

政策研究レポート

改正高齡法対応は、再雇用で ～「高齡法対応に関する緊急アンケート調査」より～

三菱UFJフィナンシャル・グループの総合シンクタンクである三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社(本社:東京都港区 社長:水野 俊秀)では、独自調査として「高齡法対応に関する緊急アンケート調査」を実施しました。ご協力いただきました企業の皆さまに感謝申し上げますとともに、ここに結果を報告いたします。

【調査概要】

本年4月1日から改正高齡法が施行されたが、施行直前にあたる2月末～3月末にかけて上場企業を対象にアンケート調査を行い、改正高齡法への対応方針や、今後の高年齢者の雇用についての考え、若手・中堅層への影響の有無などを把握した。(調査期間:2013年2月27日～3月29日、調査形式:郵送留置方式、調査対象:全国の上場企業3,547社、有効回答数:342社(9.6%))

【調査結果の概要】

- **改正高齡法への対応**としては、希望者全員を再雇用が92.4%と大半。勤務延長や定年延長・廃止は少ない
- **希望者全員を65歳まで再雇用する際の働き方**として、**担当職務**については「対象者や担当職務によりケースバイケース」(56.4%)や「原則として、定年前と同じ担当職務を継続できる」(36.8%)、**勤務形態**については「フルタイム」(68.2%)が多い
- **希望者全員を65歳まで再雇用する際の処遇**として、**給与水準**については、初年度は「再雇用前の5～8割未満」(58.4%)、2年目以降は「再雇用後の初年度と全く同じ」(63.8%)が最も多い。**賞与・一時金**については、「個人別に支給する」と「一切支給しない」が拮抗
- **改正高齡法対応による影響**として、若手の採用抑制は34.2%、中堅の採用抑制は30.4%、若手や中堅の賃金抑制は22.5%が「そう思う」「ややそう思う」と回答
- **希望者全員の65歳までの継続雇用の課題**としては、過半数の企業が「モラルアップ施策の実施」「勤務形態を複線化した継続雇用制度の整備」を挙げた

希望者全員の65歳までの継続雇用については、コストアップと思う企業が約6割。**コストの吸収方法**としては「労働生産性の向上」が最多

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

政策研究事業本部(東京) 経済・社会政策部 主任研究員 平田 薫
〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2
TEL:03-6733-1021

改正高齡法対応は、再雇用で

～「高齡法対応に関する緊急アンケート調査」より～

高齡化の進行に対応し、高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)の一部が改正され(以下、改正高齡法という。)本年4月1日から施行されました。今回の改正は、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限定できる仕組みの廃止等を内容としており、企業は希望者全員を65歳まで継続して雇用することが義務づけられました。

当社では、改正高齡法の施行直前にあたる2月末～3月末にかけて、上場企業を対象にアンケート調査を行い、改正高齡法への対応方針や今後の高年齢者の雇用についての考え、若手・中堅層への影響等について把握しました。

【アンケート調査の概要】

調査名	: 「高齡法対応に関する緊急アンケート調査」
調査方法	: アンケート調査(郵送留置方式)
調査対象	: 全国の上場企業3,547社
有効回答数	: 342社(有効回答率9.6%)
実施期間	: 2013年2月27日～3月29日
調査主体	: 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

【アンケート調査結果】

1. 回答者の属性

回答企業の主要業種(直前の決算で売上高が最も大きいもの)は、「製造業」40.9%が最も多く、「小売業」11.7%、「卸売業」9.1%が次いでいる。(図1)

資本金は、「3億円超」が92.6%を占めた。(図2)

常用従業員数¹(単体ベース)は、「1,000人超」32.5%が最も多く、「301人～500人」18.1%、「501～1,000人」14.0%が次いでいる。(図3)

常用従業員の平均年齢は、平均39.3歳であった。製造業・非製造業別でみると、製造業のほうが、平均値や中央値、最頻値において、非製造業よりも年齢が高くなっている。(図4)

60歳を超えて継続雇用されている高年齢者²の有無(2013年2月末時点)については、「いる」とする企業が88.3%を占めた。製造業・非製造業別にみると、「いる」とする割合は、製造業92.9%のほうが非製造業85.1%よりも高い。(図5)

1: 常用従業員には、正社員のほか、パート・アルバイトを含む。一方、経営者、役員、無給の家族従業者、派遣・下請従業者等は含まない。

2: 雇用関係に当たらない役員、パート・アルバイトなど非正規社員として雇用され更新を重ねて60歳超に達した者、もともと非正規社員として60歳以上で初めて雇用された人は除く。

図 1 主要業種

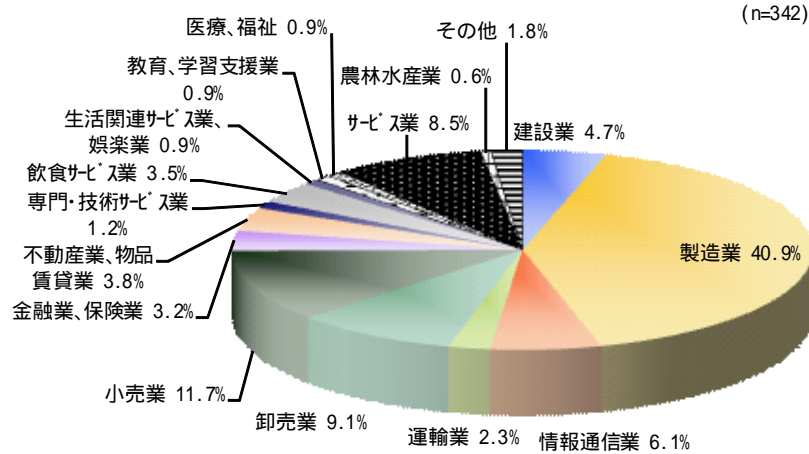


図 2 資本金

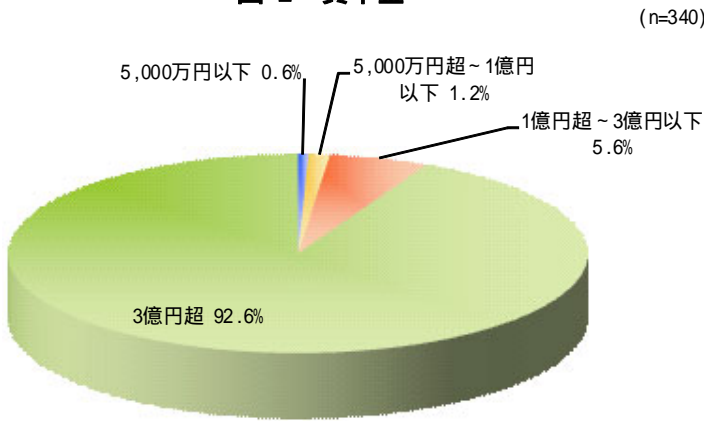


図 3 常用従業員数

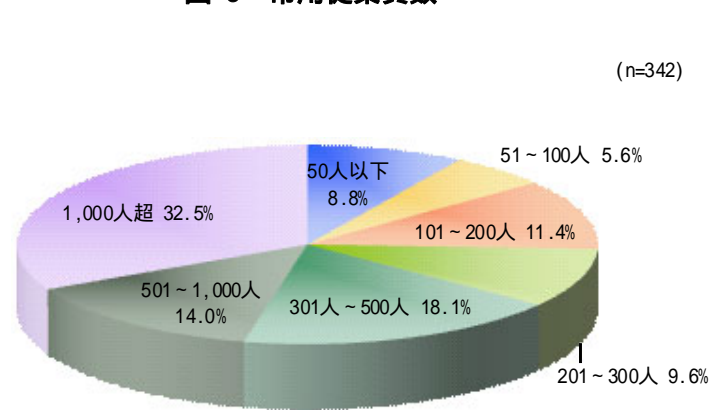
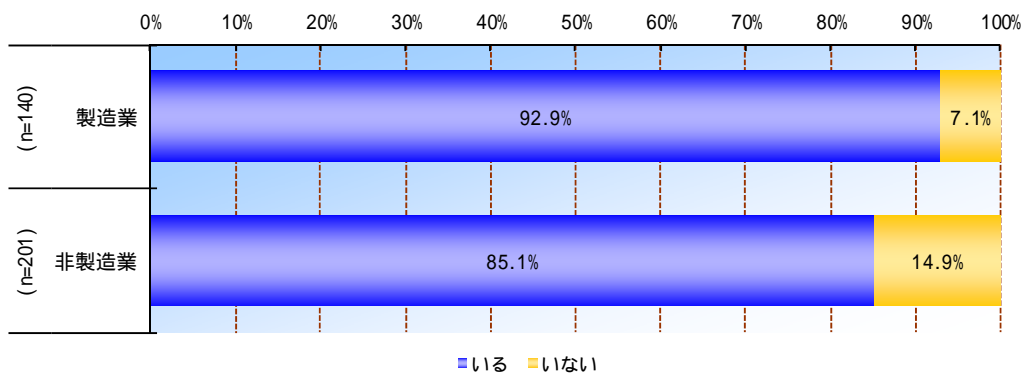


図 4 常用従業員の平均年齢

	合計値	最小値	最大値	平均値	分散	標準偏差	中央値	最頻値
合計	13366.00	25.00	51.00	39.31	16.40	4.05	40.00	40.00
製造業	5540.00	31.00	48.00	39.86	9.02	3.00	40.00	41.00
非製造業	7826.00	25.00	51.00	38.94	21.23	4.61	39.00	40.00

図 5 60歳を超えて継続雇用している高齢者の有無



回答の構成比は小数第2位を四捨五入しているため、合計は必ずしも100%にはならない。(以下、同じ。)

2. **現状：継続雇用に関する制度の導入状況** ~ 一定の年齢に達したら継続雇用に向けて給与水準を見直す制度については、回答企業の49.9%が導入済みであり、7.0%が4月以降に導入の見込み

一定の年齢に達したら**役職を外す役職定年制の有無**（2月末時点）については、「ない」58.5%が「ある」37.4%を上回っている。「今はないが、4月以降導入予定」4.1%と「ある」を合わせると、4月以降の実施・導入率（見込み）は41.5%である（製造業・非製造業別では、47.1%、37.6%）。（図6,7）

一定の年齢に達したら継続雇用に向けて**担当職務を変更する制度の有無**（2月末時点）については、「ない」78.3%が大半を占め、「ある」16.4%を上回っている。「今はないが、4月以降導入予定」5.3%と「ある」を合わせると、4月以降の実施・導入率（見込み）は21.7%である（製造業・非製造業別では、15.1%、26.2%）。（図6,8）

一定の年齢に達したら継続雇用に向けて**給与水準（決まって支給する現金給与額）を見直す制度の有無**（2月末時点）については、「ある」49.9%、「ない」43.1%であった。「今はないが、4月以降導入予定」7.0%と「ある」を合わせると、4月以降の実施・導入率（見込み）は56.9%である（製造業・非製造業別ではあまり差がみられない）。（図6,9）

一定の年齢に達したら継続雇用に向けて給与水準を見直す制度が、「ある」ないし「今はないが、4月以降導入予定」と回答した企業に、**適用前に比べた給与水準（決まって支給する現金給与額）**を尋ねたところ、「適用前の5~8割未満」61.4%が最も多く、「適用前の8~10割未満」17.4%、「適用前の3~5割未満」12.0%が次いだ。

- 製造業・非製造業別にみても「適用前の5~8割未満」が最も多い。ただし、非製造業65.7%のほうに製造業55.3%よりも割合が高く、製造業ではその分、「適用前の8~10割未満」や「適用前の3~5割未満」の割合が高くなっている。（図10）

図6 4月以降の制度の実施割合（見込み） 1、2月末時点からの導入割合 2

	全体	製造業	非製造業
一定の年齢に達したら役職を外す 役職定年制	41.5% (4.1)	47.1% (3.6)	37.6% (4.5)
一定の年齢に達したら継続雇用に 向けて担当職務を変更する制度	21.7% (5.3)	15.1% (2.9)	26.2% (6.9)
一定の年齢に達したら、継続雇用に 向けて給与水準を見直す制度	56.9% (7.0)	56.4% (5.0)	57.2% (8.5)

1：制度が「ある」とする割合と「今はないが、4月以降導入予定」とする割合を合計している。

2：()内は2月末時点からの増分（＝「今はないが、4月以降導入予定」とする割合）。単位はパーセンテージポイント（pcp）。

図 7 一定の年齢に達したら役職を外す、役職定年制の有無

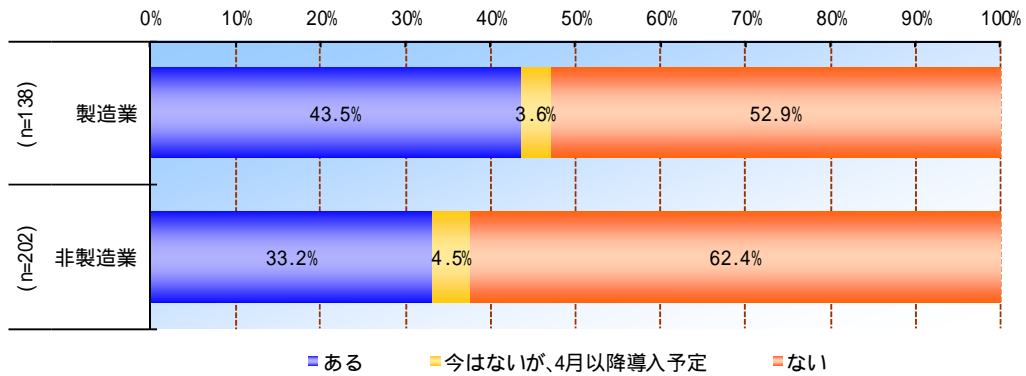


図 8 一定の年齢に達したら、継続雇用に向けて担当職務を変更する制度の有無

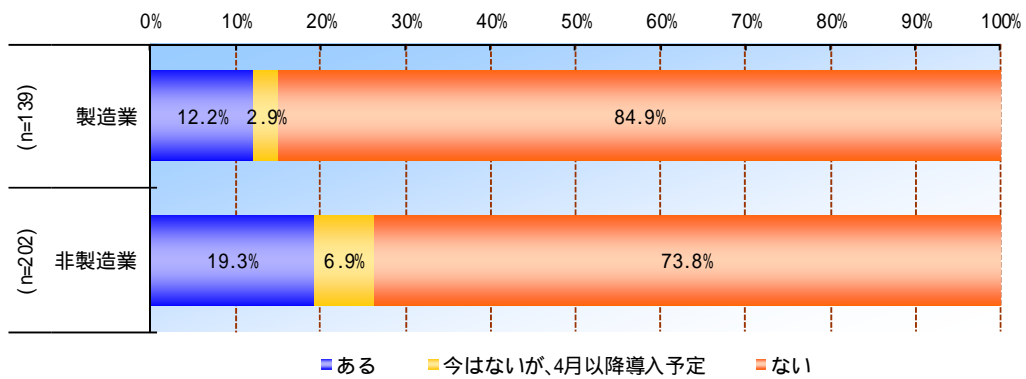


図 9 一定の年齢に達したら、継続雇用に向けて給与水準を見直す制度の有無

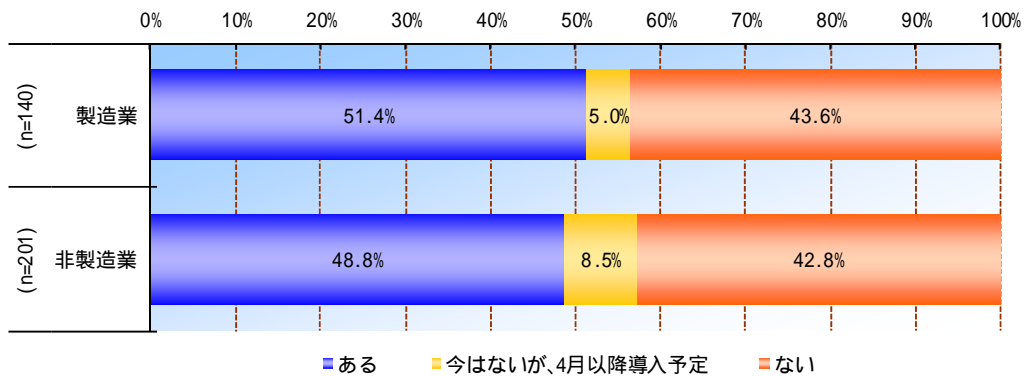
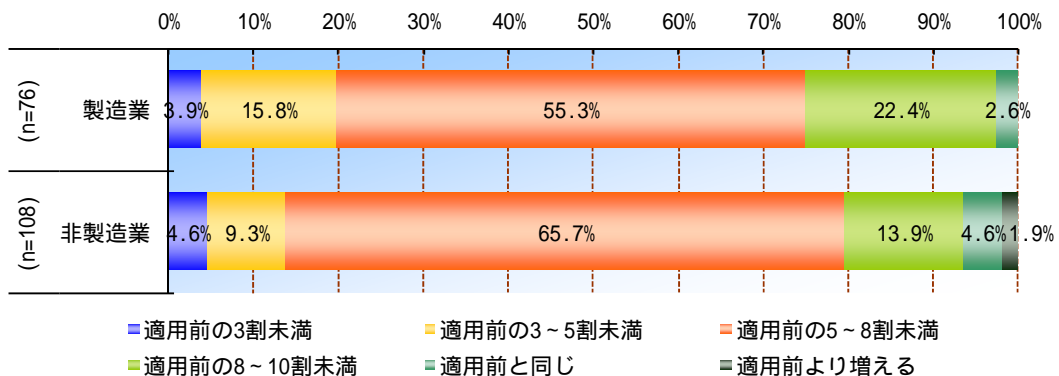


図 10 適用前に比べた給与水準



3. 改正高齢法への対応 ~ 希望者全員を再雇用が大半。勤務延長、定年延長・廃止は少ない

平成 25 年 2 月末時点で、「原則として希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度」が「ある」とする企業は 42.2% (図 11)。2013 年 4 月の改正高齢法施行後、どのような制度を導入するつもりか(既に導入している場合を含む)については、「希望者全員を 65 歳まで再雇用¹」92.4%が大半を占め、「希望者全員を 65 歳まで勤務延長²」8.5%、「65 歳以上への定年年齢の引き上げ」4.7%、「定年制の廃止」0.6%であった。(図 12)

- 前問で「定年制の廃止」を挙げなかった企業に、今後、定年制の廃止または 65 歳以上への定年年齢の引き上げを検討するつもりがあるか尋ねたところ、「定年制廃止・定年年齢引き上げを当面検討するつもりはない」84.5%が大半を占め、「65 歳以上への定年年齢の引き上げを検討する」14.9%、「定年制の廃止を検討する」0.6%であった。(図 13)

1：定年に達した者をいったん退職させ、再び雇用する制度。

2：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制度。

図 11 原則として希望者全員を 65 歳まで継続雇用する制度の有無

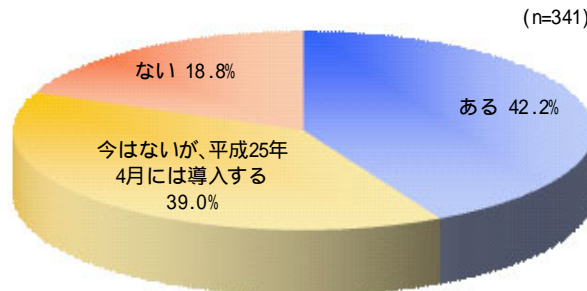


図 12 平成 25 年 4 月の改正高齢法施行後の導入制度 (複数回答)

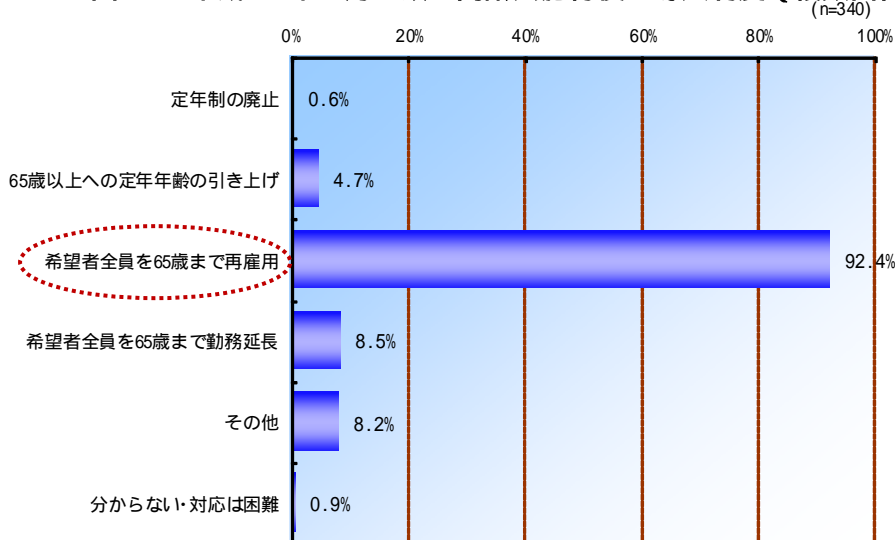
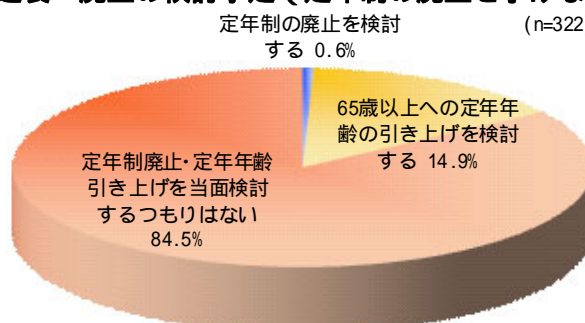


図 13 定年延長・廃止の検討予定 (定年制の廃止を挙げなかった企業)



4. **65歳まで再雇用する際の働き方や処遇** ~ 初年度の給与水準は「再雇用前の5~8割未満」が58.4%、賞与・一時金は「個人別に支給する」と「一切支給しない」が拮抗

(この項は、2013年4月の改正高齢法施行後、導入する予定の制度として、「希望者全員を65歳まで再雇用」を挙げた企業に尋ねている。)

担当職務については、「対象者や担当職務によりケースバイケースである」56.4%、「原則として、定年前と同じ担当職務を継続できる」36.8%が多くなっている。(図14)

勤務形態については、「再雇用前と同様、フルタイム勤務」68.2%が多くなっている。(図15)

再雇用直後(初年度)の給与水準については、「再雇用前の5~8割未満」58.4%が最も多く、「再雇用前の3~5割未満」24.1%が次いでいる。(図16)

再雇用2年目以降の給与水準については、「再雇用後の初年度と全く同じ給与水準」63.8%が最も多く、「役割や働きに応じて昇給・降給する」23.3%が次いでいる。(図17)

賞与・一時金の支払いについては、「役割や働きぶりを勘案し、個人別に支給する」35.6%、「一切支給しない」33.0%が多い。製造業では「役割や働きぶりを勘案し、個人別に支給する」42.3%、非製造業では「一切支給しない」43.0%が多いのが特徴。(図18)

図14 再雇用後の担当職務 (n=307)

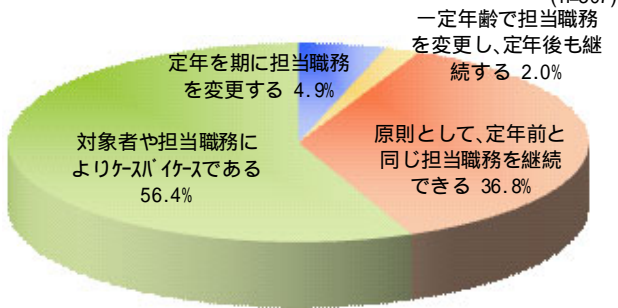


図15 再雇用後の勤務形態 (n=308)

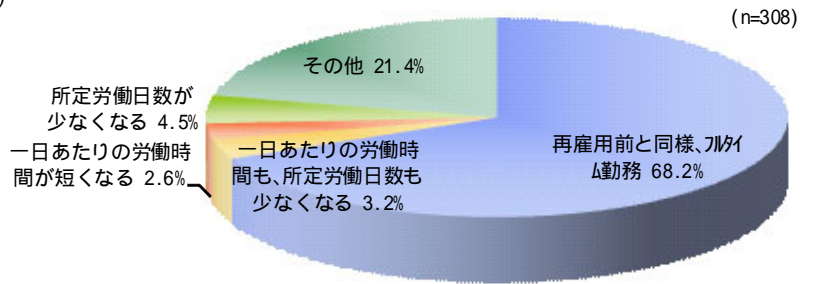


図16 再雇用直後(初年度)の給与水準 (n=303)

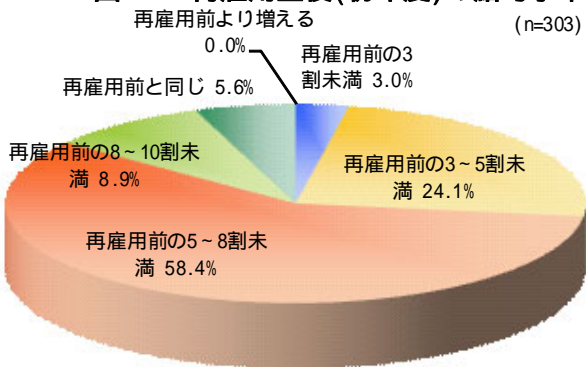


図17 再雇用後、2年目以降の給与水準 (n=309)

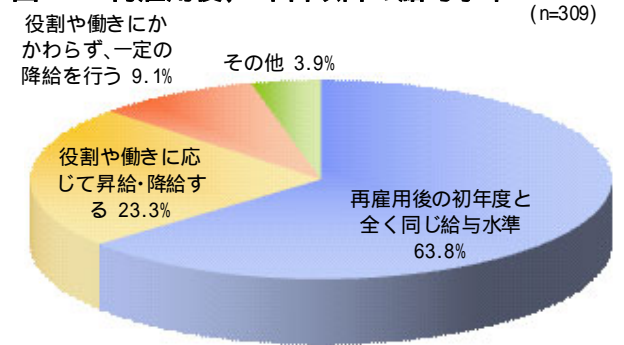
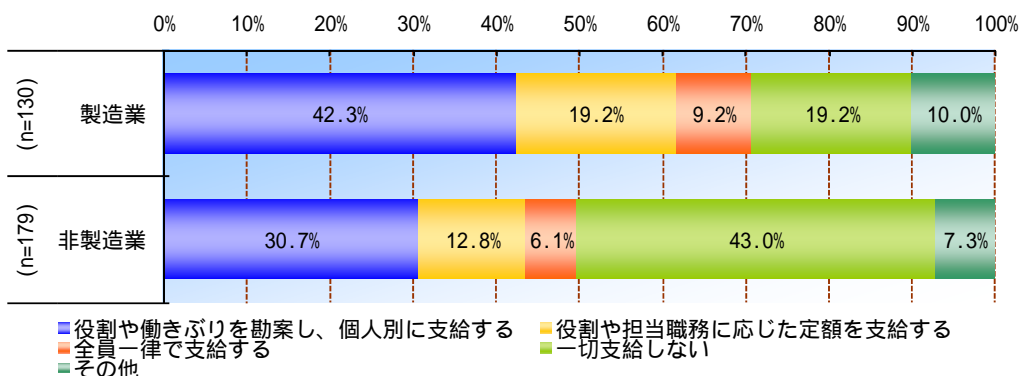


図18 再雇用直後の賞与・一時金の支払い



5. **改正高齢法対応による影響等について** ~若手の採用抑制は 34.2%、中堅の採用抑制は 30.4%、若手や中堅の賃金抑制は 22.5%が「そう思う」「ややそう思う」と回答

平成 25 年 4 月の改正高齢法施行後の 5 年間で、継続雇用制度の対象となる高年齢者（正社員）が現在と比べて増える見込みかについては、「大幅に増える見通し」9.1%、「増える見通し」54.4%、「ほとんど変わらない」34.4%であった。（図 19）

今後、継続雇用者が増加した場合の影響については、若手（新卒を含む）の採用抑制については、「そう思う」10.2%、「ややそう思う」24.0%、「あまりそうは思わない」16.7%、「そうは思わない」24.9%であった。抑制されると思う企業 34.2%よりも、思わない企業 41.5%のほうが多い。（図 20）

中堅の採用抑制については、「そう思う」10.8%、「ややそう思う」19.6%、「あまりそうは思わない」14.3%、「そうは思わない」23.1%であった。若手と同様に中堅についても、抑制されると思う企業 30.4%よりも、思わない企業 37.4%のほうが多い。（図 20）

若手や中堅の賃金抑制については、「そう思う」5.0%、「ややそう思う」17.5%、「あまりそうは思わない」17.0%、「そうは思わない」26.0%であった。抑制されると思う企業 22.5%よりも、思わない企業 43.0%のほうが多い。（図 21）

図 19 継続雇用制度の対象となる高年齢者は増えるか

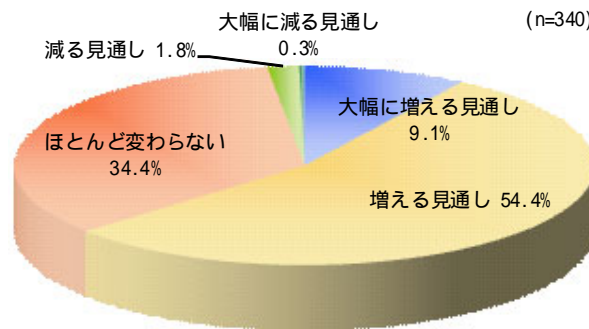


図 20 継続雇用者が増加した場合、採用が抑制されると思うか
【若手（新卒を含む）】 【中 堅】

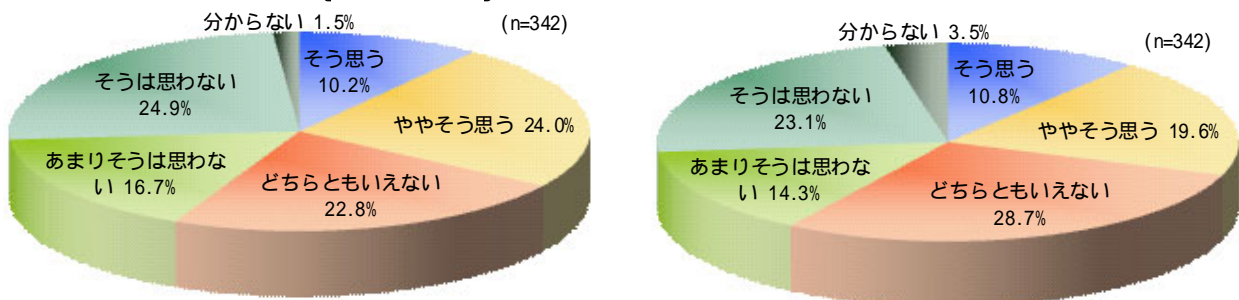
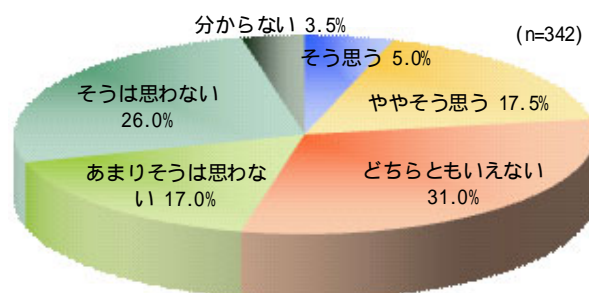


図 21 継続雇用者が増加した場合、若手や中堅の賃金が抑制されると思うか



(参考)

製造業・非製造業別にみると、非製造業では、採用、賃金のいずれについても、抑制されると思う企業よりも思わない企業のほうが多いが、製造業では採用（特に若手）について、抑制されると思う企業のほうが思わない企業よりも多くなっている。（図 22～24）

図 22 継続雇用者が増加した場合、採用が抑制されると思うか【若手（新卒を含む）】
（製造業・非製造業別）

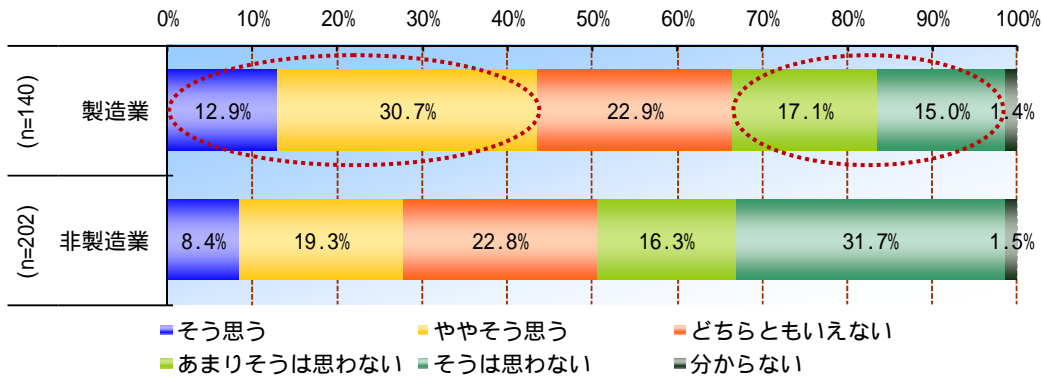


図 23 継続雇用者が増加した場合、採用が抑制されると思うか【中堅】
（製造業・非製造業別）

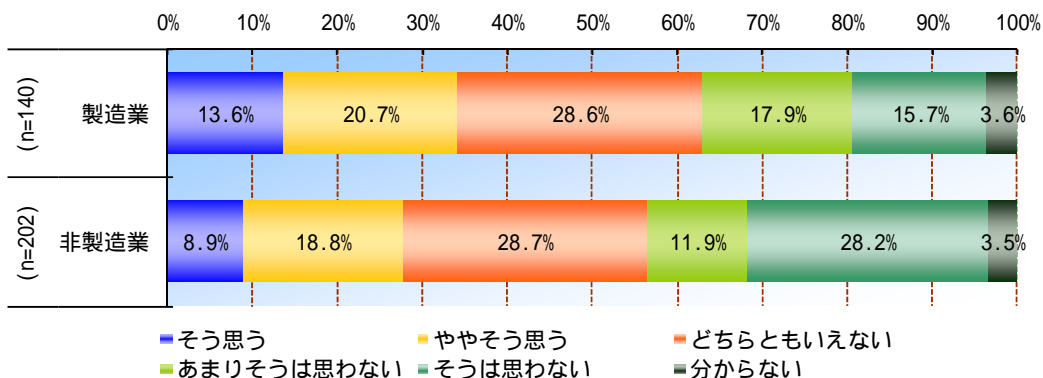
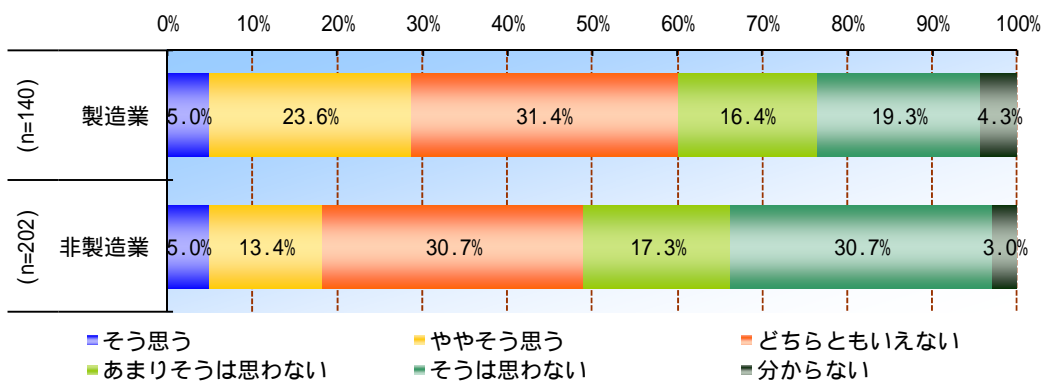


図 24 継続雇用者が増加した場合、若手や中堅の賃金が抑制されると思うか
（製造業・非製造業別）



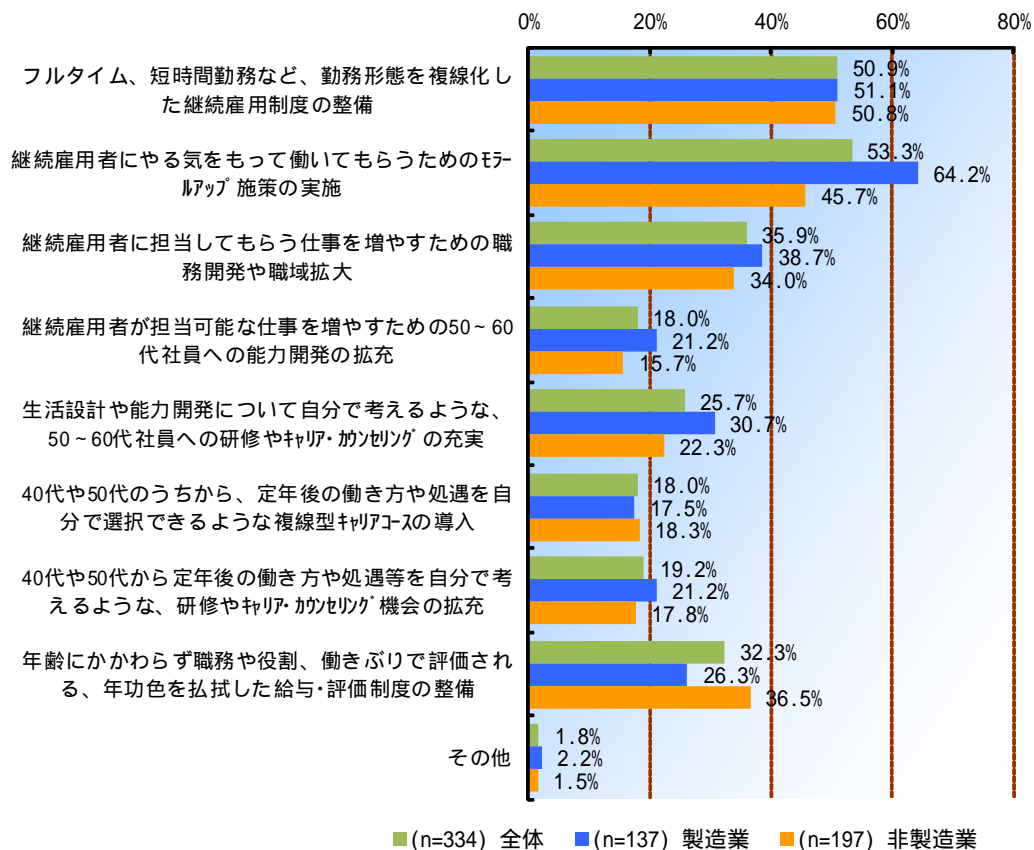
6. **希望者全員の65歳までの継続雇用のため、どのようなことが課題となるか** ~ 過半数の企業が「モラルアップ施策の実施」「勤務形態を複線化した継続雇用制度の整備」を挙げた

希望者全員の65歳までの継続雇用のため、どのようなことが課題となるかについては、過半数の企業が「継続雇用者にやる気をもって働いてもらうためのモラルアップ施策の実施」53.3%、「フルタイム、短時間勤務など、勤務形態を複線化した継続雇用制度の整備」50.9%を挙げた。(図25)

「継続雇用者に担当してもらう仕事を増やすための職務開発や職域拡大」35.9%や「年齢にかかわらず、職務や役割、働きぶりで評価されるような、年功色を払拭した給与・評価制度の整備」32.3%を挙げる企業も多い。(図25)

- 製造業・非製造業別にみると、製造業で「モラルアップ施策の実施」64.2%、非製造業で「年功色を払拭した給与・評価制度の整備」36.5%を挙げる割合が比較的高いのが特徴的。

図25 希望者全員の65歳まで継続雇用のための課題（複数回答）



7. 希望者全員を65歳まで継続雇用することはコストアップか ~コストアップと思う企業が約6割。
 コストの吸収は「労働生産性の向上」で

希望者全員を65歳まで継続雇用することはコストアップと考えるかについては、「そう思う」22.3%、「ややそう思う」36.3%、「あまりそうは思わない」9.8%、「そうは思わない」8.3%であった。(図26)

コストを吸収する方法については、「労働生産性の向上」55.4%が多く、「賃金の抑制」35.8%、「既存事業の拡大による売上増加で吸収できる見込み」26.0%、「採用の抑制」25.1%が次いだ。(図27)

- 製造業・非製造業別にみると、コストを吸収する方法について、製造業では「労働生産性の向上」58.2%、非製造業では「既存事業の拡大による売上増加で吸収できる見込み」30.1%や「新規事業の立ち上げによる売上増加で吸収できる見込み」19.7%を挙げる割合が比較的高いのが特徴的。
- 採用や賃金の抑制方法としては、「めりはりをつけて総和として抑制」が大半を占めた。

図26 希望者全員65歳までの継続雇用はコストアップと考えるか

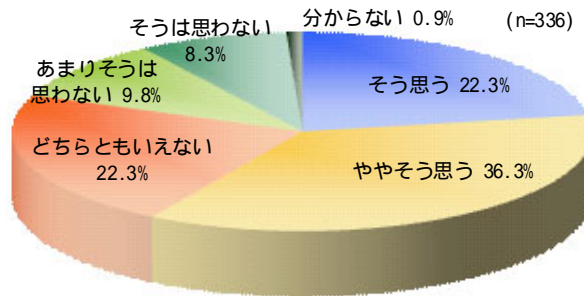
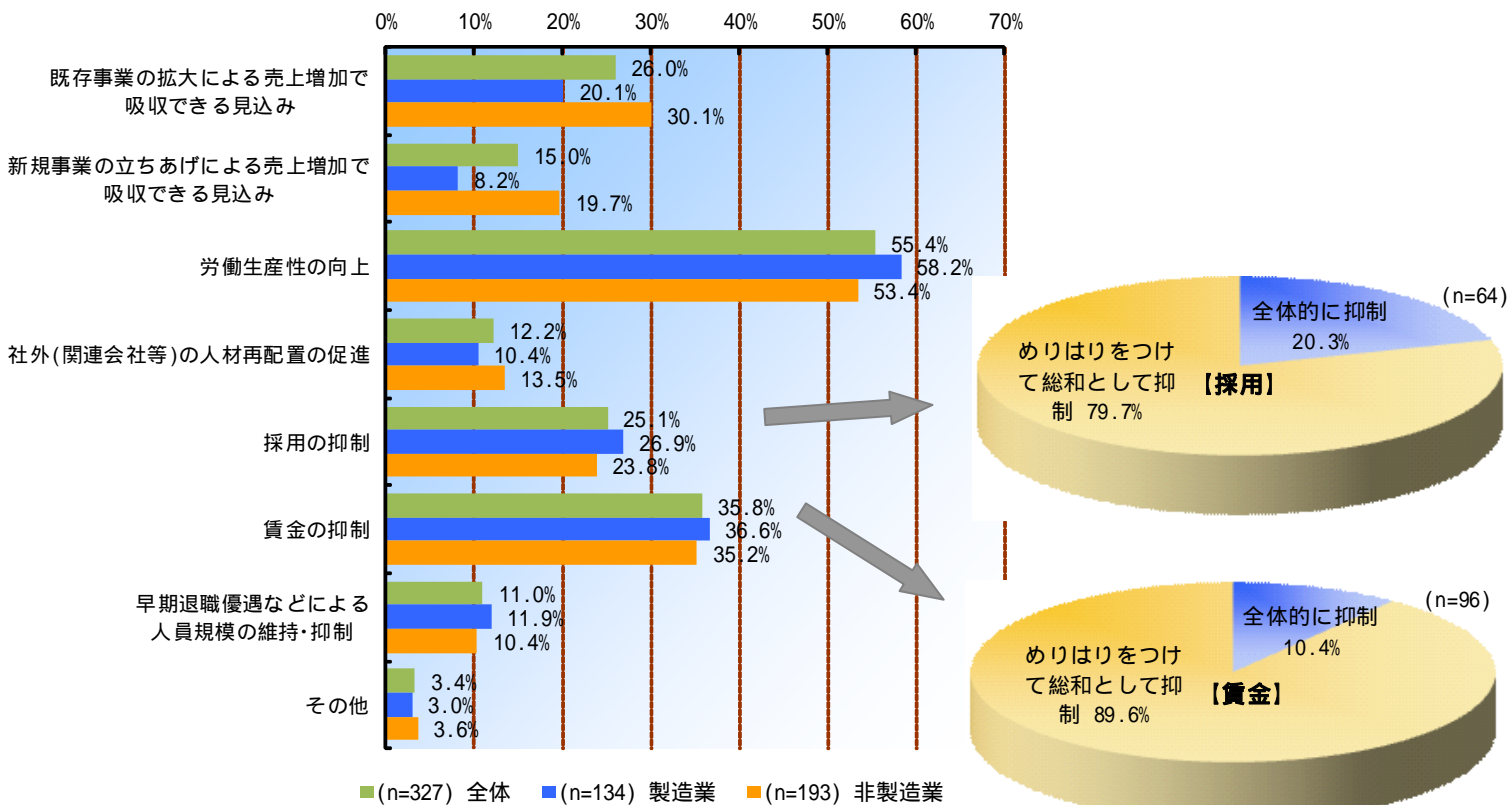


図27 どのような方法でコストを吸収する方針か



- ご利用に際して -

- 本資料は、信頼できると思われる各種データに基づいて作成されていますが、当社はその正確性、完全性を保証するものではありません。
- また、本資料は、執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当社の統一した見解を示すものではありません。
- 本資料に基づくお客様の決定、行為、及びその結果について、当社は一切の責任を負いません。ご利用にあたっては、お客様ご自身でご判断くださいますようお願い申し上げます。
- 本資料は、著作物であり、著作権法に基づき保護されています。著作権法の定めに従い、引用する際は、必ず出所:三菱UFJリサーチ&コンサルティングと明記してください。
- 本資料の全文または一部を転載・複製する際は著作権者の許諾が必要ですので、当社までご連絡下さい。