

第4章 60歳代前半層の社員の活用状況と仕組み

第1節 活用状況

1. 60歳以降社員の活用数

60歳以降社員の活用状況についてみると、第一に、60歳以上64歳以下が「いる」企業が92.9%、「いない」企業が5.4%、「いる」企業のなかで、平均すると約47名になる。第二に、65歳以上69歳以下が「いる」企業が64.6%、「いない」企業が32.7%、「いる」企業のなかで、平均すると約19名になる。第三に、70歳以上が「いる」企業が38.8%、「いない」企業が57.4%、「いる」企業のなかで、平均すると約7名になる。

2. 高齢者比率

常用労働者全体に占める「60歳前半層（60歳以上64歳以下）社員」の比率、「60歳後半層（65歳以上69歳以下）社員」の比率、「70歳以上社員」の比率は平均すると、それぞれ6.6%、1.9%及び0.5%になる。これを経営特性別にみると、第一に、業種別には、60歳前半層比率及び60歳後半層比率については共通して、運輸業及びサービス業で比率が高く、情報通信業で低くなっている。これに対して、70歳以上比率については、運輸業及びサービス業に加えて医療・福祉でも高く、情報通信業で低くなっている。第二に、規模別には、3つの比率に共通して、概ね、正社員規模が小さくなるほど、比率が高くなっている。また、60歳前半層の社員の満足度との関連でみると、3つの比率に共通して60歳前半層の社員の働きぶりに満足している企業ほど、比率が高くなっている。

3. 60歳以降の正社員の採用状況

過去3年間で、継続雇用者を除き、新たに60歳以降の正社員を「採用した」企業は20.4%、「採用していない」企業は77.0%である。また、「採用した」企業のなかでは、平均すると約10名になる。

これを経営特性別にみると、第一に、業種別には、サービス業、運輸業及び建設業で採用人数が多く、情報通信業及び金融・保険・不動産業で少なくなっている。第二に、規模別には、正社員規模1,001名以上を除き、大規模になるほど、採用人数が多くなっている。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に、60歳代前半比率別には、比率が高くなるほど、正社員の採用人数が多くなっている。第二に、60歳前半層の社員の満足度との関連でみると、60歳前半層の社員の働きぶりに満足している企業は、満足していない企業よりも採用人数が多くなっている。

4 . 60 歳以降の非正社員の採用状況

他方、新たに 60 歳以降の非正社員を「採用した」企業は 47.0%、「採用していない」企業は 49.9%である。また、「採用した企業」のなかで、平均すると約 21 名になる。

これを経営特性別にみると、第一に、業種別には、サービス業、建設業及び卸・小売・飲食店・宿泊業で採用人数が多く、情報通信業及び金融・保険・不動産業で少なくなる。第二に、規模別には、正社員規模 1,001 名以上を除き、正社員規模が大規模になるほど、採用人数が多くなっている。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に、60 歳代前半比率別には、比率が高くなるほど、非正社員の採用人数が多くなっている。第二に、60 歳前半層の社員の満足度との関連でみると、60 歳前半層の社員の働きぶりに満足している企業ほど、採用人数が多くなっている。

第 2 節 活用の方針と推進体制

1 . 活用の方針

60 歳前半層の活用の進め方についてみると、「高齢者活用が時代や社会の要請であることを経営者や管理者は認識している」が 87.3%（「当てはまる」+「やや当てはまる」）で最も高く、これに「会社にとって高齢者は戦力であるという方針を持っている」（同 74.7%）、「経営者や管理者は社員に対して高齢者活用の大切さを働きかけている」（同 52.7%）が続いている。

これを業種別にみると、第一に、「高齢者活用が時代や社会の要請であることを経営者や管理者は認識している」については業種による差は見られない。第二に、「会社にとって高齢者は戦力であるという方針を持っている」及び「経営者や管理者は社員に対して高齢者活用の大切さを働きかけている」については運輸業で指摘率が高く、これに対して、情報通信業で低くなっている。また、規模別にみると、いずれの項目も、規模に関わらず、60 歳代前半層における従業員活用の進め方は変わらない。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に、60 歳代前半比率別には、比率の高い企業ほど、第二に、60 歳代前半層の社員の満足度別には社員の働きぶりに満足している企業ほど、いずれの項目も、指摘率が高くなっている。

2 . 定年制の有無

定年制の状況についてみると、「定めている」（99.5%）がほぼ 100%を占め、「定めていない」（0.4%）はほとんどない。

3 . 定年年齢

定年を定めている企業の定年年齢は平均 60.4 歳であり、その分布をみると「60 歳」が 89.1%

で最も多く、これに「65歳」(6.0%)が続いている。経営特性別には、業種及び規模に関わらず、定年年齢は変わらない。

4. 定年制の見直し

定年制の見直しについてみると、最も多いのは「現行の制度を維持するつもりである」(86.5%)で8割強を占めている。これに対して、「定年年齢の延長を検討している」(10.2%)は1割強であり、「定年年齢の廃止を検討している」(0.2%)は1%にも満たない。これを経営特性別にみると、第一に、業種別には、「定年年齢の延長を検討している」では医療・福祉及びサービス業で、「現行の制度を維持するつもりである」では情報通信、建設業及び金融・保険・不動産業でそれぞれ多い。第二に、規模別には、規模に関わらず定年年齢の見直しの方針は変わらない。

第3節 雇用の仕組みの状況

1. 導入している雇用の仕組み

導入している60歳代前半層を雇用する仕組み(複数回答)で最も多いのが「再雇用」(94.7%)で、「定年延長(61歳以上の定年)」(9.6%)、「勤務延長」(3.6%)はいずれも1割に満たない。

これを経営特性別にみると、第一に、業種別には、すべての業種で「再雇用」が最も多く、とくに、金融・保険・不動産業で顕著に見られる。また、サービス業、運輸業及び建設業で「定年延長」が多くなっている。第二に、正社員規模別には、大規模になるほど「再雇用」が、これに対して小規模になるほど、「定年延長」が多くなっている。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に、60歳代前半比率別には、比率が高くなるほど、「定年延長」が、これに対して、比率が低くなるほど、概ね「再雇用」多くなる。第二に、60歳代前半層の社員の満足度別にみると、社員の働きぶりの満足度が高まるほど、「定年延長」が多くなる一方、「再雇用」が少なくなる傾向にある。

2. 導入している「主な」雇用の仕組み

導入している「主な」雇用の仕組みは「再雇用」(93.6%)が9割を超え、残りを「定年延長」(6.1%)と「定年廃止」(0.2%)が占めている。これを60歳代前半層の主な雇用形態別にみると、自社で直接雇用している「60歳代前半層の従業員」が正社員である企業(以下、正社員雇用型企業と呼ぶ)では「定年延長」が、これに対して、自社で直接雇用している「60歳代前半層の従業員」が非正社員である企業(以下、非正社員雇用型企業と呼ぶ)では「再雇用」が多くなっている。

3. 主な雇用の仕組みの状況

(1) 導入年

導入されている主な雇用の仕組みが導入された年は、「2004年～」が66.9%で最も多く、次いで、「1991年～2003年」が21.1%、「～1990年」が9.7%である。これを経営特性別にみると、第一に、業種別には、すべての業種で、「2004年～」が最も多く、とくに、金融・保険・不動産業及び情報通信業で顕著に見られる。また、運輸業で「1991年～2003年」が、医療・福祉及びサービス業「～1990年」が多くなっている。第二に、規模別には、正社員規模に関わらず、現在の主な仕組みの導入年は変わらない。

(2) 雇用上限年齢の設定の有無

主な仕組みについて、雇用上限年齢を「定めている」企業は81.7%、「定めていない」企業が17.3%である。これを経営特性別にみると、第一に業種別には、すべての業種で、「定めている」が最も多く、とくに、金融・保険・不動産業で顕著に見られる。また、医療・福祉で「定めていない」が多い。第二に、規模別には、正社員規模1,001名以上を除けば、正社員規模が大規模になるほど、「定めている」企業が多くなっている。

(3) 雇用上限年齢の設定年齢

雇用上限年齢を「定めている」企業における設定年齢の上限についてみると、平均は65.0歳であり、その分布をみると「65歳」が84.2%で最も多く、これに「64歳以下」(10.8%)、「66歳～」(4.4%)が続いている。これを業種及び規模別にみても、業種及び規模に関わらず、設定年齢は変わらない。

(4) 契約単位期間の設定の有無

主な仕組みについて、契約単位期間を「定めている」企業は80.6%、「定めていない」企業が17.6%である。これを経営特性別にみると、第一に、業種別には、すべての業種で、「定めている」が最も多く、とくに、金融・保険・不動産業で顕著に見られる。また、サービス業で「定めていない」が多くなっている。第二に、規模別には、正社員規模が大規模になるほど、「定めている」企業が多くなっている。

(5) 最長契約単位期間

契約単位期間を「定めている」企業における最長契約単位期間は平均すると14.7か月になる。これを経営特性別にみると、第一に、業種別には、医療・福祉で長く、卸売・小売業・飲食店・宿泊業で短くなっている。第二に、規模別には、正社員規模に関わらず、最長契約単位期間は変わらない。

(6) 適用対象者の範囲

主な仕組みの適用対象者の範囲は、「会社が定めた基準に適合する者」が 50.6%で最も多く、次いで、「労使が定めた基準に適合する者」(29.7%)、「希望者全員」(17.6%)がこれに続いている。これを経営特性別にみると、第一に、業種別には、すべての業種で「会社が定めた基準に適合する者」が最も多く、とくに、建設業で顕著に見られる。また、金融・保険・不動産業で「労使が定めた基準に適合する者」が、医療・福祉で「希望者全員」が多くなっている。第二に、規模別には、「会社が定めた基準に適合する者」については、規模に関わらず、ほぼ同じであるが、これに対して「労使が定めた基準に適合する者」については、正社員規模が大規模になるほど、「希望者全員」については、正社員規模が小規模になるほど指摘率が高くなる。

(7) 適用対象者の雇用形態

主な仕組みの適用対象者の雇用形態は「非正社員」が 93.4%、「正社員」が 6.6%である。これを経営特性別にみると、第一に、業種別にはすべての業種で「非正社員」が最も多く、とくに、金融・保険・不動産業で顕著に見られる。また、サービス業及び運輸業で「正社員」が多くなっている。第二に、規模別には、正社員規模が大規模になるほど、「非正社員」が、これに対して、正社員規模が小規模になるほど、「正社員」が多くなっている。

(8) 見直しの方針

主な仕組みの見直しについてみると、「現行制度を維持するつもりである」が 88.7%を占め、残りを「上限年齢の延長を検討している」(6.6%)、「適用対象者の範囲の拡大を検討している」(2.8%)及び「契約単位期間の長期化を検討している」(0.8%)が占めている。

これを経営特性別にみると、第一に、業種別には、すべての業種で「現行制度を維持するつもりである」が最も多く、とくに、金融・保険・不動産業及び製造業で顕著に見られる。また、医療・福祉で「上限年齢の延長を検討している」が多くなっている。第二に、規模別には、正社員規模に関わらず、主な仕組みの見直しの方針は変わらない。

高齢者活用のパフォーマンスについてみると、第一に、60歳代前半比率別には、比率に関わらず、主な仕組みの見直しの方針は変わらない。第二に、60歳代前半層の社員の満足度別には、働きぶりの満足度が高まるほど、「上限年齢の延長を検討している」が多くなる反面、「現行制度を維持するつもりである」が少なくなる傾向にある。