

第 1 章 調査の概要

第1章 調査の概要

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) 都内の常用従業員規模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。

(ウ)調査分類別

報告書中の分析において、「調査分類別に見ると」とあるのは、従業員調査の問1で、回答者の属性として「①45歳未満」、「②45歳以上定年未満」、「③定年後の継続雇用」のいずれに該当するかをたずね、その属性ごとに集計をしたものである。

(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。

7. 調査結果の概要

(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。

(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。

(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。

(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。

(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。

(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。
- 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。

(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。

○「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。

(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) 高齢者雇用確保措置に関する知識

- 高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。

(2.1.4) 高齢者雇用確保策の拡充と若年者雇用

- 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。
- 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。
- 「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多くなっている。「そうは思わない」では「60代」(42.9%)が最も多く、次いで「50代」(40.5%)となっている。
- 事業所調査では、高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。

(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。

仕事の原因で心の病になるかも

- 「仕事の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%)の割合の合計が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調査〔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。

(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、「どちらかといえば満足」(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齢従業員向けの取組についての要望

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。

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。
- 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、「金融・保険業」(35.0%)、「卸売・小売業」(31.6%)であった。

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。

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。

