平成２４年９月２７日
Ｎｏ．１２－１６４
株式会社　いよぎん地域経済研究センター

65歳までの雇用義務化決定！事業者の対応は？

～県内事業所における高年齢者雇用の現状と今後の対応～

株式会社いよぎん地域経済研究センター（略称ＩＲＣ、社長　山崎 正人）では、愛媛県内事業所の高年齢者雇用の現状と今後の対応に関するアンケート結果を取りまとめましたので、下記のとおりお知らせいたします。

なお、詳細は 2012 年 10 月 1 日発行の「調査月報ＩＲＣ・2012 年 10 月号」に掲載いたします。

記

【調査結果要旨】

- 平成 16 年に改正された高年齢者雇用安定法（以下「改正高齢法（H16)」という）に「対応できている」と回答した事業者は 86.1%にのぼり、対応したメリットとしては、「技能やノウハウを持った熟練従業員を比較的低い給与で雇用することができた」が 56.1%と最も多かった。
- 「改正高齢法（H16)」への対応方法では、「継続雇用制度の導入」が 69.0%を占め、「定年の引き上げ」は 16.5%だった。また、「もともと定年がなかった」との回答も従業員数が少ない事業者を中心に 13.5%あった。
- 継続雇用制度を導入している事業者の 67.5%が「継続雇用制度の対象者についての基準」を設定しているが、「基準」を設定している事業者のうち 51.2%が、実際には希望者全員を継続雇用していた。
- 継続雇用制度を導入している事業者と「改正高齢法（H16)」に未対応の事業者を対象に、希望者全員の 65 歳までの雇用義務化の影響を尋ねたところ、50.2%が影響が「ある（あると見込まれる)」と回答し、生産性の低下、高年齢者の仕事の確保、人事の硬直化、人件費の上昇などの懸念が挙げられた。
- 希望者全員の 65 歳までの雇用義務化の影響があると回答した事業者に、その対応を尋ねたところ、56.2%が「60 歳以降の給与水準を現行より引き下げる」を挙げた。また、「中途採用を抑制する」「新卒採用を抑制する」「高年齢者が担当する仕事を確保する必要がある」との回答も多かった。

以上

株式会社　伊予銀行　愛媛県松山市南堀端町１番地　〒790-8514　TEL(089) 941-1141

はじめに

8 月 29 日、定年後も希望者全員を 65 歳まで雇用することを事業主に義務付ける「改正高年齢者雇用安定法」が成立した。今回の改正は、来年 4 月から老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢が段階的に引き上げられることに対応し、定年後に年金も給料も受け取れないという事態を防ぐのが狙いである。しかし、事業者としては、景気低迷などで経営環境が厳しさを増すなか、必要以上の労働力を抱えることで競争力が低下してしまうことは避けたいところだ。

そこで、愛媛県内に事業所を置く事業者が高年齢者雇用にこれまでどのように取り組み、今後どのように対応しようとしているのか、アンケートを実施し取りまとめた。以下はその結果である。

【アンケート実施内容及び回答者の属性】

アンケート実施内容	
調査対象	ＩＲＣ会員（愛媛県内）
調査方法	調査票を調査月報に同封し、ＦＡＸ・郵送で回収
調査時期	2012年8月1日～9日
回答状況	配付数3,500先　有効回答数352先 有効回答率：10.1%

回答事業者の属性		
本社所在地	東予	38.4%
	中予	44.6%
	南予	15.6%
	愛媛県外	1.1%
	不明	0.3%
従業員数	10人以下	20.2%
	11人～20人	17.9%
	21人～30人	11.6%
	31人～50人	15.1%
	51人～100人	14.8%
	101人以上	20.5%
	不明	-
業種	製造業	35.2%
	非製造業	63.6%
	不明	1.1%

※小数第2位を四捨五入しており合計が100%にならないことがある。以下同様。

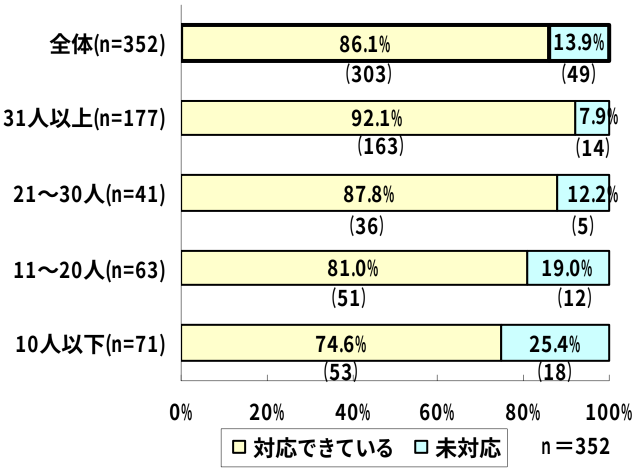
１.「高年齢者雇用安定法」（平成 16 年改正）

（以下「改正高齢法（H16)」という）

（１）「改正高齢法（H16)」への対応状況

「改正高齢法（H16)」への対応状況を尋ねたところ、「対応できている」と回答した事業者が 86.1%にのぼった。従業員規模別に見ると、従業員数が少ないほど、「未対応」と回答した割合が高かった。

図表 1　「改正高齢法（H16)」への対応状況（従業員規模別）

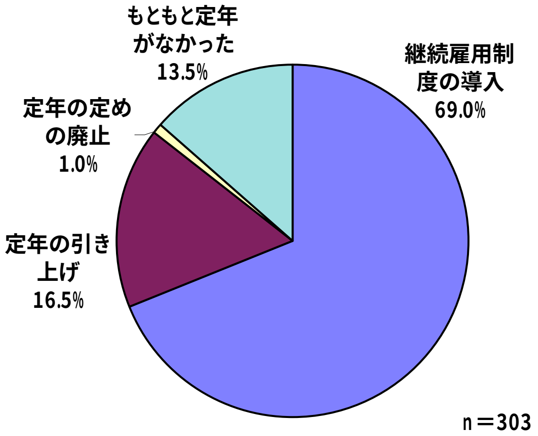


（２）「改正高齢法（H16)」への対応方法

「改正高齢法（H16)」に「対応できている」と回答した事業者に、どのように対応したかを尋ねたところ、「継続雇用制度の導入」と回答した事業者が 69.0%を占めた。

また、少数ではあるが、「定年の定めを廃止した」事業者もあった。ヒアリングでは、「体力が続く限り、何歳になっても仕事をしてもらうことは、従業員にとっても会社にとってもメリットがある」との意見もあった。

図表 2　「改正高齢法（H16)」への対応方法



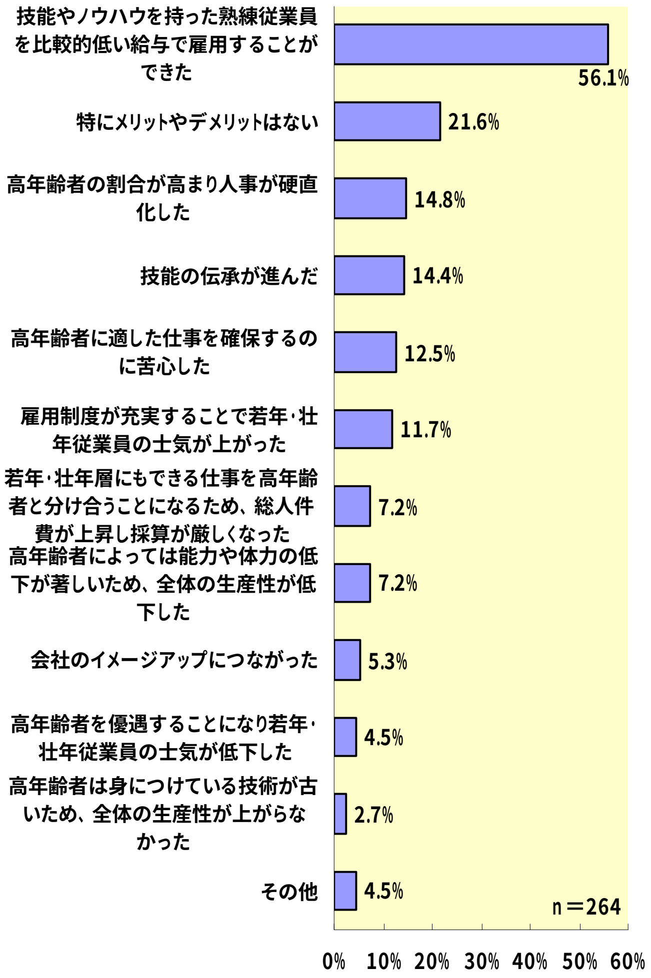
（３）「改正高齢法（H16)」に対応したメリット・デメリット

「改正高齢法（H16)」に「対応できている」と回答した事業者に、そのメリット・デメリットを尋ねたところ、メリットとしては、56.1%の事業者が「技能やノウハウを持った熟練従業員を比較的低い給与で雇用することができた」を挙げた。その他には、「技能の伝承が進んだ」「雇用制度が充実することで若年・壮年従業員の士気が上がった」などがメリットとして挙がった。

一方、デメリットとしては、「高年齢者の割合が高まり人事が硬直化した」「高年齢者に適した仕事を確保するのに苦心した」などが挙がったものの、比較的少なかった。

また、「特にメリットやデメリットはない」と回答した事業者も 21.6%あった。

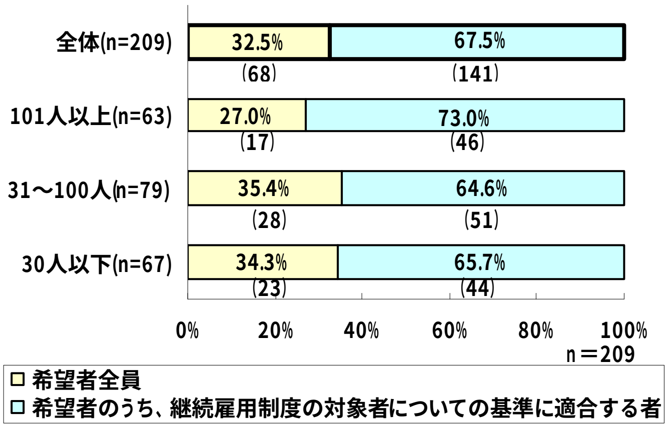
図表 3　「改正高齢法（H16)」に対応したメリット・デメリット



（４）継続雇用対象者の選定

継続雇用制度を導入した事業者に、どのような人を継続雇用制度に基づいて雇用しているかを尋ねたところ、「希望者全員」との回答は32.5%にとどまり、「希望者のうち、継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」が67.5%にのぼった。また、従業員数が多い事業者ほど「基準」を設定している割合が高いという傾向が見られた。

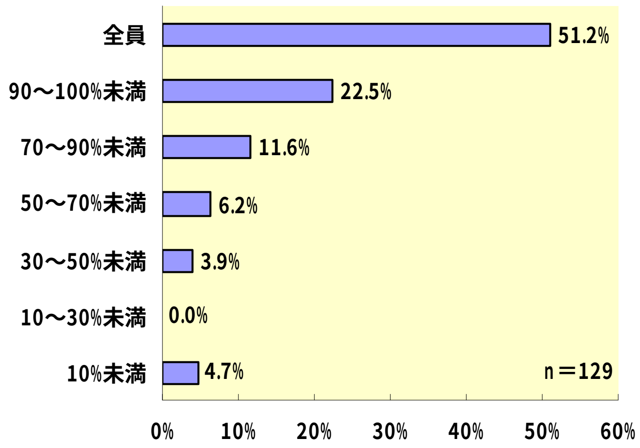
図表 4　継続雇用制度の対象者（従業員規模別）



（5）希望者のうち継続雇用した割合

「希望者のうち、継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」を継続雇用すると回答した事業者において、継続雇用を希望した従業員のうち、どのくらいの人を実際に継続雇用しているかを尋ねたところ、「全員」と回答した事業者が 51.2％を占め、次いで、「90～100％未満」「70～90％未満」の順となった。継続雇用に際して基準を定めている事業者においても、ほぼ従業員の希望どおり継続雇用している事業者が多い。

図表 5　継続雇用希望者のうち実際に継続雇用した割合

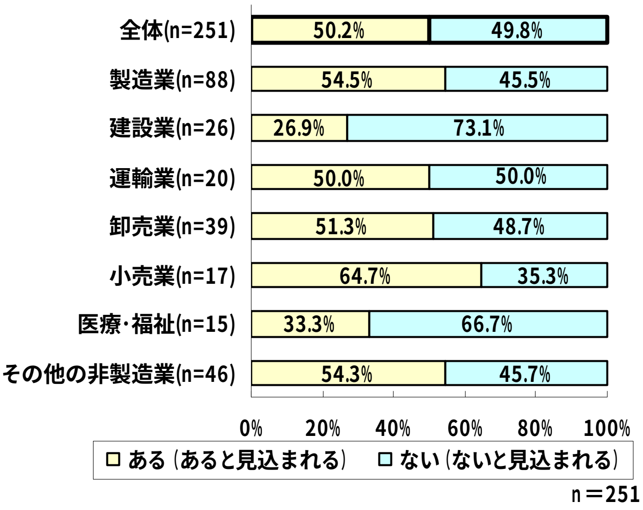


2．希望者全員の雇用義務化（今回の法改正）による影響・対応

（1）希望者全員の雇用義務化の影響の有無

継続雇用制度を導入している事業者と、現行の「高年齢者雇用安定法」に未対応の事業者を対象に、希望者全員の 65 歳までの雇用義務化の影響があるかを尋ねたところ、「ある（あると見込まれる）」と「ない（ないと見込まれる）」とがほぼ拮抗した。業種別では、製造業、卸売業、小売業で「ある（あると見込まれる）」との回答が半数を超えた一方、建設業、医療・福祉では「ない（ないと見込まれる）」との回答が多かった。

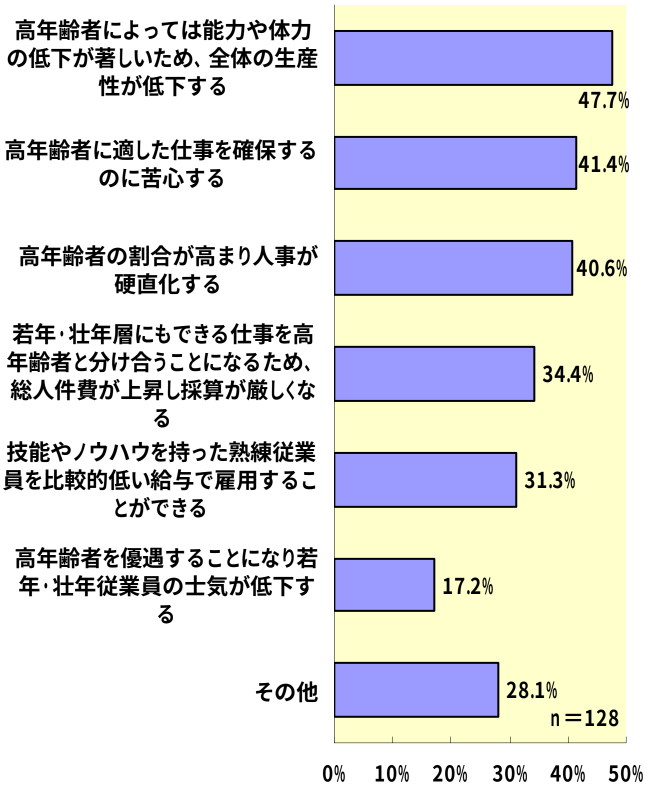
図表 6　希望者全員の 65 歳までの雇用義務化の影響の有無



（2）希望者全員の雇用義務化の影響

希望者全員の 65 歳までの雇用義務化の影響が「ある（あると見込まれる）」と回答した事業者に、どのような影響がありそうかを尋ねたところ、「高年齢者によっては能力や体力の低下が

図表 7　希望者全員の 65 歳までの雇用義務化の影響（複数回答）



著しいため、全体の生産性が低下する」「高年齢者に適した仕事を確保するのに苦心する」「高年齢者の割合が高まり人事が硬直化する」「若年・壮年層にもできる仕事を高年齢者と分け合うことになるため、総人件費が上昇し採算が厳しくなる」などの懸念が多く挙がった。

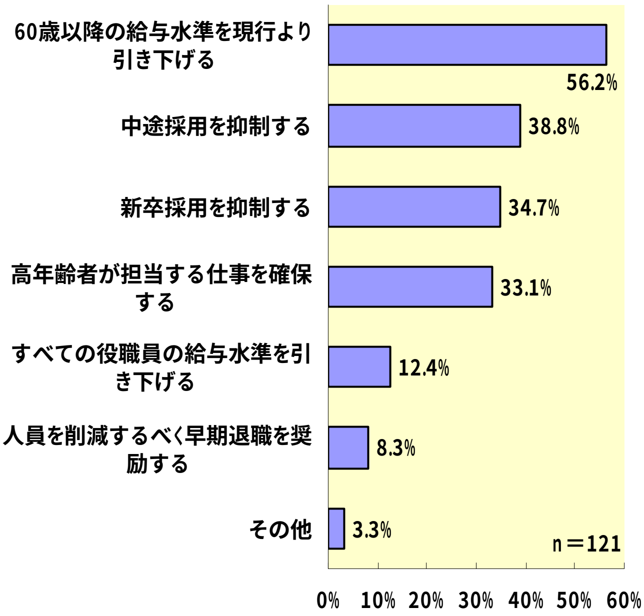
（３）希望者全員の雇用義務化への対応

希望者全員の 65 歳までの雇用義務化にどのように対応するかを尋ねたところ、「60 歳以降の給与水準を現行より引き下げる」が半数を超え、次いで、「中途採用を抑制する」「新卒採用を抑制する」と続いた。高年齢者の人件費を抑制するにとどまらず、採用抑制に踏み込まざるを得ない事業者もあることがうかがえる。

「高年齢者が担当する仕事を確保する必要がある」との回答も多かったが、特に、肉体的に負担の大きい職種がある事業者で対応に苦慮する声が聞かれた。従業員数が多い事業者では仕事の種類も多く、仕事の内容を見直すことで、肉体への負担が少ない仕事を捻出することもできるが、従業員数が少ない事業者では、体力が衰えた人のために新たな仕事をつくることは難しい場合が多い。そのため、やむを得ずこれまでと同じ仕事を続けてもらうしかないが、生産性が低下して、本人にとっても会社にとっても好ましくない状況になると懸念する事業者もあった。

また、肉体への負担が少ない職種であっても、高年齢者の仕事を確保するため、ワークシェアリングなど、これまでにはなかった新たな仕組みづくりを迫られる事業者もあるかもしれない。

図表 8　希望者全員の 65 歳までの雇用義務化への対応（複数回答）



おわりに

アンケート結果では、高年齢者雇用のマイナス面を懸念する声も挙がったが、見方を変えると、高年齢者雇用は、技能を身に付け経験も蓄えた人材を比較的低い給与で雇用できるというメリットがあるので、その分だけ余裕が生まれ、若者の指導・教育への好影響も期待できよう。高年齢者にこれまで以上に活躍してもらうことで、企業の成長力を高めていくという取り組みが、今後より一層求められることになりそうだ。

（越智　隆行）