

「改正高年齢者雇用安定法対応状況に関する アンケート調査結果」について

住友生命保険相互会社（代表取締役社長 佐藤 義雄）は、改正高年齢者雇用安定法対応状況に関するアンケート調査を実施し、調査結果についての冊子を作成いたしました。

平成25年4月に高年齢者雇用安定法が改正され、継続雇用を希望した労働者については全員を65歳まで雇用することが原則となりました。これを受け当社では改正法への対応状況や高年齢者雇用に関する幅広いテーマについてアンケートを実施し、1,616社の企業様からご回答をいただき、そのアンケート結果をまとめたものです。

本冊子が、各企業様の高年齢者雇用に関する人事、福利厚生制度のご検討のお役に立てば幸いと存じます。

【主な調査結果】

※ページ数は本ニュースリリースの詳細ページ

1. 改正高年齢者雇用安定法への対応について

- a. 定年を迎えた人材の雇用確保措置として「再雇用制度」導入企業は9割超 … P 1
- b. 4割の企業が継続雇用先としてグループ企業を活用 … P 1
- c. 継続雇用制度における「経過措置」導入企業は6割 … P 2

2. 60歳以上雇用者の雇用形態について

- a. 「契約社員」としての雇用が6割 … P 3
- b. 担当職務の変更については6割が「直前の職務を継続」 … P 3
- c. 月例給与水準は、定年時の「6割以上7割未満」が23.4%で最多
次いで「5割以上6割未満」が21.6% … P 4
- d. 賞与は、6割の企業で支給あり … P 4

3. 60歳以上雇用者の賃金財源確保・モラルアップ対応策・考え方について

- a. 賃金財源確保のための人事制度の見直しを約1/3の企業が「実施済・実施予定」
具体的対応策としては「60歳未満雇用者も含めた給与規定の改定」が最多 … P 5
- b. モラルアップや職場の融和策を3割の企業が「実施済・実施予定」、
具体的対応策として過半数を超えたのが「人事評価制度の新設・改定」 … P 6
- c. 60歳以上雇用者へは、「高い技術や豊富な知識を持っている」との考え方が最多
次いで「能力や体力に個人差が大きい」 … P 7

4. 60歳以上に導入している福利厚生制度について

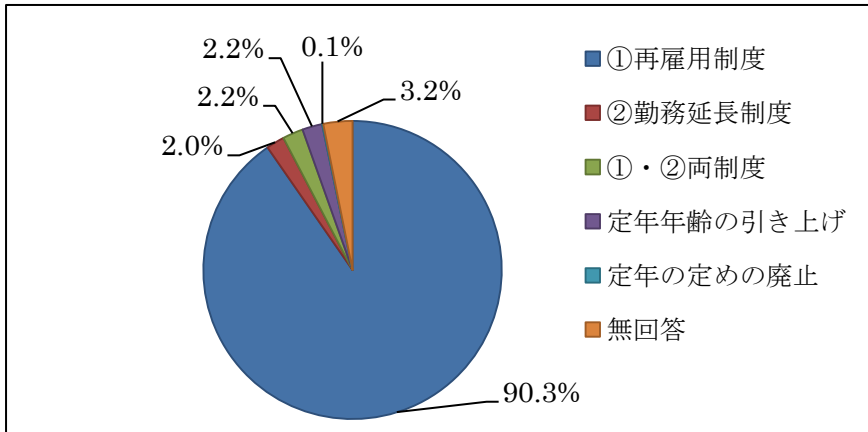
- a. 福利厚生制度は、「健康診断補助」が7割超で最多 … P 8

1. 改正高年齢者雇用安定法への対応について

a. 定年を迎えた人材の雇用確保措置として「再雇用制度」導入企業は9割超

定年を迎えた人材の雇用確保措置としては、「再雇用制度」と回答した企業が90.3%となっています。それに対し「勤務延長制度」と回答した企業は2.0%となっています。

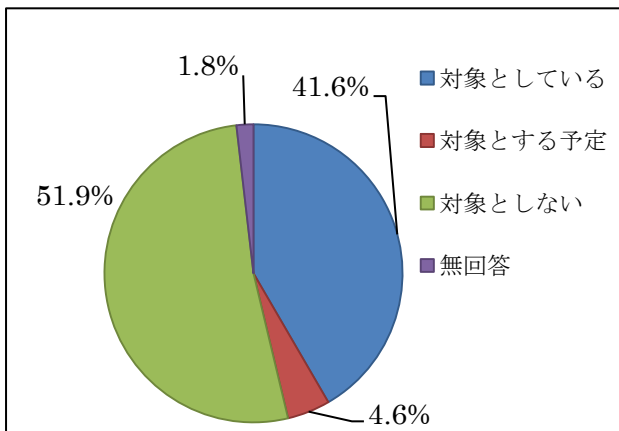
図表1 高年齢者雇用確保措置で実施している制度



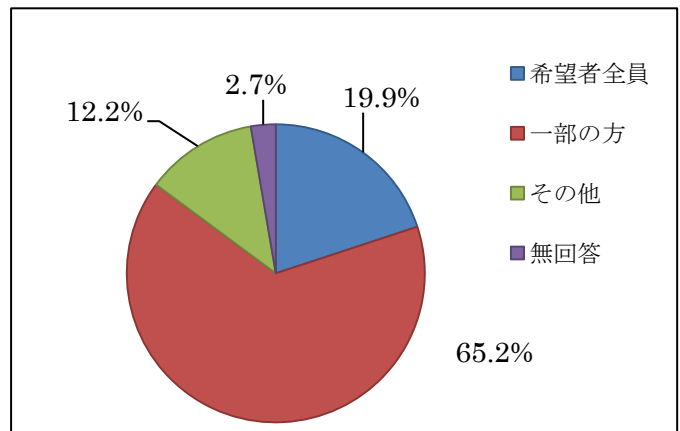
b. 4割の企業が継続雇用先としてグループ企業を活用

今後「対象とする予定」の企業も含めると、46.2%の企業がグループ企業も継続雇用の受け皿としています（図表2）。グループ企業の活用形態としては、「一部の方を残留、一部の方をグループ企業への再雇用等、限定的な活用をする」が65.2%、「希望者全員をグループ企業で再雇用する」が19.9%となっています（図表3）。

図表2 継続雇用先としてグループ企業を対象としているか



図表3 グループ企業の活用形態

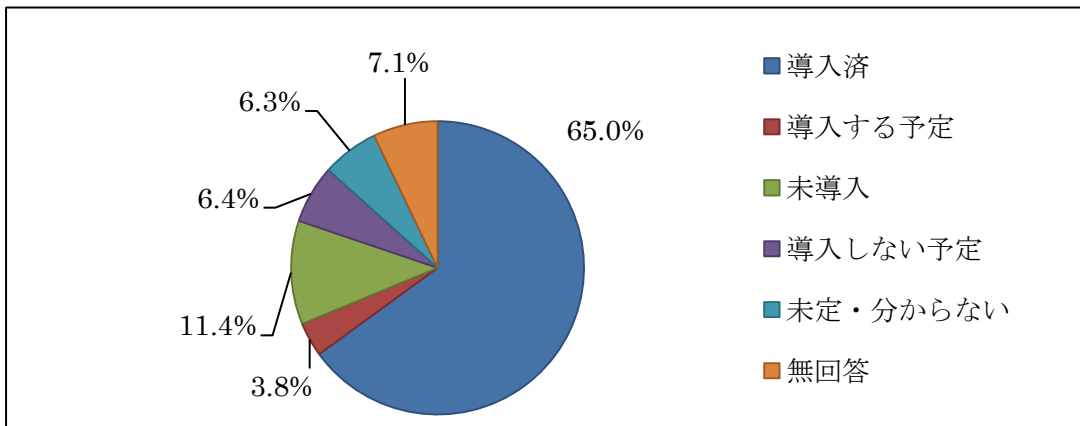


c. 継続雇用制度における「経過措置」導入企業は6割

継続雇用制度における「経過措置（※1）」の導入有無で「導入済」と回答した企業が最も多く65.0%となっています。一方、「未導入」と回答した企業が11.4%、「導入しない予定」という企業が6.4%となっています。

※1 老齢厚生年金の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継続雇用制度の対象者を限定する基準を引き続き利用できる制度

図表4 継続雇用制度における経過措置を実施しているか



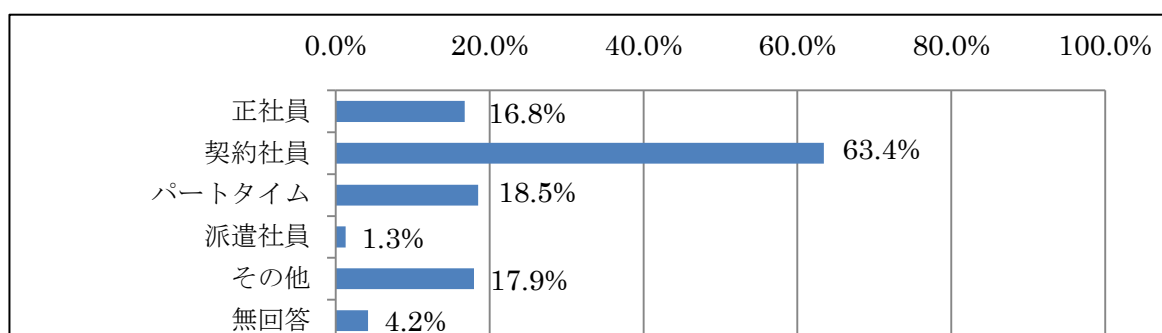
2. 60歳以上雇用者の雇用形態について

a. 「契約社員」としての雇用が6割

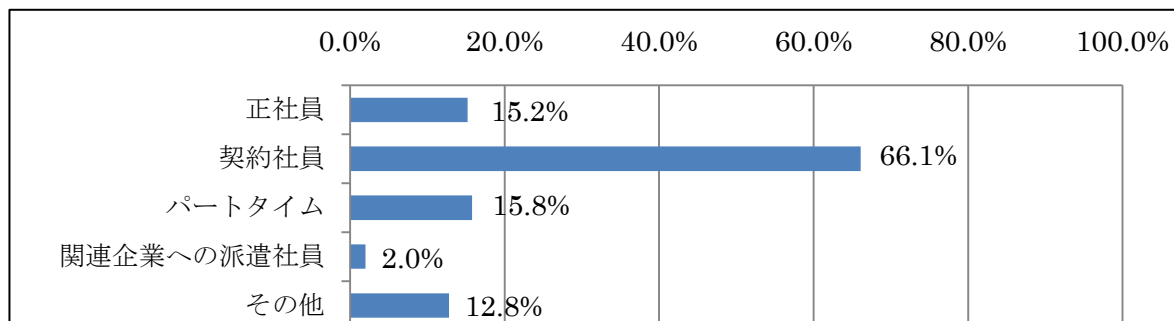
「契約社員」という回答が63.4%と最も多く、次いで「パートタイム」が18.5%、「その他」が17.9%と多様な雇用形態がうかがえます。一方、正社員として雇用を行うという回答は16.8%となっています。

平成20年に実施した『高齢者の継続雇用・パートタイム労働者に関するアンケート』にある同一設問でのデータでは、「正社員」との回答が15.2%、「契約社員」が66.1%、「パートタイム」が15.8%という結果でした。今回のデータと比較すると、「契約社員」との回答が減少した一方、「正社員」と「パートタイム」の回答が増加しています。

図表5 60歳以上の雇用形態（複数回答）



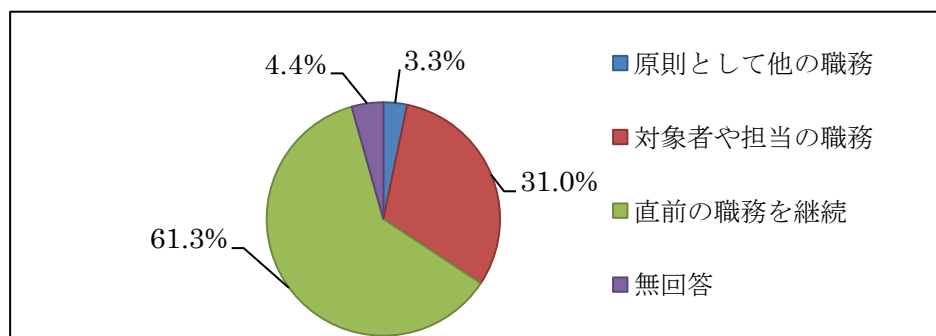
図表6 平成20年実施分 60歳以上の雇用形態（複数回答）



b. 担当職務の変更については6割が「直前の職務を継続」

「直前の職務を継続」と回答した企業が61.3%であった一方、「対象者や担当の職務によって変更」と答えた企業が31.0%となっています。雇用形態は変わっても、今までの職務を続けるというスタイルが多く、変更する場合も対象者やその状況などによるということが分かります。「原則として他の職務へ変更」と回答した企業は3.3%にとどまっています。

図表7 担当職務の変更の有無

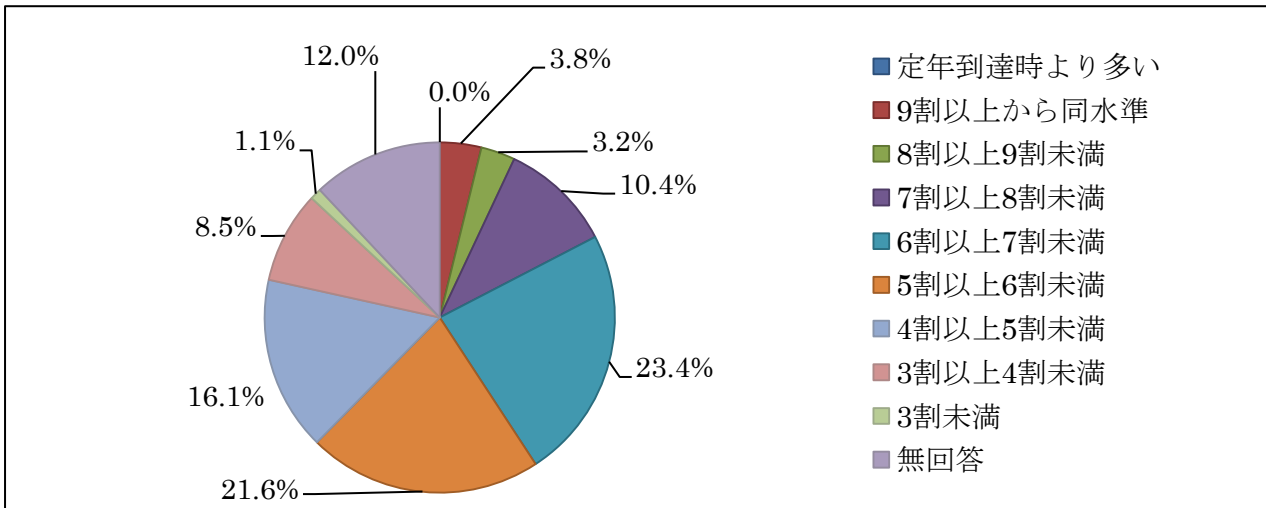


c. 月例給与水準は、定年時の「6割以上7割未満」が23.4%で最多

次いで「5割以上6割未満」が21.6%

定年時の「6割以上7割未満」との回答が23.4%と最も多く、次いで「5割以上6割未満」が21.6%、「4割以上5割未満」が16.1%となり、4割以上8割未満を合計すると71.5%となっています。

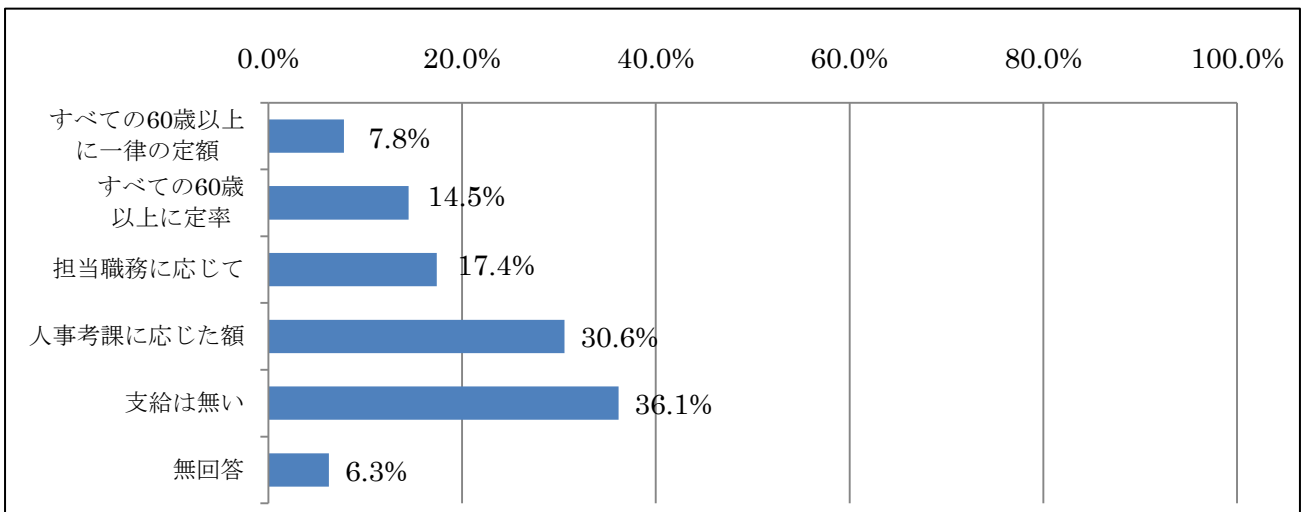
図表8 月例給与は、定年時と比較しどの水準か



d. 賞与は、6割の企業で支給あり

「支給は無い」と回答した企業は36.1%でした。支給がある企業では「人事考課に応じた額を支給」(30.6%)や「担当職務に応じて支給」(17.4%)といった成果や仕事内容によって評価する企業の割合が、「すべての60歳以上雇用者に一律の定額を支給」(7.8%)や「すべての60歳以上雇用者に定率で支給」(14.5%)を上回っています。

図表9 賞与の支給はあるか（複数回答）

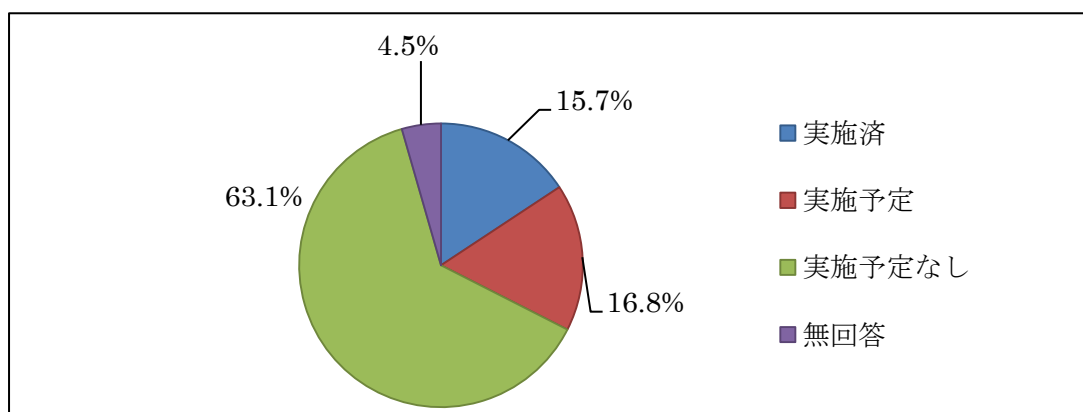


3. 60歳以上雇用者の賃金財源確保・モラルアップ対応策・考え方について

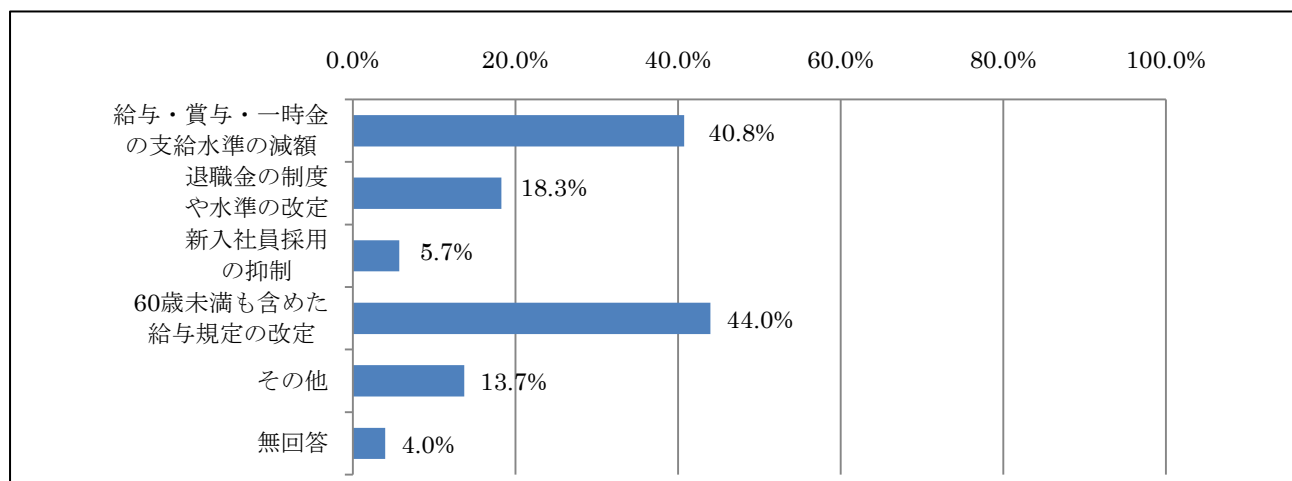
a. 賃金財源確保のための人事制度の見直しを約1/3の企業が「実施済・実施予定」
具体的対応策としては「60歳未満雇用者も含めた給与規定の改定」が最多

60歳以降の賃金財源確保のための人事制度の見直し有無について「実施済」「実施予定」と答えた約500の企業に具体的対応策を質問したところ、「60歳未満雇用者も含めた給与規定の改定」が最も多く44.0%となっています。次いで、「給与・賞与・一時金の支給水準の減額」が40.8%、「退職金の制度や水準の改定」が18.3%となっています。

図表10 60歳以降の賃金財源確保のための人事制度の見直し有無



図表11 60歳以降の賃金財源確保のための具体的対応策（複数回答）



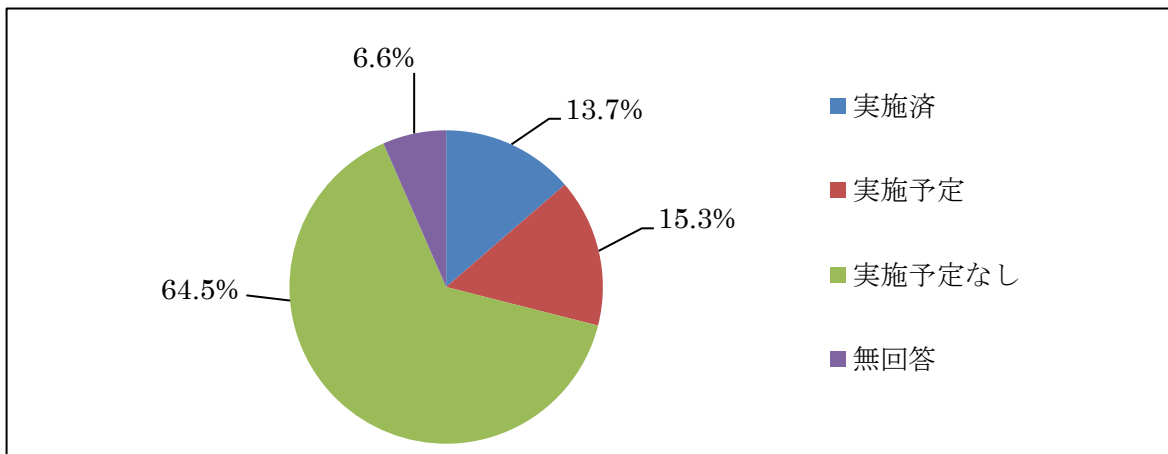
b. モラルアップや職場の融和策の実施有無を3割の企業が「実施済・実施予定」

具体的対応策として過半数を超えたのが「人事評価制度の新設・改定」

60歳以上雇用者のためのモラルアップや職場での融和策を実施している約450の企業に具体的対応策を質問したところ、「人事評価制度を新設・改定」が最も多く50.6%でした。次いで、「60歳未満雇用者へのアドバイザー的役割の付与」が34.0%、「職務における後輩世代との棲み分け」が21.4%となっています。

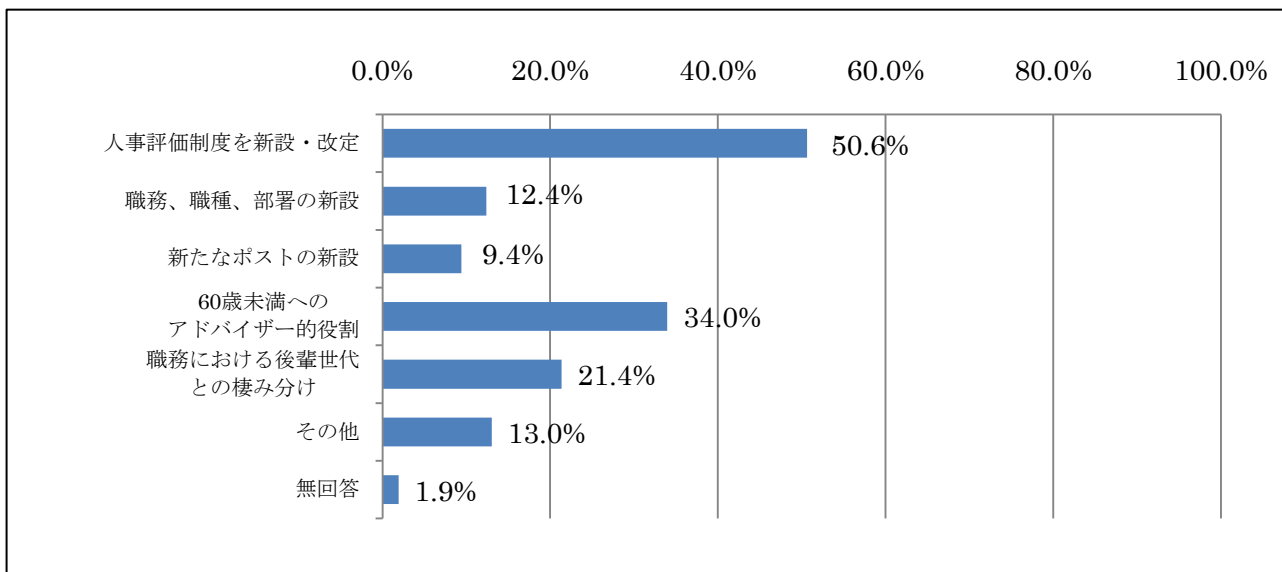
図表12

モラルアップや職場の融和策の実施有無



図表13

**60歳以上のモラルアップや60歳未満との職場での融和のための具体的対応策
(複数回答)**

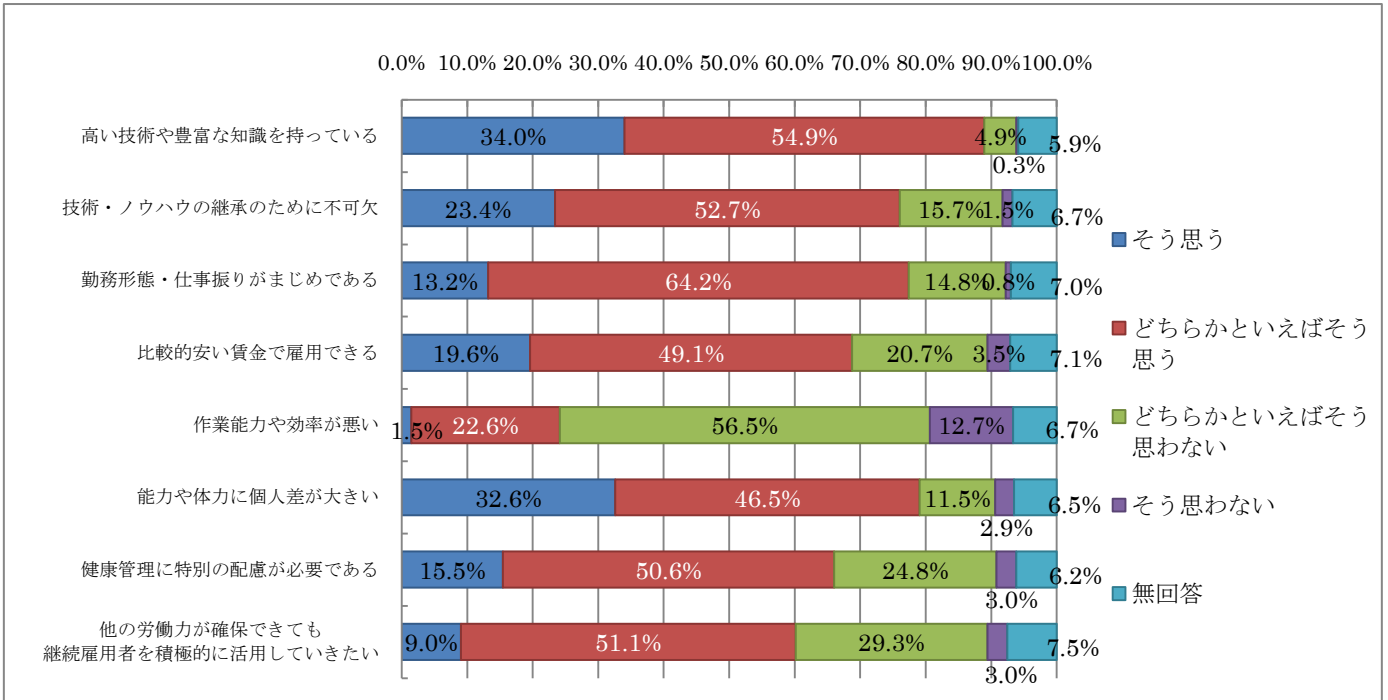


c. 60歳以上雇用者へは、「高い技術や豊富な知識を持っている」との考え方が最多

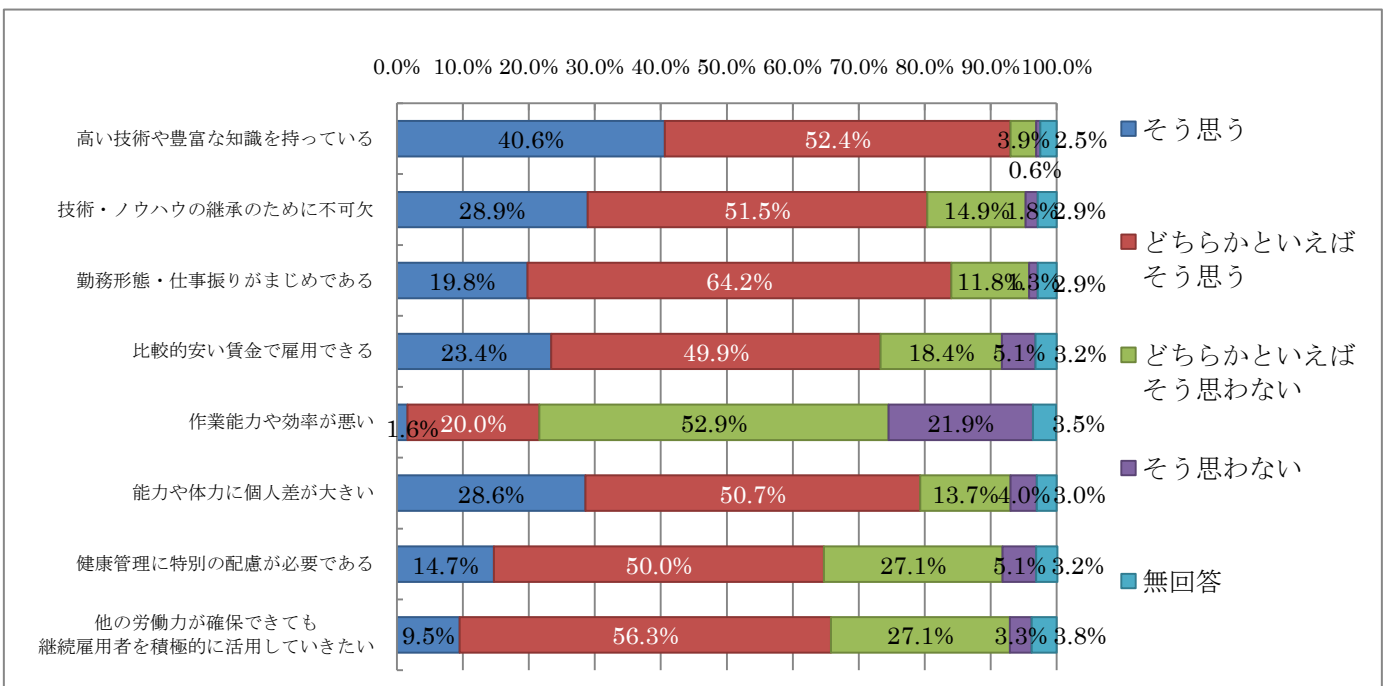
次いで「能力や体力に個人差が大きい」

「高い技術や豊富な知識を持っている」が最も多く34.0%でした（図表14）。また「どちらかといえばそう思う」と答えた企業も54.9%あり両方で88.9%となっています。平成20年に実施した調査と比較すると「高い技術や豊富な知識を持っている」「技術・ノウハウの継承のために不可欠」「勤務形態・仕事振りがまじめである」の3項目で「そう思う」が5%以上減少しています。一方、「能力や体力に個人差が大きい」では4.0%増加しています。

図表14 60歳以上雇用者に対する考え方について



図表15 平成20年度実施分 60歳以上雇用者に対する考え方について

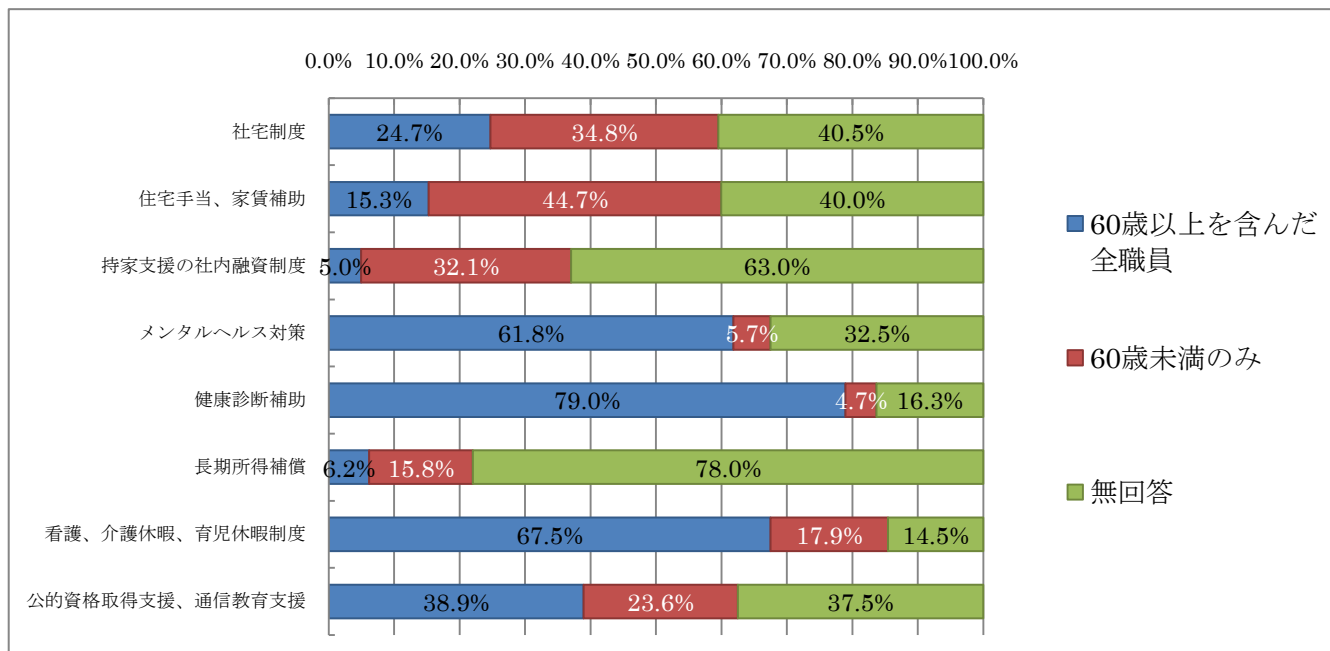


4. 60歳以上に導入している福利厚生制度について

a. 福利厚生制度は、「健康診断補助」が7割超で最多

60歳以上を対象とした福利厚生制度の導入状況は、「健康診断補助」が79.0%の企業で導入されており最も多くなっています。次いで「看護、介護休暇、育児休暇制度」が67.5%、「メンタルヘルス対策」が61.8%の企業で導入されています。

図表16 60歳以上に導入している福利厚生制度



■ 調査概要

【調査概要】

1. 調査対象 業種・企業規模等を問わず全国の企業・団体を対象としています。
2. 調査時期 平成25年7月26日～平成25年10月25日
3. 調査方法 当社職員によるアンケートの配布・回収。
4. 回収結果 有効回答数：1616
5. その他 当社では平成20年にも企業の高年齢者継続雇用の状況に関するアンケートを実施しており、項目によっては、調査結果の比較をおこなっています。