

2009年度版 定年後再雇用制度データ分析 (編集部)

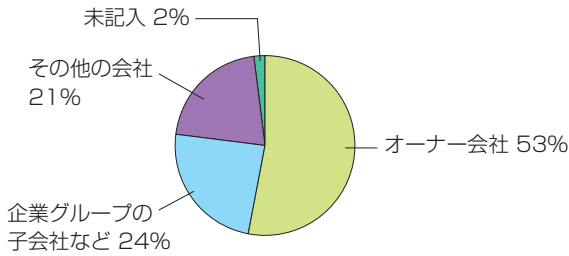
*このアンケートは、役員退職金の実額調査に併せて実施したものです。
 *定年後再雇用の項目への回答があった総数は227件、回答があったが1%に満たないものは「0%」で表示しています。

上場・未上場

*グラフ省略
 上場 10社、未記入 3社 残りはすべて未上場

1. 回答企業情報

会社形態

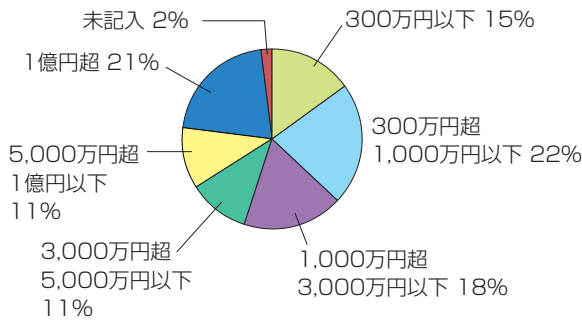


オーナー会社…発行済株式の過半数を会社の代表者またはその親族で保有している会社

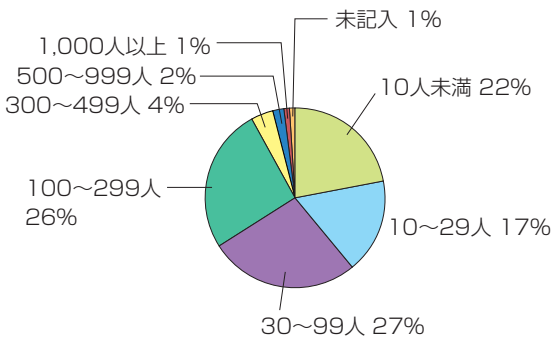
企業グループの子会社など…親会社、または実質的に当社を支配する会社がある会社

その他の会社…オーナー会社ではない独立系企業など

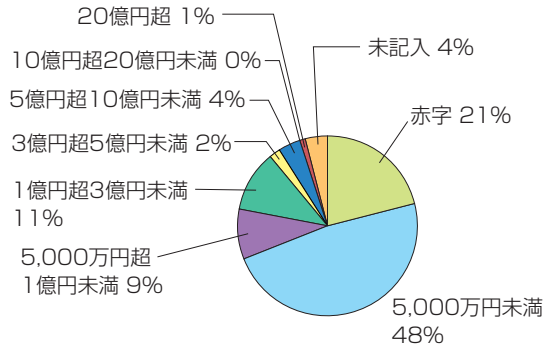
資本金



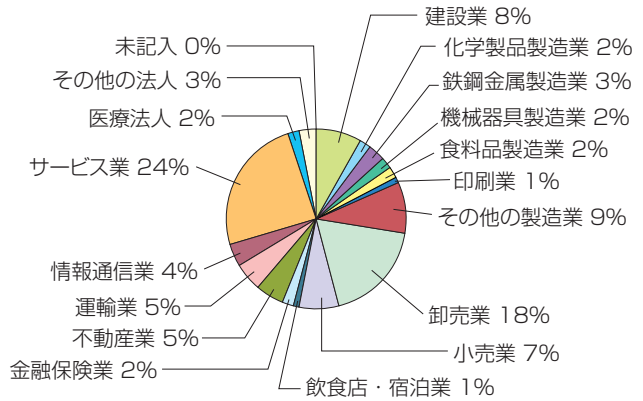
従業員数



当期純利益



業種



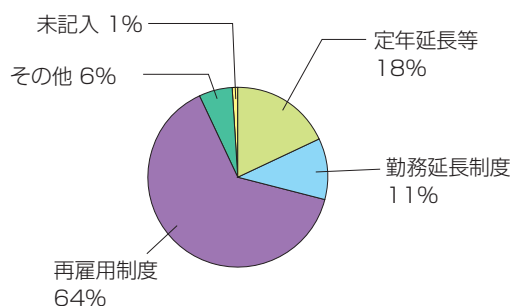
2. アンケート結果

*役員退職金のアンケートに付随する形で調査。Q1、2については役員退職金関連であるので、再雇用関連の設問はQ3～となっている。

(従業員の退職金・定年後再雇用について)

Q3 定年延長等を内容とした雇用確保措置の義務化についてはどのような対応をしていますか。

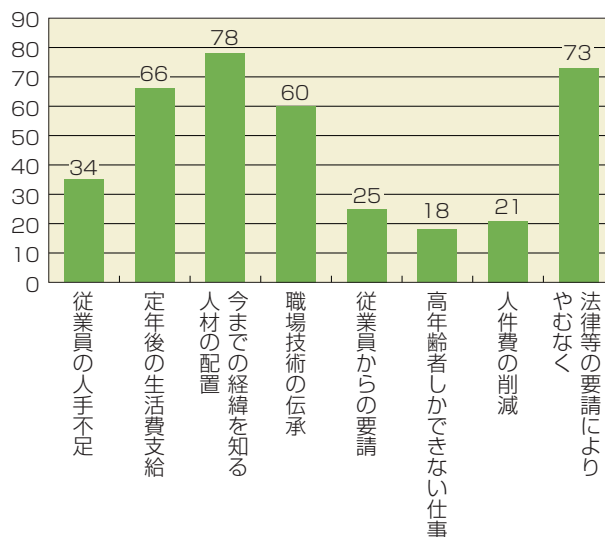
1. 定年を65歳以降まで延長もしくは定年制度を廃止した
→定年延長等
2. 勤務延長制度（それまでの労働契約は終了せずに退職時期を延長）で対応 →勤務延長制度
3. 再雇用制度（いったん労働契約を終了し、新たに労働契約を締結）で対応 →再雇用制度
4. その他



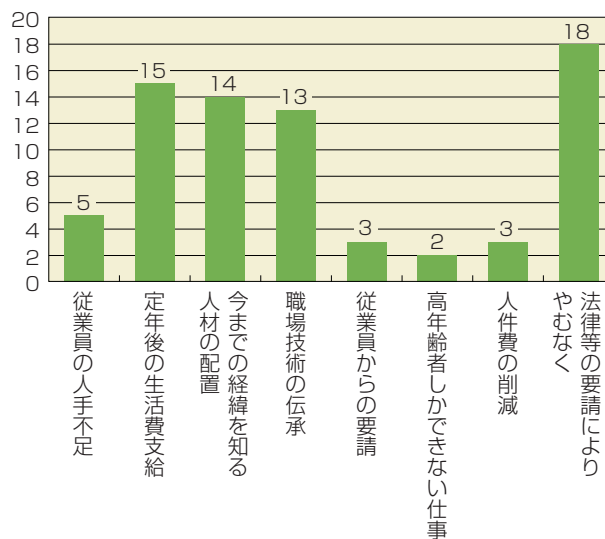
その他の内訳 記入があった15件中、「該当なし」「役員のみ」等が6件、「考えていない」2件のほか、「定年制なし」「実績なし」「未定」「これから検討」「60歳定年後、子会社で再雇用」「1と3両方」「月15万円程度の給与支払」

Q4 御社において継続雇用（定年延長）の制度を導入した動機は何ですか。

(複数回答可、何らかのチェックがあったのは211社)



●上記Q4のうち、最も有力と思われるもの (N = 73社)



*「高年齢者しかできない仕事がある（代替しがたい能力を持っているため）」は「高年齢者しかできない仕事」として表示。また、「その他」の欄を設けたが、回答はなかった。

Q5 同族でない従業員に支給される退職金の平均モデル金額はおよいくらですか。

(役職と金額を回答。金額の記入があったもの=137社)

(最終役職別、金額の件数分布。単位：万円)

	300万円未満	300～500万円	500～1,000万円	1,000～1,500万円	1,500～2,000万円	2,000～2,500万円	2,500万円以上	最高	最低
部長 (68)	1	1	7	26	20	9	4	3,000	120
課長 (16)	2	5	5	2		2		2,100	300
その他 (16) (係長より上)	4	7	2			2	1	2,500	500
その他 (5) (係長以下)	1	2		1	1			1,800	30
役職未記入 (32)	7	4	8	7	4	1	1	2,500	30

*回答数の多かった部長の最多は「1,000万円」。

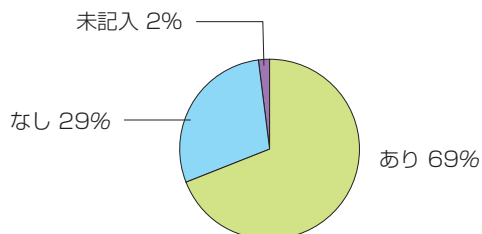
なお、「課長以上」は課長に含めて集計。

その他の役職の例「本部長」「番頭」「店長」「事務長」「事務局長」「工場長」「マネージャー」「次長」「課長代理」「係長」「正社員」「役職なし」(それぞれ1～3件)

Q6 Q3において勤務延長・再雇用等何らかの継続雇用制度(以下、継続雇用という)を導入しているとした企業の方(該当企業数N=170)にお伺いします。

その制度の内容について、詳しく教えてください。

継続雇用の上限年齢の有無

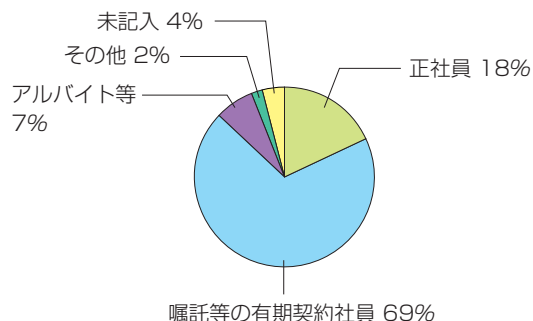


上限のある場合の年齢

年齢の記入があったのは115社、そのうち96社が「65歳」。

その他、70歳が9社、68歳1社、67歳1社、64歳1社、63歳4社、62歳1社、60歳2社。

雇用区分

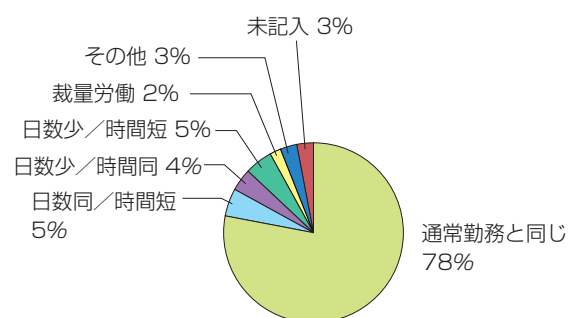


その他の内訳

「未定」、「正社員と有期両方あり」(2)、「有期とアルバイト両方あり」

就業時間

1. 通常勤務と同じ
2. 勤務日数は同じだが勤務時間は短縮 →日数同/時間短
3. 勤務日数は少ないが勤務時間は同じ →日数少/時間同
4. 勤務日数は少なく、勤務時間も短い →日数少/時間短
5. 裁量労働
6. その他



*2. の場合の1日勤務時間(記入7件中、5時間(2)、6時間(3)、7時間(1)、8時間(1))

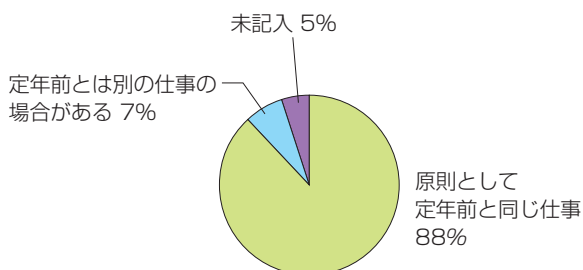
*3. の場合の1週間の勤務日数(記入9件中、2日(1)、3日(4)、3～4日(1)、4日(2)、月10日(1))

*4. の場合(記入4件「週2～3日、1日5時間」「週4日、1日5時間」「週4日、1日6時間」「月15日、1日6時間」)

その他の例

「該当なし」「未定」「基本1、ただし週3日勤務、短時間勤務あり」「職種等によって勤務形態を決定」「個別契約により異なるが大半は通常勤務と同じ」

仕事内容



「別の仕事の場合がある」の内容・基準等の例

- ・実績がないので確定していない
- ・勤務内容等の要望を考慮
- ・個人の力量にあわせる
- ・社内に適正職務がない場合は出向
- ・主に後継者への引継ぎ中心
- ・倉庫内業務
- ・定年前と同じ仕事の一部
- ・役職をなくし、後進の指導・育成を目的に

Q7

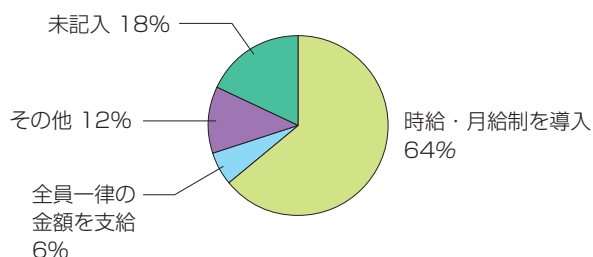
継続雇用（定年延長）後の賃金について教えてください。

最も平均的な賃金モデルとしては、年収ベースでどの位支給していますか。

公的給付を「含めて／含めないで」別の年収分布（年収の記入があった127件について集計）

	100万円未満	100～200万円	200～300万円	300～400万円	400～500万円	500～600万円	600～700万円	700万円以上	最高	最低
公的給付含む(23)		2	4	6	5	3	1	2	750	120
公的給付含まず(89)		5	26	28	18	8	1	3	800	150
未記入(15)	1	1	2	5	4	1	1		600	60

毎月の賃金支給額（継続雇用（定年延長）直後の賃金）

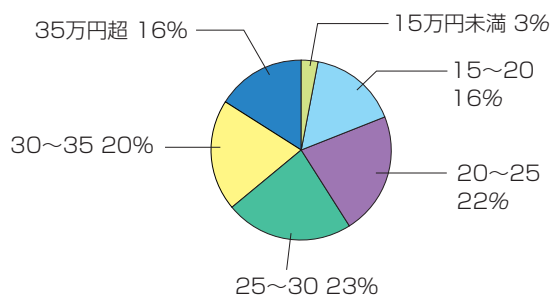


時給・月給制の場合の内訳

・時給の場合（金額の記載があったものは11件）

750円(2)、800円、950円、1,000円(3)、1,300円、1,800円、2,000円、800～1,000円

・月給の場合（金額の記載があったものは87件）



*最低12万8千円、最高50万円、多かったのは30万円、25万円、20万円。

なお、「〇万円～〇万円」と記入されたものは、下限の金額で分類した。

●全員一律の金額の場合

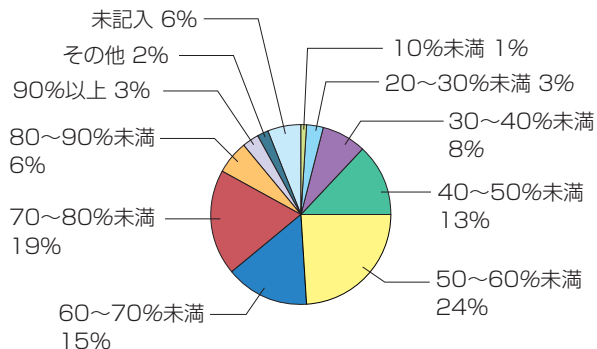
15万円(2)、16万円、18万円、20万円、25万円(2)、26万円、30万円、40万円

●その他の例

「本人の能力、経験等により契約時に額を決める」（同様多数）、「未定」「年俸制（個別契約）」、「変更なし」「最終月額賃金の半額プラス通勤費。賞与・燃料手当はなし」「定年時年収の60%」「退職時給与の50%」「日給10,000円」「本給35万、手当8万」「出来高給 月給約40万」

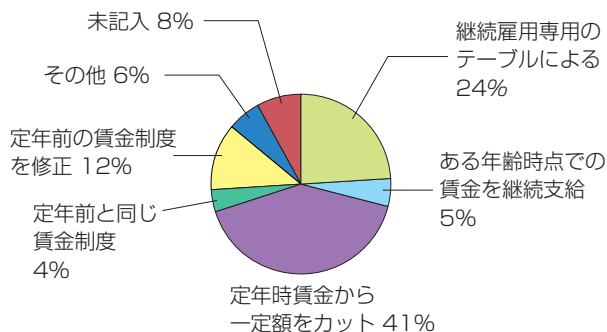
Q8 継続雇用（定年延長）後の賃金水準等について教えてください（モデルケースとしてお答え下さい）。

賃金水準（定年時年収を100とすると）



* 「10～20%未満」はなし、その他は「未定」「実績なし」

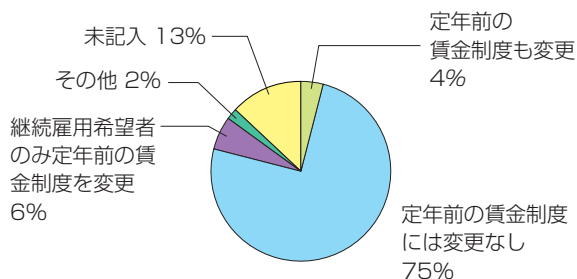
賃金の決定方法



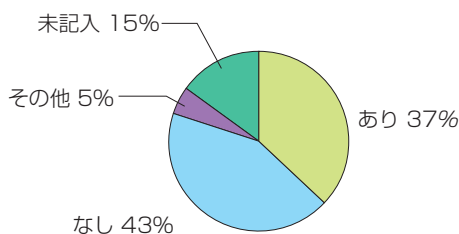
その他の例

「未定」「実績なし（検討中）」「雇用契約時に決定」「再雇用後の職務」「嘱託の区分、勤務態様、処理能力等を勘案のうえ会社が決定」「定年時の50%を目安に個別設定」「時給制か年俸」「最終役職位別」

継続雇用制度の導入により定年前の賃金体系には変更がありましたか

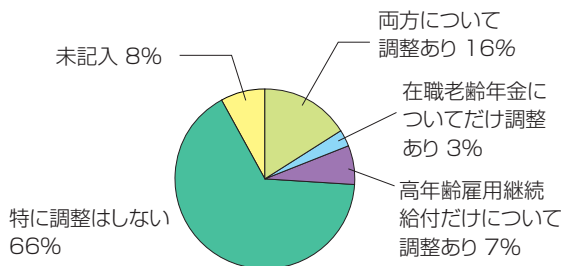


賞与の有無

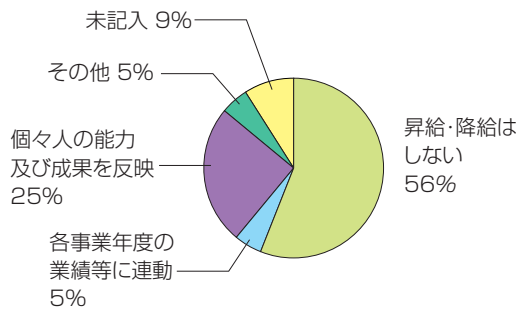


Q9 継続雇用（定年延長）における賃金制度について教えてください。

賃金と各種公的給付との調整は行っていますか。



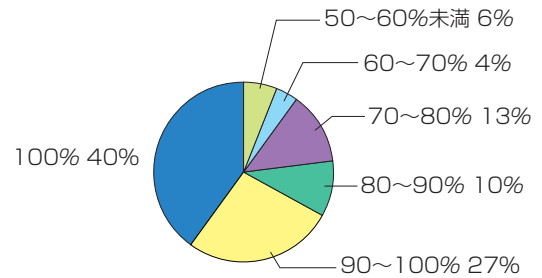
継続雇用（定年延長）制度における昇給・降給はどのように行われていますか。



その他の例

- ・実績なし。検討中
- ・2年目以降降給
- ・個人ごとに一定額カット
- ・個人評価と業績両方
- ・勤務態様、処理能力等を勘案し、更新時に会社が決定
- ・60～65歳にモデル賃金あり。基本的に降給していく

Q10のうち大部分が利用する場合の割合（具体的数字の記入があったのは70件）

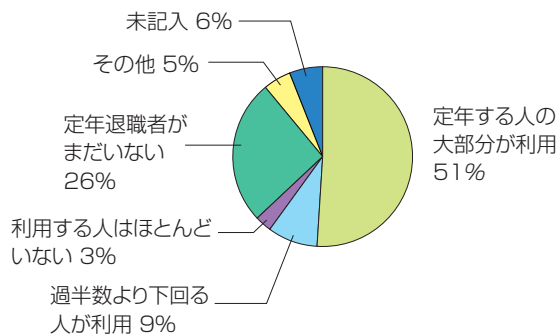


* 最多は100%

利用されない場合の理由

- ・わからない
- ・その前に退職する
- ・実態が少ない、定年者が少ない
- ・賃金が仕事内容と比較して低い
- ・本人が希望しても、会社の判断による部分が多いから
- ・本人と会社の事情により調整
- ・従業員が足りているため

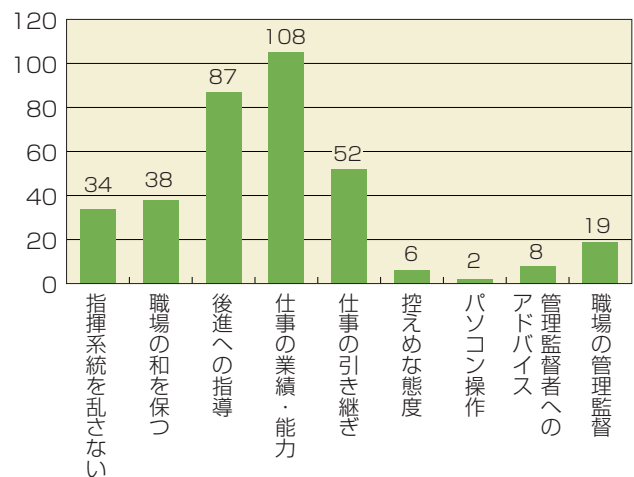
Q10 継続雇用制度はどの程度利用されていますか。



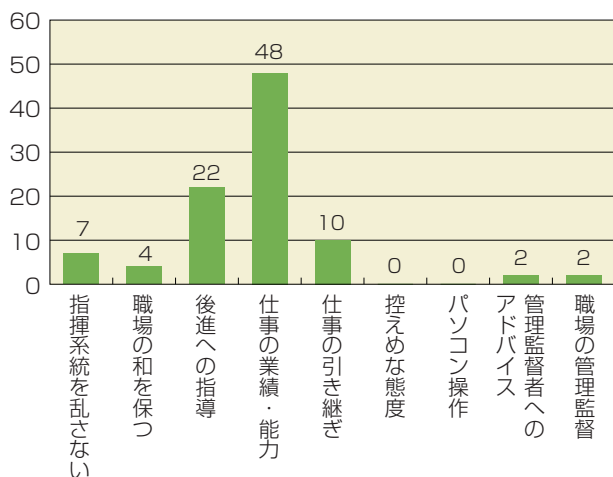
その他の例

- ・まだ一人のみ（同様3件）
- ・現在該当者3名のみ
- ・制度導入後の退職者がいない
- ・実例なし

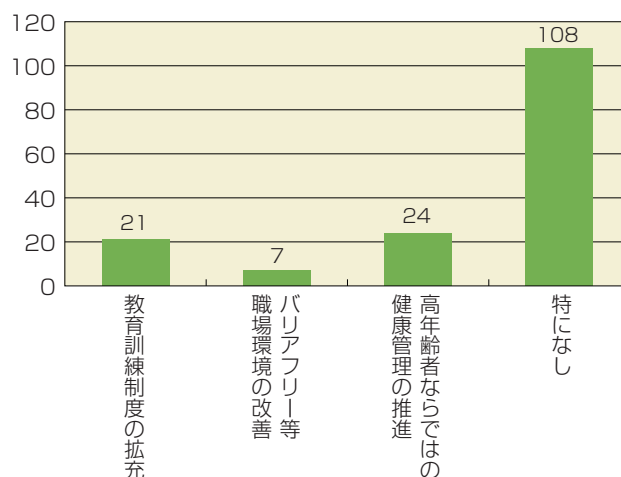
Q11 継続雇用される人の評価項目としては下記のうちどの事項を優先しますか。（複数回答）



● Q11のうち、もっとも重視されるもの (N = 94)



能力開発・安全管理について

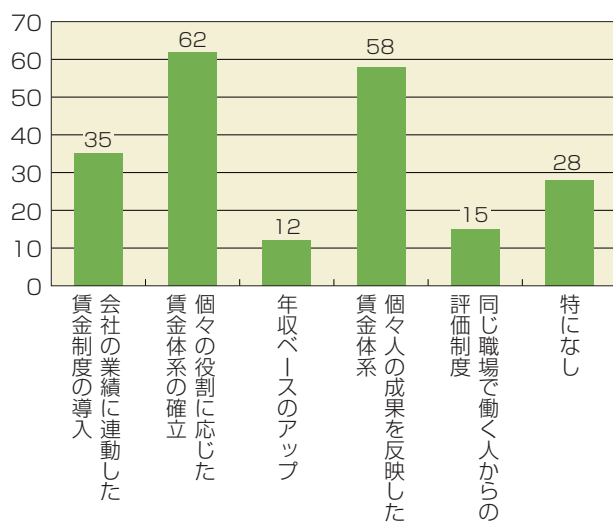


*その他

- ・高齢者に対する安全教育・指導
- ・再雇用者が安心して意思表示、意見を言えるような職場
- ・個人にて管理してもらう
- ・安全管理のマニュアルを作成している

Q12 現在の継続雇用制度において今後検討すべきことは何だとお考えですか。(複数回答可)

人事・賃金制度について



*その他は記入なし

○教育訓練制度の拡充についての具体的な考え

- ・研修制度
- ・外部への委託
- ・雇用調整助成金制度を利用したの制度取り入れ
- ・各部門のスキルアップが必要
- ・外部研修への参加
- ・パソコン等の教育訓練助成
- ・キャリアプランの明確化と、それに応じた教育体系構築

○バリアフリー等職場環境の改善についての具体的な考え

記入なし

○高齢者ならではの健康管理の推進についての具体的な考え

- ・健康診断の活用
- ・体調の検診、認知の検診
- ・年1回人間ドックの実施、時差出勤
- ・老後の生活の仕方についての学習、研修（今までの仕事人間から離れて別の人生を経験するための学習）