

研究報告

継続雇用等をめぐる 高齢者雇用の現状と課題

J-I-L-P-T 総括研究員 藤井 宏一

本日は「継続雇用等をめぐる高齢者雇用の現状と課題」をテーマに、調査結果の概要とそれに基づく分析結果を簡単に紹介させていただきます。労働政策研究・研修機構では二〇〇八年の八月から九月にかけて、「高齢者の雇用・採用に関する調査」というアンケート調査を実施した。全国の常用雇用五〇人以上の民営企業一万五〇〇〇社に配布して、そのうち三八六七社から回答があった。結果的に中小企業、非製造業からの回答が多かった(1)。

まず、六〇歳到達後の正社員の雇用の確保について聞いた結果を見ていただきたい。定年年齢(もつとも多い年齢)をみると六〇歳としているところが最も多く、八六・一%を占めている(図1)。

継続雇用制度についてみると大部分が六五歳を上り年齢としているが、一方で上限年齢を定めていない企業も約二割あった。

**対象者の選択で七割の企業が
何らかの基準を設置**

継続雇用の実態をもう少し詳しく見てみたい。継続雇用制度の対象者について聞いたところ、「希望者全員」としている企業が約三割、「希望者のうち、継続雇用制度対象者の基準に適合する

もの」は約七割という結果となった(図2)。では、具体的にどのような基準で対象者を選んでいるかという(複数回答)、「働く意思・意欲があること(九〇・二%)」、「健康上支障がないこ

と(九一・一%)といった条件をつけている企業が非常に多い。それ以外には出勤率や勤務態度、会社が提示する職務内容に合意できること、一定の業績評価があることといったものを基準

にしている企業が多く見られる(図3)。次に継続雇用時の就業形態を見ると「嘱託・契約社員」がもっとも多く、

図1 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))

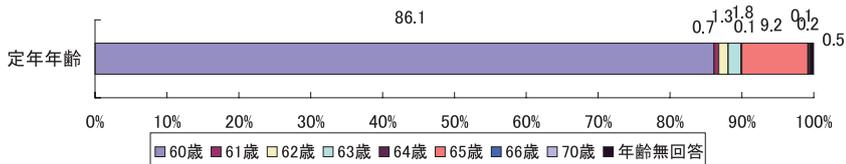


図2 継続雇用制度の対象者(継続雇用制度のある企業(n=3506))

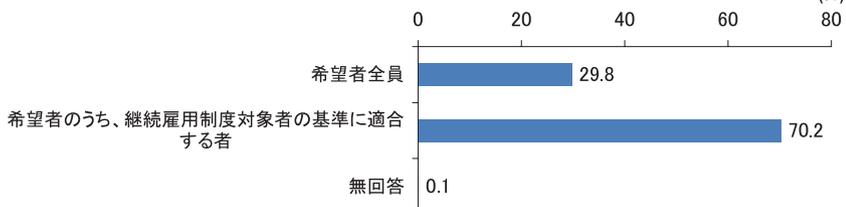
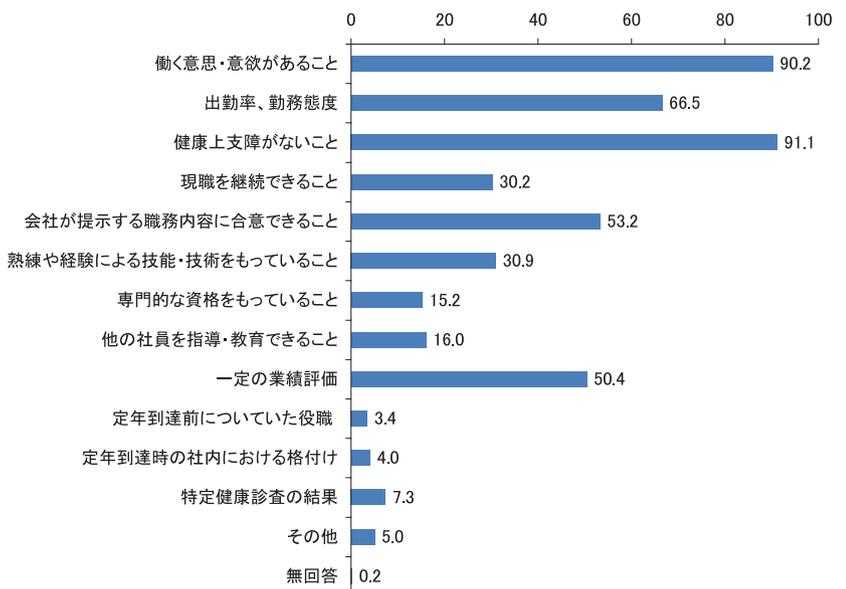


図3 継続雇用制度の対象者の基準(複数回答)
(対象者について基準に適合する者とする企業)(n=2460)



次いで「正社員」、「パート・アルバイト」の順になっている(図4)。継続雇用制度が普及していくなかで、実際の人の雇用の活用を希望しているか

図4 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））

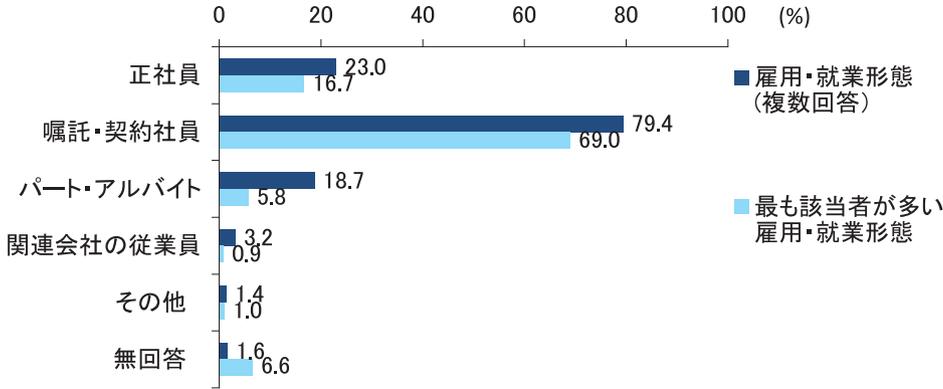


図5 昨年60歳を迎えた正社員のうち60歳以降も引き続き雇用された割合（n=3867）

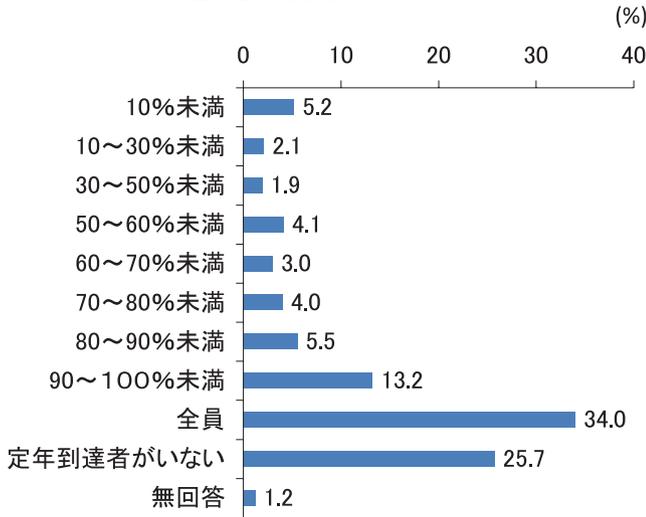
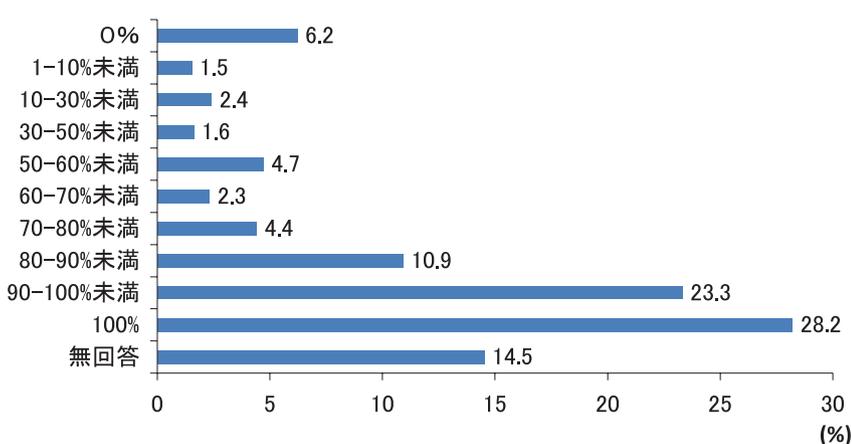


図6 10年前に50歳を迎えた正社員のうち60歳まで勤続している割合（n=3867）



六〇歳以降の雇用の状況を見たが、そもそも六〇歳までの雇用がどの程度保障されているかをみるため、一〇年前に五〇歳を迎えた正社員のうち、六〇歳まで勤務している人の割合を聞いた結果が図6だ。「一〇〇%」と回答した企業は二八・二%、「九〇%」一〇%未満は二三・三%となっている。合わせると半数の企業で九割以上の雇用が確保されたことになる。

定年到達者がいない企業も一六・三%あった。継続雇用の希望を出した正社員のうち、実際に雇用される人の割合を聞いたところ、「全員」と答えた企業が四五・八%、「九〇%」一〇〇%未満が一六・七%となった。この設問でも「定年到達者がいない」と答えた企業が一六%あった。

六〇歳到達前社員を対象とした制度実施はわずか

継続雇用の関係で、六〇歳到達前どのような制度を用意しているか聞いた。六〇歳到達前の正社員を対象に六〇歳以降の働き方や生活設計に関するセミナーを行っている企業は一四・四%だった。六〇歳以降の雇用を円滑に進めるための研修制度を実施しているのはわずか四・八%でほとんどの企業で行われていないのが実態だ。六〇歳到達前の正社員の転籍制度を導入している企業も一・六%と非常に少ない。五〇歳以上の正社員を対象とした取り組みの実施の有無について聞いた。常設の早期退職優遇制度を実施しているのは四・七%だが、転職支援や独立

開業支援の取り組みを行っている企業は一%にも満たない状況だった。セミナーや説明会を開催している場合、その内容を聞いたところ（複数回答）、「雇用形態」（七九・九%）、「雇用契約期間」（七六・七%）、「賃金水準に関するもの」（八〇・三%）を中心に行っている。また、雇用を円滑に進めるための研修制度を実施している企業にその目的を聞いたところ（複数回答）、「継続して雇用された際の基本的な心構えに関するもの」が八割ぐらいで、仕事の変更やスキルに関するものはあまりなかった。

六〇歳を迎えた正社員のうち、六〇歳以降も引き続き雇用された人の割合を聞いたのが図5だ。「全員」と答えた企業は三四・〇%だった。九割以上を雇用したと答えたのが一三・二%。ここでもまだ定年到達者がいないという企業が二五・七%あった。六〇歳を迎えた社員を引き続き雇用する割合を三年前と比較したところ、「増加した」と答えた企業は三分の程度で六割は「変わらない」と答えている。六〇歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合を三年前より増やした会社とその理由を尋ねると答えは大きく二つに分かれる。一つは継続雇用を希望する人が増えたため、もう一つが高齢者雇用安定法の改正に対応したためだ。

六〇代前半の継続雇用者の大半がフルタイム

六〇代前半の継続雇用者の就業状況や処遇についても調べた。まず、勤務形態をみると、フルタイム勤務が非常に多く、七割を超えている(図7)。ただ、六〇歳代前半の継続雇用でも定年到達前のケースと定年到達後に継続雇用制度によって雇用されているケースとは、後者のほうが「フルタイム勤務の四分の三程度」という回答の割合が増えている。

なぜフルタイム以外の就業時間設定

図7 60代前半の継続雇用者の週所定労働時間 (n=3867)

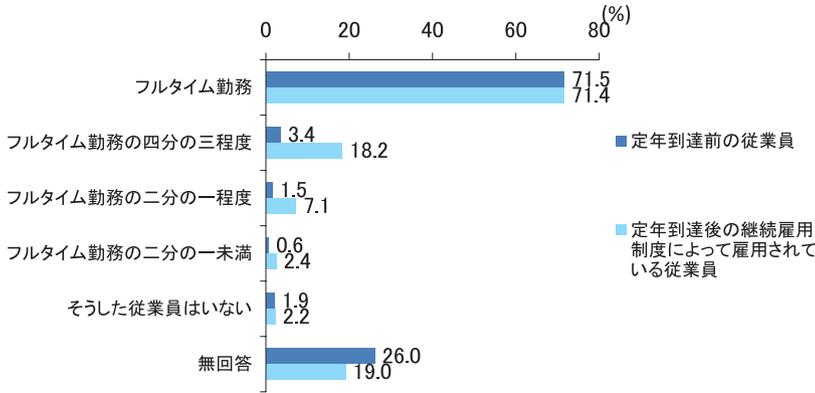
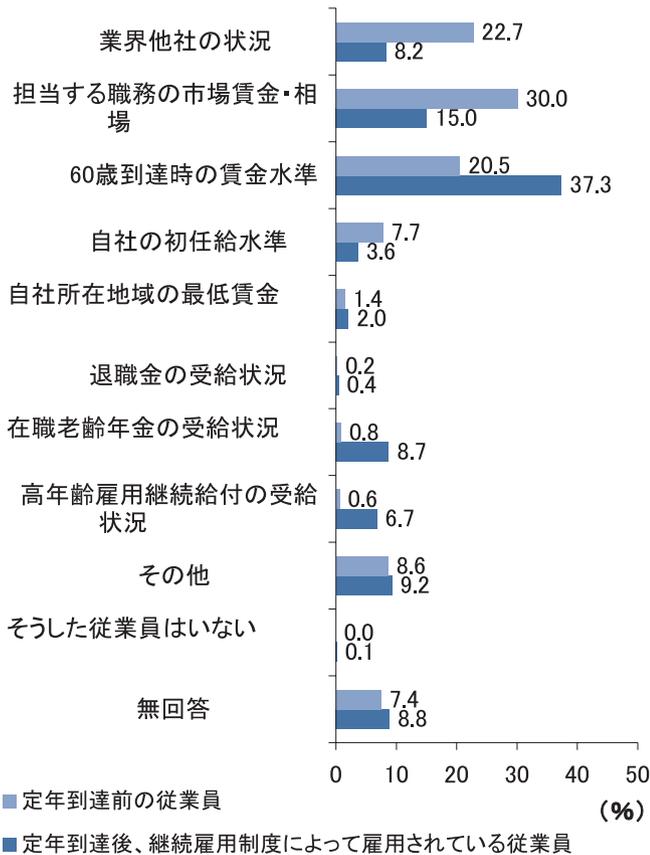


図8 賃金水準決定の際に最も重視している点 (n=3867)



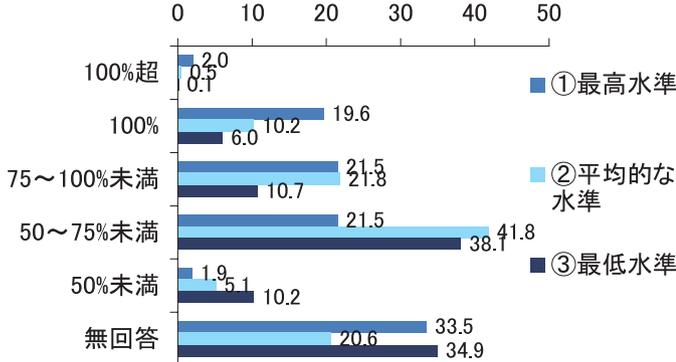
を行っているのか理由を尋ねたところ(複数回答)、もっとも多い回答が「高齢者の積極的活用の趣旨からフルタイムが一番ふさわしいと考えるから」で五割を超えた。他には「四割弱の企業が「業務の遂行が難しくなるから」と回答している。実際、六〇代前半の継続雇用者の勤務形態という切り口でみると、「正社員でフルタイム勤務」、「正社員以外でフルタイム勤務」と回答した企業が多い。

継続雇用制度のフルタイム従業員の賃金水準は七五%未満が多い

六〇代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際にもっとも重視している点をきいたところ、「業界他社の状況」や「担当する職務の市場賃金・相場」、「六〇歳到達時の賃金水準」で決めている企業が多いことがわかった。定年到達前の従業員の場合は、「業界他社の水準」

や「担当する職務の市場賃金・相場」で決めているところが多いが、定年後継続雇用制度により雇用されている従業員の場合は「六〇歳到達時の賃金」を重視する傾向があるほか、在職老齢年金や高齢雇用継続給付の受給状況も考慮して決められている(図8)。

図9 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) (%)



もっとも多い六〇代前半、フルタイム勤務の継続雇用者について、六〇歳直前の賃金水準を一〇〇とした場合、六一歳になったときにどの程度賃金の変動があったかを最高水準、平均給与水準、最低水準についてそれぞれ聞いた。定年到達前の従業員の場合、六一歳になっても「一〇〇%」、あるいは「七五%から一〇〇%未満」の水準を維持している企業が比較的多いが、平均的水準や最低水準では「五〇%から七五%未満」も割と多くみられる(図9)。これに対し、定年到達後、継続雇用制度により雇用されている従業員の場合は「五〇%から七五%未満」がもっとも多く、最低水準などでは「五〇%未満」と回答した企業も若干ある(図10)。

図10 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）

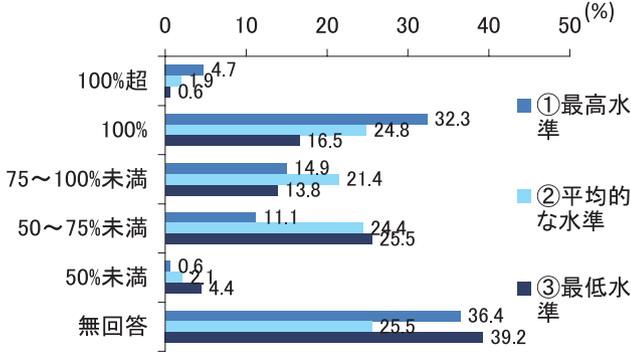


図11 高齢者雇用確保の課題（複数回答）（n=3867）

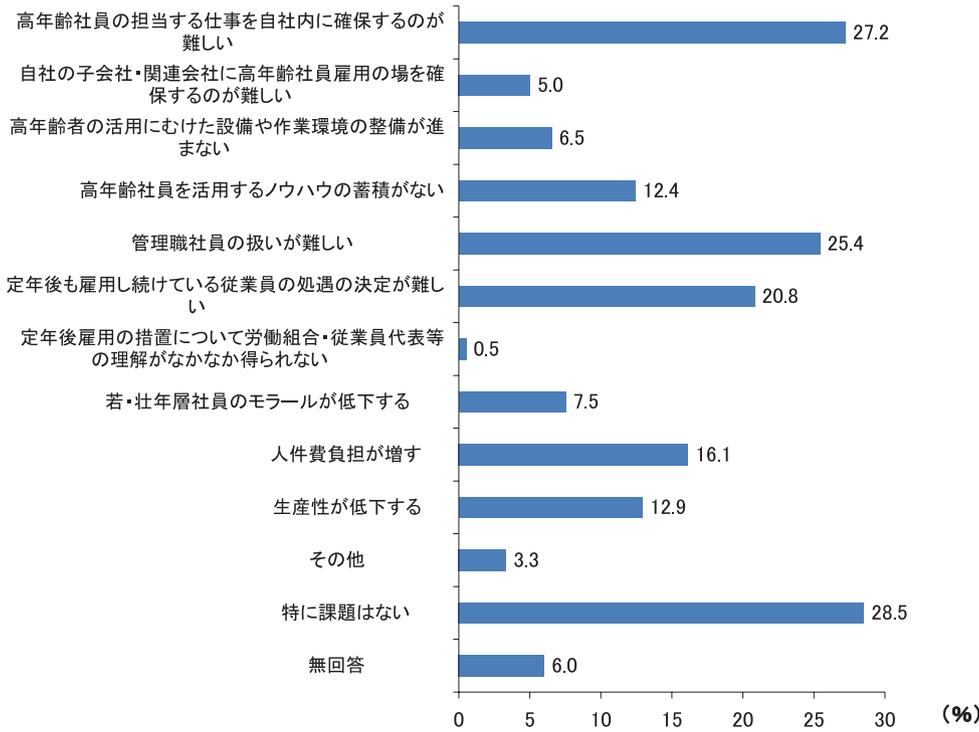
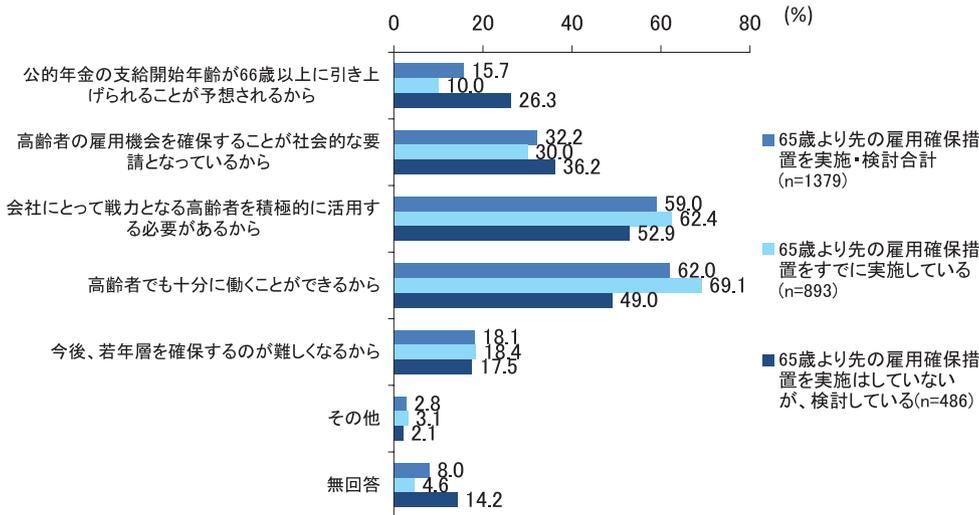


図12 65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由（複数回答）



事業所まで「同じ部署」、仕事内容も「通常、六〇歳ごろの仕事内容を継続」という回答した企業がそれぞれ八割前後を占めている。六〇代前半の継続雇用者を配置する際にどのような点に配慮しているか聞いたところ（複数回答）、「慣れている仕事に継続して配置すること」（七四・一％）、「本人の希望」（五三・〇％）という回答が多かった。六〇代前半の継続雇用者を対象に研修を実施しているか聞いたが、九割の企業は「実施していない」と回答し、「実施している」ところはわずか二・八％に過ぎなかった。この二・八％の企業に対し、研修の内容を聞いたところ、「技能や知識の陳腐化を防ぐため」という理由がもっとも多かった。

仕事の確保や処遇の決定が課題に

六〇代後半を含めて高齢者雇用の課題と今後の取り組みについても聞いた。まず、高齢者雇用の確保のための課題について聞いたところ（複数回答）、高齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい（二七・二％）、「管理職社員の扱いが難しい」（二五・四％）、「

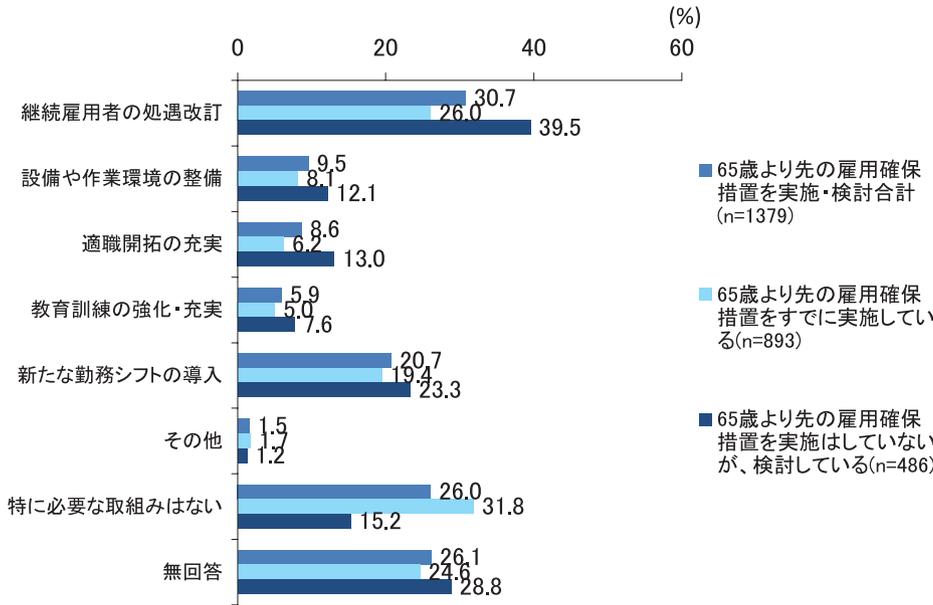
「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」（二〇・八％）という回答が多いが、一方で、「特に課題はない」とする企業も三割ほど見られた（図11）。

在職老齢年金や高年齢雇用継続給付といった公的給付の受給者の有無を聞いた設問では、半数の企業で「いる」と答えた。こうした公的給付の支給額が変更された場合の対応について聞いたところ、特段「賃金は変更しない」と答えた企業が半数だった。一方で「わからない」との回答も三分の一程度もあり、こういった問題について十分に検討されていない実情がうかがわれる。

六五歳より先の雇用確保措置については六割が「未検討」

六五歳より先の雇用確保措置の実施・検討状況についても聞いた（図12）。

図13 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



「すでに実施している」という企業が四分の程度、「実施していないが、検討している」企業が二割程度だ。六割の企業は実施も検討もしていない状況にある。現在、検討中の企業にどういうかたちで対応するか聞いたところ（複数回答）、一番多かった回答が「企業の実情に応じて働くことができる何らかの仕組み」（四九・六％）で、次いで「継続雇用制度の上限年齢の引き上げ」（二一・〇％）だった。すでに実施

している企業や検討している企業を対象に六五歳より先の雇用確保措置が必要な理由を聞いたところ、「会社にとって戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」「高齢者でも十分に働くことができるから」といった回答が多かった。逆に言うとう能な高齢者がいるので、すでに戦力として活用しているということが言えるのではない

か。

六五歳より先の雇用確保を実施するにあたり、今後必要な取り組みあるいはすでに実施している取り組みを聞いたところ、「継続雇用者の処遇改訂」「新たな勤務シフトの導入」が多かったが、すでに実施している企業には「必要な取り組みはない」と答えた企業が三一・八％あった（図13）。六五歳より先の雇用確保措置を検討していない企業にその理由を尋ねたところ、「六五歳までの対応で精一杯であり、六五歳より先の雇用は差し迫った課題でないと考えるから」という回答がもつとも多く、四八・五％だった。他に

「個々の従業員の体力や能力に差があり一律雇用・処遇するのは難しいから」（三八・九％）、「六五歳以降の労働者は健康・体力面での不安が増すから」（三〇・五％）といった回答も目立った。

最後にこのアンケート調査結果の分析結果をいくつかご紹介させていただきます。定年年齢や継続雇用の上限年齢を延長している企業は、年功的処遇を弱める方向で賃金制度の改定に取り組んでいる企業が多い。ただ、高齢者の生活面やモラル面を考慮せずに、賃金カーブを下げすぎるとマイナスの影響が出てくる可能性があるため、制度設計は注意深く行う必要があるだろう。

六〇歳到達前に働き方や生活に関するセミナーなどを行っている会社では六〇歳以上比率が高い。そういう意味では六〇歳以前からの働き方をきちんと考えている企業はそれなりに効果を出しているのではないだろうか。

六五歳より先の雇用確保を行っている企業は、定年や継続雇用制度よりもむしろ、企業の実情に応じて柔軟に対応しているケースが多いということがわかった。

〔注〕
1. 回答企業には五〇人未満の企業も含まれている。その理由として調査会社で企業情報データベースが対象企業を選定後、該当企業で従業員数の減少等が生じたことが考えられる。

日経テレコン21で

『Business Labor Trend』の記事検索が可能になりました

・ 8月6日からオンライン記事検索サービス「日経テレコン21」（<http://t21.nikkei.co.jp/>）で

『Business Labor Trend』に掲載された記事の見出し、本文を検索、閲覧できるようになりました。

※ 記事検索を利用するためには日経テレコン21への加入が必要です。また、検索、閲覧ごとに利用料が発生します。