

# 「高年齢者の継続雇用等」に関する調査報告

平成25年5月

北海道経済連合会  
労働政策局

# I . 調査の概要

## 1. 調査の目的

本調査は、H25年4月1日に「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が改正されたことから、各企業における法改正に対する対応状況、実施内容等の実態把握を行うために実施した。

## 2. 調査時点

平成25年4月

## 3. アンケート実施対象

当協会会員企業及び調査協力企業を含め475社

## 4. アンケート実施方法

アンケート票郵送、FAX回答方式

## 5. 回答会社数

158社（回収率 33.3%）

## 6. 回答内容の概要

60歳以上の社員の雇用制度は、「定年後継続雇用（勤務延長、再雇用）」を採用している企業がほとんど（98.1%）という結果。また、継続雇用制度を採用している企業の制度内容は、「再雇用制度」がほとんど（96.1%）になっている。

法改正前（H25年3月31日）は、多く（85.4%）の企業で労使協定による継続雇用の選考基準を設けていた。

回答のあった企業でH24年度の定年退職者の内、71.1%が継続雇用を希望。その内、96.3%が継続雇用されている。希望した社員をかなりの割合で受け入れている状況。

「平成25年3月末までに選考基準に関する労使協定を締結している場合、老齢厚生年金の報酬比例部分の受給年齢に到達した段階で、基準を用いることが出来る」とする経過措置について、経過措置を利用する企業は53.8%、利用しない企業は30.4%、未定の企業は13.3%の結果となった。

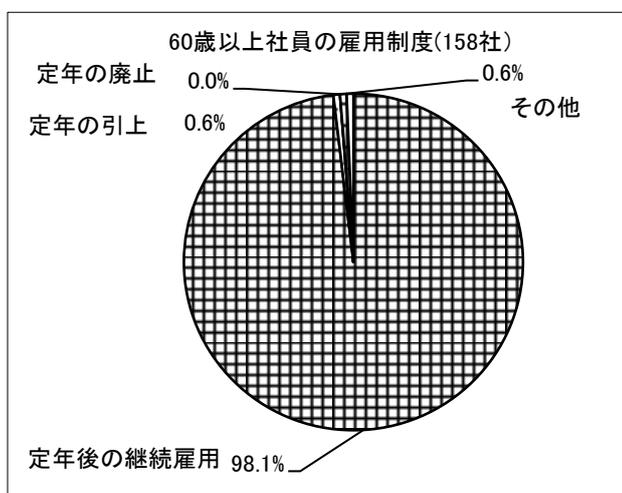
再雇用先の拡大については、グループ企業に拡大する企業が25.9%、グループ企業はあるが拡大しない企業が21.5%となっており、グループ企業を持つ企業の考え方は、大よそ半々になっている。

再雇用する社員の賃金は、定年到達時から減額する企業がほとんど（93.7%）で、定年到達時の給与に対する割合は、70%以上、60%台、50%台、50%以下の企業がそれぞれ一定割合あり、極端な偏りは見られなかった。

## II 調査の結果

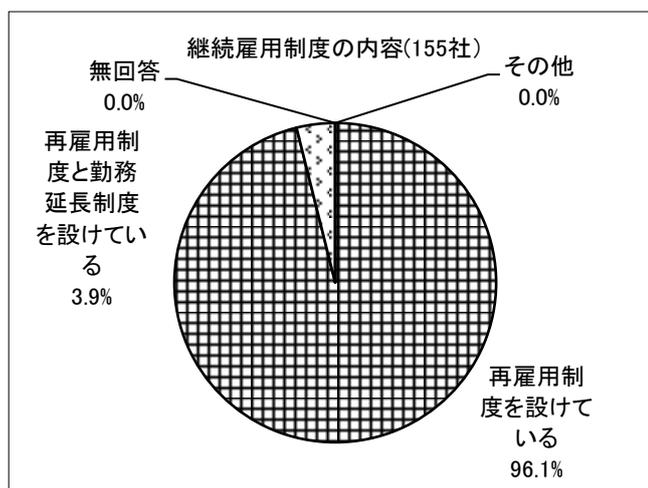
### 1-1. 60歳以上の社員の雇用制度

60歳以上の社員の雇用制度は、「定年後継続雇用(勤務延長、再雇用)」を採用している企業がほとんど(98.1%)となっている。



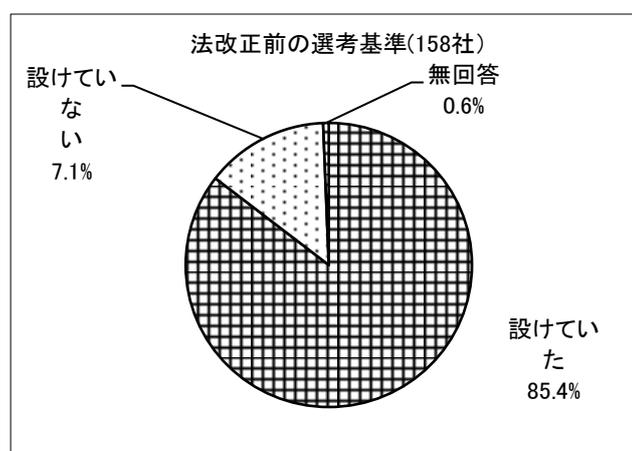
### 1-2

更に、継続雇用を採用している企業に「継続雇用制度の内容」を尋ねると、「再雇用制度を設けている」がほとんど(96.1%)で、「再雇用制度と勤務延長制度を設けている」企業は3.9%と少数になっている。



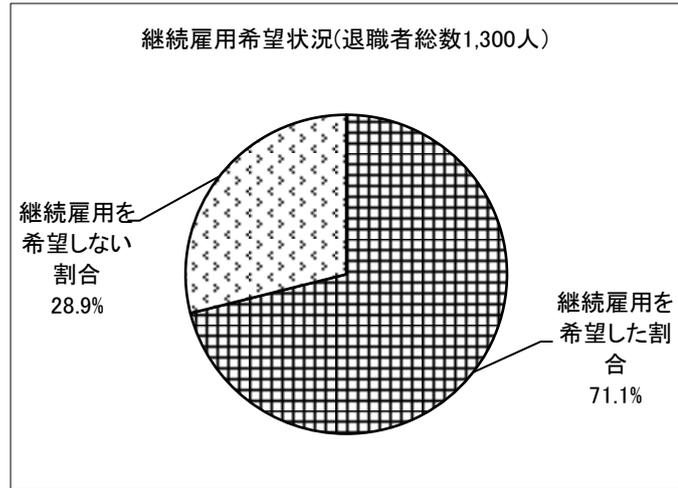
### 2. 法改正前の選考基準

法改正前(H25年3月31日まで)は、労使協定による継続雇用の選考基準があった先が大方(85.4%)だった。

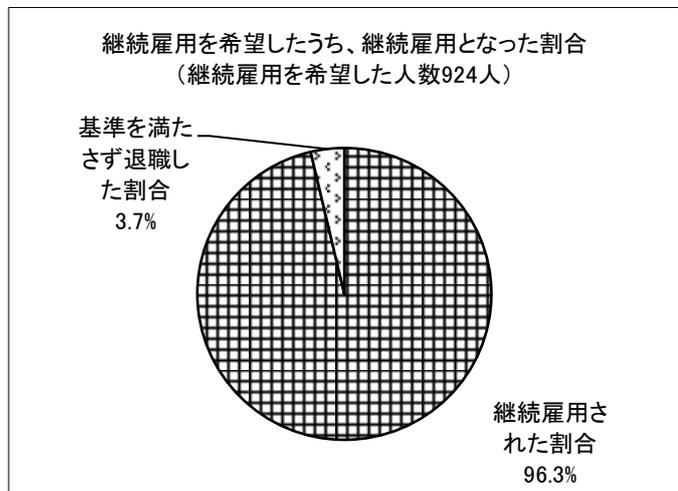


### 3. 平成24年度の定年退職の状況

回答のあった企業でH24年度の定年退職者の総数は1,300人。内924人(71.1%)が継続雇用を希望。



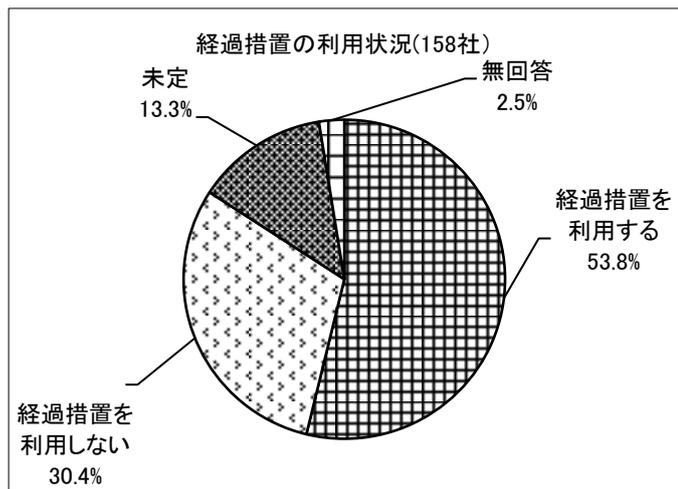
継続雇用を希望した924人の内890人(96.3%)が実際に継続雇用となった。  
継続雇用となる基準を満たさず退職したのは34人(3.7%)と少数。  
なお、別途聞き取りしたところ、この基準の内容は人事考課によるものが殆どとなっていた。



希望者の多くは継続雇用され、希望した社員をかなりの割合で受け入れている状況。

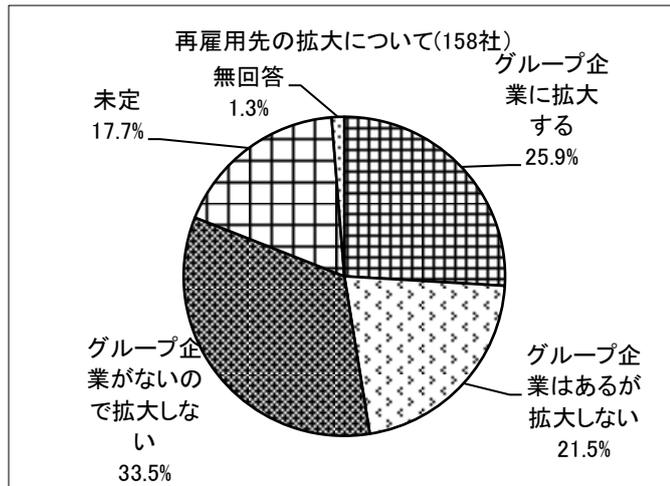
### 4. 経過措置の利用状況

今回の法改正では、「平成25年3月末までに選考基準に関する労使協定を締結している場合、老齢厚生年金の報酬比例部分の受給年齢に到達した段階で、基準を用いることが出来る」としている。  
この経過措置を利用する企業は半分強(53.8%)となっている。一方、経過措置を使用しない企業は3割程度(30.4%)あり、未定の企業も13.3%ある。



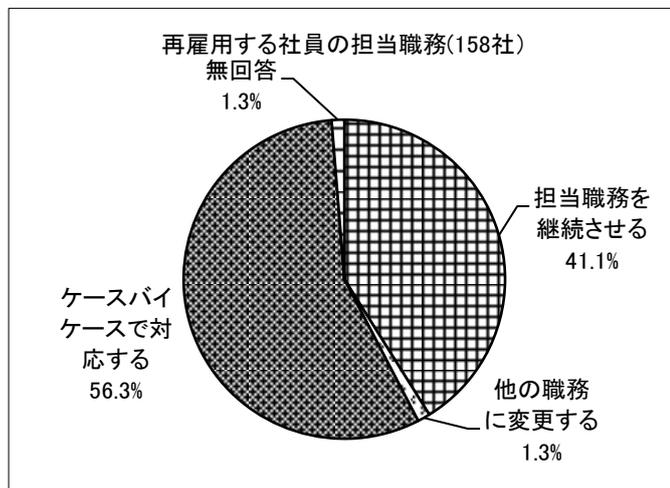
### 5. 再雇用先の拡大について

今回の法改正では、再雇用確保先として、グループ企業まで拡大されていることから、再雇用先の拡大意向について調査。グループ企業に拡大すると回答した企業は、25.9%。グループ企業はあるが拡大しないとした企業も21.5%あり、グループ企業を持つ企業の考えは大よそ半々になっている。



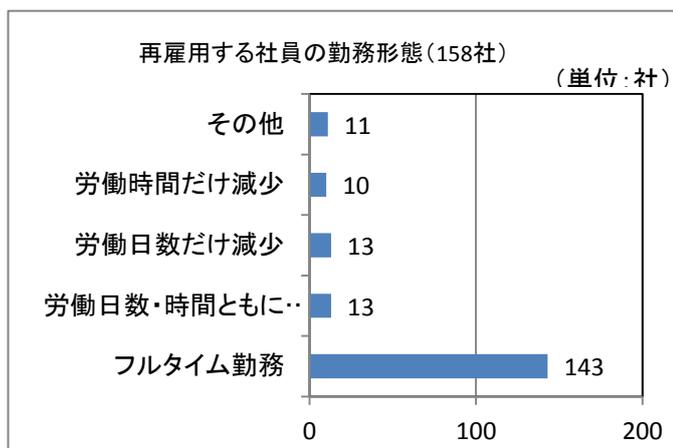
### 6. 再雇用する社員の担当職務について

再雇用する社員の担当職務は、ケースバイケースで対応している企業が56.3%。次いで、担当職務を継続させるが、41.1%。他職務に変更させるとしている企業は1.3%と少数。



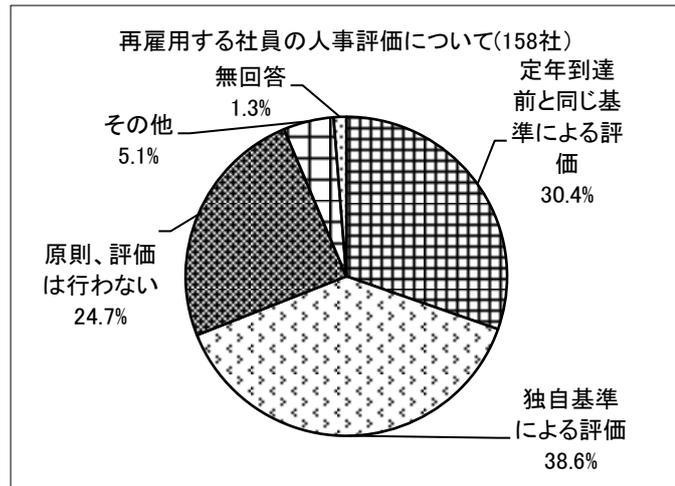
### 7. 再雇用する社員の勤務形態

再雇用する社員の勤務形態は、複数回答可としたが、158社のうち、143社からフルタイムの勤務形態とする回答があった。労働日数・労働時間の減少は少数に留まった。



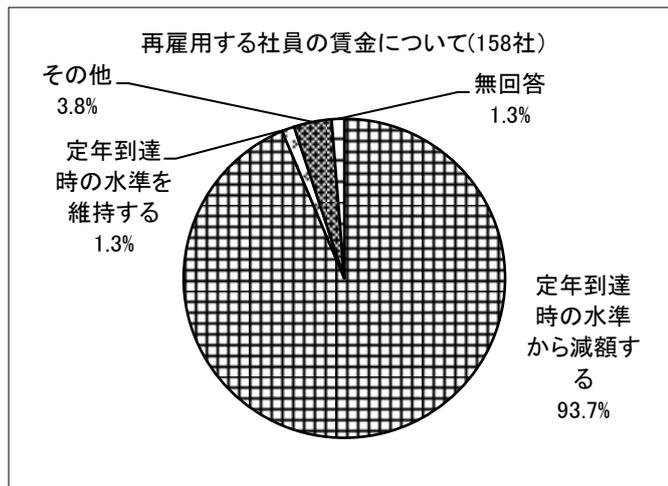
## 8. 再雇用する社員の人事評価について

再雇用する社員の人事評価は、定年前と同じ基準による評価が30.4%、独自基準による評価が38.6%、原則、評価は行なわないが24.7%。独自基準による評価が一番多い結果となったが、極端な偏りは見られなかった。



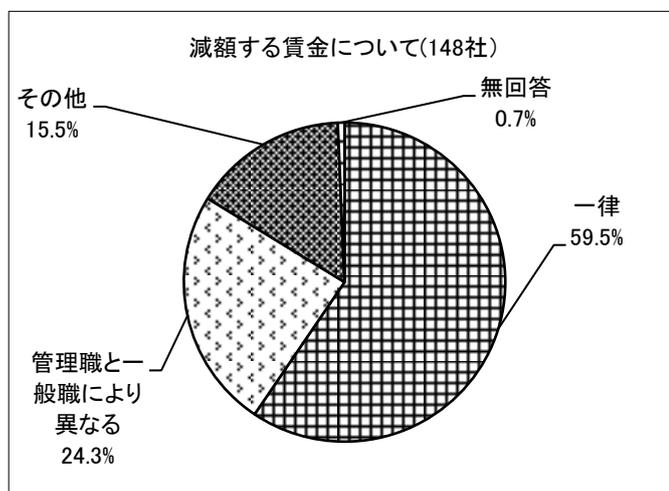
### 9. 再雇用する社員の賃金について

再雇用する社員の賃金は、定年到達時の水準から減額する先が93.7%と大方を占めており、定年到達時の水準を維持する先は1.3%と極僅か。



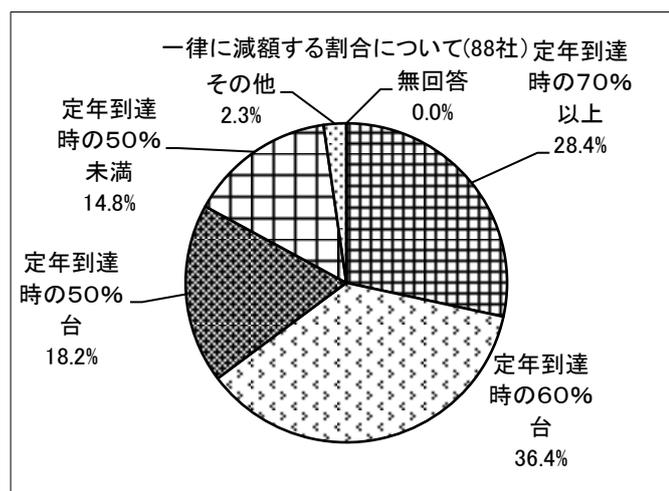
### 9-2

減額する賃金の支給割合について管理職、一般職共一律なのか、異なるのかの設問では、管理職、一般職に関わらず一律の割合にしている企業が59.5%と半数以上を占め、管理職と一般職で異なる企業は24.3%にとどまった。



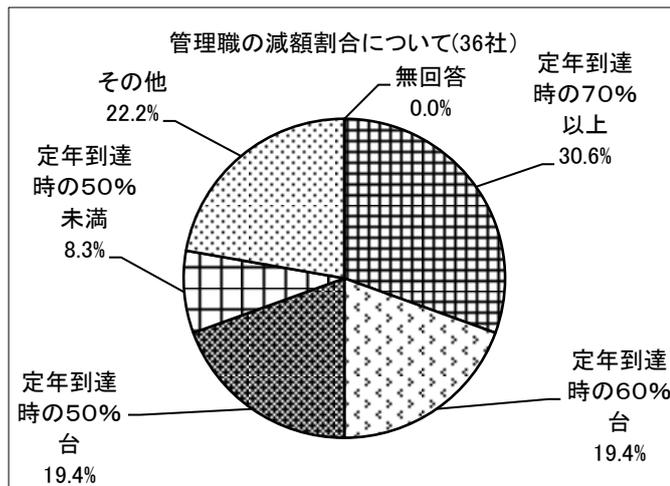
### 9-3

管理職、一般職、一律に減額する企業の支給割合は、定年到達時の70%以上が28.4%、60%台が36.4%、50%台が18.2%。60%台が多く、50%以上の合計では83.0%となっている。一方、50%以下の企業も14.8%あった。



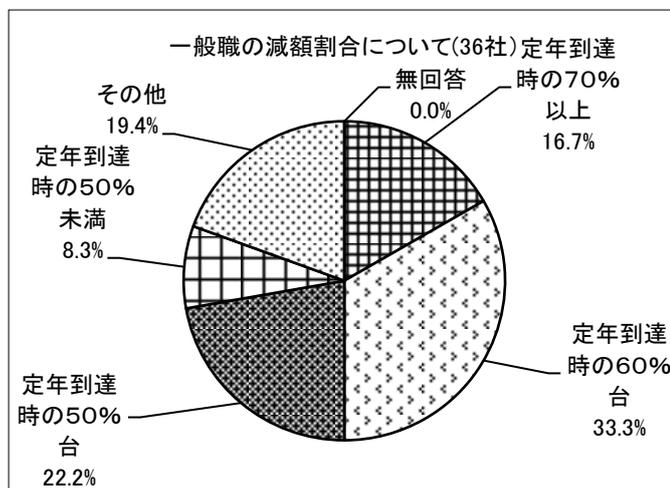
9-4

管理職、一般職が異なる支給割合とする企業で管理職の支給割合は、定年到達時の70%以上が30.6%、60%台が19.4%、50%台が19.4%。この場合は70%以上が一番多くなっている。



9-5

一方、管理職、一般職が異なる支給割合とする企業で、一般職の支給割合は、定年到達時の70%以上が16.7%、60%台が33.3%、50%台が22.2%。50%以上の割合は72.2%。管理職の場合の69.4%より多い結果となったが、70%以上の割合が、管理職と比較して少なく、60%台、50%台の割合





### 1. 60歳以上の社員の雇用制度

項 目	社数	割合
定年後の継続雇用	155	98.1
定年の引上げ	1	0.6
定年廃止	0	0.0
その他	1	0.6
無回答	1	0.6
合 計	158	100.0

#### 1-2. 継続雇用制度の内容

項 目	社数	割合
再雇用制度を設けている	149	96.1
再雇用制度と勤務延長制度を設けている	6	3.9
その他	0	0.0
無回答	0	0.0
合 計	155	100.0

### 2. 法改正前、労使協定で継続雇用の先行「基準」を設けていたかどうか

項 目	社数	割合
設けていた	135	85.4
設けていない	22	13.9
無回答	1	0.6
合 計	158	100.0

### 3. 平成24年度の退職状況

項 目	人数	割合
①(定年)退職者人数	1300	100.0
①の内		
②継続雇用を希望した人数	924	71.1
③継続雇用を希望しない人数	376	28.9
②の内		
④継続雇用された人数	890	96.3
⑤基準を満たさず退職した人数	34	3.7

4. 経過措置の利用状況

項 目	社数	割合
経過措置を利用する	85	53.8
経過措置を利用しない	48	30.4
未定	21	13.3
無回答	4	2.5
合 計	158	100.0

5. 再雇用先の拡大意向について

項 目	社数	割合
グループ企業に拡大する	41	25.9
グループ企業はあるが拡大しない	34	21.5
グループ企業がないので拡大しない	53	33.5
未定	28	17.7
無回答	2	1.3
合 計	158	100.0

6. 再雇用する社員の担当職務について

項 目	社数	割合
担当職務を継続させる	65	41.1
他の職務に変更する	2	1.3
ケースバイケースで対応する	89	56.3
無回答	2	1.3
合 計	158	100.0

7. 再雇用する社員の勤務形態について(複数回答可)

割合は回答社数を分母とする%

項 目	社数	割合
フルタイム勤務	143	90.5
労働日数・時間ともに減少	13	8.2
労働日数だけ減少	13	8.2
労働時間だけ減少	10	6.3
その他	11	7.0

8. 再雇用する社員の人事評価の実施状況について

項 目	社数	割合
定年到達前と同じ基準による評価	48	30.4
独自基準による評価	61	38.6
原則、評価は行わない	39	24.7
その他	8	5.1
無回答	2	1.3
合 計	158	100.0

9. 再雇用する社員の賃金について

項 目	社数	割合
定年到達時の水準から減額する	148	93.7
定年到達時の水準を維持する	2	1.3
その他	6	3.8
無回答	2	1.3
合 計	158	100.0

9-2. 定年到達時の水準から減額する場合

定年到達時と比較した賃金支給額の支給割合の決定方法

項 目	社数	割合
①一律	88	59.5
②管理職と一般職により	36	24.3
③その他	23	15.5
無回答	1	0.7
合 計	148	100.0

9-3. 9-2で一律とした場合について

定年到達時と比較した賃金支給額の支給割合

項 目	社数	割合
定年到達時の70%以上	25	28.4
定年到達時の60%台	32	36.4
定年到達時の50%台	16	18.2
定年到達時の50%未満	13	14.8
その他	2	2.3
無回答	0	0.0
合 計	88	100.0

9-4. 9-2で管理職と一般で異なるとした場合について

(1)管理職について定年到達時と比較した賃金支給額の支給割合

項 目	社数	割合
定年到達時の70%以上	11	30.6
定年到達時の60%台	7	19.4
定年到達時の50%台	7	19.4
定年到達時の50%未満	3	8.3
その他	8	22.2
無回答	0	0.0
合 計	36	100.0

9-5. 9-2で管理職と一般で異なるとした場合について

(2)一般職について定年到達時と比較した賃金支給額の支給割合

項 目	社数	割合
定年到達時の70%以上	6	16.7
定年到達時の60%台	12	33.3
定年到達時の50%台	8	22.2
定年到達時の50%未満	3	8.3
その他	7	19.4
無回答	0	0.0
合 計	36	100.0