改正高年齢者雇用安定法の施行に企業はどう対応したのか —JILPT「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」 結果を中心に—

労働政策研究·研修機構 主任調查員補佐 荒川 創太

1 はじめに

改正高年齢者雇用安定法が 2013 年 4 月 1 日に施行されてから 1 年余りが経過した。改正法の施行により、60 歳以降の「高年齢者雇用確保措置」として継続雇用制度を導入している企業の場合、継続雇用の対象者を限定できる基準を設置することができなくなり、原則として、継続雇用を希望する社員についての雇用が義務化された。企業は今回の法改正に、どのように対応したのであろうか。

JILPT では、改正法の施行直後(2013年7月~8月)に、企業アンケートを実施。企業の改正法への対応状況について調査した。本稿では、同調査結果を中心に、アンケート回答企業に対して実施したインタビュー調査の内容も加味しながら、企業の「高年齢者雇用確保措置」の最新状況や、60歳以降も継続雇用される高年齢者の就業状況、また、法改正に対応するために企業がこの間どのような人事・処遇制度等の改定を行ったのかなどについて、概観することにしたい。

2 高年齢者雇用安定法の改正

(1) 高年齢者雇用確保措置とは

調査結果を紹介する前に、その前提となる今回の法改正の内容などについて整理したい。 わが国では、高年齢者雇用安定法により、事業主が定年を定める場合、その年齢について 60 歳を下回って設定することができない¹。定年を設定する企業では、定年年齢を 60 歳に設定 するところが一般的であり、厚生労働省の「2008 年高年齢者雇用実態調査」²の結果をみる と、定年制がある企業(回答企業全体の 73.5%)のなかで、定年を 60 歳に設定している企 業は 82.0%にのぼる。

また、同法では、60 歳以降も安定した雇用を確保していくため、65 歳未満の定年を設定している企業に対して、従業員の65 歳までの雇用を確保していくための「高年齢者雇用確保措置」の実施を義務づけている。「高年齢者雇用確保措置」とは具体的に、①「定年の定めの廃止」、②「定年の引上げ」、③「継続雇用制度の導入」——を指す(表1)。①「定年の定め

¹ 高年齢者雇用安定法の第8条に規定。

² 5人以上の常用労働者を雇用する民営事業所(9704 事業所)を対象にして、2008 年 9 月 1 日から 20 日までの間に実施。6465 事業所から有効回答を得た。

の廃止」は、定年そのものをなくしてしまう措置である。②「定年の引上げ」は、定年年齢を法律の下限である 60 歳とするのではなく、65 歳などに引き上げる措置を意味している。

③「継続雇用制度の導入」とは、定年を設けている企業が、定年後も従業員を継続して雇用する制度(従業員区分は問わない)を導入することを指す。

この継続雇用制度はさらに大きく、【勤務延長制度】、【再雇用制度】という 2 つのタイプに分けることができる。【勤務延長制度】は、定年年齢が設定されたままで、その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のことをいう。一方、【再雇用制度】は、定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度である。雇用契約を定年でいったん打ち切るか打ち切らないかが両者の大きな違いと言える。後で紹介する JILPT アンケート調査結果(図 3)からもみてとれるが、わが国では「高年齢者雇用確保措置」として、③の継続雇用制度を導入している企業が圧倒的に多くなっている。

	措置の名称		内容		
1	定年の定めの廃止	定年を設けない			
2	定年の引上げ	定年を 65 歳などに引	き上げる		
3	継続雇用制度の導入	【勤務延長制度】	定年年齢が設定されたままで、その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		
		【再雇用制度】	定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用		
			する制度		

表1 高年齢者雇用確保措置の種類とその内容

(2) 法改正の背景と目的

2012年8月、国会において改正高年齢者雇用安定法が成立し、2013年4月1日に施行された。この法改正の最大のポイントは、「高年齢者雇用確保措置」として「継続雇用制度」を導入している企業の場合、継続雇用制度の対象となる従業員を限定する基準を、今後設けることができなくなった点にある。

今回、法律が改正される前までは、「高年齢者雇用確保措置」を講じることが企業に義務づけられていたとはいえ、「継続雇用制度」を導入していた企業は、労使で協定を結べば、継続雇用の対象となる者を限定できる基準を定めることができた(2006年の法改正で高年齢者雇用確保措置が義務化されたと同時に、規定された)(図1)。

例えば、「定年前1年間の人事評価で標準の成績以上である」とか、「過去に懲戒処分を受けたことがない」など、客観的に判断できる基準を設定していた場合、これらの基準に満たない定年退職者については、本人が定年後の継続雇用を希望したとしても雇用する義務は負わなかった。

しかし、今回の法改正は、この、継続雇用の対象となる者を限定する基準を設定できる規定を廃止した。これにより、企業にとっては原則として、希望者全員を 65 歳まで雇用することが義務づけられることとなった。

なお、「原則として」と述べたのは、法改正の議論の過程において、経営側からの強い要望があり、最終的に基準の設定についての「経過措置」が改正法に盛り込まれたからである。 具体的には、改正法の施行前(2013 年 3 月 31 日)に、労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた企業に限り、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢(現在は 61 歳)以上の年齢の者については引き続き、限定基準の対象にできるようにした。

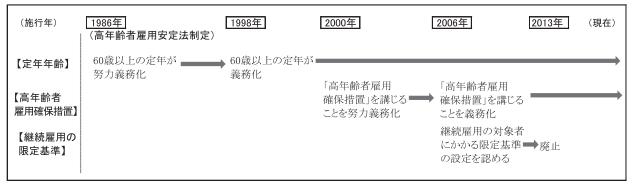


図1 高年齢者雇用安定法の改正の変遷

筆者作成

今回の法改正も含め、希望する者が少なくとも 65 歳までは働き続けられる就業環境が整備されつつある背景としては、主に「少子高齢化への対応」と「年金制度改正への対応」の 2 点があげられる。

海外でも知られているとおり、わが国では少子高齢化が急速に進行している。国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(2012 年 1 月推計)によれば、わが国の人口は2010 年の 1 億 2806 万人から、2030 年には 1 億 1662 万人となり、2048 年には 1 億人を割るとされている。また、平均寿命は、2010 年の男性 79.64 年、女性 86.39 年から 2060 年には男性 84.19 年、女性 90.93 年に到達するとされている。

また、15 歳~64 歳の生産年齢人口は、1995 年の国政調査(5 年ごとに実施)以降、減少局面に入っている。こうした少子高齢化とそれに伴う労働力人口の減少に対応し、今後も経済と社会を発展させる必要があるため、現在、政府は「全員参加型社会」の実現をめざして政策展開を図っている。高年齢者の活用は「全員参加型社会」の実現に向け、重要な施策の1つに位置づけられている³。

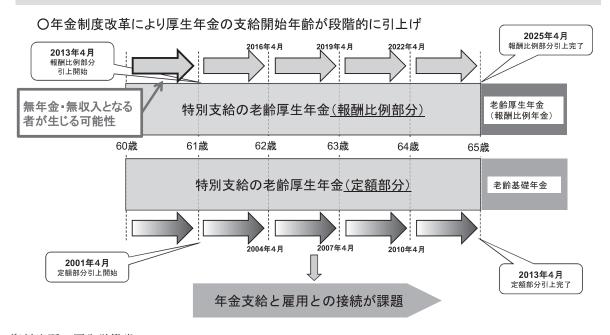
一方、年金制度の改正との関係では、雇用と年金の接続の問題がある。サラリーマンが対

^{3 2014} 年 4 月 1 日に発表された、今後 5 年程度の間に取り組むべき雇用政策の方向性を示した厚生労働省の「雇 用政策基本方針」は、「全員参加の社会」の実現を雇用政策の基本的な方向性の1つとして掲げた。

象となる厚生年金について、これまでの年金制度改正によってすでに、厚生年金の1階部分 に相当する「定額部分」の支給開始年齢は、2013年度から65歳に引き上げられている(図2)。 2 階部分に相当する「報酬比例部分」(現役時代の標準報酬月額に応じた額となる) の支給開 始年齢も、65歳からの支給に向け、支給開始年齢引き上げが2013年度から開始されており、 2014年5月現在では61歳という段階にある4。

図2 厚生年金の支給開始年齢の引き上げ

公的年金(厚生年金)の支給開始年齢の引上げにより、現在の高年齢者雇用制度のままでは、平成25 年度には、60歳定年以降、継続雇用を希望したとしても、雇用が継続されず、また年金も支給されな いことにより無収入となる者が生じる可能性。



資料出所:厚生労働省 HP

つまり、現在の年金の支給状況からすると、いまもしサラリーマンが 60 歳で定年退職し、 その後、継続雇用ができない場合には、就労による収入がなくなるとともに、年金も支給さ れず、「無収入」の状況に陥るおそれがある。継続雇用の対象者を限定できる基準の設定が廃 止された理由として、実際にはこの雇用と年金の接続の問題はたいへん大きな比重を占めて いた。

なお、今回の改正は、企業の雇用責任ばかりを強めるのではなく、企業が継続雇用をしや すくする措置も盛り込んだ。その1つが継続雇用者の雇用先の対象拡大であり、継続雇用者 の雇用先として、自社だけでなく、グループ内の①子会社、②親会社、③親会社の子会社、

定額部分も報酬比例部分も、支給開始年齢はもともと 60 歳だったが、1994 年の年金制度の改正で、まずは定 額部分の支給開始年齢が 2001 年度から 3 年に 1 歳ずつ、12 年かけて 65 歳まで引き上げられることとなった (男性の場合)。2000年の改正で、報酬比例部分についても支給開始年齢が引き上げられることになり、2013 年度から3年に1歳ずつ、12年かけて65歳まで引上げられることになった。

④関連会社、⑤親会社の関連会社──も認めることとなった5。

3 改正法の施行後の高年齢者雇用確保と継続雇用者の就業実態

(1) JILPT 調査の目的

以上みてきたように、今回の法改正により、継続雇用制度を導入し、かつ継続雇用の対象者にかかる基準を設定していた企業については、少なくとも 2013 年 4 月から、同基準を廃止するとの対応をしなければならなくなった。今後は、基準を設定できなくなったことによって、希望する者全員が継続雇用されることになり、各企業が抱える継続雇用者数が増加していくことが予想される。継続雇用者の増加に備え、組織や人事・処遇制度面において、すでに何らかの対応策を講じた企業もあるかもしれない。

そこで JILPT では、改正法の施行直後の企業の対応状況を確認するため、アンケート調査を実施した 6 。調査の概要は表 2 のとおりである。

表 2 アンケート調査の概要

【調査名】	高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査

【調査方法】 郵送による調査票の発送、回収

【調査対象】 民間企業2万社(農林漁業、鉱業、公務を除く)

【調査期間】 2013年7月26日から8月31日(調査時点は7月1日)

【有効回収数】 7179件(有効回収率 35.9%)

また、アンケート調査結果を補完する目的から、アンケートに回答した企業のなかから 9 社を選び、インタビューも行った (表 3)。以降では、これらの調査結果をもとに、実際の企業の対応状況を紹介する。

⁵ このほかの法改正の内容としては、「高年齢者雇用確保措置」が未実施で法違反となっている企業に対する公表規定の導入がある。これまでは、法違反の企業に対しては公共職業安定所で指導や助言、勧告をすることができたが、今後は指導・勧告に従わない場合に企業名の公表ができるようになった。

もともとは厚生労働省職業安定局の緊急要請で実施したものである。

表 3 インタビュー企業一覧

	業種	社員数	定年	対応後の
			年齢	高年齢者雇用確保措置
A社	建設業	1000 人以上	60 歳	継続雇用制度の「再雇用制度」。処遇
				の異なる2つの社員コースを設定
B社	宿泊業	500 人以上	60 歳	継続雇用制度の「再雇用制度」。以前
		1000 人未満		から希望者全員を再雇用
C社	製造業	500 人以上	60 歳	60歳以降はグループ内会社に転籍し
		1000 人未満		て再雇用(勤務先はC社が基本)
D社	運輸業	1000 人以上	65 歳	65 歳定年制を継続
E社	サービス業	500 人以上	60 歳	継続雇用制度の「再雇用制度」
		1000 人未満		
F社	建設業	1000 人以上	60 歳	継続雇用制度の「再雇用制度」
G社	サービス業	300 人以上	60 歳	継続雇用制度の「再雇用制度」
		500 人未満	(一部	
			の社員	
			は65歳)	
H社	製造業	1000 人以上	60 歳	継続雇用制度の「再雇用制度」。限定
				基準を 2012 年に廃止
I 社	建設業	1000 人以上	60 歳	継続雇用制度の「再雇用制度」

(2)「高年齢者雇用確保措置」の状況

まずは、「高年齢者雇用確保措置」の状況が、法改正後にどのようなになったのかをみていきたい。調査結果をみると、「定年の定めの廃止(定年がない)」が 1.8%、「65 歳以上への定年の引上げ」が 12.9%、「60 歳~64 歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」が 83.0%、「その他」が 0.8%であった(図 3)。65 歳未満の定年でかつ、継続雇用制度を導入している企業が全体の 8 割以上を占めている7。

-

⁷ 厚生労働省では毎年、6月1日現在の高年齢者の雇用状況を集計し、報告している。2013年10月に2013年6月の状況が公表された(従業員31人以上の企業約14万社の状況をまとめた)。参考までにその結果を紹介すると、いずれかの高年齢者雇用確保措置により、希望者全員が65歳以上まで働ける企業は全体の66.5%で、前年の状況から17.7ポイント増加した。

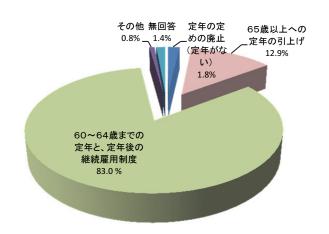


図3 【対応後】の雇用確保措置の状況 (n=7179 単位:%)

では、各高年齢者雇用確保措置の割合は、各企業が法改正に対応する前と、対応した後とで、どのように変わったのであろうか 8 。調査結果をみると(図 4)、「定年の定めの廃止(定年がない)」の回答割合は 1.9%(対応前) $\rightarrow 1.8\%$ (対応後)とほとんど変化がない。「65歳以上への定年の引上げ」は 10.0%(対応前) $\rightarrow 12.9\%$ (対応後)と 2.9 ポイント増加した。「60歳~64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」は 87.1%(改正前) $\rightarrow 83.0\%$ (改正後)と 4.1 ポイント低下した。

図 4 各雇用確保措置の【対応前】と【対応後】での割合の違い(対応前も後も n=7179 単位:%)

	【対応前】		【対応後】	対応前との比較
定年の定めの廃止(定年がない)	1.9		1.8	-0.1
65歳以上への定年の引上げ	10.0	_	12.9	2.9
60~64歳までの定年と、定年後の継続雇用制度	87.1		83.0	-4.1
その他	0.4		0.8	0.4
無回答	0.6		1.4	0.8

参考までに、「60 歳 \sim 64 歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」と回答した企業 (n=5962) に対して、定年年齢を尋ねた結果もみていくと、「60 歳」が 91.2% を占め、他の年齢は 1%台か 1%未満となっている(表 4)。

_

⁸ アンケートにおいて、法改正への【対応後】の高年齢者雇用確保措置を尋ねた設問と同じ選択肢で、各企業に【対応前】の状況も尋ねたので、両者を比較することができる。

表 4 【対応後】60歳~64歳までの定年年齢

(n=5962 単位:%)

				(11-0302	- 平位./0/
60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	無回答
91.2	0.9	1.2	1.2	0.2	5.3

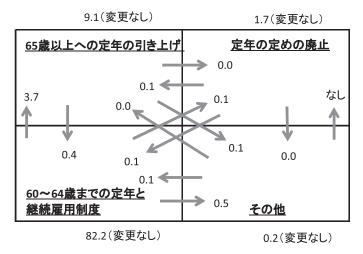
(3) 個別企業が法改正前後で雇用確保措置をどう変化させたか

次は、法改正前後で、各企業が自らの高年齢者雇用確保措置をどのように変化させたのか、 その変化パターンをみていくことにする。図 5 は、変化パターンごとの企業割合(回答企業 全体に占める割合)をみたものである。

これをみると、そもそも全体的に、高年齢者雇用確保措置を変更した企業割合は低いことがわかるが、【対応前】に「60歳~64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」だった企業で、【対応後】に「65歳以上への定年の引上げ」に移行した企業の割合が3.7%あったことが分かる。さきほど図4において、「65歳以上への定年の引上げ」の企業割合は法改正への【対応前】と【対応後】とで2.9ポイント増加したことを確認したが、図5の結果と合わせてみると、「60歳~64歳までのいずれかの年齢による定年と、定年後の継続雇用制度」の企業が減少した分、「65歳以上への定年の引上げ」の企業が増加したとの見方もできるであろう。

図 5 雇用確保措置の【対応前】と【対応後】での変化パターン別にみた企業割合

(n=7179 単位:%)

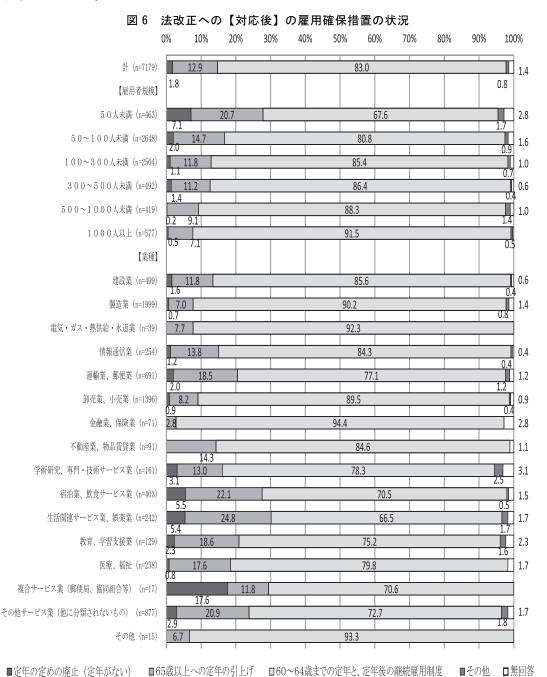


注)対応前の設問で無回答、対応後で無回答の企業については省略。 そのため、数値を足し合わせても100%にはならない。

(4) 高年齢者雇用確保措置の企業規模、業種による違い

高年齢者雇用確保措置の状況が、企業規模9や業種によってどのような違いがあるのかをみ ていくと、企業規模別では、規模が小さくなるほど「定年の定めの廃止(定年がない)」、「65 歳以上への定年の引上げ」の回答割合が高くなるのが特徴点と言える(図 6)。

一方、業種別では、「生活関連サービス業、娯楽業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「その他 サービス業」、「教育、学習支援業」、「運輸業、郵便業」など、サービス業を中心に、他の業 種に比べて「定年の定めの廃止 (定年がない)」、「65 歳以上への定年の引上げ」の割合が高 いのが特徴的である。



雇用者規模(以降の集計も同様)

(5) 継続雇用者の就業状況

ここからは、定年後の継続雇用制度のもとで勤務を続けている継続雇用者の最新の就業状況をみていく 10 。

ア 雇用形態

アンケートでは、継続雇用者がどのような雇用形態となっているか、もっとも多いケースを回答してもらった。調査結果をみると、「自社の正社員」とした企業が 35.2%、「自社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」が 54.7%、「グループ・関連会社の正社員」が 1.0%、「グループ・関連会社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」が 1.8%などとなっている (表 5)。今回の改正法で、継続雇用者の雇用先がグループ企業にも広がったことから、「グループ・関連会社の正社員」、「グループ・関連会社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」との選択肢を設けたが、これらの選択肢を選んだ企業割合はともに 1%台にとどまった。企業規模別にみると、規模が大きくなるほど「自社の正社員以外(嘱託・契約社員・パート等)」の割合が高くなり、規模が小さくなるほど「自社の正社員」の割合が高くなる傾向をみることができる。

表 5 継続雇用者の雇用形態 (最多ケース)

(単位:%) 社グ 自 員(社の ゴル 社ル 白 ・ パ託 正 正プ 社 ーのプ そ 無 0 \mathcal{O} 口 ト契戸 社 正 員関 社関 他 答 員 社 員連 等約 以 以連会 員 以 社外 計 (n=6487)35.2 54.7 0.6 6.7 【雇用者規模別】 50人未満 (n=370) 46.2 44.3 1.6 1.1 6.8 50~100人未満 (n=2349) 44.0 46.7 0.9 1.1 8.0 6.7 100~300人未満 (n=2320) 33.0 57.3 1.3 1.9 0.5 6.0 300~500人未満 (n=452) 25.7 64.4 1.1 2.9 6.0 500~1000人未満 (n=390) 21.0 67.2 0.5 2.3 0.5 8.5 1000人以上 (n=550) 17.3 69.3 0.9 4.4 0.2 8.0

¹⁰ 継続雇用制度を持つすべての企業 (6487社) が回答した。

イ 雇用契約期間

継続雇用者は、どのような期間で、定年後に新たに雇用契約を結んでいるのかをみたのが図7である。これは、もっとも多いケースでの回答結果であるが、「1年単位」が79.5%とほぼ8割を占め、「6カ月以上1年未満の単位」が6.9%、「65歳までの一括契約」が5.2%などとなっている(図7)。

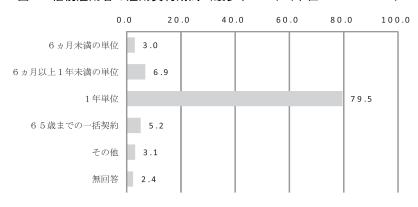


図7 継続雇用者の雇用契約期間(最多ケース)(単位:% n=6487)

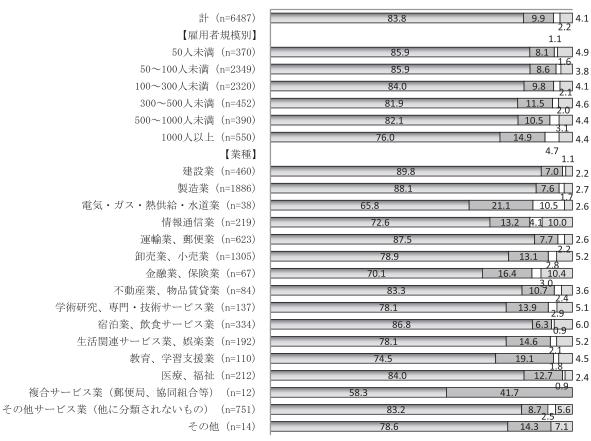
ウ 仕事内容

継続雇用者が、定年前と変わらない仕事をしているのかどうかについてみていくと(もっとも多いケースでの回答結果)「定年到達時点と同じ仕事内容」と回答した企業が83.8%と8割以上に達し、「定年到達時点と違う仕事内容だが、定年前社員も従事している仕事」が9.9%、「定年到達時点と違う仕事内容で、定年到達社員に用意された仕事」が2.2%であった(図8)。業種別にみると、「建設業」、「製造業」、「運輸業、郵便業」、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「医療、福祉」、「その他サービス業」で、「定年到達時点と同じ仕事内容」をあげる企業が8割以上となった。

インタビュー調査でも、継続雇用者がどのような仕事をしているのかについて各企業に聞いた。建設業を除くほとんどの企業からは、継続雇用者となると管理職ポストは外れるものの、定年前に就いてきた職種を続けるのが基本だとのコメントが聞かれた。建設業の企業3社(A社、F社、I社)からは、継続雇用者となっても管理職ポストを継続できるとの回答があった。建設現場を監督・管理する施工管理者(現場のリーダー)では、長年の経験が生かされる職種だけに、定年後も会社に残って活躍している社員が多いとのことであった。

図8 継続雇用者の仕事内容(最多ケース)

0% 10% 20% 30% 40% 50% 60% 70% 80% 90% 100%



■定年到達時点と同じ仕事内容

■定年到達時点と違う仕事内容だが、定年前社員も従事

□定年到達時点と違う仕事内容で、定年到達社員に用意 □無回答

エ 所属部署・勤務場所

継続雇用者の所属部署、勤務場所がどのような状況になっているかについては、アンケートの設問において、所属部署・勤務場所ともに、同じところか、異なるところかという2つの選択肢を設け、どちらのケースが多いかを尋ねた。調査結果をみると、所属部署は、「定年到達時点と同じ部署」が93.7%で、「定年到達時点とは異なる部署」とした企業はわずか4.0%であった(表6)。勤務場所では、「定年到達時点と同じ事業場」が95.5%で、「定年到達時点とは異なる事業場」が2.0%となっている(表7)。

表 6 継続雇用者の所属部署 (どちらになるケースが多いか)

(単位·%)

			(単位:%)	
	定年到達時点と同	異なる部署定年到達時点とは	無回答	
計 (n=6487)	93.7	4.0	2.3	
【雇用者規模別】				
50人未満(n=370)	95.4	1.4	3.2	
50~100人未満(n=2349)	94.4	3.0	2.6	
100~300人未満(n=2320)	93.8	4.1	2.2	
300~500人未満(n=452)	93.6	4.2	2.2	
500~1000人未満(n=390)	92.1	5.6	2.3	
1000人以上 (n=550)	91.1	8.4	0.5	

表 7 継続雇用者の勤務場所(どちらになるケースが多いか)

(単位:%)

			(単位:%)	
	定年到達時点と同	異なる事業場定年到達時点とは	無回答	
計 (n=6487)	95.5	2.0	2.5	
【雇用者規模別】				
50人未満(n=370)	94.3	1.6	4.1	
50~100人未満(n=2349)	96.3	0.8	2.9	
100~300人未満(n=2320)	95.9	1.7	2.4	
300~500人未満(n=452)	95.4	2.0	2.7	
500~1000人未満(n=390)	93.8	4.1	2.1	
1000人以上 (n=550)	93.3	6.2	0.5	

オ 勤務日数・時間の体制

次は、継続雇用者の勤務日数や勤務時間がどのように設定されているかをみる。調査結果をみると(複数回答)、「フルタイム(日数も時間も定年前から変わらない)」が86.0%、「時間はフルタイムだが日数を減らす(短日数)」が26.6%、「時間はフルタイムより減るが日数は減らず(短時間)」が18.2%、「時間も日数もフルタイムより減る(短日数・短時間)」が18.1%などとなっており、9割近い企業がフルタイム勤務をとっていることがわかる(表8)。また、企業規模が大きくなるほど、多様な勤務形態を用意する企業割合が高くなることが確認できる。

表 8 継続雇用者の勤務日数・時間(複数回答)

(単位:%)

						(単位:%)
	わらない) 時間も定年前から変フルタイム (日数も	が日数を減らす (短時間はフルタイムだ	ず(短時間)り減るが日数は減ら時間はフルタイムよ	数・短時間) イムより減る (短日中間も日数もフルタ	その他	無回答
計 (n=6487)	86.0	26.6	18.2	18.1	3.7	2.7
【雇用者規模別】						
50人未満(n=370)	77.0	23.0	13.5	17.3	4.1	4.6
50~100人未満(n=2349)	84.6	22.6	13.2	13.9	4.1	2.9
100~300人未満(n=2320)	87.1	25.1	17.4	16.2	3.5	2.8
300~500人未満(n=452)	89.4	28.3	21.5	21.5	3.5	1.8
500~1000人未満(n=390)	87.7	34.1	23.3	25.6	2.6	1.8
1000人以上(n=550)	89.3	46.5	40.0	36.2	4.2	1.3
【業種】						
建設業 (n=460)	89.6	25.9	10.2	9.6	1.5	3.0
製造業 (n=1886)	91.6	25.0	20.5	14.4	2.4	1.5
電気・ガス・熱供給・水道業 (n=38)	92.1	15.8	13.2	18.4	_	_
情報通信業 (n=219)	75.3	31.1	18.3	21.9	11.0	5.9
運輸業、郵便業 (n=623)	84.6	26.3	14.9	18.6	2.7	1.9
卸売業、小売業 (n=1305)	84.8	25.8	18.3	19.5	3.1	2.7
金融業、保険業(n=67)	86.6	20.9	25.4	20.9	4.5	6.0
不動産業、物品賃貸業 (n=84)	86.9	22.6	14.3	15.5	6.0	2.4
学術研究、専門・技術サービス業 (n=137)	73.7	38.0	20.4	19.7	5.8	4.4
宿泊業、飲食サービス業 (n=334)	77.8	26.6	20.4	28.4	5.1	5.7
生活関連サービス業、娯楽業 (n=192)	79.7	27.1	21.4	25.5	8.9	2.1
教育、学習支援業 (n=110)	75.5	18.2	18.2	33.6	2.7	0.9
医療、福祉 (n=212)	89.2	28.3	17.0	20.3	5.2	2.8
複合サービス業 (郵便局、協同組合等) (n=12)	91.7	16.7	8.3	8.3	8.3	_
その他サービス業(他に分類されないもの) (n=751)	83.4	33.0	18.9	19.0	5.7	3.7
その他 (n=14)	85.7	7.1	_	14.3	-	7.1

インタビューでも勤務日数・時間について各企業に確認している。どの企業も基本はフルタイム勤務であるとの回答であった。複数の班による交代制勤務となっている現場を持つ企業 (C社、E社)では、従業員に個別に、柔軟な勤務体系を用意することが難しいとのコメントがあった。パートタイム勤務を選択できる企業もあったが、ある企業 (B社)ではその場合は処遇などが、一般の有期契約のパートタイム労働者と同じ扱いとなるとの説明があった。

カ 人事評価

継続雇用者にも定年前と同じような人事評価がなされているのかをみたのが図9である。 人事評価の方法について、もっとも多いケースとして回答してもらったところ、「基本的に定年前の評価方法と変わらない」が43.5%、「定年前の評価方法と別の方法で行う」が21.6%、「評価を実施していない」が30.4%で、4割以上の企業は定年前と同じように社員を評価していることが窺える(図9)。

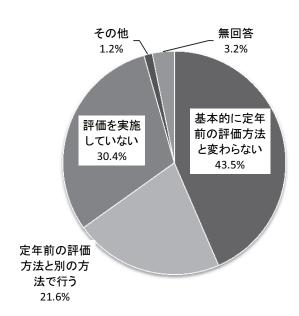


図 9 継続雇用者の人事評価 (最多ケース) (n=6487)

キ 年間給与

継続雇用者の年間給与の水準をみていく。アンケート調査の設問では、定年到達時の年間 給与の水準(手当や賞与等を含む。公的給付は含まず)を 100 とした場合に、どの程度の水 準(継続雇用の該当者の平均)になるかを尋ねた¹¹。

調査結果をみると、回答全体の平均値は 68.3 で、中央値は 70.0 (図 10)。得られた回答を5 つの範囲で分類した集計結果でみると、「61~70」の企業が 22.9%でもっとも多く、以下「51~60」(21.7%)、「71~80」(17.0%)、「50 以下」(16.1%)、「81 以上」(15.3%)の順で続く。

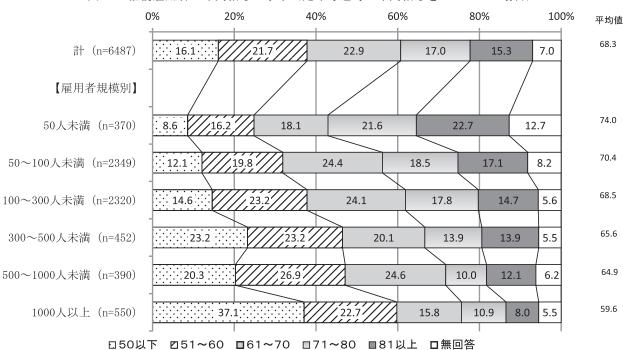


図 10 継続雇用者の年間給与の水準(定年等達時の年間給与を 100 とした場合)

インタビューにおいても各社に継続雇用者の給与水準に尋ねたところ、定年時の 6 割や 7 割、8 割など、定年時の一定割合に減額する企業が多かった。ある建設業の企業 (I 社) では、作業現場は危険を伴うこともあり、継続雇用者だからといって給与をあまり低く設定することはできないとのコメントがあった。

ク 賞与

継続雇用者への賞与の支給状況をみると、「支給している」が 60.6%、「支給していない」 が 36.6%となっている (図 11)。

ただし、支給水準については、インタビューした企業においては定年前よりも低下すると の回答がほとんどであった。

-

¹¹ 整数の数値で回答させた。

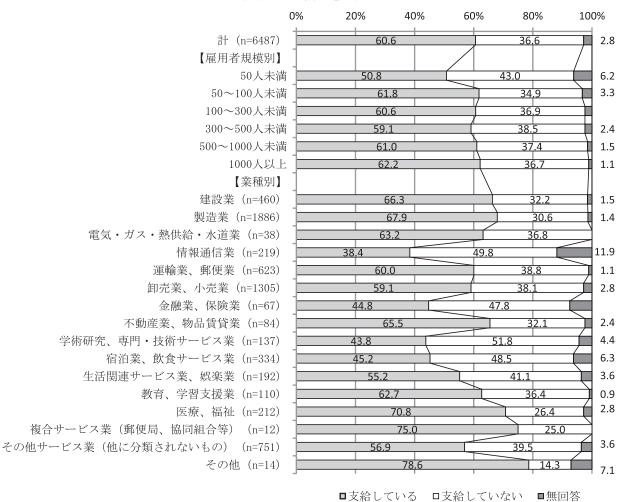


図 11 継続雇用者へ賞与を支給しているか

(6) 法改正に対応するために企業は人事制度等の変更を行ったか

企業が改正法の施行に対応するため、社内組織や人事・処遇制度面において、どのような変更や制度新設を行ったのか、また、どのような対応を検討しているかについて尋ねた結果を紹介する。

アンケート調査では、

A:60歳以上の高年齢社員¹²だけにかかる対応措置

B:全社的な対応措置

に区別して、その実施状況を尋ねた。まずは [A:60 歳以上の高年齢社員だけにかかる対応措置] にかかる調査結果からみていく。

〔A:60歳以上の高年齢社員だけにかかる対応措置〕

アンケート調査の設問では、図12にある10種類の対応措置を選択肢として示し、<実施

12 60 歳以上の高年齢社員は、正社員だけでなく、嘱託など有期契約の継続雇用者も該当すると定義した。

1

した>ものと、<実施を検討している>ものを、それぞれ複数回答であげてもらった¹³。調査結果をみると、<実施した>割合がもっとも高かった対応措置は「賃金水準の引下げ」で20.1%、次いで、「勤務日数・労働時間の見直し」(10.4%)、「賞与の見直し・新設」(9.6%)、「人事評価方法の見直し」(6.7%)、「職能資格など人事格付けの見直し」(5.9%) などと続いた(図12の棒グラフの上段)。

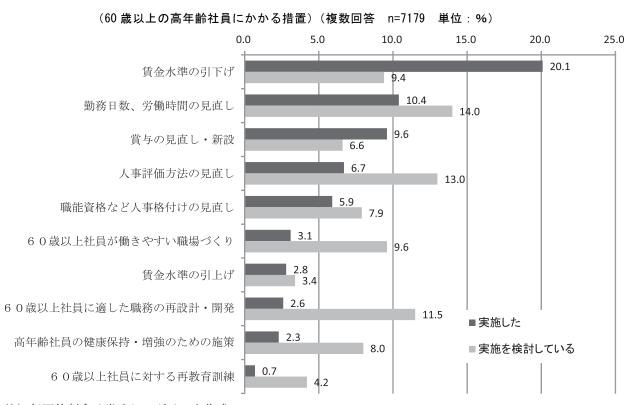


図 12 改正法に対応するために実施した社内組織や人事・処遇制度等の変更・新設

注) 無回答割合は省略してグラフを作成

一方、<実施を検討している>措置として割合がもっとも高かったのは「勤務日数・労働時間の見直し」で14.0%。次いで「人事評価方法の見直し」が13.0%で多かった(図 12 の棒グラフ下段)。

[B:全社的な対応措置]

[B: 全社的な対応措置] について尋ねた設問では、図 13 にある 15 種類の措置を選択肢として示し、<実施した>ものと<実施を検討している>ものをそれぞれ複数回答であげてもらった 14 。調査結果をみると、<実施した>措置は、「賃金制度の見直し」(11.3%)、「新規学卒者の採用計画の見直し」(9.3%)、「職場での安全衛生対策の強化」(8.7%) などの順と

本設問では、「実施しているものはない」との選択肢は設けず、単純に実施している施策を選んでもらった。本設問では、「実施しているものはない」との選択肢は設けず、単純に実施している施策を選んでもらった。

なった。ただし、全体として実施割合そのものが低い(図13の棒グラフ上段)。

一方、<実施を検討している>措置では(図 13 の下の方の棒グラフ)、「賃金制度の見直し」(20.7%)を検討している企業が約2割にのぼり、「人事評価制度の見直し」(16.0%)についても6社に1社が実施を検討していることがみてとれる。

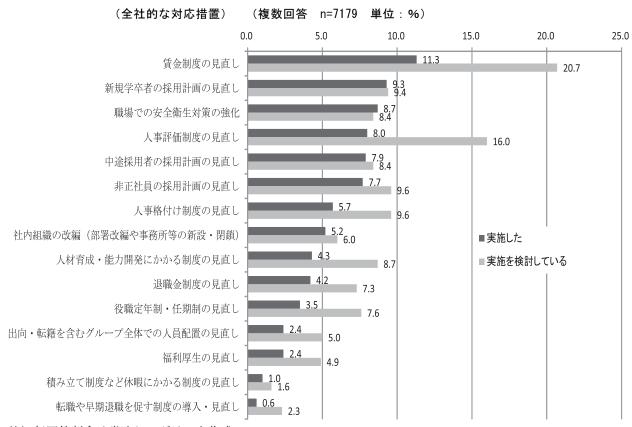


図 13 改正法に対応するために実施した社内組織や人事・処遇制度等の変更・新設

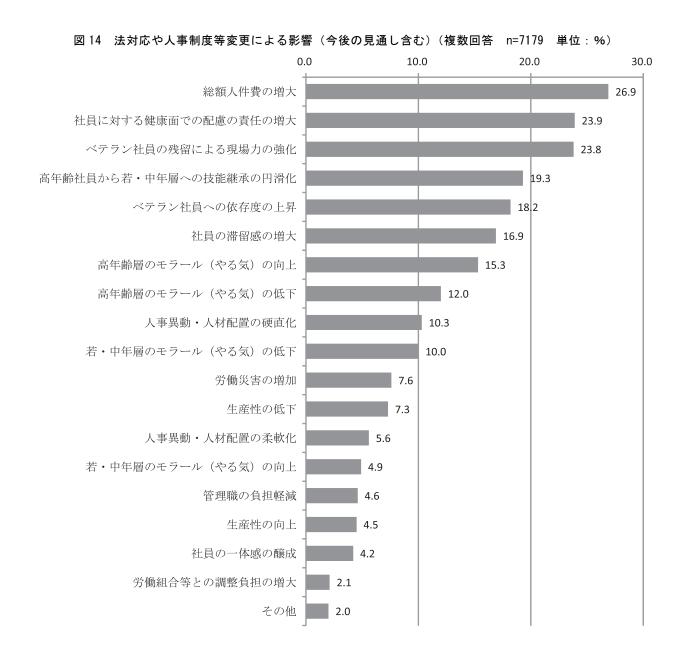
注)無回答割合は省略してグラフを作成

高年齢者の活用の影響として、継続雇用者が増加すると、新規学卒採用など、新規採用の抑制につながるのではないかとの見方がある¹⁵。そこで、インタビューでも、改正法への対応による新規採用への影響について各社に聞いてみたが、継続雇用者が増加することに伴って新規採用を抑制しているとコメントした企業はなかった。現在、人材不足となっている建設業の企業 (A 社、F 社)では、継続雇用者が貴重な戦力となっているとの指摘があった。また、別の企業 (C 社)では、過去の採用抑制で労務構成のバランスを崩した経験があり、継続雇用者が増加しても採用方針に変更はないとコメントした。

¹⁵ 近藤絢子(2014)「雇用確保措置の義務化によって高齢者の雇用は増えたのか―高年齢者雇用安定法改正の政策評価」『日本労働研究雑誌 No.642 2014年1月』では、高年齢者雇用安定法による60歳代の就業拡大が他の年齢層に与えた影響はまだよくわかってないとの説明がある。少なくともそうした影響を明らかにした先行研究はない。

(7) 改正法やそれに伴う人事制度等の変更は企業にどのような影響を与えたか

最後に、改正法施行への対応や、それに伴う社内組織及び人事・処遇制度等の変更により、 どのような影響があったか、あるいは、今後どのような影響が出ると思うかについて尋ねた 結果をみていく(複数回答)。調査結果をみると、もっとも多くあがったのは「総額人件費の 増大」(26.9%)で、次いで「社員に対する健康面での配慮の責任の増大」(23.9%)が多か った。「ベテラン社員の残留による現場力の強化」(23.8%)や、「高年齢社員から若・中年層 への技能継承の円滑化」(19.3%)という、高年齢社員の役割に期待するプラスの影響項目も 上位にあがった(図 14)。



4 調査結果から見える高年齢者雇用の現状と今後

以上の調査結果から、改正法施行後の企業による高齢者雇用の活用状況については、次のように整理することができる。

(1) 依然として継続雇用制度が主流

高年齢者雇用確保措置の状況では、65歳以上に定年を引き上げる企業が若干増加したことがうかがえたが、依然として、60歳定年でかつ、定年後の継続雇用制度を用意する企業が主流となっている(図3)。

法改正により、継続雇用の対象者を限定する基準を設定できる規定が廃止された。インタビューした企業のなかにも、法改正以前に基準を設けていたところがあるため(A社、E社、F社、G社、H社、I社)、この影響を尋ねている。しかし多くの企業が、もともと社員がクリアしやすい内容を基準に設定し、実質的に、希望した者すべてが継続雇用できる運用を行っており、インタビュー企業においてその影響を大きく感じている企業はなかった。H社も実質的に希望者全員を継続雇用していた企業の1つであるが、法改正を待つことなく、法改正の1年前(2012年)に経営トップの判断でいちはやく基準を廃止したと説明した。

(2) 継続雇用者の働き方は、定年前と変わらない勤務が基本に

アンケート調査結果をみる限り(図 8、表 6、表 7、表 8)、継続雇用者の働き方の基本的な姿は、「フルタイム勤務」、「定年到達時と同じ仕事」、「勤務場所も所属部署も定年時と同じ」というものであり、継続雇用となっても、その働き方は定年前と変わらないスタイルに向かいつつある。

ただし、管理職だった者に関しては、インタビューした企業のなかでは継続雇用後に管理職ポストを外れるというところもあり、管理職ポストの扱いについては企業によって対応が分かれるようである。なお、インタビューした建設業の企業3社ではすべてで、管理職ポストに就いていた者が継続雇用となった場合、そのまま管理職ポストを継続できると答えた。

(3) 人事制度等の変更の動きは今後表れてくる

図 13 でみたとおり、改正法に対応するために、全社的な組織変更や人事・処遇制度等の変更・新設を行った企業は多くなかった。もっとも実施割合が高かった「賃金制度の見直し」でも、11.3%とほぼ1割であった。

一方、今後、実施を検討している措置としての回答割合では、「賃金制度の見直し」(20.7%) が 2 割に達し、実施を検討している企業の方が多いことが確認できる。今回の法改正では、 改正法が 2012 年に国会で成立し、2013 年 4 月に施行されるまでその間の期間は半年ほどしかなかった。そのため、時間的な制約から、人事制度や処遇制度の見直しにまで着手できな

かった企業もあったと思われる。そのため、制度改定の意向を持つ企業が、これからその本 格的な検討に入っていくことも予想される。

実際に、インタビューした企業のなかには、継続雇用者数の増加による総額人件費の増加が予想されるため、現役世代も含めた処遇制度の見直しも必要になってくると話すところがあった(B社、E社)。

(4) 法改正の影響にはプラスとしての面も

法改正の影響について、ベテラン社員が残留することによる「現場力」の強化や、高年齢 社員からの若・中年層に対する技能継承の円滑化など、経験豊富で高技能の高年齢者が職場 に残ることによるプラス面を指摘する企業が少なくなかったことは重要な点だと言える(図 14)。継続雇用者を適切に活用すれば、それをさらなる競争力強化につなげていけると企業自 身が考えている面があることを裏付ける結果である。

インタビューでは、上記の調査結果を裏付けるコメントが得られた。建設業の企業では、すでに紹介したとおり、建設現場の施工管理者として活躍している高年齢社員がいる(F社では、70歳の施工管理者が最近まで勤務していたという)。建設業界では現在、施工管理者が不足している状況であるため、ベテラン社員の確保は各社で重要な課題となっている。また、製造業のC社では、ベテランの継続雇用者を海外の製造工場に派遣しており、派遣された継続雇用者は現地従業員を指導するという役割を任されている。

(5) 今後に向けた課題

今回の調査結果を踏まえた今後に向けた課題をあげるとすれば、継続雇用者を定年前から変わらずに活用することと、処遇とのバランスをいかに図っていくかという点があげられる。

継続雇用者にとっても、定年前と同じ仕事を続けられた方が、定年後もそれまでの経験や培った能力を生かすことができる。しかし、そこで問題となるのが、仕事や勤務形態が変わらないにもかかわらず給与だけが下がることになると、働くモチベーションの低下を生じさせかねないという点である。

インタビューでは、すでにこうした課題に対処している企業を見つけることができた。建設業のA社では、それまでの継続雇用制度を法改正に伴い改定し、新制度では、継続雇用社員としての2つのコースを設けた。2つのコースのうち、1つのコースを、定年前から給与水準は下がらず、役職も仕事も継続する内容とした。ただし、このコースとなるには、定年前に一定の人事評価を受けなくてはならず、毎年、雇用契約を更新する際にも評価基準をクリアしなければならない。A社では社員に対し、この社員コースになれるように定年まで精一杯、働いて欲しいというメッセージを発しており、実際に、この社員コースとなる社員の方が多くなっているという。

製造業のH社では、継続雇用制度を改定し、継続雇用者の給与を引き上げた。以前の制度

では、継続雇用社員として3段階のランクが設定されており、最も上のランクでも年収は300万円台、最も下のランクでは200万円台に設定されていた。新制度では、社員ランクを2段階に改定し、上のランクの社員の年収を400万円台に、下のランクの社員の年収を300万円台に引き上げた。金額そのものは現役時代よりも低いものの、前制度に比べ大幅な年収アップを実現した。H社も継続雇用社員に対して、「年齢にかかわらず現役同様に働いて欲しい」との考えを持つ。

これらの事例も含めて考えると、継続雇用社員の給与は、これまでは、定年時の一定の割合という決め方がされることが多かったが、今後は、個々人の仕事内容や役割に応じた水準が適用されるようになる方向に向かうことも予想される。年齢にかかわらず価値の高い仕事をしている継続雇用社員については、給与がそれほど下がらないケースも増えてくる可能性がある。

[参考文献]

厚生労働省・今後の高齢者雇用対策に関する研究会「今後の高齢者雇用対策について~雇用と年金との接続を目指して」(2003 年 7 月)

森戸英幸(2014)「高年齢者雇用安定法―2004年改正の意味するもの」『日本労働研究雑誌 No.642 2014 年1月』

近藤絢子(2014)「雇用確保措置の義務化によって高齢者の雇用は増えたのか―高年齢者雇用安定法 改正の政策評価」『日本労働研究雑誌 No.642 2014 年 1 月』