

ビジネス・レーバー・モニター

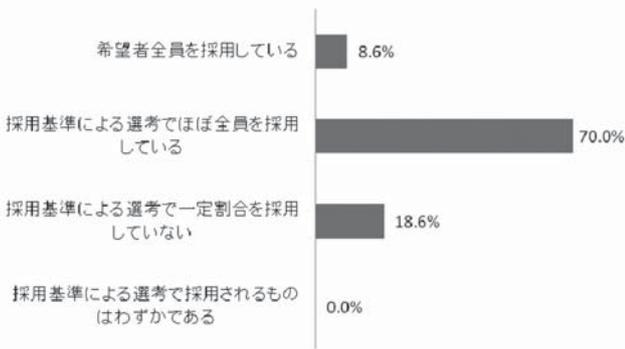
特別調査



高齢者雇用への景気後退の影響は軽微にとどまる

調査・解析部

図1 高齢者の継続雇用制度の対象 (N=70)



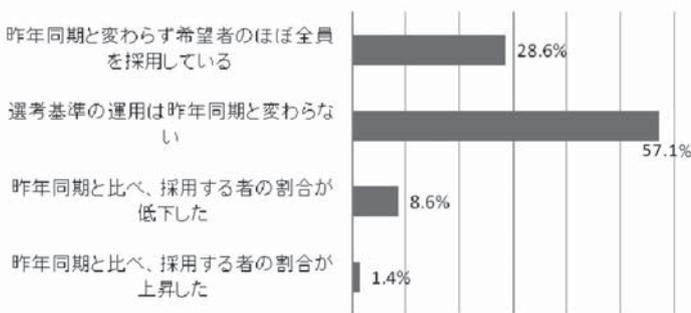
(1) 定年制について
 定年制について聞いた設問では、継続雇用制度があつて「定年がある」とした企業が全体の九七・一%となるなど大半を占めた。定年年齢は六五歳が一件、六三歳が三件あつたほかは、すべて六〇歳となつた。

昨秋以降の経済危機が、高齢者雇用や二〇〇六年四月一日から施行された改正・高齢者雇用安定法に基づく高齢者の雇用延長の実施にどのような影響を与えているかについて聞いた。

I 高齢者雇用

労働政策研究・研修機構がモニター企業を対象に行っているビジネス・レーバー・モニター調査では、二〇〇九年八月に高齢者・障害者雇用に関する特別調査を実施した。

図2 昨年同期と比較した高齢者の継続雇用者の割合 (N=70)



(2) 高齢者の継続雇用について
 継続雇用制度があつて「定年がある」と回答した企業に、継続雇用制度の対象について聞いたところ、「採用基準による選考でほぼ全員を採用している」(七〇・〇%)、「採用基準による選考で一定割合を採用していない」(一八・六%)、「希望者全員を採用している」(八・六%)の順となつた(図1)。

昨年同期と比較した高齢者の継続雇用者の割合を聞いた設問では、「選考基準の運用は昨年同期と変わらない」(五七・一%)、「昨年同期と変わらず希望者のほぼ全員を採用している」(二八・六%)、「昨年同期と比べ、採用する者の割合が低下した」(八・六%)、「昨年同期と比べ、採用する者の割合が上昇した」(一・四%)の順となつた(図2)。

将来の継続雇用の方向性を聞いた設問では、「変化なし」が八五・七%と大半を占め、「選考による採用基準を厳格に運用し、対象者を絞り込む」(八・六%)と「選考基準を緩和し、対象者を拡大する」(二・九%)は少数にとどまつた。

図3 景気状況により高齢者の雇用が負担となっているか (N=70) (複数回答)



(3) 経済危機と高齢者雇用
 景気状況により高齢者の雇用が負担になっているか尋ねた設問では「なっている」(「ややなっている」と「かなりなっている」の合計)が全体の四分の一ほど(二五・七%)、「なっていない」(「あまりなっていない」と「まったくなっていない」の合計)が合計の五分の一ほど(一八・六%)となつたが、「どちらともいえない」(五五・七%)

図4 雇用調整を行った(行う)際、正規雇用的高齢者と正規雇用の若年者では、どちらの雇用維持を優先した(する)か(N=70) (複数回答)

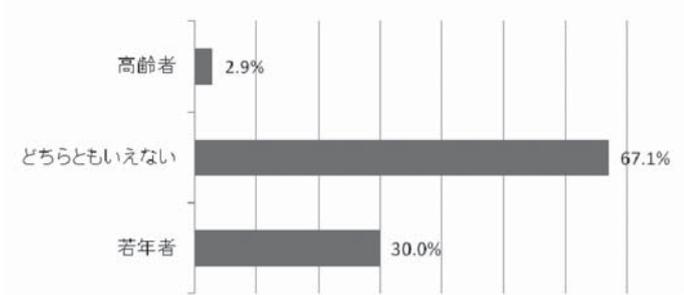
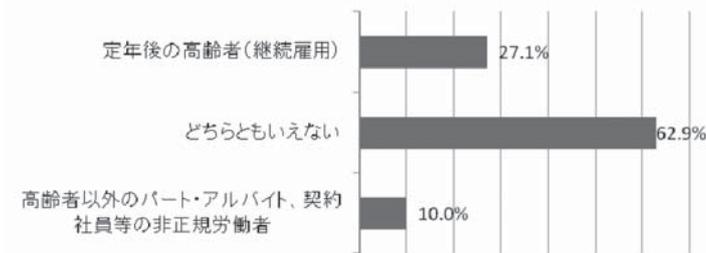


図5 雇用調整を行った(行う)際、定年後の契約社員等の高齢者(継続雇用)と、高齢者以外のパート・アルバイト、契約社員等の非正規労働者では、どちらの雇用維持を優先するか



が半数を超え、最も多い結果になった(図3)。

雇用調整を行った(行う)際、正規雇用的高齢者と正規雇用の若年者では、どちらの雇用維持を優先した(する)かを聞いた設問では、「どちらともいえない」が七割弱(六七・一%)と大半を占めたが、「若年者」とする回答が三割(三〇・〇%)となる一方で、「高齢者」との回答は少数(二・九%)にとどまった(図4)。

次いで、雇用調整を行った(行う)際、定年後の契約社員等の高齢者(継続雇用者)と、高齢者以外のパート・アルバイト、契約社員等の非正規労働者では、どちらの雇用維持を優先するか聞いた設問では、「どちらともいえない」が六割強(六二・九%)となり、

定年後の契約社員等の高齢者(継続雇用者)が三割弱(二七・一%)と続いたが、「高齢者以外のパート・アルバイト、契約社員等の非正規労働者」との回答も一割(一〇・〇%)あった(図5)。

前年同期と比較した高年齢従業員(五五歳以上)の増減についても聞いている。これによれば、五五〜五九歳では、「増えた」(大幅に増えた)「やや増えた」の合計が三四・三%、「横ばい」が四八・六%、「減少した」(「やや減少した」)「大幅に減少した」の合計が一七・一%だった。

六〇〜六四歳では、「増えた」(大幅に増えた)「やや増えた」の合計が五一・四%、「横ばい」が四〇・〇%、「減少した」(「やや減少した」)「大幅に減少した」の合計が二七・一%となった。

「した」の合計)が七・一%だった。六五歳以上では、「増えた」(大幅に増えた)「やや増えた」の合計)が七・一%、「横ばい」が六二・九%、「減少した」(「やや減少した」)「大幅に減少した」の合計)が五・七%だった。

景気状況が高齢者の雇用負担となっていない」とする回答と「どちらともいえない」とする回答が全体の七割を超える一方で、全体の四分の一が「負担となっている」と回答している。しかし、高年齢者の継続雇用の状況を見ると、「ほぼ全員を採用している」と「希望者全員を採用している」の合計が八割弱となり、前年同期と比較した高年齢者の継続雇用の割合では、「選考基準の運用は前年同期と変わらない」と「希望者のほぼ全員を採用している」の合計が八七・〇%となった。

その一方で、「昨年同期と比べ、採用する者の割合が低下した」は一割弱にとどまっている。景気状況によって、高齢者の雇用負担を感じるとする割合に比べると、高齢者の継続雇用に与える影響は軽微にとどまっていると言えるだろう。

II 障害者雇用

二〇〇六年一二月の国連総会で採択された「障害者の権利に関する条約」では、「合理的配慮」※の否定が「障害を理由とする差別」に該当するとされる。(日本は二〇〇七年九月署名、未批准)

この「合理的配慮」に関連し、障害のある従業員に対する雇用管理上の課題や、働きやすくするためにやっていること、今後実施したいことなどにつ

いて聞いた。
※「合理的配慮」とは、条約上「障害者が他の者と平等にすべての人権及び基本的人権を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であつて、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないもの」とされる。

(1) 前年同期と比較した障害を持つ従業員の増減

前年同期と比較した障害を持つ従業員の増減を聞いたところ、「増えた」(大幅に増えた)「やや増えた」の合計)が二四・三%、「横ばい」が六四・三%、「減少した」(「やや減少した」)「大幅に減少した」の合計)が一・四%だった。

障害者雇用のスタンスを聞いた設問では、「現在の水準の維持」と「障害者の雇用は現在より増やしたい」が全体の大半を占め、それぞれ、四二・九%と五四・三%となった。

(2) 障害のある従業員が働きやすくするためにやっていること

障害のある従業員が働きやすくするためにやっている配慮について、障害の種類別に聞いた設問では、「視覚障害者、聴覚障害者又は盲ろう者」には、「相談体制の確保(専ら従業員)」(四五・七%)、「医療面・体調管理面」(四二・九%)、「機器・設備の設置・改修」(三七・一%)、「配置転換」(二七・一%)、「職務の再編成」(二四・三%)の順となった。一方で、「肢体不自由者」に対しては、「機器・設備の設置・改修」(五四・三%)、

「医療面・体調管理面」(五〇・〇%)、「相談体制の確保(専ら従業員)」(四五・七%)、「配置転換」(三五・七%)、「職務の再編成」(二七・一%)の順となった。「内部障害者」に対しては、「医療面・体調管理面」(五一・四%)、「相談体制の確保(専ら従業員)」(四二・九%)、「配置転換」(二五・七%)、「勤務時間(出社時間)」(二四・三%)の順となった。

「知的障害者」に対しては、「相談体制の確保(専ら従業員)」(三八・六%)、「職場介助者の配置(専ら従業員)」(三〇・〇%)、「医療面・体調管理面」と「勤務の再編成」(ともに二五・七%)、「勤務時間(出社時間)」(二四・三%)の順となった。「精神障害者」に対しては、「相談体制の確保(専ら従業員)」(三八・六%)、「医療面・体調管理面」と「職務の再編成」(ともに二五・七%)、「勤務時間(短時間勤務制度の導入)」(二二・九%)、「勤務時間(出社時間)」(二二・四%)の順となった。

(3) 障害のある従業員に対する雇用管理上の課題

障害のある従業員に対する雇用管理上の課題について聞いた設問では、「視覚障害者、聴覚障害者又は盲ろう者」が「コミュニケーション」(五五・七%)、「精神・心理的な課題」(二五・七%)、「職務遂行」(二七・一%)の順となった。「肢体不自由者」が「通勤」(四七・二%)、「体調管理」(四〇・〇%)、「職務遂行」(二七・一%)、「精神・心理的な課題」(二二・四%)の順となった。「内部障害者」が「体調管理」(五二・九%)、「勤務時間」「職務遂行」と「精神・心理的な課題」(ともに二七・一%)の順となった。「知

的障害者」が「コミュニケーション」(三二・九%)、「精神・心理的な課題」(二二・九%)、「職務遂行」(二二・四%)、「体調管理」(二七・一%)の順となった。「精神障害者」が「精神・心理的な課題」(二七・一%)、「コミュニケーション」と「職務遂行」(ともに一七・一%)、「体調管理」(一五・七%)の順となった。

(4) 障害のある従業員に対し、今後実施したいと考えている配慮事項等

障害のある従業員に対し、今後実施したいと考えている配慮事項等について聞いた設問では、「視覚障害者、聴覚障害者又は盲ろう者」が「機器・設備の設置・改修」(二二・四%)、「医療面・体調管理面」と「配置転換」(ともに一五・七%)、「相談体制の確保(専ら従業員)」(二二・九%)、「職務の再編成」



(一一・四%)の順となった。「肢体不自由者」が「機器・設備の設置・改修」(三〇・〇%)、「医療面・体調管理面」(二〇・〇%)、「相談体制の確保(専ら従業員)」(二五・七%)、「職務の再編成」(二二・九%)、「配置転換」(一一・四%)の順となった。「内部障害者」が「医療面・体調管理面」(一八・六%)、「相談体制の確保(専ら従業員)」(二五・七%)、「職務の再編成」(二二・九%)の順となった。「知的障害者」が「相談体制の確保(専ら従業員)」(一〇・〇%)となった。

(5) 障害のある従業員に対する配慮事項のうち、現在実施していない理由

障害のある従業員に対する配慮事項のうち、現在実施していない理由について聞いたところ、対象者なし・必要性に乏しいを除き、「経済的負担」がもっとも多い回答となり、「機器・設備の設置・改修」(一八・六%)、「通勤(バス等による送迎)」(二七・一%)、「相談体制の確保(専ら外部の専門家)」と「通勤(バス等による送迎)」(二五・七%)の順となった。そのほかの理由として、「ルール慣行になじまない」では「勤務時間(短時間勤務制度の導入)」(二二・九%)があった。

(6) 障害のある従業員に対して、助言、指導、相談を行う仕組み

障害のある従業員に対して、助言、指導、相談を行う仕組みについては、「特になし」(六八・六%)を除けば、「管理職を担当者(責任者)として指名」(二四・三%)がもっとも多い回答だった。

(7) 国連の「障害者の権利に関する条約」に関する認知度

国連の「障害者の権利に関する条約」について知っているかどうか尋ねた設問では、「多少は知っている」(四八・六%)、「全く知らない」(二〇・〇%)、「概ね知っている」(二七・一%)、「よく知っている」(二二・九%)の順となった。(調査・解析部 山崎 憲)

調査の趣旨

労働政策研究・研修機構は、企業、事業主団体、企業別労働組合、産業別労働組合をモニターとして、年四回、定点観測的に景気判断や雇用動向、労使の課題などを尋ねる「ビジネス・レーバ・モニター調査」とあわせて、特別調査を実施している。今回の調査の対象は、当機構のビジネス・レーバ・モニターに登録した民間企業九一社。調査方法は、インターネット上の専用回答WEBサイトを利用したアンケート方式で、調査時期は二〇〇九年八月一八日～八月三十一日。回答状況は、民間企業七〇社(回収率七六・九%)。本稿は、企業モニターに対して、特別テーマ「高齢者、障害者雇用」について聞いたものの概要である。