

高齢者雇用のための人事諸制度及びその運用効果

[研究メンバー]

主査	保谷六郎	松坂大学教授
	小山田英一	文教大学教授
	橋本淳一	淑徳保育生活文化学校講師
	菅沼 隆	東京大学大学院

[報告書目次]

第 1 部	総論
第 1 章	本調査研究の概要
第 2 章	アンケート調査結果の概要
第 3 章	事例研究結果の概要
第 4 章	調査結果に関する若干の考慮
第 2 部	アンケート調査の結果
第 3 部	事例研究の結果
	付録

[内容要旨]

本調査研究は、労働省から委託を受けて、現に企業において実施されている高齢化に対応した人事労務管理上の措置・制度等の運用の実態およびその効果ならびに今後の取り組みに関する意識を把握するとともに、国が行っている、高齢者雇用確保のための各種助成措置の活用等の状況を明らかにすることにより、企業あるいは行政として、60歳台前半層の雇用の促進を図るための方策を検討するに当たっての基礎資料を得ることを目的として行ったものである。

I 調査研究の方法

市販の企業名鑑により、無作為に抽出した企業に、職業安定機関で高齢者を雇用していることが確認されている 600 社を加えた 1,000 企業を対象にアンケート調査（回収率 20.6%）を行うとともに、事業所ヒアリングによる事例調査を行った。

主な調査事項は、① 定年制、② 勤務延長・再雇用制度、③ 中高年齢者の離職・入職状況、④ 定年退職者の帰趨状況、⑤ 高齢者の増減状況、⑥ 高齢化対策、⑦ 公共機関・国等のサービス・援助措置の利用・周知状況等である。

II 調査結果の概況

- (1) 定年制は98%が何等かの形で定めており、60歳定年は82%ある。なお、88%の企業で、さらに今後定年年齢を引上げる計画はない。
- (2) 81%が再雇用・勤務延長を実施しており、今後3年程度の見通しでさらに増加が予想される。
- (3) 55歳以上の高年齢者の比率が20%以上の企業は4割に達している。100人未満の企業では68%がこれに該当し、逆に1,000人以上の企業の47%で高年齢者の比率が5%未満である。
高年齢者の離職は60歳がピークで53%に達している。また、入職率は低水準ながら65歳まで上昇を続けそれ以降は低下する。職種別に見ると管理及び専門・技術で増加していたが、3年後には専門・技術と技能・生産工程で増加が予想される。
- (4) 高齢化に対応する措置の実施企業の割合が高いのは、退職金の年金化、年功賃金の手直し、作業設備・環境の改善で概ね40%を超え、出向・転籍・就職斡旋は30%である。規模が大きいほど実施項目も割合も増大する。対策の効果があつたとする割合の高いのは、国の援助活用、就職斡旋等で、今後強化したいとするものは、健康増進、作業環境改善等である。
- (5) 高齢化に対応する制度等の実施は、(4)の措置をかなり下回っている。比較的多く挙げられているのは、資格制度及びその取得援助制度で30%強ある。あとは役職定年制、出向・転籍制であり、1,000人以上規模では100人未満の5倍を示している。高年齢会社設立、資格制度、役職定年制等は効果があつたとする企業が比較的多い。
- (6) 高年齢者の雇用比率別の措置、制度等実施状況は、雇用比率の低いものに実施割合の高いものがあり、防衛的役割を果たしていると思われる。
- (7) 措置、制度等の企画運営は、主に人事担当部門が携わる企業が64%あり、幹部、役員会議で積極的にというのは中小企業で33~35%に対して1,000人以上では9%に過ぎない。大企業では労働組合や従業員との話し合いを行うものもある。
- (8) 公共機関の行うサービスの利用は、雇用促進のためのセミナー参加、採用を安定所の紹介で、求人申込み等が主で、定年延長、採用配置を相談したのは10%前後と低い。
- (9) 国等が行う各種援助措置制度は、84~99%の範囲で知られているが、50%以上が利用経験がない。また、90%は必要が生ずれば利用したいとしている。

III 研究結果に関する考察

- (1) 高齢化対策について： 中小企業、大企業間にとりわけ制度面での対応に大きな開きがある。

その理由は、① 中小企業は、対策についての知識や情報が不足で着手できないでいる。② 大企業は出向・転籍等を主要対策としとしていることが大きい。このため、企業内部で有効活用を図る対策は、中小企業においてより多く実施されており、大企業でなおざりにされているともいえる。

- (2) 調査結果の上に立って今後の課題として、① 高年齢者の出向等を、両者が満足のいく形で成立させる条件を明らかにする。② 中小企業において高齢者の雇用を成立させる積極的要因を解明する。③ 大企業の人員調整策の実態を、制度上の把握にとどまらず、出向者の 60 歳以上の年齢に至るまでフォローアップも含めて解明すること等が必要である。