

滋賀県内企業動向調査 特別アンケート

高齢者には「60歳時までと同じ業務を任せる」が8割

～「改正高齢者雇用安定法」への対応状況について～

【調査の目的】

2013年4月、「改正高齢者雇用安定法」が施行された。同法では、労働力人口と高齢者の所得確保を目的に、事業主には希望する雇用者全員に対して65歳まで雇用制度の対象とすることを義務付けており、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じる必要がある。

今回の法改正では、①継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止、②継続雇用者制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大、③義務違反の企業名を公表する等の規定が設けられた。

今般、法改正から半年が経過した時点での県内企業の対応状況を調査するために、「滋賀県内企業動向調査」（13年10-12月期）の中で特別アンケートを実施した。

【調査結果の要旨】**1. 60歳を超える従業員を雇用している企業が8割超**

・60歳を超える年齢の従業員を雇用して「いる」と答えた企業は、82.4%

2. 定年制が「ある」と答えた企業は、89.3%

・「ある」と答えた「89.3%」のうち、定年の年齢は「60歳」（72.0%）と「65歳」（24.8%）でほとんどを占めた。

3. 法改正には約2割が「未対応」

・法改正に合わせた高齢者雇用への対応は、「継続雇用制度の導入」が73.9%で最多。「定年の引き上げ」は9.8%、「定年の定め廃止」はわずか1.5%。
・一方で、「未対応」が16.3%で、「その他」（5.1%）では「検討中」との意見が多数みられ、約2割の企業が対応を決めかねている。

4. 負担増加への対応策は、「継続雇用者の賃金水準の引き下げ」が4割超

・法改正により見込まれる人件費等の負担増加への対応策は、「継続雇用者の賃金水準の引き下げ」が44.8%で最多。「継続雇用者の勤務日数や勤務時間の削減」（27.9%）、「社内全体の処遇制度の見直し」（27.0%）、「継続雇用者を対象とした新評価制度の導入」（17.9%）が続いた。
・「新規採用の抑制」（7.9%）、「若手・中堅社員の賃金引き下げ」（4.8%）など、高齢者以外にも影響があると思われる回答が一定数あった。

5. 高齢者には「60歳時までと同じ業務を任せる」が8割

・60歳を超える従業員に任せている（任せる予定の）業務内容は、「60歳時までと同じ業務」が80.0%で、「60歳時までとは異なる業務」の14.9%を大きく上回った。
・内容では、「専門技術を発揮できる業務」（27.5%）、「若手職員の育成・技術伝承」（24.3%）が「事務作業」（7.5%）を上回った。

【調査概要】

- ・調査名 : 「滋賀県内企業動向調査（特別アンケート）」
- ・調査時期 : 2013年11月13日（水）～27日（水）
- ・調査対象先 : 994社
- ・有効回答数 : 449社（有効回答率45%）
 - ・製造業 ……202社（有効回答数の構成比45%、「石炭・石油」を除く14業種）
 - ・建設業 ……73社（ ” 16%）
 - ・非製造業…174社（ ” 39%、「リース」を除く7業種）

業種	回答件数	構成比
合計	449	100.0%
製造業	202	45.0%
鉄鋼	4	0.9%
非鉄金属	5	1.1%
金属製品	28	6.2%
一般機械	16	3.6%
電気機械	14	3.1%
輸送用機械	8	1.8%
精密機械	6	1.3%
窯業・土石	11	2.4%
化学	6	1.3%
紙・パルプ	3	0.7%
繊維	22	4.9%
食料品	16	3.6%
木材・木製品	11	2.4%
石油・石炭	0	0.0%
その他の製造業	53	11.8%
建設業	73	16.3%
非製造業	174	38.8%
不動産	13	2.9%
卸売	41	9.1%
小売	39	8.7%
運輸・通信	17	3.8%
電気・ガス	6	1.3%
サービス	47	10.5%
リース	0	0.0%
その他の非製造業	11	2.4%

従業員数	回答件数	構成比
10人以下	91	20.3%
11～50人	212	47.2%
51～100人	73	16.3%
101～300人	57	12.7%
301人以上	16	3.6%
合計	449	100.0%

【調査結果】

1. 60歳を超える従業員を雇用している企業が8割超

現在、60歳を超える年齢の従業員を雇用しているかをたずねたところ（図表1）、「いる」と答えた企業は全体で82.4%となり、8割を超えた。

業種別にみると、**製造業**で86.1%、**建設業**で86.3%、**非製造業**では他業種より10ポイント低い76.4%だった。より詳しくみると、回答のあった22業種中7業種で100%となったが、**不動産**（30.8%）、**その他の非製造業**（54.5%）、**非鉄金属**（60.8%）などで低かった。

従業員数別でみると、**10人以下**では63.7%だったが、**11～50人**では81.6%になり、**51人以上**では9割を超えるなど、従業員の数が多いほど「いる」の割合が高くなる傾向がみられた。

図表1 60歳を超える従業員の有無

(n=449、単位：%)

業種	「いる」の割合	従業員数	「いる」の割合
木材・木製品	100.0	10人以下	63.7
紙・パルプ	100.0	11～50人	81.6
窯業・土石	100.0	51～100人	94.5
輸送用機械	100.0	101～300人	96.5
精密機械	100.0	301人以上	93.8
運輸・通信	100.0		
電気・ガス	100.0		
建設業	86.3		
製造業の平均	86.1		
金属製品	85.7		
電気機械	85.7		
サービス	85.1		
その他の製造業	84.9		
全体の平均	82.4		
繊維	81.8		
食料品	81.3		
一般機械	81.3		
化学	80.0		
小売	76.9		
非製造業の平均	76.4		
鉄鋼	75.0		
卸売	73.2		
非鉄金属	60.0		
その他の非製造業	54.5		
不動産	30.8		

注：業種別 … 「いる」の回答率の降順
従業員数別…従業員数の昇順

2. 定年制の導入の有無

定年制の導入の有無についてたずねたところ（図表2-1）、全体では「ある」と答えた企業が89.3%で、約9割にのぼった。

業種別にみると、**製造業**で94.5%、**建設業**で91.6%、**非製造業**で84.5%となった。中業種では、9業種で「ある」が100%だった。

従業員数別にみると、10人以下では64.8%だったが、11人～50人で93.0%と9割を超え、51人以上ではほぼ100%となった。

図表2-1 定年制の導入の有無

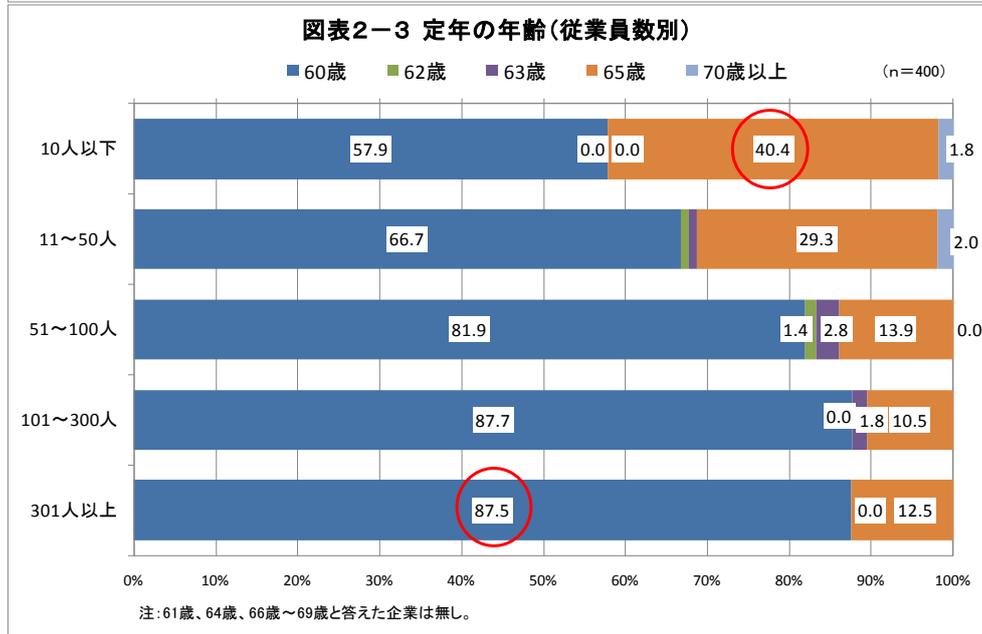
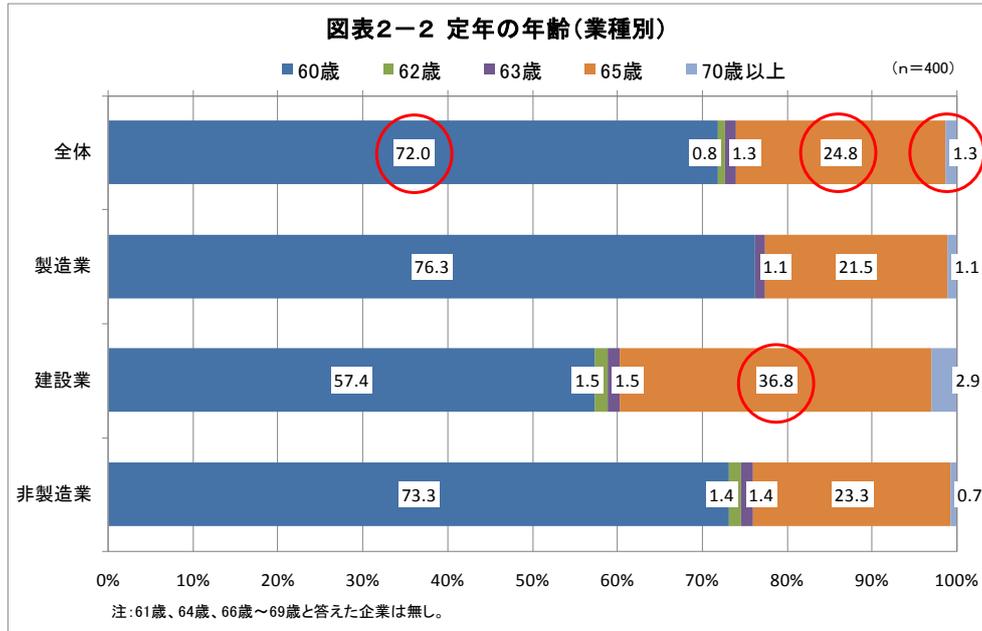
（n=449、単位：%）

業種	「ある」の割合	従業員数	「ある」の割合
鉄鋼	100.0	10人以下	64.8
非鉄金属	100.0	11～50人	93.0
木材・木製品	100.0	51～100人	100.0
輸送用機械	100.0	101～300人	98.2
精密機械	100.0	301人	100.0
窯業・土石	100.0		
紙・パルプ	100.0		
運輸・通信	100.0		
電気・ガス	100.0		
建設業	94.5		
一般機械	93.8		
製造業の平均	91.6		
繊維	90.9		
その他の非製造業	90.9		
卸売	90.2		
全体の平均	89.3		
金属製品	89.3		
その他の製造業	88.7		
食料品	87.5		
電気機械	85.7		
サービス	85.1		
非製造業の平均	84.5		
化学	83.3		
小売	79.5		
不動産	46.2		

注：業種別 … 「ある」の回答率の降順
従業員数別…従業員数の昇順

定年が「ある」企業400社のうち、具体的な年齢をみると（図表2-2）、「60歳」（72.0%）と「65歳」（24.8%）がほとんどを占めた。「70歳以上」との回答もみられた（1.3%）。平均年齢は61.41歳だった。業種別では、**建設業**で「65歳」が36.8%と平均より10ポイント以上高く、平均年齢は**製造業**で61.22歳、**建設業**で61.21歳、**非製造業**で61.30歳だった。

従業員数別にみると（図表2-3）、10人以下では「65歳」と「70歳以上」の合計が42.2%だったが、301人以上では、12.5%となり、従業員数の少ない企業の方が、定年の平均年齢が高かった。



図表2-4 定年の平均年齢

(単位: 歳)

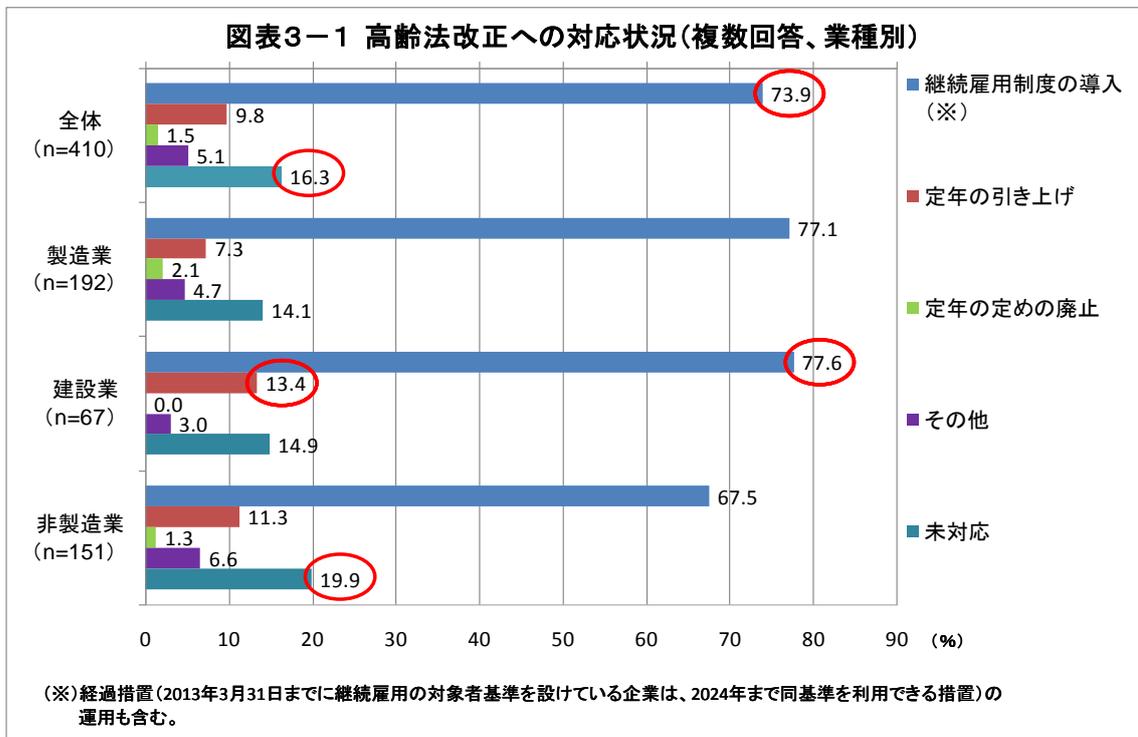
業種別	全体	製造業	建設業	非製造業	-
平均年齢	61.41	61.22	62.21	61.30	-
従業員数別	10人以下	11～50人	51～100人	101～300人	301人以上
平均年齢	62.19	61.72	60.81	60.58	60.63

3. 高齢法改正には約2割が「未対応」

法改正に合わせて、高齢者の継続雇用についてどのような対応をしているか状況をたずねところ（図表3-1）、全体では「継続雇用制度の導入」（法改正前に経過措置を講じた範囲内の運用を含む）が73.9%で、圧倒的に多かった。「定年の引き上げ」は9.8%、「定年の定め廃止」はわずか1.5%だった。一方で、「未対応」との回答が16.3%で、「その他」（5.1%）では「検討中」との意見が多数みられ、法改正から半年以上経過しても、約2割の企業が対応を決めかねていることがわかった。

業種別にみると、**建設業**で「継続雇用制度の導入」（77.6%）、「定年の引き上げ」（13.4%）が他業種より高かった。**非製造業**では「雇用継続制度の導入」が67.5%で全体より10ポイント低く、また「未対応」（19.9%）が他業種より5ポイント高く、対応にやや遅れがみられた。

従業員数別にみると（図表3-3）、「未対応」が10人以下では46.4%だったが、301人以上では0%だった。また、301人以上では「継続雇用制度の導入」が100%だった。従業員数の多い会社の方が、取り組みが進んでいるようだ。

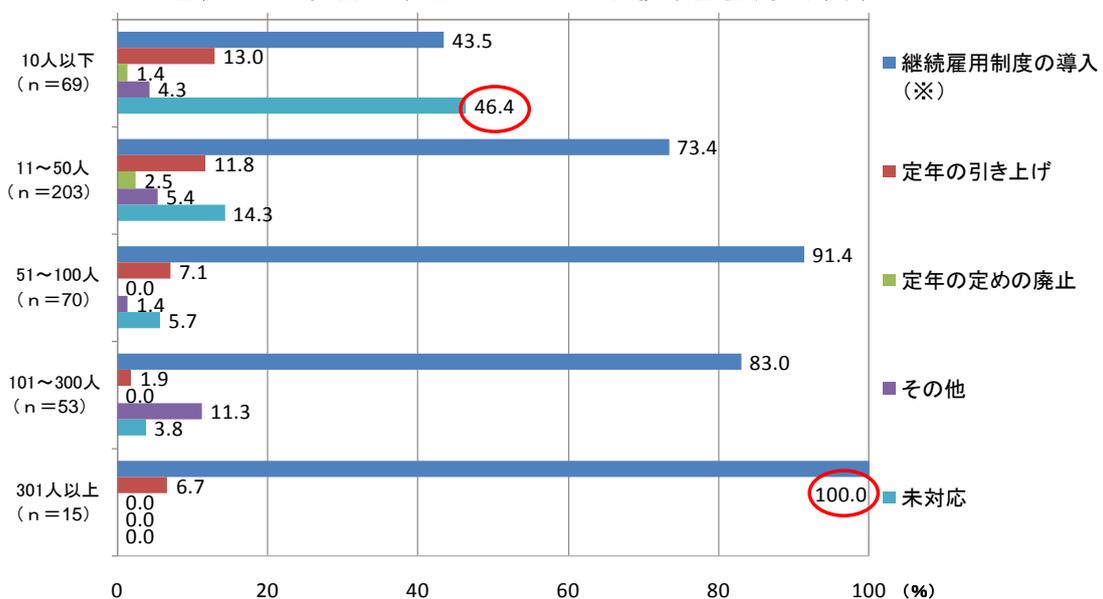


図表3-2 高齢法改正への対応状況（複数回答、中業種別、単位：％）

業種	継続雇用制度の導入	定年の引き上げ	定年の定め の廃止	その他	未対応
鉄鋼	※	※	※	※	※
非鉄金属	80.0	0.0	0.0	0.0	20.0
金属製品	78.6	3.6	0.0	3.6	14.3
一般機械	81.3	12.5	0.0	6.3	6.3
電気機械	61.5	7.7	0.0	0.0	30.8
輸送用機械	85.7	0.0	0.0	0.0	14.3
精密機械	83.3	0.0	0.0	0.0	16.7
窯業・土石	72.7	9.1	0.0	18.2	9.1
化学	66.7	0.0	16.7	0.0	16.7
紙・パルプ	※	※	※	※	※
繊維	83.3	16.7	0.0	5.6	5.6
食料品	66.7	6.7	6.7	6.7	13.3
木材・木製品	81.8	0.0	0.0	0.0	18.2
その他の製造業	80.0	10.0	4.0	6.0	14.0
建設	77.6	13.4	0.0	3.0	14.9
不動産	37.5	0.0	0.0	0.0	62.5
卸売	71.1	10.5	5.3	5.3	13.2
小売	50.0	9.4	0.0	12.5	34.4
運輸・通信	76.5	17.6	0.0	5.9	11.8
電気・ガス	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス	79.5	15.4	0.0	5.1	7.7
その他の非製造業	54.5	9.1	0.0	9.1	36.4

※回答数が3社以下の業種は非表示

図表3-3 高齢法改正への対応状況（複数回答、従業員数別）



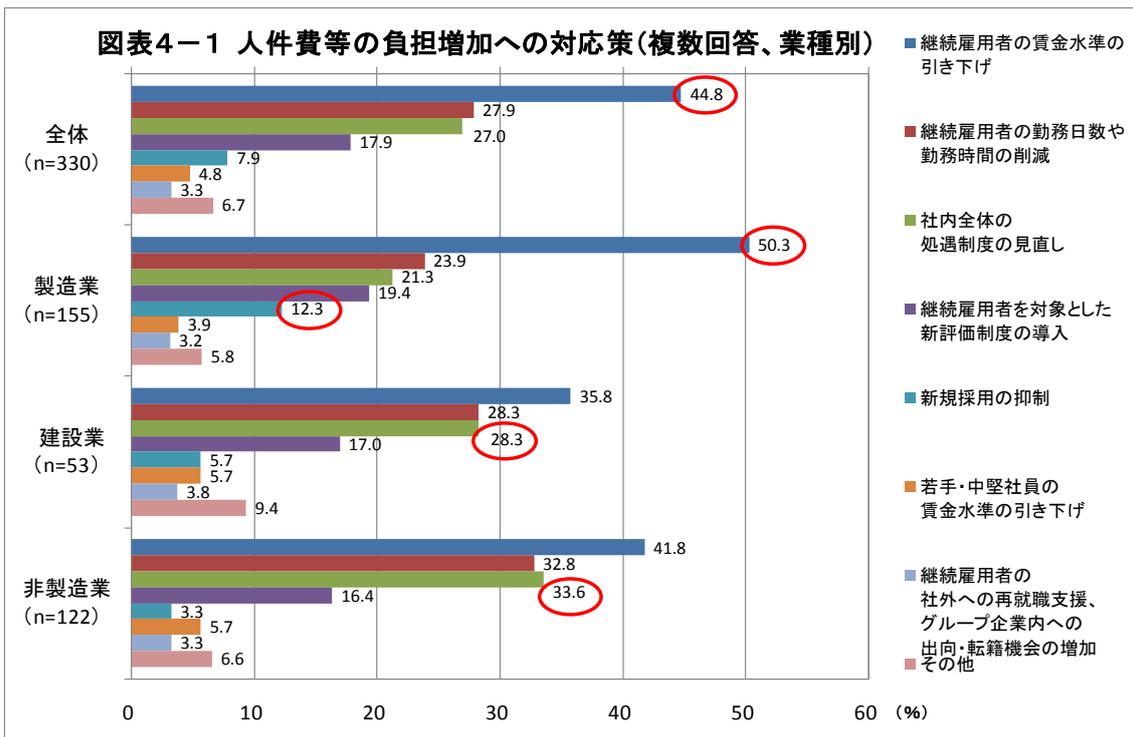
(※)経過措置(2013年3月31日までに継続雇用の対象者基準を設けている企業は、2024年まで同基準を利用できる措置)の運用も含む。

4. 負担増加への対応策は、「継続雇用者の賃金水準の引き下げ」が4割超

法改正により見込まれる人件費等の負担増加への対応策をたずねたところ（図表4-1）、「継続雇用者の賃金水準の引き下げ」が44.8%でトップとなった。次いで「継続雇用者の勤務日数や勤務時間の削減」（27.9%）、「社内全体の処遇制度の見直し」（27.0%）、「継続雇用者を対象とした新評価制度の導入」（17.9%）が続いた。「新規採用の抑制」（7.9%）、「若手・中堅社員の賃金引き下げ」（4.8%）などの対策にも、一定数の回答があり、高齢者以外の世代にも影響が生じていると思われる。一方で、13年4月の法改正から認められるようになった「継続雇用者の社外への再就職支援、グループ企業内への出向・転籍機会の増加」は6.7%にとどまり、県内企業への浸透は進んでいないようだ。

業種別にみると、**製造業**では「継続雇用者の賃金水準の見直し」が5割に達した（50.3%）。また、「新規採用の抑制」が12.3%で1割程度ながら、他業種の2倍以上になった。**建設業**と**非製造業**では、「社内全体の処遇制度の見直し」が28.3%、33.6%と3割前後に上った。

従業員数別にみると（図表4-3）、**10人以下**では「継続雇用者の勤務日数や勤務時間の削減」（41.7%）、「社内全体の処遇制度の見直し」（33.3%）が他を上回った。**11人以上**では「継続雇用者の賃金水準の引き下げ」が最多となり、特に**51人～100人**では6割に上った（60.0%）。**301人以上**では「継続雇用者の賃金水準の引き下げ」（40.0%）や「社内全体の処遇制度の見直し」（13.3%）が全体の平均をそれぞれ下回る一方で、「新規採用の抑制」が13.3%と1割を超えた。

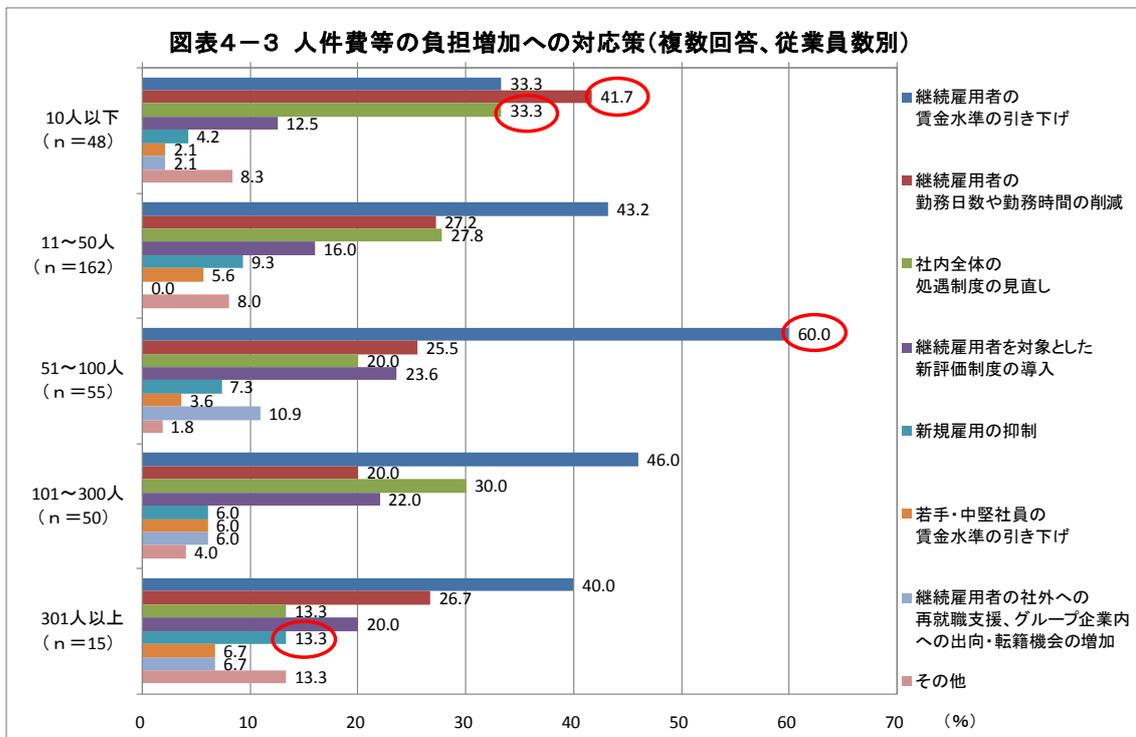


図表4-2 人件費等の負担増加への対応策（複数回答、中業種別、単位：％）

業種	継続雇用者の賃金水準の引き下げ	継続雇用者の勤務日数や勤務時間の削減	社内全体の処遇制度の見直し	継続雇用者の新評価制度の導入	新規採用の抑制	若手・中堅社員の賃金水準の引き下げ	継続雇用者の社外への再就職支援、グループ内企業への出向・転籍機会の増加	その他
鉄鋼	※	※	※	※	※	※	※	※
非鉄金属	0.0	50.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0
金属製品	45.5	27.3	40.9	13.6	18.2	0.0	4.5	0.0
一般機械	38.5	23.1	7.7	15.4	15.4	7.7	0.0	7.7
電気機械	60.0	20.0	40.0	10.0	0.0	10.0	0.0	0.0
輸送用機械	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
精密機械	40.0	40.0	20.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0
窯業・土石	55.6	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	22.2
化学	50.0	0.0	33.3	16.7	16.7	16.7	0.0	16.7
紙・パルプ	※	※	※	※	※	※	※	※
繊維	61.5	23.1	7.7	7.7	15.4	15.4	0.0	7.7
食料品	50.0	0.0	30.0	10.0	10.0	0.0	0.0	10.0
木材・木製品	88.9	33.3	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0
その他の製造業	43.2	27.3	18.2	36.4	15.9	0.0	6.8	4.5
建設	35.8	28.3	28.3	17.0	5.7	5.7	3.8	9.4
不動産	28.6	0.0	57.1	28.6	0.0	0.0	14.3	14.3
卸売	41.9	32.3	38.7	19.4	3.2	3.2	0.0	9.7
小売	29.2	37.5	37.5	8.3	0.0	8.3	0.0	0.0
運輸・通信	54.5	36.4	36.4	9.1	9.1	9.1	0.0	0.0
電気・ガス	60.0	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス	47.2	27.8	27.8	19.4	5.6	8.3	8.3	8.3
その他の非製造業	37.5	50.0	12.5	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5

※回答数が3社以下の業種は非表示

図表4-3 人件費等の負担増加への対応策（複数回答、従業員数別）



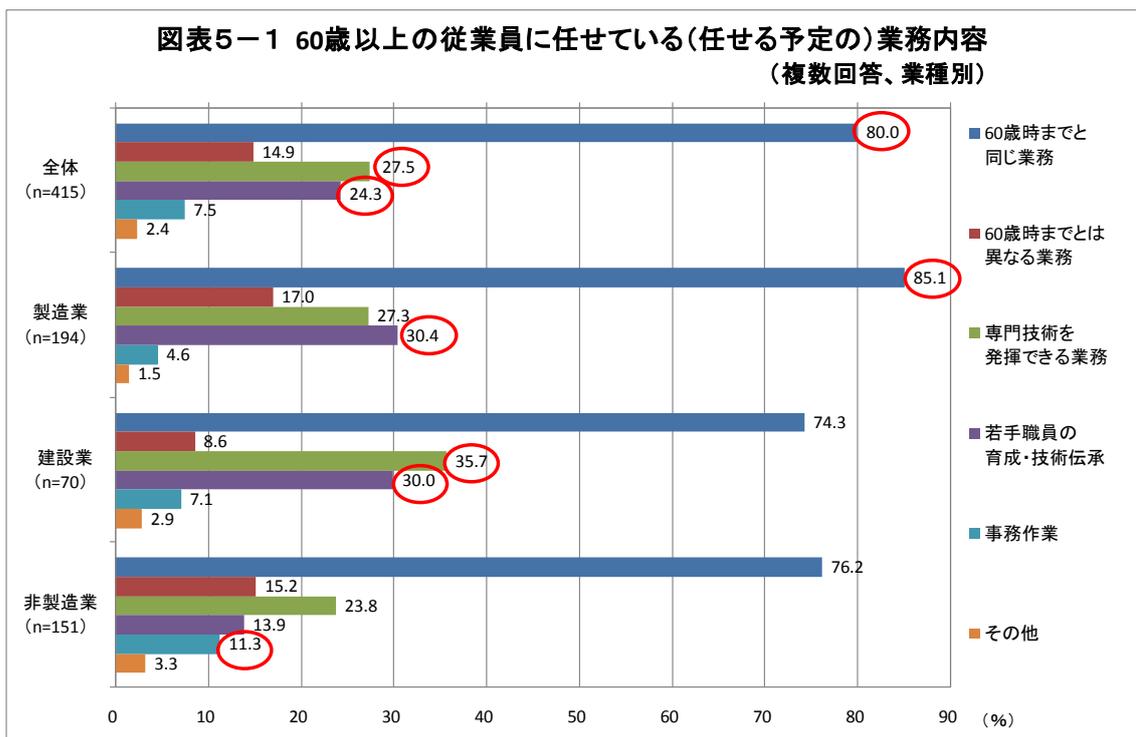
5. 高齢者には「60歳時までと同じ業務を任せる」が8割

60歳以上の従業員に任せている（任せる予定の）業務内容をたずねたところ（図表5-1）、「60歳時までと同じ業務」が80.0%で、「60歳時までとは異なる業務」の14.9%を大きく上回った。内容としては、「専門技術を発揮できる業務」（27.5%）、「若手職員の育成・技術伝承」（24.3%）が「事務作業」（7.5%）を上回り、多くの企業が高齢者を引き続き戦力として期待していることがわかった。「その他」（2.4%）では、「管理業務を後任に譲ったうえで、同一業務」（小売業）などがあった。

業種別にみると、**製造業**では「60歳時までと同じ業務」が85.1%と、特に高かった。また「若手職員の育成・技術伝承」が30.4%で他業種より高く、“ものづくり県”の企業としての意識の高さがうかがえた。**建設業**では「専門技術を発揮できる業務」（35.7%）、「若手職員の育成・技術伝承」（30.0%）が多かった。職人としての能力の発揮と若手への円滑な世代交代が期待されているようだ。**非製造業**では、「事務作業」（11.3%）が他業種より高かった。

従業員数別にみると（図表5-3）、「60歳時とは異なる業務」「若手職員の育成・技術伝承」「専門技術を発揮できる仕事」の割合は従業員数が多いほど高くなり、**301人以上**ではそれぞれ31.3%、37.5%、43.8%となった。

従業員数が少ない企業は、高齢者に対して従来通りの役割を期待する一方、多い企業では、高齢者には長年培った技術の発揮や後継育成などに特化した役割を求める傾向があるようだ。

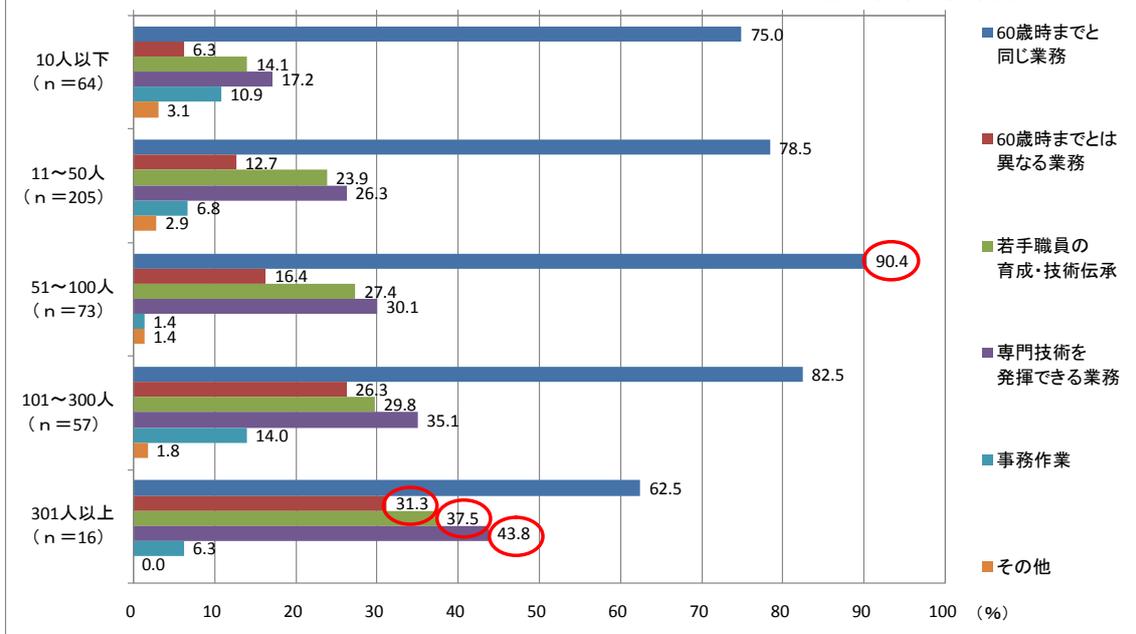


図表5-2 60歳以上の従業員に任せている（任せる予定の）業務内容
（複数回答、中業種別、単位：％）

業種	60歳時 までと 同じ業務	60歳時 までとは 異なる業務	若手職員 の育成・ 技術伝承	専門技術を 発揮できる 業務	事務作業	その他
鉄鋼	50.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0
非鉄金属	75.0	0.0	100.0	25.0	0.0	0.0
金属製品	100.0	14.8	25.9	14.8	0.0	0.0
一般機械	93.8	18.8	31.3	31.3	6.3	0.0
電気機械	92.3	7.7	38.5	38.5	7.7	0.0
輸送用機械	87.5	12.5	50.0	37.5	12.5	0.0
精密機械	100.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0
窯業・土石	90.9	36.4	27.3	45.5	9.1	9.1
化学	83.3	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0
紙・パルプ	※	※	※	※	※	※
繊維	90.0	20.0	20.0	30.0	0.0	0.0
食料品	68.8	25.0	18.8	31.3	6.3	6.3
木材・木製品	90.0	0.0	20.0	10.0	0.0	0.0
その他の製造業	76.0	20.0	36.0	30.0	6.0	0.0
建設	74.3	8.6	30.0	35.7	7.1	2.9
不動産	62.5	12.5	25.0	25.0	12.5	0.0
卸売	70.3	18.9	16.2	16.2	21.6	5.4
小売	70.0	6.7	10.0	30.0	6.7	0.0
運輸・通信	88.2	5.9	0.0	17.6	5.9	5.9
電気・ガス	83.3	33.3	0.0	16.7	16.7	0.0
サービス	86.4	15.9	20.5	31.8	9.1	2.3
その他の非製造業	55.6	33.3	11.1	11.1	0.0	11.1

※回答数が3社以下の業種は非表示

図表5-3 60歳以上の従業員に任せている（任せる予定の）業務内容
（複数回答、従業員数別）



6. モチベーションの維持など、課題は多い

最後に、高齢者の雇用について自由に意見を求めた。内容別に「①具体的な取り組み内容」、「②課題点」、「③その他」の3つに分類して、以下の通りにまとめた。

「②課題点」については特に、コスト面での負担増加の他に、高齢者のモチベーション維持や健康、安全面など、配慮すべき事項は多岐にわたった。経営者には従来以上に、高齢者を含めた各年代の従業員が意欲的に仕事に取り組める社内体制づくりが求められているようだ。

①具体的な取り組み内容

業種	意見
その他の製造業	健康であれば何歳でも雇用している。現在、70歳の方もいる。
その他の製造業	一応定年はあるが、能力・体力次第では70歳超の従業員もいる。
建設	60歳以上は本人の希望によるが、75歳まで雇用している。
小売	希望者は65歳まで雇用する。基本的には60歳までと同一の業務で、65歳までは極端な賃金水準の引き下げは行わない。
金属製品	元気な高齢者の再雇用を行っている。
精密機械	仕事の思い、老後に関することを聞いて判断している。
電気機械	若手の育成等のために、本人の健康状態や労働意欲をみたくうでアルバイト雇用などを検討している。
木材・木製品	65歳までは嘱託として継続雇用している。 地域のシルバー人材派遣センターとも連携している。
輸送用機械	継続雇用は職種により時間給に差をつけている。
建設	年金支給繰り下げに伴う、給与体系を検討予定。
卸売	職務の見直し、ワークシェアリングを行う。
運輸・通信	大型免許の取得者が少ないので、高齢者を有効活用する方針である。
金属製品	専門職であり、作業をしながら若手へ技術を伝承するため対策を進めている。
小売	継続雇用者の特技を生かす。
建設	健康福祉、事故防止に特に配慮する。
卸売	今のところ業況も芳しくないため、高齢者・若年者に関係なく利益を上げる取り組みを優先する。
食料品	改正前より再雇用65歳までを実施している。 継続雇用者の賃金体系も構築済みである。
その他の製造業	今までどおりの取り組みで支障なし。

②課題点

業種	意見
その他の製造業	年金との関係で賃金を引き下げざるを得ず、仕事内容も変更せざるを得ない。業務内容が課題である。
繊維	60歳定年時より賃金引き下げを若干にしないと、モチベーションが維持できない。
建設	60歳までの役職としての責任を軽減し、専門職に専念してもらっているが、逆にモチベーションを下げることになるので、若手社員の育成など社内で役割を工夫しモチベーションを上げてもらう必要がある。
建設	高齢者継続雇用の長期化は労働意欲の低下が顕著であり、かえって若手社員に悪影響を与えることを懸念している。
建設	継続雇用した従業員の意欲低下が課題である。
その他の製造業	高齢者社員の多くは元管理職であり、若手育成にも少し距離があるのが問題である。雇用継続後、会社にどのように貢献できるのが課題である。
建設	建設業という業種なので60歳以上の方の安全面が課題である。
運輸・通信	運送業のため、高齢者に一定の不安はある。
運輸・通信	若者のドライバー希望が少なく、高齢者でカバーする必要がある。
運輸・通信	業界にあまり若者が魅力を感じていない。業界に若者が魅力を感じてくれるような対策が必要である。
卸売	継続雇用者の体力面が不安である。
卸売	65歳まで雇用可能だが、重量物を扱う業務しかないため、当人には厳しい環境とならざるを得ない。
小売	人件費の増加、労働生産性の低下が懸念される。
小売	新規採用と業務の引き継ぎを行い、高齢従業員の負担を軽減し、体力を必要としない業務へと変更していきたいと思っているが、専門性を必要とする業務なので困難である。
電気・ガス	特殊業務の必要がなく、雇用を延長しているが社内改革が遅れがちで中堅社員が仕事をしにくい。
不動産	高齢者雇用は中小企業にとって、若手の参入を阻害する要因となる。一部の部門では逆に早期退職制度を導入している。
建設	小規模企業には対象者が多いと負担も大きくなる。その点をどうカバーするのかを検討する必要がある。
その他の製造業	65歳まで働けるどうかは個人差があり、一律に対応することは難しい。
その他の製造業	全ての従業員に同じ対応は零細企業にとってどうかと思う。
その他の非製造業	60歳以上の雇用者がいないため、今後検討する予定である。
卸売	現在60歳前後の従業員が不在のため、対応が遅れている。
小売	今後の課題として検討する。

③その他

業種	意見
金属製品	元気、やる気(のある高齢者)を大いに歓迎する。
その他の非製造業	いつまでも継続雇用できる職場環境づくりに努めたい。
建設	現在既に70歳の継続雇用者がいる。健康面など配慮は必要であるが、良い先例になればと期待している。
建設	意欲の高い人は、本人の意思にもとづき勤務してもらいたい。
運輸・通信	高齢者の経験には安心感がある。
卸売	数多く高齢者を雇用する予定があり。

本調査についてのお問い合わせ先：(株)しがぎん経済文化センター
経済リサーチ部 中村・上村 (077-526-0005)

以上