

改正高年齢者雇用安定法に関する企業の対応調査

2006 年 9 月 7 日

お問い合わせ先：株式会社帝国データバンク 産業調査部

電話：03-5775-3163 e-mail：keiki@mail.tdb.co.jp

http://www.tdb.co.jp/

景気動向調査専用 HP http://www.tdb-di.com/

約 7 割が継続雇用制度を導入

～ 全体の 42.7% で「希望者全員」の雇用が延長、給与水準は「6～7 割」が 43.9% ～

2006 年 4 月、高年齢者の雇用確保・年金空白期間の解消を目的とした「改正高年齢者雇用安定法」が施行された。企業では、2007 年問題（団塊世代の大量退職）への懸念もあって高年齢者の雇用確保へ向けた取り組みが開始されている。

そこで帝国データバンクでは、改正高年齢者雇用安定法に関する企業の対応状況について調査を実施した。調査期間は 2006 年 8 月 23 日～31 日。調査対象は全国 2 万 71 社で、有効回答企業数は 9,997 社（回答率 49.8%）。

約 7 割が「継続雇用制度」を導入、いまだ「未対応」も 1 割

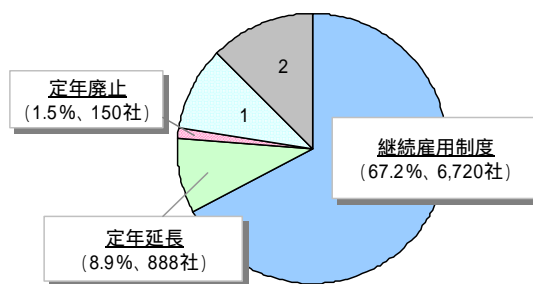
2006 年 4 月に施行された改正高年齢者雇用安定法への対応状況について尋ねたところ、「継続雇用制度」を導入している企業がもっとも多く、全体の 67.2%（6,720 社）と約 7 割を占めた。

規模別にみると、「継続雇用制度」を導入している割合は、大企業が 75.0%（1,813 社）で、中小企業が 64.7%（4,907 社）を 10.3 ポイント上回った。

また、業界別では『製造』（76.3%、2,214 社）や『運輸・倉庫』（71.8%、247 社）で割合が高かった。

企業からは、「企業の活性化と従業員の雇用問題を考慮して、一定の条件のもとに継続雇用することが望ましい」（事務機器販売、東京都）との意見が聞かれ、具体的には「60 歳定年で退職後、社内規定に基づき新賃金にて再雇用」（段ボ

改正高年齢者雇用安定法への対応



注1: 1は「未対応」企業(10.0%、1,000社)
2は「分からない」企業(12.4%、1,239社)
注2: 母数は有効回答企業9,997社

ール製造、大阪府)や「意欲があって健康に問題がなく、直近で懲罰のない者は希望者全員を再雇用する」(倉庫業、兵庫県)などの制度導入が挙げられた。

そのほかでは、「定年延長」が同 8.9%（888 社）、「定年廃止」が同 1.5%（150 社）あり、「未対応」との回答も同 10.0%（1,000 社）あった。

「未対応」企業のなかには、「会社が若い（高年齢者がいない）」（不動産売買、東京都）といった理由のほか、「継続雇用を考慮したが、市場縮小でリストラを選択しなければならない」（土木工事、秋田県）との厳しい経営環境を理由に挙げる企業もあった。

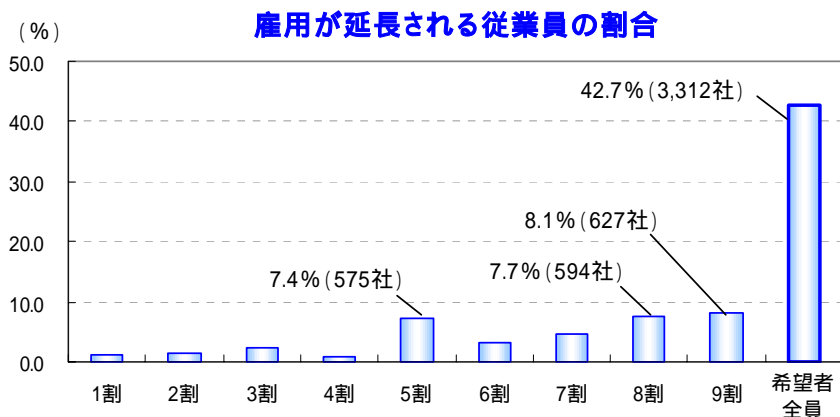
改正高年齢者雇用安定法への対応～規模別、業界別～

	継続雇用制度	定年延長	定年廃止	未対応	分からない	合計
全体	67.2 (6,720)	8.9 (888)	1.5 (150)	10.0 (1,000)	12.4 (1,239)	100.0 (9,997)
大企業	75.0 (1,813)	5.8 (140)	0.5 (11)	6.3 (153)	12.4 (299)	100.0 (2,416)
中小企業	64.7 (4,907)	9.9 (748)	1.8 (139)	11.2 (847)	12.4 (940)	100.0 (7,581)
農・林・水産	59.3 (16)	14.8 (4)	0.0 (0)	14.8 (4)	11.1 (3)	100.0 (27)
金融	47.1 (57)	5.0 (6)	2.5 (3)	12.4 (15)	33.1 (40)	100.0 (121)
建設	66.9 (845)	11.2 (141)	1.5 (19)	8.6 (109)	11.9 (150)	100.0 (1,264)
不動産	46.3 (106)	6.1 (14)	2.6 (6)	22.7 (52)	22.3 (51)	100.0 (229)
製造	76.3 (2,214)	7.9 (230)	0.9 (27)	5.7 (166)	9.1 (264)	100.0 (2,901)
卸売	66.6 (2,183)	8.7 (285)	1.4 (45)	10.9 (356)	12.5 (409)	100.0 (3,278)
小売	62.0 (284)	7.9 (36)	1.3 (6)	13.5 (62)	15.3 (70)	100.0 (458)
運輸・倉庫	71.8 (247)	9.6 (33)	2.3 (8)	6.1 (21)	10.2 (35)	100.0 (344)
サービス	55.7 (755)	10.2 (138)	2.7 (36)	15.6 (211)	15.9 (215)	100.0 (1,355)
その他	65.0 (13)	5.0 (1)	0.0 (0)	20.0 (4)	10.0 (2)	100.0 (20)

注：網掛けは全体平均以上を表す

雇用が延長される従業員の割合、「希望者全員」が最多の42.7%を占める

改正高年齢者雇用安定法への対応を行っている企業(7,758社)において、雇用が延長される従業員の割合を尋ねたところ、継続雇用制度を導入している企業(6,720社)のうち2,274社が「希望者全員」と回答した。これに定年延長企業(888社)および定年廃止企業(150社)を加えた計3,312社、構成比42.7%が希望すれば全員が雇用延長となる環境にあることが分かった。



注1: 「分からない」は1,576社(20.3%)

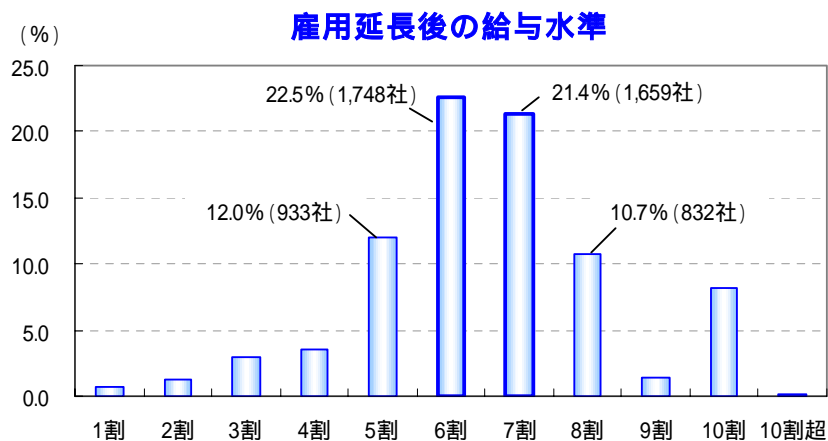
注2: 「希望者全員」は定年延長(888社)・定年廃止(150社)および全員が継続雇用されると回答した企業(2,274社)の合計

注2: 母数は改正高年齢者雇用安定法への対応を行っている企業7,758社

継続雇用制度を導入している企業のなかでもっとも多かった「希望者全員」(2,274社)との回答以外では、「9割」(8.1%、627社)「8割」(7.7%、594社)の順に多くなっており、高年齢者の雇用延長は比較的スムーズに行われている様子が見えらる。

雇用延長後の給与水準、60歳定年時の「6~7割」が43.9%

改正高年齢者雇用安定法への対応を行っている企業(7,758社)に、雇用延長後の従業員の給与水準を尋ねたところ、「6割」との回答がもっとも多く構成比22.5%(1,748社)を占め、「7割」(21.4%、1,659社)と合わせた計43.9%(3,407社)



注1: 「分からない」は1,180社(15.2%)

注2: 有効回答社数は改正高年齢者雇用安定法への対応を行っている企業7,758社

の企業で雇用延長後の給与水準は定年時の「6~7割」と回答した。

雇用延長によるコストについて、企業からは「賃金は大幅に引き下げたいが、再雇用見込み者と折り合いがつかか懸念される」(住設機器卸売、静岡県)「優秀な人材ほど退職後の準備をすでに行っており、自社に残ってくれない」(機械器具販売、東京都)との声が挙がった。

また、「年金併用を原則として給与を定めるが、年金が受領できないほどの給与は支給しない」(道路舗装工事、愛知県)との声も挙がっており、雇用延長後の給与水準を底上げしにくい環境があることも事実だ。

一方で、「継続雇用を上手く活用すれば経験豊富な人材が低コストで得られる」(機械製造、愛知県)との期待や「有能な人材は厚遇する」(プラスチック製品製造、東京都)といった積極姿勢もみられた。

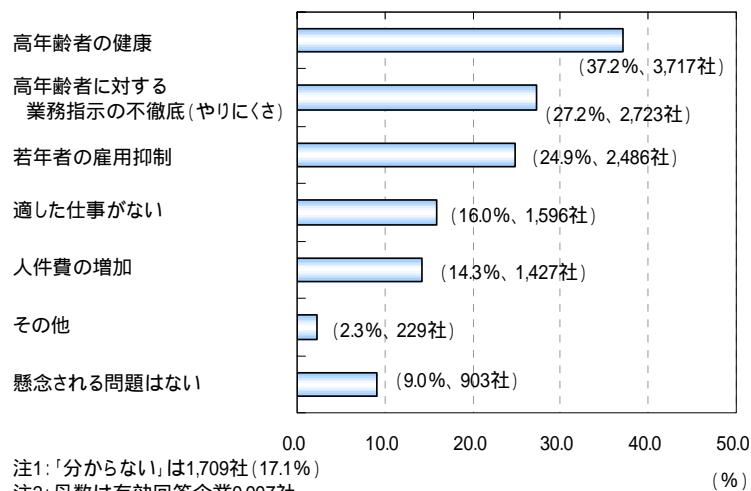
改正高年齢者雇用安定法の施行による雇用延長は、その給与水準や労働環境によって従業員の就業意欲を高めることができれば、労働力の確保や技能の継承に一定の効果が期待できるものと思われる。

**雇用延長後の最大の懸念は「高齢者の健康」で37.2%、
期待される最大の効果は「知識・経験・人脈の活用」で45.6%**

高齢者の雇用延長後、懸念される問題について尋ねたところ、「高齢者の健康」と回答した企業がもっとも多く、全体の37.2%（3,717社、複数回答、以下同）を占めた。

次いで、「高齢者に対する業務指示の不徹底（やりにくさ）」（27.2%、2,723社）、「若年者の雇用抑制」（24.9%、2,486社）、「適した仕事がない」（16.0%、1,596社）の順となった。

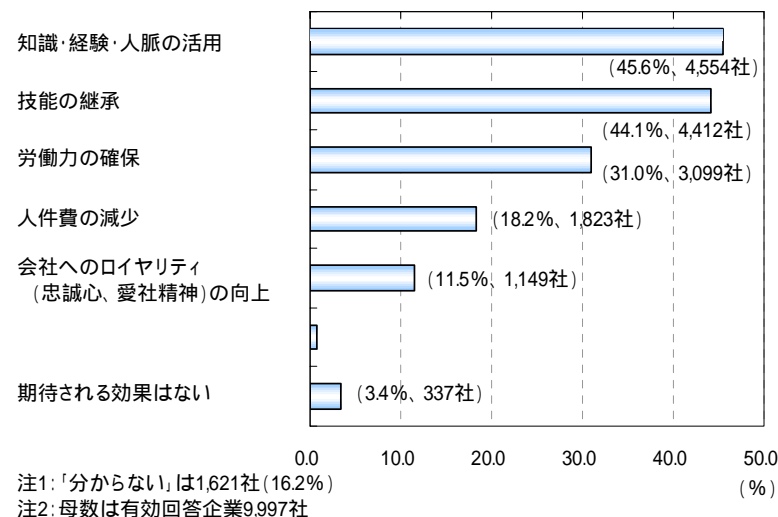
雇用延長後に懸念される問題（複数回答）



一方、期待される効果については「知識・経験・人脈の活用」と回答した企業がもっとも多く、全体の45.6%（4,554社、複数回答、以下同）を占めた。

次いで、「技能の継承」（44.1%、4,412社）、「労働力の確保」（31.0%、3,099社）、「人件費の減少」（18.2%、1,823社）の順となった。

企業にとって、懸念される問題と期待される効果が並存している状況にあるが、総じて期待に対する構成比は高い。「豊富な知識と経験、ユーザーへの人脈など期待する効果を優先する」（設備機器販売、栃木県）との前向きな意見も挙がっており、今後も高齢者雇用の促進が順調に推移することが期待される。



＜ 改正高齢者雇用安定法（2006年4月施行） ＞
従業員が65歳まで働くことが可能な環境をつくることを企業に義務づける制度。
すべての企業が、定年延長 継続雇用制度 定年廃止（定年を定めない）のいずれかの措置をとらなければならない。なお、定年や雇用期間は段階的に引き上げること可能（注）
注：2007年3月まで：62歳、2010年3月まで：63歳、2013年3月まで：64歳、2013年4月以降：65歳
定年延長：定年（例：60歳）を延長
- 1 継続雇用制度（再雇用）：定年（60歳）に達した者をいったん退職させた後、再雇用
- 2 継続雇用制度（勤務延長）：定年（60歳）を定めたまま、定年に達した者を退職させることなく引き続き雇用
定年廃止：定年（60歳）の定めを廃止

©TEIKOKU DATABANK,LTD.2006
当レポートの著作権は株式会社帝国データバンクに帰属します。当レポートはプレスリリース用資料として作成しております。報道目的以外の利用につきましては、著作権法の範囲内でご利用いただき、私的利用を超えた複製および無断引用を固く禁じます。