

## 第 2 章 事業所調査の集計結果

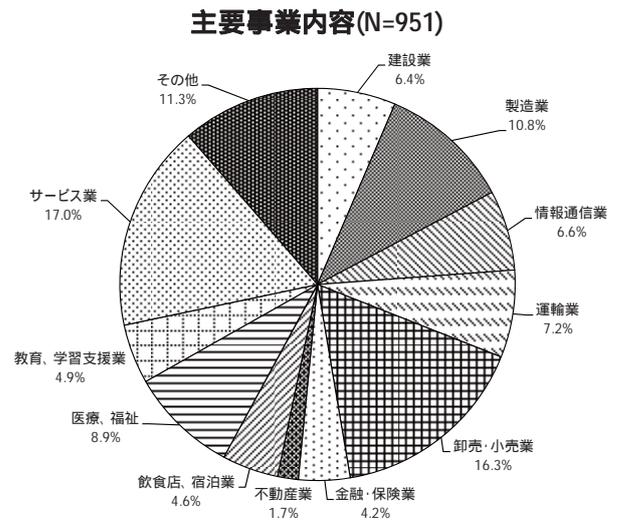


## 第2章 事業所調査の集計結果

### 1. 回答事業所の概要

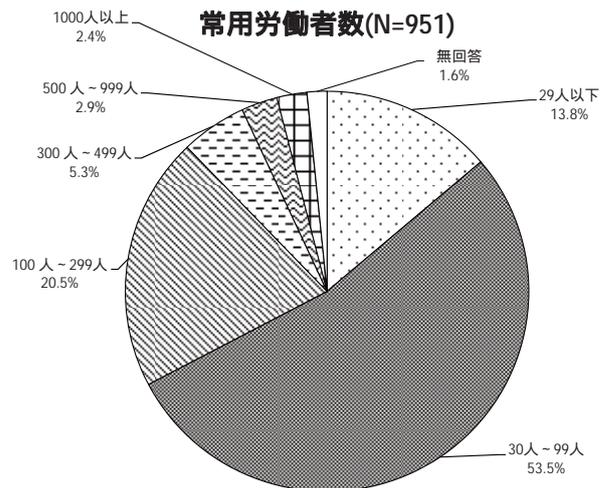
#### 1.1 主要事業内容の構成

○主要事業内容の構成では、「サービス業」(17.0%)が最も多く、以下、「卸売・小売業」(16.3%)、「その他」(11.3%)、「製造業」(10.8%)、「医療、福祉」(8.9%)となっている。



#### 1.2 常用労働者数(事業所単位)

○事業所ごとの常用労働者数では「30~99人」規模事業所(53.5%)が最も多く、以下、「100~299人」(20.5%)、と続いている。また、「100人未満」規模事業所が67.3%と約3分の2を占め、「500人以上」は5.4%となっている。



### 1.3 継続雇用者の割合

- 常用労働者数 (155,415 人) に占める継続雇用者数 (5,963 人) の割合は 3.8% となっている。
- 産業別に見ると「運輸業」(10.4%)、「建設業」(7.8%)、「製造業」(5.7%) の割合が高く、「情報通信業」(1.4%) が低い。〔第2表〕

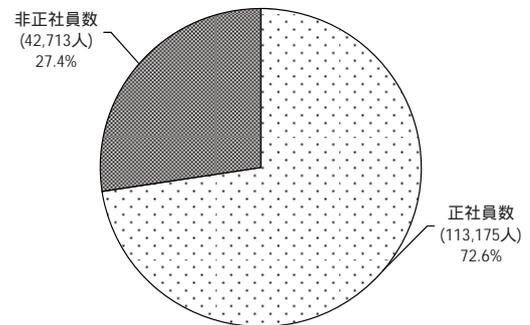
人数ベース

常用労働者のうち、継続雇用者の割合		
常用労働者	継続雇用者	継続雇用者の割合
155,415人	5,963人	3.8%

### 1.4 非正社員の割合

- 常用労働者のうち非正社員の割合は 27.4% となっている。

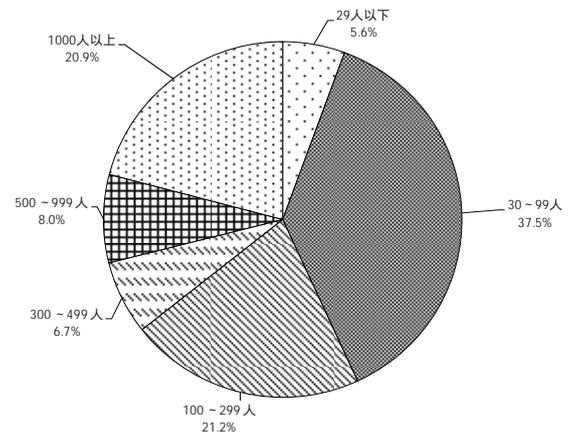
常用労働者(155,415人)のうち非正社員の割合



### 1.5 常用労働者数（企業単位）

- 企業ごとの全常用労働者数では「30～99 人」規模企業(37.5%)が最も多く、以下、「100～299 人未満」(21.2%)、「1000 人以上」(20.9%)、と続いている。

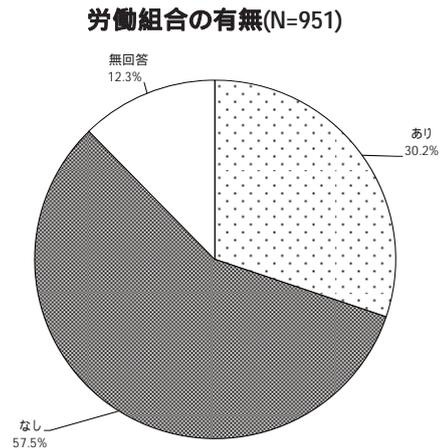
全常用労働者数(N=951)



## 1.6 労働組合の有無

- 労働組合の有無については、「あり」が30.2%となっている。
- 産業別に見ると「あり」については「運輸業」(61.8%)、「金融・保険業」(52.5%)、「教育、学習支援業」(44.7%)で多く、「不動産業」(12.5%)、「情報通信業」(19.0%)、「サービス業」(19.1%)で少なかった。

[第4表]



## 2. 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

### 実施している高年齢者雇用確保措置(N=951 複数回答)



- 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。[第6表]
- 「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。

[第7表]

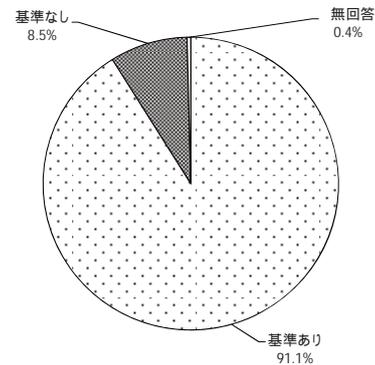
※調査時点において、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置が義務付けられている。

### 3.継続雇用の基準

#### 3.1 継続雇用の基準の有無

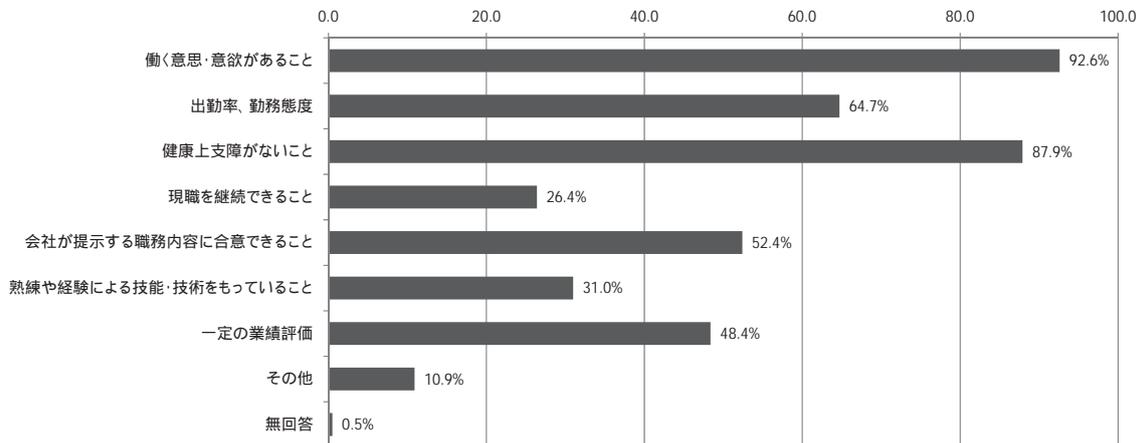
- 継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準の有無についてたずねたところ、「基準あり」が91.1%、「基準なし」が8.5%となっている。
- 「基準なし」を産業別に見ると、「教育、学習支援業」(20.0%)、「運輸業」(11.7%)、「卸売・小売業」(11.3%)で高くなっている。〔第8表〕

継続雇用の基準の有無(N=819)



#### 3.2 継続雇用の基準内容

継続雇用の基準内容(N=746 複数回答)



- 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。
- 「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」(49.0%)、「運輸業」(45.3%)、「医療、福祉」(37.5%)で高くなっている。〔第11表〕
- 「現職を継続できること」を産業別に見ると、「建設業」(40.8%)、「医療、福祉」(35.9%)、「運輸業」(34.0%)で高くなっている。〔第11表〕

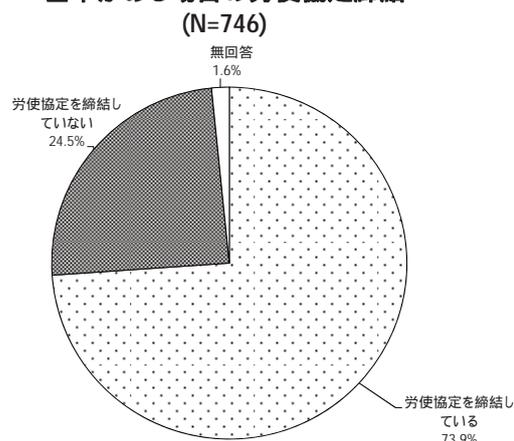
#### <基準内容「その他」の具体的な記述内容(抜粋)>

- ・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

### 3.3 労使協定の締結の有無

- 基準があった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。〔第15表〕
- 「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%に上っている。〔第16表〕

### 基準がある場合の労使協定締結

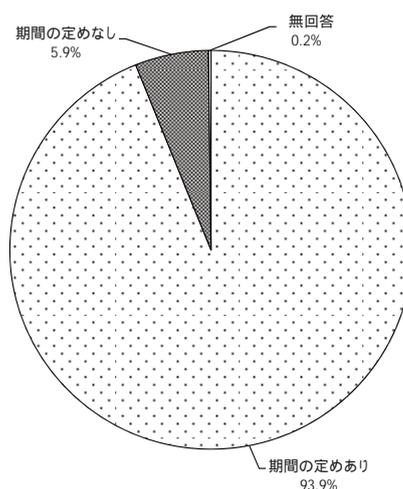


## 4. 継続雇用の契約期間等

### 4.1 継続雇用期間の定めの有無

- 継続雇用の期間については「期間の定めあり」が93.9%となっている。

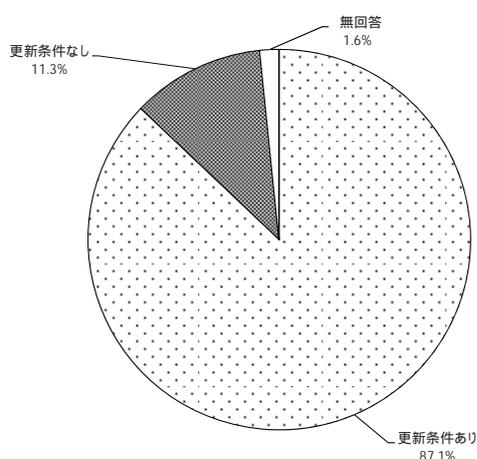
### 継続雇用期間の定めの有無(N=819)



### 4.2 継続雇用の更新条件の有無

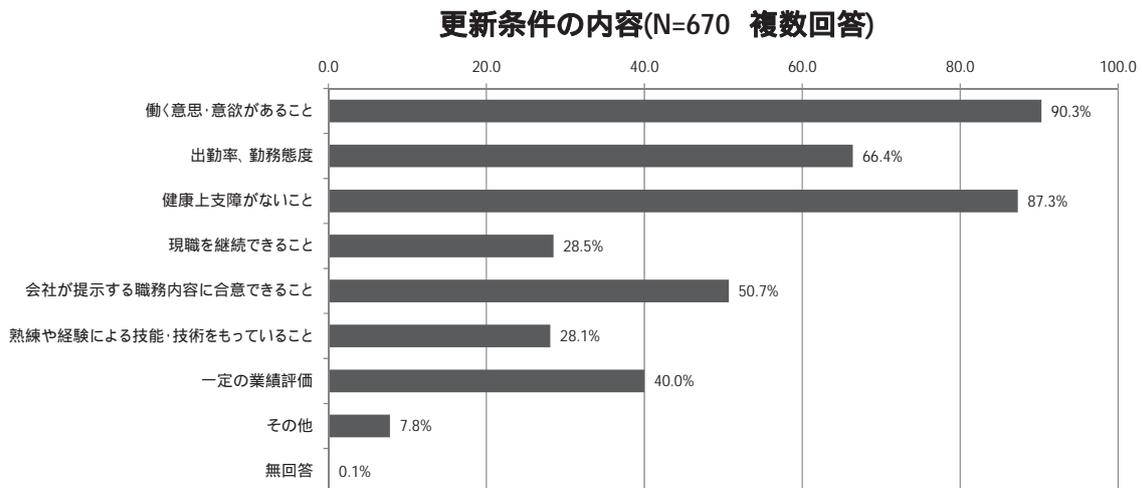
- 継続雇用の更新条件については「更新条件あり」が87.1%となっている。
- 「更新条件なし」を産業別に見ると、「教育、学習支援業」(17.6%)で最も多かった。〔第19表〕

### 継続雇用更新条件の有無(N=769)



※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。

#### 4.3 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。

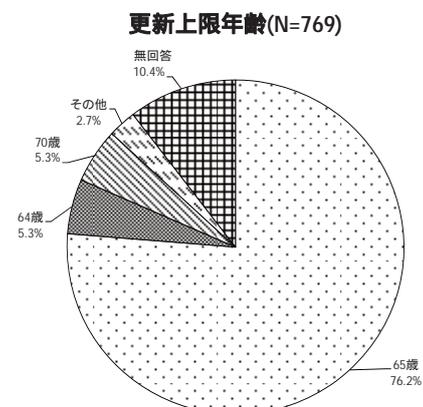
[第21表]

#### <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

#### 4.4 更新上限年齢

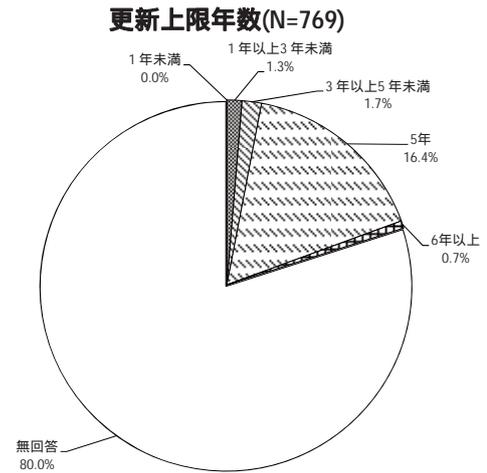
○更新により上限として何歳まで働くことができるかについては、「65歳」(76.2%)が最も多くなっており、以下「64歳」(5.3%)、「70歳」(5.3%)と続いている。※



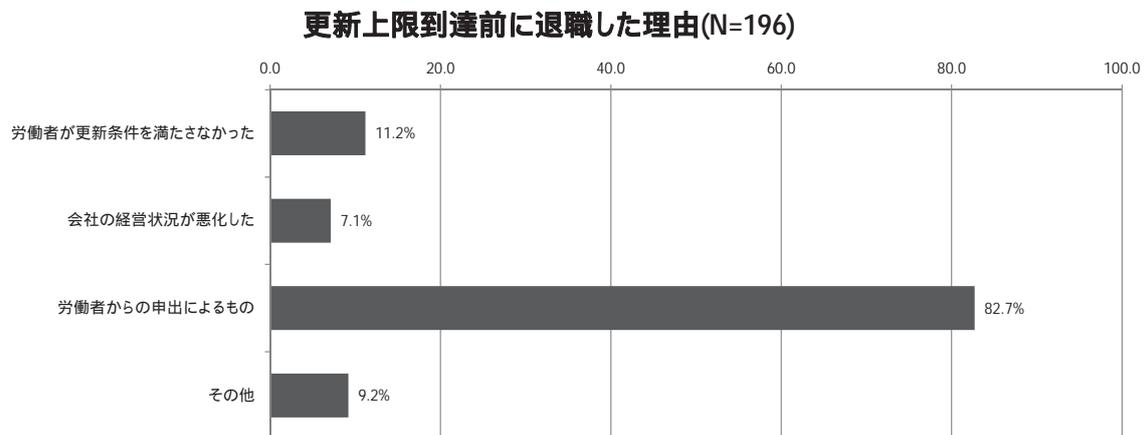
※雇用継続制度の年齢は、年金支給開始年齢の引上げに合わせて、2013年度までに段階的に実施することになっており、調査時点での措置義務年齢は64歳、2013年度以降は65歳となっています。

#### 4.5 更新上限年数

○更新により上限として何年間働くことができるかについては、「5年」(16.4%)が最も多くなっている。



#### 4.6 更新上限到達前に退職した理由



○過去1年間に、更新上限到達前に退職した継続雇用労働者がいるとする事業所に対し、その理由をたずねたところ、「労働者からの申出によるもの」(82.7%)が最も多く、以下「労働者が更新条件を満たさなかった」(11.2%)、「その他」(9.2%)と続いている。

○企業規模別に見ると、どの規模でも「労働者からの申出によるもの」が最も多い。

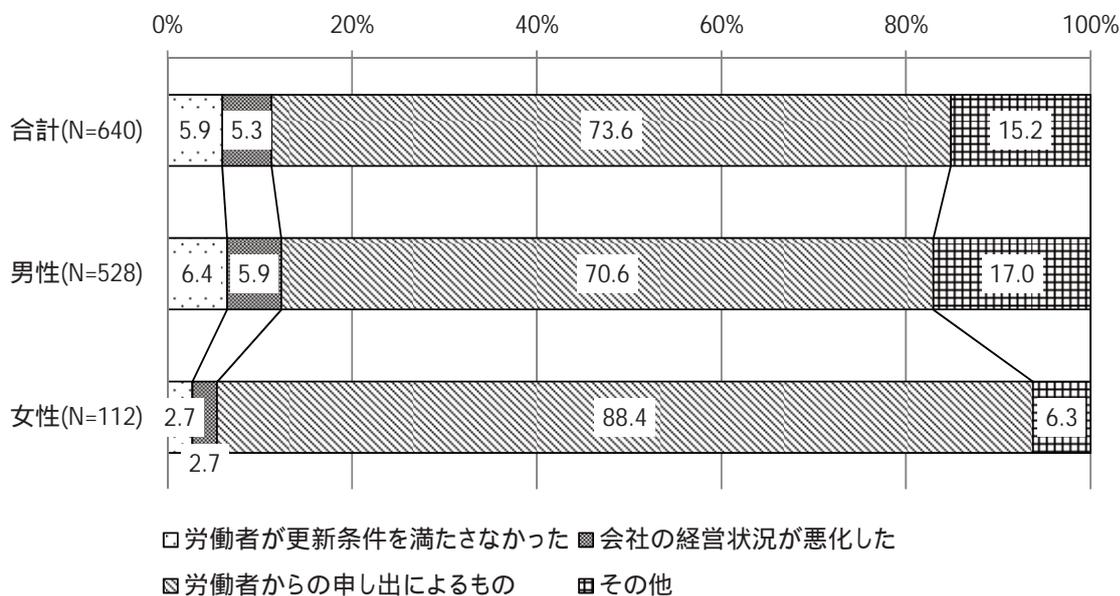
[第28表]

#### <更新上限年齢到達前「その他」の具体的記述内容(抜粋)>

- ・関連会社への転籍
- ・会社人員計画との関係
- ・死亡退職

#### 4.7 更新上限到達前に退職した労働者数の内訳

更新上限年齢前に退職した労働者数内訳(N=640 人数)

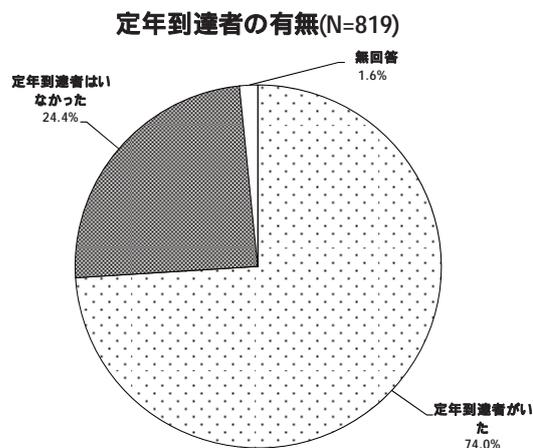


- 更新上限年齢または更新上限年齢到達前に退職した継続雇用労働者数については、「労働者からの申し出によるもの」が合計で73.6%と最も多い。
- また、「労働者の申し出によるもの」を性別に見ると、「女性」(88.4%)、「男性」(70.6%)と男女差が生じている。〔第31表〕
- 「労働者からの申し出によるもの」を産業別に見ると、「運輸業」(48.9%)、「教育、学習支援業」(50.0%)で低くなっている。〔第29表〕

#### 5.定年に到達した労働者の有無とその後の動向

##### 5.1 定年到達者の有無

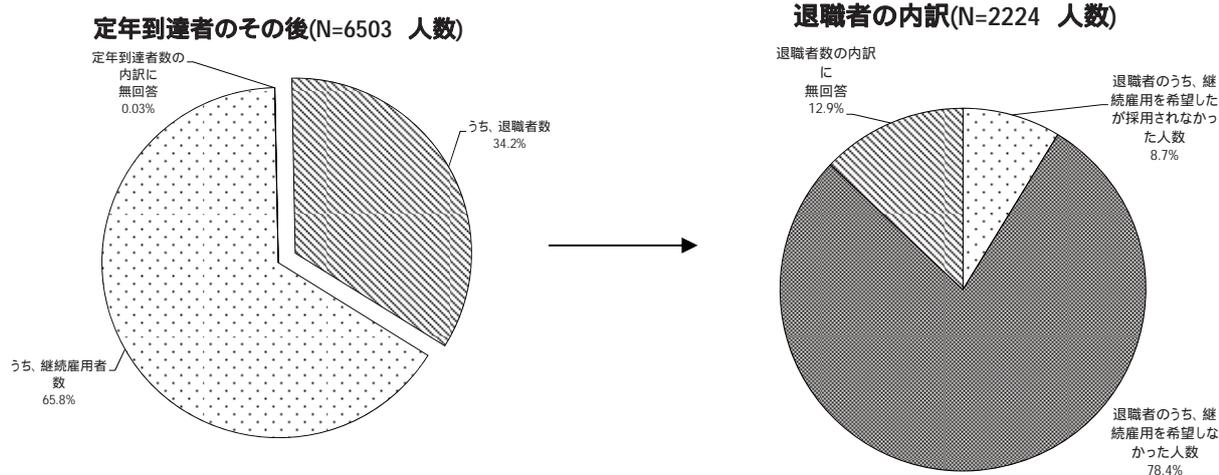
- 過去3年間に、定年に到達した方については、「定年到達者がいた」が74.0%となっている。



## 5.2 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

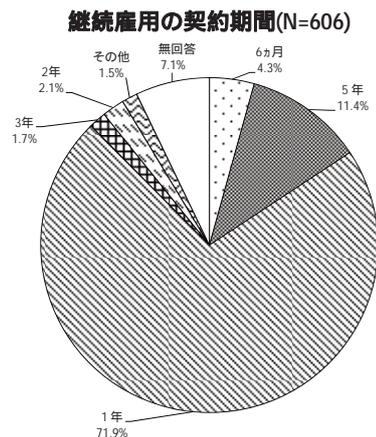


○産業別に見ると、定年到達者のうち、「退職者」の占める割合については、「金融・保険業」(56.2%)、「医療、福祉」(44.6%)、「教育、学習支援業」(41.6%)で高くなっている。

[第 35 表]

## 6. 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。〔第40表〕



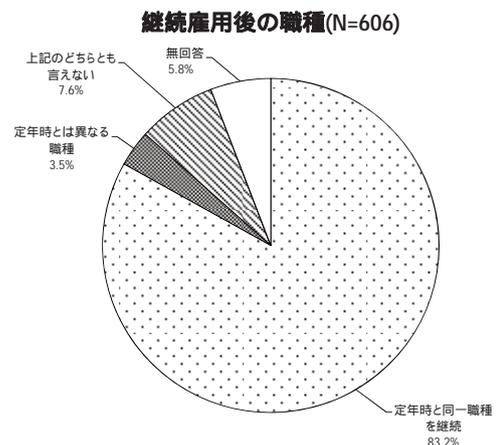
## 7. 継続雇用後の所属企業

- 継続雇用後の所属企業については、「同一企業」(91.9%)が最も多く、以下、「子会社」(5.8%)、「関連会社」(5.0%)と続いている。



## 8. 継続雇用後の職種

- 継続雇用後の職種については、「定年時と同一職種を継続」(83.2%)が最も多く、「定年時とは異なる職種」は3.5%にとどまっている。※
- 「定年時とは異なる職種」を産業別に見ると、「金融・保険業」(16.7%)で高くなっている。〔第44表〕

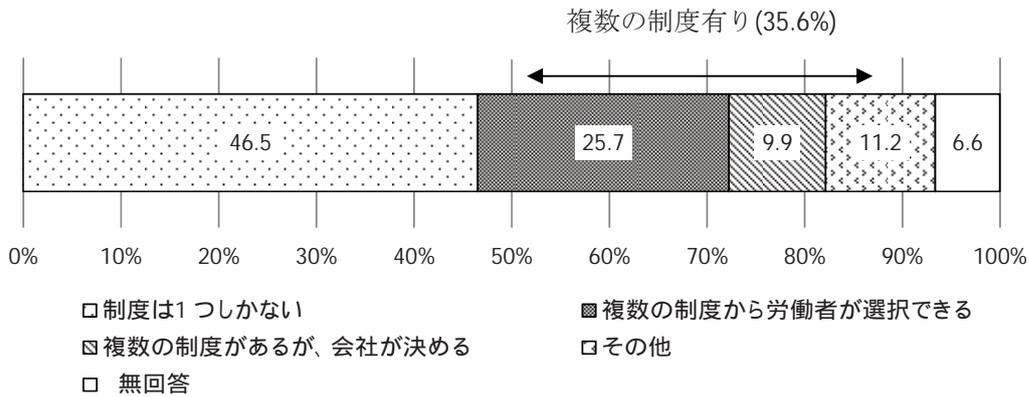


※職種について、労働者により内容が異なる場合は、最も多いケースについて回答

## 9.継続雇用後の勤務時間等

### 9.1 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の選択  
(N=606)



○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。

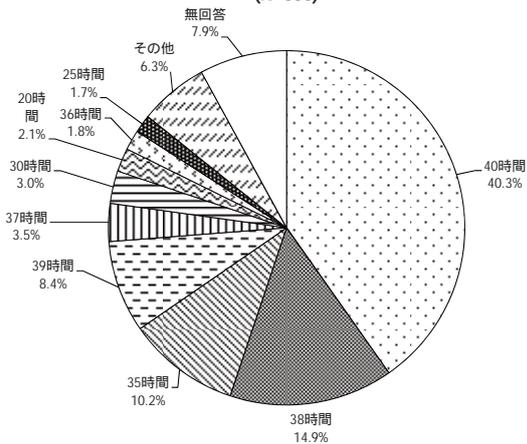
< 「継続雇用後の勤務日数と勤務時間の選択」の具体的な記述内容(抜粋) >

- ・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

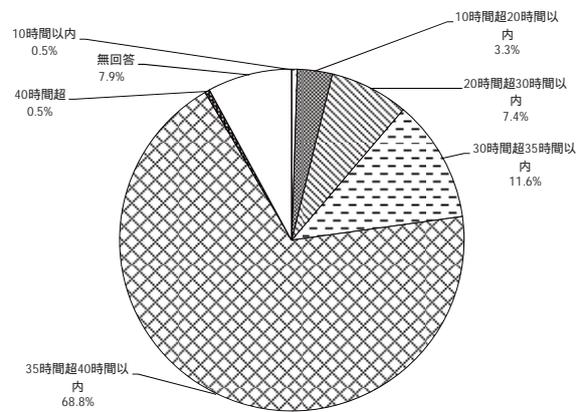
## 9.2 継続雇用の週所定労働時間

- 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。

継続雇用後の週所定労働時間(1時間ごと)  
(N=606)



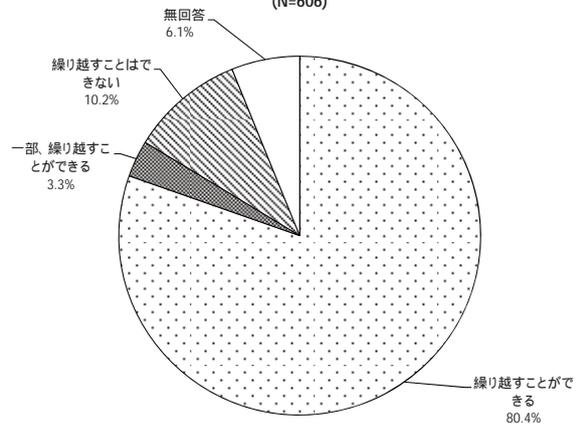
継続雇用後の週所定労働時間(N=606)



## 10.年次有給休暇の繰り越し

- 継続雇用前の年次有給休暇を繰り越すことができるかについては、「繰り越すことができる」が 80.4%と多数を占める一方で、「繰り返すことができない」が 10.2%となっている。
- 「繰り越すことができる」を産業別に見ると、「不動産業」(100%)、「サービス業」(87.3%)、「卸売・小売業」(86.5%)で高くなっており、「教育、学習支援業」(67.9%)では低くなっている。〔第52表〕

継続雇用時における継続雇用前の年次有給休暇繰り越し  
(N=606)

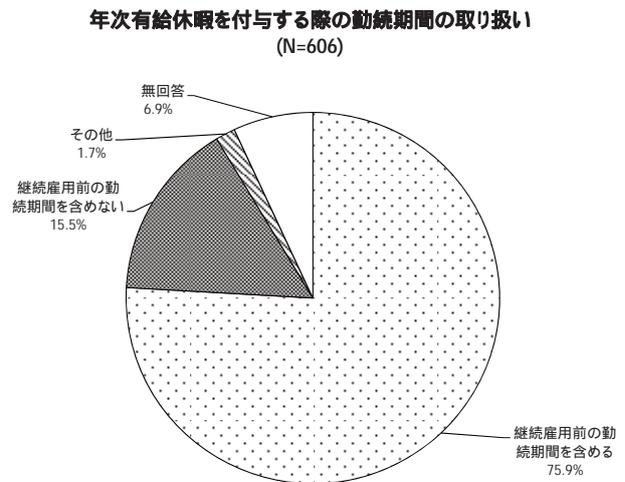


## 11. 継続雇用中に年次有給休暇を付与する際の勤続期間の取扱い

○継続雇用中に年次有給休暇を付与する際の勤続期間については、「継続雇用前の勤続期間を含める」が75.9%と多数を占める一方で、継続雇用前の勤続期間を含めない」が15.5%に上っている。

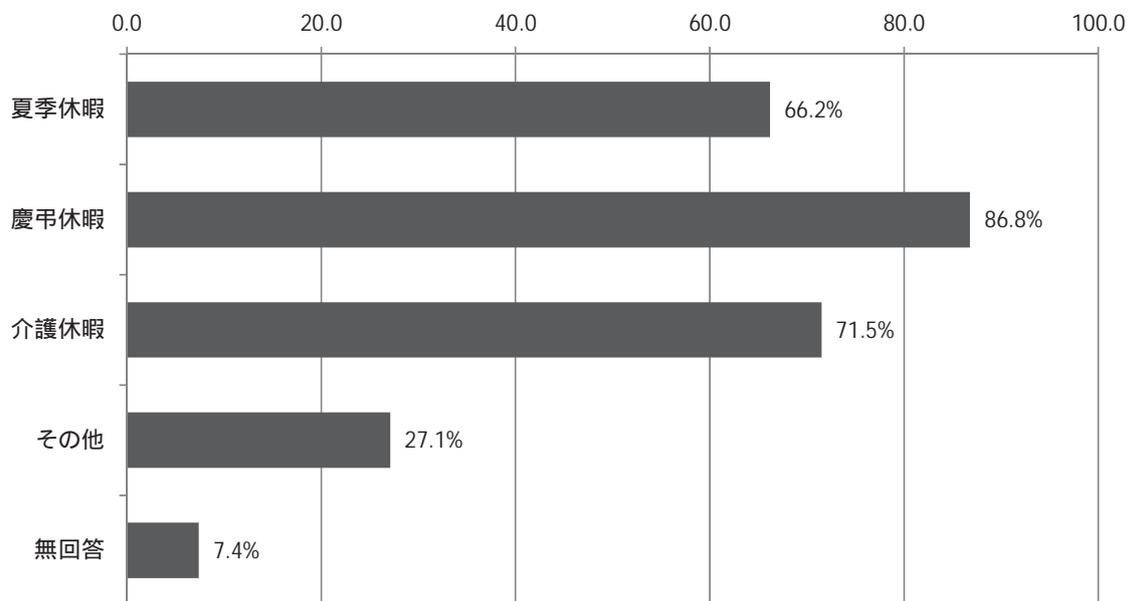
<継続雇用中に年次有給休暇を付与する際の勤続期間」の具体的な記述内容（抜粋）>

- ・定年延長制度については、継続雇用前についても含めるが、再雇用制度については含めない。
- ・勤続期間は含めないが全労働日の8割以上出勤した社員には20日付与する。



## 12. 継続雇用者が取得できる休暇

### 継続雇用者が取得できる休暇 (N=606 複数回答)



○継続雇用者が取得できる休暇については、「慶弔休暇」(86.8%)が最も多く、以下、「介護休暇」(71.5%)、「夏季休暇」(66.2%)と続いている。

### 13.継続雇用者の賃金水準

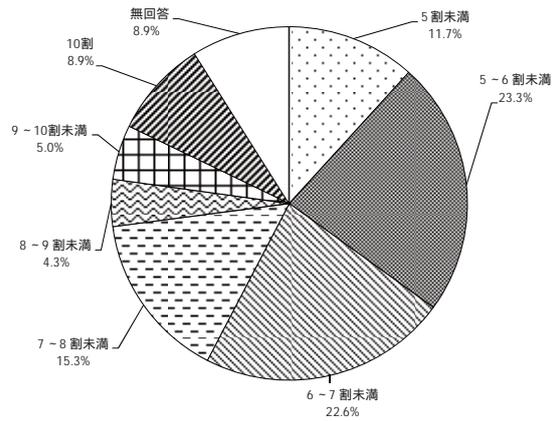
#### 13.1 所定時間内賃金（対定年時）

○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。8割以上は18.2%と2割弱を占めている。一方、5割未満は11.7%と1割強にとどまっている。

○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。〔第59表〕

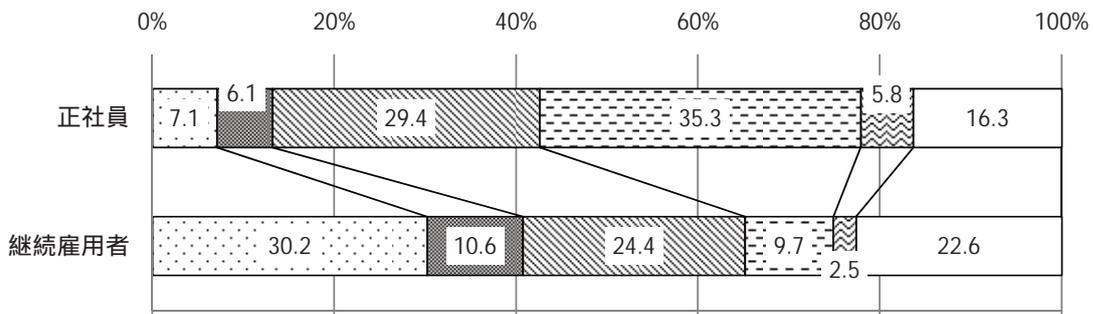
○「5割未満」を産業別に見ると、「不動産業」(38.5%)、「金融・保険業」(37.5%)で高くなっている。「医療、福祉」では「10割」(22.9%)が最も多い。〔第58表〕

所定時間内賃金額(対定年時)(N=606)



夏季一時金の支給月数(正社員・継続雇用者比較)

(n=606)



□0ヵ月 ■1ヵ月未満 ▨1ヵ月以上2ヵ月未満 ▩2ヵ月以上3ヵ月未満 ▪3ヵ月以上 □ 無回答

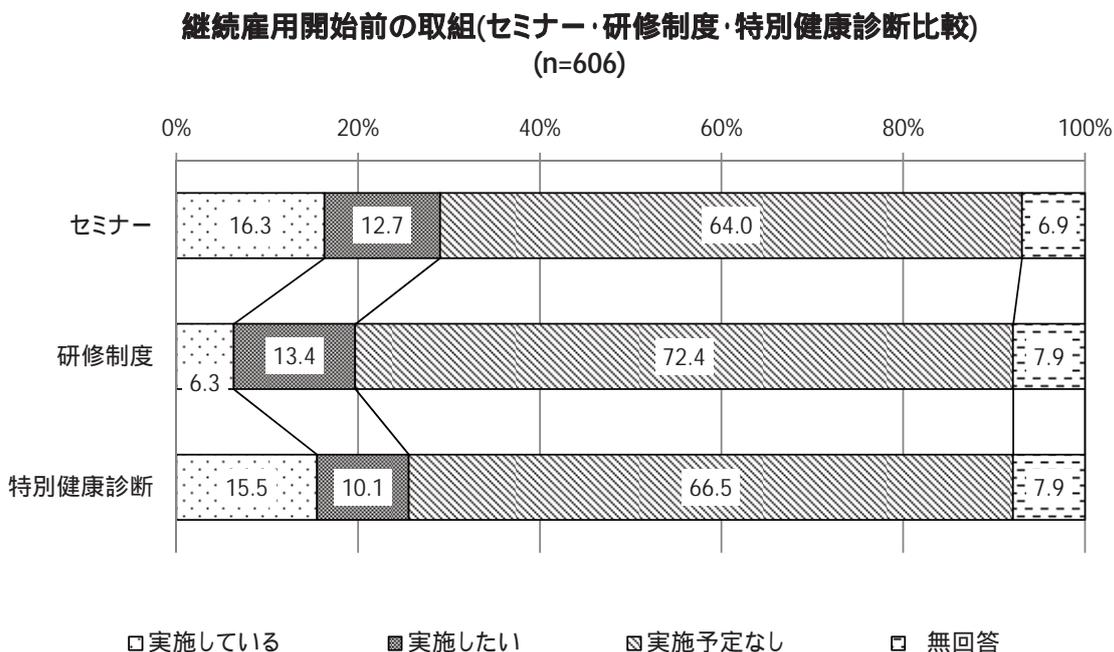
#### 13.2 夏季一時金の支給月数比較

○2012年の夏季一時金の正社員の支給月数については、「2ヵ月以上3ヵ月未満」(35.3%)が最も多く、以下、「1ヵ月以上2ヵ月未満」(29.4%)と続いている。

○継続雇用者の支給月数については、0ヵ月(30.2%)が最も多く、以下、「1ヵ月以上2ヵ月未満」(24.4%)と続いている。

○正社員と継続雇用者を比較すると、「0ヵ月」は「正社員」(7.1%)に比べて「継続雇用者」(30.2%)が多くなっている。一方「2ヵ月以上3ヵ月未満」は「正社員」(35.3%)に比べて「継続雇用者」(9.7%)が少なくなっている。

## 14. 継続雇用開始前の取組み

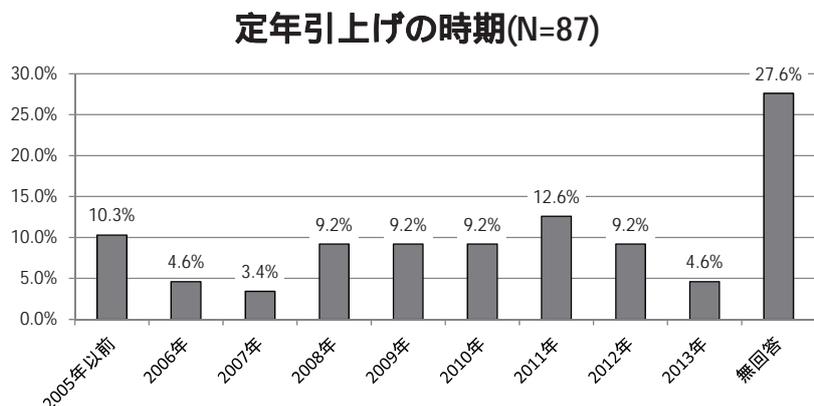


- 継続雇用開始にあたり実施していることについて尋ねたところ「実施している」は「セミナー」(16.3%)、「特別健康診断」(15.5%)で比較的多かった。一方「研修制度」については「実施予定なし」が72.4%で他に比べて多くなっている。
- 企業規模別に見ると、「1000人以上」では「定年後の働き方を含めた生活全般に関するセミナー」を実施している(46.2%)、「定年後の雇用を円滑に進めるための研修制度」を実施している(18.2%)で他の階層より多くなったが、「特別健康診断」については産業別による明らかな違いは見られなかった。〔第68・71・74表〕

## 15. 定年の引上げの時期及び引上げ前後の定年年齢

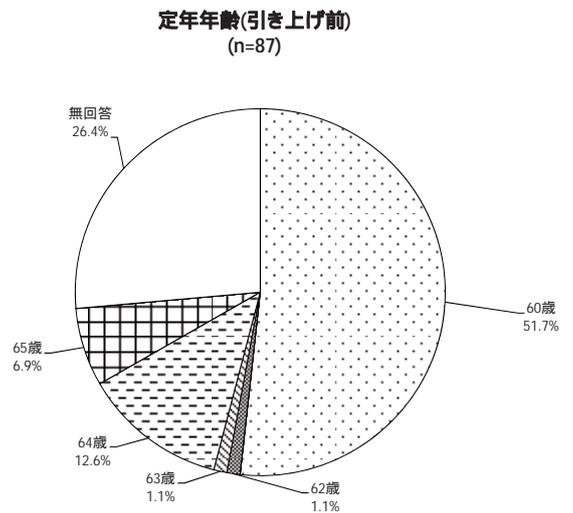
### 15.1 定年引上げの時期

- 定年の引上げの時期については、「2011年」(12.6%)が最も多く、以下、高齢者雇用確保措置に関する法施行(2006年4月)より前の「2005年以前」(10.3%)、「2008年」(9.2%)、「2009年」(9.2%)、「2010年」(9.2%)、「2012年」(9.2%)と続いている。

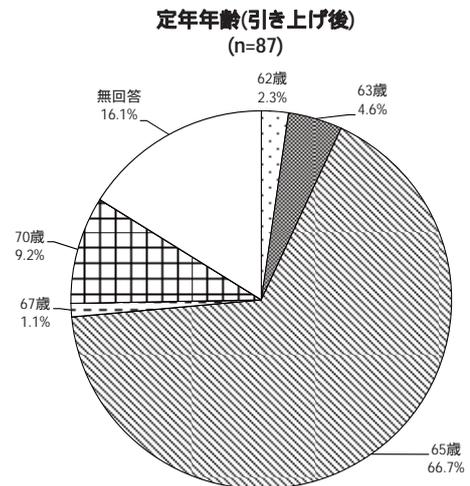


## 15.2 引上げ前後の定年年齢

○引上げ前の定年年齢については、「60 歳」(51.7%)が最も多く、以下、「64 歳」(12.6%)、「65 歳」(6.9%)と続いている。



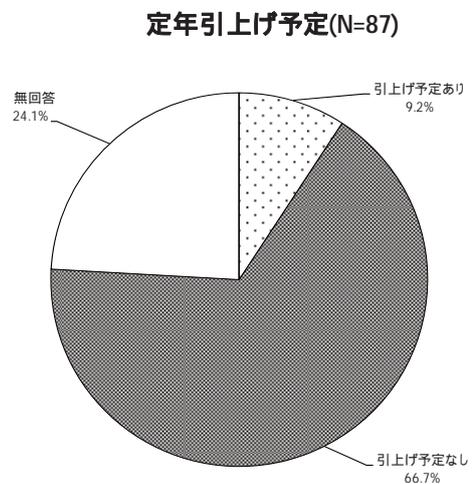
○引上げ後の定年年齢については、「65 歳」(66.7%)が最も多く、以下、「70 歳」(9.2%)と続いている。



## 16.今後の定年引上げ予定

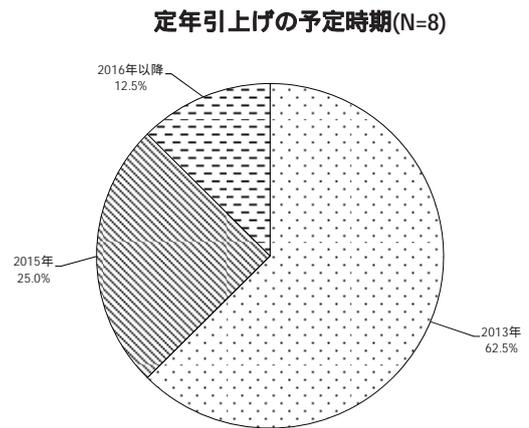
### 16.1 定年引上げ予定の有無

○今後の定年引上げ予定については、「引上げ予定なし」が66.7%となっている。



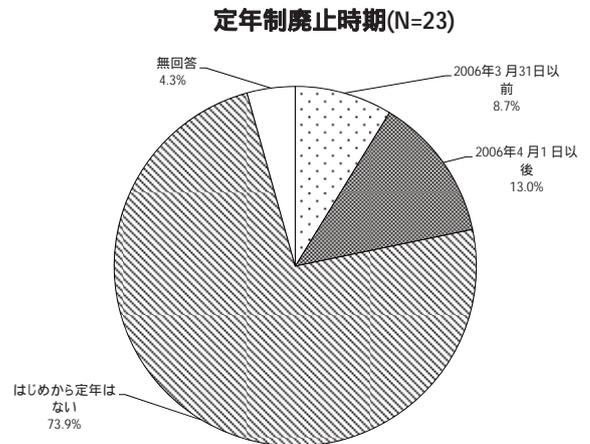
## 16.2 引上げ予定時期

○引上げ予定ありと回答した事業所に対し引上げ予定の時期をたずねたところ、「2013年」(62.5%)が最も高くなっている。



## 17. 定年制廃止時期

○定年制を廃止した時期については、「はじめから定年はない」(73.9%)が最も多く、以下、高年齢者雇用確保措置に関する法施行(2006年4月)以降の「2006年4月1日以後」(13.0%)となっている。



## 18.定年制の廃止による影響

< 定年制の廃止による影響の具体的記述内容（抜粋） >

〔良かった点〕

- ・人間関係の向上に役立った。仕事分担に協調性が出た。
- ・まだ働ける人をやめさせなくてすむ
- ・今まで積み上げてきた知識・技術を若年者へ時間をかけて教育指導に費やすことができた。
- ・年齢の心配なく技能・技術を発揮できる。

〔悪かった点〕

- ・ずるずると勤続を続ける者がいた。
- ・柔軟な思考・態度が期待できない。
- ・人件費の増大、若い人材・後継者が育たない。

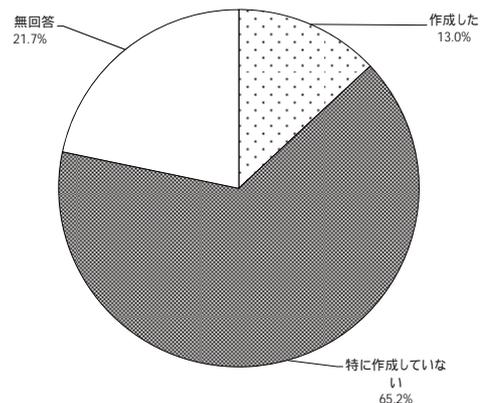
## 19.定年制廃止に伴う新ルールの作成

○契約終了に関する新しいルールについては、「特に作成していない」が 65.2%となっている。

< 作成したルールの具体的な記述内容(抜粋) >

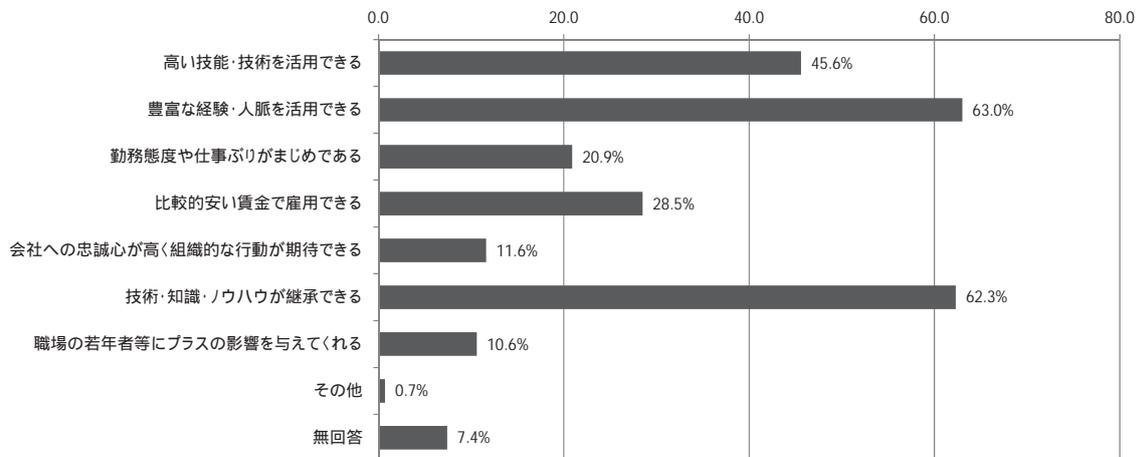
- ・継続雇用職員就業規則の制定

定年制廃止に伴う新ルールの作成(N=23)



## 20.高年齢者雇用の利点

高年齢者を雇用する利点(N=951 3つまで回答)

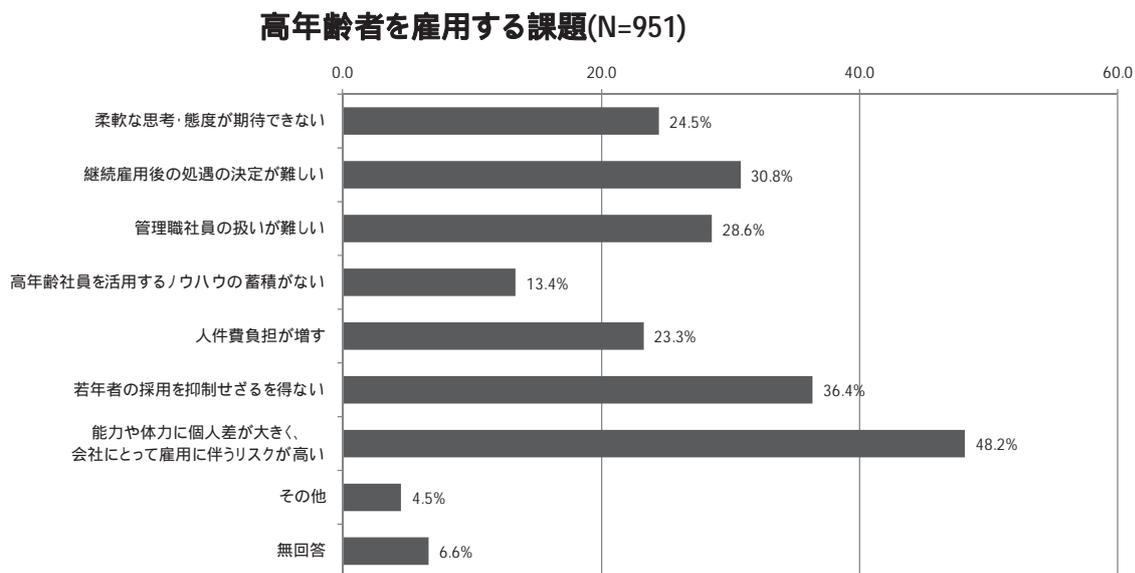


- 高年齢者を雇用する利点については、「豊富な経験・人脈を活用できる」(63.0%)が最も高く、以下、「技術・知識・ノウハウが継承できる」(62.3%)、「高い技能・技術を活用できる」(45.6%)、「比較的安い賃金で雇用できる。」(28.5%)と続いている。
- 「豊富な経験・人脈を活用できる」を産業別に見ると、「不動産業」(81.3%)、「金融・保険業」(80.0%)、「教育、学習支援業」(74.5%)、「情報通信業」(73.0%)で高くなっている。「技術・知識・ノウハウが継承できる」を産業別に見ると、「不動産業」(87.5%)で最も高く、「運輸業」(45.6%)で最も低かった。〔第97表〕

### < 「その他」の具体的な記述内容(抜粋) >

- ・年金支給まで会社が守る姿勢を他の社員へ見せられるし、本人も安心して仕事ができる。
- ・人材不足の解消

## 21.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。
- 「若年層の採用を抑制せざるを得ない」を産業別に見ると、「製造業」(46.6%)、「卸売・小売業」(46.5%)で高くなっている。「管理職社員の扱いが難しい」は「金融・保険業」(45.0%)で高くなっている。〔第100表〕
- 「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。〔第101表〕

### < 「その他」の具体的記述内容(抜粋) >

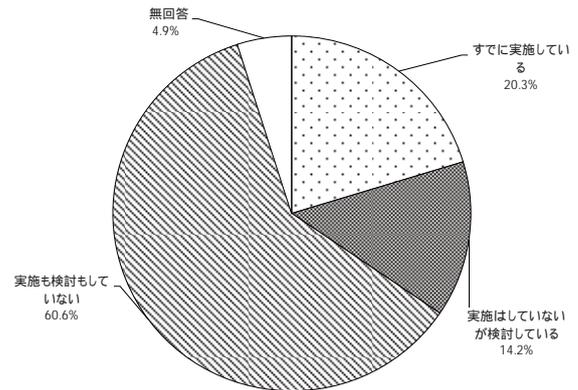
- ・賃金低下後のモチベーションの維持
- ・技術を伝承しきれず、後進の育成が進まない事(いつまでもシニア社員に頼ってしまっている状況)
- ・健康状態の把握
- ・雇用契約期間に関係なく、年金受給に達すると雇用契約解除をする社員が多く、運用が難しい。
- ・業務改善等の提案が少ない

## 22.65 歳より先の雇用確保措置

### 22.1 65 歳より先の雇用確保措置の実施状況

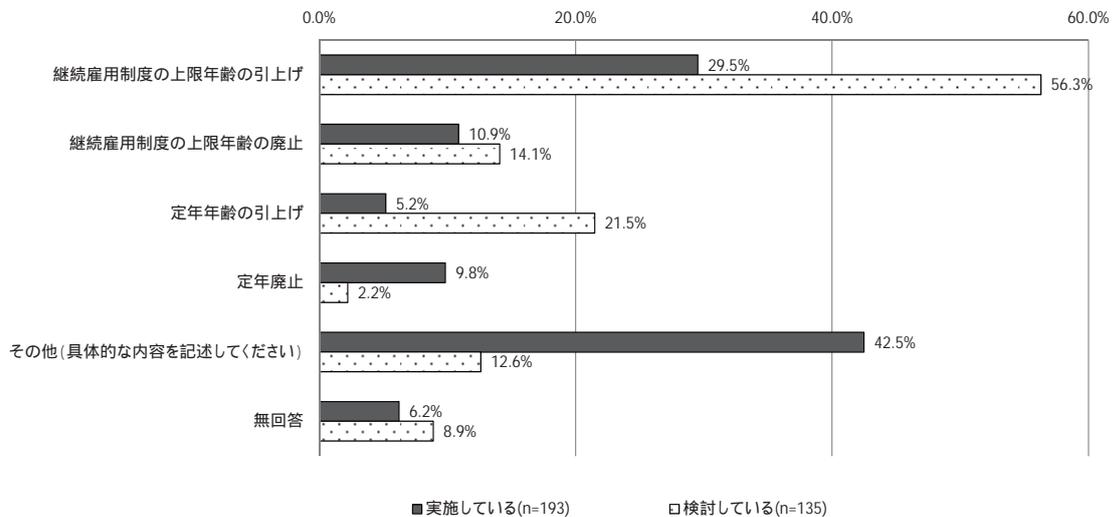
○65 歳より先の雇用確保措置の実施・検討については、「実施も検討もしていない」(60.6%)が最も高く、以下、「すでに実施している」(20.3%)、「実施はしていないが検討している。」(14.2%)となっている。

65歳以上の雇用確保措置(N=951)



### 22.2 65 歳より先の雇用確保措置の内容

65歳以上の雇用確保措置の内容(N=328)



○すでに実施している内容については、「継続雇用制度の上限年齢の引上げ」(29.5%)が最も高く、以下、「継続雇用制度の上限年齢の廃止」(10.9%)、「定年廃止」(9.8%)となっている。

○検討している内容については、「継続雇用制度の上限年齢の引上げ」(56.3%)が最も高く、「定年年齢の引上げ」(21.5%)が続いている。

#### < 「その他」の具体的記述内容(抜粋) >

##### 〔実施している〕

- ・アルバイトとして雇用
- ・場合(その人の能力や人脈)によっては、66才以上の雇用もしている
- ・本人の勤務態度により働けるまで働いてもらっている。
- ・特に有能な人は、継続雇用の後も嘱託として雇用
- ・65才定年後の継続雇用
- ・継続雇用制度の上限年齢を定めていない
- ・一部職種のみ継続雇用の上限年齢を廃止した
- ・専門職については、一部上限年齢を上回って雇用している。(確保が難しいため)

## 23.高年齢者継続雇用について（自由意見欄）

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。働く意思があつて、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〉
- 元請け（ゼネコン等）にもっとはたらきかけてほしい。現状 60 才までの所もある 70 才にしてもいいのでは？（職種によって）〈2〉
- 現在、平成 25 年 4 月 1 日の法施行に向け、人事部において、制度の検討中です。詳細は決めておりません。〈6〉
- 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っています。〈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のではないのでしょうか。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えます。〈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究されます。〈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すが、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寄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、ハイパー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〉
- 例外的取扱いについて、指針等（具体的な）を早く示して欲しい。〈5〉
- 高年齢者はそこまで働きたいのだろうか？余生をのんびり送れる社会、年金制度に力を入れて頂きたい。〈2〉
- 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だと思います。〈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〉
- 当社では、すでに上記改正法と同様の制度を実施しています。〈6〉
- 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。については、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〉
- ・健康へのリスク。・管理責任者の負担。・従事する（できる）業務が限られる。〈不明〉
- 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ならず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。については、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と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得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、高齢者自身が何とかする問題ではないかと思えます。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〉
- 高齢者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〉
- ①の内容と人数は経験上、決まっているので法律で決めたら、若者の採用は減ってしまうのは当然である。②ワークシェアと休み時間、休暇についての国民意識が変わらなければならない。③残業は悪だという認識。④解雇要件の緩和 〈2〉
- 既に高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えます。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. 機会のごく少ないが、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材であるかどうか、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と。「例外的取扱いの指針」が具体的にどのようなも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。(3)
- ①現役社員(20歳代～60歳)と高齢者では年齢的、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選択できる等高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わせを経て、適切な採用基準を定めたい。(2)
- 雇用保険の給付金(高齢者雇用継続給付)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の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ということになります。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、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と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、若い人が主力となつていには、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得ない。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。これ以上の定年年齢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)
- 学内規程の整備を図る。(3)
- 本学園が、65歳定年制を施行してから、40年が経過いたしました。確かに日本人の平均寿命が延びてきたことも事実であるが、高年齢者雇用安定法が、年金対策のための法であるとするならば、如何だろうか。確かに働きたい高齢者が、働けないのは問題ではあるが、企業にそれを押し付けるだけで良いのだろうか。それによって起こる弊害として、若年労働者の雇用機会が奪われてしまうことも背景にあることを忘れてはならないし、これからの年金を支えていかなければならないのが若年労働者であるなら、若年者の雇用を安定させることが先決ではないのだろうか。さらに平成27年から障害者雇用が義務化され、障害者の雇用にも影響が出てく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)
- 制度については、特にありませんが調査方法については以下の通りです。同時期にハローワークの調査及び訪問がありました。内容等ほぼ重複しており、同じ目的であるならば一緒に行っていただきたいと思えます。(2)
- 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

ばかりは聞いていただけません。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)
- 基準を満たしていれば、継続雇用について問題はない。(2)
- 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。高齢者雇用で一番苦勞するのがクライアント(百貨店、アパレルメーカー)の高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得ません。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り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います。(3)
- 「スピード感」や「柔軟性」は若い人の方があると言われてるので、全ての業種に対して高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、高齢者の活躍の場を提供してもらいたい。高齢者の雇用は、「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)

