

高齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置等の実態に係わる 調査集計結果

(社) 日本計量機器工業連合会

少子高齢化が進むなか、2006年4月1日から改正高年齢者雇用安定法がスタートしました。公的年金の支給開始年齢の段階的引き上げに伴い、65歳までの安定した雇用確保を義務付けることを目的とした法律ですが、雇用延長の結果、新規採用の抑制に伴う人事の停滞、賃金水準が下がることに伴う組織活力の低下懸念も指摘されております。

本会労務委員会では、会員の労務施策に資するため、この法律改正に会員企業がどう対応したかについて実態調査を行いました。

今般、会員多数のご協力を得て集計がまとまりましたのでご報告いたします。

調査にご協力いただきありがとうございました。

調査日 平成18年11月～平成19年2月
調査対象 正会員(企業)114社
回答数 62社(回収率54.4%)

1. 従業員の状況について

1-1. 正規従業員の割合について。

正規従業員の割合	回答社数
100%	4
90%以上～99%	22
80%以上 90%未満	20
70%以上 80%未満	13
60%以上 70%未満	1
50%以上 60%未満	1
40%以上 50%未満	
30%以上 40%未満	1
20%以上 30%未満	
10%以上 20%未満	
10%未満	
合計	62

1-2. 正規従業員の状況について。

平均年齢

	回答社数
45 歳以上	7
43 歳以上 45 歳未満	12
41 歳以上 43 歳未満	17
39 歳以上 41 歳未満	9
37 歳以上 39 歳未満	8
35 歳以上 37 歳未満	4
35 歳未満	3
未回答	2
回答者の平均年齢	41.2 歳

平均勤続年数

	回答社数
22 年以上	4
20 年以上 22 年未満	3
18 年以上 20 年未満	14
16 年以上 18 年未満	10
14 年以上 16 年未満	12
12 年以上 14 年未満	8
10 年以上 12 年未満	3
8 年以上 10 年未満	3
8 年未満	3
未回答	2
回答者の平均勤続年数	15.6 年

2. 高齢者雇用安定法の改正に伴う措置について

65 歳までの雇用確保に係る対応措置。

(ここでいう継続雇用制度とは、再雇用制度、勤務延長制度をいう。)

	回答社数	構成比
定年制を廃止した	1	1.6 %
定年を 65 歳とした	2	3.2
65 歳までの継続雇用制度を導入した	45	72.6
既に対応済みで何もなかった	8	12.9
該当者がいないため対応策を考えていない	2	3.2
労使協議中である	3	4.8
その他	1	1.6
合 計	62	100.0

- 既に対応済みで何もなかったに寄せられた意見
 - ・平成 14 年に継続雇用制度を導入済み。
- 労使協議中に寄せられた意見
 - ・再雇用制度は以前よりあるが、現在、待遇について協議中。
 - ・継続効用制度を導入する方向で現在、協議中
- その他に寄せられた回答
 - ・制度を検討中。

3. 継続雇用制度について

3-1. 2 項で「65 歳までの継続雇用制度を導入した」「既に対応済み」と回答した 53 社の継続雇用の年齢について。

	回答社数	構成比
実施義務化年齢に合わせ段階的(62~64 歳)に設定した	34	64.2 %
一気に 65 歳とした	13	24.5
年齢制限は特に設定していない	4	7.5
その他	2	3.8
合 計	53	100.0

継続雇用制度実施の場合の雇用契約期間について

	回答社数	構成比
1年毎	41	83.7 %
2年毎	1	2.0
その他	7	14.3
未回答	4	-
合計	53	100.0

※ 構成比には未回答は含まない。

【その他に寄せられた回答】

- ・定年は60歳のままで、希望者で一定の能力を有する者を嘱託で再雇用。
- ・数年前から60歳定年、以後65歳まで1年毎の雇用契約を結んでいる。
- ・平成14年から雇用継続制度を導入しているが、厚生年金定額部分の支給開始年齢引き上げを若干先行する形で上限年齢を段階的(63歳～65歳)に設定した。

【法定の実施義務化年齢に合わせて段階的に設定した、に寄せられた意見。】

- ・半期ごと、最長65歳まで。

【一気に65歳とした、に寄せられた意見】

- ・雇用契約期間は6ヶ月～1年間。
- ・本人希望により、1年契約の嘱託として65歳まで勤務を延長。

【年齢制限は特に設定していない、に寄せられ意見】

- ・65歳以上は原則1年毎の雇用契約。
- ・原則、法的実施義務年齢に合わせるものの、雇用契約期間は1年単位更新型。

3-2. 継続雇用制度の概要(定年前の処遇等との比較)について。

【法定の実施義務化年齢に合わせて段階的に設定、とした回答の概要】

○雇用延長は、希望する従業員について一定の審査基準を満たす場合に一旦会社を定年退職し、引き続き会社若しくは関連会社において嘱託社員として再雇用する(契約は原則1年)。

労働時間は加齢に伴う体力の低下を考慮した負荷軽減及び公的給付を本人が有利に受給できるようにするため、1日、1週間、1ヶ月の所定労働時間を4分の3以下とする。

○原則、基本給に対し一定比率、賞与無し、有休有り、通勤費有りで現在交渉中(契約は1年)。

○55歳以降、対象者に対し毎年調査を実施し、定年後、次の4つのコースのいずれかを選択。

- ・シニアコース: 定年退職後、厚生年金が支給される年齢まで再雇用を希望することを選択。
- ・セカンドキャリアコース: 関連会社に転籍することを選択。
- ・ビジネスパートナー: 販売食や営業技術職等に就く者が会社、関連会社と業務委託契約を結び独立を選択。
- ・フルチャレンジ: 定年後、再雇用を希望しないことを選択。

希望者全員を雇用(但し、労働意欲・能力があり、心身ともに健康であること)。契約は1年。

労働時間、休日は正規従業員と同じ。年次有給休暇は正規従業員と同じ(正規従業員の期間を含める)。

賃金は公的給付を関連付けた設定で、手取り年収約300万円を目安とする。

○60歳定年者は、本人の希望及び会社基準に合致する場合、1年毎の契約者として勤務。

○個別契約、1年毎更新。

○60歳定年後、1年毎の契約社員として再雇用。(同様回答2)

- 会社と本人との話し合いを経て、会社が雇用形態 1 又は 2 を決定する。(契約は 1 年毎)
 - 雇用形態 1. 嘱託再雇用: 正規従業員と勤務時間が同じ。
 - 雇用形態 2. パートタイマー再雇用: 正規従業員勤務時間の 4 分の 3 未満。時給扱い。
- 段階的な継続雇用とし、対象者は労働組合との協定により定められた基準に合致することが前提。賃金は定年退職時の 70%を上限とし、算定基準に従い決定。下限は当年度の大卒初任給とする。職務は原則として、知識、経験、技術を生かせる職務とするが、定年前の職務を継続担当するとは限らない。労働時間は原則フルタイムとするが、本人希望、職務内容を勘案しパートタイムとする場合がある。
- 賃金については大幅な変更があり、社会保険、福利厚生面はあまり変更無し。役職は解除、身分は嘱託。1 年毎の契約。
- 月給制から日給月給制に変更。1 年毎の契約。
- 月額基本給を設定(退職人資格による 4 段階)。手当では通勤手当のみで、家族手当、住宅手当は無し。1 年毎の契約
- 継続雇用時の職務内容により 30 万円～17 万円の 5 段階の定額賃金(通勤費込み)。成果配分、一時金の支給。福利厚生関係は従来どおり。1 年毎の契約。
- 60 歳で退職金支給。退職時基本給の 60%を目安として本人と雇用継続を協議。通勤手当、家族手当は支給。賞与は正社員の 80%、有給休暇は付与。1 年毎契約。
- 契約締結時に担当職務、経験、能力などを総合的に考慮して個々に決定。1 年毎契約。
- 給与が若干下がる。1 年毎契約。
- 週 4 日勤務、給与は月額定額。
- 給与は定年時の 60%。
- 継続雇用の要件を定めた。給与は定年時の 60%以下、賞与は社員と同等の支給率(月数)、継続期間は 65 歳まで。1 年毎契約。
- 勤務形態は本人の希望によりフルタイム、短時間勤務を選択。報酬は業務内容等を勘案し 8 段階から決定。1 年毎契約。
- 再雇用対象者の適用基準。1 年毎の契約。
 - ・本人が再雇用を希望し、勤務に精勤する意欲が強い者。
 - ・所属部門の後輩を教育指導できる能力を有する者。
 - ・協調性と責任感に優れ、過去 1 年間の賞与査定が平均以上の者。
 - ・直近の健康診断結果が業務に支障無いと認められる者。
 賃金等の雇用条件は再雇用契約書を締結する。
- 再雇用時に、フルタイムと週 3 日程度の 2 種類の勤務形態から本人が選択。再雇用契約は、本人の希望と定年前 3 年間の人事考課累積ポイント、健康状態で決定。月例給与はフルタイム勤務で 25 万円、短時間勤務で 15 万円。2 年目はそれぞれ 3 万～5 万円減額。管理職としての職務を継続する者は管理職手当を上乗せする。1 年間の有期契約の更新。
- 退職時の給与、賞与の 60%とし、賞与は業績連動分は変動させ、かつ考課により 80%～120%とする。退職金は退職時の職能資格毎の定額を年数分支給する。但し、年度毎の考課により 80%～120%にする。1 年毎契約。
- 給与は定年前の 60%を基本とし、役職解任、責任範囲・負荷の軽減を原則としている。但し、担当業務とポジションによっては後継者がいない場合、後継者を育成するまでの経過措置として給与の設定を変更する(例: 60%ではなく 70%とするなど)など、個別契約を締結し対応する。その他、社会保険、福利厚生制度などは特に変更無し。1 年毎契約。

○月給から日給又は時間級に変更。1年毎契約。

フルタイム 普通勤務:7,000円～10,000円/日

交替勤務:8,000円～11,000円/日

パートタイム I. 6,500円～7,000円/日

II. 850円～910円/時

○労働時間:原則フルタイム

賃金:定年退職時の等級、過去3年間の人事評価による(平均約20万円/月)

年次有休休暇:正規社員付与時の分の繰越制度有り。

福利厚生制度:一部適用されず。

契約期間:1年毎

○定年到達時の職位により勤務延長と再雇用の対象者を区分。賃金、賞与の処遇が異なる。1年毎契約。

○定年退職時に本人の就業希望があり、かつ、選定基準に合致する者を対象に再雇用を実施。再雇用後の処遇は、特命食(2種類)、一般職、サポート職の4階層より再雇用後の職務により決定する。再雇用後は、担当職務の精励のほかに自らの持つ技術・技能を後進に対し伝承する。1年毎の契約。

○就業規則では法定対応としたが実質的には65歳まで雇用。処遇は定年時の資格等級、継続雇用の職務により9等級に分け総合的に判断し格付けしている。なお、本人の希望により顧問契約で別途対応することもある。1年毎契約。

○本給定年前給料の60%を支給、賞与有り。半期ごと契約、最長65歳まで。

【一気に65歳、とした回答の概要】

○継続雇用の内容は再契約雇用者と協議の上決める。

○60歳定年。定年後は本人の希望を確認し、65歳まで雇用延長。1年毎の契約。(同様回答2社)

○有給休暇、特別休暇、出退勤は従業員就業規程に基づく。賃金は継続雇用制度賃金を適用。1年毎契約。

○再雇用希望者で再雇用条件に合致する社員は、週3日勤務又は毎日勤務の嘱託再雇用制度を選択。
1年毎契約。

○手当(役職手当、職務手当)は削除、基本給は減額(個別に判断)、社会保険は加入、有給休暇は継続する。
1年毎契約。

○採用基準:一定の採用条件を設け、その基準に合致した者を再雇用。

契約形態:子会社と雇用契約し、派遣する。

就業時間:原則フルタイム。

雇用期間:65歳まで。但し、契約期間は1年。

給与水準:年間約190万円。

※「給与」+「在職老齢年金(報酬比例部分のみ)」+「高年齢雇用継続給付金」+「企業年金(DC)」を
合わせた年収トータルで概ね400万円～500万円。

就業先:定年退職前の職場を中心に、職場のニーズと個人のニーズを踏まえ決定する。

○定年時に本人の継続雇用の意思を確認のうえ、次のとおり対処。

・現業職:原則として6ヶ月更新のパートタイマーとして採用。

・上記以外:原則として1年更新の嘱託として採用。

○60歳で一旦定年とし、本人の希望があれば嘱託として継続雇用する。会社として是非残ってもらいたい人に対しては、管理職などの場合、処遇は役職も継続、給料も継続支給となる。一般職の場合は厚生年金等の問題もあり本人と協議決定する。1年毎契約。

【年齢制限は特に設定していない、とした回答の概要】

- 雇用継続を希望する者で、業務に耐えられる程度の健康な者(産業医の判断を仰ぐ)。1年毎契約。
- 詳細は決めていない。
- 65歳以上の雇用は原則、1年毎の契約。
- 定年前賃金(基本給)の概ね50%としている。1年毎契約。

【その他、に寄せられた回答の概要】

- 定年前賃金の70%程度。
- 1年毎の契約により65歳まで継続雇用。月給制を時間給に変更、賞与有り、65歳時の退職金は無し。年収に換算すると定年時の7割程度。
- 月例賃金、賞与は、再雇用後に従事する仕事のランクに応じ決定。
ランクA(管理職相当)、B(上級職相当)、C(一般職相当)の3段階。

【既に対応済みで何もしなかった、に寄せられた回答の概要】

- 定年60歳、継続雇用70歳。完全な成果能力給。

3-3. 「継続雇用制度」を導入した53社の対象者の選定について。

	回答社数	構成比
希望者全員	18	34.0 %
選定基準を作成し対象者を限定した	35	66.0
合 計	53	100.0

3-4. 選定基準作成にあたっての労使協議の結果について。

3-3項で「選定基準を作成し対象者を限定した」の回答者35社が対象

	回答社数	構成比
労使合意に至り労使協定を締結した	30	88.3 %
労使合意に至らなかったため、就業規則に基準を定めた	1	2.9
現在、労使協議を継続している	2	5.9
その他	1	2.9
未回答	1	-
合 計	35	100.0

※未回答は構成比に含まない。

3-5. 選定基準の内容について。(重複回答有り)

3-3 項の「選定基準を作成し対象者を限定した」の回答者 35 社が対象

	回答件数	構成比
健康状態に関する基準	32	27.4 %
能力・経験に関する基準	28	23.9
これまでの勤務態度に関する基準	26	22.2
働く意思や意欲を有すること	29	24.8
一定の勤続年数	2	1.7
合 計	117	100.0

(1)「健康状態に関する基準」について(重複回答有り)

3-5 項で「健康状態に関する基準」と回答した 32 件が対象

	回答件数	構成比
直近の健康診断結果	22	56.4 %
産業医による診断結果	14	35.9
体力に関する基準(体力測定など)	-	-
その他	3	7.7
合 計	39	100.0

その他に寄せられた回答：・勤怠状況

・自己申告

・勤務に支障がない健康状態にある者

(2)「能力・経験に関する基準」について(重複回答有り)

3-5 項で「能力・経験に関する基準」と回答した 28 件が対象

	回答件数	構成比
一定水準以上の人事考課	29	74.4 %
一定以上の社内資格等級在籍者	7	17.9
一定以上の技能検定保持者(社内外)	3	7.7
合 計	39	100.0

(3)「これまでの勤務態度に関する基準」について(重複回答有り)

3-5 項で「これまでの勤務態度に関する基準」と回答した 26 件が対象

	回答件数	構成比
懲戒処分を受けていないこと	18	40.0 %
出勤率が一定以上であること	14	31.1
無断欠勤がないこと	10	22.2
その他	3	6.7
合 計	45	100.0

その他に寄せられた回答：

・懲戒処分を受けた者でもその後、反省、改心し業務に精励していると認められる者は基準を満たす。

- ・協調性と責任感に優れていること。
- ・人事考課による。

(4)選定基準に該当するかどうかの判断方法について。

3-3 項の「選定基準を作成し対象者を限定した」の回答者 35 社が対象

	回答社数	構成比
人事部門と直属の上司の話合いにより判断する	23	71.9 %
原則として人事部門が判断する	8	25.0
労使委員会や第三者委員会で判断する	-	-
その他	1	3.1
未回答	3	-
合 計	35	100.0

※構成比には未回答は含まない。

その他に寄せられた回答: 上司が本人と面談、希望の有無を確認。

3-6. 継続雇用制度に係わる手続き時期について。(継続雇用制度を導入した 53社が対象)

(定年到達)	1ヶ月前	2ヶ月前	3ヶ月前	6ヶ月前	1年以上前	その他	未回答
本人からの申し出	5 社	2 社	8 社	16 社	7 社	3 社	12 社
会社からの通知	7	6	18	12	6	-	4

本人からの申し出に寄せられた上記以外の回答

- ・定年退職年度の前年9月に本人確認をする。
- ・本人からの申し出は 4ヶ月前。
- ・半期単位でまとめて行う。

4. 60歳以降の雇用条件について

4-1. 60歳以降の賃金決定方法について。

	回答社数	構成比
60歳到達時の給与をベースに低減して支給する	30	53.6 %
60歳到達時の給与に関係なく一律に給与を決定する	21	37.5
その他	5	8.9
未回答	6	-
合 計	62	100.0

注)構成比には未回答は含まない。

その他及び未回答に寄せられた回答、意見

- ・未定
- ・嘱託として採用する場合は、60歳到達時の給与をベースに低減して支給。
- ・パートタイマーとして採用する場合は、60歳到達時の給与に関係なく一律に給与を決定。
- ・定年時の役職、継続雇用後の担当業務により総合的に判断し等級区分により支給。
- ・再雇用の際の協議による。
- ・60～70%程度に納まる職務賃金等級別定額。
- ・勤務延長者、再雇用者等の継続雇用形態により異なる。

- ・現業職：原則、パートタイマーとして採用、時給はほぼ一律で支給。
- それ以外：嘱託として採用、60歳到達時給与の40%～85%を支給。

【60歳到達時の給与をベースに低減して支給する場合の支給率】

支給率	定年制無し	定年延長	継続雇用
100%	社	1社	社
90%台			1
80%台	1	1	1
70%台			5
60%台			11
50%台			3
40%台			1
100～55%			1
100～40%			1
85～40%			1
規程無し			1
未回答	1		
合計	30社		

注1) 継続雇用で50%台を支給するとした回答者のうち、1社は賞与を含まないとしている。

【60歳到達時、給与に関係なく一律に給与を決定するとした回答者】

	回答社数
定年制無し	
定年延長	1
継続雇用	21
その他	1
合計	23

注)回答数には嘱託採用とパートタイマー採用者の給与決定方法が異なると回答した2社を含む。

4-2. 雇用形態別の制度状況について。

定年延長、継続雇用の形態別、昇給、賞与、退職金支給及び評価制度の有無等について。

	定年延長		継続雇用	
	有り	無し	有り	無し
昇給	2社	1社	10社	43社
賞与	2	1	36	17
退職金	1	2	8	45
評価制度	2	1	24	29

寄せられた意見：・年俸制 → 月例給与・賞与を決定
 ・退職金 → 名目は「功労金」で支給

4-3. 60歳以降の賃金決定にあたって考慮した制度について(重複回答有り)。

	回答件数	構成比
在職老齢年金	37	45.1 %
高年齢雇用継続給付	36	43.9
企業年金等	7	8.5
その他	2	2.4
未回答	14	-
合計	96	100.0

※ 構成比には未回答は含まない。

4-4. 労働時間について。

	定年制無し	定年延長	継続雇用
フルタイム勤務	社	3社	24社
勤務時間短縮			2
フルタイム、時間短縮を選択			21
その他	1	1	4
未回答			6

【勤務時間短縮に寄せられたフルタイム勤務との短縮割合】

継続雇用制度：50%、80%。

【フルタイム、時間短縮の両制度があり、本人の選択が可能とした回答者の勤務時間短縮割合】

継続雇用制度：33%、50%、60%(2社)、68%、70%(2社)、74%、75%、80%、90%
勤務時間は個別に協議する。(2社)

【その他の回答】

定年制無し：フルタイム勤務、勤務時間短縮の制度はあるが選択はできない。

継続雇用制度：フルタイム、時間短縮の制度はあるが本人選択制ではない。(同回答4社)

その際の勤務時間短縮割合：60%、75%、95%。

4-5. 福利厚生面における変更について。

	定年制無し		定年延長		継続雇用	
	有り	無し	有り	無し	有り	無し
社会保険への加入	1社	社	4社	社	46社	5社
各種団体保険への加入	1		3	1	38	13
住宅補助		1	2	2	5	46
食事補助	1		1	3	20	31
レクリエーション等への補助		1	2	2	35	16
慶弔等の取り扱い	1		4		45	6
未回答	6					

5. 雇用延長に伴う影響、懸案事項について。

雇用延長に伴う人事・労務管理面における影響や懸案事項について。(重複回答有り)

	大いに有り	やや有り	あまり無い	全く無い	何ともいえない	未回答
新卒採用抑制等への影響	2件	15件	27件	9件	1件	8社
雇用延長者のモチベーション維持	10	29	9	2	4	
退職金制度に関する見直しの必要性	1	8	26	16	3	
短時間勤務等労働時間見直しの必要性	2	17	22	8	5	
職業能力の開発及び向上の必要性	5	23	20	1	5	
作業施策等の改善の必要性	3	18	21	7	5	
高年齢者の職域の拡大	7	20	21	2	4	
技術や技能の継承に伴う課題	22	24	6	-	2	
継続雇用基準運用のトラブル発生の懸念	5	15	21	7	6	