

特定社会保険労務士 原 敏昭

原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2-7-3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

高齢者雇用の状況と改正法施行後の高齢従業員の処遇

◆希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業は 5 割弱

厚生労働省は、2012 年「高齢者の雇用状況」（6 月 1 日現在）の集計結果を 10 月中旬に公表しました。

これによれば、高齢者雇用確保措置を「実施済み」の企業の割合は 97.3%（前年比 1.6 ポイント上昇）で、大企業で 99.4%（同 0.4 ポイント上昇）、中小企業で 97.0%（同 1.7 ポイント上昇）でした。

また、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 48.8%（同 0.9 ポイント上昇）で、大企業で 24.3%（同 0.5 ポイント上昇）、中小企業で 51.7%（同 1.0 ポイント上昇）との結果となりました。

◆約 4 分の 1 は継続雇用を「希望しない」

また、定年到達者の継続雇用の状況についてですが、過去 1 年間に定年年齢に到達した人（43 万 36 人）のうち、「継続雇用された人」は 73.6%（31 万 6,714 人）、「継続雇用を希望しなかった人」は 24.8%（10 万 6,470 人）、「継続雇用の基準に該当し

ないこと等により離職した人」は 1.6%（6,852 人）でした。

約 4 分の 1 の人は継続雇用されること自体を望んでいないようです。

◆継続雇用者の処遇はどのように決める？

高齢者雇用安定法の改正（2013 年 4 月 1 日施行）により、労働者が希望すれば、企業は 65 歳までの雇用確保措置（継続雇用等）が義務付けられます（例外あり）。その際に問題となるのが、継続雇用者の「処遇」です。

日本経団連が行った「2012 年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査」の結果によれば、法改正に伴って必要となる対応について、44.2%の企業が「高齢従業員の貢献度を定期的に評価し、処遇へ反映する」と回答しています。

高齢従業員の業務内容や貢献度に応じて、処遇を決定しようとしている企業が多いようです。

最新調査結果にみる残業代支払いと有休消化率の現状

◆所定外労働時間に関する調査結果

20～64 歳の民間企業雇用者（2,000 名）に対して 2012 年 10 月 1～6 日の間に行った調査によると、2012 年 9 月中に所定外労働を行った人は 39.1%で、平均所定外労働時間は 38.2 時間でした。

特に、男性の所定外労働時間を行った割合は 55.2%と多く、平均所定外労働時間は 43.0 時間でした。

◆残業代支払いに関する調査結果

所定外労働を行った人のうち「残業手当の未申告がある」と回答した人の割合は 35.3%で、未申告分の時間の平均は 21.3 時間でした。

未申告ありと回答した割合は、男女の正社員・非正社員を合わせた全体の約 4 割ですが、特に男性正社員に多く見られ、未申告分の時間は平均 24.8 時間でした。未申告の理由については、「働いた時間通り申告しづらい雰囲気」が 36.3%、「残業代に限度がある」が 24.2%でした。

残業手当の全額が支払われた人の割合は 46.9%で、



「4 割以上 6 割未満が未申告」だった人が 5.5%、「2 割以上 4 割未満未申告」だった人が 5.3%でしたが、まったく支払われていない人も 6.3%に上ったそうです。

◆有休消化率に関する調査結果

上記調査において、2011 年度に支給された有給休暇の消化率について尋ねたところ、「概ね消化できた」と回答した人の割合は、非正社員で約 4 割、正社員で約 2 割にとどまることがわかりました。

厚生労働省が 2012 年 11 月 1 日に公表した「就労条件総合調査」においても、2011 年における正社員の有休取得率は 49.3%で、前年比で 1.2 ポイント上昇して 2 年連続上昇したものの、「2020 年に 70%」との目標には遠く及ばない結果となっています。

◆賃金収入も回復の兆しなし

さらに、同調査において 1 年前と比べた賃金の増減について質問したところ、「減った」と回答した人が 31.6%で、「増えた」と回答した人の 23.7%を上回る結果となりました。

「中途採用」を成功させるためには何が必要？

◆求める人材像は明確ですか？

「アイデム人と仕事研究所」が、正社員の中途採用に関する実態調査を行いました。この調査は、直近 1 年間に正社員の中途採用面接を行った企業を対象に行われ、1,010 社が回答しています。

調査では、自社内の採用ビジョンについて、「求める人材像が確立されている」（「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計）が 60.1%あった一方で、37%が「確立されていない」と回答しています。

また、求める人材像が確立されている企業において、採用に関わる社員の間でその人材像が「共有されている」と回答したのは 25.2%、「どちらかといえば共有されている」と回答したのは 57.2%でした。

さらに、面接で「自社の求める人材を見抜けている」と回答した企業は 55.8%で、見抜けている企業ほど「求める人材像」も明確であったという比例関係があることがわかったそうです。

◆人材像の「確立」と「共有」に必要なこと

求める人材像があやふやであったり、採用担当者に共有されていなかったりすれ

ば、自社の求める人材は採用できません。求める人材像が確立されていない、あるいは確立されていても共有できていない原因はどこにあるのでしょうか？

この原因を考えていくと、「『経営戦略』が明確になっているか」につながっていると考えられます。つまり、（1）経営戦略が明確になっている、（2）人材の評価方針（人事考課制度）が明確である、（3）その評価方針が社員間で共有・合意されている（規定化・研修による理解）、といったものが十分に遂行されて初めて、会社としてのビジョンが定まり、共有され、会社が求める人材像が明確になるのです。

◆良い人材は良い経営戦略とその管理から

良い人材を採用するためには、まず、自社の戦略を明確にすること。そして会社がその戦略を実行するには、その進捗を管理する人事制度の構築が不可欠です。

面接テクニックを提供する会社なども多くあり、担当者のスキルアップ自体も重要ではありますが、「良い人材が入ってこない」と思い当たる場合には、一度、人事制度について考えてみてはいかがでしょうか。