

JILPT 調査シリーズ

No. 67

2010年6月

高齢者の雇用・採用に関する調査

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



高齢者の雇用・採用に関する調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

改正高年齢者雇用安定法が2006年4月から完全施行され、定年延長、継続雇用制度の導入などによる65歳までの段階的な雇用確保措置が事業主に義務付けられた。また、2007年10月から改正雇用対策法が施行され、募集・採用時の年齢制限の禁止が義務化された。そこで、当機構ではこうした高齢者雇用関連の法制度が整備される中で、各企業の高齢者の雇用や採用に関わる最近の取組み等を明らかにするため、「高齢者の雇用・採用に関する調査」を実施した。具体的には、60代前半の継続雇用の状況、60代前半の本格活用(正社員雇用)、65歳以降も含めた雇用確保、中途採用の状況等を調査し、高齢者がその意欲と能力を発揮し、年齢にかかわらず働くことができるような環境整備の在り方について検討を行うこととした。本書は、「高齢者の雇用・採用に関する調査」の調査結果の概要をまとめたものである。なお、本調査は、プロジェクト研究「人口減少下における全員参加型社会の在り方に関する調査研究」のサブ研究「高齢者の就労促進に関する研究」の調査という位置付けであり、本調査を用いたより詳細な分析については、別途、労働政策研究報告書としてとりまとめを行っている。

本書が、政策担当者、企業経営者、労働者をはじめ、高齢者の就労に関心を持つ方々に資するところがあれば、幸いである。

2010年2月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者

氏名

所属

藤井 宏一

労働政策研究・研修機構統括研究員

(※)本調査シリーズの集計作業は古俣誠司労働政策研究・研修機構臨時研究協力員の協力を得た。

高齢者の就労促進に関する研究会メンバー

清家 篤 慶應義塾大学商学部教授（座長）

岩田克彦 職業能力開発総合大学校専門基礎学科教授

高木朋代 敬愛大学経済学部准教授

山田篤裕 慶應義塾大学経済学部准教授

山本克也 国立社会保障・人口問題研究所社会保障基礎理論研究部第四室長

大木栄一 職業能力開発総合大学校能力開発専門学科准教授

鹿生治行 高齢・障害者雇用支援機構情報研究部情報開発課

小野 旭 一橋大学名誉教授、労働政策研究・研修機構顧問

浜田浩児 労働政策研究・研修機構副所長

藤井宏一 労働政策研究・研修機構統括研究員

大塚崇史 労働政策研究・研修機構副統括研究員

堀 春彦 労働政策研究・研修機構副主任研究員

小野晶子 労働政策研究・研修機構副主任研究員

周 燕飛 労働政策研究・研修機構研究員

藤本 真 労働政策研究・研修機構研究員

馬 欣欣 労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー

(オブザーバー)

長門利明 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課長（～平成21年7月）

吉永和生 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課長（平成21年7月～）

目 次

第Ⅰ部 調査結果の概要

第1章 調査の概要	1
第1節 調査の趣旨	1
第2節 調査の方法	2
第2章 調査結果の概要	3
第1節 調査回答企業の主な属性	3
第2節 60歳到達後の正社員の雇用確保の状況	13
第3節 60代前半の継続雇用者の就業・処遇について	25
第4節 高齢者雇用の課題と今後の取組みについて	42
第5節 高齢者の中途採用について	50

第Ⅱ部 資料

「高齢者の雇用・採用に関する調査」調査票	57
付属統計表	75

第 I 部 調査結果の概要

第1章 調査の概要

第1節 調査の趣旨

改正高年齢者雇用安定法が2006年4月から完全施行され、定年延長、継続雇用制度の導入などによる65歳までの段階的な雇用確保措置が事業主に義務付けられた。改正高年齢者雇用安定法の高年齢者雇用確保措置義務年齢は、2006年度62歳、2007～2009年度63歳、2010～2012年度64歳、2013年度以降65歳となっている。また、2007年10月から改正雇用対策法が施行され、募集・採用時の年齢制限の禁止が義務化された。そこで、当機構ではこうした高齢者雇用関連の法制度が整備される中で、各企業の高齢者の雇用や採用に関わる最近の取り組み等を明らかにするため、「高齢者の雇用・採用に関する調査」（以下「今回調査」という。）を実施することとした。

今回調査は、改正高年齢者雇用安定法による65歳までの段階的な高年齢者雇用確保措置の施行（2006年4月）半年後の2006年10月に、当機構が、全国の300人以上の民間企業5000社について実施した「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」（以下「前回調査」という。）の2年後の調査であり、前回調査のフォローアップという性格ももっている。改正高年齢者雇用安定法の高年齢者雇用確保措置義務年齢は、前回調査時は62歳であり、今回調査時は63歳となっている。ただし、前回調査は、改正高年齢者雇用安定法施行直後ということもあり、300人以上規模の大企業中心で、60歳代前半の継続雇用制度の状況に焦点を当てていたのに対して、今回調査は、中小企業中心であり、継続雇用制度の活用者以外の状況も含め、また、60歳代前半だけでなく65歳以降の雇用確保、高齢者の中途採用等についても調査し、高齢者がその意欲と能力を発揮でき、年齢にかかわらず、いくつになっても働くことができるような環境整備の在り方について検討を行うこととした。前回調査結果については、労働政策研究報告書 No.83「高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題」（2007年）を参照されたい。

今回調査の主な調査項目は、

- I 60歳到達後の正社員の雇用確保の状況（定年制の状況、継続雇用制度の状況、60歳に到達する前の正社員等を対象とする制度の状況、正社員の60歳以降の継続雇用の実施状況）
- II 60代前半の継続雇用者の就業・処遇の状況（週所定労働時間・勤務状況、賃金水準の決定、処遇、配置）
- III 高齢者雇用の課題と今後の取組み（雇用の場の確保の課題、公的給付の支給状況、65歳より先の雇用確保の実施・検討状況）
- IV 高齢者の中途採用の状況（中途採用の状況、55歳以上の中途採用の状況、55歳以上の不採用の状況）

V 企業属性（会社の属性、売上げ・利益の状況、従業員の状況、賃金制度の状況、企業年金の状況、労働組合の有無等）

である。

調査の回答時点は特にことわりのない場合、2008年8月1日現在である。

本調査では、「正社員」とは、期間の定めのない雇用契約によって働く社員を指し、「従業員」とは、正社員のほか、パートタイマー・アルバイト・契約社員を含み、派遣社員・請負社員を除いている。

また、「再雇用制度」（定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度）または「勤務延長制度」（定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度）を一括りにして「継続雇用制度」と総称している。Ⅱの60代前半の継続雇用者は60歳に到達する前まで調査対象企業に正社員で勤務し、60歳以降も当該企業で雇用され続けている者で、定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員も含む）及び定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員が含まれる。

本調査は、プロジェクト研究「人口減少下における全員参加型社会の在り方に関する調査研究」のサブ研究「高齢者の就労促進に関する研究」の調査という位置付けであり、本調査を用いたより詳細な分析については、別途、労働政策研究報告書としてとりまとめを行っている。

第2節 調査の方法

調査の方法の概要は以下のとおりである。

- (1) 調査対象 東京商工リサーチの企業情報から、農林漁業、鉱業、複合サービス業を除く、全国の従業員数50名以上の民間企業を15,000社、無作為に抽出した（「平成18年事業所・企業統計調査」の企業数に合わせて、業種・規模別に層化無作為抽出）。
- (2) 調査方法 郵送による調査票の配布・回収
- (3) 調査期間 平成20年8月17日から9月1日。調査時点は平成20年8月1日現在。
- (4) 有効回収数 3,867社 有効回収率25.8%

第2章 調査結果の概要

第1節 調査回答企業の主な属性

調査回答企業の主な属性は、以下のとおりである。

1. 業種

回答企業（3,867社）のうち、製造業26.8%（1,036社）、卸売・小売業19.2%（744社）、サービス業16.3%（631社）、運輸業8.8%（340社）、建設業8.0%（311社）等となっており、非製造業計では70.9%（2,741社）となっている（図表2-1-1）。

図表2-1-1 回答企業の業種

(単位 %)	
総数(3867社)	100.0
建設業	8.0
一般機械器具製造業	3.1
輸送用機械器具製造業	2.4
精密機械器具製造業	1.7
電気機械器具製造業	3.9
上記以外の製造業	15.8
電気・ガス・熱供給・水道業	0.4
情報通信業	2.5
運輸業	8.8
卸売・小売業	19.2
金融・保険業	1.0
不動産業	0.8
飲食業・宿泊業	3.9
医療・福祉	1.9
教育・学習支援業	1.6
サービス業	16.3
その他	6.3
[製造業]	26.8
[非製造業]	70.9
無回答	2.3

2. 企業規模（従業員規模）

回答企業（3,867社）のうち、企業規模（従業員規模）が1,000人以上3.4%（30社）、300～999人10.8%（419社）、100～299人36.2%（1,398社）、50～99人41.2%（1,595社）、49人以下6.7%（261社）で、規模（従業員数）無回答1.7%（64社）となっている。細かくみると、300～499人6.5%（250社）、500～999人4.4%（169社）であり、500人以上で7.7%（299社）である。また、300人以上では14.2%（549社）であり、299人以下が84.1%（3,254社）、99人以下で48.0%（1,856社）と中小規模の企業が多い。従業員数回答企業平均では262.0人である。

なお、調査対象は東京商工リサーチの企業情報から常用雇用50人以上の企業を業種・規模

別に層化し無作為抽出したが、回答企業には従業員規模50人未満の企業も含まれている。これは、調査票での従業員数の記載が50人未満の企業があったためである。その主な理由としては、データベースの最新更新時以降に、該当企業において従業員数の減少等が生じたこと等が考えられる（図表2-1-2）。

図表2-1-2 回答企業の企業規模（従業員規模）（n=3867）

(単位 %)	
総数(3867社)	100.0
99人以下	48.0
49人以下	6.7
50-99人	41.2
100-299人	36.2
100-199人	27.0
200-299人	9.1
300-999人	10.8
300-499人	6.5
500-999人	4.4
1000人以上	3.4
300人以上	14.2
500人以上	7.7
無回答	1.7

3. 設立年

企業の設立年は「1960～69年」が19.2%、「1970～79年」が17.8%等となっている（図表2-1-3）。

図表2-1-3 回答企業の設立年（n=3867）

(単位 %)								
総数 (3867社)	1949年 以前	1950～ 59年	1960～ 69年	1970～ 79年	1980～ 89年	1990～ 99年	2000年 以降	無回答
100.0	16.1	15.6	19.2	17.8	13.4	9.4	5.6	2.9

4. 売上高と営業利益の状況

売上高と営業利益について、5年前（設立5年未満は設立時）と比べた増減状況についてみると、売上高は「増加」（「増えた」＋「やや増えた」）企業が50.9%、「減少」（「減った」＋「やや減った」）企業は31.7%、「変わらない」が6.9%と「増加」が「減少」を上回っている。営業利益は「増加」（「増えた」＋「やや増えた」）企業が40.9%、「減少」（「減った」＋「やや減った」）企業は39.4%、「変わらない」が7.8%と「増加」が「減少」が若干上回っている（図表2-1-4）。

図表 2-1-4 売上高、営業利益の5年前との比較 (n=3867)

(単位 %)

	合計 (3867社)	増加	増加		変わらない	減少	減少		無回答
			増えた	やや増えた			やや減った	減った	
売上高	100.0	50.9	37.3	13.6	6.9	31.7	11.4	20.3	10.5
営業利益	100.0	40.9	27.1	13.8	7.8	39.4	11.8	27.6	12.0

5. 従業員、正社員等の状況

(1) 正社員の人数、平均年齢、勤続年数

正社員数についてみると、1企業当たり「50～99人」が43.0%と4割以上を占めている。正社員が1人以上いる3,740社平均では171.9人(0人を含む3,742社では1企業平均171.8人)となっている(図表2-1-5)。正社員のうち女性については、1企業当たり「1～9人」28.7%、「10～19人」23.2%と19人以下で過半数を占めている。女性正社員が1人以上いる3,564社で1企業平均37.3人(0人を含む3,617社では1企業平均36.8人)となっている(図表2-1-6)。

図表 2-1-5 正社員の人数 (n=3867)

(単位 %)

総数 (3867社)	0人	1～49人	50～99人	100～149人	150～199人	200～299人	300人以上	無回答
100.0	0.1	18.2	43.0	14.2	6.8	6.6	8.0	3.2

図表 2-1-6 女性正社員の人数 (n=3867)

(単位 %)

総数 (3867社)	0人	1～9人	10～19人	20～29人	30～39人	40～49人	50～99人	100人以上	無回答
100.0	1.4	28.7	23.2	13.4	8.2	4.4	8.7	5.7	6.5

正社員の平均年齢は、「40～44歳」(31.7%)、「35～39歳」(28.3%)が多く、35～44歳層で全体の6割を占めており、回答企業(3,581社)平均では、40.3歳となっている(図表2-1-7)。正社員の平均勤続年数は、「10～14年」(27.2%)、「5～9年」(26.5%)が多く、回答企業(3,456社)平均では、11.7年となっている(図表2-1-8)。

図表 2-1-7 正社員の平均年齢 (n=3867)

(単位 %)

調査数 (3867社)	30歳未満	30～35歳未満	35～40歳未満	40～45歳未満	45～50歳未満	50歳以上	無回答
100.0	3.2	11.9	28.3	31.7	11.8	5.7	7.4

図表 2 - 1 - 8 正社員の平均勤続年数 (n=3867)

(単位 %)						
調査数 (3867社)	5年未満	5～10年 未満	10～15年 未満	15～20年 未満	20年以上	無回答
100.0	10.6	26.5	27.2	17.1	8.0	10.6

(2) 年齢別正社員、非正社員の雇用状況

年齢階級別正社員、非正社員の状況について、当該社員を雇用している企業割合について、正社員では54歳以下82.5%、55～59歳76.0%と8割前後に対して、60歳以上は大きく低下し、60～64歳は44.7%、65～69歳20.5%、70歳以上は正社員10.4%となっている。非正社員では、54歳以下55.0%、55～59歳40.0%に対して、60歳以上では、60～64歳49.9%、65～69歳32.8%、70歳以上17.7%となっている。当該雇用者がいる企業の1社平均の人数は、正社員は、54歳以下133.5人、55～59歳17.4人に対して、60歳以上は各年齢階級10人未満(60～64歳7.4人、65～69歳3.2人、70歳以上4.6人)となっている。非正社員は、54歳以下84.5人に対して、55～59歳16.0人、60～64歳14.8人、65～69歳は9.0人、70歳以上4.0人となっている。60歳以上では、正社員よりも非正社員を雇用している割合が高く、従業員数も非正社員の方が多い傾向にある(図表2-1-9)。

図表 2 - 1 - 9 年齢別・正社員、非正社員の雇用状況 (n=3867)

	(単位 %、人)					
	合計 (3867社)	雇用して いる	雇用して いない	無回答	1社平均 人数	(1社平均 人数(0人 含む))
正社員54歳以下	100.0	82.5	0.7	16.8	133.5	132.4
正社員55～59歳	100.0	76.0	7.2	16.8	17.4	15.9
正社員60～64歳	100.0	44.7	38.5	16.8	7.4	4.0
正社員65～69歳	100.0	20.5	62.8	16.7	3.2	0.8
正社員70歳以上	100.0	10.4	72.9	16.7	4.6	0.6
非正社員54歳以下	100.0	55.0	28.2	16.8	84.5	55.8
非正社員55～59歳	100.0	40.0	43.2	16.8	16.0	7.7
非正社員60～64歳	100.0	49.9	33.4	16.8	14.8	8.9
非正社員65～69歳	100.0	32.8	50.5	16.7	9.0	3.5
非正社員70歳以上	100.0	17.7	65.5	16.7	4.0	0.8

(注)1. 当該従業員数が1人以上と回答した企業を「雇用している」企業、0人と回答した企業を「雇用していない」企業とした。

(注)2. 1社平均人数は、「雇用している企業」について計算、「0人含む」は「雇用していない」企業も含めて計算したもの。

(3) 従業員数・正社員数の増減状況

5年前(設立後5年未満の企業は、設立時)と比べた従業員数、正社員数の増減をみると、従業員数は「±5%以内で増減」(25.9%)が最も多く、次いで「20%以上増加」(17.5%)となっており、正社員数も「±5%以内で増減」(25.7%)が最も多く、次いで「20%以上増加」(15.5%)となっており、5%以上増加とする企業割合が5%以上減少とする企業割合を

上回っている（図表2-1-10）。

図表2-1-10 従業員数・正社員数の5年前との増減（n=3867）

	調査数 (3867社)	20%以上 減少	10~20% 未満減少	5~10% 未満減少	±5%以 内で増減	5~10% 未満増加	10~20% 未満増加	20%以上 増加	無回答
従業員数	100.0	7.4	8.4	10.2	25.9	10.8	10.8	17.5	9.0
正社員数	100.0	7.5	9.6	12.2	25.7	10.9	9.9	15.5	8.8

6. 賃金制度の状況

(1) 正社員の中で最も多い層

正社員の中で最も多い層は「高卒・男子」が50.2%と半数であり、次いで、「大卒・男子」の27.5%となっている。女子、特に大卒・女子と回答した企業数が少ない点、以下の分析の際、やや留意が必要である（図表2-1-11）。また、最も多い層が正社員全体に占める割合は、回答企業（3,336社）平均では59.5%であり、学歴・性別には「高卒・男性」は63.2%と割合が高い（図表2-1-12）。

図表2-1-11 正社員の中で最も多い層（n=3867）

	調査数	高卒・男子	高卒・女子	大卒・男子	大卒・女子	その他	無回答
企業数	3867	1943	260	1064	91	224	285
構成比	100.0	50.2	6.7	27.5	2.4	5.8	7.4

図表2-1-12 最も多い層が正社員に占める割合

	合計 (n=3336)	高卒・男子 (n=1767)	高卒・女子 (n=236)	大卒・男子 (n=968)	大卒・女子 (n=77)	その他 (n=196)
正社員に占める割合	59.5	63.2	53.6	54.7	48.4	55.2

(注)合計には、最多層無回答企業(n=92)を含む。

(2) 正社員の中で最も多い層の初任給、各年齢時の平均的な給与月額

正社員の中で最も多い層の初任給額は、回答企業（3,221社）平均で187.5千円となっている。学歴・性別にみると、高卒・男子は181.3千円、高卒・女子は163.3千円、大卒・男子は203.7千円、大卒・女子の場合は203.1千円、その他は182.3千円となっている（図表2-1-13）。

図表 2-1-13 正社員の中で最も多い層の初任給額（平均値）

(単位 千円)

	合計 (n=3221)	高卒・男子 (n=1668)	高卒・女子 (n=234)	大卒・男子 (n=938)	大卒・女子 (n=84)	その他 (n=183)
初任給	187.5	181.3	163.3	203.7	203.1	182.3

(注)合計には、最多数無回答企業(114社)を含む。

正社員の中で最も多い層について、各年齢時の平均的な月給額を初任給を100としたときのおよその指数でみると、全体では、30歳時は135.3（初任給の平均額187.5千円に各年齢時の指数の平均値を乗じた額を試算すると、月額253.6千円）、40歳時167.8（同314.5千円）、45歳時186.7（同350.1千円）、50歳時203.9（同382.2千円）、55歳時が211.3（同396.2千円）とピークで給与額が初任給額の2倍強まで高まり、60歳直前が209.0（同391.8千円）の後、60代前半（＝60歳以降もフルタイム勤務で継続雇用された場合）は148.5（同278.3千円）と大きく低下する。

学歴・性別にみると、賃金カーブの傾き（初任給と賃金水準のピークとの比較）は、高卒・女子が最も低い。高卒・男子とその他はほぼ同じ賃金カーブを描く。大卒の賃金カーブの傾きが最も大きい。なお、大卒は男子も女子も同じような賃金カーブを描いている（図表 2-1-14）。

図表 2-1-14 正社員の中で最も多い層の各年齢時の平均的な月給額（初任給=100）

合計

	指数	金額(千円)
入社時(初任給) (n=3221)	100.0	187.5
30歳 (n=2605)	135.3	[253.6]
40歳 (n=2600)	167.8	[314.5]
45歳 (n=2557)	186.7	[350.1]
50歳 (n=2531)	203.9	[382.2]
55歳 (n=2451)	211.3	[396.2]
60歳直前 (n=2398)	209.0	[391.8]
60代前半 (n=2173)	148.5	[278.3]

(注)1.合計には最多層無回答を含む(入社時114社、30歳74社、40歳73社、45歳71社、50歳69社、55歳66社、60歳直前62社、60代前半58社)。

(注)2.60代前半は60歳以降もフルタイムで継続雇用された場合。

(注)3.[]は、初任給に各年齢時の指数を乗じた試算値。

高卒・男子

	指数	金額(千円)
入社時(初任給) (n=1668)	100.0	181.3
30歳 (n=1389)	135.7	[246.0]
40歳 (n=1387)	164.6	[298.4]
45歳 (n=1377)	182.8	[331.4]
50歳 (n=1373)	198.8	[360.5]
55歳 (n=1348)	206.1	[373.8]
60歳直前 (n=1329)	204.4	[370.7]
60代前半 (n=1239)	145.6	[264.1]

高卒・女子

	指数	金額(千円)
入社時(初任給) (n=234)	100.0	163.3
30歳 (n=185)	127.1	[207.6]
40歳 (n=182)	148.0	[241.6]
45歳 (n=181)	162.2	[264.9]
50歳 (n=177)	174.3	[284.6]
55歳 (n=175)	180.3	[294.4]
60歳直前 (n=175)	175.1	[285.9]
60代前半 (n=163)	144.6	[236.0]

大卒・男子

	指数	金額(千円)
入社時(初任給) (n=938)	100.0	203.7
30歳 (n=743)	136.4	[277.9]
40歳 (n=747)	177.5	[361.7]
45歳 (n=728)	199.8	[407.0]
50歳 (n=723)	221.4	[451.1]
55歳 (n=686)	230.8	[470.2]
60歳直前 (n=660)	227.9	[464.4]
60代前半 (n=568)	154.8	[315.5]

大卒・女子

	指数	金額(千円)
入社時(初任給) (n=84)	100.0	203.1
30歳 (n=61)	133.1	[270.4]
40歳 (n=60)	181.3	[368.3]
45歳 (n=55)	200.1	[406.5]
50歳 (n=54)	218.3	[443.5]
55歳 (n=45)	221.2	[449.3]
60歳直前 (n=45)	227.0	[461.0]
60代前半 (n=35)	152.7	[310.1]

その他

	指数	金額(千円)
入社時(初任給) (n=183)	100.0	182.3
30歳 (n=153)	136.6	[249.0]
40歳 (n=151)	168.4	[307.0]
45歳 (n=145)	185.4	[338.0]
50歳 (n=135)	196.1	[357.4]
55歳 (n=131)	203.7	[371.2]
60歳直前 (n=127)	201.1	[366.6]
60代前半 (n=110)	153.8	[280.4]

7. 賃金と生産性の関係について

正社員の中で最も多い層の各年齢時点における賃金と生産性の関係について、まず、全体で見ると、無回答が多い点留意する必要があるが、「賃金>生産性」の割合は、入社時は53.1%で過半数で最も高いが、30歳時は6.1%、40歳時は2.2%、45歳時は2.9%と大きく低下し、その後は50歳時8.3%、55歳時16.6%、60歳直前22.6%と高まる。なお、60代前半(=60歳以

降もフルタイム勤務で継続雇用された場合)は15.2%と低下している。「賃金＝生産性」は、入社時は8.1%であるが、30歳時に39.1%と最も高くなり、40歳時以降は3割程度で安定して推移している(40歳時31.8%、45歳時31.9%、50歳時33.0%、55歳時31.8%、60歳直前28.8%、60代前半30.6%)。「賃金<生産性」は入社時が6.0%の後、30歳時23.6%と高まり、40歳代が3分の1程度(40歳時34.5%、45歳時32.4%)で最も高くなるが、その後低下し、50歳時24.8%、55歳時16.7%、60歳直前12.0%、60代前半14.1%となっている。この結果、「賃金>生産性」と「賃金<生産性」の関係をみると、入社時は「賃金>生産性」が「賃金<生産性」を大きく上回るが、30歳時から50歳時までは「賃金<生産性」が「賃金>生産性」を上回り、特に40歳代では、大幅に上回っている。55歳時には「賃金<生産性」と「賃金>生産性」がほぼ同数となり、60歳時は再び「賃金>生産性」が「賃金<生産性」を上回る。60代前半も「賃金>生産性」が「賃金<生産性」を若干上回る程度である。入社時は賃金が生産性を大きく上回るが、その後は40歳代をピークに生産性が賃金を上回り、55歳でほぼ均衡し、60歳直前では賃金が生産性を上回る。こうした傾向は大卒・女子を除き各学歴・性別でも同様である。(図表2-1-15)。

図表2-1-15 正社員の中で最も多い層の平均的な各年齢時における賃金と生産性の関係
合計

		(単位 %)				
		合計	賃金>生産性	賃金＝生産性	賃金<生産性	無回答
入社時(初任給)	(n=3867)	100.0	53.1	8.1	6.0	32.8
30歳	(n=3867)	100.0	6.1	39.1	23.6	31.3
40歳	(n=3867)	100.0	2.2	31.8	34.5	31.5
45歳	(n=3867)	100.0	2.9	31.9	32.4	32.8
50歳	(n=3867)	100.0	8.3	33.0	24.8	34.0
55歳	(n=3867)	100.0	16.6	31.8	16.7	34.9
60歳直前	(n=3867)	100.0	22.6	28.8	12.0	36.6
60代前半	(n=3867)	100.0	15.2	30.6	14.1	40.1

(注)1.合計には、最多層無回答(285社)を含む。

2.60代前半は、60歳以降もフルタイムで継続雇用された場合。

高卒・男子

		(単位 %)				
		合計	賃金>生産性	賃金＝生産性	賃金<生産性	無回答
入社時(初任給)	(n=1943)	100.0	54.5	8.9	7.4	29.3
30歳	(n=1943)	100.0	6.4	40.9	24.7	28.0
40歳	(n=1943)	100.0	2.2	33.5	37.0	27.3
45歳	(n=1943)	100.0	3.1	34.7	33.8	28.4
50歳	(n=1943)	100.0	9.3	35.3	25.8	29.6
55歳	(n=1943)	100.0	18.2	34.0	18.0	29.8
60歳直前	(n=1943)	100.0	24.9	31.2	12.6	31.3
60代前半	(n=1943)	100.0	16.0	34.2	15.5	34.3

高卒・女子

(単位 %)

	合計	賃金>生産性	賃金=生産性	賃金<生産性	無回答
入社時(初任給) (n=260)	100.0	55.0	9.6	7.3	28.1
30歳 (n=260)	100.0	6.2	41.2	25.8	26.9
40歳 (n=260)	100.0	3.8	35.8	33.5	26.9
45歳 (n=260)	100.0	5.0	35.4	31.2	28.5
50歳 (n=260)	100.0	8.8	37.3	25.0	28.8
55歳 (n=260)	100.0	15.8	36.9	17.3	30.0
60歳直前 (n=260)	100.0	21.2	33.1	13.5	32.3
60代前半 (n=260)	100.0	16.2	33.1	16.2	34.6

大卒・男子

(単位 %)

	合計	賃金>生産性	賃金=生産性	賃金<生産性	無回答
入社時(初任給) (n=1064)	100.0	60.2	6.3	4.0	29.4
30歳 (n=1064)	100.0	6.8	41.0	24.8	27.4
40歳 (n=1064)	100.0	2.1	32.6	36.6	28.8
45歳 (n=1064)	100.0	2.6	31.5	35.9	30.0
50歳 (n=1064)	100.0	8.6	32.6	28.0	30.8
55歳 (n=1064)	100.0	17.3	32.2	17.3	33.2
60歳直前 (n=1064)	100.0	23.4	28.8	12.6	35.2
60代前半 (n=1064)	100.0	15.7	29.5	13.5	41.3

大卒・女子

(単位 %)

	合計	賃金>生産性	賃金=生産性	賃金<生産性	無回答
入社時(初任給) (n=91)	100.0	41.8	15.4	7.7	35.2
30歳 (n=91)	100.0	4.4	38.5	25.3	31.9
40歳 (n=91)	100.0	4.4	29.7	27.5	38.5
45歳 (n=91)	100.0	4.4	28.6	26.4	40.7
50歳 (n=91)	100.0	6.6	35.2	15.4	42.9
55歳 (n=91)	100.0	15.4	30.8	6.6	47.3
60歳直前 (n=91)	100.0	19.8	23.1	7.7	49.5
60代前半 (n=91)	100.0	13.2	22.0	11.0	53.8

その他

(単位 %)

	合計	賃金>生産性	賃金=生産性	賃金<生産性	無回答
入社時(初任給) (n=224)	100.0	50.9	10.7	7.1	31.3
30歳 (n=224)	100.0	5.4	40.2	24.6	29.9
40歳 (n=224)	100.0	2.7	31.3	35.3	30.8
45歳 (n=224)	100.0	1.8	30.4	33.0	34.8
50歳 (n=224)	100.0	6.3	33.0	23.2	37.5
55歳 (n=224)	100.0	14.3	29.9	18.3	37.5
60歳直前 (n=224)	100.0	21.0	26.8	12.5	39.7
60代前半 (n=224)	100.0	17.9	27.2	14.7	40.2

8. 企業年金制度について

設けている企業年金制度(複数回答)をみると、「企業年金は設けていない」が40.4%と最も多いが、「厚生年金基金」が27.5%、「適格退職年金」が18.7%、「確定拠出企業年金」が10.1

%等となっている（図表2-1-16）。

図表2-1-16 設けている企業年金制度（複数回答）（n=3867）

(単位 %)

社（調 査 数 6 7	厚生 年金 基金	給規 付約 企業 ・ 年金 確定	給基 付金 企業 ・ 年金 確定	適 格 退 職 年 金	年確 定 拠 出 企 業	ンバ キ ラ ヤ ン ツ シ プ ユ ラ	いは 企 設 け て 金 制 度	無 回 答
100.0	27.5	3.9	2.9	18.7	10.1	0.8	40.4	8.5

企業年金を設けている企業（1976社）について企業年金の支給開始年齢を尋ねると、無回答が35.5%と高い点留意が必要だが、「60歳」が56.0%と過半数となっている（図表2-1-17）。また、企業年金の支給期間は、無回答が53.2%と過半数である点留意が必要だが、「10年」が28.4%と最も多く、次いで「終身」が6.9%等となっている（図表2-1-18）。

図表2-1-17 企業年金の支給開始年齢（企業年金を設けている企業）（n=1976）

(単位 %)

調査数 (n=1976)	59歳以下	60歳	61～64歳	65歳	66歳以上	無回答
100.0	1.8	56.0	1.3	5.4	0.1	35.5

図表2-1-18 企業年金の支給期間（企業年金を設けている企業）（n=1976）

(単位 %)

調査数 (n=1976)	9年	10～	うち 10年	15～	うち 15年	20～	うち 20年	30年	一時 払い	終身	無回答
	以下	14年		19年		29年					
100.0	2.7	29.2	28.4	3.7	3.5	3.2	3.0	0.1	1.1	6.9	53.2

9. 労働組合の有無、常設的な労使協議機関の有無

労働組合の有無について、「ある」企業が22.5%、「ない」企業が75.1%と4分の3の企業で労働組合がない。常設的な労使協議機関の有無について、「ある」企業が52.2%、「ない」企業が43.6%となっている（図表2-1-19）。

図表2-1-19 労働組合、常設的な労使協議機関の有無（n=3867）

(単位 %)

	調査数 (3867社)	ある	ない	無回答
労働組合	100.0	22.5	75.1	2.4
労使協議機関	100.0	52.2	43.6	4.3

第2節 60歳到達後の正社員の雇用確保の状況

1. 定年制

2008年8月1日現在、正社員の定年の有無について、「全員定年がある」92.8%、「定年がある正社員と、ない正社員がいる」2.0%であり、「定年制がある」企業は94.8%（3,665社）である。「全員、定年がない」1.6%（62社）となっている（図表2-2-1）。

図表2-2-1 定年制の有無の状況（n=3867）

(単位 %)

(3867社)	定年制がある	定年制がある		ない全員、定年がない	無回答
		全員定年がある	正社員と定年がある正社員がいる		
100.0	94.8	92.8	2.0	1.6	3.6

定年制がある企業3,665社のうち、定年年齢（複数回答）についてみると、「60歳」が86.9%、ついで「65歳」が10.5%、「63歳」2.2%、「62歳」1.6%等であり、「70歳以上」は0.4%であり、「65歳以上計」では11.0%となっている（図表2-2-2）。「70歳以上」回答企業（14社）について内訳をみると「70歳」が57.1%となっている（図表2-2-3）。なお、複数の定年制があると回答した企業（定年制のある企業の2.3%（85社））では、最も多い定年年齢は「60歳」が54.1%、「65歳」が24.7%、「63歳」が7.1%となっている（図表2-2-4）。

図表2-2-2 定年のある企業の定年年齢の状況（複数回答を含む）（n=3665）

(単位 %)

定年のある企業 (3665社)	60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳以上	65歳以上計	無回答
100.0	86.9	0.8	1.6	2.2	0.3	10.5	0.1	0.0	0.0	-	0.4	11.0	0.2

(注) 67歳、68歳は回答企業数がともに1社のため、割合は0.0%表示となっている。

図表2-2-3 定年年齢70歳以上（複数回答を含む）企業の定年年齢の内訳（n=14）

(単位 %)

70歳以上計 (14社)	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳	年齢無回答
100.0	57.1	7.1	-	-	-	7.1	28.6

図表 2-2-4 複数の定年年齢が設けられている企業の最も多い定年年齢 (n=85)

(単位 %)

定年制がある企業 (3665社)	複数の定年年齢が設けられている企業 (85社)	最も多い定年年齢												
		60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳以上	65歳以上計	無回答
(100.0)	(2.3)[100.0]	[54.1]	[2.4]	[2.4]	[7.1]	-	[24.7]	[1.2]	-	-	-	-	[25.9]	[8.2]

(注) ()は定年制ありの企業に対する割合。

[]は複数の定年年齢が設けられている企業に対する割合。

定年年齢に関して、対象者が最も多い年齢に限定した集計結果でみると、「60歳」が86.1%と大多数、次いで「65歳」が9.2%、「63歳」1.8%、「62歳」1.3%等であり、「70歳以上」(実際は「70歳」)は0.2%であり、「65歳以上計」では9.4%となっている(図表2-2-5)。

図表 2-2-5 最も多い定年年齢の状況 (n=3867)

(単位 %)

総数 (3867社)	定年がある企業 (3665社)	最も多い定年年齢													な定年がない	無回答
		60歳	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	65歳以上計	無回答		
(100.0)	(94.8)[100.0]	[86.1]	[0.7]	[1.3]	[1.8]	[0.1]	[9.2]	[0.1]	-	-	-	[0.2]	[9.4]	[0.5]	(1.6)	(3.6)

(注) ()は総数に対する割合。

[]は定年がある企業に対する割合。

2. 継続雇用制度

(1) 継続雇用制度の実施状況

正社員の定年がある企業(3,665社)について、定年まで勤務した正社員を対象とする継続雇用制度(「再雇用制度」(定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度)または「勤務延長制度」(定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度))が「ある」企業が95.7%(3,506社)であり、「ない」企業は4.3%(157社)である。継続雇用制度がある企業について、制度の状況をみると、「再雇用制度のみ」が81.9%であり、「再雇用制度と勤務延長制度」が10.1%、「勤務延長制度のみ」は7.3%となっている(図表2-2-6)。

図表 2-2-6 継続雇用制度の状況(定年がある企業)(n=3665)

(単位 %)

定年制がある企業 (3665社)	継続雇用制度がある (3506社)	継続雇用制度がある			継続雇用制度がない	無回答
		再雇用制度のみを設けている	勤務延長制度のみを設けている	再雇用制度と勤務延長制度を設けている		
100.0	95.7(100.0)	(81.9)	(7.3)	(10.1)	4.3	0.1

(注) ()は継続雇用制度がある企業に対する割合。

(2) 継続雇用制度の上限年齢

継続雇用制度がある企業(3,506社)のうち、上限年齢を「定めている」企業が79.9%(2,802社)で「定めていない」企業が19.7%(691社)である。継続雇用制度の上限年齢を定めている企業の上限年齢(複数回答)は「65歳」が86.5%と最も多く、次いで「63歳」10.4%、「64歳」7.8%、「70歳以上」3.0%となっており、「65歳以上計」では91.2%となっている(図表2-2-7)。「70歳以上」回答企業(85社)について内訳をみると「70歳」が57.6%となっている(図表2-2-8)。なお、複数の継続雇用制度の上限年齢がある企業(継続雇用制度の上限年齢を定めている企業の6.4%(180社))で最も多い上限年齢は「65歳」が52.2%、「64歳」が18.9%、「63歳」が10.0%となっている(図表2-2-9)。

図表2-2-7 継続雇用制度のある企業の継続雇用上限年齢の状況(複数回答を含む)
(n=3506)

継続雇用制度のある企業(3506社)	定めている(2802社)	上限年齢(複数回答)														な定 い め て い	無 回 答
		6 0 歳	6 1 歳	6 2 歳	6 3 歳	6 4 歳	6 5 歳	6 6 歳	6 7 歳	6 8 歳	6 9 歳	以 上 0 歳	以 上 5 計 歳	無 回 答			
100.0	79.9(100.0)	(0.3)	(0.4)	(1.7)	(10.4)	(7.8)	(86.5)	(0.1)	(0.4)	(0.6)	(0.5)	(3.0)	(91.2)	(0.3)	19.7	0.4	

(注)()は継続雇用上限年齢を定めている企業に対する割合。

図表2-2-8 継続雇用上限年齢70歳以上(複数回答含む)企業の上限年齢の内訳
(n=85)

(単位 %)							
70歳以上計(85社)	70歳	71歳	72歳	73歳	74歳	75歳	年齢無回答
100.0	57.6	1.2	1.2	-	1.2	2.4	36.5

図表2-2-9 複数の継続雇用上限年齢が設けられている企業の最も多い上限年齢
(n=180)

継続雇用の上限年齢を設けている企業(2802社)	複数の上限年齢が設けられている企業(180社)	最も多い上限年齢													
		6 0 歳	6 1 歳	6 2 歳	6 3 歳	6 4 歳	6 5 歳	6 6 歳	6 7 歳	6 8 歳	6 9 歳	以 上 0 歳	以 上 5 計 歳	無 回 答	
(100.0)	(6.4)[100.0]	[0.6]	[1.7]	[0.6]	[10.0]	[18.9]	[52.2]	-	-	[1.1]	-	[2.8]	[56.1]	[12.2]	

(注)()は継続雇用の上限年齢を設けている企業に対する割合。

[]は複数の上限年齢が設けられている企業に対する割合。

継続雇用制度の上限年齢を定めている企業に関して、(当該企業の)対象者が最も多い上限年齢に限定した集計結果でみると、「65歳」が83.5%(上限年齢を定めている企業に対する割合)と大多数、次いで「63歳」が6.4%、「64歳」4.1%、「70歳」1.4%となっており、「65歳以上計」では86.3%となっている(図表2-2-10)。

図表 2-2-10 継続雇用制度のある企業の最も多い継続雇用の上限年齢の状況 (n=3506)

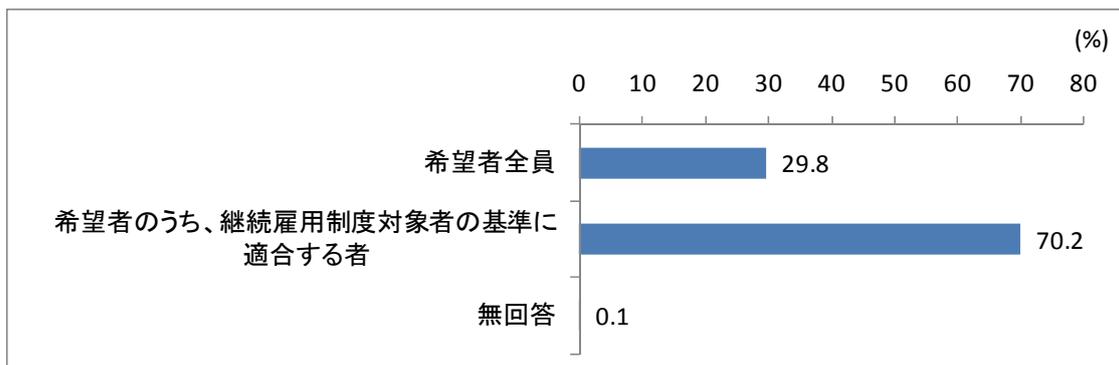
継続雇用 制度有り (3506社)	上限年齢 を定めて いる (2802社)	最も多い上限年齢														(単位 %)	
		6 0 歳	6 1 歳	6 2 歳	6 3 歳	6 4 歳	6 5 歳	6 6 歳	6 7 歳	6 8 歳	6 9 歳	7 0 歳	以 7 上 1 歳	以 6 上 5 計 歳	無 回 答	な 定 い め て い	無 回 答
[100.0]	[79.9]	[0.2]	[0.1]	[0.4]	[5.1]	[3.3]	[66.8]	[0.1]	[0.3]	[0.4]	[0.3]	[1.1]	[0.1]	[68.9]	[1.9]	[19.7]	[0.4]
	(100.0)	(0.2)	(0.1)	(0.5)	(6.4)	(4.1)	(83.5)	(0.1)	(0.3)	(0.5)	(0.4)	(1.4)	(0.1)	(86.3)	(2.3)		

(注) []は継続雇用制度がある企業に対する割合。
 (注) ()は上限年齢を定めている企業に対する割合。

(3) 継続雇用制度の対象者

継続雇用制度がある企業について、その対象者を、「希望者全員」としている企業が29.8% (1,044社)、「希望者のうち、継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」とする企業が70.2% (2,460社) となっている (図表 2-2-11)。

図表 2-2-11 継続雇用制度の対象者 (継続雇用制度のある企業) (n=3506)



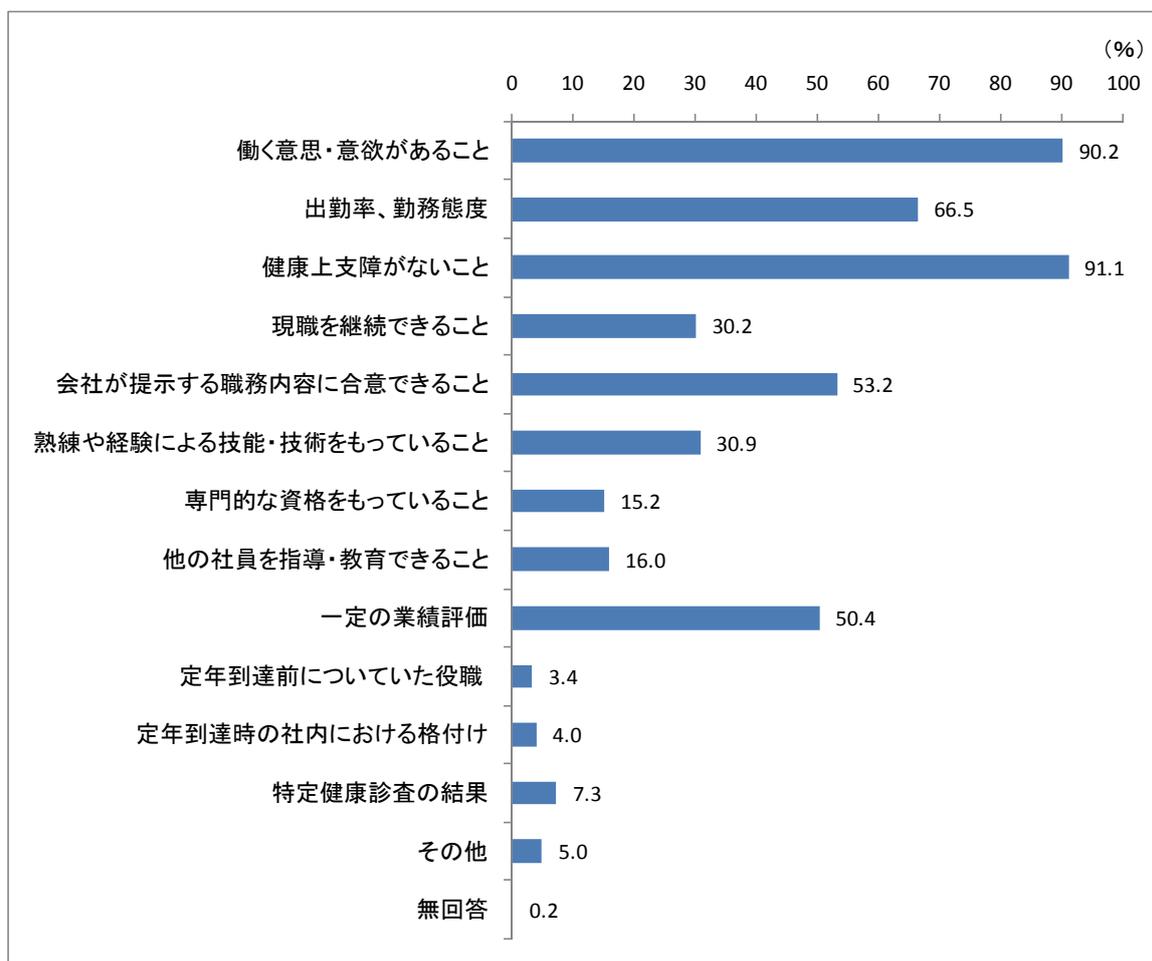
(4) 継続雇用制度の基準の内容

継続雇用制度の対象者を「継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」とする企業 (2,460社) に、基準の内容 (複数回答) を尋ねると、「健康上支障がないこと」(91.1%)、「働く意思・意欲があること」(90.2%) が9割と高く、次いで「出勤率、勤務態度」(66.5%)、「会社が指示する職務内容に合意できること」(53.2%) 「一定の業績評価」(50.4%)、「熟練や経験による技能・技術をもっていること」(30.9%)、「現職を継続できること」(30.2%) 等となっている (図表 2-2-12)。

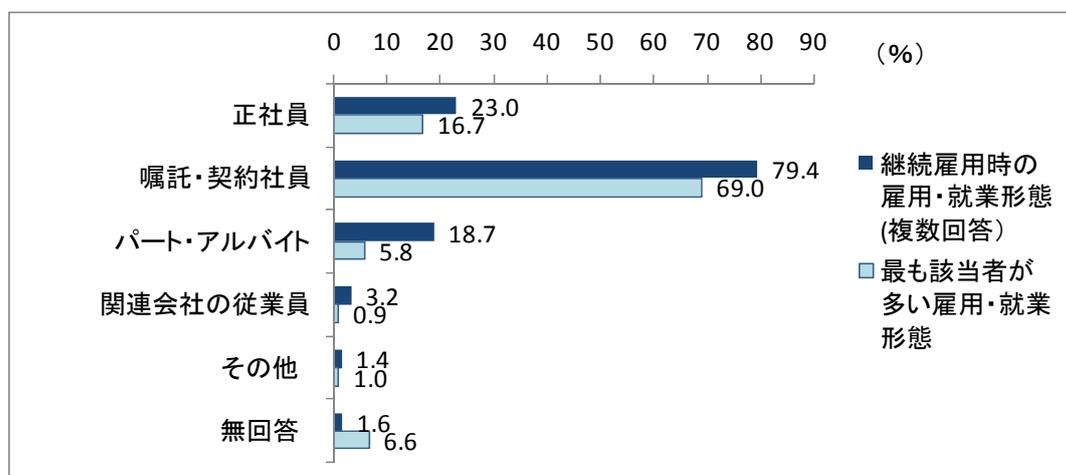
(5) 継続雇用制度の雇用・勤務形態

正社員を定年後、継続雇用した際の雇用・就業形態 (複数回答) については、「嘱託・契約社員」が79.4%、「正社員」23.0%、「パート・アルバイト」18.7%等となっている。最も該当者が多い雇用・就業形態についても、「嘱託・契約社員」が69.0%、「正社員」16.7%、「パート・アルバイト」5.8%等となっている (図表 2-2-13)。

図表 2-2-12 継続雇用制度の対象者の基準（複数回答）（継続雇用の対象者について基準に適合する者とする企業）（n=2460）



図表 2-2-13 継続雇用時の雇用・就業形態（複数回答）（継続雇用制度のある企業）（n=3506）

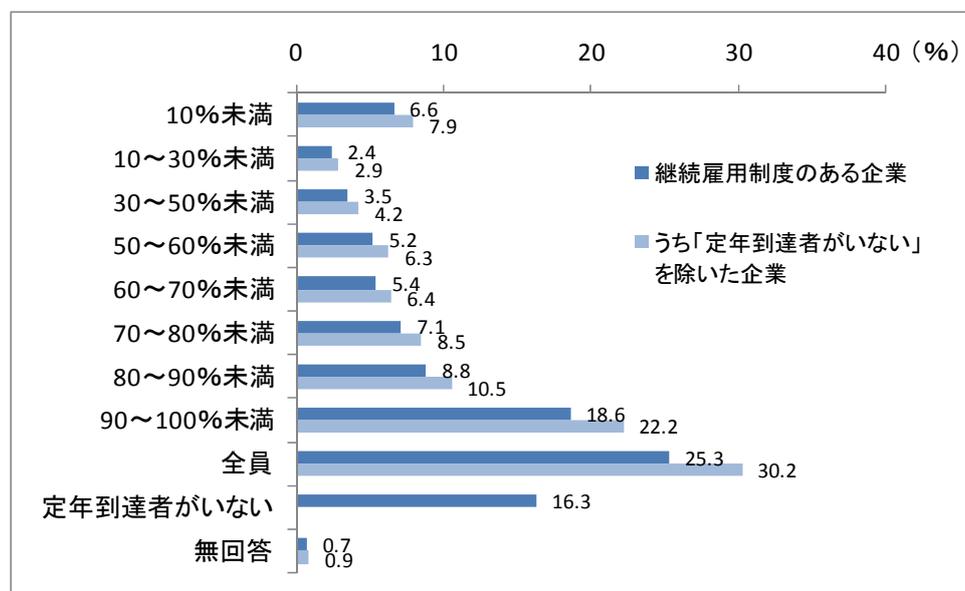


(6) 継続雇用制度の活用希望者及び適用者の状況

①継続雇用制度の活用を希望する人の割合

定年に到達した正社員のうち、毎年、何%程度の人が継続雇用制度の活用を希望しているか（過去3年間でのおよその平均）を尋ねると、「全員」が25.3%と最も多く、次いで「90～100%未満」が18.6%となっている。「定年到達者がいない」が16.3%あり、以下、「80～90%未満」が8.8%等となっている。なお、「定年到達者がいない」を除いた企業（2,933社）について集計すると「全員」が30.2%、「90～100%未満」が22.2%となっている（図表2-2-14）。

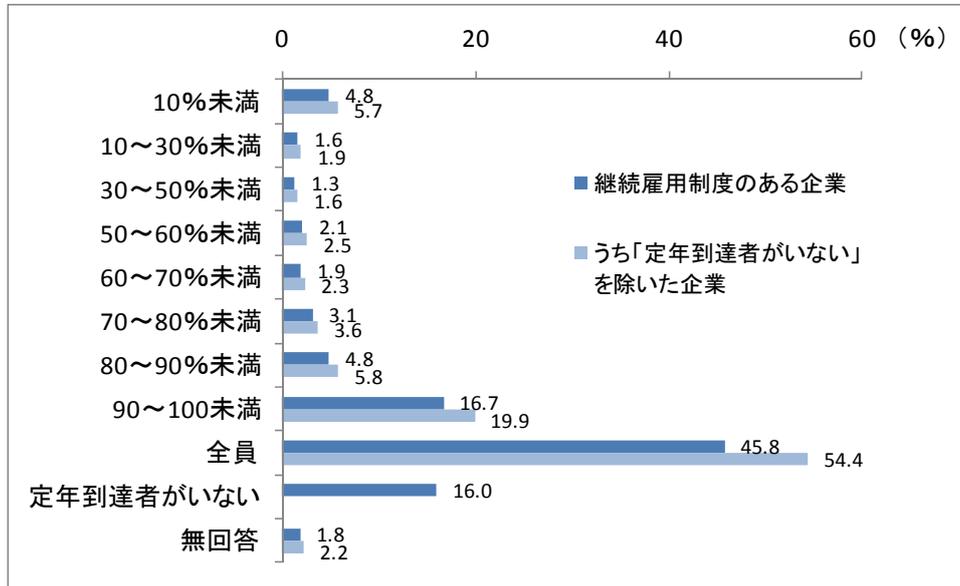
図表2-2-14 定年に到達した社員のうち継続雇用制度の活用を希望する人の割合
（過去3年間でのおよその平均）（継続雇用制度のある企業）（n=3506（「定年到達者がいない」を除いた企業：n=2933））



②実際に継続雇用される人の割合

継続雇用制度の活用を希望した正社員のうち、毎年、何%程度の人が実際に継続雇用されているか（過去3年間でのおよその平均）を尋ねると、「全員」が45.8%と最も多く、次いで「90～100%未満」が16.7%となっている。「定年到達者がいない」が16.0%あり、以下、「80～90%未満」、「10%未満」が4.8%等となっている。なお、「定年到達者がいない」を除いた企業（2,946社）について集計すると「全員」が54.4%で4分の3（74.3%）の企業で90%以上となっている（図表2-2-15）。

図表 2-2-15 継続雇用制度の活用を希望した正社員のうち、実際に継続雇用されている人の割合（過去3年間でのおよその平均）（継続雇用制度のある企業）（n=3506（「到達到達者がいない」を除いた企業：n=2946））



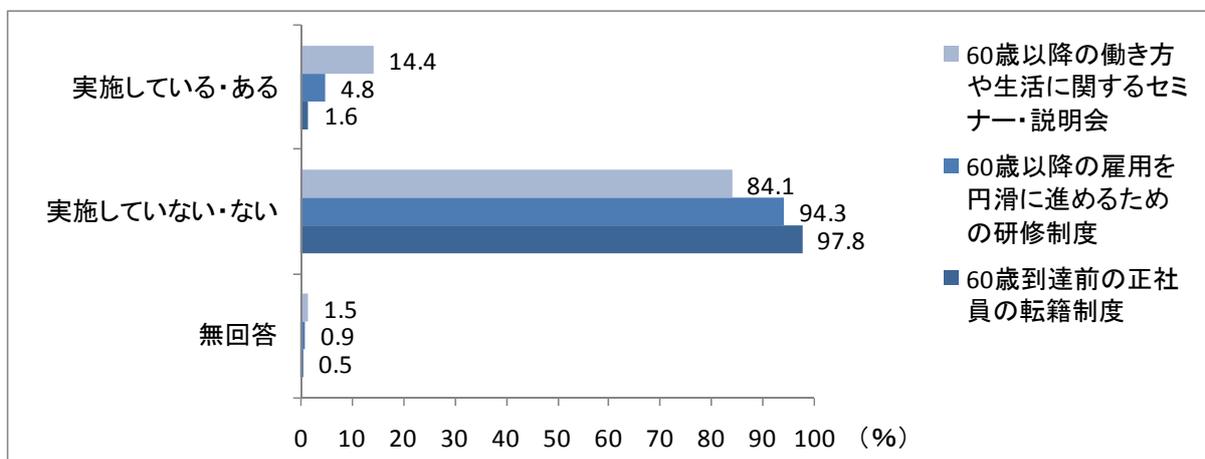
3. 60歳に到達する前の正社員等を対象とする制度

(1) 60歳以降の働き方や生活に関するセミナー・説明会の実施状況

60歳に到達する前の正社員を対象に、60歳以降の働き方や生活に関するセミナー・説明会を実施しているか尋ねたところ、「実施している」企業は14.4%（558社）と少なく、「実施していない」企業が84.1%（3,251社）となっている（図表2-2-16）。

セミナー・説明会の実施企業（558社）について、参加可能年齢を尋ねたところ、「無回答」が35.8%と多いものの、「59歳から」が32.1%、以下「58歳から」10.2%、「55歳から」8.8%、「50歳から」5.6%となっている（図表2-2-17）。

図表 2-2-16 60歳に到達する前の正社員を対象とする制度の実施状況（n=3867）

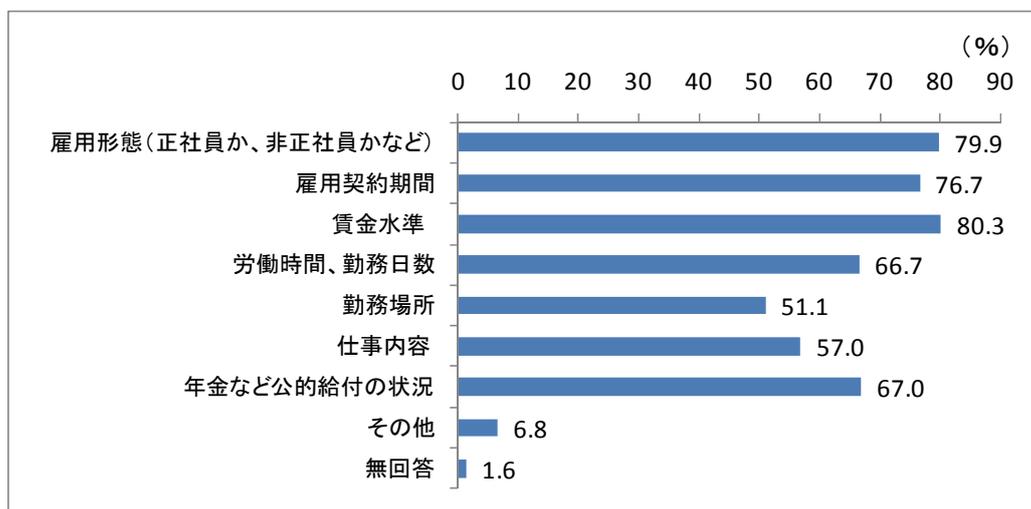


図表 2-2-17 60歳以降の働き方や生活に関するセミナー・説明会の参加可能年齢
(セミナー・説明会の実施企業) (n=558)

	調査数	49歳以下	50歳	51-54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	無回答
セミナー・説明会の参加(n=558)	100.0	0.7	5.6	1.6	8.8	1.1	4.1	10.2	32.1	35.8

また、セミナー・説明会の参加者に60歳以降の状況について会社側から説明している項目(複数回答)を尋ねたところ、「賃金水準」80.3%、「雇用形態(正社員か、非正社員かなど)」79.9%、「雇用契約期間」76.7%等の順となっている(図表2-2-18)。

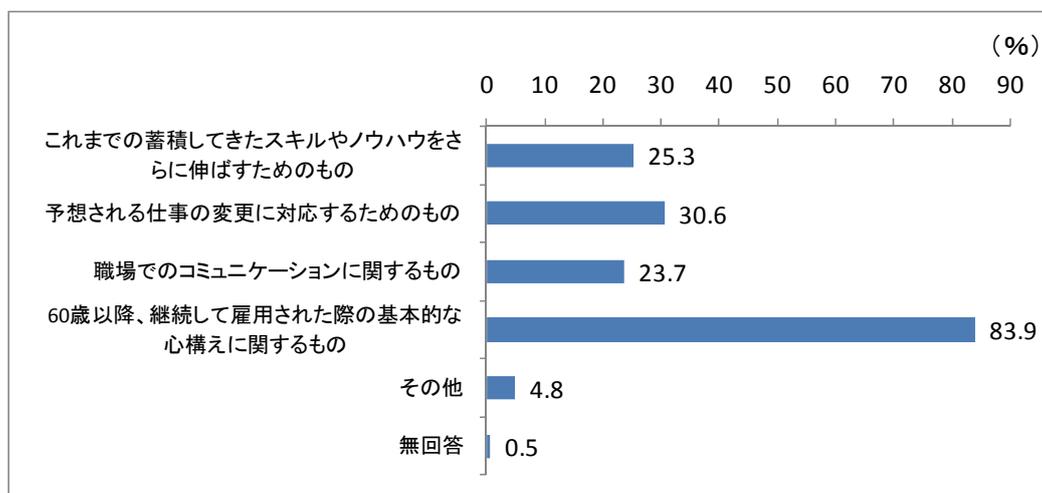
図表 2-2-18 60歳以降の働き方や生活に関するセミナー・説明会の説明項目
(複数回答)(セミナー・説明会実施企業) (n=558)



(2) 60歳以降の雇用を円滑に進めるための研修の実施状況

60歳以降の雇用を円滑に進めるために、60歳に到達する前の正社員を対象に研修を実施しているか尋ねたところ、「実施している」企業は4.8% (186社)にとどまり、「実施していない」企業が94.3% (3,646社)となっている(前出図表2-2-16)。「実施している」企業に実施の目的(複数回答)を尋ねると、「60歳以降、継続して雇用された際の基本的な心構えに関するもの」が83.9%と最も多く、以下、「予想される仕事の変更に対応するためのもの」30.6%等となっている(図表2-2-19)。

図表 2-2-19 60歳以降の雇用を円滑に進めるための研修の実施目的
(複数回答) (研修実施企業) (n=186)



(3) 他社への転籍制度の状況

60歳に到達する前の正社員を、他社に転籍させる制度の有無を尋ねたところ、転籍制度が「ある」企業は1.6% (63社) にとどまり、「ない」企業が97.8% (3,783社) となっている (前出図表 2-2-16)。転籍制度がある企業に、適用開始年齢を尋ねたところ、「無回答」が57.1%と過半数な点留意する必要があるが、「55歳から」12.7%、「50歳から」6.3%等となっている (図表 2-2-20)。

図表 2-2-20 60歳に到達する前の正社員を他社に転籍させる制度の適用開始年齢
(転籍制度実施企業) (n=63)

		(単位 %)								
	調査数	49歳以下	50歳	51-54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	無回答
他社に転籍させる制度(n=63)	100.0	9.5	6.3	4.8	12.7	4.8	—	3.2	1.6	57.1

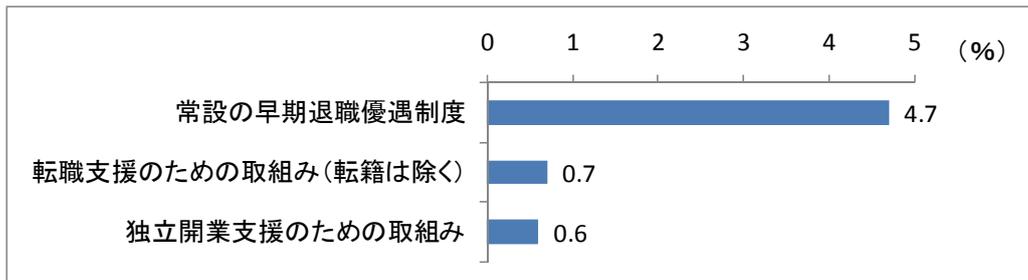
(4) 早期退職優遇制度、転職支援や独立開業支援のための取組みの実施状況

50歳以上の正社員を対象として、常設の早期退職優遇制度、転職支援のための取組み (転籍を除く)、独立開業支援のための取組み状況を尋ねたところ、「常設の早期退職優遇制度」の実施は4.7% (183社) にとどまっており、「転職支援のための取組み (転籍は除く)」の実施は0.7% (27社)、「独立開業支援のための取組み」の実施は0.6% (22社) と非常に少なくなっている (図表 2-2-21)。

各制度について①何歳以上の正社員が利用可能か、②前年 (2007年) 制度を利用した正社員の数について尋ねると、「常設の早期退職優遇制度」は、①制度を活用できる正社員の年齢は「50歳から」が28.4%、「55歳から」が22.4%、「45歳から」が19.1%、②前年活用した正社員がいる企業は64社 (制度のある企業の35.0%) で平均5.4人、「転職支援のための取組み (転

籍は除く)」は、①制度を活用できる正社員の年齢は「50歳から」が37.0%、「45歳から」が25.9%、②前年活用した正社員がいる企業は2社（制度のある企業の7.4%）で平均7.5人、「独立開業支援のための取組み」は、①制度を活用できる正社員の年齢は「55歳から」が31.8%、「45歳から」が22.7%、②前年活用した正社員がいる企業は4社（制度のある企業の18.2%）で平均2.5人となっている（図表2-2-22）。

図表2-2-21 50歳以上の正社員を対象とした取組みの実施状況（n=3867）



図表2-2-22 50歳以上の正社員を対象とした制度の活用状況（制度実施企業）

(単位 %、人)

	制度を活用できる年齢									2007年の活用者				
	合計	44歳以下	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上	無回答	あり	なし	無回答				
			うち45歳	うち50歳	うち55歳			人数						
常設の早期退職優遇制度(n=183)	100.0	6.6	20.8	19.1	32.8	28.4	35.0	22.4	4.4	0.5	35.0	[5.4]	55.7	9.3
転職支援のための取組み(転籍は除く)(n=27)	100.0	3.1	29.6	25.9	37.0	37.0	11.1	3.7	3.7	7.4	7.4	[7.5]	74.1	18.5
独立開業支援のための取組み(n=22)	100.0	13.6	22.7	22.7	31.8	31.8	9.1	9.1	9.1	13.6	18.2	[2.5]	63.6	18.2

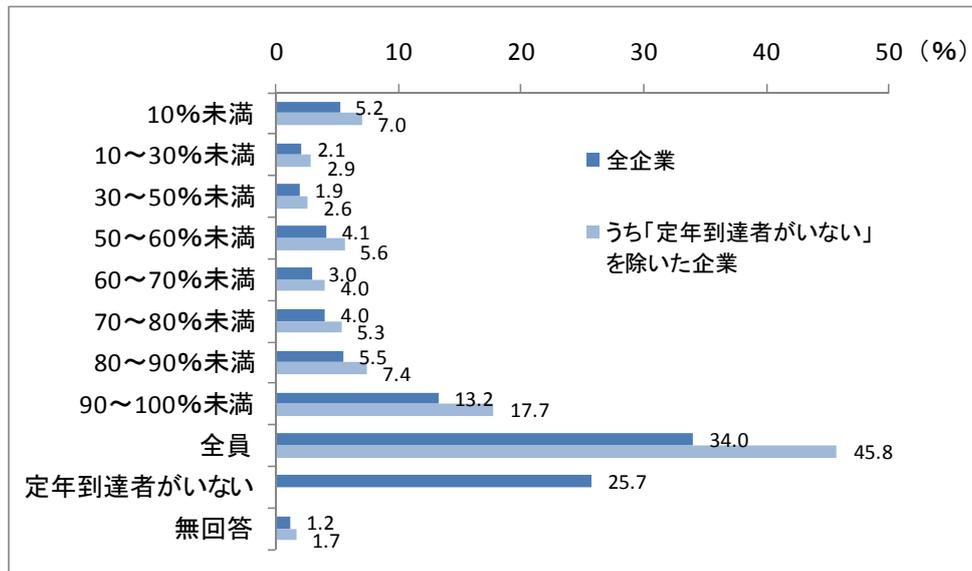
(注)1. 2007年の「活用者あり」は人数1人以上の記入があった企業、「活用なし」は人数0人と記入があった企業。

(注)2. []内は2007年活用者がいた企業の平均活用人数。

4. 正社員の60歳以降の継続雇用の状況

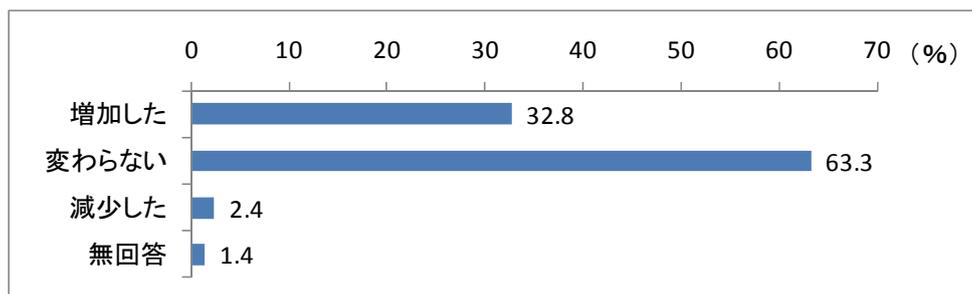
前年に自社で60歳を迎えた正社員のうち、どのくらいの割合の人が60歳以降も引き続き自社で雇用されているかを尋ねたところ、「全員」が34.0%と最も多く、「定年到達者がいない」が25.7%あり、以下、「90～100%未満」が13.2%等となっている。なお、「定年到達者がいない」を除いた企業（2,874社）について集計すると「全員」が45.8%で、6割強（63.5%）の企業が90%以上となっている（図表2-2-23）。

図表 2-2-23 前年60歳を迎えた正社員のうち60歳以降も引き続き自社で雇用された割合 (n=3867 (「定年到達者がいない」を除いた企業 : n=2874))



また、「全員」から「10%未満」を選んだ企業（回答企業の73.1%、2,826社）について、60歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合の3年前（2005年）との変化を尋ねたところ、「変わらない」が63.3%で最も多く、「増加した」が32.8%であり、「減少した」は2.4%にとどまっている（図表 2-2-24）。

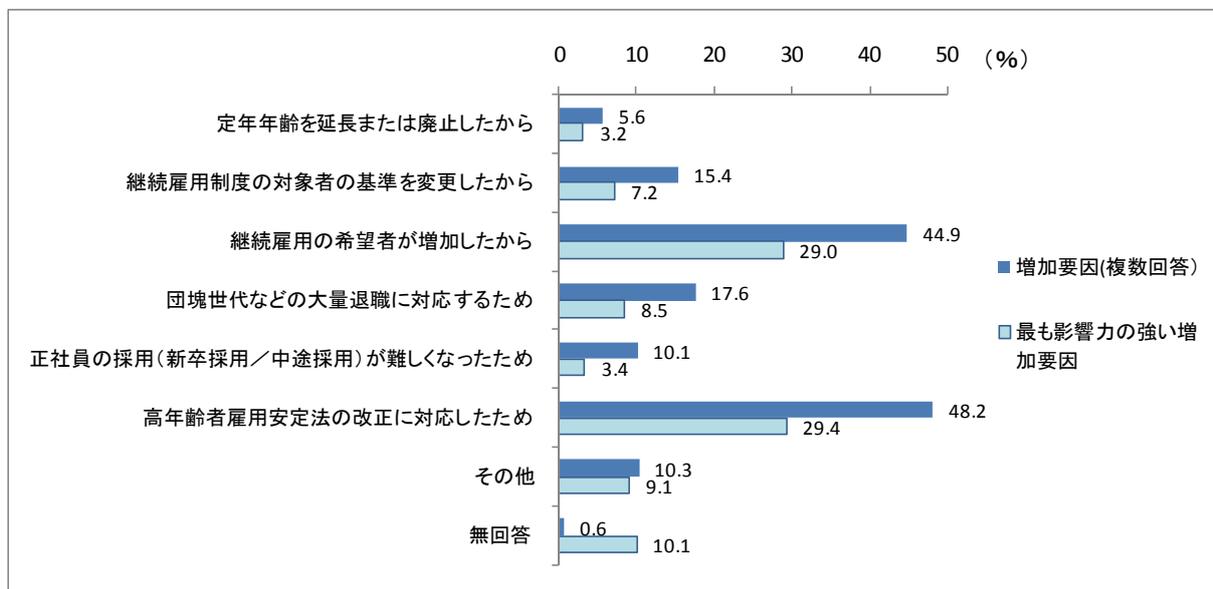
図表 2-2-24 3年前（2005年）と比べた60歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合の変化（前年60歳を迎えた正社員のうち自社で引き続き雇用された割合が「全員～10%未満」の企業）(n=2826)



雇用割合が3年前と比べて増加した企業（928社）について、その要因（複数回答）を尋ねたところ、「高年齢者雇用安定法の改正に対応したため」48.2%、「継続雇用の希望者が増加したから」44.9%となっており、以下「団塊世代などの大量退職に対応するため」17.6%、「継続雇用制度の対象者の基準を変更したから」15.4%等となっている。また、最も影響力の強い要因と考えられるものは、「高年齢者雇用安定法の改正に対応したため」29.4%、「継続雇用の希望者が増加したから」29.0%となっており、以下「その他」9.1%、「団塊世代などの

大量退職に対応するため」8.5%等となっている（図表2-2-25）

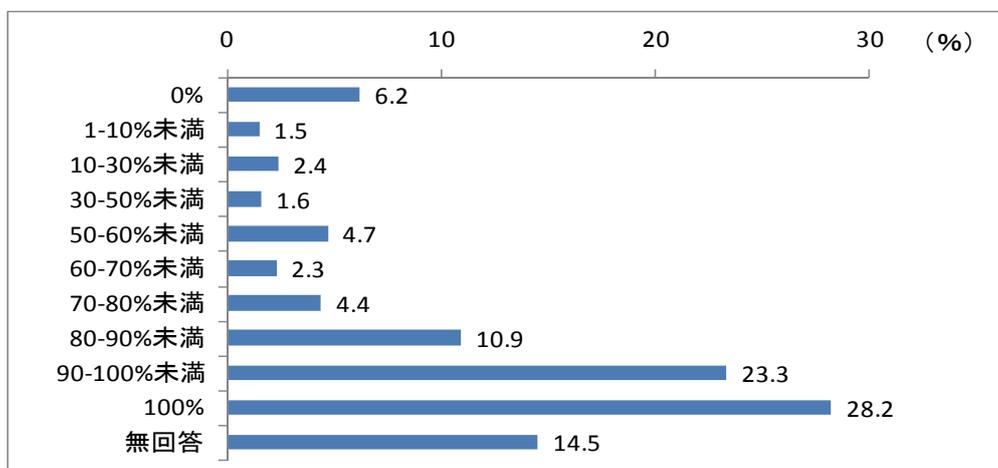
図表2-2-25 3年前と比べて60歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合が増加した企業の増加要因（複数回答）（n=928）



5. 10年前の50歳正社員の60歳までの勤続割合

10年前に自社で50歳を迎えた正社員の数を100%とすると、60歳まで勤続しているのはどの程度か尋ねたところ、「100%」が28.2%と最も多く、ついで「90~100%未満」が23.3%となっている。「無回答」の14.5%を除くと次いで「80~90%未満」が10.9%であり、また「0%」も6.2%みられる。過半数（51.5%）の企業で90%以上となっている（図表2-2-26）。

図表2-2-26 10年前に50歳を迎えた正社員のうち60歳まで継続している割合（n=3867）



第3節 60代前半の継続雇用者の就業・処遇について

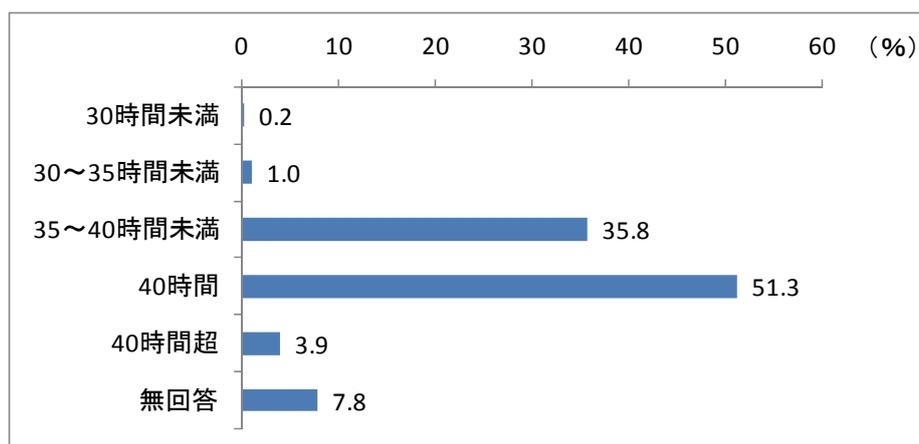
ここでの「継続雇用者」とは、60歳に到達するまで調査対象企業に正社員として勤続し、60歳以降も当該企業で雇用され続けている従業員（正社員または非正社員）のことを意味し、「60代前半」は60歳以上64歳以下を指す。

1. 60代前半の継続雇用者の週所定労働時間・勤務状況

(1) 60代前半継続雇用者の週所定労働時間

60代前半の継続雇用者の週所定労働時間は、「40時間」が51.3%と最も多く、「35時間以上40時間未満」が35.8%となっており、（労働時間回答企業3,567社の）平均では39時間15分となっている（図表2-3-1）。

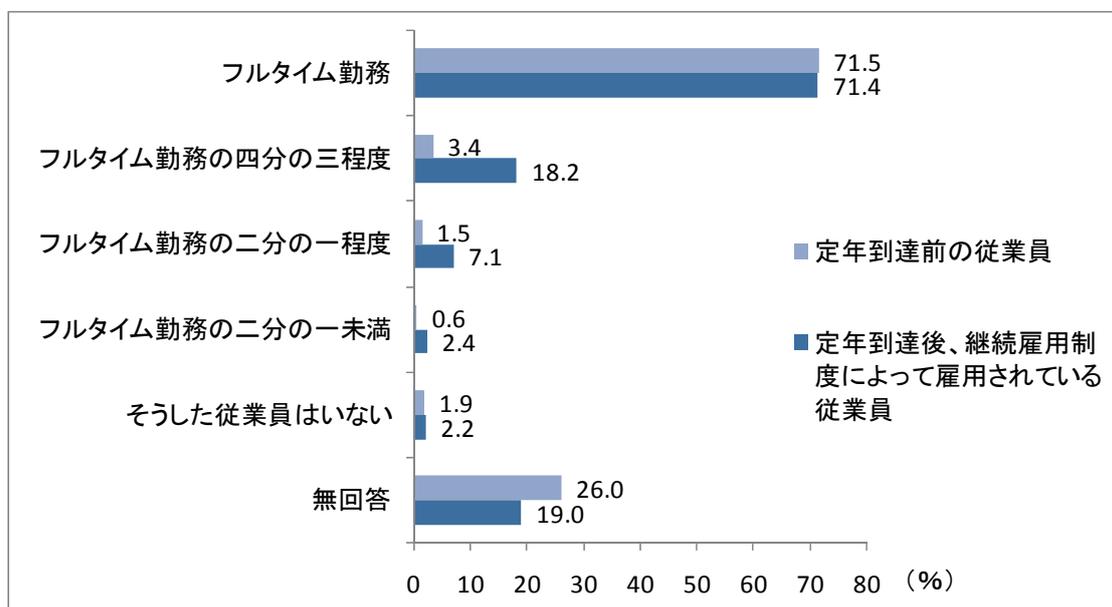
図表2-3-1 60代前半継続雇用者の週所定労働時間（n=3867）



(2) 60代前半継続雇用者の週所定労働時間の定め方

60代前半の継続雇用されている従業員の週所定労働時間がどのように定められているか（複数回答）について、①定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員も含む）、②定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員、それぞれについて尋ねたところ、①定年到達前の従業員では、「フルタイム勤務」が71.5%と最も多い。それ以外では「フルタイム勤務の4分の3程度」で3.4%等と少ない。なお、「無回答」が26.0%と比較的多くなっている。②定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員も、「フルタイム勤務」が71.4%と最も多いが、「フルタイム勤務の四分の三程度」が18.2%、「フルタイム勤務の二分の一程度」が7.1%ある。「無回答」は19.0%と比較的多くなっている（図表2-3-2）。

図表 2-3-2 60代前半の継続雇用者の週所定労働時間の定められ方（複数回答）
 (n=3867)



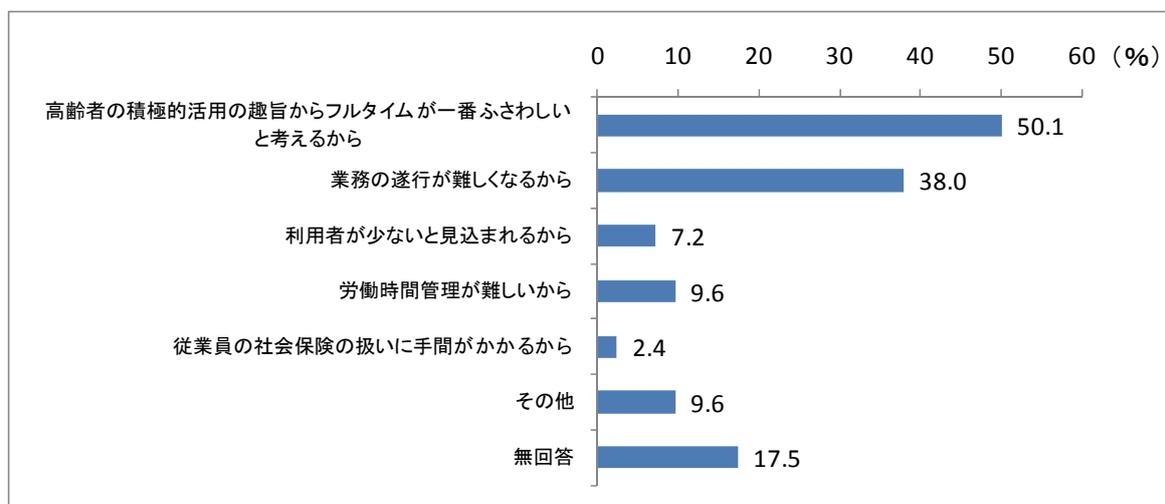
(3) 60代前半継続雇用者でフルタイム以外の就業時間を設定していない理由

①定年到達前の従業員、②定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員のいずれにおいても、フルタイム以外の就業時間の設定を行っていない企業(2,415社)について、その理由(複数回答)を尋ねたところ、「高齢者の積極的活用の趣旨からフルタイムが一番ふさわしいと考えるから」が50.1%で最も多く、次いで「業務の遂行が難しくなるから」が38.0%であり、以下「労働時間管理が難しいから」「その他」が9.6%となっている。なお、「無回答」が17.5%と比較的多くなっている(図表2-3-3)。

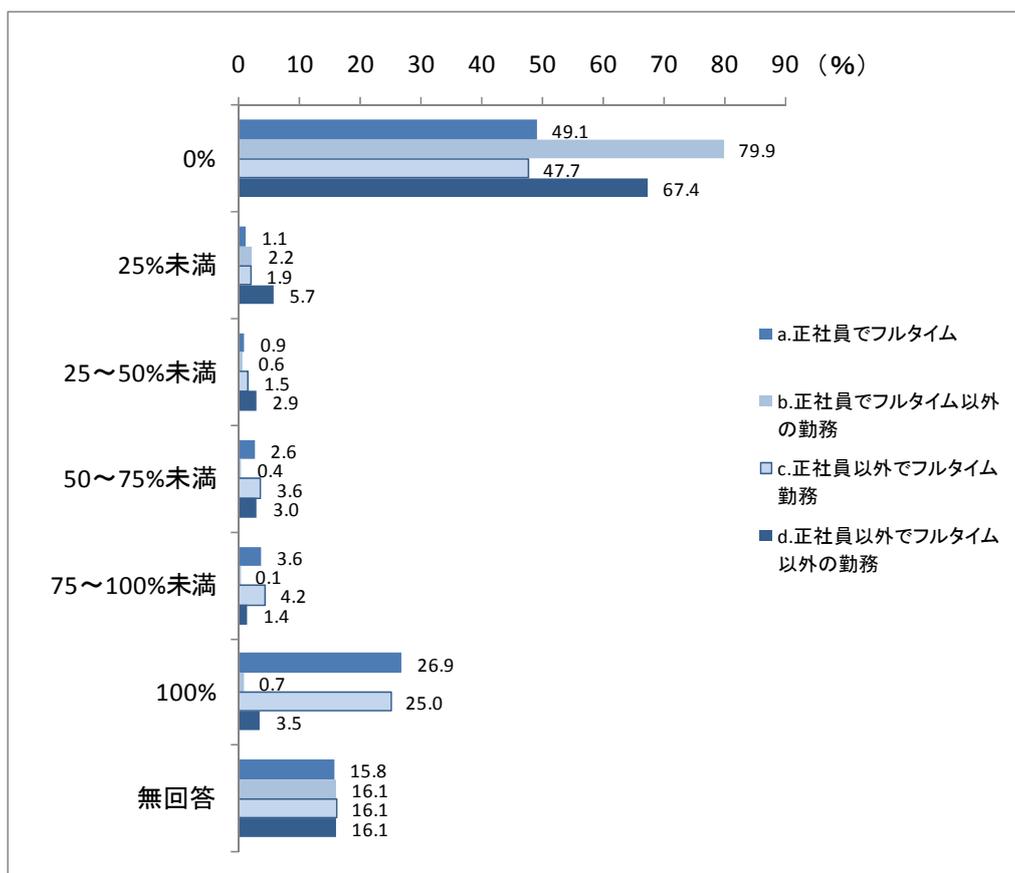
(4) 60代前半継続雇用者の雇用形態・勤務形態別の割合

60代前半の継続雇用者のうち、a.正社員でフルタイム勤務、b.正社員でフルタイム以外の勤務、c.正社員以外でフルタイム勤務、d.正社員以外でフルタイム以外の勤務について、それぞれの程度か割合を尋ねると、「a.正社員でフルタイム勤務」は、「100%」と回答した企業が26.9%、「0%」が49.1%、「c.正社員以外でフルタイム勤務」は「100%」が25.0%、「0%」が47.7%とこの2つに集中し、また、いずれも「フルタイム以外勤務」に比べ、「0%」の割合が低く、「100%」の割合が高くなっている。「b.正社員でフルタイム以外勤務」は「0%」が79.9%とかなり高い。「d.正社員以外でフルタイム以外勤務」も「0%」が67.4%と高い。なお、いずれの勤務状況も「無回答」が16%程度ある。この結果、平均では、「a.正社員でフルタイム勤務」37.9%、「c.正社員以外でフルタイム勤務」が37.5%と多く、「d.正社員以外でフルタイム以外の勤務」が9.6%であり、「b.正社員でフルタイム以外の勤務」1.7%とごくわずかである(図表2-3-4)。

図表 2-3-3 60代前半の継続雇用者でフルタイム以外の就業時間設定を行っていない理由（複数回答）（フルタイム以外の設定のない企業）（n=2415）



図表 2-3-4 60代前半の継続雇用者の勤務形態（n=3867）



2. 60代前半の継続雇用者の賃金水準の決定について

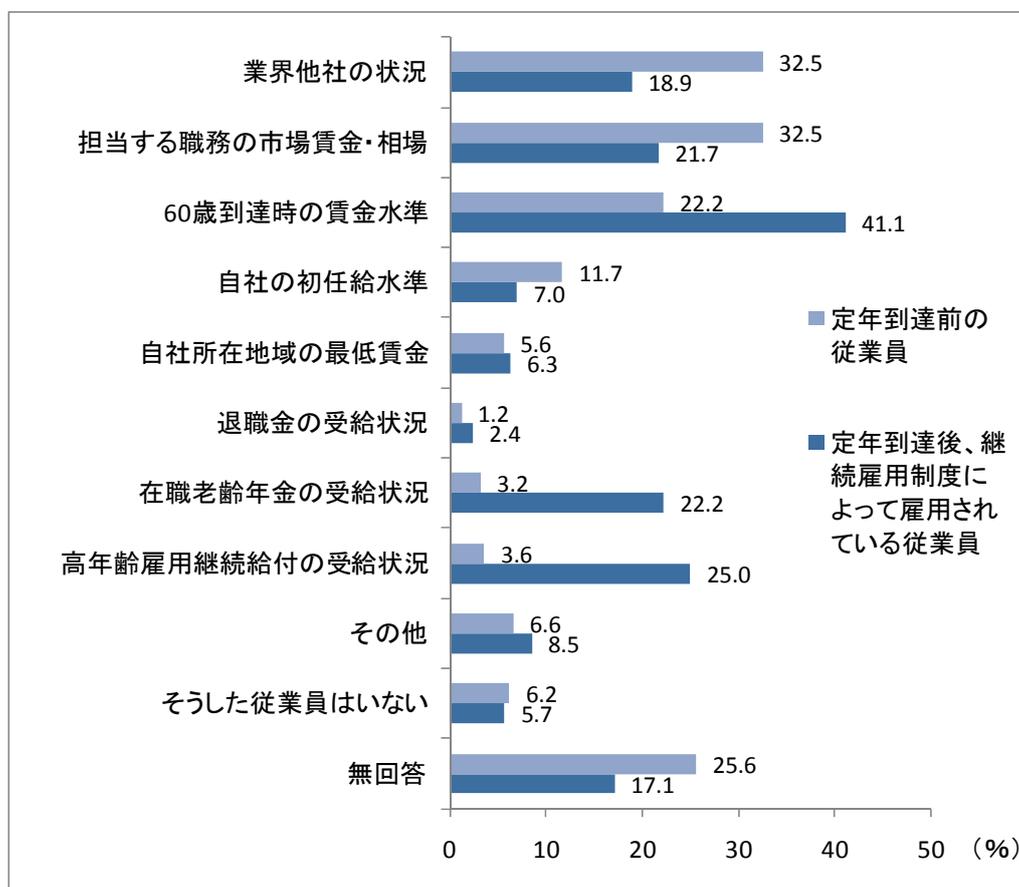
60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点について、①定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員の場合も含む）、②定年到達後、継続雇用制度によって雇

用されている従業員それぞれについて、i) あてはまるものすべて（複数回答）及びii) そのうち最も重視している項目を尋ねたところ、

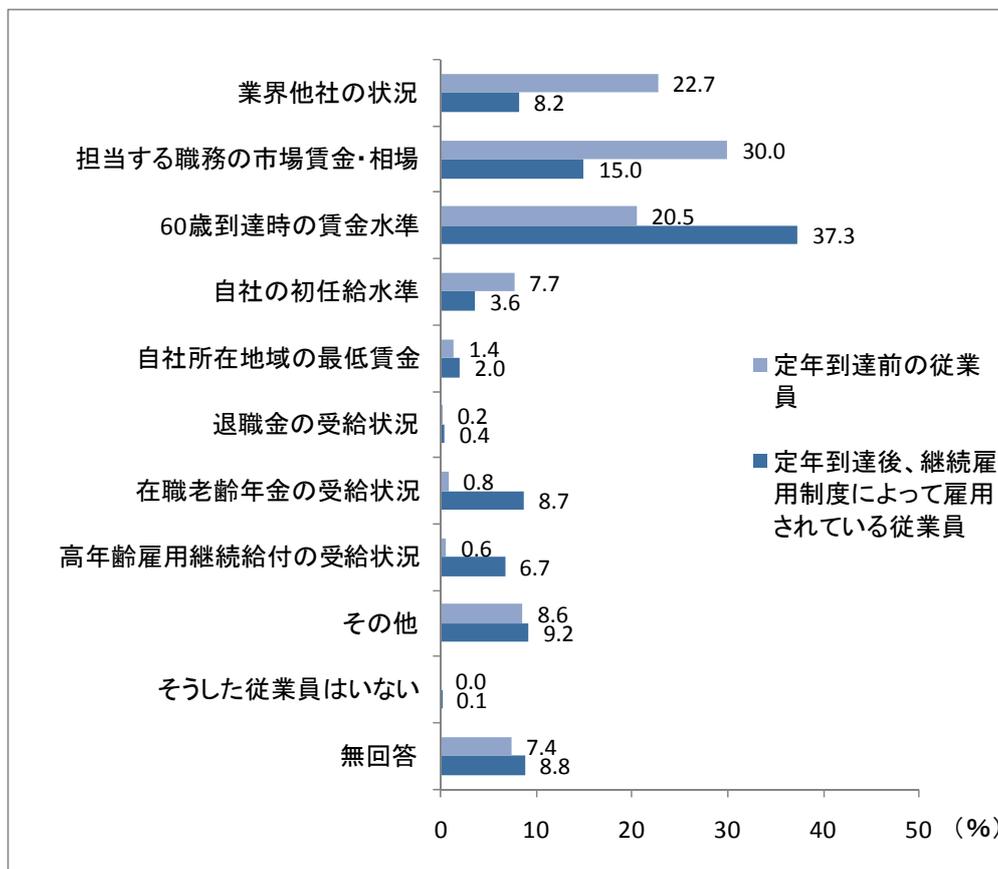
①定年到達前の従業員は、i) 賃金水準決定の際考慮している点（複数回答）は、「担当する職務の市場賃金・相場」が32.5%、「業界他社の状況」が32.5%で多く、次いで「60歳到達時の賃金水準」が22.2%、「自社の初任給水準」が11.7%等であり、なお、「そうした従業員はいない」は6.2%であり、「無回答」が25.6%と高い。ii) そのうち最も重視している項目は、「担当する職務の市場賃金・相場」が30.0%と高く、次いで「業界他社の状況」が22.7%、「60歳到達時の賃金水準」が20.5%であり、以下「その他」8.6%、「自社の初任給水準」7.7%等となっている（対象企業2,639社）。

②定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員については、i) 賃金水準決定の際考慮している点（複数回答）は、「60歳到達時の賃金水準」が41.1%と最も多く、以下「高年齢雇用継続給付の受給状況」25.0%、「在職老齢年金の受給状況」22.2%、「担当する職務の市場賃金・相場」21.7%、「業界他社の状況」が18.9%等となっており、また、「そうした従業員はいない」は5.7%であり、「無回答」が17.1%と高い。ii) そのうち最も重視し

図表 2-3-5 ① 60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点
（複数回答）（n=3867）



図表 2-3-5② 60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に最も重視している点
考慮している点（複数回答）で「業界他社の状況」～「その他」のいずれかに回答
した企業（定年到達前 n=2639、継続雇用制度雇用 n=2987）



(注)「そうした従業員はいない」回答企業が定年到達前1社、継続雇用制度雇用2社あった。

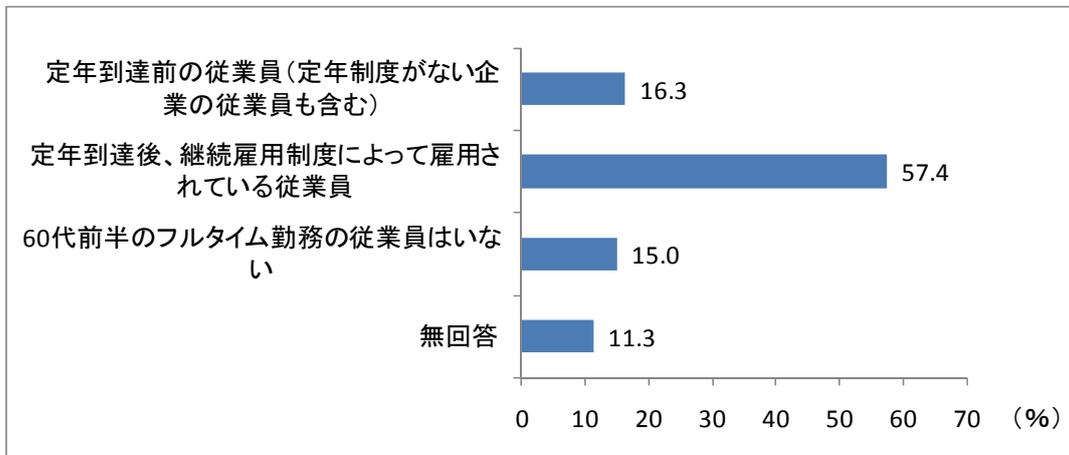
ている項目は、「60歳到達時の賃金水準」が37.3%と最も多く、次いで「担当する職務の市場賃金・相場」15.0%であり、以下「その他」9.2%、「在職老齢年金の受給状況」8.7%、「業界他社の状況」が8.2%、「高年齢雇用継続給付の受給状況」6.7%等となっている（対象企業2,987社）（図表 2-3-5①②）。

3. 60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の状況について

(1) 60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者のなかで最も多い形態

60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の中で最も多いものは、「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」が57.4%（2,219社）（60代前半のフルタイム勤務従業員のいると回答した企業の77.8%）、「定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員も含む）」が16.3%（632社）（60代前半のフルタイム勤務従業員のいると回答した企業の22.2%）、「60代前半のフルタイム勤務の従業員はいない」が15.0%（580社）、無回答が11.3%であり、60代前半のフルタイム勤務の従業員がいると回答した企業は、73.7%（2,851社）となっている。（図表 2-3-6）。

図表 2-3-6 60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者で最も多い従業員 (n=3867)



(2) 最も多い形態の60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の61歳時点の賃金水準

60代前半のフルタイム勤務の従業員がいると回答した企業(2,851社)について、最も多い形態の60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の、61歳時点での賃金(給与と賞与などを合計した年間賃金)を、60歳直前の水準を100として比べるとどの程度になるか、①最高水準、②平均的な水準、③最低水準について尋ねたところ、無回答の割合が高い点留意が必要であるが、「60代前半・フルタイム勤務継続雇用者」全体では、①最高水準では、「無回答」を除くと「100」が19.6%でもっとも多く、「80~89」が12.5%、「70~79」が11.1%、「60~69」が9.9%等となっており、80以上が4割(40.6%)を占め、平均では81.7となっている。なお、無回答の割合が33.5%と3分の1ある。②平均的水準では、「無回答」を除くと「60~69」が18.5%、「70~79」が18.1%で多く、「80~89」が12.2%、「100」が10.2%等となっており、「60~79」で4割弱(36.6%)を占め、平均では71.1%となっている。なお、無回答が20.6%ある。③最低水準は、「無回答」を除くと「60~69」が15.6%で多く、「50~59」が13.5%、「70~79」が11.0%、「40~49」が6.5%等となっており、「50~79」で4割(40.2%)を占め、平均は63.6となっている。無回答が34.9%と3分の1ある。

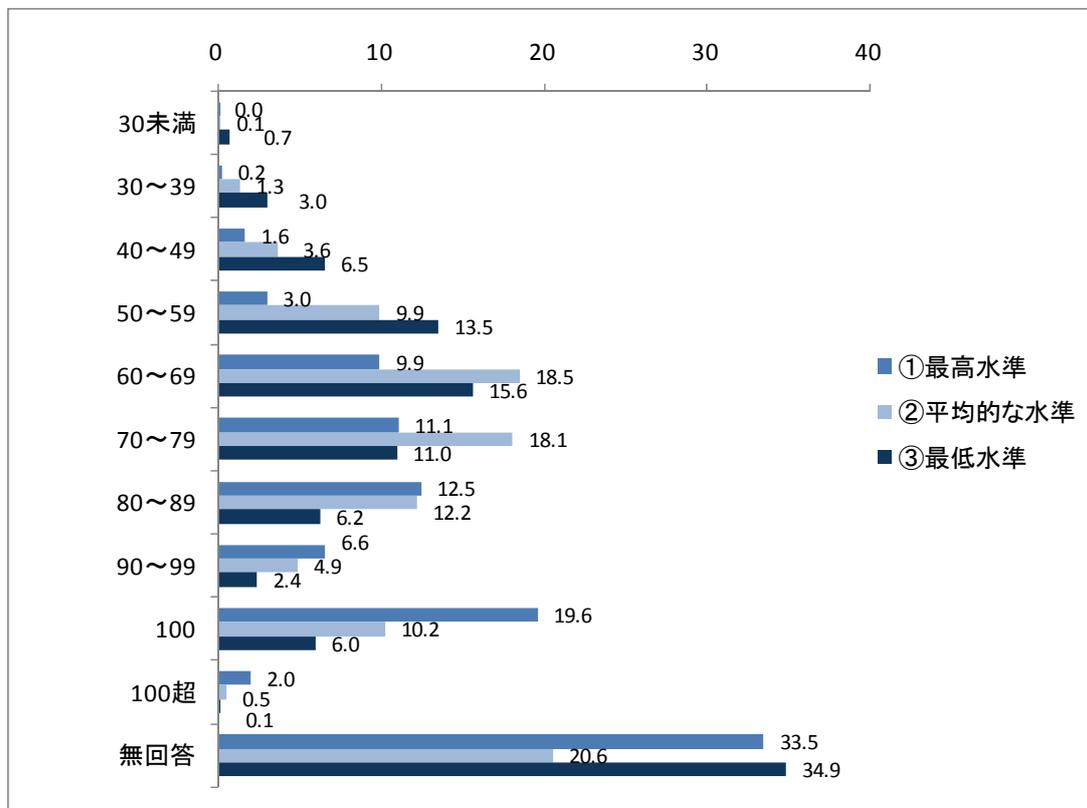
このうち、最も多い60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者が「定年到達前の従業員」の場合(632社)では、①最高水準が、「無回答」を除くと「100」が32.3%と最も多く、ついで「90~99」の7.0%、「80~89」の6.6%、「70~79」の6.2%等で、平均は90.6%となっており、無回答が36.4%と高い。②平均的水準は、「無回答」を除くと「100」が24.8%、ついで「70~79」が11.7%、「80~89」が11.4%、「60~69」の10.9%等で、平均は81.5となっており、無回答が25.5%と4分の1ある。③最低水準は、「無回答」を除くと「100」が16.5%、ついで「60~69」が10.0%、「70~79」が8.9%、「50~59」が8.7%等で、平均は74.8となっており、無回答は39.2%と約4割を占め高い。

最も多い60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者が「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」の場合(2,219社)は、①最高水準が、「無回答」を除くと、「100」

が16.0%、「80～89」が14.1%、「70～79」が12.5%、「60～69」が11.3%等で、平均は79.3であり、無回答32.7%と3割強ある。②平均的水準は、「無回答」を除くと、「60～69」が20.6%、「70～79」が19.9%と多く、「80～89」が12.4%、「50～59」が11.5%等で、平均は68.4であり、無回答19.2%と約2割である。③最低水準は、「無回答」を除くと、「60～69」が17.3%、「50～59」が14.9%、「70～79」が11.6%、「40～49」が7.7%等で、平均は60.7であり、無回答が33.6%と3分の1ある。

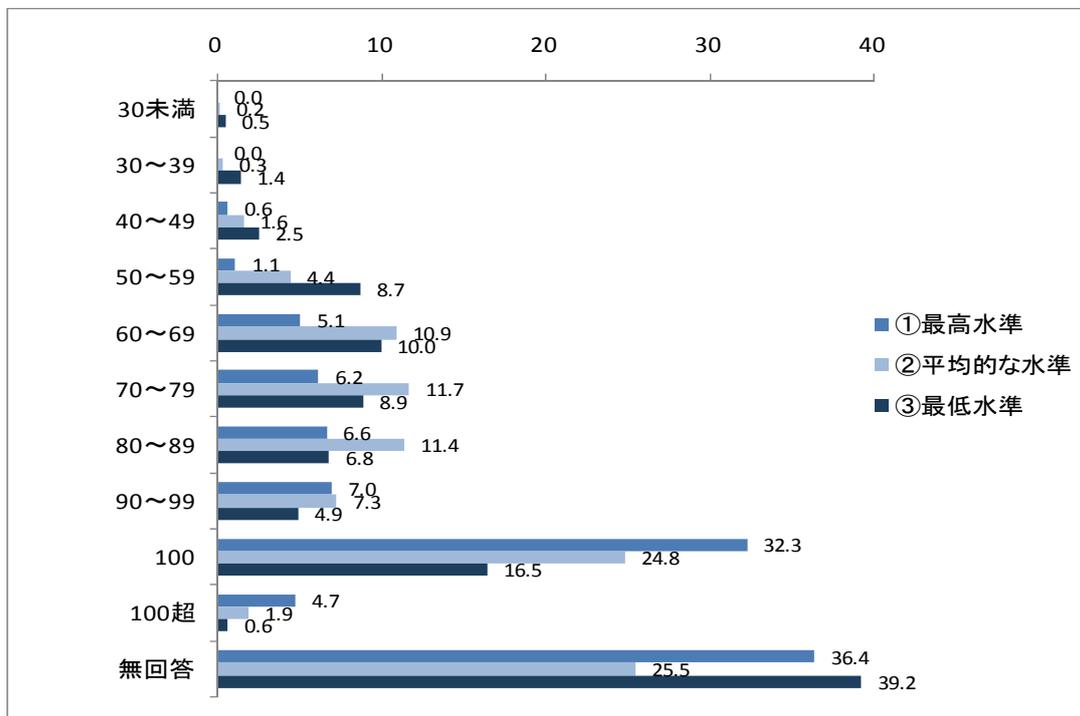
60代前半・フルタイム継続雇用者の60歳直前と比べた61歳時点の賃金水準は、「定年到達前の従業員」の場合、「100」とする企業が多いが、平均的水準、最低水準では、60～70台の企業も多くなっている。「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」の場合、60～70台が比較的多く、その上下に分布し、最低水準では50未満も若干みられている。平均値ベースでは、「定年到達前の従業員」に比べ「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」は10ポイント以上低くなっている（図表2-3-7①～④）。

図表2-3-7① 60代前半・フルタイム継続雇用者の61歳時点の賃金水準
 (60歳直前=100) (60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者がいる企業)
 (n=2851)

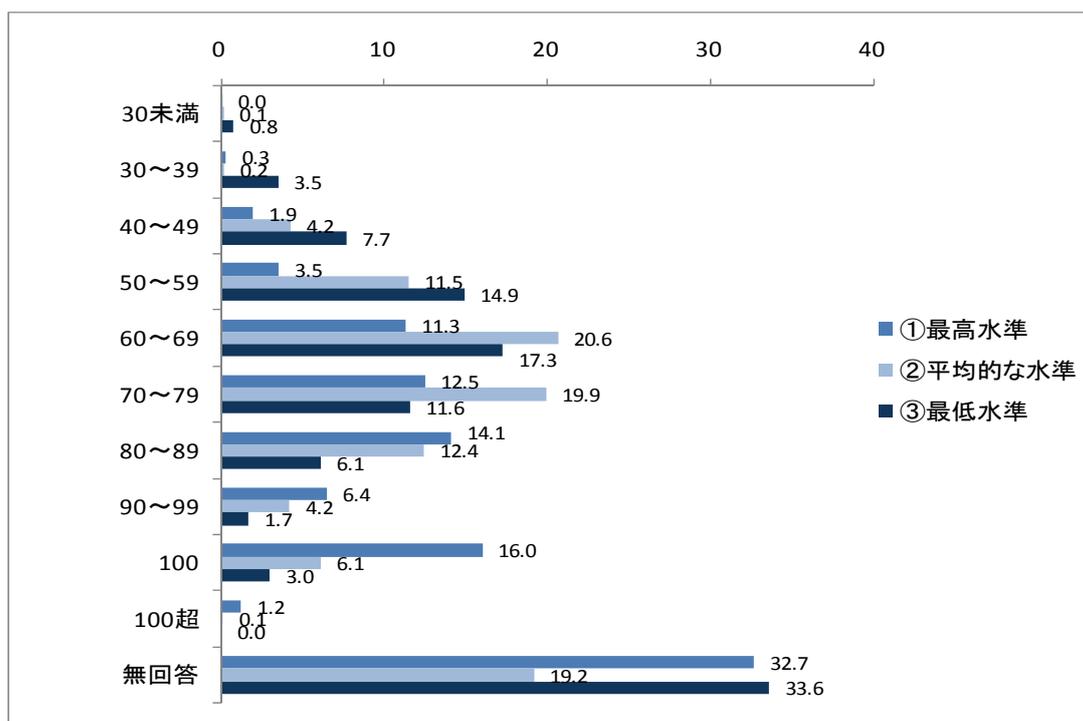


(注) 最高水準の30未満は、回答企業数が1社のため、割合は0.0%表示となっている。

図表 2-3-7 ② 定年到達前従業員の61歳時点の賃金水準（60歳直前=100）（最も多い60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者が「定年到達前の従業員」と回答した企業）（n=632）

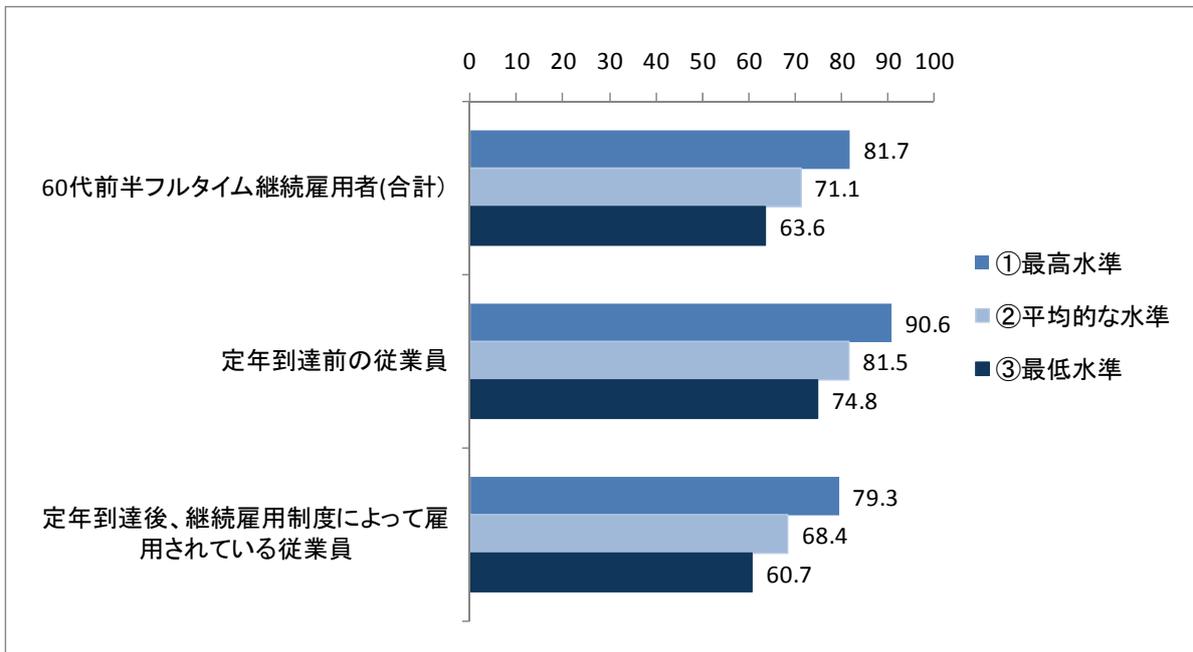


図表 2-3-7 ③ 定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員の61歳時点の賃金水準（60歳直前=100）（最も多い60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者が「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」と回答した企業）（n=2219）



(注) 最高水準の30未満は、回答企業数が1社のため、割合は0.0%表示となっている。

図表 2-3-7④ 60代前半・フルタイム継続雇用者の61歳時点の賃金水準
(平均値、60歳直前=100)



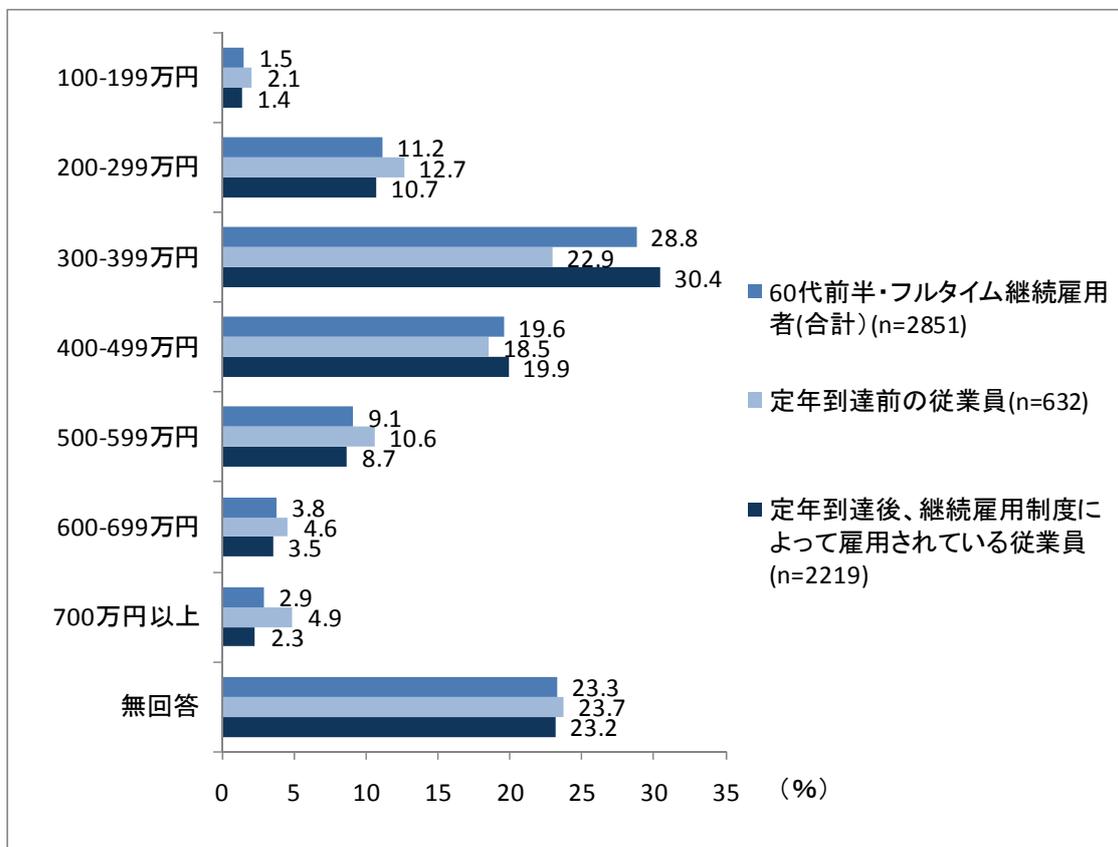
(3) 最も多い形態の60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収

60代前半・フルタイム勤務の従業員がいると回答した企業(2,851社)について、最も多い形態の60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収(年収には賃金・賞与のほか、企業年金、公的給付(在職老齢年金・高年齢雇用継続給付)も含む)はどの程度かを尋ねたところ、「60代前半・フルタイム勤務継続雇用者」全体では、無回答を除くと、300万円台が28.8%で最も多く、ついで400万円台が19.6%で、この2階層で半数弱(48.3%)であり、200万円台が11.2%、500万円台が9.1%等であり、平均では414.4万円(回答企業2,187社)となっている。無回答が23.3%ある点、留意が必要である。

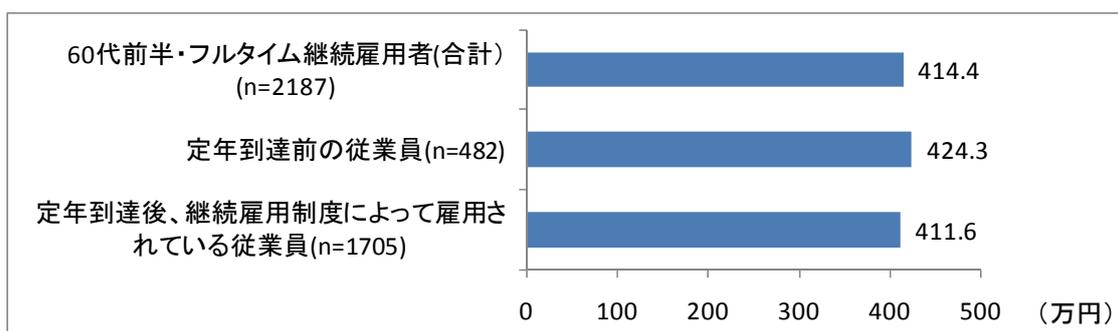
このうち、「定年到達前の従業員」(632社)は、無回答を除くと、300万円台が22.9%で最も多く、ついで400万円台が18.5%で、200万円台が12.7%、500万円台が10.6%、700万円以上が4.9%等であり、平均は424.3万円(回答企業482社)となっている。無回答が23.7%ある点、留意が必要である。

「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」(2,219社)では、無回答を除くと、300万円台が30.4%で最も多く、ついで400万円台が19.9%で、この2階層で過半数(50.3%)であり、200万円台が10.7%、500万円台が8.7%等であり、平均411.6万円(回答企業1,705社)となっている。無回答が23.2%ある点、留意が必要である(図表2-3-8①、②)。

図表 2-3-8 ① 60代前半・フルタイム勤務継続雇用者の平均的な年収（60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者がいる企業）（n=2851）（定年到達前:n=632、継続雇用制度雇用:n=2219）



図表 2-3-8 ②60代前半・フルタイム勤務継続雇用者の平均的な年収（平均金額）（n=2187（定年到達前:n=482、継続雇用制度雇用:n=1705））



（４）最も多い形態の60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収に占める賃金・賞与、企業年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の割合

60代前半のフルタイム勤務の従業員がいると回答した企業で、最も多い形態の60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収に占める、①賃金・賞与、②企業年金の支給部分、③在職老齢年金、④高年齢雇用継続給付の割合（年収総額=100%）は、どのくらいかを

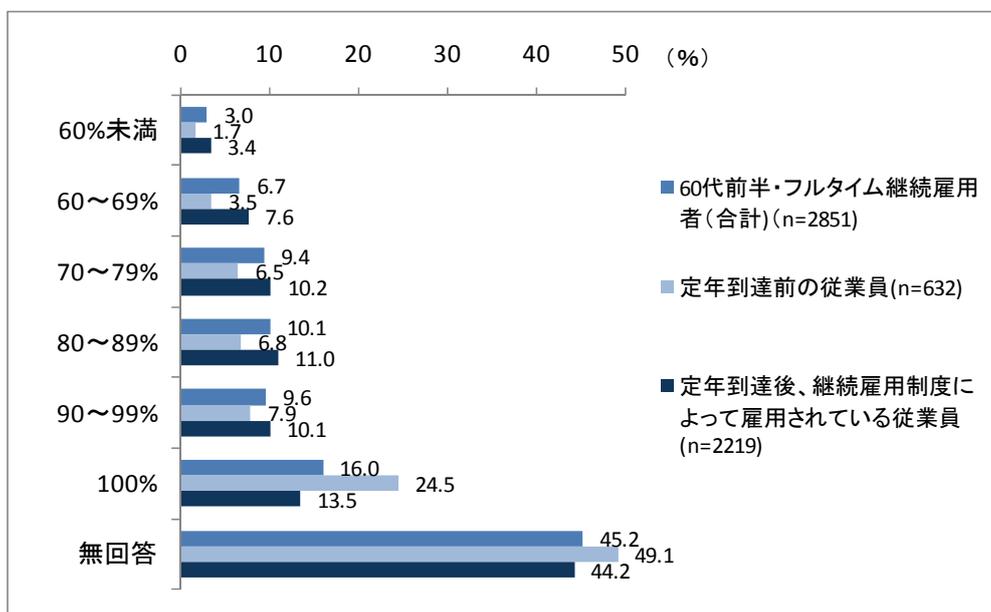
みると、「60代前半・フルタイム勤務継続雇用者」全体（2,851社）では、「無回答」が45.2%と半数近くある点留意する必要があるが、①貴社が支給する賃金・賞与について、「100%」が16.0%、「80～89%」が10.0%、「90～99%」が9.6%等となっている。平均（回答企業1,561社）では、83.4%となっている。②企業年金支給については「0%」が45.9%と半数近くで最も高く、「10～19%」が3.9%、「1～9%」が2.4%、回答企業平均では2.2%となっている。③在職老齢年金では、「0%」が27.8%と3割弱、「20%以上」が11.5%、「10～19%」が10.1%で回答企業平均は8.4%となっている。④高年齢雇用継続給付では、「0%」が23.3%、「10%以上」が19.7%、「1～9%」が12.8%で回答企業平均は6.0%となっている。

このうち「定年到達前の従業員」（632社）で「無回答」が49.1%とほぼ半数である点に留意する必要があるが、①賃金・賞与は、「100%」が24.5%と4分の1、「90～99%」が7.9%、「80～89%」6.9%等で、平均（回答企業322社）で88.5%、②企業年金支給は「0%」が45.7%と半数近くで、「10～19%」が2.7%、「1～9%」が1.6%、回答企業平均で1.3%、③在職老齢年金では、「0%」が30.2%であり、「20%以上」が8.9%、「10～19%」が7.1%等で回答企業平均は6.6%、④高年齢雇用継続給付では、「0%」が32.6%と3分の1、「10%以上」が10.9%、「1～9%」が7.4%で回答企業平均3.6%となっている。

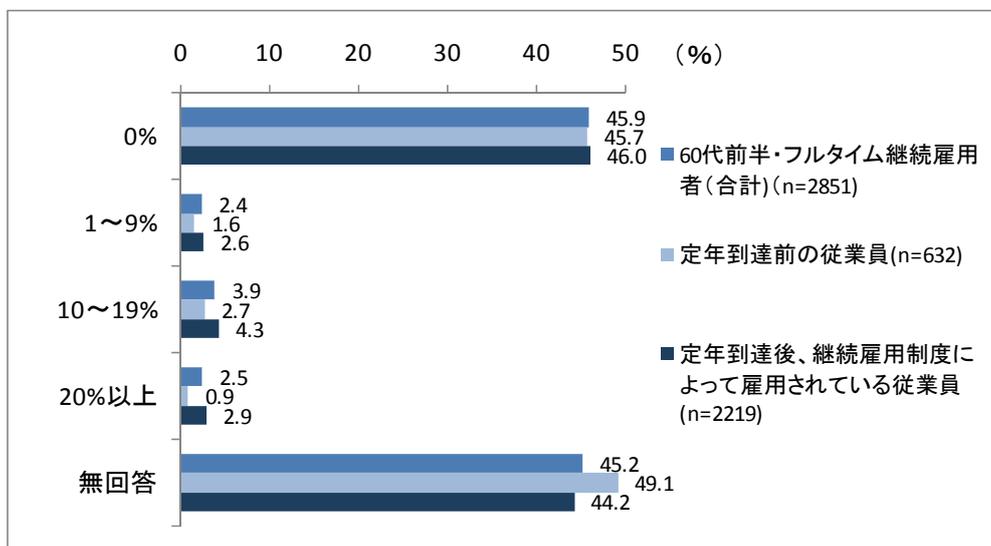
「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」（2,219社）では「無回答」が44.2%と半数近くある点留意が必要だが、①賃金・賞与では、「100%」が13.5%、「80～89%」が11.0%、「70～79%」が10.2%、「90～99%」が10.1%等であり、平均（回答企業1,239社）では82.1%、②企業年金支給については「0%」が46.0%と半数近くで最も高く、「10～19%」が4.3%、「1～9%」が2.6%、回答企業平均で2.5%、③在職老齢年金では、「0%」が27.2%、「20%以上」が12.2%、「10～19%」が10.9%等で回答企業平均は8.8%、④高年齢雇用継続給付では、「10%以上」が22.2%、「0%」が19.4%、「1～9%」が14.3%で回答企業平均6.6%となっている。

定年到達前の従業員の方が定年後継続雇用制度によって雇用されている従業員と比べ、賃金・賞与の割合がやや高く、企業年金、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の割合はやや低い（図表2-3-9①～図表2-3-9⑤）。

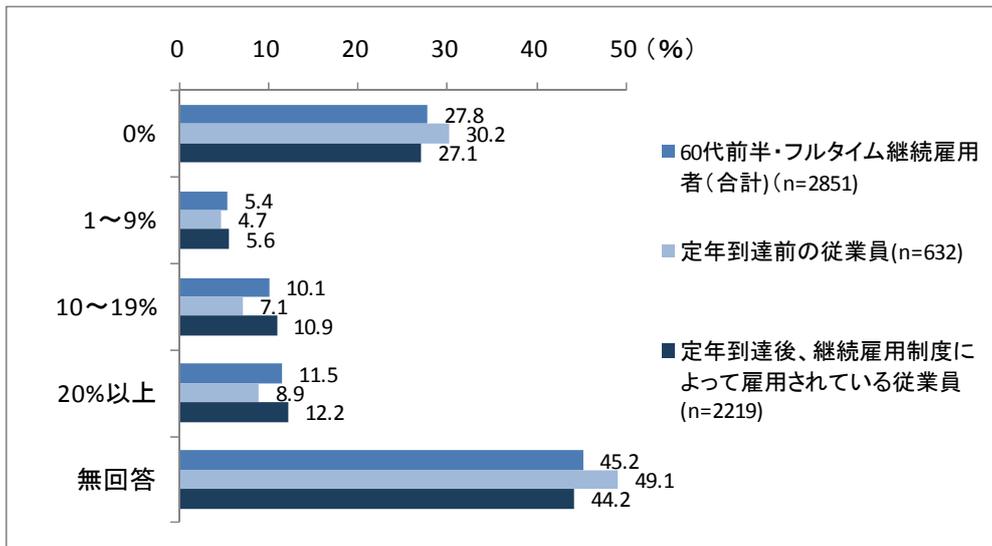
図表 2-3-9① 60代前半・フルタイム継続雇用勤務者の平均的な年収に占める賃金・賞与の割合 (n=2851 (定年到達前:n=632、継続雇用制度雇用:n=2219))



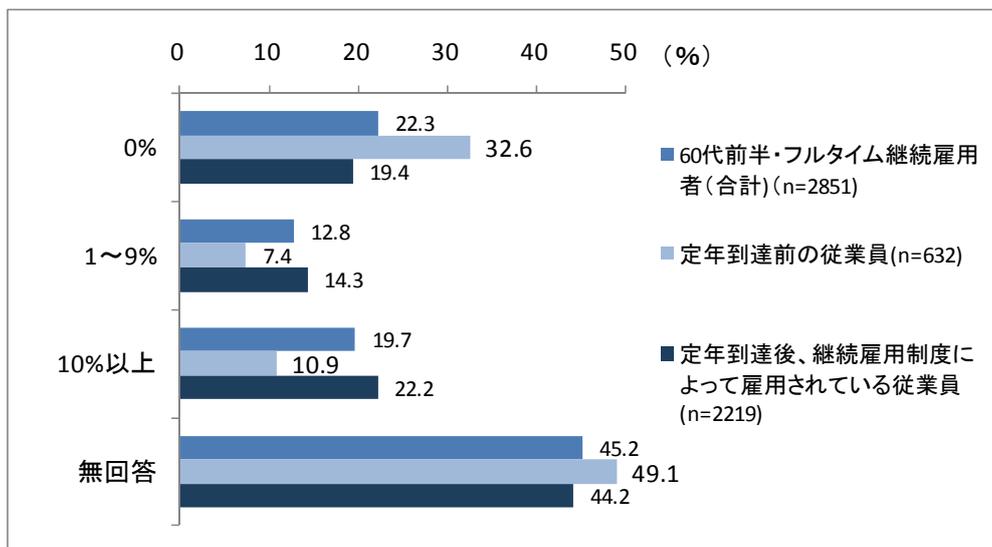
図表 2-3-9② 60代前半・フルタイム継続雇用勤務者の平均的な年収に占める企業年金支給の割合 (n=2851 (定年到達前:n=632、継続雇用制度雇用:n=2219))



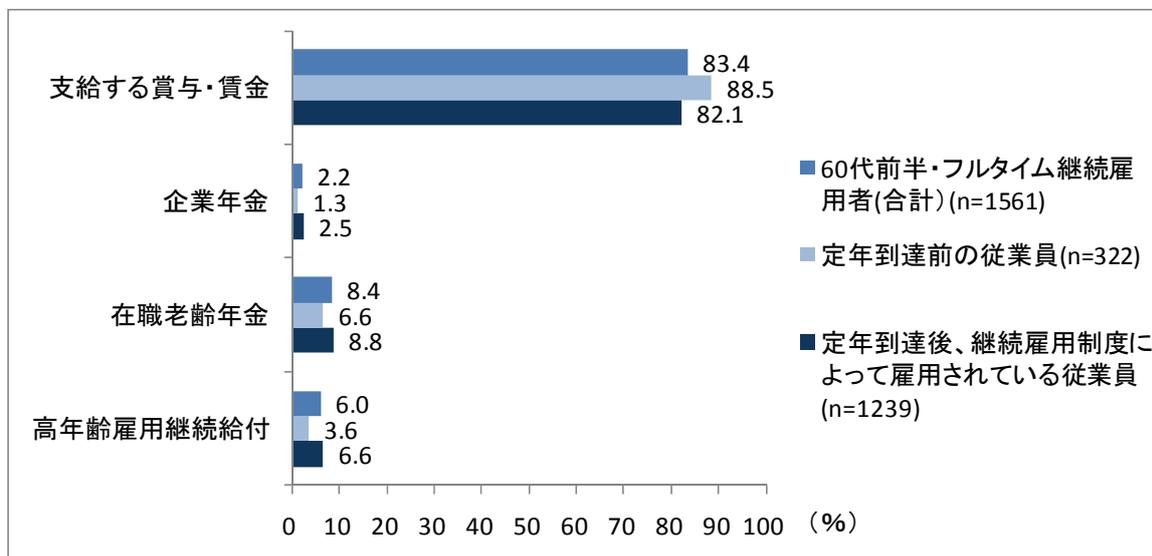
図表 2-3-9③ 60代前半・フルタイム継続雇用勤務者の平均的な年収に占める在職老齢年金の割合 (n=2851 (定年到達前:n=632、継続雇用制度雇用:n=2219))



図表 2-3-9④ 60代前半・フルタイム継続雇用勤務者の平均的な年収に占める高年齢雇用継続給付の割合 (n=2851 (定年到達前:n=632、継続雇用制度雇用:n=2219))



図表 2-3-9⑤ 60代前半・フルタイム継続雇用勤務者の平均的な年収に占める賃金・賞与、企業年金支給、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の割合（平均値）（n=1561（定年到達前:322、継続雇用制度雇用:n=1239））



4. 60代前半の継続雇用者の配置について

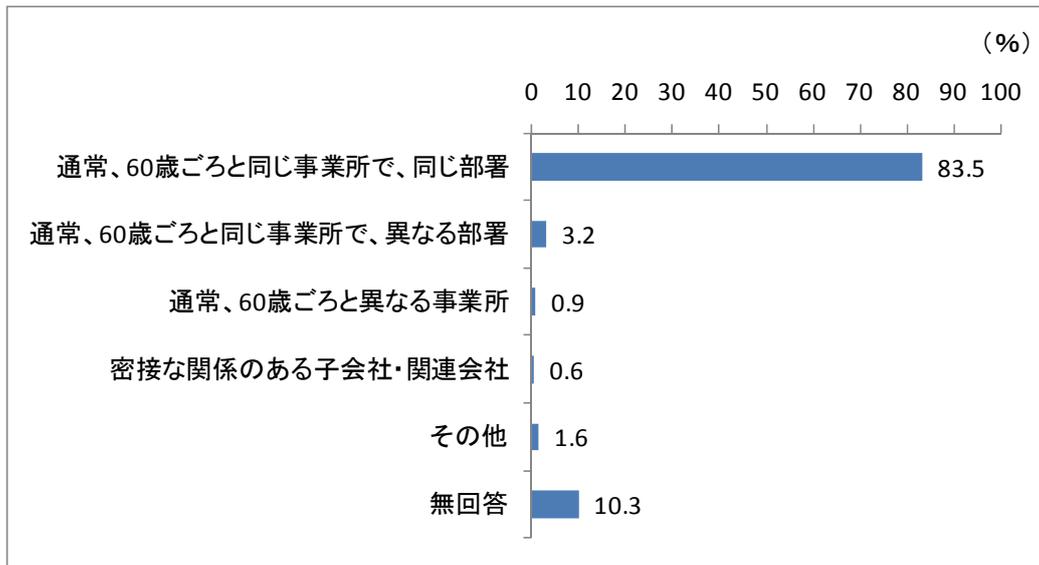
(1) 継続雇用者の勤務場所、継続雇用後の仕事内容

調査対象全企業に、60代前半の継続雇用者の配置について尋ねると、勤務場所について最も多いケースは、「通常、60歳ごろと同じ事業所で、同じ部署」が83.5%と最も多く、次いで「通常、60歳ごろと同じ事業所で、異なる部署」が3.2%等となっている（図表 2-3-10）。

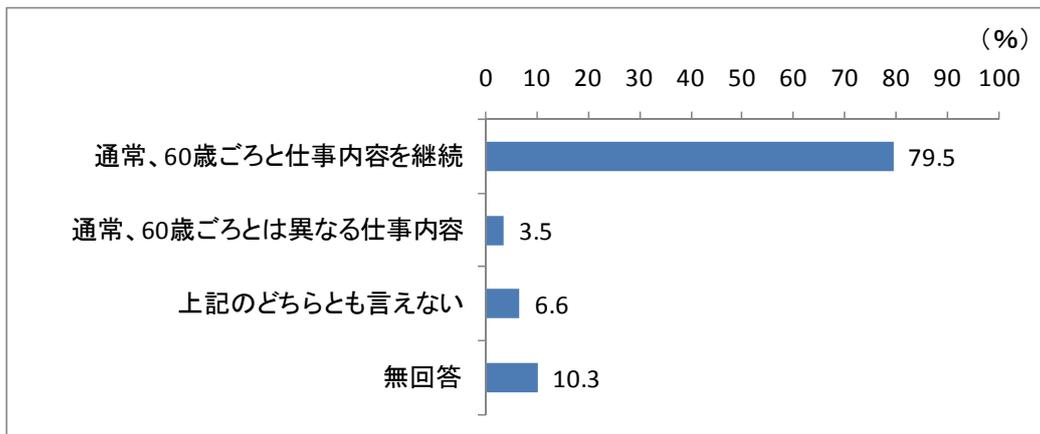
継続雇用後の仕事内容について最も多いケースを尋ねると、「通常、60歳ごろと仕事内容を継続」が79.5%と最も多く、ついで「(60歳ごろと仕事内容を継続、異なる仕事内容) どちらとも言えない」が6.6%等となっている（図表 2-3-11）。

勤務場所、仕事内容とも60歳ごろと同じというのが大多数となっている。

図表 2-3-10 60代前半の継続雇用者の勤務場所（最も多いケース）（n=3867）



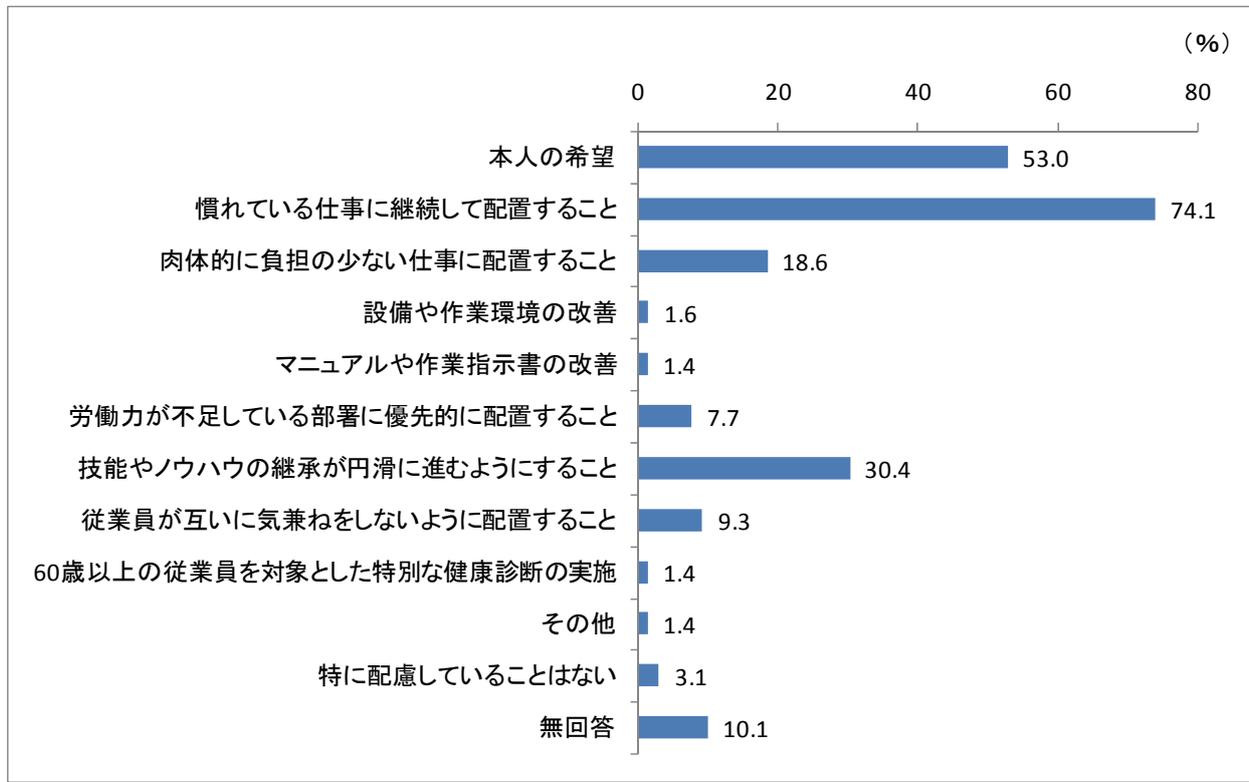
図表 2-3-11 60代前半の継続雇用者の継続雇用後の仕事内容（最も多いケース）（n=3867）



(2) 継続雇用者を配置する際に配慮している点

調査対象全企業に継続雇用者を配置する際に配慮している点について尋ねると（複数回答）、「慣れている仕事に継続して配置すること」が74.1%で4分の3を占め、最も多く、次いで「本人の希望」53.0%、「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること」が30.4%、「肉体的に負担の少ない仕事に配置すること」が18.6%、「従業員が互いに気兼ねをしないように配置すること」9.3%、「労働力が不足している部署に優先的に配置すること」7.7%等となっている。「特に配慮していることはない」が3.1%である（図表 2-3-12）。

図表 2-3-12 60代前半の継続雇用者を配置する際に配慮している点（複数回答）
 (n=3867)

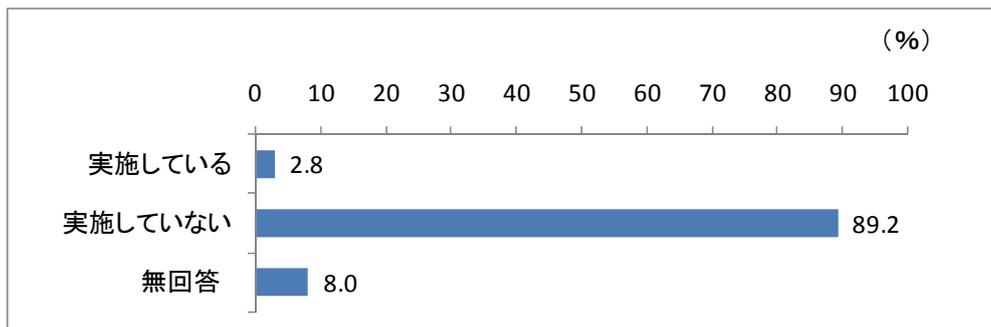


5. 60代前半の継続雇用者の研修について

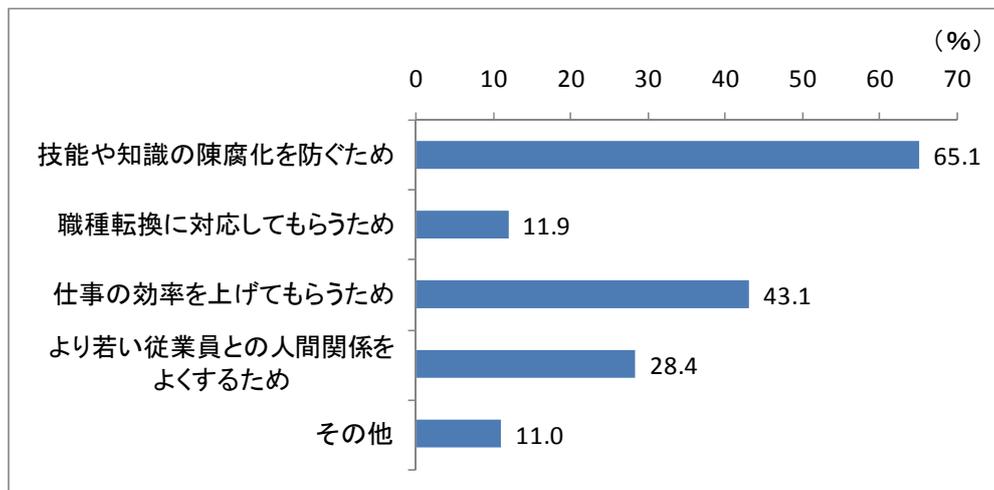
60代前半の継続雇用者を対象に研修を実施しているかを調査対象全企業に尋ねたところ、研修を実施していると回答した企業は2.8%とごくわずかで、実施していないと回答した企業は89.2%となっている（図表 2-3-13）。

研修を実施していると回答した企業（109社）について、研修実施目的を尋ねたところ（複数回答）、「技能や知識の陳腐化を防ぐため」が65.1%と最も高く、「仕事の効率を上げてもらうため」が43.1%、「より若い従業員との人間関係をよくするため」が28.4%、「職種転換に対応してもらうため」が11.9%となっている（図表 2-3-14）。

図表 2-3-13 60歳前半の継続雇用者を対象とする研修の実施（n=3867）



図表 2-3-14 60代前半の継続雇用者を対象とする研修の実施目的（複数回答）
（研修実施企業）（n=109）

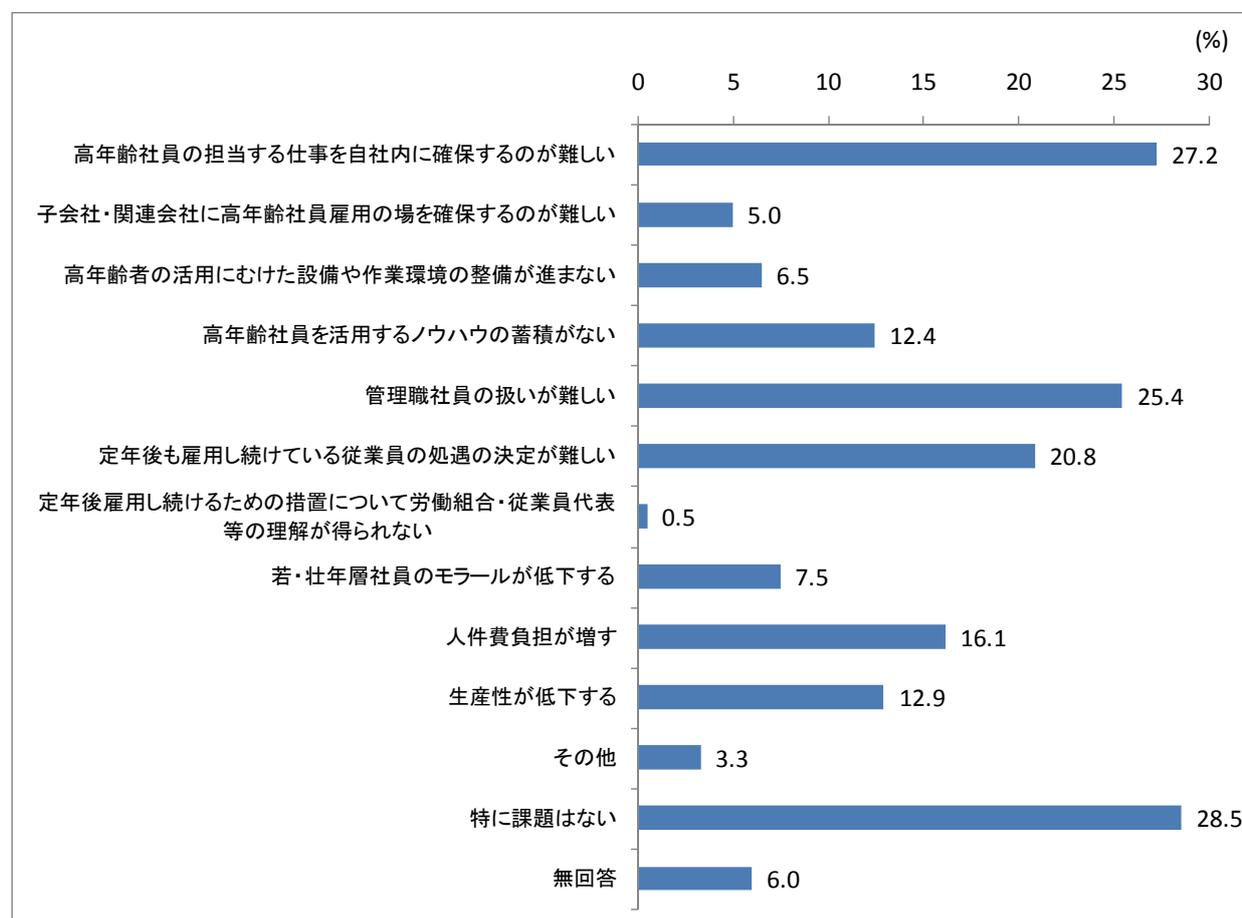


第4節 高齢者雇用の課題と今後の取組みについて

1. 高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題

高齢者の雇用の場の確保にあたっての貴社での課題について、調査対象全企業に尋ねたところ（複数回答）、「特に課題はない」が28.5%と最も多く、以下、「高年齢社員の担当する仕事を自社内に確保するのが難しい」が27.2%、「管理職社員の扱いが難しい」が25.4%、「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」が20.8%、「人件費負担が増す」16.1%等となっている（図表2-4-1）。

図表2-4-1 高齢者雇用確保の課題（複数回答）（n=3867）



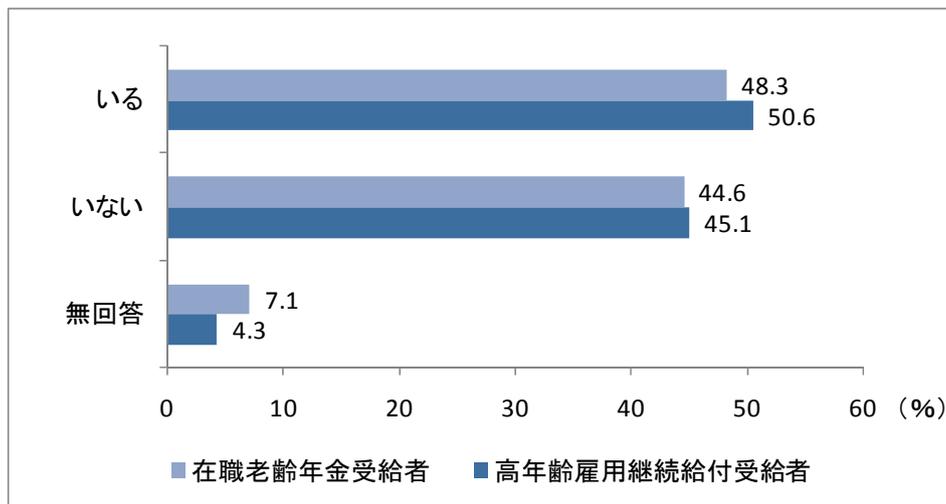
2. 公的給付の支給の有無について

(1) 在職老齢年金給付の支給の有無

従業員の中に、在職老齢年金の支給を受けている者がいるかを調査対象全企業に尋ねたところ、「支給を受けている者がいる」企業が48.3%と半数弱であり、「支給を受けている者がいない」企業は44.6%となっている（図表2-4-2）。在職老齢年金の支給を受けている従業員がいる企業（1,867社）について、従業員の年齢階級別に60代前半（60～64歳）、60代後

半（65～69歳）、70歳以上の支給者数を尋ねたところ、1人以上回答した企業平均で60代前半6.9人（回答企業1,155社）、60代後半3.9人（回答企業642社）、70歳以上2.0人（回答企業321社）となっている（図表2-4-3）。

図表2-4-2 公的給付（在職老齢年金、高年齢雇用継続給付）支給の受給者の有無
(n=3867)



図表2-4-3 公的給付（在職老齢年金、高年齢雇用継続給付）の支給を受けている者の人数（受給者がいる企業）

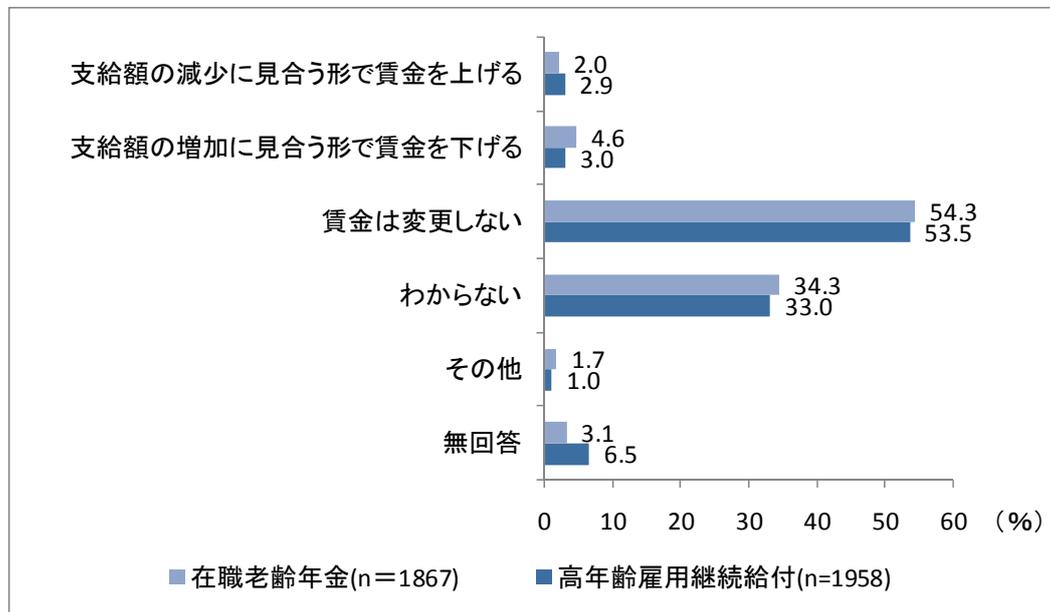
(単位 人)

	受給者数
在職老齢年金受給者	
60～64歳(n=1155)	6.9
65～69歳(n=642)	3.9
70歳以上(n=321)	2.0
高年齢雇用継続給付(n=1520)	6.9

(注)1人以上支給を受けている者の記入があった企業の平均人数

また、在職老齢年金の支給を受けている従業員がいる企業（1,867社）について、今後、在職老齢年金の支給額が変更された場合、支給対象となっている従業員の賃金を変更するかどうか尋ねたところ「賃金は変更しない」が54.3%と過半数で、次いで「わからない」が34.3%と3分の1であり、以下「支給額の増加に見合う形で賃金を下げる」4.6%、「支給額の減少に見合う形で賃金を上げる」2.0%、「その他」1.7%であり、無回答3.1%となっている（図表2-4-4）。

図表 2-4-4 公的給付（在職老齢年金、高年齢雇用継続給付）の支給額が変更された場合の従業員の賃金変更（公的給付支給受給者がいる企業）（在職老齢年金：n=1867、高年齢雇用継続給付：n=1958）



（2）高年齢雇用継続給付の支給の有無

従業員の中に高年齢雇用継続給付の支給を受けている者がいるか、調査対象全企業に尋ねたところ、「支給を受けている者がいる」企業が50.6%と過半数であり、「支給を受けている者がいない」企業は45.1%となっている（前出図表2-4-2）。従業員の中で高年齢雇用継続給付の支給を受けている者がいる企業（1,958社）について、支給者数を尋ねたところ、回答企業平均（1,520社）で6.9人となっている（前出図表2-4-3）。

また、高年齢雇用継続給付の支給を受けている従業員がいる企業（1,958社）について、今後、在職老齢年金の支給額が変更された場合、支給対象となっている従業員の賃金を変更するかどうか尋ねたところ「賃金は変更しない」が、53.5%と過半数で、次いで「わからない」が33.0%と3分の1であり、以下「支給額の増加に見合う形で賃金を下げる」3.0%、「支給額の減少に見合う形で賃金を上げる」2.9%、「その他」1.0%であり、無回答6.5%となっている（前出図表2-4-4）。

在職老齢年金、高年齢雇用継続給付とも、その支給額の変更に伴い、賃金を変更しないが過半数であり、「わからない」が3分の1ある点、留意が必要だが、賃金を変更するという企業は少ない。

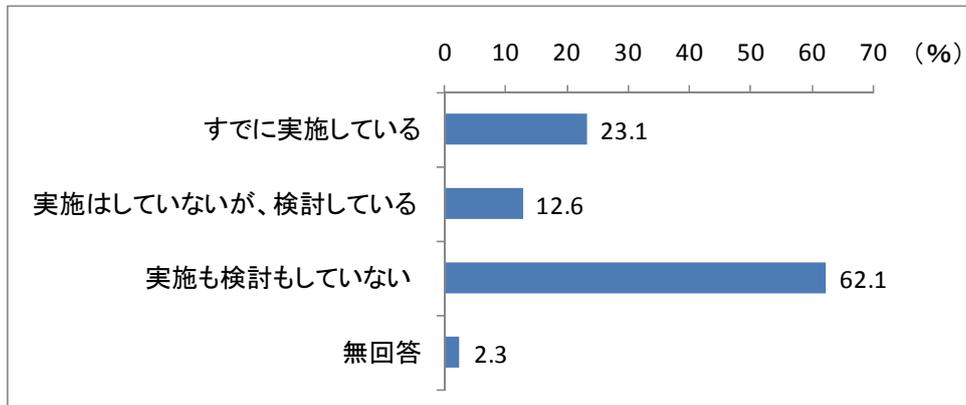
3. 65歳より先の雇用確保措置の実施・検討について

（1）65歳より先の雇用確保措置の実施・検討状況

65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しているかどうか、調査対象全企業に尋ねたところ

ろ、「実施も検討もしていない」が62.1%と6割以上で最も多い。「すでに実施している」企業が23.1%と約4分の1となっており、「実施はしていないが、検討している」企業は12.6%ある（図表2-4-5）。

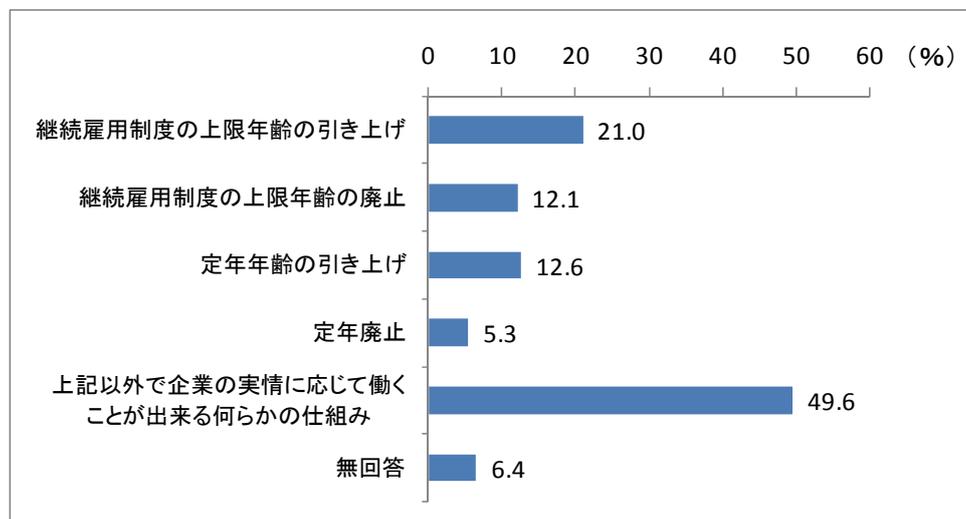
図表2-4-5 65歳より先の雇用確保措置の実施・検討状況（n=3867）



(2) 65歳より先の雇用確保措置の検討内容

このうち、「65歳より先の雇用確保措置を実施はしていないが、検討している」企業（486社）について、検討している内容（複数回答）を尋ねたところ、「上記（定年制（廃止含む）や継続雇用制度での対応）以外で企業の実情に応じて働くことが出来る何らかの仕組み」が49.6%と半数で最も多い。次いで、「継続雇用制度の上限年齢の引き上げ」21.0%であり、以下「定年年齢の引き上げ」12.6%、「継続雇用制度の上限年齢の廃止」12.1%、「定年廃止」5.3%となっている（無回答は6.4%）（図表2-4-6）。

図表2-4-6 65歳より先の雇用確保措置の検討している内容（複数回答）
（雇用確保措置を検討している企業）（n=486）



また、「継続雇用制度の上限年齢の引き上げ」と回答した企業（102社）について、検討している上限年齢を尋ねると、「70歳」が52.9%と過半数となっている。なお、無回答33.3%と高い点、留意が必要である。また、「定年年齢の引き上げ」と回答した企業（61社）について、検討している定年年齢を尋ねると、無回答が91.8%で、年齢回答企業は1割未満（5社）であり、留意が必要だが、年齢の範囲は67～70歳となっている（図表2-4-7）。

図表2-4-7 継続雇用制度の上限年齢、定年年齢の引き上げ検討年齢（引き上げを検討している企業）（継続雇用制度：n=102、定年年齢：n=61）

	(単位 %)					
	合計	67歳	68歳	69歳	70歳	無回答
継続雇用年齢(n=102)	100.0	3.9	8.8	1.0	52.9	33.3
定年年齢(n=61)	100.0	1.6	3.3	—	3.3	91.8

(3) 65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由

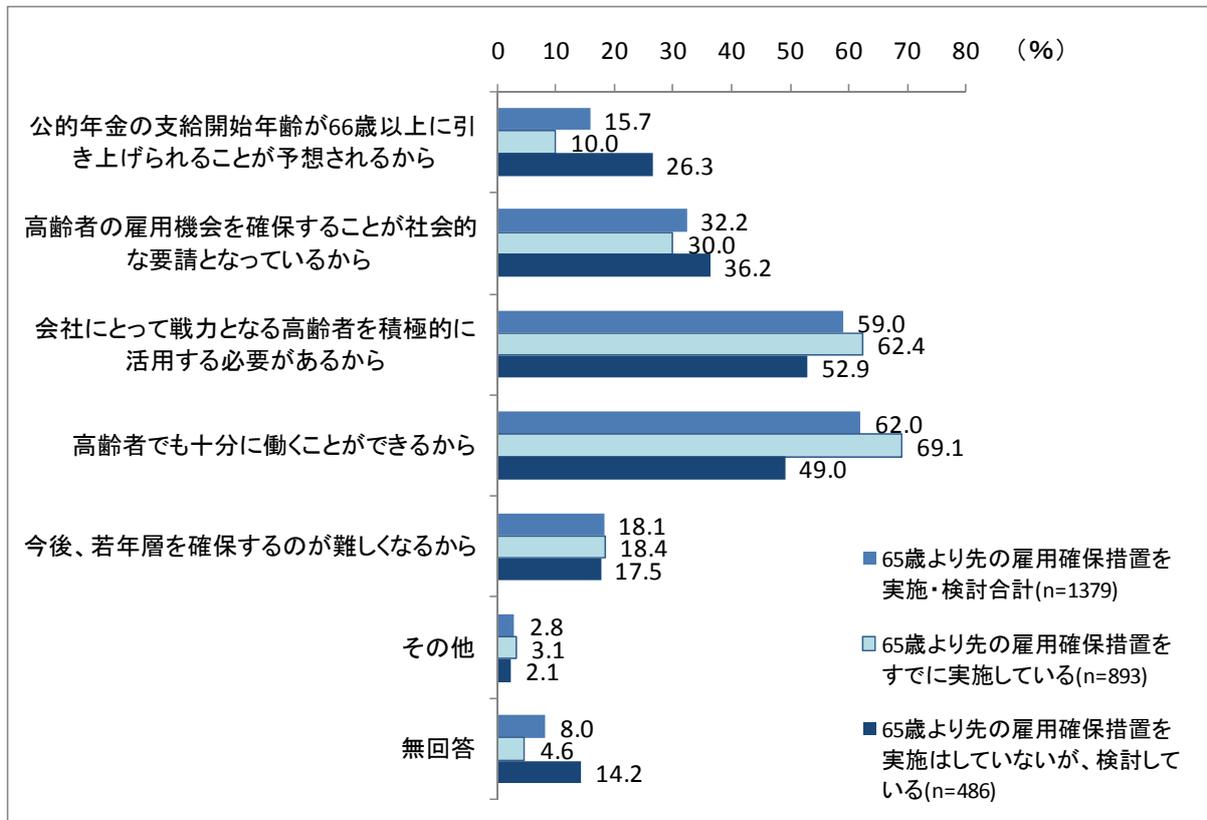
65歳より先の雇用確保措置を「実施」あるいは「実施していないが検討」している企業(1,379社)について、65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由（複数回答）を尋ねると、「高齢者でも十分に働くことができるから」が62.0%で最も多く、次いで「会社にとって戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が59.0%といずれも6割程度を占めている。以下、「高齢者の雇用機会を確保することが社会的な要請となっているから」32.2%と3割強で、さらに「今後、若年層を確保するのが難しくなるから」18.1%、「公的年金の支給開始年齢が66歳以上に引き上げられることが予想されるから」15.7%となっている。

このうち、65歳より先の雇用確保措置を「実施」している企業（893社）では、「高齢者でも十分に働くことができるから」が69.1%で最も多く、次いで「会社にとって戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が62.4%で、以下、「高齢者の雇用機会を確保することが社会的な要請となっているから」30.0%、「今後、若年層を確保するのが難しくなるから」18.4%、「公的年金の支給開始年齢が66歳以上に引き上げられることが予想されるから」10.0%である。

65歳より先の雇用確保措置を「実施していないが検討」している企業（486社）については、「会社にとって戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が52.9%で最も高く、次いで「高齢者でも十分に働くことができるから」が49.0%、以下、「高齢者の雇用機会を確保することが社会的な要請となっているから」36.2%、「公的年金の支給開始年齢が66歳以上に引き上げられることが予想されるから」26.3%となっており、さらに「今後、若年層を確保するのが難しくなるから」17.5%である。無回答が14.2%である。

高齢者が十分働ける、戦力となっている、という要因が最も多く、雇用確保措置を実施企業で特にその割合が高い。次いで社会的要請となっている（図表2-4-8）。

図表 2-4-8 65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由（複数回答）（雇用確保措置を実施・検討している企業）（n=1379（確保措置実施：n=893、確保措置検討：n=486））



（４）65歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組み、あるいはすでに実施している取組み

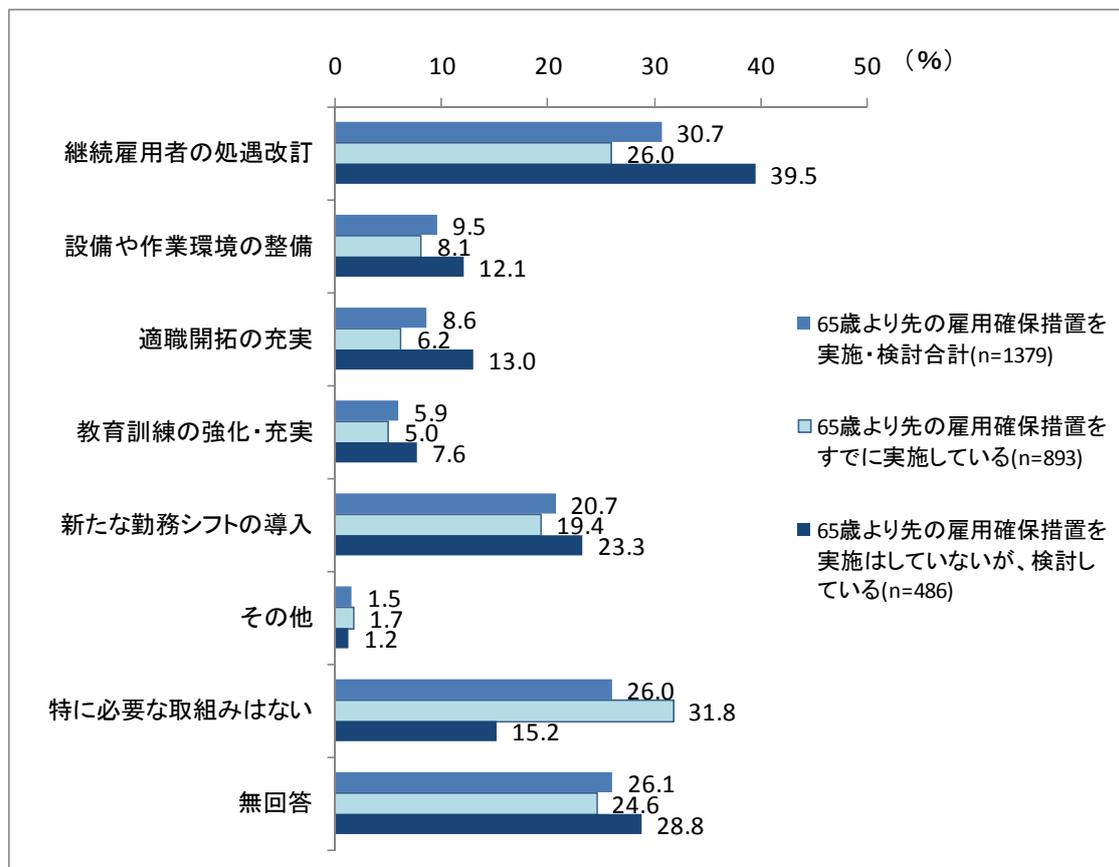
65歳より先の雇用確保措置を「実施」あるいは「実施していないが検討」している企業（1,379社）について、65歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組み、あるいはすでに実施している取組みについて尋ねると（複数回答）、「継続雇用者の処遇改訂」が30.7%と最も多く、次いで「特に必要な取組みはない」が26.0%、「新たな勤務シフトの導入」20.7%である。以下「設備や作業環境の整備」9.5%、「適職開拓の充実」8.6%、「教育訓練の強化・充実」5.9%、「その他」1.5%となっている。なお、無回答も26.1%と4分の1ある点、留意が必要である。

このうち、65歳より先の雇用確保措置を「実施」している企業（893社）では、「特に必要な取組みはない」が31.8%で最も多く、次いで「継続雇用者の処遇改訂」が26.0%、「新たな勤務シフトの導入」19.4%である。以下「設備や作業環境の整備」8.1%、「適職開拓の充実」6.2%、「教育訓練の強化・充実」5.0%、「その他」1.7%となっている。無回答も24.6%と4分の1ある。

65歳より先の雇用確保措置を「実施していないが検討」している企業（486社）については、「継続雇用者の処遇改訂」が39.5%と最も多く、次いで「新たな勤務シフトの導入」23.3%

であり、以下、「特に必要な取組みはない」が15.2%、「適職開拓の充実」13.0%、「設備や作業環境の整備」12.1%、「教育訓練の強化・充実」7.6%、「その他」1.2%となっている。無回答も28.8%と3割弱ある（図表2-4-9）。

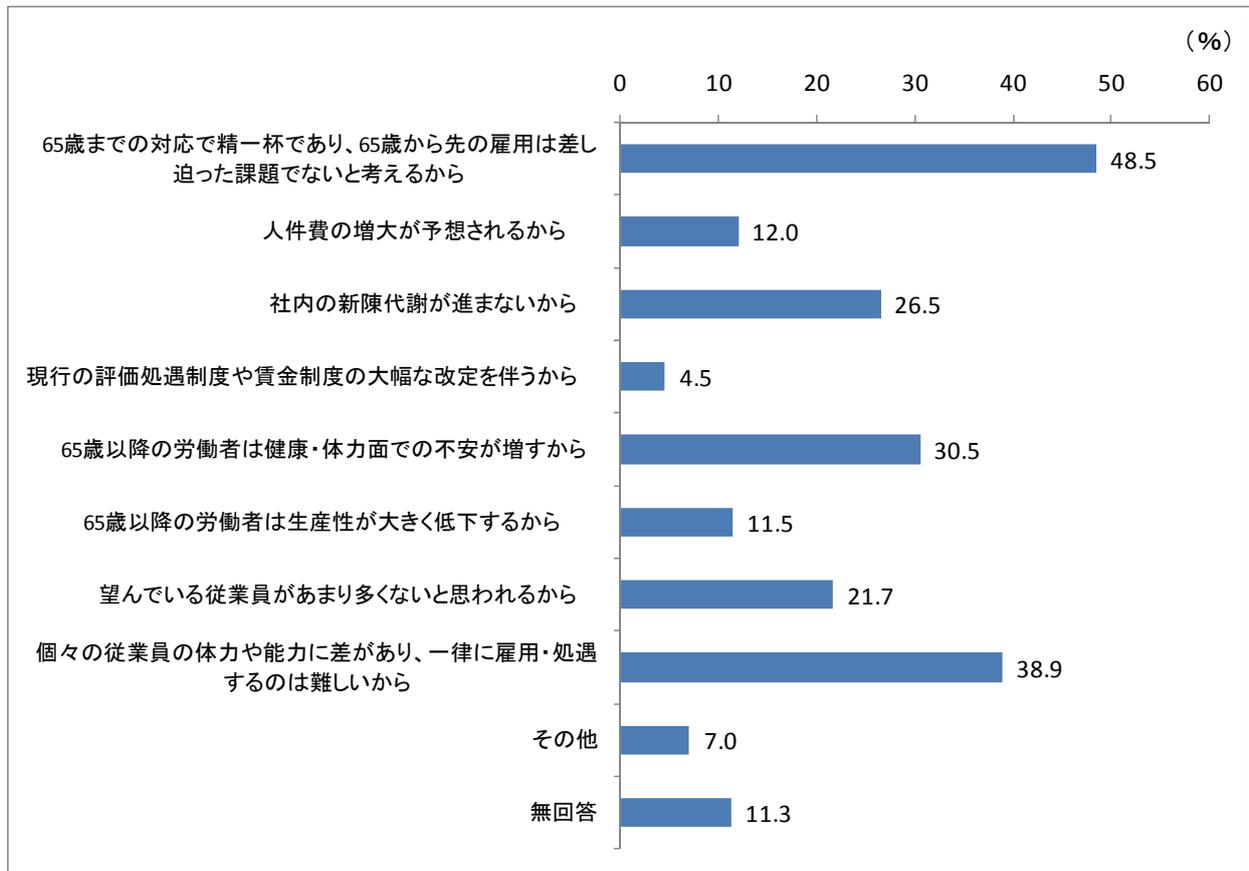
図表2-4-9 65歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組み、あるいはすでに実施している取組み（複数回答）（雇用確保措置を実施・検討している企業）（n=1379（確保措置実施：n=893、確保措置検討：n=486））



（5）65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由

65歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業（2,400社）について、65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由（複数回答）を尋ねると、「65歳までの対応で精一杯であり、65歳から先の雇用は差し迫った課題でないと考えるから」が48.5%で最も多く、次いで「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しいから」が38.9%、「65歳以降の労働者は健康・体力面での不安が増すから」が30.5%、「社内の新陳代謝が進まないから」が26.5%、「望んでいる従業員があまり多くないと思われるから」が21.7%となっている。「人件費の増大が予想されるから」12.0%、「65歳以降の労働者は生産性が大きく低下するから」11.5%、「現行の評価処遇制度や賃金制度の大幅な改定を伴うから」4.5%の割合は低い。「その他」7.0%であり、無回答が11.3%ある（図表2-4-10）。

図表 2-4-10 65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由（複数回答）
（雇用確保措置を実施も検討もしていない企業）（n=2400）



第5節 高齢者の中途採用について

1. 中途採用の状況

調査対象全企業に、2007年10月以降、高齢者に関わらず中途採用者（非正社員も含む）の募集を行ったか尋ねたところ、中途採用の募集を行った企業が73.8%、行っていない企業は25.1%となっている。中途採用の募集を行った企業（2,855社）のうち、中途採用を行った企業は97.7%、行っていない企業は2.1%となっている（図表2-5-1）。

図表2-5-1 中途採用の募集・中途採用の実施の有無（n=3867）

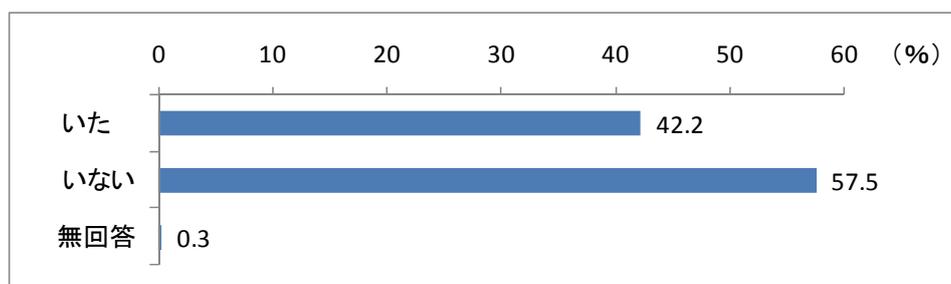
(単位 %)

総数 (3867社)	中途採用者の募集					
	行った	中途採用			行っていない	無回答
		行った	行っていない	無回答		
100.0	73.8[100.0]	[97.7]	[2.1]	[0.2]	25.1	1.1

(注) []は中途採用の募集を行った企業(2855社)に対する割合。

中途採用を行った企業（2,789社）（全体の71.8%）のうち、中途採用者のなかに55歳以上の労働者がいた企業は42.2%と4割強であり、55歳以上の労働者がいない企業は57.5%と6割弱となっている（図表2-5-2）。

図表2-5-2 55歳以上の中途採用の有無（2007年10月以降中途採用を行った企業）
(n=2789)



2. 55歳以上の中途採用の状況

(1) 年齢別雇用形態別の中途採用状況

2007年10月以降の中途採用者のなかに55歳以上の労働者がいたという企業（1,177社）に中途採用者の年齢別、雇用形態別の状況を尋ねると、中途採用を行った企業割合は、54歳以下では、正社員が42.4%、非正社員が30.3%と正社員が多い。55歳以上では、正社員の中途採用を行った企業割合は55～59歳36.4%、60～64歳21.6%、65～69歳4.1%、70歳以上1.0%と、年齢が高いほど少なく、特に65歳以上では非常に少ない。非正社員の中途採用を行った企業割合は55～59歳38.8%、60～64歳45.0%と割合は高まっている。65～69歳19.5%であり、70

歳以上は4.8%と非常に少ない。また、55歳以上は正社員より非正社員の中途採用を行った企業が多くなっている。

各年齢階級・雇用形態別に中途採用を行った企業での平均人数は、54歳以下は正社員が14.7人に対し、非正社員53.5人と多い。55歳以上では、正社員は55～59歳2.9人、60～64歳2.5人、65～69歳1.6人、70歳以上1.8人、非正社員は55～59歳6.4人、60～64歳5.3人、65～69歳4.7人、70歳以上2.9人と、いずれも10人未満であり、非正社員が正社員より人数が多くなっている(図表2-5-3)。

図表2-5-3 年齢・雇用形態別中途採用の状況(55歳以上の中途採用者がいた企業)
(n=1177)

	(単位 %、人)				
	合計(1177社)	中途採用あり	中途採用なし	無回答	平均人数
正社員54歳以下	100.0	42.4	50.6	7.0	14.7
正社員55～59歳	100.0	36.4	56.7	7.0	2.9
正社員60～64歳	100.0	21.6	71.5	7.0	2.5
正社員65～69歳	100.0	4.1	89.0	7.0	1.6
正社員70歳以上	100.0	1.0	92.0	7.0	1.8
非正社員54歳以下	100.0	30.3	62.7	7.0	53.5
非正社員55～59歳	100.0	38.8	54.2	7.0	6.4
非正社員60～64歳	100.0	45.0	48.0	7.0	5.3
非正社員65～69歳	100.0	19.5	73.5	7.0	4.7
非正社員70歳以上	100.0	4.8	88.2	7.0	2.9

(注)1. 当該従業員数が1人以上と回答した企業を「中途採用あり」、0人と回答した企業を「中途採用なし」とした。

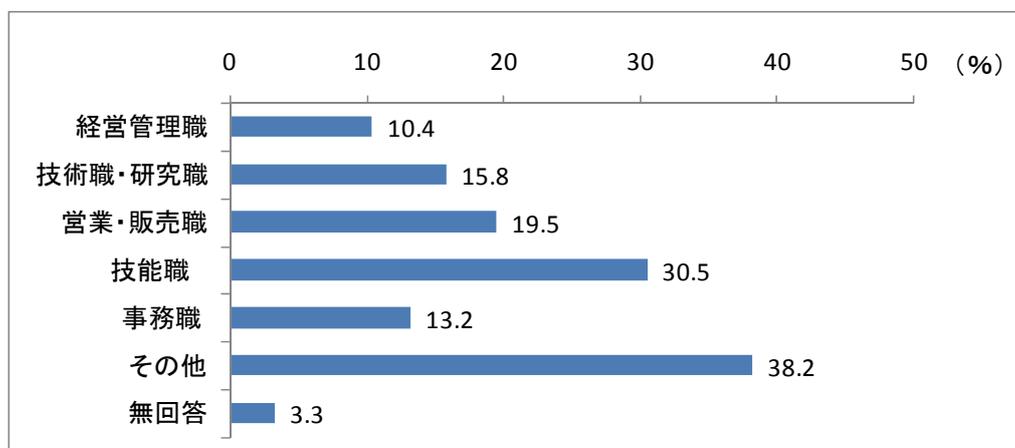
(注)2. 1社平均人数は「中途採用あり」の企業について計算。

(2) 55歳以上の中途採用者の職種の状況

2007年10月以降の中途採用者のなかに55歳以上の労働者がいたという企業(1,177社)について、55歳以上の労働者を中途採用した職種(複数回答)について尋ねたところ、「その他の職種」(サービス、保安、運輸等)が38.2%と最も多く、次いで「技能職」30.5%となっており、以下「営業・販売職」19.5%、「技術職・研究職」15.8%、「事務職」13.2%、「経営管理職」10.4%となっている(図表2-5-4)。

55歳以上の労働者を中途採用した職種について、採用人数を尋ねたところ、「経営管理職」(回答企業122社)は平均2.1人(人数回答企業116社)、「技術職・研究職」(回答企業186社)は平均3.2人(人数回答企業171社)、「営業・販売職」(回答企業229社)は平均4.2人(人数回答企業213社)、「技能職」(回答企業359社)は平均5.2人(人数回答企業334社)、「事務職」(回答企業155社)は平均2.6人(人数回答企業142社)、「その他の職種」(回答企業450社)は平均7.8人(人数回答企業411社)となっている。「その他の職種」で採用人数が多い(図表2-5-5)。

図表 2—5—4 55歳以上の労働者を中途採用した職種（複数回答）（中途採用者のなかに55歳以上の労働者がいた企業）（n=1177）



図表 2—5—5 職種別55歳以上の中途採用人数（1企業平均）

(単位 人)

職種	経営管理職 (n=116)	技術職・ 研究職 (n=171)	営業・販 売職 (n=213)	技能職 (n=334)	事務職 (n=142)	その他 (n=411)
平均人数	2.1	3.2	4.2	5.2	2.6	7.8

(注)1人以上記入があった企業平均の数値

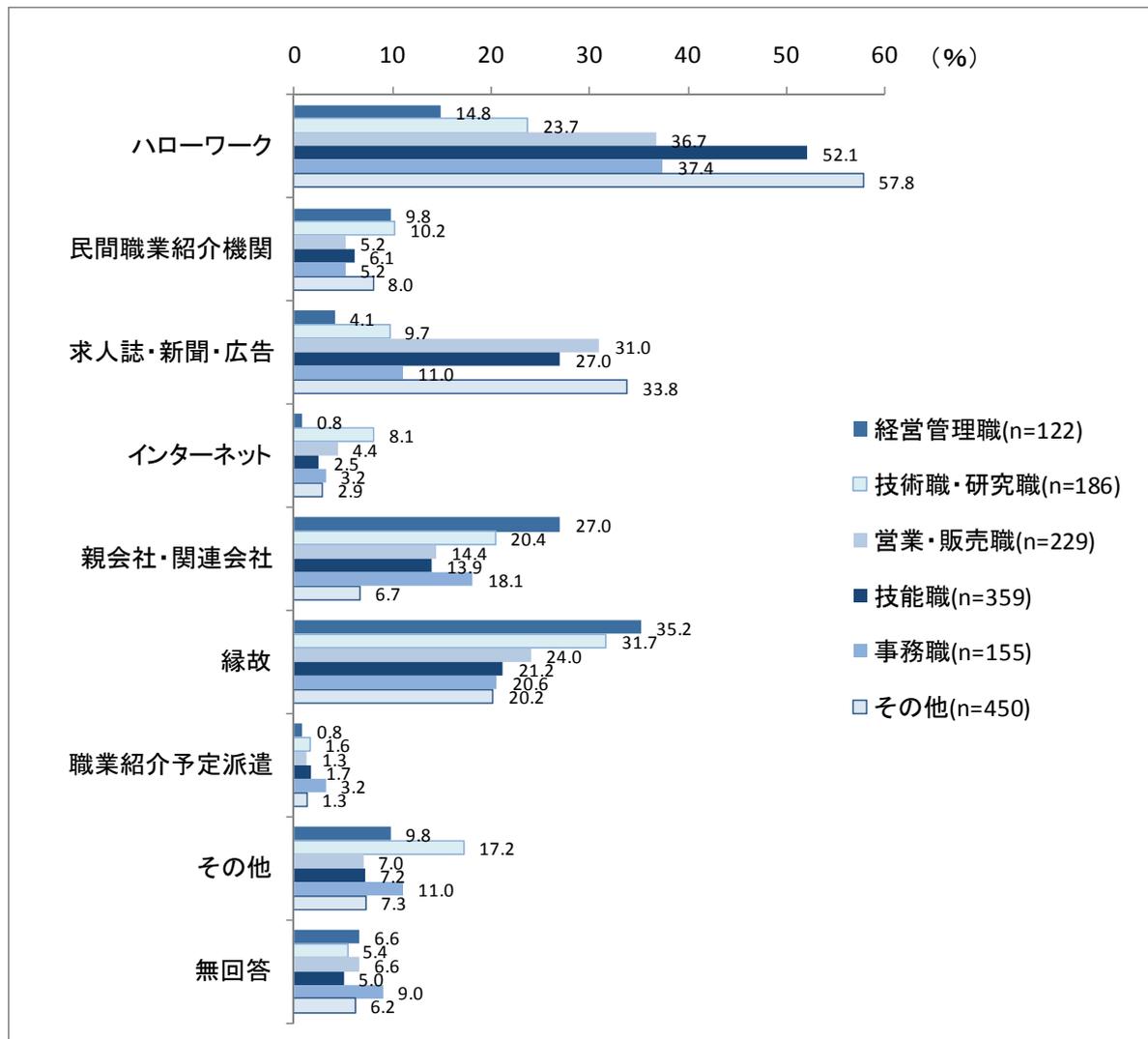
(3) 55歳以上の中途採用者の職種の採用経路

55歳以上の労働者を中途採用した職種について、採用経路（複数回答）を尋ねたところ、「経営管理職」（回答企業122社）は「縁故」が35.2%で最も多く、以下、「親会社・関連会社」が27.0%、「ハローワーク」が14.8%、「民間職業紹介機関」、「その他」が9.8%等となっている（無回答が6.6%）。「技術職・研究職」（回答企業186社）は、「縁故」が31.7%と最も多く、「ハローワーク」が23.7%、「親会社・関連会社」が20.4%、「その他」が17.2%、「民間職業紹介機関」が10.2%等となっている（無回答が5.4%）。「営業・販売職」（回答企業229社）は、「ハローワーク」が36.7%と最も多く、次いで「求人・新聞・広告」が31.0%であり、以下「縁故」が24.0%、「親会社・関連会社」が14.4%等となっている（無回答が6.6%）。「技能職」（回答企業359社）は「ハローワーク」が52.1%と最も多く、以下「求人誌・新聞・広告」が27.0%、「縁故」が21.2%、「親会社・関連会社」が13.9%等となっている（無回答が5.0%）。「事務職」（回答企業155社）は、「ハローワーク」が37.4%と最も多く、以下「縁故」が20.6%、「親会社・関連会社」が18.1%、「求人誌・新聞・広告」、「その他」が11.0%等となっている（無回答が9.0%）。「その他の職種」（回答企業450社）は、「ハローワーク」が57.8%と最も多く、以下「求人誌・新聞・広告」が33.8%、「縁故」が20.2%等となっている（無回答が6.2%）。

採用経路は、「経営管理職」、「技術職・研究職」は「縁故」が最も多く、「営業・販売職」、

「技能職」、「事務職」、「その他」は「ハローワーク」が最も多い（図表2-5-6）。

図表2-5-6 55歳以上の中途採用者の職種別採用経路（複数回答）

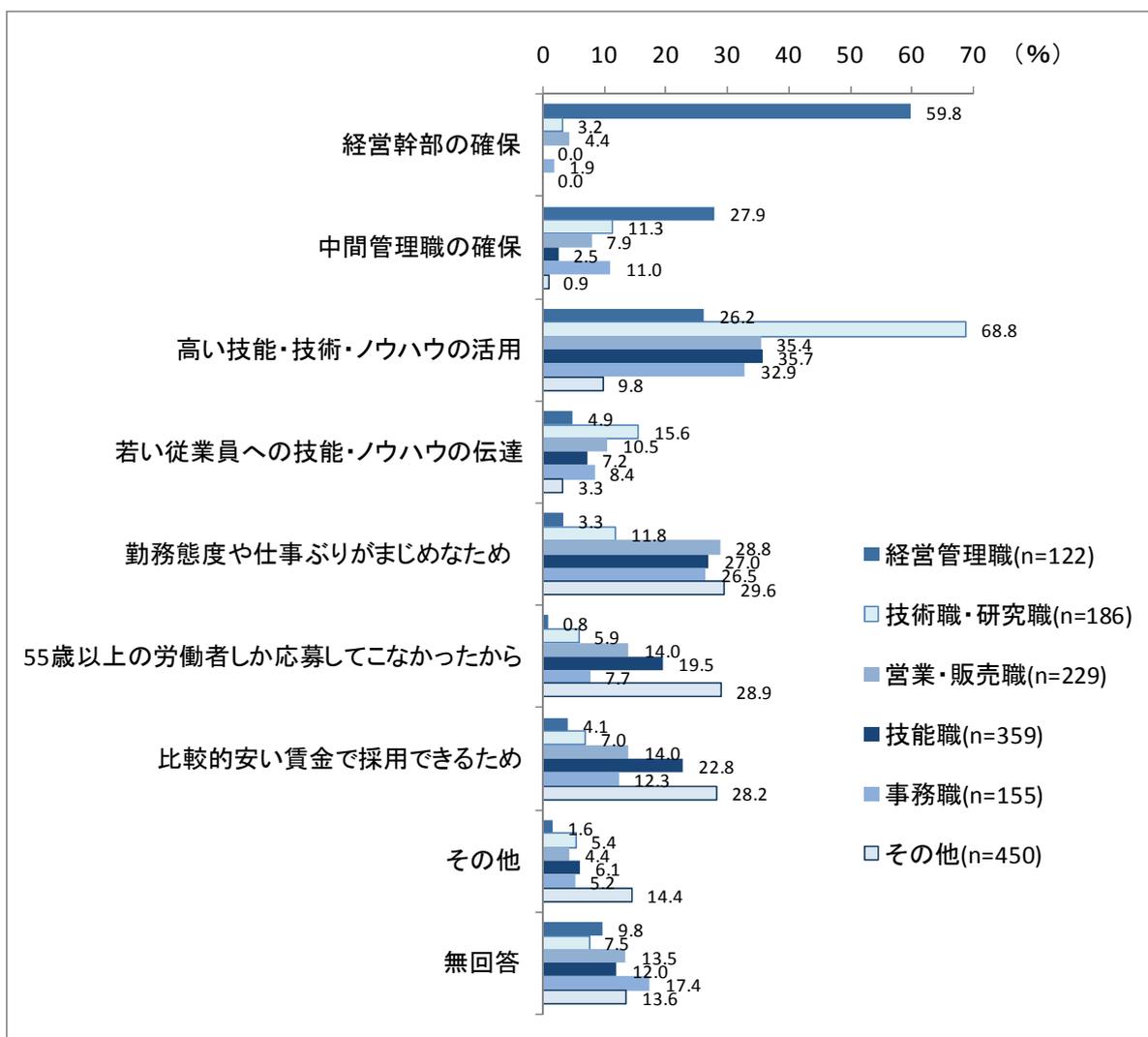


(4) 55歳以上の中途採用者の職種の採用理由

55歳以上の労働者を中途採用した職種について、採用理由（複数回答）を尋ねたところ、「経営管理職」（回答企業122社）は、「経営幹部の確保」が59.8%と最も多く、「中間管理職の確保」が27.9%、「高い技能・技術・ノウハウの活用」が26.2%等となっている（無回答が9.8%）。「技術職・研究職」（回答企業186社）は、「高い技能・技術・ノウハウの活用」が68.8%と最も多く、「若い従業員への技能・ノウハウの伝達」が15.6%、「勤務態度や仕事ぶりがまじめなため」11.8%等となっている（無回答7.5%）。「営業・販売職」（回答企業229社）は「高い技能・技術・ノウハウの活用」が35.4%で最も多く、以下「勤務態度や仕事ぶりがまじめなため」28.8%、「55歳以上の労働者しか応募してこなかったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」14.0%等となっている（無回答13.5%）。「技能職」（回答企業359社）は

「高い技能・技術・ノウハウの活用」が35.7%で最も多く、以下「勤務態度や仕事ぶりがまじめなため」が27.0%、「比較的安い賃金で採用できるため」22.8%、「55歳以上の労働者しか応募してこなかったから」19.5%等となっている（無回答12.0%）。「事務職」（回答企業155社）は「高い技能・技術・ノウハウの活用」が32.9%で最も多く、以下「勤務態度や仕事ぶりがまじめなため」が26.5%、「比較的安い賃金で採用できるため」12.3%、「中間管理職の確保」11.0%等となっている（無回答17.4%）。「その他の職種」（回答企業450社）は「勤務態度や仕事ぶりがまじめなため」29.6%、「55歳以上の労働者しか応募してこなかったから」28.9%、「比較的安い賃金で採用できるため」28.2%が主な理由となっている（無回答13.6%）（図表2-5-7）。

図表2-5-7 55歳以上の中途採用者の職種別採用理由（複数回答）



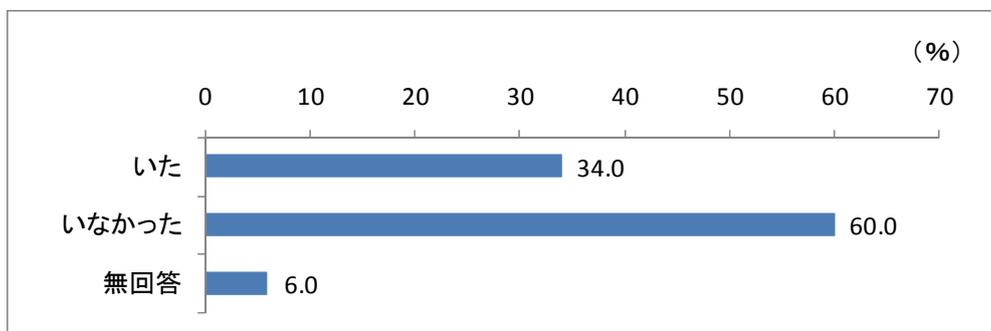
3. 55歳以上の不採用者の状況

2007年10月以降中途採用を行った企業（2,789社）について、55歳以上の不採用者の有無を

尋ねると、不採用者がいた企業が34.0%、不採用者がいなかった企業が60.0%（無回答6.0%）となっている（図表2-5-8）。

55歳以上の不採用者がいた企業（948社）について、中途採用しなかった理由（複数回答）を尋ねたところ、「希望する職務能力上の要件を満たしていなかったから」が73.6%と最も多い。以下「体力・健康面に不安があったから」が37.2%、「会社になじめるかどうか心配だったから」が20.7%、「給与・賞与といった処遇面にこだわりすぎたから」13.1%等となっている（図表2-5-9）。

図表2-5-8 55歳以上の不採用者の有無（2007年10月以降中途採用を行った企業）
（n=2789）



図表2-5-9 55歳以上の労働者を中途採用しなかった理由（複数回答）（55歳以上の不採用者がいた企業）（n=948）

