

8章 改正高年齢者雇用安定法の影響と人事部の対応

本章では、平成24年改正の高年齢者雇用安定法（以下、「24年改正法」と記述する）が、(1) 採用や社外への異動に与える影響、(2) 企業内の高齢者対策に与える影響、以上2点の結果を紹介する。

図表8-1から、24年改正法が採用や社外への異動に与える影響をみると、各項目について、「影響しない」と回答する割合は高くなっている。その傾向を得点化した値からみると、「中途採用（～50歳まで）」が最も高く（1.61点）、次いで「新規学卒者の採用」（1.59点）の順になっている。最も高い値を示した「中途採用（～50歳まで）」においても、「やや影響する」（2点）～「影響しない」（1点）の中間にある。全体的に24年改正法は企業の採用や社外への異動に大きな影響を与えていないことがわかる。

図表8-1 業種・正社員規模別、採用や社外への異動に与える影響得点

	新規学卒者の採用	中途採用（～50歳まで）	高齢者（60歳以上）の新規採用	50歳代（管理職）の出入り	50歳以上の降格・転籍	定年後の雇用グループ企業	
全体	「影響しない」割合(N=4203) 53.5%	50.1%	59.9%	74.4%	68.4%	64.2%	
	集計母数 4142	4135	4116	4090	4087	4079	
	得点 1.59	1.61	1.56	1.27	1.35	1.41	
業種	建設業	1.47	1.54	1.62	1.30	1.41	1.44
	製造業	1.80	1.74	1.63	1.30	1.37	1.46
	電気・ガス・熱供給・水道業	1.67	1.77	1.60	1.23	1.47	1.40
	情報通信業	1.53	1.51	1.53	1.32	1.46	1.49
	運輸業	1.41	1.47	1.46	1.18	1.26	1.33
	卸売・小売業、飲食店・宿泊業	1.62	1.62	1.57	1.31	1.34	1.41
	金融・保険業、不動産業	1.38	1.46	1.45	1.31	1.46	1.50
	サービス業 その他	1.40 1.57	1.54 1.57	1.50 1.50	1.21 1.29	1.33 1.50	1.35 1.79
正社員数	100人以下	1.41	1.52	1.49	1.20	1.28	1.30
	101～300人	1.60	1.63	1.58	1.25	1.33	1.36
	301～500人	1.61	1.61	1.57	1.28	1.36	1.46
	501人以上	1.60	1.56	1.52	1.40	1.45	1.61

注1) 得点は、「大きく影響する」を3点、「やや影響する」を2点、「影響しない」を1点とした合計得点を算出し、その値を集計母数（「回答企業数」から「無回答」を引いた値）で除した値である。

注2) 全体の「影響しない」割合は、表頭の各項目について、「大きく影響する」「やや影響する」「影響しない」の選択肢から「影響しない」割合を示したものである。

注3) 表側の「業種」、「正社員数」は、注1の得点を示している。

次に、業種別にみると、製造業で「新規学卒者の採用」(1.80点)や「中途採用(～50歳まで)」(1.74点)、電気・ガス・熱供給・水道業で「中途採用(～50歳まで)」(1.77点)や「50歳以降(管理職)の出向者や転籍者の受け入れ」(1.47点)、情報通信業で「50歳以降(管理職)の出向者や転籍者の受け入れ」(1.46点)、金融・保険業、不動産業で「50歳以降(管理職)の出向者や転籍者の受け入れ」(1.46点)で相対的に高くなっている。これらは、他の業種と比べて24年改正法の影響が表れると担当者は考えている。

最後に、正社員規模別にみると、規模が大きくなるにつれ、「50歳代(管理職)の出向や転籍の送り出し」(「100人以下」1.20点→「501人以上」1.40点)、「50歳代(管理職)の出向者や転籍者の受け入れ」(同1.28点→1.45点)、「定年後のグループ企業での雇用」(同1.30点→1.61点)の得点が高くなり、50歳以上の異動に影響があるとの認識をもつ傾向がある。

24年改正法への企業の対応方法(予定)をみたのが、図表8-2である。全体として、「健康管理の強化」(33.6%)が最も多く、次いで「定年制・雇用上限年齢の見直し、改定」(29.3%)、「仕事・能力・成果に応じた賃金制度の導入・強化」(28.5%)の順になっている。

業種別にみると、他の業種と比べ、電気・ガス・熱供給・水道業では「目標管理・人事評価制度の導入・改定」(20.0%)や「現役世代を含めた賃金制度の見直し」(46.7%)、情報通信業では「職域開発(社内)の強化」(17.4%)や「複数の就業コースの設定・改定」(12.2%)、「意識改革の研修の導入・強化」(17.0%)、「仕事・能力・成果に応じた賃金制度の導入・強化」(34.3%)、運輸業で「健康管理の強化」(49.7%)、金融・保険業、不動産業で「職域開発(社内)の強化」(15.1%)の導入予定割合が高くなっている。

正社員規模別にみると、規模が大きくなるに伴い「出向・転籍の推進・強化」(100人以下：4.8%→501人以上：12.4%)や「職域開発(社内)の強化」(同4.2%→13.1%)、「社内での配属先のマッチング機能の強化(社内公募制、社内トレード制等)」(同6.1%→12.9%)、「複数の就業コースの設置・改定」(同2.6%→9.7%)といった配置管理の取組が増加する傾向にある。他方で、規模が小さくなるにつれ、「健康管理の強化」(501人以上：25.6%→100人以下：41.3%)や「短時間・短日数勤務制の導入・強化」(同23.9%→27.2%)、「知識や技能の習得機会の強化」(同3.3%→7.7%)の導入予定割合が高くなっている。

図表 8-2 業種・正社員規模別、企業の対応予定策（複数回答、単位：％）

業種	件数	定・年 改制・ 定	出向・ 転籍の 推進・ 強化	作業 環境の 改善の 強化	健康 管理の 強化	職域 開発（ 社内） の強化	内構社 トレ ード 化（ 配属 先 社 内 マ チ ン グ ）	入短 時 強 化 ・ 日 勤 制 の 導 入	定 数 の 就 業 コ ー ス の 設 置 ・ 改 善	職 業 相 談 の 導 入 ・ 強 化	意 識 改 革 の 研 修 の 導 入 ・ 強 化	知 識 や 技 能 の 習 得 機 会 の 強 化	人 目 ・ 標 定 理 ・ 人 事 評 価 制 度 の 導 入	独 立 ・ 開 業 支 援 の 推 進	強 化 契 約 ・ 委 託 契 約 の 導 入 ・ 強 化	金 制 度 の 導 入 ・ 成 果 に 応 じ た 賃 金 制 度 の 導 入 ・ 強 化	現 在 役 代 を 含 め た 賃 金 制 度 の 導 入 ・ 強 化	そ の 他	無 回 答
全体	4203	29.3	6.6	11.1	33.6	7.3	8.4	25.4	5.9	2.4	9.4	4.3	14.2	0.8	3.5	28.5	21.3	4.8	6.8
建設業	274	27.7	8.8	9.1	34.7	4.7	5.8	17.5	3.6	1.1	9.5	3.6	15.0	0.4	4.0	29.9	21.2	4.7	6.9
製造業	1301	29.0	8.0	14.4	30.7	7.5	9.8	26.7	6.5	2.9	9.2	4.0	15.4	1.0	3.2	28.7	21.2	5.3	6.7
電気・ガス・熱供給・水道業	30	13.3	6.7	13.3	33.3	3.3	6.7	16.7	10.0	-	6.7	3.3	20.0	-	-	33.3	46.7	-	6.7
情報通信業	230	23.9	10.0	8.7	24.8	17.4	12.2	29.6	12.2	3.5	17.0	5.7	17.4	2.6	5.7	34.3	21.3	7.8	5.2
運輸業	539	29.3	3.7	9.5	49.7	3.9	5.9	24.5	3.3	2.0	6.9	3.5	7.6	-	2.0	23.4	18.4	4.3	8.7
卸売・小売業、飲食店・宿泊業	900	30.6	5.9	9.7	31.3	7.3	9.0	25.8	6.4	1.8	9.3	2.6	15.4	0.6	3.2	27.7	24.0	4.0	6.9
金融・保険業、不動産業	126	28.6	11.1	7.9	22.2	15.1	7.9	21.4	8.7	2.4	7.1	0.8	15.1	0.8	2.4	23.8	12.7	6.3	6.3
サービス業	789	31.3	4.8	10.3	33.8	6.0	7.0	25.7	4.7	2.7	10.1	7.9	13.9	1.1	5.1	30.8	20.7	4.1	6.2
その他	14	21.4	7.1	-	42.9	7.1	-	28.6	-	-	-	-	7.1	-	-	28.6	21.4	21.4	-
100人以下	312	32.1	4.8	9.9	41.3	4.2	6.1	27.2	2.6	1.3	10.6	7.7	11.9	1.3	4.2	28.5	17.0	2.9	6.4
101～300人	2524	29.3	5.4	11.7	35.1	6.0	7.1	25.4	4.4	2.3	8.1	4.2	13.0	0.6	3.4	28.2	20.9	4.8	7.0
301～500人	697	31.6	6.9	10.6	31.9	7.9	9.9	25.4	9.6	2.2	9.5	4.2	16.1	0.9	3.9	26.5	25.7	4.2	6.0
501人以上	628	25.6	12.4	9.4	25.6	13.1	12.9	23.9	9.7	3.5	14.3	3.3	18.8	1.6	3.5	31.8	20.7	5.9	6.8

(鹿生治行)