

II 調査結果の概要

1 「高年齢者雇用安定法改正」に関する認知度と対応状況

(1) 「高年齢者雇用安定法改正」の認知度

平成25年4月1日に施行された「高年齢者雇用安定法改正」の認知度（「知っている」とする企業の割合）は、調査対象4,381社全体の94.0%※1と高い。また、このうち「法改正があったことを知っており、内容もおおよそ知っている」と回答している企業は75.5%であった。

主要事業内容別で見ると「飲食店・宿泊業」で75.8%※1と、全体平均と比較するとやや認知度は低くなっている。

※1の数字は「法改正があったことを知っており、内容もおおよそ知っている」と「法改正があったことを知っているが、内容は詳しく知らない」「法改正があったことを知っている（認知度不明）」を合わせたものである。

(2) 「改正高年齢者雇用安定法」の施行に伴い対応したこと

「法改正があったことを知っている」4,114社では、「改正高年齢者雇用安定法」の施行に伴い「対応していることがある」は66.1%、「対応していることはない」は33.0%であった。

「対応していることがある」とする回答は、主要事業内容別にみると「金融・保険業」（80.2%）、不動産業（72.0%）、卸売・小売業（70.7%）などに多い。

「対応していることはない」とする回答は、主要事業内容別にみると「教育・学習支援業」（44.0%）、「飲食店・宿泊業」（38.7%）などに多い。高年齢者比率51～70%の企業（44.7%）でも多い傾向がみられた。

「対応していることがある」2,720社の対応している内容（複数回答）は、「継続雇用制度の制度導入、改善」（77.3%）、「定年年齢・継続雇用上限年齢や選考基準等、現在の制度について見直し」（44.3%）の順に続いている。

「対応していることはない」1,356社の対応していない理由（複数回答）では、「既存のルールで対応可能だった」が76.6%であった。

「高年齢者雇用安定法」改正のポイント

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の拡大
3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入
4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定

第1章 調査の概要

2 「継続雇用」の状況

(1) 「定年制」の採用状況

「定年制を採用している」と回答している企業は95.9%である。主要事業内容別では「飲食店・宿泊業」(75.8%)で、正社員数別では「29人以下」(86.0%)、高年齢者比率別では「71%以上」(85.6%)で定年制の採用率がやや低い。

また、定年制を採用している4,202社のうち、「60歳定年制」を採用しているのは80.6%、「65歳定年制」を採用しているのは14.4%である。「65歳定年制」を採用している比率を主要事業内容別にみると、「教育・学習支援業」(33.9%)、「医療・福祉」(21.9%)、「飲食店・宿泊業」(21.3%)などに多い傾向がみられた。

「定年制」を採用している4,202社のうち、定年到達後の「継続雇用制度」を採用している企業は94.1%となっている。主要事業内容別でみると「教育・学習支援業」(80.2%)はやや低いが、概ねどの業種でも高い水準で「継続雇用制度」を採用している。企業規模による差は少ない。

(2) 平成24年度定年退職者の「継続雇用」動向

定年制及び継続雇用制度のある3,955社のうち、平成24年度(平成24年4月1日～平成25年3月31日)の間に、定年退職者がいた企業は46.6%であった。平成24年度に退職者がいた1,842社のうち、「定年後の継続雇用を希望した従業員だけがいた」企業は66.6%、「定年後の継続雇用を希望した従業員と希望しない従業員の両方がいた」企業が20.8%、「定年後の継続雇用を希望しない従業員だけがいた」企業が12.3%である。主要事業内容別でみると、「定年後の継続雇用を希望した従業員だけがいた」企業は「飲食店・宿泊業」(86.4%)と「医療・福祉」(77.3%)、「定年後の継続雇用を希望した従業員と希望しない従業員の両方がいた」企業は「金融・保険業」(45.5%)と「教育・学習支援業」(32.7%)、「定年後の継続雇用を希望しない従業員だけがいた」企業は「情報通信業」(23.0%)と「教育・学習支援業」(22.4%)などに多い。

「定年後の継続雇用を希望した従業員がいた」1,610社のうち、「希望者全員を雇用した」企業が94.0%と、概ね希望者全員の継続雇用を行っている。

他方、平成24年度(平成24年4月1日～平成25年3月31日)の間に定年退職者がいた1,842社のうち、「定年後の継続雇用を希望しない従業員がいた」と回答している企業は33.1%である。主要事業内容別にみると、「教育・学習支援業」(55.1%)や「金融・保険業」(50.0%)に多く、「飲食店・宿泊業」(13.6%)、「医療・福祉」(22.7%)では少ない。

企業が把握している継続雇用希望理由(複数回答)としては、「生計の維持のため」(68.1%)「能力・技術・資格・経験を活かすため」(48.5%)「会社が継続雇用を希望したため」(38.5%)などの理由が多かった。

企業が把握している継続雇用を希望しなかった理由(複数回答)としては、「仕事以外で

第1章 調査の概要

定年後の生活を楽しまたいため」(30.0%)、「経済的に定年後も働く必要がないため」(24.8%)などの理由が多かった。他に、「理由は分からない・理由を確認していない」(24.9%)とする回答も多数みられた。

(3) 「継続雇用している従業員」の状況

定年制がある4,202社における、現在の定年後継続雇用者の有無は「いる」(77.1%)、「いない」(22.9%)であった。定年後の継続雇用者がいる3,238社での「継続雇用している従業員」の状況として、「定年前と同じ職種であることが多い」(97.5%)、「同一部署の、同一の職務を担当させていることが多い」(90.3%)、「定年前と同じ会社に勤務している人が多い」(97.7%)など、「職種」「職務」「勤務地」は定年前と概ね同一で、大きな変化はみられなかった。同様に「勤務時間」でも、「定年前と同じフルタイムである人が多い」が80.0%と、大きな変化はみられないが、主要事業内容別にみると「教育・学習支援業」では「定年前と同じフルタイムである人が多い」(58.8%)、「定年前よりも一週間の勤務日数が少ない人が多い」(20.0%)、「定年前よりも一日の勤務時間が短い人が多い」(11.8%)など、柔軟な勤務体制をとる企業が多かった。

他方、継続雇用者の「年収」については、継続雇用以前と変わらない(定年到達時の「100%」)と回答した企業が1割程度で、殆どの企業で年収を抑えている傾向がみられ、特に「金融・保険業」の39.1%、「教育・学習支援業」の23.5%の企業が、定年到達時に比べ「50%未満」の年収の水準に設定しているとしている。「50%未満」の年収は正社員数300人以上の企業でも2割ほどみられた。

「継続雇用している従業員の人事評価」について、定年後継続雇用している従業員がいる3,238社では、「定年前従業員と同様の基準で評価している」(47.0%)、「整備された評価制度がない」(26.7%)、「定年後従業員独自の評価基準で評価している」(22.9%)とする回答が多い。主要事業内容別にみると「教育・学習支援業」では40.0%、「情報通信業」では36.2%の企業が、そもそも「整備された評価制度や基準がない」と回答している。

3 「高年齢者」の雇用状況

(1) 「50歳～59歳」の雇用状況

「50歳～59歳の従業員がいる」と回答した企業は95.7%である。これら4,193社のうち、「正社員」で勤務する50代の従業員がいる企業は96.0%、以下「パート(アルバイト)」(37.2%)、「契約社員」(18.6%)、「嘱託社員」(11.6%)となっている(雇用形態は複数回答)。主要事業内容別では、「医療・福祉」(75.9%)、「飲食店・宿泊業」(64.4%)に「パート(アルバイト)」での雇用が多くみられ、「金融・保険業」では「契約社員」(34.9%)形態での雇用がやや多かった。

また、正社員数規模でみると、「29人以下」の企業では「パート(アルバイト)」での雇用

第1章 調査の概要

が48.2%と多く、「300人～499人」の企業では「パート（アルバイト）」（51.0%）「契約社員」（38.5%）「嘱託社員」（24.5%）など、多様な雇用形態による対応がみられた。

(2) 「60歳以上」の雇用状況

「60歳以上の従業員がいる」と回答した企業は85.7%である。主要事業内容別にみると「60歳以上の従業員がいる」割合は「情報通信業」では56.7%と少なく、「飲食店・宿泊業」でも74.7%とやや少なかった。

「60歳以上の従業員がいる」3,755社での60歳以上の従業員の処遇は、「嘱託社員」（48.4%）が最も多く、以下「正社員」（41.0%）、「パート（アルバイト）」（40.9%）、「契約社員」（25.9%）となっており、前記50代の従業員の場合とは様相が異なる（契約形態は複数回答）。

また、「教育・学習支援業」（65.5%）、「医療・福祉」（60.6%）、「運輸業」（53.8%）、「飲食店・宿泊業」（52.7%）では、60歳以上の従業員を「正社員」として雇用している企業が多い傾向がみられる。「金融・保険業」（25.0%）では「正社員」での雇用が少なく、「嘱託社員」としての雇用が64.5%と、「不動産」（62.1%）とともに多かった。「医療・福祉」（73.9%）、「飲食店・宿泊業」（60.8%）では「パート（アルバイト）」での雇用も多くみられた。

正社員数別では、規模が大きくなるにつれて「嘱託社員」形態での雇用が多くなる傾向にある。

(3) 「60歳以上の従業員」における59歳以前の勤務先との関連

「60歳以上の従業員がいる」と回答した3,755社に、その従業員の59歳以前の勤務先との関連を聞いたところ、「60歳前から継続勤務している人が多い」（88.0%）、「60歳以降採用した人が多い」（10.8%）であった。「60歳前から継続勤務している人が多い」と回答した企業の比率を主要事業内容別にみると、特に「製造業」（96.1%）、「運輸業」（94.5%）に多く、正社員数別では「300～499人」の企業（95.6%）にも多くみられる。

「60歳以降採用した人が多い」企業は、主要事業内容別では「不動産業」（20.0%）、「サービス業」（19.1%）、「医療・福祉」（16.5%）、正社員数別では「29人以下」（15.2%）に多く、高年齢者比率別では「71%以上」の企業（36.3%）で特に多かった。

「60歳以上の従業員がいる」と回答した3,755社における、60歳以上の従業員の「役職」については、「60歳前から役職は変わらない人が多い」と回答している企業が50.2%ある。主要事業内容別では、「教育・学習支援業」（66.4%）、「医療・福祉」（65.8%）、「不動産」（64.2%）「飲食店・宿泊業」（63.5%）などに多い。他方、「60歳以上になると役職ははげれる人が多い」は「金融・保険業」（44.7%）、「製造業」（42.7%）などに多くみられる。

「60歳以上の従業員がいる」と回答した3,755社における、60歳以上の従業員の「賃金制度」については、「制度として整備されていないが運用で実施している」（59.6%）が「制度として整備されている」（39.3%）を上回っている。主要事業内容別では「教育・

第1章 調査の概要

学習支援業」(61.9%)、「金融・保険業」(59.2%)、「運輸業」(50.2%)などに、「制度として整備されている」と回答している企業が多く、労働組合のある企業でも67.8%と多かった。逆に「飲食店・宿泊業」(71.6%)では「整備されていないが運用で実施している」との回答が多かった。

「60歳以上の従業員がいる」と回答した3,755社における、60歳以上の従業員の「賃金決定方法」については、「本人の担当職務や過去の業績に応じて、個別に決定している」が62.7%と最も多く、「公的給付を加味した一定額を基準に、個別に決定している」

(14.0%)、「定年到達時の支給額から一定割合を全員一律減額している」(13.6%)となっている。

現在は60歳以上の従業員がいない619社において、今後60歳以上の従業員を「活用していきたいと思う」とする企業は61.9%を占めている。

4 「高年齢者」の活用状況

(1) 「高年齢者」の活用状況

「高年齢者」(概ね50歳以上の従業員)を雇用する企業におけるこれら「高年齢者」の活用状況に対する評価は、「高年齢者対策全般」では「うまくいっている」が69.2%※1であった。

個別の要素で見ると、「担当する仕事の確保に関する対策」(72.8%)※1、「本人の健康管理対策」(70.5%)※1などで「うまくいっている」との回答が多い。他方、「人件費の対策」(7.5%)※2、「技術・経験の継承に関する対策」(7.1%)※2では、「うまくいっていない」と回答する企業が比較的多い。

※1 ()内の数字は「うまくいっている」と「ややうまくいっている」を合わせたものである。

※2 ()内の数字は「うまくいっていない」と「あまりうまくいっていない」を合わせたものである。