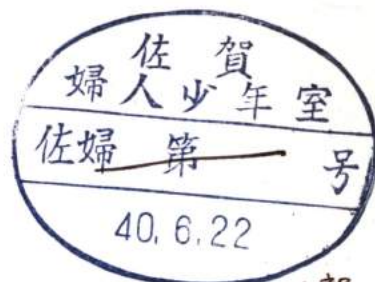


8-9 no. 99-3
婦人少年室



定年制調査結果概要

昭和40年6月

労 働 省

目 次

まえがき	1
------------	---

第一部 民間企業定年制調査結果概要

I 調査の概要	5
1 調査の対象	5
2 調査方法，時期	5
3 回答企業数	5
4 規模別産業別集計対象企業数	5
II 調査結果の概要	6
1 定年制普及状況	6
2 定年制に関する規定の方法	7
3 定年のきめ方	7
4 定年年令	8
(1) 一律定年制の場合	8
(2) 男女別定年制の場合	9
(3) 労職別定年制の場合	10
5 定年退職日	10
6 定年制改定状況	11
(1) 定年制改定の概況	11
(2) 定年引き下げの状況	12
(3) 定年延長の状況	12
(4) 定年のきめ方の改訂状況	15
(5) 定年制改訂の他の労務管理制度への影響	15
7 勤務延長，再雇用制度および就職あつせん制度	16

(1) 勤務延長，再雇用，他社就職あつせん状況	16
(2) 勤務延長者および再雇用者の待遇	20
(3) 勤務延長，再雇用制度導入の理由	24
8 定年制改訂に対する労使の態度	25
(1) 労働組合の定年制改定要求	25
(2) 各企業における定年制改訂についての検討状況	26
9 そ の 他	27

第二部 定年到達調査者査結果概要

I 調査の概要	29
1 調査対象	29
2 調査方法，時期	29
3 回答者数	29
4 職種，規模，産業別集計対象者	29
II 調査結果の概要	30
1 定年到達者の定年後の職業	30
2 失業の経験の有無	31
3 収 入	32
4 現在の仕事に対する満足感	34
5 健康状態	34
6 就業希望理由および就業希望年限	35
7 雇用就業者の定年後の勤務状況の変化	36

第三部 海外主要国における定年制

I 総 括	39
1 定年制の実態	39

(1) 定年制の形態	39
(2) 定年年令	39
(3) 定年制に関する考え方	41
2 年金制度と定年制の関連	42
II アメリカ	42
1 公務員部門	42
2 民間部門	43
III イギリス	45
1 公務員部門	45
2 民間部門	45
3 定年後の勤務延長, 再雇用	46
IV 西ドイツ	46
1 公務員部門	46
2 民間部門	47
3 定年後の勤務延長と再雇用	47
V フランス	47
1 公務員部門	47
2 民間部門	48
VI イタリア	50
1 公務員部門	50
2 民間部門	50

ま え が き

定年問題に対する企業および労働者の関心は近年急速に高まりつつある。

さらに、人の寿命が伸びつつあること、将来において本格的労働力不足が予想される等の諸情勢にかんがみ、労働省としては、まず、定年制の実態を明らかにする必要があると考え、先般、「民間企業定年制調査」および「定年到達者調査」を実施し、あわせて「海外主要国における定年制」についても調査を行なった。

「民間企業定年制調査」は、わが国民間企業における定年制の内容とその運用並びにそれらの最近の動向を知るためのものであり、このため、昨年8月、全国から約4,000の企業を抽出して通信調査を行なった。

「定年到達者調査」は、定年に到達した労働者がその後どうなったかを知るためのものであり、ケーススタディ的に約1,000人の定年到達者を対象に通信調査を実施した。

「海外主要国における定年制」の実態については、わが国定年制のあり方を検討する参考として、アメリカ、イギリス、西ドイツ、フランス、イタリア等について、資料を収集し、整理した。

本報告書は、これら諸調査の結果の概要をとりまとめたものであるが、まず、その主要点を列記すればつぎの通りである。

1 民間企業定年制について

- (1) 規模5,000人以上の大企業では、ほとんど全部が定年制を持っている。規模が小さくなるにしたがって定年制のない企業が増加するが、30～99人の規模でも約40%は定年制を持っている。しかも、これら小規模企業において定年制が近年急速に普及しつつある。
- (2) 定年のきめ方としては、一律定年制が最も多く60～70%、ついで多いのが男女別定年制で20%前後を占めている。
- (3) 一律定年の場合の定年年令については、企業の規模にかかわらず、55才が圧倒的に多く70～80%を占め、55才以外の年令についてみると、5,000人以上の大規模では、56才(11%)および57才(9%)が多く、60才(3%)は少ないが、30～99人の小規模では、60才(19%)が多く、規模の大小により傾向を異にしている。
- (4) 男女別定年制における男子の定年年令は、上記一律定年制とほとんど同様である

が、女子については、50才が最も多く、35才以下の低い定年年令を定めている例もみられる。

(5) 昭和30年以降定年制を改訂した企業は、企業規模によって異なるが10～30%で、大規模ほど改訂率が高く、かつ、昭和35年以後改訂する企業が急速に増加している。

(6) 改訂の内容については、「55才から56才」へ延長する企業が各規模とも最も多い。これ以外のものとしては大規模では、「55才から57才」への延長が多いのに対し、小規模では、「55才から60才」への延長が多く、規模の大小により、傾向を異にしている。

(7) 近年、勤務延長、再雇用が増加している。現在、勤務延長制度は40～60%の企業に、再雇用制度は60～75%の企業に普及している。勤務延長制度は中小企業に、再雇用制度は大企業に多い。勤務延長、再雇用制度のいずれかがある企業は80～90%に達する。定年到達者のうち、これら制度の適用を受けて企業に残留する者は、5,000人以上の大規模では約15%に過ぎないが、30～99人の小規模では80%をこえている。

(8) 勤務延長、再雇用期間は大規模では1～2年、小規模では5年が比較的多い。

(9) 再雇用者の労働条件は従前よりも低下することが多い。勤務延長については、従前と変わらない場合が比較的多いが、その場合でも定期昇給については、定期昇給の適用がなくなったり、昇給率が低下する等取扱いが変ることが多い。

(10) 定年制改訂に対する労使の態度についてみると、

① 労働組合の30～40%が改訂の要求をしている。要求の内容については、5,000人以上の大規模では1～3年、小規模では5年の延長要求が多い。

② 企業の側で現在定年制改訂を検討しているところが20～30%ある。

検討事項としては、定年延長のほか、勤務延長、再雇用制度導入等があげられているが、定年延長の場合の予定延長年数は大規模ではおおむね1～2年、小規模では5年が多い。

③ 定年延長の障害としては、「人事の停滞」と「賃金の増加」をあげる企業が多く、また、定年を延長せずに勤務延長、再雇用を行なった場合の理由としては「会社の将来についての長期見通しの困難」、「人事の停滞」、「賃金の増加」、「退職金の増加」をあげる企業が多い。

2 定年到達者の状況について

- (1) 定年到達者の73%は定年後も雇用労働者として就業し、8%は自分で会社を経営したり、個人自営業を開業したり、または家業の手伝い等を行なっている。
残りの20%は就業していない。そのうち、働く必要がないとか、病気のため働けないという者はわずかで、大部分は働きたいが適当な職業がなく失業している者である。
- (2) 現在失業している者を含め、定年後失業した経験のある者が約40%ある。そのうち、失業期間が7カ月以上の長期に及ぶものが過半を占めている。
- (3) 定年到達直前にくらべ、収入は普通70~80%に低下している。
- (4) 定年到達者自身の主体的意識としては、大部分が「現在の仕事に満足」または「まあまあよい」という感じをいんでいる。

3 海外主要国の定年制について

- (1) 諸外国における定年 (age of retirement) は、わが国よりも広い概念として用いられている。
- (2) わが国におけるいわゆる定年は、欧米では、強制定年 compulsory retirement (退職を強制される年令であり、使用者の意志によって、勤務延長・再雇用することができる。)、または自動定年 automatic retirement (自動的に退職となる年令であって、勤務延長、再雇用の余地がない。)といわれているものに該当するが、欧米では以上の他、老令年金受給年令を「定年」または「普通定年 normal retirement」と呼んでいる。
- (3) 普通定年は、労働者に退職を強制するものではないが、その年令に達し、年金がもらえるようになれば、大多数の労働者は職業生活より引退することを望むし、また、老令年金制度上、年金受給の要件として収入がないこと、または、収入が一定額以下のこと(一定額をこえると年金が減額される。)を規定している国が多い(公的老令年金制度のある国の3分の2)ので、老令年金受給年令である普通定年が事実上退職年令としての機能を果しているといわれる。
- (4) 強制および自動定年が共通してみられる分野は、公務員および鉱業、建設業等の危険または作業能力の限界に達する年令が低い産業である。その場合でも定年年令は、公的老令年金、特に当該産業部門だけに適用される公的または私的的老令年金がある場合には、その受給年令と結びつけて決められている。
- (5) このように、欧米の定年は、形態のいかんを問わず、老令年金と密接不可分の関係

にあるが、公的老令年金受給年令は60～65才が非常に多く、したがって、定年年令もまた60～65才が一般的である。

第一部 民間企業定年制調査結果概要

I 調査の概要

1 調査の対象

全国の常用労働者30人以上の民間企業（農林漁業を除く。）のうちから、約4,000の企業を規模別に抽出し、調査した。

企業規模	母集団	抽出率	抽出数
1,000人以上	1,069 企業	全数	1,069 企業
300～999人	3,056	1/3	1,018
100～299人	11,260	1/10	1,126
30～99人	50,214	1/50	1,004
計	65,599		4,217

2 調査方法、時期

通信調査であり、昭和39年7月末に調査票を調査対象企業（本社）に郵送し、同年8月25日までに回答を求めた。

3 回答企業数

調査対象企業のうち実際に調査票が回収できたのは、3,124 企業（回収率 74.2%）で、そこからさらに集計不能113企業（規模30人以下へ移動、記入不備等）を除いた3,011企業について集計した。

4 規模別産業別集計対象企業数

集計対象企業の規模別、産業別の状況は次の通りである。

企業規模 \ 産業	総数	鉱業	建設業	製造業						卸小売業	金融保険 不動産	運輸通信 電気ガス	サービス 業その他
					繊維	食品等 木材	化学	金属	機械				
5,000人以上	146	9	9	81	12	13	16	8	32	7	18	22	
1,000～4,999人	651	9	21	372	37	64	88	43	140	64	91	71	23
300～999人	812	12	47	530	109	105	76	53	187	86	19	74	44
100～299人	822	8	70	486	102	117	57	64	146	93	11	70	84
30～99人	580	15	62	294	62	96	30	36	70	83	12	35	79

注 本調査では、製造業のなかを、繊維、食品・木材等、化学、金属および機械の5つに大きく分けて集計したが、それぞれの産業の内容はつぎのとおりである。

繊維……………繊維工業、衣服その他の繊維製品製造業

食品・木材等……………食料品、木材木製品、家具、装備品、パルプ、紙、紙加工品、出版・印刷関連産業、その他製造業

化学……………化学工業、石油・石炭製品、ゴム製品、皮革・同製品、窯業・土石製品

金属……………鉄鋼業、非鉄金属、金属製品

機械……………機械，電気機械器具，輸送用機械器具，精密機械器具，武器

Ⅱ 調査結果の概要

1 定年制普及状況

5,000人以上の大企業では，一つの例外を除きすべて定年制がある。以下規模が小さくなるにしたがって定年制のある企業の割合が減少するが，30～99人の小企業でも40%は定年制を設けている。

産業別には，各産業とも大規模ほど普及率が高く，小規模ほど低いが，特に建設業においては規模間格差が著しい。これに対し，金融・保険・不動産業，運輸・通信業および電気・ガス業では比較的規模間の差異が少ないという傾向が認められる。

定年制創設時期についてみると，5,000人以上の大企業はほとんどが昭和25年以前に定年を設けている。最も古いものでは，すでに明治時代に定年制を創設したところも若干例がみられる。これに対比し，中小企業で定年制を設ける企業が増加しだしたのは，昭和30年以降で，近年急速にその普及が進んでいる。

さらに，現在定年制のない企業における定年制設定への動きについてみると，現在定年制のない企業の20～40%は目下定年制設定を検討している。

なお，現在定年制のない企業には，かつて定年制があったが廃止したものが若干含まれているが，その過半数は再び定年制を設定することを検討している。

第1表 定年制普及率（定年制のある企業/全企業）

(%)

企業規模	産 業 総数	業 業								卸 小売業	金融保険 不動産業	運輸通信 電気ガス	サービス 業その他
		鉱業	建設業	製造業	繊維	食品等 木材	化学	金属	機械				
5,000人以上	99.3	100.0	100.0	100.0	91.7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1,000～4,999人	97.7	100.0	85.7	97.8	100.0	95.3	97.7	97.7	98.6	98.4	98.9	100.0	91.3
300～ 999人	90.0	100.0	51.1	93.8	95.4	93.3	96.1	92.5	92.5	88.4	100.0	95.9	72.7
100～ 299人	71.3	37.5	34.3	73.7	68.6	72.6	71.9	85.9	73.3	49.3	81.8	78.6	77.4
30～ 99人	40.8	40.0	16.1	36.7	24.2	38.5	46.7	44.4	37.1	56.6	75.0	65.7	43.0

注 本書の比率(%)はすべて小数点第2位以下を4捨5入して求めた。従って，比率の計は必ずしも100%とならない場合がある。

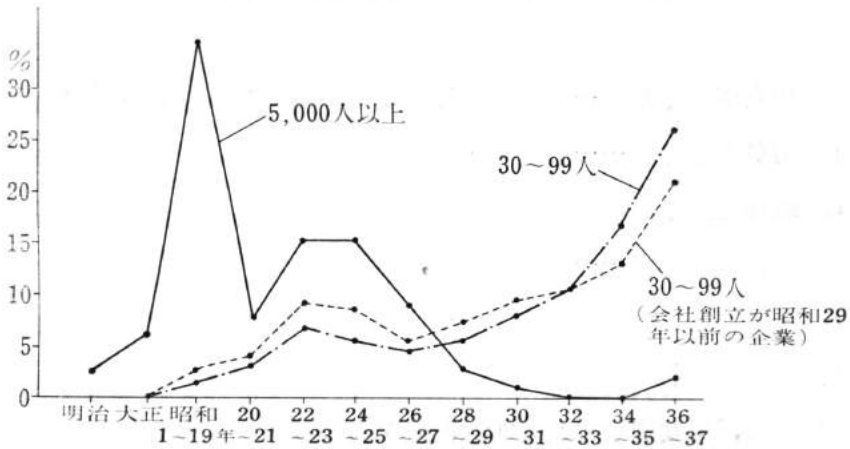
第2表 定年制のない企業の内訳

(%)

規 模	内 訳		計
	かつてあったが廃止	はじめからない	
1,000～4,999人		100.0	100.0
300～ 999人	6.2	93.8	100.0
100～ 299人	4.2	95.8	100.0
30～ 99人	3.8	96.2	100.0

注 5,000人以上には，定年制のない企業が1例しかないので省略。

第1図 定年制創設時期（定年制のある企業＝100％）



第3表 定年制のない企業における定年制設定についての検討の有無

(%)

規 模	検討の有無			検討の有無			計			
	検討中	検討せず	小 計	検討中	検討せず	小 計	検討中	検討せず	小 計	
1,000～4,999人				20.0	80.0	100.0	20.0	80.0	100.0	
300～ 999人	60.0	40.0	100.0	36.2	63.8	100.0	37.8	62.2	100.0	
100～ 299人	70.0	30.0	100.0	32.6	67.4	100.0	37.4	62.6	100.0	
30～ 99人	58.3	41.7	100.0	26.2	73.8	100.0	27.4	72.6	100.0	

注 前表注に同じ。

2 定年制に関する規定の方法

定年制があるといっても、そのなかには労働協約または就業規則において規定しているものと、内規により規定しているものとがある。

5,000人以上ではほとんど全部が前者に属しており、後者は0.7%（1例）に過ぎないが、規模が小さくなるにつれて、後者が増加し、30～99人の規模ではその15%が内規によっている。

第4表 定年制に関する規定の方法

(%)

規 模	規定方法	労働協約または就業規則で規定	内 規 で 規 定	計
5,000人以上		99.3	0.7	100.0
1,000～4,999人		95.1	4.9	100.0
300～ 999人		96.4	3.6	100.0
100～ 299人		93.8	6.2	100.0
30～ 99人		85.2	14.8	100.0

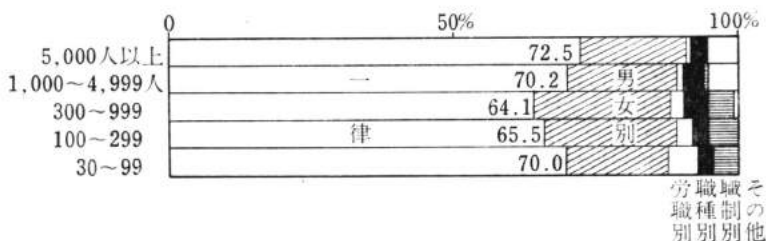
3 定年のきめ方

定年のきめ方としては

- ① 一律定年制………常用労働者全部について定年年令が一律に定められている場合
- ② 男女別定年制……男女別に定年年令が定められている場合
- ③ 労職別定年制………労務者・職員別に定年年令が定められている場合
- ④ 職種別定年制………職種別に定年年令が定められている場合
- ⑤ 職制別定年制………職制（課長、部長等）別に定年年令が定められている場合
- ⑥ その他

があるが、最も一般的なのは一律定年制で、これが全体の60～70%を占めている。ついで多いのは、男女別定年制で20%前後を占めており、その他のきめ方によるものは、ごくわずかである。

第2図 定年のきめ方



4 定年年令

(1) 一律定年制の場合

各規模とも55才を定年とする企業が最も多く、70～80%を占めており、55才未満とする企業はほとんどない。したがって、20～30%の企業は56才以上であるが、56才以上のなかでも何才が多いかをみると規模別に異なった傾向を示している。

すなわち

- ① 5,000人以上の大企業では55才について多いのは56才および57才でそれぞれ11%, 9%を占めている。60才は3%に過ぎない。
- ② ところが、規模が小さくなるにしたがって(55才が最も多いことには変りがないが), 56才および57才と定める企業が相対的に少なくなり, 60才が相対的に増加している。30～99人の小企業についてみると60才が19%で55才について第2位を占め, 第3位は58才で, 56才および57才はそれぞれ1%前後となつている。
- ③ 61才以上の定年は, 1,000人以上規模には1例もなく, 1,000人未満の規模で

わずかにみられる程度である。

産業別にみても、一般に各産業とも55才とする企業が最も多いが、「56才以上」について産業別にみると、つぎのような特徴が認められる。

- ① 鉱業には56才以上で定める企業は全くない。
- ② 製造業では56才以上で定める企業の比率は10～20%で他産業（鉱業製造業以外）にくらべ小さい。
- ③ 鉱業および製造業以外の産業では、規模によって異なるが、概して56才以上で定める企業の比率が高い。卸・小売業の規模5,000人以上、建設業の規模30～99人、金融・保険・不動産業の規模300～999人の企業等においては、56才以上で定めているものが50%をこえている。

第5表 一律定年制の定年年令

(%)

年 令 規 模	50～54才	55 才	56 才	57 才	58 才	59 才	60 才	61～64才	65 才	66才～	計
5,000人以上		75.2	11.4	8.6	1.9		2.9				100.0
1,000～4,999人		80.0	7.9	5.2	1.6		5.4				100.0
300～ 999人	0.2	77.9	6.6	3.0	2.4		10.3		0.6		100.0
100～ 299人	0.8	72.4	3.2	2.1	1.9		18.3		1.1		100.0
30～ 99人		75.1	1.2	0.6	3.0		18.9		1.2		100.0

第6表 56才以上の定年制（産業別）

(%)

産 業 規 模	総数	鉱業	建設業	製造業	繊維	食品等 木材等	化学	金属	機械	卸 小売業	金融保険 不動産業	運輸通信 電気ガス	サービス 業その他
5,000人以上	24.8		25.0	16.1	11.1		27.3		17.4	50.0	28.6	50.0	
1,000～4,999人	20.0		10.0	12.5	27.3	13.3	7.7	6.7	13.9	23.8	15.4	65.3	33.3
300～ 999人	21.9		50.0	18.5	25.8	26.1	11.4	17.1	12.8	19.2	61.5	26.2	38.9
100～ 299人	36.5		41.7	25.7	33.3	20.7	23.8	26.5	20.3	15.7	25.0	34.3	47.5
30～ 99人	25.0		57.1	17.4	14.3	20.0	25.0	36.4		27.8	71.4	22.2	25.0

(2) 男女別定年制の場合

イ 男子の定年年令は、55才が70～80%、54才以下がほとんどないこと、その他前記(1)の一律定年制の場合とほとんど同様の傾向がみられる。

ロ 女子の定年年令は、男子にくらべ低く、54才以下が圧倒的に多い。そのなかでは、50才としているところが最も多く、ついで45才が多い。35才および30才以下の低い年令もかなりある（特に小規模層で）。男子の場合にはかなりみられた56才以上はほとんどみられない。

第7表 男女別定年制における女子の定年年令

(%)

規 模	年 令															計
	～24才	25	26～29	30	31～34	35	36～39	40	41～44	45	46～49	50	51～54	55	56～	
5,000人以上										11.1		77.8	7.4	3.7		100.0
1,000～4,999人				4.3	0.9	0.9	0.9	6.9	0.9	12.9	7.8	53.4	4.3	6.9		100.0
300～ 999人				4.5	0.6	6.8		8.5		18.6	1.7	46.9	4.0	7.9	0.6	100.0
100～ 299人				7.4		5.9		9.6		22.1	2.9	41.9	1.5	8.1	0.7	100.0
30～ 99人		2.6	2.6	10.5		5.3		10.5	2.6	7.9		50.0		7.9		100.0

(3) 労職別定年制の場合

労職別定年制の例は比較的少なく、特に1,000人以上の規模では少ないので、1,000人未満の規模についておおよその傾向をみると、

イ 職員の定年年令は、60才と55才がそれぞれ50%近くあり、どちらかといえば、60才が多い。

ロ 労務者の定年年令は55才が最も多い。この点は、一律定年制の場合と概して類似しているが、一律定年制の場合にはほとんどなかった54才以下が、この場合には55才について多いという点が特徴的である。

第8表 労職別定年制における定年年令

(%)

規 模	年 令											計
	～49才	50～54	55	56	57	58	59	60	61～64	65～		
職 員	300～999人		29.4			17.6		47.1		5.9	100.0	
	100～299人		4.5	45.5		4.5		45.5			100.0	
	30～ 99人			42.9		7.1		50.0			100.0	
労 務 者	300～999人		23.5	58.8		5.9		5.9		5.9	100.0	
	100～299人	4.8	9.5	61.9		9.5	4.8	9.5			100.0	
	30～ 99人		21.4	71.4		7.1					100.0	

5 定年退職日

定年に到達した場合にいつ退職するかということについては、第9表のようになっている。すなわち、定年退職は企業によってさまざまであるが、定年年令到達日とす

第9表 定 年 退 職 日

(%)

規 模	定年退職日						計
	当 日	前 日	翌 日	月 末	年 末	年 度 末 他	
5,000人以上	28.5	13.9	7.6	20.8	2.1	27.1	100.0
1,000～4,999人	40.4	8.4	8.4	20.2	2.4	20.2	100.0
300～ 999人	43.5	7.5	12.2	19.6	2.8	14.4	100.0
100～ 299人	43.1	8.3	12.2	20.3	7.0	9.0	100.0
30～ 99人	34.8	3.5	14.3	27.4	10.0	10.0	100.0

るものが最も多いが、月末や年度末とするものもかなりあることが認められる。

6 定年制改定状況

(1) 定年制改定の概況

昭和30年以降定年制を改訂した企業は10～30%である。規模別には、大規模ほど改訂率が高い。

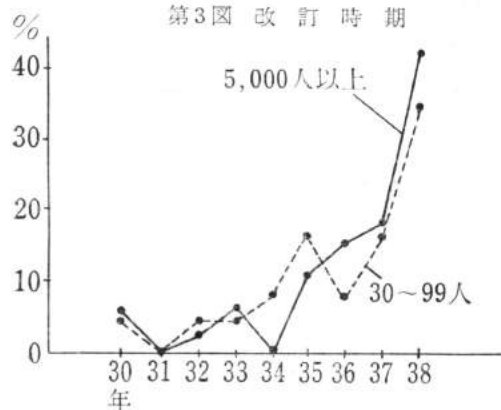
改定時期についてみると、昭和35年頃から改訂件数が急速に増加している。

昭和30年以降定年制を改訂した企業について、定年年令を延長したものと引き下げたものに大別すると、延長したものが70～90%で引き下げたものも10～30%ある。

第10表 定年制改訂率（改訂企業/定年制のある企業 昭和30年以降）（%）

規 模	改 訂 率
5,000人以上	26.4
1,000～4,999人	25.1
300～999人	20.9
100～299人	13.6
30～99人	12.4

第3図 改訂時期



第11表 定年年令の延長、引き下げの別（%）

規 模	延長引き 下げの別	延 長	引き下げ	計
5,000人以上		88.6	11.4	100.0
1,000～4,999人		87.3	12.7	100.0
300～999人		86.9	13.1	100.0
100～299人		76.3	23.7	100.0
30～99人		73.8	26.3	100.0

(2) 定年引き下げの状況

定年引き下げは、小規模ほど多いが、5,000人以上の規模でも10%はある。ただ、5,000人以上の規模の場合、全労働者について引き下げたという例はなく、女子その他一部の特定の労働者について定年の引き下げを行なったものである。規模が小さくなると、引き下げられたものの比率が大きくなるばかりではなく、全労働者について一律に引き下げている例がかなり認められる。

以上は、昭和30年以後改訂したものを一括してみた場合であるが、改訂年度別に

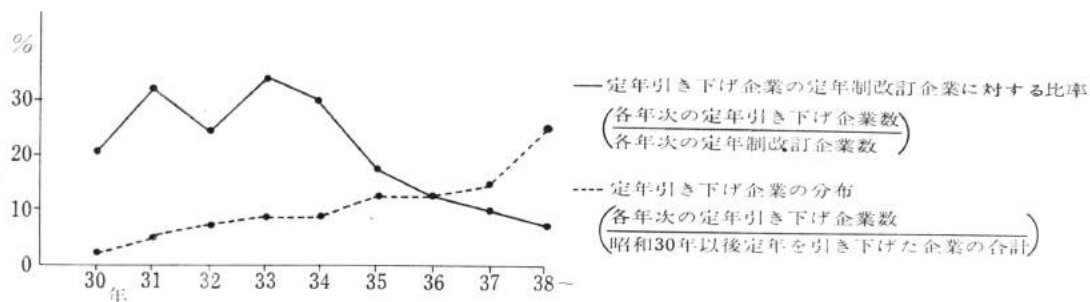
みると、改訂件数に対する引き下げ件数の相対比率は、昭和33年以後急速に低下の傾向にある。さらに、引き下げの内容においても、昭和33年以前には全労働者について引き下げる企業が30～40%あったのに対し、昭和38年には10%以下に減少し、近年は定年引き下げの内容がほとんど女子を中心とする一部労働者についての引き下げとなっている。

第12表 定年引き下げの内容

(%)

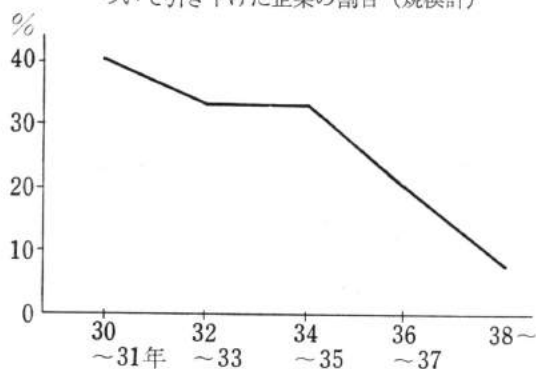
規 模	引き下げ方	全労働者について 引 き 下 げ	一部労働者について引き下げ		計
			女 子 について 引 き 下 げ	そ の 他	
5,000人以上			50.0	50.0	100.0
1,000～4,999人		11.1	55.6	33.3	100.0
300～ 999人		21.4	50.0	28.6	100.0
100～ 299人		35.7	50.0	14.3	100.0
30～ 99人		60.0	40.0		100.0

第4図 定年引き下げ企業の改訂年次別分布および定年制改訂企業に対する比率（規模計）



注 定年引き下げ企業が少ないため、年次別の状況については、規模別に区別せず、規模合計（各規模の数値を単純に合計）についてのみグラフを作成した。

第5図 定年を引き下げた企業のうち、全労働者について引き下げた企業の割合（規模計）



注 前図注と同じ。

(3) 定年延長の状況

イ 定年延長の方式

定年延長の方式としては、以前の定年年令を

- ① 一律に延長するもの
- ② 男子のみ延長するもの
- ③ 女子のみ延長するもの
- ④ 職員のみ延長するもの
- ⑤ 労務者のみ延長するもの
- ⑥ その他

があるが、①の一律延長が過半数を占めている。

なお、定年延長の実施の主たる理由としては、大企業では組合の要求によるとするものが、圧倒的に多いが、規模が、小さくなると組合要求と並んで従業員の福祉向上や人手不足が重要な理由としてあげられている。

第13表 定 年 延 長 の 方 式

(%)

規 模 \ 延長理由	一律延長	男のみ延長	女のみ延長	職員のみ 延長	労務者のみ 延長	そ の 他	計
5,000人以上	77.4	3.2	9.7			9.7	100.0
1,000～4,999人	54.8	8.9	15.3	2.4	3.2	15.3	100.0
300～ 999人	55.9	5.4	16.1		2.2	20.4	100.0
100～ 299人	51.1	6.7	13.3	4.4	4.4	20.0	100.0
30～ 99人	64.3		7.1	7.1		21.4	100.0

第14表 定 年 延 長 の 主 た る 理 由

(%)

規 模 \ 延長理由	人 手 不 足	オートメ化	従 業 員 の 社 会 的 上	組 合 要 求	定年延長企業
5,000人以上	6.5		19.4	67.7	100.0
1,000～4,999人	12.1	0.8	19.4	69.4	100.0
300～ 999人	18.3	1.1	16.1	53.8	100.0
100～ 299人	20.5	6.8	45.5	36.4	100.0
30～ 99人	21.4		28.8	28.6	100.0

注 各項目の比率(%)の計が100%をこえる場合があるのは、企業により該当理由を2つあげたものがあるためである。

ロ 延長年数

改訂により定年年令が何才に延長されたケースが多いのが、延長の方式別にみてみよう。

(イ) 一律延長の場合

55才から56才に延長したところが最も多く、特に、大規模層ではこれが約半

数を占めている。55才から56才へというケースについて多いケースは規模により異なる。すなわち、大規模層では55才から57才へというケースが第二位を占めるのに対し、小規模では55才から60才へというケースが第二位を占める。

なお、定年年令そのものは、55才のままであるが、退職日が延長（当日から年末、または年度末等に変更）されるケースも若干みられる。

第15表 一律延長の場合の定年年令の変化

(%)

規 模	定年年令の変化	54才以下 ↓ 55才	55才 ↓ 55才	55才 ↓ 56才	55才 ↓ 57才	55才 ↓ 58才	55才 ↓ 59才	55才 ↓ 60才	56才 ↓ 57才	その他	計
5,000人以上		4.3	4.3	47.8	26.1			8.7		8.7	100.0
1,000～4,999人		3.1	7.8	56.3	14.1	3.1		1.6	3.1	10.9	100.0
300～ 900人		3.9	7.8	29.4	17.6	5.9		9.8	3.9	21.7	100.0
100～ 299人			4.7	33.3	9.5	14.3		23.8		14.2	100.0
30～ 99人		11.1		22.2				22.2	11.1	33.3	100.0

(ロ) 一律延長以外の場合

一律延長以外の場合、すなわち「男のみ延長」の場合、「女のみ延長」の場合、「職員のみ延長」の場合、「労務者のみ延長」の場合はいずれもその例が少なく、規模別に定年年令の変化を論ずることは難しいので、規模合計（便宜上各規模別の該当例をそのまま合計）についてみると、つぎの通りである。

すなわち、「男子のみ延長」の場合は、上記(イ)の「一律延長」の場合と同様の傾向を示している。「女子のみ延長」の場合、特徴的なことは、第一に56才以上へ改訂された例が全くなく、改訂されても55才どまりであることである。第二は、50才、45才ないしそれ以下から55才に改訂したものが約半数を占めていることである。つまり、女子のみ延長した企業の大半は女子の定年を男子なみにすることを目的としていることがうかがわれる。

「職員のみ延長」および「労務者のみ延長」の場合は、その例は各規模を合計しても全部で6および8例しかないので、明確ではないが、一律延長の場合と大きな差はないように思われる。

第16表 男子のみ延長の場合の定年年令の変化

(%)

定年年令の変化	54才以下 ↓ 55才	55才 ↓ 55才	55才 ↓ 56才	55才 ↓ 57才	55才 ↓ 58才	55才 ↓ 59才	55才 ↓ 60才	56才 ↓ 57才	その他	計
比 率		15.0	50.0	5.0	10.0		15.0		5.0	100.0 (実数 20)

第17表 女子のみ延長の場合の定年年令の変化

(%)

定年年令の変化	45才以下 ↓ 45才	50才以下 ↓ 50才	44才以下 ↓ 55才	45才 ↓ 55才	50才 ↓ 55才	55才以下 ↓ 56才以上	その他	計
比 率	6.8	18.2	18.1	9.1	15.9		31.9	100.0 (実数 44)

第18表 職員のみ延長の場合の定年年令の変化

(%)

定年年令の変化	54才以下 ↓ 55才	55才 ↓ 55才	55才 ↓ 56才	55才 ↓ 57才	55才 ↓ 58才	55才 ↓ 59才	55才 ↓ 60才	56才 ↓ 57才	その他	計
比 率		33.3	16.7	16.7	16.7		16.7			100.0 (実数 6)

第19表 労務者のみ延長の場合の定年年令の変化

(%)

定年年令の変化	54才以下 ↓ 55才	55才 ↓ 55才	55才 ↓ 56才	55才 ↓ 57才	55才 ↓ 58才	55才 ↓ 59才	55才 ↓ 60才	56才 ↓ 57才	その他	計
比 率	25.0	12.5		12.5	12.5		25.0		12.5	100.0 (実数 8)

(4) 定年のきめ方の改訂状況

定年制を改訂する場合には、年令のみならず定年のきめ方を改訂する場合が若干ある。定年のきめ方を改訂したものについてみると、男女別定年制を一律定年制に改訂したもの、逆に、一律定年制を男女別定年制に変えたものなど、さまざまで、明確な傾向はみあたらない。

第20表 定年のきめ方の改訂状況

(%)

規 模	改訂状況 定年のきめ方改訂せず	定 年 の き め 方 を 改 訂							計
		男女別 →一律	労職別 →一律	一律→ 男女別	一律→ 労職別	一律→ 職種別	その他	小 計	
5,000人以上	65.8	10.5	2.6	5.3		5.3	10.5	34.2	100.0
1,000～4,999人	66.0	4.5	0.6	9.6	1.3	2.6	15.4	34.0	100.0
300～ 999人	64.8	8.3	2.1	11.0	0.7	1.4	11.7	35.2	100.0
100～ 299人	64.9	3.9	1.3	14.3		1.3	14.3	35.1	100.0
30～ 99人	82.1	3.6		10.7	3.6			17.9	100.0

(5) 定年制改訂の他の労務管理制度への影響

定年制は企業の労務管理制度の一環であり、30～50%の企業は定年制の改訂に円滑に即応するための定年制改訂に伴い他の労務管理制度の改訂（新規制度の創設を含む。）を実施している。そのなかでは、退職金制度、賃金制度（賃金構成項目、算定方法）を改訂しているところが多い。

第21表 定年制改訂に伴う他の労務管理制度改訂の有無

(%)

規 模	改訂の有無	有	無	計
5,000人以上		26.3	73.7	100.0
1,000 ～ 4,999人		38.1	61.9	100.0
300 ～ 999人		42.0	58.0	100.0
100 ～ 299人		44.0	56.0	100.0
30 ～ 99人		53.8	46.2	100.0

第22表 定年制改訂に伴い改訂された他の労務管理制度

(%)

規 模	労務管理制度	賃金制度	昇給制度	賞与制度	退職金制度	昇進登用制度	再訓練制度	その他	労務管理制度改訂企業
5,000 人 以 上		40.0	20.0	10.0	40.0	10.0		20.0	100.0
1,000 ～ 4,999人		42.6	16.7	7.4	59.3	3.7		20.4	100.0
300 ～ 999人		56.1	15.8	8.8	59.6	12.3	3.5	10.5	100.0
100 ～ 299人		68.7	25.0	21.9	68.7	21.9	6.3	3.1	100.0
30 ～ 99人		53.8	30.8	23.1	46.2	15.4			100.0

注 各項目の比率(%)の計が100%をこえるのは、企業により該当例を2以上あげたものがあるためである。

7 勤務延長、再雇用および就職あっせん制度

定年制の運用に当っては、定年に到達した労働者（以下「定年到達者」という）。を、直ちに退職させることなく、個別審査等のうえ退職時期を延長するいわゆる勤務延長制度を設けたり、または定年到達者を一応退職させたうえ、再雇用する再雇用制度を設けたり、あるいは他会社等に就職をあっせんしたりする等の措置をとっているところがある。

以下、定年制の運用をめぐる諸制度や慣行についてみよう。

(1) 勤務延長、再雇用および他社就職あっせん状況

イ 勤務延長、再雇用および他社就職あっせん制度の普及状況

(イ) 勤務延長制度（慣行）は40～60%の企業に普及している。規模別には、小規模企業ほど普及率が高い。ただし、5,000人以上の大規模の企業では80%が労働協約または就業規則による制度として勤務延長を定めているのに対し、30～99人の小規模企業では、半数近くが内規または慣行によっている。

(ロ) 再雇用制度（慣行）は60～75%の企業に普及している。規模別には大規模ほど普及率が高い。制度の定め方については規模の別を問わず、労働協約または就業規則で定めるよりは、内規または慣行として実施している企業が多い。

(ハ) 就職あっせん制度（慣行）は、1,000人以上の大規模層には30～40%あるが、1,000人未満の小規模層では10%程度しかない。ここでいう就職あっせん制度と

は、労働協約、就業規則、内規で規定している場合および会社の方針として就職あっせんを行なっている場合をいうが、本制度のあるもののほとんどは会社の方針として就職あっせんを行なっているものであって、労働協約、就業規則または内規で規定しているものは極めて少ない。

(二) つぎに、勤務延長制度および再雇用制度のうち、どちらか1つでもある企業と全然ない企業に分けてみると前者は80～90%に達する。

(ホ) 勤務延長制度、再雇用制度および就職あっせん制度のうち、いずれか一つでもある企業をとると、その率は、(二)の場合より若干高くなる。

第23表 勤務延長制度、再雇用制度、または就職あっせん制度の有無

(%)

制度の有無 規 模	勤 務 延 長		再 雇 用		就職あっせん	
	有	無	有	無	有	無
5,000人以上	40.0	60.0	70.1	29.9	42.8	57.2
1,000～4,999人	35.7	64.2	74.8	25.2	30.7	69.3
300～999人	43.6	56.4	73.4	26.6	11.4	88.6
100～299人	56.7	43.3	65.5	34.5	8.3	91.7
30～99人	60.1	40.0	56.3	43.7	10.2	89.8

第24表 勤務延長制度、再雇用制度または就職あっせん制度の規定の方法

(%)

規定方法 規 模	勤 務 延 長				再 雇 用				就 職 あ っ せ ん			
	労働協約就業規則で規定	内規で規定	慣行による	計	労働協約就業規則で規定	内規で規定	慣行による	計	労働協約就業規則で規定	内規で規定	慣行による	計
5,000人以上	78.9	12.3	8.8	100.0	34.3	28.3	37.4	100.0		6.5	93.5	100.0
1,000～4,999人	62.1	21.5	16.4	100.0	38.1	20.9	41.1	100.0	1.1	2.1	96.8	100.0
300～999人	59.7	15.3	25.0	100.0	42.1	21.0	36.9	100.0		3.9	96.1	100.0
100～299人	62.0	16.7	21.3	100.0	49.9	15.8	34.3	100.0	2.2	2.2	95.5	100.0
30～99人	58.5	20.8	20.8	100.0	39.0	34.1	26.8	100.0	4.5		95.5	100.0

第25表 勤務延長制度または再雇用制度のいずれかがある企業と全然ない企業

(%)

制度の有無 規 模	勤務延長、再雇用のいずれかがある	勤務延長、再雇用のいずれもなし	計
5,000人以上	78.6	21.4	100.0
1,000～4,000人	83.5	16.5	100.0
300～999人	90.0	10.0	100.0
100～299人	90.7	9.3	100.0
30～99人	86.0	14.0	100.0

第26表 勤務延長制度、再雇用制度または就職あっせん制度のいずれかがある企業と全然ない企業

(%)

規 模	制度の有無	勤務延長、再雇用、就職あ っせんのいずれかがある	勤務延長、再雇用、就職あ っせんのいずれもなし	計
5,000 人 以 上		82.1	17.9	100.0
1,000 ～ 4,999人		88.4	11.6	100.0
300 ～ 999人		91.0	9.0	100.0
100 ～ 299人		92.0	8.0	100.0
30 ～ 99人		86.9	13.1	100.0

ロ 勤務延長、再雇用および就職あっせん制度の定年到達者に対する適用状況

(イ) つぎに、昭和38年度中に定年に到達した者のうち、上記の諸制度の適用を受けた者が、どの位あるかについてみよう。

① 5,000人以上の大企業では、定年到達者のうち勤務延長者が4%,再雇用者が12%である。

これを制度自体の普及率にくらべるといずれも（特に勤務延長において）著しく低い。会社あっせんにより他社に就職した者は18%となっている。この結果、66%の者が、上記の措置を受けることなく退職している。

② これに対し、規模が小さいほど、会社あっせんによる他社就職者の比率は急速に減少するが、勤務延長者および再雇用者（特に勤務延長者）の比率が高まる。

30～99人の規模では、勤務延長者および再雇用者をあわせ83%が自社に残留している。

(ロ) 現在の勤務延長および再雇用制度の普及および適用状況は以上のとおりであるが、年次別にみると、最近、本制度をあらたに導入する企業が各規模とも顕著に増加するとともに、その制度の適用を受けて、企業に残留する者も増加してきている。

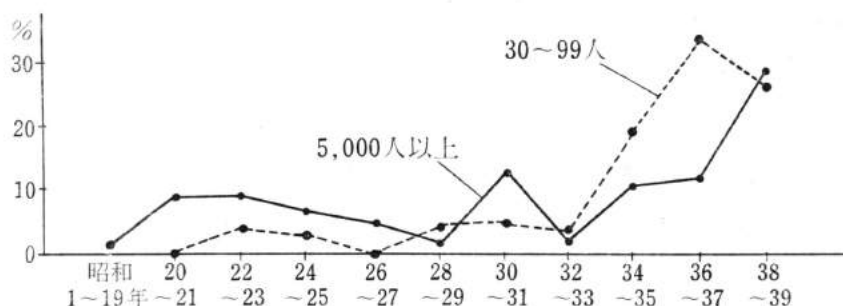
第27表 定年到達者のうち勤務延長者、再雇用者等の占める比率

(%)

定年到達者の 取扱い 規 模	定年到達者	継続雇用者			会社あっせん による他社就 職者	そ の 他 退 職 者
			勤務延長者	再 雇 用 者		
5,000 人 以 上	100	15.8	3.5	12.3	18.1	66.2
1,000 ～ 4,999人	100	44.4	11.3	33.1	10.3	45.4
300 ～ 999人	100	64.0	23.8	40.2	10.2	25.7
100 ～ 299人	100	80.9	42.7	38.2	1.3	17.8
30 ～ 99人	100	83.0	42.4	40.6	1.4	15.5

第6図 勤務延長または再雇用制度導入時期

(定年制創設と同時に勤務延長または再雇用制度を設定したものは除く。)



い) なお、製造業について、男女、労職別に細かく勤務延長再雇用および就職あっせんの適用状況をみると、

- ① 大規模層では、女子よりも男子においてこれら諸制度の適用を受けている者が多く、小規模層では、男女の差はあまり明りようではない。
- ② また、男子のなかを、さらに、管理職、技術、事務職員および労務者別に分けて勤務延長、再雇用および就職あっせんの適用についてみると、大規模層では、管理職に制度の適用を受けている者が相対的に多く、労務者に少ないが、小規模層では、職種による差がほとんどなく、むしろ労務者の方にこの制度の適用者がやや多くなっている。

第28表 労職・男女別勤務延長，再雇用および就職あっせんの適用率（勤務延長，再雇用および就職あっせん適用者／定年到達者）

——製造業

(%)

規 模 労職・男女	男 子						女 子		
	職 員				労 務 者	計	職 員	労 務 者	計
	管 理 職	技 術 職 員	事 務 職 員	小 計					
5,000 人 以 上	66.7	50.1	51.1	54.5	33.9	39.9	29.8	20.5	22.2
1,000 ～ 4,999人	68.4	49.8	59.3	60.6	50.5	54.9	23.1	34.2	31.1
300 ～ 999人	71.5	82.1	71.0	78.0	78.4	78.3	42.1	73.0	68.8
100 ～ 299人	85.3	82.8	78.6	82.9	86.7	85.4	100.0	89.3	89.8
30 ～ 99人	86.7	100.0	100.0	92.3	92.0	92.1	100.0	83.6	84.2

(2) 勤務延長者および再雇用者の待遇

イ 勤務延長，再雇用後の雇用期間

大企業では，過半数が勤務延長者，再雇用者の勤務延長または再雇用期間の最
高期限を定めている。その期限はほとんどが5年以下で，特に，2年以下の期限
を定めていることが多い。このため，勤務延長または再雇用されても2～3年経
過すると，その約2/3は退職している。しかし，小企業ではほとんどが勤務延
長，再雇用の期限を定めておらず，勤務延長または再雇用される者の約80%は，
2～3年後においてもなお継続勤務している。

第29表 勤務延長，再雇用期間の最高限についての定めの有無

(%)

規 模 最高限の有無	最高限の定めあり	最高限の定めなし	計
5,000 人 以 上	64.6	35.4	100.0
1,000 ～ 4,999人	53.4	46.6	100.0
300 ～ 999人	36.4	63.6	100.0
100 ～ 299人	25.1	74.9	100.0
30 ～ 99人	16.5	83.5	100.0

第30表 勤務延長，再雇用の最高限の年数

(%)

規 模 年 数	1～2年	3～4年	5 年	6～9年	10年以上	計
5,000 人 以 上	39.5	27.9	27.9	2.3	2.4	100.0
1,000 ～ 4,999人	42.2	19.7	35.2	1.3	1.6	100.0
300 ～ 999人	46.1	13.4	33.9	2.4	4.3	100.0
100 ～ 299人	37.0	10.3	44.5	0.7	7.5	100.0
30 ～ 99人	25.7	17.1	54.2	2.9		100.0

第31表 過去3カ年間に勤務延長、再雇用された者のうち調査時現在において
在籍している者の比率（在籍率）

(%)

規 模 \ 年 度 別	昭 和 36 年 度 に 勤 務 延 長 再雇用された者の在籍率	昭 和 37 年 度 に 勤 務 延 長 再雇用された者の在籍率	昭 和 38 年 度 に 勤 務 延 長 再雇用された者の在籍率
5,000 人 以 上	39.6	54.7	86.4
1,000 ～ 4,999人	59.8	76.6	86.6
300 ～ 999人	69.2	70.6	84.8
100 ～ 299人	77.8	82.7	85.5
30 ～ 99人	79.1	79.8	86.9

ロ 勤務延長、再雇用者の身分、職務、基準内賃金、定期昇給、賞与等

勤務延長、再雇用者の身分、職務、基準内賃金、定期昇給、賞与等の取扱いが
定年到達直前にくらべ変るか、変わらないかについてみるとつぎの通りである。

(イ) 勤務延長、再雇用者が定年到達直前に職員である場合の勤務延長、再雇用後
の取扱い

① 勤務延長者の場合は

職務、基準内賃金、賞与については、過半数ないし半数近くの企業が変ら
ないとしているが、定期昇給については変るとしているところが多く、60～
70%を占めている。身分については、5,000人以上の大企業では変らないと
するところが多いが、それ以下の規模では変るとしているところが50～70%
を占めている。

② 再雇用者の場合は

各事項とも変るとする企業が多く、特に身分および定期昇給についてはほ
とんどの企業が変るとしている。

③ このように、勤務延長と再雇用をくらべると、取扱いの変るところが、勤
務延長よりも再雇用に多い。特に大規模企業では、両者の差が極めて明りよ
うである。

さらに、取扱いが変る場合についてその変り方についてみると

④ 身分については囑託になるところが、80～90%を占めている。

⑤ 職務については役職をはなれるところが、60～70%を占めている。

⑥ 基準内賃金については、元の70～90%程度に下るところが多い。

規模別には大規模企業ほど低下率が大きい。

⑦ 定期昇給については、1,000人以上の規模の企業では定期昇給が無くなる
ところが、過半数を占めている。1,000人未満の規模の企業では定期昇給が
なくなるところより定期昇給は存続するが昇給率が低下する場合が多い。

第32表 勤務延長、再雇用後の取扱い——定年到達直前との比較

(定年到達直前に職員であった者の場合)

(%)

規 模	取扱い	定年到達直前	定年到達直前	定年到達直前	定年到達直前	定年到達直前	勤務延長再雇 用制度のある 企業
		にくらべ身分 が変る	にくらべ職務 が変る	にくらべ基準 内賃金の変る	にくらべ定期 昇給が変る	にくらべ賞与 が変る	
勤務延長の 場合	5,000人以上	39.6	35.8	45.3	60.4	45.3	100.0
	1,000～4,999人	65.5	41.7	56.5	75.7	59.2	100.0
	300～999人	69.5	42.2	54.1	72.3	62.3	100.0
	100～299人	61.5	37.0	44.2	62.5	52.0	100.0
	30～99人	50.0	32.4	36.4	58.9	48.2	100.0
再雇用の 場合	5,000人以上	94.8	64.6	87.3	94.8	87.5	100.0
	1,000～4,999人	94.2	64.5	82.8	93.9	81.4	100.0
	300～999人	94.6	54.2	79.1	89.7	79.5	100.0
	100～299人	88.3	56.2	68.6	86.0	72.5	100.0
	30～99人	87.6	58.3	62.3	78.4	66.0	100.0

注 第22表注参照

第33表 定年到達直前の基準内賃金に対する勤務延長、再雇用後の基準内賃金の比率——中位数

(定年到達直前に職員であった者の場合)

(%)

規 模	勤務延長再雇用の別	
	勤 務 延 長 者	再 雇 用 者
5,000人以上	77.5	77.6
1,000～4,999人	82.9	81.0
300～999人	84.2	82.3
100～299人	87.7	85.7
30～99人	100.0	92.8

第34表 勤務延長、再雇用後、定期昇給の取扱いが変る場合の変わり方

(定年到達直前に職員であった者の場合)

(%)

規 模	変り方	定期昇給がなくなる	昇給率低下	そ の 他	計
勤務延長の 場合	5,000人以上	59.4	34.4	6.3	100.0
	1,000～4,999人	50.6	38.5	10.9	100.0
	300～999人	42.6	52.0	5.4	100.0
	100～299人	32.0	54.7	13.4	100.0
	30～99人	35.4	53.8	10.8	100.0
再雇用の 場合	5,000人以上	63.7	26.4	10.0	100.0
	1,000～4,999人	50.6	37.6	11.7	100.0
	300～999人	37.7	55.4	6.7	100.0
	100～299人	36.3	55.6	8.2	100.0
	30～99人	42.7	45.1	12.1	100.0

(ロ) 勤務延長、再雇用者が定年到達直前労務者である場合の勤務延長、再雇用後

の取扱い

上記の職員についての傾向は、労務者についても同様である。ただし、身分の変る場合の変わり方については、職員（上記(イ)の④）とはやや異なり、嘱託になるとする企業が40～50%で職員の場合より少なく、臨時、日雇になるとする企業が30～40%を占めてかなり多くなっている。特に30～99人の小規模企業で臨時、日雇に身分が変わる場合が多い。

ハ 勤務延長、再雇用者に対する退職一時金および退職年金の支払方法

企業のほとんどが退職一時金制度を持っているので、退職一時金の勤務延長者、再雇用者に対する支払の方法についてみよう。支給方法としては、

- ① 定年到達時のみ支給する。
- ② 定年到達時に支給するとともに、勤務延長または再雇用の期間についてもその期間終了後退職一時金を支給する。
- ③ 退職一時金は定年到達時に支給せず、勤務延長、再雇用期間終了時にのみ支給する。その金額の算定に当っては、勤務延長、再雇用期間を算入する。
- ④ ③と同様であるが、金額算定に当っては、勤務延長、再雇用期間を算入しない。

等の方法がある。

勤務延長の場合には、「勤務延長期間終了時のみ、勤務延長期間を 通算して支給する(③)。」および「定年到達時に支給するとともに 勤務延長期間終了後にも支給する(②)。」とする企業が多く、両者をあわせると 65～70% を占めている。これに次いで多いのは、「定年到達時にのみ支給する(①)。」とする企業で10～20%を占めている。「勤務延長期間終了時のみ、勤務延長期間を 通算せずに支給する(④)。」とする企業は大規模では希少であるが、30～99人の小規模では12%も存在している。

再雇用の場合には、「定年到達時に支給するとともに、再雇用期間終了時にも支給する(②)。」とする企業が最も多く、50～70%を占め、「定年到達時のみ支給する(①)。」も20～30%あるが、「再雇用期間終了時にのみ支給する(③ および ④)。」とする企業はきわめて少ない。

次に、勤務延長、再雇用制度のある企業のうち、退職年金制度のある企業は、

5,000人以上の規模で35%, 30~99人の小規模では約10%存在している。退職年金の勤務延長者、再雇用者に対する支給方法についてみると、「定年到達時から支給する。」ところと、「勤務延長、再雇用期間終了時から支給する。」ところがあるが、1,000人以上の大企業では、勤務延長については、退職時から支払い、再雇用については定年到達時から支払うという傾向が強く、勤務延長と再雇用とで退職年金支払方法に差異があることが明りようであるが、小規模になると退職年金の支払方法に関する勤務延長と再雇用との差があまり明りようではない。

第35表 退職一時金支払方法

(%)

	支払方法	定年到達時のみ支給	定年到達時に支給するとともに退職時にも支給	退職時のみ支給、勤務延長再雇用期間算入	退職時のみ支給、勤務延長、再雇用期間不算入	不 明	そ の 他	計
	規 模							
勤務延長の場合	5,000人以上	19.2	23.1	42.3	1.9	3.8	9.6	100.0
	1,000~4,999人	20.1	37.3	26.5	5.4	2.9	7.9	100.0
	300~ 999人	16.0	48.7	23.4	4.5	5.2	2.2	100.0
	100~ 299人	19.9	40.6	23.8	6.5	6.8	2.3	100.0
	30~ 99人	14.9	30.7	33.7	11.9	4.0	5.0	100.0
再雇用の場合	5,000人以上	33.7	49.0	4.1	1.0	5.1	7.1	100.0
	1,000~4,999人	24.9	61.8	3.6	4.9	1.6	3.1	100.0
	300~ 999人	20.9	67.6	3.5	3.1	3.5	1.4	100.0
	100~ 299人	23.7	58.8	5.5	4.5	4.6	2.9	100.0
	30~ 99人	20.2	54.8	11.5		9.6	3.8	100.0

第36表 退職年金の支払方法

(%)

	支払方法	定年到達時から支払う	退職時から支払う	そ の 他	計
	規 模				
勤務延長の場合	5,000人以上	23.5	52.9	23.5	100.0
	1,000~4,999人	30.2	54.0	15.9	100.0
	300~ 999人	51.0	36.7	12.2	100.0
	100~ 299人	42.4	42.4	15.2	100.0
	30~ 99人	53.8	30.8	15.4	100.0
再雇用の場合	5,000人以上	54.3	28.6	17.1	100.0
	1,000~4,999人	63.2	18.8	17.9	100.0
	300~ 999人	66.2	18.3	15.5	100.0
	100~ 299人	60.6	21.2	18.2	100.0
	30~ 99人	50.0	35.7	14.3	100.0

(3) 勤務延長、再雇用制度導入の理由

定年そのものを延長せず、勤務延長または再雇用という方式をとった理由については、勤務延長、再雇用の別を問わず、「人事の停滞をさける。」ことを理由として

あげているところが最も多い。

これについて多いのは、「会社の将来についての長期見通しが困難で、定年そのものの延長には踏み切れない。」「賃金の増大をさける。」という理由であるが、そのなかでも、勤務延長の場合には、「会社の将来についての長期見通しが困難で定年そのものの延長には、踏み切れない。」という理由をあげるところが、「賃金の増大をさける。」という理由をあげるところよりも相当多い。これに対して、再雇用の場合には5,000人以上および30～99人の二つの規模ではむしろ「賃金の増大をさける。」という理由をあげた企業がより多くの比重を占め、その他の規模でも「賃金の増大をさける。」という理由をあげた企業が、「会社の将来についての長期見通しが困難で定年そのものの延長に踏み切れない。」という理由をあげた企業とほぼ同じ比率を示している。

第37表 勤務延長、再雇用制度導入理由

(%)

	理 由	長期見通し困難	賃金増大をさける	退職金増大をさける	人事の停滞をさける	勤務延長再雇用制度のある企業
	規 模					
勤務延長の場合	5,000人以上	29.3	17.2	6.9	43.1	100.0
	1,000～4,999人	31.3	17.1	8.8	41.0	100.0
	300～999人	30.1	18.9	11.1	40.4	100.0
	100～299人	24.9	12.3	6.5	33.3	100.0
	30～99人	27.5	19.1	13.0	22.9	100.0
再雇用の場合	5,000人以上	20.8	27.8	6.9	45.5	100.0
	1,000～4,999人	29.8	24.3	12.1	48.1	100.0
	300～999人	29.4	23.8	11.3	46.9	100.0
	100～299人	23.4	21.4	13.7	38.7	100.0
	30～99人	24.8	25.6	15.2	44.0	100.0

注 第14表注参照

8 定年制改訂に対する労使の態度

(1) 労働組合の定年制改訂要求

第38表 労働組合の定年制改訂要求の有無

(%)

規 模	要求の有無	改訂要求あり	改訂要求なし	計
5,000人以上		39.7	60.3	100.0
1,000～4,999人		32.1	67.9	100.0
300～999人		24.7	75.3	100.0
100～200人		18.7	81.3	100.0
30～99人		47.9	52.1	100.0

第39表 労働組合の定年制改訂要求の内容

(%)

規 模	要 求 事 項					延長要求の場合の要求年数								
	延長	廃止	勤務延長 再雇用制度 導入	男女差別 撤廃 その他	要求の ある企 業 計	1 年	2 年	3 年	4 年	5 年	6～9 年	10年 以上	そ 他	延長要 求企 業 計
5,000 人 以上	96.4		1.8	1.8	100.0	17.6	31.3	35.3	3.9	11.8				100.0
1,000～4,999人	91.5	0.6	2.3	5.7	100.0	16.7	24.4	21.5	5.6	27.8		3.5	0.7	100.0
300～ 999人	90.9	0.7	3.0	5.3	100.0	11.4	21.9	10.5	2.9	48.6		2.7	1.9	100.0
100～ 299人	78.6		5.4	16.1	100.0	5.4	18.9	16.2	2.7	51.4		5.4		100.0
30～ 99人	56.3	12.5	6.3	25.0	100.0		6.2	18.8		68.8		6.2		100.0

労働組合のある企業においては、その30～40%が労働組合から定年制改訂の要求を受けている。要求の内容は、過半数が定年の延長であるが、さらに、要求延長年数についてみると、1,000人以上の大企業では5年延長の要求は少なく1～3年の延長要求が多いのに対し、小規模層では5年延長の要求が過半を占めている。

(2) 各企業における定年制改訂についての検討状況

現在、定年制改訂について検討している企業は、定年制を設定している企業全体の20～30%程度である。そのなかでは、小規模層で検討している企業の比率がやや多い。検討している事項としては、定年制の延長の他、勤務延長、再雇用制度の導入、男女差別の撤廃等も多い。定年制延長について検討している場合の予定延長年数は大規模ではおおむね1～2年、小規模層では5年が圧倒的に多い。小規模層には若干であるが廃止を検討しているところもある。

なお、以上のように、定年制改訂について現在検討中のところは少く、定年延長については種々障害のあることが予想される。

定年を5年間延長することとしたならばという仮定の質問に対し、特に5,000人以上の規模の企業では99%が障害があるとしている。しかし30～99人の小規模になると障害なしとするところも20%近くある。障害の内容としては、人事の停滞と賃

第40表 定年制改訂検討の有無

(%)

規 模	検 討 の 有 無	検 討 中	検 討 せ ず	計
5,000 人 以上		17.4	82.6	100.0
1,000～4,999人		16.1	83.9	100.0
300～ 999人		21.1	78.9	100.0
100～ 299人		23.0	77.0	100.0
30～ 99人		31.2	68.8	100.0

金の増加をあげるところが多い。

第41表 定年改訂に関する検討の内容

(%)

検討内容 規 模	検 討 事 項						延長を検討中の場合の予定延長年数								
	延 長	廃 止	引き 下げ	勤務延長 再雇用 制度 導入	男女差 別 廃 止 その他	検討中 の企業 計	1 年	2 年	3 年	4 年	5 年	6 ～ 9 年	10 年 以上	その他	延長を 検討中 の企業 計
5,000人 以上	41.7			25.0	33.3	100.0	50.0	50.0							100.0
1,000～4,999人	47.8		2.2	23.3	26.7	100.0	20.8	29.2	8.3		25.0		4.2	12.5	100.0
300～ 999人	51.0	1.4	2.8	25.2	19.6	100.0	16.3	10.2	16.3	2.0	49.0	2.0	2.0	2.0	100.0
100～ 299人	43.5	3.2	5.6	19.4	28.2	100.0	2.9	17.1	5.7		68.6		5.7		100.0
30～ 99人	61.4	7.0	1.8	19.3	10.5	100.0			7.1		89.4		3.4		100.0

第42表 定年延長（5年延長）の障害

(%)

障害の有無内容 規 模	障 害 あ り						障害なし	定年制の ある企業
	現在高令 者が過剰	人事停滞	若年労働者 の延長反対	賃金増加	その他	小 計		
5,000 人 以上	15.9	68.3		66.2	5.5	98.6	1.4	100.0
1,000 ～ 4,999人	13.1	56.8	1.6	61.5	4.2	94.8	5.2	100.0
300 ～ 999人	15.9	38.4	2.1	53.6	5.6	90.0	10.0	100.0
100 ～ 299人	13.3	30.4	2.4	43.5	5.1	84.8	15.2	100.0
30 ～ 99人	13.1	22.8	2.5	41.8	4.2	81.4	18.6	100.0

注 第14表注意参照

9 その他

以上は、定年制およびその運用の状況であるが、最後に定年退職者の再就職に関連し、他社の定年退職者を過去3年間に常用労働者として採用したことのある企業の有無および採用人員等についてみると、つぎの通りである。

5,000人以上の規模では16%の企業において 他社の定年退職者を 採用しているに過ぎない。

5,000 人未満の規模では、30～50% の企業において他社の定年退職者を採用している。1社当り採用人員は、5,000人以上の規模で1.7人、1,000人～4,999人の規模で3.8人、300～999人の規模で3.3人、100人～299人の規模では2.8人、30～99人の規模では1.0人であり、5,000人以上の規模の採用人員がその規模にくらべ少ないことが目立つ。

採用された者の職種（採用企業における職種）についてみると、各規模とも労務者として採用された者が最も多く、いずれも過半数を占めている。

労務者以外の職種については、1,000人以上の大企業では管理職として採用された者が少なく、技術職員として採用された者が多いのに、300人未満の規模では逆に管理職として採用された者が多く、技術職員として採用された者が少ないという特徴がみとめられる。

第43表 他社定年退職者採用の有無（過去3カ年間における実績）

(%)

採用の有無 規 模	採 用	採 用 せ ず	わ か ら な い	計
5,000人以上	15.9	82.8	1.4	100.0
1,000～4,999人	32.9	66.2	0.9	100.0
300～999人	47.0	51.6	1.4	100.0
100～299人	48.5	49.5	2.1	100.0
30～99人	29.8	66.8	3.4	100.0

第44表 採用人員の職種別構成

(%)

職 種 模 模	管 理 職	技 術 職 員	事 務 職 員	労 務 者	計
5,000人以上	8.3	16.7	16.7	58.3	100.0
1,000～4,999人	8.0	12.0	8.9	71.0	100.0
300～999人	12.2	14.6	14.1	59.0	100.0
100～299人	10.5	9.3	14.9	65.3	100.0
30～99人	11.7	7.0	16.4	64.8	100.0

第二部 定年到達者調査結果概要

I 調査の概要

1 調査対象

昭和38年度中に55才または56才で定年に到達した者（定年後勤務延長または再雇用された者も含む。）のうちから一定の方法により約1,300人を抽出し、調査した。

2 調査方法、時期

本調査は、通信調査であり、昭和39年10月中旬に調査表を調査対象者の自宅に郵送し、同月末日までに回答を求めた。

3 回答者数

調査対象者中、回答のあったのは981人（回収率76.6%）で、そこから集計不能（記入不備）25人を除いた956人について集計を行なった。

4 職種、規模、産業別集計対象者

集計対象者の定年到達直前における状況はつぎの通りである。

(1) 定年前における職種（以下「出身職種」という。）

職 種	実 数	比 率
管 理 職	224人	23.4%
職 員	156	16.3
労 務 者	576	60.2
計	956	100.0

(2) 定年まで勤務した企業（以下「出身企業」という。）の規模

規 模	実 数	比 率
5,000 人 以 上	149人	15.6%
1,000 ～ 4,999人	585	61.2
100 ～ 999人	222	23.2
計	956	100.0

(3) 出身企業の属する産業

産 業	実 数	比 率
製 造 業	654人	68.4%
重 工 業	251	26.3
軽 工 業	403	42.0
卸・小売業	42	4.4
金融・保険・不動産業	193	20.2
運輸・通信・電気・ガス業	67	7.0
計	956	100.0

Ⅱ 調査結果の概要

1 定年到達者の定年後（調査時現在）の職業

(1) 定年到達者のうち73%は定年後も会社、事業所等に雇用労働者として就業している（この者を以下「雇用就業者」という。）。

(2) 定年到達者のうち、8%は自分で会社を経営したり、個人自営業を開業したり、ないしは家事の手伝等を行なっている（この者を以下「自営業等就業者」という。）

このうち個人自営業を開業するものが最も多く、全自営業等就業者の44%を占めている。ついで、会社経営を始めるものが多く、家事の手伝、内職その他という順になっている。これを出身職種別にみると管理職出身者からは会社経営を始める者が最も多いのに対し、労務者出身者においては、過半が個人自営を開業しているという特徴がみられる。

(3) 定年到達者のうち残りの20%は、調査時現在なんらの職業についていない（この者を以下「無職者」という。）が、その理由をみると、85%は働きたいが適当な職業がないため失業している者である。残りの大部分は病気のため働けない者で、働く必要がないという者は1%に過ぎない。

第1表 職 業 従 事 状 況

(%)

職 業 の 種 類	比 率
雇 用 就 業 者	72.5
自 営 業 等 就 業 者	7.8
無 職 者	19.7
定 年 到 達 者 計	100.0

第2表 自営業等就業者の仕事の種類

(%)

出身職種 現在の仕事の種類	管 理 職	職 員	労 務 者	計
会 社 経 営	55.5	25.0	18.2	33.3
個 人 自 営 業 経 営	29.6	33.3	60.6	44.4
家 業 の 手 伝	11.1	25.0	12.1	13.9
内 職 そ の 他	3.7	16.6	9.1	8.4
自営業等就業者計	100.0	100.0	100.0	100.0

第3表 無職者の無職の理由

(%)

出身職種 無職の理由	管 理 職	職 員	労 務 者	計
働きたいが適職なし	84.6	88.6	84.1	85.0
病気のため働けない	11.5	11.4	11.1	11.2
働く必要がない			1.6	1.1
そ の 他	3.8		3.2	2.7
無 職 者 計	100.0	100.0	100.0	100.0

2 失業の経験の有無

前述のように、調査時現在において失業している者が20%近くあるが、現在就業している者も必ずしも定年後直ちに現在の仕事に就業したわけではなく、定年到達時から調査時に至るまでの間に失業を経験したものがかなりいる。

現在就業している者をも含め失業の経験の有無およびその失業期間をみるとつぎの通りで、定年退職者の再就職がかなり困難であることがうかがえる。

すなわち

① 失業の経験のある者は管理職では29%で比較的少ないが、職員および労務者出身者ではいずれも43%に及んでいる。

② 失業経験者の失業期間は、7カ月以上の長期に及ぶ者が過半を占めており、9

第4表 失業経験の有無および失業期間

(%)

出身職種 失業経験、失業期間	管 理 職	職 員	労 務 者	計
失 業 経 験 あ り	28.7	42.9	42.8	39.5
うち失業期間7カ月以上	(58.2)	(68.5)	(64.8)	(64.3)
失業期間9カ月以上	(39.5)	(46.3)	(41.9)	(42.3)
失 業 経 験 な し	71.3	57.1	57.2	60.5
定 年 到 達 者 計	100.0	100.0	100.0	100.0

ヶ月以上の者もかなり存在する。

3 収 入

(1) 定年直前における1カ月の定期給与

定年直前の1カ月間において受けた定期給与（中位数）をみると、第5表のとおり、企業規模等により大きな差があり、一概には論じられないが、最も低い100人～999人の規模の労務者出身者で約2万5千円、最も高い1,000人以上の規模の管理職出身者で約7万円となっている。

第5表 定年直前における1カ月の定期給与（中位数）

(円)

出身職種 出身企業の規模	管 理 職	職 員	労 務 者
5,000人以上	69,375	45,556	44,400
1,000～4,999人	69,744	50,476	41,011
100～999人	38,334	31,000	25,189
計	66,042	46,667	37,367

注 5,000人以上の職員の給与が1,000人～4,999人の職員の給与より約5,000円低いがこれには調査対象者の勤続年数の差異が影響していると思われる。

参考表 定年までの勤続年数（中位数）

(年)

出身職種 出身企業の種類	管 理 職	職 員	労 務 者
5,000人以上	24.2	17.9	17.9
1,000～4,999人	27.9	19.5	19.2
100～999人	12.1	15.0	14.3
計	25.3	18.2	17.5

(2) 定年後（調査時現在）の収入

調査時現在の収入が定年直前に得ていた収入の何%になるかということを見ると、50%以下になった者からむしろ収入がふえた者まで様々であるが、定年直前の60～90%という者が多い。出身職種および出身企業の規模別に中位数を算出すると第6表の通りで、これによるとつぎのような特徴が認められる。

- ① 出身企業の規模が、5,000人未満の場合には管理職出身者の収入の低下が最も大きく、労務者の収入の低下率が最も小さい。
- ② ところが、出身企業の規模が5,000人以上の場合には管理職出身者の収入の低下率が最も小さく、職員、労務者の順に低下率が大きい。
- ③ 労務者出身の場合には、明らかに企業規模が大きいほど低下率が大きい。

第6表 定年直前の収入に対する定年後の収入の割合（中位数）（無職者は除く。）

（％）

出身職種 出身企業の規模	管 理 職	職 員	労 務 者
5,000 人 以 上	84.0	82.0	70.3
1,000 ～ 4,999人	66.1	72.2	73.5
100 ～ 999人	79.2	82.5	90.0
計	72.5	75.8	74.9

(3) 退職一時金および退職年金

定年到達者のほとんどが定年時に退職一時金を得ている。

また、1,000人以上の規模の企業の管理職出身者の35～45%、1,000人以上の規模の企業の職員出身者および5,000人以上の規模の労務者出身者の15～20%は退職年金

第7表 退 職 一 時 金 受 給 率

（％）

出身職種 出身企業の規模	管 理 職	職 員	労 務 者
5,000 人 以 上	96.2	100.0	99.0
1,000 ～ 4,999人	91.7	93.6	95.5
100 ～ 999人	87.1	81.5	93.1
計	90.2	91.7	95.5

第8表 退 職 一 時 金 額（中位数）

（千円）

出身企業の規模	出身職種 勤続年数	管 理 職	職 員	労 務 者
5,000 人 以 上	20 ～ 29 年	※	※	※
	30 年 以 上	3,400	2,500	2,477
1,000～4,999人	20 ～ 29 年	1,963	1,481	1,269
	30 年 以 上	2,700	2,500	2,845
100～ 999人	20 ～ 29 年	※	800	800
	30 年 以 上	※	※	※
計	20 ～ 29 年	1,909	1,421	1,220
	30 年 以 上	2,798	2,458	2,680

注 ※欄は該当例が少ない（5例以下）ため中位数の計算は省略。

第9表 退 職 年 金 受 給 率

（％）

出身職種 出身企業の規模	管 理 職	職 員	労 務 者
5,000 人 以 上	34.5	20.1	13.5
1,000 ～ 4,999人	44.2	14.9	4.5
100 ～ 999人	2.6	2.6	3.4
計	35.7	12.8	5.7

を受けている。ただし、1,000人未満の規模の出身者および1,000人以上でも1,000～4,999人の規模の労務者出身者の場合は退職年金を受けている者は5%に満たない。

4 現在の仕事に対する満足感

以上のように収入は一般的に低下するが、主体的な意識としては、92%が現在の仕事に満足またはまあまあよいという感じをいっている。明確に不満を感じているものは8%に過ぎない。不満を感じているのは出身職種別には職員出身者に比較的多く、また雇用就業者よりは自営業等就業者に多い。

第10表 現在の仕事に対する満足感

(%)

満 足 の 程 度		比 率
非 常 に 満 足		24.6
ま あ ま あ よ い		67.0
不 満	管 理 職	8.4
	職 員	11.6
	労 務 者	7.5
	雇 用 就 業 者	7.0
	自 営 業 等 就 業 者	12.3
計		8.4
計		100.0

5 健康状態

定年到達者の65～75%は調査時当時において良好な健康状態にある。

第11表 健 康 状 態

(%,

出身職種		管 理 職	職 員	労 務 者	計
健康状態	良	74.4	70.1	65.4	68.7
	不	13.7	10.4	14.3	13.6
	病	11.9	19.5	20.3	17.7
	計	100.0	100.0	100.0	100.0

参考表 国民全体の有病率（昭和38年国民健康調査）

(%)

平 均	年 令 別									
	0 才	1～4	5～14	15～24	25～34	35～44	45～54	55～64	65～74	75～
5.7	5.3	3.5	2.7	2.7	4.6	6.4	8.9	12.1	15.8	15.0

出身職種別には、管理職出身者、職員出身者、労務者出身者の順に健康状態は良好である。

高血圧、神経痛、その他の病気のあるものが10～20%ある。

6 就業希望理由および就業希望年限

(1) 就業希望理由

定年到達者のほとんどが定年後もなぜ就業し、ないしは就業を希望しているのかについてみると、その理由として生活のためという理由をあげる者が86%で大半を占めている。しかし、生活的には働く必要はないが働くことに生きがいを感じている者も13%ある。この生きがいとして働いている者は、出身職種別にみると管理職出身者に最も多く、労務者出身者には少ない。

(2) 就業希望年限

これらの定年到達者は定年後何才位まで働く考えかをみると

イ 現在生活のために働いている者の場合には、過半が65才位までは働く必要があるとしている。出身職種別には65才位まで働く必要があるという者が各職種とも最も多いことは共通した現象であるが、管理職出身者では65才について、70才が多いのに、職員 および 労務者出身者の場合は 70才は少なく 60才が多く

第12表 就業希望理由および就業希望年限

(%)

出身職種			管	理	職	職	員	労	務	者	計
就業希望年限											
生活のため	就と 業を する 必要 な 年 令	計	77.4			87.8			88.6		85.8
		60才位まで	(100.0)			(100.0)			(100.0)		(100.0)
		65 "	(14.3)			(24.6)			(30.7)		(26.2)
		70 "	(57.1)			(56.2)			(51.1)		(53.2)
		そ の 他	(24.8)			(16.9)			(12.9)		(16.1)
生きがいとして	就 業を 希 望 する 年 令	計	22.1			10.8			9.9		12.9
		60才位まで	(100.0)			(100.0)			(100.0)		(100.0)
		65 "	(26.1)			(56.3)			(46.2)		(39.5)
		70 "	(60.9)			(25.0)			(36.5)		(44.7)
		そ の 他	(8.7)			(18.8)			(9.6)		(10.5)
そ の 他		(4.3)						(7.7)		(5.3)	
そ の 他		0.5			1.4			1.5		1.2	
計		100.0			100.0			100.0		100.0	

なり、特に労務者出身者の場合は60才が30%をこえている。つまり、管理職出身者が、最も高年齢まで働く必要があるとし、労務者出身者の場合は労働年限を比較的長く考えている。

ロ 生きがいとして働いている者の場合には働きたいと考えている年限は前者に比べ低い。管理職出身者では65才まで働きたいとする者が最も多いが、70才まで希望する者はわずかであり、職員および労務者出身者では、65才よりはむしろ60才までを希望する者が多くなっている。

7 雇用就業者の定年後の勤務状況の変化

最後に、定年到達者のうちその中心をなす雇用就業者のみをとりだし、定年直前の勤務状況とその後の勤務状況とを比較し、その間にどのような変化が生じているかをみよう。

(1) 産業間移動

定年当時、重工業および運輸通信業にいた者は定年後もほとんど同一産業にとどまっているがその他の産業についてはつぎのような産業間移動の傾向が認められる

軽工業（特に規模1,000～4,999人の労務者）→建設業

卸小売業（特に規模5,000人未満）→サービス業

金融保険不動産業（特に規模5,000人未満）→卸小売業、サービス業、その他

第13表 産業間移動（10%以上の欄のみ記入）

(%)

出身企業の産業 現企業の産業	軽工業	重工業	卸・小売業	金融・保険・ 不動産業	運輸・通信・ 電気・ガス
建設業	33.9				
製造業	48.1	75.8			
卸・小売業			48.6	17.6	
金融・保険・不動産業				46.4	
運輸・通信・電気・ガス					86.8
サービス業、その他			43.2	21.6	
産業計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

なお、5,000人以上の規模の企業の出身者および管理職出身者（ただし金融、保険、不動産業の管理職は除く。）は一般に産業間移動は少ない。

(2) 規模間移動

本調査では、調査対象者の出身企業の規模は、すべて100人以上であるのに調査

時現在では25%は100人未満の企業に移動している。

1～29人の零細企業に移動したものの13%みられる。元の企業よりもより小さい規模へ移動した者の比率は、5,000人以上、100～999人の規模では明りようではないが、1,000～4,999人の規模では約50%ある。もつとも、より大きな規模に移動する者も若干はある。

第14表 規 模 間 移 動

(%)

出身企業の規模 現企業の規模	100 ～ 999 人	1,000 ～ 4,999人	5,000 人 以 上	計
1 ～ 29人	7.8	17.0	6.2	13.1
30 ～ 90人	7.8	14.5	6.2	11.6
100 ～ 299人	22.7	8.9	9.7	12.2
300 ～ 999人	56.5	10.6	2.7	19.8
1,000 人 以 上	5.2	49.0	75.2	43.4
計	100.0	100.0	100.0	100.0

(3) 身分の変化

定年後も本雇であるものが32%に過ぎず、68%は嘱託または臨時、日雇に変わる。

これを出身職種別にみると、つぎのような特徴的な傾向が認められる。

- ① 管理職出身者の場合は本雇にとどまる場合が多く、約50%を占めている。しかも、嘱託または臨時、日雇に変わる場合でも嘱託と臨時、日雇とに分けてみると、嘱託になるのが普通で、臨時、日雇になる者は少ない。
- ② 職員出身者についてみると、本雇にとどまる者が30%に減り、嘱託および臨時日雇になる者の率がそれぞれ若干ずつ高くなる。
- ③ 労務者の場合には、本雇にとどまる者はさらに少なく25%になる一方、臨時、日雇に変わる者が大巾に増加し約40%を占めている。

第15表 出身職種別現企業における身分

(%)

出身職種 現企業における身分	管 理 職	職 員	労 務 者	計
本 雇	49.7	30.8	24.8	31.9
嘱 託	39.5	57.0	37.8	41.3
臨時・日雇・その他	10.8	12.1	37.4	26.8
計	100.0	100.0	100.0	100.0

(4) 職種の変化

元の職種区分にとどまる者は、管理職出身者で、62%，職員出身者で73%，労務

者出身者で81%で，労務者については，職種区分は変らない場合が著しく多いが，業務の具体的内容までみると変る者が半数近くある。

第16表 出身職種別の現在の職種および業務内容

(%)

出身職種 現職種		管 理 職	職 員	労 務 者	計
管 理 職 労 務 者	管 理 職	61.8	15.0	2.8	19.3
	職 員	30.3	72.9	16.1	28.6
	労 務 者	7.9	12.1	81.1	52.0
業務内容	類似している	5.6	5.7	9.2	7.6
	変 っ た	36.0	31.1	37.0	35.7
	同 一	58.4	63.2	53.8	56.7
計		100.0	100.0	100.0	100.0

第三部 海外主要国における定年制

I 総 括

1 定年制の実態

欧米諸国における定年制 (age of retirement) は公的老年年金制度、企業年金制度等を背景として行なわれており、これと密接に関連している。

(1) 定年制の形態

海外主要国における定年制を類別すると次のとおりである。

イ 普通定年 (normal retirement)

公的年金制度または私的年金制度からの老年年金または退職年金を完全に受給できる年令である。この場合退職についての強制はまったくなく、退職するか否かは労働者の任意である。

また、完全年金受給資格取得前に退職または引退して減額年金を受給する場合を「早期定年 (early retirement)」と呼ぶことがある。これも退職または引退が労働者の任意であるという点で、普通定年と同じ範ちゆうに入る。

ロ 強制定年 (compulsory retirement)

退職を強制される年令であり、使用者の意志によって勤務延長または再雇用することができる。

ハ 自動的定年 (automatic retirement)

自動的に退職となる年令であって、同じ使用者のもとで勤務延長または再雇用される余地はない。

(2) 定年年令

欧米において「定年」という場合は、通常普通定年を指すことが多い。

普通定年は、その性格上老年年金制度（通常公的年金制度と私的企業年金制度とがあり、後者は前者を補足する機能を有している。）との関連が特に強く、年金受給年令 (pensionable age) に近い性格をもっている。

主要国の公的年金制度における受給開始年令は第一表のとおりであり、それはほぼ60才から65才の間に分布している。

第1表 各国における公的老令年金受給開始年令

男子 女子	70 才				67 才				65 才				60 才			
70才	カナダ アイルランド ノルウェー															
67才					アイスランド スウェーデン											
65才									アメリカ フィンランド 西ドイツ ルクセンブルグ メキシコ オランダ ニュージーランド ポルトガル スペイン スイス							
62才					デンマーク											
60才									オーストラリア オーストリア ベルギー ギリシャ イスラエル ポーランド 南ア連邦 イギリス 東ドイツ				フランス ペルシー フィリピン トルコ アラブ連合			
55才													ハンガリア イタリア ソ連 アルゼンチン			

注 各国とも、拠出期間等によって年金受給年令が変わることがある。

強制、自動定年は公務員部門において、各国共通してみられる。その場合は公務員退職年金制度を背景としている。主要国における公務員の定年年令は第2表のとおり

第2表 主要国における公務員の定年年令

国	年 令
アメリカ (1)	70才
イギリス (2)	65
西ドイツ (3)	65
フランス (4)	60
イタリア (5)	65

- 注 (1) 連邦一般公務員
 (2) 国家公務員 (本官)
 (3) 連邦および州の官吏の年金受給開始年令
 (4) 一般国家公務員
 (5) 65才もしくは勤続40年

である。

民間部門では、強制または自動定年は必ずしも一般的でない。ただし、鉱業、運輸業等の危険または労働者の作業能力が早く限界に達するような特定産業部門では強制定年または自動定年が設けられている。

(3) 定年制に関する考え方

定年制の背景となる基本的な考え方としては、一般に、老令労働者の労働能力の喪失と休息の権利とがあげられる。

人体の肉体的、精神的機能は、従事する職種、個人差等によって程度の差はあるが、高令化するに伴って次第に低下する。したがって、ある年令に達すると労働者側においては、自己の労働能力の減退を自覚し、引退を希望するという事態に至るし、使用者側においては、労務管理的立場から低能率労働力の排除、人事管理上の頭打ちの解消等の問題が生ずる。

このようなことから定年制が問題となるが、この際、定年到達者の処遇については、次の二つの考え方が一般にとられている。

第一は、労働者はその生涯を通じて自己の稼得した賃金以上の労働価値を生み出し、それがいわば「ストック」として次の世代に引き継がれ、経済および社会の発展に貢献する。その意味で長年の労働の代償として休息の権利が与えられるべきものとする考えである。

第二は労働力の喪失と関連した休息の権利をさらに発展させたもので、高令者の稼得能力の欠如をなんらかの形で補償し、休息の権利をより実効あらしめようとするものである。

さらに、最近、ヨーロッパ先進諸国では完全雇用ないしそれに近い水準に達している国が多く、各国政府はもとより、ILO、OECD、EEC、等の国際機関でも、総合的なマンパワー開発とその活用という見地からの高令者対策が進められている。それらは経済成長による雇用機会の拡大、職業訓練による職務再適応能力の向上、適応作業への転換、高令労働者に対する一般的偏見の除去等の広範な内容を含んでいる。

定年制はこのように、社会保障政策、高令者保護政策、総合的マンパワー政策と深い関連をもち、かつ、各国の経済的、社会的条件を背景として行なわれている。

2 年金制度と定年制の関連

欧米各国の公的年金制度における年金受給要件と引退（定年）との関係をみると、次の二つのグループに類別することができる。

第一は、保険対象の雇用かまたはすべての雇用から引退することが条件となっている場合である。一般年金制度を有している諸国のうちアルゼンチン、メキシコ、スペイン、イギリスなど約3分の1の国々がこれにあたる。ただし、イギリスやベルギーでは、臨時の仕事が認められている。

第二は、完全年金 (full pension) を受給するためには、「部分的退職」(労働者に別途収入がある場合、所定額をこえるとその分だけ減額支給される。)が必要とされる国々である。オーストラリア、デンマーク、イタリア、ニュージーランド、スウェーデン、アメリカ等の諸国がこれに当る。ただし、アメリカでは、年金受給開始年令を7才以上こえると減額は行なわれない。

第三は、引退または所得制限に関するなんらの制限もない国々であり、オーストラリア、カナダ、フランス、西ドイツ、オランダ、スイス等の諸国がこれに当る。

II ア メ リ カ

1 公務員部門

連邦公務員 (236 万人) について、連邦公務員退職法 (Civil Service Retirement Act) により、70 才の定年が規定されている、同法の退職規定をみると、つぎのとおりである。

(1) 自動退職 (Mandatory Separation)

別段の定めのある場合を除き、70 才に達し、かつ勤続 15 年以上にわたる公務員は、退職しなければならない (本人が 70 才に達し、その時勤続 15 年未満の場合は勤続 15 年に達した日に行なわれる。)。その翌日以降の俸給は、支給されない (第 5 条第 1 項)。任命権者は、本人が退職すべき日の 60 日前に、本人にその旨通知する (第 5 条第 2 項)。

上記により退職した場合、退職年金および退職一時金が支給される (第 9 条、第 11 条)。

(2) 早期退職 (Immediate Retirement)

70才に達しない連邦公務員でも、一定年令（通常60才）に達し所定の勤務年数を有するもの（第3表参照）には、退職年金が支給される（第6条）。

(3) 労働不能退職 (Disability Retirement)

一定期間勤続したもの（第3表参照）については、労働不能により退職した場合退職年金が支給さる。

第3表 連邦公務員退職法による退職年金受給要件

年 令	勤続年数	適 要
62才以上 60才以上	15年以上 30年以上	} 完全年金支給
55才以上 50才以上	30年以上 20年以上	
規定なし	25年以上	年令により年金額が減額される。 本人に帰すべき理由によらず、本人の意に反して解雇された場合。60才以下の者は年令により減額。
規定なし	5年以上	本人に帰すべき理由によらず、本人の意に反して解雇された場合。60才以下の者は年令により減額。 公務上災害により労働不能の場合。

(2) 民間部門

民間部門の労働者に適用される年金としては、公的年金としての社会保障法 (Social Security Act) に基づく老令給付と企業年金とがある。企業年金制度では、一般に普通定年と強制定年（または自動定年）とを区別しているのが特徴である。

近年、労働省その他で実施された調査 (Bankers Trust Company ; 1960 Study of Industrial Retirement Plans, 1960. U. S. Department of Labor ; Digest of 50 Selected Pension Plans for Salaried Employees, Bureau of Labor Statistics. Bulletin No. 1373, 1963.) によると調査対象となったほとんどの企業が普通定年制を有しており、そのうち、強制または、自動定年を有するものの割合もかなり高い。労働省が行なったサンプル調査に基づく分析 (U. S. Department of Labor ; Pension Plans and Collective Bargaining in late 1958, Bureau of Labor Statistics Bulletin No. 1259, 1958.) によると

普通定年制を有する企業	100%
強制定年制を有する企業	42.3%
自動的定年制を有する企業	23.3%

となっている。

さらに、年令についてみると、普通定年は65才とするものが圧倒的に多く、一方強制的または自動的定年制では、65才から70才までさまざまである。

また、1953～55年と、1956～59年の2時点について、425企業（従業員総数600万人）を対象とした調査（Bankers Trust Company; 1960 Study of Industrial Retirement Plans, 1960）によりこのような推移をみると、普通定年を65才、強制または自動的定年を68才と定める企業の割合が増加し、両者とも65才と定めたものおよび普通定年のみを設けて強制的または自動的定年制を設けていない企業の割合は減少している（第4表）。

男女別に定年制を設けている企業は、ごく少数（7%程度）であるが、差のある場合には、3年ないし5年の差（いずれも女子の方が低い。）を設けるものがほとんどである。

第4表 年 令 区 分 別 定 年 制 (%)

普通定年	強制的, 自動的定年	1956～59年	1953～55年
全	制	100	100
65才	65才	25	27
65	66	3	1
65	67	0	1
65	68	43	35
65	70	1	3
65	規定なし	27	33
70	規定なし	1	

資料出所 Bankers Trust Company; 1960 Study of Industrial Retirement Plans, 1960, p. 11.

以上のことから、①企業年金制度における普通定年は、公的制度としての老令給付との関連が深く、ほとんどの場合65才であること、②普通定年の他に強制的定年または自動的定年を設けている制度にあっては、その差を3年程度とするものが最も多く、普通定年、強制定年とも65才としているところがこれにつぐ等が指摘できよう。

この他、定年制の運用に関し注目を要するものとして、拠出金取得権（Vesting）制度がある。拠出金取得権とは、企業年金加入労働者が正常な退職年令（普通定年）前に退職したときに、それまでの掛金（非拠出制の場合には使用者の本人用拠出分）を取得する権利を指す。企業年金制度においてこの旨を規定したものの割合は、

1950～52年対象調査では33%であったものが、1956～59年対象調査では88%と著しい増加をみた。そして、権利を取得できる年令（または年金加入期間）はしだいに低下する傾向にある（第5表）。

拠出金の払戻しは、通常年金の形で行なわれ、当該労働者が普通定年に達したときに開始されることが多い。

第5表 拠出金取得権到度の推移

(%)

要 件	1956～59年調査	1953～55年調査
計	100	100
65才で一定期間拠出	10	13
55才で一定期間拠出	10	3
45才で拠出 15年	9	1)
40才で拠出 15年	21	4
40才で拠出 10年	16	13
その他の要件	16	8
拠出取得制度なし	18	59

資料出所 Bankers Trust Company; 1960 Study of Industrial Retirement Plans 1960. p 18

注) 1) 単位未満

III イギリス

1 公務員部門

国家の定年制については、大蔵省の規則によって定められているが、これによれば男女とも本官 (Established Staff) は65才の自動定年、その他一般職員 (Unestablished Staff) は60才の強制定年である（足立忠夫；イギリスにおける定年制の概要、1964）。

現業公務員の30%、非現業公務員の70%が本官となっている（足立忠夫；英国公務員制度の研究、1957。人事院；英国公務員制度概要、1955）。

地方公務員についてもおおむね国家公務員と同様である。

2 民間部門

零細なものを除く大半の民間企業や、国有企業においては、労働協約、就業規則で定年を定めている場合が多い。定年年令は国民保険法 (National Insurance Act, 1946) 上の年金受給資格年令（男65才、女60才）との関係から男65才、女60才とするも

の多いが、業種等によって若干の巾があり、50才未満、65才をこえるものが少数ながらみられる。

この場合、労職別に決定する事例は比較的少なく、区別される場合でも現場の生産労働者で上級の技能者、熟練工については、定年制上は事務職員なみに扱われることが多いようである（足立忠夫；イギリスにおける定年制の概要，1964）。

しかし、老令者雇用全国諮問委員会（National Advisory Committee on the Employment of Older Men and Women）の1953年の第1報告によると、事務職員は、一定年令において強制的に退職となる場合が通例であるのに反し、労務者については、労務者自らが退職を決意するか、あるいは使用者が退職を適当と認めるまで働く者が多いとのべている（p. 21, 33, 54節）。

3 定年後の勤務延長，再雇用

公務員の場合、一般職員については、60才の定年後本人が希望し、かつ、承認された場合には65才まで勤務延長が行なわれる。ただし、女子の場合は、年金受給資格発生とも関連して、本人が延長を希望することはほとんどない。男子もその多くは2, 3年の延長後自発的に退職しているようである。

なお、男子については、勤務延長によって65才に達した後も、もし本人が希望し、欠員があれば、守衛、文書係等の軽易な業務に臨時雇いとし再雇用される道が残されているが、年金との関係上再雇用を希望する例は少ない。

民間雇用者については、年金受給資格年令に合せて、男65才、女60才を定年とする企業においては、定年後の勤務延長または再雇用の事例は少ないが、65才で年金受給資格が発生しない者（例えば、保険料納入期間の不足等の理由による。）が就業の有無にかかわらず受給権の発生する70才まで軽易業務に勤務するケース等がみられる。

IV 西 ド イ ツ

1 公務員部門

西ドイツの公務員は国および地方を通じ官吏（Beamte）、補助職員（Angestellte）および労務者（Arbeiter）に区分される。定年制については、他の一般勤務条件と同じく官吏については官吏法（連邦法、州法）により、事務補助職員および労務者については労働協約により定められている。これによれば、官吏の自動定年年令は65才で

ある。ただし、軍人と警察官は60才、連邦裁判所の判事と会計検査官、大学教授は68才である。

補助職員、労務者については、労働協約にきめられているが、実態は官吏に近いものである。ちなみに、官吏、補助職員、労務者の割合は1962年においてそれぞれ、全体の38.7%、34.7%、26.5%となっている。

2 民間部門

民間における定年制は、労働協約、就業規則においては、特に、定年について定めないのが一般的であり、年金保険法等に基づく年金支給開始年令が事実上定年としての機能を果している。

民間雇用者の年金受給年令は、年金保険法（労務者年金保険、職員年金保険等がある。）に規定されているが、これによれば、男65才、女60才（ただし一定の条件を要する。）となっている。企業年金制度における年金受給年令もおおむねこれと同じである。

なお、年金受給年令を労職別に決定することは行なわれていない。

3 定年後の勤務延長と再雇用

特殊な例（例えば会社役員等）を除き、延長ないし再雇用の慣行はあまりみられない。

なお、最近の連邦最高裁における判決において民間労働者が、年金受給開始年令に達しても当然退職すべき法的理由もなく、解雇するためには解雇予告を必要とするという判決があったが、このような係争の事例はまれなケースである。

V フランス

1 公務員部門

定年制は、「年功による退職に関する1936年8月18日の法律」（Loi du 18 août 1936 Concernant les mises à la retraite par ancienneté 以下「定年法」という。）に基づいて設けられている。

同法によれば、普通官職（約40万人）の定年は、裁判官、大学教授等の特例を除き、大部分が60才、また、技能、教育、公安、税務、郵便等の特殊官職（約25万人）についても、その多くが60才となっている。

従って、フランス公務員の定年制における標準的定年は60才であるといえる。

第6表 職類（普通官職、特別官職）および職務の等級別定年（才）

職務の等級	普 通 官 職	特 別 官 職
1 級	70	62
2	67	60
3	65	57
4	62	55
5	60	

資料出所 人事院；フランス官吏制度概要 1956, p 206

注）普通官職のうち1～4級に格付けされるものは、裁判官、大学教授等でその人員は少なく、大部分が5級、特別官職は2級がほとんどである。

上述の年令は、いわゆる自動的定年であるが、例外的に定年の延長が認められる場合がある。それは、

①定年到達時において、なお扶養すべき子を有する公務員は、その子1人について1年の延長が認められる。ただし、延長は合計3年をこえることはできない。

②50才に達したとき、公務員が現に3人の子を有していれば、原則として1年の延長が認められる。

③戦争で子を失った公務員は、定年の延長が認められる。
などである。

国家公務員に対する年金は「文武官の恩給制度改革に関する法律」に基づいて支給され、年金の受給資格年令は、上述の「公務員定年法」に定める年令と一致する。

2 民間部門

首相の諮問機関である「人口および家族問題審議会（Haut Comité Consultatif de la Population et de la Famille）」が、1961年に実施した調査によると、調査対象となった企業の36%が、強制的または自動的定年を有している（Haut Comité Consultatif de la Population et de la Famille；Les Personnes Agées et l'Opinion-

第7表 企業規模別強制的又は自動的定年制度の有無

項 目	計	500 人 以 上	500 人 未 満
制 度 あ り	36	64	23
制 度 な し	64	36	77

資料出所 Haut Comité Consultatif de la Population et de la Famille；Les Personnes Agées et l'Opinion en France, 1961. p 151.

en France, 1961.)。そして、この制度のうち65才としたものが97%で大部分を占め3%が60才であった。その多くは、企業内規によっている。

また、企業規模別には、第7表のとおりで、大規模企業のほうが、強制的または自動的定年制を設ける率の高いことがうかがえる。

一方このような制度を有しない企業において労働者が退職する年令をみると、つぎのとおりである。

60才未満	3%
60	13
65	52
67	17
70	7
不 明	8

すなわち、定年に関してなんら制度を設けていない企業にあっても、60才までに退職するものが16%、65才までに退職するものは68%に達する。

これらのことから、フランスの民間部門においては、強制的または自動的定年制を有する企業が全体の約3分の1を占め、また制度の有無にかかわらず65才までには労働者の過半数が退職することがうかがえる。

民間部門の労働者に適用される年金としては、公的年金として、社会保障法典(Code de la Sécurité Sociale)に基づく老令給付と1945年法に基づく老令手当があり、そのほか補足的企業年金制度も発達している。

企業の補足的退職年金では、制度が労働別設けられていることがあるが、受給要件としての年令に変わりはない。

勤務延長または再雇用については、上記委員会の調査によると、絶対に認めないと

第8表 企業規模別勤務延長、再雇用等の有無

(%)

項 目	計	500 人 以 上	500 人 未 満
しばしば行なう	30	12	43
ほとんど行なわない	52	64	43
絶対に行なわない	18	24	14

資料出所 Haut Comité Consultatif de la Population et de la Famille; Les Personnes Agées et l'Opinion en France, 1961. p 152.

する企業が全体の約20%で、80%の企業ではなんらかの形でこれを認めている（第8表）。しかし、大企業では中小企業より勤務延長 または 再雇用について比較的嚴重なようである。

VI イ タ リ ア

1 公務員部門

1957年1月10日付、大統領布告第3号によって男子および女子ともに65才または勤続40年をもって定年とする旨定めている。

上記の大統領布告に定められた定年年令に達したときは、自動的に退職の義務が生ずる。定年後の勤務延長、再雇用等はすべて認められない。原則として20年以上勤務して退職する場合には所定額の年金が支給される。

2 民間部門

1953年1月10日法第1827号により年金制度が定められ、この公的年金が西ドイツ同様定年の役割を果たしている。

年金受給権は、雇用労働者として15年以上の期間勤務したものに限られる。年金受給権発生年令は男子60才、女子55才である。この年令は特定の部門においては5年間短縮されている（例えば、坑夫、盲人等は男子55才、女子50才）。

上記法律の年令受給年令に達しても本人の意志により勤務を継続するか否かは自由であり、一般的には年金受給年令に達しても、引続き勤務をする者が多い。しかし、継続勤務をする場合には、年金の支給が停止されるという関係もあって、65才前後にはほとんど退職するのが通常である。

GAa1/1

8-9-99-3



女性と仕事の未来館



00967152