


再雇用義務化に関する

経済界FAX調査

— 結果概要報告書 —

平成24年2月

 甲府商工会議所

◆調査要領

1. 調査の目的： 会員事業所の再雇用に関する実態を把握すると共に、65歳まで再雇用を義務化する政府の方針に対する意見を聴取し、関係各機関等との意見交換・要望の際における参考資料とする。
2. 調査実施機関： 甲府商工会議所
3. 調査実施時期： 平成24年2月1日(水)～8日(水)
4. 調査対象： 当所会員事業所(211事業所)
5. 調査方法： FAX調査
6. 回収数： 91
7. 回収率： 43.1%

<業種別回収数>

	回答数	従業員数	回答数
製造業	32	0～5人	9
非製造業	59	6～20人	23
		21～50人	20
		51～99人	16
		100人以上	23
合計	91		91

8. 特記事項： 原則小数点以下、第二位で四捨五入

◆結果概要

【調査のポイント】

65歳再雇用義務化に関して、県内事業所においては、賛成の事業所が反対を上回ったものの、半数以上の事業所が中立的であり、産業界でコンセンサスが形成されているとは言い難い。

賛成の理由としては、「年金の支給開始まで雇用を確保する責任があるため」という意見が多く、企業としての社会的責任の強さが鮮明にでる格好となった。また、製造業や従業員規模の小さい事業所においては、「技術やノウハウの流出を防ぐことができる」という意見が多くみられた。前者は業種特性によるものであり、後者は企業経営における人的資源の重要性の高さを表しているものと推察される。これは、「個の力の大切さはまだまだ中小企業には必要である。(非製造業)」という意見にもあらわれている。

一方、反対の理由としては、若年者の雇用機会の喪失や人件費負担等が収益を圧迫することなどが挙げられる。また、あくまで「雇用するか否かは、会社と個人の需給バランス。(製造業)」という意見もあった。

現状では、約9割の事業所が定年制度を設けており、同じく約9割の事業所が再雇用を行っている。しかし、従業員規模の小さい事業所においては再雇用が相対的に低調な現状が浮き彫りになった。背景には、経営体力や再雇用者に適した職種の開発等、様々な問題があるものと思われる。

厚生労働省は、年金の支給開始年齢引き上げに合わせて60歳以上の雇用を確保するため、65歳までの希望者全員を再雇用するよう企業に義務付ける方針を固めた。政府は当初、2013年度にも全面導入する構えであったが、最近になって2025年度まで猶予することが有力となった。しかしながら、義務化まで猶予期間こそ設けられたものの、「年金支給年齢の引き上げに伴い、定年延長・定年後の再雇用は必要。しかし同時に、若年労働者の就職機会が失われること、職場の活性化や新しい技術の開発が遅れること等に注意しなければならない。(非製造業)」との意見もあり、今後とも慎重に議論を進めていく必要がある。そして何より、政府には産業空洞化を阻止し、安定的な雇用を生み出す成長戦略を具体化する努力を求めたい。

◆結果詳細

『Q1. 貴社では、定年制度がありますか？ [択一回答、一部記述あり]』という質問に対して、89.0%の事業所が「ある」と回答している。業種別では、有意な差異はみられないものの、従業員規模別では、「0～5人」の事業所で66.7%が「ない」と回答しており、従業員規模が小さいほど定年制度を設けていない傾向が分かる。

また、定年については、「60歳」が大勢を占めるものの、「65歳」と回答した事業所も9社あり、既に65歳雇用を実現している事業所もある。

『Q2. Q1で①(ある)と回答された方に伺います。 貴社では、定年に達した社員の再雇用を行っていますか？ [択一回答]』という質問に対して、90.1%の事業所が「行っている」と回答している。業種別では、製造業の方が再雇用している割合がやや高い。従業員規模別では、「0～5人」の事業所で再雇用している割合が75.0%まで低下しており、総じて従業員規模が小さい事業所ほど再雇用が進んでいない傾向が分かる。

『Q3. 貴社では、65歳までの再雇用義務化の流れについてどう思われますか？ [択一回答]』という質問に対しては、51.1%の事業所が「どちらとも言えない」と回答しており、ついで「賛成である」(25.6%)という結果となった。業種別にみると、製造業において賛成・反対が拮抗しており、非製造業においては賛成との回答が相対的に多い。従業員規模別では、有意な差異はみられなかった。

『Q4. Q3で①(賛成である)と回答された方に伺います。 理由をお聞かせ下さい。 [二つ以内]』という質問に対しては、「年金の支給開始まで雇用を確保する責任があるため」(69.6%)、「技術やノウハウの流出を防ぐことができる」(47.8%)という結果となった。業種別にみると、製造業では「技術やノウハウの流出を防ぐことができる」(85.7%)との回答が最も多く、非製造業では「社員のモチベーションが向上する」(56.3%)との回答が2番目に多い結果となった。従業員規模別では、総じて従業員規模が小さい事業所のほうが「技術やノウハウの流出を防ぐことができる」と回答する傾向が強くみられ、一方、従業員規模が大きい事業所は「社員のモチベーションが向上する」と回答する傾向が強い。

『Q5. Q3で②(反対である)と回答された方に伺います。 理由をお聞かせ下さい。 [二つ以内]』という質問に対しては、「若年層の雇用機会が喪失する」(66.7%)、「人件費負担等が収益を圧迫する」(50.0%)という結果となった。業種別では、大きな差異はないものの、製造業において「社会の変化に対応できない」(28.6%)、「若手社員が育たない」(同)という回答もみうけられた。従業員規模別では、有意な差異はみられなかった。

◆『Q1. 貴社では、定年制度がありますか？ [択一回答、一部記述あり]』

・業種別

(網かけは上位1位、単位：%)， n=91

	全業種	製造業	非製造業
ある	89.0	87.5	89.8
ない	9.9	9.4	10.2
以前はあったが、既に廃止した	1.1	3.1	0.0

・従業員規模別

(網かけは上位1位、単位：%)， n=91

	全業種	0~5人	6~20人	21~50人	51~99人	100人以上
ある	89.0	33.3	82.6	100.0	100.0	100.0
ない	9.9	66.7	13.0	0.0	0.0	0.0
以前はあったが、既に廃止した	1.1	0.0	4.3	0.0	0.0	0.0

・定年について

(網かけは上位1位、単位：社) n=81

	全業種	~59歳	60歳	60~64歳	65歳	66歳~
ある	81	0	70	2	9	0

➤ 「ない」理由

- ・制度として決めていない（非製造業）
- ・知力や体力があれば年齢制限は不要（非製造業）
- ・サービス資質の向上を図る意志があれば、業務継続が可能のため（非製造業）

➤ 「廃止した」理由

- ・継続して再雇用している（製造業）

◆『Q2. Q1で①（ある）と回答された方に伺います。貴社では、定年に達した社員の再雇用を行っていますか？ [択一回答]』

・業種別

(網かけは上位1位、単位：%)， n=81

	全業種	製造業	非製造業
行っている	90.1	92.6	88.9
行っていない	9.9	7.4	11.1

・従業員規模別

(網かけは上位1位、単位：%)， n=81

	全業種	0~5人	6~20人	21~50人	51~99人	100人以上
行っている	90.1	75.0	78.9	100.0	86.7	95.7
行っていない	9.9	25.0	21.1	0.0	13.3	4.3

◆『Q3. 貴社では、65歳までの再雇用義務化の流れについてどう思われますか？

[択一回答]

・業種別

(網かけは上位2位、単位：%)，n=90

	全業種	製造業	非製造業
賛成である	25.6	21.9	27.6
反対である	18.9	18.8	19.0
どちらとも言えない	51.1	56.3	48.3
分からない	4.4	3.1	5.2

・従業員規模別

(網かけは上位2位、単位：%)，n=90

	全業種	0~5人	6~20人	21~50人	51~99人	100人以上
賛成である	25.6	22.2	31.8	40.0	6.3	21.7
反対である	18.9	22.2	9.1	15.0	50.0	8.7
どちらとも言えない	51.1	44.4	50.0	45.0	43.8	65.2
分からない	4.4	11.1	9.1	0.0	0.0	4.3

◆『Q4. Q3で①（賛成である）と回答された方に伺います。理由をお聞かせ下さい。 [二つ以内]』

・業種別

（網かけは上位2位、単位：％），n=23

	全業種	製造業	非製造業
技術やノウハウの流出を防ぐことができる	47.8	85.7	31.3
年金の支給開始まで雇用を確保する責任があるため	69.6	71.4	68.8
社員のモチベーションが向上する	43.5	14.3	56.3
少子高齢化への対応となる	13.0	0.0	18.8
その他	0.0	0.0	0.0

・従業員規模別

（網かけは上位2位、単位：％），n=23

	全業種	0～5人	6～20人	21～50人	51～99人	100人以上
技術やノウハウの流出を防ぐことができる	47.8	50.0	71.4	50.0	0.0	20.0
年金の支給開始まで雇用を確保する責任があるため	69.6	100.0	71.4	50.0	100.0	80.0
社員のモチベーションが向上する	43.5	0.0	14.3	75.0	100.0	40.0
少子高齢化への対応となる	13.0	50.0	0.0	12.5	0.0	20.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

◆『Q5. Q3で②（反対である）と回答された方に伺います。理由をお聞かせ下さい。 [二つ以内]』

・業種別

(網かけは上位2位、単位：%), n=18

	全業種	製造業	非製造業
若年層の雇用機会が喪失する	66.7	57.1	72.7
人件費負担等が収益を圧迫する	50.0	57.1	45.5
業務の割り当てが難しい	22.2	0.0	36.4
年金改革を先に行うべきである	16.7	14.3	18.2
社会の変化に対応できない	11.1	28.6	0.0
若手社員が育たない	22.2	28.6	18.2
その他	0.0	0.0	0.0

・従業員規模別

(網かけは上位2位、単位：%), n=18

	全業種	0~5人	6~20人	21~50人	51~99人	100人以上
若年層の雇用機会が喪失する	66.7	50.0	100.0	66.7	62.5	66.7
人件費負担等が収益を圧迫する	50.0	50.0	50.0	100.0	25.0	66.7
業務の割り当てが難しい	22.2	50.0	0.0	0.0	25.0	33.3
年金改革を先に行うべきである	16.7	0.0	50.0	33.3	12.5	0.0
社会の変化に対応できない	11.1	50.0	0.0	0.0	12.5	0.0
若手社員が育たない	22.2	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
その他	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

◆65歳再雇用義務化にあたっての課題やご意見等

賛成派

- ・義務というより、時代に沿って考えると当たり前だと思う。(製造業)
- ・仕事のできる人であれば可。できない人であれば不可。(非製造業)
- ・基本的に、大企業の生産拠点が海外流出するのに何の検討・対策も講じなかった政府と大企業の責任であり、改善を検討する必要がある。(非製造業)
- ・「個の力の大切さ」はまだまだ中小企業には必要である。(非製造業)

反対派

- ・雇用について国が決めることではないと思う。雇用するか否かは、会社と個人の需給バランス。雇用してほしいなら個人が努力すればいいだけで、強制するのはいかがか。(製造業)
- ・義務化という法律で縛るのは反対。業務遂行能力があると企業が認めて、労使双方で納得の上、1年契約で更新するならいいと思う。(非製造業)
- ・全ての人が65歳まで意欲をもって仕事ができるとは思わない。惰性で仕事をされるのは非常に困る。(非製造業)
- ・Q5に全て○を付したい。(非製造業)
- ・全国での営業が主なので、若い社員でないと難しい。(非製造業)

中立派

- ・年金支給年齢の引き上げに伴い、定年延長・定年後の再雇用は必要。しかし同時に、若年労働者の就職機会が失われること、職場の活性化や新しい技術の開発が遅れること等に注意しなければならない。(非製造業)
- ・能力と意欲があれば再雇用している。年金は、本人と会社が掛けたのだから国の責任で支給すべきで、年金改革をしっかりとやって、希望の持てる老後に国家として責任を持つべき。働けば年金がカットされるのでは意欲がそがれる。(製造業)
- ・年金支給開始年齢との整合性により、当面65歳雇用は推進すべきと考える。しかし今後、少子高齢化・平均寿命の推移と若年者雇用とを熟慮すべきである。
- ・若者のニート化に歯止めがかからなくなる恐れがある。無年金期間が出ない年金制度にすることが先ではないか。(非製造業)
- ・65歳雇用義務化については、高度習熟者の活用、職員のモチベーション向上においてメリットがあるものの、組織の活性化や次世代の人材育成等を考慮すると慎重な議論が必要である。(非製造業)

- ・高齢者の人口比率、年金の支給開始年齢等を考えるとやむを得ないが、一方で若年者の雇用の問題もあり、二重苦を感じる。(非製造業)
- ・対象者によっては、本人の意思または再雇用可能(能力等)の可否など、その時点での対応は必要。臨機応変に対応すべきであり、義務化は不適切。(製造業)
- ・65歳雇用義務化にあたっては、年金支給開始時期と支給額についても併せて検討する必要がある。(非製造業)
- ・年金2013年問題を含め判断すると、当然に義務化が不可欠であるとの判断になるが、企業としては人件費増加の懸念や新卒採用の停滞が組織の活性化を鈍らせることにもなる。このため、義務化のみを議論の対象とすることは難しい。(非製造業)
- ・60歳定年であっても、毎年1年契約更新で勤務希望者を再雇用している。(製造業)
- ・税と社会保障の一体改革とセットで考えるべき。したがって、もう少し議論を見守る必要がある。(非製造業)
- ・人件費負担等は、現実に企業経営を圧迫し大きな課題であり、若年層雇用の機会、採用等にも影響が懸念される。(非製造業)
- ・義務化は企業経営の負担となる。(非製造業)