# 高年齢者の継続雇用に関する実態調査

平成 25 年 3 月

東 京 都 産 業 労 働 局

# 高年齢者の継続雇用に関する実態調査

（ 概 要 版 ）

平成 25 年 3 月

**東 京 都 産 業 労 働 局**

# 目　　次


１．調査の趣旨 1

２．調査の対象 1

３．調査の方法 1

４．調査の期間 2

５．調査票の回収及び集計状況 2

６．利用上の注意 2

**1．定年後の継続雇用制度の実態（事業所調査）** 5

1.1 **事業所において実施している高年齢者雇用確保措置について** 7

1.2 **継続雇用者を選定する基準** 8

1.2.1 継続雇用の基準の有無 8

1.2.2 継続雇用の基準内容 9

1.2.3 労使協定の締結の有無 10

1.3 **継続雇用の契約期間等** 11

1.3.1 更新条件の内容 11

1.3.2 更新上限年齢 12

1.4 **定年到達者のその後の動向** 13

1.5 **継続雇用の契約期間** 14

1.6 **継続雇用後の勤務時間等** 15

1.6.1 継続雇用後の勤務日数と勤務時間の選択 15

1.6.2 継続雇用の週所定労働時間 16

1.7 **継続雇用者の賃金水準** 17

1.7.1 所定時間内賃金（対定年時） 17

1.8 **高年齢者雇用の課題** 19

1.9 **高齢者継続雇用について（自由意見欄<抜粋>）** 20

**2．定年後の継続雇用に関する意識（従業員調査）** ..... 29

2.1 **全員を対象とした設問** ..... 31

2.1.1 高年齢者雇用確保措置に関する知識 ..... 31

2.1.2 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止 ..... 32

2.1.3 指針による継続雇用の義務付けの例外 ..... 33

2.1.4 高年齢雇用確保策の拡充と若年者雇用 ..... 34

2.1.5 いつまで働きたいか ..... 36

2.1.6 働いていて感じていること ..... 37

2.2 **定年後の継続雇用者を対象とした設問** ..... 44

2.2.1 定年後に継続雇用で働こうと思った理由 ..... 44

2.2.2 65 歳まで継続雇用される見込み ..... 45

2.2.3 継続雇用後に取得できる休暇 ..... 45

2.2.4 現在の働き方への満足度 ..... 46

2.2.4.1 働き方への満足度（全般） ..... 46

2.2.4.2 働き方への満足度（個別項目） ..... 46

2.3 **定年到達前の方を対象とした設問** ..... 47

2.3.1 定年後の継続雇用者についてどう感じているか ..... 47

2.4 **45 歳以上定年未満の方を対象とした設問** ..... 52

2.4.1 定年後の継続雇用や高年齢従業員向けの取組についての要望 ..... 52

2.5 **高年齢者の継続雇用について感じていること（自由意見欄<抜粋>）** ..... 55

**3．資料** ..... 67

**資料１　法改正の概要** ..... 69

**資料２　高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針** ..... 72

## １．調査の趣旨

少子高齢化の進展による労働力人口の減少が見込まれる中、高年齢者の知識や経験を経済社会の中で有効に活用することが必要となっている。

高年齢者雇用安定法では、事業主が定年を定める場合、60 歳を下回ることができないと規定されているとともに、事業主は 65 歳までの雇用を確保するために、継続雇用制度の導入等の措置を講じなくてはならないとされており、年金（厚生年金）の受給開始年齢が 65 歳に引上げられることを背景に、雇用と年金の確実な接続のための対応が急務となっている。

一方、高年齢者の雇用については、継続雇用制度の運用に関するトラブルをはじめとした労使間の問題を多く抱えている。

東京都産業労働局では、高年齢者の働き方に関する実態と労使双方の意識について調査し、これらの結果を各関係機関並びに労使に還元するとともに、労使関係の安定、職場環境の整備など、今後の行政施策に活用していく。

## ２．調査の対象

以下を調査の対象とした。

（１）都内の常用従業者規模 30 人以上の 3,000 事業所

（２）従業員：事業所調査の結果から協力を得られた事業所の従業員 2,000 人

※調査対象事業所については、平成 21 年経済センサス基礎調査（42,951 社）より無作為抽出した。なお、常用労働者規模が 30 人未満と回答した事業所については、本来の調査対象ではないため、集計対象とはしたが、分析の対象からは外した。

※調査対象従業員については、協力が得られた事業所に属する従業員を対象とした。

## ３．調査の方法

事業所及び従業員に対してそれぞれ以下を調査の手法とした。

（１）事業所：調査票の郵送配布、郵送回収

（２）従業員：事業所を通じて調査票を配布し、その後、郵送にて直接回収

## ４．調査の期間

事業所及び従業員本人に対してそれぞれ以下の期間で実態調査を実施した。

(1) 事業所：平成 24 年 9 月 14 日に郵送し、同年 10 月 12 日を返信投函締切りとした。

(2) 従業員：平成 24 年 10 月 19 日に郵送し、同年 11 月 16 日を返信投函締切りとした。

## ５．調査票の回収及び集計状況

調査票の回収状況は、事業所調査及び従業員調査別に以下のとおりであった。

| | 発送数 (A) | 回収数 (B) | 有効回答数 (C) | 回収率 (B/A) | 有効回答率 (C/A) |
|---|---|---|---|---|---|
| 事業所調査 | 3,000 | 951 | 951 | 31.7% | 31.7% |
| 従業員調査 | 2,000 | 934 | 934 | 46.7% | 46.7% |

※回収数（B）より白紙回答票、無効回答票を除いたものを有効回答数（C）とした。

## ６．利用上の注意

(1)用語について

調査票及び報告書において用いている用語の定義は以下のとおり。

(ｱ)常用労働者

以下のいずれかに該当する者を言う。

① 期間を定めずに、又は 1 か月を超える期間を定めて雇われている者

② 臨時又は日雇労働者で、調査日前の 2 か月の各月にそれぞれ 18 日以上雇われた者

なお、取締役、理事などの役員であって常時勤務して、一般の労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月の給与の支払いを受けている者、事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者、又はパートタイム労働者であっても上記①、②のいずれかに該当すれば、常用労働者とする。但し、派遣労働者については、常用労働者に含まない。

(ｲ)高年齢者雇用確保措置

高年齢者雇用安定法では、事業主は①定年の引上げ、②雇用継続制度の導入、③定年の定めの廃止、のいずれかの措置を実施しなければなりません。このうち定年の引上げ、雇用継続制度の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせて 2013 年度までに段階的に実施することとなっており、2012 年度時点の措置義務年齢は 64 歳、2013 年度以降 65 歳となっています。

(2)統計表の集計についての注意点

(ア)集計表の数値の単位未満は、四捨五入しているので、総数と内訳の計が一致しない場合がある。

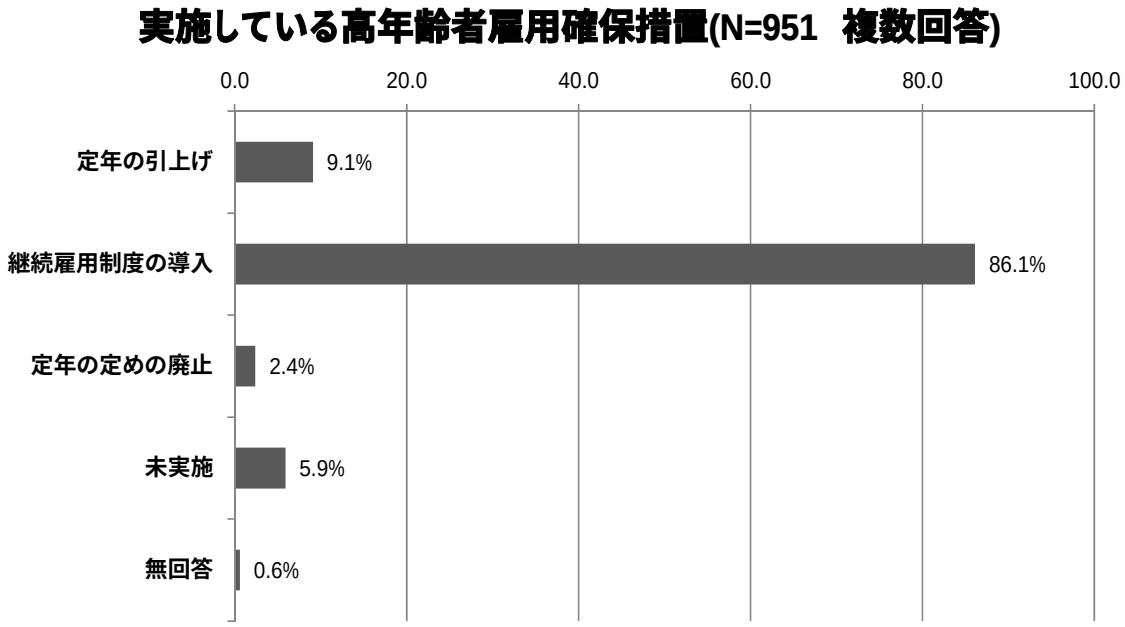
(イ)概要及び報告書中に用いる「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。

(ウ)概要及び報告書中の図表の単位は、特に記載がある場合を除きパーセント(%)である。

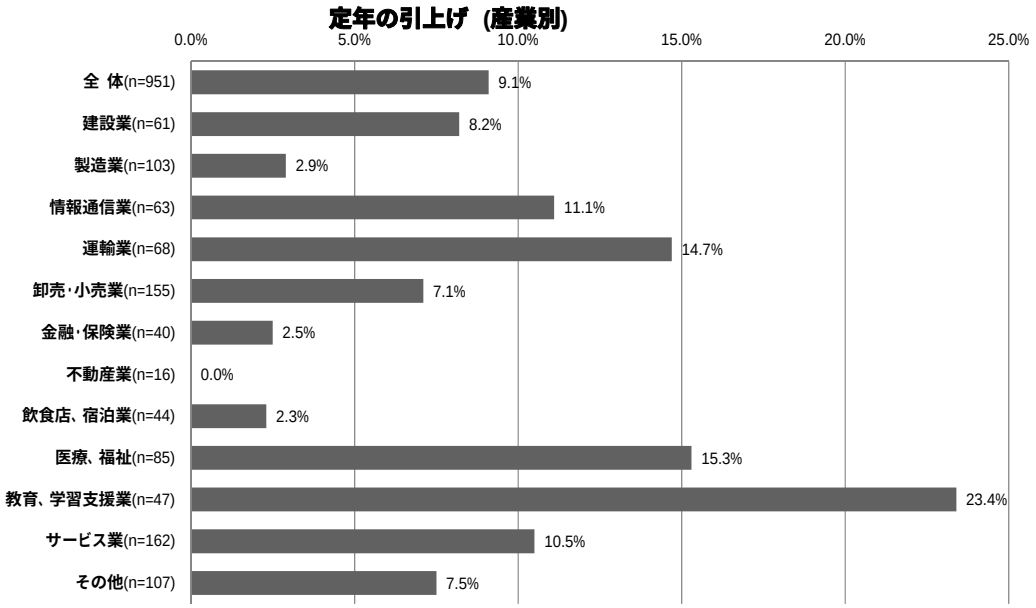
(エ)母数が 10 未満のものは、集計対象とはしたが、原則として分析の対象からは外した。

# 1．定年後の継続雇用制度の実態
# （事業所調査）

## 1.1　事業所において実施している高年齢者雇用確保措置について




○高年齢者雇用確保措置については、「継続雇用制度の導入」(86.1%)が最も多く、以下「定年の引上げ」(9.1%)、「定年の定めの廃止」(2.4%)となっている。
　一方、いずれの措置も実施していない※とする事業所が 5.9%であった。
○「定年の引上げ」を産業別に見ると、「教育、学習支援業」(23.4%)、「医療、福祉」(15.3%)、「運輸業」(14.7%)で高くなっている。
○「定年の定めの廃止」を実施しているのは、300 人未満の事業所だけであった。



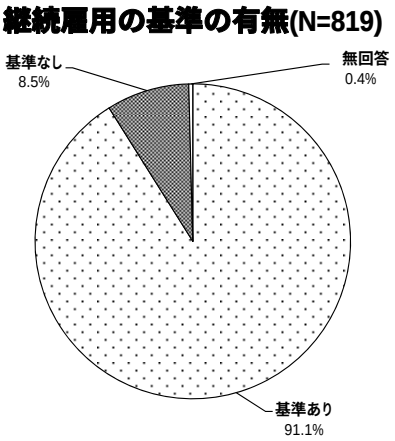

---

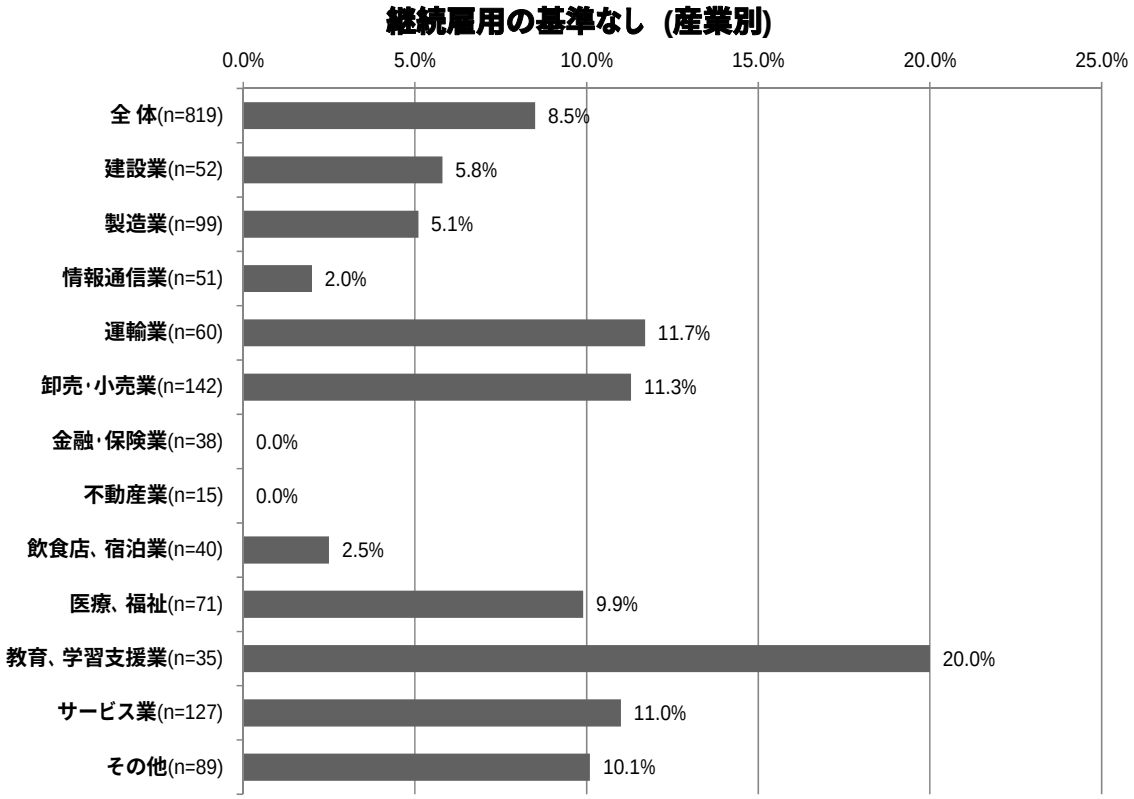
※調査時点において、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定めの廃止、のいずれかの措置が義務付けられている。

## 1.2　継続雇用者を選定する基準

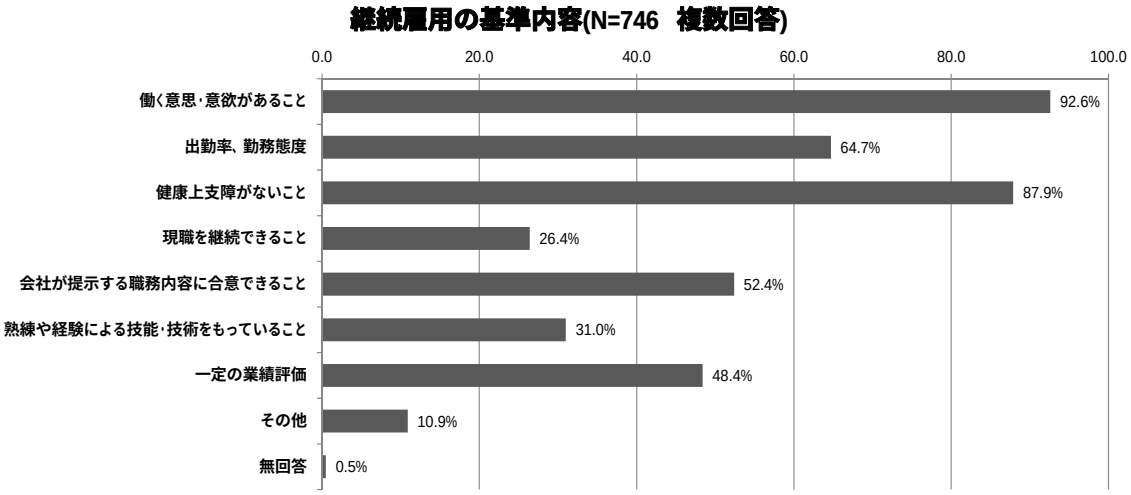
### 1.2.1 継続雇用の基準の有無

○継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準の有無についてたずねたところ、「基準あり」が91.1%、「基準なし」が8.5%となっている。
○「基準なし」を産業別に見ると、「教育、学習支援業」(20.0%)、「運輸業」(11.7%)、「卸売・小売業」(11.3%)であった。



### 1.2.2 継続雇用の基準内容



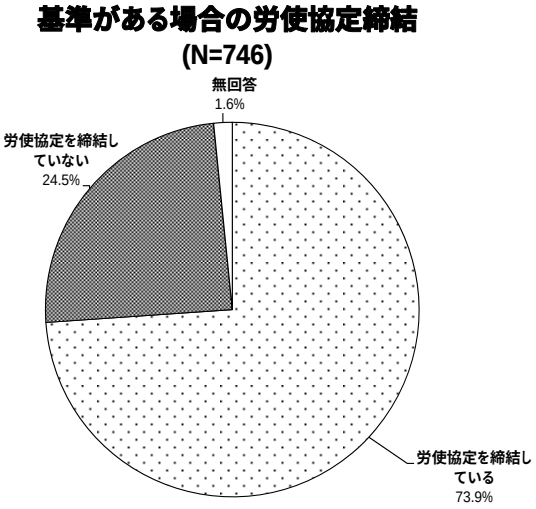

○基準がある場合の基準内容については、「働く意思・意欲があること」(92.6%)が最も多く、以下、「健康上支障がないこと」(87.9%)、「出勤率、勤務態度」(64.7%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(52.4%)、「一定の業績評価」(48.4%)、「熟練や経験による技能・技術をもっていること」(31.0%)、「現職を継続できること」(26.4%)と続いている。

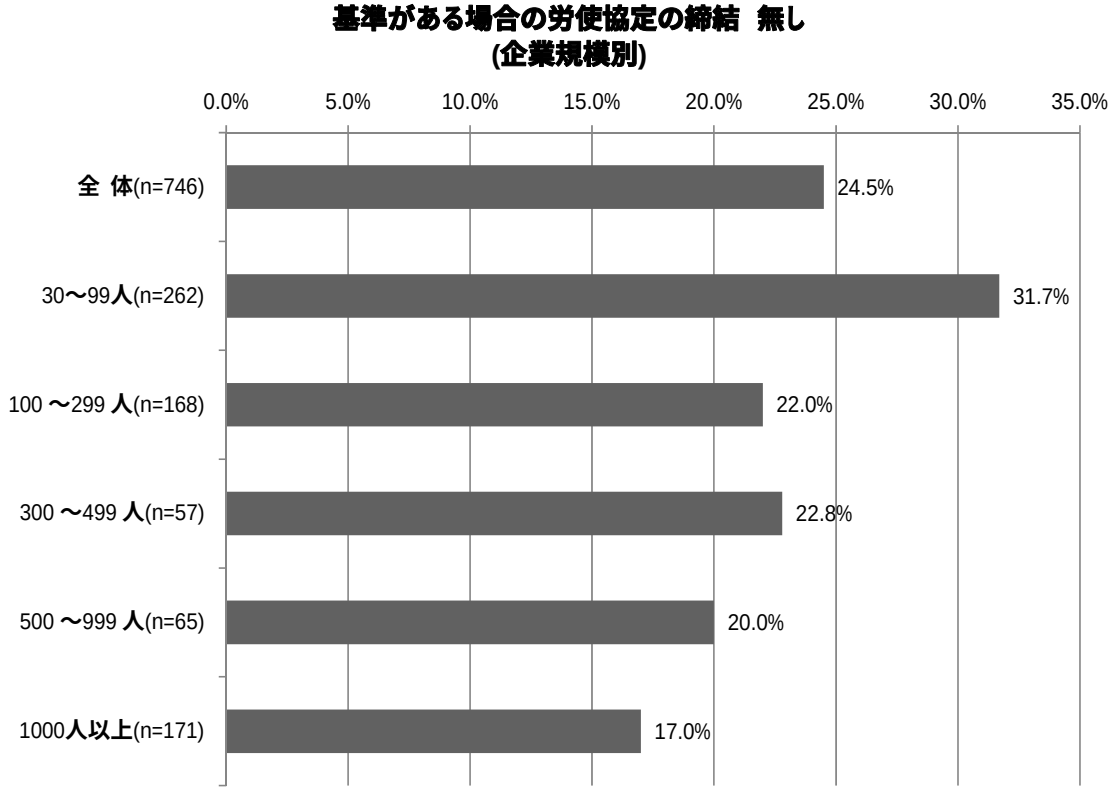
**＜基準内容「その他」の具体的な記述内容（抜粋）＞**

**・過去３年間以内に減給以上の懲戒処分を受けていないこと**
**・自宅又は自己の用意する住居より通勤可能な者**
**・定年後ただちに業務に従事できる**

### 1.2.3 労使協定の締結の有無

○基準があるとした事業所に対し、労使協定の有無をたずねたところ、「労使協定を締結している」が 73.9%と約 4 分の 3 を占めていた。
一方、「労使協定を締結していない」とした事業所は 24.5%に上った。※
○企業規模別に見ると、人数規模の小さい企業ほど「労使協定を締結していない」が多い傾向があった。
○「労使協定を締結していない」について、労働組合の有無別に見ると、労働組合が「あり」は 12.6%なのに対し、「なし」は 29.1%に上がっている。

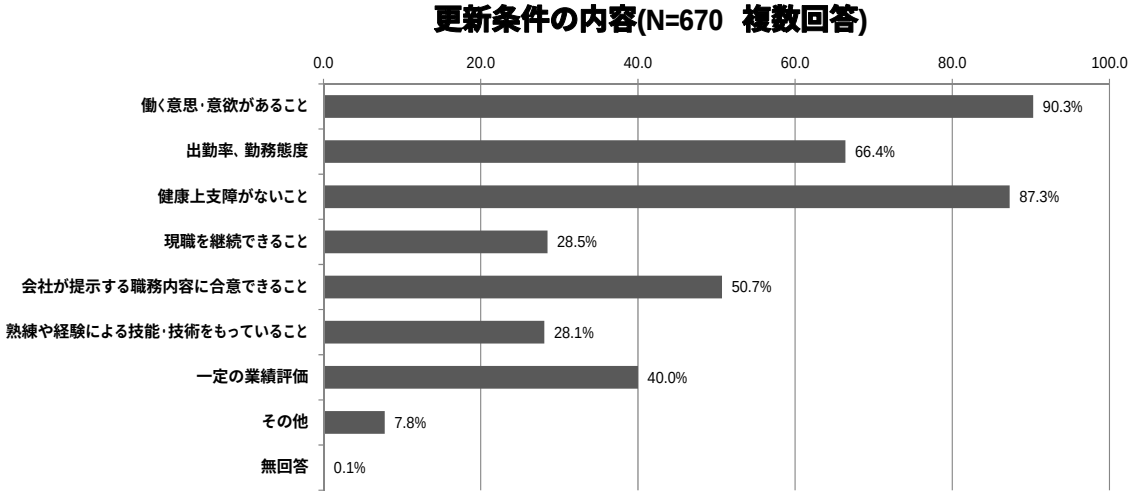


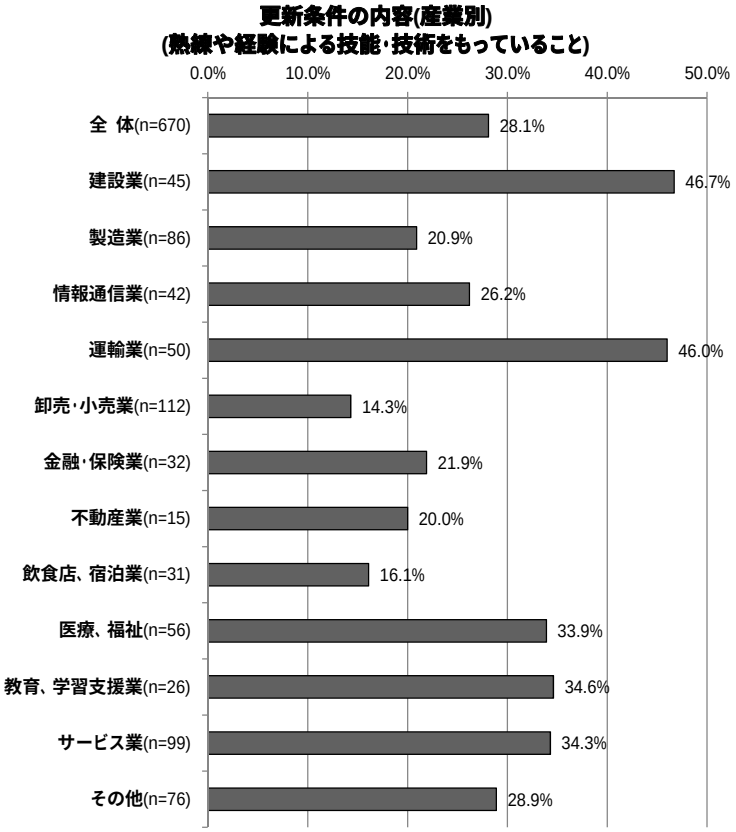

※調査時点において、労使協定ではなく就業規則等で基準を定めることを可とする中小企業向けの特例措置期間は終了している。

## 1.3　継続雇用の契約期間等

### 1.3.1 更新条件の内容




○更新条件がある場合、条件として「働く意思・意欲があること」(90.3%)が最も多く、以下、「健康上支障がないこと」(87.3%)、「出勤率、勤務態度」(66.4%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(50.7%)、「一定の業績評価」(40.0%)、「現職を継続できること」(28.5%)、「熟練や経験による技能・技術をもっていること」(28.1%)と続いている。
○「熟練や経験による技能・技術をもっていること」を産業別に見ると、「建設業」(46.7%)、「運輸業」(46.0%)、「教育、学習支援業」(34.6%)で高くなっている。

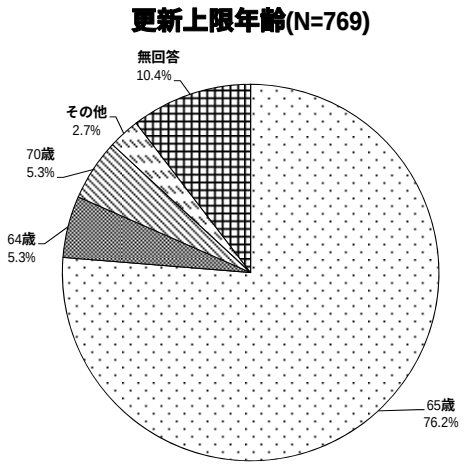



**＜更新条件「その他」の具体的な記述内容（抜粋）＞**

- **過去３年以内に減給以上の懲戒処分を受けていない者**
- **会社の経営状況**
- **著しい能力低下等で業務遂行し得ないと認められる場合は更新しない**
- **自宅もしくは自己の用意する住居より通勤可能**
- **満 65 歳に達していないこと**

### 1.3.2 更新上限年齢

○更新により上限として何歳まで働くことができるかについては、「65 歳」（76.2%）が最も多くなっており、以下「64 歳」（5.3%）、「70 歳」（5.3%）と続いている。※

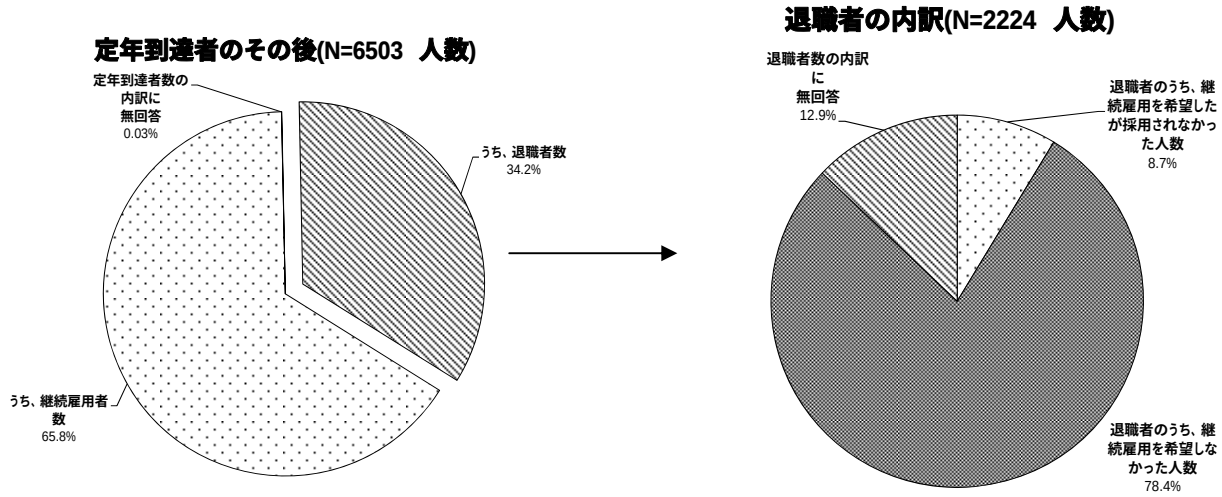



※雇用継続制度の年齢は、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013 年度までに段階的に実施することになっており、調査時点での措置義務年齢は 64 歳、2013 年度以降は 65 歳となっています。

## 1.4 定年到達者のその後の動向

○定年到達者のうち、「継続雇用者」は 65.8%で、「退職者」は 34.2%となっている。「継続雇用を希望したが採用されなかった人数」は、「退職者」のうち 8.7%を占めている。

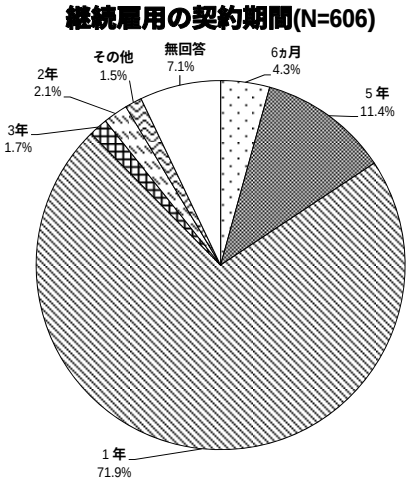
| 定年到達者数計 | うち、継続雇用者数 | 定年到達者数の内訳に無回答 | うち、退職者数 | 退職者のうち、継続雇用を希望したが採用されなかった人数 | 退職者のうち、継続雇用を希望しなかった人数 | 退職者数の内訳に無回答 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 6503人 | 4277人 | 2人 | 2224人 | 193人 | 1744人 | 287人 |
| 100.0 | 65.8 | 0.03 | 34.2 | 3.0 | 26.8 | 4.4 |
| | | | 100.0 | 8.7 | 78.4 | 12.9 |

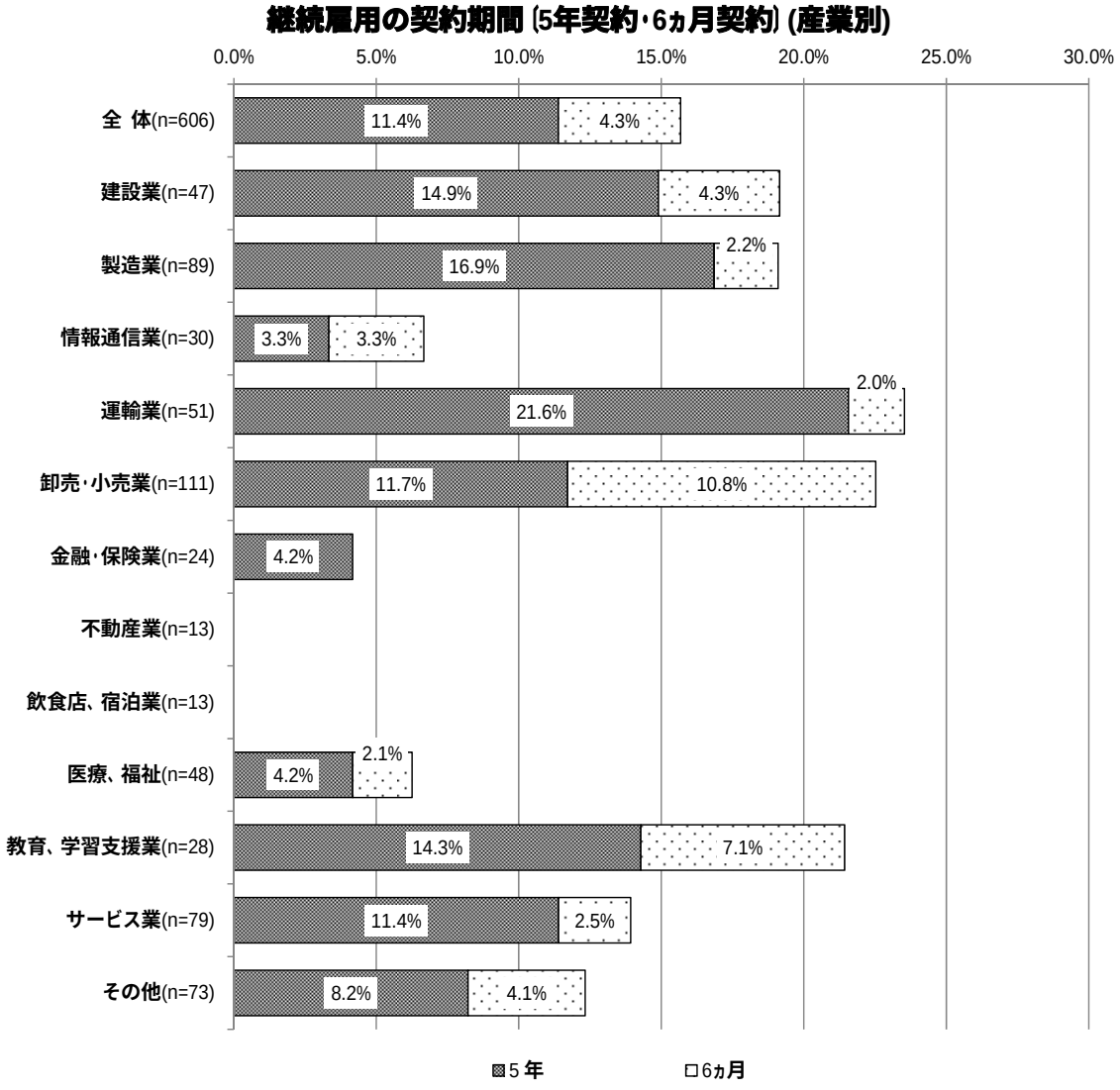



○産業別に見ると、定年到達者のうち、「退職者」の占める割合については、「金融・保険業」(56.2%)、「医療、福祉」(44.6%)、「教育、学習支援業」(41.6%)で高くなっている。

## 1.5　継続雇用の契約期間

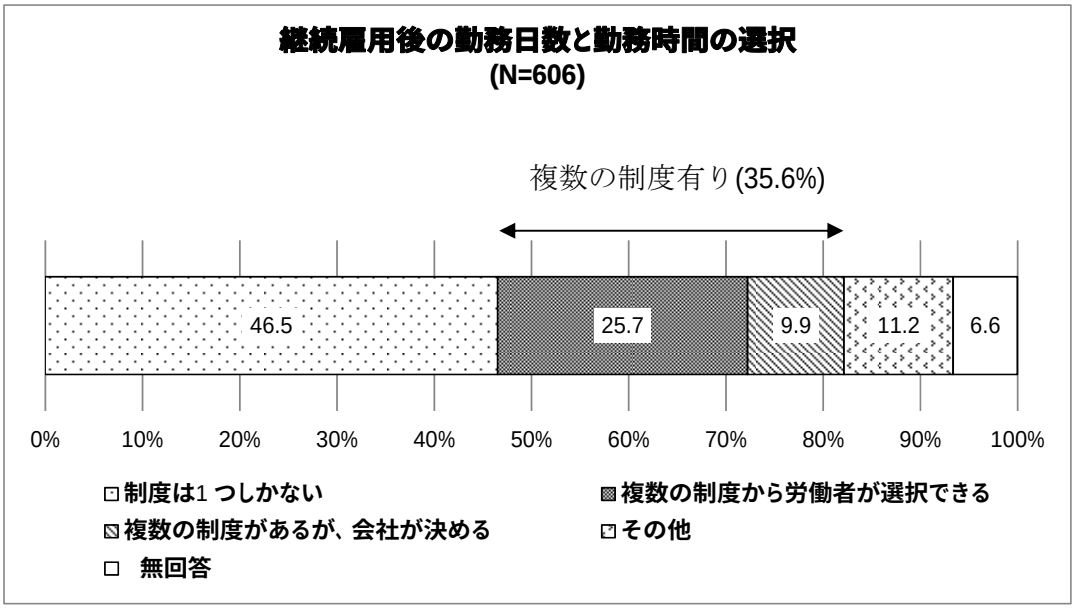
○継続雇用した労働者の雇用契約期間については、「1 年」(71.9%)が最も多く、以下、「5 年」(11.4%)、「6 ヵ月」(4.3%)となっている。
○「5 年契約」を産業別にみると、「運輸業」(21.6%)、「製造業」(16.9%)、「建設業」(14.9%) で高くなっている。
「6 ヵ月契約」は、「卸売・小売業」(10.8%) で高くなっている。



## 1.6 継続雇用後の勤務時間等

### 1.6.1 継続雇用後の勤務日数と勤務時間の選択




○継続雇用後の勤務日数と勤務時間について、労働者が選択できるかについては、「複数の制度から労働者が選択できる」が 25.7%となっている。制度の数としては「制度は 1 つしかない」が 46.5%を占める一方で、「制度が複数ある」（「会社が決める」と「労働者が選択できる」の合計）とする事業所も 35.6%に上った。

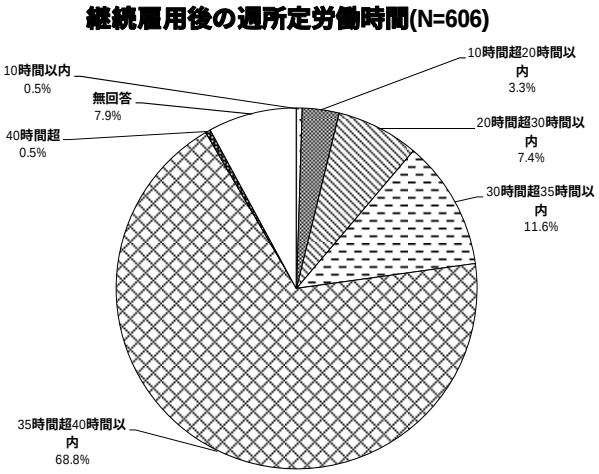
また、その他の具体的な記述として、「労使双方の話し合いにより決定する」とするものが 30 件(5.0%)、「個別に対応する」とするものが 13 件(2.1%)あった。

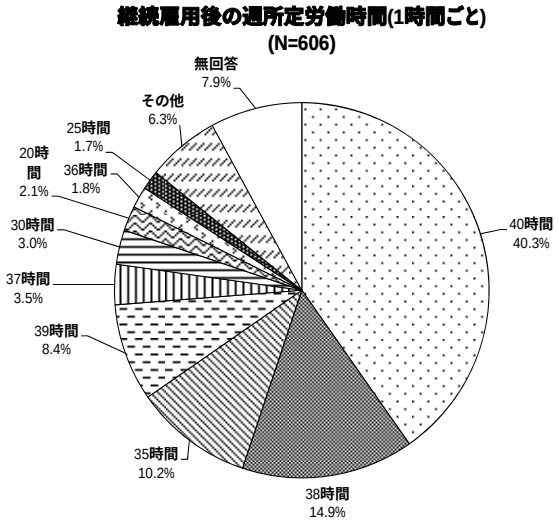
**＜「継続雇用後の勤務日数と勤務時間の選択」の具体的な記述内容(抜粋)＞**

**・会社と労働者が協議して決める**
**・個別に相談の上決定**
**・複数の制度があり、労働者と会社との合意により決定する**
**・制度は１つだが労働者の希望に応じる**
**・週 30 時間から 40 時間の間で、設定可能**

### 1.6.2 継続雇用の週所定労働時間

○継続雇用後の週所定労働時間については、「35 時間超 40 時間以内」(68.8%)が最も多く、以下、「30 時間超 35 時間以内」(11.6%)となっている。
○継続雇用後の週所定労働時間の 1 時間ごとの分布を見ると。「40 時間」が 40.3%と最も多く、以下、「38 時間」(14.9%)、「35 時間」(10.2%)となっている。



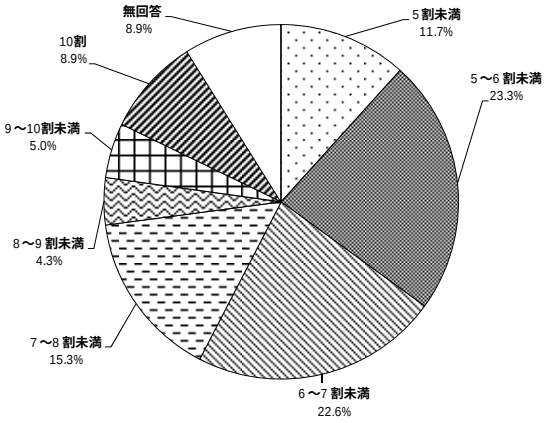



## 1.7　継続雇用者の賃金水準

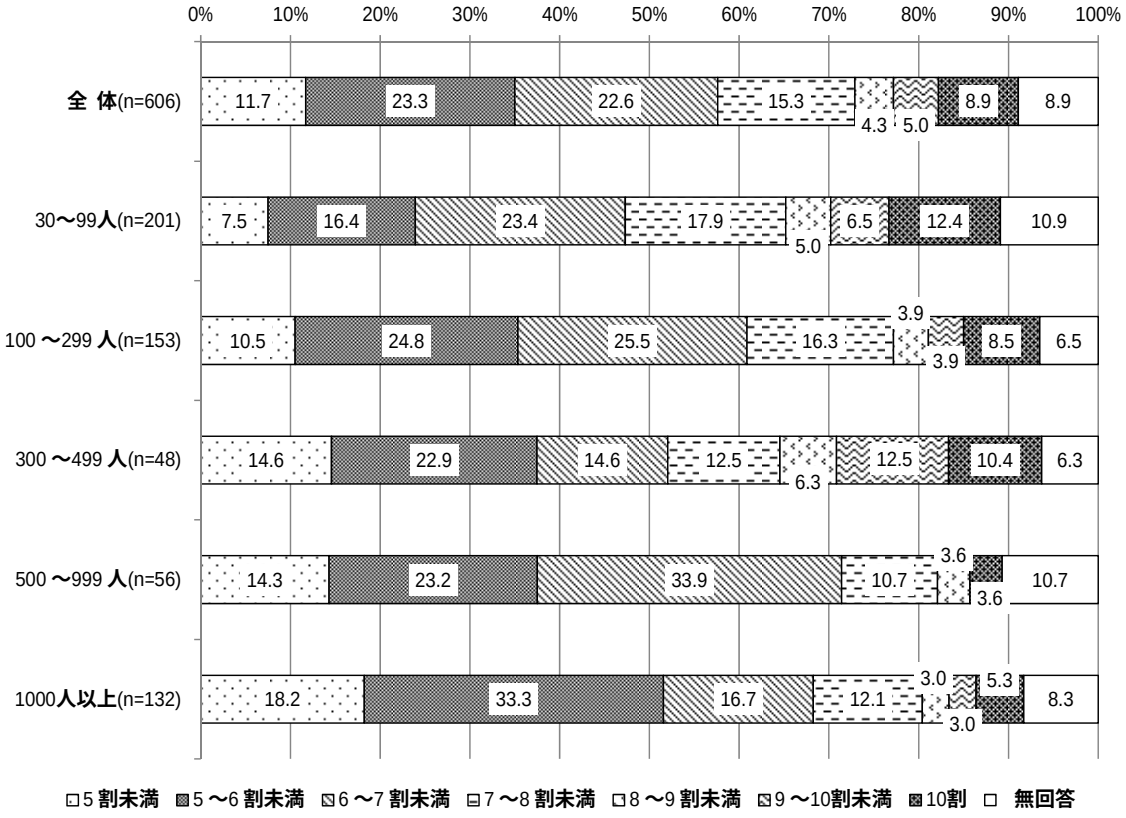
### 1.7.1 所定時間内賃金（対定年時）

○所定時間内賃金について、定年時を 10 割とした場合の比率は、「5～6 割未満」(23.3%)が最も多く、以下、「6～7 割未満」(22.6%)、「7～8 割未満」(15.3%)と続いている。
○企業規模別に見ると「1000 人以上」では「5 割未満」(18.2%)、「5～6 割未満」(33.3%)が他の規模に比べて多かった。

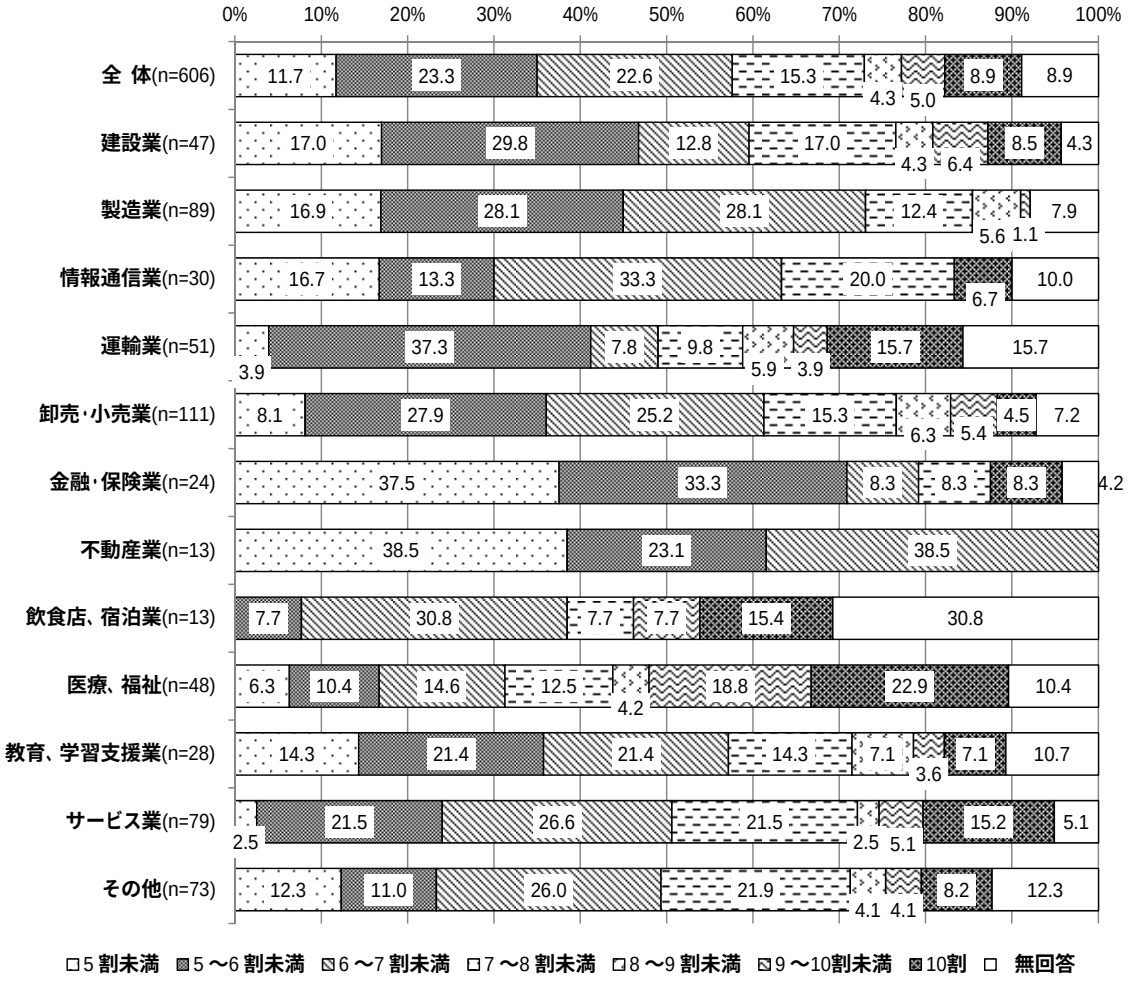
**所定時間内賃金額(対定年時) (N=606)**




**所定時間内賃金(対定年時) (企業規模別)**

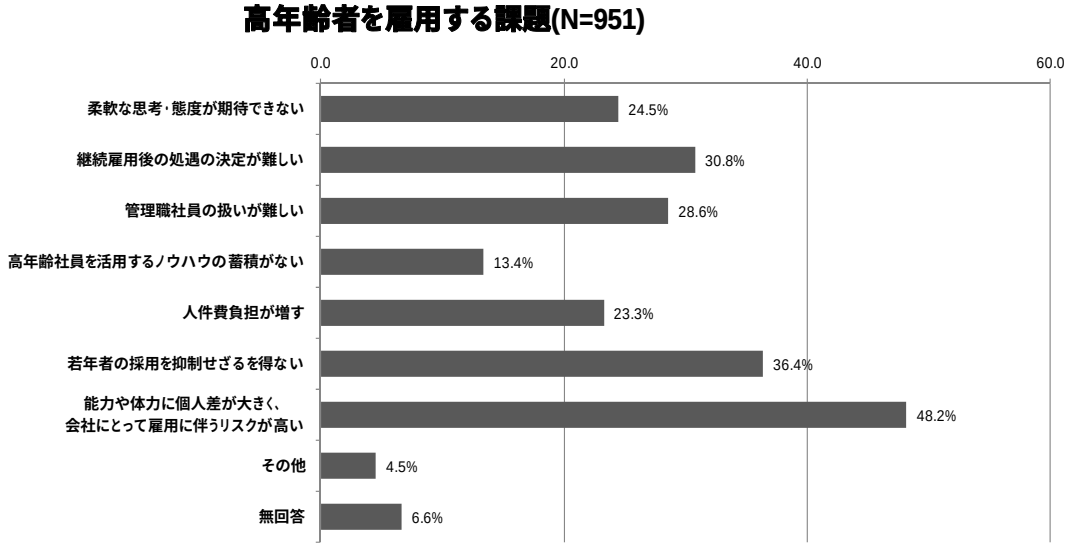


## 所定時間内賃金(対定年時) (産業別)

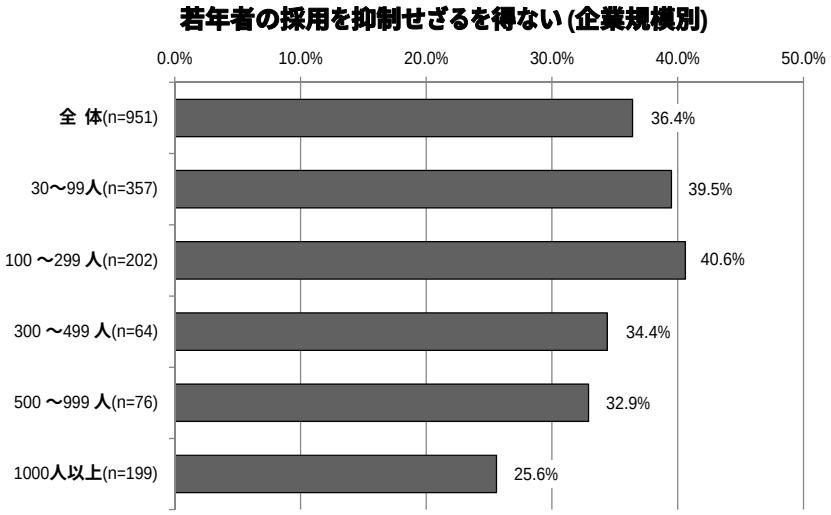



○「5 割未満」を産業別に見ると、「不動産業」 (38.5%)、「金融・保険業」(37.5%)で高くなっている。「医療、福祉」では「10 割」(22.9%)が最も多い。

## 1.8 高年齢者雇用の課題




○高年齢者を雇用することによる課題については、「能力や体力に個人差が大きく、会社にとって雇用に伴うリスクが高い」(48.2%)が最も高く、以下、「若年者の採用を抑制せざるを得ない」(36.4%)、「継続雇用後の処遇の決定が難しい」(30.8%)、「管理職社員の扱いが難しい」(28.6%)と続いている。
○「若年者の採用を抑制せざるを得ない」を企業規模別に見ると、企業規模が小さくなるにつれて割合が高い傾向が見られた。




**＜「その他」の具体的記述内容(抜粋)＞**

**・賃金低下後のモチベーションの維持**
**・技術を伝承しきれず、後進の育成が進まない事（いつまでもシニア社員に頼ってしまっている状況）**
**・健康状態の把握**
**・雇用契約期間に関係なく、年金受給に達すると雇用契約解除をする社員が多く、運用が難しい。**
**・業務改善等の提案が少ない**

## 1.9 高齢者継続雇用について（自由意見欄<抜粋>）

注意:自由意見の後ろにある〈数字〉は、以下のとおり企業規模を表す。

〈1〉29 人以下　〈2〉30 人～99 人　〈3〉100 人～299 人　〈4〉300 人～499 人
〈5〉500 人～999 人　〈6〉1000 人以上

〔建設業〕
○定年年齢（60 歳）になれば、体力面や性格、また仕事の実力においても個人差が大きくなっている。また、以降の教育効果もあまり期待できないことを踏まえると、希望者を一律同様の条件にて再雇用しなければならない法制では企業のリスクは大きくなる。提示する条件（再雇用後の職種職位および給与条件）を変えることにより、再雇用による会社リスクを抑えることが必須と考える。差別的な分類は厳に慎まなければならないが、企業側には採用としての一定の選択権が補償されるような指針が策定されることを望む。〈6〉
○現在のところ、賃金及び就労日数に関する指針がない為雇用条件について、後日争いが起きることが想定される。〈5〉
○就業規則に定める解雇事由に該当する従業員については、当然、定年後継続雇用も非該当と考える。再雇用制度については、人事考課、給与水準、業務内容、雇用基準等、業態、企業毎に課題が違うと思われる為、一律に考えるのは困難であると考えます。〈3〉
○この改正により若年層へのシフトが遅くなったり、若年層の雇用を積極的に行えなくなるのは明白。65 才以上の雇用に対して補助金や税制優遇措置をとらなければ、結果的に失業率の増加や各個人の所得削減につながり、経済としてまわっていかなくなる。また 60 才を過ぎた者全てが健康という訳にはいかないのも事実。一律で物事を考えると該当しないものがはじかれる社会になってしまう。60 才からの社会的なバックアップも必要である。〈2〉
○法令の施行に伴い、対応していきたい。働く意思があって、会社にとってプラスになり、又健康で仕事に耐えられれば、年齢は無関係だと思う。〈2〉
○企業が高年齢者を継続雇用する目的は、永年培った技能、ノウハウ等の次世代への伝承にある、いかに伝承してもらうかが課題である。この課題を満たすために、さしずめ 12 年以降（経過措置終了後）継続雇用の義務化について、どういった例外的取扱いを指針して頂けるのか、期待し、大いに関心を持っています。〈5〉
○何年経っても組織が若返らず、企業自体が高齢化し、時代からとり残されてしまうであろう。若い者に「ゆずる、たくす」といったような事がなくなり、高齢ゆえの病気、体調不良などで大切な「技」は失伝していくであろう。それにともない企業も縮小する事になる。若い人を採用できなくなり、不安になる。全ての企業が高齢でもできる「稼げる」事業ができるわけではない。〈2〉
○65 才を超えた方でも、まだ現役で仕事を出来る方はやった方がいいと思います。出来るか、出来ないかの判断は本人と会社との話し合いで決定していきたいと思っています。高齢化が進む中、仕事を出来る方には、継続して仕事を続けられる環境作りも必要かと思います。〈1〉
○高年齢者雇用安定法は民間法人企業に負担がかかりすぎる。法人税等企業税金を引き下げるべき。行政からの高年齢者雇用に関する情報発信が少ない。この法律を正しく履行している企業には、優遇措置を！守らない企業は罰則を！賞罰を！〈2〉
○高年齢者を雇用する上で、重要なのは健康面であり、ご本人は問題無いとおっしゃる方が多いが、健康診断等で重大な疾患が発見される事があり、例外的取扱いを指針で定めるとしてありますが、ご本人が納得しなければ雇用を継続しなければならない事が今後多くなってくるのではないでしょうか。現に、当社でも過去に勤務中に倒れた方もいます。指針で定めてもご本人に納得していただける様なツール等が必要になってくると思われ、我々中小企業に対してのフォローを十二分に講じていただきたいと思います。〈3〉
○建設現場では、60 才以上の方の災害発生率が多いため、60 才以上の作業員の入場が制限される場合もあります。高年齢者の扱いを、60 才でなく、65 才としていただければ定年年齢を 65 才とすることができます。抜本的に変える必要があると思います。（労働関係法令すべてを！！）〈2〉
○現場勤務であり、安全確保に課題を残しますので、70 才迄が雇用限度年齢としています。現場作業中、人身災害が発生しますと、労働基準局等より高年齢者ゆえの原因を追及されます。〈2〉

〔製造業〕
○現制度でも再雇用を希望するものはほとんど再雇用しており、今回の法改正による影響はそれほど大きくないと思われる。〈6〉
○やめて欲しい人（評判の悪い人）が残ってしまう。若い人が雇用出来なくなる。〈2〉
○高年齢雇用継続給付と在職老齢年金の調整を説明するのが難しいので、冊子等があればと思います。〈3〉

○解雇の条件を緩和すべき。当社現行の再雇用制度では、健康に支障がない人、人事考課が一定以上の人、欠勤のない人等々の限定を設けているが、法改正後は、パフォーマンスの悪い人でも無条件で雇用せねばならず、人件費が増加する可能性がある。現在成績の悪い人でも、定年まで待ち、限定条件で再雇用しないケースが少なからずあった。無条件 65 才雇用は、人件費の増加により、企業の体力を低下させ、特に中小企業に大きな影響が出る可能性がある。解雇条件の緩和とセットで施行すべきではないか。〈3〉
○働く意欲のある高齢者が安い賃金で働けば充分メリットがあると思います。日本の競争力の弱体化は賃金の高騰にも原因があります。同じ労働力でも 1/5 の給与で中国やインドは人が雇えてしまうので、技術力や英語語学力の高い労働者が現役時より安い給与で働けば、日本企業が日本国内で、外資も日本国内で雇用を促進すると思います。その為には高齢者が低賃金で働く事（1/5 位）が必須となります。〈2〉
○店舗での営業活動が主であり、心身の故障した者は基本的に継続雇用したくない。若年層の賃金の改善の方を重視している。〈2〉
○高年齢者の雇用の確保は年金制度のからみからしょうがない部分もあるのでしょうが、若者達が希望を持って働ける社会を提供してあげるのが、大人の責任だと思います。〈2〉
○・雇用の人数と質は、経済活動の結果として生まれるものであり、民間企業で経営環境が停滞している状況では、労働市場に転職環境が整わず、企業の平均年齢も高くなってきている。・労働に関して加齢や障害や未経験の若者等の労務提供能力の弱者が働く場所を新しく生み出して行くことを対象者の雇用率で求めていることは理解しているが、付加価値の比較的低くても能力に応じて働ける環境を、自動化や安易な海外からの低価格商品により縮小せざるを得なくなっているのが現実であろう。・年金の開始年齢の引き上げという国の政策により会社の定年を引き上げたとしても、その繋ぎの期間は以前より低い賃金により生活を続けて行くことになる。加齢や障害などによる労働対価の不足による生活については、収入保険制度を公的に完備して、いきなり生活保護という段階に行かないような国の対応も期待したいものである。・柔軟な勤務時間や仕事の内容で選択できる働き方ということも特に高齢者には計画的にも必要であるし、その後の近隣活動やボランティア運動などを行う社会参加ができる高齢者の生きがい創出にもつながると思う。・現状では、より一層、新卒の雇用に影響すると見込まれる。〈3〉
○厚生年金の支給開始年齢の引き上げとリンクした形での法対応であるが、年金財政問題を企業がカバーしなければならない様なかたちであり、若年層の採用への影響も含め非常に大きな問題であると思う。また、大臣指針として、「心身の故障のため～」を定めるとなっていることについては、どこまで踏み込んだ内容となるか注目したい。〈不明〉
○企業側へ無理に 65 歳までの雇用を押しつけるのは良くないと思う。結局は年金問題のしわよせにすぎないと考えます。〈3〉
○希望するすべての人の継続雇用は、企業にとってリスクが高い。会社への貢献度も認めるべき、年金政策が社会保険政策の失敗を民間企業に押しつけているとしか思えない。〈3〉
○若年層の雇用ができなくなり世代交代が進まない。〈3〉
○無収入期間への対応策として致し方ないのかもしれないが、人件費の問題が大きい。その影響で若年層の昇格や新卒者採用を制限せざるを得なくなると懸念される。〈3〉
○改正に伴い原則 65 歳まで希望するすべての社員を雇用する事は中小企業においては賃金と労働条件の問題がかなり重要課題となると思われる。能力限界、理解力、行動力においてもやはり衰えていると思われる。重要仕事をさせる事も出来ず、また軽仕事をさせる事も難しい問題となると思われます。〈2〉
○当社では正社員、パートタイマーにおいても気力体力の続く限り本人の希望に添う様応えて行きたい。高齢であっても熟練技術者を新規採用することも検討しております。又 65 歳を過ぎても本人の希望があれば今迄の就労実績を踏まえ前向きに取り組んでいます。〈2〉
○少なからず、新卒採用、障害者雇用にも影響を及ぼす可能性がある。すべての雇用についてそれぞれ調整をしていかないと共倒れになってしまうのではないだろうか。〈3〉

〔情報通信業〕
○比較的若い社員が多く、まだあまり切実な問題としては捉えられていない面もある。ただボリュームゾーン（社員の）は 30 代半ば～40 代なのでこの層が老後の不安など抱え始めると、改めて制度等の見直しが進んでいくものと思われます。〈3〉
○能力があり、活躍が期待できる高年齢者については雇用する価値はあると思うが、一律で雇用すべき、という方針には賛成できかねる。弊社のような情報通信業界では、常に新しい技術、知識、高い稼働が求められる。その為、本人が限界を感じることも多く、高年齢者の雇用にそぐわない面が多い。また、管理系業務側での雇用においても同様で、中小企業であればある程、フットワークが軽く、効果的、効率的に動けて、ハイパフォーマーである人材を求めたいと考える。だからこそ、企業従業員双方にメリットのある雇用を実施することを検討していただきたい。〈2〉
○高齢者限定の合同企画説明会があれば是非参加したいです。〈4〉
○昨今の高齢者福祉制度は手厚くなりすぎていると思います。団塊の世代の人達は、数とパワーで自分達の福祉を充実させているのでは？と思うほどです。次の世代を担う若者の教育や雇用に、国も地方ももっと知恵と力とお金を使うべきと思います。〈2〉

〔運輸業〕
○高年齢者を 65 歳まで雇用するという事は、逆に言えば新卒採用を５年間見送るという事態にもつながりかねない。業務が拡大していない状況では、非常に苦しい。〈不明〉
○この改正は、年金受給年齢の改正にあわせたものである。当社は、労働集約型の業種であり、体力、知力の個人差が多くなる 60 才以上は、交通安全、事故防止に懸念あり。〈5〉
○①専門的業務に従事する社員が多い。中小企業の会社は、その業務以外の業務の確保が難しいかと思う。指針策定時に是非、取扱いを検討願います。②上記①に関連して、免許資格が専門的業務に従事する場合の必須条件の場合、免許更新ができないなど資格喪失したときの対策についても検討願います。〈2〉
○厚生年金の支給開始年齢引き上げに伴い、企業に雇用義務を負わせることは、一定の理解をすることができるが、一方で、企業への社会保険料負担は、上がる一方である。ついては、企業の総合的な負担を踏まえた制度設計をしていただきたいと思う。〈6〉
○弊社では既に希望者全員を 65 歳まで継続雇用する旨の取り決めを労使協定で締結している。〈2〉
○65 才への定年引き上げは年金受給年齢の引き上げに伴うものであり、この点に関して企業のみにその責任を押しつけるのはおかしい（国の失策によるもの)。職種によっては高齢者のための仕事を創設するのが困難な職種もある。年齢という個人差のあるもので定年を設けることはナンセンスであるが若年者の雇用を奪う可能性もあり、年齢でなく「入社×年で雇用関係を見なおす」などの制度に移行すべきだと思う。〈3〉
○８/29 の法改正を受けて、グループ会社全体の高年齢者雇用支援制度への移行について、社員会との調整を行っている。　従来：当社の嘱託制度及び協定による限定　提案：グループ会社全体における高年齢者雇用支援制度（65 才まで希望者全員を雇用する案）〈3〉
○厚生年金の支給開始年齢引き上げに伴い、企業に雇用義務を負わせることは、一定の理解をすることができるが、企業への社会保険料負担は上がる一方である。ついては、企業の総合的な負担を踏まえた制度設計をしていただきたいと思う。〈6〉
○能力や体力に個人差があるので全員が雇用できるか、わからない。〈2〉
○高年齢者雇用は私共運輸業にとっては、体力的に継続が難しい人材がいます。定年の引上げは論外として、継続雇用にしても体力や身体能力の衰えた者を使用し、重大事故の要因やリスクを負う結果となり、安全運行の継続が難しいものになります。また、比較的に安価な労働力が増加する事で新卒者や若年層の就職や機会が奪われるものと考えられ、特殊技能者以外の適用は経過措置も含め延長が望ましく思われます。〈2〉
○弊社は特に定年制がないので、やる気があれば、続ける事ができるが、運送業なので体力に合った作業に配車担当の者が考慮している。事務では豊富な経験を持ち、会社にとっては大事な存在となっている。中途退職もほとんどないので毎年平均年齢が上がっている。仕事を持ち、それが生きがいとなっていると思うので、本人が働く意欲があれば、会社としてはそれを受け入れる。〈2〉
○当社では、すでに上記法改正後の制度同様の制度を実施しています。
○年金の支払原資が無いことにより弱小企業にまで、労働者の生活を守る義務を負わされるとは非常に苦しく厳しい問題である。国民の生活を守ることは勿論大事なことであるが、企業をも守る体制も併せて検討し企業を元気にさせる大きな施策が先ず必要である。〈2〉
○当社の業務のような旅客の命を預かって運送する事業では（バス、タクシー)、特に心身の故障及び加齢による運動能力の低下が最大の問題である。さらに、その状況の個人差が大きく、また元来事務職が少なく、転職が困難であり、どのような指針になるか不明です。〈3〉

〔卸売・小売業〕
○若年層の雇用がそれにより圧迫されるのではないか？大きな懸念を抱いている。〈2〉
○継続雇用義務付けは、年金支給年齢を雇用の確実な接続を狙ったものとして評価はできますが、一方では高年齢労働者の増加が、若年層労働者の労働機会を奪うという弊害が生じます。企業においては、利益確保のために人件費を抑制せざるをえないという環境の中で、雇用延長（定年延長）は大きな問題となってきます。(若年層を正規雇用できない。世代交代がうまくなされない。社内活力の低下など）社会全体での雇用拡大を実現する政策に期待します。〈3〉
○弊社も定年該当者が今年初めて出たので、相談できる窓口があればよいと思います。〈2〉
○年金詐欺のために企業の負担が増すのがおかしい。人件費が増えて若い人材の雇用ができず負担が増すだけ。〈2〉
○①要望に関する書面は必要か。②心身故障と業務の遂行不能を証明することは必要か。会社が行うのか。〈3〉
○ますます企業に負担を強いるような法になることを改“正”と呼べるのでしょうか。国が全てを保障する必要はありませんが、それは企業も同じ話で、最終的には誰が助ける、雇う、という話ではなく、高年齢者自身が何とかする問題ではないかと思います。酷なようでも、そういった高齢者が自立して何とかする（出来る？）ようなシステムを構築しない限り、どんどん社会から緊張感が抜けていくのではないかと考えております。もちろん個人的には長期の安定雇用は非常にありがたい面もありますので、一

概に「NO！」とは言えないところもあるのですが…。〈4〉
○高年齢者雇用の主旨は理解するが、小規模企業に於いては若手社員が採用できず、平均年齢が上がり社内活性化ができない。社会的にみても、若者の就職の機会を奪っているのではないかという気がする。〈2〉
○高齢者雇用の義務化により、総額人件費が増える為、若者の採用を抑えざるを得なく、組織を維持させていく事が課題となっている。その為、企業へ判断を委ねた柔軟な制度となる事を望む。〈4〉
○高齢者が増え、若者の採用が困難になる。人員的に増やすことが、むずかしい。〈3〉
○高年齢社雇用については賛成であるが、経営状況により、やむを得ず人員削減をせねばならない時があり、その場合、いわゆる“リストラ”の第一候補としてあげられるのが、定年後再雇用の嘱託社員である。その場合、年金支給開始年齢前の場合もあり得る。定年を過ぎた高齢者が再就職をするのは非常に難しく、収入がなくなる場合もある。かと言って、会社が人件費倒産をしては、通常の雇用も維持できなくなる。それに対するセーフティネットを考える必要がある。昨今の経済情勢では、新規採用など考えられず、リストラ候補として高年齢者がノミネートされるのは避けられないと思う。消費税をあげて、社会保障を充実させるべきである。高所得者キャピタルゲインへの税負担を高め、その分を社会保障費へまわすべきだ。永年会社のために頑張ってくれた定年者の再雇用に異論はないが、政府の無策を無力な中小零細企業に押しつけるのは如何なものか？義務化は大企業で充分。〈2〉
○新規学卒者の採用を控えざるをえない。〈2〉
○有能な社員ばかりでは無いので、全員一律というのは、企業としては大変なのではないか？〈3〉
○60 才～65 才までの方々も大事ではありますが、これからの社員の生活や能力の向上に障害となりケースも鑑みられ、偏った政策がとられていると感じます。若者、壮年層の労働とともに考えるべきであり、たとえば年金の未納状態をほぼ対応できないまま、しわ寄せが、まじめな人間にくる状況を打破してから、定めるべきと考えます。〈2〉
○継続雇用後の処遇を決めるにあたって、試算に苦労しています。雇用者側／スタッフ側のコスト（年金雇保の収支）を試算（シュミレーション）できるシステムができると大変助かります。〈2〉
○中小企業は定年退職者の受け皿が乏しい。何故なら、一般社員としては体力が要求されるから。（義務化すると）人件費に余裕がなくなる為、若い人を雇うことが難しくなる。〈3〉
○既に高年齢者雇用アドバイザーの指導助言を頂き、検討を始めている。出来ていない部分は多々あるものの、規則だけでなく、当社の実態がどこに問題があるのか、業界の体制がネックなのか？整理し、明らかな部分から、着手していきたい。よって、道半ばで多くの試みを取ることは避け、今のアドバイスに集中して改善をはかりたい。〈2〉
○業種や事業内容によっては、高齢者を必ずしも活用できる訳ではないので、義務化されると人件費バランスや若年者雇用の抑制に影響が出ると思います。助成金や雇用継続給付はありますが、改正と同時に広く周知させていく事も必要ではないでしょうか？〈2〉
○1. 機会はごく少ないが、企業の管理職を経験し、社会的良識をもつ人材を採用したいと考えている。2. 上記の様な人材を肉体的な単純作業で終わらせるのは、社会的損失と考える。3. その為には、若い世代の雇用拡充策も大切だが、高年層の雇用促進策が必須である。4. 雇用促進策として補助金の交付もあるが、むしろ高度で、こまめな情報発信が大事と考える。〈2〉
○財源不足の為に引き上げを法令化することは企業に対する押し付けでしかない。高齢者であろうが無かろうが、企業にとって使える人財であるかどうかが、問題。視点が全く違う。法に逆らうつもりは無いが合点はいかない。〈3〉
○景気の低迷などによる事業規模の縮小で、職場の確保が難しくなってきているのも、実情です。〈1〉
○病気などのリスクが高くなり業務に穴があくリスクも高くなる。健康を考えた仕事配分になるので 100%の働きが出来るか問題。〈5〉
○高齢者雇用において、技術や人脈の継承という利点もあるが、年齢から生ずる健康的な不安やリスクが高い。本人の意志とは別に、健康上のリスクをジャッジできるような制度・仕組みを期待する。〈5〉
○1.若年者の雇用は抑えざるを得ない。2.個人、個人の能力差、体力差が非常に大きい。〈2〉
○高齢者のすべての社員が、若手に良い影響を与えると考えるのは不可能である。60 歳以上の中にも、『ぶら下がり』社員が少なからずいる。そうした社員は早急に排除すべきである。高齢者継続雇用については、雇用の流動化と合わせて実施しなければならない。今回、流動化をせずに継続雇用制度を導入したことは、まったく理解できない。『悪法』と言わざるを得ない。〈3〉
○現在、検討中につき特に業務の改善することはありません。〈4〉
○1.若年層の雇用は抑える事となります。2.個々の体力、能力差は非常に大きい。〈2〉
○①あくまでも本人の意思によるものである事。②基本的には 60 才で年金を受け取り、ゆったり暮したい人も多い事。③ゆったり楽しく毎日仕事をしたい事。〈不明〉

〔金融・保険業〕
○・高齢者雇用は必要。〈理由〉①将来の公的年金支給開始年齢の引き上げによる所得補償の必要性。②若年人口の減少による、労働人口全体の減少への対策。③社会との関わりによる高齢者の精神的満足度の向上。④労働による適度な緊張・責任感等による身体・精神の健康面へのプラスへの影響。⑤④による

医療介護費用の抑制、以上から高齢者の活用は至極当然な選択であると思います。・希望する政策：高齢者が民間のジム等の運動施設を利用する際の一部利用料金の補助（1人1年間限定）。〈理由〉都が新規に設備を持つことなく、またよい運動習慣を持ってもらう契機にもなり、医療費抑制効果が期待できる。都バス無料券と同じ考え。ただし無料にすると入りびたりになるおそれがあるので、自己負担は必要と考える。民間企業が高齢者の開拓に資金をかけてくれれば、都の広報費も抑えることが可能。運動習慣により衣料代交通費ちょっとした飲食代等が発生し、経済の波及効果や、高齢者が持つ預貯金を緩やかに若年層へ移動させる効果も期待できる。企業に助成金を支給する高齢者雇用の動機付けには反対。助成金をだすことで経済合理性がゆがめられ助成金の終了とともに、雇用も終了になるおそれがあるため。〈2〉

○70才を越えても、現役で活躍しています。全員女性です。30年以上勤めて築いた顧客基盤があるからこそ、続けられるし、会社の財産でもあります。〈2〉

○65歳までの継続雇用義務化は、企業に多くの負担とリスクを強いるだけでなく、新規採用への影響など、今後さらに社会問題化していくのではないか。「例外的取扱いの指針」が具体的にどのようになるのか不明ではありますが、勤務状況や労働意欲などの継続雇用の基準を設けず希望者全員が継続雇用となれば新たな担当業務や処遇など難しい問題に直面すると思われます。〈3〉

○①現役社員（20歳代～60歳）と高年齢者では年齢的、体力的、能力、スピード、時代の変化等で大きな差が生じてしまい、現役の仕事をそのまま引きつづき続けるのが困難な場合がある。その場合何らかの措置が必要だと思う。②現役の時は週５日１日８時間の労働時間だが、高年齢者について、もっと柔軟な勤務条件をできるようにしたほうがよい。（一度契約してしまうと一年間勤務条件が変更することが難しいので半年に１回程度雇用条件の見直しがあるとよい）③又、８時間雇用以外も事前に選択できる等高年齢者の配慮も必要と思われる。〈2〉

○高齢者の雇用確保は社会の要請として大変重要な課題である事は認識しております。当社としても、高齢者の保有している技術やノウハウを後任に引き継ぎ、将来の人材の育成に役立てたいという意向がございます。ただし、高齢者の雇用にばかり重点を置くと、若年層の雇用やモチベーションに悪影響が出ることも想定され、結果として企業としての今後の成長を阻害しかねません。以上の事を踏まえて、今後はより役割や目的を明確にした、全体として納得感のあるバランスのとれた継続雇用制度を再構築していく予定です。〈6〉

〔不動産業〕

○今後の継続雇用については、「指針」を待って対応する。社会保険労務士との打ち合せを経て、適切な採用基準を定めたい。〈2〉

○雇用保険の給付金（高年齢雇用継続給付）がどうなるのか分からないため、具体的な対応策を考えるのが難しい状況です。〈4〉

○人口減に伴い高齢者の雇用は必要だと思います。問題はその事によって若年者の雇用をおさえる企業がでないかが心配です。若年者の為の、雇用促進を行って欲しいです。〈2〉

〔飲食店、宿泊業〕

○・店舗での営業活動が主であり、心身の故障した者は基本的に継続雇用したくない　・若年層の賃金の改善の方を重視している。〈2〉

○高年齢者の健康管理の強化を図り、医療費の抑制を図らないと健康保険組合の財政収支が厳しく、健康保険組合の存続にかかわる。健保から全国健保に破綻して移行しても、財政収支の赤字が全国健保に振替られて、最終負担は国民の税金であり、増税となる。生活習慣病等、高年齢者雇用を単に年金支給の引き上げとからめ延長するのではなく、医療費の抑制が必要である。〈4〉

○高年齢者でも技術やノウハウを持ち、会社が担当していただくべき仕事を割り当てられる人は良いが、終身雇用の名のもと、ただ定年まで在籍し、定年以前より配属に困るような社員まで、継続雇用する事で、会社の大幅な体力低下につながってしまう。同時に個人自営等の方々との大きな格差につながってしまうと懸念します。〈4〉

○接客職の場合、ある程度の外見的要素も含まれます。容姿ではなく、姿勢や目つき、歩き方など。年令に関係なく元気にキビキビ動ける方もいらっしゃいますが、基準を設けにくい部分でもあります。調理職の場合、キビキビ動けないと重大な事故となる場合もあります。重たいものを持ち運ぶこともあります。働く意欲と能力（身体的）が比例しない、自分で若い時と違うと認められるか？本当に個人差があるのが現実だと思います。〈6〉

〔医療、福祉〕

○心身の故障が一番の問題になると思われるので、その指針はしっかりと早期に決めて頂きたい。〈6〉

○介護職は身体能力が問われるので、例外的取扱いを定めざるを得ないと思います。〈2〉

○一番の課題は、「個人差」への対応と考えています。年齢を機械的に決めることは簡単ですが、その時の体力などの状況は千差万別です。「心身の故障」と言える状態でなくとも、体力が落ちていて勤務時間が少ない形態を選んだとしても継続するのが困難という方もいれば、有資格職は退職して他法人で非常勤務する方が収入で有利になる為継続を選ばないという事もあります。「医療」という性格上、体力が落ち

ている事に配慮して配属できる職場はあまりありません。そういう場合は、特に有資格職の方の配置に苦慮する事になります。また、継続雇用ではそれまでと違う仕事がしてみたいという希望がある方もおいでですが、そこから新たな仕事の研修をしてという事は、よほど余裕のある職場でない限りは負荷が増えてしまい受け入れられないということになります。法人で抱えられる人員はほぼ定数で決まっている以上、継続雇用の方が増えれば、その分新人の採用は少なくなることになります。できる限り世代間の人員数にバラツキ出ないようにするのが当法人の採用における基本的考え方ですが、どうしても継続雇用者の状況に影響を受けざるを得ないというのも悩みの種になります。それでも、働ける体力や新しい事を学んだりトライするエネルギーのある方が、働き続けることを追及する分にはそれほど問題にはなりませんが、働かないと食べていけないという事だけで仕事にしがみつく方には問題も多いというのが実感です。〈5〉

○1．人員構成上（日本全体の)、今後女性や高年齢者層に頼らざるを得ない部分が出て来ており、企業としても高齢者雇用を有効に活用していきたい。但し、年金受給もない中での高年齢者への賃金体系の問題等今後の課題は多いものと想定されるので、できるだけ早い時期に対応していきたい。（現在は、60才以上の人は再雇用制度として1年毎の更新にて減額し雇用している。）2．高年齢者層は、今迄の経験等踏まえてみると、個々の能力に差が大きく、生産性にどのくらい寄与できるかが問題。また、個々の考え方で、能力のある人でも第二の人生へと転職したい人もおり、企業全体として活用できる場の提供等今後も考えていく必要がある。〈2〉

○保育士不足のため、継続雇用はうれしい制度です。しかし、体力勝負、健康第一の職でもありますので、高年齢になって、現役として、どの位、活躍していただけるか、不安の点もあります。補助金により運営していますので、人件費が、どの位ふくらんでいくのか、その分の加算があるのか、というところも、解決されなければならない点であると思います。役職にある者の継続の仕方も、若い人が主力となっていくには、難しい問題と思います。〈2〉

○能力的な面での個人差があるため、本人希望に添えない場合、心身の故障のため業務遂行に堪えないという根拠の取り扱いが非常に難しいと思います。特に、当事業所では車いす利用者の移動介助等があり、腰痛等深刻な問題を抱えております。それでも若年層と比べて仕事への取り組み、考え方等において高齢者の熟練や経験による技能、技術を含めて評価している点です。こうしたことを考慮しながら、いかに現在60歳定年、65歳再雇用という就業規則を再考察していかなければならないと感じています。〈5〉

○当方では、働く意志と体力があれば定年65才まで雇用し、その後は可能であれば再雇用する方針ですが、業務内容が介護となると、こちらで危険と判断した場合は、他職種に空きがあれば本人との話し合いにより配置転換も検討する方向ですが、空きがない場合、又、本人の意に反する場合は、継続雇用は困難であると考えます。〈2〉

○熟練した技術と施設勤務経験は貴重な資源と考えている。〈3〉

○当初より65才定年の実施しているため、それ以上のことは考えていない。〈3〉

○とくに賃金、労働条件の合意において、労働者はどうしても弱い立場になり、低条件を受け入れざるをえない。やはり労使協定の義務継続と、監査を徹底して頂きたい。〈3〉

○1.職員年齢層が若いため定年問題を実感することが少ないのが現状です。既に再雇用による定年が65歳になっている。2.非正規職員の定年は65歳になっているが、採用困難な職種については65歳以上でも充分経験や技術を活かせるようにする制度にしたい。人材確保の困難職種とは、医師、看護師である。就業規則の改正等の工夫で、今後検討したいと思っています。3.福祉現場（介護中心）における再雇用は、まだ、未知であるが体力面等で不安はある。そのため「希望するすべての人の継続雇用の義務化」に対応するには、新たな職種職域の準備が必要となる。職員の意識調査を実施しながら準備をしたいと思っています。〈2〉

○一般的に60歳を過ぎての労働は体力的にも精神的にも負担感が強くなります。ご存知のように、ヨーロッパの一部の国では「定年制延長」に併せて50歳後半から仕事の質量を調整し、心身への影響を軽減する取り組みが行なわれています。また、この仕事量軽減措置により若年労働者の雇用が広がり実質的なワークシェアリングとなっています。次に「心身の故障者で仕事に堪えない者等」への対応は、その原因や状態にもよるが、基本的には早期退職制度及び年金の繰上げ支給を認めることで生活の安定維持を図ることが必要と考えます。〈2〉

〔教育、学習支援業〕

○高年齢雇用継続給付などの制度がある一方、年金の支給停止や、以前のような働きに対する賃金は得られない為、労働に対するモチベーションがあがらない。当学校においては知識経験豊かな者の60才又は65才以上過ぎての雇用の実績はあるが、働いた分はお金が残る制度改革が必要であり、その分は働かなくても楽に暮らしていける人たちに負担させる事により、働こうという高齢者のモチベーションを上げていく事が少子化労働力不足に対応していく際には不可欠と思われる。働く意志のある者への積極的な支援を今後とも期待する。〈1〉

○労働契約であるため、労働者への保護を目的とする主旨は理解できますが、社会的に相当と判断される範囲で契約の自由の原則が使用者にも守られることを、指針で示していただきたい。〈6〉

○教育研究機関である学校法人としては、新しい知識、技術を取り入れ、学生生徒に教育、指導をしてい

く必要性が大きい為、教員については特に希望するすべての人の継続雇用が教育の質を考えた場合に有効とは成り得ません。本法人は既に 65 歳を定年年齢としていますが、これ以上の定年年齢令の引き上げが検討される場合には、研究者である教員と、労働者である職員とは別のものとしてお考えいただきたいと考えます。〈6〉

○今回の改正で希望者全員を再雇用することが求められているが、教育等、特殊な業務だとこの改正に準ずる対策を十分に検討しなければならないと思う。特に業種、能力等においてかなりバラつきがあるのでは。新卒採用（若年者）の人達への対応も影響が出るのではないだろうか。〈3〉

○12 年間の経過措置は長すぎるように思う。〈2〉

〔サービス業〕

○心身の健康状態の個人差が大きい。例外的扱いを十分に広く定めるべきである。経済停滞の中、企業競争力がさらにマイナスとなる。〈6〉

○高齢者が多くなり、税収入が少なくなる、という事で年金支給開始年齢が遅くなる事は由々しき問題である。私達サラリーマンは天引き、という事で、特にその影響を受け易いと思われる。医療費の負担増、病気に対する備えの預金、若い人の雇用問題、企業負担の増大など政府与党の責務は重大であると思う。自営等（商売、農業、工業）の人達との税の不公平感を拭えないのが実感である。この種のアンケートも厚生労働省、東京都、ハローワークなどから来るが、一元化してもらいたい。〈2〉

○高齢者になると、個々の能力、健康面に差が出やすくなり、一概に年齢だけでは判断ができない。継続雇用制度の例外的取扱いを指針で定めるとの事ですが、企業活動を圧迫するものにならない様に、客観的に判断できる、明確な条件設定を明示して欲しい。〈4〉

○継続雇用に際し、心身の故障のため業務の遂行に堪えない場合の例外的取り扱い事例について、できるだけ具体的に指針を提示してほしいです。〈5〉

○定年に達する社員全員が必ずしも能力や、仕事に対しての意欲が高いとは言えない為、希望者全員を雇用するとなると不安が残る。〈6〉

○基本的に希望者は継続雇用をいたします。〈3〉

○高齢者の健康状態について具体的な指針が欲しい。60 歳前後となると、なにかしらの持病を持っていることが多く、又、持病が無くとも、体力や体の調子について、不調を感じている者もいる。当社は事務職はほとんどなく、再雇用者についても、定年前と同じ現場で作業をすることになる。本人のためにも、会社のためにも、災害事故がおこらないようにしたい。そのためにも「例外的取扱い」については具体的であり、そして柔軟な指針となってもらいたい。〈2〉

○高年齢者の継続雇用を実施する事で、技術、知識ノウハウの継承が行なわれる一方、若年者の雇用を抑える企業も増え、社会問題になっている、今後 60 歳以上の人口は増えるので、年金問題も含めて、働きやすい環境を行政側で整えてほしい。　〈2〉

○保険料の範囲が拡大し、最低賃金が上り、末端の中小企業への負担が多くなるがその分を価格に反映できない。大手や役所などのような体力はないと思います。〈4〉

○高年齢者雇用について考えますと、我社は自動車運転業務が多い為、高年齢による心身のおとろえを考えますと、事故等で大惨事につながる事を非常に危惧します。〈2〉

○当社のような業務（警備や現場作業など）には、比較的高年齢者の応募が多く且つ大切な戦力にもなっています。ただ、やはり年齢なりの業務（体力、気力のおとろえなどにより）しかできないような人達も多くいるのも現実です。年齢だけで雇用しない…という事はしていませんが、あまり労働者の言い分ばかりは聞いていられません。お客様のご要望も「なるべく若手」ということが多いです。労働者の側もしっかりと仕事ができる体力気力を兼ね備えて頂きたいと思います。〈3〉

○①″心身の故障″だけではなく″勤務成績が著しく不良な社員″についても適用除外としていただかないと周囲の社員の士気の低下が懸念されます。②継続雇用後の契約更新においては、継続雇用時と同様の条件を更新時の要件とすることを認めていただきたいです（心身の故障勤務成績不良は更新しない）。③定年退職後、1 日でも空白が空いた場合は雇用の義務を負わないようにしていただきたいです。（後任を配置済のため）〈6〉

○職業柄 60 才代の従業員が多い当社ですが職種によっては 60 才代の従業員さんが一番落ちついて真面目に働いてくれます。働く人もここで頑張らないと働く場所がないと半分あきらめ、意欲を増す人が多いです。〈2〉

〔その他の業種〕

○若年者の採用を抑制せざるを得ないため、企業の成長を考えると将来に不安が残る。高年齢者の健康問題等（家族を含む）があり、活用するためのノウハウが必要と思われる。〈1〉

○現在、高年齢者雇用確保措置は未実施ですが、今後整備する予定です。〈1〉

○当社では、従来、定年時に継続雇用を希望した者については結果的に全員を雇用しております。対象者それぞれのノウハウ・スキル、ならびに個別事情も勘案しながら対応することが重要であると考えます。なお、その分、労務管理の負荷は大きくなりますから、企業は高齢社会における社会的責任を充分認識し、対応していく必要があると考えます。〈4〉

○高年齢者の年金支給開始年齢の引き上げのために、継続雇用が義務付けられたことは、ますます若者の

雇用が進まないことになり、年金を支える人が減少すると考えます。その場しのぎの施策ではないでしょうか。〈2〉

○私共の会社は婦人ファッション販売の人材派遣会社です。高年齢者雇用で一番苦労するのがクライアント（百貨店、アパレルメーカー）の高年齢者雇用の理解不足です。50 才台以降の新規採用はほとんど不可が現状です。継続して 60 才台まできたスタッフが何らかの理由で売場撤退になった時、次の職場の確保は全く出来ません。スタッフの若返りという方策の下に行われていると思いますが、高年齢者雇用を推進していくためには、現状ファッション販売業界では厳しい面が多々ございます。永い経験の中で、販売技術、顧客管理に卓越した力を持っているだけに、60 才台で仕事の延長が出来ないのは残念な事です。〈2〉

○高年齢者を優遇するよりも若年層の失業をくい止める方に、日本国の将来を考えた場合、重点を置くべきと考えます。〈1〉

○業務規模が拡大しない場合、雇用出来る人数に制限がある。（コストだけではなく、職の割り振りやスペースにも）どうしても若い採用を抑えなくてはならず、雇用市場や社内活性化に問題が発生する。〈5〉

○再雇用者の労働条件、査定に応じた賃金アップ等、新しい制度の準備に着手しているが、既存業務及び新規事業の展開予定等を精査しても職域が確保できるのか不安です。〈5〉

○弊社では、会社設立時から高齢者雇用では、豊富な経験と Know&How を有する者を主に管理職に再雇用して事業運営の中心的な業務に従事させてきました。従って、60 歳以上の構成比は 40％であり高比率になっている。弊社の問題は、高齢者の雇用促進もさることながら「将来を担う若い社員の採用・育成」が最も可及的な課題である。〈4〉

○例外的な取扱いに関する指針により大きく左右されるのが現実だと考えられます。希望するすべての社員の継続雇用することにより、事故等の安全上の問題が発生する業種もあると思っております（運転手等）。〈4〉

○高齢化に伴い、ある程度の定年引き上げはやむを得ないと思いますが、引き上げればそれだけ若年者の雇用を抑制せざるをえません。会社にとっても新陳代謝が進まず、柔軟な会社運営に支障をきたしかねません。当社は極力法律の精神にのっとった雇用を心がけていますが、時節柄、経営も苦しく、高齢者と若年者を同時に採用する余裕はありません。そのあたりどちらに重点を置いて今後政府関係機関の皆様が施策を進めていくのか、明らかにしていただければと思います。〈2〉

○気力、能力の選別が出来ないと、企業にとって負担となると共に、労働者のモチベーションが低下しないか心配。〈6〉

○若い労働者の雇用が制限される。〈2〉

○当社では定年後再雇用に際し条件は付しているものの実態としては全員再雇用しております。個人差はあるものの 60 歳を超えるとパフォーマンスが落ちる社員もおり対応に苦慮するケースも出てきております。そのため、体力に応じた短時間勤務の制度化など対応を考えなくてはと思っております。〈3〉

○「スピード感」や「柔軟性」は若い人の方があると言われているので、全ての業種に対して高年齢者の雇用を義務付けるのは無理があるように思う。一方、経験値イコール技量となる業種においては、是非、経験値の高い、高年齢者の活躍の場を提供してもらいたい。高年齢者の雇用は、「継続雇用」がメインとなろうが、雇用条件（例えば、成果・達成度）について、雇用する側・される側双方がしっかり把握し、ビジネスライクに対応できる状況設定が必要であろう。〈2〉

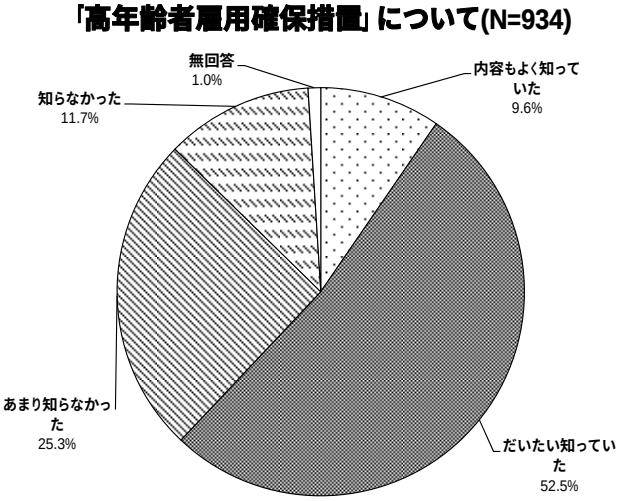
○当社では特に勤務内容に問題のない定年到達者は継続雇用しております。〈3〉

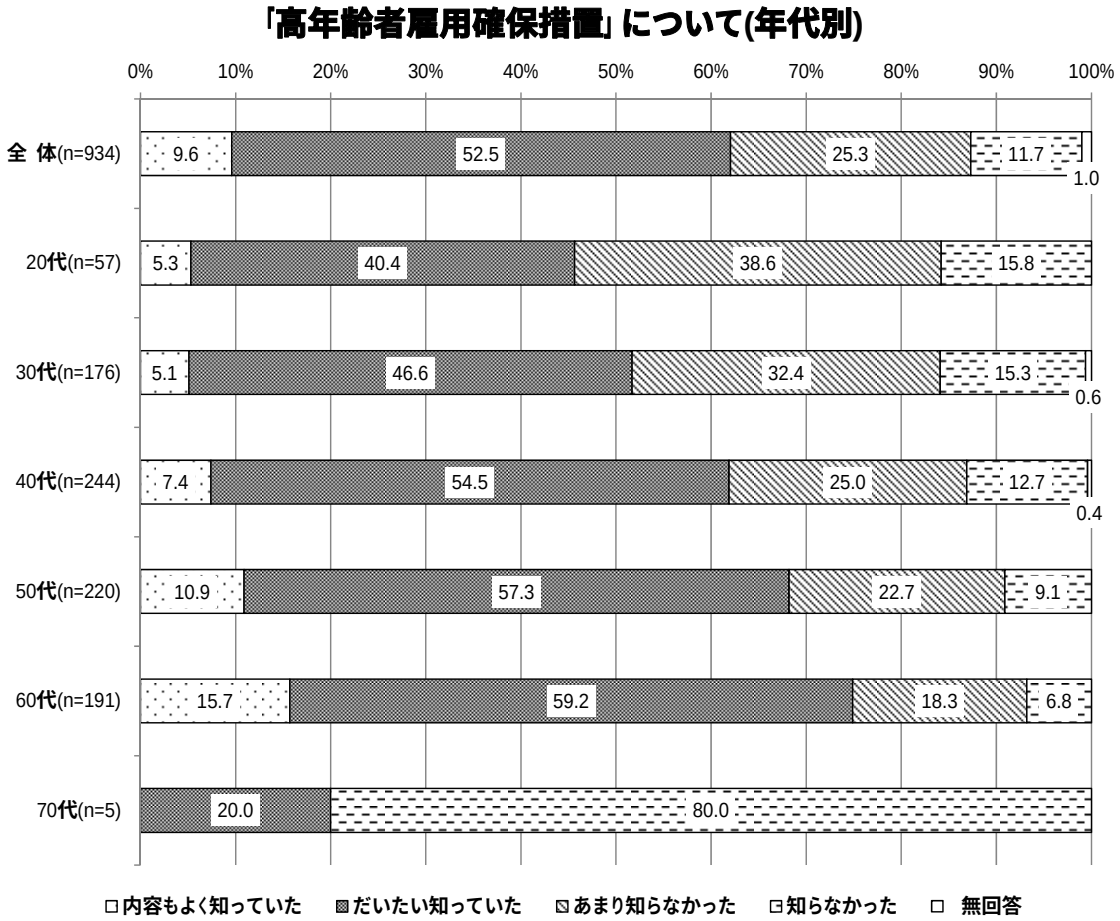
# 2．定年後の継続雇用に関する意識
# （従業員調査）

## 2.1　全員を対象とした設問〔従業員調査〕

### 2.1.1 高年齢者雇用確保措置に関する知識

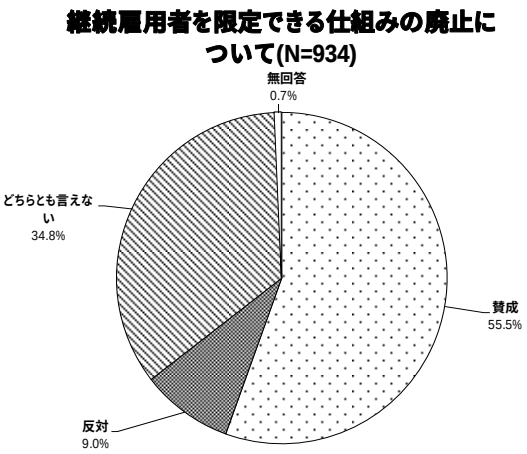
○高年齢者雇用確保措置については、「だいたい知っていた」(52.5%)が最も多く、以下、「あまり知らなかった」(25.3%)、「知らなかった」(11.7%)となっている。
○年代別に見ると、「知っていた（内容もよく知っていた)」と「だいたい知っていた」の合計）とする割合は、「60 代」(74.9%)、「50 代」(68.2%)、「40 代」(61.9%)、「30 代」(51.7%)、「20 代」(45.7%)となっており、年代が上がるにつれ雇用確保措置について知っていた割合が高くなっている。

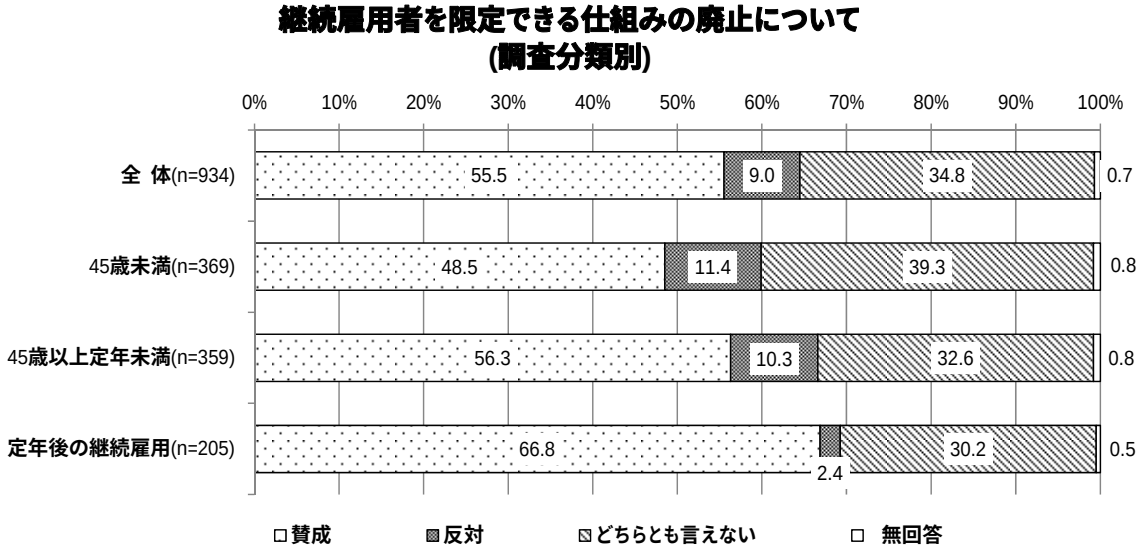


### 2.1.2 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

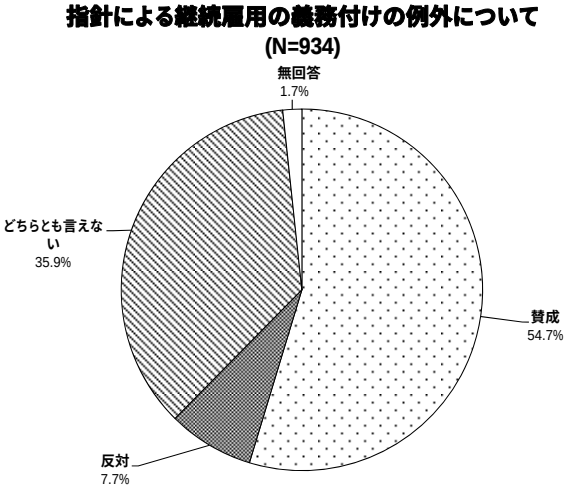
○継続雇用者制度の対象者を限定できる仕組みの廃止については、「賛成」(55.5%)が最も多く、以下、「どちらとも言えない」(34.8%)、「反対」(9.0%)となっている。
○調査分類別に見ると、「賛成」については、「45歳未満」(48.5％)、「45 歳以上定年未満」(56.3%)、「定年後の継続雇用」(66.8%)となっている。

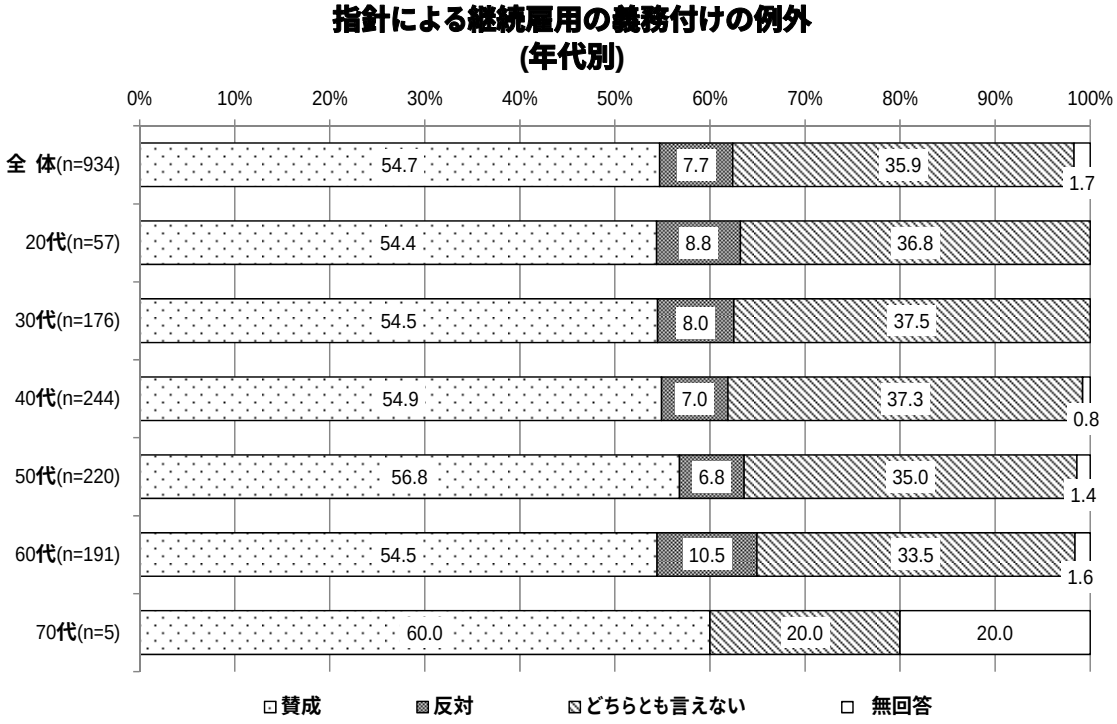


### 2.1.3 指針による継続雇用の義務付けの例外

○心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等に関して、継続雇用の義務付けの例外とする取扱いを指針※で定めることについては、「賛成」(54.7%)が過半数を占め、以下、「どちらとも言えない」(35.9%)、「反対」(7.7%)となった。
○年代別に見ると、全ての年代で「賛成」が過半数で、年代別による特段の差異はみられなかった。




※調査時点では、指針を定めることが予定されていた。その後、平成 24 年 11 月 9 日付の指針が本調査終了後に厚生労働省から発表された。(指針は 72 ページに掲載)

**＜例外を定める指針に対する賛否の理由(抜粋)＞**

**〔賛成〕**
- **心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等に対してまで継続雇用を義務付けするのは、企業にとって負担となると思われる。**
- **企業が賃金を払うには、一定以上のパフォーマンスを期待せざるを得ないと思われます。**
- **高年齢者の雇用確保には賛成するが、例外指針がないと、労働力の提供がない従業員をかかえることになりかねない。**
- **すべての高年齢者が優秀で、スキルを持っているわけではない。働く意欲があり、心身共に健康な方のみ、再雇用すればよいと思う。**
- **指針が妥当なものであれば良いと思います。例外が出てしまうのはやむを得ないと考えます。**
- **他の法律で生活を守ってあげることが可能ならば。**

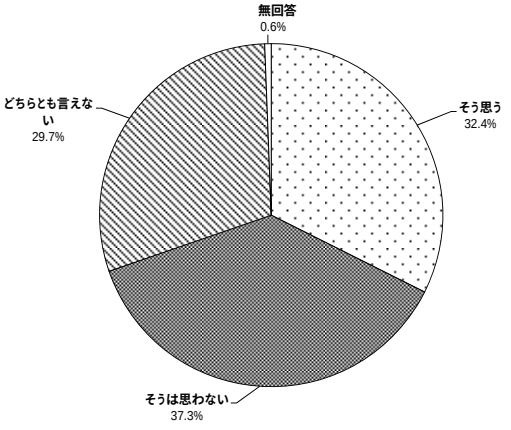
**〔反対〕**
- **事業者の主観で業務遂行に「堪えない者」と不当に判断される可能性があるため。**
- **片方で義務付けるとしながら、例外をもうけることは信義に反する。また、企業はこれを逆手に取り、無理やり理由を付けて、高年齢者を排除する動きにつながりかねない。**
- **年金支給までの空白期間を作らないため。**

**〔どちらとも言えない〕**
- **実際に「例外とする取扱い」の内容が不明であるため判断がつかない。**
- **心身の故障があっても生活（収入）のために働く必要がある人がいる。雇用する側からは例外も必要なので、どちらとも言えない。**
- **年金支給開始年齢の引き上げもあるので、継続雇用の義務付けの例外とするのは、どうかと思います。**
- **例外にあたる方々が、働きたいと思っても、継続雇用しない、ということになりましたら、例外の方々が可哀そう。しかし、例外にあたるということは、それなりの理由があるということだと思うので、どちらとも言えません。**

### 2.1.4 高年齢雇用確保策の拡充と若年者雇用

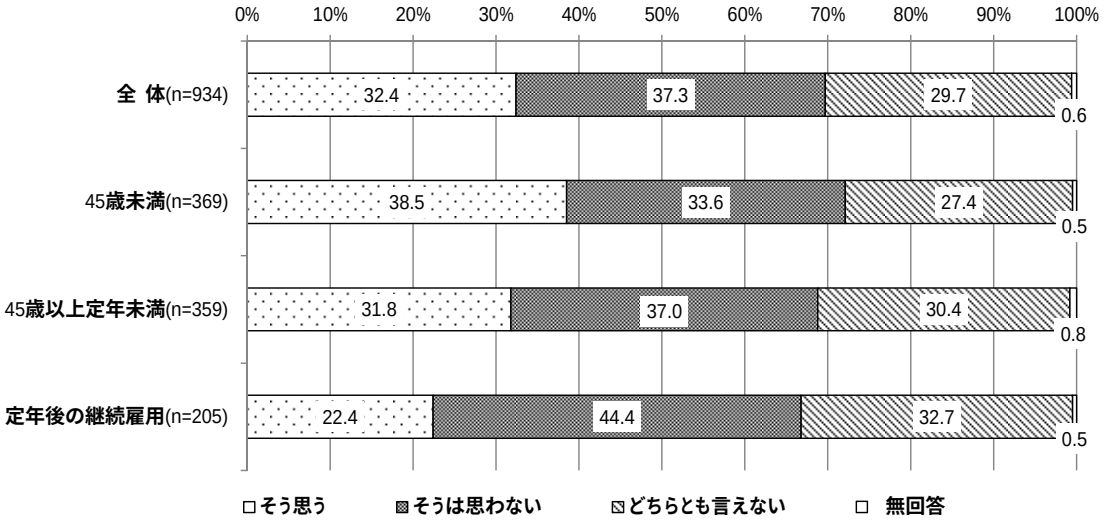
○高年齢者の雇用確保策の拡充が若年者の雇用に悪影響を与えるという意見については、「そうは思わない」(37.3%)が最も多く、以下、「そう思う」(32.4%)、「どちらとも言えない」(29.7%)となっている。

**若年者の雇用に悪影響を与えるか(N=934)**



○調査分類別に見ると、「45 歳未満」では「そう思う」(38.5%)が最も多いが、「45 歳以上定年未満」と「定年後の継続雇用」では「そうは思わない」が最も多い。

**若年者の雇用に悪影響を与えるか**
**(調査分類別)**

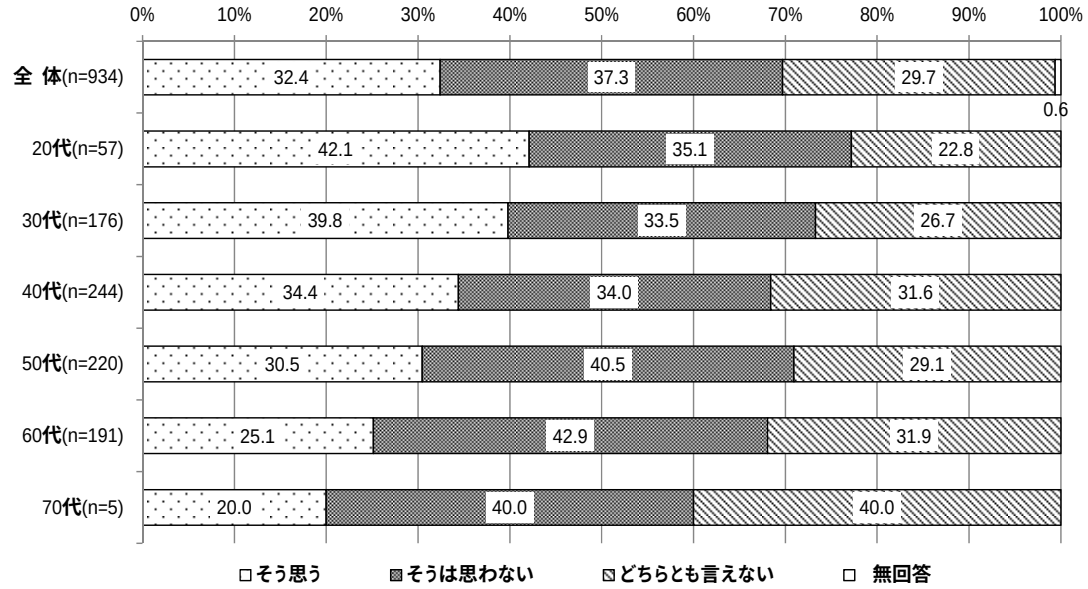



○高齢者の雇用確保策の拡充が若年者の雇用に悪影響を与えるという意見について、「そう思う」を年代別に見ると、「20 代」(42.1%)が最も多く、次いで「30 代」(39.8%)、「40 代」(34.4%)となり、若い世代での割合が高くなっている。

事業所調査では、高年齢者雇用の課題として、「若年者の雇用を抑制せざるを得ない」との意見は、企業規模が小さくなるにつれて割合が高い傾向が見られた。

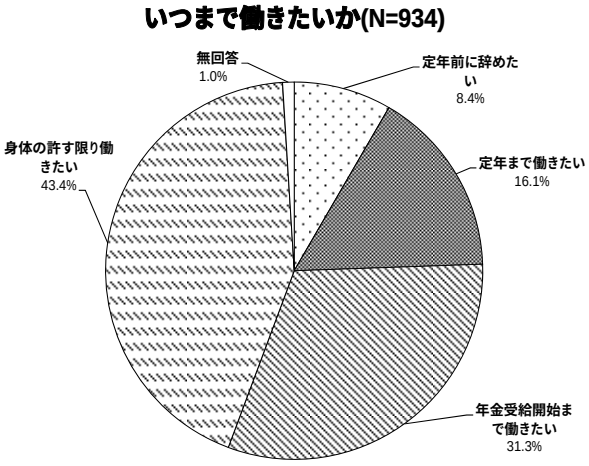
(19 ページ参照)

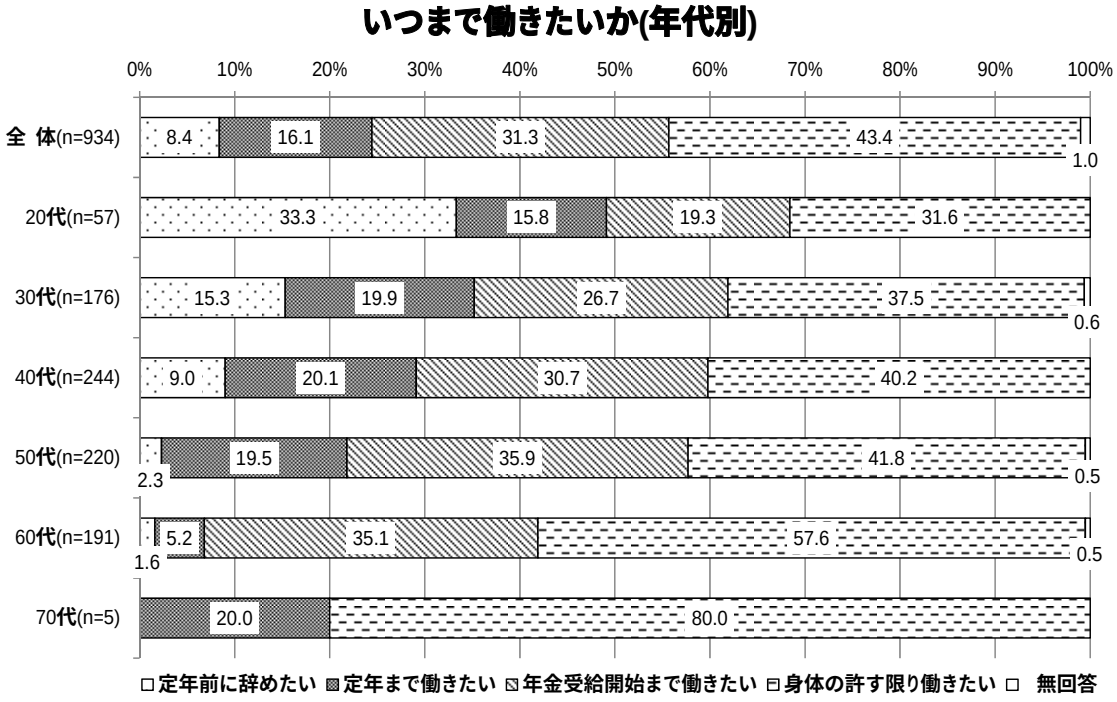
**若年者の雇用に悪影響を与えるか**
**(年代別)**



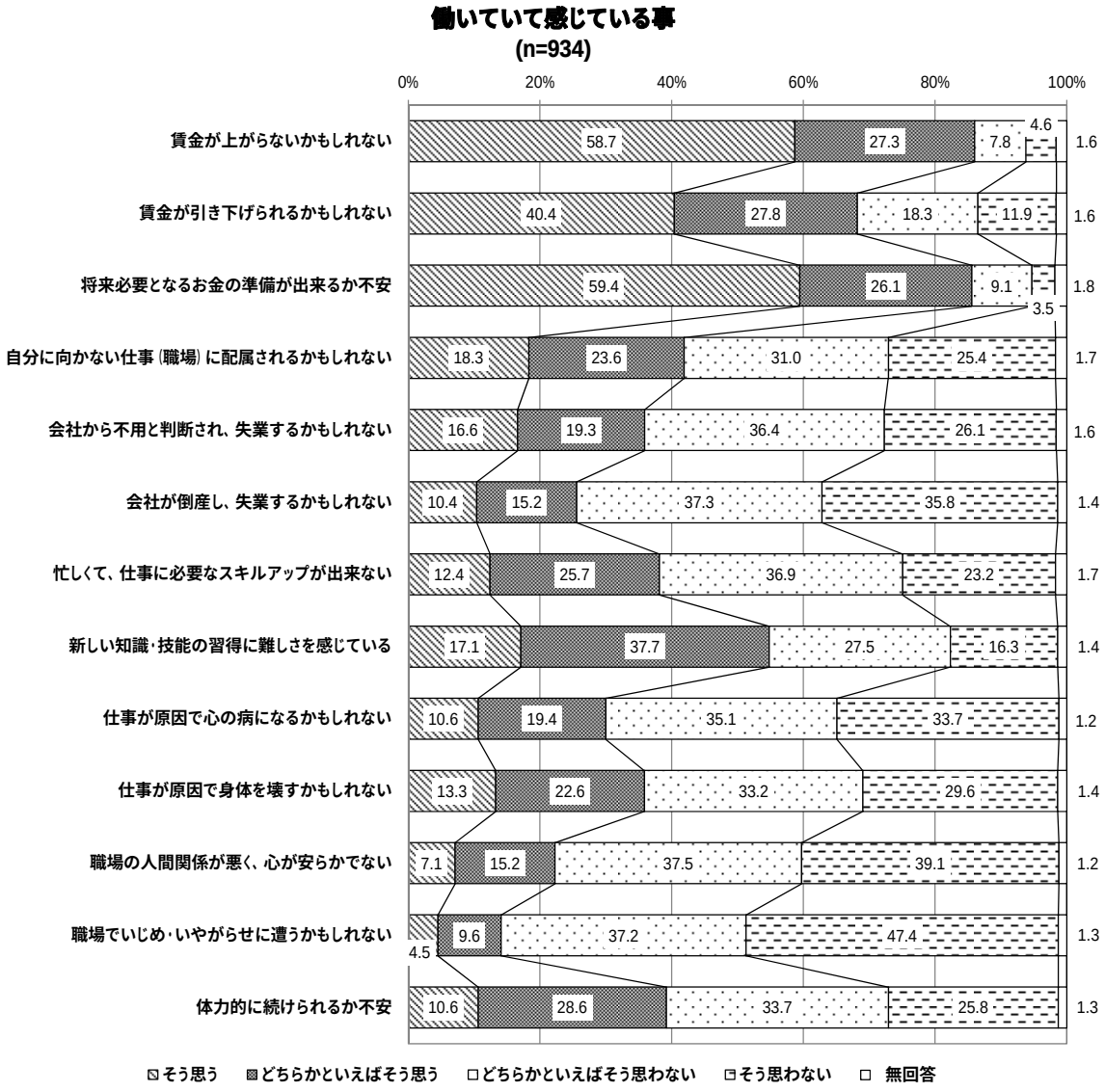
### 2.1.5 いつまで働きたいか

○「いつまで働きたいと思いますか」については、「身体の許す限り働きたい」(43.4%)が最も多く、以下、「年金受給開始まで働きたい」(31.3%)、「定年まで働きたい」(16.1%)となっている。
○年代別に見ると、「20代」を除き「身体の許す限り働きたい」が最も多く、高年代ほど多い傾向がみられた。また、「20代」だけは「定年前に辞めたい」(33.3%)が最も多い結果となった。



## 2.1.6 働いていて感じていること

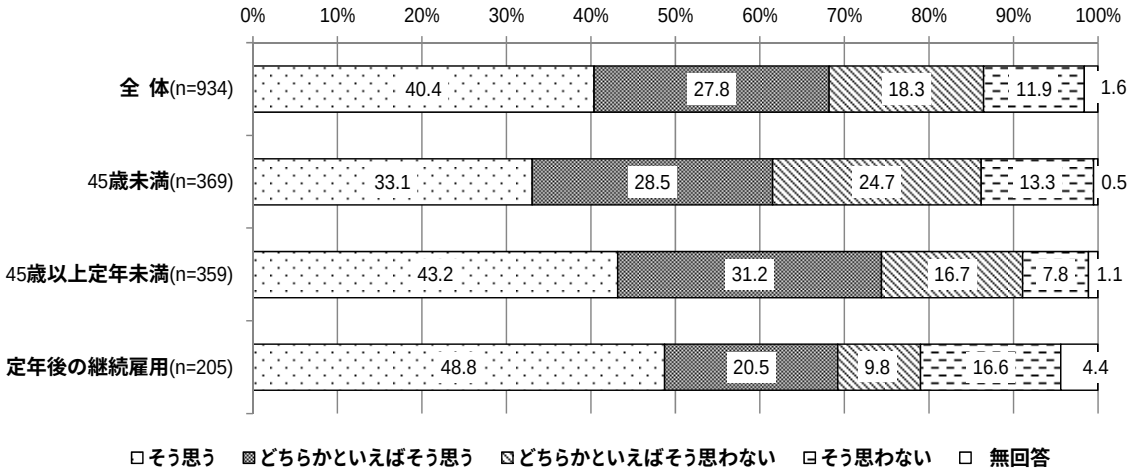


## 賃金が上がらない

○「賃金が上がらないかもしれない」については、「そう思う」(58.7%)が最も多く、「どちらかといえばそう思う」(27.3%)と合わせると8割を超えている。

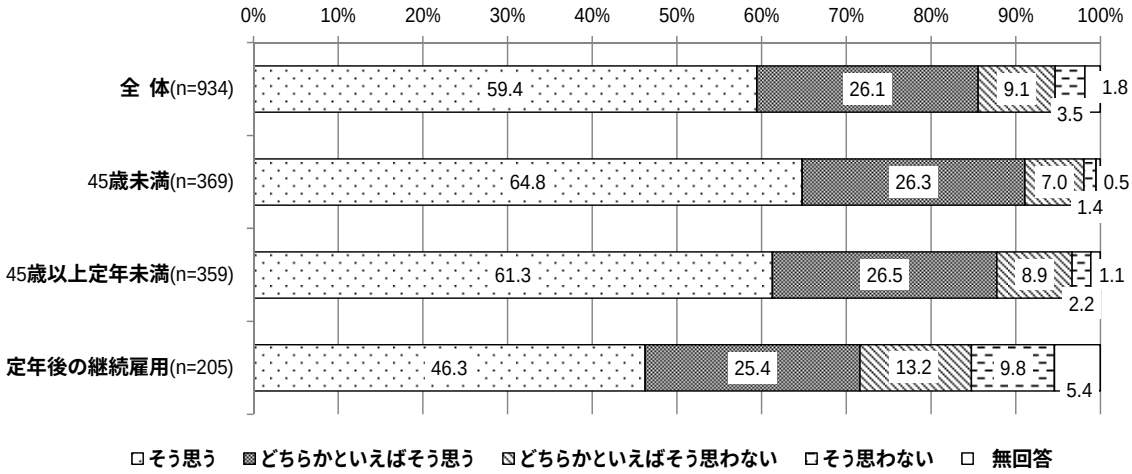
## 賃金が引き下げられる

○「賃金が引き下げられるかもしれない」については、「そう思う」(40.4%)が最も多く、「どちらかといえばそう思う」(27.8%)を合わせると7割近くを占めている。
○調査分類別に見ると、「定年後の継続雇用」では「そう思う」が 48.8%と半数近い結果となった。




## 将来必要なお金の準備が不安

○「将来必要となるお金の準備が出来るか不安」については、「そう思う」(59.4%)が最も多く、「どちらかといえばそう思う」(26.1%)と合わせると8割を超えている。
○調査分類別に見ると、全ての分類で「そう思う」が最も多く、「定年後の継続雇用」でも46.3%と半数近くを占めている。



### 向かない仕事に配属されるかも

○「自分に向かない仕事(職場)に配属されるかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(31.0%)が最も多くなっている。

### 会社から不用と判断される失業危機感

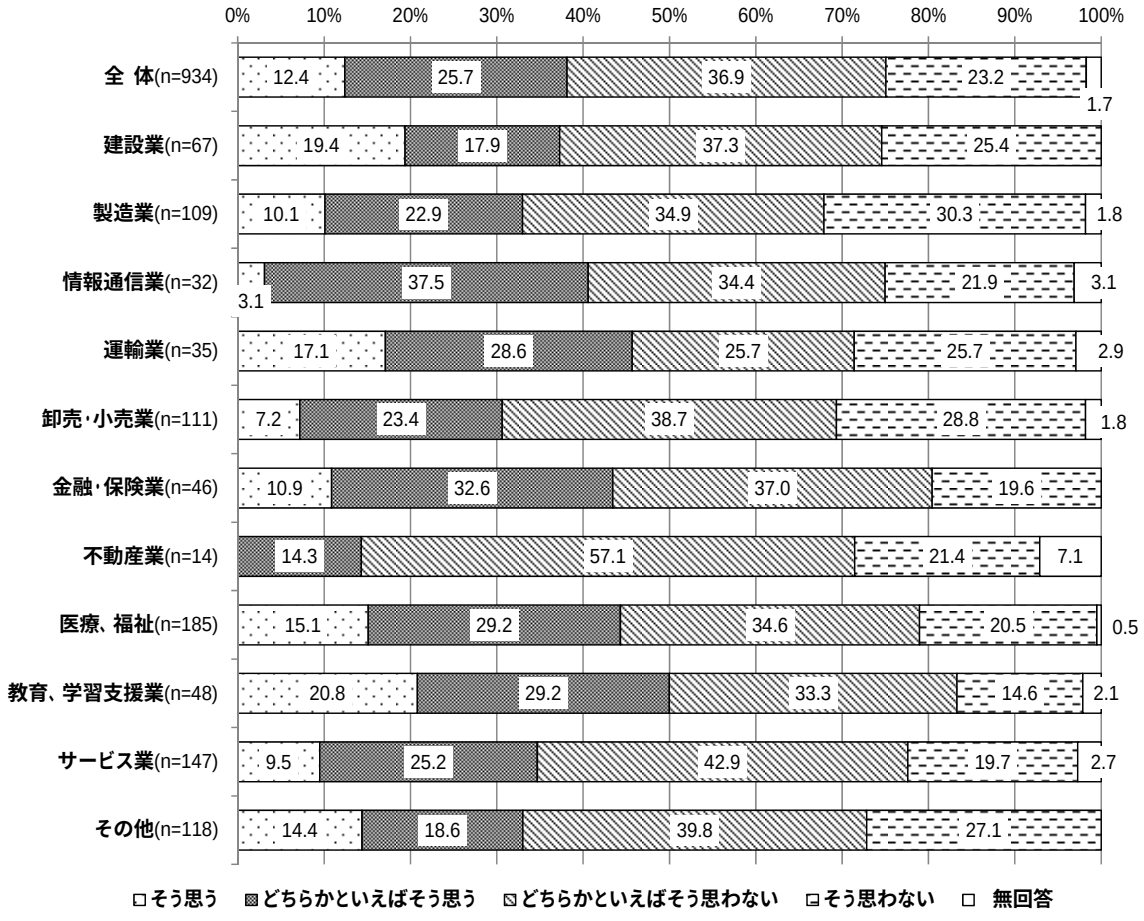
○「会社から不用と判断され、失業するかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(36.4%)が最も多くなっている。

### 会社の倒産による失業危機感

○「会社が倒産し、失業するかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(37.3%)が最も多くなっている。

### スキルアップ出来ない

○「忙しくて、仕事に必要なスキルアップが出来ない」については、「どちらかといえばそう思わない」(36.9%)が最も多くなっている。
○産業別に見ると、「教育、学習支援業」では、「そう思う」(20.8%)と「どちらかといえばそう思う」(29.2%)の合計が半数を占めている。



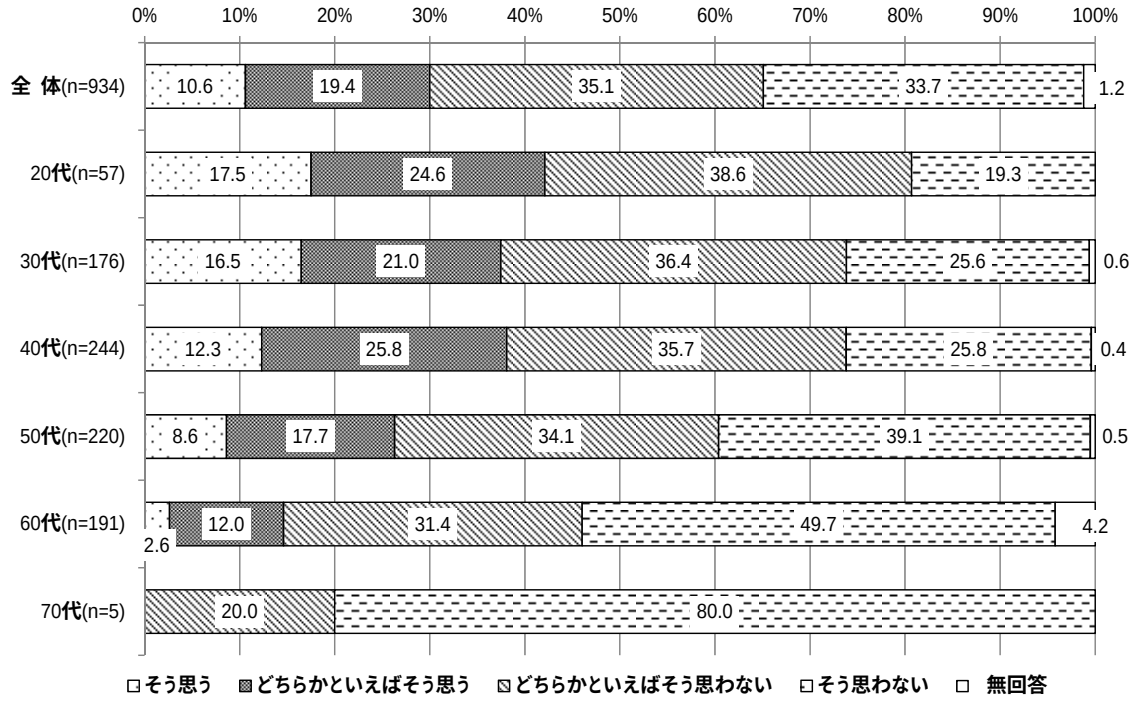
### 知識・技能の習得が難しい

○「新しい知識・技能の習得に難しさを感じている」については、「どちらかといえばそう思う」(37.7%)が最も多くなっている。

### 仕事が原因で心の病になるかも

○「仕事が原因で心の病になるかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(35.1%)が最も多くなっている。

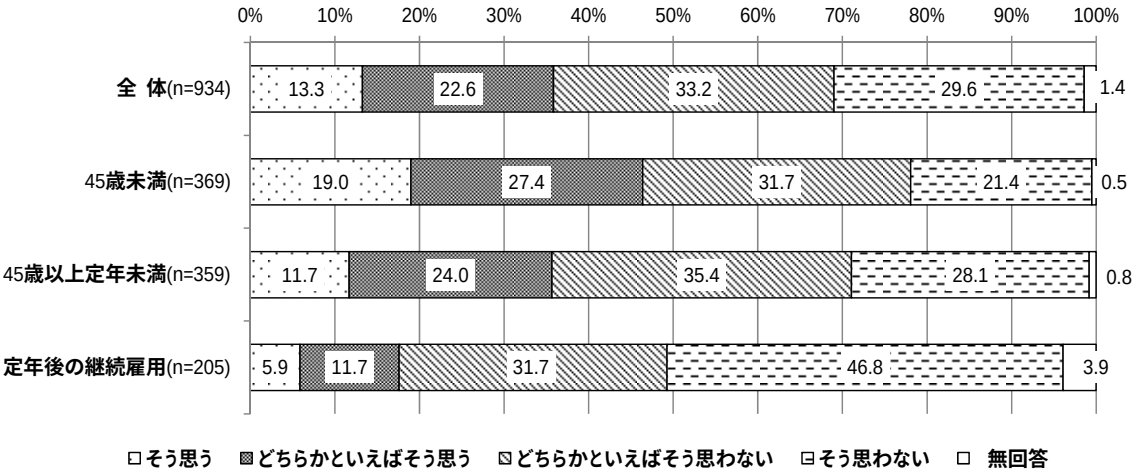
○年代別に見ると、「そう思う」は「20 代」で 17.5%、「60 代」で 2.6%となっており、若年代ほど高い傾向が見られた。




### 仕事が原因で身体を壊すかも

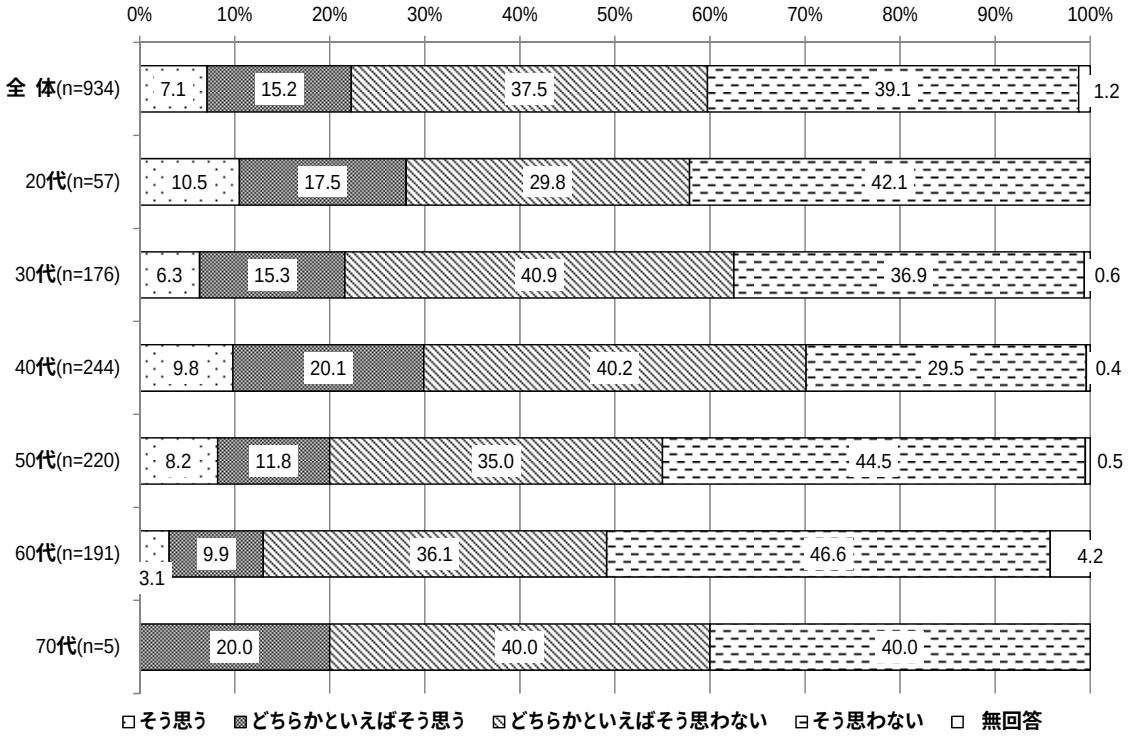
○「仕事が原因で身体を壊すかもしれない」については、「どちらかといえばそう思わない」(33.2%)が最も多くなっている。

○調査分類別に見ると、「定年後の継続雇用」では「そう思わない」が 46.8%と半数近くを占めている。



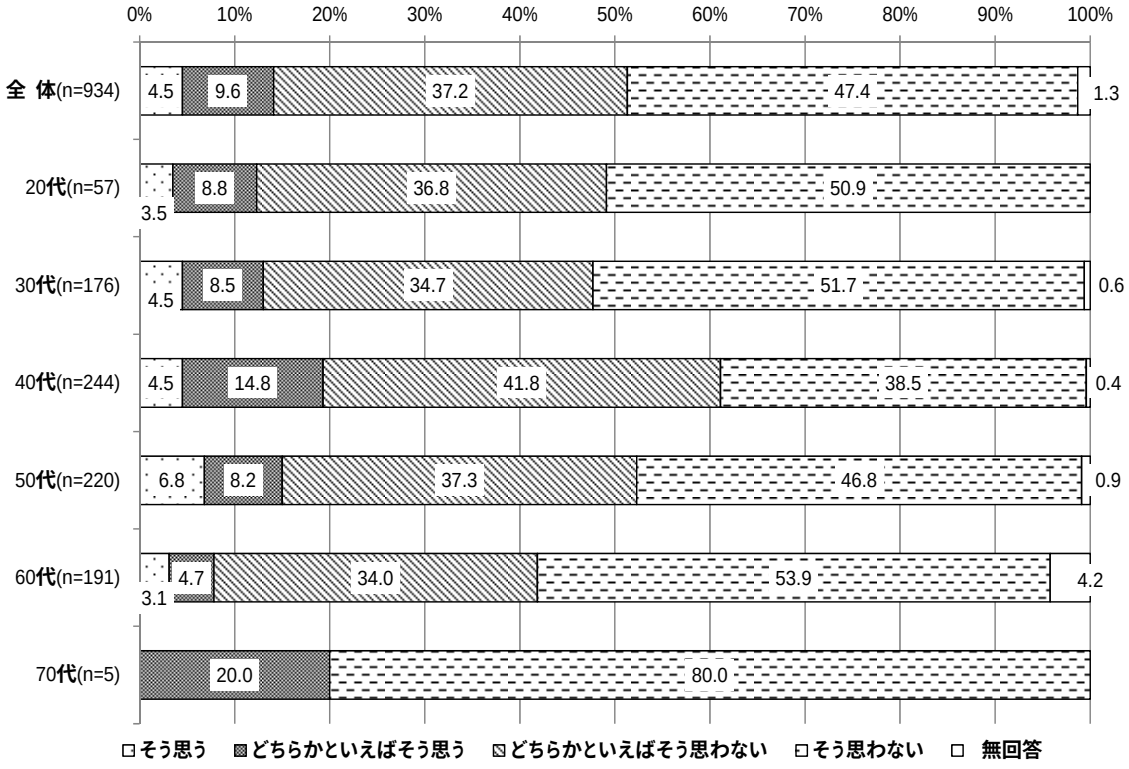
## 人間関係が悪く、心が安らかでない

○「職場の人間関係が悪く、心が安らかでない」については、「そう思わない」(39.1%)が最も多くなっている。
○年代別に見ると、ほぼ半々で「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」が最も多い結果となり、全ての年代で否定的な回答の合計が過半数となった。肯定的な回答の合計は全ての年代で３割未満となった。



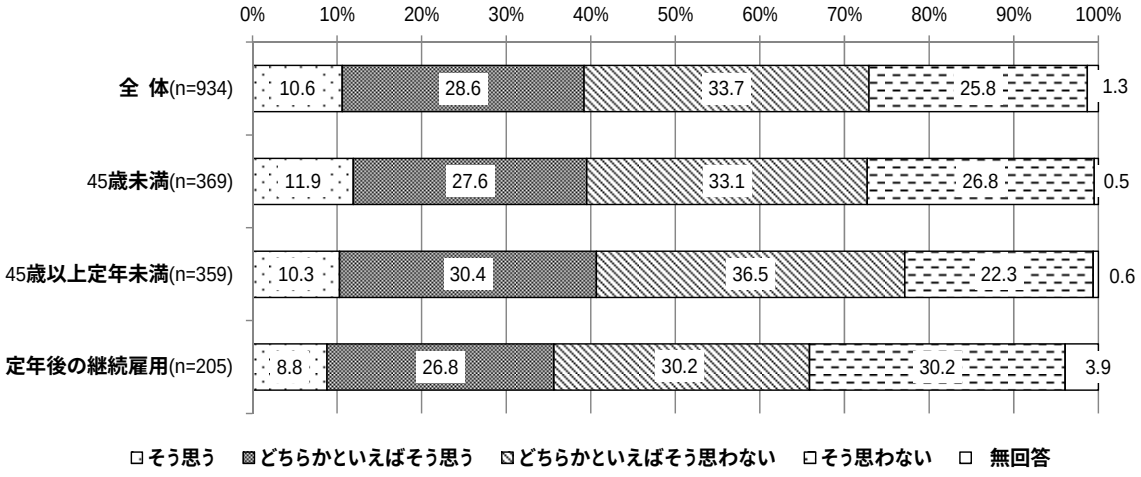
## 職場でいじめ・いやがらせに遭うかも

○「職場でいじめ・いやがらせに遭うかもしれない」については、「そう思わない」（47.4%）が最も多くなっている。
○年代別に見ると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計が最も多かったのは、「40 代」（19.3%）で、最も少なかったのは「60 代」（7.8%）であった。



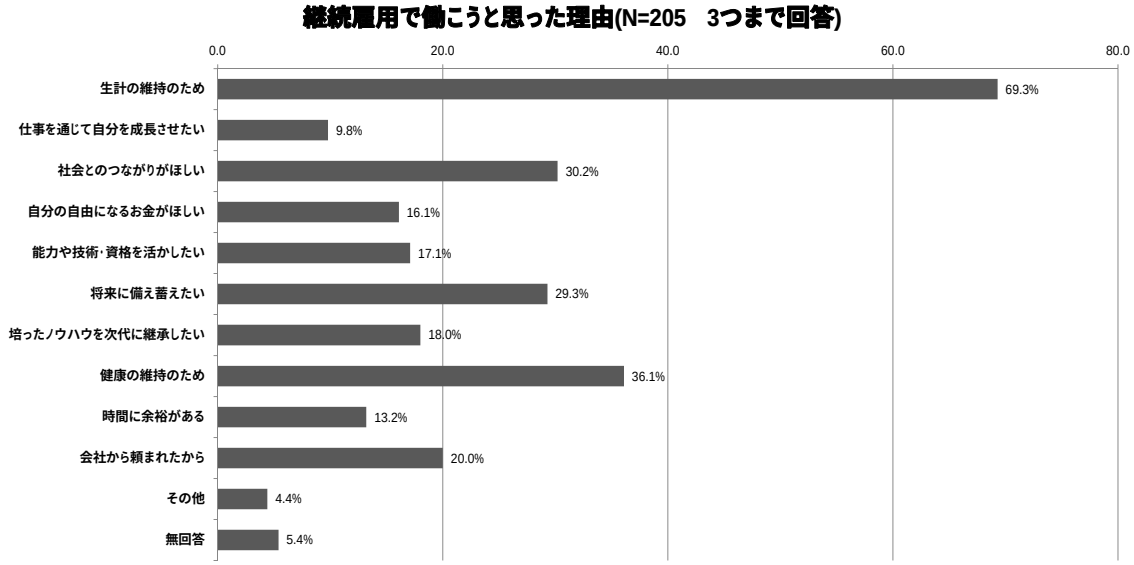
## 体力的に続けられるか不安

○「体力的に続けられるか不安」については、「どちらかといえばそう思わない」(33.7%)が最も多くなっている。
○調査分類別に見ると、「定年後の継続雇用」では、「そう思わない」(30.2%)と「どちらかといえばそう思わない」(30.2%)の合計が6割を超えている。

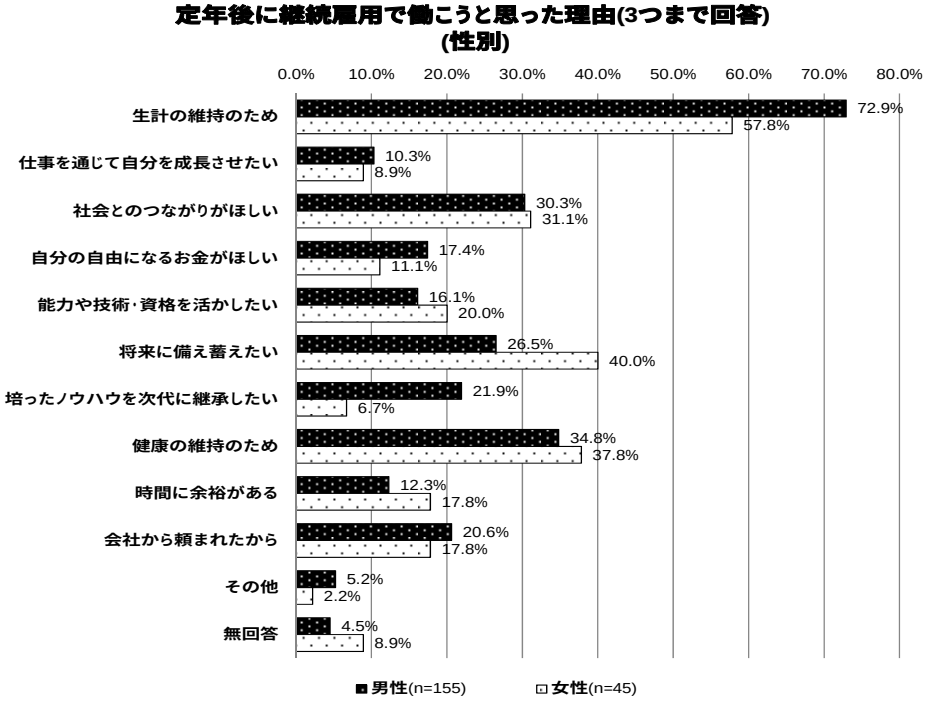


## 2.2　定年後の継続雇用者を対象とした設問〔従業員調査〕

### 2.2.1 定年後に継続雇用で働こうと思った理由




○「定年後に継続雇用で働こうと思った理由」については、「生計の維持のため」(69.3%)が突出して多くなっており、以下、「健康の維持のため」(36.1%)、「社会とのつながりがほしい」(30.2%)となっている。
○「将来に備え蓄えたい」を性別に見ると、「男性」(26.5%)、「女性」(40.0%) と男女で差があった。

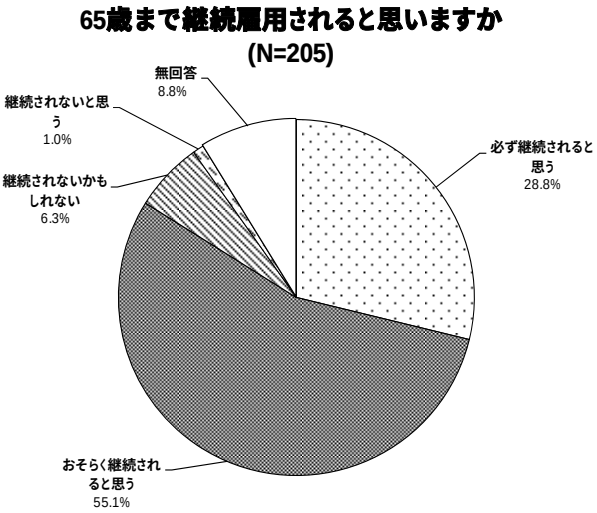



**＜「その他」の具体的な記述内容(抜粋)＞**

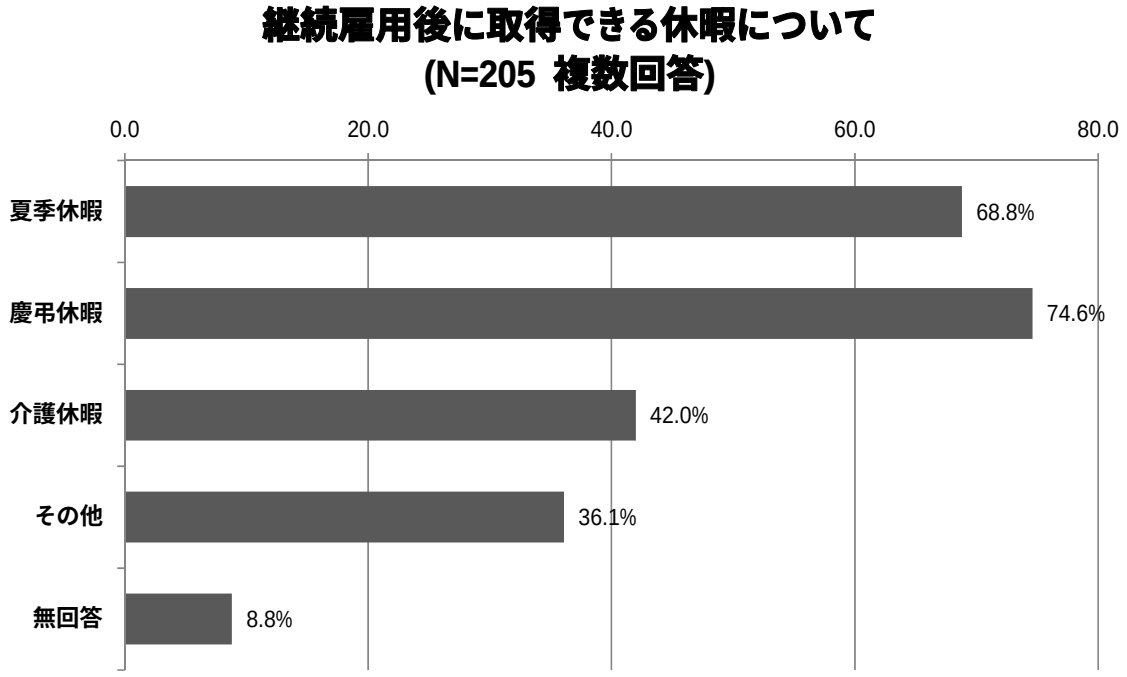
**・妻の勧め**
**・家にいても、やる事がない。**
**・仕事が面白い**

### 2.2.2 65 歳まで継続雇用される見込み

○「65 歳まで継続雇用されると思いますか」については、「おそらく継続されると思う」(55.1%)が最も多くなっている。
○65 歳までの継続雇用が期待できるとする方【「必ず継続されると思う」(28.8%)と「おそらく継続雇用される(55.1%)の合計】が 83.9%と 8 割を越える一方、継続雇用に不安がある方【「継続されないかもしれない」(6.3%)と「継続されないと思う(1.0%)の合計】が 7.3%に上った。




### 2.2.3 継続雇用後に取得できる休暇

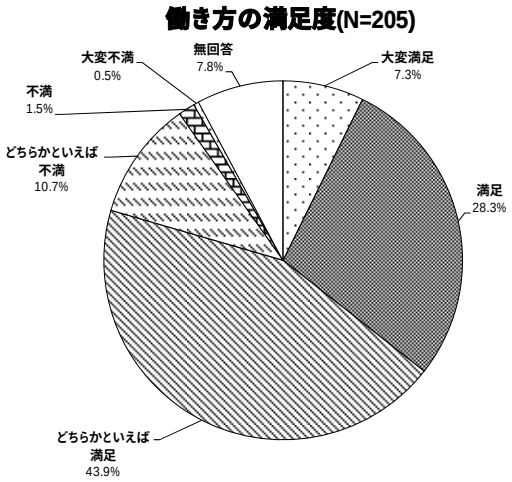



○継続雇用後に取得できる休暇については、「慶弔休暇」(74.6%)が最も多く、以下、「夏季休暇」(68.8%)、「介護休暇」(42.0%)となっている。
○産業別に見ると、「医療、福祉」では「夏季休暇」が 56.7%と全事業平均と比べ低くなっている。

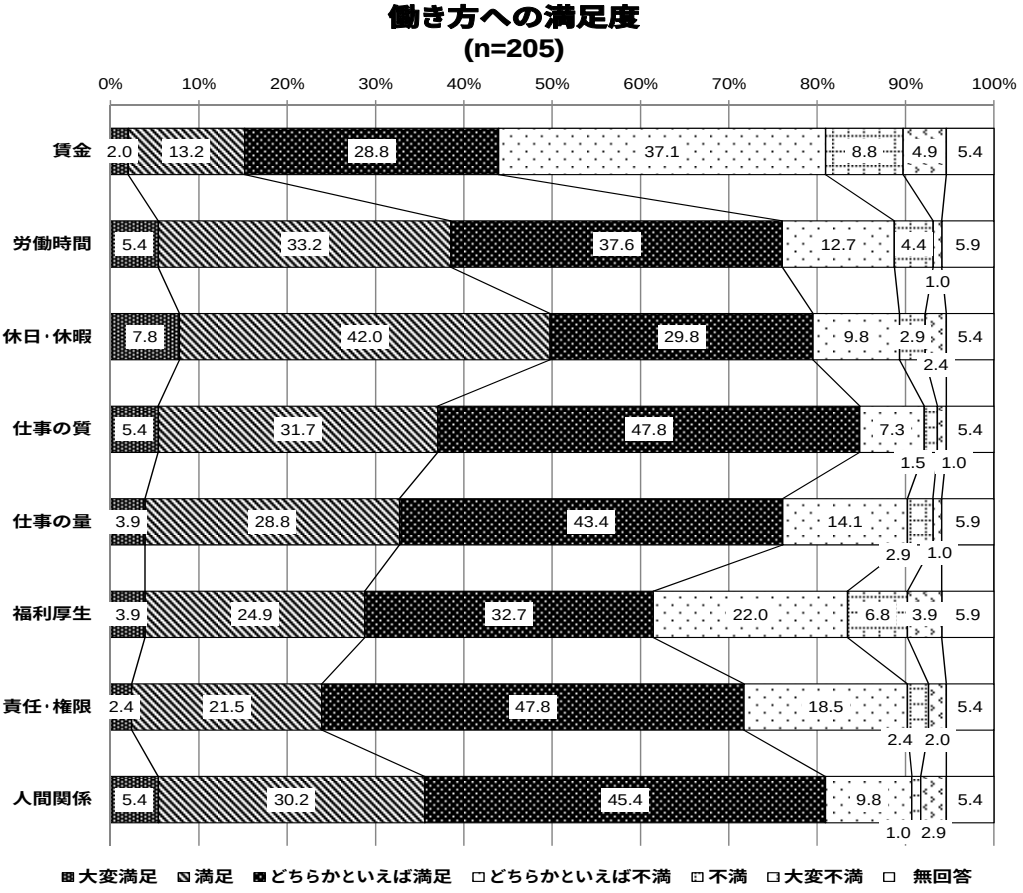
### 2.2.4 現在の働き方への満足度

#### 2.2.4.1 働き方への満足度（全般）

○「現在の働き方に満足していますか」については、「どちらかと言えば満足」(43.9%)が最も多く、以下、「満足」(28.3%)、「どちらかといえば不満」(10.7%)となっている。




#### 2.2.4.2 働き方への満足度（個別項目）

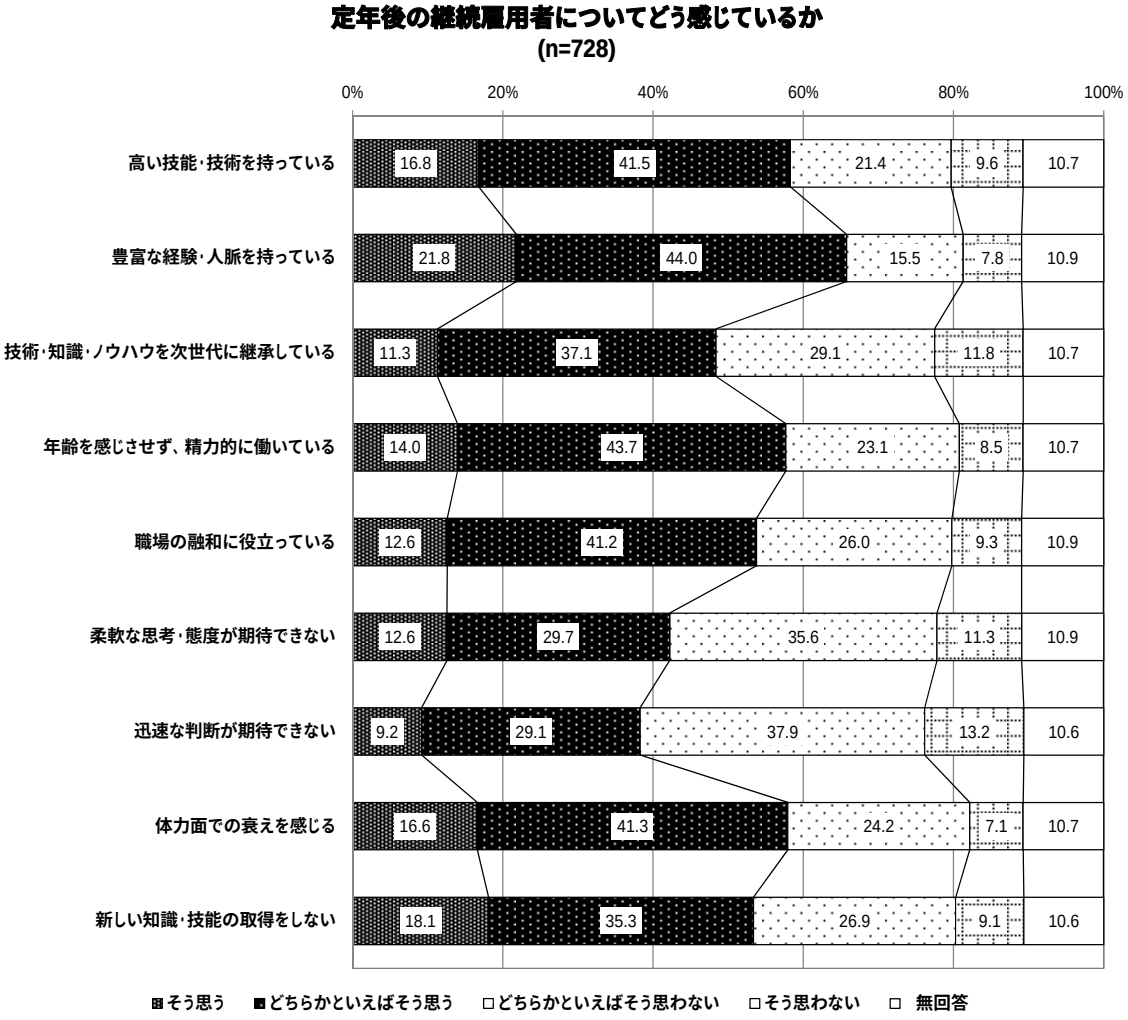



※「大変満足」、「満足」、「どちらかといえば満足」を合わせて『肯定的な回答』と、「どちらかといえば不満」、「不満」、「大変不満」を合わせて『否定的な回答』とする。

○「賃金」については、満足に肯定的な回答が 44.0%と半数を下回っており、調査項目 8 項目中で最も低くなっている。
○「福利厚生」についても、満足に肯定的な回答が 61.5%と他の項目と比べて低くなっている。
○満足に肯定的な回答が最も多かったのは、「仕事の質」で 84.9%と 8 割を上回っており、以下、「人間関係」(81.0%)、「休日・休暇」(79.6%)と続いている。
○人間関係については、「どちらかといえば満足」(45.4%)が最も多くなっている。性別に見ると、人間関係についての満足度に肯定的な回答は、「男性」(82.6%)、「女性」(75.5%)と男女で差があった。

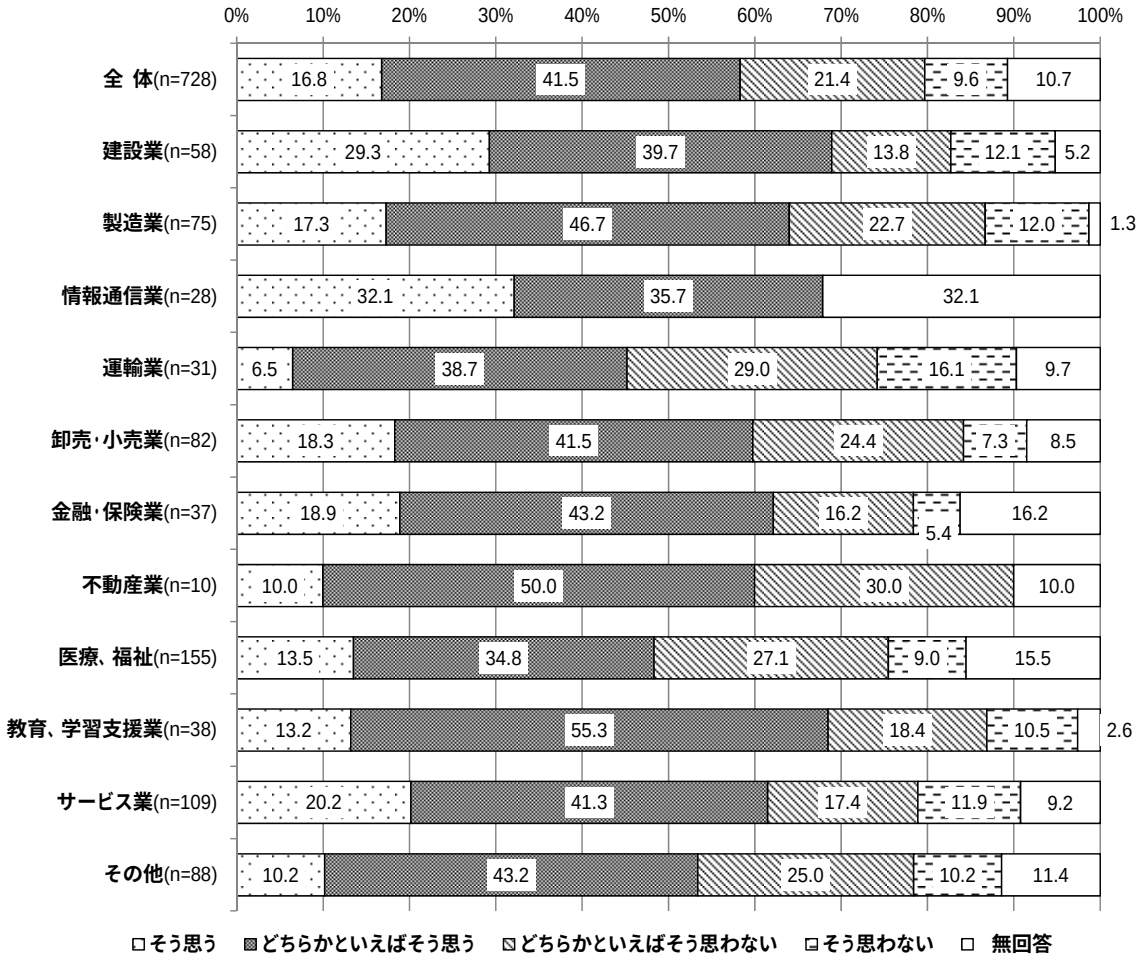
## 2.3　定年到達前の方を対象とした設問〔従業員調査〕

### 2.3.1 定年後の継続雇用者についてどう感じているか



## 高い技能・技術を持っている

○定年後の継続雇用者と一緒に仕事をする上で、日ごろ感じることについて定年到達前の方にたずねたところ、「高い技能・技術を持っている」については、「どちらかといえばそう思う」(41.5%)が最も多くなっている。
○産業別に見ると、「そう思う」が多かったのは、「情報通信業」(32.1%)、建設業(29.3%)であった。




## 豊富な経験・人脈を持っている

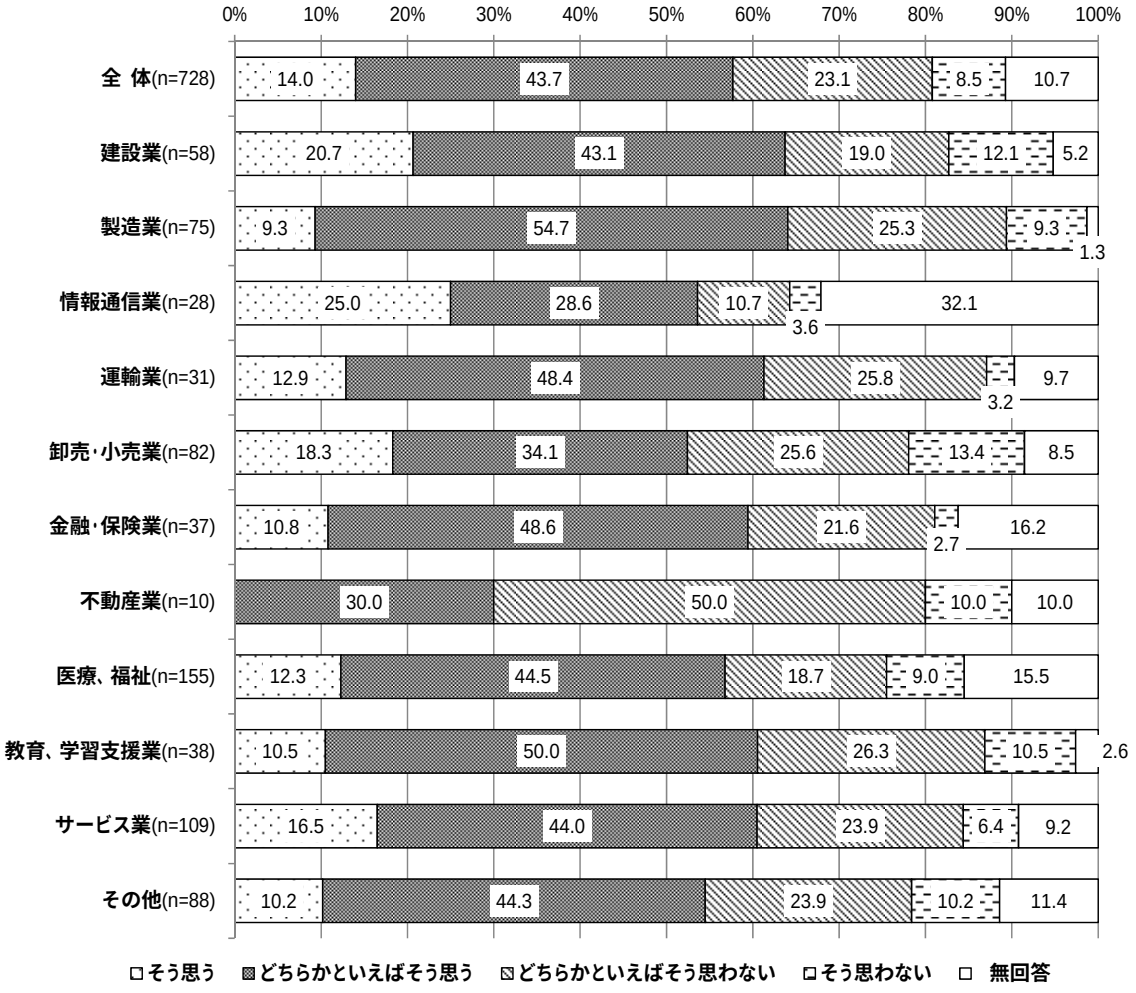
○「豊富な経験・人脈を持っている」については、「どちらかといえばそう思う」(44.0%)が最も多くなっている。

## 技術・知識・ノウハウを次世代に継承している

○「技術・知識・ノウハウを次世代に継承している」については、「どちらかといえばそう思う」(37.1%)が最も多くなっている。

## 年齢を感じさせず、精力的に働いている

○「年齢を感じさせず、精力的に働いている」については、「どちらかといえばそう思う」(43.7%)が最も多くなっている。
○産業別に見ると、「そう思う」が多かったのは、「情報通信業」(25.0%)、「建設業」(20.7%)であった。

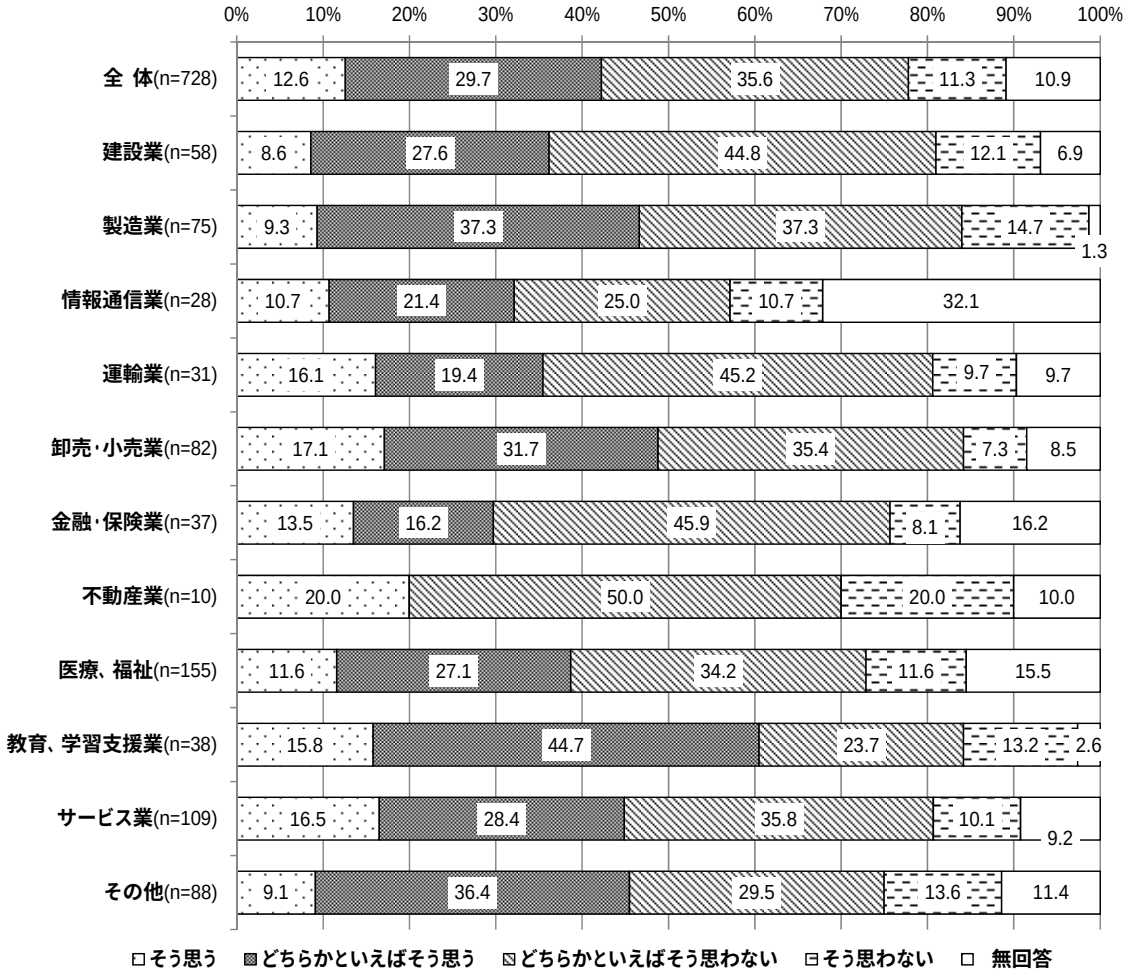



## 職場の融和に役立っている

○「職場の融和に役立っている」については、「どちらかといえばそう思う」(41.2%)が最も多くなっている。

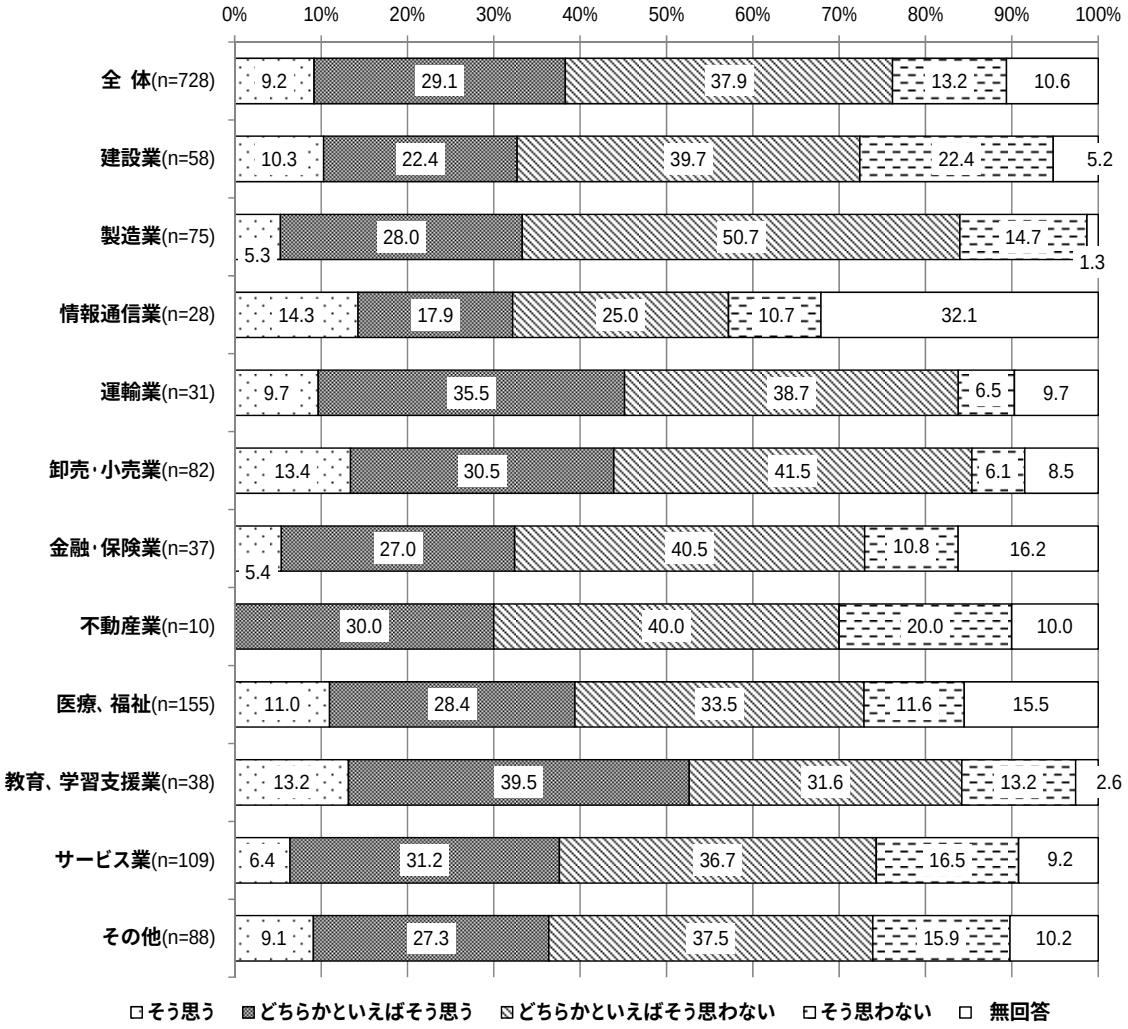
## 柔軟な思考・態度が期待できない

○「柔軟な思考・態度が期待できない」については、「どちらかといえばそう思わない」(35.6%)が最も多くなっている。
○産業別に見ると、「教育、学習支援業」では、「そう思う」(15.8%) と「どちらかといえばそう思う」(44.7%) の合計が 60.5%と 6 割を超えている。



## 迅速な判断が期待できない

○「迅速な判断が期待できない」については、「どちらかといえばそう思わない」(37.9%)が最も多くなっている。
○産業別に見ると、「教育、学習支援業」では、「そう思う」(13.2%) と「どちらかといえばそう思う」(39.5%) の合計が 52.7%と過半数となっている。




## 体力面での衰えを感じる

○「体力面での衰えを感じる」については、「どちらかといえばそう思う」(41.3%)が最も多くなっている。

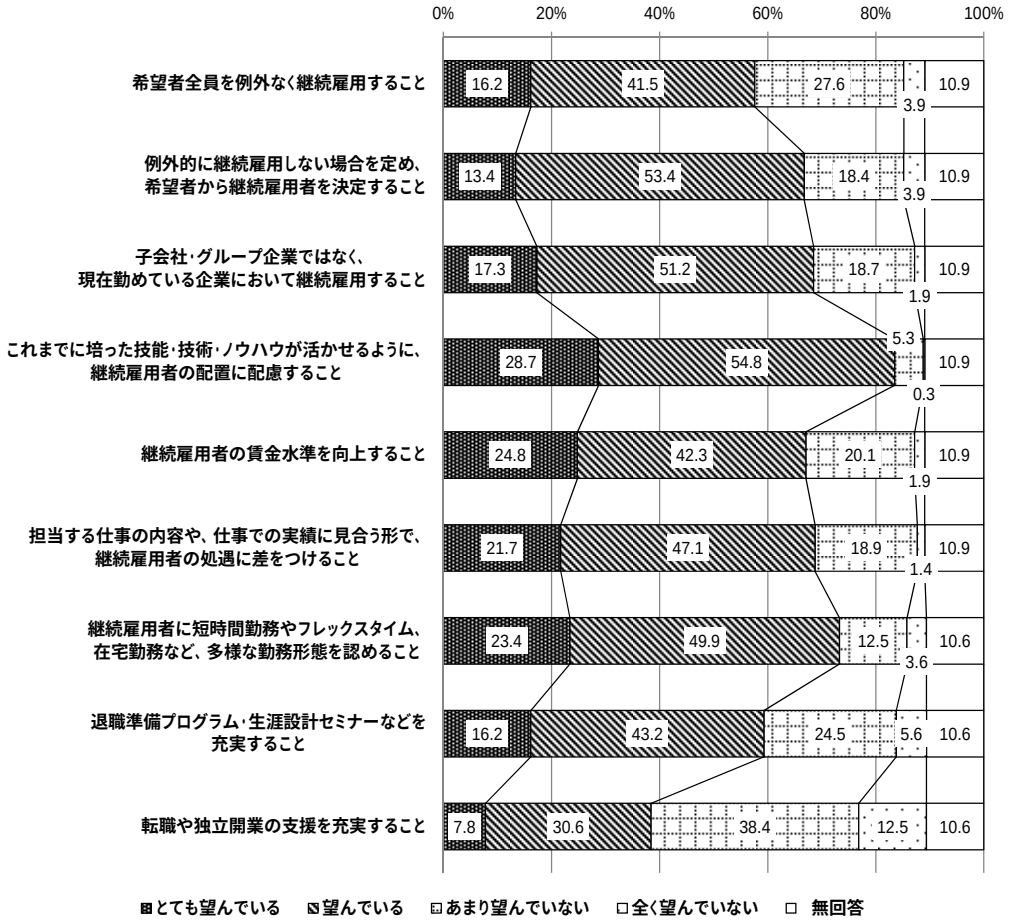
## 新しい知識・技能の取得をしない

○「新しい知識・技能の取得をしない」については、「どちらかといえばそう思う」(35.3%)が最も多くなっている。

## 2.4　45 歳以上定年未満の方を対象とした設問〔従業員調査〕

### 2.4.1 定年後の継続雇用や高年齢従業員向けの取組についての要望

**定年後の継続雇用者や高年齢従業員向けの取組についての要望**
**(n=359)**

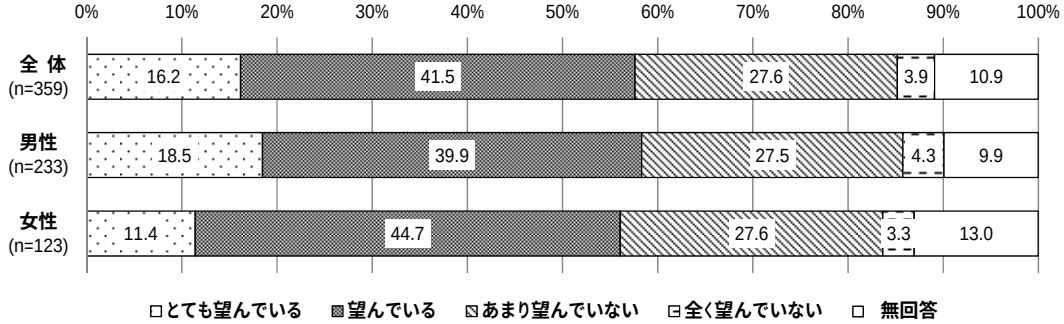



**希望者全員を例外なく継続雇用すること**

○「45 歳以上定年未満」の方に対し、定年後の継続雇用や高年齢従業員向けの取組についての会社への要望についてたずねたところ、「希望者全員を例外なく継続雇用すること」については、「望んでいる」(41.5%)が最も多く、以下、「あまり望んでいない」(27.6%)、「とても望んでいる」(16.2%)となっている。

○性別に見ると、「男性」は「とても望んでいる」の割合が 18.5%と「女性」(11.4%)と比べ高かった。

**希望者全員を例外なく雇用すること(性別)**



**例外的に継続雇用しない場合を定め希望者から継続雇用者を決定**

○「例外的に継続雇用しない場合を定め希望者から継続雇用者を決定すること」については、「望んでいる」(53.5%)が最も多く、以下、「あまり望んでいない」(18.4%)、「とても望んでいる」(13.4%)となっている。

**現在勤続企業での継続雇用**

○「子会社・グループ企業ではなく、現在勤めている企業において継続雇用すること」については、「望んでいる」(51.3%)が最も多く、以下、「あまり望んでいない」(18.7%)、「とても望んでいる」(17.3%)となっている。

**継続雇用者の配置への配慮**

○「継続雇用者の配置に配慮すること」については、「望んでいる」(54.9%)が最も多く、以下、「とても望んでいる」(28.7%)となっている。

**継続雇用者の賃金水準向上**

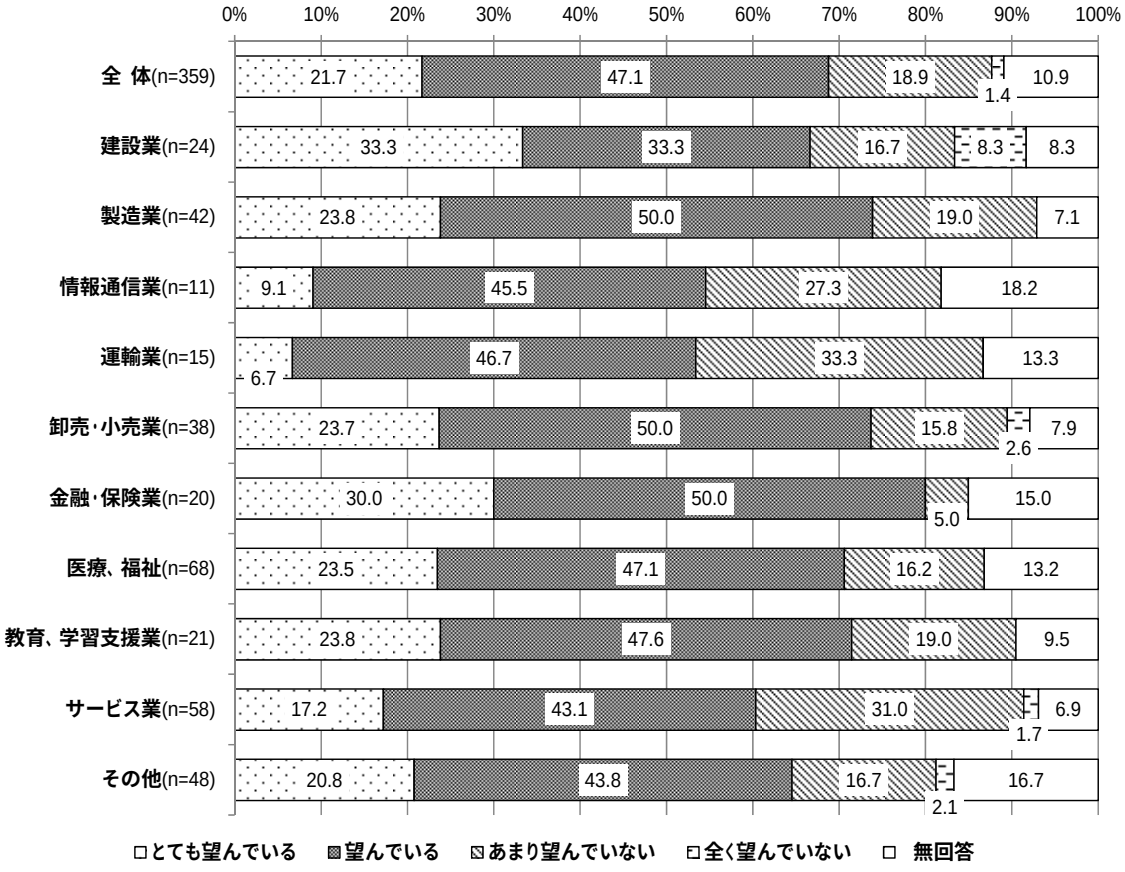
○「継続雇用者の賃金水準を向上すること」については、「望んでいる」(42.3%)が最も多く、以下、「とても望んでいる」(24.8%)「あまり望んでいない」(20.1%)となっている。

**継続雇用者の処遇に差をつけること**

○「継続雇用者の処遇に差をつけること」については、「望んでいる」(47.1%)が最も多く、以下、「とても望んでいる」(21.7%)「あまり望んでいない」(18.9%)となっている。

○産業別に見ると、「とても望んでいる」が他業種と比べ多かったのは、「建設業」(33.3%)、「金融・保険業」(30.0%)であった。

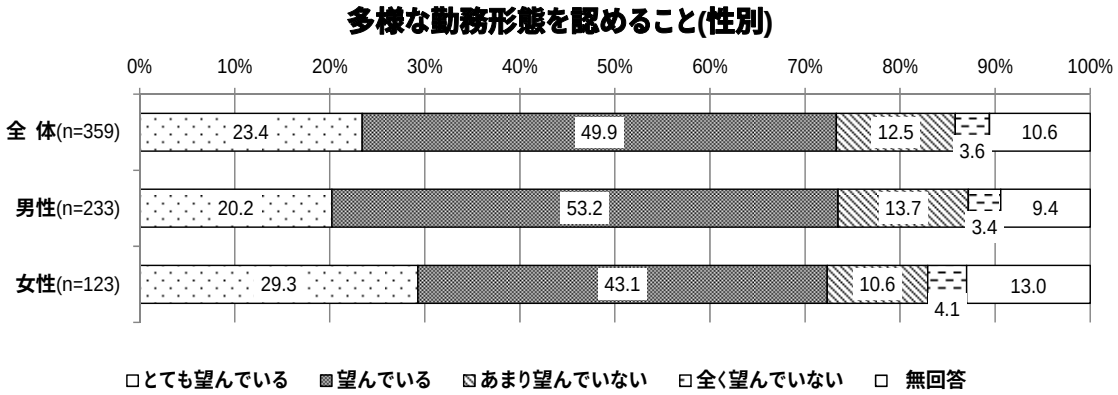
**継続雇用者の処遇に差をつけること(産業別)**



**多様な勤務形態を認めること**

○「多様な勤務形態を認めること」については、「望んでいる」(49.9%)が最も多く、以下、「とても望んでいる」(23.4%)「あまり望んでいない」(12.5%)となっている。

○性別に見ると、「とても望んでいる」は「男性」(20.2%)、「女性」(29.3%)と差異が見られた。




**退職準備プログラム・生涯設計セミナーの充実**

○「退職準備プログラム・生涯設計セミナーなどを充実すること」については、「望んでいる」(43.2%)が最も多く、以下、「あまり望んでいない」(24.5%)、「とても望んでいる」(16.2%)となっている。

## 2.5 高年齢者の継続雇用について感じていること（自由意見欄<抜粋>）

〔建設業〕

○とても良いことだと感じています。今の時代、高齢者といっても、元気な方がとても多いと感じます。逆に私の方が先にダメになる様な気がするほど元気です。これからの高齢化社会において、60 歳で定年とする制度は、抜本から変えるべきだと思います。（男性・30 歳代）

○期待通りの仕事を遂行する方もいれば、ただ席にいるだけで、何もやらない人も中には存在しており、個人によって、差が大きいと感じられる。その結果、職場の雰囲気を乱す方もいる事から、一言で良いと言えない実態があると感じられる。（男性・30 歳代）

○高年齢者の経験や考え方をもっと会社内で優遇するといいように思う。年齢の差による役割も、もっと目に見えて違っていてもいいはずだと思う。（女性・30 歳代）

○年金受給開始年齢が、今後も引き上げられることが確実だと思う。だから、生活の基盤を守る＜収入を得る＞為には、必要な制度だと思う。しかし、継続雇用が、会社の業績低下や、若年齢者の雇用の悪化など、社会全体の問題を発生させる事につながってはいけないと思う。（男性・40 歳代）

○高齢者の継続雇用制度があっても、年金受給まで働けるのか不安。（男性・40 歳代）

○高齢者になっても、心身ともに健康な状態であれば、働きたいと思う反面、若者の就職難を押し上げる要因の一つと思います。（男性・40 歳代）

○体力的、能力的に働けるのであれば、仕事のできる環境があるのは望ましい。（男性・50 歳代）

○健康であれば働いて税金を納め、社会に貢献する事が、本来の姿でないでしょうか。（男性・50 歳代）

○今の時代において、生活に支障の出ない最低ラインのレベルでの給与等が保障されていない現状では不安が非常に大きくなり、今の生活を保つように今の会社での継続雇用を望む気持ちが強い。国の保障が見込めない限り、できるだけ今の仕事を継続し、雇用をお願いしたい。（男性・50 歳代）

○65 才を過ぎても、頭も体も若い人と同じレベルでいられるのはわずかな人だと思う。職人の世界なら熟練した技術を身につけているから指導的な立場で働けるのだろうが、大半のサラリーマンは自分としては経済的な理由で働きたいと思っても、まわりに、どう思われているかで働きづらくなると思う。自分は、定年後は会社をやめて、例えばシルバー人材センターのような所で高齢者を雇用してくれる仕事ができれば、体が許す限りはやりたいと思う。（女性・50 歳代）

○大変良い制度だと思うが賃金が大幅にダウンしたことが不満である。（男性・60 歳代）

〔製造業〕

○高い技能、技術をもっているので必要（技術の継承）。自分のわからない所を教えてくれる。悩み事や相談がしやすい。頑固で自分の間違いをあまり認めない。元上司の方が多いので強く意見がいえない。賃金が下がるのでやる気のない人が見受けられる。役職がなくなり現役職の方に昔の仕返しでいじめられている人を見かけることがある。（男性・30 歳代）

○たくさんの人材がいる中で、そのまま頑張ってほしい人やちょっと無理のある人さまざまです。しかし、各個人も生活があったり、色々な事情があったりすると思います。しかし、仕事でミスがあったり、ケガがあったりしては困ると思います。それは会社が一人一人個人の能力を把握して、採用できれば良いと思います。私たちも高年齢者とうまくつき合って行かなくてはならないと考えます。長い間働いている人はその年になっても働かなくてはならないのはつらいと思う。将来的に自分も不安を感じます。いつまで働くのかなあ、など。（女性・30 歳代）

○高年齢者の再就職は極めて困難な為、希望者には定年後も継続雇用で働けるのはとても有難い制度だと思います。体力面等、個人差があるので、時短勤務等、本人の希望に合った働き方が出来るとなお良いと思います。（女性・30 歳代）

○私の身近にいる継続雇用者の多くは、新しいことを覚えようとせず、「年寄りだから無理！」という言い訳をして、仕事を若手社員に任せているため、若手社員の負担が増えている。そういった職場の雰囲気に、モチベーションが下がっているのも事実である。一人分の仕事が出来ない（しない）継続雇用者と働くよりも、仕事はまだまだだけど、意欲的に取り組む若い社員と働きたい。就職出来ずにいる若者にチャンスの場を広げるためにも高年齢者の再雇用は反対である。（女性・30 歳代）

○年金が現在 65 才以上からなので、職がないと暮らしていけるだけの蓄えができるのかが不安なため、制度はあった方が良いと思う。（男性・30 歳代）

○継続雇用は、良い事ではあるが、個人としては、60 才定年で年金にてゆっくりくらしたい。（男性・40 歳代）

○会社としても有能な人材なら定年以降も継続雇用すると思う。それは働いている本人の努力が必要。すべての社員を継続することで定年者のモチベーションが下がることもある。（女性・40 歳代）
○少子化の時代では、高年齢者の雇用継続は不可欠である。但し、本当に会社内で役に立っている方を優先的に継続雇用をするべきと考える。もっと、できる方（高年齢者の方で）については、給与待遇面を良くする必要もあると思います。（男性・40 歳代）
○若者の雇用問題の方がより深刻に感じる。子供を育てる環境作りが先決。高年齢の雇用が若者の雇用の障害になってはいけない。若者とは別の雇用形態が必要ではないか？もしくは高年齢者の起業支援など若者の雇用につながる対策を考えてほしい。（男性・40 歳代）
○複雑な気持ち。若者に譲りたい気持ちと、まだまだ働きたいと思う気持ちでどう答えて良いかわかりません。将来が不安である気持ちは若者も高年齢者も同じなのかと思います。社会が良い方向にむかう事を望みます。（男性・40 歳代）
○年金の受給できる年齢が、高齢となる事で、収入面での心配があり、継続雇用は、非常に重要であると考える一方、自身が高齢となった場合、体力面等で仕事を続けて行けるかは、大変に不安である。又、高齢者雇用が、若い世代の就職難、正規雇用への足かせとなっていくのは、明白な事実だと考えられる。若者の就職難や非正規雇用による、社会全体へ及ぶ悪影響を考えれば、高齢者、継続雇用と同時に若者や働き盛りと言われる年齢の人々の正規雇用も、重要な問題として、一層取り組むべき事だと思う。（女性・50 歳代）
○やりがいを持ちながら継続雇用する為には、本人の意識の持ち方も大きい。会社から一方的に与えられるものでもないので、それに至るまでのライフプランを考える研修の充実が必要と考えます。（男性・50 歳代）
○今の時代、60 歳以上でも十分に働ける人は存在する。仕事の内容や賃金にもよると思うが、本人に働く意志がある限り、継続雇用させるべきである。又、その経験が若い人たちに受け継がれることは、会社にとっても有益なものと考える。高年齢者の継続雇用が、若い人の採用の妨げになるとは思えない。それは若い人の資質の問題だと思う。（男性・50 歳代）
○最近の高年齢者はかつてと比較すると元気なので、労働することは認知症防止にもつながり良いことであるが、年金支給年齢に比例して雇用の継続期間が延びるのは間違っていると考える。高年齢者の継続雇用は、若年者の雇用に何らかの悪影響を及ぼすと考えられ、社会全体が不健全な方向へ向かって行くと懸念される。高年齢者の継続雇用は必要と考えるが、年金支給年齢とは関係なく、また勤務形態が自由に選べ、第二の人生が謳歌できるようなものでなくてはならない。（男性・50 歳代）
○高年齢だからすべての方が経験豊富とは言えず、最終的には本当に多くのタイプの先輩がいる。魅力的な、まだまだ何か得られる、学びたいと思う対象者が居ない現実は淋しいし、とても残念である。すぐれた方には年令関係なく教えていただきたい姿勢でありたいと思うし、自分がそうなりたいと思う。（女性・50 歳代）
○いいとは思うが、使えない人材（自分も含めて）は、別の道を探した方がいいかもしれないので、何とも言えない。又、高年齢者が継続雇用になると企業は大変だと思うし、もらえる賃金も上がらず、生活が苦しくなるだけかもしれない。（男性・50 歳代）
○後継者等、若年層に「ノウハウや知識を伝授する」場合や「技術や知識を活かせる」のであれば、年齢を問わず、高年齢者の継続雇用は行うべきと考えています。しかしながら実態は、必ずしもそうではなく、個人差がある様です。自身の地位を守るため、独占的な仕事のしかたや人脈を利用し他人を貶めるケースもあるため、制度化する際には、様々な条件を付与することは止むを得ないと考えます。何が平等で、公平なのか、不況の中での企業の継続において高年齢者の活用に向け何が必要なのか、正直なところ見えない部分は多いです。（女性・50 歳代）
○高年齢者の雇用は賛成するが、能力、体力、知識に欠けている人材の雇用には反対である。職場の活力となる高年齢者の雇用を望みたい。（男性・50 歳代）
○定年後の再雇用の６掛けはあまりにも低すぎると思います！！まだまだ現役で働いているのに年齢が定年に達したからと言って、急に６掛けは、ヒドイと思います！！（男性・50 歳代）
○健康で働けるのであれば、厚生年金が支給される 65 才までは働きたいので、高齢者雇用安定法が改正されるのはありがたい。ただし、生活保護の不正受給があるように、働けなくても法律をたてに、継続雇用を主張し、会社に迷惑をかけるような者が出てこないような改正にしてもらいたい。（男性・60 歳代）
○賃金が大幅に下がっても仕事が出来る喜びを得る方が残る人生にプラス。しかしその事によって若い人の賃金、その他、人員等に影響があってはならない。その辺のバランスを重視して雇用を考えてほしい。（男性・60 歳代）

○継続雇用よりも、定年の延長の方が良かった様に思われる。賃金仕事内容の変化等、多少やりがいが薄れてきている。又、年金の満額受給により継続雇用が打ち切られるのは、合点がいかない。働けるかぎりは、働いていたいので、職種が変わらないままの方が、働き易いと思う。（男性・60 歳代）
○仕事（業務）を遂行する能力（ノウハウ）、技術の伝承を行うために必要と思う。（男性・60 歳代）
○働けば、年金を減額される。賃金は、＋αで考えないと、意欲が無くなる。（男性・60 歳代）

〔情報通信業〕
○年金受給開始年齢の引き上げに伴い、定年も引き上げるべきであると思う。一般の労働者だけでなく、国家公務員、地方公務員についても同様にすべきだと思う。（女性 20 歳代）
○実際、親が 60 歳を超えても働いていますが、まだまだ元気ですし、仕事をすることで体を動かし健康でいられているとも思います。自分の状況を自分で判断し、働ける環境が得られることはよいことだと思う。高年齢者と若年齢者では役割（できること）が違うと思うので、継続雇用には賛成です。高年齢であることには変わりはないので、職種によっては勤務時間を短くする、複数人でワーキングシェアするなどがあってもいいのかもしれない。（女性・30 歳代）
○長年の政治の怠慢によって、年金制度の信頼性が著しく低下した事が、継続雇用（定年の延長）が年金支給年齢の上昇に繋がっているものと思っています。高年齢者の継続雇用については、大賛成ですが、前述のように年金制度の信頼性が低くなければ、私の親世代のように 60 歳定年かつ年金支給開始という今の時代では夢のような時代を過ごす事が出来たものだと考えてしまいます。何れにせよ、年齢を重ねても社会に貢献かつ携わる事が出来る仕組みという意味に於いて、良いものだと考えます。（男性・40 歳代）
○高年齢者が、勤めている企業で継続して働けることは、とてもよいことだと思います。しかし、それが企業の負担にならないように上手に運用していく方法が必要と思います。また若年者の就職に悪影響を与えないよう、人員の配置や、業務の振り分けなどに工夫が必要になると思います。高齢者が継続的に働けることにより、社会保障制度に過度に頼ることなく、自立して、健全な老後生活を送れるようになればよいと思います。（男性・40 歳代）
○私の場合は、定年退職前のミッションをそのまま継続させてもらっており、やりがいも感じています。若い人の雇用機会に影響があるのであれば、辞退も必要かと思います。（男性・60 歳代）

〔運輸業〕
○年齢の限度を法律で定めるのには違和感がある。元気な高齢者は働くべきとの風潮が強いが、若年層の雇用を圧迫し、年金の上積みとして安い賃金でもかまわないと考える高齢者が賃金面の比較優位のみで採用されるのには問題があると思われる。目先の年金への不満解消や、まだ大きな問題になっていない労働力不足を理由に高齢者雇用を進めるようでは、真の競争力を持った日本は創造できない。（男性・30 歳代）
○個人としては、継続雇用については賛成できるが、対象者全員というと賛成できない部分がある。継続雇用時の賃金の取り決めを、明確にしてほしい。企業まかせだと、かなり安い賃金で働かされる場合がある。（男性・30 歳代）
○危険職種であるので高年齢者の継続雇用を法令でしばるのはどちらかといえば賛成できない。理想的で机上の空論的な感じがしてならない。（男性・30 歳代）
○高年齢者の方々は、体力は無いかもしれないが豊富な知識とノウハウを持っている。精神力も若い世代の方よりも高く、ふところも大きい。とはいえ、結局は、若者だろうが、年寄だろうが本人のやる気の問題で、年齢ではない。（女性・40 歳代）
○現在の社会情勢においては、生活をしていく上で継続雇用は必要と考えます。生活レベルがきびしい中で、高年齢に達しても働かざるを得ないと現在の時点で考えなくてはならないのは、さびしい限りです。（男性・40 歳代）
○企業に余裕があるならば、当然の事ながら、高年齢者の継続雇用をしてもらいたい。それ以前に、残業、賃金、休日等の労働基準法の遵守の徹底をさせるように強くお願いしたい。（男性・40 歳代）
○年金制度の抜本的改革が必要。必要な人材は年齢に関係なく雇用されるはず。「高年齢者雇用確保措置」は年金制度の問題を企業に肩代わりさせている様に思える。企業の体力が失われ、若年者の採用が絞られれば年金制度自体おかしくなるし、社会構造も歪になる。（男性・50 歳代）

〔卸売・小売業〕

○当社で働いている継続雇用者の中でも精力的に働く人、あそびにきている人とわかれています。なので、いちがいに継続雇用が悪いとは思いませんが、継続雇用が義務となると、雇用してもらうのがあたり前となり、仕事をおろそかにしている人が今以上に増える可能性があると考えています。経験や知識の面で雇用していても、その面での活やくは、私としてはあまりみられていないし、周囲に対してむしろ悪影響をあたえていると思っています。（女性・20 歳代）

○高年齢者の雇用には賛成ですが、若者（若手社員）に対していばったり、いびったりするような人はいらないと思う。自分が培ってきた知識や技術を下の世代に継承していくことが、高年齢者の役割ではないでしょうか。（女性・20 歳代）

○今の高年齢者が元気な方が多いので、働く意欲、体力があれば継続しても良いと思う。知識や経験も多く、頼りになると思う。退職してしまったら、代わりの方を探したり、異動になったりと時間がかかる時があると思うので、その時間も短縮できる気がする。（女性・20 歳代）

○私は高年齢者の継続雇用に賛成です。年齢の問題ではなく、経験、知識、考え方、仕事に対する姿勢だと思います。会社の雇用形態によっては、年を重ねる毎に等級があがり、地位が高くなる会社もあると思います。若者だから、高年齢だからという見方もありますが、私はその人が会社に貢献できるのであれば、継続雇用は賛成です。また、若者の視点からすると、決して高年齢者が残ることで、若者の雇用が減るという危惧感はなく、「経験や知識を奪うチャンスが増える」という気持ちです。教育の一環として高年齢者を残していない会社には、魅力を感じません。（男性・20 歳代）

○高年齢の方の経験知識技術ノウハウは会社にとって大変に有益であり、若い社員にはない点を補い、そしてそれを継承してもらえることで、会社の維持発展のために必要な人材であると感じることは多い。ただ、一つの考えに固執し、新しい技術、新しい他種の作業をしようとせず、頑なな態度を取る方も少なからずおり、会社側が必要な人材であるかどうかを判断し、継続雇用者を限定できる仕組みは残してほしいと感じる。継続雇用制度の年齢の引き上げはつまりは年金が払えないからその分自分で働け、という制度ではないかと感じる。（女性・20 歳代）

○継続雇用について、基本的にはいいことだと思うが、中にはあまりにも働く意欲がなかったり、ただいるだけの人がいたり、向上心のない人も多い。そういう人の場合は、社内の輪（チームワーク）などを壊すことになるので、そのあたりが問題だと思う。（男性・30 歳代）

○定年後の生計への不安や健康管理面などからも継続雇用には賛成。但し、人間関係を考りょすると定年前のそのままの配属というのは疑問が残る。活かすべきスキルやノウハウと、体力面などももっと考えるべきではないかと思う。（女性・30 歳代）

○年金支給開始年齢の引き上げにより、定年後の生活が苦しくなる人々もいると思うので、選択肢が増えることは良い事だと思う。（男性・40 歳代）

○年金支給にあわせて 65 才まで雇用を継続すると思いますが、企業によって若年者抑制するなど対応すると思います。受け皿が必要と思います。企業の負担が大きいと私たちの生活に影響します。（男性・40 歳代）

○とてもよい事だと思います。もっているスキルを若い世代に伝えてほしい。人を選んで継続雇用してほしいと感じる。なぜなら「こんな安い給料でこき使われて」とか、「自分はこんな仕事をやるなんて考えられない」等ぐちっぽい事を言う人がいる為、こういう人は若いスタッフに悪影響だと感じます。（女性・40 歳代）

○労働人口を確保するために継続雇用は必要である。一方で、職場の事情にもよりますが、若年層の雇用のさまたげになってはいけない。（男性・40 歳代）

○高年齢者を企業や国、地方自治体で雇用するのは賛成であるが、継続雇用という形にするのは反対である。結局は退職推奨という形でのリストラが横行するだけ。高年齢者が働ける仕組みや積極的に採用している組織を補助する仕組みを作るべき。雇用しない組織からは雇用についての費用を少しだけ徴収して雇用状況に応じて助成を行う方向を徹底すべき。（男性・40 歳代）

○年金の支給開始が伸びる事に対応したやむをえない制度だとは思うが、職場のスピード感の欠如にもつながり、難しい側面がある。また、給与水準が下がった後、仕事に対する姿勢で個人差が大きく、職場によっては厳しい対応を迫られる事もある点等、課題も多い。（男性・50 歳代）

○定年後に給与形態を一律下げるのには賛成できない。おそらく業務的にはさほど変わらないと思う。（男性・50 歳代）

○自分も間もなくその年になるので、継続雇用はありがたいが、若年層への影響が心配ではある。（男性・50 歳代）

○中小企業には、大きな負担。国や都が援助するべきである。（男性・50 歳代）
○年金受給開始迄は働かなければ生活ができません。その為には、継続雇用は必要です。ですが 60 才以上は給与が 30%はカットされると聞いてます。そのところはすごく心配です。（女性・50 歳代）
○厚生年金が 65 才以上となる為、本人の退職希望を除き、定年を 65 才とすべき。（男性・60 歳代）
○仕事の内容と仕事の量は変わらないのに給料だけが半分ぐらいになる事が納得出来ない。（男性・60 歳代）
○今迄の生活、生計を維持する為、働いている。体力的に毎日の通勤ラッシュに耐えられるか心配はあるが、出来るだけ、頑張ってやるつもりだ。長年、営業という仕事をして、対お客様に、感謝される、仕入先にも感謝される、たよりにされる、…いろいろな感動もある。人に感謝し、仕事を通じて、自分を成長させたい。健康で、定年迄（65 才）、頑張っていけたら良いと思う。（男性・60 歳代）

〔金融・保険業〕
○まだ先のことなので、あまり考えていない。（女性・30 歳代）
○年金の受給年齢の引き上げとの関連で、このような制度があると存じますが、若年層の雇用対策もより重点を置いて対応すべきと考えます。（男性・30 歳代）
○自分としては、60 才の定年時には、退職したいので、あまり関心が無い。（男性・40 歳代）
○60 才以上の人は、仕事の処理できる業務量に差がでているのを感じる。（男性・40 歳代）
○若年層への採用や賃金抑制につながる可能性を感じており、仕事をシェアすることについて社員の意識徹底と了解が必要に思う。ただし高年齢者のいままでのスキルやノウハウは本人や会社にとっても有効に活かし、若年に継承する必要を感じている。（男性・40 歳代）
○高年齢者の継続雇用よりも若い人（次世代）の雇用を考えるべきだ。若い人を育てる事が、未来平和につながるのではないかと思う。学校を卒業しても「就職口がない！」という今の世の中で、若い人は夢が持てないでいると思う。世の中に出て、社会勉強をする事が、その人の人間性をも育てていくのではないですか？雇用継続制度の年齢は、各企業にゆだねるべきである。（女性・50 歳代）
○継続雇用よりも定年の年齢を引き上げてもらいたい（男性・50 歳代）
○まだ具体的に考えていない。（男性・50 歳代）

〔不動産業〕
○65 歳までは、皆さん働けるので、定年年齢を引き上げるのは、すごく良いことだと思います。能力のある方や手に職を持ち年齢問わず働ける方はどんどん会社に残って働いてもいいと思います。その代わり、週３～４日程度と決めて働けば、皆さんが働きやすいのではないかと思います。（女性・30 歳代）
○現代では 60 歳は元気で、高年齢者ではなく、十分会社の戦力だと思う。（男性・40 歳代）

〔飲食店、宿泊業〕
○60 歳をすぎてから、自分の思うとおりにできればよいと思っています。継続雇用はできるだけお願いしたいと思っています。（男性・50 歳代）

〔医療、福祉業〕
○次世代へスキルや情報を伝達してくれるのはありがたい。ですが、現役時よりも仕事へのやる気が感じられない。高齢化率がどんどん増加し、若年層の負担が大きくなるので、高齢者自身が自立して生活力を見出す為には良い制度だと思う。しかし、若年層のジャマにならないような雇用方法を考えるべきだと思う。（女性・20 歳代）
○高齢者の割合は多いので、働ける人は働いてほしい。ボケの防止、孤立の防止にもつながるのでは。（不明・20 歳代）
○定年をむかえても長く働けることは、良いことだと思う。（女性・20 歳代）
○中には衰えを感じる方もいるが、これまで行ってきた知識や技術は、いかしてもらいたいです。又、信頼ある方、本人が継続を希望しているのにも関わらず、退職しなければいけない方もいました。とても残念でした。（男性・20 歳代）
○優秀な方はスキルや人脈を持っているが、そういった方ばかりではない。誰でも再雇用とするわけではなく、再雇用に関してもある程度、選考はするべき。（若者とのバランスも含めて）（女性・20 歳代）
○私の職場の先輩を見ていると 60 才～65 才迄の５年間は、その方のそれまでの経験が活きて十分働けるなと実感しています。65 才を超えた方々を見ると年々気力はあるものの体力が衰え、それが仕事に影響を

している事がわかります。65 才以後はボランティア的な形で週１日か２日働くといった方が良いのかなと思ったりしています。（男性・20 歳代）

○会社、社員の利益となる事を目的とした継続雇用であって欲しい。給料も現役の頃より下がる事を理由にそれなりの仕事をするような事があれば、その人が会社に居ることがメリットとはならない、その人の存在がその下の者への手本とならない。高い役職で高い退職金を支払われた人は、賃金の為ではなく、後に続く者を指導育成することを目的として、会社に居て欲しい。そのような心がけが、会社全体の活性化につながるような高年齢者の継続雇用であって欲しいと思います。（女性・30 歳代）

○自分自身がその年齢に達していない為、あまり深く考えた事がないが、職場内のその年齢に近い者を見ているとやはり体力的な衰えを感じる。年令だけの問題でなく、その職種職場に合った者の雇用が望ましいと思う。（女性・30 歳代）

○働く意欲のある方、身体的に問題ない方はどんどん働いて良いと思います。必要とされているという実感は、生きる意欲にもなるし、何のために生きているのかということにつながると思います。（女性・30 歳代）

○60 歳になったら役職から降りてほしい。裏方で若手を支えてほしい。影響力を見せつけるようなことはやめてほしい。若者の雇用を奪うとの意見もあるが、高年齢者には、そこそこの賃金にして、若者に回せばよいのでは？若者のお手本となるような高年齢者ならどんどん働いてほしい。（男性・30 歳代）

○超高齢化社会となるわが国において、高年齢者の職場を創出することには賛成。しかし制度設計においては、事業所に対する一方的な義務づけや労働者側の権利の過剰な偏重とならないよう期待する。（男性・30 歳代）

○能力を評価し、会社に有益な仕事ができるのであれば、年齢に関係なく働き続けることが可能な社会になって欲しいと感じます。（男性・30 歳代）

○社会の中で世代交代は必要だと思いますが、高年齢者から色々学んで自分自身も向上出来れば良いと思います。社会も会社もバランス良く人間関係が保たれれば良いと思います。（男性・30 歳代）

○良いことだと思います。仕事を失ってしまってから、「生きる気力がなくなった」、「生活にハリがなくなった」など聞きます。今まで培ってきた経験を若い世代に伝えてもらいたいと思います。（女性・30 歳代）

○高年齢者の継続雇用は必要だと思う。今後も不景気が続けば年金が全く支給されなくなる可能性は否めない。その為にも定年制度は廃止し、年令を問わず誰もが働きやすい環境を作っていく必要があるのではないかと思う。（男性・30 歳代）

○仕事を無理なくスムーズにこなせる方なら継続していただけると戦力としてとてもたすかりますが、足をひっぱるような方なら定年までで退いていただき、若い人材を補充していただいた方が助かります。資格を多く持っている、持っていないじゃなく、技術的にできるか、できないかです。（女性・40 歳代）

○自分も定年後も働きたいと思うが、周りに気をつかってまでは働こうとは思わない。自分の体が動くなら働きたい。（男性・40 歳代）

○ずっと同じ職場で働き続けるということは高齢者にとっては魅力だと思いますが、他の人にとってはどうでしょうか。前の職場では、定年退職された方が数名働いていましたが、私達若い者にとっては、プライドが高いくせに、仕事はイマイチ、あつかいにくい存在でした。同じ職場で働き続けるなら、せめて（自分は第一線を退いている）ひかえめさを持ってほしいものだと思っていました。若い人の雇用が危ぶまれているなか、さらに会社にしがみつこうとするのは良くないと思います。高齢者には高齢者にふさわしい仕事があると思うのです。プライドを捨て、頭を切りかえ、新しい仕事先を見つける方が、社会のため、自分のために結局はなるのではないでしょうか。私の願いは、出来る限り働き続けること。でも、それは職場にしがみつくことではありません。職場に期待もしていないので、自分でスキルアップに励んでいます。（女性・40 歳代）

○年齢という一定条件だけのものさしで計ってしまうのはもったいないと思う。沢山の知識や経験技術をもち、備えている人材を有効に利用し、又、その知識、技術を、次を担う若い方へ継承していくべきだと思うので、うまく融合できる社会が出きると良いなあと思います。（女性・40 歳代）

○定年後の収入の事を考えると不安を感じる。体力面と折り合いを付け、働ける間は、働きたいと思う。ただ、デスクワークでない為、かなり厳しいと思う。（年金受給資格を得るまでは少なくても…。）（男性・40 歳代）

○あまり実感がありませんが、もし自分だったら、能力に問題なく、やる気があれば働いていきたいと思う。その時の、能力に応じた仕事を。（男性・40 歳代）

○高年齢者を継続雇用することで、若者の雇用がへるのかもしれないが、仕事への取りくみ方姿勢等、みならうべき点がたくさんあるのも事実である。職場の環境にもよるとは思うが、新人教育がしっかりと出来

ていればいいが、年代や、時代の違いで今までしっかりと仕事をこなしていた人を老人扱いするのは違うと思う。その年齢にしか出来ない事はある。尊敬する気持ちをもっと大切にし、新人教育をしっかりとするべきと考えます。（女性・40 歳代）

○年金額が減少して生活できない人が多くなることが予想されるため、気力があり、身体が普通平均並みに動けるのであれば、経験が豊富な高年齢者を継続的に雇用していいと思う。（女性・40 歳代）

○自分自身は、今仕事をさせて頂いている事が精一杯なので、定年の事や定年後の継続雇用について考える事はありませんでした。高年齢者の雇用確保策の拡充では、若年の採用に影響が出ると感じました。（女性・40 歳代）

○課題は、その対象個人一人ひとりの能力によるところが大きいこと。一律にというところは考えなければならない。（男性・50 歳代）

○体力的能力的にも、会社にとってプラスになる人材を継続雇用する事には異議は無しです。ただ、年齢を言い訳に、スキルアップもせず、仕事を他人任せにしている人も多いです。（女性・50 歳代）

○今後の年金受給の見込が不明瞭な中、高齢者雇用の体制づくりは、ぜひ進めていただきたい。（男性・50 歳代）

○私は大学を卒業して以来、30 年以上、家庭をかえりみず、子どもや家のことは、すべて妻に任せきりにして、会社に尽して来たつもりです。ただひたすら定年 60 才のゴールをめざして、会社人間として働いて来ました。定年後は、今までの分も含めて、妻と二人で過ごす時間をたいせつに考え、身体が元気な内に国内旅行とか妻の喜ぶことをしながら、物質ではなく、精神的な幸福感を求めて暮したいと思っています。しかし、継続雇用制度が一般化すると、労働条件だけが悪くなり、実質的には定年が 65 才に延長されることと同じで、円満退職が難しくなって来ているような気がします。今までがんばって来たのだから出来れば円満退職をしたいと思っていますが、今現在でも会社から残るよう嘱望され、それを断って退職するといままでのその人の功績までも否定されているように思います。（男性・50 歳代）

○一律に何才まで雇用すると決めるのではなく、もっと働く側が、選べる様な、システムがあれば良いと思う。（女性・50 歳代）

○今までとは違って定年で仕事を辞め老後を安心して生活出来る人は本当に少なくなってきていると思います。高年齢者の継続雇用はこれからは必要となってくると思います。ただし業種によってむずかしい部分はあると思うし、若者の事を考えると、本当にむずかしい措置だと思います。（男性・50 歳代）

○体力の許す限り仕事は継続した方が良いと思います。ただ地域の福祉の増進にもかかわりたいと思っています。（男性・60 歳代）

○高年齢者の継続雇用は絶対に必要だと思う。理由として一つは生計維持の為、もう一つは社会的なつながり健康維持の為でもあり、生きがいをもつ事でもあると思う。高年齢者と言っても今はほとんどの人が体力的にも知力的にも若いし、まだ社会的にも貢献できると思う。しかし例外として体力や知力的に無理が生じたら身をひくべきだし、継続雇用は成り立たないと思う。（女性・60 歳代）

○経験や技術のある高年齢者が働ける場があれば次世代の教育、仕事場の発展につながると思うので的確な仕事の場を与えることはよいと考える（男性・60 歳代）

○高年齢者の継続雇用と年金の受給年とがリンクしている現在の法律はおかしい。この制度を続けるかぎり年金の受給年が繰り上げられるたびに雇用年限も引き上げられなくてはならない。それでは雇用される人間及び民間の企業はとても負担が大きいと思う。（男性・60 歳代）

○働き続けることで、認知症予防となったり、体の健康を保てる方が大勢いる。社会保険料の抑制にもつながる。（男性・不明）

〔教育、学習支援業〕

○社会の高齢化に伴い、継続雇用の推進は必要な制度、求められていることだと思います。しかし必ずしも継続雇用者が職場で高いパフォーマンスを発揮するとは限らず、継続雇用者がいることが、士気の低下、生産性の低下につながる可能性も考える必要があると感じます。継続雇用を義務化するのではなく、弾力的な措置にとどめ、日本の組織、企業が先細っていかないような、工夫も必要かも知れません。（男性・30 歳代）

○年金受給年齢の引き上げに伴って継続雇用が必要だと思いますが、それよりも若年層の雇用を確保して頂き、年金への不安を解消することが、高齢者若年層のどちらの立場でも良い解決策であると思います。働いていても将来の不安は尽きませんので、「将来のために今働かなければ」と思えるような制度を作って頂きたいです。（女性・20 歳代）

○高年齢者の知識や経験を下の世代につなぐための継続期間と考えれば、無意味ではないと思うが、その場合は他の社員と同等に研修を受ける機会などを与えられるべきであるし、また、他の社員と同様のモチベ

ーションを持ち、協力的に働けるよう雇用側も工夫すべきである。継続雇用であるから、研修費用は出せないという扱いを受ける社員がいたり、若い意見を全く受け入れずに協力体制をとれない社員がいたりするのが弊社で問題視されている。（女性・20 歳代）

○継続雇用前の役職にとらわれず、柔軟な思考、態度をしてほしい。（男性・30 歳代）

○健康上（体力的）には問題ないため、まだまだ働ける方も多いということは理解できるが、今ちょうど継続雇用されている方々の普段の仕事ぶりを見ている限り、特に IT 技術を使いこなすことが難しく、それをサポートしなければならないため、むしろ周りに業務負担を増やしていると思うケースがよくある。一方で、矛盾しているとは分かりつつ、自分がその年になった時は、きっとまだ働きたいと考えると思うので、継続雇用の制度には大きく賛成できる。（女性・30 歳代）

○会社の将来、社員にとって有益になる方は残って頂き、そうでない方々には引退して頂くべき。もちろん、過去の実績、本人の希望も加味されるべきだが、厳しく経営判断されてよいと思う。（不明・30 歳代）

○定年年齢はあくまでも事業主が定めるものであり、国が介入する事ではない。若年層の雇用問題が社会問題化する中で、優先すべき事を考えた方が良い。（男性・40 歳代）

○高齢者の方で知識や経験、判断力が若者より優れている方は大勢いるので、そのような方々については、是非引き続き職場に残って頂きたい。一方、人望、熱意、判断力、常識が全くないにもかかわらず、年配というだけで役職に就き、組織の活性化や若手の手助けにならない組織の害となっている方も多く見受けられるので、きちんと能力、適性を判定して、ふさわしい方を継続雇用して頂きたいです。また、能力に応じて、給与などが異なるのも当然だと思います。また、心身が不具合の方については、業務に応じ、こなせる業務があれば雇用、体力的に無理ということであれば、再雇用されなくても仕方ないと思います。いずれにしても、組織には公平、正しい目で、能力や貢献度を見とどけて欲しいと思います。（女性・40 歳代）

○心技体が揃っていて、職場に必要とされると判断できる方は積極的に依頼し、継続雇用するべきだと思う。無条件で希望する全員を継続雇用すると、若い世代の雇用や、経験する機会を奪うことになりかねない。また給与の面でも会社を圧迫することになるので再雇用（給与も若者並）という形で希望を募るべきだと考える。（男性・40 歳代）

○まだ、40 歳ですが、老後のことは、漠然と不安に感じています。もし、自分が元気だったら、できるかぎり働いた方が、生活にハリがでるし、お金にも多少余裕ができるので体の許す限り頑張りたいです。ただ、そのことで、若者の雇用が悪くなるとなると日本の将来のためにはならないのでそのことが心配です。（男性・40 歳代）

○労働者にとっては年金受給まで収入があるかどうかは死活問題なので、雇用継続制度は望ましいが、一方では職場の活性能力の陳腐化、企業にとってはあまり望ましくない（やる気のない）者も雇用しなければならない等々大きなデメリットがあることも事実である。それをどうしていくのか大きな課題である。（女性・50 歳代）

○定年後の再雇用の給与が極端に低くなるため、定年時の給与額を一定の率で保証して欲しい。（男性・50 歳代）

○高年齢者は甘え過ぎているような気がします。65 才になる前の準備を怠り、いざその時になって会社が悪い、社会が悪いと転嫁している人が非常に多いような気がする。若年からその意識をしっかり持たせる必要があるような気がする。（男性・60 歳代）

○定年の 60 歳の後の再雇用では給料が 40%程度に減らされてびっくりしました。60%は欲しかったです。（男性・60 歳代）

○現在は 60 歳を過ぎても元気な人が多いので、働く意欲がある人はどんどん社会の為に継続して働ける事は良いと思う。企業も元気で技術力のある人を雇用して若い世代の養成をしてほしいので、少子高齢化のこの時代に高年齢の継続雇用は、どんどん進めてほしい。（女性・60 歳代）

〔サービス業〕

○年金受給年齢引き上げに伴い、否応なしに定年以降も働かなければならない。食べていけない世の中はどうかと思う。（男性・20 歳代）

○生活していく為に雇用してもらえるのはありがたいが、ずっと働いていかないと生活できないという事でもあり、一体いつまで働かされるのか不安です。仕事ばかりで人生の豊かさが日本では足りないと感じます。それより、現状の定年で働かなくてもすむように社会保障をしっかりしてほしい。（女性・20 歳代）

○積み上げて来た知識や技術を次世代に継承する役目は必要だと思う。やる気のある人は歓迎だが、足を引っぱるような人は迷惑でしかない。（男性・30 歳代）

○体力気力ともに十分ある方、会社にとって存在価値のある方には継続して働いていただきたい。豊富な知

識や経験は会社にとっても大事な資産だと思う。大きな組織だと高年齢者が継続雇用されても問題にならないかもしれないが、小さな組織にとっては構成人数を変えられない場合、若返りができない等の問題が生じる可能性がある。会社の経営にプラスの効果がある制度であってほしい。（女性・30 歳代）

○心身共に健康で、若者から老人まで元気に働ける社会になって欲しいです。老人の為に若者が職に就けないなどということのないよう、それぞれ仕事上の住み分けが出来るような、そんな職場を創り出せるよう企業や自治体には努力を求めます。（男性・40 歳代）

○企業に対するある程度の義務化は避けられないとも思うものの、これだけに限らない行政による雇用機会の創出努力が大いに必要であると感じております。（男性・40 歳代）

○全ての高年齢者を継続雇用するのはやる気のある者とやる気のない者を同じにあつかっているとみなされ、やる気のある者に対しよくないと思います。やる気のない高年齢者や体が動かない高年齢者を同じように雇用するのは危険や事故につながりこわいです。また、同じように働いているやる気のある高年齢者が気の毒に感じることがあります。全ての高年齢者を守ると、若い人間にも悪い影響が出ると思います。（女性・40 歳代）

○財源の無い国が年金の支給を遅らせ、年寄りの老いた体をムチ打って働け！と言っている様にしか聞こえない。（男性・40 歳代）

○年金の支給開始年齢が 65 才になると、60 才定年制では５年間は無収入になってしまう。その対策として 65 才までの雇用を義務化する。これが「高年齢者の継続雇用」の主な理由と理解している。年金を払わないから高年齢者は働きつづけなさい、また企業はそのためのコストを負担しなさいといっているようだ。個人にとっても企業にとってもよいものではないと感じる。（男性・40 歳代）

○年金受給開始年齢が、引き上げられたり、受給金額が少なくなりそうな中、なるべく長く働きたい。（生活の不安を感じている）高年齢者の今までの技術的な経験等、伝達してもらいたい。有益な事がたくさんあるので、ぜひ引きつづき職場に残っていてほしい。（女性・40 歳代）

○知識や技術の継承には良いと思う。事業所の人件費等企業に及ぼす影響は大きいと思う。従業員の収入の希望、働き方（短時間、隔日勤務）、健康状態などを検討することが必要だと思う。（男性・50 歳代）

○現在、継続雇用については 65 才まで認めてもらっていますが、仕事の内容が変わってくるので経験が生かされていない。（男性・50 歳代）

○高齢者が進みたい道を自由に選択出来る様な会社のしくみが成り立っていれば良い。ある程度の定年制はあってしかるべき。各会社の事情にもよるが、65 才程度までは勤められればと考える。業務内容により賃金が低くなっても、高年齢者でも危険性の無い作業、職域を会社自体が創成出来るなら長期雇用が実現出来るのではないか。（男性・50 歳代）

○現役時と同程度の業務を継続していきたいが、昔のような体力は無いので、技能知識を活用し有能な若い者と共に業務が行えれば、再雇用者は気が楽であり今後は、その方向で業務していきたい。（男性・50 歳代）

○役員職は 60 才で定年にしてほしい。（男性・50 歳代）

○本当は健康であるうちは、働きたいと思う反面、子供達が就職するまで働いて、その後はのんびりしたい。（男性・50 歳代）

○現在の高齢化社会においては、継続雇用は必要で今後更に重要性が高まると考えます。又雇用される者は、従来からの延長戦で捉えるのでなく、新たなステージに入ったことを認識し仕事に従事することが肝要と思います。（男性・60 歳代）

○ある程度、割り切って仕事を続ける必要があると思います。また、お世話になった分、恩返しのつもりで働くという考え方もいいと思います。体力、気力が続く限り、働いて、体、心とも健康でいたいと思います。高年齢化社会の中で、継続雇用は有効と考えますが、又、若者の就職についても、バランスをとっていくことが、今後、益々重要になってくるのではないかと思います。（男性・60 歳代）

○高年齢者にとっての労働は、気持ちはあっても体力のおとろえがあり長時間、長い日数の労働はむずかしい。（男性・60 歳代）

○働くのが苦にならない雇用、健康管理をしながら働ける職場、年金とリンクさせながら、楽しく働ける職場があれば理想と思う。（男性・60 歳代）

○継続雇用になった途端に現役時の賃金の 50%～60%にダウンするのは疑問。大方は現役時の仕事を継続するのに。継続雇用をみすえた（考慮に入れた）賃金体系が配慮されるべきと考える。（男性・60 歳代）

○年金が少ない者は生活のため働かざるをえない。そのためには高年齢者の継続雇用が必要だと思います。（男性・60 歳代）

〔その他の業種〕

○高年齢者の中でも精力的に勤務されている方もいらっしゃいますが、なかには、どうなんだろう？と感じる方もいらっしゃるので、一概にいいものだとは思いません。継続して働く以上、責任を持って仕事していただけると、知識や経験がたくさんある方々なので若い世代も様々なことを吸収していけるようになるのでいいと思います。（女性・20 歳代）

○年金受給までの期間、働きたいと思うのは自然なことだと思う。おそらく自分がそうなった場合でも希望すると思う。（女性・20 歳代）

○能力のある者であれば継続雇用は賛成だが、周りの人間より劣っている人間を継続雇用しなければいけないのはおかしい。継続雇用によって新たに採用しなくなる原因にもなる。継続雇用の義務化は定年前のリストラへつながるのでは。（男性・20 歳代）

○人によるのだろうけど、すばらしい人は本当に少数。残りの方は、再雇用になっても、意識は偉い時のまま、電話もでない、少しの雑用さえしない、仕事の文句ばかり、いかにして楽しようかという態度があからさまな人、もう昇進も関係ないし、くびにもならないから、仕事したくないと平気でいう人、（でも絶対辞めない）仕事も少ない人は、朝からおしゃべり、人のぐち、一緒に働いていて、不快なおもりの方が多い。やる気のなさもだけど、もの忘れのはげしさ、「あれ」「それ」... 独り語のひどい人、１日中独り語。新しい仕事は渡せないし、「もうすぐいなくなるから」と覚える気もない。正直うんざり。本当にスキルのある、やる気のある人が少ないと思います。（私のまわりだけかもしれませんが）しりぬぐいばかりさせられて、老害ってこういう事？て日々おもいます。（女性・30 歳代）

○定年から年金が満額支給されるまでの期間がながいので高年齢者雇用安定法の改正は良かったと思う。（男性・30 歳代）

○現在の仕事で高年齢者に見合う仕事があるのか？と思う。自身においてはまだまだ先のことなので高年齢者の継続雇用はあまりピンとこない。（男性・40 歳代）

○高年齢者の継続雇用について基本的には賛成です。しかし、現状では人件費削減のため、新規雇用を控える傾向にあり、職場内の年齢構成がいびつになってきています。勤務時間、業務等、ワークシェアリングが実施されればと思うのですが、上層部にそのような発想がなく、また、聞く耳も持たないため、現在のような状況が続くのかなと感じています。（女性・40 歳代）

○継続雇用か否かに関わらず、業務量、業務内容、能力に応じた賃金体制にして欲しい。継続雇用になっても、業務量や業務内容は変わらず賃金だけが引き下げられることのないようにして欲しい。賃金だけが引き下げられても、これまでの技術、ノウハウが生かせる仕事をするか、賃金に見合った仕事への配置転換など、雇用者が選択できれば、納得して働けると思う。継続雇用に関しては、65 歳までと限定せず、雇用者の能力、体力、心身状態を加味して働けるだけ働けるようになるとよい。（女性・40 歳代）

○職種によりけりとは思いますが、私の職場では 60 才以上の再雇用該当者が、年下の上司を付けられるという処遇によって居心地が悪く感じ、遠慮して仕事をされておられ、結果退職されてしまったケースと、年下の上司を付けられても懐柔の末、結果、長く現場に居た時の専門スキルを活かせる一方で、その職務を年少者に受け渡さずに独占状態となっているケースがあります。両極端な事例ですが、人によって差が生じるのは不公平で、このような実態を是正する職場内の仕組みづくりが必要だと思っています。60～65 才の５～６年間で若年社員へ自らの輝かしいスキルの遺産を託す、また産休メンバーの不在をうまく埋めて短期アルバイト雇用の経費を削減する、など、各社の人事に於ける問題の把握と改善、システムづくりが求められると思います。（女性・40 歳代）

○年金支給開始年齢の段階的引き上げにともない住宅ローンをかかえている現状では定年で仕事をやめられない。少なくとも 60～65 歳まで働かないと生活ができないため継続雇用は必要であると思う。ただし、雇用の内容については不透明な部分もあると思われるのでしっかりと明示するよう行政でも指示してもらいたい。（男性・40 歳代）

○若年者の採用を妨げない範囲で必要。指導員的ポストが用意できれば尚可。また継続雇用される側も積極性は必要であるが、高慢な態度は控えるようにする等、働くにあたっての事前教育が必要。これまで、年金にしろ退職金にしろ団塊の世代を優遇しすぎてきた。今後このような偏りのない政策が望まれる。（女性・40 歳代）

○年金の支給年齢が引き上げられ、支給開始までの生活費を工面していかなくてはならないため、新たな職を探すのは困難であるとともに、新たな場所に慣れるのも大変気の重いことと思います。継続雇用はそれらの心配が少ないのが良いと思う。しかし、私個人としては、60 才以降はいつでも辞められる状態が良いので、定年の引き上げや定年廃止は重いかなと思います。（女性・40 歳代）

○継続雇用前と労働条件が全くかわらないのに給与や賞与が大きく下がるので、不満です。（女性・50 歳代）

○年金の支給開始年令が今後も引き上げられる可能性があるのではないか。法律で一律に行うことは、個々の事業所の事情を無視した政策である。（男性・50 歳代）
○労働者側も現役意識を強く持ち、会社もそれに見合った責任のある仕事を任せ、職務に相応しい報酬を支払うことが良いと思います。（男性・50 歳代）
○定年以後も働くつもりだが体力面や精神面で不安を感じている。（男性・50 歳代）
○男女差がとてもあり、女性は現役時の格差を引き継いで低給与で働かざるを得ない。（女性・50 歳代）
○継続雇用とは言うものの、「一度気持ちをリセット」しているからなのか特別休暇から明けて出社してくると、どこか遠慮がちな態度で仕事している様子が伺えるケースもある。これは職位も賃金も下がるから自分なりに今まで以上のことまでして働きたくない表れかも。周囲も今までとは一線を引いて接している様子が伺えるケースもある。（男性・50 歳代）
○現在の社会状況において継続雇用は、技術や知識の継承のためよりも、経済的に働かなければ生計の成り立たない人には大変に重要だと思います。けれどもそのために若い人材雇用が妨げられるとしたら、それも問題なのではと思います。（女性・50 歳代）
○短時間勤務、フレックスタイムの適用が望ましい。若いときのように無理がきかないし、職場以外の時間も増やすべきと思う。ただの「会社人間」では、退職後の人生がむなしい。収入が減っても、仕方ないと思う。若い人の支援や助言ができればよい。（女性・50 歳代）
○給料が下がるのはやむを得ないと思うが、フルタイムの勤務はきつい。自由な時間が持てない。65 歳以降のステップに進むための準備の時間がほしい。（男性・60 歳代）
○60 才になるまでと全く変わらない仕事をしているのに賃金だけが大幅に下がってしまい、がっかりしています。（女性・60 歳代）
○年金の受給開始までは働かざるを得ないのが現状。受給開始年令が引き上げられる場合、継続雇用の年齢もあわせて引き上げる必要があると思う。（男性・60 歳代）
○健康維持のためにも、働き続けられることは大切。行政には、その環境づくりをお願いしたい。（女性・不明）
○年金が払えないから企業に高年齢者の継続雇用を義務づけている側面はありませんか？（男性・不明）

# 3．資　　料

## 資料１　法改正の概要（厚生労働省ホームページより）

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」の概要

【平成24年8月29日成立】

**少子高齢化が急速に進展し、若者、女性、高齢者、障害者など働くことができる人全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及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及び運用に関する指針の根拠を設ける。

**5. その他**

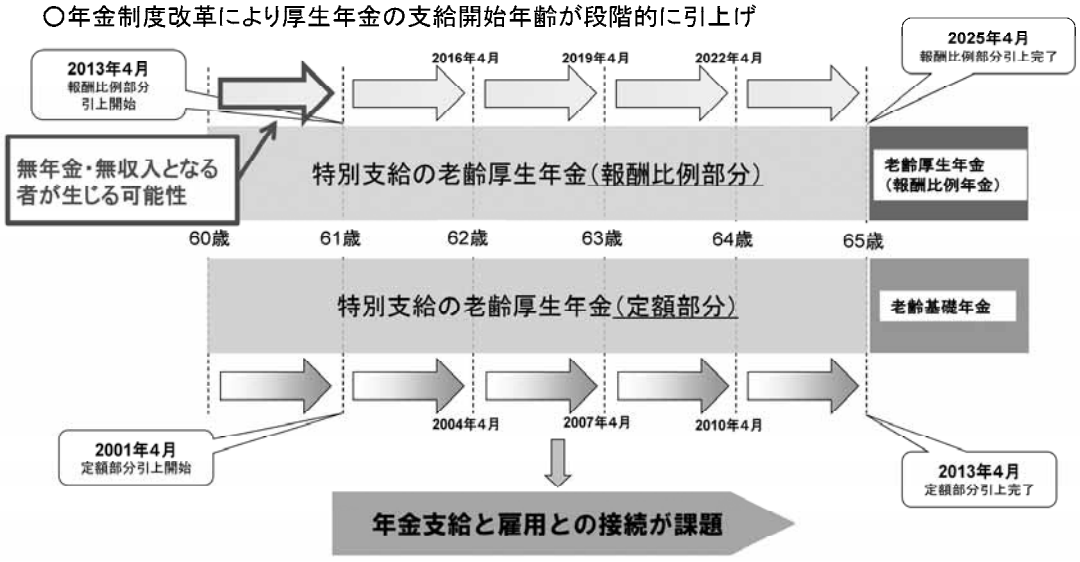
・ 厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

施行期日：平成25年4月1日

## 厚生年金の支給開始年齢の引上げ

公的年金（厚生年金）の支給開始年齢の引上げにより、現在の高年齢者雇用制度のままでは、平成25年度には、60歳定年以降、継続雇用を希望したとしても、雇用が継続されず、また年金も支給されないことにより無収入となる者が生じる可能性。

○年金制度改革により厚生年金の支給開始年齢が段階的に引上げ



## 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止

○　現在の高年齢者雇用安定法に基づく高年齢者雇用制度において、定年を定める場合には、60歳を下回ることができない（法第８条）。
○　65歳未満の定年を定めている事業主に対して、65歳までの雇用を確保するため、次のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を導入する義務（法第９条）が、平成16年改正ですでに義務付けられている。

①定年の引上げ
②継続雇用制度の導入（労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可）
③定年の定めの廃止

**いずれかの措置の実施がすでに義務化されている**

※いずれかの措置を会社の制度として導入する義務であり、個々の労働者の雇用義務ではない

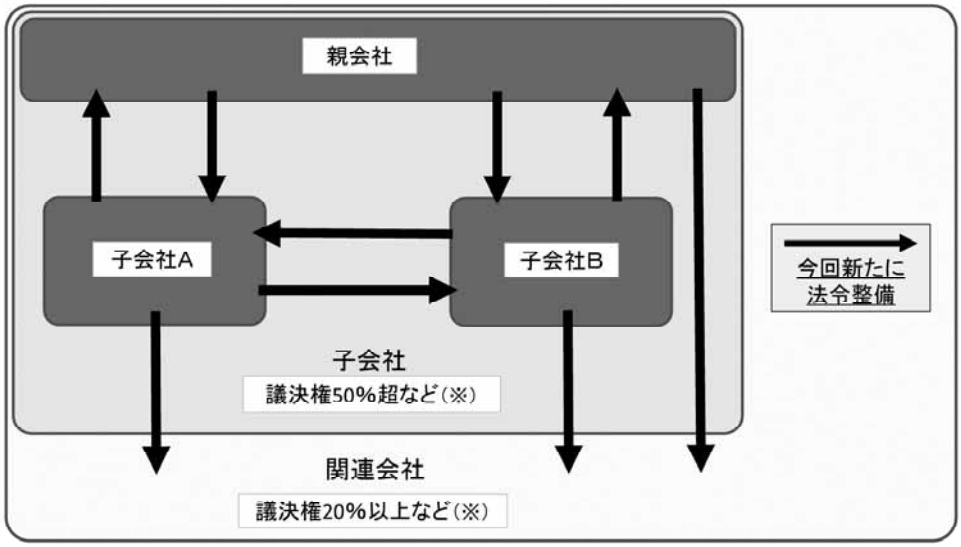
※定年引上げの義務化ではない

下線部分は、平成25年４月から廃止（平成24年の法改正）

・高年齢者雇用確保措置導入割合：95.7%
・過去一年間の定年到達者（約43.5万人）のうち、基準に該当せず離職した者の割合：1.8%（約7,600人）
（ともに31人以上規模企業を集計。2011（平成23年）6月1日現在）

## 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大

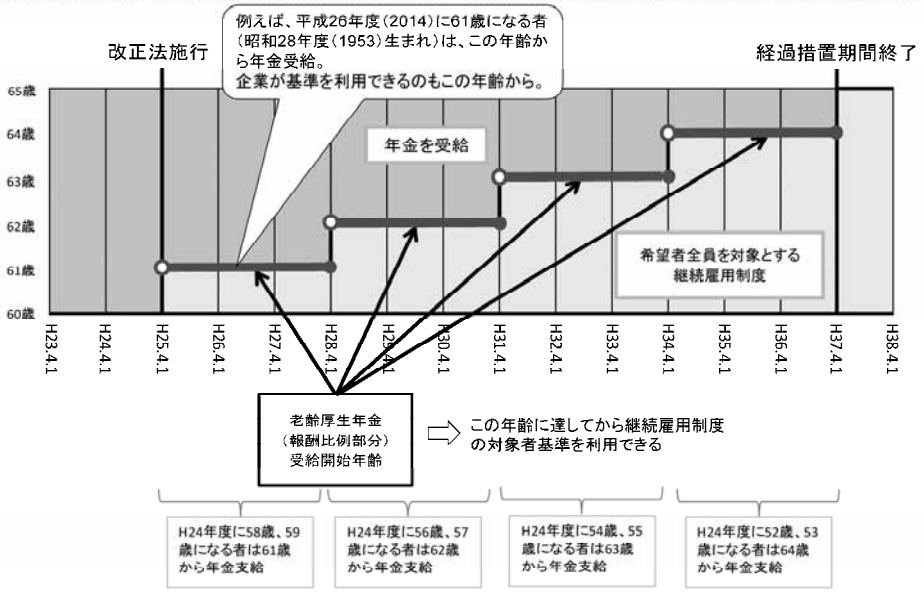
継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。




※　子会社、関連会社の範囲は、会社法等の定義を参考に厚生労働省令で定める。

# 経過措置のイメージ

現行の高齢法第９条第２項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（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、その基準を引き続き利用できる１２年間の経過措置を設ける。



## 資料２　高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針

平成24年11月9日厚生労働省告示第560号

第１　趣旨

この指針は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「法」という。）第９条第３項の規定に基づき、事業主がその雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため講ずべき同条第１項に規定する高年齢者雇用確保措置（定年の引上げ、継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入又は定年の定めの廃止をいう。以下同じ。）に関し、その実施及び運用を図るために必要な事項を定めたものである。

第２　高年齢者雇用確保措置の実施及び運用

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置に関して、労使間で十分な協議を行いつつ、次の１から５までの事項について、適切かつ有効な実施に努めるものとする。

１　高年齢者雇用確保措置

事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて65歳まで働くことができる環境の整備を図るため、法に定めるところに基づき、65歳までの高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずる。

２　継続雇用制度

継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする。この場合において法第９条第２項に規定する特殊関係事業主により雇用を確保しようとするときは、事業主は、その雇用する高年齢者を当該特殊関係事業主が引き続いて雇用することを約する契約を、当該特殊関係事業主との間で締結する必要があることに留意する。

心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く。以下同じ。）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することができる。なお、解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律（平成24年法律第78号。以下「改正法」という。）の趣旨を没却するおそれがあることに留意する。

ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

３ 経過措置

改正法の施行の際、既に労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定めている事業主は、改正法附則第３項の規定に基づき、当該基準の対象者の年齢を平成37年３月31日まで段階的に引き上げながら、当該基準を定めてこれを用いることができる。

４ 賃金・人事処遇制度の見直し

高年齢者雇用確保措置を適切かつ有効に実施し、高年齢者の意欲及び能力に応じた雇用の確保を図るために、賃金・人事処遇制度の見直しが必要な場合には、次の⑴から⑺までの事項に留意する。

⑴ 年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めること。

この場合においては、当該制度が、その雇用する高年齢者の雇用及び生活の安定にも配慮した、計画的かつ段階的なものとなるよう努めること。

⑵ 継続雇用制度を導入する場合における継続雇用後の賃金については、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めること。

⑶ 短時間勤務制度、隔日勤務制度など、高年齢者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めること。

⑷ 継続雇用制度を導入する場合において、契約期間を定めるときには、高年齢者雇用確保措置が65歳までの雇用の確保を義務付ける制度であることに鑑み、65歳前に契約期間が終了する契約とする場合には、65歳までは契約更新ができる旨を周知すること。

また、むやみに短い契約期間とすることがないように努めること。

⑸ 職業能力を評価する仕組みの整備とその有効な活用を通じ、高年齢者の意欲及び能力に応じた適正な配置及び処遇の実現に努めること。

⑹ 勤務形態や退職時期の選択を含めた人事処遇について、個々の高年齢者の意欲及び能力に応じた多様な選択が可能な制度となるよう努めること。

この場合においては、高年齢者の雇用の安定及び円滑なキャリア形成を図るとともに、企業における人事管理の効率性を確保する観点も踏まえつつ、就業生活の早い段階からの選択が可能となるよう勤務形態等の選択に関する制度の整備を行うこと。

⑺ 継続雇用制度を導入する場合において、継続雇用の希望者の割合が低い場合には、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討すること。

５ 高年齢者雇用アドバイザー等の有効な活用

高年齢者雇用確保措置のいずれかを講ずるに当たって、高年齢者の職業能力の開発及び向上、作業施設の改善、職務の再設計や賃金・人事処遇制度の見直し等を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構に配置されている高年齢者雇用アドバイザーや雇用保険制度に基づく助成制度等の有効な活用を図る。

平成25年3月印刷
平成25年3月発行

平成24年度
登録第45号

**高年齢者の継続雇用に関する実態調査（概要版）**

編集・発行　東京都労働相談情報センター
所　在　地　東京都千代田区飯田橋3-10-3
　電話（03）5211-2200（代）
印　刷　所　共立速記印刷株式会社
東京都千代田区飯田橋3-11-24
　電話（03）3234-5511（代）

R100
古紙配合率100%再生紙を使用しています

今、ニッポンには この夢の力が必要だ。

2020年　オリンピック・パラリンピックを日本で！