6%) | 18.1% (17.0%) | 56.1% (56.0%) | 76.8% (75.6%) | 100.0% (100.0%) |
| 51人以上 総計 | 1,785 (1,797) | 16,091 (15,035) | 56,354 (55,864) | 74,230 (72,696) | 102,901 (102,565) |
| | 1.7% (1.8%) | 15.6% (14.7%) | 54.8% (54.5%) | 72.1% (70.9%) | 100.0% (100.0%) |

※()内は、平成29年6月1日現在の数値。

※「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」は「定年制の廃止」、「65歳以上定年」及び「希望者全員65歳以上の継続雇用制度」の合計である。

※「報告した全ての企業」は表1の「合計」に対応している。

表8 都道府県別の状況

(96)

| | 雇用確保措置導入企業割合 | | 66歳以上働ける制度のある企業割合 | | 70歳以上働ける制度のある企業割合 | |
|-----|--------------|----------|-------------------|-----|-------------------|---------|
| 北海道 | 99.7% | (99.7%) | 26.4% | (-) | 24.8% | (20.9%) |
| 青森 | 100.0% | (100.0%) | 32.2% | (-) | 29.2% | (26.0%) |
| 岩手 | 99.6% | (99.4%) | 31.7% | (-) | 29.6% | (26.2%) |
| 宮城 | 99.7% | (99.7%) | 29.9% | (-) | 27.3% | (24.1%) |
| 秋田 | 99.9% | (99.6%) | 42.4% | (-) | 40.0% | (33.7%) |
| 山形 | 99.7% | (98.6%) | 25.4% | (-) | 23.6% | (21.1%) |
| 福島 | 99.7% | (99.3%) | 28.4% | (-) | 25.7% | (20.9%) |
| 茨城 | 99.9% | (99.9%) | 26.8% | (-) | 25.2% | (23.2%) |
| 栃木 | 100.0% | (100.0%) | 28.5% | (-) | 26.8% | (21.9%) |
| 群馬 | 99.7% | (99.8%) | 27.3% | (-) | 25.7% | (21.5%) |
| 埼玉 | 99.6% | (99.6%) | 30.6% | (-) | 28.7% | (24.7%) |
| 千葉 | 99.6% | (99.6%) | 34.6% | (-) | 33.0% | (29.7%) |
| 東京 | 99.8% | (99.7%) | 20.5% | (-) | 19.2% | (17.0%) |
| 神奈川 | 99.9% | (99.7%) | 25.6% | (-) | 23.9% | (21.2%) |
| 新潟 | 99.8% | (99.9%) | 30.4% | (-) | 28.6% | (26.2%) |
| 富山 | 100.0% | (99.9%) | 35.2% | (-) | 33.2% | (31.2%) |
| 石川 | 99.8% | (99.9%) | 25.6% | (-) | 24.3% | (20.0%) |
| 福井 | 100.0% | (100.0%) | 27.5% | (-) | 25.2% | (20.6%) |
| 山梨 | 100.0% | (99.7%) | 26.7% | (-) | 25.7% | (20.0%) |
| 長野 | 100.0% | (99.9%) | 31.2% | (-) | 29.5% | (25.8%) |
| 岐阜 | 99.9% | (99.9%) | 34.9% | (-) | 32.7% | (28.7%) |
| 静岡 | 99.5% | (99.7%) | 29.9% | (-) | 27.9% | (24.4%) |
| 愛知 | 99.9% | (99.9%) | 30.2% | (-) | 28.1% | (25.5%) |
| 三重 | 100.0% | (99.9%) | 32.3% | (-) | 30.5% | (25.8%) |
| 滋賀 | 99.4% | (99.3%) | 29.4% | (-) | 26.9% | (21.6%) |
| 京都 | 99.5% | (99.2%) | 25.2% | (-) | 23.9% | (21.3%) |
| 大阪 | 99.6% | (99.9%) | 25.2% | (-) | 23.6% | (21.0%) |
| 兵庫 | 99.7% | (99.4%) | 25.3% | (-) | 23.3% | (20.9%) |
| 奈良 | 99.2% | (99.2%) | 33.6% | (-) | 30.9% | (29.2%) |
| 和歌山 | 99.7% | (99.8%) | 30.2% | (-) | 28.0% | (25.5%) |
| 鳥取 | 99.9% | (100.0%) | 28.9% | (-) | 26.4% | (22.2%) |
| 島根 | 100.0% | (99.8%) | 35.6% | (-) | 33.5% | (29.4%) |
| 岡山 | 99.7% | (99.7%) | 28.3% | (-) | 26.7% | (24.7%) |
| 広島 | 99.3% | (99.6%) | 28.0% | (-) | 26.1% | (23.8%) |
| 山口 | 99.9% | (99.9%) | 33.4% | (-) | 31.7% | (27.9%) |
| 徳島 | 99.8% | (99.8%) | 32.6% | (-) | 30.1% | (26.9%) |
| 香川 | 99.9% | (99.9%) | 31.8% | (-) | 29.0% | (25.8%) |
| 愛媛 | 99.7% | (99.7%) | 30.5% | (-) | 29.4% | (25.3%) |
| 高知 | 99.8% | (99.7%) | 25.6% | (-) | 24.2% | (19.8%) |
| 福岡 | 99.9% | (99.7%) | 29.1% | (-) | 27.7% | (23.5%) |
| 佐賀 | 99.7% | (99.9%) | 28.0% | (-) | 25.1% | (23.6%) |
| 長崎 | 99.7% | (98.9%) | 28.7% | (-) | 27.6% | (21.8%) |
| 熊本 | 99.7% | (99.6%) | 27.1% | (-) | 24.9% | (20.1%) |
| 大分 | 100.0% | (100.0%) | 36.3% | (-) | 33.5% | (26.4%) |
| 宮崎 | 100.0% | (100.0%) | 33.9% | (-) | 31.8% | (29.1%) |
| 鹿児島 | 99.5% | (99.7%) | 30.0% | (-) | 28.1% | (24.3%) |
| 沖縄 | 99.5% | (99.6%) | 22.6% | (-) | 21.7% | (18.8%) |
| 全国計 | 99.8% | (99.7%) | 27.6% | (-) | 25.8% | (22.6%) |

※31人以上規模企業の状況

※()内は、平成29年6月1日現在の数値。

表9 年齢別常用労働者数

| | 年齢計 | | 60歳以上合計 | | 60～64歳 | | 65歳以上 (平成25年以降はうち70歳以上) | | |
|------------------|-------|-------------|---------|------------|---------|------------|----------------------------|------------|---------|
| | (人) | (%) | (人) | (%) | (人) | (%) | (人) | (%) | |
| 5 歳 以 上 | 平成17年 | 21,145,325人 | (100.0) | 1,049,860人 | (100.0) | 784,443人 | (100.0) | 265,417人 | (100.0) |
| | 平成18年 | 22,147,031人 | (104.7) | 1,138,841人 | (108.5) | 825,225人 | (105.2) | 313,616人 | (118.2) |
| | 平成19年 | 22,767,664人 | (107.7) | 1,384,777人 | (131.9) | 995,183人 | (126.9) | 389,594人 | (146.8) |
| | 平成20年 | 24,883,683人 | (117.7) | 1,776,902人 | (169.3) | 1,289,101人 | (164.3) | 487,801人 | (183.8) |
| | 平成21年 | 24,610,869人 | (116.4) | 1,962,303人 | (186.9) | 1,418,603人 | (180.8) | 543,700人 | (203.4) |
| | 平成22年 | 25,702,561人 | (121.6) | 2,216,396人 | (211.1) | 1,623,436人 | (207.0) | 592,960人 | (224.8) |
| | 平成23年 | 25,732,948人 | (121.7) | 2,308,458人 | (219.9) | 1,753,337人 | (223.5) | 555,121人 | (209.2) |
| | 平成24年 | 26,028,762人 | (123.1) | 2,403,748人 | (229.0) | 1,794,818人 | (228.8) | 608,930人 | (229.4) |
| | 平成25年 | 26,253,090人 | (124.2) | 2,464,582人 | (234.8) | 1,768,242人 | (225.4) | 696,340人 | (262.4) |
| | 平成26年 | 26,809,431人 | (126.8) | 2,602,027人 | (247.8) | 1,788,538人 | (228.0) | 813,489人 | (306.5) |
| | 平成27年 | 27,558,452人 | (130.2) | 2,761,511人 | (263.0) | 1,814,864人 | (231.4) | 946,647人 | (356.7) |
| | 平成28年 | 28,406,810人 | (130.2) | 2,940,482人 | (280.1) | 1,854,680人 | (236.4) | 1,085,801人 | (409.1) |
| | 平成29年 | 28,677,987人 | (135.6) | 3,148,907人 | (299.9) | 1,874,128人 | (238.9) | 1,274,782人 | (475.8) |
| | 平成30年 | 28,839,477人 | (136.4) | 3,273,556人 | (311.8) | 1,890,617人 | (241.0) | 1,382,939人 | (504.6) |
| | 平成21年 | 26,357,829人 | (100.0) | 2,159,756人 | (100.0) | 1,554,218人 | (100.0) | 605,538人 | (100.0) |
| | 平成22年 | 27,462,990人 | (104.2) | 2,428,193人 | (112.4) | 1,770,935人 | (113.9) | 657,258人 | (108.5) |
| | 平成23年 | 27,528,148人 | (104.4) | 2,535,656人 | (117.4) | 1,914,058人 | (123.2) | 621,598人 | (102.7) |
| | 平成24年 | 27,874,150人 | (105.8) | 2,642,391人 | (122.3) | 1,958,564人 | (126.0) | 683,827人 | (112.9) |
| | 平成25年 | 28,181,932人 | (106.9) | 2,719,692人 | (126.9) | 1,933,215人 | (124.4) | 786,477人 | (129.9) |
| | 平成26年 | 28,774,183人 | (109.2) | 2,872,243人 | (133.0) | 1,953,169人 | (125.7) | 918,074人 | (151.8) |
| | 平成27年 | 29,537,468人 | (112.1) | 3,047,422人 | (141.1) | 1,979,923人 | (127.4) | 1,067,499人 | (176.3) |
| | 平成28年 | 30,491,567人 | (115.7) | 3,245,355人 | (150.3) | 2,021,657人 | (130.1) | 1,223,698人 | (202.1) |
| | 平成29年 | 30,804,295人 | (116.9) | 3,474,482人 | (160.9) | 2,043,334人 | (131.5) | 1,431,148人 | (236.3) |
| | 平成30年 | 30,982,684人 | (117.5) | 3,625,887人 | (167.9) | 2,063,531人 | (132.8) | 1,562,356人 | (258.0) |

※()は平成17年を100とした場合の比率(31人以上は平成21年を100とした場合の比率)