

高年齢者の雇用・就業の現状と課題Ⅱ

4. 高年齢者の継続雇用の現状と課題

高年齢者雇用制度の概要

○ **60歳未満の定年禁止**（高年齢者雇用安定法8条）

事業主が定年を定める場合は、その定年年齢は60歳以上としなければならない。

○ **65歳までの雇用確保措置**（高年齢者雇用安定法9条）

定年を65歳未満に定めている事業主は、以下のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない。

① 65歳まで定年年齢を引き上げ

② 65歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度等）を導入

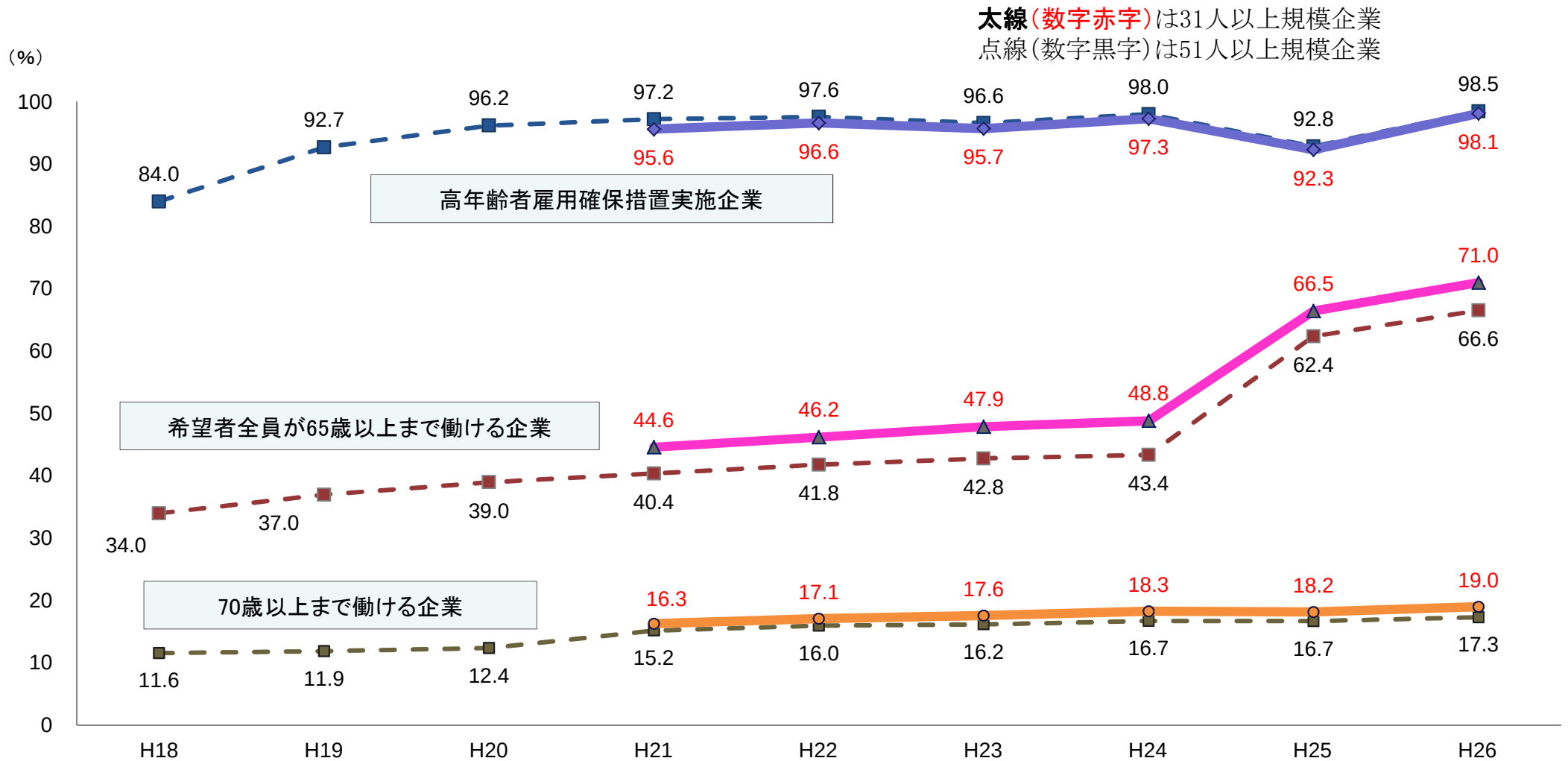
平成24年度の法改正により、平成25年度以降、制度の適用者は原則として「希望者全員」となった。ただし、24年度までに労使協定により制度適用対象者の基準を定めていた場合は、その基準を適用できる年齢を平成37年度までに段階的に引き上げること（経過措置）が可能。

③ 定年制を廃止

※高年齢者雇用確保措置の実施に係る公共職業安定所の指導を繰り返し受けたにもかかわらず何ら具体的な取組を行わない企業には勧告書の発出、勧告に従わない場合は企業名の公表を行う場合がある。

高年齢者雇用確保措置の実施状況

- 65歳までの高年齢者雇用確保措置を実施している企業の割合は98.1%となっている。
- 希望者全員が65歳以上まで働ける企業は103,586社、割合は71.0%となっている。
- 70歳以上まで働ける企業は27,740社、割合は19.0%である。

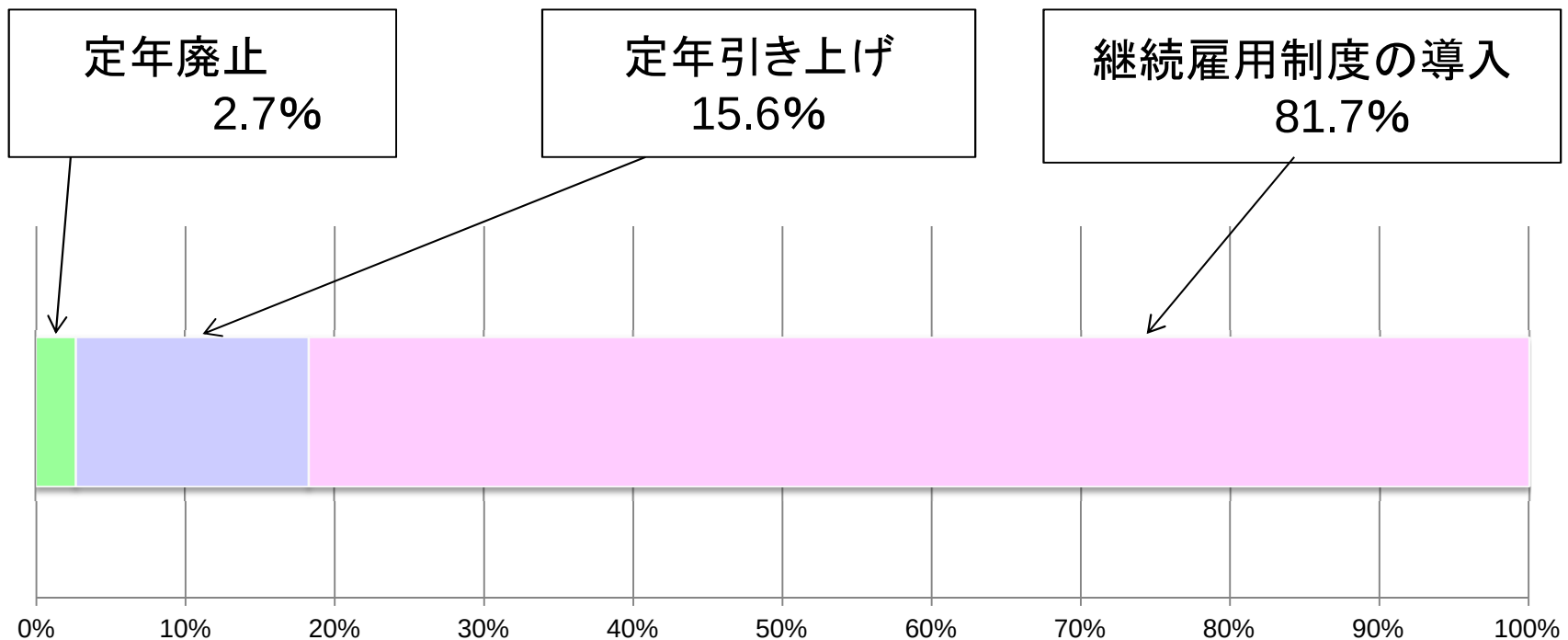


資料出所：厚生労働省「高年齢者の雇用状況」集計結果（平成26年）

(注) 平成26年6月1日現在。平成25年4月に制度改正(継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止)があったため、平成24年と25年の数値は単純比較できない。

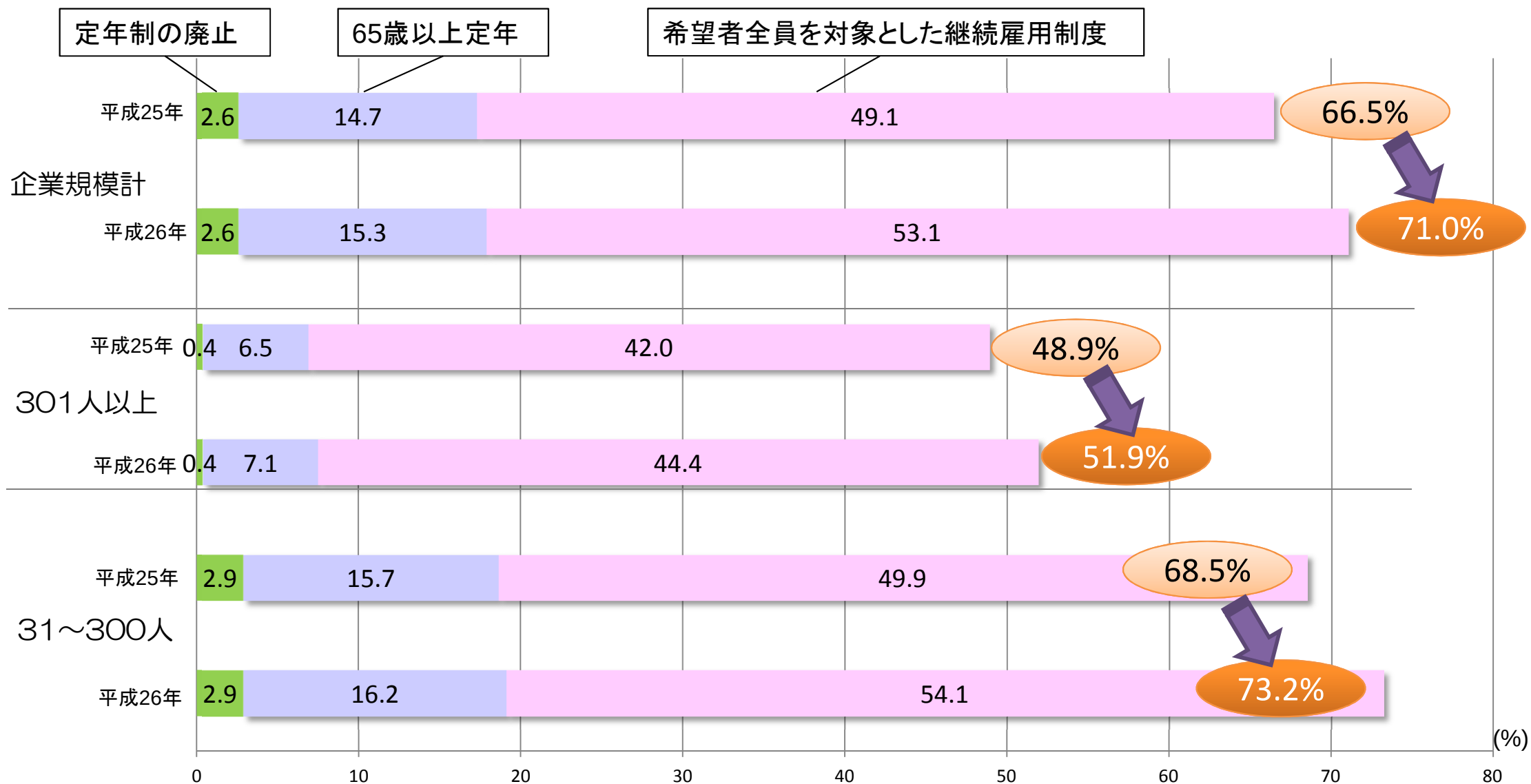
高年齢者雇用確保措置の内訳

- 雇用確保措置の内訳は、「継続雇用制度の導入」が8割を占める。



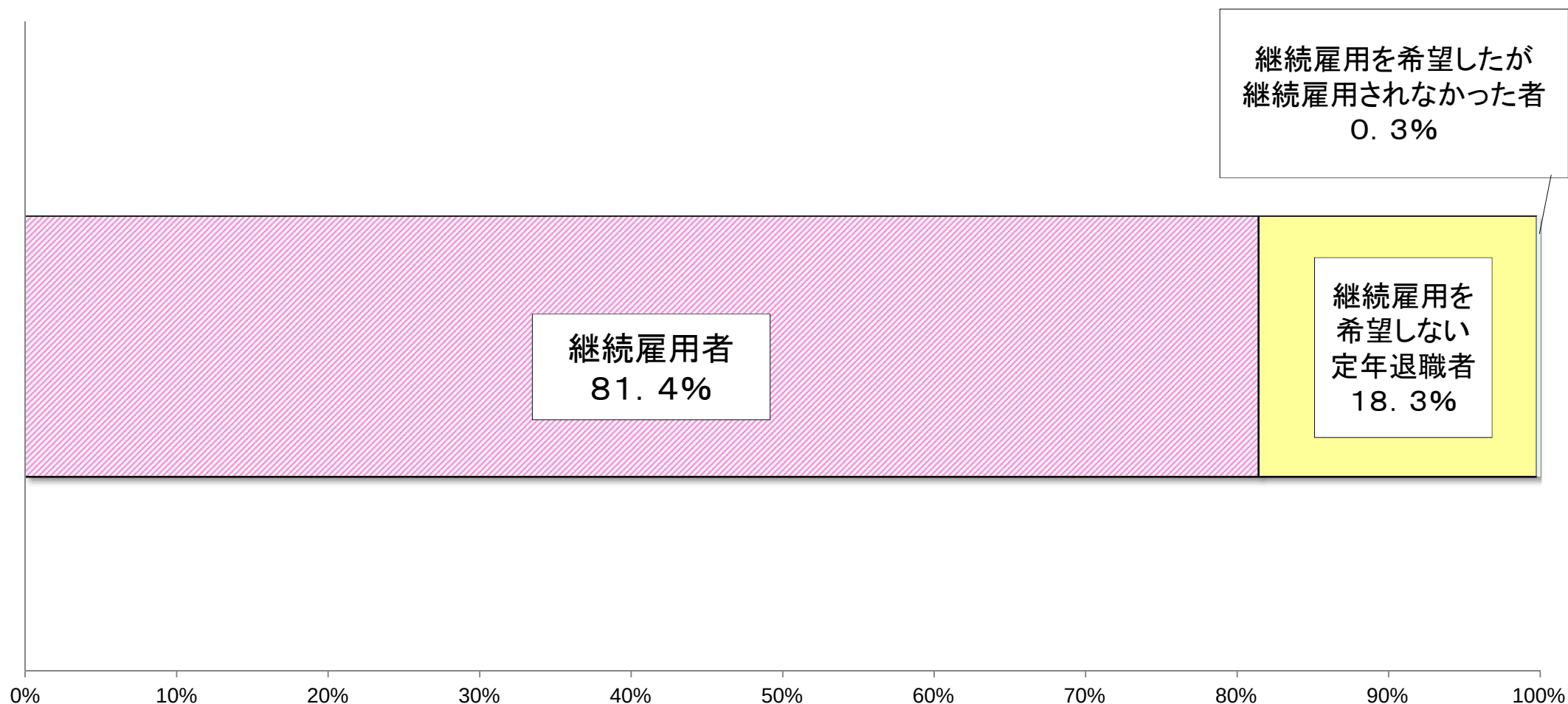
希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況

○ 希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は企業規模が小さい方が高い。



定年到達者の動向

- 過去1年間の60歳定年企業における定年到達者約34万人のうち、定年後に継続雇用された者は、8割。



継続雇用を希望しなかった理由

(%)

	再雇用・勤務延長後の「仕事の内容」	再雇用・勤務延長後の「賃金」	再雇用・勤務延長後の「身分・役職」	再雇用・勤務延長後の「就業時間」	職場の雰囲気や人間関係	後進のポストや仕事を奪うことになるから	会社の業績が悪く、会社に迷惑をかけるから	健康上の理由
男	13.9	28.5	9.7	5.5	15.2	15.8	9.7	10.3
女	6.3	9.4	3.1	6.3	9.4	6.3	6.3	34.4

	家族などの介護のため	家業を継ぐ予定	他の会社に転職したかった	独立開業したかった	趣味やボランティアをしたかった	年金などの収入で十分生活できるから	余剰扱いされたから	その他
男	5.5	0.6	24.2	3.6	17.0	11.5	6.7	10.3
女	18.8	0.0	6.3	3.1	34.4	9.4	6.3	6.3

資料出所：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用、就業実態に関する調査」(平成24年)

(注) 基準不適合以外の理由で自ら継続雇用を希望しなかった者(60～64歳)を対象として尋ねた。

継続雇用者の雇用形態

(複数回答(%))

		自社の正社員	自社の正社員以外 (嘱託・契約社員・パート)	グループ・関連会社の正社員	グループ・関連会社の正社員以外	その他
雇用者数規模	総計	45.8	68.7	4.7	8.6	0.7
	～49人	57.6	57.6	3.8	3.2	1.6
	50～99人	54.1	60.4	3.8	4.3	0.9
	100～299人	44.0	71.6	5.0	7.8	0.6
	300～499人	35.6	77.4	4.9	12.2	0.2
	500～999人	31.5	83.3	5.6	14.4	0.5
	1000人～	28.5	83.3	6.7	27.8	0.5

資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)
 (注)常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。
 無回答非掲載。

継続雇用後の給与水準の変化

(%)

			増加	変化せず	10%未満 減少	10～20%未 満 減少	20～30%未 満 減少	30～40%未 満 減少	40～50%未 満 減少	50%以上 減少	無回答
企業調査	雇用者数規模	総計	15.3				17.0	22.9	21.7	16.1	7.0
		49人以下	22.7				21.6	18.1	16.2	8.6	12.7
		50～99人	17.1				18.5	24.4	19.8	12.1	8.2
		100～299人	14.7				17.8	24.1	23.2	14.6	5.6
		300～499人	13.9				13.9	20.1	23.2	23.2	5.5
		500～999人	12.1				10.0	24.6	26.9	20.3	6.2
		1000人～	8.0				10.9	15.8	22.7	37.1	5.5
労働者調査	60～64歳の 継続雇用者		男	0.2	5.8	3.1	11.9	14.4	31.7	26.8	6.3
			女	2.3	22.7	12.2	19.2	14.0	9.3	9.3	11.0

資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構
（企業調査）「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」（平成26年）
常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n＝7179)。
回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n＝463)。
（労働者調査）「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」（平成24年）
(注)いずれも定年到達時と継続雇用中の給与を比較したもの。

継続雇用後の勤務日数・時間の変化

(複数回答(%))

		日数も時間も 定年前から 変わらない	時間はフルタイム だが日数を減らす (短日数)	時間はフルタイム より減るが 日数は減らず (短時間)	時間も日数も フルタイムより減る (短日数・短時間)	その他	無回答
雇用者数規模	総計	86.0	26.6	18.2	18.1	3.7	2.7
	～49人	77.0	23.0	13.5	17.3	4.1	4.6
	50～99人	84.6	22.6	13.2	13.9	4.1	2.9
	100～299人	87.1	25.1	17.4	16.2	3.5	2.8
	300～499人	89.4	28.3	21.5	21.5	3.5	1.8
	500～999人	87.7	34.1	23.3	25.6	2.6	1.8
	1000人～	89.3	46.5	40.0	36.2	4.2	1.3

資料出所:独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)

(注) 常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。

継続雇用後の仕事の内容・責任・労働時間の変化

(%)

60歳定年後 継続雇用 された際の、 60歳定年前と 比べた変化	仕事内容	変わらない	変わった	変わらない	変わらない	変わった	その他
	責任の重さ	変わらない	軽くなった	変わらない	軽くなった	軽くなった	
	労働時間	フルタイム	フルタイム	パート	パート	パート	
男		56.8	21.2	4.1	6.8	5.4	2.0
女		63.4	2.3	18.6	5.2	0.6	4.7

資料出所:独立行政法人 労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」(平成24年)
 (注)60歳定年後継続雇用された60～64歳に尋ねた。

継続雇用後の仕事に取り組む気持ちの変化

(%)

	60歳以前の頃と比較		定年到達前と比較	
	60～64歳		65～69歳	
	男	女	男	女
変わっていない。緊張感をもって仕事に取り組んでいる	55.4	80.8	45.4	61.3
責任が軽くなり寂しいが、仕方がないと割り切っている	17.1	4.7	10.8	5.0
責任が軽くなり、仕事の面白みが減ったのは寂しい	4.5	0.6	2.3	1.3
責任が軽くなりストレスがなくなったのか楽しくなった	9.5	3.5	13.8	6.3
高齢者しかできない役割を開拓しながら楽しんでいる	4.3	2.3	7.7	7.5
仕事は老後の趣味の感覚。仕事をしている感覚はない	1.8	0.6	6.2	2.5
その他	2.7	2.9	2.3	5.0

資料出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢者の継続雇用等、就業実態に関する調査」（平成24年）

（注）60～64歳（n=2602）、65～69歳（n = 864）に対する調査。無回答非掲載。

改正高齢法に対応するための社内組織や人事・処遇制度等の全社的な変更・新設

(複数回答(%))

	実施したもの	実施を検討しているもの
人事格付け制度の見直し	5.7	9.6
役職定年制・任期制の見直し	3.5	7.6
人事評価制度の見直し	8.0	16.0
賃金制度の見直し	11.3	20.7
出向・配転を含むグループ全体での人員配置の見直し	2.4	5.0
新規学卒者の採用計画の見直し	9.3	9.4
中途採用者の採用計画の見直し	7.9	8.4
非正規社員の採用計画の見直し	7.7	9.6
転職や早期退職を促す制度の導入・見直し	0.6	2.3
人材育成・能力開発にかかる制度の見直し	4.3	8.7
積み立て制度など休暇制度にかかる見直し	1.0	1.6
退職金制度の見直し	4.2	7.3
福利厚生制度の見直し	2.4	4.9
職場での安全衛生対策の強化	8.7	8.4
社内組織の改編(部署改編や事務所等の新設・開設)	5.2	6.0
無回答・特になし	65.1	55.0

資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)

(注) 常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。無回答非掲載。「改正高齢法」は、高年齢者雇用安定法の平成24年の改正(企業が講ずべき65歳までの雇用確保措置が原則として希望者全員となったことなど)を指す。

改正高齢法やそれに伴う社内組織及び人事・処遇制度等の変更による影響

(複数回答(%))

ベテラン社員の残留による現場力の強化	23.8
高年齢社員から若・中年層への技能継承の円滑化	19.3
管理職の負担軽減	4.6
人事異動・人材配置の柔軟化	5.6
高年齢層のモラル(やる気)の向上	15.3
若・中年層のモラル(やる気)の向上	4.9
社員の一体感の醸成	4.2
生産性の向上	4.5
社員に対する健康面での配慮の責任増大	23.9
社員の滞留感の増大	16.9
ベテラン社員への依存度の上昇	18.2
総額人件費の増大	26.9
人事異動・人材配置の硬直化	10.3
高年齢層のモラル(やる気)の低下	12.0
若・中年層のモラル(やる気)の低下	10.0
労働組合との調整負担の増大	2.1
生産性の低下	7.3
労働災害の増加	7.6
その他	2.0
無回答	23.1

資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)

(注) 常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。

「改正高齢法」は、高年齢者雇用安定法の平成24年の改正(企業が講ずべき65歳までの雇用確保措置が原則として希望者全員となったことなど)を指す。

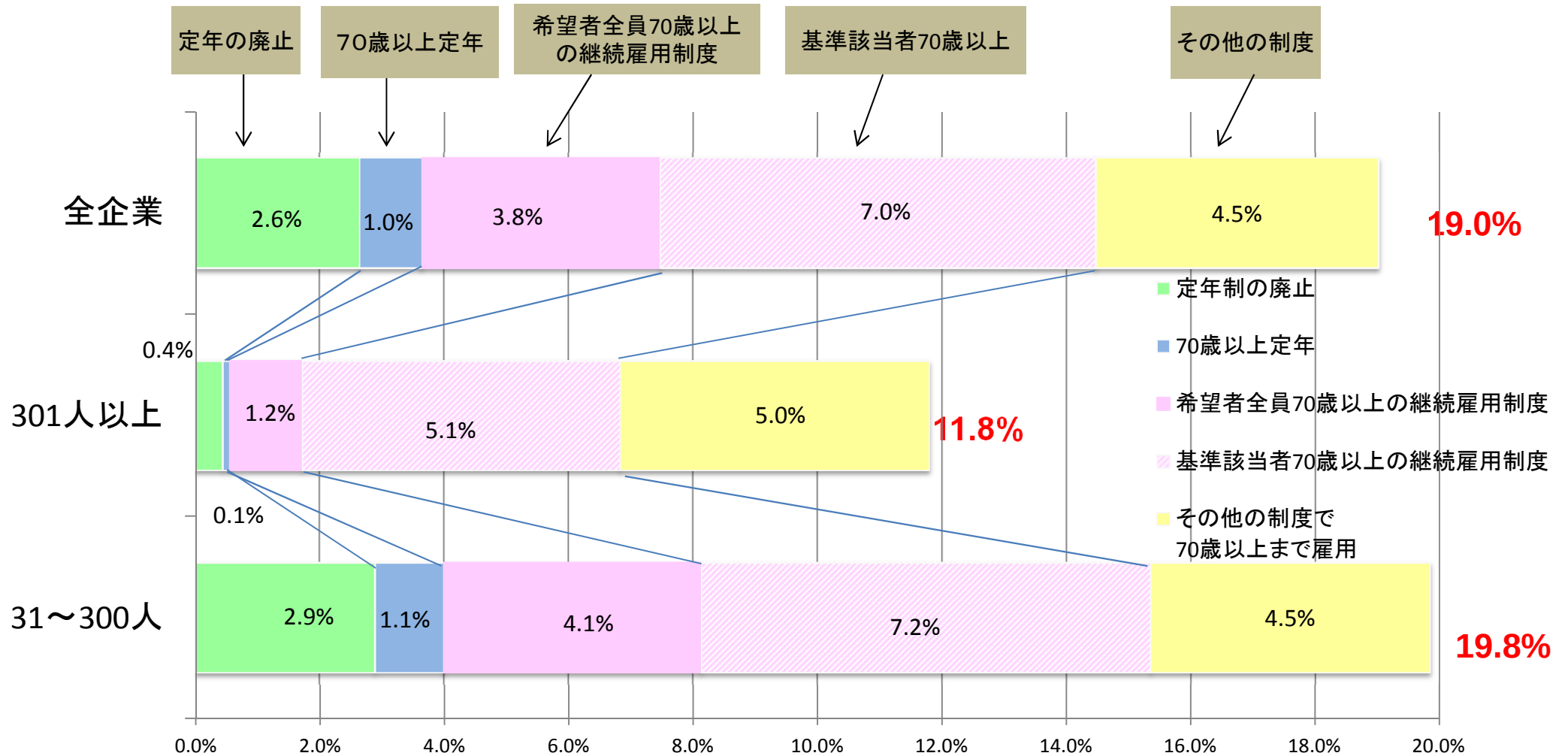
継続雇用者の65歳以降勤務可能性

(%)

		継続雇用者が 65歳以降も 勤務できる					
			会社が個別に 要請したとき	本人が 希望すれば	一律に65歳以降 も勤務できるが、 年齢に上限があ る	一律に65歳以降 も勤務でき、 年齢に上限がな い	その他
雇用者数規模	総計	68.7 (100.0)	(71.2)	(14.9)	(4.2)	(3.5)	(6.0)
	～49人	72.4 (100.0)	(61.5)	(24.3)	(3.7)	(4.5)	(5.2)
	50～99人	72.7 (100.0)	(70.3)	(17.1)	(3.9)	(3.3)	(5.6)
	100～299人	69.8 (100.0)	(72.3)	(13.3)	(4.6)	(4.0)	(9.2)
	300～499人	62.4 (100.0)	(71.3)	(11.3)	(4.3)	(3.2)	(8.6)
	500～999人	62.3 (100.0)	(74.5)	(11.5)	(2.1)	(3.3)	(7.3)
	1000人～	54.9 (100.0)	(79.8)	(7.0)	(4.6)	(1.3)	(8.3)

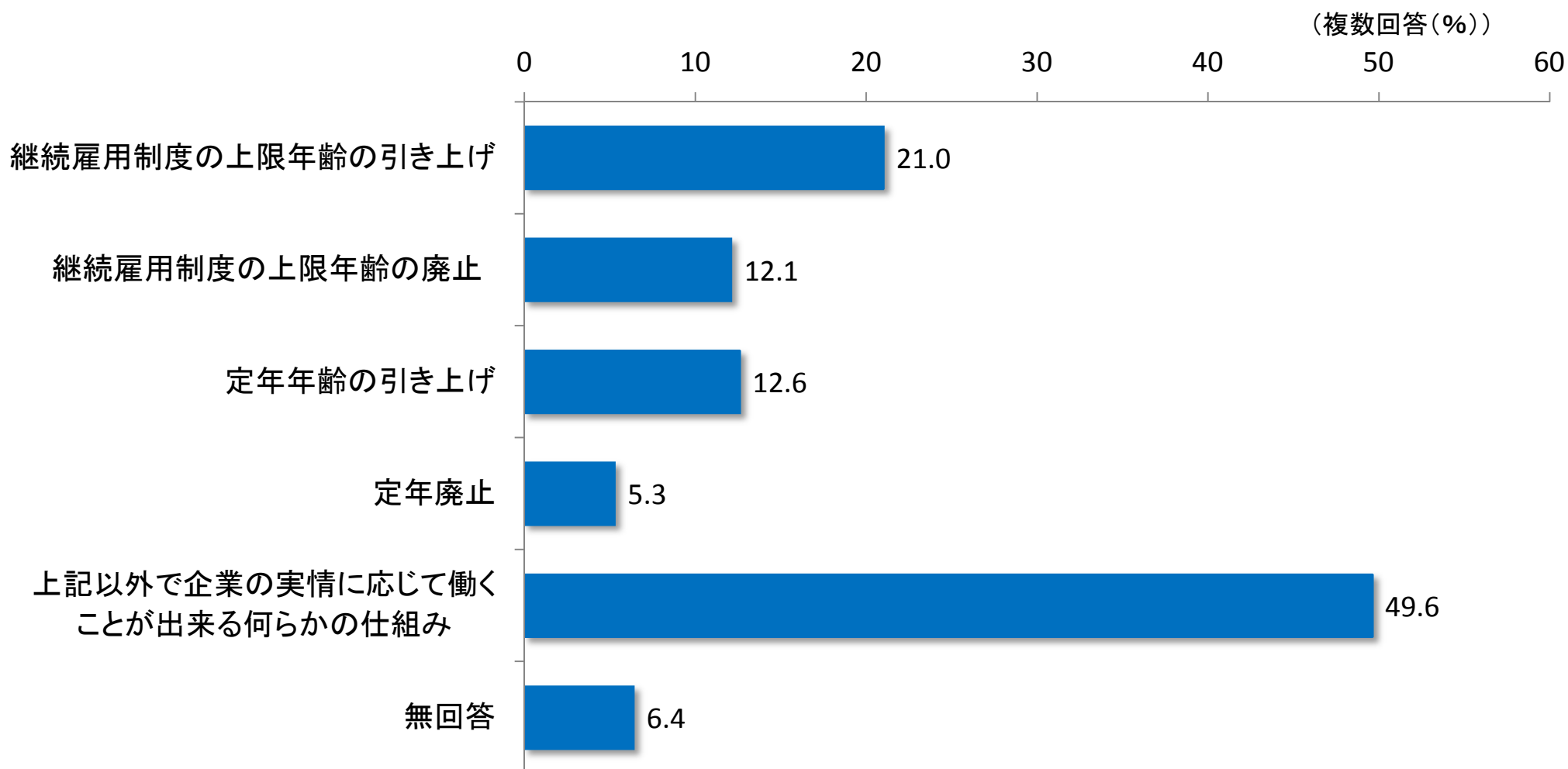
資料出所: 独立行政法人労働政策研究・研修機構「高齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」(平成26年)
 (注) 常用労働者50人以上雇用する民間企業に対する調査(回収数n=7179)。回答時点で雇用者規模が50人未満であった企業が含まれる(n=463)。
 無回答非掲載。

70歳以上まで働ける企業



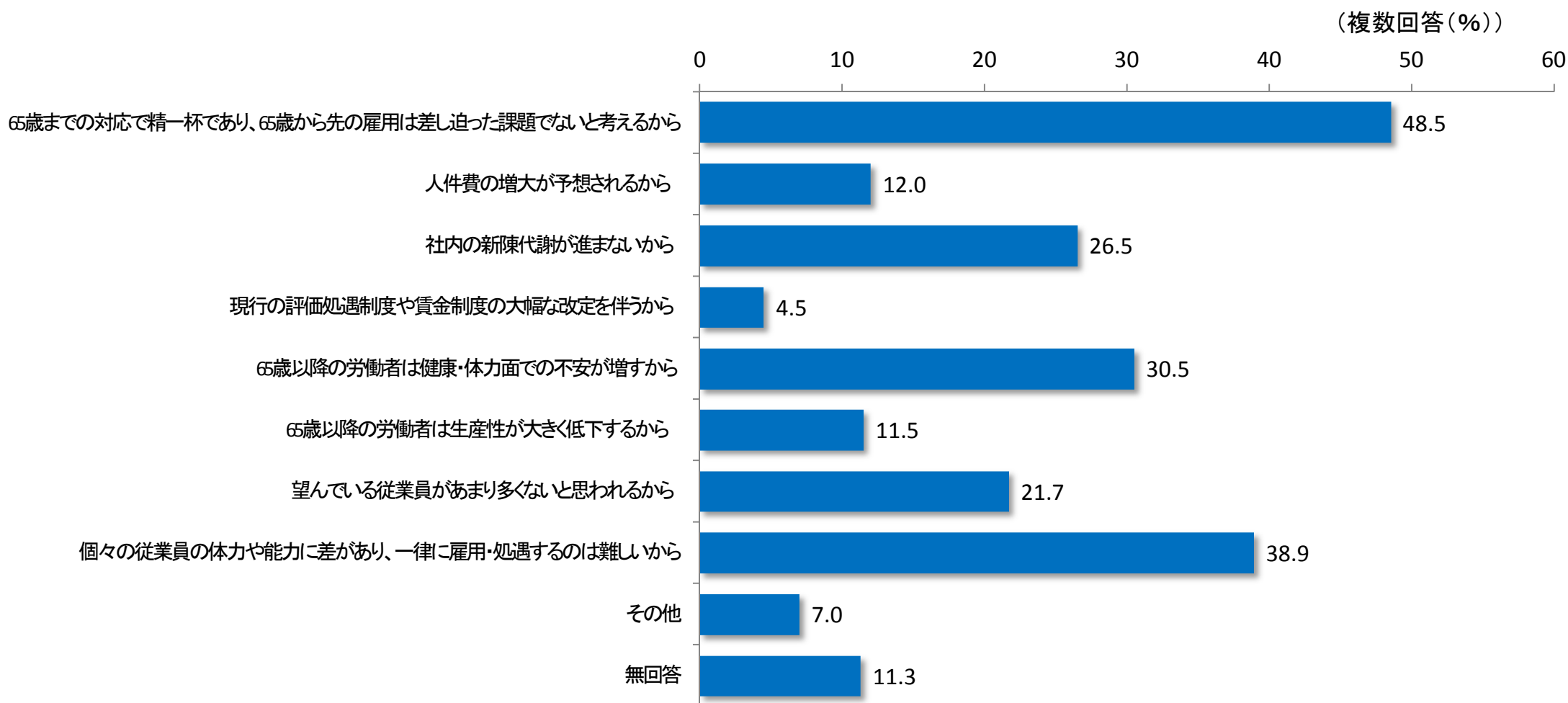
65歳より先の雇用確保措置の検討内容

- 65歳より先の雇用確保措置を実施はしていないが、検討している企業における、その検討内容としては、「企業の実情に応じて働くことが出来る何らかの仕組み」が約半数となっている。



65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しない理由

○ 65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業について、その理由を尋ねると、「65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でない考えるから」が48.5%で最も多い。



65歳より先の雇用確保措置を実施する際の措置

○ 65歳より先の雇用確保措置を「実施」あるいは「実施していないが検討」している企業について、65歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われること、あるいはすでに実施していることについて尋ねると、「継続雇用者の処遇改訂」が30.7%と最も多い。

