

令和4年「高年齢者雇用状況等報告」について

厚生労働省は令和4年12月16日、「**高年齢雇用状況等報告**」の結果（令和4年6月1日時点）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

1970年代までは55歳を定年とする制度が主流でしたが、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。

- ①65歳までの定年の引上げ
- ②定年制の廃止
- ③65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。

- ①70歳までの定年の引上げ
- ②定年制の廃止
- ③70歳までの継続雇用制度の導入
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70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

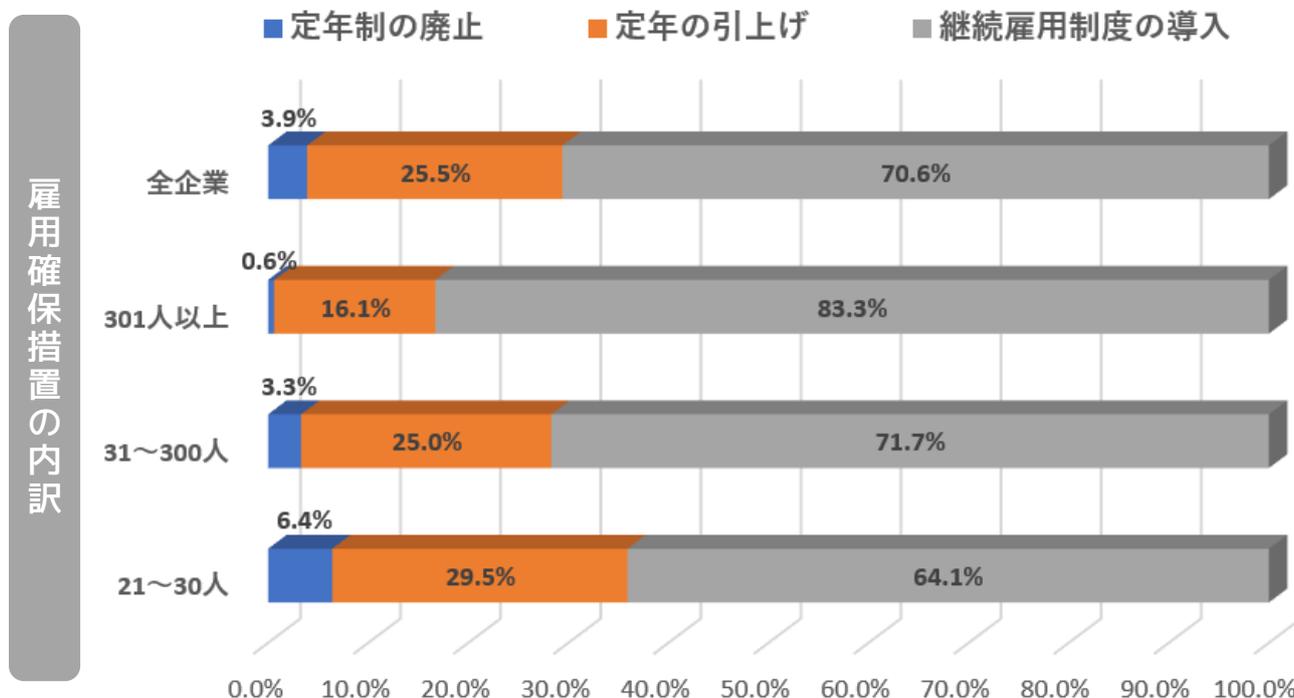
※④と⑤を合わせて「創業支援等措置」といいます。



2. 65歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況

65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は99.9%（前年比0.2ポイント増）であり、その内訳は右記のとおりです。

- 継続雇用制度の導入：70.6%（前年比1.3ポイント減）
- 定年の引き上げ：25.5%（同1.4ポイント増）
- 定年制の廃止：3.9%（同0.1ポイント減）



なお、全企業のうち定年を65歳とする企業は22.2%（前年比1.1ポイント増）であり、大企業では15.3%（同1.6ポイント増）、中小企業では22.8%（同1.1ポイント増）となっています。

3. 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は27.9%と前年比で2.3ポイント増加しています。なお、従業員規模別に見ると、従業員数が

301人以上の企業では20.4%
（前年比2.6ポイント増）、

31人～300人の企業では27.4%
（同2.2ポイント増）、

21人～30人の企業では31.3%
（同2.4ポイント増）と、

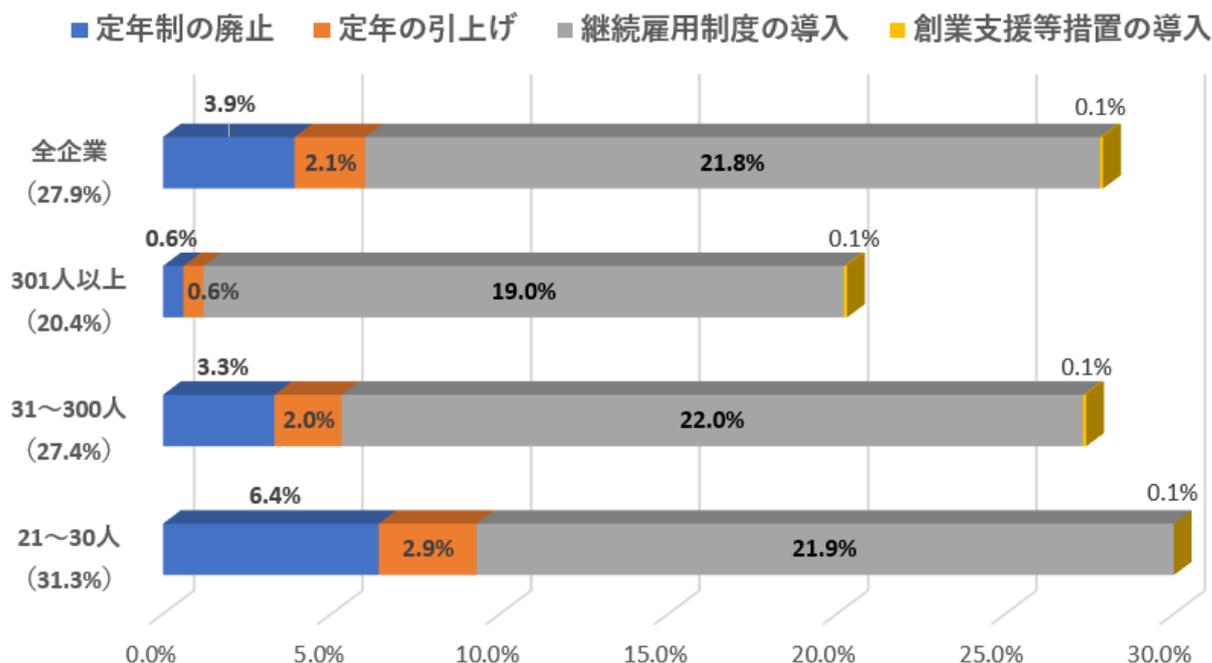
規模が小さい企業ほど高年齢者就業確保措置の導入が進んでいることがわかります。

高年齢者就業確保措置の内訳は右記のとおりです。



- 継続雇用制度の導入：21.8%（前年比2.1ポイント増）
- 定年の引き上げ：2.1%（同0.2ポイント増）
- 定年制の廃止：3.9%（同0.1ポイント減）
- 創業支援等措置の導入：0.1%（変動なし）

雇用確保措置の内訳



なお、定年制を廃止している企業は3.9%、定年を70歳以上とする企業は2.1%ですが、これを企業規模別に見ると右記のとおりで、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。

● 大企業

・ 定年制を廃止している企業：0.6%

・ 定年を70歳以上とする企業：0.6%

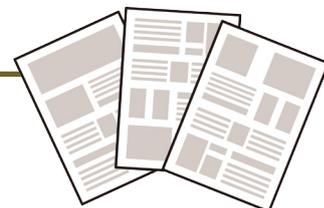
● 中小企業

・ 定年制を廃止している企業：4.2%

・ 定年を70歳以上とする企業：2.2%

4. 70歳までの雇用推進に向けて

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、「70歳雇用推進マニュアル～高齢社員戦力化のススメ～」を作成し、改正高齢者雇用安定法のポイントや高齢者就業確保措置を講じる際の留意点の他、70歳までの雇用推進に向けて必要な施策を紹介しています。この中で、大事なものは「高齢者を理解した上での仕組み作り」としており、ポイントを4点挙げています。



① トップ自ら高齢者雇用の意義を理解し主導する

高齢者雇用の先進企業では、経営者が、高齢者の活用方針を決め、トップダウンで定年廃止や定年延長などの高齢者雇用施策を推進しています。

トップ自らが従業員に対して高齢者雇用を進めることの意義や必要性を説いて理解を求め、また、当事者である高齢者に対しても、期待する役割や会社が高齢者にできること、できないことを伝えています。



② 高齢者を知る

高齢者を活かすためには、年齢を重ねることで多様性が増すことを理解する必要があります。また、高齢者の思いを聞いてみることも大切です。

一方で、管理職や同僚からも話を聞き、職場のニーズと高齢者のニーズを結びつけることも必要となります。



③ 高齢者が生き生き働ける仕組みをつくる

高齢者は知識や経験、技術や技能を持っています。生き生きと働いてもらうには、これらの強みが活かせる役割を担ってもらうことです。高齢者の強みを活かすには、高齢者に起こりがちな弱み（体力低下や集中力低下、作業スピード低下など）を補う工夫をすることです。

継続雇用となった高齢者の人事考課が行われず処遇も一律であれば、意欲向上を妨げるおそれがあります。働きぶりに応じた処遇が必要であり、貢献度を「見える化」して評価・処遇している企業もあります。

④ 社員全体の意識啓発をする

高齢者雇用の取組は単に会社と高齢者の問題ではなく、すべての世代の社員を含めた全社員に関わる問題です。

会社の取組の如何によって社員の会社に対する信頼感が高まることもあれば、揺らぐこともあります。

高齢者雇用には会社としてのメッセージが込められたものでなければならず、すべての社員がそのメッセージを注視していることを忘れてはなりません。



5. 最後に

少子高齢化が進み、将来的には労働力不足も深刻となります。65歳を超えた人々にも多くを依存する社会は現実となりますので、少しずつであっても今のうちから70歳までの雇用を見据えて、制度や仕組みづくりを進めていくことが必要です。

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、高齢者が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ると思います。

