また、高年齢者の勤務形態を見ると、就業者数に占める月末１週間の就業時間が35時間以上の従業者の割合は、令和６年（2024年）において、60～64歳層で59.6%、65～69歳層で42.1%となっており、10年前（平成26年（2014年））と比較すると、60～64歳層は3.5ポイント上昇、65～69歳層は3.9ポイント減少している。年齢が高くなるにしたがって就業時間は減少する傾向にあるが、月末１週間の就業時間が35時間以上の従業者の割合は60～64歳層では半数を超えている（総務省統計局「労働力調査」）。

3　高年齢者に係る雇用制度の状況

⑴　定年制及び継続雇用制度の動向

令和７年６月１日現在、常用労働者が21人以上の企業のうち99.9%が65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みである。そのうち、定年の定めの廃止の措置を講じた企業の割合は3.9%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は31.0%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は65.1%となっている。

また、令和７年６月１日現在、常用労働者が21人以上の企業のうち、70歳までの高年齢者就業確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止又は法第10条の２第２項に掲げる創業支援等措置をいう。以下同じ。）を講じた企業の割合は34.8%である。そのうち、定年の定めの廃止の措置を講じた企業の割合は3.9%、定年の引上げの措置を講じた企業の割合は2.5%、継続雇用制度の導入の措置を講じた企業の割合は28.3%、創業支援等措置を講じた企業の割合は0.1%となっている（厚生労働省「高年齢者雇用状況等報告」（令和７年））。

また、継続雇用制度については、一般的に勤務延長制度（就業規則等で定められた定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度）と再雇用制度（就業規則等で定められた定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再度雇用する制度）に分類される。高年齢者雇用確保措置や高年齢者就業確保措置を講じている企業において、勤務延長制度の雇用契約期間を１年とする企業の割合は47.0%、１年を超える期間とする企業の割合は12.0%、６ヶ月以上１年未満とする企業の割合は3.3%、６ヶ月未満とする企業の割合は2.7%、期間を定めない企業は31.9%となっている。また、再雇用制度の雇用契約期間について１年とする企業の割合は71.6%、１年を超える期間とする企業の割合は8.8%、６ヶ月以上１年未満とする企業の割合は3.9%、６ヶ月未満とする企業の割合は2.1%、期間を定めない企業は13.5%となっている（厚生労働省「就労条件総合調査」（令和４年））。

⑵　賃金の状況

イ　賃金決定の要素

過去３年間に賃金制度の改定を行った企業（40.4%）では、その改定内容（複数回答）として、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」（26.5%）、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」（20.9%）、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」（17.3%）を多く挙げている。これを５年前（平成29年（2017年））の調査結果と比較すると、「職務・職種などの仕事の内容に対応する賃金部分の拡大」については5.2ポイント上昇、「職務遂行能力に対応する賃金部分の拡大」については2.4ポイント上昇、「業績・成果に対応する賃金部分の拡大」については1.2ポイント上昇している（厚生労働省「就労条件総合調査」（令和４年））。

ロ　高齢労働者の賃金

令和６年（2024年）における一般労働者の年齢階級別所定内給与については、60～64歳層が317.7千円、65～69歳層が275.5千円であり、これを５年前（令和元年（2019年））と比較すると、それぞれ12.9%、11.3%増加している。また、55～59歳層の所定内給与を100とした場合における60～64歳層の所定内給与の水準は81.0であり、これを５年前（令和元年（2019年））の水準と比較すると3.7ポイント上昇している（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和６年））。

さらに、企業における高齢労働者の定年後の賃金水準について、令和６年（2024年）においては、定年前の８割以上とする企業が全体の39.6%となっており、５年前（令和元年（2019年））の調査結果と比較すると、15.1ポイント上昇している（内閣府「多様化する働き手に関する企業の意識調査」（令和元年）、内閣府「人手不足への対応に関する企業意識調査」（令和６年））。

ハ　転職者の賃金

転職時の賃金変動の状況をみると、１割以上の減少となっている者の割合は45～49歳で16.5%、50～54歳で21.0%、55～59歳で30.7%、60～64歳で53.9%となっており、概ね年齢が高くなるにつれて上昇する傾向にある。ただし、65歳以上では34.7%となっており、その割合は低下する。また、この割合を５年前（令和元年上半期）の調査結果と比較すると、60～64歳で11.2ポイント、65歳以上で13.1ポイント低下している（厚生労働省「雇用動向調査」（令和６年））。

4　高年齢者の職業能力開発の状況

60歳以上の労働者の職業能力開発の状況についてみると、ＯＦＦ－ＪＴの受講率については、全体の労働者の受講率が37.0%であるのに対し、60歳以上の労働者の受講率は21.1%となっている。また、自己啓発の実施率については、全体の労働者の実施率が36.8%であるのに対し、60歳以上の労働者の実施率は20.6%となっている（厚生労働省「能力開発基本調査」（令和６年度））。

5　高年齢者の労働災害の状況

高齢化の進展に伴い、令和６年（2024年）においては、雇用者全体に占める60歳以上の割合は19.1%となっている中で、労働災害による休業４日以上の死傷者に占める60歳以上の割合は30.0%に達している。また、令和６年（2024年）の60歳以上の男女別の労働災害発生率（度数率）をみると、60～64歳では男性が1.71、女性が2.32であるのに対し、65～69歳では男性が2.23、女性は3.37となっている。このように高年齢者は労働災害の発生率が高く、加齢に伴って労働災害発生リスクが高まる傾向にある（総務省統計局「労働力調査」、厚生労働省「労働者死傷病報告」）。

6　高年齢者の就業意欲

60歳以上の男女の就業意欲についてみると、収入を伴う仕事をしている者のうち、70歳くらいまで仕事をしたい者の割合が22.8%、75歳くらいまで仕事をしたい者の割合が20.1%、80歳くらいまで仕事をしたい者の割合が7.4%、働けるうちはいつまでも仕事をしたい者の割合が33.5%となっており、「70歳くらいまで」又はそれ以上の年齢まで仕事をしたいと考える者は８割を超えている（内閣府「高齢社会対策総合調査（高齢者の経済生活に関する調査）」（令和６年度））。

第２　高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

高年齢者の職業の安定その他の福祉の増進を図るとともに、人口減少社会の中で経済社会の活力を維持・向上するためには、個々の企業の実情を踏まえつつ、本人の希望や能力に応じ、年齢にかかわりなく働ける企業の拡大を図り、高年齢者の雇用の場の拡大に努めること等により、高年齢者の就業の機会を確保し、生涯現役社会を実現することが必要である。

また、令和７年度からは、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が男性については65歳へ引き上げられたほか、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号）による改正後の法に基づく、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が全面的に施行されたところである。引き続き、雇用と年金の確実な接続を図るため、全ての企業において、希望者全員の65歳までの高年齢者雇用確保措置が講じられるよう取り組む。

加えて、働く意欲がある高年齢者が年齢にかかわりなくその能力を十分に発揮し活躍するためには、本人と企業の双方のニーズに応じた多様な活躍の場を整備するとともに、個々の企業の実情に適した職務や能力等に基づく処遇を進めることが重要である。

このため、令和２年改正法による改正後の法に基づき、70歳までの高年齢者就業確保措置が企業において更に拡大するよう、各種支援措置の強化を図るとともに、職務や能力等に基づく処遇の改善に取り組む企業への支援措置の強化を図ることで、高年齢者の活躍を後押しする。