

改正労働契約法・改正高年齢者雇用安定法

二つの法改正への対応はどのように進んでいるか

改正二法研究会報告書

目次

はじめに	4
改正労働契約法・改正高年齢者雇用安定法の概要	6
調査概要、回答者プロフィール	7
調査結果の要約	8
調査結果	
Ⅰ. 改正労働契約法への対応	9
1. 労働契約法の改正による人事制度見直しの状況	9
2. 改正労働契約法への対応策	12
3. 無期転換の実態	14
4. 無期転換の影響	17
コラム 1. 改正労働契約法への対応と採用状況	19
Ⅱ. 改正高年齢者雇用安定法への対応	20
1. 高年齢者雇用安定法の改正による人事制度見直しの状況	20
2. 改正高年齢者雇用安定法への対応策	23
3. 継続雇用制度の実態	26
4. 改正高年齢者雇用安定法の影響	32
コラム 2. 改正高年齢者雇用安定法の若年・中年層への影響	33
求人広告に見る高年齢者活用事例	34

改正二法研究会メンバー

委 員	阿部 正浩（座長）	中央大学経済学部教授
	工藤 真一	株式会社マイナビ
	村井 俊朗	株式会社北海道アルバイト情報社
	柳川 昌紀	株式会社リクルートジョブズ
	横道 浩一	株式会社インテリジェンス
専門委員	吉田 修	公益社団法人全国求人情報協会
	江口 匡太	中央大学商学部教授
	神林 龍	一橋大学経済研究所准教授
調査分析	小林 徹	慶應義塾大学産業研究所共同研究員
事務局	宇佐川 邦子	公益社団法人全国求人情報協会
	小林 一夫	公益社団法人全国求人情報協会
	佐藤 日出男	公益社団法人全国求人情報協会
	青木 朝子	公益社団法人全国求人情報協会

はじめに

本報告書は、改正労働契約法と改正高年齢者雇用安定法に関する求人企業の取り組み状況や課題を調査し、二法の改正に対して求人企業がどのような対応を行ったか、そしてその際にどのような課題があったのかについて検証したものである。

2013年4月に施行された労働契約法と高年齢者雇用安定法の改正は、企業の労務管理のあり方に影響するものであった。

改正労働契約法では、アルバイト、パート、契約社員など、職場での呼称にかかわらず、1年契約、6カ月契約など期間の定めのある有期労働契約について大きな改正があった。具体的には、有期労働契約が反復更新される中で生じる雇止めに対する不安を解消し、有期労働契約を理由として不合理になりがちな労働条件を改善するために、①無期労働契約への転換、②「雇止め法理」の法定化、③不合理な労働条件の禁止、が謳われている。

改正高年齢者雇用安定法は、急速な高齢化の進行に対応し、高齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として改正された。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義務違反の企業に対する公表規定の導入、④高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定等が謳われている。

公益社団法人全国求人情報協会は、全国の求人情報誌・フリーペーパー・折込求人紙・求人サイトを運営・発行する民間労働需給調整事業者の団体である。本協会は、求人者と求職者を結ぶ求人情報提供事業者として、労働市場の実態およびその変化に強い関心を持ち、長年にわたって各種の調査の実施や、よりよいマッチングの実現のための自主的な取り組みを行ってきた。

そして、今回の法の改正は、求人者の人事制度や人事施策ならびに求職者の職業選択行動に大きな影響を与えることが予想されることから、2013年6月「改正二法研究会」を発足させ、調査研究を行ってきた。

本研究会は、改正法施行直前の2013年3月と改正法施行後の2013年8月に調査を行い、両調査の結果を2013年12月に報告書として発表した。2013年調査では、企業の人事採用担当者を対象としたアンケート調査を実施し、二つの法の改正が企業の労務管理にどのような影響を与えたかについて、①企業は法改正に対応したかどうか、②具体的な対応はどういったものだったのか、③若年労働者など直接影響する予定のない労働者層に対し

て法改正はどのような影響を与えたのか、といった観点から検証を行っている。その結果、以下のような点が明らかになった。

- (ア) 労働契約法は8割、高年齢者雇用安定法は7割の企業で見直しを図っていたが、具体的対応は企業によりまちまちであった。
- (イ) 労働契約法は、契約更新の厳格化や抑制ばかりでなく、正社員登用の活用や新設などの対応も促していた。
- (ウ) 高年齢者雇用安定法は、全世代の報酬見直しを進めていたが、新卒や中途採用の抑制には限定的な影響しかなかった。

ただし、2013年調査は改正法の施行後間もない時期に行われたため、まだ企業の対応が定まっていないことに留意する必要があった。このため、本研究会は引き続き経過を観察する必要があると考え、施行後1年8ヵ月が経過した2014年12月に再度の調査を行った。今回の報告書は、この2014年12月調査結果を中心としてまとめた。

結果を簡単にまとめると、改正高年齢者雇用安定法に関しては人事制度の見直しが着実に進んでいるのに対して、改正労働契約法に関してはまだ対応を決めかねている企業もあり、二つの改正法への対応には差があることが見えてきた。また、高年齢社員が増えることや、有期契約労働者の無期転換や正社員登用によって、企業全体にポジティブな影響があると考ええる企業も少なくないことがわかった。ただしこの点については、人手不足感が強まったことによる、一時的な傾向である可能性も否定できない。

改正二法への企業の取り組みは、今後も様々な要因によって変化していくと考えられる。引き続き観察していくことが必要だろう。

改正労働契約法の概要

有期労働契約を長期にわたり反復更新した場合における無期労働契約への転換などを法制することにより、労働者が安心して働き続けることが可能な社会の実現を図る。

1. 有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合（※1）は、労働者の申込みにより、無期労働契約（※2）に転換させる仕組みを導入する。

2. 有期労働契約の更新等（「雇止め法理」の法定化）

雇止め法理（判例法理）を制定法化する。

3. 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

有期契約労働者の労働条件が、期間の定めがあることにより無期契約労働者の労働条件と相違する場合、その相違は、職務の内容や配置の変更の範囲等を考慮して、不合理と認められるものであってはならないものとする。

※1 原則として、6カ月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しない

※2 別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件

公布日：2012年8月10日

施行期日：2は2012年8月10日、1と3は2013年4月1日

改正高年齢者雇用安定法の概要

少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障がい者など働くことができる人すべての就労促進を図り、社会を支える全員参加型社会の実現が求められている中、高齢者の就労促進の一環として、継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が定める基準に関する規定を削除し、高年齢者の雇用確保措置を充実させる等の所要の改正を行う。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。

2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入

高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

4. 高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定

事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の根拠を設ける。

5. その他

厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

公布日：2012年9月5日

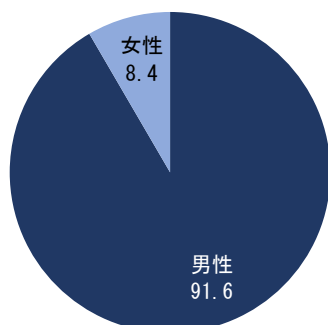
施行期日：2013年4月1日

調査概要、回答者プロフィール

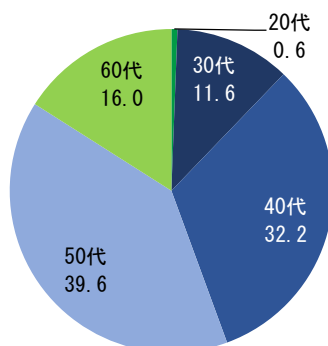
	施行前調査	前回調査	今回調査
調査対象	全国 1,500 名の人事担当者	全国 500 名の人事担当者 施行前調査回答者のうち、アルバイト、パート、契約社員の採用担当者	全国 500 名の人事担当者 うち前回からの継続回答者 258 名、 新規回答者 242 名
調査期間	2013 年 3 月 22 日（金） ～ 3 月 26 日（火）	2013 年 8 月 29 日（木） ～ 9 月 3 日（火）	2014 年 12 月 5 日（金） ～ 12 月 11 日（木）
調査目的	企業における改正された労働契約法と高年齢者雇用安定法の影響を把握する		
調査手法	インターネットを利用した WEB 調査		

◆回答者のプロフィール（n=500, 単位%）

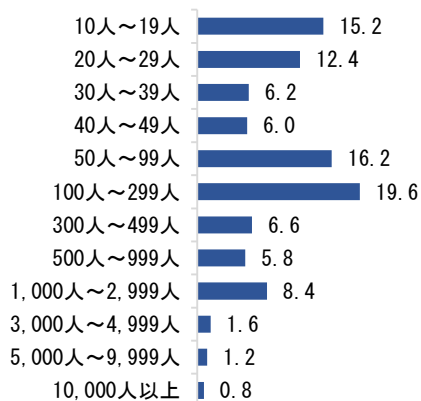
性別



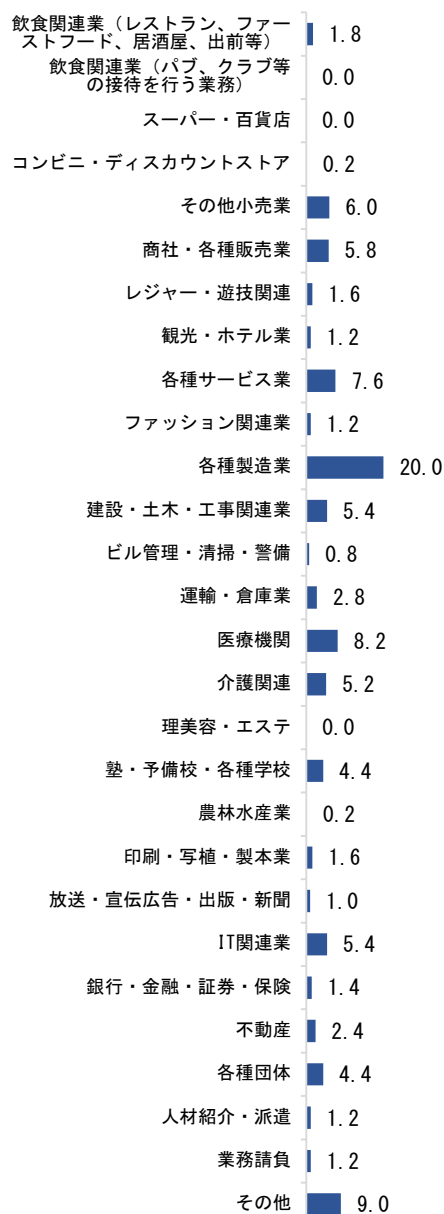
年代



従業員規模



業種



調査結果の要約

<改正労働契約法に関して>

- ・労働契約法の改正により、人事制度の見直しを図った企業は 76.8%。前回調査から増えておらず、まだ対応を決めかねている企業もあると思われる。
- ・対応策としては、正社員登用の制度の活用や新設が 2 割程度の企業で行われている。契約更新の厳格化や抑制を行うと回答した企業は、前回調査に比べ減少した。
- ・有期契約労働者の無期転換や正社員登用によって、長期勤続・定着や、有期契約労働者の働く意欲増大など、ポジティブな影響があると考える企業が 5 割弱ある。

<改正高年齢者雇用安定法に関して>

- ・高年齢者雇用安定法の改正により、人事制度の見直しを図った企業は 80.4%。前回調査より 10 ポイント以上伸びており、見直しは着実に進んでいると考えられる。
- ・対応策としては、60 歳以降の報酬見直しが前回に引き続き 4 割弱の企業で行われている。一方で新卒・中途採用の抑制を行うとした割合は減少傾向にあるが、この点については人手不足感が強まっている影響を受けている可能性がある。
- ・継続雇用制度では、平均的な勤務時間は週 40 時間という回答が約 6 割。給与は減少する場合は 8 割弱である。
- ・高年齢社員が増えることにより、現場力の強化や、技能継承の円滑化といったポジティブな影響があると考えている企業は 4 割以上である。

I. 改正労働契約法への対応

1. 労働契約法の改正による人事制度見直しの状況

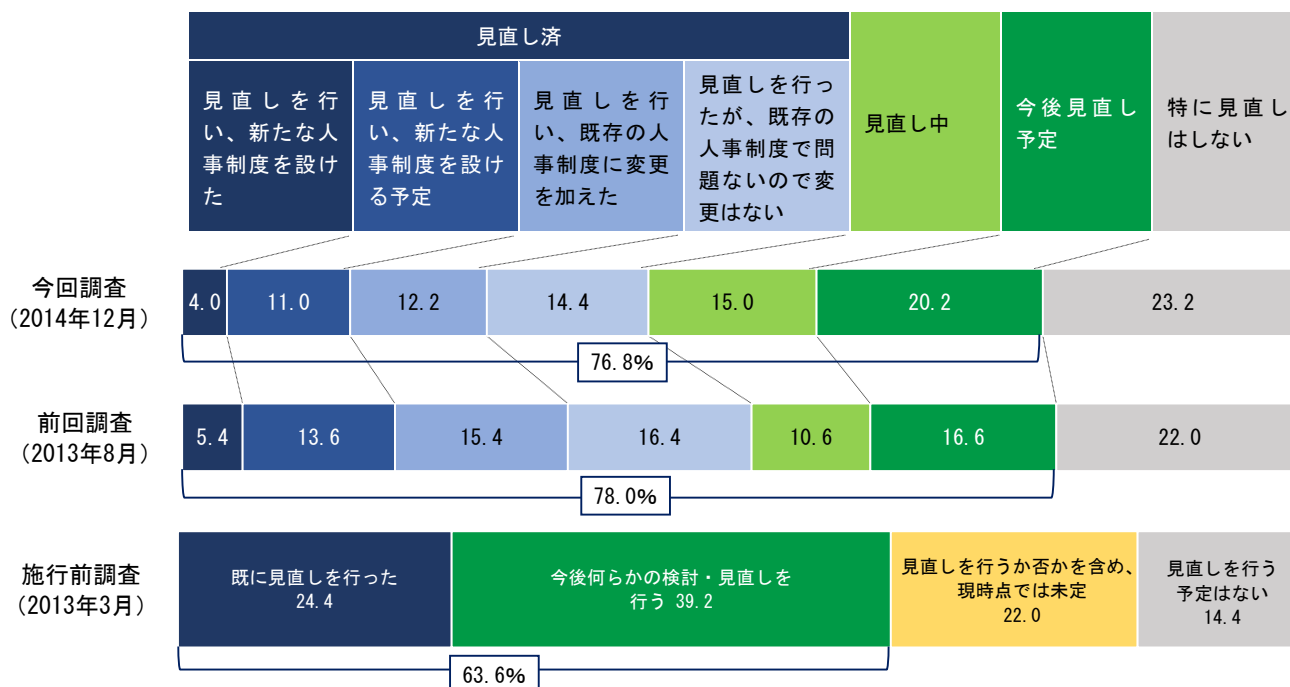
見直し済み企業数は 2013 年 8 月時点から横ばい状態

2013 年 4 月に施行された改正労働契約法による人事制度の見直し状況について、2014 年 12 月に実施した今回調査では、「見直しを行い、新たな人事制度を設けた」4.0%、「見直しを行い、新たな人事制度を設ける予定」11.0%、「見直しを行い、既存の人事制度に変更を加えた」12.2%、「見直しを行ったが、既存の人事制度で問題ないので変更はない」14.4%、「見直し中」15.0%、「今後見直し予定」20.2%、「特に見直しはしない」（問題がないから見直さない場合も含む）23.2%という結果になった。

なお、施行直後の 2013 年 8 月に実施した前回調査では、既に見直し済みの企業は 50.8%、現在検討中あるいは今後見直し予定の企業は 27.2%、実施予定なし 22.0%であり、さらに 2013 年 3 月に実施した施行前調査では、「既に見直しを行った」24.4%、「今後何らかの検討・見直しを行う」39.2%であった。見直し対応した企業（見直し中、予定含む）は施行前 63.6%に対して前回 78.0%、今回 76.8%と横ばい状態となっており、対応を決めかねている企業が多いのではないと思われる。

●図表 1 改正労働契約法による人事制度見直し状況の推移

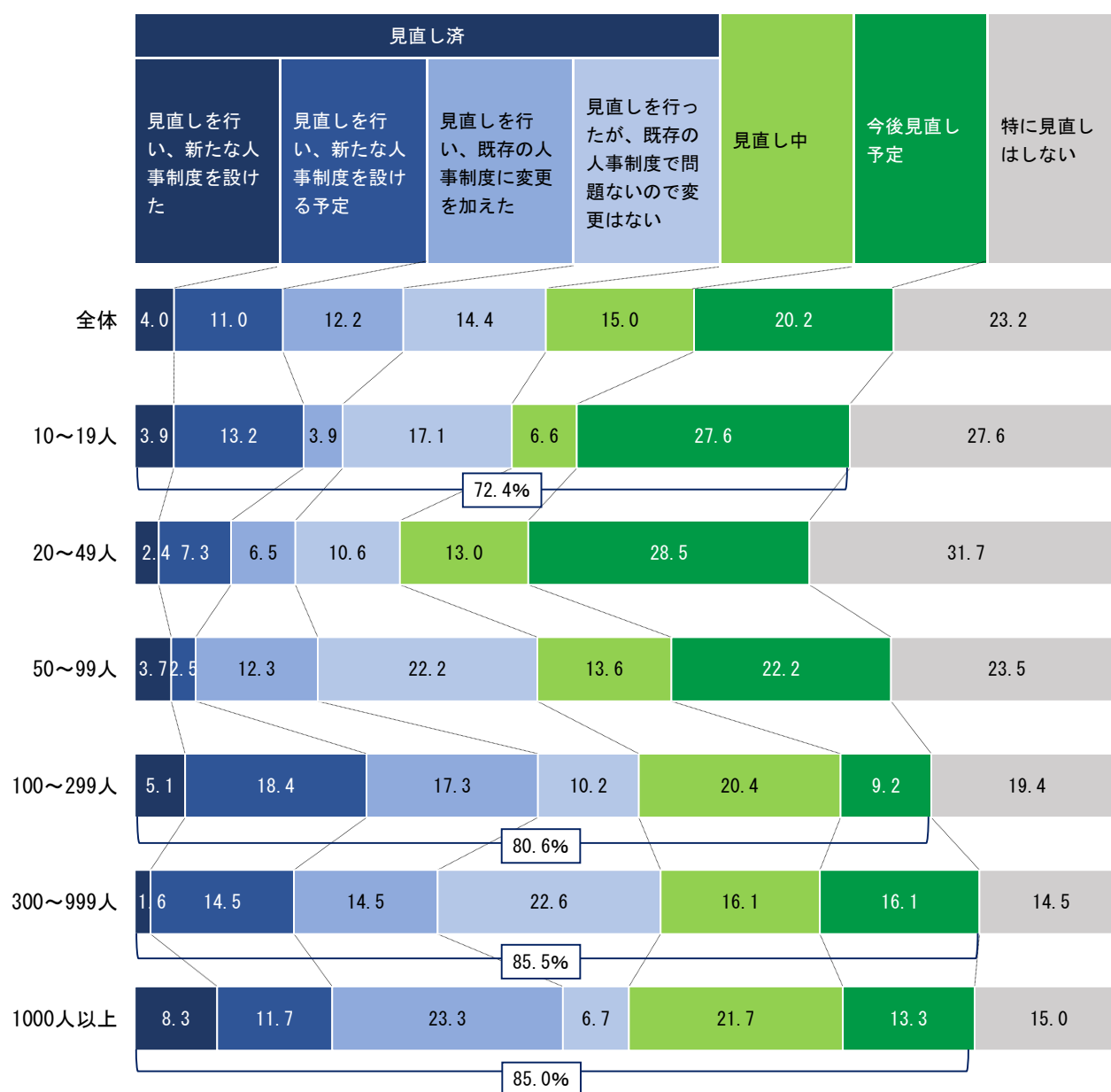
Q. 労働契約法の改正を受けた人事制度の見直しについて、現在の状況をお答えください。(n=500, 単位=%)



見直しの状況を従業員規模別に見ると、10～19 人の企業では見直し対応した割合（見直し中、予定含む）が 72.4%であるのに対し、100 人以上の企業ではいずれも 8 割以上が見直し対応済み（見直し中、予定含む）と回答している。法改正による人事制度の見直し状況は、従業員規模によって対応に差が出ていることが見て取れる。

●図表 2 企業規模別／改正労働契約法による人事制度見直しの現状

Q. 労働契約法の改正を受けた人事制度の見直しについて、現在の状況をお答えください。（n=500, 単位=%）

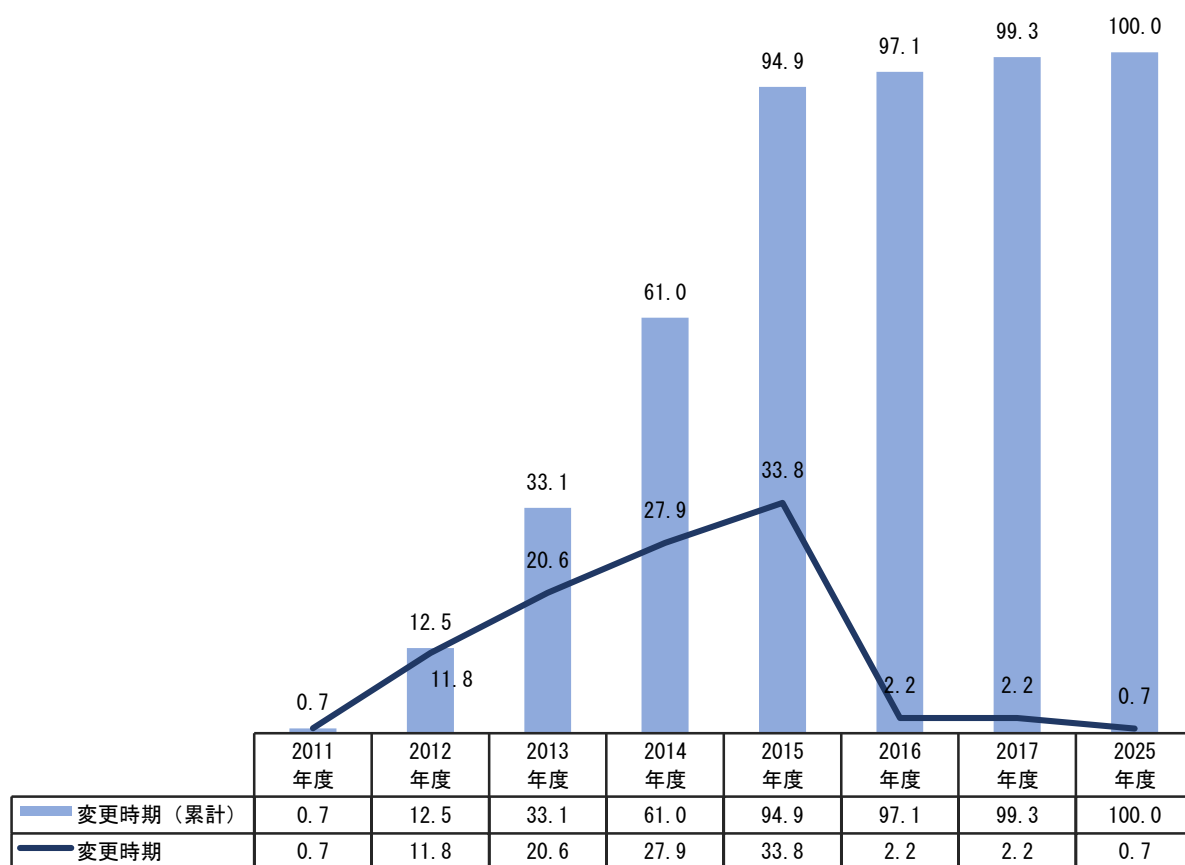


見直し状況について「見直しを行い、新たな人事制度を設けた」「見直しを行い、新たな人事制度を設ける予定」「見直しを行い、既存の人事制度に変更を加えた」と答えた人に制度の変更時期について尋ねたところ、2014年度までに変更が完了する企業は6割にとどまっている。一方で2015年度に実施予定と答えた企業が33.8%とほぼ3分の1を占めており、このことから改正労働契約法への対応はいまだ進行中であることがわかる。

●図表3 改正労働契約法による人事制度の変更時期

Q. 労働契約法の改正を受けて、人事制度を新設あるいは変更した（変更する）時期をお答えください。

(n=136, 単位=%)



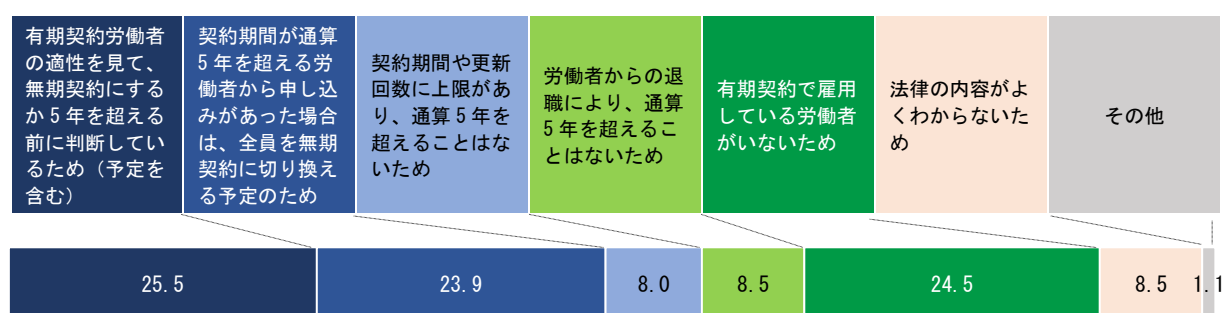
2. 改正労働契約法への対応策

無期転換ルールへの対応策は、「無期契約にするか5年を超える前に判断」が多い

次に、「見直しを行ったが、既存の人事制度で問題ないので変更はない」「特に見直しはしない」と回答した企業にその理由を尋ねたところ、「有期契約労働者の適性を見て、無期契約にするか5年を超える前に判断しているため」が25.5%で最も多かった。

●図表4 人事制度を見直さない理由

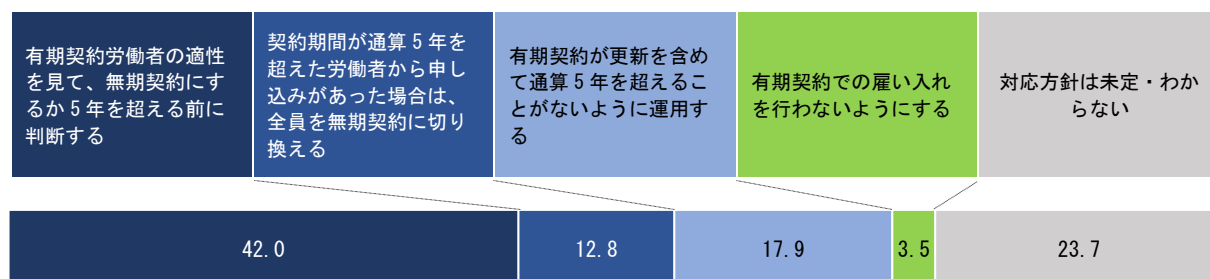
Q. 見直しや変更をしない理由について、最もあてはまるものをお答えください。(n=188, 単位=%)



一方、見直しを行った企業に対応方針を尋ねたところ、「有期契約労働者の適性を見て、無期契約にするか5年を超える前に判断する」が42.0%と最も多く、「有期契約が更新を含めて通算5年を超えることがないように運用する」17.9%が続いている。人事制度を見直さない理由（図表4）と比較すると、「5年を超える前に判断」するという企業が多くなっている。

●図表5 改正労働契約法への対応方針

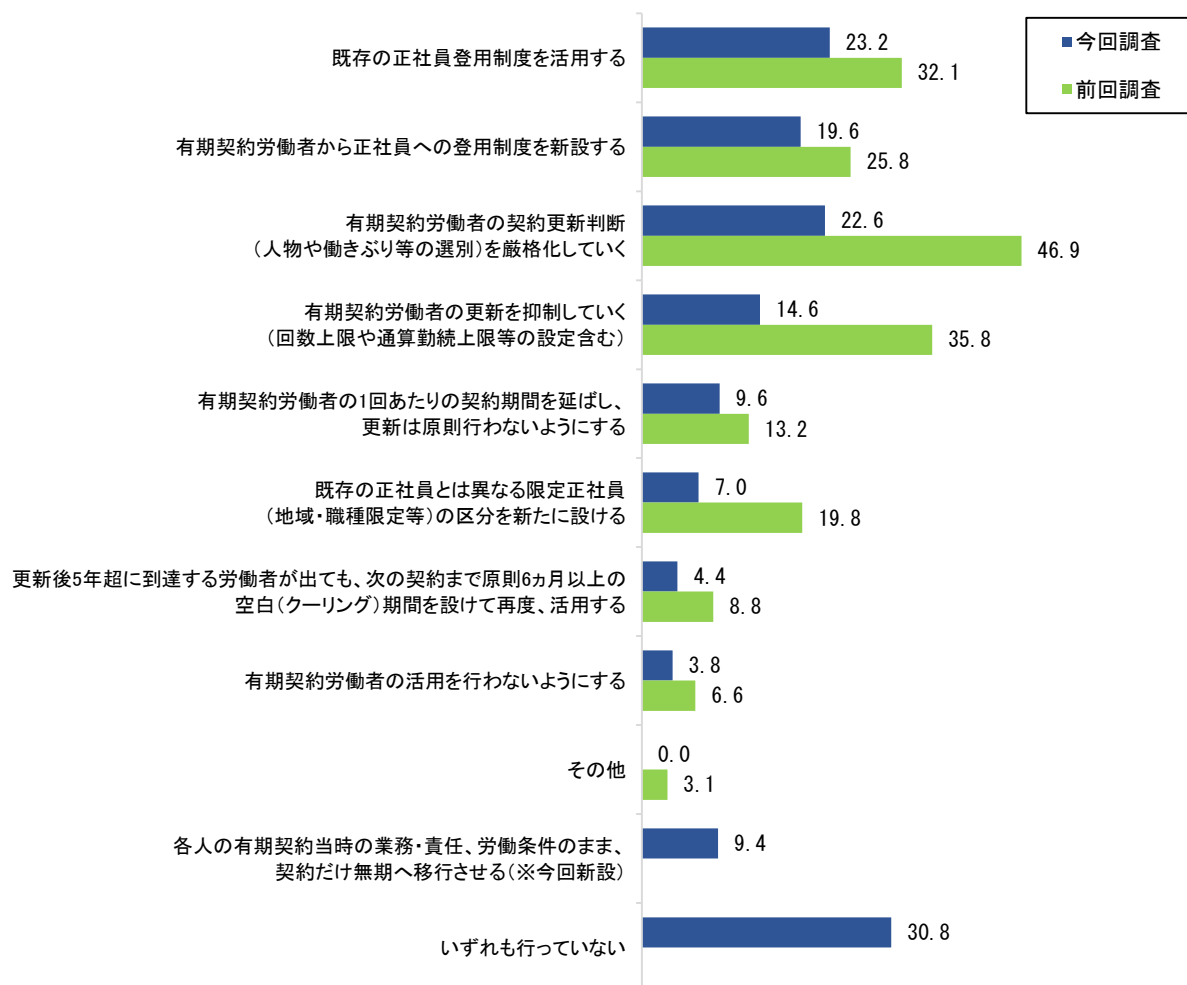
Q. 改正労働契約法への対応方針をお答えください。(n=312, 単位=%)



改正労働契約法への対応にあたっての具体的な施策としては、「既存の正社員登用制度を活用する」が23.2%で最も多い。また2013年8月の前回調査で46.9%だった「有期契約労働者の契約更新判断を厳格化していく」は22.6%に減少している。

●図表6 改正労働契約法への具体的な対応内容－前回との比較

Q. 改正労働契約法への対応について、具体的な内容を教えてください。(今回調査 n=500・前回調査 n=318, 単位=%)



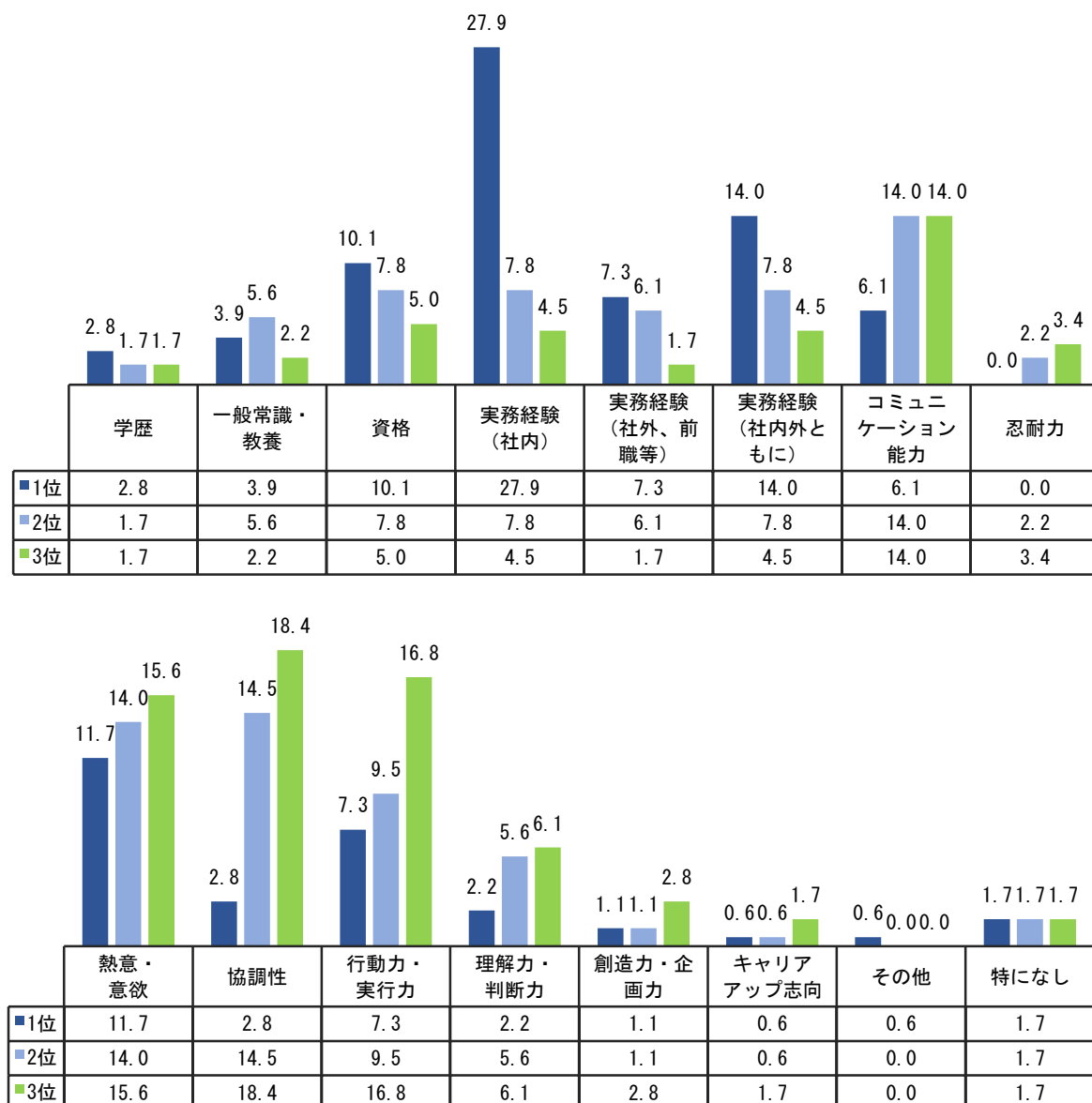
3. 無期転換の実態

無期契約に切り換える際に重視する項目としては「実務経験（社内）」が最も多い

「有期契約労働者の適性を見て、無期契約にするか5年を超える前に判断する」という企業に、有期契約労働者を無期契約に切り換える際に重視したい項目を聞くと、「実務経験（社内）」を1位にあげる企業が27.9%で最も多く、他の項目を大きく上回った。また4割の企業が「熱意・意欲」を3位までにあげており、「協調性」「コミュニケーション能力」「行動力・実行力」も3割を超える企業が「重視する」と回答している。

●図表7 無期転換にあたり重視したい点

Q. 有期契約労働者を無期契約に切り換える際に、重視したい点をお答えください。上位3つをお答えください。ない場合は特になしをお選びください。(n=179, 単位=%)

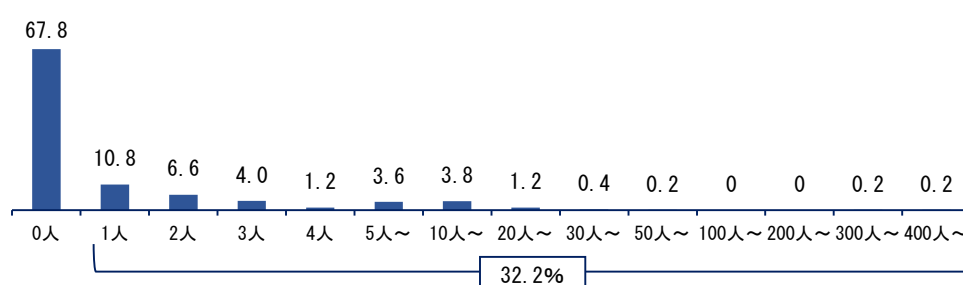


2013年4月から2014年9月末までの間に無期契約への転換を実施した企業を転換後の雇用形態ごとにみると、正社員が32.2%、職務内容や勤務地が限定されている限定正社員15.0%、転換前の雇用形態・就業条件のまま無期化したケース（無期パートなど）が17.4%となり、正社員への転換を実施した企業が最も多かった。

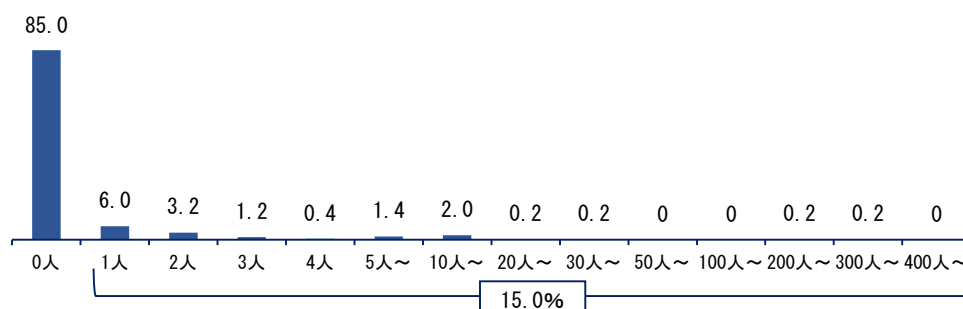
●図表8 無期転換の実績

Q. 2013年4月～2014年9月末までに、下記のような形で無期契約に転換した有期契約労働者は何人いましたか。いなかった場合は0人とご記入ください。(n=500, 単位=%)

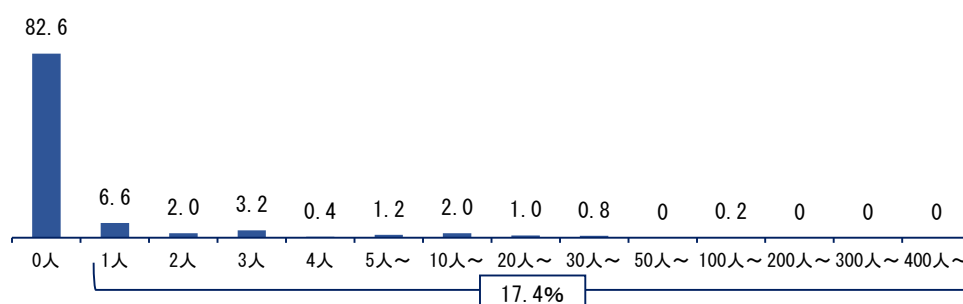
8-1 正社員への転換



8-2 2013年4月以降に設けた限定正社員への転換



8-3 同じ条件のまま無期契約への転換（無期パートなど）

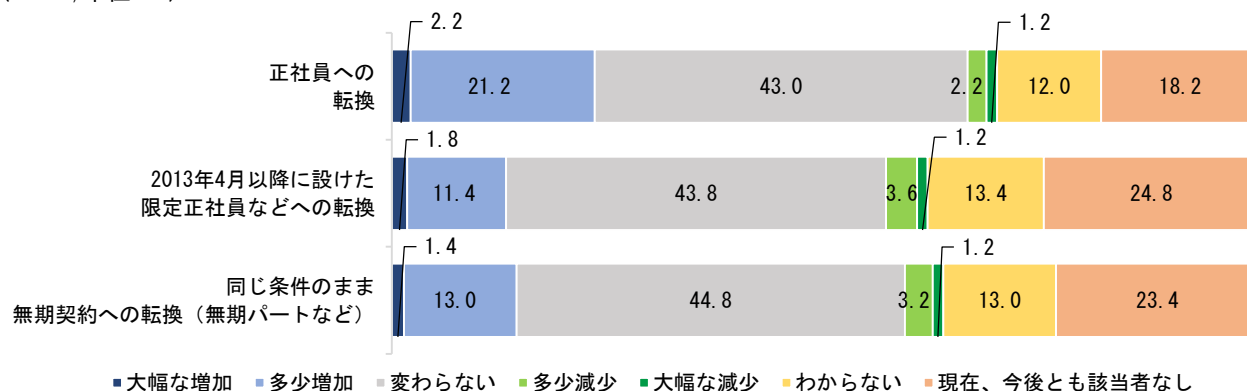


今後5年程度の間における無期契約に転換する有期契約労働者の増減については、正社員、限定正社員、無期パートなどの雇用形態にかかわらず、「大幅な増加」と「多少増加」の合計が「大幅減少」「多少減少」の合計を上回っている。とくに、将来的に正社員への転換が増えると回答した企業が多い。

●図表9 無期転換の今後の見通し

Q. 今後5年程度で無期契約に転換する有期契約労働者は増える見込みですか、減る見込みですか。

(n=500, 単位=%)



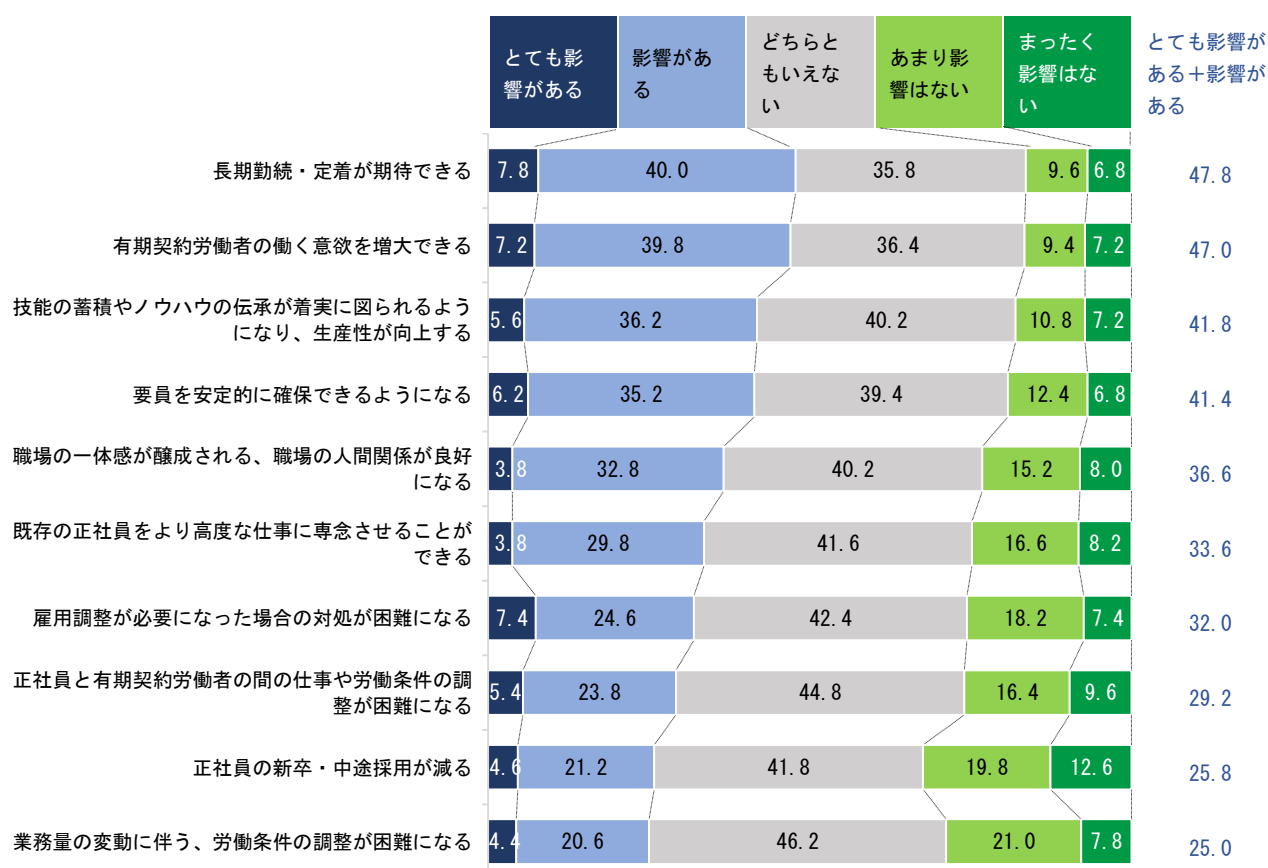
4. 無期転換の影響

「長期勤務・定着が期待できる」などポジティブに受け止める企業が多い

無期転換がもたらす影響として10の項目をあげ、どの程度の影響が出ると思うかを聞いたところ、「業務量の変動に伴う、労働条件の調整が困難になる」「正社員の新卒・中途採用が減る」を除く8つの項目で「とても影響がある」「影響がある」の合計が「あまり影響はない」「まったく影響はない」の合計を上回った。なかでも、「長期勤続・定着が期待できる」「有期契約労働者の働く意欲を増大できる」「技能の蓄積やノウハウの伝承が着実に図られるようになり、生産性が向上する」「要員を安定的に確保できるようになる」はいずれも4割が好影響を及ぼしていると回答しており、前向きに捉えている企業が多いことがうかがえる。

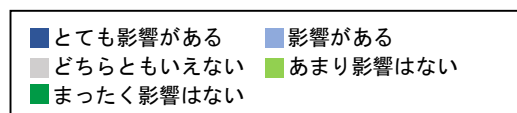
●図表 10 無期転換の影響

Q. 有期契約労働者を無期契約に転換あるいは正社員登用することによる影響として下記が考えられますが、それぞれ貴社ではどの程度の影響が出ると思いますか。(n=500, 単位=%)

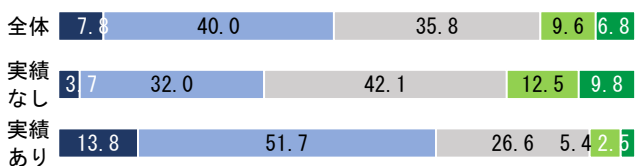


無期転換の影響の受け止め方を、無期化（正社員化・限定正社員化・同条件無期化のいずれか）の実績がある企業とない企業で比較したところ、いずれの項目についても実績がある企業の方が、実績がない企業よりもよい影響を感じていることがわかる。とくに「長期勤続・定着が期待できる」「有期契約労働者の働く意欲を増大できる」「技能の蓄積やノウハウの伝承が着実に図られるようになり、生産性が向上する」「要員を安定的に確保できるようになる」は5割を超える企業が「とても影響がある」あるいは「影響がある」と回答している。

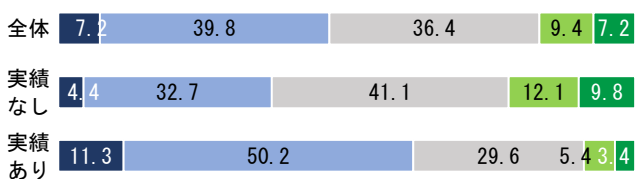
●図表 11 実績の有無による無期化影響の捉え方の相違
(n=500, 単位=%)



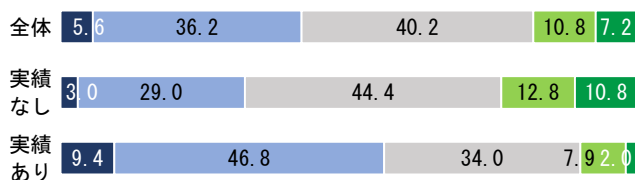
1. 長期勤続・定着が期待できる



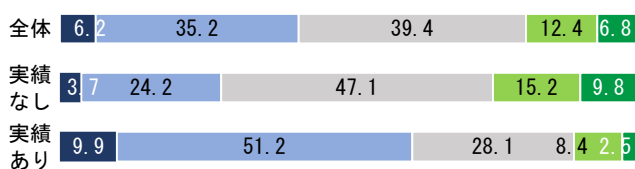
2. 有期契約労働者の働く意欲を増大できる



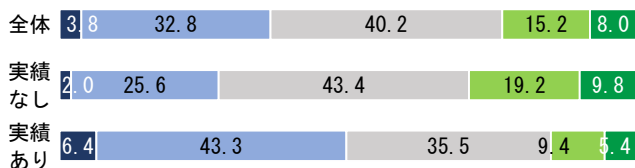
3. 技能の蓄積やノウハウの伝承が着実に図られるようになり、生産性が向上する



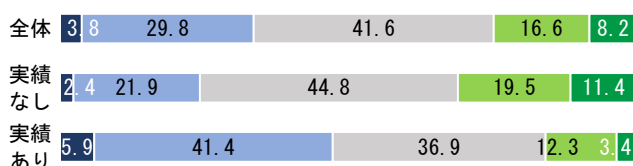
4. 要員を安定的に確保できるようになる



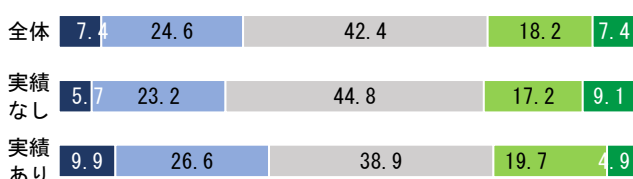
5. 職場の一体感が醸成される、職場の人間関係が良好になる



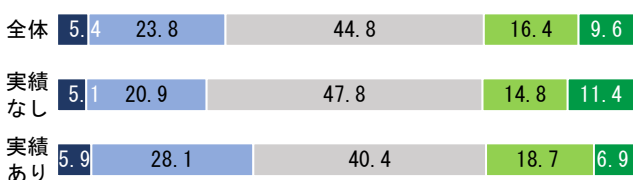
6. 既存の正社員をより高度な仕事に専念させることができる



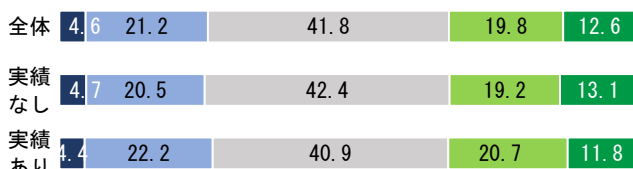
7. 雇用調整が必要になった場合の対処が困難になる



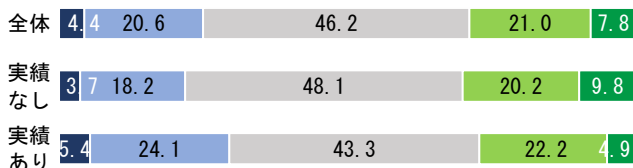
8. 正社員と有期契約労働者の間の仕事や労働条件の調整が困難になる



9. 正社員の新卒・中途採用が減る



10. 業務量の変動に伴う、労働条件の調整が困難になる



コラム 1. 改正労働契約法への対応と採用状況

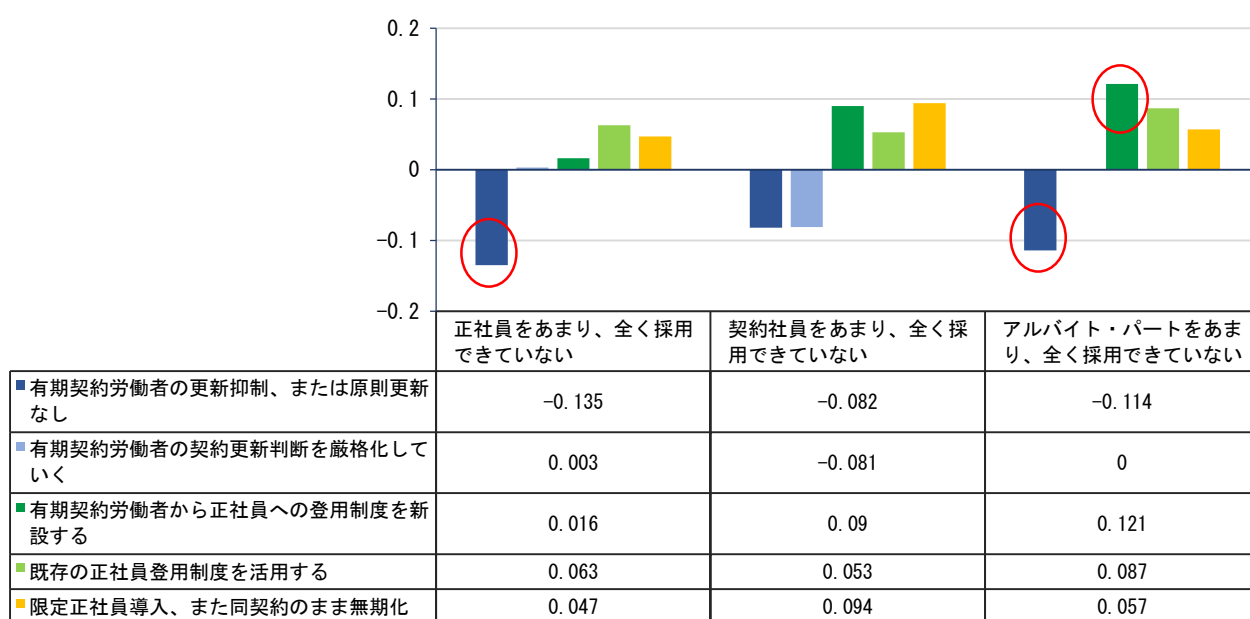
改正労働契約法への対応として契約更新を厳格化している企業では採用状況が良好、正社員登用を進めている企業では採用状況が厳しいという相関関係が見られる。

改正労働契約法はすでにいる非正規雇用者の契約に影響するだけでなく、その対応によって新規の労働力確保にも影響している可能性が考えられる。そこで改正労働契約法への実施対応策別に、正社員、契約社員、アルバイト・パートの採用状況の違いをプロビット分析で確認した。「有期契約労働者の更新抑制、または原則更新なし」「正社員への登用制度を新設する」といった対応策と、人手不足の状況にどのような関連があるかを、産業・企業規模・業績といった要素をコントロールした上で評価するものだ。なおここでは、それぞれの雇用形態の者を「採用していない」と回答した企業や、「分からない」と回答した企業は分析対象から外している。

図表 12 で統計的に意味のある関係がみられるのは、有期契約雇用者の更新抑制や原則更新しないなど厳正な対応をとった企業ほど、正社員採用及びアルバイト・パートの採用状況が良いという点である。また、正社員登用制度を新設した企業は、アルバイト・パートの採用状況が厳しいという関係性もみられる。

ただしこのような関係性は、対応策の影響で採用状況が変わったというよりも、採用状況の影響で対応策が変わってきているという可能性もある。例えばアルバイト・パートを補助的にしか活用していないからこそ正社員やアルバイト・パート採用ができており、更新も厳格化しやすいという可能性がある。またアルバイト・パートを基幹労働力として活用し採用していきたいが、それが厳しいからこそ正社員登用制度を設けたとも考えられる。

●図表 12 改正労働契約法への対応と採用状況に関する分析結果（回帰分析プロビットモデル、できていないを 1）



Ⅱ. 改正高年齢者雇用安定法への対応

1. 高年齢者雇用安定法の改正による人事制度見直しの状況

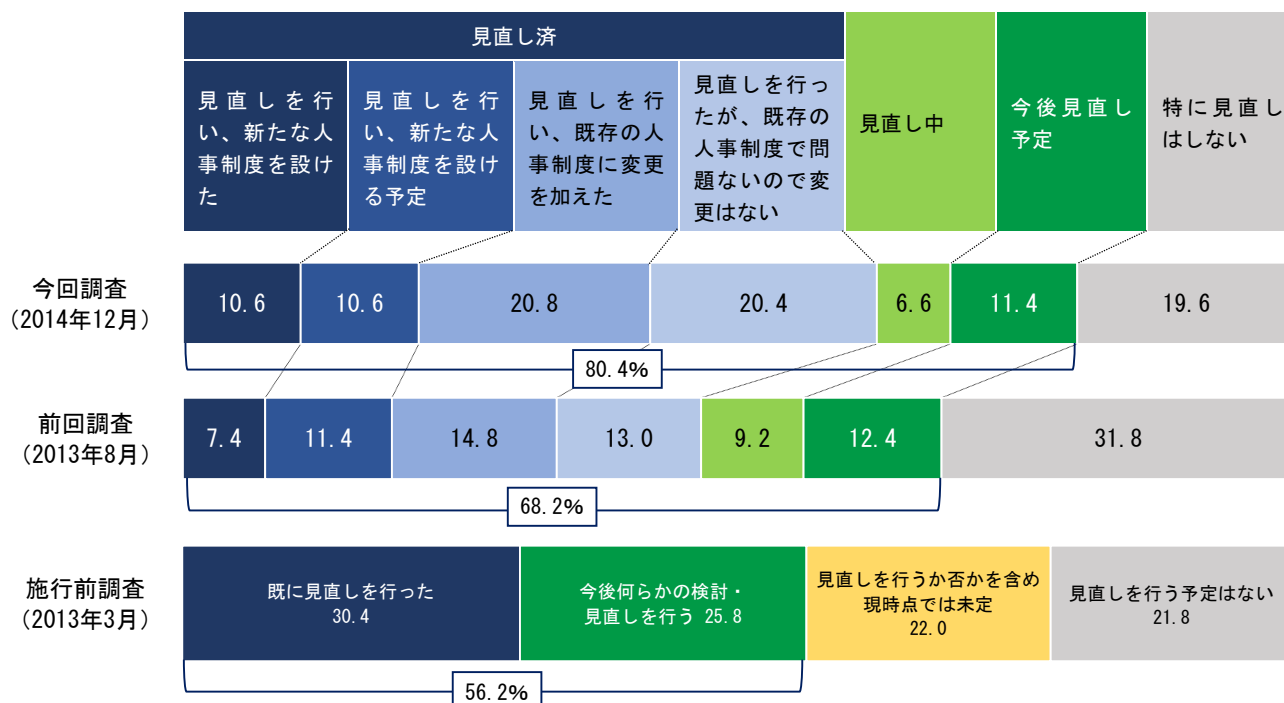
見直し対応した企業は8割（見直し中、予定含む）、見直しは着実に進んでいる

2013年4月に施行された改正高年齢者雇用安定法による人事制度の見直しについて、2014年12月に実施した今回調査では、「見直しを行い、新たな人事制度を設けた」10.6%、「見直しを行い、新たな人事制度を設ける予定」10.6%、「見直しを行い、既存の人事制度に変更を加えた」20.8%、「見直しを行ったが、既存の人事制度で問題ないので変更はない」20.4%、「見直し中」6.6%、「今後見直し予定」11.4%、「特に見直しはしない」（問題がないから見直さない場合も含む）19.6%という結果になった。既に見直しを実施済みの企業は62.4%、現在検討中あるいは今後見直し予定の企業は18.0%となり、8割を超える企業が改正法へ積極的に対応している姿勢がうかがえる。

また今回の結果を、2013年3月の施行前調査、2013年8月の前回調査と「見直し対応した企業（見直し中、見直し予定含む）」を指標に比較すると、施行前56.2%、前回68.2%、今回80.4%と着実に増えており、企業における見直しは終りつつあるとみられる。

●図表 13 改正高年齢者雇用安定法による人事制度見直し状況の推移

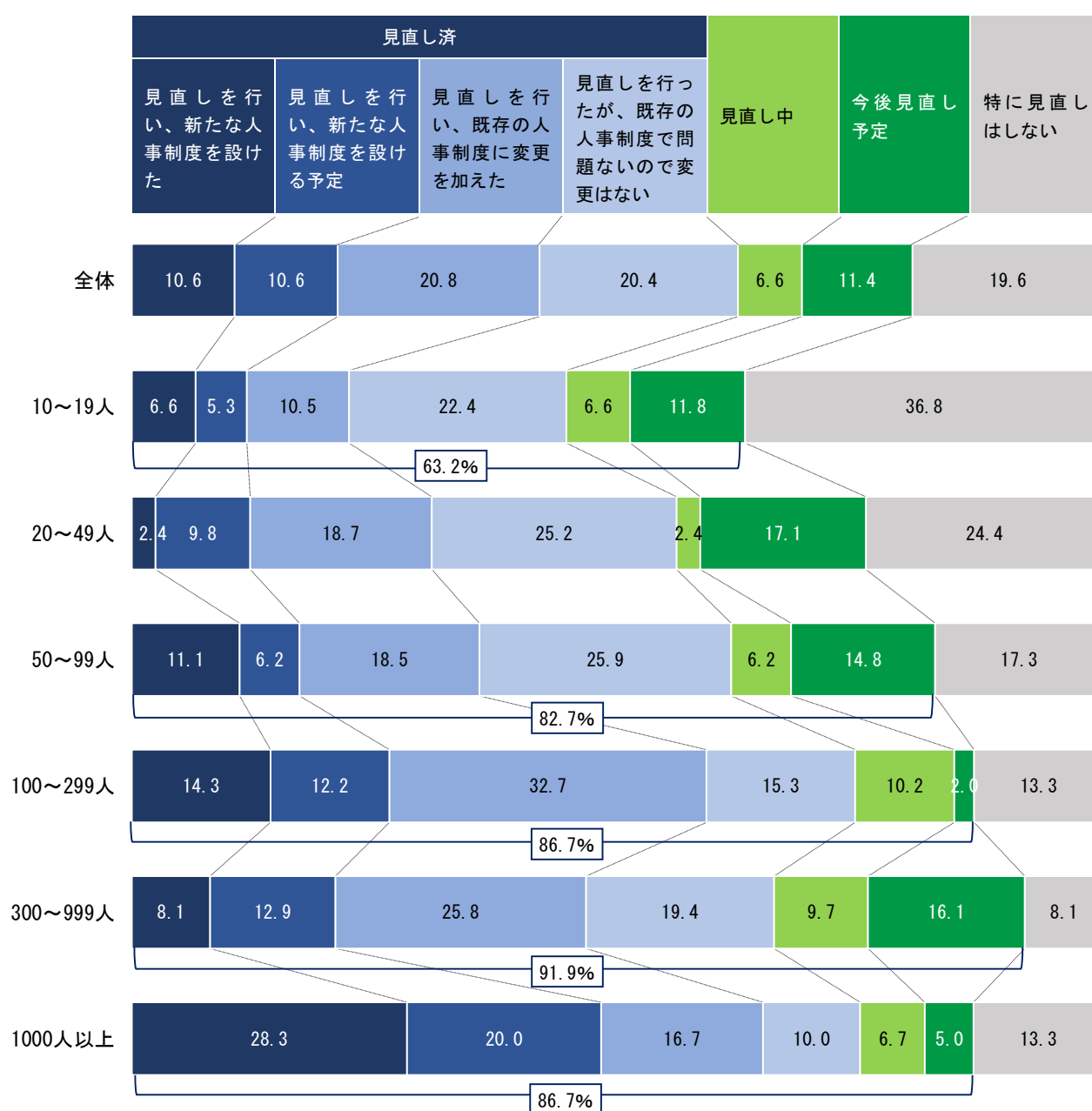
Q. 高年齢者雇用安定法の改正を受けた人事制度の見直しについて、現在の状況をお答えください。（n=500, 単位=%）



次に、見直しの状況を従業員規模別に見ると、10～19人規模では見直し対応済み（見直し中、予定含む）の企業は63.2%だが、50人以上の企業ではいずれも8割を超えており、従業員規模が大きくなるほど見直しが進んでいる傾向にある。また10～19人の企業の36.8%が「特に見直しはしない」と回答している。

●図表 14 従業員規模別／改正高年齢者雇用安定法による人事制度見直しの現状

Q. 高年齢者雇用安定法の改正を受けた人事制度の見直しについて、現在の状況をお答えください。（n=500, 単位=%）

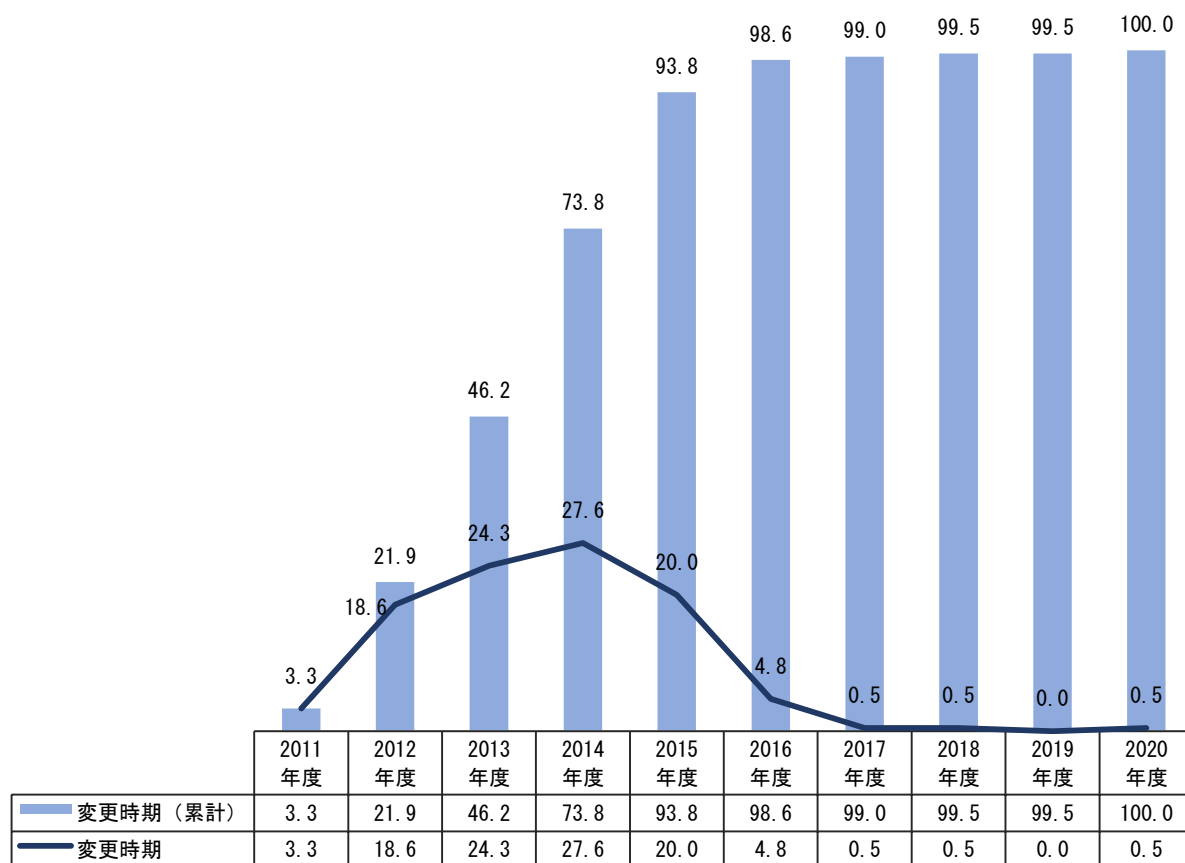


見直し状況について「見直しを行い、新たな人事制度を設けた」「見直しを行い、新たな人事制度を設ける予定」「見直しを行い、既存の人事制度に変更を加えた」と答えた人に制度の変更時期について尋ねたところ、施行の翌年にあたる2014年度に実施すると答えた企業が27.6%と最も多く、2013年度24.3%、2015年度20.0%と続いている。累計すると、2015年度内に9割を超える企業が制度変更を終了することになり、このことから見直しが着実に進んでいることが見て取れる。

●図表 15 改正高年齢者雇用安定法による人事制度の変更時期

Q. 高年齢者雇用安定法の改正を受けて、人事制度を新設あるいは変更した（変更する）時期をお答えください。

(n=210, 単位=%)



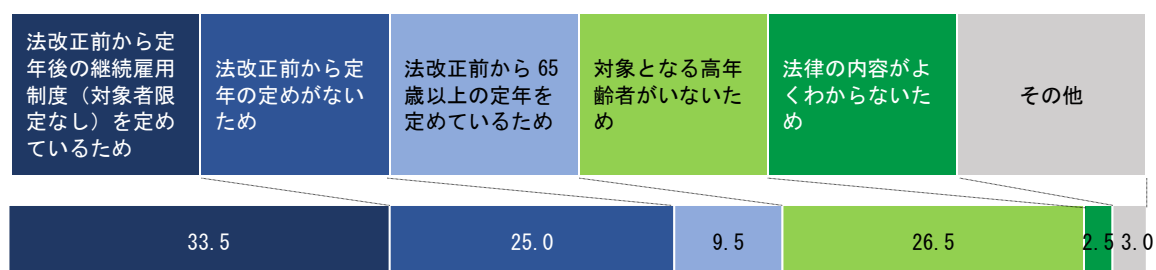
2. 改正高年齢者雇用安定法への対応策

対応策としては、継続雇用制度の利用が最も多い

見直し状況について「見直しを行ったが、既存の人事制度で問題ないので変更はない」「特に見直しはしない」と答えた人にその理由を聞いた。見直さない理由としては、「法改正前から定年後の継続雇用制度を定めているため（対象者限定なし）」との回答が 33.5%で最も多く、「対象となる高年齢者がいないため」26.5%、「法改正前から定年の定めがないため」25.0%と続いている。

●図表 16 人事制度を見直さない理由

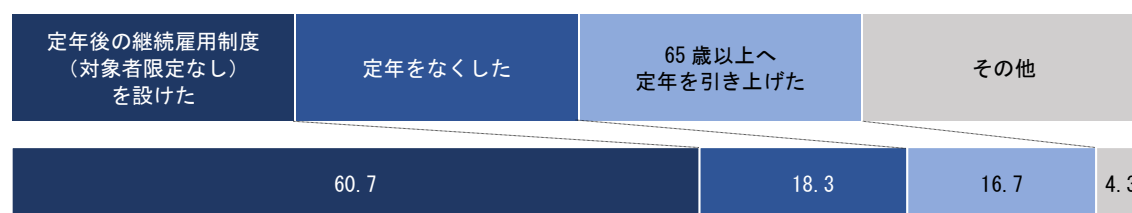
Q. 見直しや変更をしない理由について、最もあてはまるものをお答えください。(n=200, 単位=%)



一方、見直し状況についてそれ以外の回答をした人に聞くと、高年齢者雇用安定法の改正を受けて実施した雇用確保措置の内容としては、「定年後の継続雇用制度（対象者限定なし）を設けた」と回答した企業が 60.7%と最も多い。一方、「定年をなくした」、「65 歳以上へ定年を引き上げた」はいずれも 2 割に満たない。

●図表 17 高年齢者雇用確保措置の内容

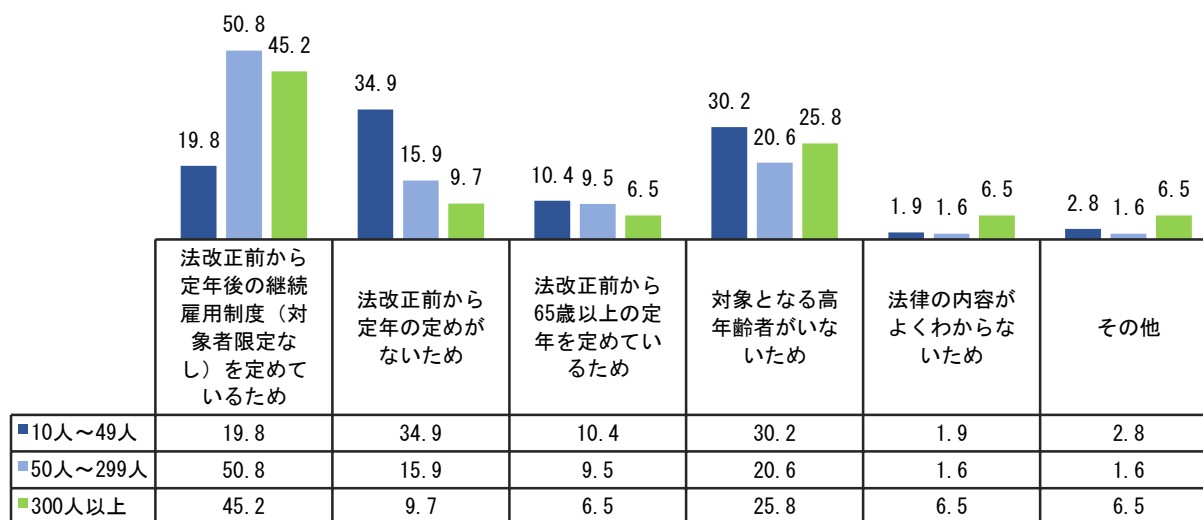
Q. 高年齢者雇用安定法の改正を受けて、貴社で実施した（実施する）高年齢者雇用確保措置の内容について、最もあてはまるものをお答えください。(n=300, 単位=%)



人事制度を見直さない理由を従業員規模別に見てみると、50～299 人規模の企業の 50.8%、300 人以上の企業の 45.2%が「法改正前から定年後の継続雇用制度（対象者限定なし）を定めているため」をあげている。これに対して 10 人～49 人の企業では「法改正前から定年の定めがないため」が 34.9%と最も多い。

●図表 18 従業員規模別／人事制度を見直さない理由

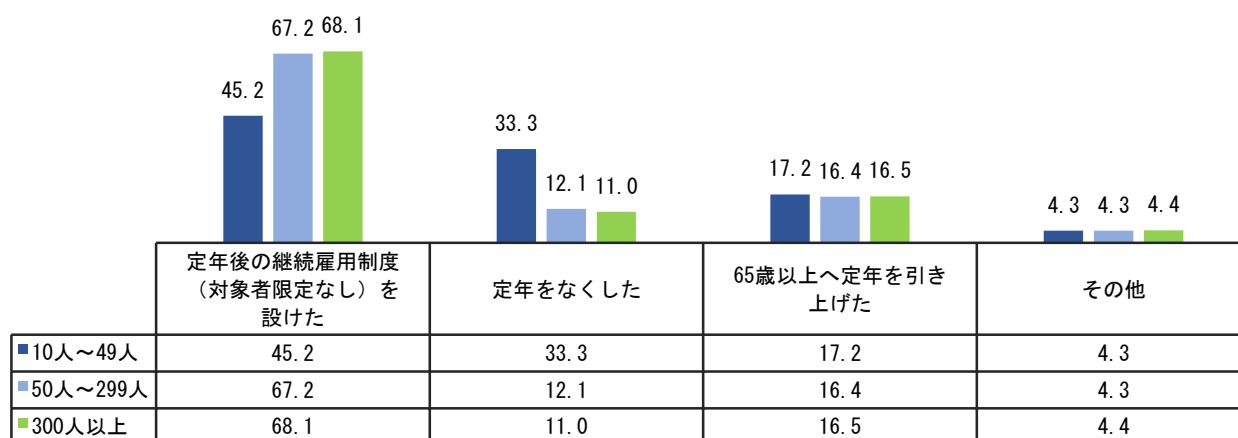
Q. 見直しや変更をしない理由について、最もあてはまるものをお答えください。(n=200, 単位=%)



次に、見直しを行った企業の雇用確保措置の内容についても従業員規模別に見ると、50 人～299 人の企業では「定年後の継続雇用制度（対象者限定なし）を設けた」が 67.2%、300 人以上の企業では 68.1%と、いずれも 6 割を超えている。これに対して 10 人～49 人規模の企業では同項目は 45.2%にとどまり、「定年をなくした」が 33.3%と 3 分の 1 を占めた。

●図表 19 従業員規模別／高年齢者雇用確保措置の内容

Q. 高年齢者雇用安定法の改正を受けて、貴社で実施した（実施する）高年齢者雇用確保措置の内容について、最もあてはまるものをお答えください。(n=300, 単位=%)

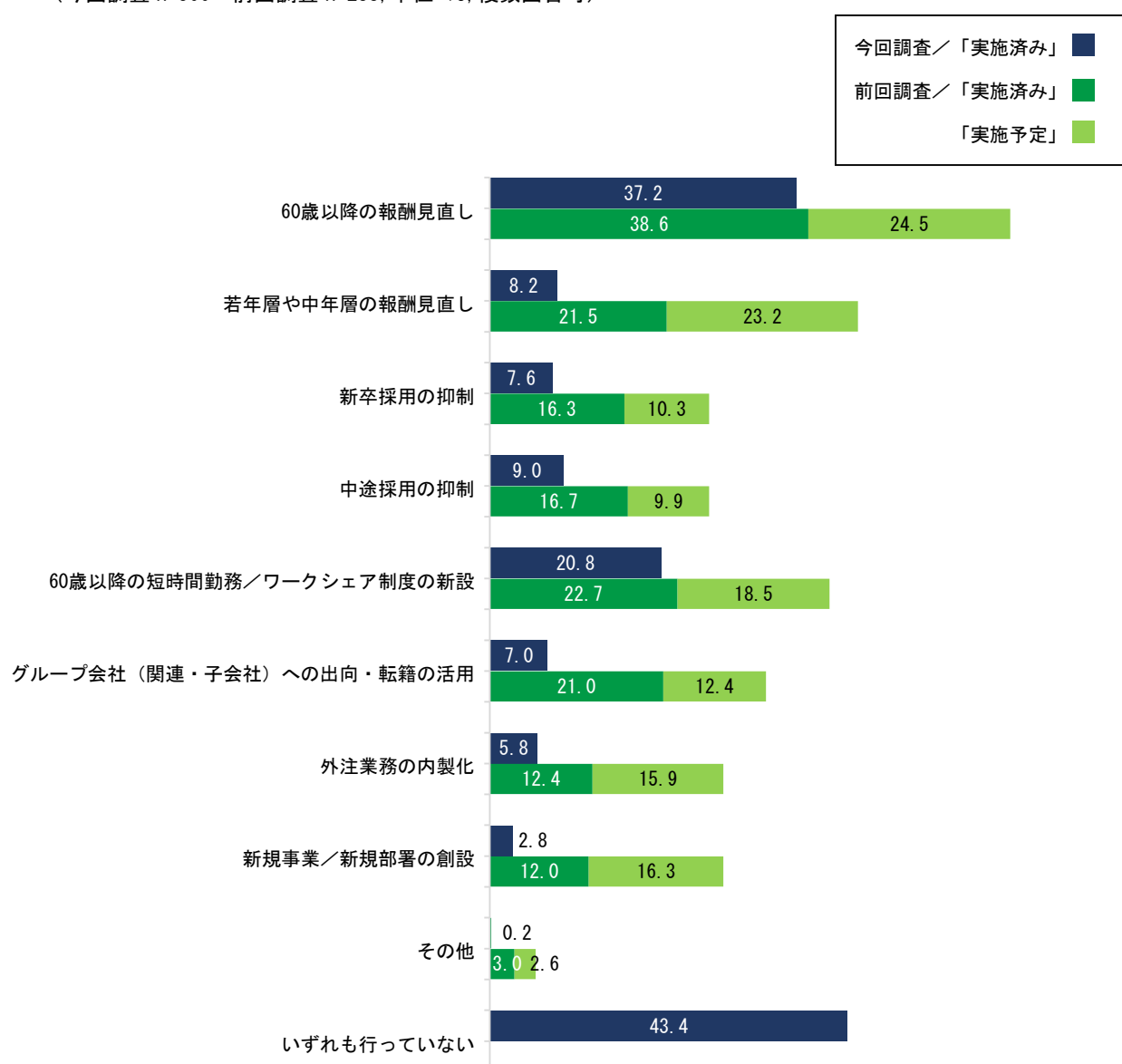


改正高年齢者雇用安定法への対応にあたっての具体的な施策としては、「60歳以降の報酬見直し」が37.2%と最も多く、次いで「60歳以降の短時間勤務／ワークシェア制度の新設」20.8%となっており、2013年8月の前回調査結果と同様の傾向を示している。一方、「実施済み」「実施予定」の合計が2-4割を超えていた「新卒採用の抑制」「中途採用の抑制」「若年層や中年層の報酬見直し」を実際に行ったという回答はいずれも1割程度にまで減少しており、若年層や中年層への影響は限定的になっている。ただし、この点については人手不足感が強まった影響を受けている可能性があり、今後の動向に注意する必要があるだろう。

●図表 20 改正高年齢者雇用安定法への対応策

Q. 改正高年齢者雇用安定法への対応策として、行ったものをお答えください。

(今回調査 n=500・前回調査 n=233, 単位=%, 複数回答可)



3. 継続雇用制度の実態

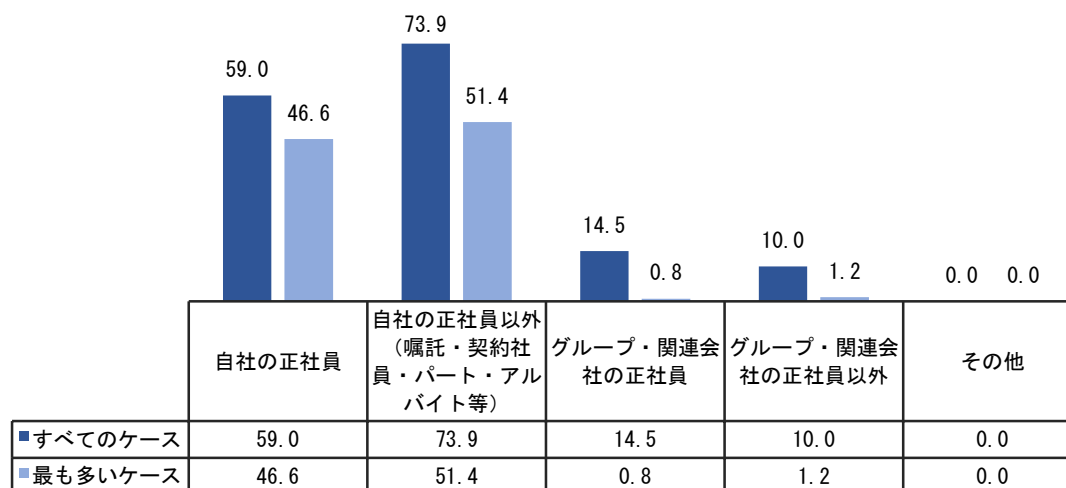
継続雇用後の平均的な勤務時間は週 40 時間という回答が約 6 割

高年齢者雇用確保措置として最も多く取り入れられている継続雇用制度の実態はどのようなものか。継続雇用制度があると回答した企業に、その内容について聞いた。

まず継続雇用後の雇用形態についてすべて尋ねると、「自社の正社員以外」（契約社員等）73.9%が最も多く、次いで「自社の正社員」59.0%であった。最も多いケースでは、「自社の正社員以外」51.4%、「自社の正社員」46.6%となる。また、65 歳以上の勤務状況については、「本人が希望すればできる」18.9%、「本人が希望し、会社が定める条件を満たせばできる」42.2%、「会社が個別に要請した場合できる」が22.5%となっており、8 割を超える企業がなんらかの形で 65 歳以上の継続雇用を行っている。

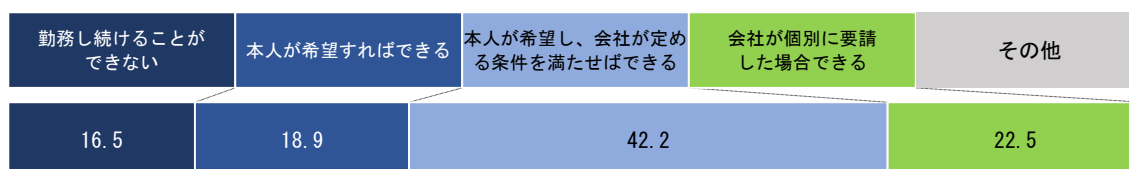
●図表 21 継続雇用後の雇用形態

Q. 継続雇用後の雇用形態をお答えください。(n=249, 単位=%)



●図表 22 継続雇用者の 65 歳以上の勤務状況

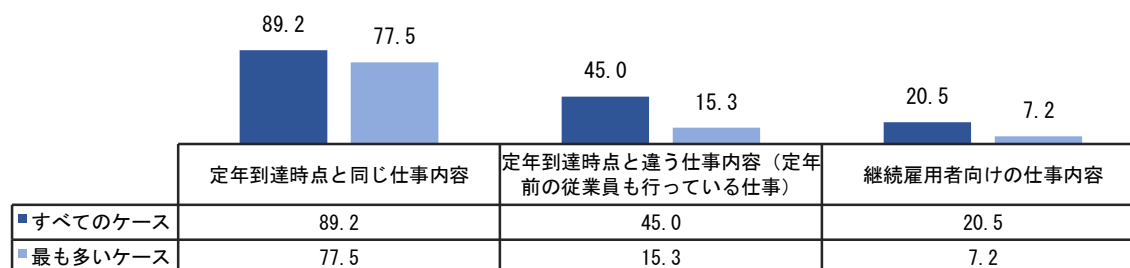
Q. 継続雇用者は、65 歳以降も勤務し続けることができますか。(n=249, 単位=%)



継続雇用後の仕事内容は「定年到達時と同じ仕事内容」が89.2%で最も多く、勤務日・勤務時間については「週5日勤務」78.7%、「1日8時間勤務」69.9%、「週40時間勤務」59.4%がそれぞれトップを占めている。一方、年間給与額は定年到達時点と比較して「増加」・「変わらない」は22.1%にとどまり、「減少」が8割にのぼっている。

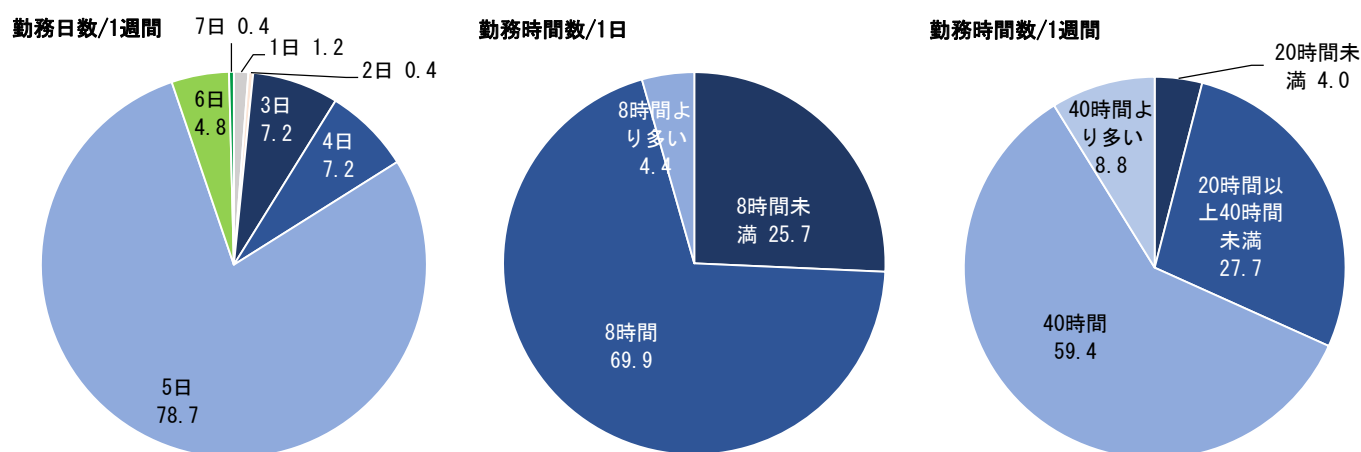
●図表 23 継続雇用者の仕事内容

Q. 継続雇用者の仕事内容をお答えください。(n=249, 単位=%)



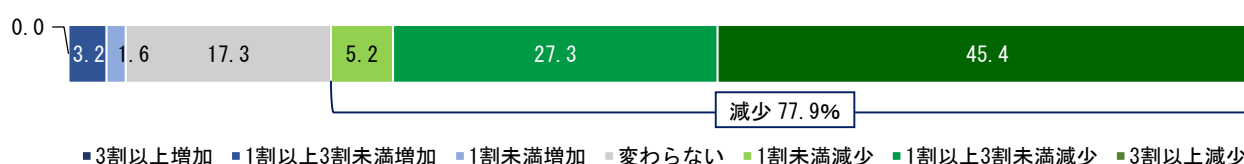
●図表 24 継続雇用者の平均的な勤務日数・勤務時間数

Q. 継続雇用者の、平均的な1週間あたりの勤務日数と時間数はどの程度ですか。(n=249, 単位=%)



●図表 25 継続雇用者の年間給与水準

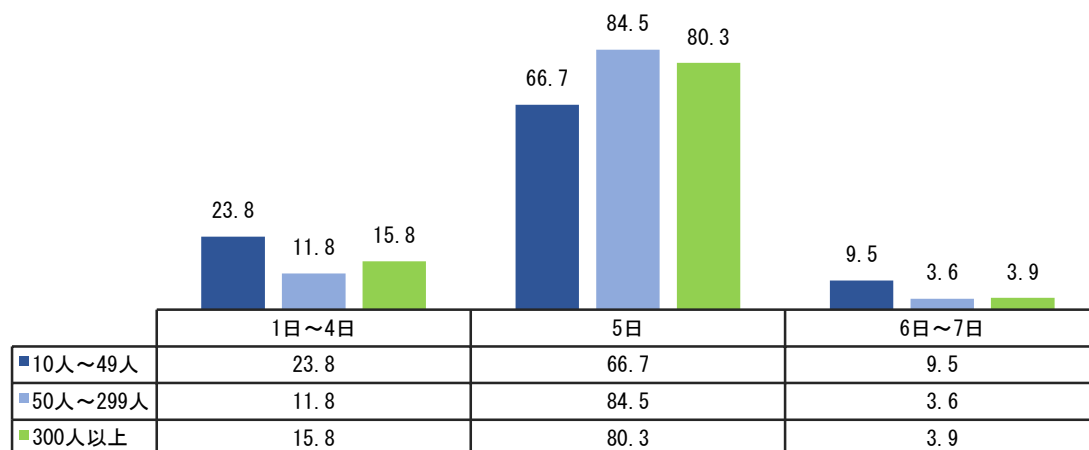
Q. 継続雇用者の定年到達時と比べて、継続雇用後の年間給与（手当や賞与等を含む）はどの程度の水準になりますか。(n=249, 単位=%)



継続雇用者の1週間あたりの勤務日数および1日あたりの勤務時間数を従業員規模別に比較したところ、規模の小さい企業のほうが勤務日数・勤務時間ともにやや少なくなっている。従業員規模の小さい企業の方が、高年齢者が柔軟な働き方を選択できる可能性がある。

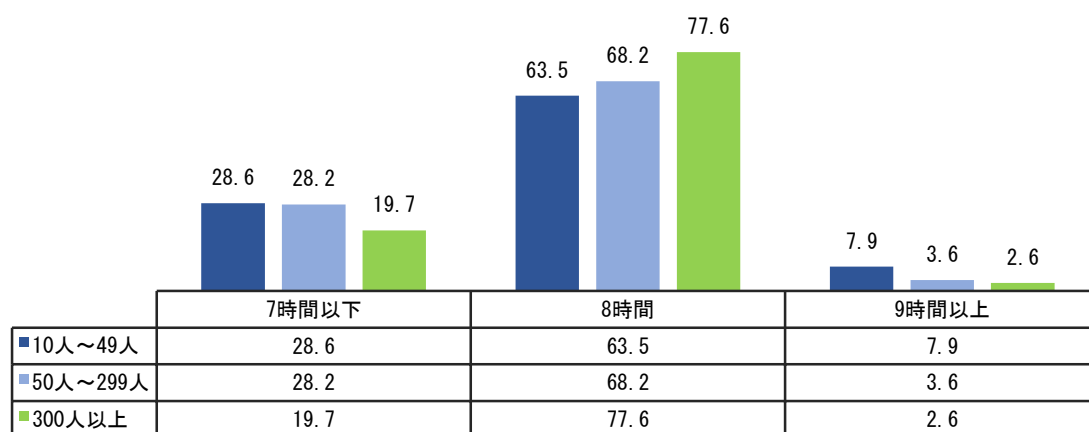
●図表 26 企業規模別／継続雇用者の平均的な1週間あたりの勤務日数

Q. 継続雇用者の、平均的な1週間あたりの勤務日数はどの程度ですか。(n=249, 単位=%)



●図表 27 企業規模別／継続雇用者の平均的な1日あたりの勤務時間数

Q. 継続雇用者の、平均的な1日あたりの時間数はどの程度ですか。(n=249, 単位=%)



継続雇用後の働き方としては、定年到達時と同じ仕事内容・週 40 時間勤務・給与水準は減少という回答がそれぞれ最も多かったが、それらの関係性はどのようなになっているのだろうか。下記のように「同じ仕事内容・40 時間以上」「同じ仕事内容・40 時間未満」「違う仕事内容・40 時間以上」「違う仕事内容・40 時間未満」に分けて給与の水準をみたところ、仕事内容は定年到達時と同じで勤務時間は週 40 時間以上だが、給与水準は下がるという回答が、全体の 41.4%だった。ただし、継続雇用前後で仕事内容がまったく同一かどうかは明確ではなく、考慮が必要である。

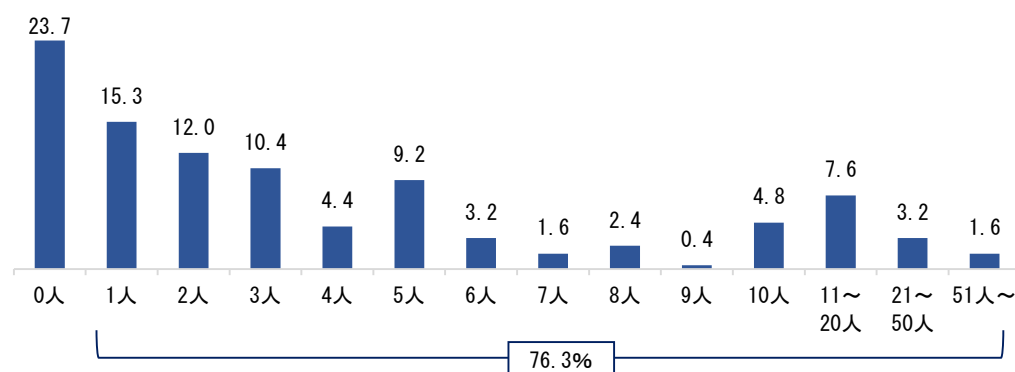
●図表 28 継続雇用後の仕事内容・1 週間あたりの勤務時間数と、給与水準（n=249, 単位=人・カッコ内%）

		給与水準		
		増加	変わらない	減少
TOTAL	249 (100.0)	12 (4.8)	43 (17.3)	194 (77.9)
定年到達時と同じ仕事内容 週 40 時間以上	140 (56.2)	3 (1.2)	34 (13.7)	103 (41.4)
定年到達時と同じ仕事内容 週 40 時間未満	53 (21.3)	6 (2.4)	5 (2.0)	42 (16.9)
定年到達時と違う仕事内容 週 40 時間以上	30 (12.0)	1 (0.4)	2 (0.8)	27 (10.8)
定年到達時と違う仕事内容 週 40 時間未満	26 (10.4)	2 (0.8)	2 (0.8)	22 (8.8)

改正高年齢者雇用安定法が施行された2013年4月から2014年9月の間に継続雇用制度の対象者となる労働者がいた企業は76.3%であった。また、実際に制度を利用した労働者がいた企業は対象者がいた企業の97.4%と大半を占め、対象者全員が利用した企業も5割を超えている。

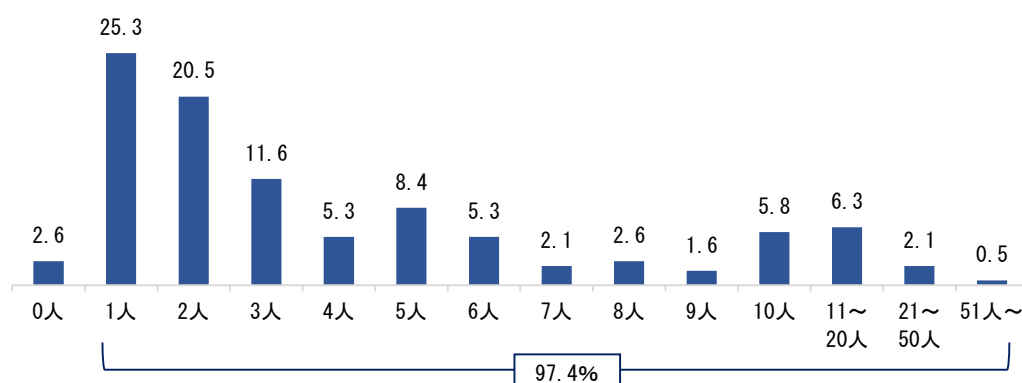
●図表 29 継続雇用制度の対象者数

Q. 2013年4月～2014年9月末に、継続雇用制度の対象となる高年齢者は何人いましたか。(n=249, 単位=%)

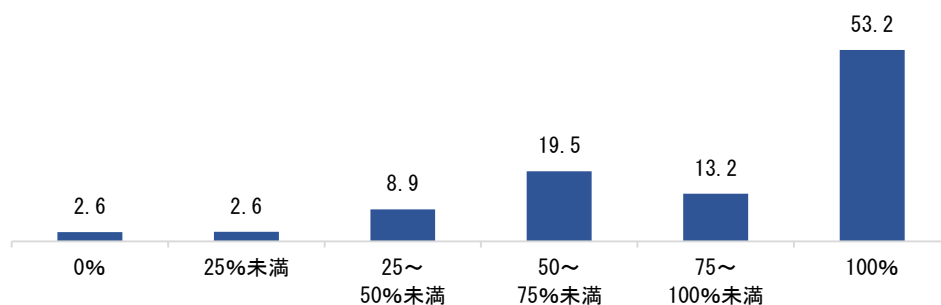


●図表 30 継続雇用制度の利用者数

Q. また、そのうちの何人が制度を利用しましたか。(n=190, 単位=%)



●図表 31 対象者に対する利用者の割合 (n=190, 単位=%)



今後5年程度の間における60歳以上の従業員の増減を尋ねたところ、「多少増加」が48.4%で最も多く、「大幅な増加」4.2%とあわせると、増加すると回答した企業は5割を超える。これに対して「多少減少」「大幅な減少」と回答した企業は1割に満たない。

●図表 32 今後見込まれる60歳以上の従業員数

Q. 今後5年程度で、60歳以上の従業員は増える見込みですか、または減る見込みですか。(n=500, 単位=%)



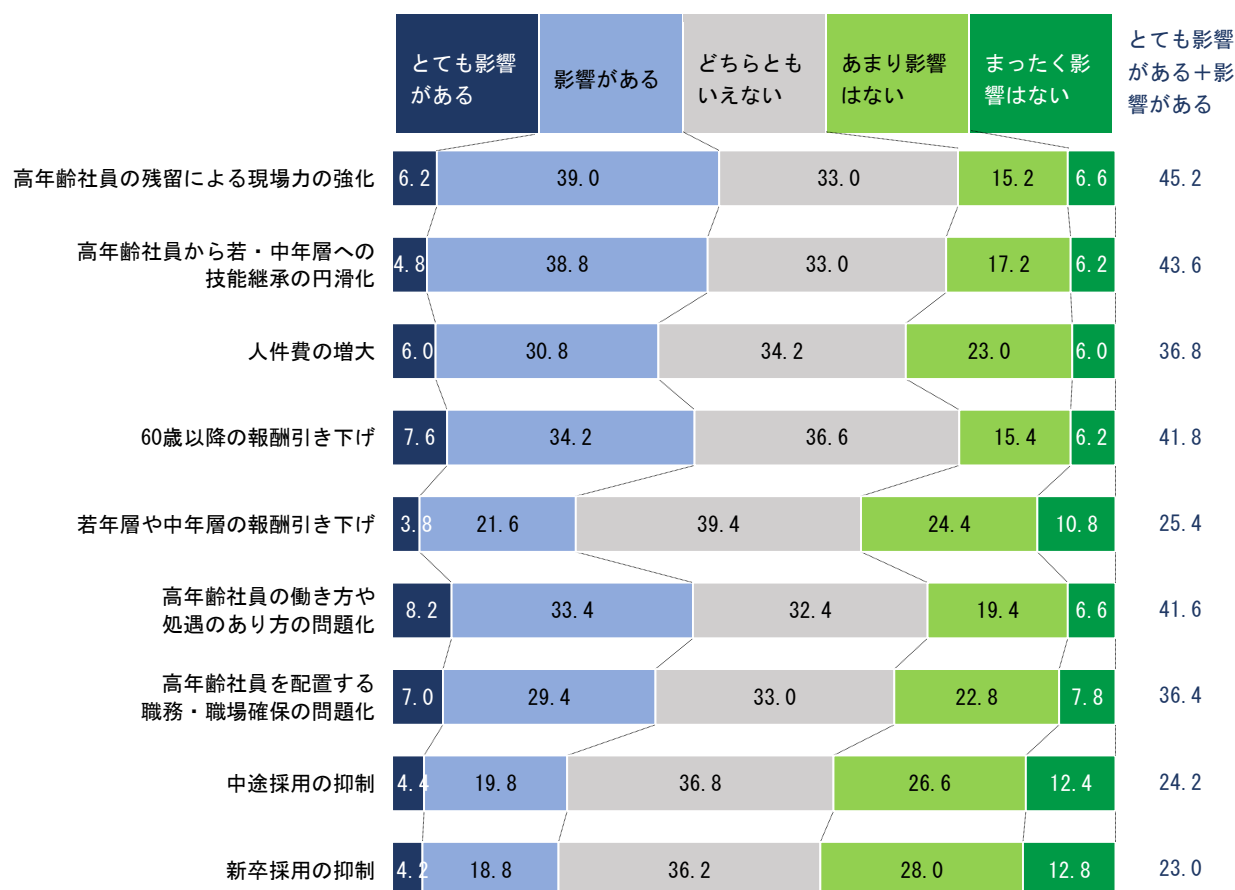
4. 改正高年齢者雇用安定法の影響

「現場力の強化」「技能継承の円滑化」など、前向きに受け止める企業が多い

改正高年齢者雇用安定法の施行による影響を尋ねたところ、「高年齢社員の残留による現場力の強化」、「高年齢社員から若・中年層への技能継承の円滑化」の項目に対して「とても影響がある」「影響がある」といったポジティブな受け止めを見せる企業が4割を超えた。一方で、「60歳以降の報酬引き下げ」や「高年齢社員の働き方や処遇のあり方の問題化」などの課題をあげる企業も少なくない。

●図表 33 改正高年齢者雇用安定法による影響

Q. 改正高年齢者雇用安定法への対応や、それに伴う社内組織および人事・処遇制度等の変更による影響として下記が考えられますが、それぞれ貴社ではどの程度の影響が出ると思いますか。(n=500, 単位=%)



コラム 2. 改正高年齢者雇用安定法の若年・中年層への影響

高齢者を雇用し続けることによる人件費増大を懸念する企業は「採用抑制」を、高齢者残留による現場力の強化を期待する企業は「若年・中年層の報酬見直し」を実施している。

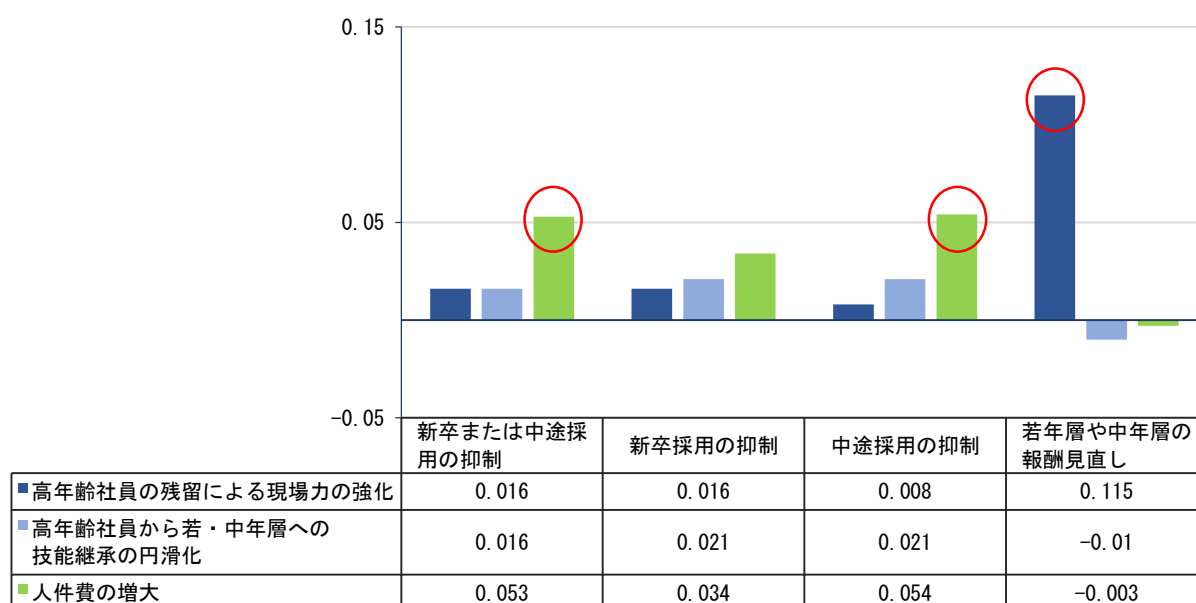
高齢者の雇用を維持する政策が進められる際に問題となるのが、高齢層以外、特に若年層の雇用機会が失われないかという点である。2006 年の高年齢者雇用安定法の改正でも、「若年採用を抑制する傾向が一部に観察された」（太田 2012*, p. 72）という。

今回の改正でも高齢者以外の層への影響が心配されるが、本調査の結果を見る限りでは、「新卒採用抑制」や「中途採用抑制」、「若年や中年層の報酬見直し」を実施した企業はそれぞれ全体の 10%未満であり、それほど多くはない。

そこでもう少し詳しく見るため、特にどのような企業でそれらの対応が実施されているかについて、回答企業全体(n=500)を用いてプロビット分析を行った。図表 34 は、「新卒採用抑制」や「中途採用抑制」「若年や中年層の報酬見直し」を行っている企業の割合が、改正法の影響として感じている内容によってどの程度違うかを、産業・企業規模・業績といった要素をコントロールした上で評価しているものだ。たとえば「中途採用の抑制」をした企業の割合は、「人件費の増大」があると考えている企業では、考えない企業に比べて 5.4%ポイント高いことがわかる。

統計的に意味のある関係がみられたのは、(1) 改正法が人件費増大に影響すると考えている企業ほど採用抑制、特に中途採用抑制を実施している、(2) 高齢者残留が現場力強化に影響すると考えている企業ほど若年・中年層の報酬見直しを実施する、ということである。一部の企業では、高齢者以外の層にも影響が及んでいる可能性は残される。

●図表 34 高齢者以外への影響に関するプロビット分析結果（回帰分析プロビットモデル、各実施企業を 1）



*太田聡一(2012)「雇用の場における若年者と高齢者」『日本労働研究雑誌』No. 626: pp. 60-74.

求人広告に見る高年齢者活用事例

本研究会では、全国求人情報協会の会員を通じて、高年齢者の積極的な採用を行う企業の求人広告事例をまとめた。人材不足の解消や、高年齢者の特性を活かすことを目的として、「高年齢者でもよい」というだけではなく「高年齢者がよい」という求人ニーズを表現した事例が集まった。

内容としては、高年齢者に応募を呼びかけるとともに、応募者のワークライフバランスに配慮して勤務時間などの設定を行っている例が多く見られる。既存の業務を細分化・再統合することによって、いままであった年齢の壁を越えた新たな求人ニーズが顕在化してきている。

また、高年齢者のこれまでの経験を活かす専門的な求人や、高年齢者ならではの柔らかい物腰や接遇を期待した営業職や接客業務の求人、高年齢者を顧客層としてサービスの提供を同世代が行う高年齢者 to 高年齢者の求人といった積極的活用の考え方が出てきている。

経験 =過去の経験を活用 **高高** =高齢者が高齢者にサービス提供を行うもの **WL** =ワークライフバランスへの配慮

キーワード	高齢者活用の背景	内容
●運輸業		
WL	ドライバーの点呼・運行管理補助の求人であるが、早朝の短時間勤務、単純業務であることから現役世代よりも、長期間安定して就業してきた実績のある定年退職者や65歳以上の高齢者層から積極的に活用している	「年齢・経験は一切不問 65歳以上で健康な方も大歓迎」の表示で喚起している
●小売業		
経験	ドラッグストアのレジスタッフや品出しスタッフの募集で、60歳以上を採用するために求人広告を掲載した。もともと応募者数の減少対策として高齢者の採用に目を向けたが、今後の若年層減少を補うために本格的に取り組むことになった。接客及びレジ全般にできなくても、品出しだけを専任で行うスタッフとして採用することもある	「資格 60歳以上、定年退職者、年金受給者歓迎 4～5時間程度の勤務 シルバー層の積極採用を開始」などと表記して喚起している
経験 WL	ガソリンスタンドで、車検・整備業務の募集であるが、自動車整備士不足や若年層の雇用が難しくなっていることを背景として、車検整備のための整備士や、セルフスタンドの夜間勤務のできる乙種免許を保持する高齢者層を積極的に採用している	70歳超の採用者が「年齢は気にしないで応募ください。私たちの年代でも十分活躍できますよ」とコメントすることで喚起している
経験	小売業のコールセンタースタッフは、消費者に安心感を与えることができること、経験を活かせることといったことから高齢者を活用している。また、女性用ヘアウィッグの販売職募集は、美容業界での人材不足により高齢者活用を目的としている	「50～60代の方が多数活躍中！定年退職された方も活躍中」と記載して喚起している
●宿泊業		
WL	ホテル館内設備のメンテナンススタッフ募集で、人材不足を少しでも補えるように、高齢者も活躍している仕事であることを前面に打ち出した	午前中だけの仕事であること、年齢に関係なく取り組める仕事であることをアピールしターゲット層を採用
●介護事業		
経験 WL	介護療養型施設の専門病院で診療放射線技師の募集。外来はほとんどなくレントゲンは1日2枚～5枚ほどを撮影するだけであるため、非常勤の放射線技師を募集。定年退職後の有資格者で、「定年退職後も働きたい」「まだまだ働けると思っている」「取った資格をもっと活かしたい」「のんびり出勤してのんびり仕事がしたい」といった人物をターゲットに置いた	「65歳まで勤務が可能です。定年を迎えられる方、迎えられた方も歓迎いたします」といった表記で喚起している
●業務請負業		
WL	業務請負業では、若年労働力の減少による採用コストの上昇や賃金の「日払い」を求めるスタッフの増加など、事業運営で厳しい状況におかれている事業主もあるが、業務案件の中から高齢者が就業可能な業務を切り分け、高齢者活用を新しい事業の軸にしていこうとする動きも見える	「60歳以上の方、来てほしい。60代のスタッフがイキイキと活躍中の職場」と表記して喚起している
高高 WL	高齢者専用賃貸住宅内での給食業務請負事業者の調理スタッフ募集であるが、入居者の話し相手となることも期待して、同年代の60代～70代を活用している。高齢に配慮して、無理なく働けるよう1日3～4時間程度の勤務体系を整備している	「幅広い年齢層の方が活躍している職場です（60代・70代の方も元気に活躍中）」と表記して喚起している

以下に、具体的な求人広告の例を挙げる。

経験 業種：ドラッグストア

応募者数の減少対策として高齢者の採用に目を向けたが、今後の若年層減少を補うために本格的に取り組むことになった。応募資格でストレートに謳っている。

朝～ ◆車通勤OK◆社員割引有

下記参照 ①アパレジスタッフ
②アパ品出しスタッフ

[資格] 60才以上(例外6)、定年退職者・年金受給者歓迎(特にレジ・接客・小売・流通経験のある方歓迎です)

[勤務先] 札幌市内・近郊の店舗

[勤務] 7:00～24:30の間で
4～5h程度 ※時間応相談

[休日] 4週8休

[給与] 時給748～1,000円
(店舗・時間帯により異なる)

[待遇] 交通費月2万円迄支給
制服貸与、社員割引有、車通勤応相談

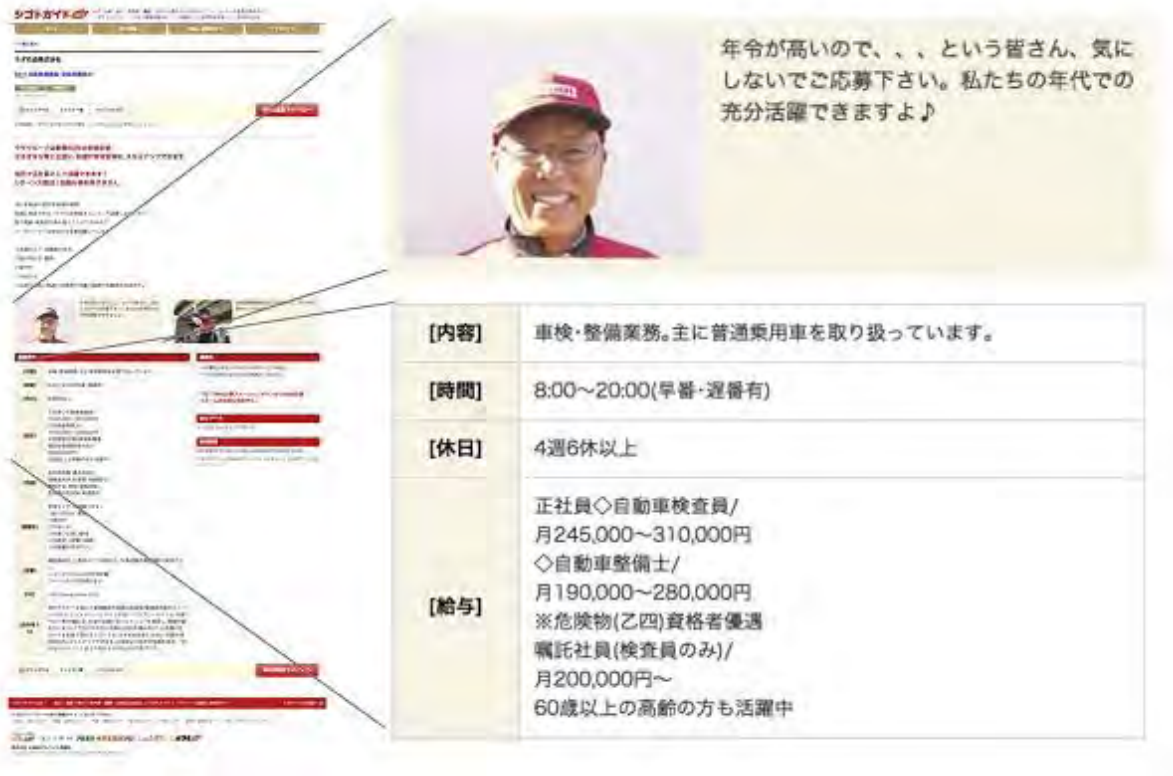
[応募] 本部迄電話の上、面接時に写真
付履歴書と筆記用具を持参下さい。履
歴書返却は致しません、ご了承下さい

★シルバー層の積極採用を開始!!
レジや流通関連の経験を活かして
働きませんか?みなさんのイキイキ
とした笑顔を求めています!ぜひ当
社でチャレンジして下さい♪

注)この事例は募集時点のものであり、この求人広告の募集は終了しています。所在地・電話番号は外しておりますので、企業へのお問い合わせ等にご遠慮ください。

経験 WL 業種：ガソリンスタンド

実際に勤務している高齢者が、「私たちの年代でも充分活躍できますよ♪」と語りかける表現手法は、自分の姿を重なり合わせることができるため、文字だけよりもここで働きたいという気持ちをより喚起させる。



年齢が高いので、、、という皆さん、気にしないで応募下さい。私たちの年代での充分活躍できますよ♪

【内容】	車検・整備業務。主に普通乗用車を取り扱っています。
【時間】	8:00～20:00(早番・遅番有)
【休日】	4週6休以上
【給与】	正社員◇自動車検査員/ 月245,000～310,000円 ◇自動車整備士/ 月190,000～280,000円 ※危険物(乙四)資格者優遇 嘱託社員(検査員のみ)/ 月200,000円～ 60歳以上の高齢の方も活躍中

注)この事例は募集時点のものであり、この求人広告の募集は終了しています。企業へのお問い合わせ等をご遠慮ください。

高齢者専用賃貸住宅内での給食業務請負事業者の調理スタッフ募集であるが、入居者の話し相手となることも期待して、同年代の 60 代～70 代を活用している。高齢に配慮して、無理なく働けるよう 1 日 3～4 時間程度の勤務体系を整備し、「幅広い年齢層の方が活躍している職場です(60 代～70 代の方も元気に活躍中)」と表記して喚起している。

未就 急募 専可		97405
調理スタッフ※パート ※試用期間3ヶ月 時給800円 ※(3)は時給850円 ●試用期間中も同様		
☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆ ☆ パート調理スタッフ募集!! ☆ ☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆		勤務□ (1) 6:00～9:30 (2) 10:00～13:30 (3) 15:00～18:30 ※従業員同士で相談の上、(1)(2)(3)を 組み合わせた勤務となります。(応相談) ※(3)のみ可!
仕事内容□高齢者専用賃貸住宅 内における入居者 (28名程度)の食事の調理及び、買い物が 主な仕事です。		休日□週3～4日
資格□不問		待遇□労災保険、車通勤可
勤務地□		応募□まずは電話連絡の上、履歴書(写真貼付) を郵送下さい。書類選考の上、該当者のみ こちらから連絡します。 応募に関するお問い合わせ大歓迎です。
★《急募》即勤務可能です ★ 家庭料理ができる方であれば、レシピがあるので安心して働けますよ♪ ■■■■ 幅広い年齢層の方が活躍している職場です ■■■■ 《60代～70代の方も元気に活躍中!!》		
		
高齢者専用賃貸住宅の給食請負業務		

注)この事例は募集時点のものであり、この求人広告の募集は終了しています。企業へのお問い合わせ等をご遠慮ください。

改正労働契約法・改正高年齢者雇用安定法
二つの法改正への対応はどのように進んでいるか

改正二法研究会報告書

2015 年 3 月
公益社団法人全国求人情報協会
