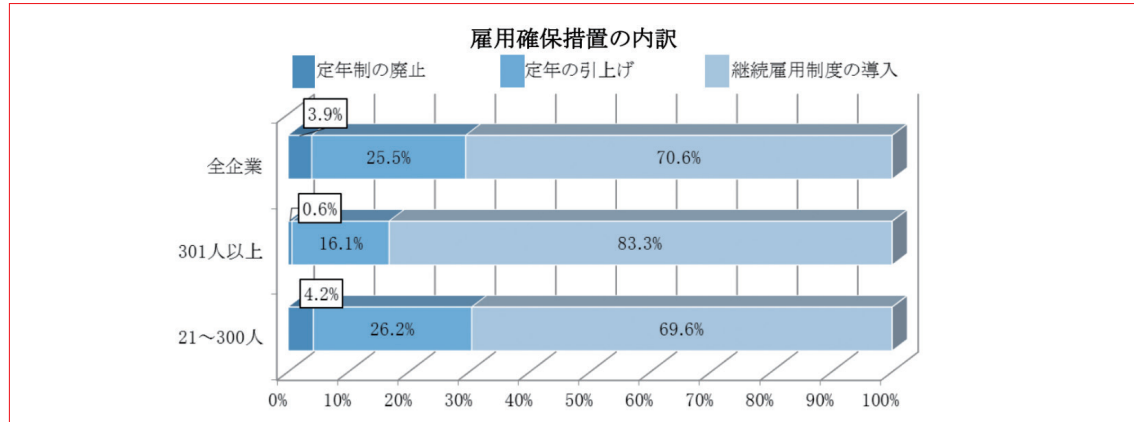
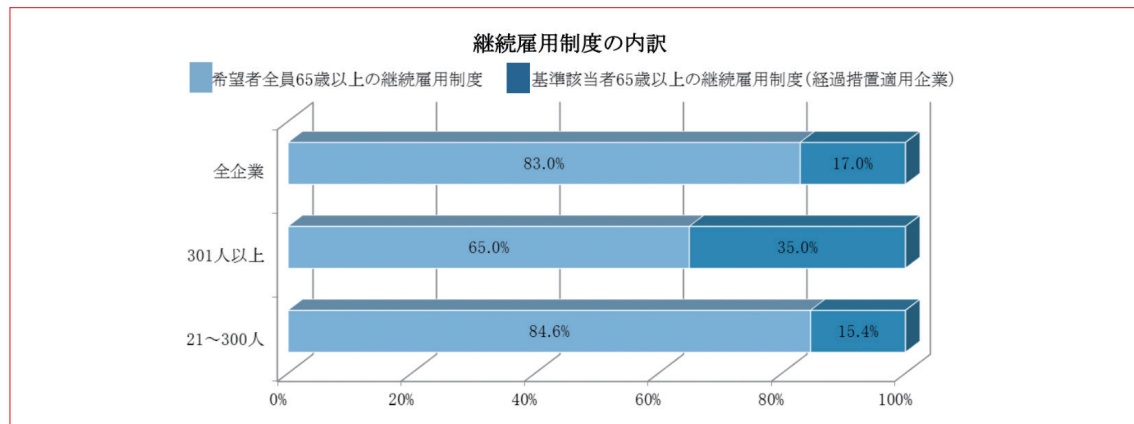


高齢者雇用確保措置の実施状況

「継続制度導入」による雇用確保措置は70・6%



図表1 雇用確保措置を実施済みの企業の内訳(厚労省「令和4年『高齢者雇用状況等報告』の集計結果」より)



図表2 65歳以上の継続雇用制度のある企業の状況(厚労省「令和4年『高齢者雇用状況等報告』の集計結果」より)

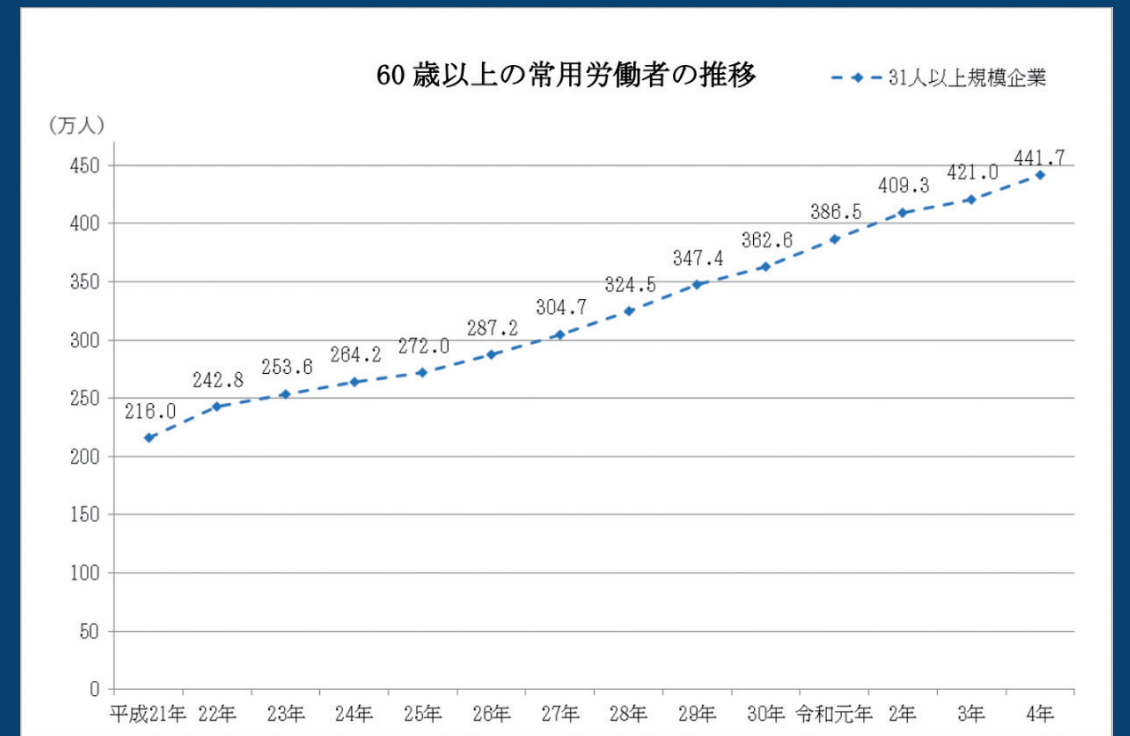
高齢者雇用確保措置を実施済みの企業の割合は、企業全体の99・9%。雇用確保措置を実施済みと報告した企業における措置内容の内訳としては、①定年制の廃止は3・9% (前年比0・1ポイント減少)、②定年の引上げは25・5% (同1・4ポイント増加)、③継続雇用制度の導入は70・6% (同1・3ポイント減少)。定年制度の見直しよりも、継続雇用制度の導入による雇用確保措置を講じている企業の割合が多かった (= 図表1)。

継続雇用制度の内容を見ると、希望者全員を対象とした制度導入企業は83・0% (同2・1ポイント増加)。一方、高齢者雇用安定法一部改正法の経過措置に基づく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、いわゆる「経過措置適用企業」の割合は17・0% (同2・1ポイント減少) であるが、大企業に限定すると35・0% (同3・5ポイント減少) と倍増している (= 図表2)。

検証
・
分析

高齢者の「雇用確保」と「就業確保」の措置は進んでいるのか？

厚労省が令和4年「高齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表



全企業における常用労働者数(約3480万人)のうち、60歳以上の常用労働者数は約470万人で13.5%を占める(厚労省「令和4年『高齢者雇用状況等報告』の集計結果」より)

高齢者等の雇用の安定等に関する法律では、第9条第1項において「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、①定年制の廃止、②定年の引上げ、③継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度等)の導入のいずれかの措置(高齢者雇用確保措置)を講じなければならない」とされている。厚生労働省は2022年12月16日、令和4年6月1日時点における「高齢者雇用状況等報告」の集計結果を公表した。企業による高齢者の雇用確保措置は進んでいるのか？