

2013 年 中高年齢層の 賃金・処遇に関する調査

◎ 40～59歳の賃金カーブは、毎年の上昇幅が少なくなる「逓減型」が約3割。賃金カーブの修正は「基本的賃金で実施」が約8割

◎ 60歳代前半層の賃金の決め方は、「個人ごとに異なる」34.7%に対し、「一律に定年時賃金の一定率を減額」28.8%、「一律定額制」18.6%

産労総合研究所

Sanro Research Institute,inc.

〒102-8616

東京都千代田区平河町2-4-7 清瀬会館

電話 03 (3237) 1611

FAX 03 (3237) 1634

〔担当：吉田〕

URL: <http://www.e-sanro.net/>

民間のシンクタンク機関である産労総合研究所（代表・平盛之）では、60歳（定年）の前後を通じての賃金・処遇の実態を明らかにすることを目的に、「中高年齢層（40～65歳）の賃金・処遇に関する調査」を実施いたしました。このほど、調査結果がまとまりましたので、ご報告いたします。

調 査 名 2013年 中高年齢層（40～65歳）の賃金・処遇に関する調査				調 査 機 関 産労総合研究所			
調 査 対 象				当社会員企業、全国1・2部上場企業、および過去に「中高年齢層の処遇と出向・転籍等の実態に関する調査」「定年後の継続雇用制度の実態に関する調査」に回答のあった企業から任意に抽出した3,500社（各種団体を含む）。			
調 査 方 法				2013年5月中旬に調査票を発送し、6月中旬までに回答のあった279社について集計（参考表1）。ただし、60歳代前半層の処遇については、「該当者なし」とする5社を除いて集計（参考表2）。			
参考表1 集計企業の内訳 (単位：％、()内は社数)				参考表2 集計企業の内訳 (単位：％、()内は人数)			
産業・規模	合 計	製 造 業	非製造業	産業・規模	合 計	製 造 業	非製造業
調 査 計	100.0(279)	29.7(83)	70.3(196)	調 査 計	100.0(274)	29.9(82)	70.1(192)
1,000人以上	100.0(43)	37.2(16)	62.8(27)	1,000人以上	100.0(43)	37.2(16)	62.8(27)
300～999人	100.0(57)	28.1(16)	71.9(41)	300～999人	100.0(56)	28.6(16)	71.4(40)
299人以下	100.0(179)	28.5(51)	71.5(128)	299人以下	100.0(175)	28.6(50)	71.4(125)

◆ 調査結果のポイント ◆

1 定年の定めと60歳代前半層の社員の雇用形態

改正高年法施行後も、大多数の企業は、定年年齢を「全員一律」に「60歳」としている。雇用形態としては「嘱託・契約社員」がほとんど

2 40～59歳の賃金カーブ

毎年の賃金上昇幅が少なくなる「逡減型」が約3割（31.5%）で最多
賃金カーブの修正は、「基本的賃金で実施」が約8割（81.1%、複数回答）

3 60歳代前半層の賃金の決め方

賃金の決め方は、「個人ごとに異なる」34.7%に対し、「一律に定年時賃金の一定率を減額」28.8%、「一律定額制」18.6%

4 60歳代前半層の賃金決定と年金・給付金の受給

賃金決定にあたって、「公的給付金の受給は前提としない」企業が44.5%
大企業、中堅企業では5割に達する

5 ベースアップが実施された場合の取り扱い

今後ベアが実施されても、60歳以上の再雇用者には「ベア適用なし」54.7%

6 60歳代前半層に対する人事評価

60歳代前半層について「人事評価を行っている」企業は53.3%と約半数
評価結果は「賞与・一時金に反映」が6割、「月例賃金に反映」が4割（複数回答）

7 高年齢者雇用についての課題

60歳以降の雇用で課題となるのは、「職務配分」、「職場配置」、「モラル維持」など

1 定年の定めと60歳代前半層の社員の雇用形態

◎ 改正高年法施行後も、大多数の企業は、定年年齢を「全員一律」に「60歳」としている。雇用形態としては「嘱託・契約社員」がほとんど

定年をどのように定めているかについては、「全員一律に設定」が9割超（図表1）。このうち、定年年齢を「60歳」に設定している企業が92.7%。

60歳代前半層（60～65歳）の社員の多くに当てはまる雇用形態としては、「嘱託・契約社員」が87.5%で最多（図表2）。

図表1 定年の定め方

（単位：%（ ）内は社数）

産業・規模	合 計	全員一律に 設定	資格や役職で定 年年齢が異なる	最も多くの社員 に該当する年齢 (歳)	定年の定め なし	その他
調 査 計	100.0(279)	93.2	5.0	61.1	—	1.8
1,000 人 以 上	100.0(43)	93.0	2.3	60.0	—	4.7
300 ～ 999 人	100.0(57)	87.7	7.0	63.3	—	5.3
299 人 以 下	100.0(179)	95.0	5.0	60.3	—	—
製 造 業 計	100.0(83)	97.6	1.2	60.0	—	1.2
非 製 造 業 計	100.0(196)	91.3	6.6	61.2	—	2.0

図表2 60歳代前半層の社員の雇用形態

（単位：%（ ）内は社数）

産業・規模	合 計	正社員と して雇用	嘱託・契約 社員として 再雇用	契約期間年数 (年)	その他	無回答
調 査 計	100.0(279)	10.4	87.5	1.7	2.2	—
1,000 人 以 上	100.0(43)	14.0	81.4	1.2	4.7	—
300 ～ 999 人	100.0(57)	12.3	86.0	1.7	1.8	—
299 人 以 下	100.0(179)	8.9	89.4	1.8	1.7	—
製 造 業 計	100.0(83)	9.6	90.4	1.7	—	—
非 製 造 業 計	100.0(196)	10.7	86.2	1.7	3.1	—

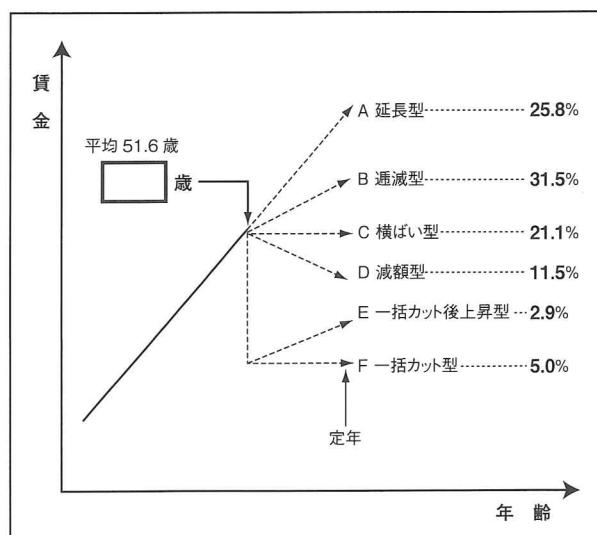
2 40～59歳の賃金カーブ

- ◎ 毎年の賃金上昇幅が少なくなる「逓減型」が約3割で最多
賃金カーブの修正は、「基本的賃金で実施」が約8割

40歳代前半から50歳代後半までの社員の賃金カーブについて、図表3にある6つの型から自社の社員の多くに当てはまるものを選んでもらったところ、「逓減型」が31.5%で最多となった。これに続いて、「延長型」25.8%、「横ばい型」21.1%などとなっている（図表3）。

賃金カーブの修正・変更をどのように実施しているかについては、「基本的賃金で実施」81.1%、「賃上げで実施」18.4%、「諸手当で実施」9.0%などとなっている（図表4、複数回答）。

図表3 40～59歳の賃金カーブ



図表4 40～59歳の賃金カーブを修正・変更する場合の実施項目（複数回答）

（単位：％（ ）内は社数）

産業・規模	合 計	基本的賃金で実施している	諸手当で実施している	賃上げで調整している	その他	無回答	基本的賃金の修正項目の内訳 (基本的賃金で実施=100)			
							自動昇給部分	能力・資格に係る部分	仕事別賃金等に係る部分	無回答
調 査 計	100.0(201)	81.1	9.0	18.4	1.5	6.0	60.1	41.1	5.5	13.5
1,000 人 以 上	100.0(31)	87.1	3.2	22.6	6.5	3.2	44.4	48.1	14.8	7.4
300 ～ 999 人	100.0(43)	83.7	11.6	23.3	—	2.3	55.6	41.7	5.6	11.1
299 人 以 下	100.0(127)	78.7	9.4	15.7	0.8	7.9	66.0	39.0	3.0	16.0
製 造 業 計	100.0(55)	72.7	1.8	23.6	3.6	7.3	72.5	47.5	2.5	7.5
非 製 造 業 計	100.0(146)	84.2	11.6	16.4	0.7	5.5	56.1	39.0	6.5	15.4

3 60歳代前半層の賃金の決め方

◎ 賃金の決め方は、「個人ごとに異なる」34.7％に対し、「一律に定年時賃金の一定率を減額」28.8％、「一律定額制」18.6％

60歳代前半層の賃金の決め方としては、「個人ごとに異なる」34.7％、「一律に定年時賃金の一定率を減額」28.8％、「一律定額制」18.6％、「コース別に定額または定年時賃金の一定率で定める」16.8％など。「一律に定年時賃金の一定率を減額」する場合の減額率は、平均で36.1％となっている（図表5）。

何を基準に賃金を決めているかについては、「仕事内容」52.6％、「役割」40.9％、「能力」38.7％など（図表6、複数回答）。

図表5 60歳代前半層の具体的賃金の決め方

（単位：％（ ）内は社数）

産業・規模	合 計	一律に定年 時賃金の一定 率を減額 する	減額率 (%)	一律に決め た定額制	額 (円)	コース別に 定額または 定年時賃金 の一定率で 定めている	個人ごとに 異なる	無回答
調 査 計	100.0(274)	28.8	36.1	18.6	210,291	16.8	34.7	1.1
1,000 人 以 上	100.0(43)	18.6	35.7	9.3	223,500	32.6	37.2	2.3
300 ～ 999 人	100.0(56)	25.0	41.7	19.6	210,090	21.4	33.9	—
299 人 以 下	100.0(175)	32.6	34.9	20.6	209,516	11.4	34.3	1.1
製 造 業 計	100.0(82)	29.3	34.1	11.0	214,286	15.9	40.2	3.7
非 製 造 業 計	100.0(192)	28.6	37.0	21.9	209,492	17.2	32.3	—

図表6 60歳代前半層の賃金基準（複数回答）

（単位：％（ ）内は社数）

産業・規模	合 計	能力	仕事内容	責任の重さ	役割	仕事の成果	年齢	基準はない	無回答
調 査 計	100.0(274)	38.7	52.6	27.0	40.9	18.6	12.8	22.3	2.9
1,000 人 以 上	100.0(43)	41.9	62.8	30.2	51.2	16.3	4.7	11.6	2.3
300 ～ 999 人	100.0(56)	30.4	35.7	17.9	42.9	23.2	14.3	30.4	—
299 人 以 下	100.0(175)	40.6	55.4	29.1	37.7	17.7	14.3	22.3	4.0
製 造 業 計	100.0(82)	41.5	51.2	30.5	45.1	22.0	17.1	24.4	1.2
非 製 造 業 計	100.0(192)	37.5	53.1	25.5	39.1	17.2	10.9	21.4	3.6

4 60歳代前半層の賃金決定と年金・給付金の受給

◎ 賃金決定にあたって、「公的給付金の受給は前提としない」企業が44.5%。大企業、中堅企業では5割に達する

2013年4月から老齢厚生年金の報酬比例部分の引上げが始まっており、60歳到達後も年金が支給されない期間が生じることとなった。今回の調査によると、60歳代前半層の賃金決定について「公的給付金の受給は前提とせずに独自に設定」する企業は44.5%で、大企業および中堅企業では5割に達した（図表7）。

なお、当研究所が2010年度に実施した「定年後の継続雇用制度の実態調査」では、今回調査と同一の設問に対し、「公的給付金の受給は前提とせず独自に設定」は38.4%であった（表中の「2010年」参照）。

図表7 60歳代前半層の賃金決定と年金・給付金の受給関係

（単位：%（ ）内は社数）

産業・規模	合 計	在職老齢年金と 高年齢雇用継続 給付金の両方を 受給することを 前提に賃金額を 設定している	在職老齢年金の 受給のみを前提 に設定している	高年齢雇用継続 給付金の受給の みを前提に設定 している	公的給付金の受 給は前提とせず 独自に設定して いる	その他	無回答
調 査 計	100.0(274)	35.4	5.1	12.0	44.5	1.5	1.5
2010年	100.0(125)	40.8	2.4	8.0	38.4	4.8	5.6
1,000人以上	100.0(43)	34.9	4.7	9.3	51.2	—	—
300～999人	100.0(56)	33.9	—	8.9	50.0	5.4	1.8
299人以下	100.0(175)	36.0	6.9	13.7	41.1	0.6	1.7
製造業計	100.0(82)	35.4	2.4	18.3	41.5	—	2.4
非製造業計	100.0(192)	35.4	6.3	9.4	45.8	2.1	1.0

5 ベースアップが実施された場合の取り扱い

◎ 今後ベアが実施されても、60歳以上の再雇用者には「ベアの適用なし」54.7%

アベノミクスによって、来春闘は、近年になくベア交渉に注目が集まるものと思われるが、60歳未満の正社員賃金についてベースアップが行われた場合、60歳以上の再雇用者の賃金についても、何らかの効果は生じるのだろうか。

この点については、全体では「再雇用者についてはベースアップはしない」が過半数を占めた。しかし、大企業では「とくに決めていない」(46.5%)が最多となり、今秋以降の景気動向等によっては検討がなされる余地もあると言えよう(図表8)。

図表8 正社員についてベースアップが実施されたときの再雇用者の取扱い

(単位: % () 内は社数)

産業・規模	合 計	正社員に準じて実施する	ベースアップは実施しない	個人ごとに決める	とくに決めていない	無回答
調 査 計	100.0(274)	5.1	54.7	7.3	31.8	1.1
1,000 人 以 上	100.0(43)	4.7	41.9	7.0	46.5	—
300 ～ 999 人	100.0(56)	7.1	51.8	5.4	32.1	3.6
299 人 以 下	100.0(175)	4.6	58.9	8.0	28.0	0.6
製 造 業 計	100.0(82)	3.7	58.5	6.1	31.7	—
非 製 造 業 計	100.0(192)	5.7	53.1	7.8	31.8	1.6

6 60歳代前半層に対する人事評価

- ◎ 60歳代前半層について「人事評価を行っている」企業は53.3%と約半数
評価結果は「賞与・一時金に反映」が6割、「月例賃金に反映」が4割

60歳代前半層について「人事評価を行っている」企業は53.3%（図表9）。

評価の内容としては、「業務達成度の評価」84.2%、「取組み姿勢・情意評価」76.7%、「能力評価」55.5%など（図表9、複数回答）。

また、人事評価を行っている企業に、評価結果をどのように処遇に反映させるかをたずねると、「賞与・一時金に反映させる」が最も多く58.2%、大企業では7割超であった。次いで、「月例賃金に反映させる」が43.2%となっている（図表10、複数回答）。

図表9 60歳代前半層の社員に対する人事評価実施の有無および評価の内容

(単位：%)

産業・規模	合計 (社)	人事評価を 行っている	行っていない	評価内容（人事評価を行っている＝100、複数回答）			
				成績・業績評価 など業務達成度 の評価	取組み姿勢・情 意評価など	能力評価	その他の評価
調査計	100.0 (274)	53.3	46.7	84.2	76.7	55.5	2.7
1,000人以上	100.0 (43)	69.8	30.2	86.7	80.0	53.3	3.3
300～999人	100.0 (56)	71.4	28.6	85.0	87.5	62.5	—
299人以下	100.0 (175)	43.4	56.6	82.9	69.7	52.6	3.9
製造業計	100.0 (82)	62.2	37.8	88.2	76.5	66.7	3.9
非製造業計	100.0 (192)	49.5	50.5	82.1	76.8	49.5	2.1

図表10 評価結果の処遇への反映（人事評価を行っている＝100、複数回答）

(単位：% () 内は社数)

産業・規模	合計	月例賃金 に反映	賞与・一時 金に反映	仕事内容 に反映	役職に 反映	処遇には反 映させてい ない	その他	無回答
調査計	100.0(146)	43.2	58.2	3.4	6.2	11.0	11.0	—
1,000人以上	100.0(30)	53.3	73.3	10.0	13.3	6.7	—	—
300～999人	100.0(40)	45.0	50.0	2.5	5.0	10.0	17.5	—
299人以下	100.0(76)	38.2	56.6	1.3	3.9	13.2	11.8	—
製造業計	100.0(51)	35.3	64.7	5.9	5.9	11.8	13.7	—
非製造業計	100.0(95)	47.4	54.7	2.1	6.3	10.5	9.5	—

7 高年齢者雇用についての課題

◎ 60歳以降の雇用で課題となるのは「職務配分」、「職場配置」、「モラル維持」など

高年齢者の雇用において課題となっている点をたずねると、「職務配分（＝高年齢者にどのような仕事をしてもらうか）」が最も多く、60.9%であった。次いで、「職場配置」46.7%、「高年齢者のモラル維持」41.2%、「若年層の雇用やモラルへの影響」38.0%などとなった（図表11、複数回答）。

図表11 60歳以降の雇用についての課題（複数回答）

（単位：％（ ）内は社数）

産業・規模	合 計	人件費の増加	高年齢者のモラル維持	職務配分	企業全体の生産性への影響	高年齢者の職場配置	若年層の雇用やモラルへの影響	高年齢者の自身の職務再設計や教育	作業環境の整備	高年齢者の健康管理	その他	無回答
調 査 計	100.0(274)	38.3	41.2	60.9	14.2	46.7	38.0	13.9	10.6	34.7	2.6	2.6
1,000 人 以 上	100.0(43)	46.5	53.5	76.7	27.9	65.1	48.8	30.2	18.6	41.9	2.3	—
300 ～ 999 人	100.0(56)	37.5	39.3	66.1	8.9	53.6	35.7	14.3	10.7	35.7	3.6	1.8
299 人 以 下	100.0(175)	36.6	38.9	55.4	12.6	40.0	36.0	9.7	8.6	32.6	2.3	3.4
製 造 業 計	100.0(82)	34.1	31.7	57.3	17.1	41.5	40.2	15.9	15.9	39.0	1.2	4.9
非 製 造 業 計	100.0(192)	40.1	45.3	62.5	13.0	49.0	37.0	13.0	8.3	32.8	3.1	1.6