

平成 24 年 4 月

# 労働法制改正動向に関するアンケート調査 結果報告書

## 福島県経営者協会連合会

(社)会津地区経営者協会  
いわき経営者協会  
白河地区経営者協会  
須賀川地区経営者協会  
相馬地区経営者協会  
福島経営者協会  
福島県中部経営者協会  
南相馬経営者協会

## I 調査概要

(1)調査対象：福島県経営者協会連合会(会津・いわき・白河・須賀川・相馬・中部・福島・南相馬 県内8地区経協) 会員企業 538社

(2)調査期間：平成24年3月5日から3月16日

(3)回答状況：177社 (回答率 32.9%)

業種区分	回答数 (社)	比率
製造業	70	39.5%
建設業	16	9.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	10	5.7%
情報通信・運輸業	14	7.9%
卸売・小売業、飲食店	25	14.1%
金融・保険業	8	4.5%
不動産業	1	0.6%
サービス業	24	13.6%
その他	9	5.1%
合計	177	100.0%

規模	回答数 (社)	比率
～29人	27	15.3%
30人～99人	53	29.9%
100人～499人	67	37.8%
500人～999人	9	5.1%
1000人以上	21	11.9%
合計	177	100.0%

(4)地区経協別回答数：

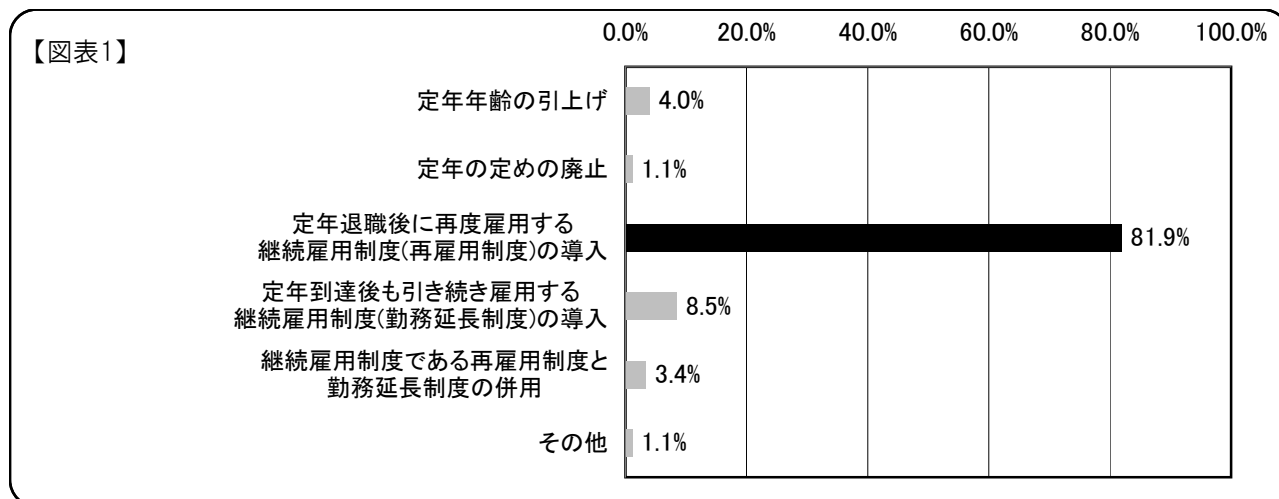
会津	いわき	白河	須賀川	相馬	中部	福島	南相馬
64	26	8	23	8	33	15	—

## II 調査結果

### 1. 高齢者雇用について

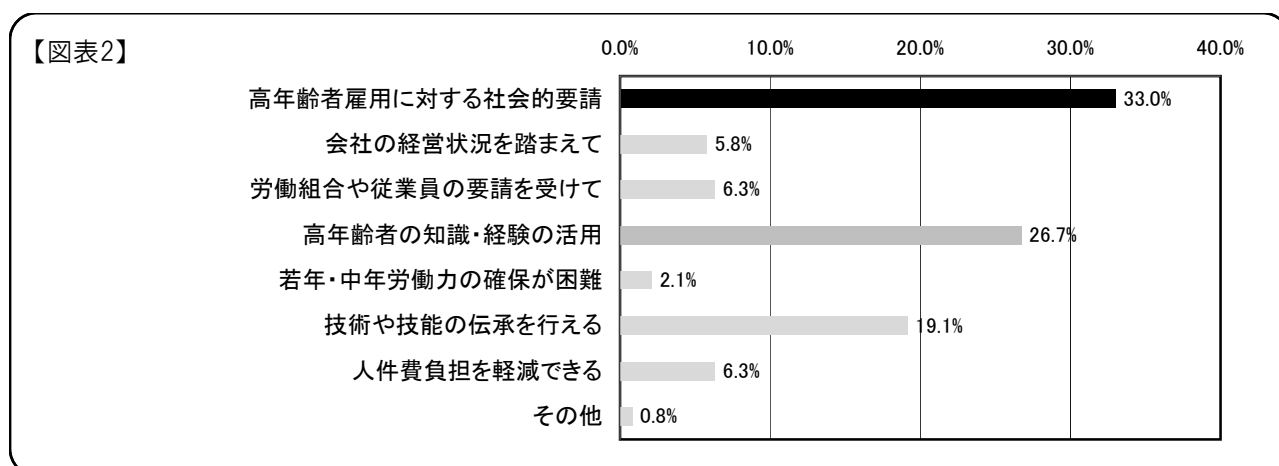
#### (1)60歳以降の雇用確保措置【図表1】

◎「定年退職後に再度雇用する継続雇用制度の導入」が8割以上を占める



#### (2)継続雇用制度を導入している理由(複数回答)【図表2】

◎「高齢者に対する社会的要請」が最も多く、「高齢者の知識・経験の活用」が続く

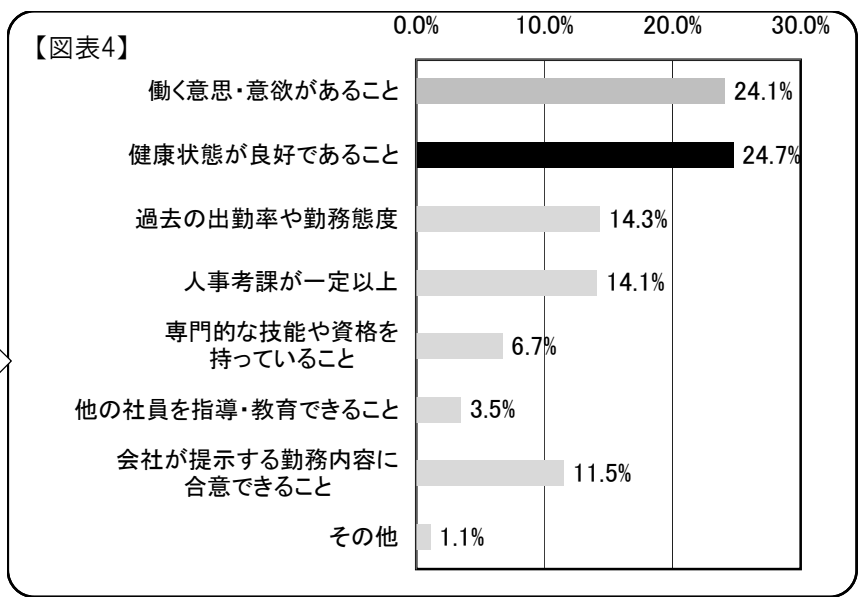
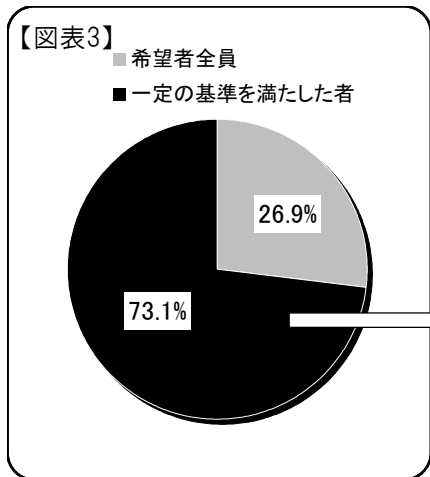


#### (3)継続雇用制度の対象者【図表3】

◎「一定の基準を満たした者を対象とする」が7割以上を占める

#### (4)継続雇用制度の選定基準(複数回答)【図表4】

◎「健康状態」、「働く意思・意欲」、「過去の出勤率や勤務態度」の順に多い



【(4)その他意見】

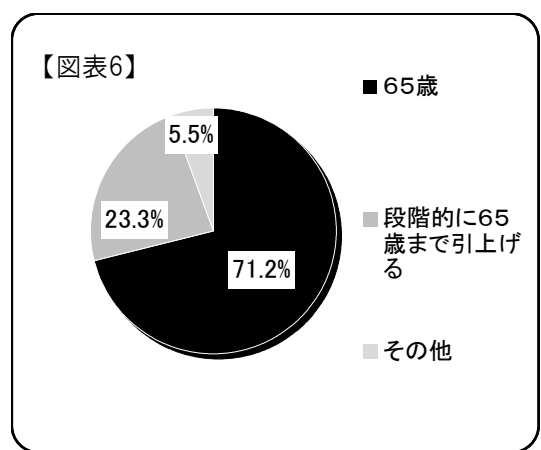
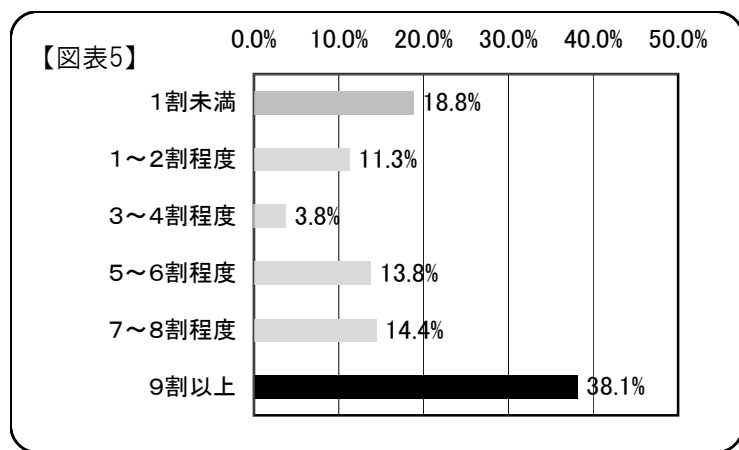
- ・再雇用後の処遇に同意すること
- ・勤続年数
- ・過去に懲戒処分を受けていないこと
- ・過去1年以内に減給処分以上の懲戒処分をうけていないこと
- ・主任以上者に限定

(5)継続雇用制度の適用割合 【図表5】

◎「9割以上」が約4割と最も多い

(6)継続雇用制度の上限年齢 【図表6】

◎「65歳」が約7割を占める

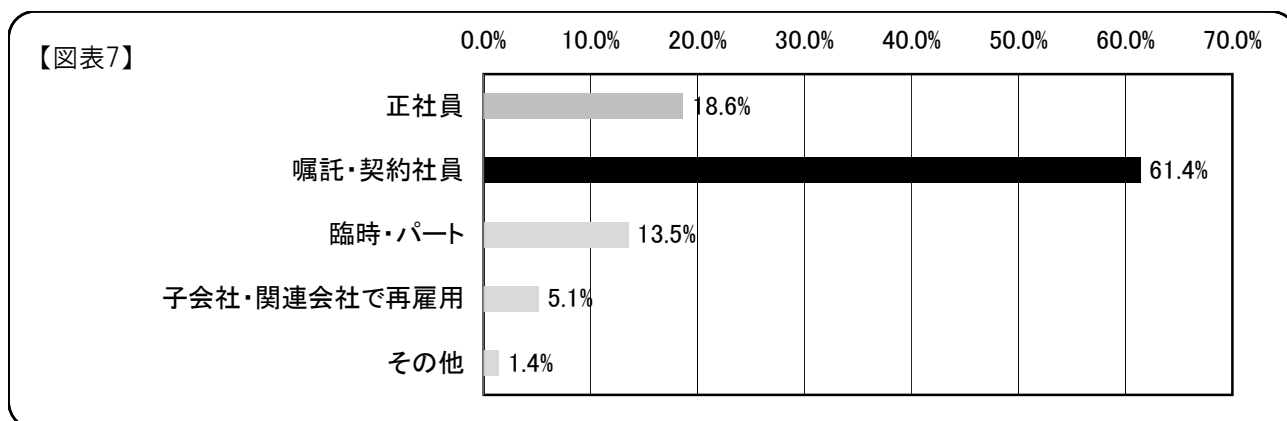


【(6)その他意見】

- ・63歳
- ・状況に応じて判断する
- ・毎年更新
- ・体調管理が勤務上問題なければ、65歳以上も検討
- ・生年月日により63,64,65歳の3段階
- ・70歳

(7) 継続雇用する際の雇用形態(複数回答) 【図表7】

◎「嘱託・契約社員」が6割以上と最も多い

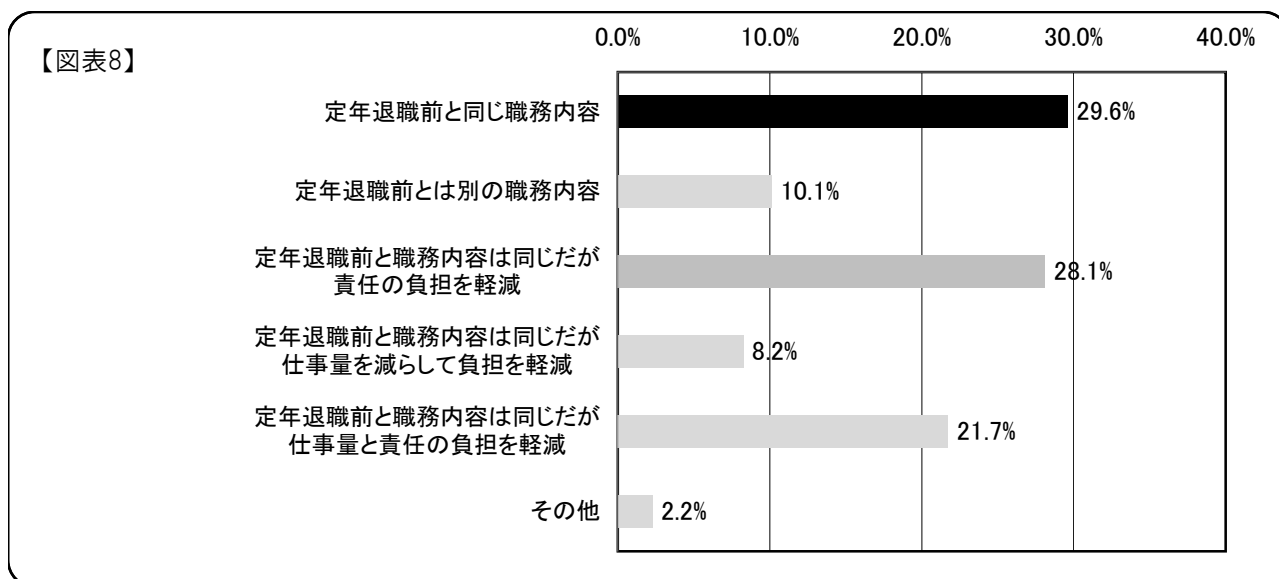


【(7)その他意見】

- ・シニア社員として再雇用
- ・雇用期間を一年毎に更新する正社員
- ・正社員⇒準社員、嘱託⇒準嘱託

(8) 継続雇用後の職務内容(複数回答) 【図表8】

◎「退職前と同じ職務内容」と「職務内容は同じだが責任負担の軽減」がほぼ同割合で多い

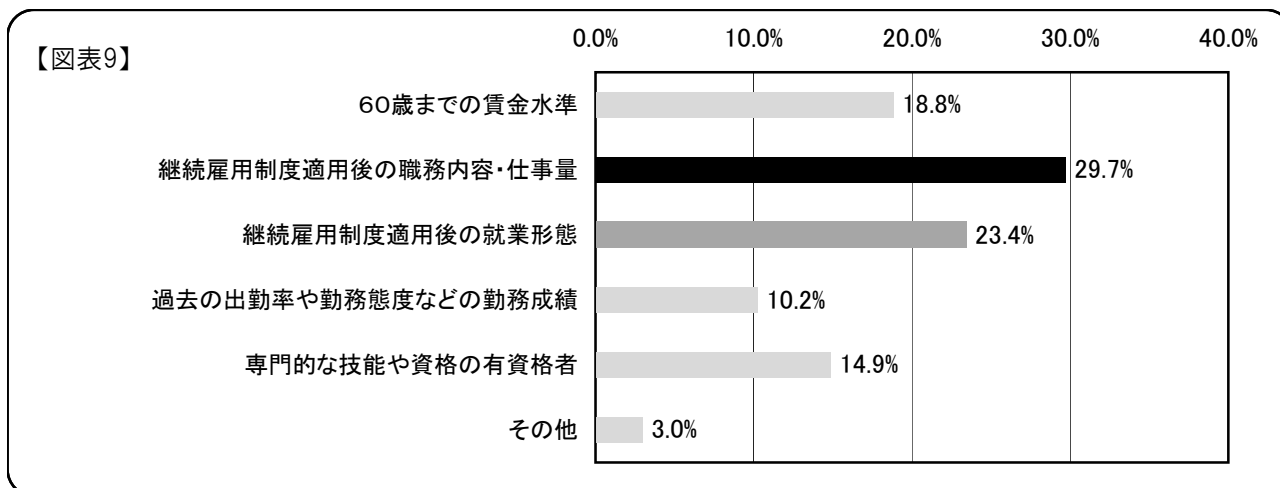


【(8)その他意見】

- ・特に定めなし
- ・状況に応じて
- ・継続雇用適用の事例がまだない為、回答できない
- ・職種によっては同じ内容の人もあるが、変更(軽減)される人のほうが多い
- ・定年退職前と職務内容は同じだが、人事・労務等の管理業務は付与しない

(9) 継続雇用制度の処遇決定に際して配慮した点(複数回答) 【図表9】

◎「職務内容・仕事量」、「就業形態」、「60歳までの賃金水準」の順に多い

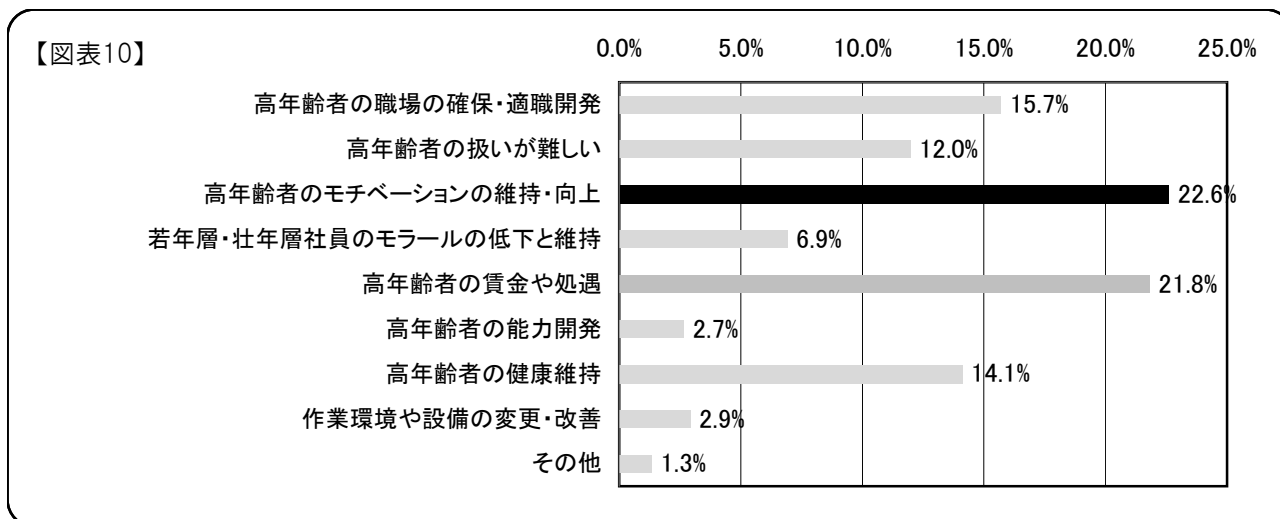


【(9)その他意見】

- ・シニア社員として処遇は一律
- ・まだ60才以上の人がない
- ・在職老齢年金の受給額
- ・規程による
- ・労働協約
- ・継続雇用適用の事例がまだない為、回答できない
- ・年金受給に配慮

(10) 継続雇用制度の課題(複数回答) 【図表10】

◎「高年齢者のモチベーション維持・向上」、「賃金や処遇」、「職場の確保・適職開発」の順に多い

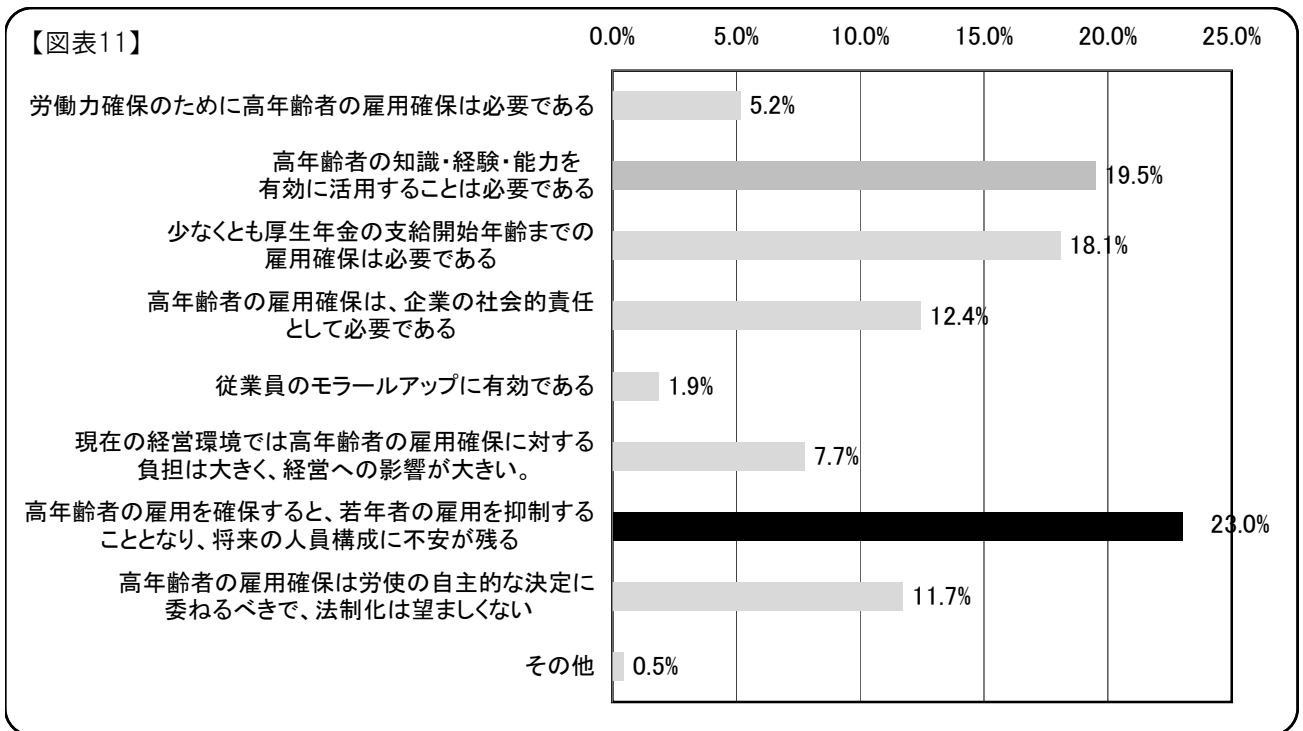


【(10)その他意見】

- ・若年層の新規雇用
- ・総人数が減らないので、新規採用が難しい
- ・大きな課題はない

(11)希望する全従業員の65歳までの再雇用の義務化についての考え(複数回答)【図表11】

◎「若年者の雇用抑制につながり、将来への人員構成に対する不安」が最も多い

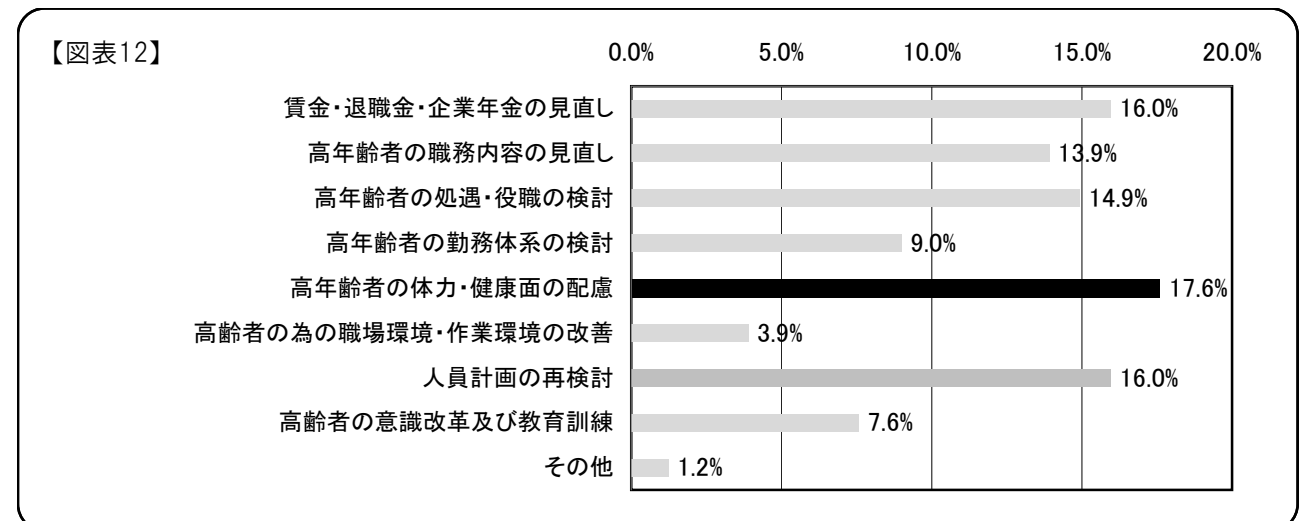


【(11)その他意見】

- ・年金の運用失敗等の無駄遣いのつけを企業に負担させているとしか思えない
- ・希望者全員となると、企業としては能力を発揮してもらえない人も雇用することになり、負担が大きくなる。定年による雇用調整の機能が図れない

(12)希望者全員の65歳までの継続雇用義務化に対する課題(複数回答)【図表12】

◎「高齢者の体力・健康面への配慮」、「人員計画の再検討」、「賃金・退職金・企業年金の見直し」が多い

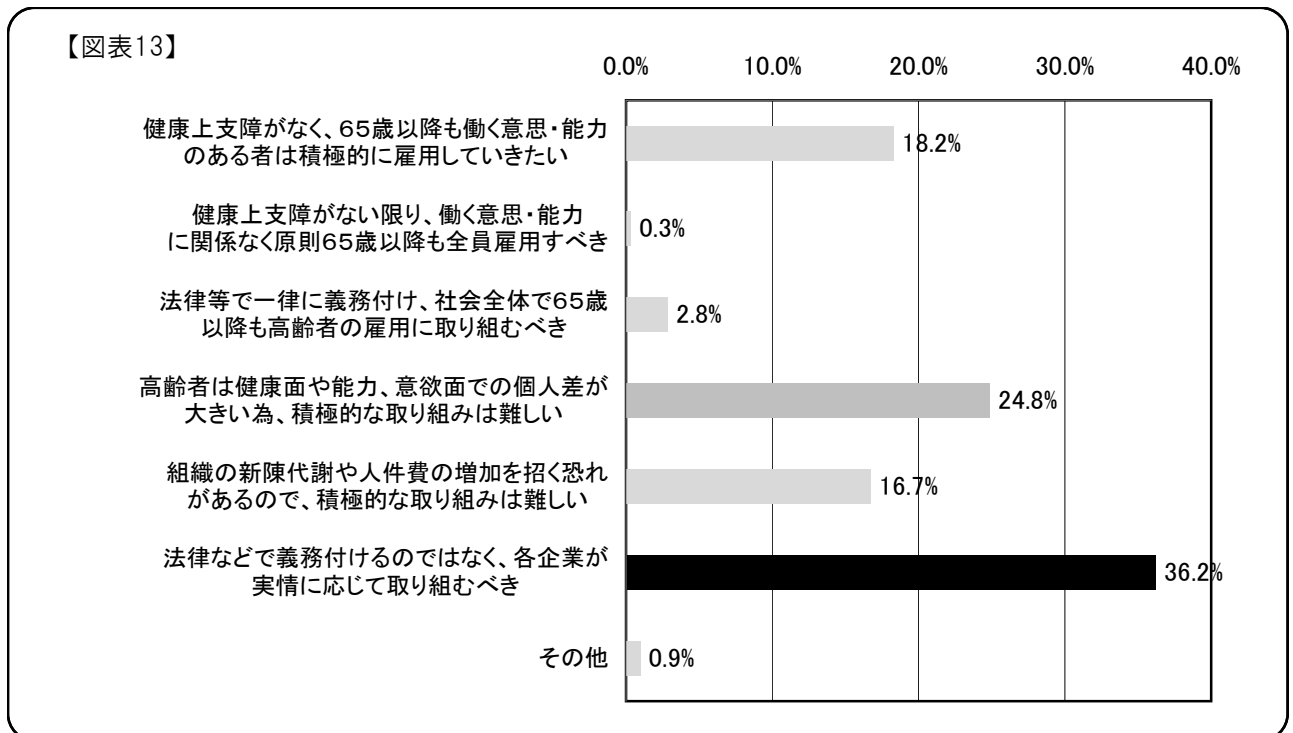


【(12)その他意見】

- ・能力の低い職員の処遇
- ・仕事の確保
- ・個別能力格差拡大対策

(13)65歳以降の雇用についての考え(複数回答)【図表13】

◎「法律による義務化ではなく、企業の実情に合わせるべき」が最も多い



【(13)その他意見】

- ・必要な人材は65歳以降も個別に雇用するため、一律は難しい
- ・年金の運用失敗等の無駄遣いのつけを企業に負担させるべきでない(支給開始、年齢の引き上げは少子高齢化だけではなく、不適切な管理が原因だと思う)
- ・業種柄有資格者については積極的雇用

【定年制や高齢者雇用に対するフリーコメント】

- ・希望者全員で無く、企業にも選択の余地は必要
- ・一律義務化ではなく、企業実情に応じた対応をすべき。新卒採用等若年層の雇用にも影響あり
- ・ワークシェアとか雇用形態の工夫と結びつけない限り、単に年金との見合いというのは対応に無理がある
- ・若年層の雇用を拡大するため、高齢者の雇用には消極的である(個人的意見)
- ・弊社の業種は、港湾荷役であり高齢者と青年が同じ仕事に従事します。従って高齢者の雇用は難題です
- ・高齢者雇用の延長は65歳までとし、定着させることが大事だと思います。そうすれば若年の雇用も視野に入れ、円滑な対応ができると考えます。(高齢者雇用を65歳～70歳とすれば、健康面や思考力に問題が出ると思います。)
- ・人間60歳にもなれば気力・体力・身体ともくたびれてきます。20代から50代までがんばると、それ以上は続きません。60歳を過ぎても働きたいというよりは、年金が満額出ないので働かざるを得ないというのが実情ではないか。60歳以降は第2の人生を与えてほしい。再雇用を求める高齢者法案ではなく、高齢者がいつまでも働かなくても良い安心した老後が約束された法案を出してください
- ・法律の厳正化に伴い、企業の高齢者雇用に関する負担は増している。規制を厳しくするだけでなく、行政による補助金、雇用の受け皿の構築を期待したい
- ・企業規模、業態により一律に義務化して強制するものであるか疑問。高齢者が安心して暮らせるよう社会整備を含めて考えるべき



・年金支給までの収入確保という社会的使命は理解するが、その分若年者の雇用が減少するのは企業にとって大問題。やむを得ないが高齢者は生産性は低下してしまうので、それを補うとすると社員数は増大してしまう。人件費、机その他の事務スペースなどのコスト増による経営圧迫は深刻

・弊社は平成8年設立の会社で、まだ定年による退職の事例がなく、一部参考にならない回答となってしまう申しわけありません

・高齢化はすでに予想されたことであり、政府対応の不備を企業へ責任転嫁することはどうかと思う(年金も同様、なしくずし的な政策と感じる)

・一律ではなく職種によって年齢の幅を設けても良いと思う。年齢は一つの目安でしかなく実際は本人の身体状況・能力が大きいと思う

・高齢者は体力、能力共に低下するのは避けられない。給与面で格差がつくと意欲面でも劣り、他の正社員にも影響がしやすい

・高齢者の労災事故への配慮が必要である

・動きが鈍い為事故やけがが多くなる恐れがあり、企業のペナルティが発生した場合企業にとっても痛手になる事が一番のネックとなる。事務係以外の体力を要する仕事であればあるほどその負担に対する悩みは大きくなる

・ある程度の年齢になれば、就業時間の考慮が必要

## 2. 有期契約労働者の雇用について

### (1)有期契約労働者の有無【図表14】

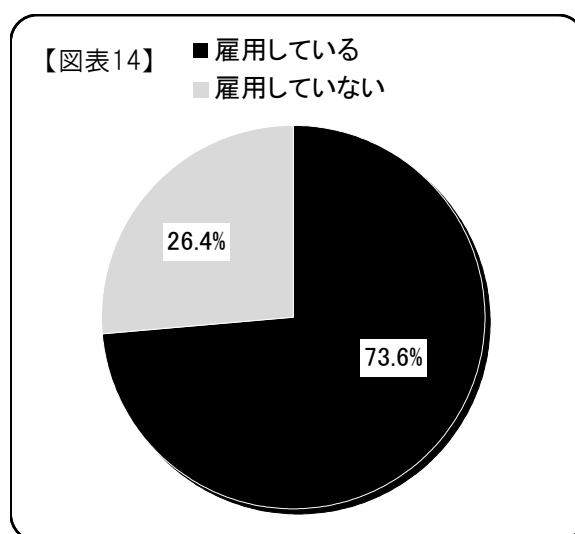
◎「雇用している」が約3分の2を占める

### (2)有期契約労働者を雇用している理由(複数回答)【図表15】

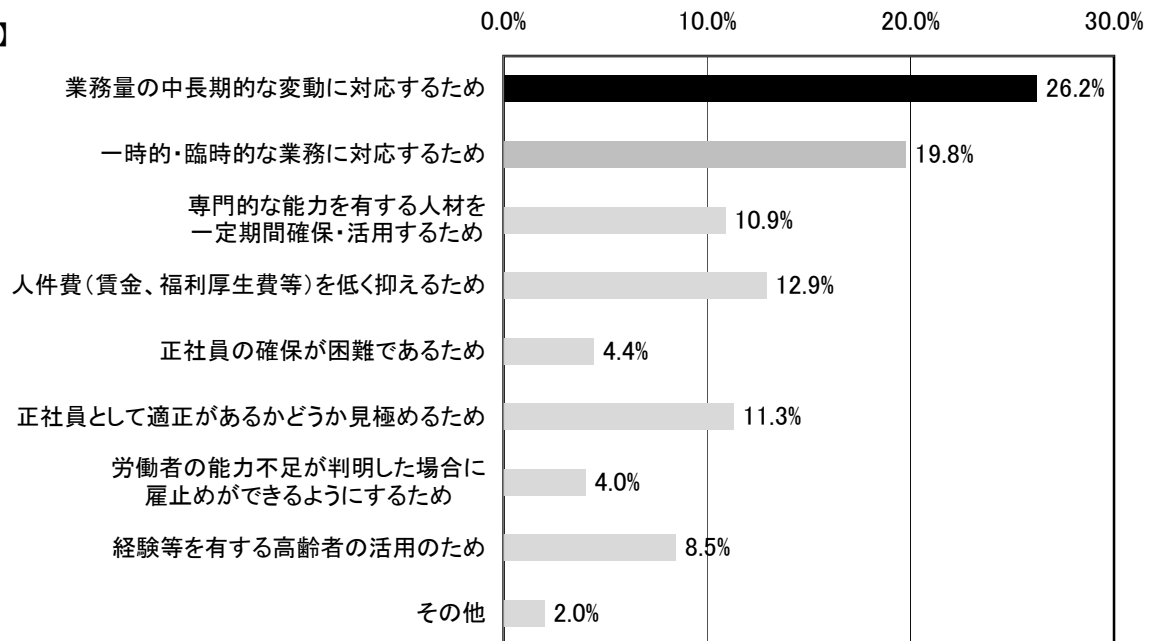
◎「業務量の中長期的な変動に対応するため」が最も多い

### (3)有期契約労働者の処遇・活用等についての取組み(複数回答)【図表16】

◎「通勤費・食事補助費の支給」、「福利厚生施設の利用を認める」、「短期業績に伴う賞与・一時金の支給」の順に多い



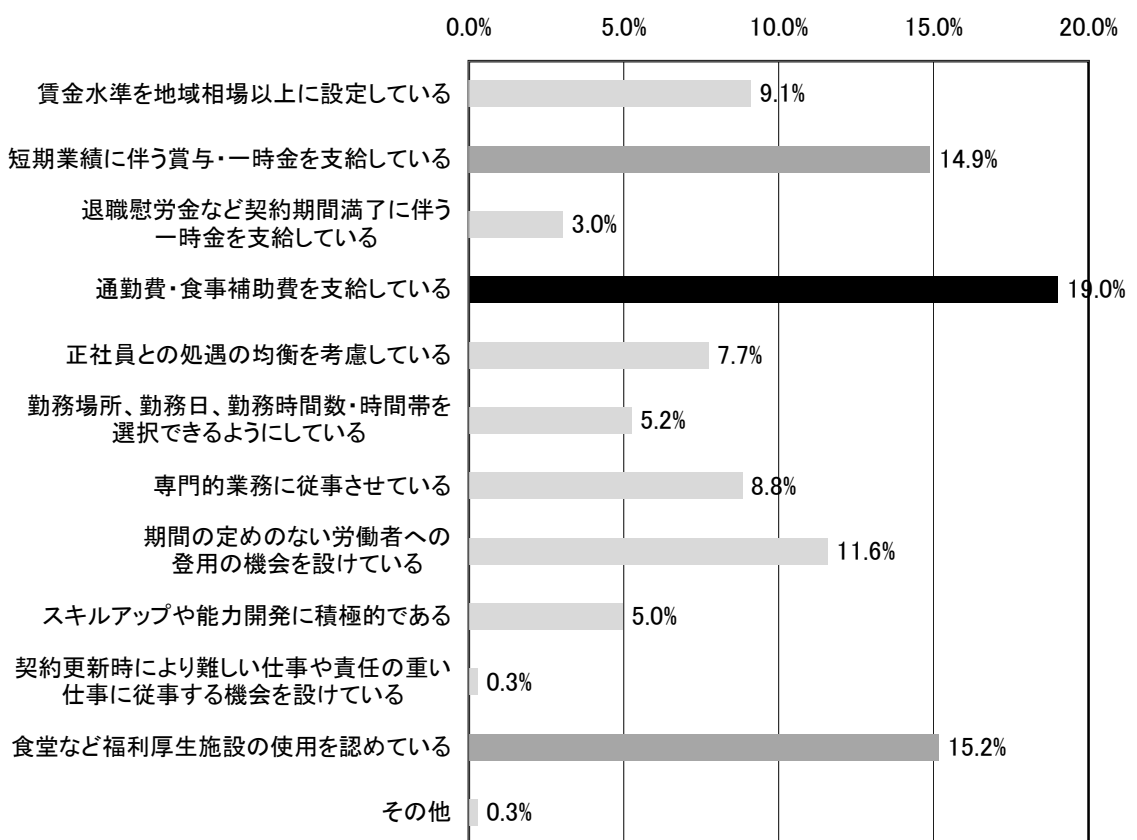
【図表15】



## 【(2)その他意見】

- ・正社員と同様の勤務形態にならない者の対応策
- ・変則的な作業量の発生に対応するため
- ・一定の専門業務を担当してもらうため

【図表16】

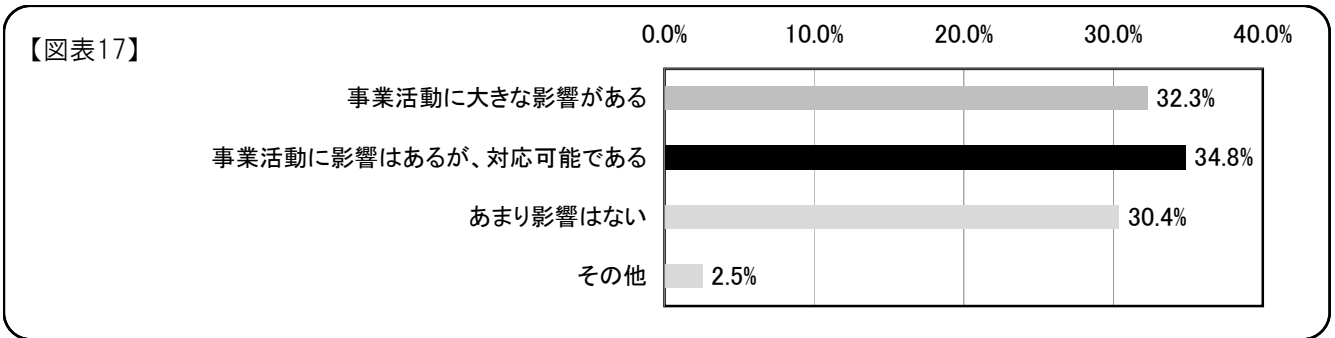


## 【(3)その他意見】

- ・処遇については他と同様にしている

(4)-A 無期雇用への転換等法規制の強化に伴う経営に対する影響【図表17】

◎「事業活動に大きな影響がある」が最も多い

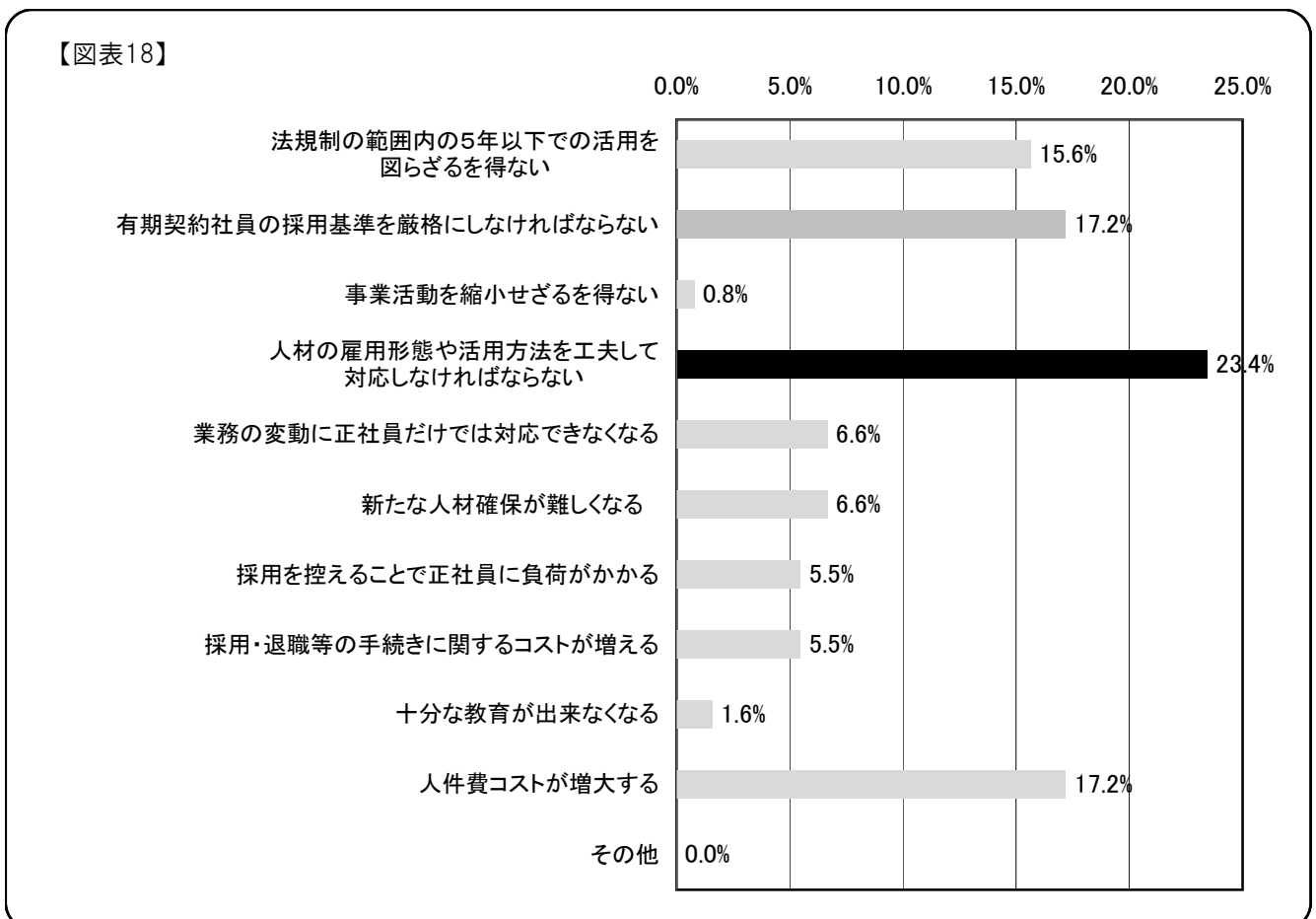


【(4)-A その他意見】

- ・判断できない
- ・有期雇用を行わない

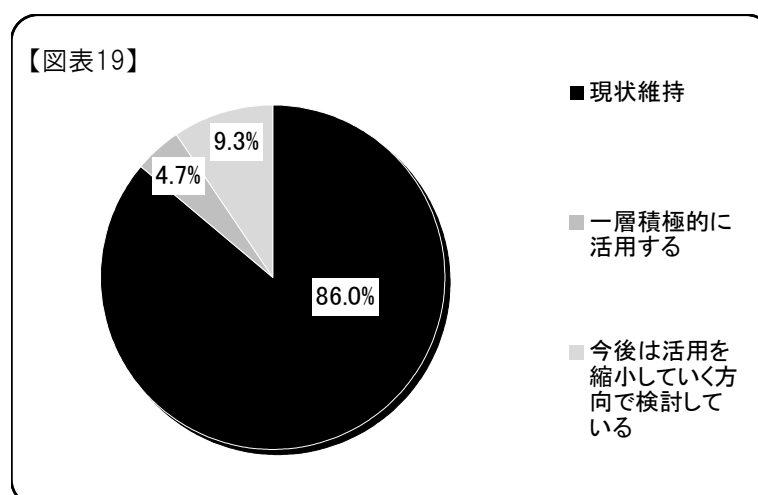
(4)-B 無期雇用への転換等法規制の強化に伴う経営に対する具体的影響(複数回答)【図表18】

◎「雇用形態や活用方法の工夫による対応」、「有期契約社員採用基準の厳格化」、「人件費コストの増大」が多い



## (5)有期契約労働者の今後の活用方針【図表19】

◎「現状維持」が約9割と最も多い



### 【有期雇用に対するフリーコメント】

- ・有期雇用、派遣法の改正は企業経営・労務施策に大きな影響を与える。企業サイドの意向を反映させ、慎重に対応してほしい
- ・会社として、有期にする理由がある以上、制約で縛ってもねらい(目的)が達成されるとは思えない。雇用の仕組みとして、有用だと言う事では…
- ・長期的に雇用しているので、法案は必要だと思うがパート雇用待遇に転換してしまうことはないか
- ・有期契約での雇用はしていません。今後も予定はありません
- ・有期契約労働者の雇用機会の減少を招く誤った方向の法律厳正化と思われる
- ・悪用されず事業主、雇い主、従業員にメリットのある在り方であれば、業種によっては5年以上のものがあってもいいのではないかと思う
- ・一定年齢者(中高年齢層)は、健康・体力・意欲・技術革新に対応可能か更新を見極める必要もあり、若年層は、試用期間中スキル育成効果の見極めのため、有期労働契約は必要不可欠と考える
- ・会社組織の新陳代謝のためにもおおいに活用すべきと考える