

継続雇用等をめぐる高齢者雇用の現状と課題

平成21年8月26日

独立行政法人労働政策研究・研修機構
雇用戦略部門 統括研究員 藤井宏一

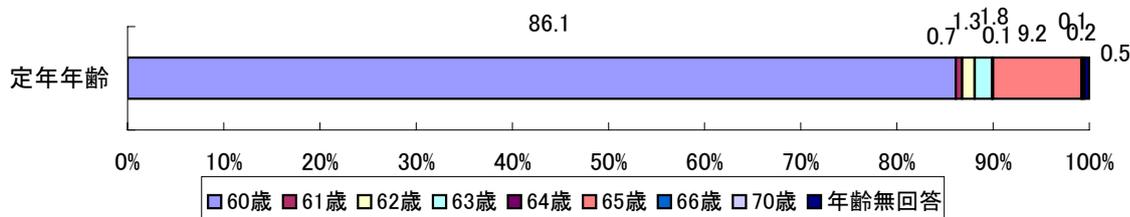
JILPT「高齢者の雇用・採用に関する調査結果」(2008)の概要

○「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年8-9月実施)

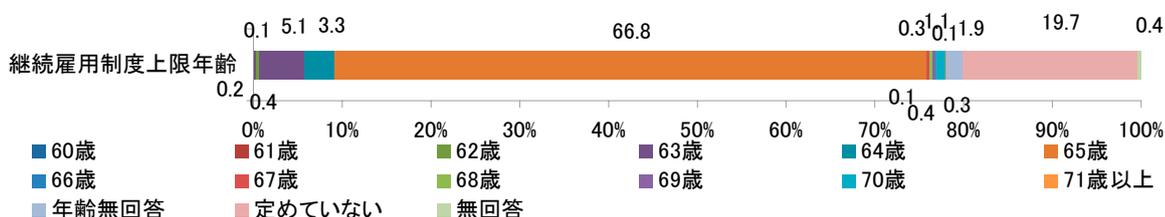
- ・高齢者雇用関連の法制度が整備される中で、企業の高齢者の雇用や採用に関する最近の取組等を把握。
- ・全国の常用雇用50人以上の民営企業15000社を対象。有効回収数3867社(回収率26%)。
- ・回答企業の属性：製造業26.8%、非製造業70.9%、業種不明2.3%。300人未満84.1%、300人以上14.2%、規模不明1.7%。

1. 60歳到達後の正社員の雇用確保について

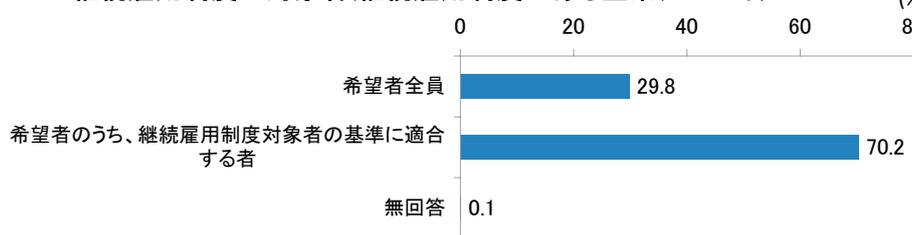
定年年齢(最も多い年齢)(定年のある企業：調査企業の94.8%(n=3665))



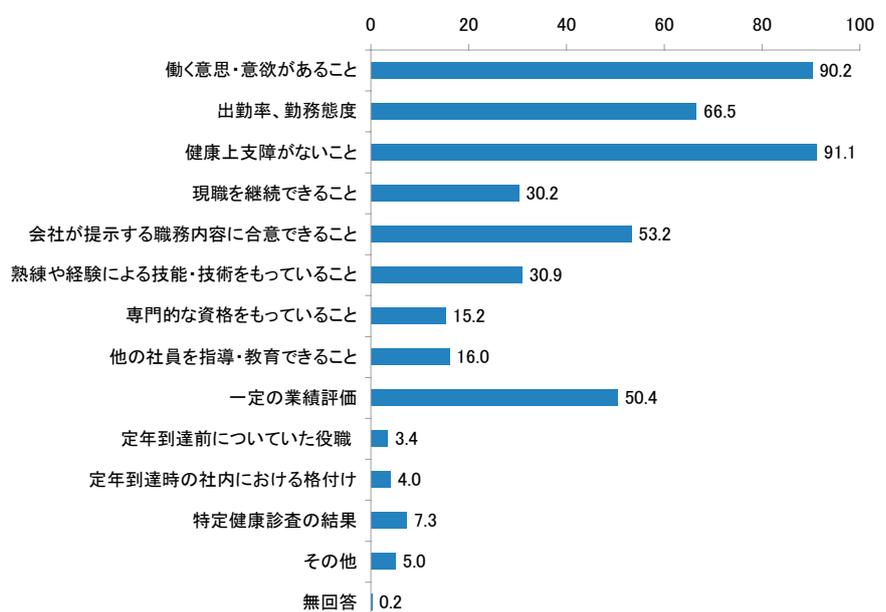
継続雇用制度の上限年齢(最も多い年齢)(継続雇用制度のある企業(n=3506))



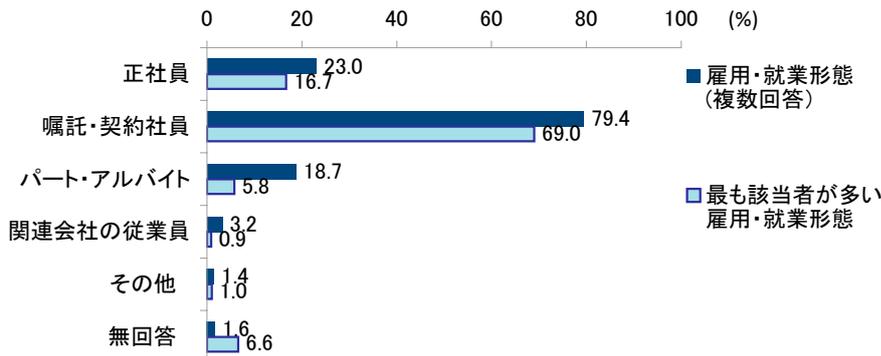
継続雇用制度の対象者(継続雇用制度のある企業(n=3506)) (%)



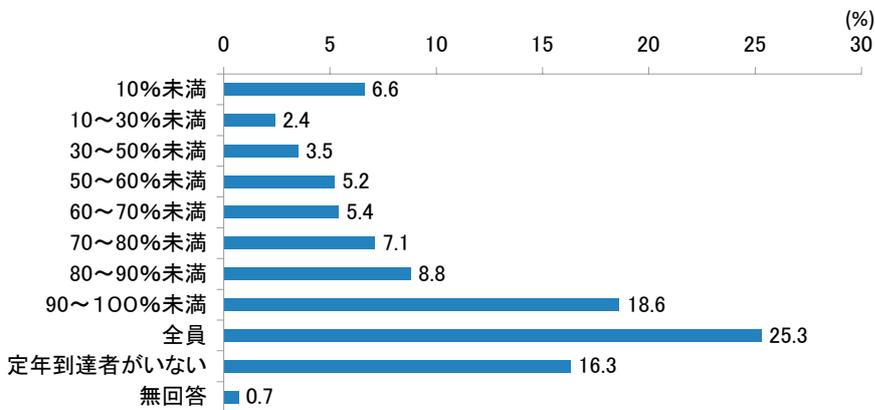
継続雇用制度の対象者の基準(複数回答)(対象者について基準に適合する者とする企業)(n=2460) (%)



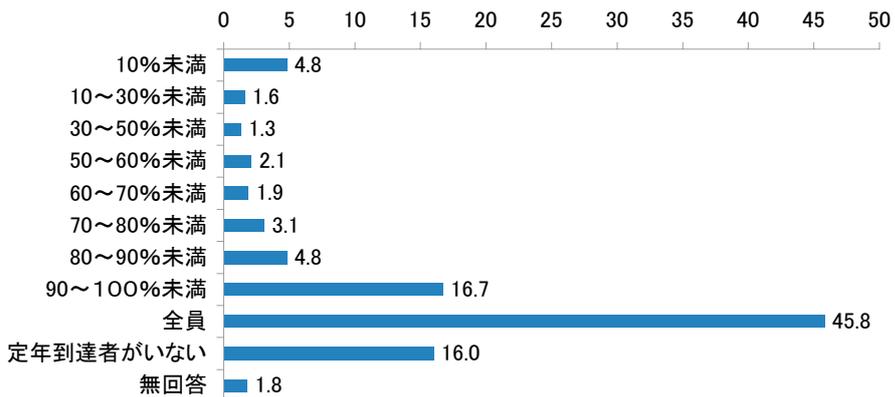
継続雇用時の雇用・就業形態(継続雇用制度のある企業
(n=3506))



定年到達した正社員のうち制度活用を希望する人の割合(過去3
年平均)(継続雇用制度のある企業(n=3506))

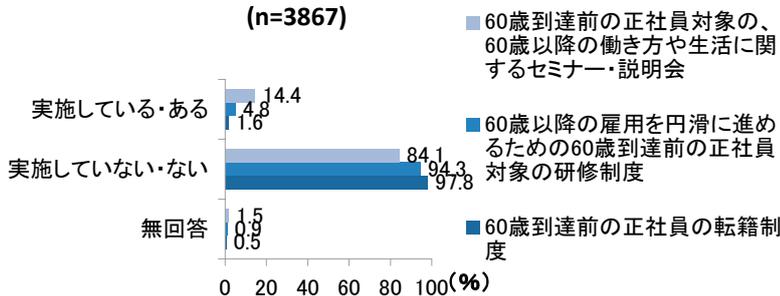


制度活用を希望した正社員のうち実際に継続雇用される人の割合
(過去3年平均)(継続雇用制度のある企業(n=3506))



60歳到達前正社員を対象とする制度の実施状況

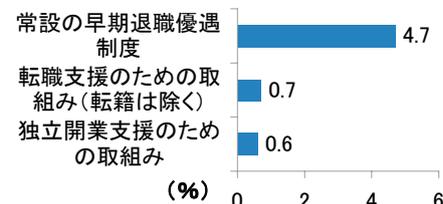
(n=3867)



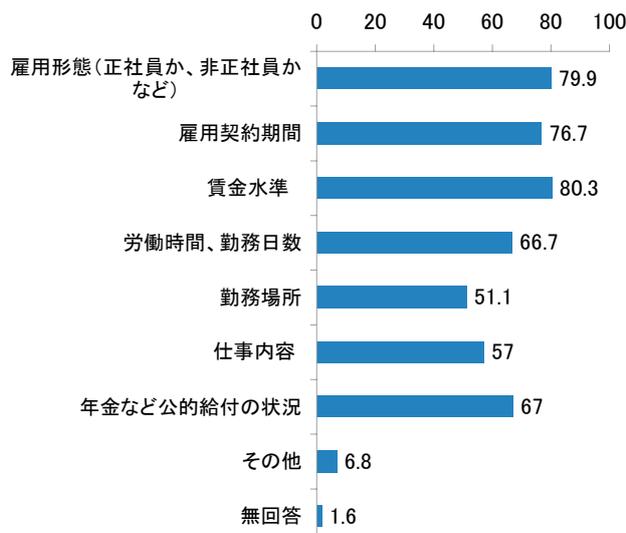
50歳以上の正社員を対象とし

た取組みの実施の有無

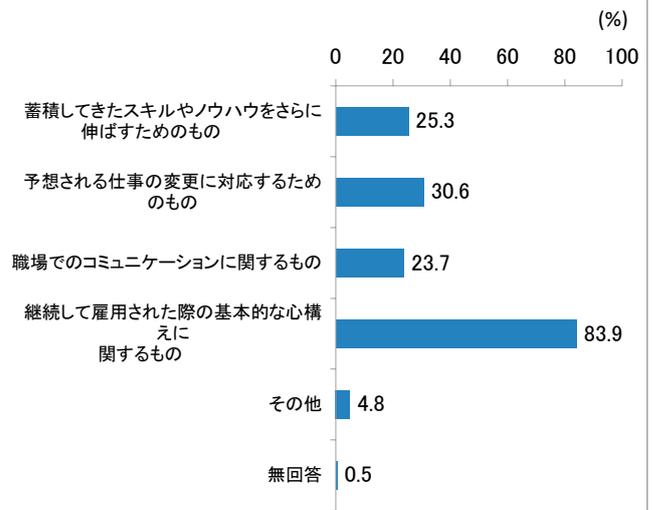
(n=3867)



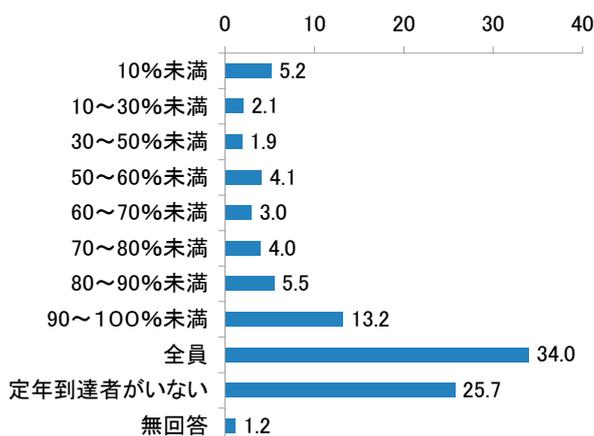
セミナー・説明会の説明項目(複数回答)(実施企業)(n=558)



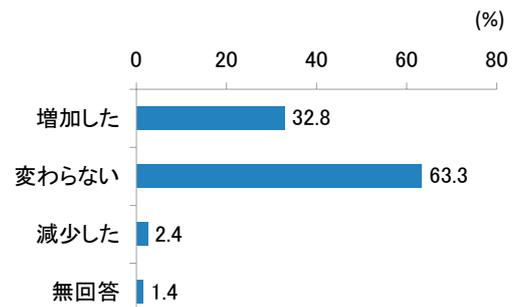
研修実施の目的(複数回答)(実施企業)(n=186)



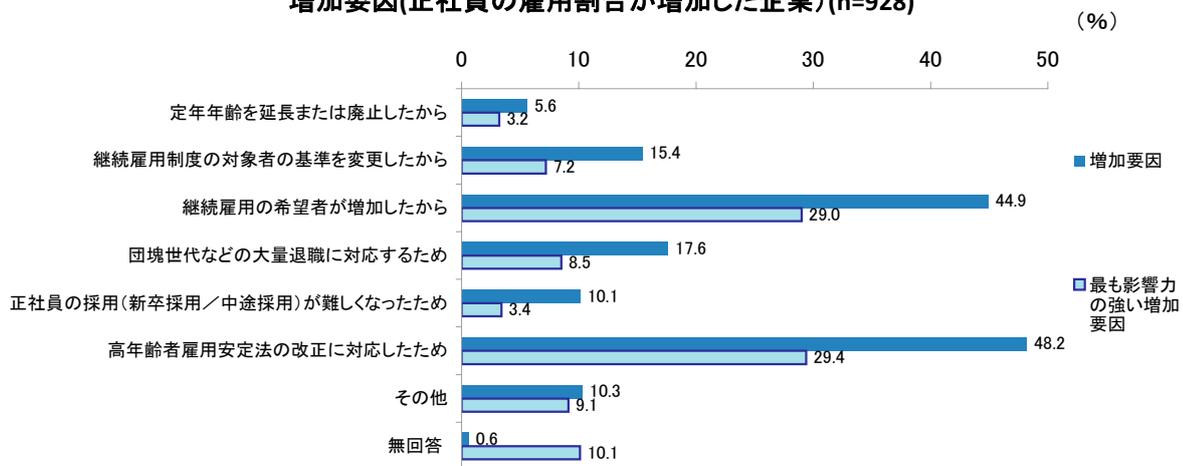
昨年60歳を迎えた正社員のうち60歳以降も引き続き雇用された割合(n=3867)



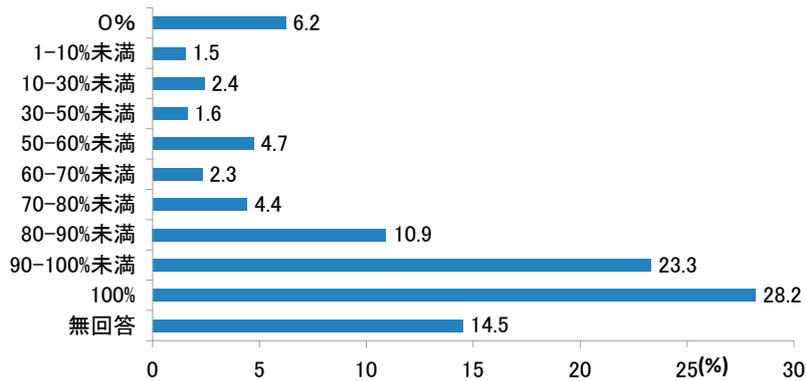
3年前(2005年)と比べた60歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合の変化(n=1041)



増加要因(正社員の雇用割合が増加した企業)(n=928)

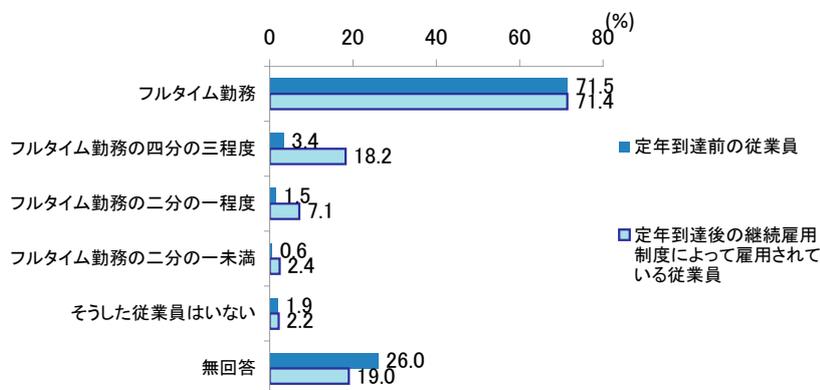


10年前に50歳を迎えた正社員のうち60歳まで勤続している割合(n=3867)

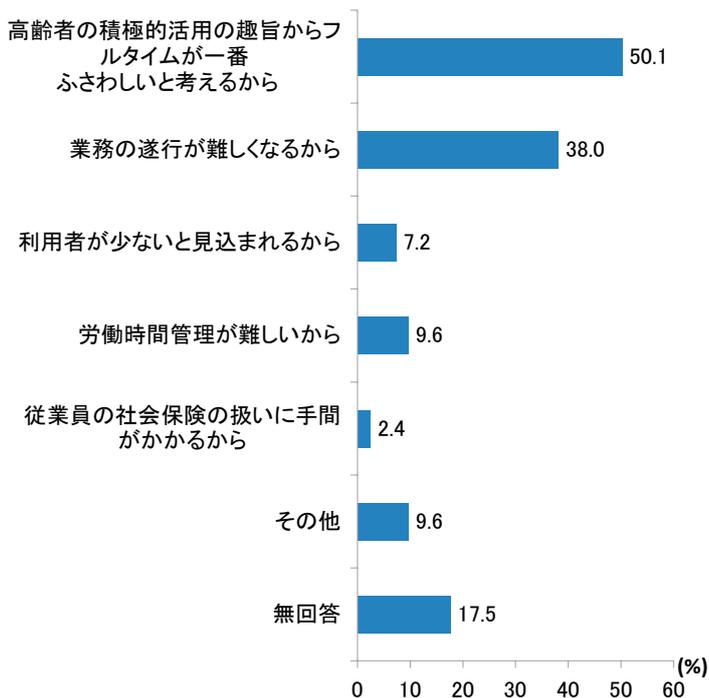


2. 60代前半の継続雇用者の就業・処遇について

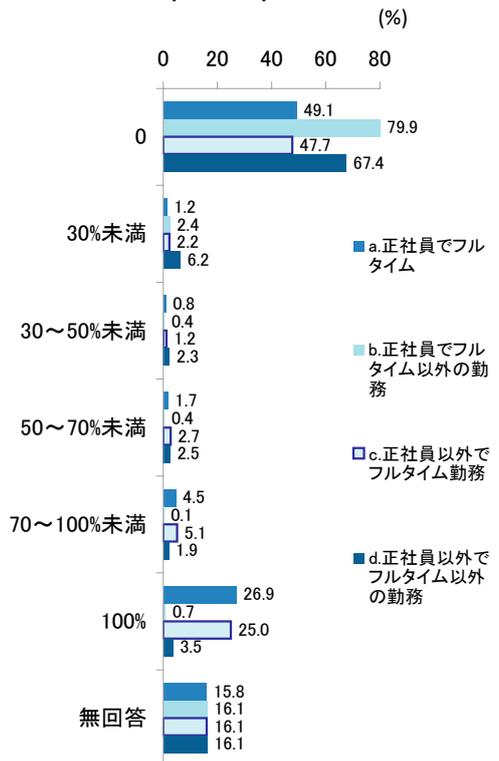
60代前半の継続雇用者の週所定労働時間(n=3867)



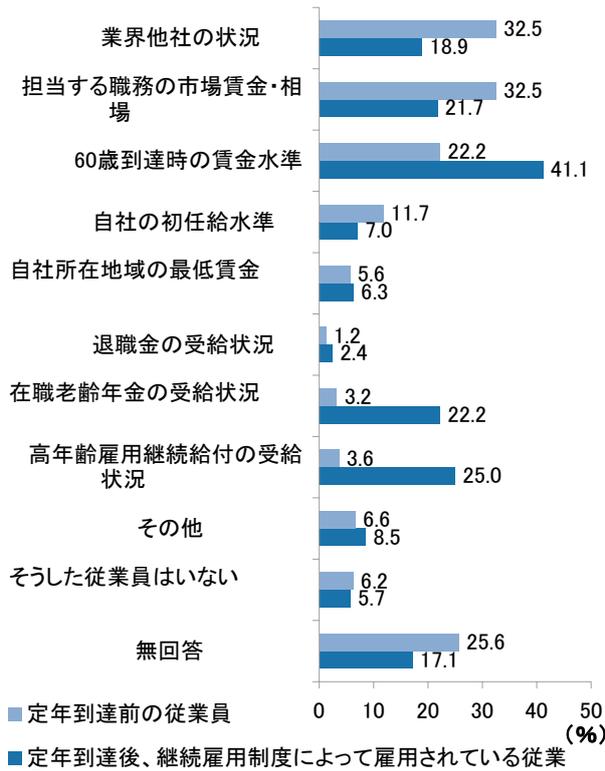
60代前半の継続雇用者でフルタイム以外の就業時間設定を行っていない理由(複数回答)(フルタイム以外の設定なし企業)(n=2415)



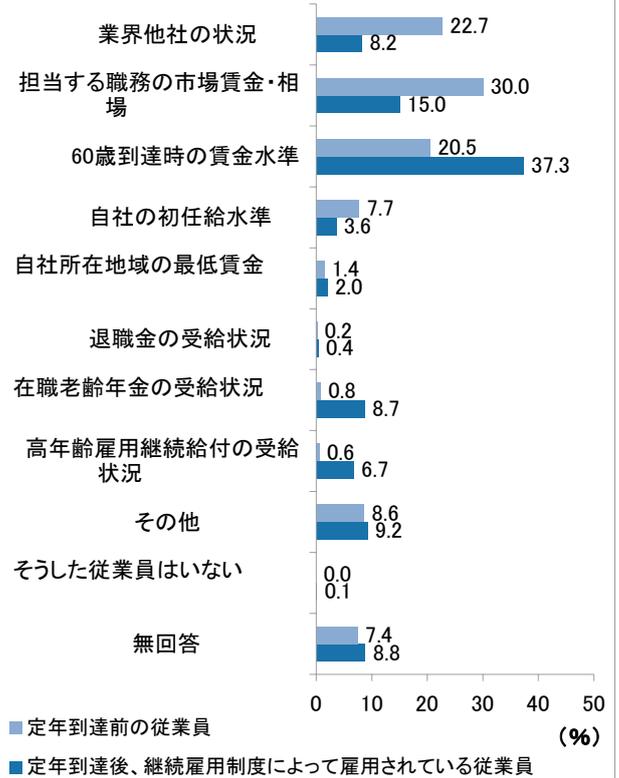
60代前半の継続雇用者の勤務形態(n=3867)



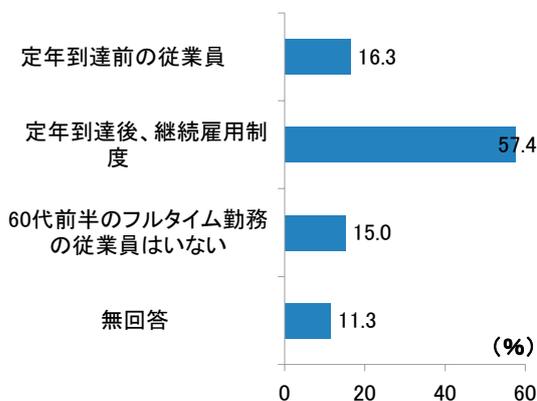
賃金水準決定の際に考慮している点(複数回答)(n=3867)



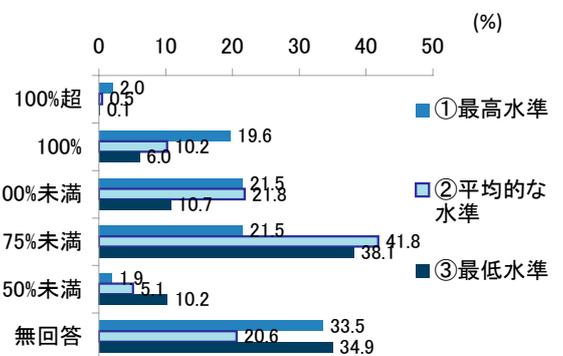
賃金水準決定の際に最も重視している点(n=3867)



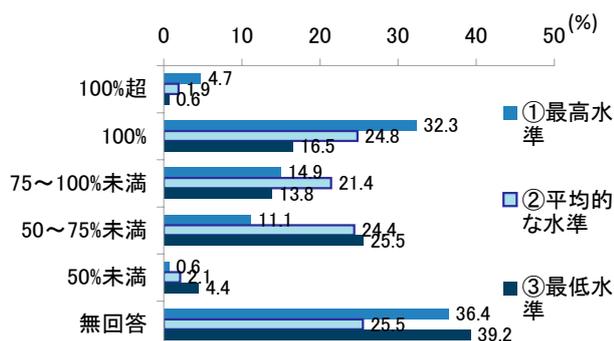
60代前半フルタイム勤務の継続雇用者の中で最も多い従業員(n=3867)



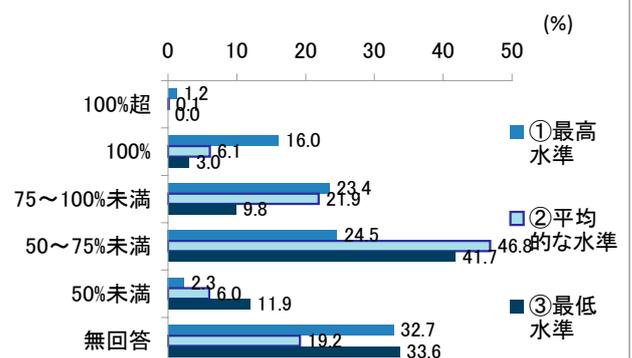
60代前半フルタイム継続雇用者の61歳時点の賃金水準(60歳直前時点=100)



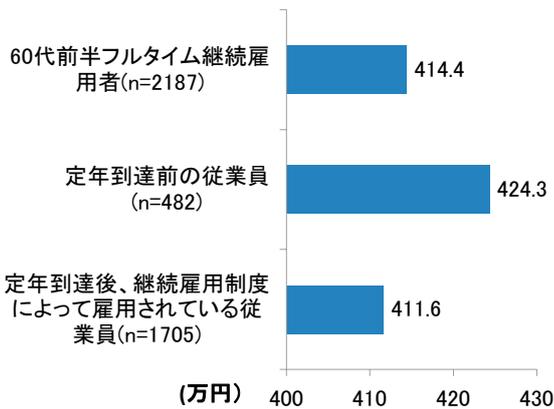
60代前半フルタイム継続雇用定年到達前従業員の61歳時点の賃金水準(60歳直前時点=100)



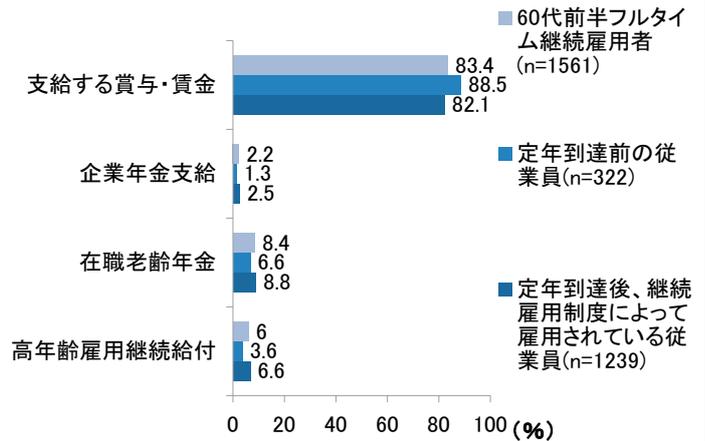
60代前半フルタイム継続雇用、定年到達後従業員の賃金水準(60歳直前時点=100)



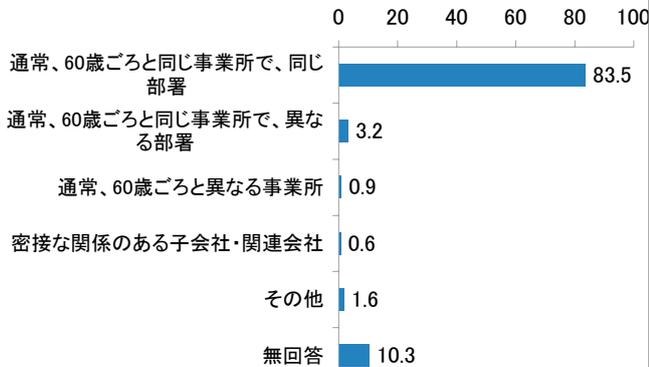
60代前半フルタイム継続雇用の平均的な年収



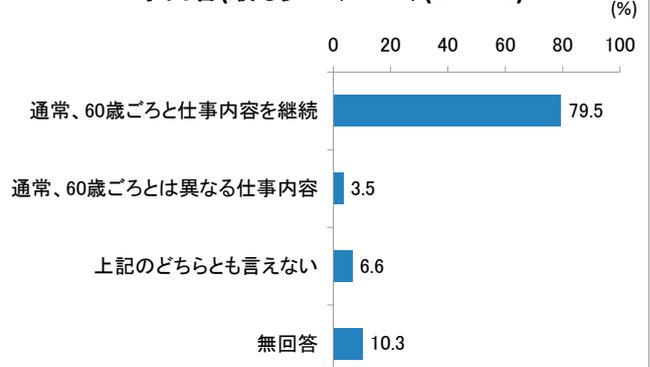
60代前半フルタイム継続雇用の平均的な年収に占める割合



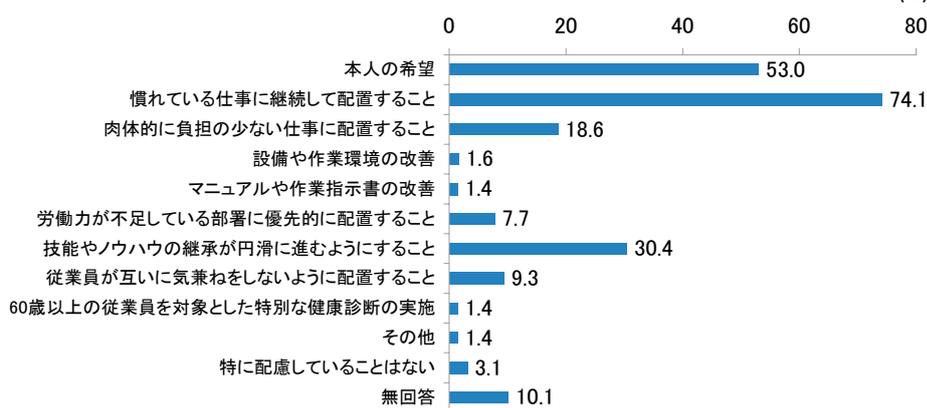
60代前半の継続雇用の勤務場所(最も多いケース)(n=3867)



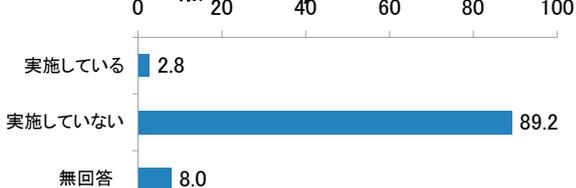
60代前半の継続雇用の継続雇用後の仕事内容(最も多いケース)(n=3867)



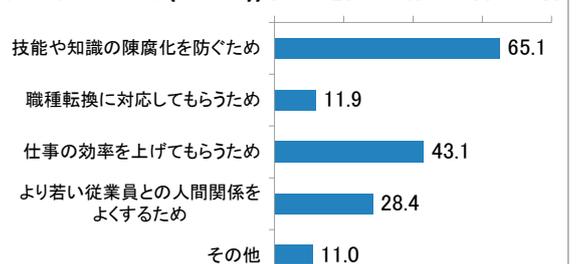
60代前半の継続雇用人を配置する際に配慮している点(複数回答)(n=3867)



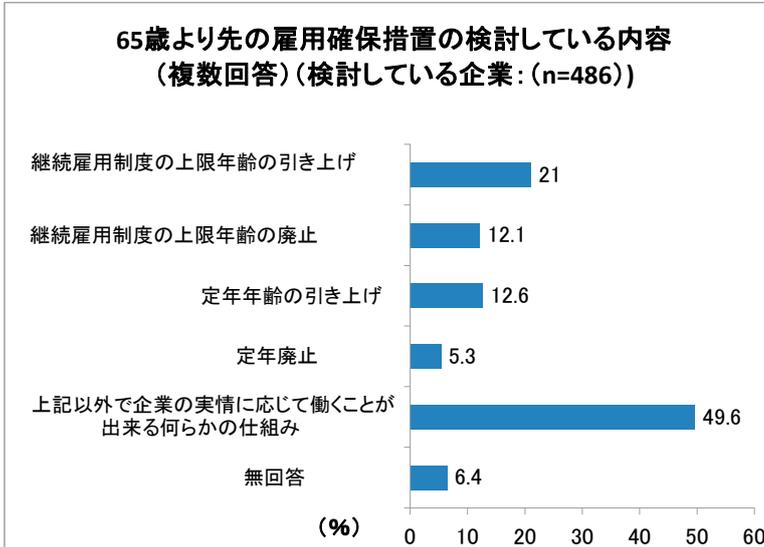
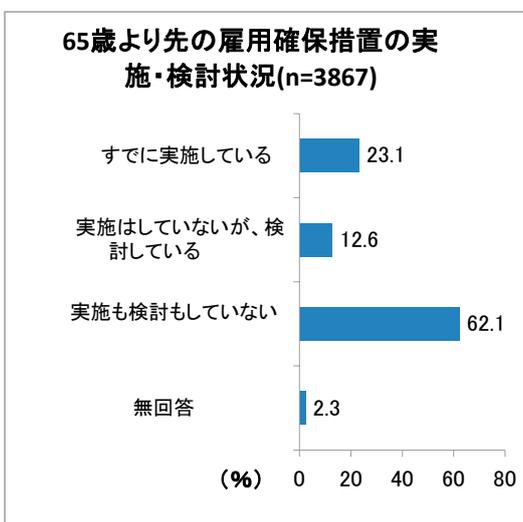
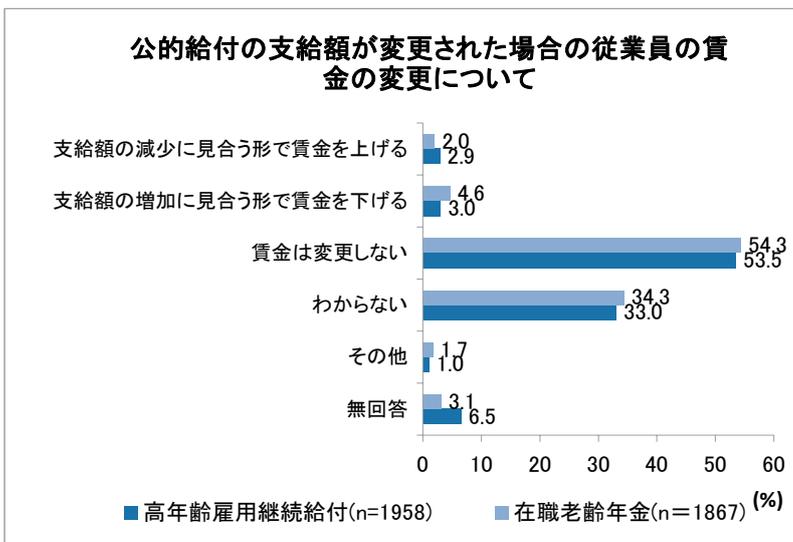
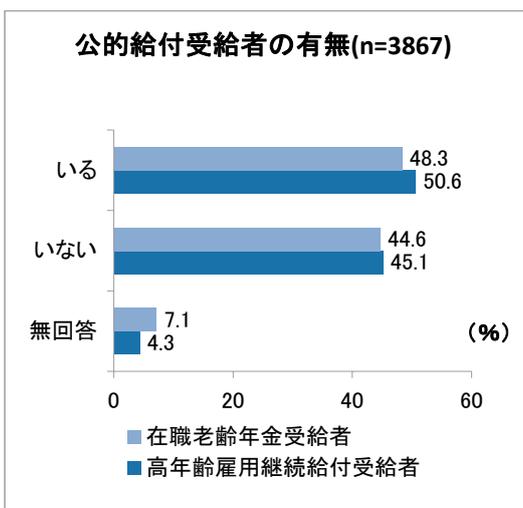
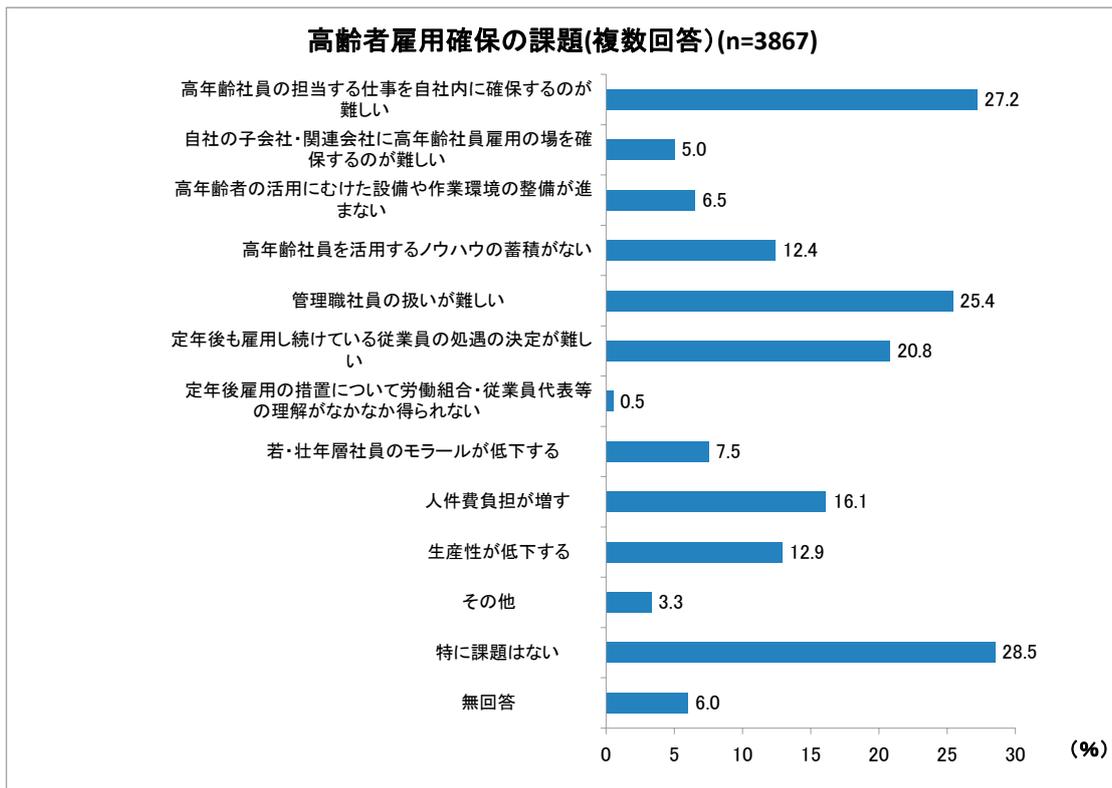
60代前半の継続雇用対象の研修の有無(n=3867)



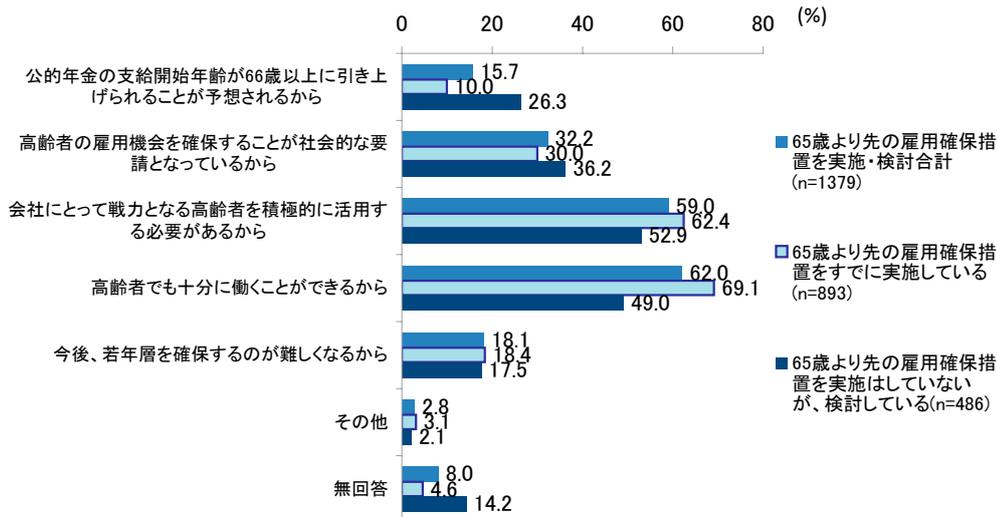
60代前半の継続雇用人の研修の目的(複数回答)(実施企業(n=109))



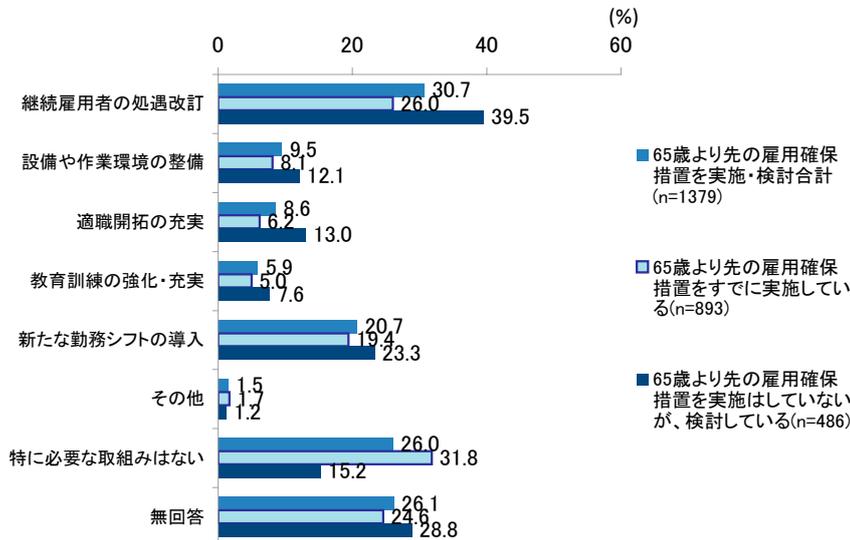
3. 高齢者雇用の課題と今後の取組みについて



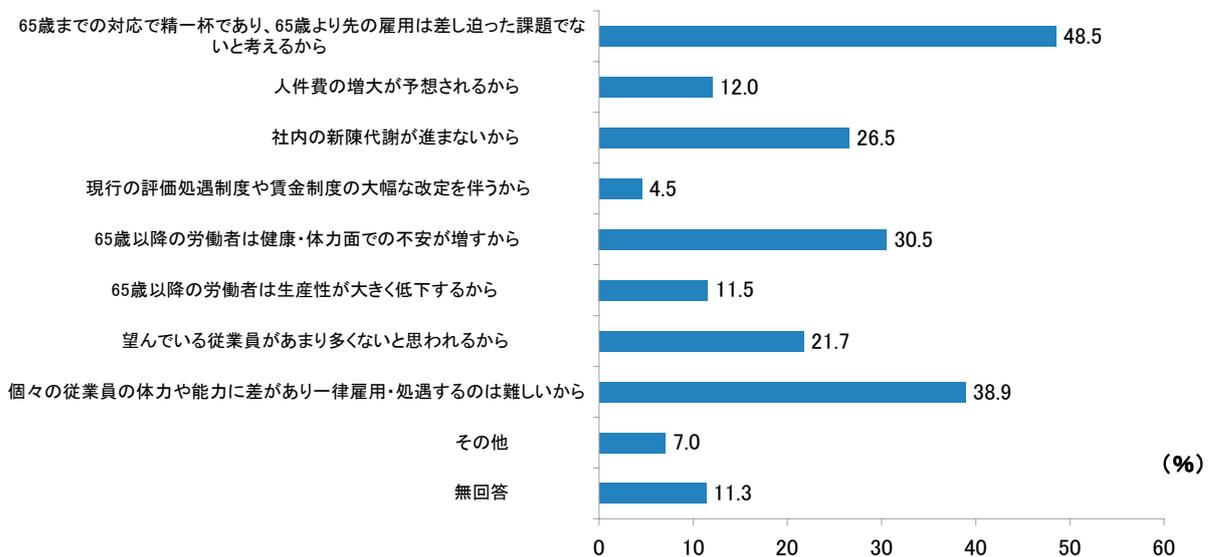
65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由(複数回答)



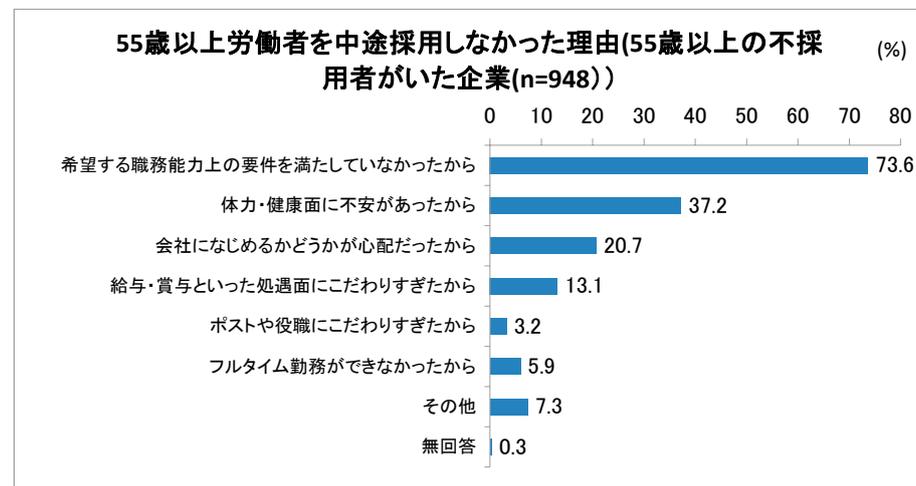
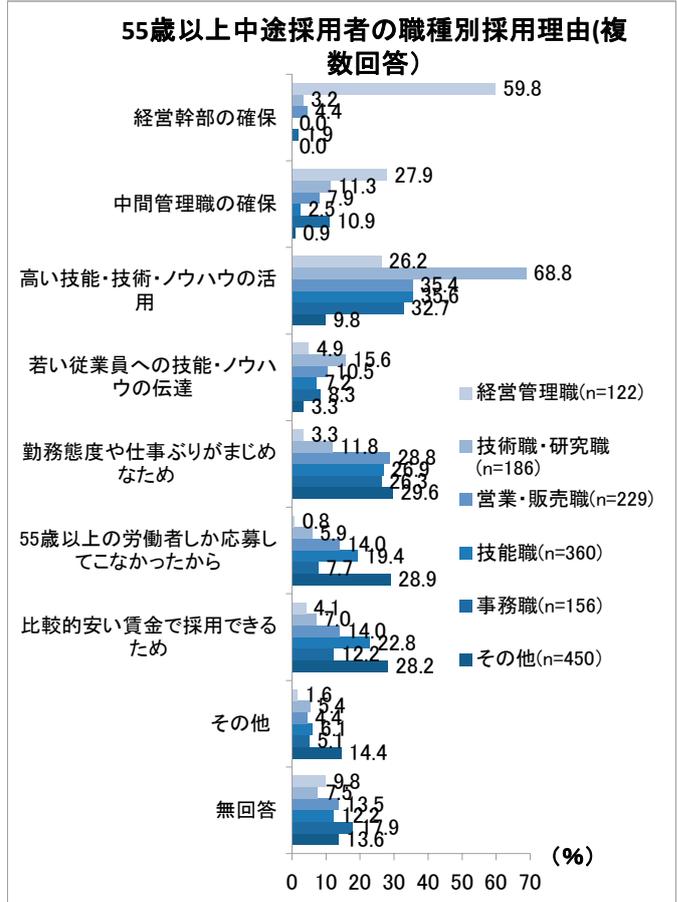
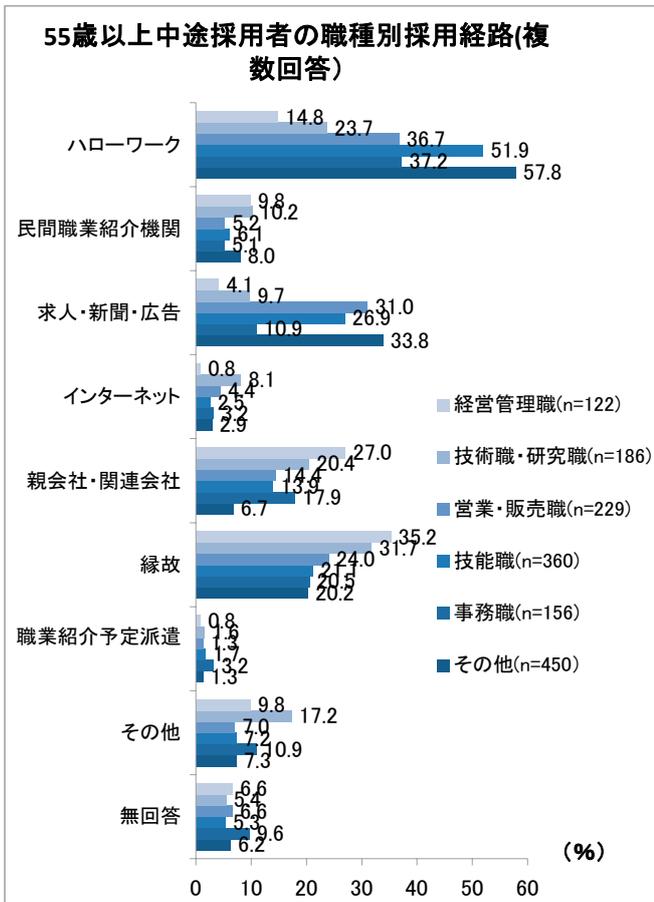
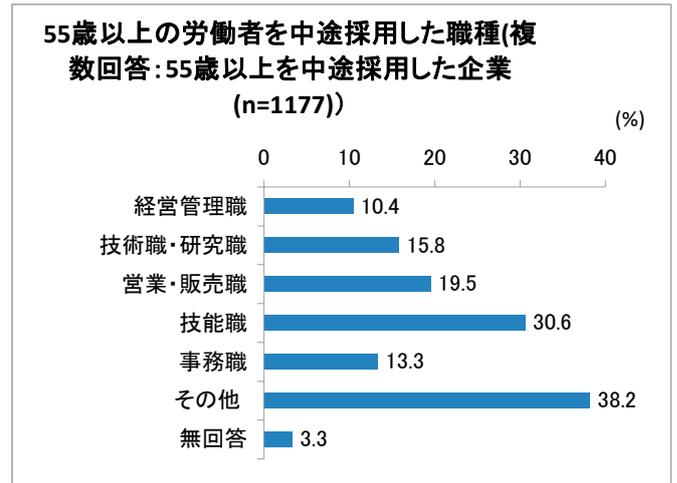
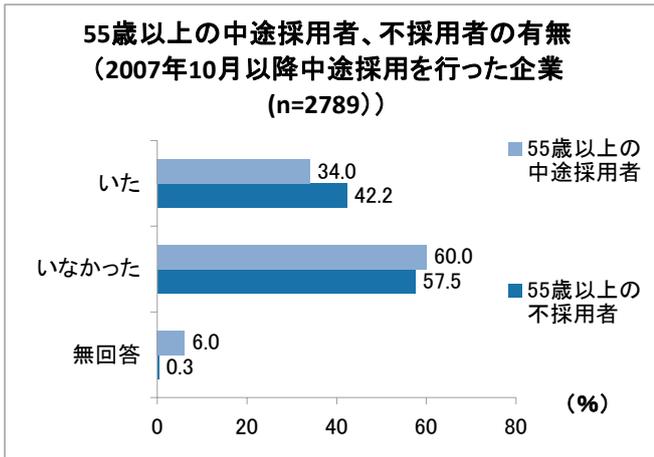
65歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組み、あるいはすでに実施している取組み



65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由(複数回答)(実施検討していない企業)(n=2400)



4. 高齢者の中途採用について



JILPT 企業調査の主な分析結果の紹介（近刊予定「継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題」から）

○賃金・人事管理制度等の影響

- ・賃金カーブが緩やかな企業では、定年上限年齢や継続雇用の上限年齢が高い
- ・賃金カーブを定年到達前に修正している企業、賃金カーブが急な企業では、60 歳以上の継続雇用率が高い
- ・60 歳前後で賃金減少が大きい企業、60 代前半の賃金格差が大きい企業では、60 歳以上の継続雇用率が低い
- ・（50 歳正社員の 10 年間残存率が高く、定年到達者の雇用継続制度の希望割合が高い企業で、）60 歳以降の働き方・生活に関するセミナー・説明会を実施している企業では、60 歳以上比率が高い（60 歳定年制企業の分析）
- ・賃金カーブが急な企業では、50 歳正社員の 10 年間残存率が高く、定年到達者の雇用継続制度の希望割合が高い（60 歳定年制企業の分析）

○雇用保障・雇用管理等の影響

- ・50 歳正社員の 10 年間残存率が高い企業では、60 歳以上の継続雇用率が高い
- ・正社員が増加している企業では、61 歳以上定年が多く、60 歳以上の継続雇用率が高い
- ・50 歳正社員の 10 年間残存率が高い企業では、定年到達者の雇用継続制度の希望割合が高い（60 歳定年制企業の分析）
- ・高齢者の中途採用を実施する企業では 60 歳以上比率が高い（60 歳定年制企業の分析）
- ・65 歳より先の雇用確保措置を実施している企業では、定年到達者の雇用継続制度の希望割合が高く、60 歳以上比率が高い（60 歳定年制企業の分析）

○公的給付（在職老齢年金、高年齢雇用継続給付）・企業年金の影響

- ・公的給付により労働者はより低い賃金でも継続雇用を希望すると考えられるが、企業側がその反応を超えて賃金を引き下げているとはいえず（賃金の公的年金の低下効果は小さく、労働需要（継続雇用率）の賃金弾力性も小さい）、公的給付は雇用補助金効果がある
- ・公的給付は、支給額変更に伴う賃金変更の可能性が低く、企業への帰着の可能性は低い
- ・（欠損値が多く留意が必要だが）公的給付の年収維持への利用は 60 歳以上の継続雇用率に影響を与えないが、企業年金の年収維持への利用は 60 歳以上の継続雇用率を下げる
- ・定年延長等による高齢者の雇用延長は、退職金の給付額や支払時期に変更を与えるため、退職給付債務が確定しにくいという問題点が残る

○65 歳より先の雇用確保措置を行っている企業（893 社）の属性

- ・定年制度・継続雇用制度別では、①継続雇用の上限年齢 65 歳以下の企業（＝定年制度・継続雇用制度の内容とは別に雇用確保）が 418 社、②継続雇用の上限年齢を定めていない企業が 274 社、③継続雇用の上限年齢 66 歳以上の企業が 91 社、④定年がない企業が 50 社、等→確保措置理由等もあわせて考えると、戦力となる高齢者の確保が目的
- ・継続雇用制度では、①勤務延長制度の活用度が高い、②基準を設ける企業割合は約 6 割で企業全体より低い、③基準内容は現職の継続をより重視、業績評価の重視度合いがやや弱い、④ 65 歳より先の継続雇用は多様な雇用・就業形態を活用