

No. 46-195

平成 21 年 12 月 1 日

定着してきた県内企業の高齢者継続雇用の適用

高齢者雇用安定法の改正に伴い、定年が65才未満の企業は、平成25年3月までの間に、段階的に定年引上げなどの措置をとることが義務付けられている。そこで今回は、昨年に続いて高齢者の雇用状況について埼玉県内企業を対象にアンケート調査を実施した。（対象企業991社、回答企業数339社、回答率34.2%、平成21年10月中旬実施）

○65才までの継続雇用制度の有無～実施済の企業は85.5%、前年調査比2ポイントの増加

従業員を65才まで継続雇用する制度があるかたずねたところ、「ある」と答えた企業が全体の85.5%を占め、「ないが導入予定」とする企業8.8%を加えると、全体の94.3%となった。9割以上の企業で「ある、または導入予定」としており、企業の高齢者継続雇用義務はほぼ周知されてきたと考えられる。また、「ある」とした企業は前年10月調査の83.5%から2ポイント増加しており制度導入も着実に進んでいる。

○65才までの継続雇用制度の種類～60才定年後の再雇用・勤務延長の企業が9割超

65才までの継続雇用制度が「ある」と答えた企業に、その制度の種類をたずねたところ、「65才以上の定年制」と答えた企業は全体の7.9%にとどまった。「(60才定年後の)再雇用」をあげる企業が68.7%で最も多く、以下「(60才定年後)再雇用と勤務延長の併用」(12.6%)、「(60才定年後の)勤務延長」(9.4%)と続き、合わせて90.7%の企業が再雇用や勤務延長を選択している。職種の特徴や自社の状況に応じて、高齢者の雇用に対して柔軟に対応したいとする姿勢を反映しているようだ。

○65才までの継続雇用制度の適用対象～継続雇用制度を全員に適用する企業は56.3%、前年比5.5ポイントの増加

65才まで継続雇用する制度が「ある」と答えた企業に、その適用対象をたずねたところ、「全員に適用している」と答えた企業（希望者全員に継続雇用制度が適用される企業）は56.3%となり、前年調査比5.5ポイント増加した。対象者に対して基準を定め、「労使協定の上、適任者のみに適用」とする企業は27.9%、「就業規則に定めて、適任者のみに適用」とするは企業15.8%であった。

○65才までの継続雇用制度の適用割合～継続雇用の基準を定めた企業では、73.8%が適任として再雇用

「労使協定の上、適任者のみに適用」とする企業と「就業規則に定めて、適任者のみに適用」とする企業に、適用された方の対象人員全体に対する割合をたずねたところ、全体の平均では73.8%の人が適任として雇用されている。定年の延長までは制度化していないところでも、7割以上の人員を再雇用や雇用の延長などにより雇用しており、高齢者の雇用確保が進んでいるものとみられる。

65才までの継続雇用制度の適用対象

(%)

	合計	製造業	非製造業
全員に適用している	56.3(50.8)	57.8(51.0)	55.1(50.6)
労使協定の上、適任者のみに適用	27.9(20.3)	25.0(21.2)	30.1(19.3)
就業規則に定めて、適任者のみに適用	15.8(28.9)	17.2(27.9)	14.7(30.1)

()内は前年調査

65才までの継続雇用制度の適用割合（適任者のみ適用の場合）

(%)

合計	製造業	非製造業	労使協定による	就業規則による
73.8	76.5	71.7	74.6	73.3

アンケート調査：高齢者の雇用状況について

高齢者雇用安定法の改正に伴い、定年が65才未満の企業は、平成25年3月までの間に、段階的に定年引上げなどの措置をとることが義務付けられた。そこで今回は、昨年について高齢者の雇用状況について調査した。

なお、同法の改正は、従来は60歳定年制を前提として、定年後の継続雇用については事業主の「努力」義務としていたものを、「定年の引き上げ」、「継続雇用制度の導入」または「定年の定め廃止」により段階的に65歳までの雇用の確保を事業主に義務づけるよう改正されたものである。

(1) 65才までの継続雇用制度の有無

従業員を65才まで継続雇用する制度があるかたずねたところ、「ある」と答えた企業が全体の85.5%を占め、「ないが導入予定」とする企業8.8%を加えると、全体の94.3%となった。

9割以上の企業で「ある、または導入予定」としており、企業の高齢者継続雇用義務はほぼ周知されてきたと考えられる。また、「ある」とした企業は前年10月調査の83.5%から2ポイント増加しており制度導入も着実に進んでいる。

業種別では、「ある」と答えた企業が製造業で90.8%だったのに対し、非製造業では82.0%で、製造業の比率が非製造業を上回った。高齢者雇用に対する取り組みでは製造業の方が一歩進んでいるようだ。

65才までの継続雇用制度の有無

	65才までの継続雇用制度の有無 (%)		
	合計	製造業	非製造業
ある	85.5(83.5)	90.8(89.7)	82.0(77.0)
ないが導入予定	8.8(11.3)	5.3(8.6)	11.0(14.1)
導入の予定はない	5.7(5.2)	3.8(1.8)	7.0(8.9)

() 内は前年調査

(2) 65才までの継続雇用制度の種類

65才までの継続雇用制度が「ある」と答えた企業に、その制度の種類をたずねたところ、「65才以上の定年制」と答えた企業は全体の7.9%にとどまった。「(60才定年後)再雇用」をあげる企業が68.7%で最も多く、以下「(60才定年後)再雇用と勤務延長の併用」(12.6%)、「(60才定年後)勤務延長」(9.4%)と続いている。昨年調査と比較すると、「定年延長」が0.9ポイント、「再雇用と勤務延長の併用」が6.1ポイント上昇している。

現状では、60才定年の制度自体は見直しせず、60才定年に達した従業員の再雇用・

雇用延長で対応する企業が多く、企業側からすると職種の特徴や自社の状況に応じて、高年齢者の雇用に対して柔軟に対応したいとする姿勢を反映しているようだ。

なお、業種別では「65才以上の定年制」で非製造業が製造業に対してやや多く、「(60才定年後の)再雇用」では製造業がやや多くなっている。

65才までの継続雇用制度の種類

(%)

	合計	製造業	非製造業
65才以上の定年制	7.9(7.0)	5.9(6.8)	9.4(7.2)
60才定年後の再雇用	68.7(75.7)	73.7(77.6)	65.0(73.5)
60才定年後の勤務延長	9.4(10.2)	7.6(12.6)	10.6(7.2)
再雇用と勤務延長の併用	12.6(6.5)	10.2(1.9)	14.4(12.1)
その他	1.4(0.5)	2.5(1.0)	0.6(0.0)

() 内は前年調査

(3) 65才までの継続雇用制度の適用対象

(1) で65才まで継続雇用する制度が「ある」と答えた企業に、その適用対象をたずねたところ、「全員に適用している」と答えた企業(希望者全員に継続雇用制度が適用される企業)は56.3%となった。「労使協定の上、適任者のみに適用」は27.9%、「就業規則に定めて、適任者のみに適用」とするは企業15.8%であった。前年調査と比べると「全員に適用している」が5.5ポイント増加したほか、「労使協定の上、適任者のみに適用」が7.6ポイント増加したのに対し、「就業規則に定めて、適任者のみに適用」が13.1%減少している。

継続雇用制度でその適用対象を限定する場合、努力したにもかかわらず、労使協議が整わなかった場合に「就業規則に定める」方法が認められることとなっているが、平成23年4月以降は労使協議の合意により労使協定に基準を記載する必要があり、その移行が比較的順調に進んでいることがうかがえる。

なお、業種別では製造業で「全員に適用している」がやや多いが、大きな差はみられない。

65才までの継続雇用制度の適用対象

(%)

	合計	製造業	非製造業
全員に適用している	56.3(50.8)	57.8(51.0)	55.1(50.6)
労使協定の上、適任者のみに適用	27.9(20.3)	25.0(21.2)	30.1(19.3)
就業規則に定めて、適任者のみに適用	15.8(28.9)	17.2(27.9)	14.7(30.1)

() 内は前年調査

(4) 65才までの継続雇用制度の適用割合

「労使協定の上、適任者のみに適用」とする企業と「就業規則に定めて、適任者のみに適用」とする企業に、適用された方の対象人員全体に対する割合をたずねたところ、全体の平均では73.8%の人が適任として雇用されている。定年の延長までは制度化していないところでも、7割以上の人員を再雇用や雇用の延長などにより雇用を確保しており、高齢者の雇用確保が進んでいるものとみられる。

業種別では製造業76.5%に対して、非製造業71.7%であり、製造業でやや高い結果となった。また、制度別では「労使協定による」場合が74.6%、「就業規則による場合」が73.3%となっており、制度の違いによる差はあまり見られない。

65才までの継続雇用制度の適用割合（適任者のみ適用の場合）

(%)				
合計	製造業	非製造業	労使協定による	就業規則による
73.8	76.5	71.7	74.6	73.3

(5) 高齢者継続雇用にあたっての経営課題

高齢者を継続して雇用するにあたっての、経営上の課題をたずねたところ、「継続雇用者の技能・能力に応じた職場の配置換え」が48.2%で最も多く、「継続雇用に伴う賃金・退職金制度の見直し」42.3%が続いている。以下、「継続雇用者の健康管理」(40.7%)、「継続雇用に伴う人事管理制度の見直し」(30.2%)、「継続雇用者に対する能力開発・教育訓練」(11.5%)、「継続雇用に伴う職場改善・設備改良」(6.6%)の順であった。

高齢者雇用を継続雇用するにあたっては、「年齢的要素を重視する賃金、人事処遇制度から、能力、職務等を重視する制度に向けた見直しを図る」ことや「職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用により高年齢者の意欲、能力を生かす」ことが重要とされているが、企業としては、今しばらくは、こうしたことへの対応が難しいと認識しているようだ。

業種別では、「継続雇用者の技能・能力に応じた職場の配置換え」を挙げる企業が製造業で52.1%だったのに対し、非製造業では45.7%と製造業で高い割合となった。また、「継続雇用に伴う賃金・退職金制度の見直し」を挙げた製造業が39.7%だったのに対し、非製造業では44.0%と非製造業で高い割合となった。

高齢者継続雇用にあたっての経営課題（2つまで）

(%)

	合計	製造業	非製造業
継続雇用者の技能・能力に応じた職場の配置換え	48.2	52.1	45.7
継続雇用に伴う賃金・退職金制度の見直し	42.3	39.7	44.0
継続雇用者の健康管理	40.7	42.1	39.7
継続雇用に伴う人事管理制度の見直し	30.2	32.2	28.8
継続雇用者に対する能力開発・教育訓練	11.5	7.4	14.1
継続雇用に伴う職場改善・設備改良	6.6	6.6	6.5
その他	2.6	3.3	2.2

別 表

業種別対象・回答企業数

	対象企業数	回答企業数	業種別構成比 (%)	うち中小企業 の占める比率 (%)
全 産 業	991	339	100.0	94.1
製 造 業	307	132	38.9	97.7
食 料 品	22	9	2.7	100.0
織 維	13	6	1.8	100.0
化 学	20	12	3.5	83.3
窯 業 ・ 土 石	11	5	1.5	100.0
鉄 鋼	9	3	0.9	100.0
非 鉄 金 属	11	6	1.8	100.0
金 属 製 品	35	19	5.6	100.0
一 般 機 械	32	9	2.7	100.0
電 気 機 械	32	16	4.7	100.0
輸 送 機 械	29	13	3.8	92.3
精 密 機 械	19	3	0.9	100.0
木 材 ・ 木 製 品	11	4	1.2	100.0
パ ル プ ・ 紙	12	7	2.1	100.0
印 刷	19	5	1.5	100.0
そ の 他 製 造	32	15	4.4	100.0
非 製 造 業	684	207	61.1	91.8
卸 売	80	29	8.6	96.6
小 売	147	31	9.1	71.0
建 設	98	40	11.8	100.0
不 動 産	42	14	4.1	100.0
運 輸 ・ 倉 庫	32	16	4.7	100.0
電 気 ・ ガ ス	10	1	0.3	0.0
情 報 通 信	12	8	2.4	100.0
飲 食 店	68	16	4.7	81.3
サ ー ビ ス	195	52	15.3	92.3