

令和3年 高年齢者雇用状況等報告 について

厚生労働省は6月24日、令和3年6月1日時点での「高年齢者雇用状況等報告」の結果を公表しました。

これは、通称「6.1報告（ロクイチ報告）」と呼ばれる高年齢者及び障害者雇用状況報告書を集計したもので、**事業主には、毎年6月1日現在の高年齢者の雇用に関する状況および障害者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告することが法律で義務付けられています。**

今回のHP通信では、65歳までの「高年齢者雇用確保措置」および70歳までの「高年齢者就業確保措置」について、企業の実施状況をご紹介します。



1. 高年齢者雇用法制の概要

はじめに、現在における高年齢者雇用に関する法制の概要について確認しておきます。

(1) 60歳まで

何歳をもって「定年」とするかは時代とともに変遷し、1970年代までは55歳を定年とする制度が主流でした。

しかし、1970年代半ばより高年齢者の雇用確保の観点から60歳をもって定年とする制度が主流となり、平成6年の高年齢者雇用安定法改正により、

60歳を下回る定年制が禁止されました。



(2) 65歳まで

平成16年の高年齢者雇用安定法改正により、65歳未満の定年の定めがある事業主は、雇用する高年齢者の**65歳までの雇用確保の措置**として、以下のいずれかを講ずることが義務付けられました。

- ① 65歳までの定年の引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 65歳までの継続雇用制度の導入

その後、平成24年の高年齢者雇用安定法改正により解雇事由・退職事由に該当しない限り、**希望者全員に**（上記のいずれかの措置による）**65歳までの雇用を確保する義務**が課されることになりました。

(3) 70歳まで

令和2年の高年齢者雇用安定法改正により、**70歳までの高年齢者就業確保措置**として、事業主に以下のいずれかを講ずることの努力義務が課されることとなり、令和3年4月から施行されています。

- ① 70歳までの定年の引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度の導入
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
 - A) 事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - B) 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業

※④と⑤を合わせて「創業支援等措置」といいます。



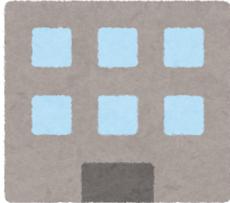
2. 65歳までの高齢者雇用確保措置の実施状況



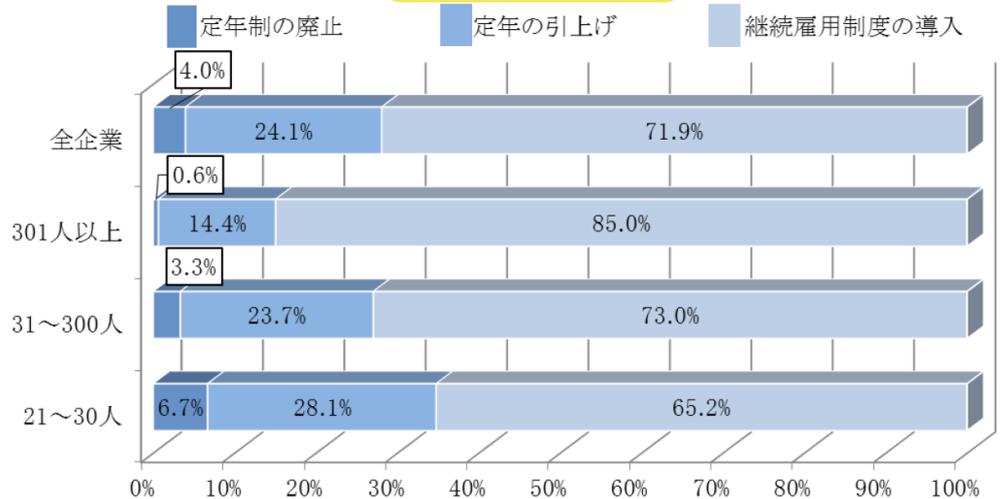
65歳までの高齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.7%であり、その内訳は以下のとおりです。

- 継続雇用制度の導入 71.9%
- 定年の引き上げ 24.1%
- 定年制の廃止 4.0%

なお、全企業のうち定年を65歳とする企業は21.1%であり、大企業では13.7%、中小企業では21.7%となっています。



雇用確保措置の内訳



資料：令和3年高齢者雇用状況等報告（厚生労働省）

3. 70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況

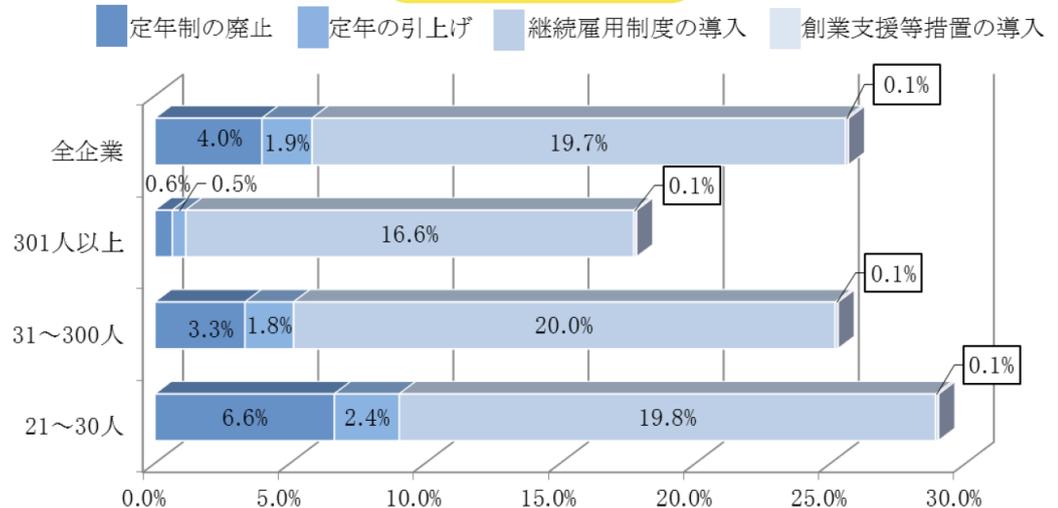
70歳までの高齢者就業確保措置を実施済みの企業は**25.6%**と約**4分の1**にとどまっていますが、従業員数301人以上の企業では17.8%、31人~300人の企業では25.2%、21人~30人の企業では28.9%と、**規模が小さい企業ほど高齢者就業確保措置の導入が進んでいます。**

高齢者就業確保措置の内訳は以下のとおりです。

- 継続雇用制度の導入 19.7%
- 定年の引き上げ 1.9%
- 定年制の廃止 4.0%
- 創業支援等措置の導入 0.1%

なお、定年制を廃止している企業は4.0%、定年を70歳以上とする企業は1.9%ですが、これを企業規模別に見ると次のとおりで、いずれも大企業より中小企業のほうが多くなっています。

就業確保措置の内訳



資料：令和3年高齢者雇用状況等報告（厚生労働省）

| | 大企業 | 中小企業 |
|---------------|------|------|
| 定年制を廃止している企業 | 0.6% | 4.2% |
| 定年を70歳以上とする企業 | 0.5% | 2.0% |



4. 70 歳までの雇用に関する課題



独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢者の雇用に関する調査（企業調査）」によると、企業が60代後半層に対する雇用の措置が必要と考える理由は以下の通りです。（複数回答）

意欲と能力があれば特に労働者の年齢は関係がない

76.3%

高齢者の身につけた能力・知識などを活用したい

61.5%

まじめに働いてもらえる 27.3%

若年者を採用できない 25.7%

若年者に技術や仕事姿勢への教育効果を期待できる

24.6%

高齢者の雇用確保は社会的な要請 22.8%

また、60代後半層に対する雇用の措置を実施する場合に必要な取組み（既に実施している取組みを含む）については、以下の様な回答を挙げています。

継続雇用者の処遇改定

37.0%

高齢者の健康確保措置

32.8%

全社的な賃金制度の見直し

22.6%

全社的な人事制度の見直し

18.7%

新たな勤務シフトの導入

18.1%

少子高齢化により、今後ますます若い労働者が少なくなる中、社会保障制度を持続させるためにも、70歳までの就業確保措置は必要です。



日本の高齢者の勤労意欲は、国際的に見ても高いという調査結果があります（高齢社会白書より）。

70歳までの雇用においては、当該労働者の意欲やスキルを低下させないために、人事制度の工夫（高齢者とそれまでの労働者との人事制度をできるだけ近づけるなどの方法）のほか、キャリア支援を行うことが望ましいと考えます。高齢者になってからも意欲を失わず、それまでに得た知識や経験を発揮して業務にあたり、さらに後進の指導を行うなど、生き生きと働けるためにどうすればよいのかを、企業や職場で探っていくことが重要な課題になりそうです。

なお、6月14日に配信したHP通信第333号でご紹介したように、厚生労働省は、令和4年度地方行政運営方針で「70歳までの就業機会確保等に向けた環境整備を図るため、事業主と接触する機会を捉えて、65歳を超える定年引上げや継続雇用制度の導入等に向けた意識啓発・機運醸成を図ること」としています。



ご不明な点がございましたら、ヒューマン・プライムまでお問い合わせください。TEL.03-5695-7700