

半数近くの企業で高齢者雇用は経営にプラスと判断

——県内企業の高齢者雇用についてのアンケート調査——

2012年8月「高年齢者雇用安定法」の改正が行われ、2013年4月より一部経過措置対象者を除き希望者全員を65歳まで雇用することが義務付けられた。今回、高年齢者の雇用について県内企業へのアンケート調査を実施した（対象企業925社、回答企業数266社、回答率28.8%）。

継続雇用の制度

従業員を65歳まで継続雇用するためにどのような制度を設けているかについては、「定年を定めない」が3.0%、「65歳以上の定年」が8.7%、「継続雇用制度」が85.7%、「その他」が2.6%となった。8割以上の企業が「継続雇用制度」としている。

「継続雇用制度」では一旦60歳等で定年を設け、以降に継続雇用または再雇用するに当たって、労働時間、賃金、待遇などの労働条件を変更することが定年の延長に比べ容易であるためと考えられる。

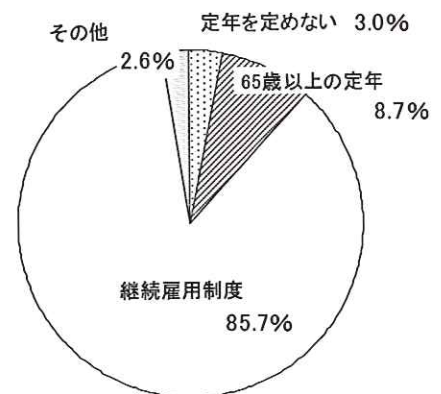
継続雇用に伴う報酬の変更

勤務延長や再雇用など継続雇用に伴う「報酬の変更」については、以前の年収を100としたとき「20%未満」となるが1.4%、「20～40%未満」3.2%、「40～60%未満」25.3%、「60～80%未満」が44.2%、「80～100%未満」が18.4%、「変更なしまたは増額」とするところが7.4%となり、「60～80%未満」が最も多く半数近い。

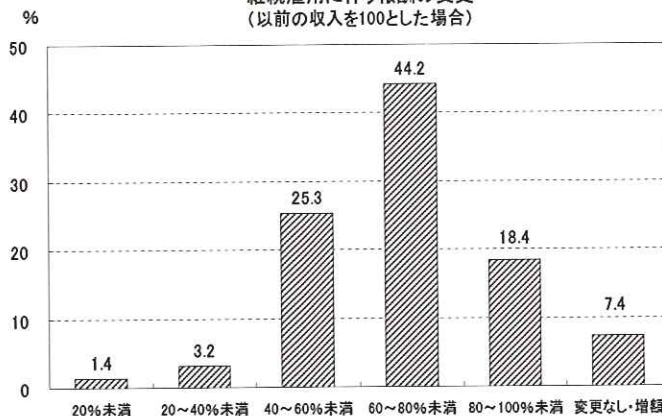
高齢者雇用の経営に対する影響

高齢者の雇用による経営への影響については、「能力に対し人件費負担が比較的小さくなりどちらかというプラス」が46.3%、「大きなプラス」が1.9%、合わせて「プラス」は48.2%、「人件費負担が重くなるなどどちらかというマイナス」とするところが18.3%、「大きなマイナス」が3.1%、合わせて「マイナス」は21.4%、「特に影響ない」が30.4%となった。「プラス」とするところが「マイナス」とするところを上回っており、現状では高齢者雇用は経営にとって「プラス」とする企業が多い。

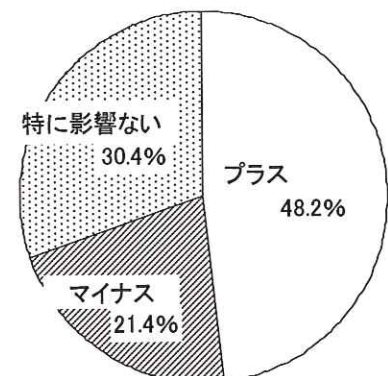
高年齢者雇用のための制度



継続雇用に伴う報酬の変更
(以前の収入を100とした場合)



高齢者雇用の経営に対する影響



県内企業の高齢者雇用について

2012年8月「高齢者雇用安定法」の改正が行われ、2013年4月より一部経過措置対象者を除いて希望者全員を65歳まで雇用することが義務付けられた。今回、高齢者の雇用について県内企業へのアンケート調査を実施した（対象企業925社、回答企業数266社、回答率28.8%）。

（1）高齢者雇用安定法の改正

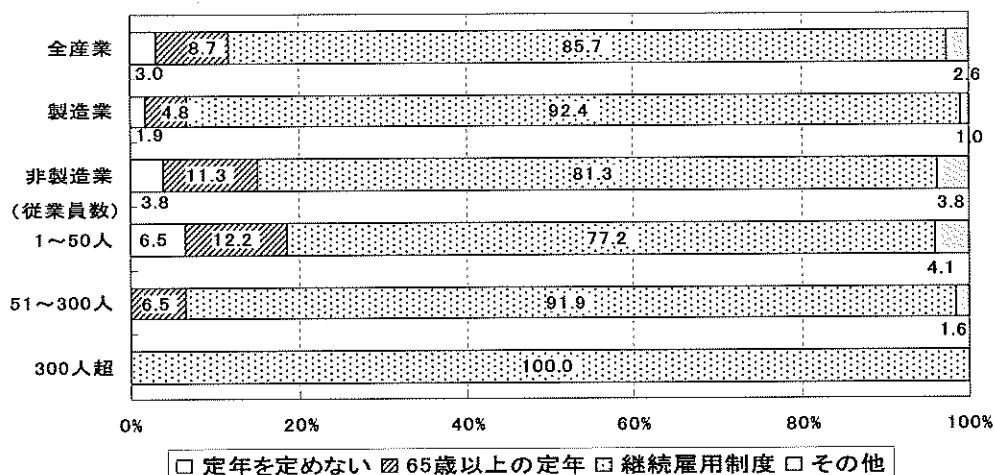
2012年8月「高齢者雇用安定法」の改正が行われ、2013年4月より施行されることとなった。従来「高齢者雇用安定法」は65歳までの雇用を確保するために、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置の実施を事業主に対して義務づけていたものであるが、今回の改正により②継続雇用制度の導入について従来は「労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象にしない制度も可」とされていたものを、一部経過措置を除いて65歳までの継続雇用を希望するもの全員を対象とすることを義務付けたものである。

なお、経過措置とは継続雇用制度の対象者を限定する基準を現行制度に基づき設けている場合、老齢厚生年金（比例報酬部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象にその基準を引き続き利用できるとする措置である。経過措置対象者については、希望しても継続雇用されない場合がある。

（2）継続雇用のための制度

従業員を65歳まで継続雇用するためにどういった制度を設けているかについては、「定年を定めない」が3.0%、「65歳以上の定年」が8.7%、「継続雇用制度」が85.7%、「その他」が2.6%となった。8割以上の企業が「継続雇用制度」としている。「継続

高齢者雇用のための制度



雇用制度」では一旦60歳等で定年を設け、以降に継続雇用または再雇用するに当たって、労働時間、賃金、待遇などの労働条件を変更することが定年の延長に比べ容易であるためと考えられる。

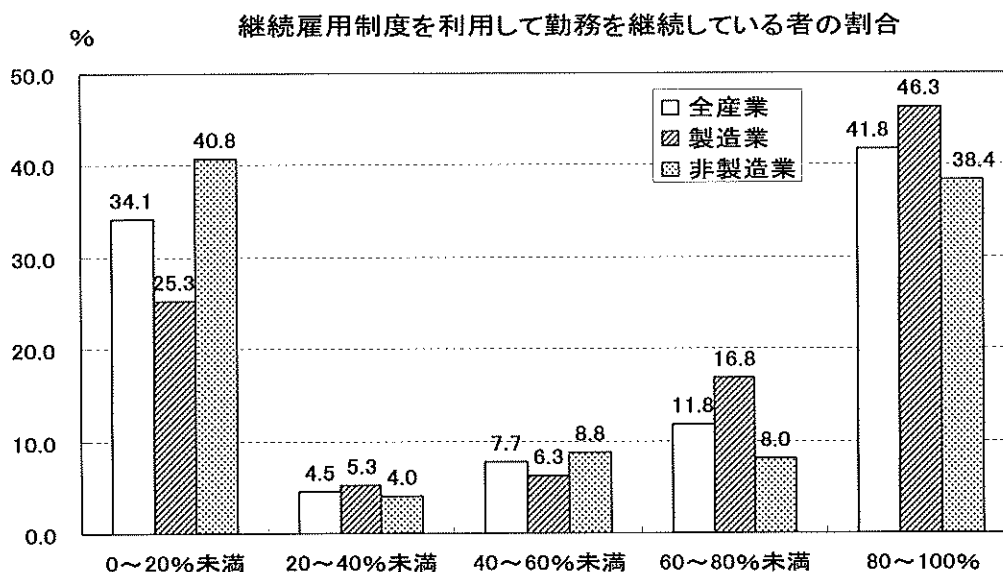
業種別にみると、「継続雇用制度」とするところが製造業では92.4%、非製造業では81.3%と製造業で高い割合となっている。

従業員数別にみると、「継続雇用制度」とするところが従業員数「1～50人」では77.2%、同「51～300人」では91.9%、同「300人超」では100%となっており、従業員数が多い企業ほど「継続雇用制度」とするところが多い。また、「1～50人」では「定年を定めない」、「65歳以上の定年」とするところがそれぞれ6.5%、12.2%と高くなっている。

(3) 継続雇用制度を利用して勤務を継続している者の割合

「継続雇用制度」を導入している企業において、対象者のうち制度を利用して勤務を継続している者の割合は、「0～20%未満」が34.1%、「20～40%未満」が4.5%、「40～60%未満」が7.7%、「60～80%未満」が11.8%、「80～100%」が41.8%となった。「0～20%未満」、「80～100%」で高い割合となっており両端にわかれている。

業種別にみると、製造業では「0～20%未満」が25.3%、「80～100%」が46.3%、非製造業では「0～20%未満」が40.8%、「80～100%」が38.4%と、非製造業で「0～20%未満」とするところが多い。非製造業の中でも、「0～20%未満」とするところは「建設業」で56.0%と多く、以下「不動産」、「情報通信」、「飲食・宿泊」がそれぞれ50%となっており、業種により若干ばらつきが見られる。



(4) 継続雇用実施に伴う勤務形態、仕事内容の変更

勤務延長や再雇用など継続雇用に伴い、勤務日数や勤務時間など「勤務形態の変更」を行ったかについては、「行った」とするところが40.3%、「行わなかった」とするところが59.7%となった。

業種別では「行った」とするところは製造業で30.5%、非製造業では47.9%となり、非製造業で「行った」とするところが多い。

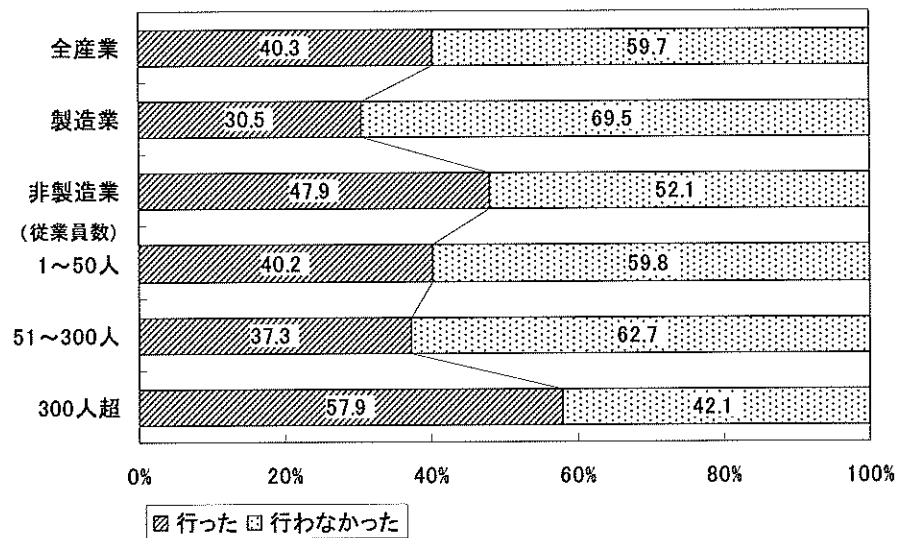
従業員数別では「行った」とするところは、従業員数「1～50人」では40.2%、同「51～300人」では37.3%、同「300人超」では57.9%となった。

また、「仕事内容の変更」を行ったかについては、「行った」とするところが29.2%、「行わなかった」とするところが70.8%となった。

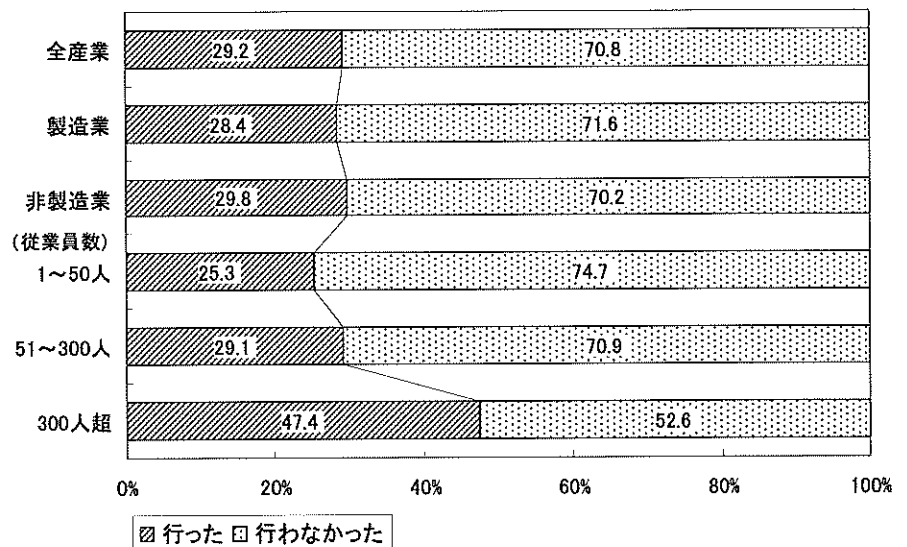
業種別では「行った」とするところは製造業で28.4%、非製造業では29.8%となり、業種による大きな差はない。

従業員数別では「行った」とするところは、従業員数「1～50人」では25.3%、同「51～300人」では29.1%、同「300人超」では47.4%となった。従業員数が多いところで、「仕事内容の変更」を「行った」とする割合が高くなっている。

勤務形態の変更の有無



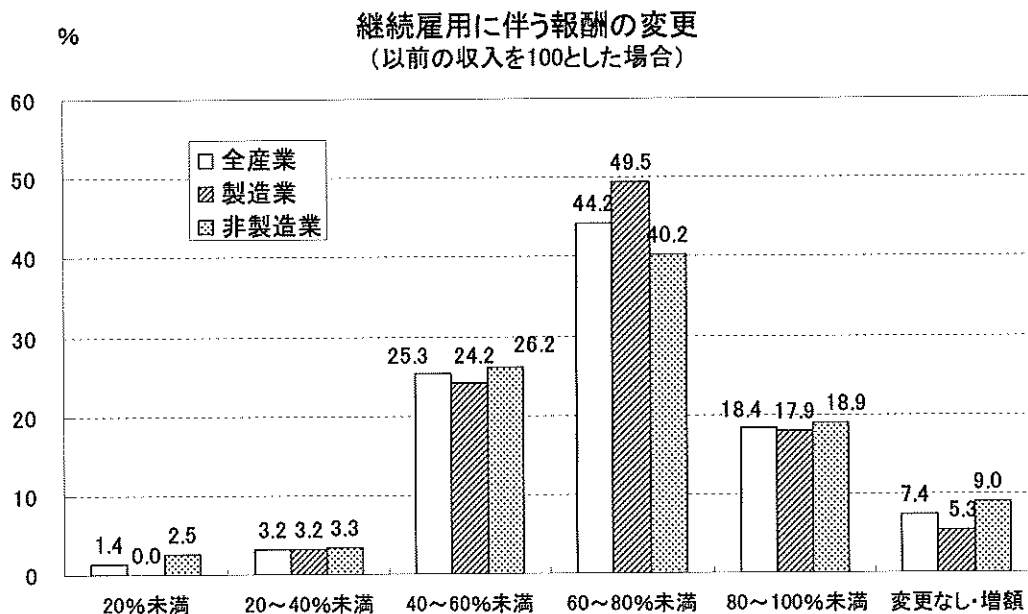
仕事内容の変更の有無



(5) 継続雇用に伴う報酬の変更

勤務延長や再雇用など継続雇用に伴う「報酬の変更」については、以前の年収に対して「20%未満」が1.4%、「20～40%未満」3.2%、「40～60%未満」25.3%、「60～80%未満」が44.2%、「80～100%未満」が18.4%、「変更なしまたは増額」とするところが7.4%となり、「60～80%未満」が最も多く半数近い。

業種別では製造業で「60～80%未満」が49.5%と多く、「非製造業」では「変更なしまたは増額」が9.0%と多いのが目立っている。



(6) 高齢者雇用の経営に対する影響

高齢者の雇用による経営への影響については、「能力に対し人件費負担が比較的小さくなりどちらかというプラス」が46.3%、「大きなプラス」が1.9%、合わせて「プラス」は48.2%、「人件費負担が重くなるなどどちらかというマイナス」とするところが18.3%、「大きなマイナス」が3.1%、合わせて「マイナス」は21.4%、「特に影響ない」が30.4%となった。

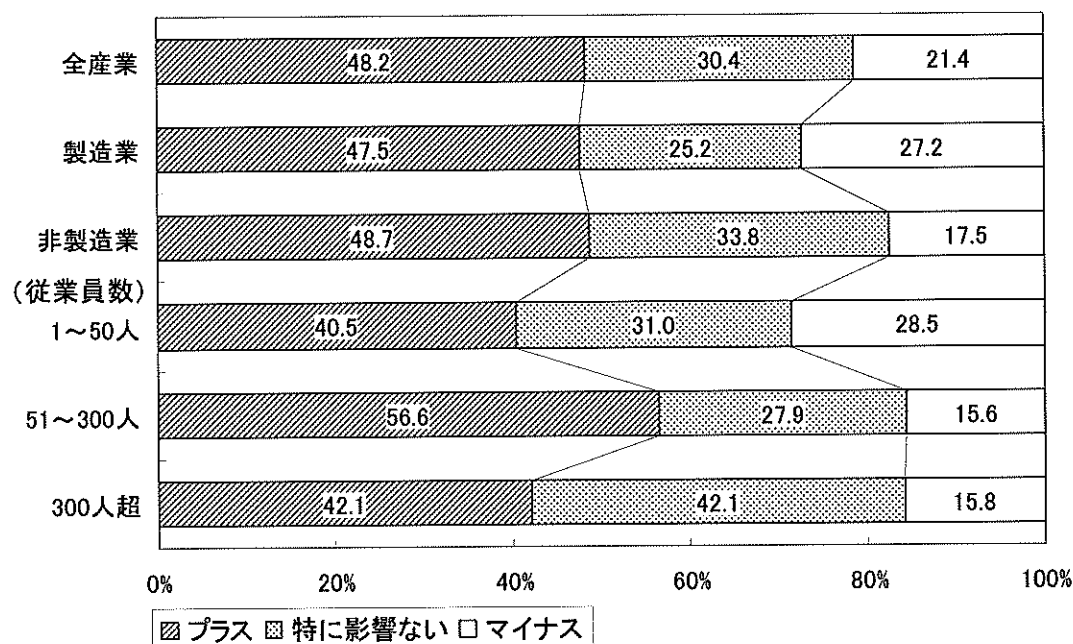
「プラス」とするところが「マイナス」とするところを上回っており、現状では高齢者雇用は経営にとって「プラス」とする企業が多い。

業種別では製造業では「プラス」が47.5%、「マイナス」が27.2%、「特に影響ない」

が25.2%、非製造業では「プラス」が48.7%、「マイナス」が17.5%、「特に影響ない」が33.8%となった。

従業員数別では、従業員数「1～50人」では「マイナス」が28.5%と比較的多く、同「51～300人」では「プラス」が56.6%と多く、同「300人超」では「特に影響ない」が42.1%と多いのが目立っている。

高齢者雇用の経営に対する影響



(7) 高齢者雇用の若年者雇用等への影響

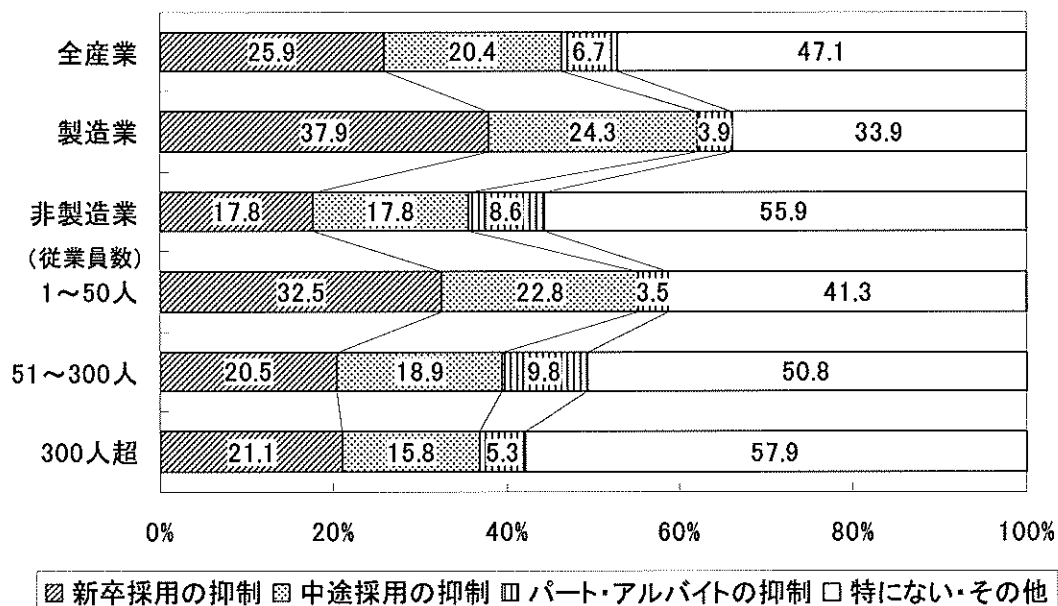
継続雇用などによる高齢者の雇用は新卒者など若年者の雇用に影響があるかについては、「新卒者採用抑制の影響がある」としたところが 25.9%、「新卒者採用抑制の影響はないが、中途採用などが抑制される」が 20.4%、「新卒者採用抑制の影響はないが、パート・アルバイトなどの採用が抑制される」が 6.7%、「特に影響はない・その他」が 47.1%となった。

業種別では「新卒者採用抑制の影響がある」とするところが製造業で 37.9%、非製造業で 17.8%と製造業で高い割合となった。なお、非製造業では「特に影響はない・その他」が 55.9%と半数以上を占めている。

従業員数別では、従業員数「1～50人」では「新卒者採用抑制の影響がある」が32.5%

と比較的多く、従業員数が多くなるほど「特に影響はない・その他」とするところが多くなっている。

若年者雇用等への影響



別 表

業種別対象・回答企業数

	対象企業数	回答企業数	業種別 構成比 (%)	うち中小企 業の占める 比率 (%)
全 産 業	925	266	100.0	93.6
製 造 業	295	105	39.5	97.1
食 料 品	21	8	3.0	100.0
織 維	12	5	1.9	100.0
化 学	19	11	4.1	90.9
窯業・土石	11	5	1.9	100.0
鉄 鋼	8	2	0.8	100.0
非鉄金属	11	5	1.9	100.0
金属製品	34	13	4.9	100.0
一般機械	31	4	1.5	100.0
電気機械	30	11	4.1	100.0
輸送機械	28	12	4.5	91.7
精密機械	19	3	1.1	100.0
木材・木製品	10	4	1.5	100.0
パルプ・紙	12	5	1.9	100.0
印 刷	18	3	1.1	100.0
その他製造	31	14	5.3	92.9
非 製 造 業	630	161	60.5	91.3
卸 売	77	26	9.8	92.3
小 売	137	23	8.6	73.9
建 設	92	31	11.7	100.0
不 動 産	42	11	4.1	100.0
運輸・倉庫	31	12	4.5	100.0
電気・ガス	10	3	1.1	0.0
情報通信	11	4	1.5	100.0
飲 食 店	57	8	3.0	100.0
サ ー ビ ス	173	43	16.2	86.0