

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（理事長 小野 旭）  
調査・解析部  
主任調査員 郡司 正人  
調査員 荒川 創太 / 遠藤 彰  
（電話）03-5903-6283 / 6289 （URL）http://www.jil.go.jp

## 継続雇用制度を導入する企業の 7 割が対象者の基準を設定

### 実際には 6 割強の企業が、希望する社員の「ほぼ全員」を継続雇用

～ 「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」（企業アンケート）結果～

#### 調査結果のポイント

##### <9 割の企業が「再雇用制度」を導入> - 法改正後の 60 歳以降の雇用確保措置 -

1. 2006 年 4 月の改正高年齢者雇用安定法の完全施行から半年が経過した昨年 10 月 1 日現在における 60 歳以降の雇用確保措置の状況をみると、「再雇用制度」を導入している企業が 9 割（91.3%）と圧倒的に多く、「勤務延長制度」が 7.7%。60 歳より上の年齢へ「定年引き上げ」を実施している企業は 2.4%にとどまる（p.3 図表 2）

##### <7 割の企業が対象者の基準を設定。実際には 6 割が「ほぼ全員」を継続雇用>

- 継続雇用制度の従業員への適用状況 -

2. 継続雇用制度（「再雇用制度」および「勤務延長制度」）の対象者は、「原則として希望者全員」とする企業が 24.6%で、対象者の基準を設定している企業が 72.2%。規模が大きくなるほど、基準を設定する企業の割合は高まる（p.5 図表 6）。基準の具体的な内容を尋ねると、「健康上支障がないこと」（88.7%）、「働く意思・意欲があること」（83.5%）、「出勤率、勤務態度」（62.7%）、「一定の業績評価」（57.4%）などの順で回答割合が高くなっている（p.6 図表 7）。
3. 継続雇用を希望する社員のうち、どのくらいの割合の社員が実際に継続雇用されているか（過去 3 年間でのおおよその平均）をみると、「ほぼ全員」とする企業が 63.7%と最も多く、8 割以上の企業が、希望者の 7 割以上を実際に継続雇用していると回答した（p.7 図表 9）。

##### <フルタイムより勤務時間が短い短時間勤務を 2 割超の企業が用意> - 継続雇用者の勤務形態・年収等 -

4. 継続雇用者の勤務形態として、2 割を超える企業（22.2%）が 1 日の勤務時間がフルタイムより短い“短時間勤務”を用意し、フルタイムより勤務日数が少なく 1 日の勤務時間も短い“短日・短時間勤務”も 2 割近い企業（18.7）が導入している（p.8 図表 12）。
5. 継続雇用者の仕事内容（もっとも多いケース 1 つを選択して回答）は、「通常、定年到達時の仕事内容を継続」が 7 割（71.9%）となっている（p.9 図表 14）。
6. 継続雇用者の年収（年金等も含む）は、定年到達時の 6～7 割程度に設定する企業が 44.4%と最も多く、6 割以上に設定している企業が全体の 65.8%を占める（p.10 図表 16）。

##### <主な課題は「仕事の確保」、「管理職の扱い」> - 雇用確保・継続雇用する上での課題 -

7. 高年齢社員の雇用確保・継続雇用上の課題は、「仕事を自社内に確保するのが難しい」（39.6%）をあげる企業も最も多く、僅差で「管理職社員の扱いが難しい」（38.9%）が続く（p.15 図表 30）。

## 調査の概要

改正高年齢者雇用安定法(以下「改正法」, 17 ページに概要を添付)の完全施行により、平成 18 年(2006 年)4 月から、65 歳までの安定した雇用の確保が事業主に義務付けられた<sup>1</sup>。具体的には、定年制を定め、その定年年齢が 65 歳未満となっている企業の事業主は、年金(定額部分)の支給開始年齢が 65 歳に引き上げられるのにあわせて、定年を引き上げる、「再雇用制度」や「勤務延長制度」といった継続雇用制度を導入する<sup>2</sup>、定年の定めを廃止する のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置、以下「雇用確保措置」という)を講じなくてはならなくなった。

独立行政法人労働政策研究・研修機構(JILPT)では調査研究の一環として以下のとおり、改正法施行後の 60 歳以降の雇用確保措置の状況や継続雇用制度の整備状況などを明らかにするために企業アンケート調査を実施した。

### 1. 調査名

「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」

### 2. 調査期間

平成 18 年 10 月 2 日～10 月 16 日。なお、調査時点は平成 18 年 10 月 1 日である。

### 3. 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

### 4. 調査対象

鉱業、農林漁業など一部の業種を除く、全国の従業員数 300 名以上の民間企業 5,000 社(東京商工リサーチの企業情報から業種・規模別に層化無作為抽出)

### 5. 有効回収数

1,105 社(有効回収率: 22.1%)

### 6. 回答企業の属性

16 ページ(参考資料、図表 31)を参照

### 7. その他

調査結果の詳細な報告および調査結果に基づく分析等については、別途 JILPT 労働政策研究報告書として刊行する予定(刊行日未定)である。

本調査における「再雇用制度」、「勤務延長制度」の定義は以下のとおりである。本発表資料において再雇用制度および勤務延長制度を総称する場合には、以降「継続雇用制度」と表記する。

|          |                                             |
|----------|---------------------------------------------|
| 【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                 |
| 【勤務延長制度】 | 定年年齢が設定されたまま、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 |

<sup>1</sup> 改正法により義務付けられる高年齢者雇用確保措置の対象年齢は次のとおり。

平成 18 年 4 月 1 日～平成 19 年 3 月 31 日: 62 歳  
平成 19 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日: 63 歳  
平成 22 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日: 64 歳  
平成 25 年 4 月 1 日以降: 65 歳

<sup>2</sup> 継続雇用制度については原則として希望者全員を対象とする制度の導入が求められているが、労使協定で継続雇用制度の対象者にかかる基準を策定すれば対象者の限定が認められる。

## 調査結果の概要

### 1. 定年制・60歳以降の雇用確保の状況

#### (1) 定年制

2006年10月1日現在における定年制の導入状況を尋ねたところ、定年制が「ある」とする企業が99.4%で、定年制が「ない」はわずか0.6%(7社)であった。

定年制が「ある」とする企業に、設定している定年年齢<sup>3</sup>を尋ねると、9割以上(94.3%)の企業が「60歳」と回答した。(図表1)

図表1：定年年齢 (n=1098、単位=%)

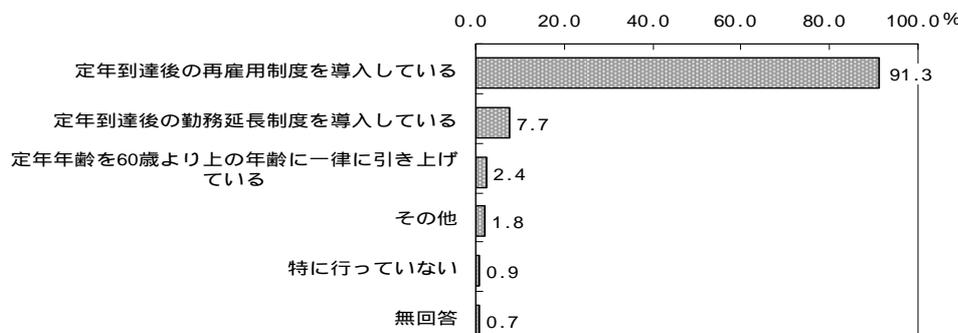
|                     | 60歳   | 61～64歳 | 65歳以上 | 無回答 |
|---------------------|-------|--------|-------|-----|
| 合計                  | 94.3  | 2.8    | 2.6   | 0.3 |
| 【業種】                |       |        |       |     |
| 建設業 (n=66)          | 92.4  | 6.1    | 1.5   | 0.0 |
| 一般機械器具製造業 (n=47)    | 97.9  | 2.1    | 0.0   | 0.0 |
| 輸送用機械器具製造業 (n=36)   | 97.2  | 0.0    | 0.0   | 2.8 |
| 精密機械器具製造業 (n=19)    | 100.0 | 0.0    | 0.0   | 0.0 |
| 電気機械器具製造業 (n=54)    | 98.1  | 0.0    | 1.9   | 0.0 |
| その他の製造業 (n=140)     | 97.9  | 0.7    | 1.4   | 0.0 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 (n=6) | 83.3  | 16.7   | 0.0   | 0.0 |
| 情報通信業 (n=28)        | 100.0 | 0.0    | 0.0   | 0.0 |
| 運輸業 (n=109)         | 83.5  | 10.1   | 5.5   | 0.9 |
| 卸売・小売業 (n=239)      | 97.9  | 0.8    | 1.3   | 0.0 |
| 金融・保険業 (n=26)       | 100.0 | 0.0    | 0.0   | 0.0 |
| 不動産業 (n=5)          | 100.0 | 0.0    | 0.0   | 0.0 |
| 飲食業・宿泊業 (n=43)      | 95.3  | 2.3    | 2.3   | 0.0 |
| サービス業 (n=196)       | 90.8  | 2.6    | 6.1   | 0.5 |
| その他 (n=52)          | 92.3  | 5.8    | 1.9   | 0.0 |
| 製造業 (n=296)         | 98.0  | 0.7    | 1.0   | 0.3 |
| 非製造業 (n=718)        | 93.2  | 3.3    | 3.2   | 0.3 |
| 【従業員数】              |       |        |       |     |
| 300名未満 (n=73)       | 90.4  | 4.1    | 4.1   | 1.4 |
| 300～499名 (n=373)    | 93.8  | 2.4    | 3.5   | 0.3 |
| 500～999名 (n=325)    | 94.2  | 3.7    | 1.8   | 0.3 |
| 1000名以上 (n=292)     | 96.9  | 1.7    | 1.4   | 0.0 |

#### (2) 60歳以降の雇用確保措置

社員の60歳以降の雇用を確保していくために、どのような雇用確保措置を講じているか(複数回答)を尋ねると、「定年到達後の再雇用制度を導入している」をあげる企業が9割以上(91.3%)にのぼった。

「定年到達後の勤務延長制度を導入している」(7.7%)、「定年年齢を60歳より上の年齢に一律に引き上げている」(2.4%)など、再雇用制度以外の実施率はいずれも10%に満たない。(図表2)

図表2：60歳以降の雇用確保措置 (n=1098 MA)



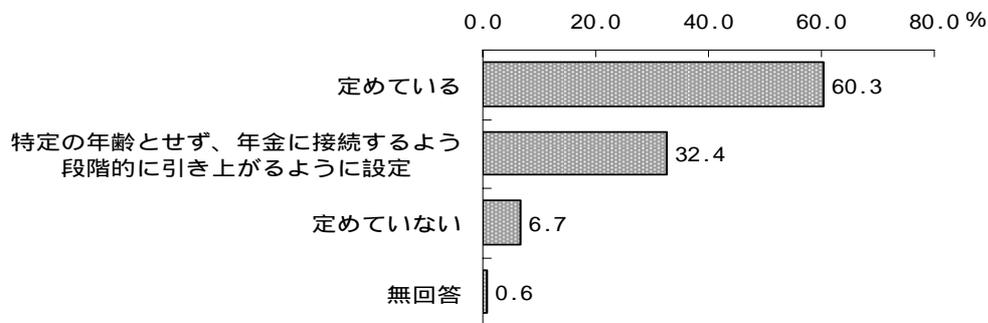
<sup>3</sup> 一律の定年年齢ではない場合には、対象者がもっとも多い定年年齢について回答を求めた。

## 2. 継続雇用制度の制度適用の状況

### (1) 継続雇用の上限年齢

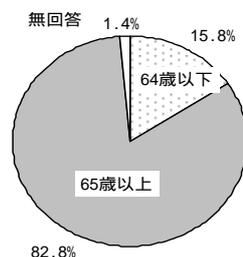
継続雇用制度（「再雇用制度」および「勤務延長制度」）を導入している企業に対して、制度のなかで雇用の上限年齢を設定しているか否かを尋ねると、6割（60.3%）の企業が「定めている」とし、「特定の年齢とせず、年金に接続するように段階的に引き上げるように設定している」の「段階的引き上げ」が32.4%、「定めていない」が6.7%となっている。（図表3）

図表3：継続雇用制度における上限年齢の設定（n=1051）



定めている企業に具体的な上限年齢を尋ねると、82.8%の企業が「65歳以上」に設定しており、「64歳以下」としている企業が15.8%となっている。（図表4）

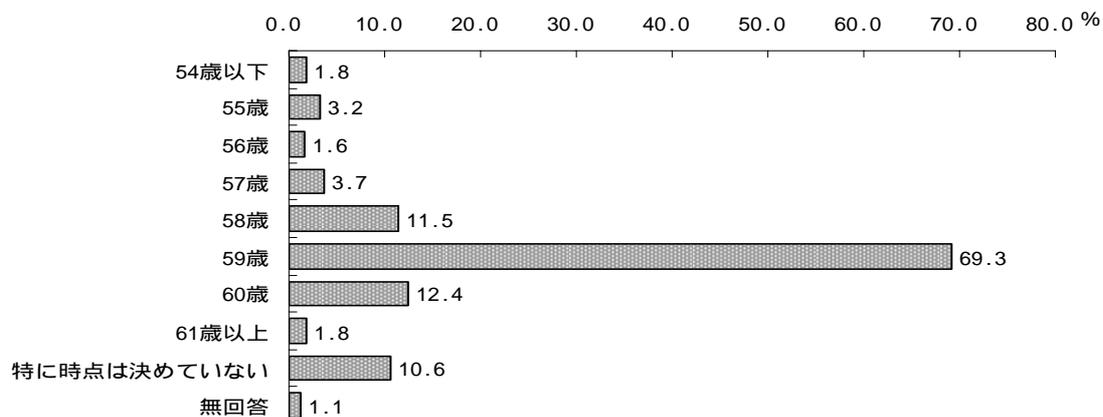
図表4：具体的な上限年齢（n=634）



### (2) 制度活用希望の確認時期

定年を迎える社員が、継続雇用制度を活用して定年到達後も継続して勤務する希望があるか否かを直接本人に確認する年齢（複数回答）を尋ねると、「59歳」が69.3%ともっとも多く、次いで「60歳」（12.4%）、「58歳」（11.5%）などの順となっている。（図表5）

図表5：継続雇用制度活用の希望を確認する年齢（n=1051 MA）

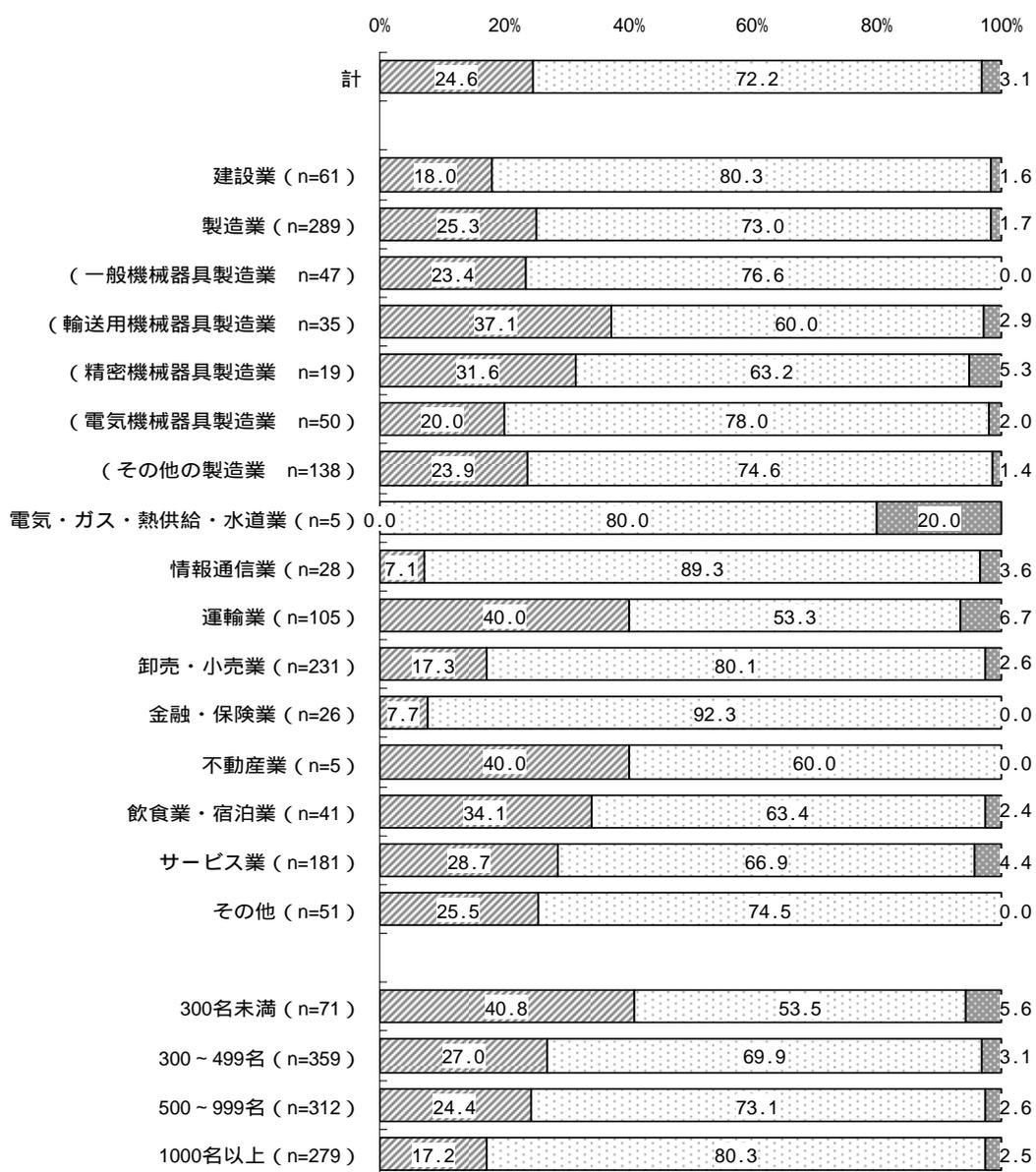


### (3) 制度活用できる者の基準

改正法は継続雇用制度の対象者について、原則として希望者全員とすることを求めているが、労使協定により、継続雇用制度の対象となる高齢者にかかる基準（以下「基準」という）を策定すれば、対象者を限定することができるようにしている。

そこで、対象者を原則として希望者全員としているか、基準を設定しているか、を尋ねたところ、ほぼ4社に1社（24.6%）は「原則として希望者全員」と回答し、7割（72.2%）の企業が「継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」とした。業種別にみると、運輸業や輸送用機械器具製造業などで「原則として希望者全員」の割合が高く、金融・保険業や情報通信業などでは「継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」の割合が高い。また従業員規模別にみると、規模が大きくなるほど基準を設定する企業の割合が高まる。（図表6）

図表6：制度活用できる者の基準（希望者全員か、あるいは基準設定か）(n=1051)

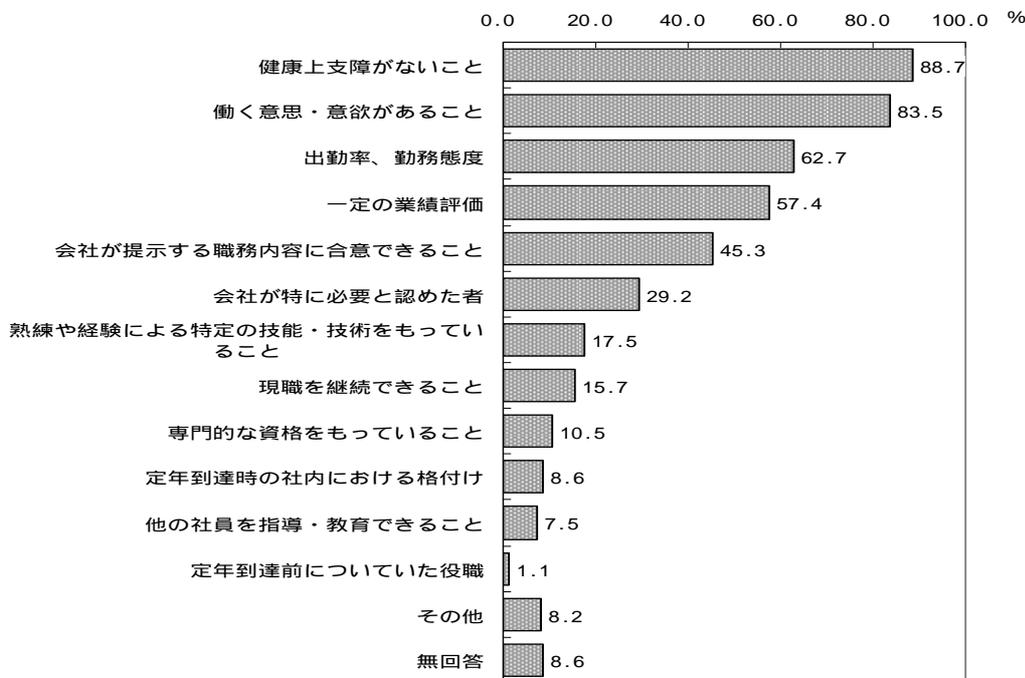


□ 原則として希望者全員 □ 継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者 ■ 無回答

#### (4) 基準の具体的な内容

基準を設定している企業にその具体的な内容(複数回答)を尋ねると、「健康上支障がないこと」(88.7%)、「働く意思・意欲があること」(83.5%)、「出勤率、勤務態度」(62.7%)、「一定の業績評価」(57.4%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(45.3%)の順で回答割合が高い。(図表7)

図表7：制度活用できる人の具体的な選定基準 (n=759 MA)

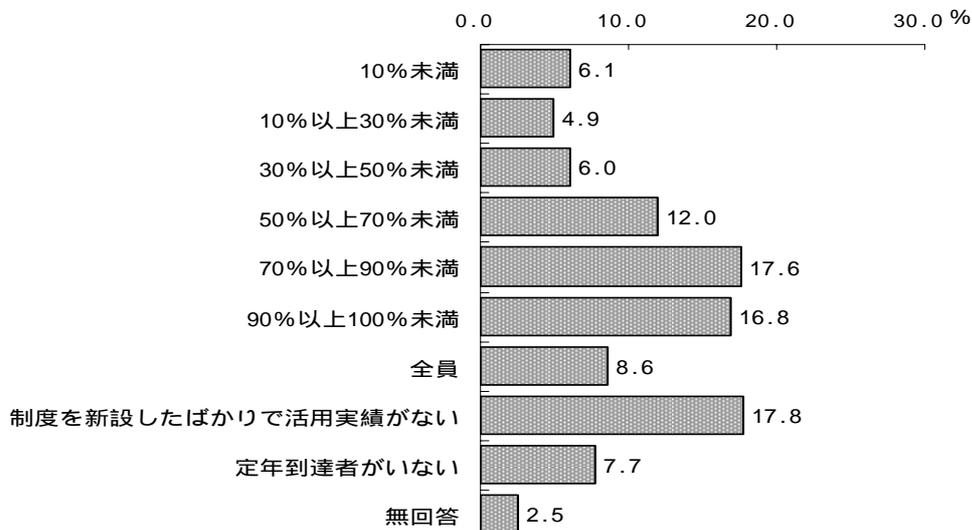


#### (5) 制度活用希望者および適用者の状況

##### 制度活用を希望する人の割合

継続雇用制度の対象となっている定年到達者のなかで、毎年、実際にどのくらいの社員が制度活用を希望しているか否か(過去3年間でのおよその平均)を尋ねると、「制度を新設したばかりで活用実績がない」(17.8%)以外では、「70%以上90%未満」(17.6%)がもっとも多く、次いで「90%以上100%未満」(16.8%)、「50%以上70%未満」(12.0%)の順で多くなっている。(図表8)

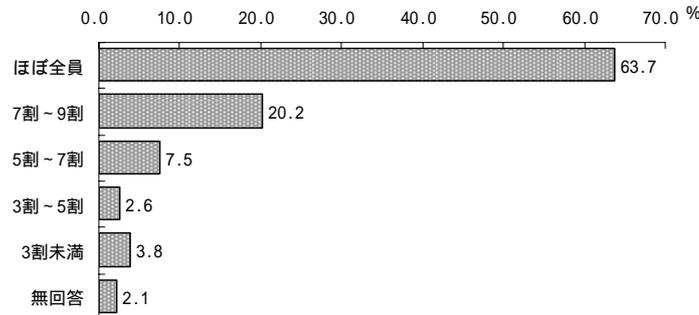
図表8：対象となる定年到達者のうち制度活用を希望する人の割合 (n=1051)



## 実際に継続雇用される人の割合

制度活用を希望する社員のうち、実際にどのくらいの人継続雇用されているか（過去3年間でのおおよその平均）を尋ねると、「ほぼ全員」が63.7%と最も多く、「7割～9割」が20.2%で続く。希望者のうち7割以上の人実際に継続雇用されている企業の割合を合計すれば、83.9%にのぼる。（図表9）

図表9：制度活用を希望する人のうち実際に継続雇用される人の割合（n=757）

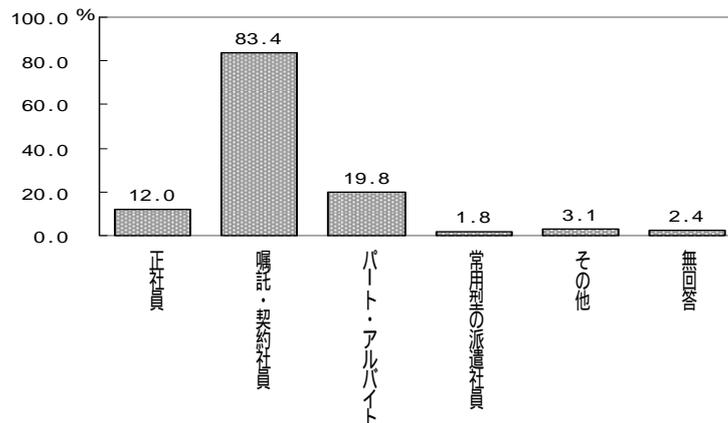


## 3. 継続雇用制度の具体的な内容

### (1) 雇用形態

継続雇用制度を導入している企業に、継続雇用された場合の雇用形態（複数回答）について尋ねると、「嘱託・契約社員」が83.4%と圧倒的に多く、「パート・アルバイト」が19.8%、「正社員」が12.0%などとなっている。（図表10）

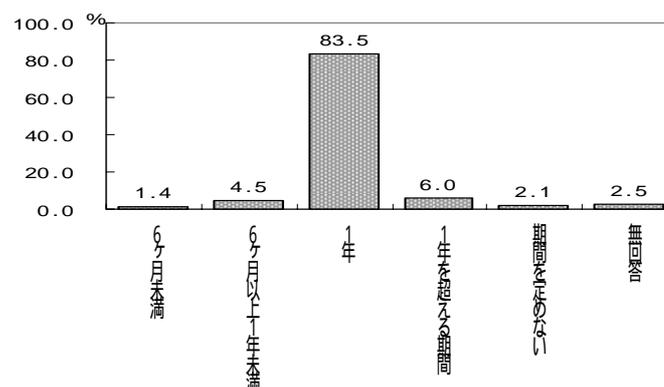
図表10：継続雇用者の雇用形態（n=1051 MA）



### (2) 雇用契約期間

雇用契約期間（もっとも多いケース1つを選択させる回答形式）を尋ねると、「1年」(83.5%)が8割を超え圧倒的に多くなっており、この他は回答割合がすべて10%未満となっている。（図表11）

図表11：継続雇用者の雇用契約期間（n=1051）



### (3) 勤務形態

継続雇用者の勤務形態（複数回答）を尋ねると、「フルタイム」をあげる企業は9割近く（89.1%）に及んでいる。

フルタイム以外の勤務形態をみると、「フルタイムと勤務日数は同じで、1日の勤務時間が短い」のいわゆる“短時間勤務”が22.2%、「フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間は同じ」のいわゆる“短日勤務”が26.3%で、「フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間も短い」のいわゆる“短日・短時間勤務”も2割近く（18.7%）の企業で導入されている。

業種別にみると、情報通信業や卸売・小売業、金融・保険業などでフルタイム以外の勤務形態の導入割合が高い。（図表12）

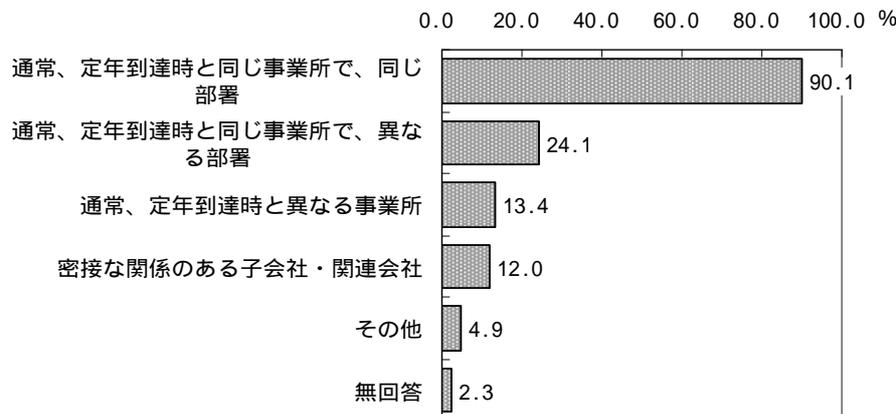
図表12：継続雇用者の勤務形態（n=1051 単位=% MA）

|                    | フルタイム | フルタイムと勤務日数は同じで、1日の勤務時間が短い | フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間は同じ | フルタイムより勤務日数が少なく、1日の勤務時間も短い | 勤務日と時間帯を自由に設定するフレックス勤務 | 在宅勤務 | その他  | 無回答 |
|--------------------|-------|---------------------------|----------------------------|----------------------------|------------------------|------|------|-----|
| 計                  | 89.1  | 22.2                      | 26.3                       | 18.7                       | 3.2                    | 0.5  | 4.0  | 2.0 |
| 【業種】               |       |                           |                            |                            |                        |      |      |     |
| 建設業（n=61）          | 95.1  | 13.1                      | 24.6                       | 14.8                       | 0.0                    | 0.0  | 3.3  | 0.0 |
| 製造業（n=289）         | 93.1  | 22.5                      | 21.8                       | 14.9                       | 2.4                    | 1.0  | 3.1  | 1.4 |
| （一般機械器具製造業 n=47）   | 97.9  | 27.7                      | 23.4                       | 14.9                       | 2.1                    | 0.0  | 0.0  | 0.0 |
| （輸送用機械器具製造業 n=35）  | 100.0 | 14.3                      | 11.4                       | 11.4                       | 2.9                    | 0.0  | 0.0  | 0.0 |
| （精密機械器具製造業 n=19）   | 94.7  | 21.1                      | 21.1                       | 5.3                        | 5.3                    | 0.0  | 10.5 | 0.0 |
| （電気機械器具製造業 n=50）   | 88.0  | 24.0                      | 18.0                       | 14.0                       | 2.0                    | 0.0  | 6.0  | 2.0 |
| （その他の製造業 n=138）    | 91.3  | 22.5                      | 25.4                       | 17.4                       | 2.2                    | 2.2  | 2.9  | 2.2 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業（n=5） | 100.0 | 40.0                      | 20.0                       | 20.0                       | 0.0                    | 0.0  | 20.0 | 0.0 |
| 情報通信業（n=28）        | 82.1  | 28.6                      | 42.9                       | 17.9                       | 0.0                    | 0.0  | 7.1  | 7.1 |
| 運輸業（n=105）         | 84.8  | 14.3                      | 31.4                       | 14.3                       | 8.6                    | 0.0  | 1.9  | 2.9 |
| 卸売・小売業（n=231）      | 90.9  | 26.8                      | 29.0                       | 21.6                       | 2.2                    | 0.4  | 4.3  | 1.3 |
| 金融・保険業（n=26）       | 80.8  | 26.9                      | 30.8                       | 38.5                       | 3.8                    | 0.0  | 0.0  | 0.0 |
| 不動産業（n=5）          | 100.0 | 0.0                       | 20.0                       | 0.0                        | 0.0                    | 0.0  | 0.0  | 0.0 |
| 飲食業・宿泊業（n=41）      | 80.5  | 29.3                      | 14.6                       | 26.8                       | 4.9                    | 0.0  | 9.8  | 2.4 |
| サービス業（n=181）       | 86.7  | 19.3                      | 24.9                       | 21.5                       | 5.0                    | 0.6  | 3.9  | 1.7 |
| その他（n=51）          | 88.2  | 23.5                      | 35.3                       | 21.6                       | 2.0                    | 0.0  | 5.9  | 3.9 |
| 【従業員数】             |       |                           |                            |                            |                        |      |      |     |
| 300名未満（n=71）       | 91.5  | 15.5                      | 22.5                       | 21.1                       | 5.6                    | 0.0  | 0.0  | 2.8 |
| 300～499名（n=359）    | 91.1  | 16.2                      | 21.7                       | 14.2                       | 2.8                    | 0.6  | 3.9  | 1.7 |
| 500～999名（n=312）    | 87.8  | 24.0                      | 26.9                       | 20.8                       | 4.2                    | 0.6  | 4.5  | 2.2 |
| 1000名以上（n=279）     | 87.8  | 29.4                      | 33.0                       | 22.6                       | 2.5                    | 0.0  | 4.7  | 1.1 |

### (4) 勤務場所

勤務場所（複数回答）について尋ねると、9割（90.1%）の企業が「通常、定年到達時と同じ事業所で、同じ部署」をあげ、「通常、定年到達時と同じ事業所で、異なる部署」が24.1%などとなっている。（図表13）

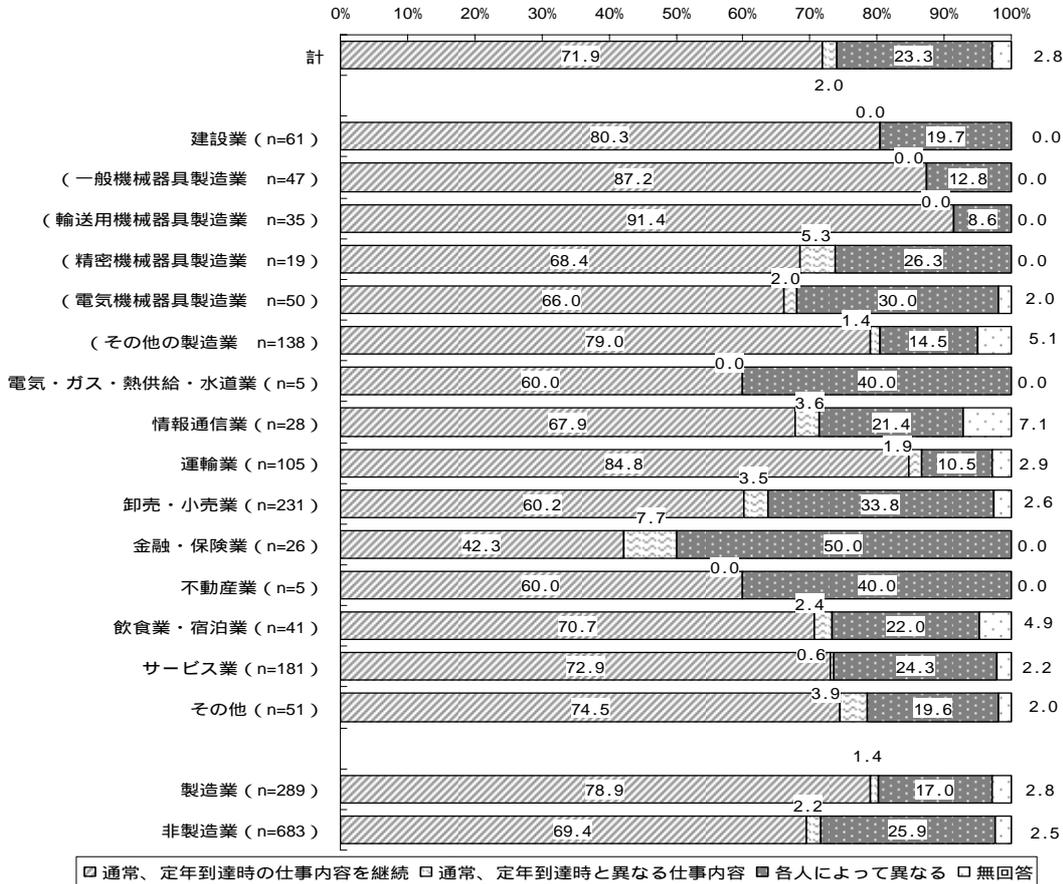
図表13：継続雇用者の勤務場所（n=1051 MA）



## (5) 仕事内容

継続雇用者の仕事内容(もっとも多いケース1つを選択させる回答形式)を尋ねると、「通常、定年到達時の仕事内容を継続」(71.9%)が7割を占め、「各人によって異なる」が23.3%、「通常、定年到達時と異なる仕事内容」が2.0%となっている。業種別にみると、建設業、一般機械器具製造業、輸送用機械器具製造業、運輸業では「通常、定年到達時の仕事内容を継続」とする割合が8割を超えている一方、金融・保険業では「各人によって異なる」などの割合が比較的高い。(図表14)

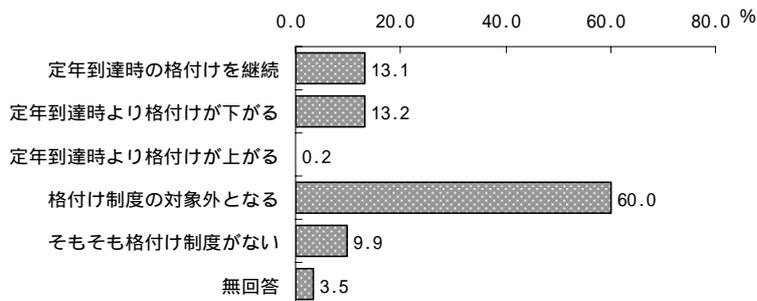
図表14：継続雇用者の仕事内容(n=1051)



## (6) 社内における格付け

定年到達時に保有していた社内における格付け<sup>4</sup>が、継続雇用となっても継続されるか否か(もっとも多いケース1つを選択させる回答形式)を尋ねると、「格付け制度の対象外となる」が60.0%を占め、「定年到達時より格付けが下がる」が13.2%、「定年到達時の格付けを継続」が13.1%などとなっている。(図表15)

図表15：継続雇用者の社内における格付け(n=1051)



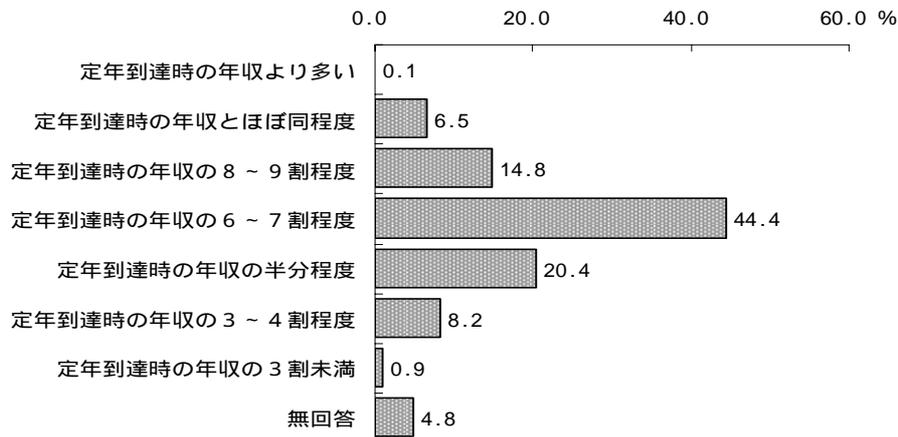
<sup>4</sup> 職能資格制度上の格付けなどをさす。

#### 4. 継続雇用制度における年収水準、賃金、賞与

##### (1) 定年到達時と比べた年収水準

継続雇用制度を導入している企業に対し、制度活用して継続雇用される社員の年収水準が年金や公的給付<sup>5</sup>などの受給も含めた額でみて、定年到達時の年収と比べてどのくらいになるように設定しているか(もっとも多いケース1つを選択させる回答形式)を尋ねたところ、「定年到達時の年収の6~7割程度」(44.4%)とする企業がもっとも多かった。定年到達時の年収の6割以上に設定している企業割合を合計すると、その割合は65.8%となっている。(図表16)

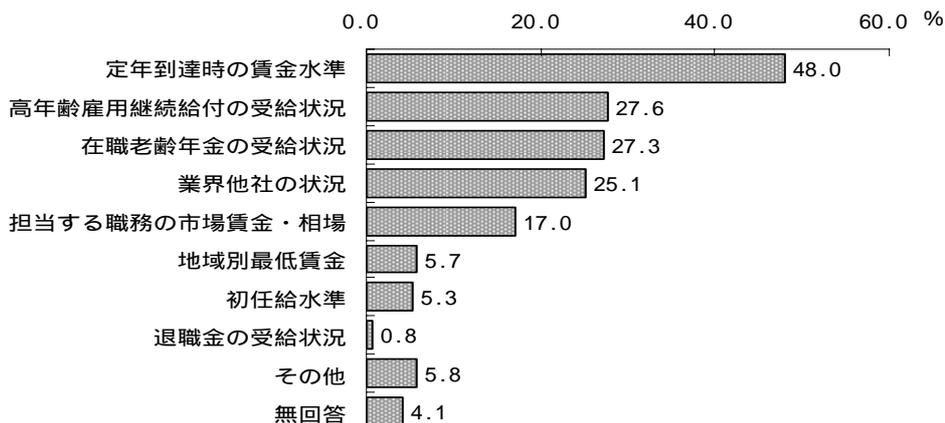
図表16：定年到達時の年収と比較した継続雇用者の年収水準 (n=1051)



##### (2) 賃金水準決定にあたって特に考慮した点

継続雇用者の賃金水準<sup>6</sup>を決めるにあたって、企業が特に考慮した点(複数回答)を尋ねると、「定年到達時の賃金水準」(48.0%)、「高年齢雇用継続給付の受給状況」(27.6%)、「在職老齢年金の受給状況」(27.3%)、「業界他社の状況」(25.1%)、「担当する職務の市場賃金・相場」(17.0%)の順で多い。(図表17)

図表17：賃金水準を決めるにあたって特に考慮した点 (n=1051 MA)



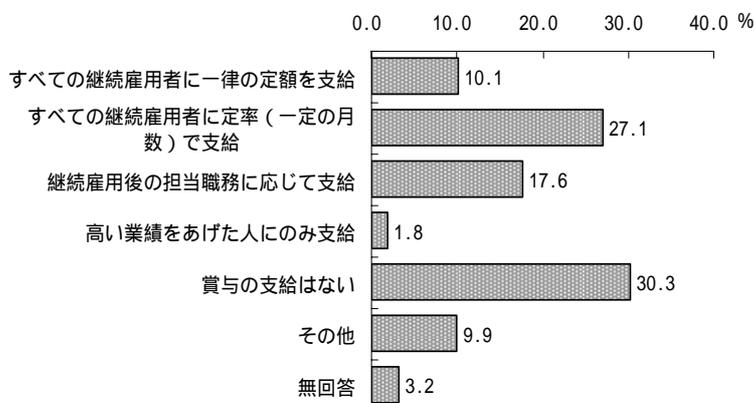
<sup>5</sup> ここでの公的給付とは具体的に高年齢雇用継続給付をさす。

<sup>6</sup> 会社が支給する賃金のみ。

### (3) 賞与

賞与の支給状況を尋ねると、「賞与の支給はない」が30.3%でもっとも多かったが、「すべての継続雇用者に定率（一定の月数）で支給」（27.1%）、「継続雇用後の担当職務に応じて支給」（17.6%）など、賞与を何らかの形で支給している企業が全体の半数以上（56.6%）にのぼった。（図表18）

図表18：継続雇用者の賞与の支給状況（n=1051）

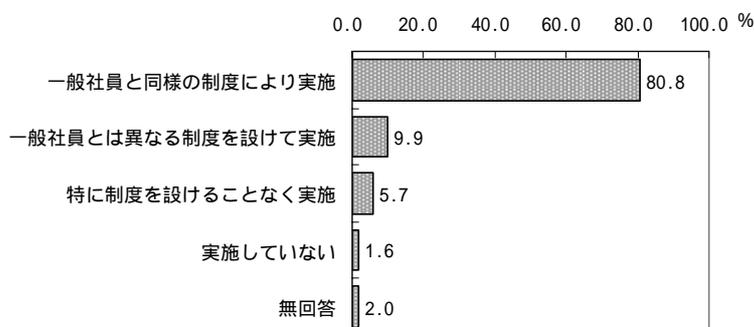


## 5. 管理職社員の継続雇用制度

### (1) 管理職社員の制度の実施方法

継続雇用制度を導入している企業に対し、管理職社員の制度実施状況を尋ねると、「一般社員と同様の制度により実施」とする企業が8割（80.8%）にのぼり、「一般社員とは異なる制度を設けて実施」が9.9%などとなっている。（図表19）

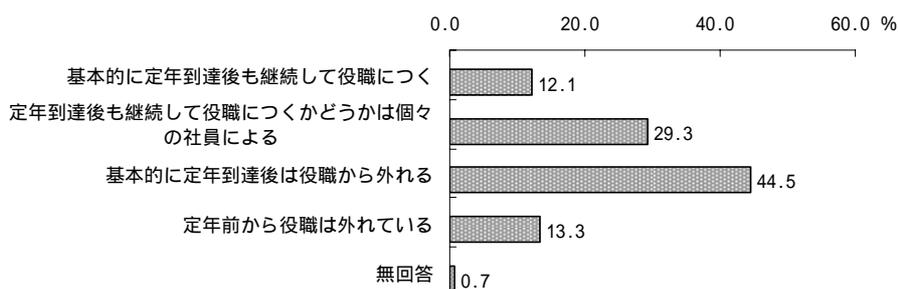
図表19：管理職社員の60歳以降の継続雇用の実施状況（n=1051）



### (2) 管理職社員の役職

管理職社員が継続雇用される場合の役職の扱い（もっとも多いケース1つを選択させる回答形式）について尋ねると、「基本的に定年到達後は役職から外れる」とする企業が44.5%を占め、これに「定年到達後も継続して役職につくかどうかは個々の社員による」（29.3%）が続く。（図表20）

図表20：管理職社員が継続雇用される場合の役職（n=1013）

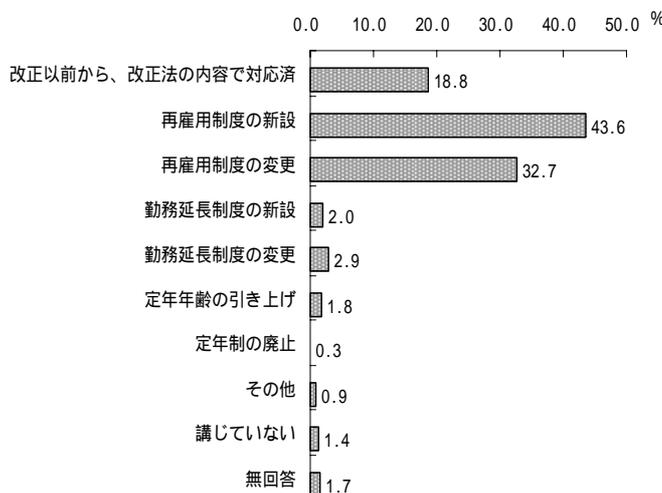


## 6. 改正法への対応

### (1) 対応策の内容

改正法の内容<sup>7</sup>を知ってから、高年齢者の継続雇用に関してどのような対応策（複数回答）を講じたのかを尋ねると、「再雇用制度の新設」（43.6%）がもっとも多く、次いで「再雇用制度の変更」（32.7%）、「改正以前から、改正法の内容で対応済み」（18.8%）の順となっている。（図表21）

図表21：改正法への対応策（n=1087 MA）



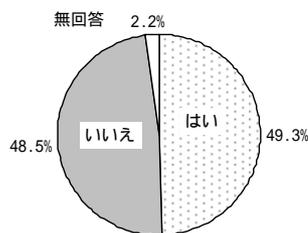
### (2) 継続雇用制度の変更点

#### 上限年齢の引き上げ・撤廃

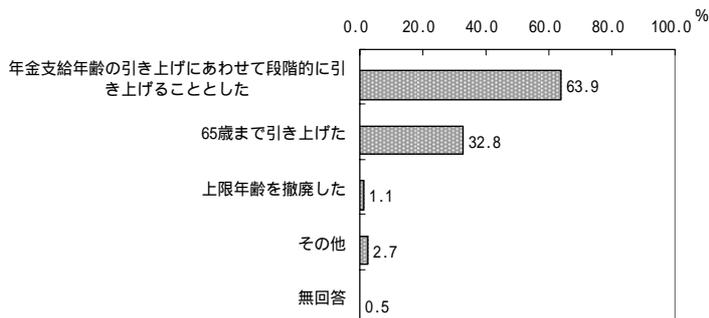
改正法への対応策として「再雇用制度の変更」あるいは「勤務延長制度の変更」を講じたと回答した企業に対し、変更点のなかに雇用の上限年齢の引き上げ・撤廃が含まれていたかを尋ねると、「はい」と回答した企業は49.3%であった。（図表22）

「はい」とした企業に対し、引き上げ・撤廃の具体的な内容（複数回答）を尋ねると、「年金支給年齢の引き上げにあわせて段階的に引き上げることとした」が63.9%と最も多く、「65歳まで引き上げた」が32.8%となっている。（図表23）

図表22：変更点に継続雇用の上限年齢の引き上げ・撤廃が含まれているか（n=371）



図表23：上限年齢の引き上げ・撤廃の具体的な内容（n=183 MA）

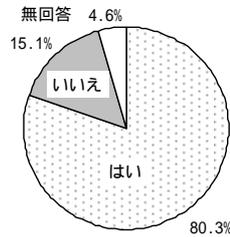


<sup>7</sup> 改正法が成立したのは2004年6月。

### 基準の新設・変更

変更点のなかに制度対象者の基準の新設・変更が含まれているかを尋ねると、80.3%の企業が「はい」と回答した。(図表24)

図表24：変更点に基準の新設・変更が含まれているか (n=371)

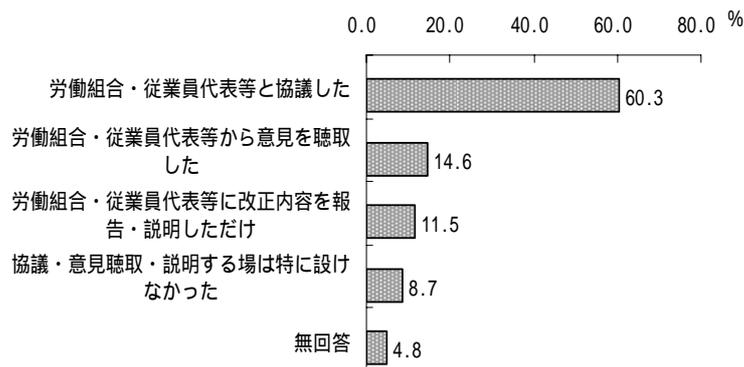


### (3) 労働組合等との協議

#### 協議の状況

改正法への対応策を協議する際の、労働組合や従業員代表等との協議の状況を尋ねると、「労働組合・従業員代表等と協議した」(60.3%)が6割を占め、「労働組合・従業員代表等から意見を聴取した」が14.6%などとなっている。(図表25)

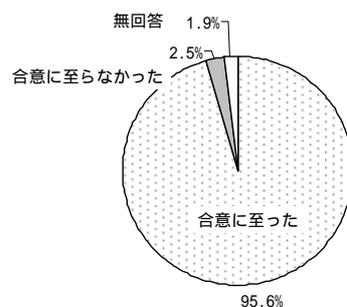
図表25：労働組合等との協議の状況 (n=1054)



#### 合意の状況

「労働組合・従業員代表等と協議した」と回答した企業に、最終的な対応策について労使合意に至ったか否かを尋ねると、「合意に至った」(95.6%)とする企業がほとんどとなっている。(図表26)

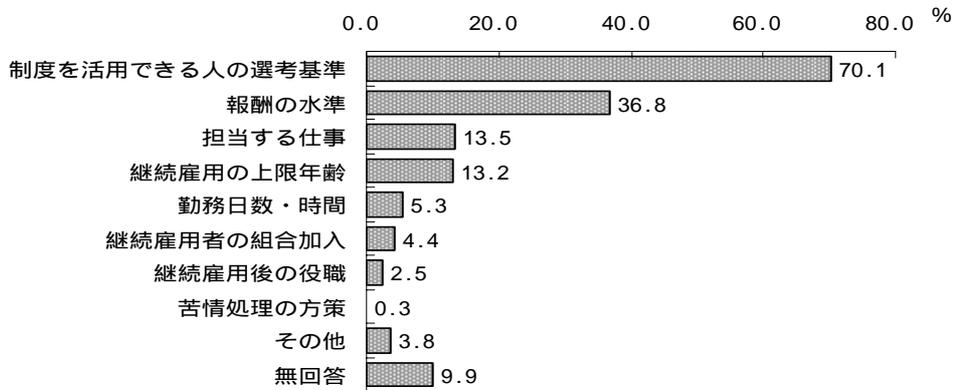
図表26：協議の最終合意の状況 (n=636)



## 議論の焦点

協議のなかで特に議論の焦点となったもの（複数回答 2 つまで）を尋ねると、7 割（70.1%）の企業が「制度を活用できる人の選考基準」をあげ、「報酬の水準」が 36.8%、「担当する仕事」が 13.5%などとなっている。（図表 27）

図表 27：協議における議論の焦点（n=636 MA）



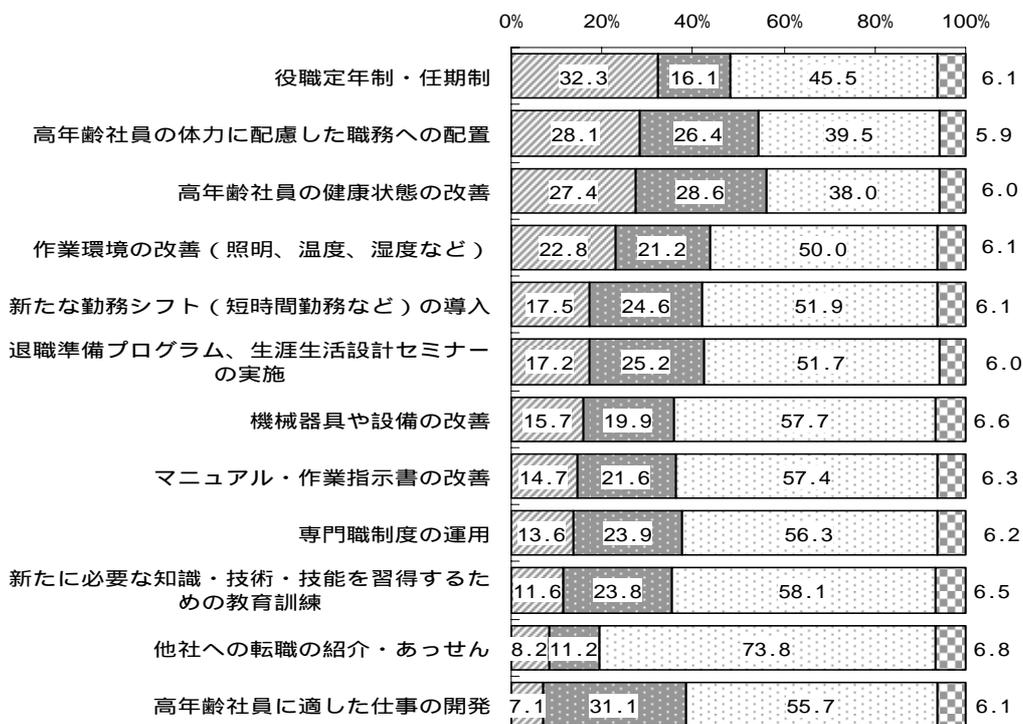
## 7. 高齢社員（50歳以上）の活用・キャリア・処遇の現状

### （1）活用・キャリア・処遇に関する施策

高齢社員の活用・キャリア・処遇に関する具体的な施策を 12 項目あげ、それぞれについての実施状況を尋ねた。「実施している」との回答が多かった上位 3 項目は、「役職定年制・任期制」（32.3%）「高齢社員の体力に配慮した職務への配置」（28.1%）「高齢社員の健康状態の改善」（27.4%）である。

「高齢社員に適した仕事の開発」については「実施している」（7.1%）の割合がそれほど高くないものの、「検討中である」（31.1%）とする企業が 3 割を超えた。（図表 28）

図表 28：高齢社員の活用・キャリア・処遇に関する施策の実施状況（n=1105）

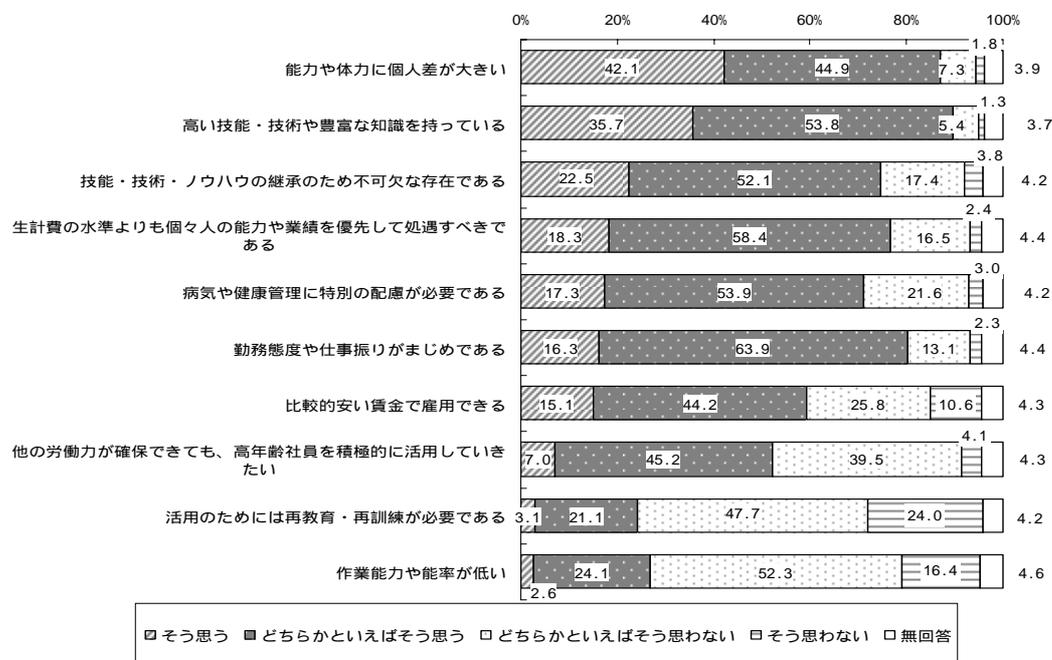


■ 実施している ■ 検討中である □ 実施も検討もしていない □ 無回答

## (2) 高齢社員とその活用に対する考え方

高齢社員とその活用についての考え方を具体的に10項目あげ、それぞれについて「そう思うか」「そう思わないか」などと回答してもらった。回答結果をみると、「そう思う」との回答割合がもっとも高かったのは「能力や体力に個人差が大きい」(42.1%)で、次いで「高い技能・技術や豊富な知識を持っている」(35.7%)、「技能・技術・ノウハウの継承のための不可欠な存在である」(22.5%)などの順となっている。(図表29)

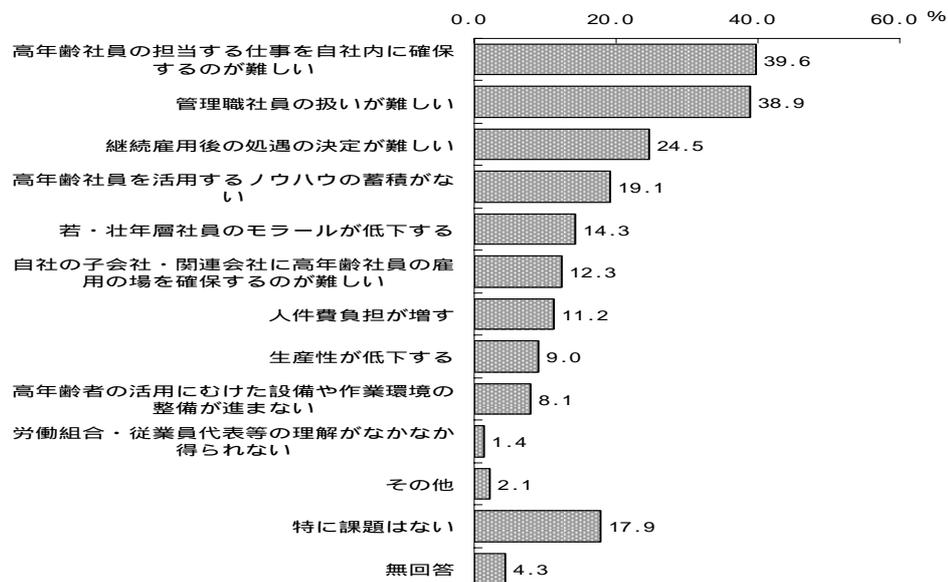
図表29：高齢社員とその活用に対する考え方 (n=1105)



## (3) 雇用の場の確保や継続雇用での課題

高齢社員を対象とした雇用の場の確保や継続雇用の実施にあたって課題となっている点(複数回答)を尋ねると、「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」(39.6%)がもっとも多く、次いで「管理職社員の扱いが難しい」(38.9%)、「継続雇用後の処遇の決定が難しい」(24.5%)の順であった。(図表30)

図表30：高齢社員の雇用確保や継続雇用にあたっての課題 (n=1105 MA)



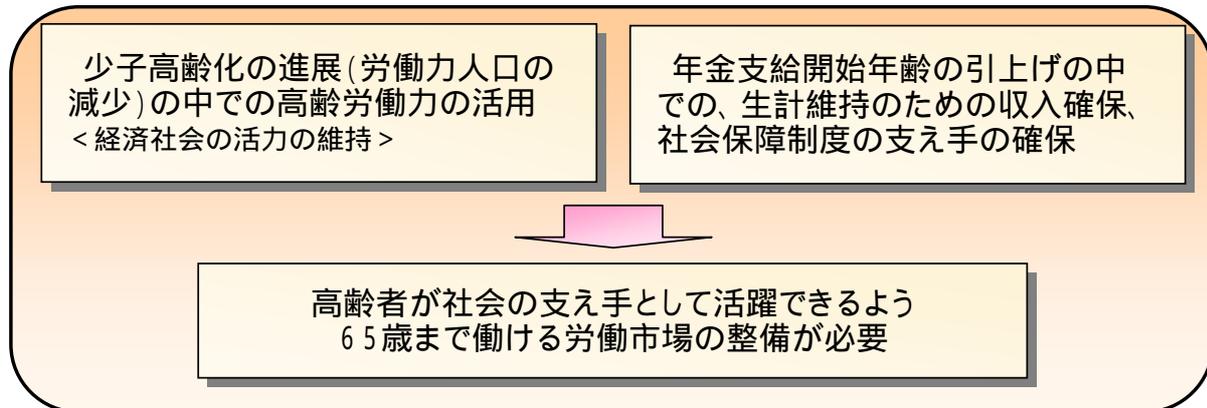
【参考資料】

図表3 1 : 回答企業の属性

| 総 数           | 100.0<br>(1105社) |
|---------------|------------------|
| <b>【業 種】</b>  |                  |
| 建設業           | 6.0              |
| 製造業           | 26.9             |
| （一般機械器具製造業）   | 4.3              |
| （輸送用機械器具製造業）  | 3.3              |
| （精密機械器具製造業）   | 1.7              |
| （電気機械器具製造業）   | 4.9              |
| （その他の製造業）     | 12.8             |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 0.5              |
| 情報通信業         | 2.5              |
| 運輸業           | 9.9              |
| 卸売・小売業        | 21.7             |
| 金融・保険業        | 2.4              |
| 不動産業          | 0.5              |
| 飲食業・宿泊業       | 4.0              |
| サービス業         | 17.8             |
| その他           | 4.8              |
| 無回答           | 3.0              |
| <b>【従業員数】</b> |                  |
| 300名未満        | 6.7              |
| 300～499名      | 33.8             |
| 500～999名      | 29.5             |
| 1000名以上       | 26.7             |
| 無回答           | 3.3              |

## 資料:「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」概要

### 【背景】



### 【改正の内容】

#### 65歳までの雇用の確保

65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を求める。

ただし、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。

なお、施行より政令で定める日までの間(当面大企業は3年間、中小企業は5年間)は、労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることを可能とする

定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度(平成25年度)までに段階的に引き上げる。

#### 中高年齢者の再就職の促進

労働者の募集・採用にあたって、事業主が上限年齢を設定する場合に、その理由の明示を求める。

事業主都合で離職を余儀なくされる高年齢者等に対して、事業主がその職務経歴や能力等を記載した書面を交付することを求める。

#### 多様な就業機会の確保

シルバー人材センターが臨時的かつ短期的な又は軽易な業務に係る労働者派遣事業を行う場合について、特例(許可を届出とする)を設ける。

### 【施行期日】

及び については、平成16年12月1日から施行済み  
については、平成18年4月1日