

IV. アンケート集計結果について

1. 調査の概要

(1) 調査目的

この調査は、①企業における雇用延長制度の導入状況およびその実態について把握すること、②特に雇用延長制度の導入が進んでいる企業と全く導入されていない企業について、より詳細な統計的分析を容易にするだけのサンプルを確保することを目的とする。

(2) 調査方法

アンケート調査をより効率的に行うために、予備調査と本調査の2段階で実施する。

まず予備調査を行って各企業における雇用延長制度の導入状況について簡単に把握し、本調査対象企業の選定を行う。

その結果を踏まえた上で、上記②の目的に資するような形で本調査を実施する。

(3) 予備調査

①予備調査の目的

予備調査では、各企業における雇用延長制度の導入状況について簡単に把握する。

②予備調査の対象

東京商工リサーチのデータベースに収録されている全国の従業員規模 100 人以上の企業のうち、産業別従業員規模別に抽出した 10,371 社（農林漁業、公務、分類不能の企業を除く）。なお、抽出率については下記のとおり。

- ・従業員数 1,000 人以上… 1 / 1
- 従業員数 300～999 人… 2 / 3
- 従業員数 100～299 人… 1 / 1 1

③予備調査の方法

対象者に対して郵送で直接配布。記入後は回答者より郵送にて直接回収（往復ハガキ）

④予備調査の期間

2001 年 2 月 14 日～2001 年 2 月 28 日

⑤予備調査の回収状況

発送数	: 10,371 票
全回収数	: 2,724 票
有効回答数	: 2,723 票
有効回答率	: 26.8%

(有効回答数内訳)

全回収数		2,723
グループ1	A希望者全員を雇用する制度がある	753
	B制度はなく、検討もしていない	378
グループ2	Cその他	1,592

⑥調査内容

- ・定年制の有無および改定予定
- ・勤務延長制度、再雇用制度の有無とその対象者および改定予定

(4)本調査

①本調査の目的

本調査では、各企業における雇用延長制度の導入状況およびその実態について詳細なデータを把握・収集する。

②本調査の対象

- a) 予備調査により把握された、「希望者全員を雇用する制度がある」企業（753社）および「制度はなく、検討もしていない」企業（378企業）
- b) 上記 a) 以外の全国の従業員数 100 人以上の企業 5,000 社（うち、1,592 社は予備調査回答企業）。使用したデータベースおよび抽出率は予備調査に同じ。

③本調査の方法

対象者に対して郵送で直接配布。記入後は回答者より郵送にて直接回収。

④本調査の期間

2001年7月3日～2001年7月19日

⑤本調査の回収状況

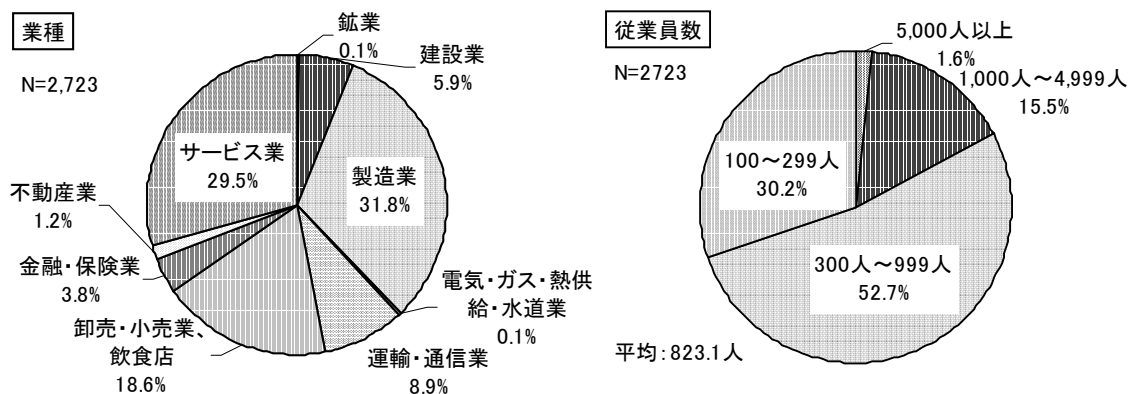
発送数 : 6,131 票
全回収数 : 2,759 票
有効回答数 : 2,709 票
(有効回答率) : 44.2%
無効票 : 50 票

⑥調査内容

- ・定年制について
- ・継続雇用の現状について
- ・60歳台前半層の雇用継続に関する会社としての方針について
- ・人事施策全般について
- ・企業属性について

2. 調査結果（予備調査）

【回答企業の属性】



【定年制の有無】

(%)

		定年はない	定年はある	不明
合計	(N=2723)	0.5	99.4	0.1
5,000人～	(N=43)		100.0	
1,000人～4,999人	(N=423)	0.5	99.5	
300人～999人	(N=1436)	0.5	99.4	0.1
100人～299人	(N=821)	0.5	99.4	0.1

【定年年齢】

(%)

		58歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	68歳	70歳	不明
合計	(N=2708)	0.1	91.5	0.6	1.1	1.1	0.2	4.1	0.1	0.1	0.2	0.9
5,000人～	(N=43)		97.7					2.3				
1,000人～4,999人	(N=421)		89.3		1.9	1.2	0.5	5.2		0.2	0.5	1.2
300人～999人	(N=1428)	0.1	91.2	1.0	0.8	1.1	0.2	4.1	0.1		0.2	1.2
100人～299人	(N=816)	0.1	92.9	0.4	1.2	1.1		3.8		0.1		0.4

【現行の定年年齢の改定予定】

(%)

		改訂が決まっている	改訂は検討中	定年を廃止する	改訂の予定はない	不明
合計	(N=2723)	0.7	10.6	-	87.8	0.9
5,000人～	(N=43)		4.7	-	95.3	
1,000人～4,999人	(N=423)	0.7	9.5	-	88.7	1.2
300人～999人	(N=1436)	0.4	11.0	-	87.8	0.8
100人～299人	(N=821)	1.2	10.7	-	87.1	1.0

【(改定予定がある、または改定を検討中の場合) 改定後の定年年齢】

(%)

		55歳	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	67歳	70歳	定めなし	不明
合計	(N=307)	0.3	1.0	4.2	3.9	6.2	0.7	42.0	0.3	0.3	8.8	32.2
5,000人～	(N=2)							50.0				50.0
1,000人～4,999人	(N=43)				2.3	4.7		41.9		2.3	16.3	32.6
300人～999人	(N=164)		0.6	4.3	3.7	6.1	1.2	38.4			9.1	36.6
100人～299人	(N=98)	1.0	2.0	6.1	5.1	7.1		48.0	1.0		5.1	24.5

【再雇用または勤務延長制度の有無】 (%)

		いずれかの 制度がある	いずれの 制度もない	不明
合計	(N=2723)	72.2	27.5	0.3
5,000人～	(N=43)	74.4	25.6	
1,000人～4,999人	(N=423)	68.6	31.0	0.5
300人～999人	(N=1436)	70.9	28.9	0.2
100人～299人	(N=821)	76.2	23.3	0.5

【再雇用または勤務延長制度による最高雇用年齢】 (%)

		60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳 以上	定め なし	不明
合計	(N=1966)	0.2	2.0	5.6	8.2	1.5	47.8	13.2	5.9	15.5
5,000人～	(N=32)	0.0	9.4	9.4	21.9	6.3	28.1	6.3	0.0	18.8
1,000人～4,999人	(N=290)	0.0	2.1	9.0	9.0	1.0	49.3	8.6	3.4	17.6
300人～999人	(N=1018)	0.3	2.5	5.4	9.5	1.9	45.8	14.1	5.5	15.0
100人～299人	(N=626)	0.2	0.8	4.2	5.1	1.0	51.4	14.2	8.0	15.2

【再雇用または勤務延長制度の対象者】 (%)

		原則とし て希望者 全員	会社が定 めた基準 に適合し た者	会社が特 に必要と 認めた者 に限る	不明
合計	(N=1966)	16.6	17.3	66.2	0.4
5,000人～	(N=32)	15.6	53.1	31.3	-
1,000人～4,999人	(N=290)	12.4	20.7	66.9	-
300人～999人	(N=1018)	14.1	17.0	69.2	0.2
100人～299人	(N=626)	22.7	14.5	62.9	0.8

【再雇用または勤務延長制度の導入予定】 (%)

		導入・改訂 が決まっ ている	導入・改訂 を検討中	導入・改訂 のいずれ も予定な し	不明
合計	(N=2723)	4.8	21.5	48.9	24.8
5,000人～	(N=43)	23.3	30.2	20.9	25.6
1,000人～4,999人	(N=423)	8.7	25.5	44.0	21.7
300人～999人	(N=1436)	4.5	23.1	49.1	23.3
100人～299人	(N=821)	2.4	16.2	52.5	28.9

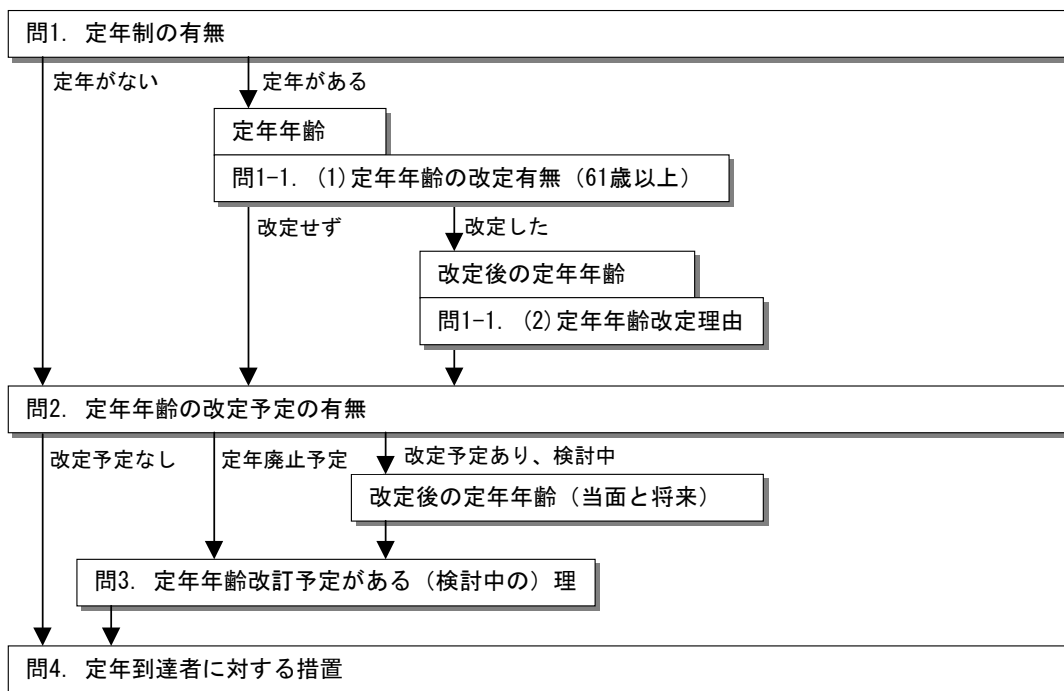
【(導入予定があるまたは導入を検討している場合) 最高雇用年齢】 (%)

		61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	67歳	70歳	72歳	75歳	定め なし	不明
合計	(N=717)	3.6	3.2	4.0	1.0	41.4	0.1	1.1	0.1	0.3	6.8	38.2
5,000人～	(N=23)	8.7	4.3	4.3	4.3	39.1						39.1
1,000人～4,999人	(N=145)	4.1	3.4	3.4		42.8				0.7	9.7	35.9
300人～999人	(N=396)	4.0	2.8	4.5	1.3	40.7	0.0	0.8	0.0	0.3	7.1	38.6
100人～299人	(N=153)	1.3	3.9	3.3	0.7	42.5	0.7	3.3	0.7		4.6	39.2

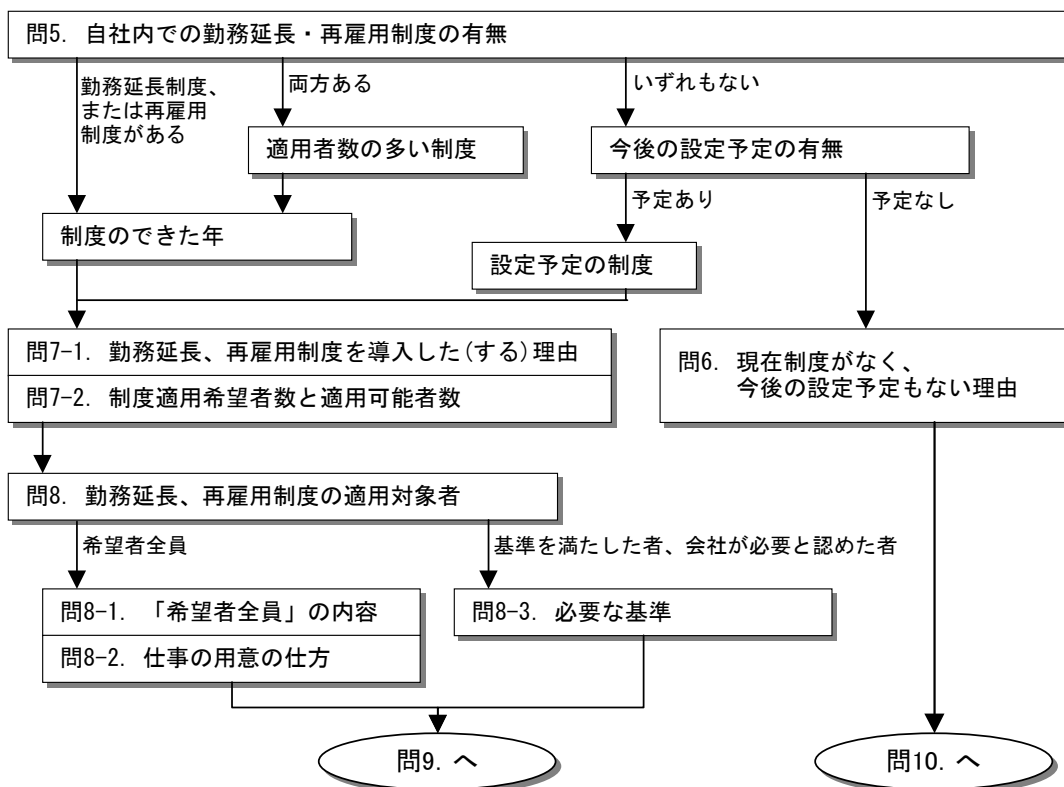
3. 調査結果（本調査）

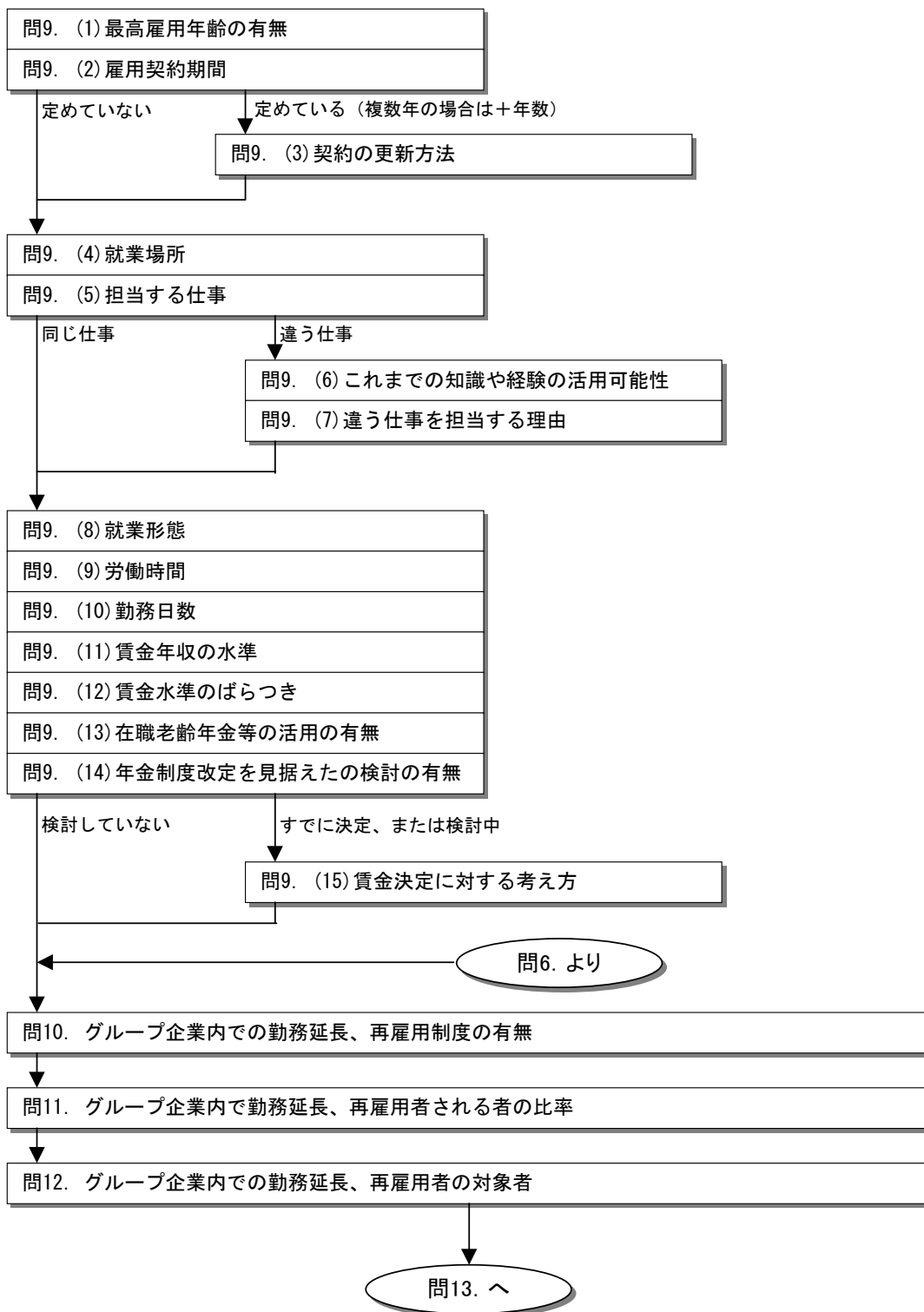
(1) 調査票フロー

1. 定年制について

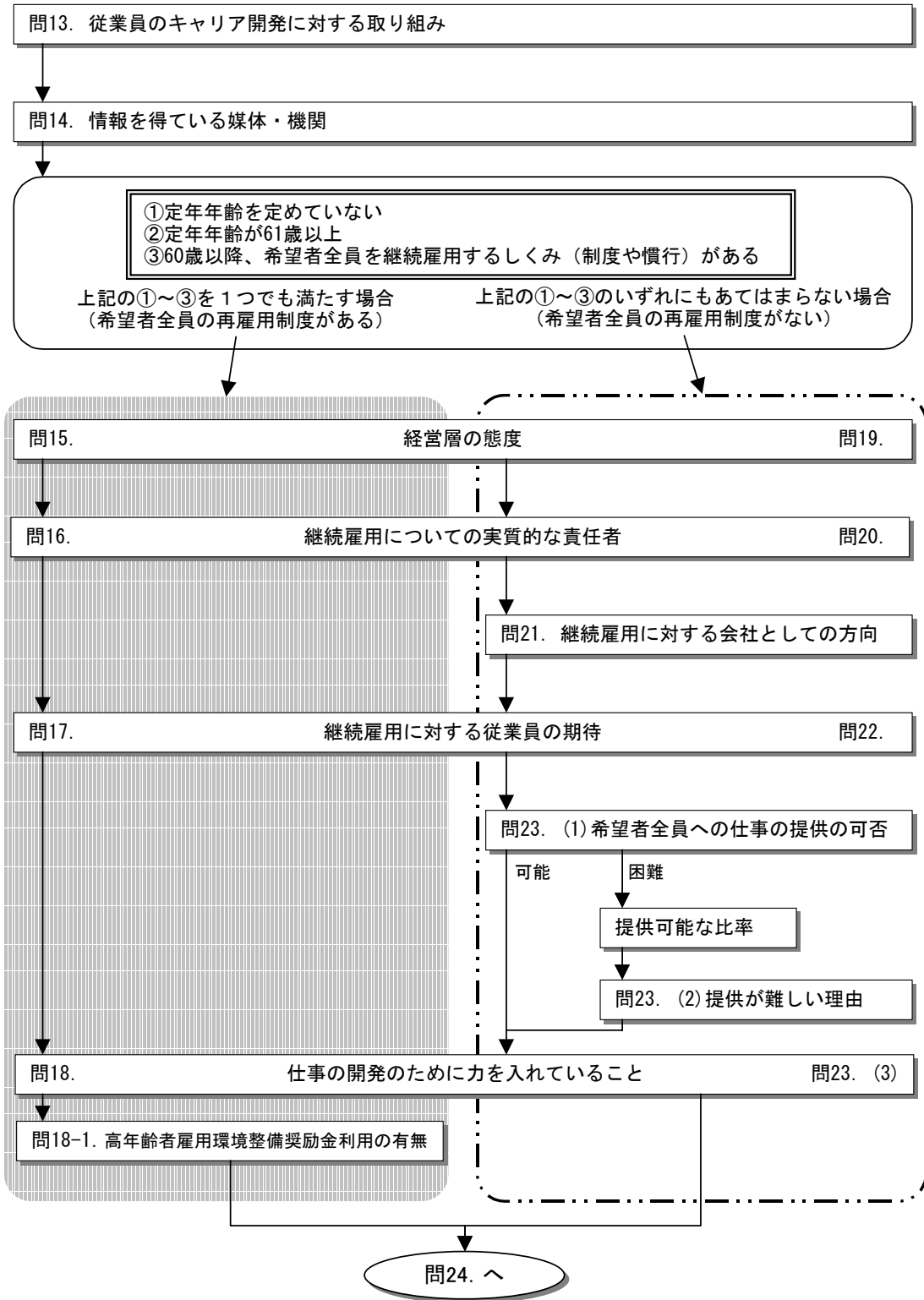


2. 継続雇用の現状について

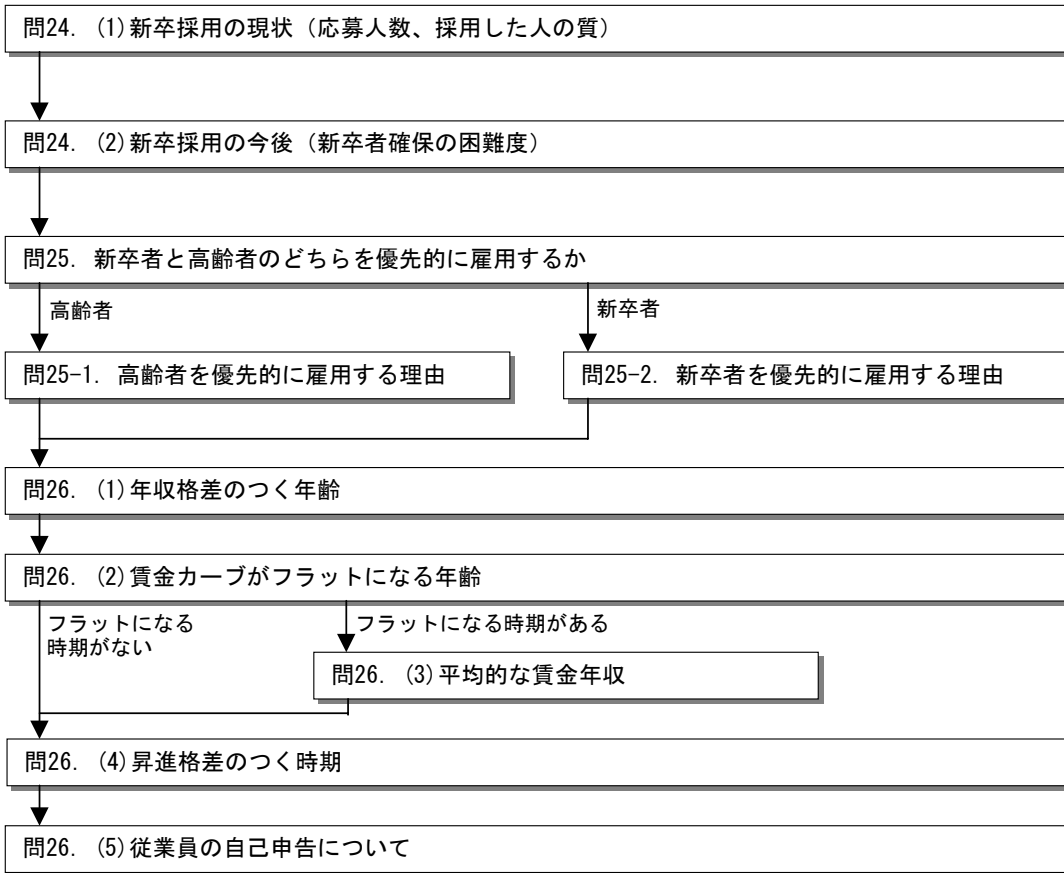




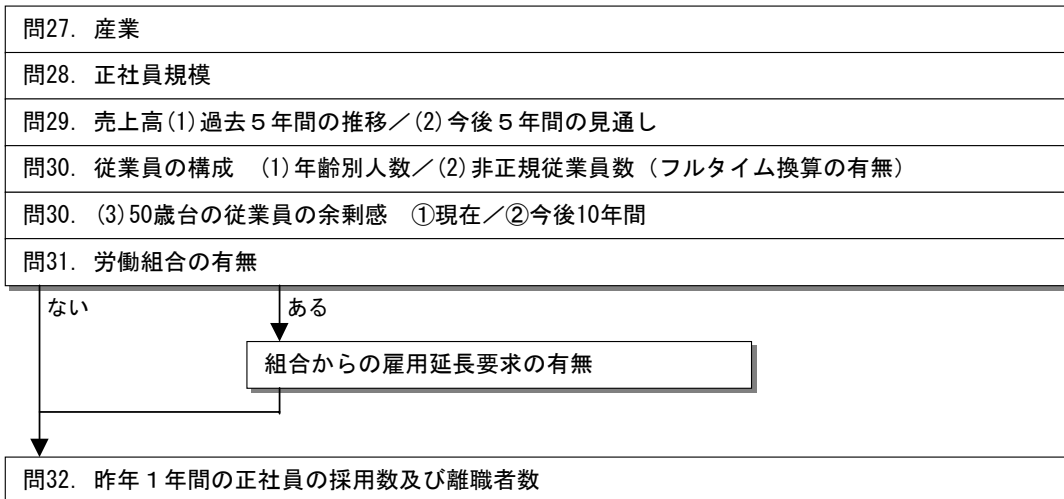
3. 60歳台前半層の雇用継続に関する貴社の方針について



4. 人事施策全般について



5. 貴社の属性について



(2) 調査結果（概要）

【表側の企業類型】

■希望者全員の継続雇用制度がある	「定年なし」または「定年が61歳以上」または「原則希望者全員の再雇用制度がある（問8）」
定年が61歳以上	問1 定年年齢が61歳以上の企業
原則希望者全員の再雇用制度あり	問8が「1」の企業（定年61歳以上も含む）
■何らかの継続雇用制度がある	問8が「2」または「3」または「4」の企業
会社が定めた基準を満たした者	問8が「2」の企業
会社が特に必要と認めた者	問8が「3」の企業
■継続雇用制度が全くない	問5が4のbの企業（問6に回答した企業）のうち、定年が60歳の企業（＝現在も60歳前半層への継続雇用制度がなく、今後の設定予定もない企業） ※「今後設定予定のある企業」は「希望者全員」または「何らかの～」に含まれている。
その他	定年年齢が不明の企業、上記設問が無回答の企業 等

①定年制について

- ・定年が61歳以上の企業のうち、過去5年間のうちに定年年齢を引き上げた企業は20%強である。またその理由については、「企業の社会的責任だから」、「経営者や企業の方針だから」、「各種助成金の受給のため」などを理由に挙げているところが多い。また、今は定年が60歳未満だが、今後定年年齢改訂を検討する企業についても、その理由としても「企業の社会的責任だから」を理由として挙げる企業が多い。

②継続雇用制度の現状について

- ・定年到達者を自社内で引き続き継続雇用するしくみについては、再雇用制度をもつ企業の方が多く、過半数を占めている。また、勤務延長制度、再雇用制度の「両方ある」場合は、再雇用制度の方が適用者が多いとする企業が半数を越えている。
- ・継続雇用制度がなく、今後も導入予定のない企業では、その理由として「高齢者を雇わなくても労働力を確保できる」、「高齢者の雇用を考える予定がない」を挙げている。
- ・継続雇用制度導入の理由としては、「経営者や企業の方針だから」を挙げる企業が過半数を占めた。
- ・「希望者全員」の内容としては、「企業として事前調整はしていない」とする企業が61.2%と最も多く、「事前調整をしてから希望を出す」企業は1割にも満たない。
- ・希望者への仕事の提示・用意の方法としては、「同じ仕事（その他に含まれている）」を担当させる企業が全体の30.7%を占めた。
- ・契約の更新については、「希望者全員」の企業では「ほぼ自動的に」更新している企業の比率が高いのに対し、「何らかの制度がある」企業では「精査をすることになっているが、厳しい運用はしていない」とする企業の比率が高い。
- ・類型に関わらず、継続雇用者の就業場所については「定年前と同じ職場」、仕事内容に

については「担当してきた仕事と同じ仕事」とする企業がほとんどを占める。

- ・定年前と担当する仕事異なる場合も、それまでの経験や知識が「ある程度活かせる仕事につく」とする企業が過半数を占める。
- ・就業形態は「昼間みの通常勤務」が最も多く、1日の労働時間も、勤務日数も「変わらない」とする企業がほとんどである。
- ・しかし、賃金年収については定年前に比べて「減少する」企業がほとんどである。

③60歳台前半層の雇用継続に関する方針について

- ・従業員のキャリア開発に関する取り組みとしては、「従業員の自己啓発を支援」が最も多い。また、「希望者全員」では他の類型に比べ「仕事配置において従業員の希望を考慮するようにしている」の選択率が比較的高い。
- ・60歳台前半層への継続雇用に対する経営層の態度については、「希望者全員」の企業では過半数が「積極的に推進しようとしていた」のに対し、「継続雇用制度が全くない」企業では「あまり積極的ではなかった」が4割強を占めるなど、類型により大きな違いが見られた。
- ・「継続雇用制度が全くない」企業では、従業員が60歳台前半層の継続雇用についてどのような期待をもっているのか「よくわからない」と回答している企業が他の類型より多く、半数を占めている。
- ・60歳台前半層が担当する仕事の開発については、どの類型においても「特に取り組んでいることはない」の比率が最も高くなっている。
- ・類型に関わらず、希望者全員の継続雇用は「難しいと思う」企業が圧倒的に多い。
- ・希望者のうち雇用の場を提供できる従業員の割合については、「何らかの継続雇用制度がある」企業で平均35.0%、「継続雇用制度が全くない」企業では平均20.3%であった。継続雇用制度がない企業の方が、用意できる雇用の場が少ないと認識していると考えられる。
- ・希望者全員に対して雇用の場を提供できない理由としては、「高齢者にふさわしい仕事が少ない」を挙げる企業が、いずれの類型においても最も多い。

④人事施策全般について

- ・経験を積んだ高齢者と新卒者の採用優先度については、どの類型においても、新卒者の雇用を優先的に考える企業の占める割合が高く、半数を越えている。また、「希望者全員」の企業は他の類型に比べて高齢者の雇用を優先的に考える企業が比較的多い。
- ・経験を積んだ高齢者を優先的に雇用する理由としては、「訓練コストをかける必要がない」、「その人が持っている技能やノウハウが重要だから」を挙げる企業が多い。
- ・新卒者を優先的に雇用する理由としては、「組織の活性化のために効果がある」を挙げる企業が多い。
- ・50歳台従業員に対する余剰感については、現時点では企業類型による差異はみられないものの、今後の見通しとしては「希望者全員」の企業のほうがやや楽観的である。

図 IV-1 企業類型のフロー図

