

「2007年問題」および「高年齢者雇用安定法の改正」について

～「影響はほとんどない」が、回答企業数の6割を超える～

はじめに

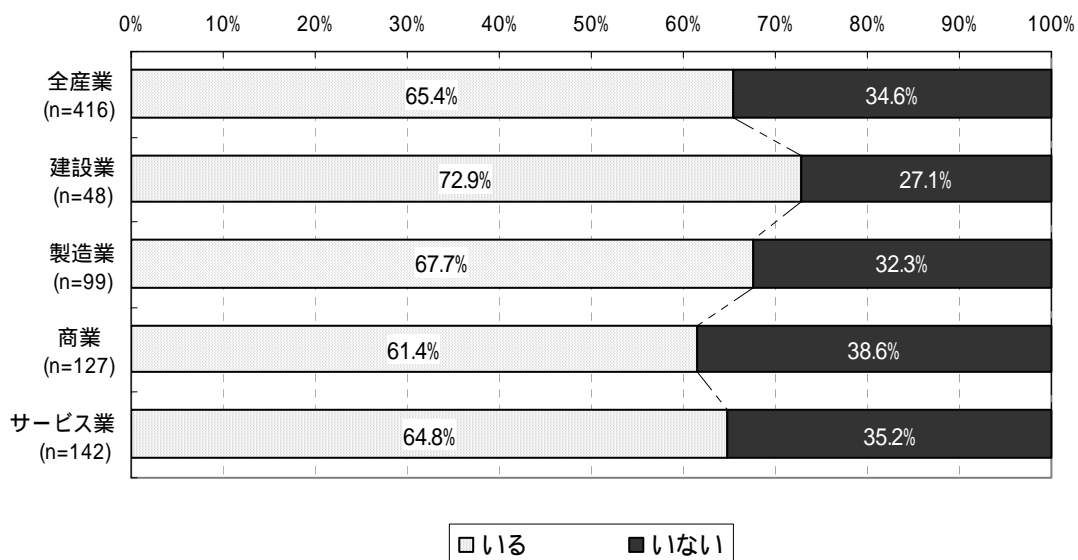
まもなく、2007年問題とよばれている団塊世代の大量定年が本格化し、労働人口の減少とともに、ベテランの流出による技能継承に対する危機感が高まるなど、企業の人材が乏しくなることが懸念されています。また、高年齢者雇用安定法の改正により、平成18年4月1日から、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」、「定年の定め廃止」のいずれかの措置が事業主に義務づけられました。そこで、県内企業の2007年問題の影響および継続雇用制度等の導入状況や対応について調査・分析を行いました。

貴社に団塊世代（昭和22年～24年生まれ・56歳～59歳）の従業員はいますか。

団塊世代の従業員の有無をたずねたところ、全産業では「いる」と回答した企業は65.4%であった。

産業別にみると、「いる」と回答したのは、建設業が72.9%で最も割合が高く、反対に商業が61.4%で最も低かった。

	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
いる	272	35	67	78	92
いない	144	13	32	49	50
合計	416	48	99	127	142

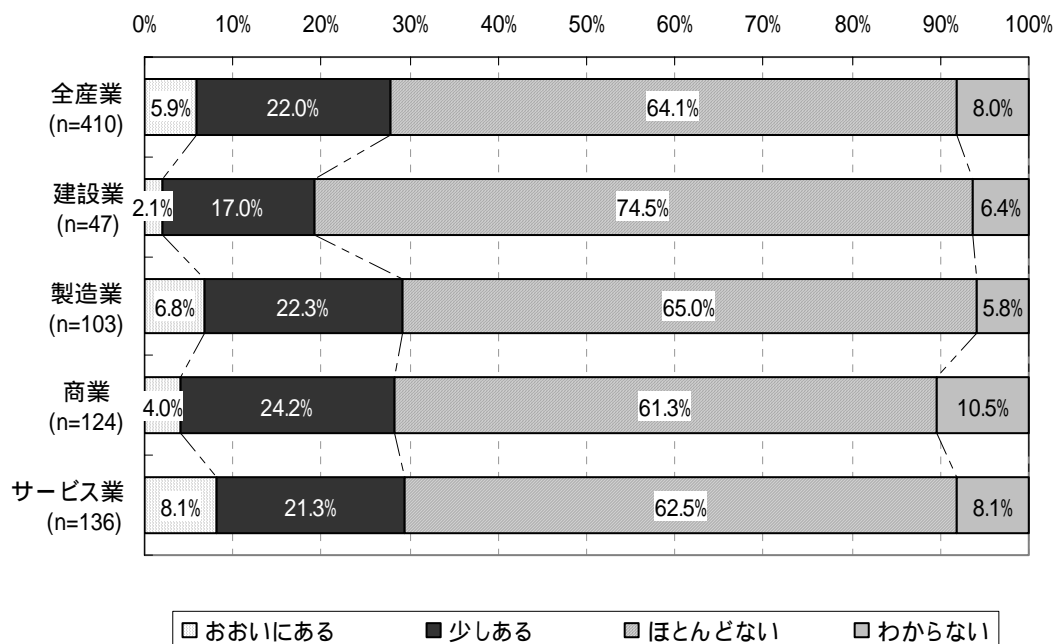


2007年問題による影響について

全産業では「ほとんどない」と回答した企業が64.1%と最も多く、次いで「少しある」が22.0%となり、「おおいにある」と回答したのは5.9%であった。

産業別でみると、全ての産業で「ほとんどない」が最も多くなっており、次いで「少しある」の順になっている。「おおいにある」、「少しある」を併せた割合は、製造業とサービス業が高かった。

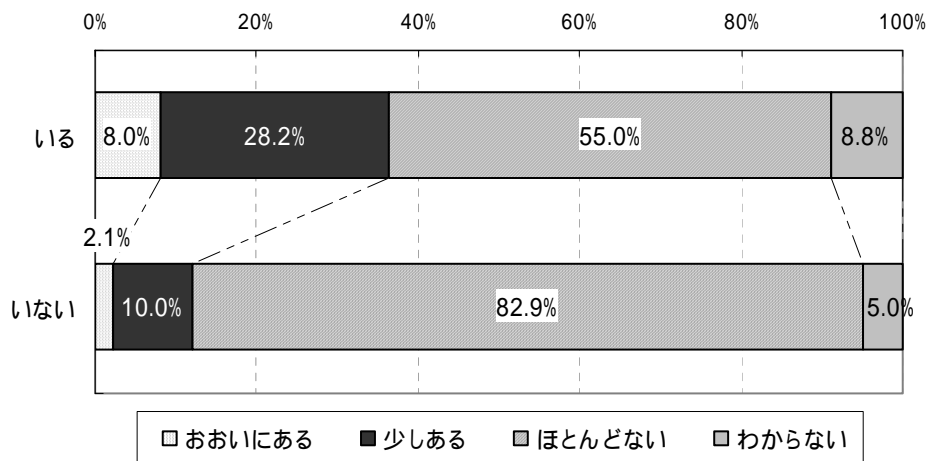
	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
おおいにある	24	1	7	5	11
少しある	90	8	23	30	29
ほとんどない	263	35	67	76	85
わからない	33	3	6	13	11
合計	410	47	103	124	136



団塊世代の従業員の有無と2007年問題による影響について

団塊世代の従業員がいると回答した企業のうち、2007年問題による影響が、「おおいにある」と答えたのは8.0%で、「少しある」が28.2%だった。ここでも「ほとんどない」が55.0%と最も多かった。

	おおいにある	少しある	ほとんどない	わからない	合計
いる	21	74	144	23	262
いない	3	14	116	7	140
合計	24	88	260	30	402

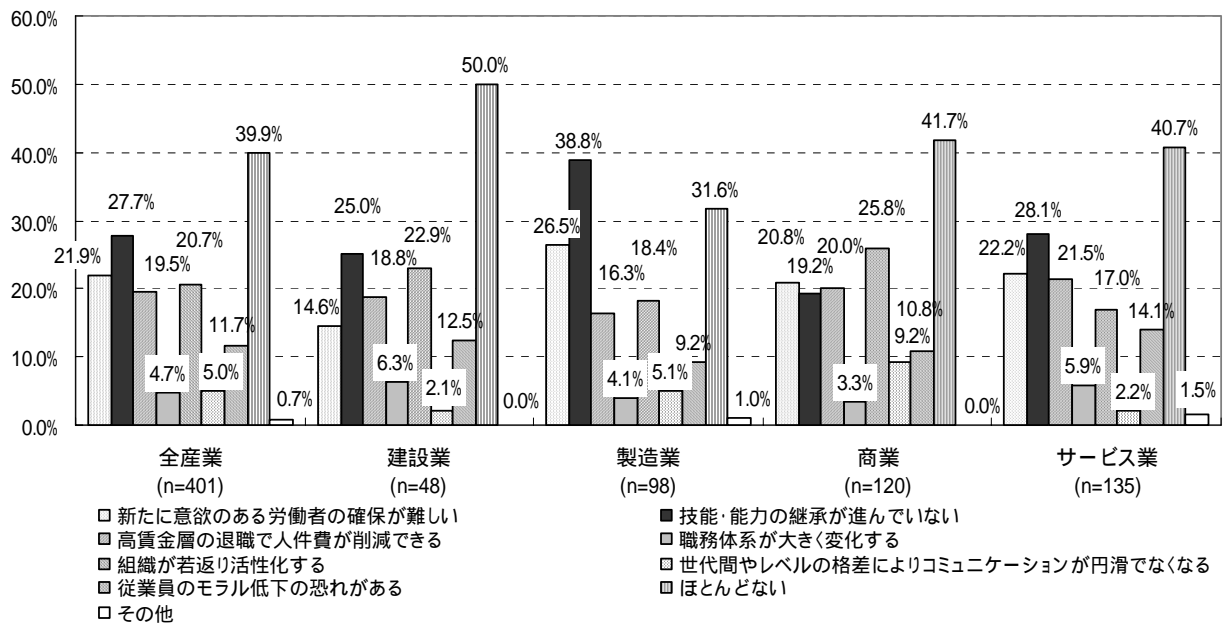


2007年問題で高齢者層の減少による影響について【複数回答可】

高齢者層の減少により考えられる影響の具体的な内容については、全産業では「ほとんどない」が39.9%で最も多く、次いで「技能・能力の継承が進んでいない」が27.7%、「新たに意欲のある労働者の確保が難しい」が21.9%の順になった。

産業別にみると、「ほとんどない」以外では、建設業は「技能・能力の継承が進んでいない」と「組織が若返り活性化する」の割合が高く、製造業では「技能・能力の継承が進んでいない」と「新たに意欲のある労働者の確保が難しい」が特に高い。反対に商業では「技能・能力の継承が進んでいない」の割合が低く、「組織が若返り活性化する」が高かった。

	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
新たに意欲のある労働者の確保が難しい	88	7	26	25	30
技能・能力の継承が進んでいない	111	12	38	23	38
高賃金層の退職で人件費が削減できる	78	9	16	24	29
職務体系が大きく変化する	19	3	4	4	8
組織が若返り活性化する	83	11	18	31	23
世代間やレベルの格差によりコミュニケーションが円滑でなくなる	20	1	5	11	3
従業員のモラル低下の恐れがある	47	6	9	13	19
ほとんどない	160	24	31	50	55
その他	3	0	1	0	2
回答企業数	401	48	98	120	135

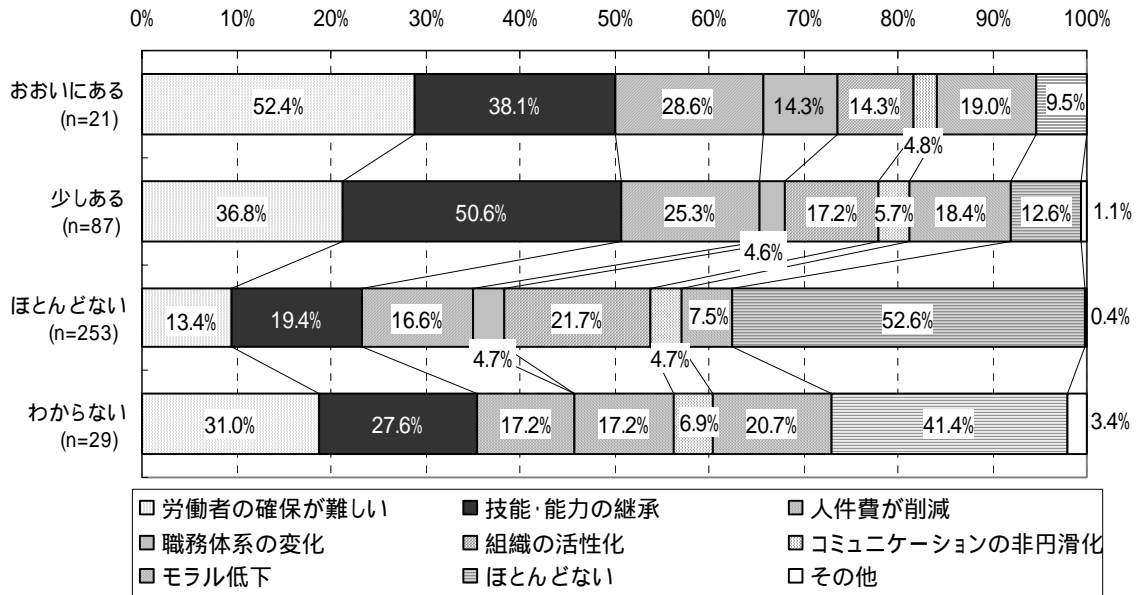


2007年問題による影響と内容について

2007年問題による影響の度合いと具体的な内容でみると、影響がおおいにあるでは「新たに意欲のある労働者の確保が難しい」の52.4%が最も多く、次に「技能・能力の継承が進んでいない」が38.1%、「高賃金層の退職で人件費が削減できる」が28.6%の順になった。

影響が少しあるでは「技能・能力の継承が進んでいない」が50.6%で最も多く、次いで「新たに意欲のある労働者の確保が難しい」の36.8%、「高賃金層の退職で人件費が削減できる」の25.3%であった。

	労働者の確保が難しい	技能・能力の継承	人件費が削減	職務体系の変化	組織の活性化	コミュニケーションの非円滑化	モラル低下	ほとんどない	その他
おおいにある	11	8	6	3	3	1	4	2	0
少しある	32	44	22	4	15	5	16	11	1
ほとんどない	34	49	42	12	55	12	19	133	1
わからない	9	8	5	0	5	2	6	12	1
合計	86	109	75	19	78	20	45	158	3

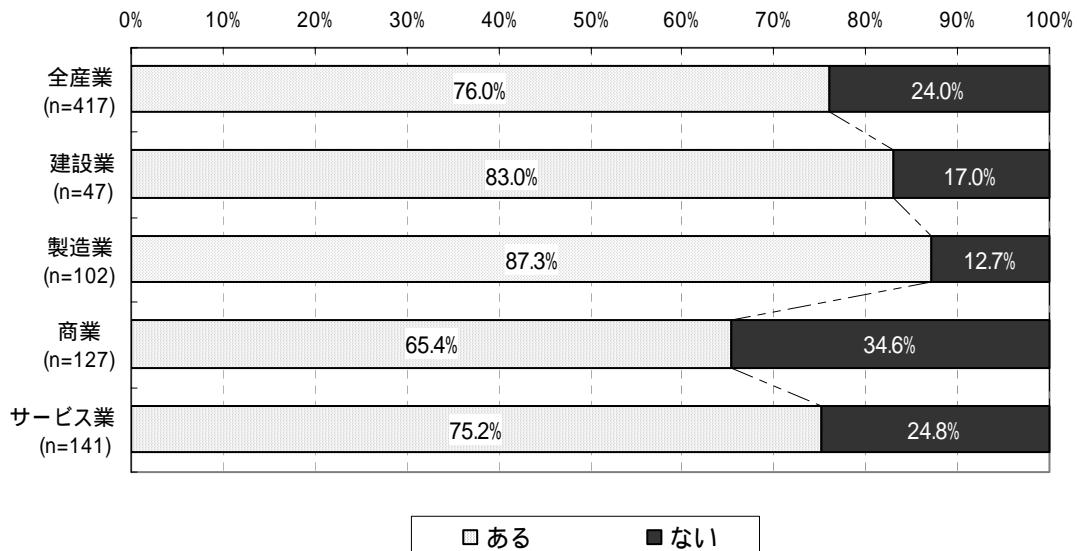


定年制について

全産業では、定年制が「ある」と回答した企業は76.0%であった。

産業別でみると、定年制があるのは、建設業が83.0%、製造業が87.3%と割合が高く、商業は65.4%で、サービス業は75.2%だった。

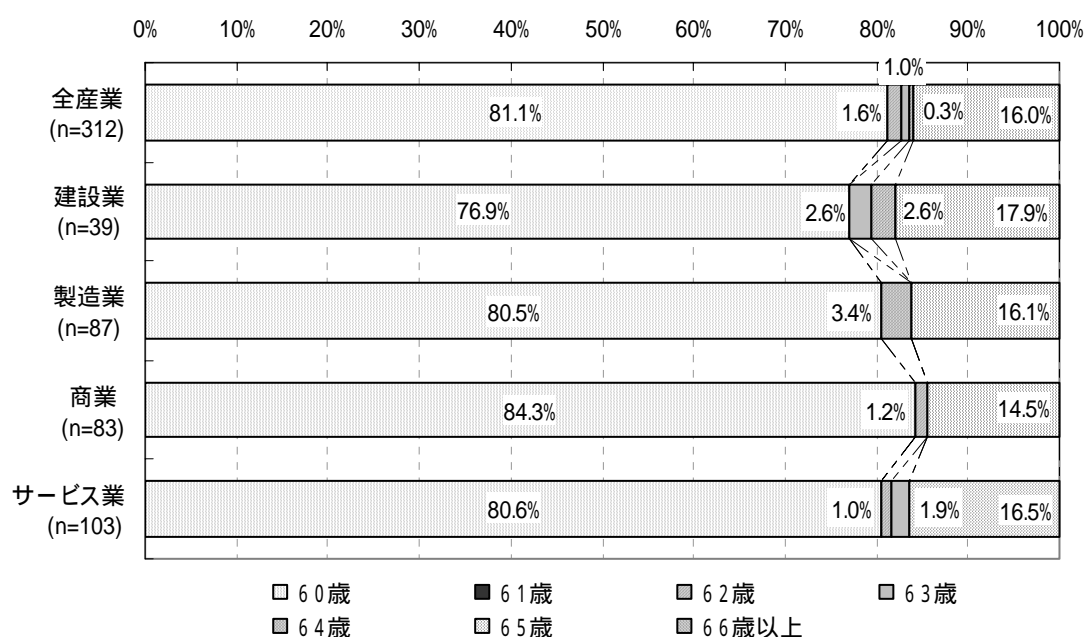
	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
ある	317	39	89	83	106
ない	100	8	13	44	35
合計	417	47	102	127	141



定年制がある場合の年齢設定については、全産業では「60歳」が81.1%と圧倒的に多く、次に「65歳」の16.0%であった。

産業別でも、どの産業も「60歳」が圧倒的に多く、次いで「65歳」の順であった。

	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
60歳	253	30	70	70	83
61歳	0	0	0	0	0
62歳	5	0	3	1	1
63歳	3	1	0	0	2
64歳	1	1	0	0	0
65歳	50	7	14	12	17
66歳以上	0	0	0	0	0
合計	312	39	87	83	103

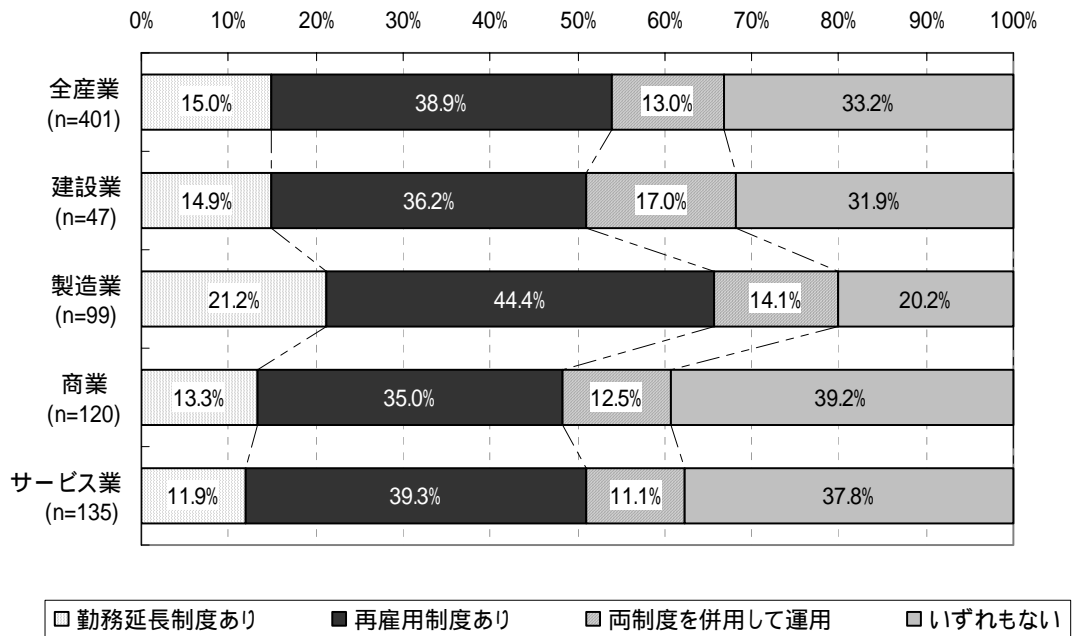


定年後の勤務延長制度・再雇用制度について

全産業では「勤務延長制度がある」と回答した企業は15.0%で、最も多かった「再雇用制度がある」は38.9%、「両制度を併用して運用している」は13.0%であった。

産業別にみると、製造業で「勤務延長制度がある」と「再雇用制度がある」の割合が他の産業と比べて特に高かった。

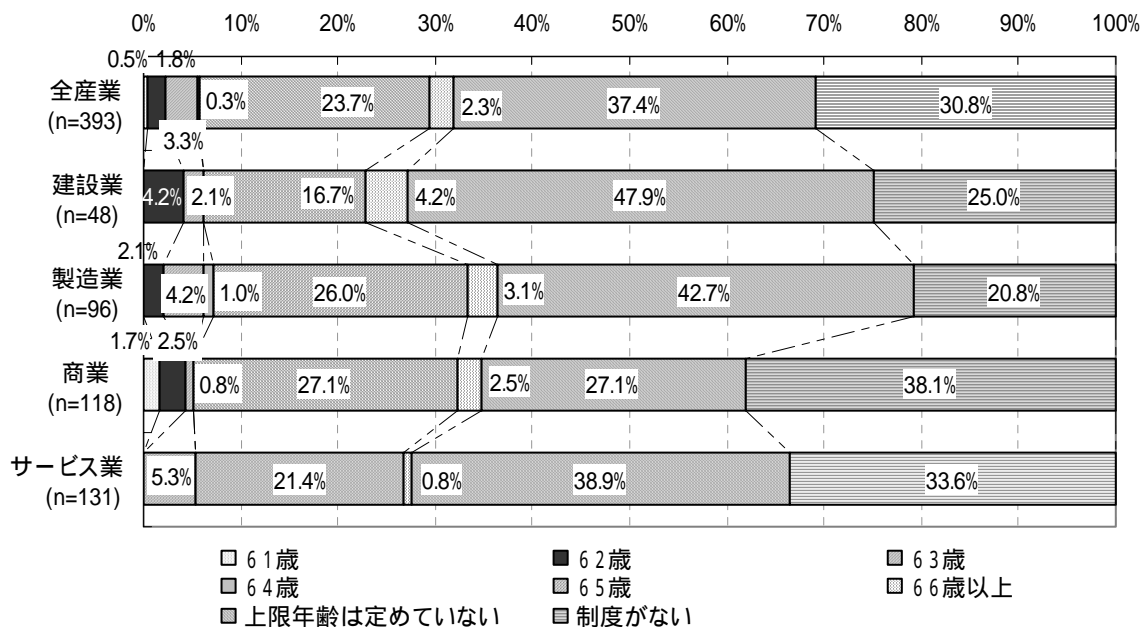
	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
勤務延長制度あり	60	7	21	16	16
再雇用制度あり	156	17	44	42	53
両制度を併用して運用	52	8	14	15	15
いずれもない	133	15	20	47	51
合計	401	47	99	120	135



「勤務延長制度がある」、「再雇用制度がある」または「両制度を併用して運用している」場合の上限年齢についてたずねてみると、全産業では「上限年齢は定めていない」が37.4%で最も多く、次いで「65歳」の23.7%、「63歳」の3.3%であった。

産業別でも、どの産業も「上限年齢は定めていない」が最も多く、次いで「65歳」の順であった。（商業は両方とも同じ割合。）

	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
61歳	2	0	0	2	0
62歳	7	2	2	3	0
63歳	13	1	4	1	7
64歳	1	0	1	0	0
65歳	93	8	25	32	28
66歳以上	9	2	3	3	1
上限年齢は定めていない	147	23	41	32	51
制度がない	121	12	20	45	44
合計	393	48	96	118	131

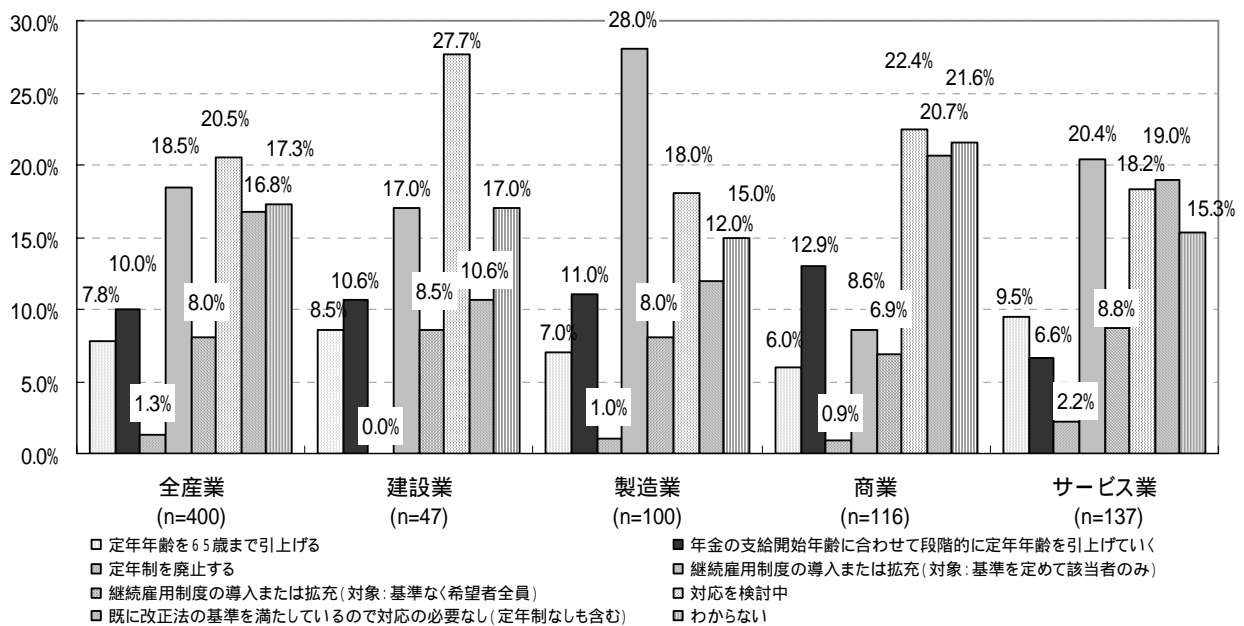


高齢者雇用安定法の改正に対する対応について

調査時点での高年齢者雇用安定法の改正に対する対応状況は、全産業では、最も多かったのは「対応を検討中」の20.5%で、次いで「継続雇用制度の導入または拡充（対象：基準を定めて該当者のみ）」が18.5%で、「わからない」が17.3%の順だった。しかし「既に改正法の基準を満たしている所以对応の必要なし（定年制なしも含む）」と回答した企業も16.8%あった。

産業別にみると、建設業では「対応を検討中」の27.7%、製造業は「継続雇用制度の導入または拡充（対象：基準を定めて該当者のみ）」の28.0%が、それぞれ最も多かった。商業では「既に改正法の基準を満たしている所以对応の必要なし」の割合が20.7%と他産業と比べて高く、サービス業では「継続雇用制度の導入または拡充（対象：基準を定めて該当者のみ）」と「既に改正法の基準を満たしている所以对応の必要なし」が多かった。

	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
定年年齢を65歳まで上げる	31	4	7	7	13
年金の支給開始年齢に合わせて段階的に定年年齢を上げていく	40	5	11	15	9
定年制を廃止する	5	0	1	1	3
継続雇用制度の導入または拡充(対象:基準を定めて該当者のみ)	74	8	28	10	28
継続雇用制度の導入または拡充(対象:基準なく希望者全員)	32	4	8	8	12
対応を検討中	82	13	18	26	25
既に改正法の基準を満たしている所以对応の必要なし(定年制なしも含む)	67	5	12	24	26
わからない	69	8	15	25	21
合計	400	47	100	116	137



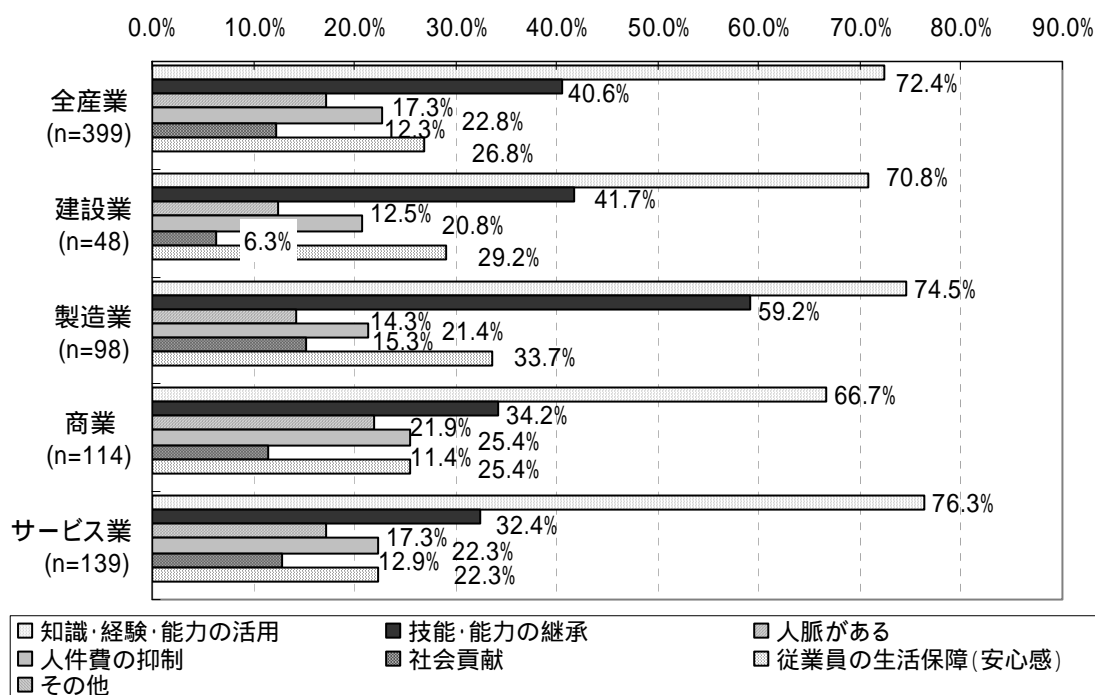
60歳以上の高齢者を雇用することについて【複数回答可】

《メリット》

60歳以上の高齢者を雇用しての企業メリットをたずねたところ、全産業では、最も多かったのは「知識・経験・能力の活用」が72.4%で、次いで「技能・能力の伝承」の40.6%、「従業員の生活保障（安心感）」の26.8%の順だった。

産業別にみると、全ての産業で「知識・経験・能力の活用」が最も多いが、製造業では「技能・能力の伝承」が59.2%あり他の産業より割合が特に高く、商業では「人脈がある」の割合が他産業と比べて高かった。

	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
知識・経験・能力の活用	289	34	73	76	106
技能・能力の継承	162	20	58	39	45
人脈がある	69	6	14	25	24
人件費の抑制	91	10	21	29	31
社会貢献	49	3	15	13	18
従業員の生活保障(安心感)	107	14	33	29	31
その他	0	0	0	0	0
回答企業数	399	48	98	114	139

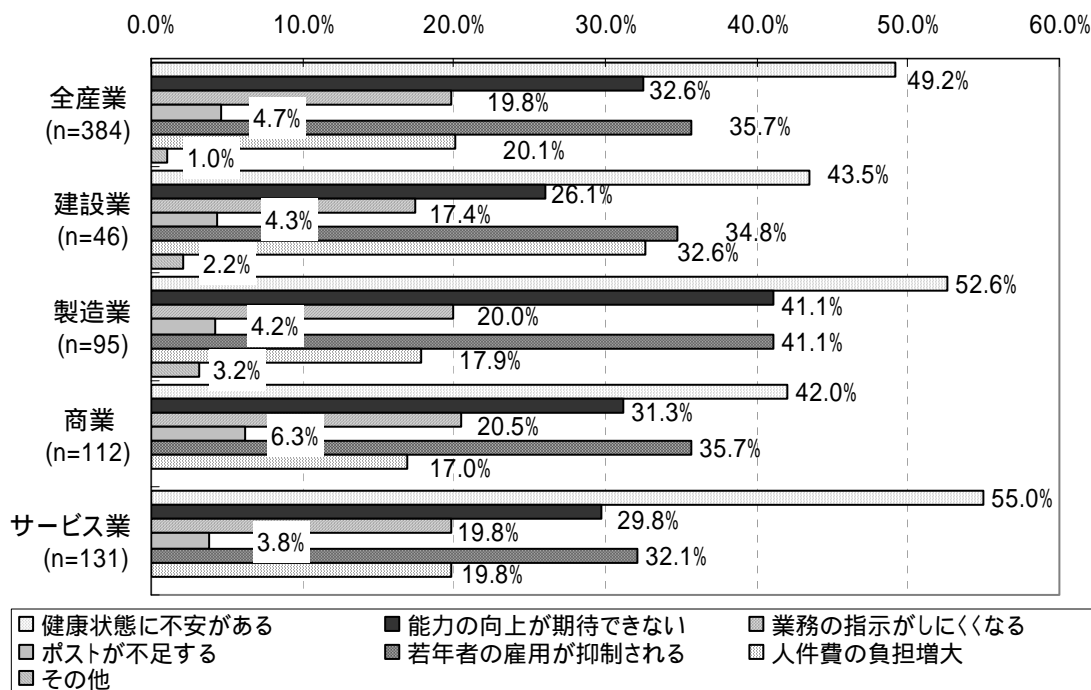


《デメリット》

60歳以上の高齢者を雇用してのデメリットについては、全産業では、「健康状態に不安がある」が49.2%で最も多く、次に「若年者の雇用が抑制される」が35.7%、「能力の向上が期待できない」が32.6%となっている。

産業別では、全ての産業で「健康状態に不安がある」が最も多く、「若年者の雇用が抑制される」、「能力の向上が期待できない」の割合もそれぞれ高い。特に製造業では、この2項目は他の産業と比べて高い割合だった。また、建設業で「人件費の負担増大」が32.6%と他産業と比べて割合が高かった。

	全産業	建設業	製造業	商業	サービス業
健康状態に不安がある	189	20	50	47	72
能力の向上が期待できない	125	12	39	35	39
業務の指示がしにくくなる	76	8	19	23	26
ポストが不足する	18	2	4	7	5
若年者の雇用が抑制される	137	16	39	40	42
人件費の負担増大	77	15	17	19	26
その他	4	1	3	0	0
回答企業数	384	46	95	112	131



おわりに

2007年以降、団塊世代の退職により、これまで企業の知識や技術の中心であった人材が流出する。勤続年数とともに技能を向上させてきた世代の労働者の退職問題は、技能の継承に関する懸念も指摘されている。一方で、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」によれば、『団塊世代の労働者は、これまで企業の労働力構成や賃金支払額を中心となってきた』とあり、企業の人件費負担の押し上げ要因となっている。団塊世代の退職は、技能継承問題等があるが、企業の人件費削減や若年者層の雇用による活性化をもたらしとみえる。

今回の調査では、「団塊の世代がいる」と回答したのは65.4%であり、“2007年問題”は「ほとんど影響ない」と回答した企業は64.1%であった。「影響がおおいにある」と回答した企業のうち「新たな労働力の確保が難しい」が52.4%、次いで「技能継承が進んでいない」が38.1%であったが、一方、企業メリットとして「人件費の削減」と答えた企業が28.6%あった。

少子高齢化の急速な展開により、2015年までに労働力人口は全体として約110万人の減少が見込まれており、“高年齢者雇用安定法の改正”では平成18年4月1日から高年齢者の安定的な雇用確保が義務づけられた。改正法の対応として、今回の調査結果をみると、「既に対応済み(定年制なしを含む)」が16.8%に過ぎず、「対応を検討中」(20.5%)と今後に対応していかなければならない企業が多い。労働意欲と高い技能をもった高年齢者を引き続き雇用していくことは、企業の経済活動を維持していくためには欠かせない。雇用延長について、企業の実状を踏まえた上で、高齢者の経験や技能をいかせる対応が必要である。