

改正高年齢者雇用安定法への企業の対応アンケート
**「希望者全員を65歳まで雇用確保」に対し、
 「経過措置を利用する」と回答した企業は65%**

民間調査機関の労務行政研究所(理事長:矢田敏雄、東京都港区東麻布1-4-2)では、本年4月から施行される改正高年齢者雇用安定法(以下、改正高年齢法)に対する企業の対応を探るため緊急WEBアンケートを実施した。

改正高年齢法への対応では、現在、「労使協定により継続雇用者の対象者を限定する基準」を「設けている」企業は86%に上った。今回の改正でこの仕組みは廃止されるため、本年4月から、これらの企業は希望者全員を継続雇用制度の対象とする必要がある。ただし、平成25年3月末までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合は経過措置が認められ、厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者には、引き続き基準を利用できることになっている。具体的には平成28年3月末までは61歳未満の希望者全員が雇用対象となるが、61歳以上の者は労使協定の基準に適合する者に限定できる。「継続雇用制度における経過措置を利用する予定」と回答した企業は65%で、今後も経過措置ののち、引き続き対象者を限定したい意向が垣間見られる。また、定年を迎えた高年齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の企業(子会社や関連会社)まで広げることができることについては、「広げる予定」と回答した企業は18%にとどまり、企業規模で格差がみられる結果となった。

なお、今回の改正で希望者全員を継続雇用制度の対象となることに伴い、若年層の採用抑制を懸念する声がある。そこで、継続雇用者が増加した場合の若手・中堅層の採用抑制の意向を聞いたところ、「そう思う」18.2%、「ややそう思う」25.5%で、両者を合わせると43.7%となり、若年層をめぐる雇用情勢が一層厳しさを増すことが予想される結果となった。

調査結果のポイント

1. 定年後継続雇用制度の現状
 - 65歳未満の継続雇用者がいる企業は89%で、雇用形態は再雇用制度が96%
2. 改正高年齢者雇用安定法への対応
 - 労使協定により限定する基準を設けている企業は86%
 - 継続雇用制度における経過措置を利用する予定は65%
 - グループ企業に雇用を「広げる予定」の企業は18%
3. 現状の定年後再雇用制度の内容と見直し予定
 - 勤務形態:「定年到達前と同じフルタイム勤務」が90%
 - 再雇用後の月例賃金(初年度)の水準:「定年到達時点の賃金水準から一定減額してスタート」が92%
 - 人事制度の改定予定:「法施行に合わせて改定を行う予定」は32%。改定対象(複数回答)は「月例賃金」88%、「賞与・一時金」66%、「人事評価」52%
 - 人事制度改定の方向性:今後のコスト増を抑えるため、「給与水準の見直しを図る」が5割
 - 継続雇用者が増加した場合の若手・中堅層(新卒含む)の採用動向:4割強が若年層の雇用を抑制

参考 改正高年齢者雇用安定法の概要(平成24年8月29日成立、平成25年4月1日施行)

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
定年に達した人を引き続き雇用する「継続雇用制度」の対象者を労使協定で定める基準により限定できる仕組みを廃止し、定年後の雇用の希望者全員が継続雇用制度の対象になるようにする
2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける
3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入
高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける
4. 高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定
事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施と運用に関する指針の根拠を設ける
5. その他
厚生年金(報酬比例部分)の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う

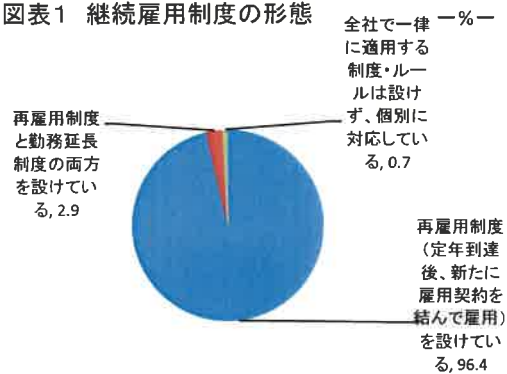
1. 定年後継続雇用制度の現状

●継続雇用制度の形態

「再雇用制度」採用企業が大多数

64歳以下の定年年齢を定めている企業について、定年到達後の社員を継続して雇用する制度（継続雇用制度）の形態を聞いたところ、「再雇用制度」と回答した企業が96.4%と大多数に上り、「再雇用制度と勤務延長制度の両方を設けている」は2.9%にとどまった。

図表1 継続雇用制度の形態



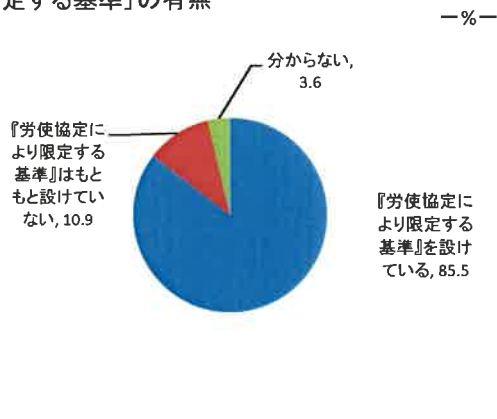
2. 改正高齢者雇用安定法への対応

●継続雇用制度の対象者を限定する基準の有無 「限定する基準を設けている」が86%

今回の改正高齢法では、継続雇用制度の対象者を労使協定で定める基準により限定できる仕組みが廃止される。指針によれば「心身の故障のため業務に堪えられない、就業規則上の解雇または退職事由に該当する場合には、継続雇用しないことができる」としており、それ以外の者は希望者全員が継続雇用制度の対象となる。

そこで、現時点での継続雇用制度の対象者を限定する基準の有無について尋ねたところ、「心身の故障、就業規則上の解雇または退職事由に当たるもの以外の『労使協定により限定する基準』を設けている」が85.5%に達している。改正に伴い希望者全員を継続雇用制度の対象とする措置を講じる必要のある企業が多いことが分かる。

図表2 改正高齢法で廃止される「継続雇用の対象となる社員を労使協定で限定する基準」の有無



※限定する基準の内容

当所が2010年に行った「高齢者処遇の実態調査」によれば、再雇用制度における対象者の選考基準（複数回答）として、「勤務に支障がない健康状態にある」（98.3%）、「本人に働く意思・意欲がある」（93.6%）、「（定年前の）人事考課が標準レベル以上」（勤務態度が良好）（それぞれ69.2%）などが挙げられている。

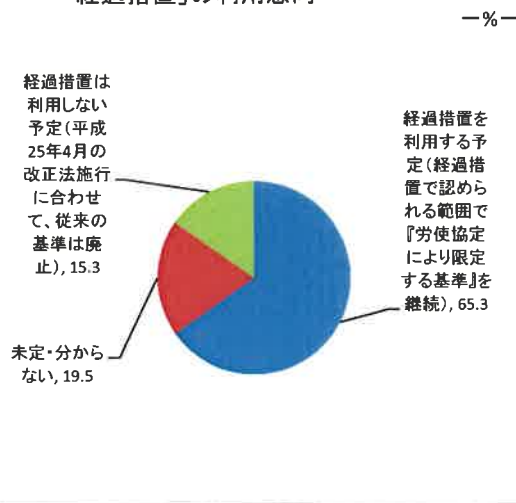
●継続雇用制度における経過措置の利用意向 経過措置を利用する予定が65%

今回の改正では、労使協定で再雇用や勤務延長の対象となる社員を限定する基準を設けることはできなくなったが、改正高齢法が施行されるまで（平成25年3月31日）に労使協定により継続雇用の対象者を限定する基準を定めていた場合には、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の年齢の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を適用できるという経過措置が認められている。

そこで、この経過措置の利用予定について聞いたところ、「経過措置を利用する予定（経過措置で認められる範囲で『労使協定により限定する基準』を継続）」が65.3%で最も多く、次いで「未定・分からない」19.5%、「経過措置は利用しない予定（平成25年4月の改正法施行に合わせて、従来の基準は廃止）」が15.3%となっている。

※経過措置の内容は4ページの【参考1】を参照してください。

図表3 継続雇用制度に関する「経過措置」の利用意向



●継続雇用における雇用先のグループ企業(子会社・関係会社等)への拡大意向
グループ企業に「広げる予定」は18%

改正高齢法では、定年を迎えた高齢者の継続雇用先を、自社だけでなく、グループ内の他の会社(子会社や関連会社など)まで広げることができるようになった。

そこで、改正法施行後に対象労働者の雇用先をグループ企業に拡大する意向があるかを尋ねたところ、「未定・分からない」が44.2%で最多、次いで「広げる対象となるグループ企業はない」20.3%などとなり、「広げることを予定している」は2割弱(18.1%)となった。

規模別に見ると、300人以上の規模では「広げる予定」が2割に達しているものの、300人未満では11.4%にとどまる。また、300人未満では「広げる対象となるグループ企業はない」が38.6%と高くなっており、企業規模による格差が浮き彫りになっている。

図表4 継続雇用における雇用先のグループ企業(子会社・関係会社)への拡大意向

-(社)、%-

区 分	規 模 計	1,000人以上	300~999人	300人未満
合 計	(138) 100.0	(49) 100.0	(45) 100.0	(44) 100.0
広げることを予定している	18.1	20.4	22.2	11.4
広げる予定はない	17.4	18.4	15.6	18.2
未定・分からない	44.2	55.1	44.4	31.8
広げる対象となるグループ企業はない	20.3	6.1	17.8	38.6

3. 現状の定年後再雇用制度の内容と見直し予定

●再雇用後の勤務形態

「定年到達前と同じフルタイム勤務」が89.9%で最も多く、「定年到達前と比べて、1日当たりの労働時間も、所定労働日数も少なくなる」25.4%、「定年到達前と比べて、所定労働日数だけが少なくなる(1日当たりの労働時間は変更なし)21.0%などとなっている。

●雇用直後(初年度)の月例賃金の水準

「定年到達時点の賃金水準から一定減額してスタートする」が91.9%を占め主流。再雇用直後の月例賃金の減額後支給率を尋ねたところ、「定年到達時点の60%台」31.6%、「同50%未満」21.9%、「同50%台」21.1%となっている。

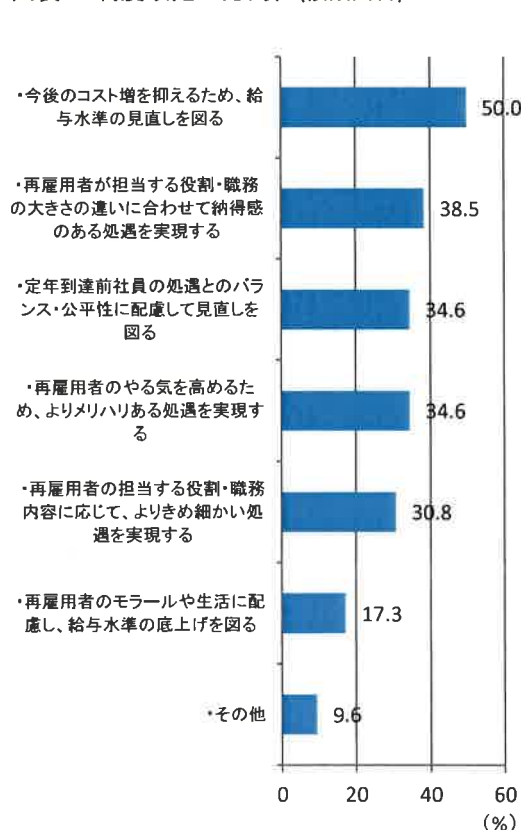
●人事評価・月例賃金・賞与・一時金の改定予定

「未定・分からない」が33.9%で最も多いものの、「法施行に合わせて改定を行う予定」も31.5%みられる。

●今後の制度改定の方向性 [図表5]

今後の制度改定の方向性について聞いたところ(複数回答)、「今後のコスト増を抑えるため、給与水準の見直しを図る」が50.0%で1位、以下、「再雇用者が担当する役割・職務の大きさの違いに合わせて納得感のある処遇を実現する」38.5%、「定年到達前社員の処遇とのバランス・公平性に配慮して見直しを図る」「再雇用者のやる気を高めるため、よりメリハリある処遇を実現する」がそれぞれ34.6%となっている。

図表5 制度改定の方向性(複数回答)



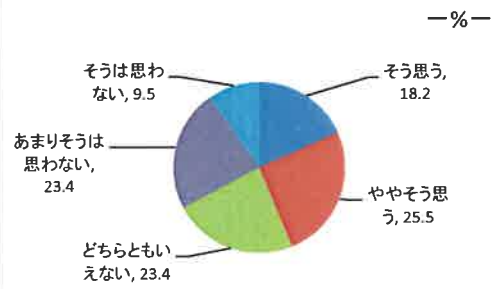
[注]「改定を行う予定」と回答した企業を対象

4. 継続雇用者が増加した場合の若手・中堅層(新卒を含む)の採用動向

4割強の企業が“若年層の雇用抑制”の意向

今後、企業において継続雇用の対象となる高齢者が増加した場合、新卒を含む若手や中堅層の採用が抑制されるのではないかと懸念されている。そこで、そうした今後の採用動向を聞いたところ、採用を抑制するかとの問いに対して「そう思う」18.2%、「ややそう思う」25.5%で、両者を合わせると43.7%となり、4割強の企業が“若年層の雇用を抑制する”と捉えており、若年層をめぐる雇用情勢が一層厳しさを増すことを予想させる結果となった。

図表6 継続雇用者が増加した場合の若手・中堅層の採用抑制の意向



調査要領

1. 調査対象および集計対象

『労政時報』定期購読者向けサイト「WEB労政時報」の登録者から抽出した人事労務・総務担当者の合計5366人を対象に、WEBによるアンケートを実施。このうち、回答のあった142人(1社1人)について集計

2. 調査時期

2012年12月4～13日

本プレスリリースに関する問い合わせ先

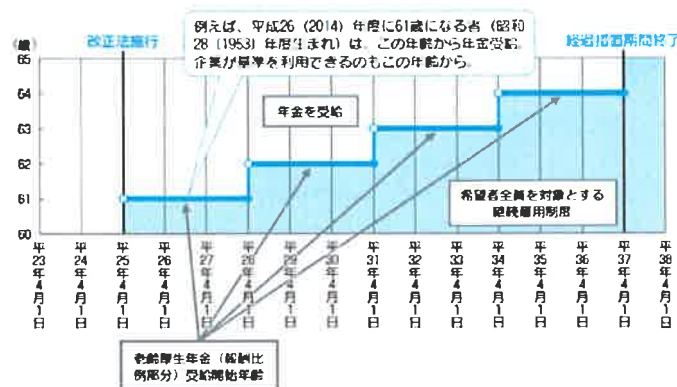
労務行政研究所 編集部 石川／荻野 TEL:03-3585-1300(編集部直通)

※本調査の詳細は弊所『労政時報』第3838号(13.1.25)で紹介しています。

財団法人 労務行政研究所の概要

設立	1930年7月
理事長	矢田敏雄
事業内容	①人事・労務の専門情報誌『労政時報』ならびに「WEB労政時報」のコンテンツ編集 ②労働関係実務図書(労政時報選書等)の編集 ③人事・労務管理に関する調査など
住所	〒106-0044 東京都港区東麻布1-4-2
URL	http://www.rosei.or.jp/

参考1 継続雇用制度における経過措置の内容



■経過措置によって継続雇用制度での対象者を限定する基準が適用できる人

- ・平成28年3月31日まで 61歳以上の人
- ・平成31年3月31日まで 62歳以上の人
- ・平成34年3月31日まで 63歳以上の人
- ・平成37年3月31日まで 64歳以上の人