

JILPT 調査シリーズ

No.156

2016年5月

高年齢者の雇用に関する調査 (企業調査)

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



高年齢者の雇用に関する調査 (企業調査)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

我が国の人口は、平成 20 年をピークに減少しており、今後も減少が見込まれている。このような人口減少社会の中で社会の活力を維持し、持続的な成長を実現していくためには、高年齢者や女性が活躍できる機会を確保し、その能力が十分に活かせるようにすることが不可欠である。特に、人口の高齢化の進行を踏まえると、多様な形態で高年齢者の雇用・就業を促進していくことが重要である。

既に、平成 24 年に、高年齢者雇用安定法が改正され、企業における希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置の制度化を図られたところである。しかしながら、人口減少社会において企業は生産性の向上を求められており、特に 60 代前半層の雇用においては、大幅な賃金低下を伴う場合も多く、高年齢者が納得して働ける人事管理制度の構築が課題となっている。

また、団塊の世代は平成 24 年から 65 歳に到達しはじめ、すでに多くの人が企業における継続雇用の終了を迎えている。大きなボリュームのある高年齢者層が既にセカンドライフの段階に入ってきている中で、今後、65 歳以降においても、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらずその能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていく必要があり、企業の果たす役割は大きい。

このような問題意識の下、今般、高年齢者雇用に関する企業調査を実施し、その取りまとめを行ったところである。

本書が、企業経営者、労働者、政策担当者をはじめ、高年齢者の雇用・就業問題に関心のある方々に活用され、今後の高年齢者の就労促進に資することがあれば幸いである。

2016 年 5 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

高年齢者の雇用に関する調査（企業調査） 担当者

氏名	所属	担当
た はら たか あき 田 原 孝 明	労働政策研究・研修機構 統括研究員	第1章、第8章
ふじ もと まこと 藤 本 真	労働政策研究・研修機構 主任研究員	第3章第3節 第4～5章
ほり はる ひこ 堀 春 彦	労働政策研究・研修機構 副主任研究員	第7章
ちよう しゆん ちよう 張 俊 超	労働政策研究・研修機構 臨時研究協力員	第2章、第3章第1～2節 第6章

※ 本調査シリーズの調査票の作成、データ収集、渉外、付属統計表の作成にあたっては浅尾裕労働政策研究・研修機構特任研究員、奥田栄二労働政策研究・研修機構主任調査員補佐の協力を得た。なお、本調査シリーズの編集については、堀春彦が担当した。

目 次

第1章	調査の趣旨、実施方法、回答企業の特徴等	1
第1節	調査の趣旨、実施方法.....	1
1	本調査の趣旨・目的.....	1
2	調査名.....	1
3	主な調査項目.....	1
4	実施方法.....	1
5	回答状況等.....	2
第2節	回答企業の特徴.....	2
1	業種.....	2
2	設立年.....	3
3	従業員数・正社員数.....	3
4	年齢階層別従業員構成.....	4
5	賃金制度.....	6
6	企業年金制度.....	8
7	労働組合や常設的な労使協議機関の有無.....	9
第2章	定年制の状況と法改正への対応	10
第1節	定年制の状況.....	10
1	定年制の有無.....	10
2	「定年制なし」となった時期.....	10
3	定年年齢の分布.....	11
第2節	継続雇用制度.....	11
1	継続雇用制度の定めの有無.....	11
2	継続雇用を希望する従業員の割合.....	11
3	継続雇用制度の継続雇用先.....	12
第3章	高年齢期（50代以上）の正社員に対する企業の取組み状況	13
第1節	正社員の自社内勤務継続割合.....	13
第2節	早期退職優遇制度等の実施状況.....	14
第3節	60歳に到達する前の正社員を対象としたセミナー・説明会、能力開発、 個別面談等の取組み.....	15
1	セミナー・説明会の実施状況.....	15
2	能力開発.....	17

3	個別面談等	19
第4章	60代前半層の継続雇用者の勤務実態	21
第1節	60代前半層の雇用形態	21
第2節	60代前半層の仕事内容と配置	22
1	定年前後での仕事の変化	22
2	継続雇用者の配置における配慮	23
第3節	60代前半層の雇用確保における課題	24
第5章	60代前半層の従業員の賃金・評価制度	25
第1章	60代前半層の従業員の年収・賃金	25
1	年収水準と年収の構成	25
2	定年時と比較した賃金水準	28
第2節	60代前半層の賃金水準の決定	31
第3節	60代前半層を対象とした評価制度	35
第4節	公的給付と賃金の調整	36
1	在職老齢年金の支給に伴う賃金調整	36
2	高年齢雇用継続給付の支給と支給に伴う賃金調整	37
第5節	継続雇用の実施に伴う社内における賃金水準・制度の変更	39
第6節	継続雇用者を対象とする賃金・評価制度についての考え	40
第6章	65歳以降の高年齢者の雇用	42
第1節	65歳以降の雇用を確保する制度・仕組み	42
1	65歳以降の高年齢者の雇用状況	42
2	65歳以降の高年齢者を雇用している理由	45
3	勤務日数および勤務時間	46
4	65歳以降の高年齢者の雇用の有無	47
5	65歳以降の高年齢者が就いている仕事（職種）	49
第2節	65歳以上の高年齢者の賃金	50
1	年収の水準	50
2	年収の内訳	51
3	66歳時点の賃金水準	51
第3節	高年齢雇用継続給付	51
第4節	雇用保険料	52
1	雇用保険料の仕組みに関する認知状況	52

2	雇用保険料の免除が 65 歳以上層の雇用に与える影響	53
3	雇用保険料が免除されない場合の雇用への影響	53
第 5 節	65 歳以上層の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方	54
第 6 節	60 代後半層（65～69 歳）の高年齢者活用について	55
1	60 代後半層（65～69 歳）の高年齢者に対する雇用確保の予定	55
2	60 代後半層（65～69 歳）の高年齢者に対する雇用確保が必要と考える理由	56
3	60 代後半層（65～69 歳）の高年齢者に対する雇用確保を実施する場合に必要となる取組み	56
4	60 代後半層（65～69 歳）の高年齢者に対する雇用確保が不要と考える理由	57
第 7 節	70 代前半層（70～74 歳）の高年齢者活用について	58
1	70 代前半層（70～74 歳）の高年齢者に対する雇用確保の予定	58
2	70 代前半層（70～74 歳）の高年齢者に対する雇用確保が必要と考える理由	58
3	70 代前半（70～74 歳）の高年齢者に対する雇用確保を実施する場合に必要となる取組み	59
4	70 代前半（70～74 歳）の高年齢者に対する雇用確保が不要と考える理由	60
第 7 章	高年齢者の中途採用	61
第 1 節	中途採用の状況	61
第 2 節	高年齢者の採用実績	64
1	中途採用した人数	64
2	中途採用の採用経路	67
3	中途採用者の採用理由	70
4	中途採用者の所定労働時間	73
5	中途採用者の賃金	76
6	中途採用時の雇用形態	77
7	中途採用者の予定雇用年齢	78
8	中途採用した中高年齢者の仕事に対する評価	83
第 3 節	高年齢者の中途採用で重視するポイント	86
第 4 節	高年齢層の採用に必要とされる条件整備	89
Appendix	どの様な企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか？	92
第 8 章	各種支援制度の認知・利用状況	99