

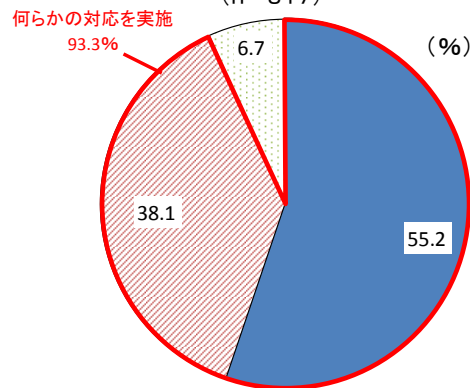
「高年齢者雇用」と「同一労働同一賃金」に関する実態調査

■調査結果のポイント

1. 65歳以降の「高年齢者雇用」への対応状況

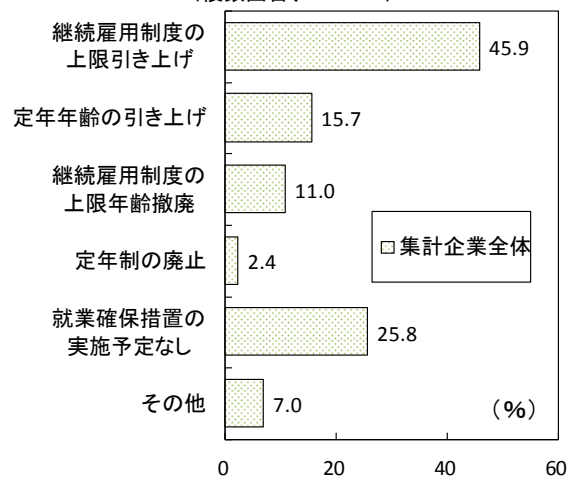
- ✓ 集計企業全体で概ね9割の企業が何らかの65歳以降の就業確保措置を講じている。
- ✓ 就業確保年齢の引き上げを受けた対応は「継続雇用制度の上限引き上げ」が45.9%と最も高く、「定年年齢の引き上げ」は15.7%、「定年制の撤廃」は2.4%にとどまった。

＜65歳以降の社員に対する継続雇用対応＞
(n=817)



- 自社が定める何らかの基準に該当した人のみ働くことができる
- 希望者全員が働くことができる
- 働くことはできない

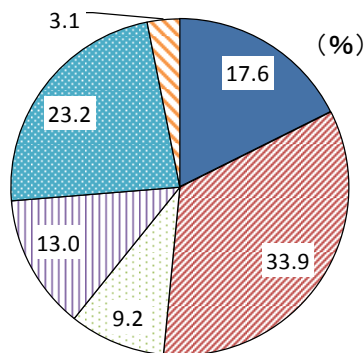
＜就業確保年齢の引き上げを受けた対応(予定含む)＞
(複数回答、n=784)



2. 「同一労働同一賃金」への対応状況

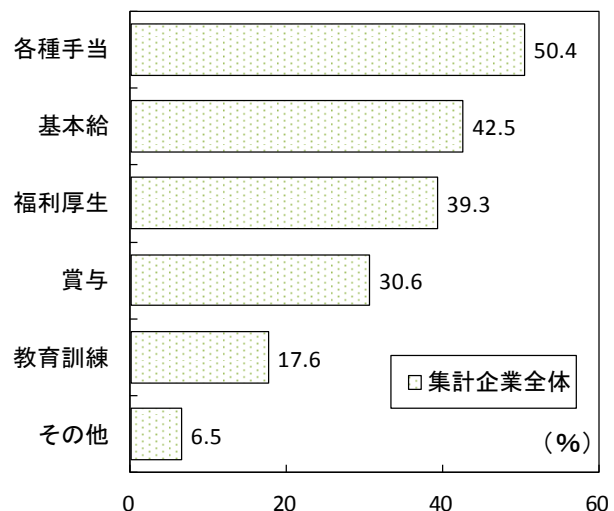
- ✓ 2021年4月より中小企業に適用(大企業は2020年4月)が開始される「同一労働同一賃金(パートタイム・有期雇用労働法)」の対応状況について、「すでに対応した」が17.6%、次いで「現在取り組んでいるところである」が33.9%となった。
- ✓ 具体的な対応内容は、「各種手当」が50.4%と最も高く、次いで「基本給」が42.5%となった。コロナ禍で収益が下振れる企業が多い中、人件費増加への対応が迫られる。

＜「同一労働同一賃金」への対応状況＞
(n=772)



- すでに対応した
- 現在取り組んでいるところである
- 対応が必要だが何をしてもよいか分からない
- 特に対応する必要はない
- 対応が必要かどうか分からない
- その他

＜「同一労働同一賃金」に関する具体的な対応内容＞
(n=369)



調査の概要

2021年4月1日より、現行法（高年齢者雇用安定法）の一部が改正され、企業における高年齢者の就業機会を確保する年齢が現行の65歳から70歳に引き上げられる。事業者は、65歳までの雇用を確保（義務）することに加え、70歳までの就業機会を確保（努力義務）することが求められる。具体的には、就業確保措置として、「定年引上げ」や「継続雇用制度の導入」などの措置を講じることが必要となる。

また、2020年4月1日より大企業で先行して施行されていた「同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法）※」が、同日から中小企業にも適用開始となる。（※正規・非正規の雇用労働者との間で、基本給や手当などいかなる不合理な待遇差を禁止する法律。）

本調査は、栃木県を中心とした足利銀行の主要営業地域企業における、上記法改正への対応状況を把握する目的で実施したものである。調査概要は下表の通り。

＜「高年齢者雇用」と「同一労働同一賃金」に関するアンケート調査概要＞	
調査対象	足利銀行の主要営業エリア（栃木県・群馬県・茨城県・埼玉県）の企業1,643社 ※有効回答企業数825社（回答率50.2%）
調査方法	郵送によるアンケート調査 ※あしぎん総合研究所『第191回あしぎん景況調査』の特別質問
調査時期	2021年1月上旬～下旬
調査項目	高年齢者の継続雇用対応、就業確保年齢引き上げを受けた対応、同一労働同一賃金への対応状況など。

（注1）本調査では、④100名以上の企業を「大企業」、それ以下の企業を「中小企業」と呼ぶ場合がある。

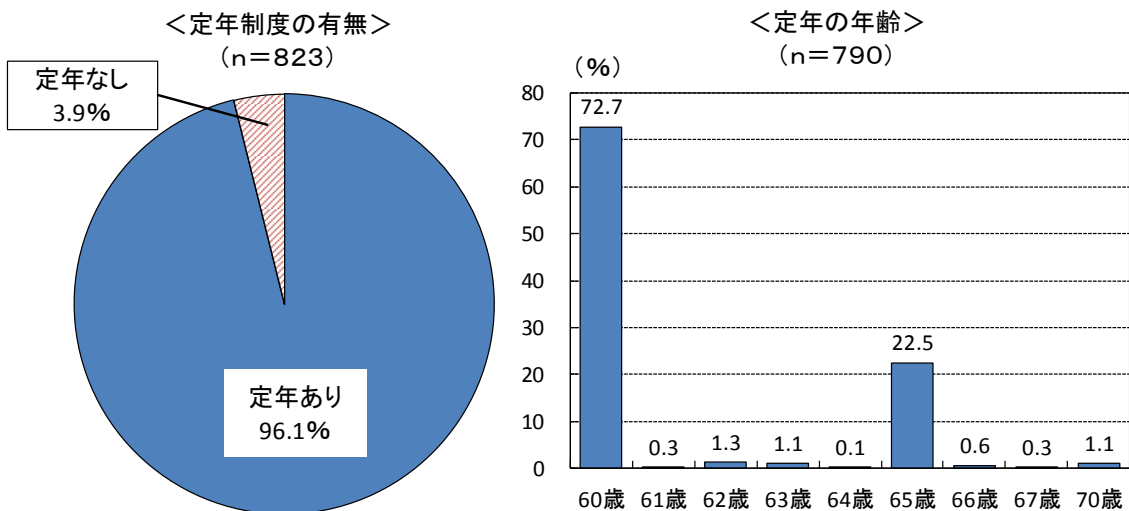
（注2）図表中のnは、回答企業数を指す。

『第191回あしぎん景況調査』は当社（あしぎん総合研究所）または足利銀行のWebページを参照。

1. 高年齢者雇用について

1.1 定年の有無

- 調査対象企業のうち、定年制度を導入している企業は96.1%となった。
- 定年制度を導入している企業における定年（年齢）は、「60歳」が72.7%と最も高く、次いで「65歳」が22.5%と続く。

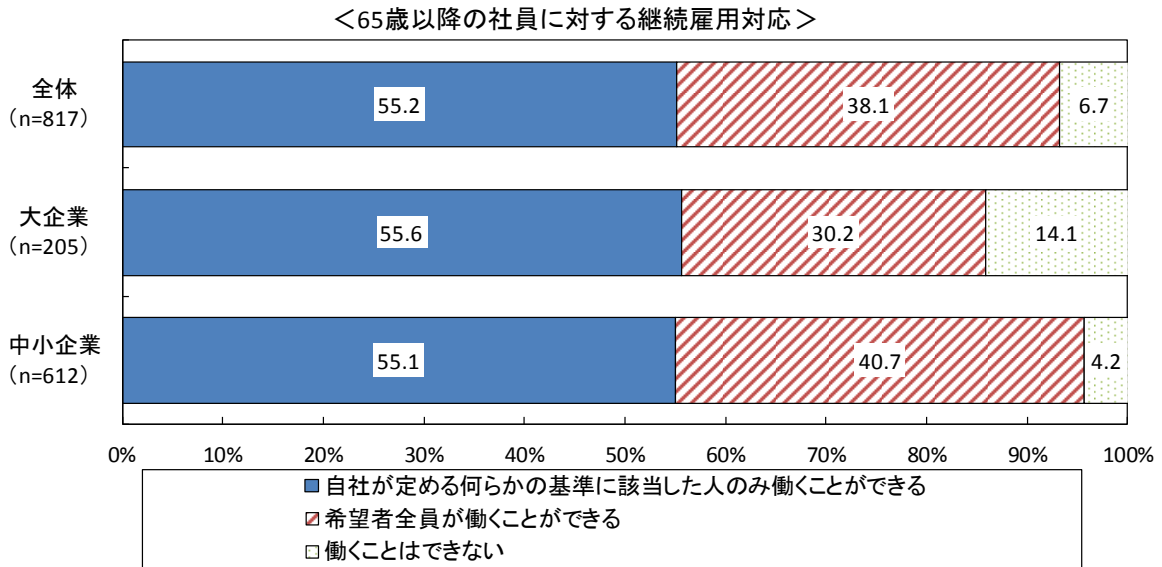


（注）定年年齢を65歳未満に定めている事業者は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用機会を確保するため、「65歳まで定年引上げ」、「65歳までの継続雇用制度の導入」、「定年廃止」のいずれかの措置を実施する必要がある（高年齢者雇用安定法）。

1.2 65歳以降の社員に対する継続雇用対応^{※1}

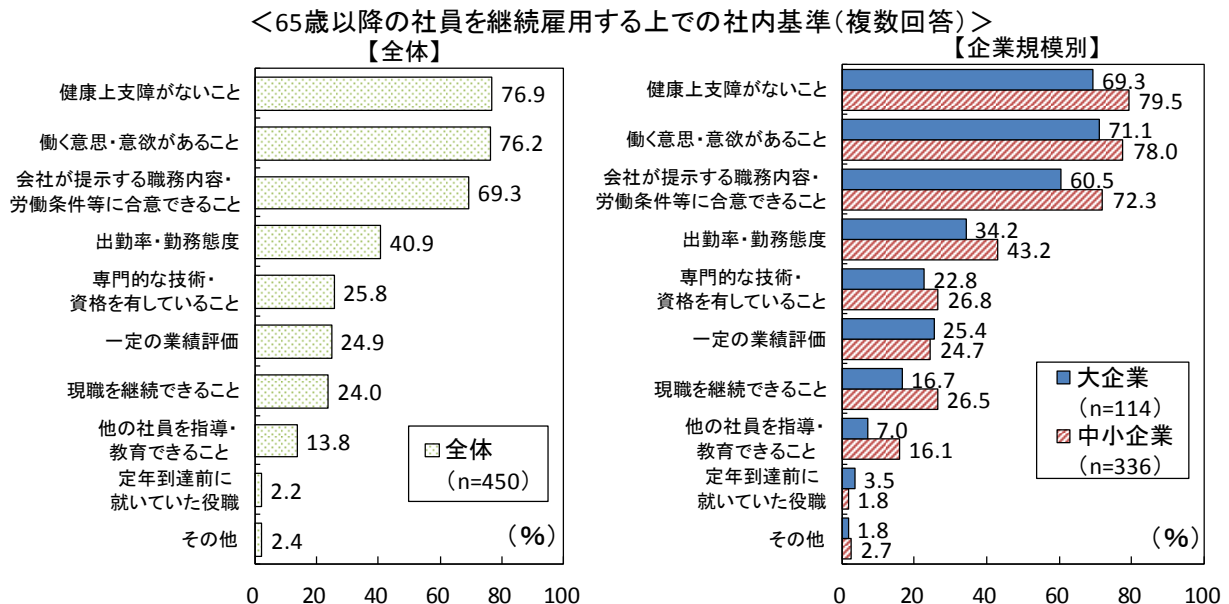
^{※1}2021年4月より、高齢者の就業機会を確保する年齢が、現行制度の65歳（義務）から70歳（努力義務）に引き上げられる。

- 65歳以降の社員に対する継続雇用対応については、「自社が定める何らかの基準に該当した人のみ働くことができる」が55.2%、「希望者全員が働くことができる」が38.1%となっている。
- 企業規模別に見ると、「希望者全員が働くことができる」割合は、大企業（30.2%）よりも中小企業（40.7%）が高い結果となった。



1.3 65歳以降の社員を継続雇用する上での社内基準

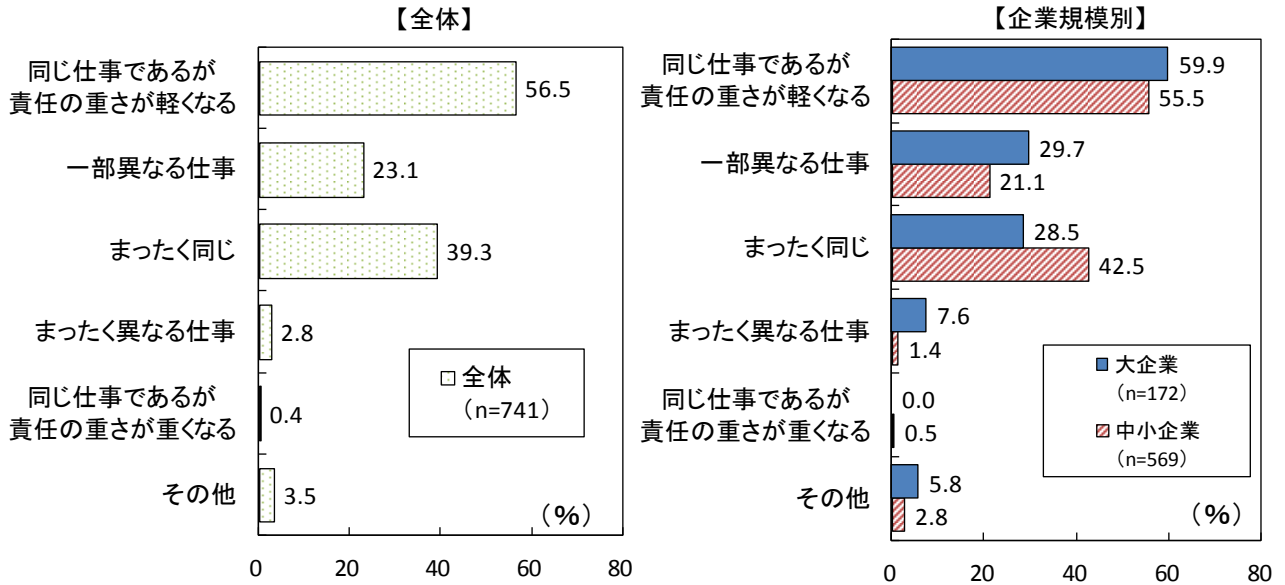
- 65歳以降の社員を継続雇用する企業における継続雇用の社内基準は、「健康上支障がないこと」が76.9%と最も高く、次いで、「働く意思・意欲があること」が76.2%と続く。
- 企業規模別に見ると、中小企業は前述の2項目のほか、「専門的な技術・資格を有していること」（26.8%）、「現職を継続できる」（26.5%）や「他の社員を指導・教育できること」（16.1%）など多数の項目で大企業より高い割合となった。



1.4 継続雇用後の仕事内容・責任の変化

- 65歳以降も継続雇用される社員の仕事内容・責任について、継続雇用以前と比較すると、「同じ仕事であるが責任の重さが軽くなる」が56.5%と最も高くなっている。
- 企業規模別に見ると、大企業は「一部異なる仕事」が29.7%と中小企業よりも割合が高く、中小企業は「まったく同じ」が42.5%と大企業よりも高い割合となっている。
- 中小企業は、特に、より専門性の高い業務（技術）などについて、継続雇用した高齢者に依存していると推測される。

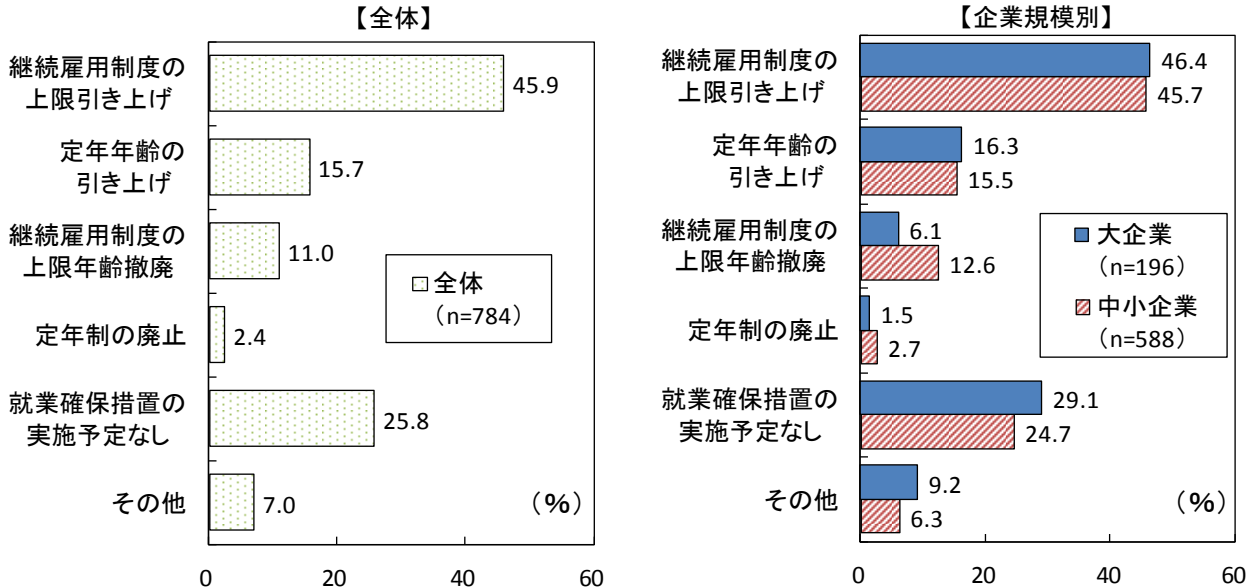
＜継続雇用後の仕事内容・責任の変化(複数回答)＞



1.5 就業確保年齢の引き上げを受けた対応(予定含む)

- 就業確保年齢の引き上げを受けた対応としては、「継続雇用制度の上限引き上げ」が45.9%と最も高い。
- 企業規模別に見ると、中小企業は「継続雇用制度の上限年齢撤廃」が12.6%と、大企業より高い割合となった。

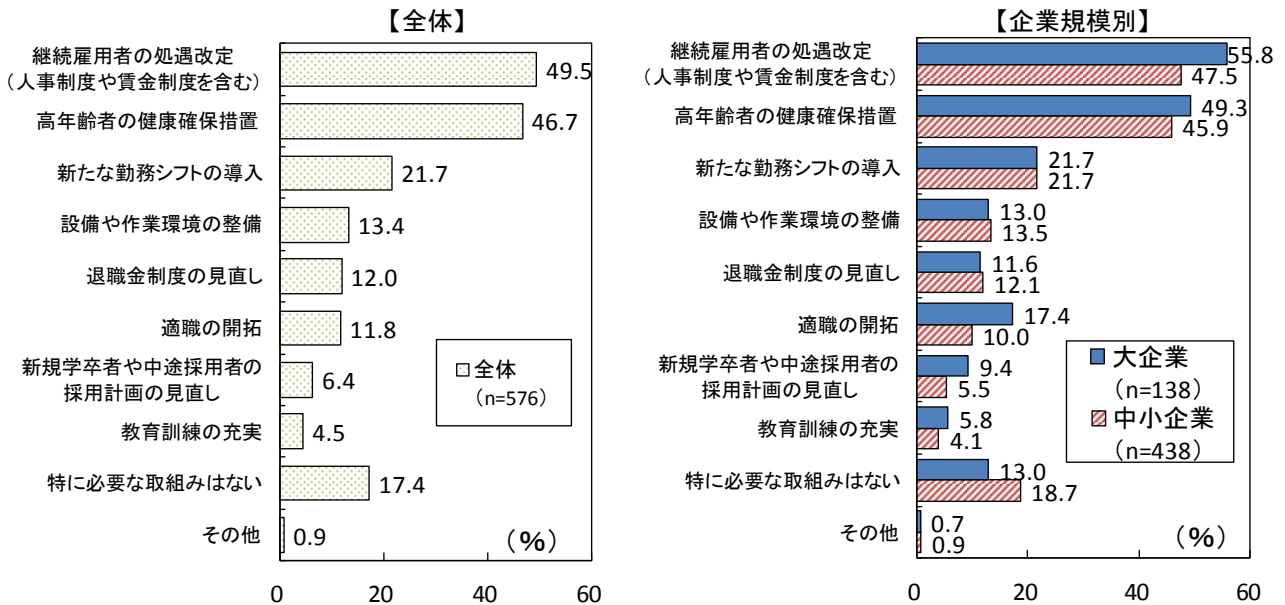
＜就業確保年齢の引き上げを受けた対応(予定含む、複数回答)＞



1.6 就業確保措置を実施する場合に並行して実施する（必要となる）取組み

- 就業確保措置を実施する場合に並行して実施する（必要となる）取組みとしては、「継続雇用者の処遇改定（人事制度や賃金制度を含む）」が49.5%と最も高く、次いで「高年齢者の健康確保措置」が46.7%と続く。
- 企業規模別に見ると、大企業は「適職の開拓」（17.4%）や「新規学卒者や中途採用者の採用計画の見直し」（9.4%）が中小企業より高い割合となっている。

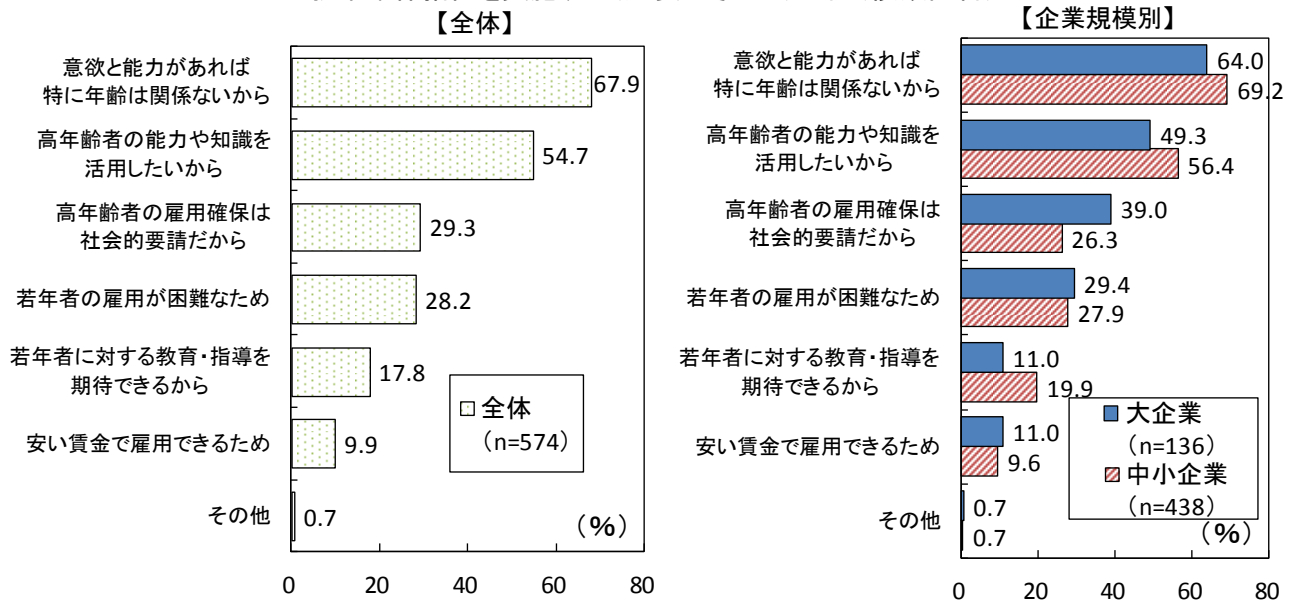
＜就業確保措置を実施する場合に並行して実施する（必要となる）取組み（複数回答）＞



1.7 就業確保措置を実施する（必要と考える）理由

- 就業確保措置を実施する（必要と考える）理由としては、「意欲と能力があれば特に年齢は関係ないから」が67.9%と最も高く、次いで「高年齢者の能力や知識を活用したいから」が54.7%と続く。
- 企業規模別に見ると、中小企業は前述の2項目のほか、「若年者に対する教育・指導を期待できるから」が19.9%と大企業より高い割合となっている。

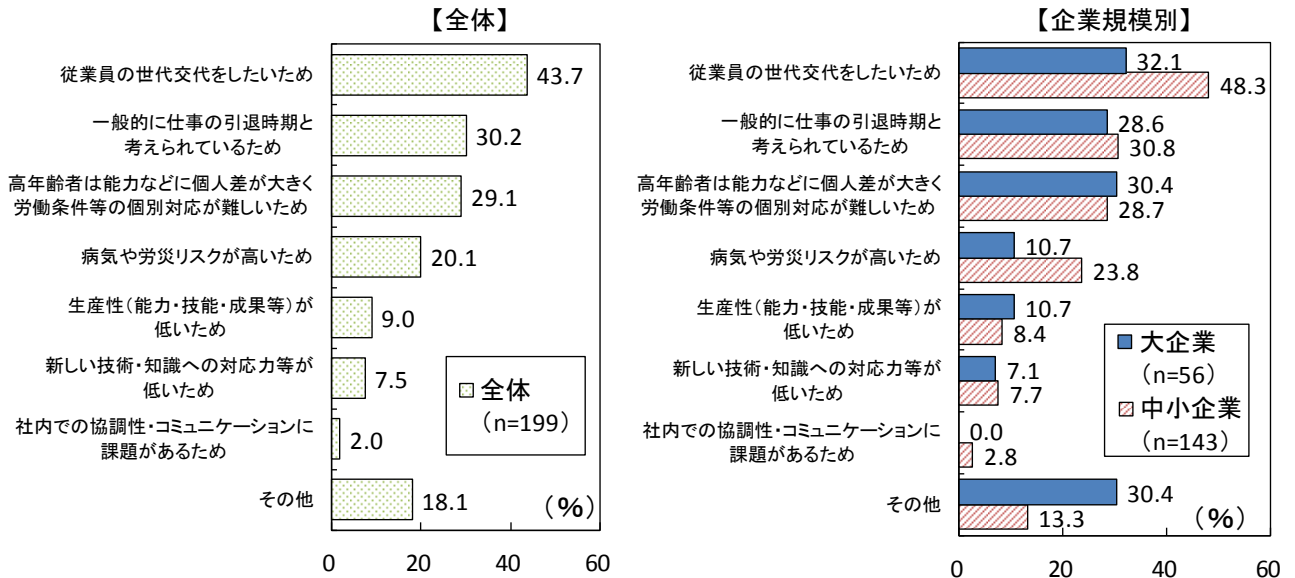
＜就業確保措置を実施する（必要と考える）理由（複数回答）＞



1.8 就業確保措置を実施しない（必要と考えていない）理由

- 就業確保措置を実施しない（必要と考えていない）理由としては、「従業員の世代交代をしたいため」が43.7%と最も高い。
- 企業規模別に見ると、中小企業で「病気や労災リスクが高いため」が23.8%と大企業よりも高い結果となった。

＜就業確保措置を実施しない（必要と考えていない）理由（複数回答）＞



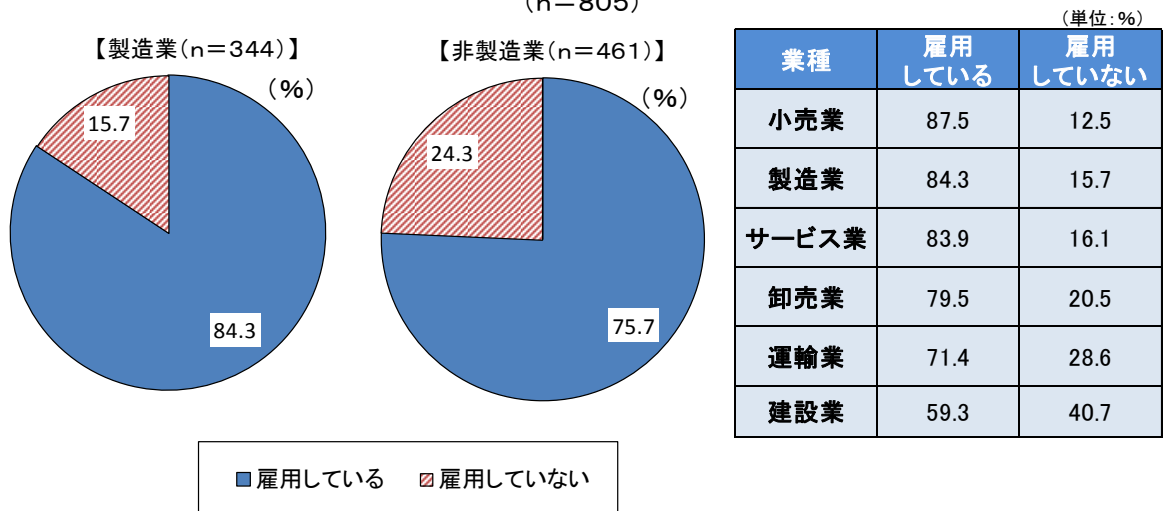
2. 同一労働同一賃金について

2.1 非正規社員雇用の有無^{※2}

※2 2021年4月より中小企業にも適用が開始（大企業は2020年4月適用開始）される「同一労働同一賃金（パートタイム・有期雇用労働法）」により、いわゆる「正規」か「非正規」かによる不合理な待遇差の是正が求められる。

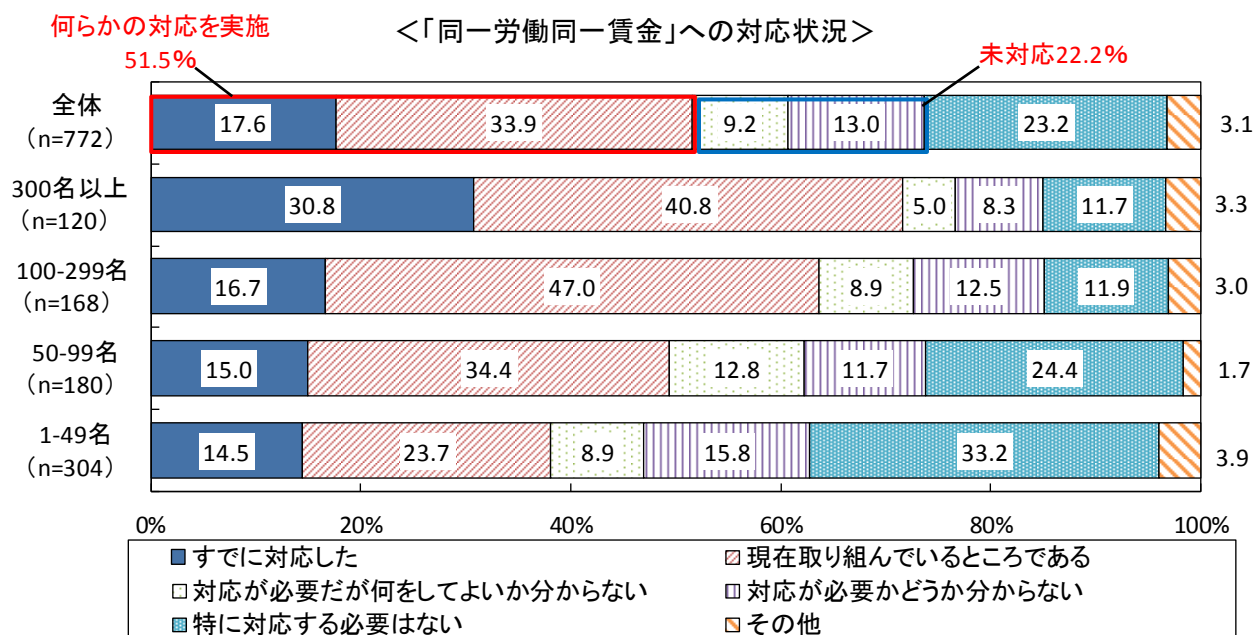
- 非正規社員を雇用する企業は、「製造業」が84.3%、「非製造業」が75.7%となっている。
- 非製造業の業種をさらに詳しく見てみると、「小売業」（87.5%）、「サービス業」（83.9%）などで高い割合となっている。

＜非正規社員雇用の有無＞
(n=805)



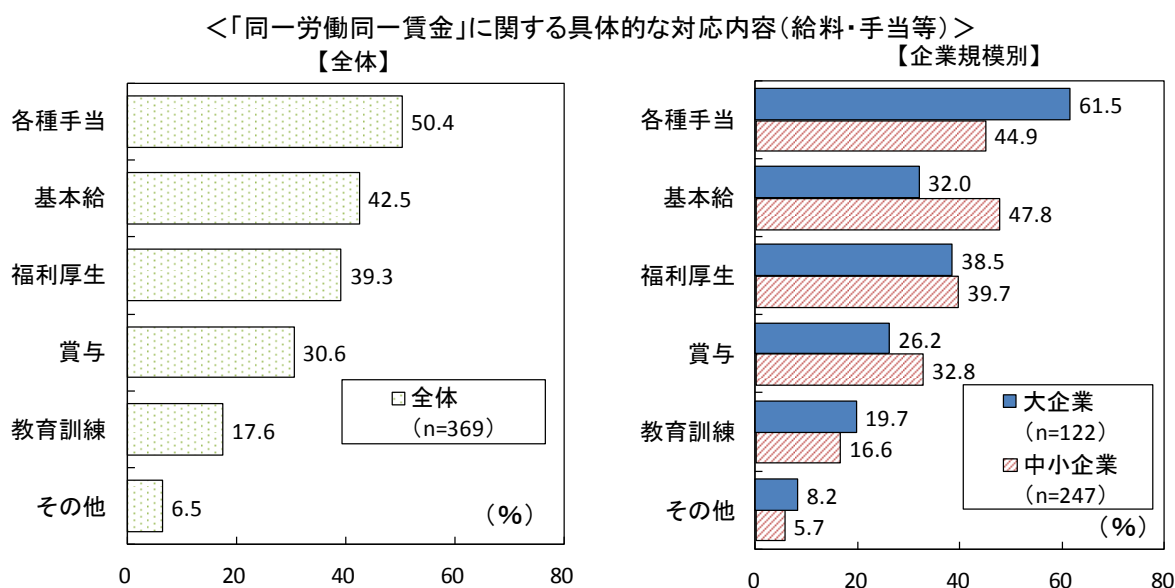
2.2 「同一労働同一賃金」への対応状況

- 「同一労働同一賃金」への対応状況については、何らかの対応を実施している企業[「すでに対応した」(17.6%)、「現在取り組んでいるところである」(33.9%)]が51.5%、未対応の企業[「対応が必要だが、何をしてもよいか分からない」(9.2%)、「対応が必要かどうか分からない」(13.0%)]が22.2%となっている。
- 従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど何らかの対応を行っており、規模が小さくなるほど、「特に対応する必要はない」企業割合が高くなっている。



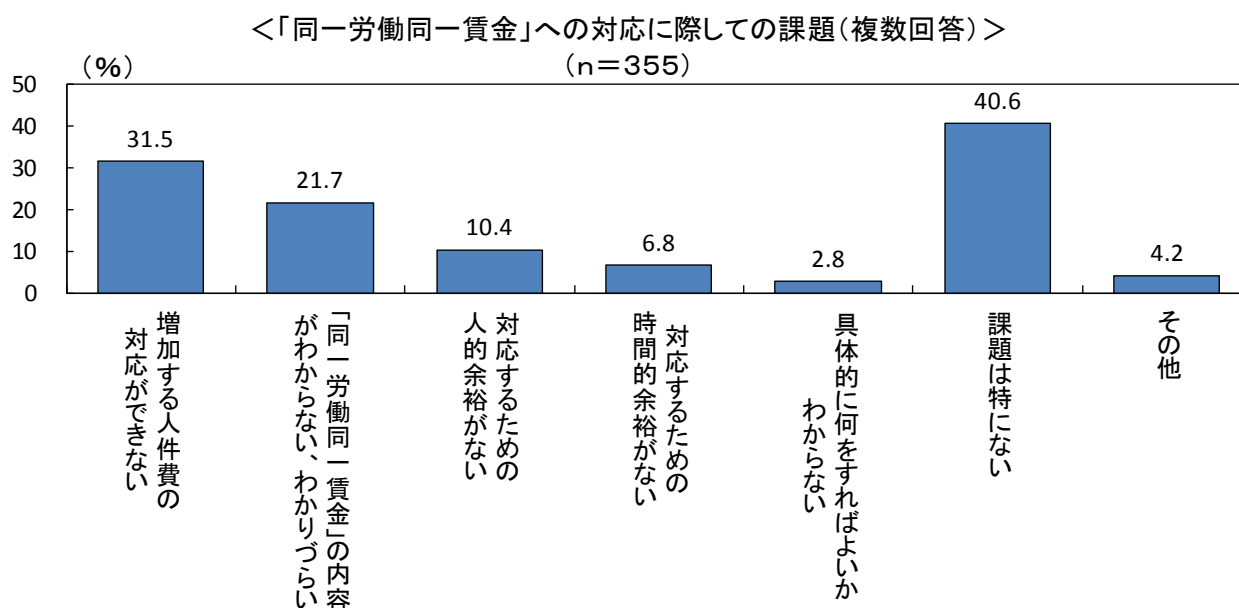
2.3 「同一労働同一賃金」に関する具体的な対応状況（給料・手当等）

- 「同一労働同一賃金」への対応を実施する企業における具体的な対応内容（給料・手当等）は、「各種手当」が50.4%と最も高く、次いで「基本給」が42.5%と続く。
- 企業規模別に見ると、大企業では「各種手当」が61.5%と最も高くなったが、中小企業では「基本給」(47.8%)や「賞与」(32.8%)といった項目が大企業より高い割合となった。



2.4 「同一労働同一賃金」への対応に際しての課題

- 「同一労働同一賃金」への対応に際しての課題としては、「増加する人件費の対応ができない」が31.5%と最も高く、次いで「同一労働同一賃金の内容がわからない、わかりづらい」が21.7%と続く。
- コロナ禍で企業収益が下振れる中、人件費増加への対応が最大の課題となっている。一方、少子化により労働力の確保は厳しさが増している。育児や介護と仕事の両立など、多様な働き方が浸透しつつある中で、非正規労働者の待遇差是正を図ることで労働力の確保に取り組む必要がある。



■資料編

1.1 定年の有無及び年齢

(単位: %)	あり	なし
全体	96.1	3.9
栃木県内	96.1	3.9
栃木県外	96.1	3.9
大企業	98.1	1.9
中小企業	95.4	4.6

(単位: %)	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	70歳
全体	72.7	0.3	1.3	1.1	0.1	22.5	0.6	0.3	1.1
栃木県内	72.1	0.0	1.1	1.1	0.0	23.9	0.7	0.5	0.7
栃木県外	73.4	0.6	1.4	1.2	0.3	20.8	0.6	0.0	1.7
大企業	81.0	0.5	1.0	1.0	0.0	16.6	0.0	0.0	0.0
中小企業	69.7	0.2	1.4	1.2	0.2	24.6	0.9	0.3	1.5

1.2 65歳以降の社員に対する継続雇用対応

(単位：%)	希望者全員が働くことができる	自社が定める何らかの基準に該当した人のみ働くことができる	働くことはできない
全体	38.1	55.2	6.7
栃木県内	37.7	56.0	6.3
栃木県外	38.5	54.2	7.3
大企業	30.2	55.6	14.1
中小企業	40.7	55.1	4.2

1.3 65歳以降の社員を継続雇用する上での社内基準

(単位：%)	働く意思・意欲があること	出勤率・勤務態度	健康上支障がないこと	現職を継続できること	会社が提示する職務内容・労働条件等に合意できること
全体	76.2	40.9	76.9	24.0	69.3
栃木県内	75.9	38.5	73.9	23.3	66.9
栃木県外	76.7	44.0	80.8	24.9	72.5
大企業	71.1	34.2	69.3	16.7	60.5
中小企業	78.0	43.2	79.5	26.5	72.3

(単位：%)	専門的な技術・資格を有していること	他の社員を指導・教育できること	一定の業績評価	定年到達前に就いていた役職	その他
全体	25.8	13.8	24.9	2.2	2.4
栃木県内	30.4	16.0	23.7	2.3	1.9
栃木県外	19.7	10.9	26.4	2.1	3.1
大企業	22.8	7.0	25.4	3.5	1.8
中小企業	26.8	16.1	24.7	1.8	2.7

1.4 継続雇用後の仕事内容・責任の変化

(単位：%)	まったく同じ	同じ仕事であるが責任の重さが軽くなる	同じ仕事であるが責任の重さが重くなる	一部異なる仕事	まったく異なる仕事	その他
全体	39.3	56.5	0.4	23.1	2.8	3.5
栃木県内	43.1	52.9	0.5	21.5	2.4	2.9
栃木県外	34.4	61.3	0.3	25.1	3.4	4.3
大企業	28.5	59.9	0.0	29.7	7.6	5.8
中小企業	42.5	55.5	0.5	21.1	1.4	2.8

1.5 就業確保年齢の引き上げを受けた対応（予定含む）

(単位：%)	継続雇用制度の上限引き上げ	継続雇用制度の上限年齢撤廃	定年年齢の引き上げ	定年制の廃止	その他	就業確保措置の実施予定なし
全体	45.9	11.0	15.7	2.4	7.0	25.8
栃木県内	46.3	9.5	15.6	3.2	6.8	26.0
栃木県外	45.5	12.9	15.8	1.5	7.3	25.5
大企業	46.4	6.1	16.3	1.5	9.2	29.1
中小企業	45.7	12.6	15.5	2.7	6.3	24.7

1.6 就業確保措置を実施する場合に並行して実施する（必要となる）取組み

(単位：%)	高齢者の健康確保措置	設備や作業環境の整備	教育訓練の充実	新規学卒者や中途採用者の採用計画の見直し	新たな勤務シフトの導入
全体	46.7	13.4	4.5	6.4	21.7
栃木県内	43.7	14.2	5.8	5.8	22.2
栃木県外	50.6	12.4	2.8	7.2	21.1
大企業	49.3	13.0	5.8	9.4	21.7
中小企業	45.9	13.5	4.1	5.5	21.7

(単位：%)	退職金制度の見直し	適職の開拓	継続雇用者の処遇改定(人事制度や賃金制度を含む)	特に必要な取組みはない	その他
全体	12.0	11.8	49.5	17.4	0.9
栃木県内	11.4	10.5	47.1	19.4	0.9
栃木県外	12.7	13.5	52.6	14.7	0.8
大企業	11.6	17.4	55.8	13.0	0.7
中小企業	12.1	10.0	47.5	18.7	0.9

1.7 就業確保措置を実施する（必要と考える）理由

(単位：%)	意欲と能力があれば特に年齢は関係ないから	高齢者の雇用確保は社会的要請だから	高齢者の能力や知識を活用したいから	若年者に対する教育・指導を期待できるから	安い賃金で雇用できるため	若年者の雇用が困難なため	その他
全体	67.9	29.3	54.7	17.8	9.9	28.2	0.7
栃木県内	69.3	29.8	54.3	18.3	9.0	28.6	0.3
栃木県外	66.3	28.6	55.2	17.1	11.1	27.8	1.2
大企業	64.0	39.0	49.3	11.0	11.0	29.4	0.7
中小企業	69.2	26.3	56.4	19.9	9.6	27.9	0.7

1.8 就業確保措置を実施しない（必要と考えていない）理由

(単位：%)	生産性(能力・技能・成果等)が低いいため	新しい技術・知識への対応力等が低いため	高齢者は能力などに個人差が大きく労働条件等の個別対応が難しいため	社内での協調性・コミュニケーションに課題があるため
全体	9.0	7.5	29.1	2.0
栃木県内	11.5	8.0	22.1	0.9
栃木県外	5.8	7.0	38.4	3.5
大企業	10.7	7.1	30.4	0.0
中小企業	8.4	7.7	28.7	2.8

(単位：%)	病気や労災リスクが高いため	従業員の世代交代をしたいため	一般的に仕事の引退時期と考えられているため	その他
全体	20.1	43.7	30.2	18.1
栃木県内	21.2	42.5	35.4	21.2
栃木県外	18.6	45.3	23.3	14.0
大企業	10.7	32.1	28.6	30.4
中小企業	23.8	48.3	30.8	13.3

2.1 非正規社員雇用の有無

(単位：%)	雇用している	雇用していない	(単位：%)	雇用している	雇用していない
全体	79.4	20.6	製造業	84.3	15.7
栃木県内	80.0	20.0	建設業	59.3	40.7
栃木県外	78.5	21.5	卸売業	79.5	20.5
大企業	92.6	7.4	小売業	87.5	12.5
中小企業	74.9	25.1	運輸業	71.4	28.6
			サービス	83.9	16.1

2.2 「同一労働同一賃金」への対応状況

(単位:%)	すでに対応した	現在取り組んでいるところである	対応が必要だが何をしようか分からない	対応が必要かどうか分からない	特に対応する必要はない	その他
全体	17.6	33.9	9.2	13.0	23.2	3.1
栃木県内	21.0	32.6	8.8	11.5	23.8	2.3
栃木県外	13.3	35.7	9.7	14.7	22.4	4.1
大企業	24.0	44.0	6.5	11.0	12.0	2.5
中小企業	15.4	30.4	10.1	13.6	27.1	3.3
300名以上	30.8	40.8	5.0	8.3	11.7	3.3
100-299名	16.7	47.0	8.9	12.5	11.9	3.0
50-99名	15.0	34.4	12.8	11.7	24.4	1.7
1-49名	14.5	23.7	8.9	15.8	33.2	3.9

2.3 「同一労働同一賃金」に関する具体的な対応状況（給料・手当等）

(単位:%)	基本給	賞与	各種手当	福利厚生	教育訓練	その他
全体	42.5	30.6	50.4	39.3	17.6	6.5
栃木県内	42.9	31.3	49.8	42.4	20.7	6.0
栃木県外	42.1	29.6	51.3	34.9	13.2	7.2
大企業	32.0	26.2	61.5	38.5	19.7	8.2
中小企業	47.8	32.8	44.9	39.7	16.6	5.7

2.4 「同一労働同一賃金」への対応に際しての課題

(単位:%)	「同一労働同一賃金」の内容がわからない、わかりづらい	増加する人件費の対応ができない	対応するための人的余裕がない	対応するための時間的余裕がない	具体的に何をすればよいか、わからない	課題は特になし	その他
全体	21.7	31.5	10.4	6.8	2.8	40.6	4.2
栃木県内	18.9	34.5	8.7	7.3	2.4	39.8	4.9
栃木県外	25.5	27.5	12.8	6.0	3.4	41.6	3.4
大企業	22.8	31.7	10.6	6.5	2.4	41.5	5.7
中小企業	21.1	31.5	10.3	6.9	3.0	40.1	3.4

以上