

60歳以降の高齢者雇用

特別テーマアンケート 調査部

# 62.5%で再雇用制度を採用 改正法が求める基準づくりは大半がこれから

年金支給開始年齢の段階的引き上げが二〇〇一年度から始まり、現在ほとんどの企業が六〇歳と定めている定年退職年齢と年金支給との接続をどう図るのが社会的な課題となっている。また、ここ数年中に労働人口の減少が現実視され、三年後から始まる団塊の世代の定年退職が目前に迫るなか、高齢者の雇用のあり方をめぐる論議がクローズアップされている。

これらを背景に、今年の通常国会では、継続雇用制度の導入、定年年齢の引き上げ・廃止のいずれかの実施を二〇〇六年から義務付ける「改正高齢者雇用安定法」が成立した。

労働政策研究・研修機構が昨年一月から実施しているビジネス・リーダー・モニター調査は、今回の特別テーマとして「高齢者の継続雇用」を取りあげ、モニターの企業（一九九社、事業主団体（五八団体）、単組（四三組合）、産別（二九組織）に、定年退職を迎えた高齢者の継続雇用に対する取り組みの実態や、法改正を踏まえた対応などについて聞いた。本稿では、企業に聞いたアンケート結果を紹介する。

モニター調査は、インターネットの専用回答WEBサイトを利用したアンケート方式で、〇四年八月三〇日～九月一五日に実施。企業一〇四社（回収率九五・四％）から回答が寄せられ、このうち製造業が五〇社（四八・一％）、非製造業五四社（五二・九％）。回答企業を従業員規模別（正社員）でみると、一〇〇人未満規模が三・八％、一〇〇～二九九人が二・九％、三〇〇～九九九人が一〇・五％、一〇〇〇人以上が八二・八％となっている。

関連企業で雇用が2割

回答企業のすべてが、定年退職制度を導入しており、そのほとんど（九七・一％）が六〇歳定年制を採用。定年年齢に到達した高齢者の継続雇用をどのようにしているかを聞いた（複数回答）ところ、定年でいったん退職させた後に再び雇用する「再雇用制度」を採用している企業が六二・五％（六五件）と最も多く、次いで「グループ会社、関連会社間で継続雇用を図る」が一・二％（二〇件）となっており、設定された定年年齢に達した高齢者を退職させることなく引き続き雇用する

図1. 定年到達者の継続雇用にどのように対応しているか (n=104.MA)

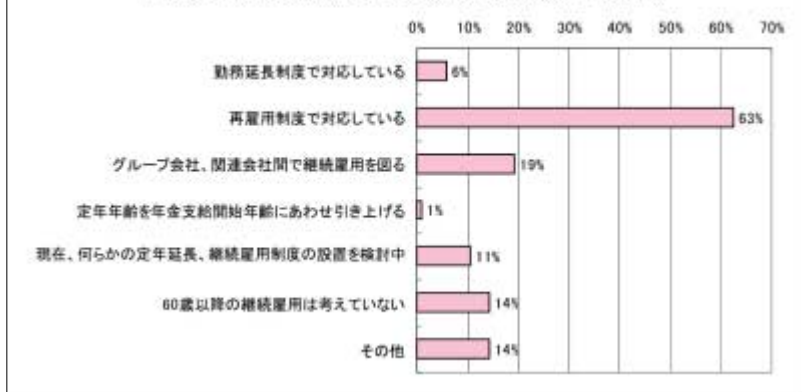
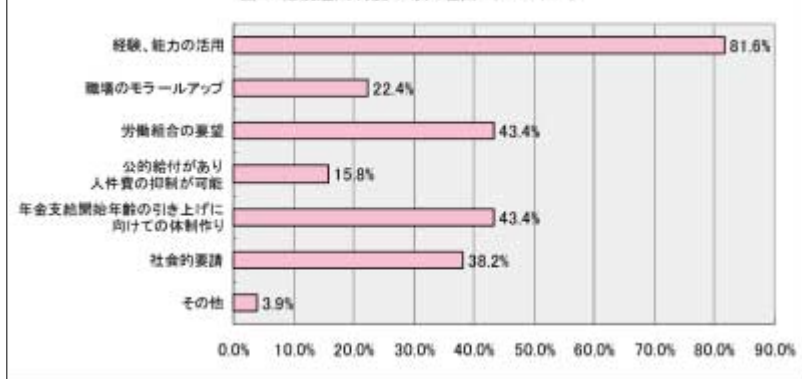
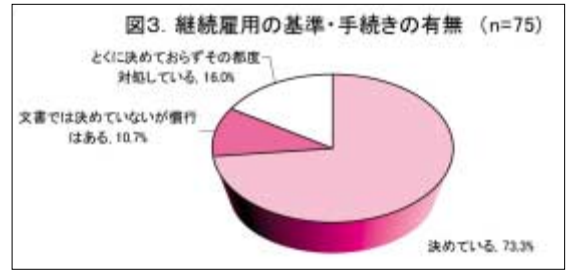


図2. 継続雇用制度の導入理由 (n=76.MA)



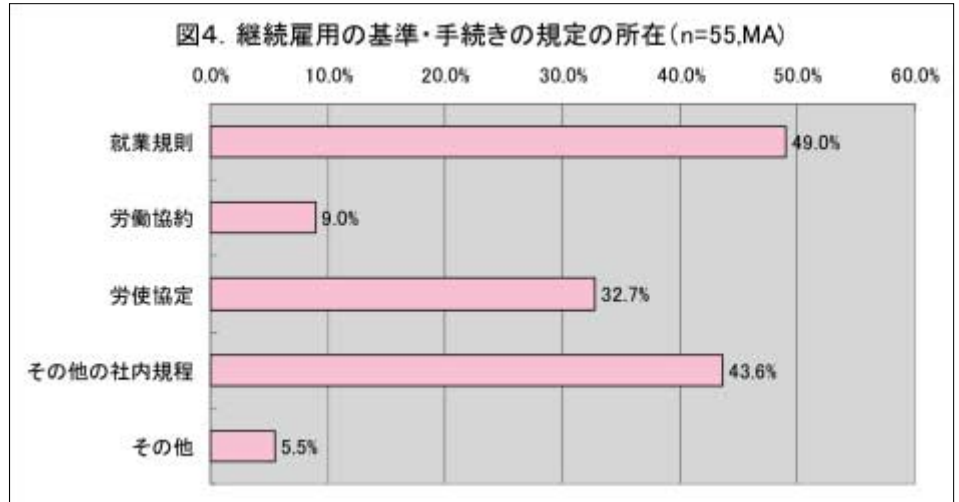
「勤務延長制度」や「定年年齢を年金支給開始年齢に合わせて引き上げ」を採用している企業は、それぞれ五・八％（六件）、一・〇％（一件）とわずかだった。また、「現在、何らかの定年延長、継続雇用制度の設置を検討中」とする企業が一〇・六％（一件）で、「六〇歳以降の継続雇用は考えていない」とする企業が二四・四％（二五件）あった（図1）。

「再雇用制度」や「グループ会社、関連会社間で継続雇用」「勤務延長制度」などの継続雇用制度を導入している企業に、導入理由（複数回答）を聞いた問いでは、「経験、能力の活用」



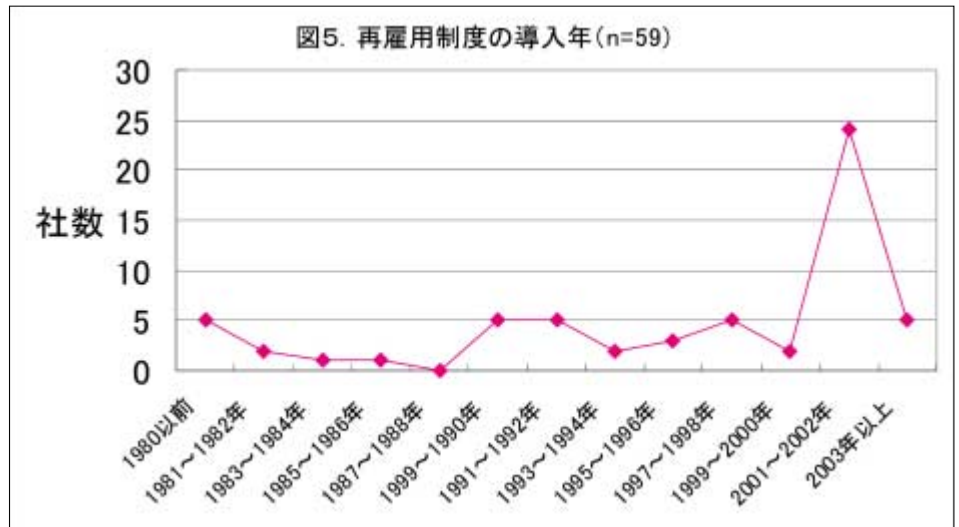
をあげるところが八一・六%でトップで、次いで「年金支給開始年齢の引き上げに向けての体制づくり」「労働組合の要望」が四三・四%、「社会的要請」が三八・二%、以下「職場のモラールアップ」(二二・四%)、「公的給付があり人件費の抑制が可能」(二五・八%)などと続いている(図2)。

定年に到達した高齢者を継続雇用する場合の、基準や手続きを定めているかについては、「決めている」との回答が七三・三%と大勢を占め、「文書では決めていないが慣行はある」とする一〇・七%を合わせると、八割以上が何らかの形で基準や手続きを定めている。一方、「とくに決めておらず、その都度対応している」とする企業は一六・〇%(図3)。



基準や手続きを「決めている」と答えた企業に、どこで定めているか聞いたところ(複数回答、約半数の四九・〇%が「就業規則」と回答。次いで、「その他の社内規定」が四三・六%、「労使協定」が三二・七%、「労働協約」が九・〇%などとなっている(図4)。

その基準や手続きを定める場合(その都度対応も含む)に、労働組合や従業員代表などと協議しているか聞いた



ところ、六九・四%と過半数の企業が「労働組合と協議する」とし、「労使協議機関で協議(労組との協議除)」「その都度選ばれる従業員代表と協議」との回答がともに五・三%となっており、合わせて八割の企業が何らかの形で従業員との協議を行っている。一方、「とくに従業員の意見は聞かない」とする企業も二〇・〇%と少なくない。

労働組合や従業員代表などと協議する場合に、どの程度労働側の意見を尊

重するかについては、「原則として合意をめざす」「合意がなければ行わない」がそれぞれ四二・〇%、四〇・三%と多く、「意見を参考にする」が一四・五%、「意見聴取のみ」が三・二%となっている。

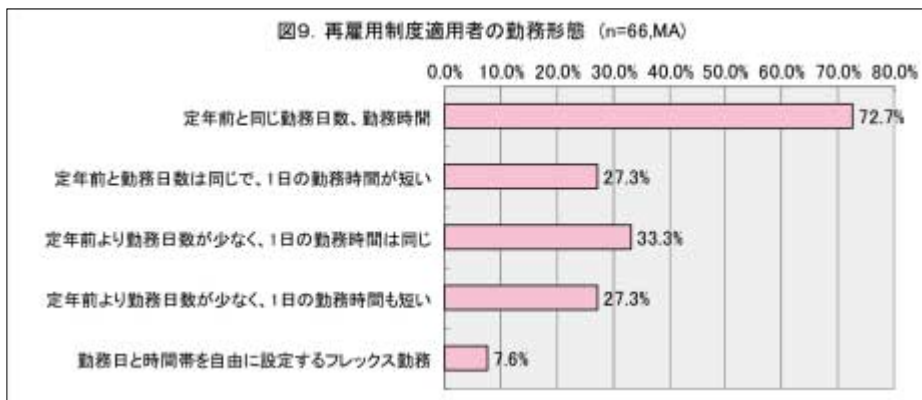
**再雇用の8割が会社側の選別で**

もっとも制度採用の多かった「再雇用制度」に焦点を当てて詳しく見てみよう。「再雇用制度」の導入時期では、高齢者雇用安定法の前回改正(六〇歳以上の定年制の「義務」化と六五歳までの継続雇用の「努力義務」化を定めた)のあった一九九八年以降の導入が、五八・三%と過半数を占めている(図5)。

「再雇用制度」の具体的な中身を記述式で聞いた問いでは、「六〇歳で定年退職する社員のうち、本人が継続勤務を希望し、会社が必要と認めた者を有期契約(嘱託など)として雇用。一年毎に契約を更新する」などとする企業がほとんど。雇用継続の最高年限を約八割(八〇・三%)が定めており、その年限は「六三歳まで」や「六五歳まで」「年金支給開始年齢に合わせて、段階的に六五歳まで引き上げる予定」などさまさま。最高年限を定めている企業のうち約半数(四六・三%)が「六五歳まで」としており、次いで「六二歳まで」が二七・八%などとなっている。「六二歳まで」とする企業は、現時点での年金支給年齢との接続を考えていると推測できそうだ。

では、「再雇用制度」を希望する定年退職者は、どの程度いるのだろうか。希望者は「三〇%未満」と答えた企業

が四六・二%と約半数を占め、続いて「三〇〜五〇%未満」が二六・二%、「七〇%以上」が一六・九%、「五〇〜七〇%未満」が一〇・七%の順(図6)。希望者のうちどこまでを実際に再雇用するかについては、「会社がとくに必要と定めた者に限る」としている企業が五一・五%と半数以上でもっとも多く、「会社が定めた基準に適合する者全員」の二七・九%を合わせると、約八割(七九・四%)が何らか



の形で会社の基準による選別を行っている。「原則として希望者全員」を再雇用する企業は一七・七%だった(図7)。それでは、希望者のうち実際に再雇用される人の割合はどうだろう。「七〇%以上」とする企業と、「三〇%未満」とする企業が、それぞれ三八・九%、三三・三%と拮抗し、大きく二極に分かれている。そのほか、「三〇〜五〇%未満」が一四・八%、「五〇〜七〇%未満」が一三・〇%などとな

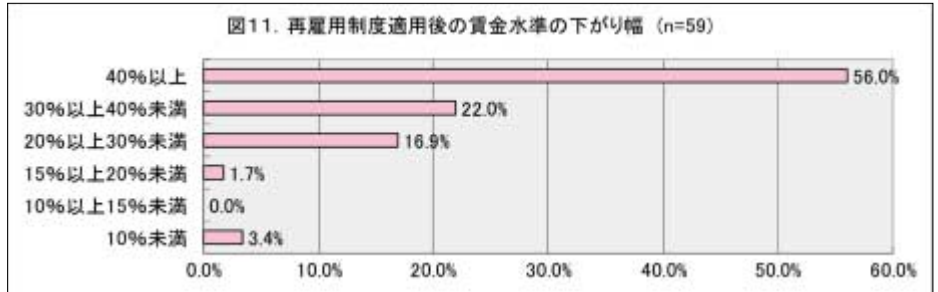
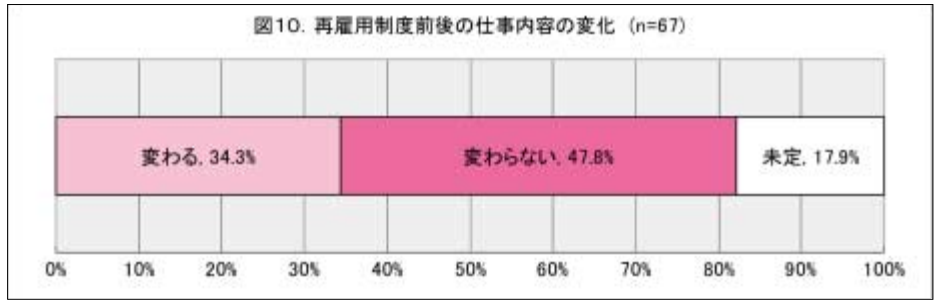
っている(図八)。

**健康と職務遂行能力を重視**

会社が定めている「基準」を記述式で聞いたところ、「勤務に耐える健康状態であり、会社が指定する職務を遂行する能力を有し、誠意を持ってその職務に就ける者」「希望者本人の遂行する業務が存在し、その業務に必要な経験・技術・能力を備えていること」「健康面を含めた能力や勤務成績など

から総合的に判断」など、比較的抽象的な「基準」を示している企業が多い。そのほか、「専門的な技能能力を有している社員で、退職してしまうと、職場の業務に支障をきたしてしまう場合」「その人でなければ得られないノウハウや人脈をもった人材」など、高度な技能・能力水準を基準に上げているところや、「業務遂行能力が著しく劣り、意欲・気力に欠け、心身ともに業務に耐えられない(などに該当しないこと)」として、再雇用の欠格条件をあげている企業もあった。

「再雇用制度」による継続雇用の契約期間は、「一年」が全体の九五・五%を占め主流で、そのほかは「六カ月以上一年未満」が四・五%とわずか。「六カ月未満」や「雇用期間を定めていない」は皆無だった。雇用形態については、「嘱託社員」が六八・二%ともっとも多く、「パート・アルバイト」が一六・七%、「正社員」が四・五%などとなっている。勤務形態に関しては、「定年前と同じ勤務日数、勤務時間」の働き方が七二・七%と圧倒的に多く、次いで「定年前より勤務日数が少なく、一日の勤務時間は同じ」が三三・三%、「定年前と勤務日数は同じで、一日の勤務時間が短い」が二七・三%、「定年前より勤務日数が少なく、一日の勤務時間も短い」が二七・三%などとなっている(図9)。再雇用後の役割の変化について聞いた問いでは、大多数の八六・八%が「変わる」と回答。「変わらない」とする企業は五・九%と少数だった。資格に関しても同様で、「変わる」が八五・一%と圧倒的に多く、「変わらない」



とする企業の一〇・四%を大きく上回っている。  
 仕事の内容については、「変わらない」との回答が四七・八%と半数近くでもっとも多く、「変わる」とする三四・三%を上回っている。また、「未定」とする答えも一七・九%あり、その時々ケースバイケースでの対応も少なくないようだ(図10)。  
 賃金水準(基準内)が再雇用後にどうなるのかについては、九三・九%と

ほとんどの企業が「下がる」と回答。「変わらない」としたところは「一企業(一・五%)」だけで、「上がる」は皆無だった。賃金水準が「下がる」と答えた企業に、その下がり幅を聞いたところ、五六・〇%と過半数が「四〇%以上」下がると回答。次いで「三〇%以上四〇%未満」が二二・〇%、「二〇%以上三〇%未満」が一六・九%などとなっており、「一〇%未満」「一五%以上二〇%未満」はそれぞれ三・四%、一・七%と少なかった(図11)。

**6割が今後、継続雇用の基準づくり**

調査では、今回の高齢者雇用安定法改正が、それぞれの企業の取り組みにどんな影響を与えているかについても聞いている。それによると、改正法が希望者全員の継続雇用義務の代替措置として求めている「継続雇用の基準」づくりについて、継続雇用制度を未整備の企業も含めて全体の六二・五%と過半数が「今回の改正を踏まえ対応を検討の予定」と答え、「改正を踏まえ対応を検討中」とする一八・三%と合わせると、八割以上の企業が改正に対応する考えを示している。

(主任調査員 郡司正人)

# 日本労働研究雑誌

B5判●定価895円(税込)  
 年刊購読料10,740円  
 (テサービス)

**9** No.530 SEP. 2004  
 特集 = **コンプライアンスと労働関係**

**提言** コンプライアンスの意義と問題点 小林 俊治

**紹介** 企業倫理・コンプライアンスの実務的考察 笹本雄司郎

**論文** 「内部告発」と労働法 水谷 英夫  
 内部告発の社会心理学的考察 新田 健一

**紹介** CSR経営と雇用・労働 安生 徹  
 企業の社会的責任と雇用・労働問題 足達英一郎

**紹介** コンプライアンス経営に労働組合はどう対処していくのか 徳山 誠

**書評** 柴山恵美子・中曽根佐織編著『EUの男女均等政策』 塚崎 裕子  
 玄田有史著『ジョブ・クリエイション』 小滝 一彦

**資料** 労働文献目録 労働政策研究・研修機構

**10** No.531 OCT. 2004  
 特集 = **「外国人労働者」**

**提言** 見える国境・見えない国境 桑原 晴夫

**論文** 外国人労働者問題の現状 小川 誠  
 日本の労働力需給ギャップと外国人労働者問題 後藤 純一

**紹介** 間接雇用の増加と日系人労働者 渡邊 博頭  
 技能実習生の人事管理と日本人社員との代替関係について 西岡 由美

**大韓民国における外国人雇用許可制** 柳 吉相

**書評** 本田由紀編著『女性の就業と親子関係—母親たちの階層戦略』 永井 暁子

**読書ノート** 藤村博之・岩尾啓一・坂尾晃司著『強い会社をつくるキャリア戦略—会社と個人の「しあわせ」さがし』 横倉 馨

**発表** 第27回(平成16年度)労働関係図書優秀賞  
 第5回(平成16年度)労働関係論文優秀賞

**資料** 労働文献目録 労働政策研究・研修機構

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
 Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp