

**継続雇用は嘱託で、賃金は下がるが、部署、労働時間は変わらずが多い  
60 歳以上の労働者の職務について、満足が 8 割を超える高い割合  
～ 職場における高年齢者の活用等に関する実態調査 ～**

**・ 調査の概要**

本調査は、高齢化の進展にともない高齢者雇用の促進が課題となっている中で、高齢労働者の賃金、労働時間、処遇がどのように変化し、また定年後の継続雇用制度がどのような状態にあるのかを明らかにするとともに、高齢期の働き方について高齢者の考え方についても明らかにすることを目的として実施した。

企業調査は、従業員数 50 人以上の企業 10,000 社、労働者調査は、回答企業に在職する 50 歳以上の労働者 10,000 人に調査票を送付した。そのうち回答があったのは、企業調査が 2,466 社、労働者調査が 4,620 人であった。なお、調査の実施期間は、企業調査：平成 11 年 12 月 3 日～12 月 24 日、労働者調査：平成 12 年 1 月 19 日～2 月 14 日。回答企業、労働者の構成は、付属統計表第 1 表、第 2 表を参照されたい。

**・ 調査結果の概要**

**< 骨子 >**

**企業調査の結果**

**1 . 定年前の処遇の変化**

**( 1 賃金の変化 ～ 「一定の年齢を過ぎると上昇が鈍化」 が最も多い ～**

正社員の 40 歳代から定年までの賃金カーブのイメージは、「一定の年齢を過ぎると上昇が鈍化」するが 39.5%と最も高く、「一定の年齢を過ぎると横ばい」が 19.9%とこれに次ぐ(図 1)。賃金に変化する年齢は、「55 歳」が 32.1%と最も多く、次いで「56～59 歳」が 21.9%(図 2)。

**( 2 役職定年制 ～ 役職定年制は 20% 強の企業で導入、役職定年後の多くは部署は変わらず ～**

役職定年制(一定の年齢に到達した際に職位から外れる慣行・制度)を導入している企業は、事務・技術部門で 23.8%、現業部門で 20.8%(図 3)。役職定年年齢は「55 歳」(事務・技術部門 45.9%、現業部門 43.9%)「56～59 歳」(同 38.9%、38.6%)で多い(図 4)。また役職定年になっても 80%の企業では所属部署は変わらない(図 5)。その理由としては大多数の企業で「これまでの知識・技能・経験が活かしやすいから」(事務・技術部門 85.1%、現業部門 83.6%)をあげている(表 1)。

**2 . 定年前後の処遇の変化**

**( 1 継続雇用制度の有無 ～ 継続雇用制度は 61.5% で導入 ～**

定年後の継続雇用制度については、「ある」が 61.5%となっている(図 8)。継続雇用される労働者の状況は定年到達者のうちの「85%以上」の企業が 39.0%の反面、「30%未満」も 32.6%ある(図 9-2)。

**( 2 継続雇用の理由 ～ 定年到達者の知識・経験を活かすため ～**

定年後の労働者を継続雇用している理由については、「定年到達者の知識・経験を活用するため」(事務・技術部門 77.5%、現業部門 62.9%)「高年齢者でも働ける仕事であるため」(同 38.8%、37.3%)が高い割合となっている(図 11)。

### **(3) 継続雇用に伴う処遇の変化～嘱託雇用で、賃金は減少、労働時間、部署は変わらず～**

継続雇用者の定年前後での雇用形態の変化についてみると、「嘱託雇用となる」(事務・技術部門 73.1%、現業部門 66.4%) が最も高くなっている(図 12)。

賃金の変化(定年前と比較)をみると、「減る」が事務・技術部門で 72.8%、現業部門が 68.1%と最も高い(図 13)。

労働時間、所属部署の変化(定年前と比較)については、各部門とも「変わらない」が最も高い(図 14、15)。

### **3. 高齢従業員の仕事遂行能力～ある年齢まで上昇しその後一定水準に落ち着く～**

45 歳から 65 歳までに仕事遂行能力が全般的にどのように変化するかをみると、「年齢に伴い能力は上がるが、ある年齢以降は一定水準に落ち着く」が約4割と最も高い(図 17)。

## **労働者調査の結果**

### **1. 50 歳代の労働者**

#### **(1) 同じ職場の 60 歳代前半の労働者の働き方～望ましいが約 6 割～**

自分の職場の 60 歳代前半の従業員の働き方については、「望ましい」、「おおむね望ましい」が約6割となっており、その理由としては、「自分の能力を活かせる」が 44.6%と最も高い(図 25、26)。

#### **(2) 自分の 60 歳代前半の望ましい姿、働き方～「今の会社でフルタイム勤務」が最も多い～**

自分が 60 歳代前半になった時の望ましい姿は、「今の会社でフルタイム勤務」が 34.1%と最も高く、また、働き方については「収入は少なくともゆとりのある働き方をしたい」が 53.4%と半数を超える(図 28、29)。

#### **(3) 3年下の上司～上司が年下は 5 割、それに対する抵抗感は「ない」が 83%～**

現在直属の上司が「年下である」労働者は 51%で、そのことに対する抵抗感は 82.9%が「なし」で、15.1%が「ある」となっている(図 30)。抵抗感がない理由としては、「会社のシステムであり、他の同年輩も同様だから」が 20.9%と最も高く、次いで「仕事中心で職位にこだわらない雰囲気社内にあるから」(16.7%)となっている(図 31)。

### **2. 60 歳以上の労働者**

#### **(1) 59 歳時と比べた賃金、暮らし向き～賃金は「下がった」が多いが、暮らし向きは「変わらない」が多い～**

59 歳時と比較した賃金は、「下がった」が 65.7%となっている。賃金が「下がった」者のうち年金と合算した収入をみると「年金と合わせても減少」が 54.5%と高い(図 32)。

暮らし向きについては、「変わらない」が 55.4%と半数を超えている。また「苦しくなった」は 34.9%(図 33)。

#### **(2) 59 歳時と比べた処遇の変化～部署、職務内容、労働時間変わらず～**

59 歳時と比較した所属部署、職務内容、労働時間については同じとする者がそれぞれ約7割となっている(図 34)。

#### **(3) 現在の職務の満足度～満足度は約 8 割と高い～**

現在の職務については、「どちらかといえば満足している」(67.0%)、「とても満足している」(16.5%)が合わせて 8 割を上回っている(図 36)。満足の理由としては、「自分の能力を活かせる」(30.5%)、「自分のペースで仕事ができる」(29.5%)、「組織の中で頼りにされる」(18.9%)となっている(図 37)。

**【企業調査】**

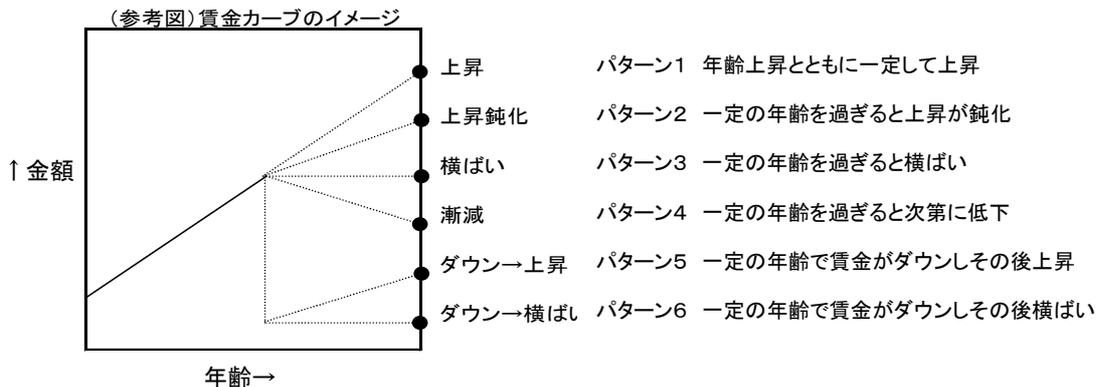
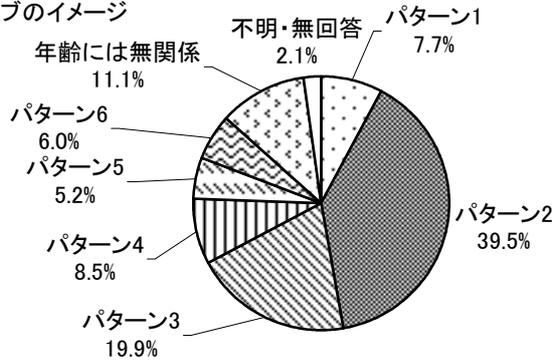
**I 定年前の処遇の変化**

**(1) 賃金の変化**

正社員の40歳代から定年(定年制がない場合(1.7%)には64歳)までの賃金カーブのイメージは、「一定の年齢を過ぎると上昇が鈍化」するパターン2が39.5%と最も高く、次いで「一定の年齢を過ぎると横ばい」のパターン3が19.9%、「一定の年齢を過ぎると次第に低下」のパターン4が8.5%、「年齢上昇とともに一定して上昇」のパターン1が7.7%となっている。なお、賃金が「年齢には無関係」とする企業は11.1%あった(図1)。

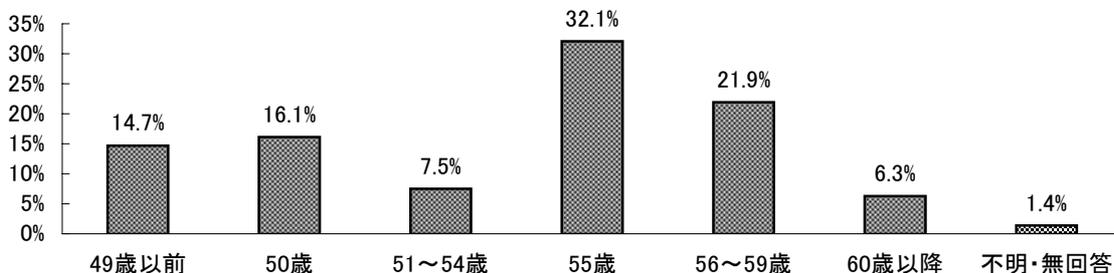
図1 40歳代から定年までの賃金カーブのイメージ

※パターンは参考図を参照されたい。



パターン2からパターン6までの企業で、賃金に変化する年齢をみると「55歳」が32.1%と最も多く、以下「56～59歳」が21.9%、「50歳」が16.1%、「49歳以前」が14.7%となっている(図2)。

図2 賃金に変化する年齢



## (2) 役職定年制

役職定年制(一定の年齢に到達した際に職位から外れる慣行・制度)について部門別にみると、「役職定年制がある」とするのは、事務・技術部門で **23.8%**、現業部門で **20.8%**となっている(図 3)。役職定年の年齢については、「55 歳」が事務・技術部門で **45.9%**、現業部門で **43.9%**、「56 歳～59 歳」が事務・技術部門で **38.9%**、現業部門で **38.6%**となっている(図 4)。

図3 役職定年制

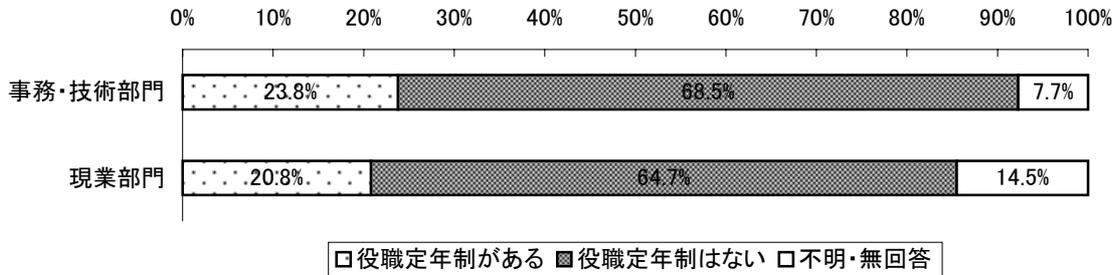
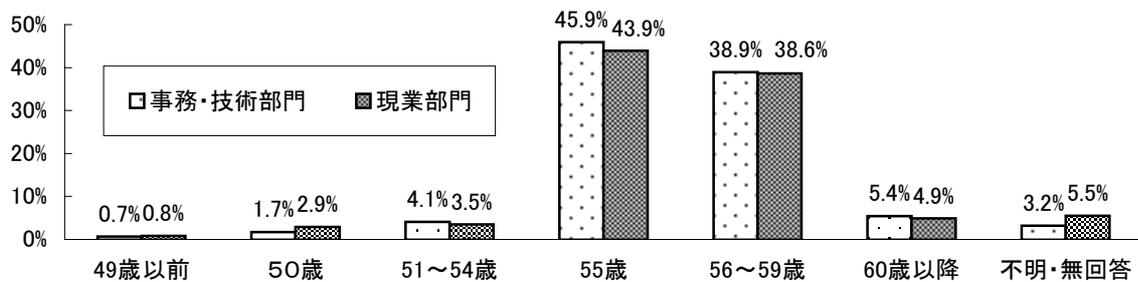


図4 役職定年の年齢



役職定年導入による所属部署については、「変わらないことが多い」が事務・技術部門で **79.9%**、現業部門で **79.5%**となっている(図 5)。「変わらないことが多い」理由としては、「これまでの知識・技能・経験が活かしやすいから」が事務・技術部門で **85.1%**、現業部門で **83.6%**と最も高い(表 1)。

図5 役職定年制による所属部署の変化

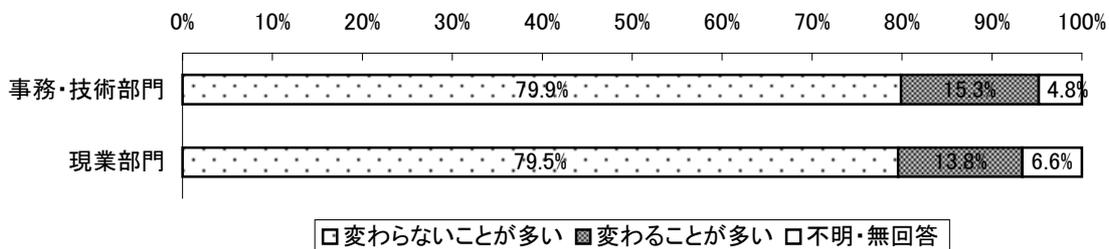


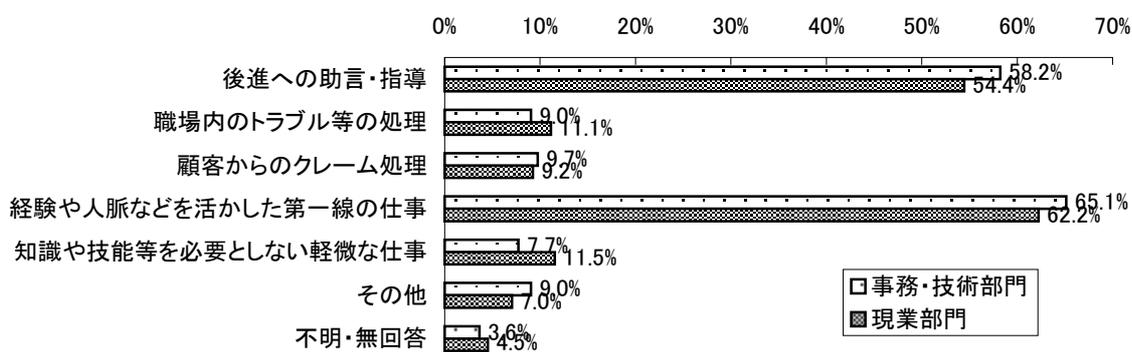
表1 役職定年制により所属部署が変わることが多い理由及び変わらないことが多い理由

		事務・技術部門	現業部門
変わらないことが多い理由	これまでの知識・技能・経験が活かしやすいから	85.1%	83.6%
	これまで築いた人脈や人間関係が活かしやすいから	40.6%	39.0%
	特に問題がないから	25.1%	26.5%
	異動先がないから	11.3%	13.5%
	その他	1.5%	1.7%
	不明・無回答	9.4%	9.6%
変わることが多い理由	職場の人間関係がぎくしゃくするから	7.8%	8.5%
	同じ部署だと同僚や上司が以前の部下である割合が多く、本人のモチベーションが低下するから	56.7%	60.6%
	同僚や上司にとって、以前の上司である場合が多く指示・命令しにくいから	60.0%	56.3%
	高齢者向けに開発した組織を設けているから	4.4%	5.6%
	その他	18.9%	21.1%
	不明・無回答	14.4%	9.9%

(注)各々2つまでの複数回答

役職定年制導入によって役職を外れた社員の仕事・役割については、「経験や人脈などを活かした第一線の仕事」が事務・技術部門で 65.1%、現業部門で 62.2%と最も高く、「後進への助言・指導」が事務・技術部門で 58.2%、現業部門で 54.4%とこれに次ぐ(図 6)。

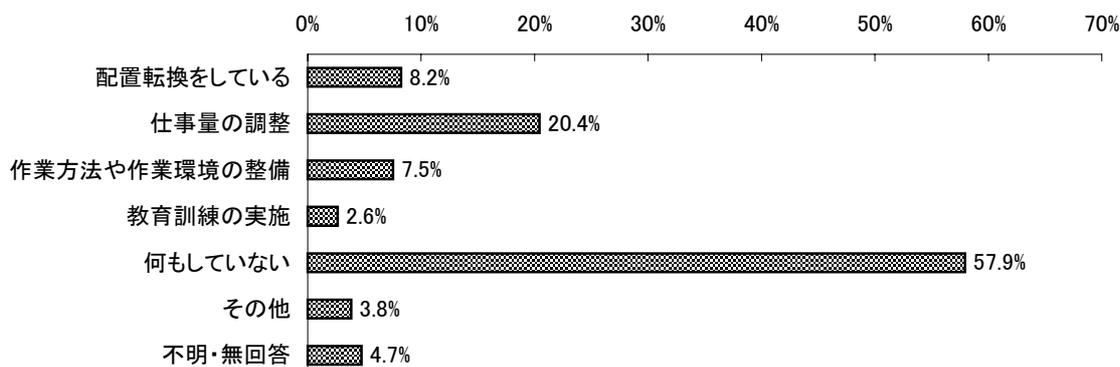
図6 役職定年制により役職を外れた社員の仕事・役割(複数回答)



### (3) 高齢者に対する配慮

高齢者に対する特別な配慮については、「何もしていない」が 57.9%と最も高く、次いで「仕事量の調整」が 20.4%、「配置転換をしている」が 8.2%、「作業方法や作業環境の整備」が 7.5%となっている(図 7)。

図7 高齢者への特別な配慮(複数回答)

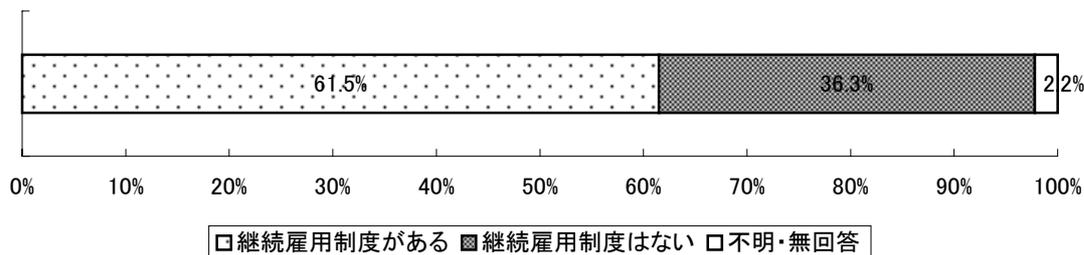


## Ⅱ 定年前後の処遇の変化(定年制のある企業)

### (1) 継続雇用制度の有無

定年後の継続雇用制度については、「ある」が、61.5%、「ない」が36.3%となっている(図8)。

図8 定年後の継続雇用制度



継続雇用制度のある企業で、過去3年間の定年到達者のうち継続雇用希望者の割合は、「85%以上」が39.5%、「30%未満」が30.0%、「50~69%」が13.6%、「70~84%」が10.7%となっている。また、実際に継続雇用された労働者の割合は「85%以上」が39.0%、「30%未満」が32.6%、「50~69%」が13.1%、「70~84%」が8.6%となっている(図9)。

図9-1 過去3年間の定年到達者のうち継続雇用希望者割合

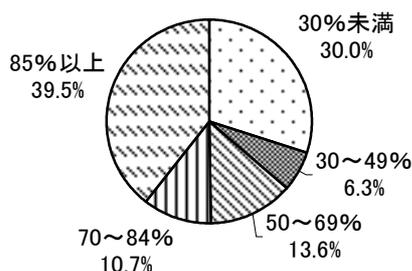
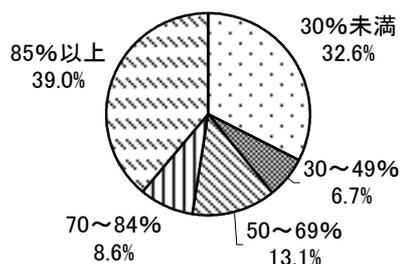
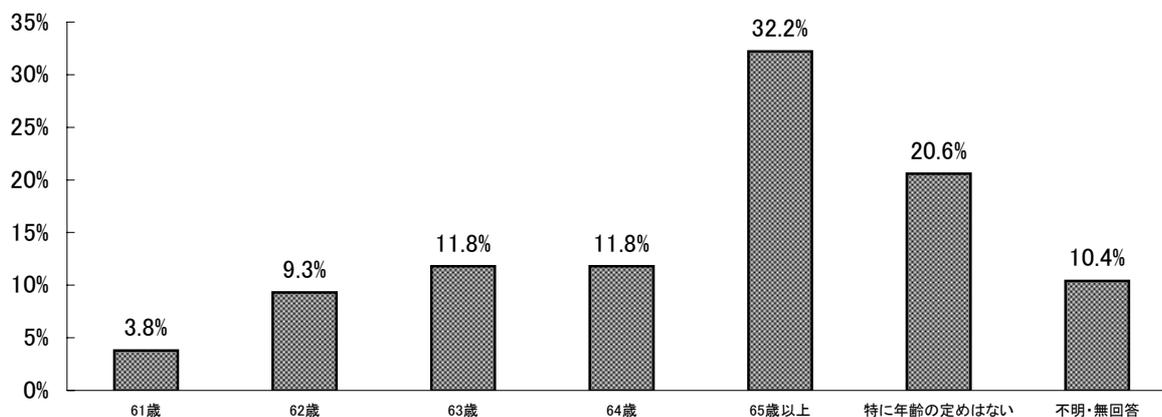


図9-2 過去3年間の定年到達者のうち実際の継続雇用者割合



継続雇用された人の多くが何歳まで雇用されているかをみると、「65歳以上」が32.2%と最も多く、次いで「63歳」、「64歳」が11.8%となっている。なお、「特に年齢の定めはない」が20.6%ある(図10)。

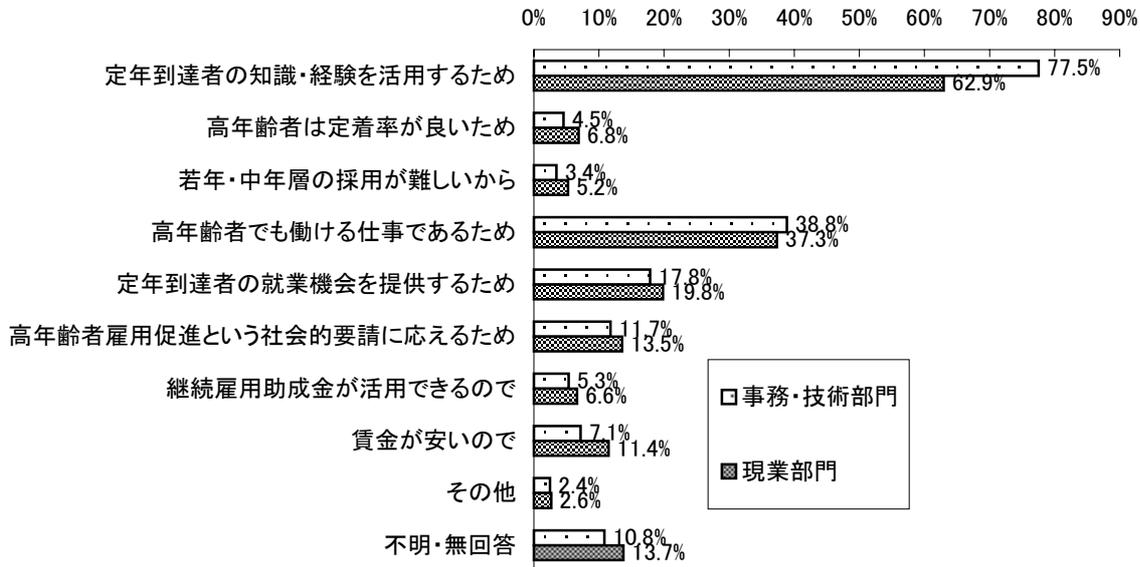
図10 継続雇用された人が雇用される年齢



## (2) 継続雇用の理由

定年後の労働者を継続雇用している理由について部門別にみると、「定年到達者の知識・経験を活用するため」(事務・技術部門 77.5%、現業部門 62.9%)が最も高く、次いで「高齢者でも働ける仕事であるため」(同38.8%、37.3%)、「定年到達者の就業機会を提供するため」(同17.8%、19.8%)、「高齢者雇用促進という社会的要請に応えるため」(同11.7%、13.5%)の順となっている(図11)。

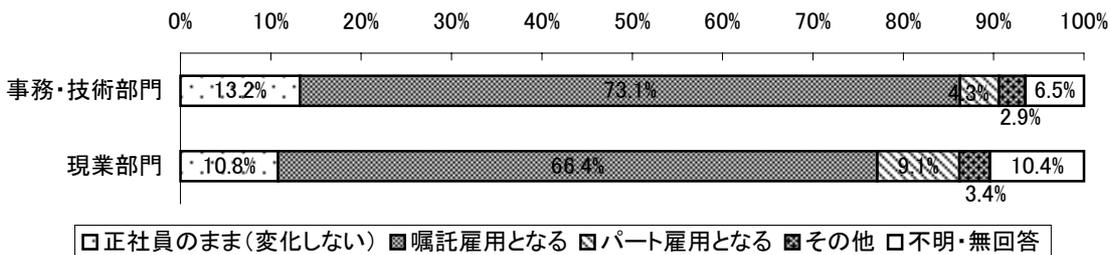
図11 定年後の労働者を継続雇用している理由(2つまでの複数回答)



## (3) 継続雇用に伴う処遇の変化

継続雇用者の定年前後での雇用形態の変化について部門別にみると、「嘱託雇用となる」(事務・技術部門 73.1%、現業部門 66.4%)が最も高く、「正社員のまま(変化しない)」(同13.2%、10.8%)がそれに次ぐ。なお、「パート雇用となる」は現業部門で9.1%と事務・技術部門より高くなっている(図12)。

図12 継続雇用者の雇用形態の変化(定年前との比較)



継続雇用者の賃金の変化(定年前と比較)を部門別にみると、「減る」が事務・技術部門で 72.8%、現業部門で 68.1%と最も高い(図 13)。その減少の程度は、「30～39%」(事務・技術部門 24.3%、現業部門 24.2%)で最も高く、次いで「20～29%」(同 20.4%、19.9%)、「40～49%」(同 11.8%、11.9%)となっている(表 2)。

図13 継続雇用者の賃金の変化(定年前との比較)

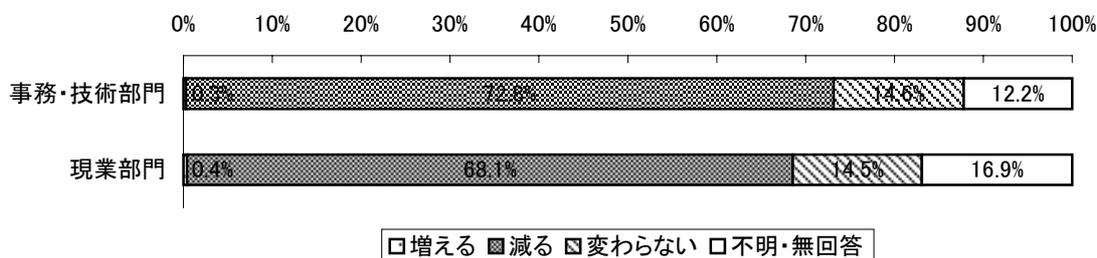
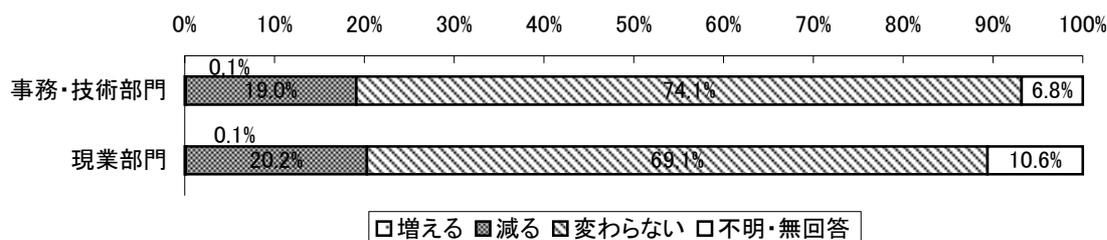


表2 賃金の減少の程度

	事務・技術部門	現業部門
0～9%	1.6%	2.3%
10～19%	8.9%	10.8%
20～29%	20.4%	19.9%
30～39%	24.3%	24.2%
40～49%	11.8%	11.9%
50～59%	10.0%	10.2%
60～69%	6.1%	5.2%
70%以上	8.2%	7.7%
不明・無回答	8.6%	7.7%

継続雇用者の労働時間の変化(定年前と比較)を部門別にみると、「変わらない」(事務・技術部門 74.1%、現業部門 69.1%)が最も高く、「減る」(同 19.0%、20.2%)、「増える」(同 0.1%、0.1%)を大きく上回っている(図 14)。

図14 継続雇用者の労働時間の変化(定年前との比較)



継続雇用者の所属部署を部門別にみると、各部門とも定年前と「変わらないことが多い」(事務・技術部門 83.2%、現業部門 75.6%)が高くなっている(図 15)。その理由としては、「これまでの知識・技能・経験が活かしやすいから」(事務・技術部門 92.4% 現業部門 91.2%)が高くなっている(図 16-1)。

なお、所属部署が「変わることが多い」とする割合は低いが、「変わることが多い」理由としては、各部門とも同じ部署だと以前の部下と関係が逆転してしまうことを挙げる企業が多い(図 16-2)。

図15 継続雇用者の所属部署(定年前との比較)

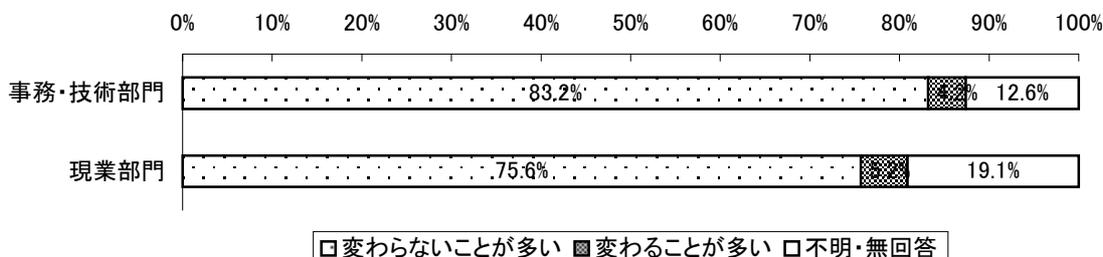


図16-1 所属部署が変わらないことが多い理由(2つまでの複数回答)

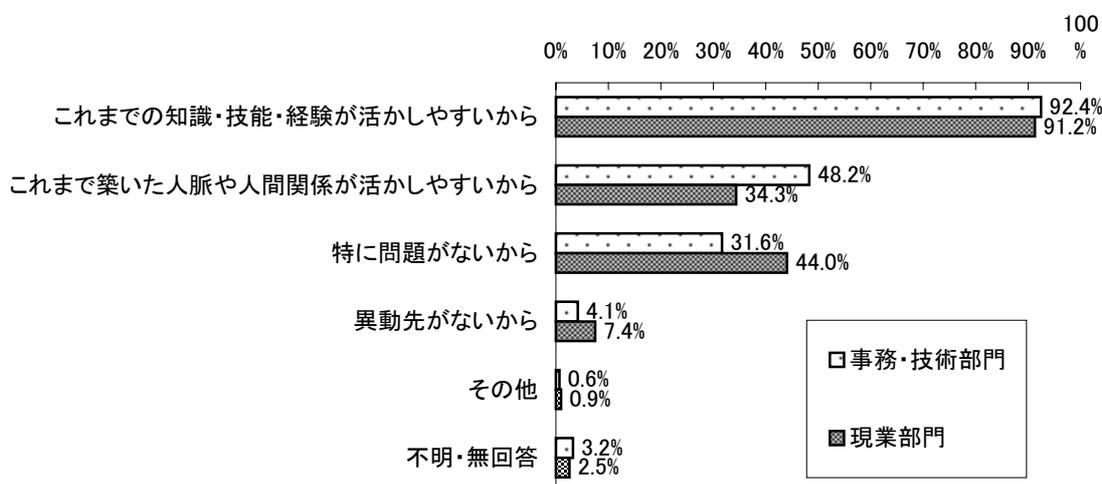
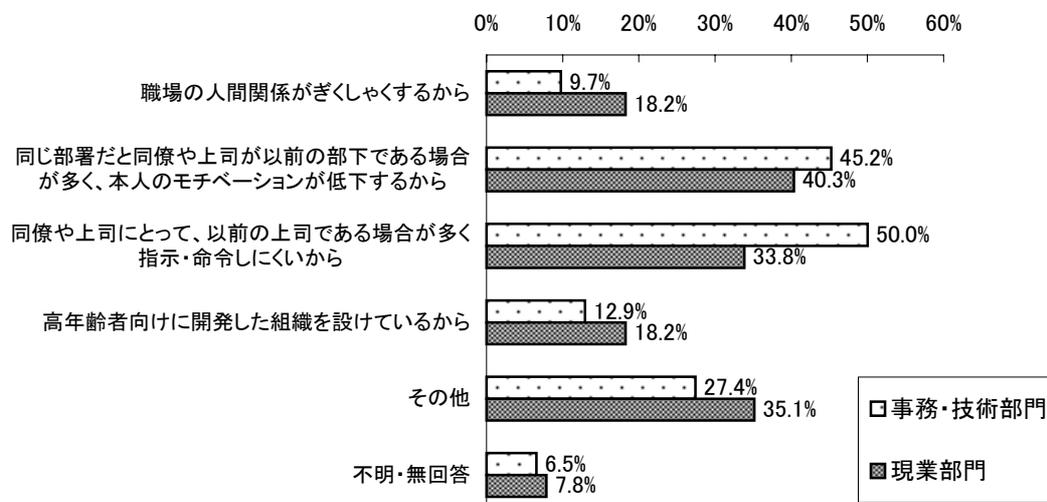


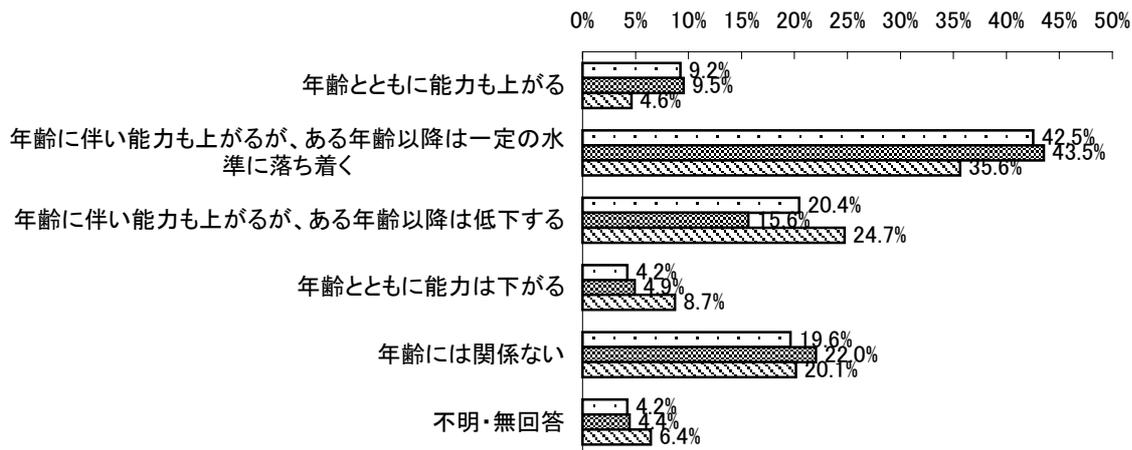
図16-2 所属部署が変わることが多い理由(2つまでの複数回答)



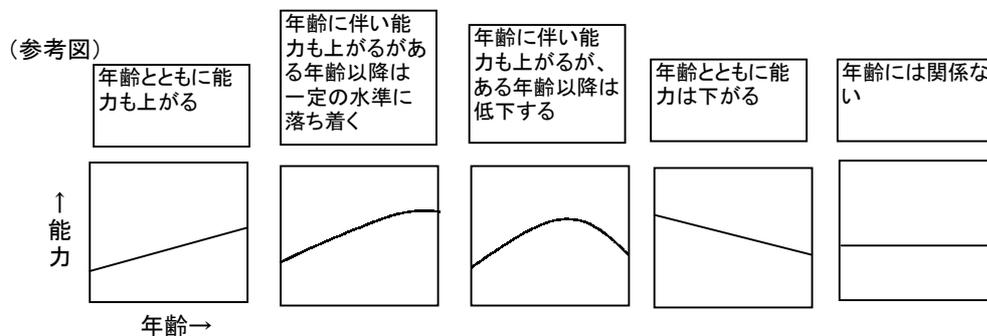
### Ⅲ 高年齢従業員の職務遂行能力

45歳から65歳までに職務遂行能力が全般的にどのように変化するかをみると、どの職種においても「年齢に伴い能力は上がるが、ある年齢以降は一定水準に落ち着く」が約4割と最も高く、「年齢に伴い能力も上がるが、ある年齢以降は低下する」、「年齢には関係ない」がともに2割前後となっている。職種別には、技能工、採掘・製造・建設作業及び労務作業者では専門的・技術的職業従事者、事務従事者の2職種と比べて、「年齢に伴い能力は上がるが、ある年齢以降は一定の水準に落ち着く」及び「年齢とともに能力も上がる」の割合が少し低く、「年齢に伴い能力も上がるが、ある年齢以降は低下する」、「年齢とともに能力は下がる」の割合は少し高くなっている(図17)。

図17 「職務能力全般」の45～65歳における変化



□ 専門的・技術的職業従事者 ■ 事務従事者 ▨ 技能工、採掘・製造・建設作業及び労務作業者

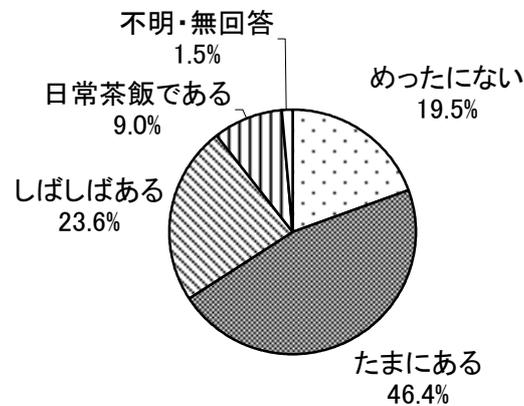


- (注) 1. 自社で最も多い職種と2番目に多い職種について、その職種に必要な能力に関してきたもの。図17は職務能力全般についての回答。  
 2. 最も多い職種と2番目に多い職種の合計のうち、上位3職種について図示したもの。

#### IV 年次逆転の人事

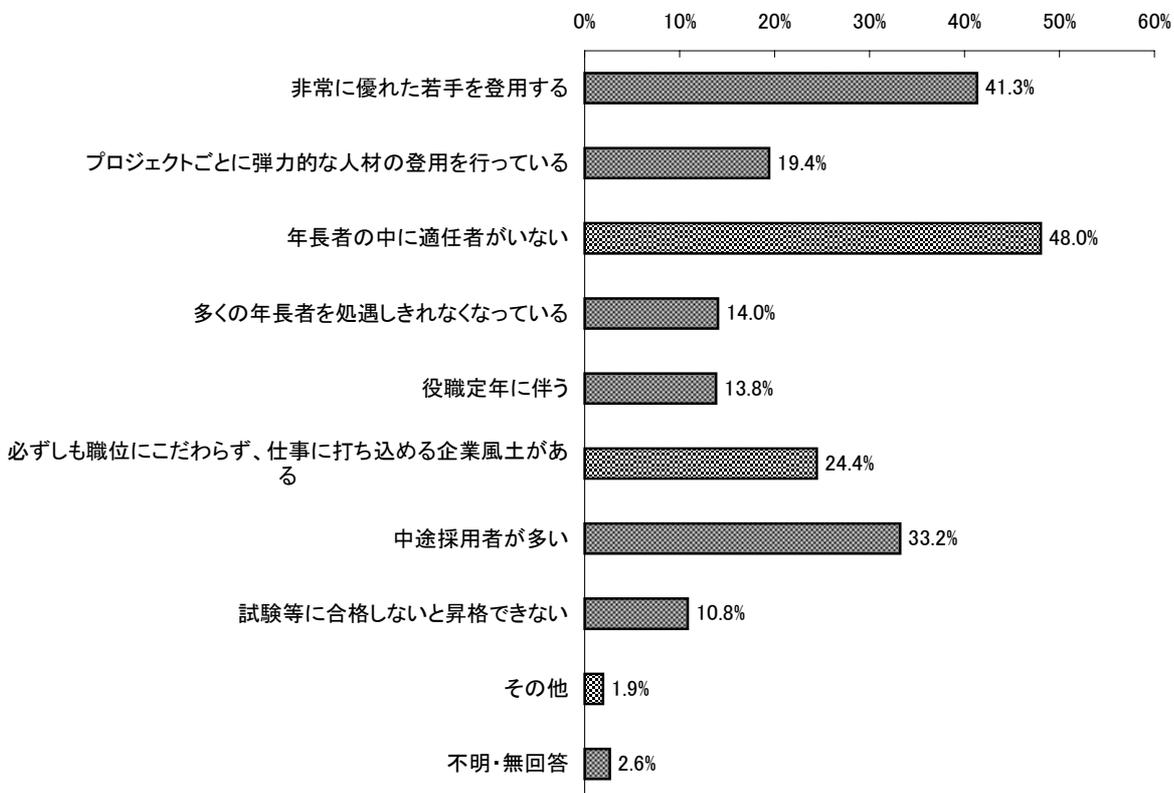
同じ学歴・資格で入社した従業員について年下の上司が年上の部下(60歳未満)を使う状況をみると、「たまにある」企業が46.4%、「しばしばある」が23.6%、「めったにない」が19.5%、「日常茶飯である」が9.0%となっている(図18)。

図18 年下の上司が年上(60歳未満)の部下を使う状況



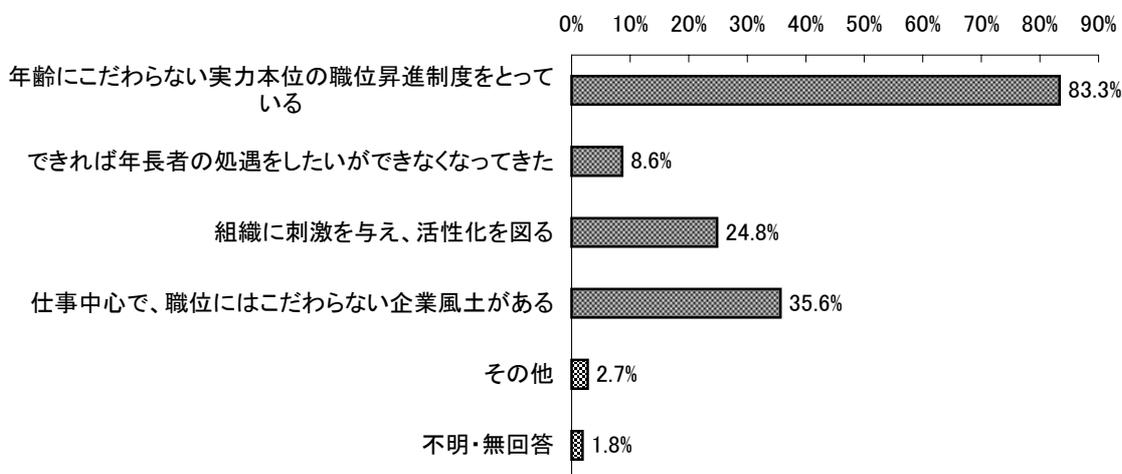
「たまにある」、「しばしばある」企業についてその理由をみると、「年長者の中に適任者がいない」が48.0%、「非常に優れた若手を登用する」が41.3%、「中途採用者が多い」が33.2%となっている(図19)。

図19 年下の上司が年上の部下を使う状況が「たまにある」「しばしばある」理由(複数回答)



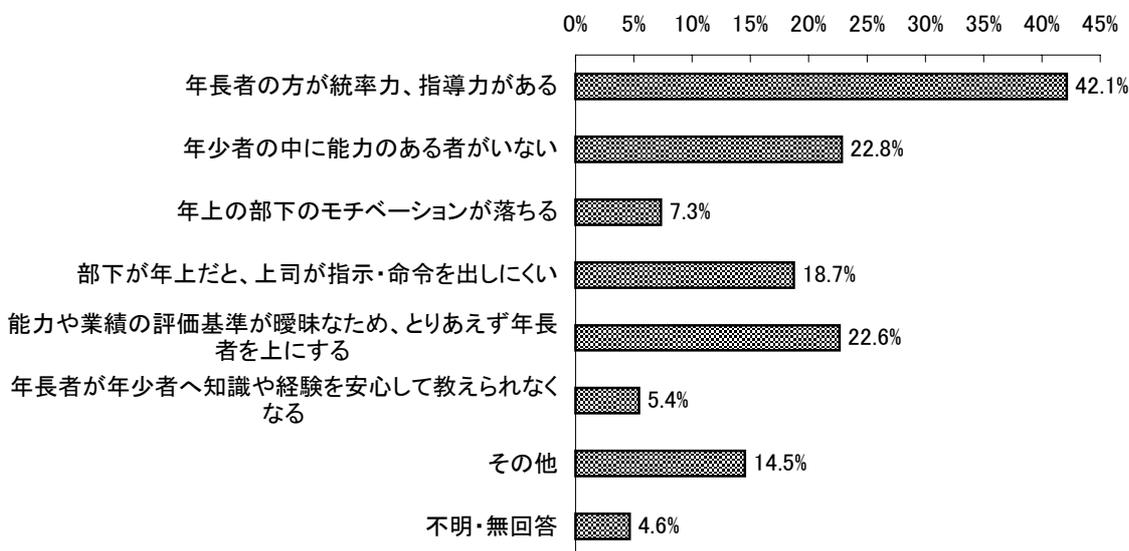
また「日常茶飯である」の企業については、「年齢にこだわらない実力本位の職位昇進制度をとっている」(83.3%)、「仕事中心で、職位にはこだわらない企業風土がある」(35.6%)、「組織に刺激を与え、活性化を図る」(24.8%)などの理由が多い(図 20)。

図20 年下の上司が年上の部下を使う状況が「日常茶飯である」理由(複数回答)



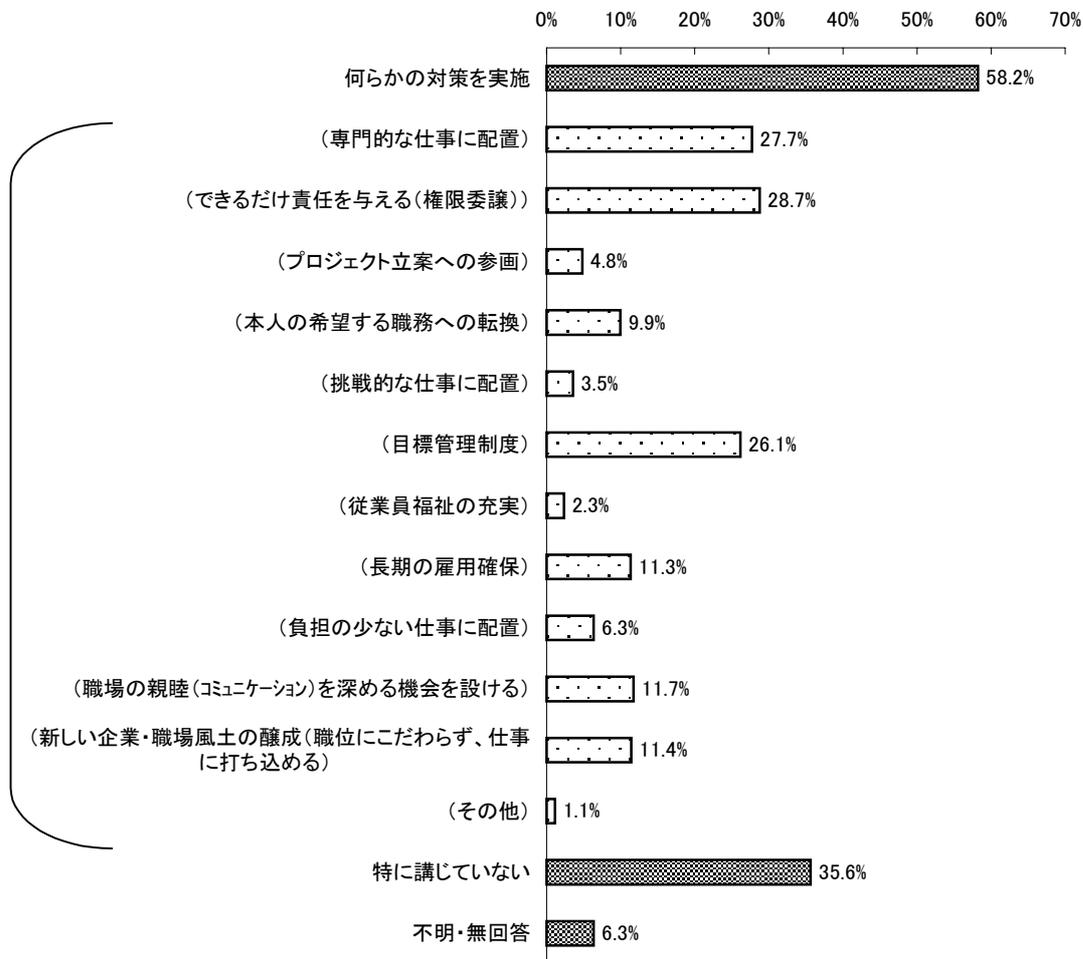
年下の上司が年上の部下を使う状況が「めったにない」企業では、その理由として「年長者の方が統率力、指導力がある」(42.1%)、「年少者の中に能力のある者がいない」(22.8%)、「能力や業績の評価基準が曖昧なため、とりあえず年長者を上にする」(22.6%)とするところが比較的多い(図 21)。

図21 年下の上司が年上の部下を使う状況が「めったにない」理由(複数回答)



年下の上司が年上の部下を使う状況が「たまにある」、「しばしばある」、または「日常茶飯」である企業における年長者のモチベーションについてみると、「低下する」が 30.6%、「低下しない」が 63.5%となっている。また、多くの企業でモチベーション維持のため、何らかの対策を実施(58.2%)しており、その対策としては、「できるだけ責任を与える(権限委譲)」(28.7%)、「専門的な仕事に配置」(27.7%)、「目標管理制度」(26.1%)が比較的多い。なお、「特に講じていない」と回答した企業は 35.6%となっている(図 22)。

図22 モチベーション維持の対策(複数回答)

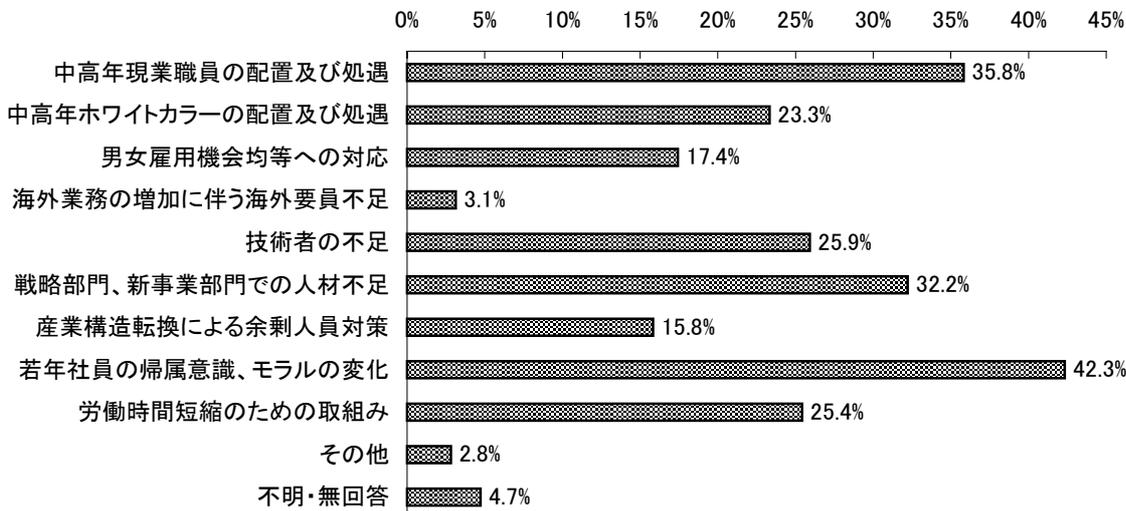


## V 雇用管理全般

### (1)雇用管理全般の問題点

雇用管理上問題となっている事項は、「若年社員の帰属意識、モラルの変化」が 42.3%と最も多く、次いで「中高年現業職員の配置及び処遇」(35.8%)となっている(図 23)。

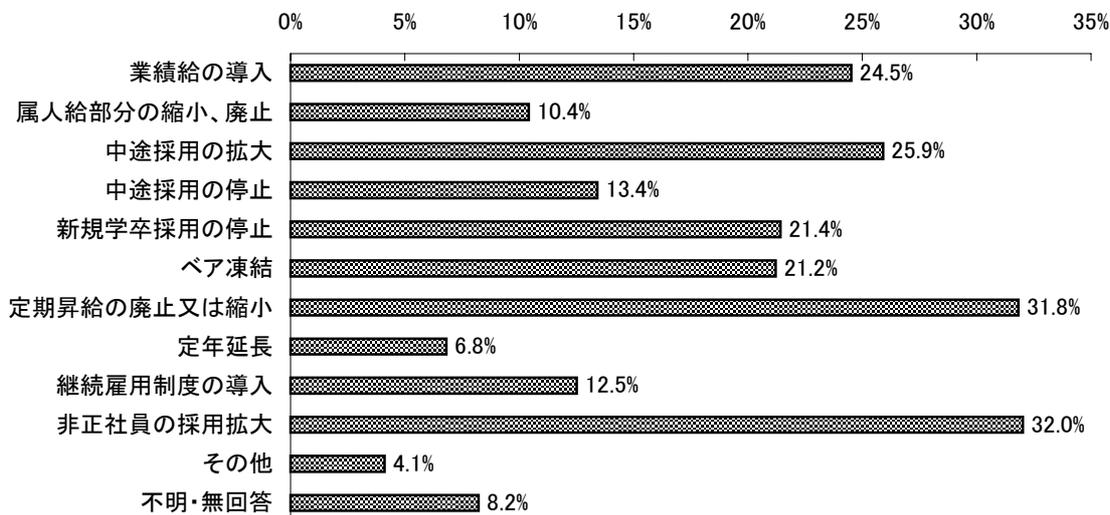
図23 雇用管理上の問題(3つまでの複数回答)



### (2)過去3年間に採用した人事政策

過去3年間に採用した人事政策については、「非正社員の採用拡大」(32.0%)、「定期昇給の廃止又は縮小」(31.8%)、「中途採用の拡大」(25.9%)、「業績給の導入」(24.5%)が比較的多い(図 24)。

図24 過去3年間に採用した人事政策(複数回答)



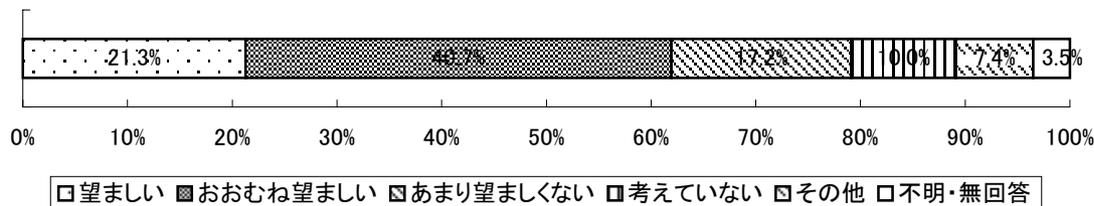
【労働者調査】

I 50 歳代の労働者

(1) 同じ職場の60歳代前半の労働者の働き方

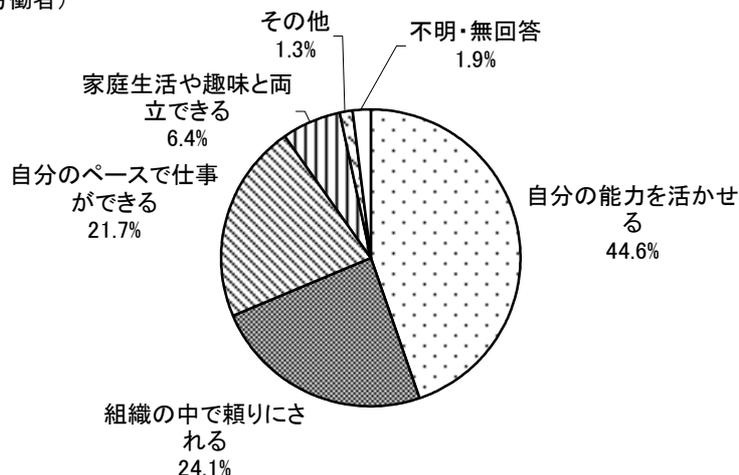
50歳代の従業員に、自分の職場の60歳代前半の従業員の働き方について尋ねると、「おおむね望ましい」が40.7%、「望ましい」が21.3%、「あまり望ましくない」が17.2%となっており約6割が望ましいとしている（図25）。

図25 自分の職場の60歳代前半の従業員の働き方（50歳代の労働者）



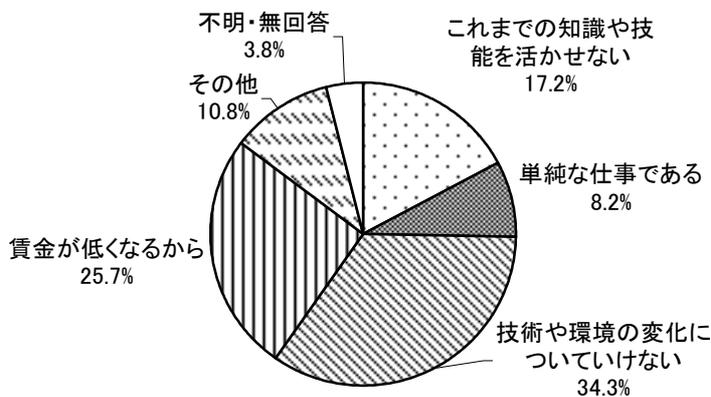
「望ましい」、「おおむね望ましい」とする労働者についてその理由をみると、「自分の能力を活かせる」が44.6%と最も高く、次いで「組織の中で頼りにされる」の24.1%、「自分のペースで仕事ができる」の21.7%となっている（図26）。

図26 望ましい理由(50歳代の労働者)



また、「あまり望ましくない」とする労働者についてみると、「技術や環境の変化についていけない」が34.3%と最も高く、「賃金が低くなるから」(25.7%)、「これまでの知識や技能を活かせない」(17.2%)が続く（図27）。

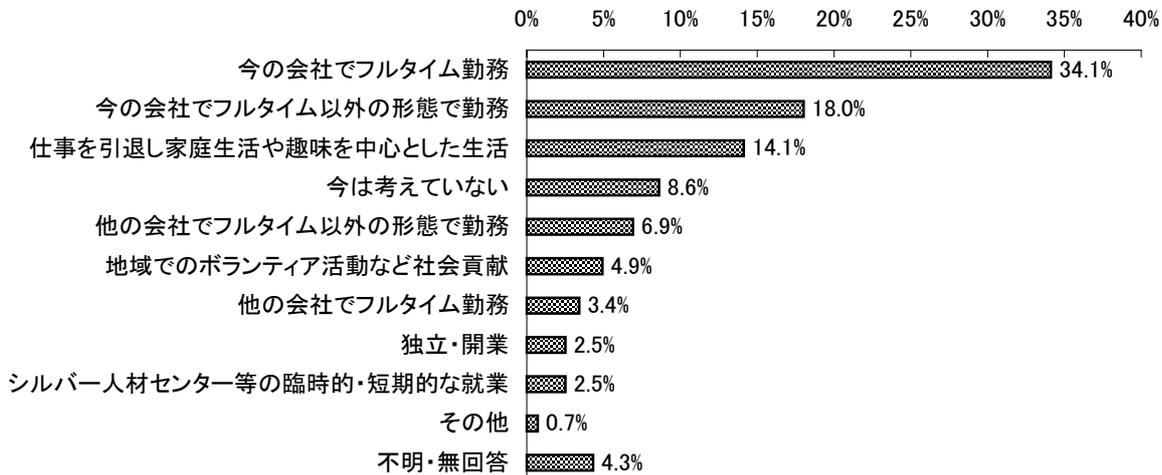
図27 あまり望ましくない理由(50歳代の労働者)



## (2)自分の60歳代前半の望ましい姿、働き方

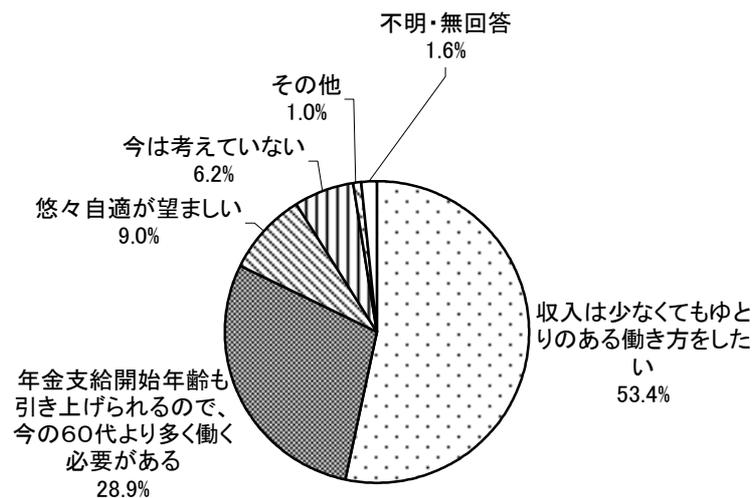
自分が60歳代前半になった時の望ましい姿としては、「今の会社でフルタイム勤務」が34.1%と最も高く、「今の会社でフルタイム以外の形態で勤務」(18.0%)、「仕事を引退し家庭生活や趣味を中心とした生活」(14.1%)と続く(図28)。

図28 望ましい自分の60歳代前半の姿(50歳代の労働者)



また、自分の60歳代前半の働き方については、「収入は少なくともゆとりのある働き方をしたい」が53.4%と半数を超え、次いで「年金支給開始年齢も引き上げられるので、今の60代より多く働く必要がある」の28.9%と続く(図29)。

図29 自分の60歳代前半の働き方(50歳代の労働者)



### (3) 年下の上司

現在の直属の上司について、「年下である」が 51.0%、「年下でない」が 46.6%となっている。現在の直属の上司が「年下である」労働者について、上司が年下であることについての抵抗感をみると「抵抗感はない」が 82.9%で、「抵抗感はある」があるのは 15.1%となっている（図 30）。また、抵抗感がない理由は、「会社のシステムであり、他の同年輩も同様だから」が 20.9%と最も高く、「仕事中心で職位にこだわらない雰囲気があるから」（16.7%）がこれに次ぐ（図 31）。

図30 上司が年下であることについての抵抗感(50歳代の労働者)

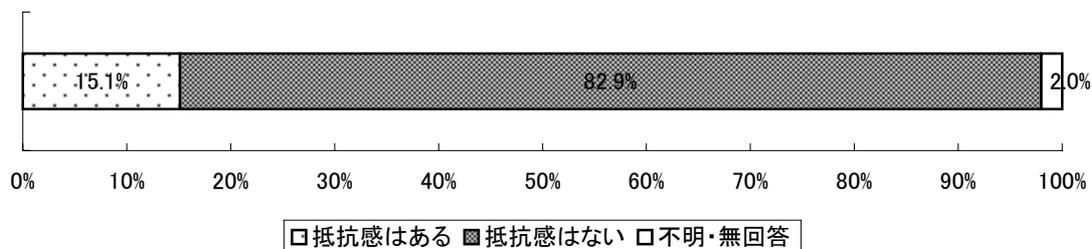
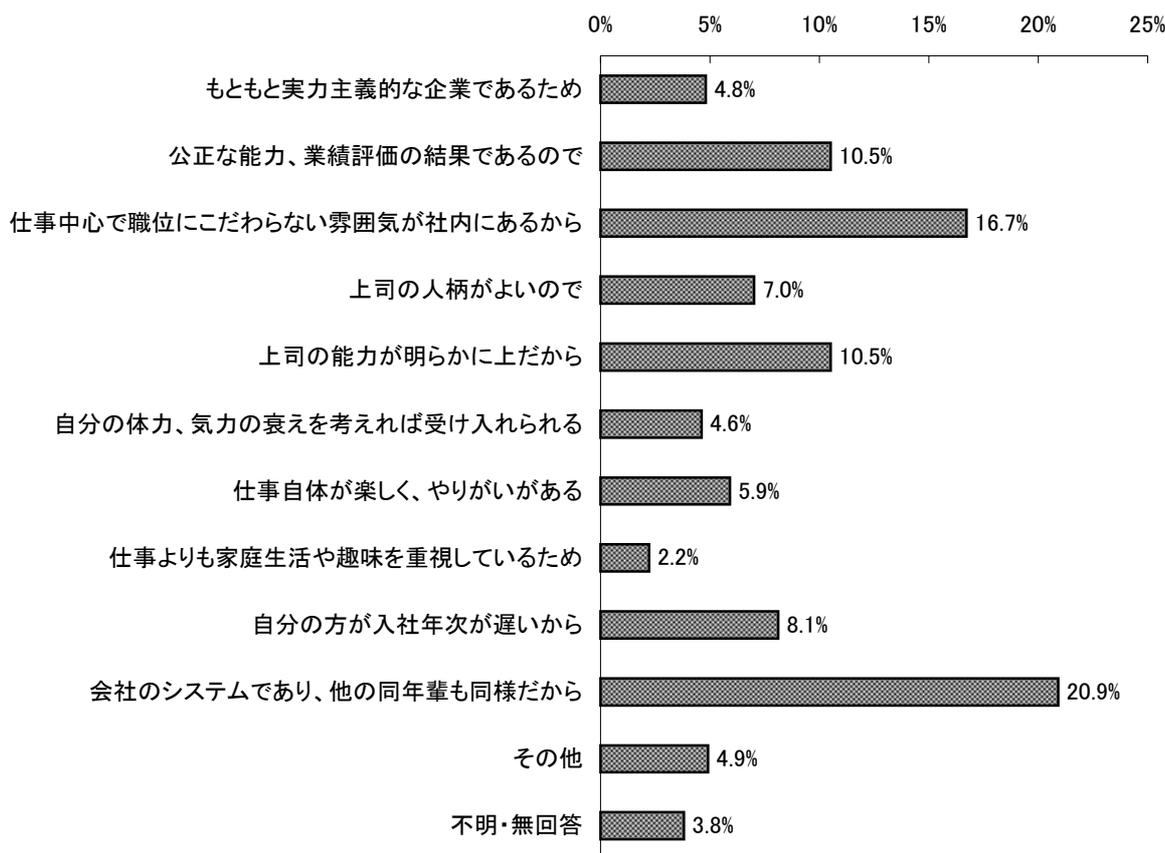


図31 抵抗感がない理由(50歳代の労働者)

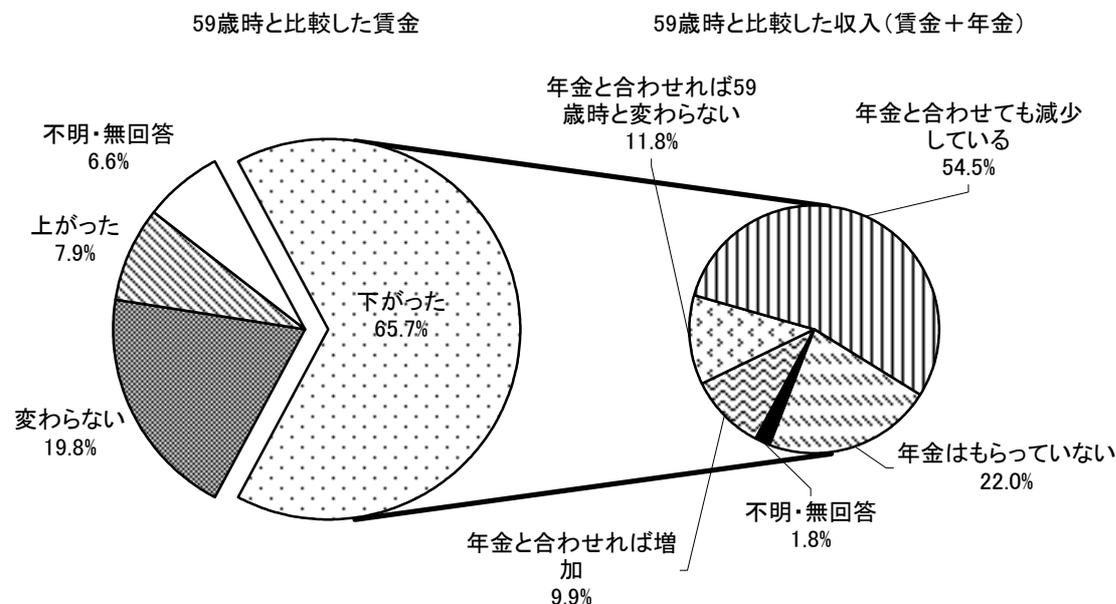


## II 60歳以上の労働者

### (1)59歳時と比べた賃金、暮らし向き

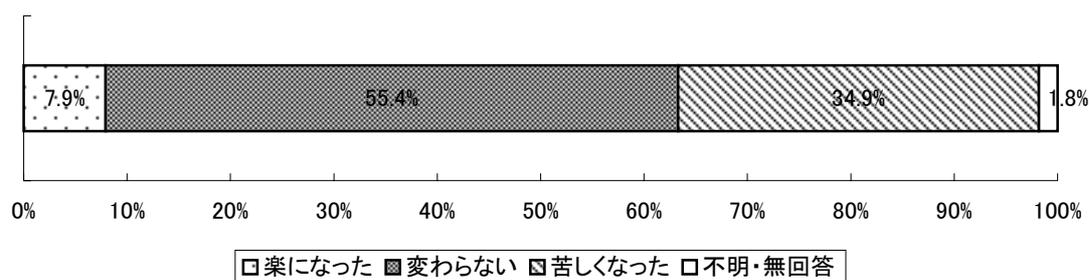
60歳以上の従業員の賃金は、59歳時と比べて、「下がった」が65.7%、「変わらない」が19.8%となっている。「下がった」とする労働者のうち年金と合算した収入をみると、「年金と合わせても減少している」者が54.5%と高くなっているほか、「年金はもらっていない」者も22.0%いる（図32）

図32 59歳時と比較した賃金、収入（賃金＋年金）（60歳以上の労働者）



また、60歳以上の従業員の暮らし向きは、59歳時と比べて、「変わらない」(55.4%)、「苦しくなった」(34.9%)、「楽になった」(7.9%)となっている（図33）

図33 59歳時と比較した暮らし向き（60歳以上の労働者）



**(2)59歳時と比べた処遇の変化**

59歳時と比較した所属部署、職務内容、労働時間については、同じとする者がそれぞれ67.5%、67.2%、69.7%となっている(図34)。

図34-1 59歳時と比較した所属部署(60歳以上の労働者)

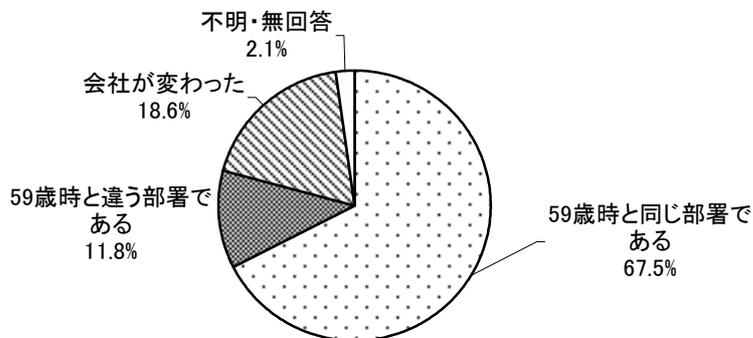


図34-2 59歳時と比較した職務内容

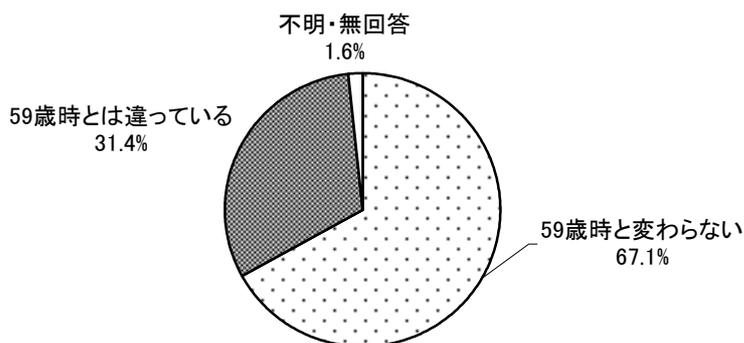
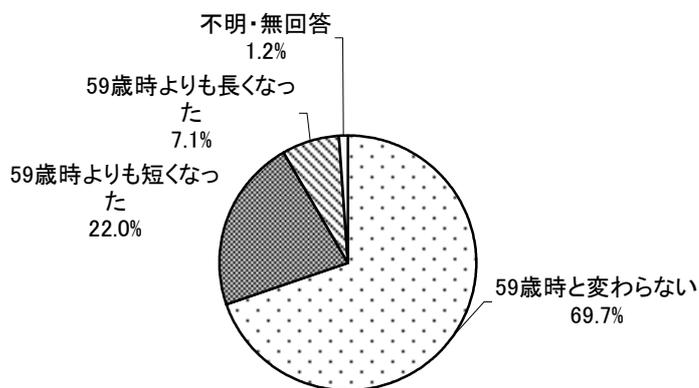


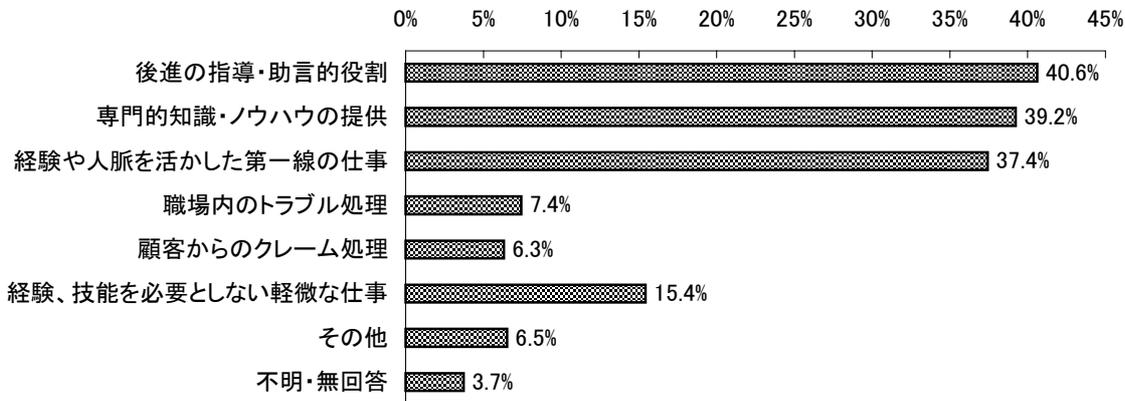
図34-3 59歳時と比較した労働時間



### (3)現在の職務の状況

60歳以上の従業員の、現在の職務における会社から期待されている役割は、「後進の指導・助言的役割」(40.6%)が最も高く、以下、「専門的知識・ノウハウの提供」(39.2%)、「経験や人脈を活かした第一線の仕事」(37.4%)と続く(図35)。

図35 会社から期待されている役割(複数回答)(60歳以上の労働者)



現在の職務については、「どちらかといえば満足している」(67.0%)、「とても満足している」(16.5%)が、「どちらかといえば不満である」(12.3%)、「不満である」(2.0%)を大きく上回った(図36)。満足の理由としては、「自分の能力を活かせる」(30.5%)、「自分のペースで仕事ができる」(29.5%)となっている(図37)。また不満足の理由としては、「賃金が低くなった」(35.3%)、「これまでの知識や技能を活かせない」(20.5%)となっている(図38)。

図36 現在の職務についての満足、不満(60歳以上の労働者)

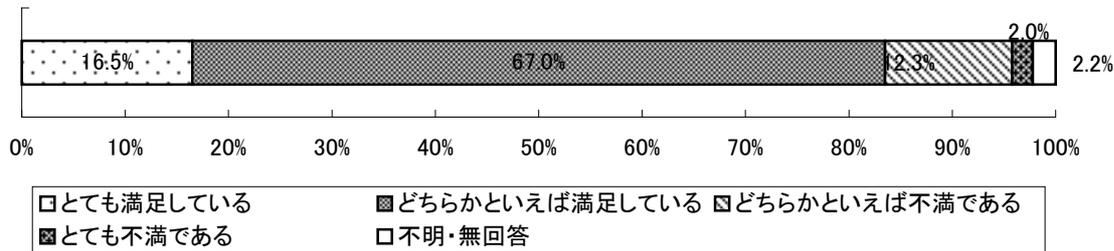


図37 満足の理由(60歳以上の労働者)

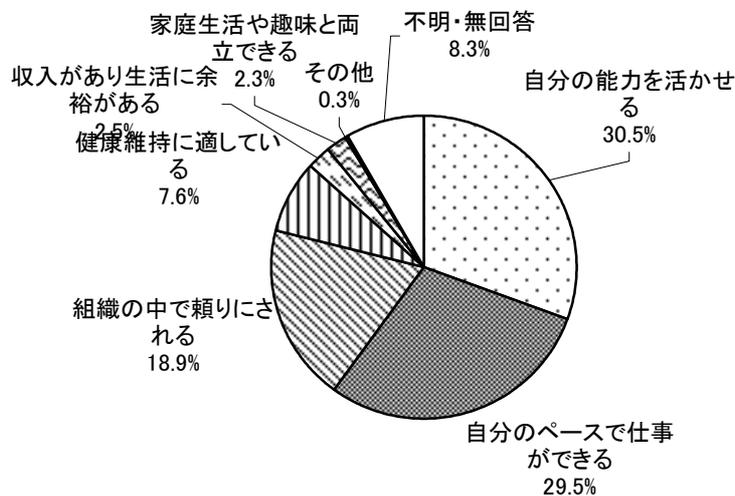
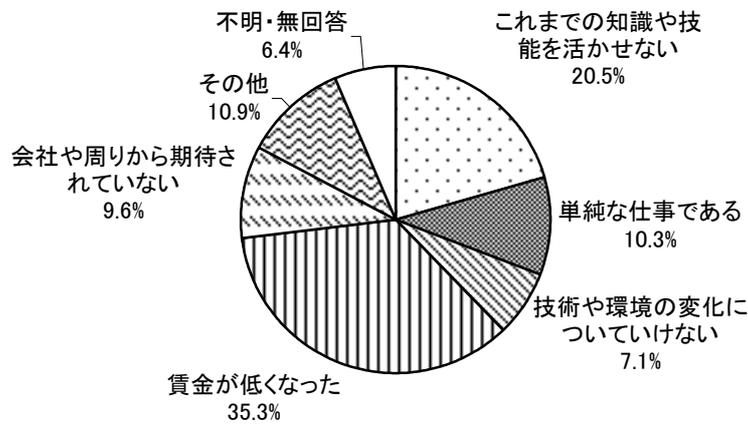


図38 不満足の原因(60歳以上の労働者)



#### (4)年下の上司

現在の直属の上司について、「年下である」が78.7%、「年下でない」が15.7%となっている。現在の直属の上司が「年下である」労働者について、上司が年下であることについての抵抗感をみると「抵抗感はない」が89.8%、「抵抗感はある」が9.2%となっている(図39)。また、抵抗感がない理由は、「会社のシステムであり、他の同年輩も同様だから」が23.9%と最も高く、「仕事中心で職位にこだわらない雰囲気が社内にあるから」(18.2%)がこれに次ぐ(図40)。

図39 上司が年下であることについての抵抗感(60歳以上労働者)

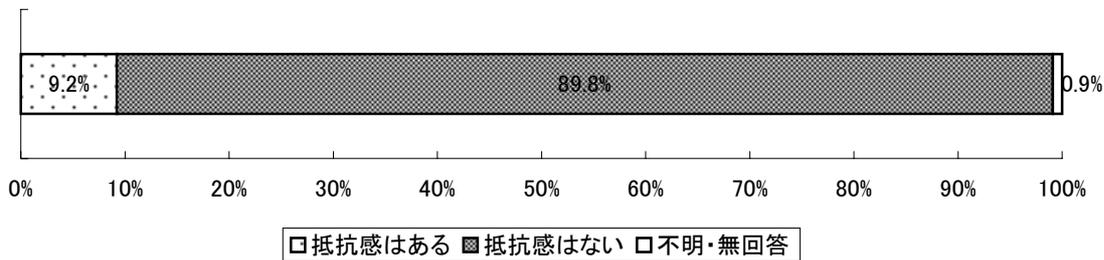
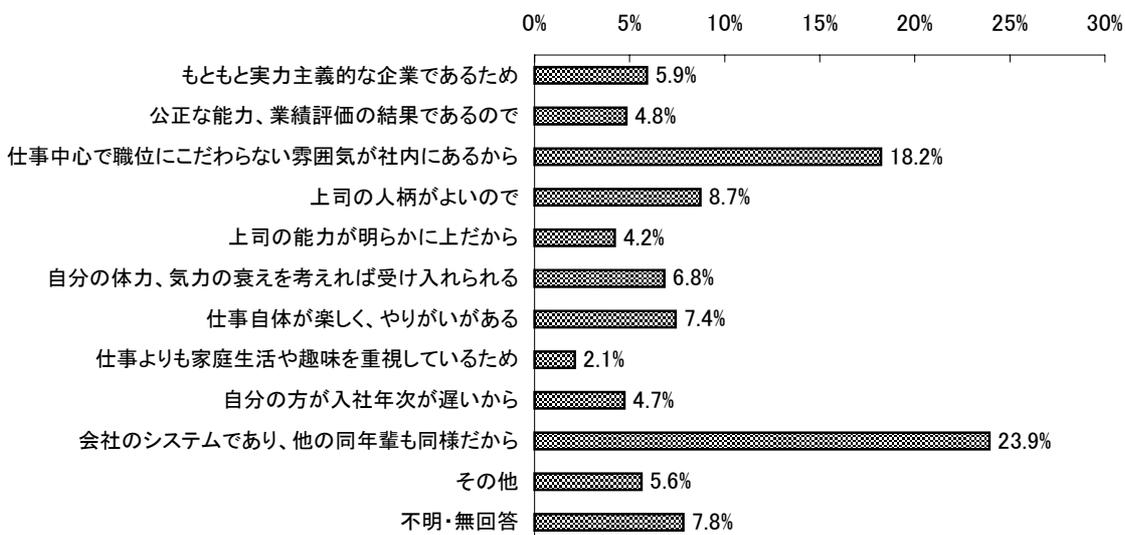


図40 抵抗感がない理由(60歳以上の労働者)



# 付 属 統 計 表

## 利用上の注意

- 1) 表における業種は、企業調査による、主たる業種。
- 2) 表における企業規模は、企業調査による、平成 11 年 12 月現在の従業員数（嘱託・パートを含む）。
- 3) 「総数」には、業種不明（無回答）、規模不明（無回答）を含む。
- 4) 「総数」/「計」欄の（ ）内には実数を掲載。他は構成比。
- 5) 表における「 - 」印は該当数字のない箇所。

第1表 回答企業の構成

総数	2466
建設業	254
製造業（消費関連）	266
製造業（素材関連）	214
製造業（機械関連）	298
電気・ガス・水道・熱供給業	10
運輸・通信業	205
卸売・小売業	399
金融・保険業	77
不動産業	16
サービス業	455
その他	201
1000人以上	237
100～999人	1404
99人以下	803

総数には、業種、規模不明を含む

第2表 回答労働者の構成

		計	50歳代	60歳以上
総数		4620 (うち男 3520) (うち女 697)	3364 (うち男 2635) (うち女 560)	1087 (うち男 877) (うち女 135)
企業規模	1000人以上	493	375	105
	100～999人	2835	2068	667
	99人以下	1286	916	314

総数には、企業規模、年代、性別不明を含む

## 企業調査

第3表 40歳代から定年までの賃金カーブのイメージ

(%)

	計	年齢上昇とともに一定して上昇(パターン1)	一定の年齢を過ぎると上昇鈍化(パターン2)	一定の年齢を過ぎると横ばい(パターン3)	一定年齢を過ぎると次第に低下(パターン4)	一定の年齢で賃金がダウンしその後上昇(パターン5)	一定の年齢で賃金がダウンしその後横ばい(パターン6)	年齢には無関係	不明・無回答
総数	100.0(2466)	7.7	39.5	19.9	8.5	5.2	6.0	11.1	2.1
建設業	100.0(254)	8.3	46.5	20.9	5.9	4.3	2.4	9.8	2.0
製造業(消費関連)	100.0(266)	4.1	42.1	21.4	9.4	4.5	9.0	6.8	2.6
製造業(素材関連)	100.0(214)	4.7	52.8	17.8	8.4	5.6	3.7	6.5	0.5
製造業(機械関連)	100.0(298)	6.4	50.0	17.4	7.7	5.4	4.0	6.4	2.7
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0(10)	20.0	60.0	20.0	-	-	-	-	-
運輸・通信業	100.0(205)	11.2	25.4	18.5	11.2	7.8	5.9	18.0	2.0
卸・小売業	100.0(399)	5.5	37.1	18.8	11.5	7.5	8.0	10.0	1.5
金融・保険業	100.0(77)	7.8	29.9	19.5	7.8	9.1	19.5	3.9	2.6
不動産業	100.0(16)	6.3	43.8	12.5	-	6.3	18.8	12.5	-
サービス業	100.0(455)	9.0	32.7	21.8	8.1	3.5	4.0	19.3	1.5
その他	100.0(201)	14.4	36.3	21.9	6.0	2.5	7.0	9.5	2.5
1000人以上	100.0(237)	5.5	34.2	18.1	8.0	7.6	10.5	13.5	2.5
100人～999人	100.0(1404)	7.1	41.0	17.9	9.0	6.5	6.5	9.8	2.2
99人以下	100.0(803)	9.3	38.7	23.9	7.7	2.2	4.1	12.3	1.6

第4表 賃金に変化する年齢

(%)

	計	49歳以前	50歳	51歳～54歳	55歳	56歳～59歳	60歳以降	不明・無回答
総数	100.0(1951)	14.7	16.1	7.5	32.1	21.9	6.3	1.4
建設業	100.0(203)	13.8	17.2	10.3	24.1	21.7	12.8	-
製造業(消費関連)	100.0(230)	13.0	15.2	4.3	35.2	22.6	7.4	2.2
製造業(素材関連)	100.0(189)	11.1	21.2	7.9	27.5	27.5	3.7	1.1
製造業(機械関連)	100.0(252)	13.1	17.1	9.1	34.1	22.2	2.4	2.0
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0(8)	-	12.5	50.0	12.5	25.0	-	-
運輸・通信業	100.0(141)	8.5	12.8	9.2	26.2	32.6	6.4	4.3
卸・小売業	100.0(331)	19.0	17.8	6.0	39.0	14.2	2.7	1.2
金融・保険業	100.0(66)	6.1	12.1	6.1	53.0	19.7	1.5	1.5
不動産業	100.0(13)	23.1	7.7	-	46.2	23.1	-	-
サービス業	100.0(319)	19.4	14.1	6.6	27.9	20.1	11.0	0.9
その他	100.0(148)	14.9	16.9	8.8	27.0	27.0	4.1	1.4
1000人以上	100.0(186)	12.4	12.9	9.1	32.3	27.4	3.2	2.7
100人～999人	100.0(1135)	15.2	15.6	7.8	33.8	22.6	4.1	1.0
99人以下	100.0(616)	14.8	18.5	6.7	28.4	19.2	10.6	1.9

第5表 役職定年制

(%)

	計	事務・技術部門			現業部門			
		役職定年制がある	役職定年制はない	不明・無回答	計	役職定年制がある	役職定年制はない	不明・無回答
総数	100.0(2466)	23.8	68.5	7.7	100.0(2466)	20.8	64.7	14.5
建設業	100.0(254)	11.8	78.7	9.4	100.0(254)	8.3	78.3	13.4
製造業(消費関連)	100.0(266)	33.1	55.3	11.7	100.0(266)	31.6	56.0	12.4
製造業(素材関連)	100.0(214)	23.8	66.4	9.8	100.0(214)	23.8	63.6	12.6
製造業(機械関連)	100.0(298)	30.9	63.1	6.0	100.0(298)	29.2	62.1	8.7
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0(10)	-	100.0	-	100.0(10)	-	100.0	-
運輸・通信業	100.0(205)	16.6	73.2	10.2	100.0(205)	13.7	74.1	12.2
卸・小売業	100.0(399)	29.6	65.2	5.3	100.0(399)	26.6	60.4	13.0
金融・保険業	100.0(77)	45.5	51.9	2.6	100.0(77)	14.3	31.2	54.5
不動産業	100.0(16)	6.3	87.5	6.3	100.0(16)	-	68.8	31.3
サービス業	100.0(455)	15.6	76.7	7.7	100.0(455)	13.4	69.9	16.7
その他	100.0(201)	26.4	69.7	4.0	100.0(201)	24.9	62.2	12.9
1000人以上	100.0(237)	38.0	58.6	3.4	100.0(237)	32.5	57.4	10.1
100人～999人	100.0(1404)	28.2	65.7	6.1	100.0(1404)	24.8	62.2	13.0
99人以下	100.0(803)	12.1	76.2	11.7	100.0(803)	10.3	71.4	18.3

第6表 役職定年の年齢

(%)

	事務・技術部門							
	計	49歳以前	50歳	51歳～54歳	55歳	56歳～59歳	60歳以降	不明・無回答
総数	100.0(588)	0.7	1.7	4.1	45.9	38.9	5.4	3.2
建設業	100.0(30)	-	6.7	-	36.7	36.7	13.3	6.7
製造業(消費関連)	100.0(88)	1.1	1.1	4.5	47.7	37.5	3.4	4.5
製造業(素材関連)	100.0(51)	2.0	-	2.0	35.3	58.8	2.0	-
製造業(機械関連)	100.0(92)	-	1.1	7.6	47.8	38.0	2.2	3.3
電気・ガス・水道・熱供給業	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸・通信業	100.0(34)	-	2.9	2.9	35.3	41.2	14.7	2.9
卸・小売業	100.0(118)	0.8	2.5	5.1	61.9	26.3	0.8	2.5
金融・保険業	100.0(35)	-	-	11.4	60.0	20.0	-	8.6
不動産業	100.0(1)	-	-	-	100.0	-	-	-
サービス業	100.0(71)	1.4	-	-	38.0	39.4	19.7	1.4
その他	100.0(53)	-	1.9	1.9	24.5	64.2	3.8	3.8
1000人以上	100.0(90)	-	-	4.4	43.3	45.6	4.4	2.2
100人～999人	100.0(396)	0.8	1.5	4.5	46.5	38.4	4.5	3.8
99人以下	100.0(97)	1.0	4.1	2.1	44.3	36.1	10.3	2.1

(%)

	現業部門							
	計	49歳以前	50歳	51歳～54歳	55歳	56歳～59歳	60歳以降	不明・無回答
総数	100.0(513)	0.8	2.9	3.5	43.9	38.6	4.9	5.5
建設業	100.0(21)	-	9.5	4.8	28.6	42.9	9.5	4.8
製造業(消費関連)	100.0(84)	1.2	2.4	4.8	45.2	34.5	3.6	8.3
製造業(素材関連)	100.0(51)	2.0	-	-	41.2	49.0	2.0	5.9
製造業(機械関連)	100.0(87)	-	3.4	6.9	47.1	37.9	-	4.6
電気・ガス・水道・熱供給業	-	-	-	-	-	-	-	-
運輸・通信業	100.0(28)	-	-	-	17.9	53.6	17.9	10.7
卸・小売業	100.0(106)	0.9	2.8	4.7	62.3	23.6	0.9	4.7
金融・保険業	100.0(11)	-	-	9.1	54.5	27.3	-	9.1
不動産業	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業	100.0(61)	1.6	-	-	34.4	41.0	18.0	4.9
その他	100.0(50)	-	6.0	2.0	28.0	58.0	4.0	2.0
1000人以上	100.0(77)	-	-	5.2	45.5	41.6	3.9	3.9
100人～999人	100.0(348)	0.9	3.2	3.4	43.7	39.4	4.6	4.9
99人以下	100.0(83)	1.2	4.8	2.4	41.0	33.7	7.2	9.6

第7表 定年後の継続雇用制度

(%)

	計	継続雇用制		不明・無回答
		度がある	度はない	
総数	100.0(2402)	61.5	36.3	2.2
建設業	100.0(245)	71.8	25.3	2.9
製造業(消費関連)	100.0(261)	67.0	29.9	3.1
製造業(素材関連)	100.0(213)	64.8	33.8	1.4
製造業(機械関連)	100.0(296)	59.8	37.8	2.4
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0(10)	70.0	20.0	10.0
運輸・通信業	100.0(199)	65.8	32.7	1.5
卸・小売業	100.0(393)	59.0	38.7	2.3
金融・保険業	100.0(74)	36.5	63.5	-
不動産業	100.0(15)	66.7	33.3	-
サービス業	100.0(437)	62.0	35.5	2.5
その他	100.0(192)	47.4	51.6	1.0
1000人以上	100.0(233)	54.1	45.1	0.9
100人～999人	100.0(1377)	59.6	38.5	1.9
99人以下	100.0(775)	67.4	29.5	3.1

第8表 過去3年間の定年到達者のうち継続雇用希望者割合

(%)

	計	30%未満	30%～49%	50%～69%	70%～84%	85%以上	定年到達者 はいない	不明・無回 答
総数	100.0(1280)	30.0	6.3	13.6	10.7	39.5	(157)	(41)
建設業	100.0(158)	18.4	5.1	15.8	7.0	53.8	(14)	(4)
製造業(消費関連)	100.0(158)	30.4	8.9	15.2	8.9	36.7	(9)	(8)
製造業(素材関連)	100.0(125)	30.4	3.2	17.6	20.8	28.0	(6)	(7)
製造業(機械関連)	100.0(159)	37.7	5.7	14.5	11.9	30.2	(16)	(2)
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0(6)	50.0	-	-	33.3	16.7	(1)	-
運輸・通信業	100.0(120)	43.3	7.5	14.2	4.2	30.8	(7)	(4)
卸・小売業	100.0(187)	35.3	8.0	12.8	7.5	36.4	(41)	(4)
金融・保険業	100.0(19)	42.1	-	10.5	5.3	42.1	(6)	(2)
不動産業	100.0(9)	22.2	-	-	-	77.8	(1)	-
サービス業	100.0(226)	19.9	6.6	11.1	13.3	49.1	(40)	(5)
その他	100.0(77)	29.9	7.8	5.2	14.3	42.9	(11)	(3)
1000人以上	100.0(119)	36.1	8.4	11.8	16.0	27.7	(4)	(3)
100人～999人	100.0(717)	30.4	6.6	14.4	10.9	37.8	(81)	(23)
99人以下	100.0(437)	27.5	5.3	12.8	8.9	45.5	(71)	(14)

※構成比は母数から「定年到達者はいない」、「不明・無回答」を除いて集計した

第9表 過去3年間の定年到達者のうち実際の継続雇用者割合

(%)

	計	30%未満	30%～49%	50%～69%	70%～84%	85%以上	定年到達者 はいない	不明・無回 答
総数	100.0(1284)	32.6	6.7	13.1	8.6	39.0	(149)	(45)
建設業	100.0(158)	21.5	6.3	12.0	6.3	53.8	(13)	(5)
製造業(消費関連)	100.0(161)	34.2	11.2	11.2	10.6	32.9	(9)	(5)
製造業(素材関連)	100.0(127)	38.6	2.4	18.1	15.7	25.2	(7)	(4)
製造業(機械関連)	100.0(158)	41.1	7.6	15.2	7.6	28.5	(16)	(3)
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0(6)	33.3	-	16.7	16.7	33.3	(1)	-
運輸・通信業	100.0(121)	45.5	7.4	13.2	4.1	29.8	(6)	(4)
卸・小売業	100.0(186)	33.9	5.9	16.1	5.4	38.7	(38)	(8)
金融・保険業	100.0(20)	45.0	5.0	10.0	-	40.0	(5)	(2)
不動産業	100.0(9)	22.2	-	11.1	22.2	44.4	(1)	-
サービス業	100.0(225)	22.7	7.1	8.9	10.2	51.1	(39)	(7)
その他	100.0(77)	28.6	7.8	6.5	10.4	46.8	(10)	(4)
1000人以上	100.0(119)	42.9	10.9	10.1	10.9	25.2	(5)	(2)
100人～999人	100.0(723)	33.6	7.5	13.0	8.9	37.1	(79)	(19)
99人以下	100.0(435)	27.8	4.4	14.0	7.6	46.2	(65)	(22)

※構成比は母数から「定年到達者はいない」、「不明・無回答」を除いて集計した

第10表 継続雇用された人が雇用される年齢

(%)

	計	61歳	62歳	63歳	64歳	65歳以上	特に年齢の 定めはない	不明・無回 答
総数	100.0(1478)	3.8	9.3	11.8	11.8	32.2	20.6	10.4
建設業	100.0(176)	2.8	5.1	16.5	8.5	36.4	25.6	5.1
製造業(消費関連)	100.0(175)	2.3	14.3	10.9	12.6	30.9	17.7	11.4
製造業(素材関連)	100.0(138)	4.3	13.0	15.9	10.9	26.8	18.8	10.1
製造業(機械関連)	100.0(177)	7.3	13.6	11.3	16.9	18.1	23.2	9.6
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0(7)	-	14.3	-	14.3	42.9	28.6	-
運輸・通信業	100.0(131)	3.1	7.6	10.7	11.5	38.2	18.3	10.7
卸・小売業	100.0(232)	3.0	9.1	14.2	13.8	25.9	22.4	11.6
金融・保険業	100.0(27)	7.4	7.4	18.5	3.7	18.5	25.9	18.5
不動産業	100.0(10)	-	-	10.0	20.0	30.0	20.0	20.0
サービス業	100.0(271)	3.3	4.8	6.6	11.1	44.3	16.6	13.3
その他	100.0(91)	5.5	13.2	7.7	9.9	39.6	18.7	5.5
1000人以上	100.0(126)	4.8	16.7	11.9	11.1	38.1	11.1	6.3
100人～999人	100.0(821)	4.4	11.1	12.8	12.8	31.8	17.4	9.7
99人以下	100.0(522)	2.7	4.8	10.3	10.7	31.8	27.4	12.3

第11表 継続雇用者の雇用形態の変化(定年前との比較)

(%)

	事務・技術部門						現業部門					
	計	正社員 のまま (変化 しない)	嘱託雇 用とな る	パート 雇用と なる	その他	不 明・無 回答	計	正社員 のまま (変化 しない)	嘱託雇 用とな る	パート 雇用と なる	その他	不 明・無 回答
総 数	100.0(1478)	13.2	73.1	4.3	2.9	6.5	100.0(1478)	10.8	66.4	9.1	3.4	10.4
建設業	100.0(176)	26.7	67.0	1.1	2.8	2.3	100.0(176)	25.6	58.0	2.3	4.0	10.2
製造業(消費関連)	100.0(175)	13.1	68.6	5.1	2.3	10.9	100.0(175)	9.7	69.1	9.1	3.4	8.6
製造業(素材関連)	100.0(138)	11.6	69.6	6.5	2.2	10.1	100.0(138)	9.4	67.4	13.8	3.6	5.8
製造業(機械関連)	100.0(177)	11.9	74.6	4.5	3.4	5.6	100.0(177)	10.2	73.4	9.0	3.4	4.0
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0(7)	-	85.7	14.3	-	-	100.0(7)	-	85.7	14.3	-	-
運輸・通信業	100.0(131)	14.5	72.5	2.3	3.8	6.9	100.0(131)	13.0	72.5	5.3	3.8	5.3
卸・小売業	100.0(232)	9.1	78.0	3.4	3.0	6.5	100.0(232)	6.9	73.7	6.9	3.0	9.5
金融・保険業	100.0(27)	-	85.2	7.4	-	7.4	100.0(27)	3.7	33.3	3.7	3.7	55.6
不動産業	100.0(10)	-	70.0	20.0	10.0	-	100.0(10)	-	30.0	20.0	10.0	40.0
サービス業	100.0(271)	11.4	76.0	4.4	2.2	5.9	100.0(271)	6.6	61.6	14.8	2.2	14.8
その他	100.0(91)	11.0	78.0	4.4	1.1	5.5	100.0(91)	9.9	64.8	7.7	2.2	15.4
1000人以上	100.0(126)	6.3	79.4	4.0	7.1	3.2	100.0(126)	4.0	65.9	11.1	7.1	11.9
100人 ~ 999人	100.0(821)	8.3	78.4	3.9	3.4	6.0	100.0(821)	6.0	71.4	8.4	4.0	10.2
99人以下	100.0(522)	22.2	63.8	4.8	1.0	8.2	100.0(522)	19.7	58.8	9.8	1.3	10.3

第12表 継続雇用者の賃金の変化(定年前との比較)

(%)

	事務・技術部門					現業部門				
	計	増える	減る	変わら ない	不 明・無 回答	計	増える	減る	変わら ない	不 明・無 回答
総 数	100.0(1478)	0.3	72.8	14.6	12.2	100.0(1478)	0.4	68.1	14.5	16.9
建設業	100.0(176)	1.1	68.2	23.9	6.8	100.0(176)	1.1	59.1	24.4	15.3
製造業(消費関連)	100.0(175)	-	72.6	12.6	14.9	100.0(175)	0.6	73.7	10.9	14.9
製造業(素材関連)	100.0(138)	-	73.2	13.8	13.0	100.0(138)	-	79.0	10.1	10.9
製造業(機械関連)	100.0(177)	1.1	80.2	7.9	10.7	100.0(177)	1.1	80.8	7.3	10.7
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0(7)	-	100.0	-	-	100.0(7)	-	85.7	-	14.3
運輸・通信業	100.0(131)	-	60.3	22.1	17.6	100.0(131)	0.8	58.8	23.7	16.8
卸・小売業	100.0(232)	-	76.3	10.8	12.9	100.0(232)	-	73.7	9.9	16.4
金融・保険業	100.0(27)	-	92.6	-	7.4	100.0(27)	-	44.4	-	55.6
不動産業	100.0(10)	10.0	80.0	-	10.0	100.0(10)	-	40.0	-	60.0
サービス業	100.0(271)	-	68.3	18.1	13.7	100.0(271)	-	61.3	18.1	20.7
その他	100.0(91)	-	78.0	12.1	9.9	100.0(91)	-	59.3	19.8	20.9
1000人以上	100.0(126)	0.8	84.9	6.3	7.9	100.0(126)	1.6	70.6	8.7	19.0
100人 ~ 999人	100.0(821)	0.1	75.2	12.7	12.1	100.0(821)	0.2	70.5	12.5	16.7
99人以下	100.0(522)	0.6	66.1	19.5	13.8	100.0(522)	0.4	63.4	19.2	17.0

第13表 継続雇用者の労働時間の変化(定年前との比較)

(%)

	事務・技術部門					現業部門				
	計	増える	減る	変わら ない	不 明・無 回答	計	増える	減る	変わら ない	不 明・無 回答
総 数	100.0(1478)	0.1	19.0	74.1	6.8	100.0(1478)	0.1	20.2	69.1	10.6
建設業	100.0(176)	-	12.5	85.2	2.3	100.0(176)	-	11.9	77.8	10.2
製造業(消費関連)	100.0(175)	-	14.9	77.1	8.0	100.0(175)	-	13.1	81.7	5.1
製造業(素材関連)	100.0(138)	-	13.8	75.4	10.9	100.0(138)	-	23.2	70.3	6.5
製造業(機械関連)	100.0(177)	-	20.9	71.8	7.3	100.0(177)	-	22.6	70.1	7.3
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0(7)	-	28.6	71.4	-	100.0(7)	-	28.6	71.4	-
運輸・通信業	100.0(131)	-	18.3	72.5	9.2	100.0(131)	-	25.2	67.9	6.9
卸・小売業	100.0(232)	0.4	25.9	67.7	6.0	100.0(232)	0.4	24.1	66.4	9.1
金融・保険業	100.0(27)	-	18.5	74.1	7.4	100.0(27)	-	14.8	29.6	55.6
不動産業	100.0(10)	-	40.0	60.0	-	100.0(10)	-	20.0	40.0	40.0
サービス業	100.0(271)	-	20.3	73.1	6.6	100.0(271)	-	21.8	63.8	14.4
その他	100.0(91)	-	22.0	72.5	5.5	100.0(91)	-	20.9	62.6	16.5
1000人以上	100.0(126)	-	20.6	73.0	6.3	100.0(126)	-	24.6	58.7	16.7
100人 ~ 999人	100.0(821)	0.1	17.9	76.6	5.4	100.0(821)	0.1	19.9	70.4	9.6
99人以下	100.0(522)	-	20.3	70.5	9.2	100.0(522)	-	19.5	69.7	10.7

第14表 継続雇用者の所属部署(定年前との比較)

(%)

	事務・技術部門				現業部門			
	計	変わらないことが多い	変わることが多い	不明・無回答	計	変わらないことが多い	変わることが多い	不明・無回答
総数	100.0(1478)	83.2	4.2	12.6	100.0(1478)	75.6	5.2	19.1
建設業	100.0(176)	92.0	2.3	5.7	100.0(176)	80.1	2.3	17.6
製造業(消費関連)	100.0(175)	78.9	5.7	15.4	100.0(175)	78.9	5.7	15.4
製造業(素材関連)	100.0(138)	80.4	3.6	15.9	100.0(138)	79.0	5.1	15.9
製造業(機械関連)	100.0(177)	80.8	3.4	15.8	100.0(177)	78.5	6.8	14.7
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0(7)	100.0	-	-	100.0(7)	100.0	-	-
運輸・通信業	100.0(131)	77.1	5.3	17.6	100.0(131)	74.8	6.1	19.1
卸・小売業	100.0(232)	84.9	4.3	10.8	100.0(232)	76.7	7.8	15.5
金融・保険業	100.0(27)	70.4	11.1	18.5	100.0(27)	25.9	3.7	70.4
不動産業	100.0(10)	90.0	10.0	-	100.0(10)	60.0	-	40.0
サービス業	100.0(271)	83.8	4.1	12.2	100.0(271)	70.5	4.8	24.7
その他	100.0(91)	85.7	4.4	9.9	100.0(91)	74.7	3.3	22.0
1000人以上	100.0(126)	80.2	9.5	10.3	100.0(126)	71.4	4.8	23.8
100人～999人	100.0(821)	83.7	4.3	12.1	100.0(821)	76.2	5.5	18.3
99人以下	100.0(522)	83.1	2.9	14.0	100.0(522)	75.7	4.8	19.5

第15表 年下の上司が年上(60歳未満)の部下を使う状況

(%)

	計	めったにない	たまにある	しばしばある	日常茶飯である	不明・無回答
総数	100.0(2466)	19.5	46.4	23.6	9.0	1.5
建設業	100.0(254)	28.0	45.3	18.1	8.3	0.4
製造業(消費関連)	100.0(266)	17.7	44.7	25.9	9.8	1.9
製造業(素材関連)	100.0(214)	20.1	45.3	23.4	9.8	1.4
製造業(機械関連)	100.0(298)	13.4	48.0	26.8	11.1	0.7
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0(10)	30.0	30.0	40.0	-	-
運輸・通信業	100.0(205)	26.8	42.9	16.6	11.2	2.4
卸・小売業	100.0(399)	17.0	51.1	22.1	9.0	0.8
金融・保険業	100.0(77)	6.5	50.6	32.5	9.1	1.3
不動産業	100.0(16)	12.5	37.5	37.5	12.5	-
サービス業	100.0(455)	19.6	47.5	25.3	6.8	0.9
その他	100.0(201)	21.9	42.3	26.9	6.5	2.5
1000人以上	100.0(237)	7.6	45.1	33.3	13.1	0.8
100人～999人	100.0(1404)	16.5	47.1	26.1	9.1	1.2
99人以下	100.0(803)	28.4	45.8	16.7	7.6	1.5

第16表 雇用管理上の問題

(M.A.) (%)

	計	中高年現業職員の配置及び処遇	中高年ホワイトカラーの配置及び処遇	男女雇用機会均等への対応	海外業務の増加に伴う海外要員不足	技術者の不足	戦略部門、新事業部門での人材不足	産業構造転換による余剰人員対策	若年社員・若年社員の帰属意識、モラルの変化	労働時間短縮のための取組み	その他	不明・無回答
総数	(2466)	35.8	23.3	17.4	3.1	25.9	32.2	15.8	42.3	25.4	2.8	4.7
建設業	(254)	35.4	19.7	13.8	1.2	39.4	27.2	16.1	41.7	27.2	3.5	2.4
製造業(消費関連)	(266)	43.6	22.2	19.2	4.5	32.7	28.9	16.9	43.2	21.4	0.4	5.6
製造業(素材関連)	(214)	34.1	25.7	21.0	4.7	35.0	32.2	18.7	42.5	20.1	2.8	1.4
製造業(機械関連)	(298)	36.6	26.2	12.4	12.1	46.0	36.2	23.5	37.6	14.4	1.7	3.0
電気・ガス・水道・熱供給業	(10)	50.0	20.0	20.0	-	-	20.0	20.0	80.0	30.0	-	-
運輸・通信業	(205)	32.2	14.6	18.5	1.5	10.2	29.3	14.6	40.5	41.0	3.9	7.8
卸・小売業	(399)	39.6	27.8	20.1	1.3	9.3	32.8	14.8	44.4	29.8	3.0	4.5
金融・保険業	(77)	23.4	61.0	22.1	1.3	1.3	26.0	5.2	40.3	20.8	2.6	3.9
不動産業	(16)	6.3	18.8	25.0	-	18.8	37.5	6.3	43.8	6.3	-	6.3
サービス業	(455)	33.6	18.9	18.9	-	23.3	33.2	11.2	45.1	28.1	4.0	5.1
その他	(201)	36.3	22.4	13.4	3.0	22.4	39.8	19.4	39.8	23.9	4.0	5.5
1000人以上	(237)	39.7	47.3	18.1	5.5	17.7	36.3	22.8	32.1	20.7	3.4	3.8
100人～999人	(1404)	36.8	27.4	18.7	3.8	23.7	32.3	17.1	41.6	24.9	2.8	3.6
99人以下	(803)	33.3	9.5	15.1	1.2	32.3	31.3	11.7	47.1	27.9	2.6	6.4

	計	業績給の導入	属人給部分の縮小、廃止	中途採用の拡大	中途採用の停止	新規学卒採用の停止	ベア凍結	定期昇給の廃止又は縮小	定年延長	継続雇用制度の導入	非正社員の採用拡大	(M.A)その他	(%)不明・無回答
総数	(2466)	24.5	10.4	25.9	13.4	21.4	21.2	31.8	6.8	12.5	32.0	4.1	8.2
建設業	(254)	25.2	10.6	24.0	16.5	26.0	21.3	36.6	5.9	12.6	12.6	3.1	9.1
製造業(消費関連)	(266)	17.7	13.2	25.2	15.8	22.6	17.7	32.3	4.5	10.2	33.1	3.8	9.8
製造業(素材関連)	(214)	22.9	11.2	24.8	21.0	25.7	21.5	31.8	5.1	10.3	29.4	4.2	6.5
製造業(機械関連)	(298)	19.8	11.7	23.2	23.8	27.2	19.8	29.5	4.0	12.1	29.9	6.4	8.1
電気・ガス・水道・熱供給業	(10)	80.0	30.0	-	10.0	10.0	10.0	40.0	10.0	20.0	10.0	-	-
運輸・通信業	(205)	24.9	8.3	28.3	6.8	13.2	25.4	34.1	14.1	20.5	32.7	4.4	5.9
卸・小売業	(399)	32.6	11.0	25.3	10.0	21.3	20.8	30.8	9.3	12.0	36.6	4.0	7.0
金融・保険業	(77)	19.5	14.3	20.8	5.2	11.7	39.0	24.7	1.3	5.2	40.3	2.6	11.7
不動産業	(16)	37.5	6.3	37.5	-	25.0	-	25.0	6.3	6.3	43.8	6.3	-
サービス業	(455)	27.7	9.0	31.0	9.7	17.8	21.1	33.2	7.3	14.1	38.0	3.3	7.0
その他	(201)	17.4	6.5	23.4	10.9	22.9	21.4	29.9	5.5	11.4	33.3	4.0	10.0
1000人以上	(237)	30.8	23.2	19.8	18.1	20.7	21.5	28.3	2.1	7.6	45.1	7.2	6.3
100人～999人	(1404)	24.8	11.1	25.7	15.1	21.5	22.4	31.7	6.1	11.5	35.1	4.1	7.6
99人以下	(803)	22.5	5.5	28.1	9.3	21.4	19.4	33.3	9.6	15.9	22.7	3.2	9.0

## 労働者調査

第18表 自分の職場の60歳代前半の従業員の働き方(50歳代の労働者) (%)

	計	望ましい	おおむね望ましい	あまり望ましくない	考えていない	その他	不明・無回答
総数	100.0(2914)	21.3	40.7	17.2	10.0	7.4	3.5
1000人以上	100.0(332)	20.8	33.4	16.3	10.2	13.6	5.7
100人～999人	100.0(1757)	19.9	41.0	17.8	10.8	7.5	3.0
99人以下	100.0(820)	24.5	43.0	16.2	8.0	4.4	3.8

第19表 働き方が望ましい理由(50歳代の労働者) (%)

	計	自分の能力を活かせる	組織の中で頼りにされる	自分のペースで仕事ができる	家庭生活や趣味と両立できる	その他	不明・無回答
総数	100.0(1806)	44.6	24.1	21.7	6.4	1.3	1.9
1000人以上	100.0(180)	49.4	26.1	16.1	6.7	0.6	1.1
100人～999人	100.0(1070)	43.7	25.1	21.7	5.7	1.5	2.2
99人以下	100.0(554)	44.4	21.7	23.6	7.6	1.1	1.6

第20表 働き方があまり望ましくない理由(50歳代の労働者) (%)

	計	これまでの知識や技能を活かさない	単純な仕事である	技術や環境の変化についていけない	賃金が低くなるから	その他	不明・無回答
総数	100.0(501)	17.2	8.2	34.3	25.7	10.8	3.8
1000人以上	100.0(54)	29.6	7.4	27.8	18.5	14.8	1.9
100人～999人	100.0(313)	18.5	8.3	32.6	26.8	10.2	3.5
99人以下	100.0(133)	9.0	8.3	40.6	26.3	10.5	5.3

第21表 望ましい自分の60歳代前半の姿(50歳代の労働者) (%)

	計	今の会社でフルタイム勤務	今の会社でフルタイム以外の形態で勤務	他の会社でフルタイム勤務	他の会社でフルタイム以外の形態で勤務	独立・開業	シルバー人材センター等の臨時的・短期的な就業	仕事を引退し家庭生活や趣味を中心とした生活	地域でのボランティアなど社会貢献	今は考えていない	その他	不明・無回答
総数	100.0(3364)	34.1	18.0	3.4	6.9	2.5	2.5	14.1	4.9	8.6	0.7	4.3
1000人以上	100.0(375)	30.4	19.5	3.7	8.0	3.5	3.5	15.5	6.9	5.9	0.8	2.4
100人～999人	100.0(2068)	33.0	17.8	3.8	7.6	2.3	2.6	14.5	4.6	8.4	0.7	4.7
99人以下	100.0(916)	38.1	17.7	2.3	5.0	2.5	1.9	12.9	4.7	10.2	0.5	4.3

第22表 自分の60歳代前半の働き方(50歳代の労働者) (%)

	計	今の60代より多く働く必要がある	収入は少なくてもゆとりある働き方	悠々自適が望ましい	今は考えていない	その他	不明・無回答
総数	100.0(3364)	28.9	53.4	9.0	6.2	1.0	1.6
1000人以上	100.0(375)	26.9	56.0	10.7	4.0	1.3	1.1
100人～999人	100.0(2068)	28.3	54.5	8.5	5.8	1.1	1.8
99人以下	100.0(916)	31.0	49.9	9.4	8.0	0.5	1.2

第23表 上司が年下であることについての抵抗感(50歳代の労働者) (%)

	計	抵抗感はある	抵抗感はない	不明・無回答
総数	100.0(1716)	15.1	82.9	2.0
1000人以上	100.0(205)	12.7	85.4	2.0
100人～999人	100.0(1063)	15.3	83.0	1.7
99人以下	100.0(447)	15.7	81.9	2.5

第24表 59歳時と比較した賃金(60歳以上の労働者) (%)

	計	変わらない	上がった	下がった	不明・無回答
総数	100.0(1087)	19.8	7.9	65.7	6.6
1000人以上	100.0(105)	24.8	1.0	64.8	9.5
100人～999人	100.0(667)	17.4	9.1	67.0	6.4
99人以下	100.0(314)	22.9	7.6	63.4	6.1

第25表 59歳時と比較した収入(賃金+年金)(60歳以上の労働者) (%)

	計	年金と合わせれば増加	年金と合わせれば59歳時と変わらない	年金と合わせても減少している	年金はもっていない	不明・無回答
総数	100.0(714)	9.9	11.8	54.5	22.0	1.8
1000人以上	100.0(68)	7.4	10.3	51.5	26.5	4.4
100人～999人	100.0(447)	9.6	11.2	54.6	22.8	1.8
99人以下	100.0(199)	11.6	13.6	55.3	18.6	1.0

第26表 59歳時と比較した暮らし向き(60歳以上の労働者) (%)

	計	楽になった	苦しくなった	変わらない	不明・無回答
総数	100.0(1087)	7.9	34.9	55.4	1.8
1000人以上	100.0(105)	6.7	35.2	56.2	1.9
100人～999人	100.0(667)	6.4	34.5	57.3	1.8
99人以下	100.0(314)	11.5	35.7	51.0	1.9

第27表 59歳時と比較した所属部署(60歳以上の労働者) (%)

	計	会社が変わった	59歳時と同じ部署である	59歳時と違う部署である	不明・無回答
総数	100.0(1087)	18.6	67.5	11.8	2.1
1000人以上	100.0(105)	22.9	61.0	15.2	1.0
100人～999人	100.0(667)	17.8	67.2	12.7	2.2
99人以下	100.0(314)	18.8	70.4	8.6	2.2

第28表 59歳時と比較した職務内容(60歳以上の労働者) (%)

	計	59歳時と変わらない	59歳時とは違っている	不明・無回答
総数	100.0(1087)	67.1	31.4	1.6
1000人以上	100.0(105)	58.1	41.9	-
100人～999人	100.0(667)	66.4	31.9	1.6
99人以下	100.0(314)	71.3	26.8	1.9

第29表 59歳時と比較した労働時間(60歳以上の労働者) (%)

	計	59歳時と変わらない	59歳時よりも短くなった	59歳時よりも長くなった	不明・無回答
総数	100.0(1087)	69.7	22.0	7.1	1.2
1000人以上	100.0(105)	67.6	21.9	10.5	-
100人～999人	100.0(667)	70.2	21.6	6.9	1.3
99人以下	100.0(314)	69.4	22.9	6.4	1.3

第30表 会社から期待されている役割(60歳以上の労働者) (M. A) (%)

	計	後進の指導・助言的役割	専門的知識・ノウハウの提供	経験や人脈を活かした第一線の仕事	職場内のトラブル処理	顧客からのクレーム処理	経験技能を必要としない軽微な仕事	その他	不明・無回答
総数	(1087)	40.6	39.2	37.4	7.4	6.3	15.4	6.5	3.7
1000人以上	(105)	49.5	52.4	40.0	6.7	10.5	15.2	9.5	-
100人～999人	(667)	38.5	36.1	36.9	6.1	5.5	16.9	5.2	4.3
99人以下	(314)	41.7	41.1	37.3	10.2	6.4	12.1	8.3	3.5

第31表 現在の職務についての満足、不満足(60歳以上の労働者) (%)

	計	とても満足している	どちらかといえば満足している	どちらかといえば不満である	とても不満である	不明・無回答
総数	100.0(1087)	16.5	67.0	12.3	2.0	2.2
1000人以上	100.0(105)	20.0	70.5	6.7	2.9	-
100人～999人	100.0(667)	16.8	65.7	13.3	1.9	2.2
99人以下	100.0(314)	14.6	68.5	12.1	1.9	2.9

第32表 現在の職務の満足理由(60歳以上の労働者)

(%)

	計	自分の能力を活かせる	組織の中で頼りにされる	自分のペースで仕事ができる	健康維持に適している	収入があり生活に余裕がある	家庭生活や趣味と両立できる	その他	不明・無回答
総数	100.0(907)	30.5	18.9	29.5	7.6	2.5	2.3	0.3	8.3
1000人以上	100.0(95)	35.8	23.2	24.2	7.4	-	-	-	9.5
100人～999人	100.0(550)	29.1	17.8	31.6	8.4	2.9	2.9	0.2	7.1
99人以下	100.0(261)	31.8	19.5	27.2	6.1	2.7	1.9	0.8	10.0

第33表 現在の職務の不満足理由(60歳以上の労働者)

(%)

	計	これまでの知識や技能を活かせない	単純な仕事である	技術や環境の変化についていけない	賃金が低くなった	会社や周りから期待されていない	その他	不明・無回答
総数	100.0(156)	20.5	10.3	7.1	35.3	9.6	10.9	6.4
1000人以上	100.0(10)	10.0	50.0	10.0	10.0	-	20.0	-
100人～999人	100.0(102)	24.5	8.8	4.9	34.3	10.8	9.8	6.9
99人以下	100.0(44)	13.6	4.5	11.4	43.2	9.1	11.4	6.8

第34表 上司が年下であることについての抵抗感(60歳以上の労働者) (%)

	計	抵抗感はある	抵抗感はない	不明・無回答
総数	100.0(856)	9.2	89.8	0.9
1000人以上	100.0(82)	7.3	92.7	-
100人～999人	100.0(547)	9.5	89.0	1.5
99人以下	100.0(227)	9.3	90.7	-