



滋賀県内企業動向調査(2013年10-12期)
特別アンケート ～「改正高齢者雇用安定法」への対応状況について～

高齢者には「60歳時までと同じ業務を任せる」が8割

Text by しがぎん経済文化センター 中村 雅臣

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いる。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り、今回、義務違反の企業名を公表する規定が設けられた。

法改正から半年が経過し、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、その結果をまとめた。

調査の概要

- 調査名:「滋賀県内企業動向調査」 ●調査時期:2013年11月13日～27日
- 調査対象先:994社
- 有効回答数:449社(有効回答率45%)
 - うち製造業: 202社(有効回答数の構成比 45%)
 - うち建設業: 73社(有効回答数の構成比 16%)
 - うち非製造業:174社(有効回答数の構成比 39%)

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1)、「いる」と答えた企業は82.4%で、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**は他業種より10ポイント低いものの、76.4%で、いずれも高い水準だった。

次に、定年制の有無についてたずねたところ、全体では「ある」と答えた企業が89.3%で、約9割にのぼった。定年が「ある」企業のうち、具体的な年齢については、「60歳」(72.0%)と「65歳」(24.8%)がほとんどを占めた。また、「70歳以上」との回答もみられた(1.3%)。

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たところ(図2)、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での運用を含む)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ポイント上回るなど、対応にやや遅れがみられた。

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3)、「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。

業種別にみると、**製造業**では「継続雇用者の賃金水準の引き下げ」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割前後にのぼった。

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4)、「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。

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。

モチベーションの維持など、課題は多い

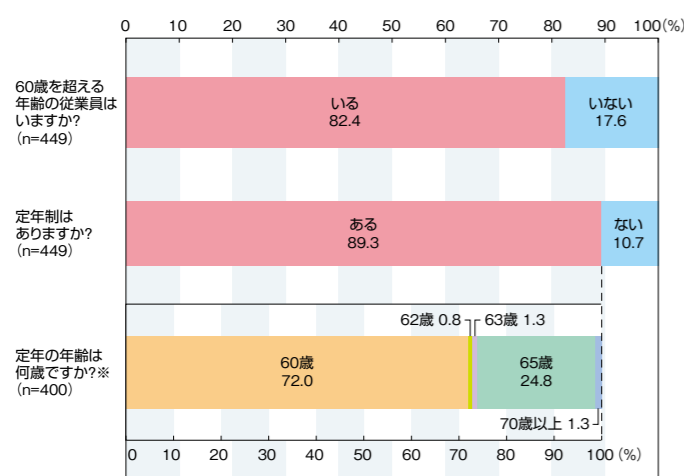
最後に、高齢者の雇用について自由にコメントを求めたところ、「高齢者のモチベーションをいかに維持していくかが課題である」との意見が複数の業種からあがった。他には、「安全面が課題」、「小規模な事業者には負担が大きい」(ともに建設業)、「労働生産性の低下」(小売業)、「若手参入を阻害する要因になり、一部では逆に早期退職制度を導入」(不動産業)などの意見もみられた。

一方で、「高齢者の経験には安心がある」、「高齢者を有効活用する方針」(ともに運輸・通信業)、「専門職で作業をしながら若手への技術伝承を進める」(金属製品業)、「いつまでも継続雇用できる職場環境づくりに努めたい」(その他非製造業)など、前向きな意見もあがった。

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。

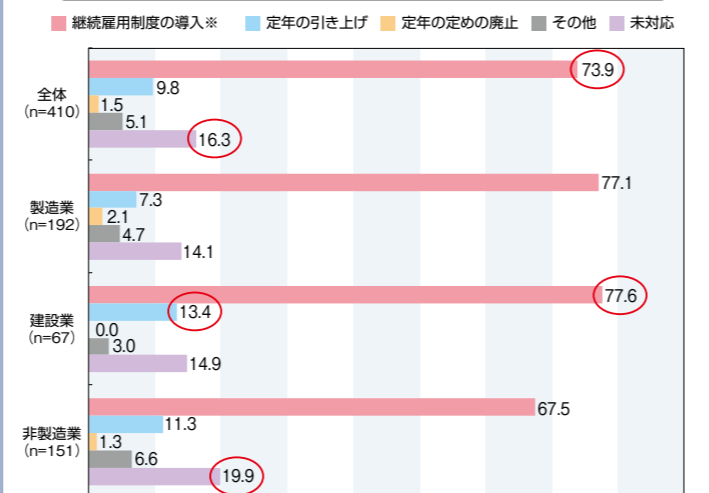
本調査結果の詳細については、当社ホームページ「滋賀ビジネスレポート」にて掲載予定。
URL: <http://www.keibun.co.jp>

図1 高齢の従業員の有無、定年制について



※61歳、64歳、66～69歳と答えた企業は無し。

図2 高齢法改正への対応状況(複数回答)



※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。

図3 人件費等の負担増加への対応策(複数回答)

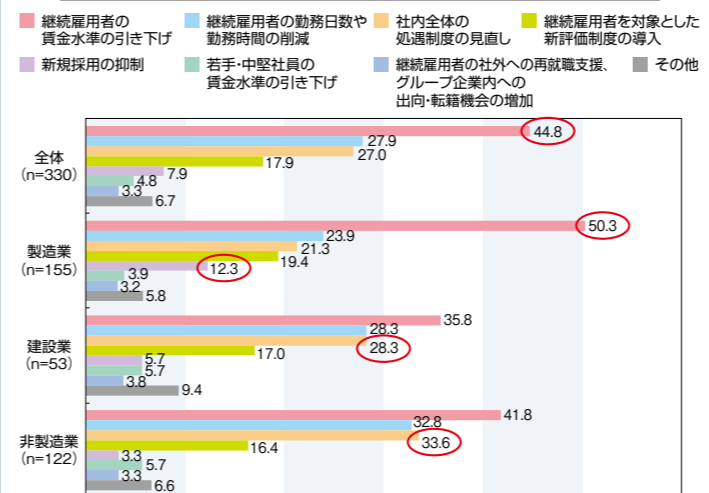


図4 60歳以上の従業員に任せている(任せる予定の)業務内容(複数回答)

