

継続雇用制度の選定基準は

「働く意欲」「健康状態」「能力・経験」に集中

その内容は――

- ◇働く意思や意欲を有すること 88.0%
- ◇直近の健康診断結果 73.9%
- ◇一定水準以上の人事考課 86.2%
- ◇懲戒処分を受けていないこと 63.2%

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

(調査担当：堀之内 重山 斎藤)

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

周知のとおり、この4月1日から、改正高年齢者雇用安定法が施行され、企業に対して65歳までの安定した雇用確保が義務づけられました。

民間のシンクタンク機関である産労総合研究所（代表 高橋邦明）では、改正法への企業の対応状況と、継続雇用制度の対象となる基準を明らかにするために、その実態を調査しました。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。

〈調査の要領〉

調査対象	全国1・2部上場企業と当社会員企業から任意に抽出した約3,500社				
調査時期	2006年6月下旬～7月中旬		▼集計対象企業の内訳 (単位：%，()内は社数)		
調査方法	郵送によるアンケート調査方式				
回答状況	回答のあった337社について集計 集計企業の内訳は右の表を参照	区 分	合 計	製 造 業	非製造業
		調 査 計	100.0(337)	40.4(136)	59.6(201)
		1,000人以上	100.0(64)	50.0(32)	50.0(32)
		300～999人	100.0(101)	42.6(43)	57.4(58)
	299人以下	100.0(172)	35.5(61)	64.5(111)	

【調査結果のポイント】

- 改正高年齢者雇用安定法が求める65歳までの雇用確保措置は、93.2%の企業が「継続雇用制度」で対応。雇用確保の上限年齢は、72.4%が「法定の実施義務化年齢に合わせて段階的に設定（62～64歳）」している。
- 継続雇用制度の対象者は、「希望者全員」とした企業が20.0%で、残る8割（79.7%）近い企業は「対象者を限定」している。その選定基準を策定した企業における労使協議の結果をみると、「労使協定を締結した」企業が77.1%、「労使合意に至らなかったため、就業規則に基準を定めた」企業が8.9%となっている。
- 選定基準の項目を多い順に並べると、「健康状態に関する基準」90.0%、「働く意思や意欲を有すること」88.0%、「能力・経験に関する基準」86.5%、「これまでの勤務態度等に関する基準」69.3%、「一定の勤続年数」10.0%の順（複数回答）。
- それぞれの項目の具体的な内容をみると、勤務態度では「懲戒処分を受けていないこと」が最も多く63.2%、次いで「出勤率が一定以上」48.3%、「無断欠勤がないこと」42.0%と続く。能力・経験では「一定水準以上の人事考課」86.2%、「一定以上の社内資格等級在籍者」17.5%、「一定以上の技能検定保持者（社内・社外）」8.8%の順となっている。

1 改正高年齢者雇用安定法への対応状況

●雇用確保は「継続雇用制度で対応」が9割（図1）

この4月1日から施行された改正高年齢者雇用安定法は、65歳までの雇用確保について、次の3つの措置のいずれかを講じるように求めている。

- 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

実際にどのような措置が講じられたかをみると、「継続雇用制度で対応した」企業が93.2%とほとんどを占めており、何らかの形で「定年年齢を引き上げた」企業は0.9%（3社）、「定年制度を廃止した」企業は1社もないという結果になっている。

●雇用確保年齢は7割が「段階的に設定」（図1）

継続雇用制度で対応した企業について、雇用確保の上限年齢をみると、「法定の実施義務化年齢に合わせて段階的に設定（62～64歳）した」企業が72.4%と7割強を占め、「一気に65歳とした」企業は23.8%となっている。

法定の実施義務化年齢は、男性の年金（定額部分）の支給開始年齢の引き上げスケジュールに合わせて設定されており、最も現実的な選択が行われたようだ。

●継続雇用制度の対象者は「希望者全員」が2割、「対象者を限定」が8割（図1）

改正高齢者雇用安定法では、原則として希望者全員を対象とする制度の導入を求めているものの、各企業の実情に合わせて、労使協定で選定基準を定めたときに限り、対象者を限定した制度の導入も認めている。

今回の調査では、「希望者全員」とした企業が20.0%、「対象者を限定した」企業が79.7%である。ただし、「希望者全員」は大企業で少なく（1,000人以上3.3%）、中堅および中小企業で多いという結果になっている（300～999人17.7%、299人以下27.7%）。

●労使協定を締結した企業は約8割（図2）

選定基準の策定にあたっては、労使協定を締結する必要がある。選定基準を策定した企業における労使協議の結果をみると、「労使合意に至り、労使協定を締結した」企業が8割近い77.1%に上り、次いで「労使合意に至らなかったため、就業規則に基準を定めた」企業が1割弱の8.9%、「労使協議を継続している」企業が6.7%となっている。

図1 「改正高齢者雇用安定法」への対応

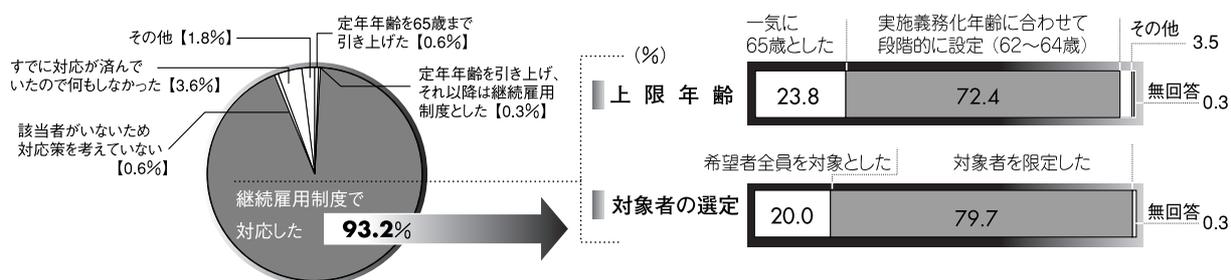
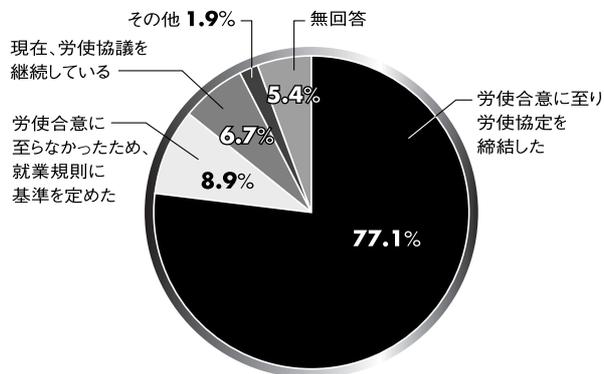


図2 対象者の選定基準に関する労使協議の結果

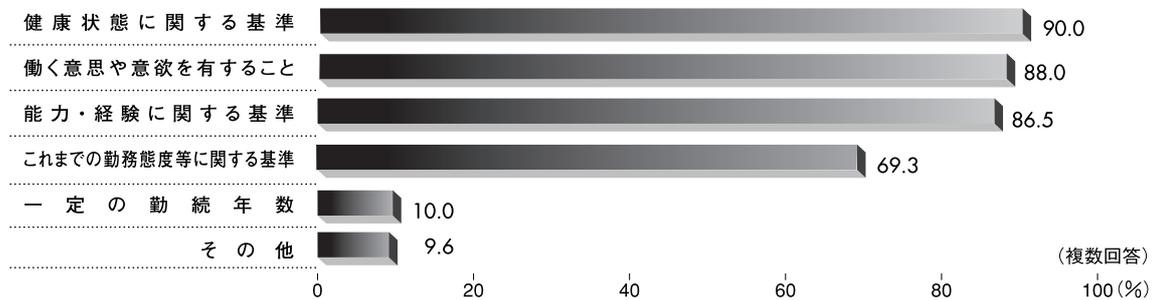


2 継続雇用制度の対象となる基準

●選定基準は「働く意欲」「健康状態」「能力・経験」の3つに集中(図3)

具体的な選定基準を多い順に並べると、「健康状態に関する基準」90.0%、「働く意思や意欲を有すること」88.0%、「能力・経験に関する基準」86.5%、「これまでの勤務態度等に関する基準」69.3%、「一定の勤続年数」10.0%といった順番になっている(複数回答)。働く意欲があることを大前提として、通常業務に差し支えない健康状態にあり、かつ支障なく業務の遂行ができる能力や経験をもっていることが条件となっていることがわかる。

図3 継続雇用制度の適用における選定基準項目



●勤務態度では「懲戒処分を受けていないこと」、健康状態では「直近の健康診断結果」、能力・経験では「一定水準以上の人事考課」がポイント

それぞれの基準の詳しい内容は次のとおり(いずれも複数回答)。

【これまでの勤務態度等に関する基準】(図4)

勤務態度等に関する基準では、「懲戒処分を受けていないこと」が最も多く63.2%、次いで「出勤率が一定以上」が48.3%、「無断欠勤がないこと」が42.0%と続く。さらに「出勤率」については、直近の1年間で80%以上、90%以上といった基準のほか、過去2年間、過去3年間の出勤率を定めている企業も多く、もっとも厳しいもので、過去5年間に欠勤がないことを条件にしている企業もある。

【健康状態に関する基準】(図5)

健康状態に関する基準では、「直近の健康診断結果」が最も多く73.9%、次いで「産業医による診断」23.5%、「体力に関する基準」3.5%と続く。「その他」と回答した企業の内容をみると、「業務に支障がない健康状態にある者」といった、いわば一般的な規定をしているものが多く、そのよりどころとなるのは、やはり定期的な健診結果などではないかと考えられる。

【能力・経験に関する基準】（図6）

能力・経験に関する基準では、圧倒的に多いのが「一定水準以上の人事考課」の86.2%、次いで「一定以上の社内資格等級在籍者」17.5%、「一定以上の技能検定保持者（社内・社外）」8.8%となっている。

それぞれの内容をもう少し詳しくみると、「一定以上の人事考課」としては、“標準”もしくは“平均”以上を条件とする企業がほとんどである。通常の5段階評価であれば“B以上”ということになる。この人事考課の結果をどこまでさかのぼるかも企業によってさまざま、具体例をみると、「過去2年間」「過去3年間」が比較的多く、最長は「過去5年間」となっているほか、直近の1年間の結果で判断する企業もある。

「一定以上の社内資格等級在籍者」の内容としては、ほとんどの企業が「設定された等級以上」を継続雇用対象者の条件としている。これも、各企業の資格等級制度の実態によって異なるため、どの程度のランクかはなんともいえない。

「一定以上の技能検定保持者（社内・社外）」の具体的な資格名をみると、技術士、建築士、情報処理資格など、業態によってさまざまな資格名称があがっている。

図4 これまでの勤務態度等に関する基準

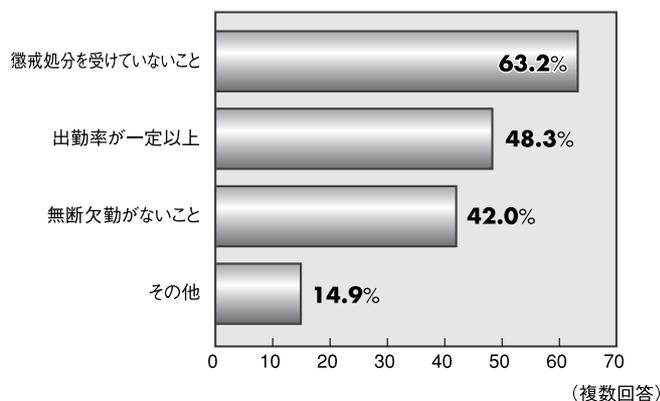


図5 健康状態に関する基準

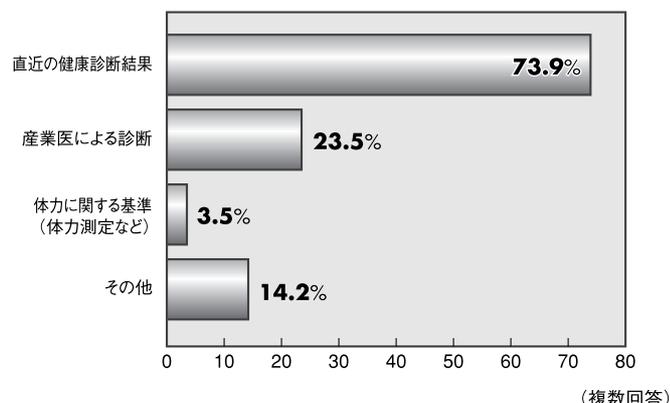
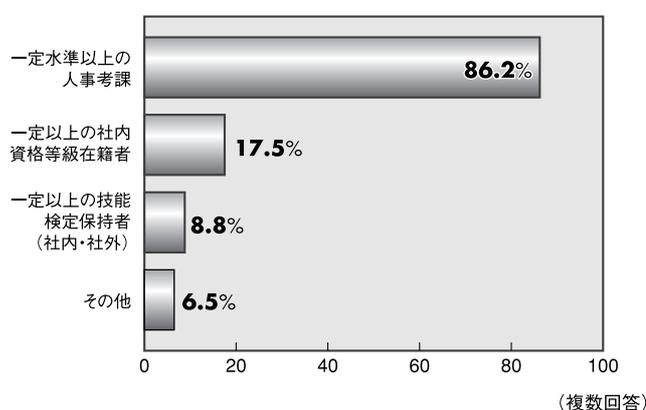


図6 能力・経験に関する基準



●選定基準に該当するかどうかは、半数が「人事部門と直属の上司が話し合っ判断」（図7）

継続雇用の選定基準に該当するかどうかの判断をどのように行っているかをみると、「人事部門と直属の上司が話し合っ判断する」が48.6%、「原則として人事部門が判断する」が43.0%で、「労使委員会や第三者委員会で判断する」は7.6%である。

「その他」の内容としては、取締役会などトップクラスが判断すると回答した企業も多く、雇を継続するかどうかという重要な判断にあたって、慎重に対応している企業が多いことがうかがわれる。

●継続雇用の希望は7割が「59歳時に聴取」（図8）

それでは、該当する社員に対して、いつごろ継続雇用の希望を聴いているかをみると、最も多いのが定年1年前の「59歳時に聴取」の65.4%、次いで「定年前の1年以内に聴取」の14.9%となっている（なかでも、「定年の6カ月前」が63.8%と最も多い）。一方、「58歳時」3.8%、「57歳時」3.5%、「57歳より前」1.9%（うち5社は55歳）のように、比較的早めに聴取する企業もある。

●6割の企業が“2007年問題”には無関係

団塊世代のリタイアがもたらすインパクトは、これまで“2007年問題”としてさまざまに論じられてきたが、今回調査の回答企業では、それほど大きな問題とはなっていないようだ。6割近い57.9%の企業が「団塊世代はそれほど多くいないのでとくに問題はない」と回答。「団塊世代が多いので、新たな職務開発などさまざまな対策が必要になる」と回答した企業は23.7%にとどまった。

ちなみに、回答企業の全社員に占める団塊世代の割合をみると、「4～6%台」が最も多く24.8%、次いで「1～3%台」と「10～12%台」がそれぞれ20.1%など（平均は7.8%）。“10%以上”の企業は、合わせると4割近い36.9%になるが、大きな問題になるほどではなさそうである。

また、団塊世代が定年後の継続雇用制度をどの程度選択するかを予測してもらったところ、「全員（100%）」が22.0%、「50%台」が18.8%、「90%台」が14.5%などの分布を示している。平均は7割近い69.7%で、案外妥当な選択率予測かもしれない。

図7 継続雇用制度の選定基準の判断

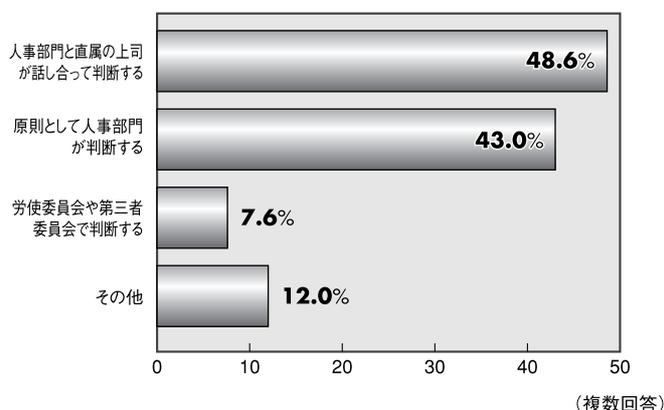


図8 継続雇用の希望聴取時期

