

## 20. 退職関連指標

### 20.1 継続雇用制度導入企業割合

#### ①指標の解説

年金支給開始年齢の引き上げなどにより、60歳代前半の労働者に雇用の場を確保することが重要な課題となる中であって、継続雇用制度は大変注目される。継続雇用制度とは、一律定年制を導入している企業が、定年後も勤務延長（定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する）あるいは再雇用（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）するものであり、働く能力と意欲のある高齢者へ雇用の場を提供する有力な手段のひとつとなっている。

ここでは、継続雇用制度（勤務延長制度または再雇用制度）がどの程度の企業で実施されているのか、その導入割合を企業規模別に求める。これにより、一律定年制を導入している企業のうち、どの程度の企業で継続雇用制度が導入されているのかをみることができる。

#### ②指標の作成結果

企業規模別の継続雇用制度導入企業割合は図20-1のとおりである。

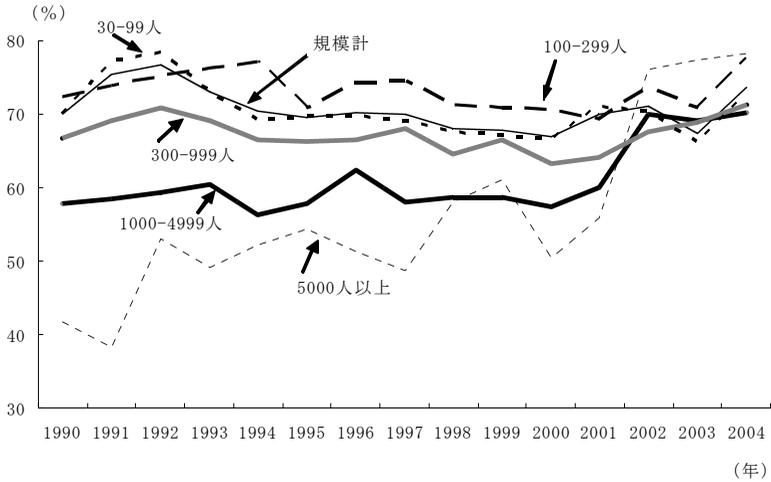
#### ③作成結果の説明

結果をみると、企業規模5000人以上で継続雇用制度が急速に普及していることがわかる。1990年には41.7%に過ぎなかったが、2004年には78.2%にまで拡大している。これに対し、規模が小さい企業では早くから継続雇用制度の導入が進んでおり、この10余年間で大きな変動はみられない。

#### ④指標の作成方法

継続雇用制度導入企業割合は、平成10年版労働白書を参考にして作成した。「雇用管理調査」を利用して、一律定年制を採用している企業のうち、勤務延長制度または再雇用制度を導入している企業の割合を企業規模別に求めた。

図 20-1 継続雇用制度導入企業割合



資料：「雇用管理調査」

注：継続雇用制度とは勤務延長制度または再雇用制度。  
一律定年制を定めている企業総数に対する割合。

⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 20-1 継続雇用制度導入企業割合

(単位：%)

年	規模計	5,000人以上	1,000～ 4,999人	300～999人	100～299人	30～99人
1990	70.1	41.7	57.8	66.7	72.5	70.1
1991	75.4	38.3	58.5	69.1	73.9	77.2
1992	76.8	53.1	59.3	70.9	75.2	78.5
1993	73.1	49.2	60.5	69.1	76.3	73.0
1994	70.5	52.1	56.3	66.5	77.2	69.2
1995	69.5	54.3	57.9	66.3	70.9	69.8
1996	70.3	51.2	62.4	66.6	74.3	69.7
1997	70.0	48.7	58.0	68.1	74.5	69.1
1998	68.0	58.1	58.7	64.6	71.2	67.6
1999	67.8	61.1	58.8	66.6	70.9	67.2
2000	67.0	50.5	57.3	63.2	70.6	66.5
2001	69.9	55.9	59.9	64.2	69.3	71.0
2002	71.0	76.1	70.1	67.6	73.8	70.5
2003	67.4	77.5	69.2	69.0	70.8	66.0
2004	73.8	78.2	70.2	71.3	77.6	72.9

資料：「雇用管理調査」

注：継続雇用制度とは勤務延長制度または再雇用制度。  
一律定年制を定めている企業総数に対する割合。

## 20.2 早期退職優遇制度導入企業割合

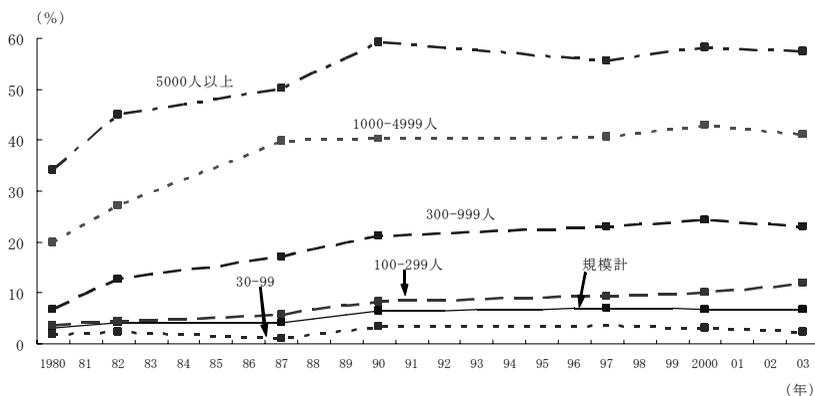
### ①指標の解説

早期退職優遇制度とは、一定の年齢以上の者が定年年齢に達する前に退職する場合に退職金などで優遇する制度をいう。この制度がどの程度導入されているのかをみるために、早期退職優遇制度導入企業の割合を算出する。これは、この制度を導入している企業の全企業に対する割合である。

### ②指標の作成結果

早期退職優遇制度導入企業の割合を企業規模別に算出した。結果は図20-2のとおりである。

図20-2 早期退職優遇制度導入企業割合



資料：「雇用管理調査」

注：早期退職優遇制度を導入している企業の全企業に対する割合。

1981, 83-86, 88, 89, 91-96, 98, 99, 2001, 02年は調査なし。

### ③作成結果の説明

結果をみると、1980年代を通して大規模企業において早期退職優遇制度が普及してきたことが窺える。特に5000人以上の規模では、2003年で6割近くの企業で導入されている。一方、企業規模100-299人あるいは30-99人といった企業ではほとんど導入が進んでいない。

#### ④指標の作成方法

早期退職優遇制度導入企業の割合の算出は、平成 10 年版労働白書を参考に、「雇用管理調査」を利用して、早期退職優遇制度を導入している企業数の、全企業数に対する比率を企業規模別に算出した。

#### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 2 0 - 2 早期退職優遇制度導入企業割合

(単位：%)

年	規模計	5,000人以上	1,000～ 4,999人	300～999人	100～299人	30～99人
1980	3.2	34.1	19.8	6.7	3.7	1.8
1982	4.1	45.1	27.2	12.8	4.4	2.2
1987	4.2	50.1	39.8	17.1	5.8	1.0
1990	6.4	59.3	40.4	21.3	8.3	3.3
1997	7.0	55.7	40.5	23.1	9.4	3.5
2000	6.8	58.2	43.0	24.3	10.1	3.0
2003	6.7	57.3	41.1	23.0	11.8	2.4

資料：「雇用管理調査」

注：早期退職優遇制度を導入している企業の全企業に対する割合。

## 20.3 雇用者の平均引退年齢

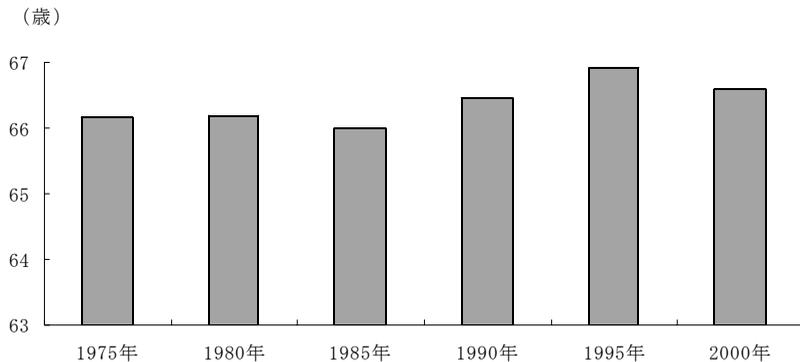
### ①指標の解説

平均寿命の伸びに伴い、体力的に就業可能な高齢者が増えており、仕事から引退する年齢も徐々に高まっていると考えられる。ここでは、こうした雇用者の平均引退年齢を算出する。

### ②指標の作成結果

男性雇用者の平均引退年齢の推計結果は図20-3のとおりである。

図20-3 雇用者の平均引退年齢



資料：「国勢調査」

注：男性雇用者。

### ③作成結果の説明

図20-3によると、1975年以降、長期的には平均引退年齢が徐々にではあるが高くなる傾向にある。ただし、1995年から2000年にかけてはやや低下している。この背景には、長引く不況の中で定年後の再就職が厳しいために、働きたくても引退せざるを得ないケースが増加しているという点が考えられる。

#### ④指標の作成方法

指標の作成にあたっては、平成 10 年版国民生活白書をもとに以下のよう求めた。まず、50 歳以上の男性雇用者について、人口に占める雇用者の割合を 5 歳階級別に求める。この比率を、50-54 歳=100 になるように換算する（1995 年の場合、雇用者／人口は 50-54 歳が 0.765、55-59 歳は 0.709、60-64 歳は 0.457・・・なので、50-54 歳を 100 とすると 55-59 歳は 92.7、60-64 歳は 59.8、・・・となる）。次に、これらの値について各年齢階級間の差をとり、それを隣り合った年齢階級間の中央値の年齢間の引退割合とする。例えば、95 年では、 $100-92.7=7.3$  %の雇用者が、50-54 歳の中央値（52.5 歳）と 55-59 歳の中央値（57.5 歳）の間に引退する、と考える。52.5 歳から 57.5 歳までは各年齢とも同じ割合で引退していくものとする。以上より、各年齢における引退割合を算出して、引退年齢の加重平均値を算出した。

#### ⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 20-3 雇用者の平均引退年齢

	引退年齢（歳）
1975年	66.2
1980年	66.2
1985年	66.0
1990年	66.5
1995年	66.9
2000年	66.6

資料：「国勢調査」  
注：男性雇用者。

⑥参考：平均引退年齢について

平均引退年齢の国際比較をしてみると（表20-4）、いずれの国でも時系列的に引退年齢が早まっていることがわかる。また、日本の引退年齢は他国に比べ高くなっていることもわかる。また、厚生労働省「高齢者就業実態調査」では、高齢者の引退状況の調査をしており、その中で、高齢就業者の引退希望年齢を調べている（表20-5）。それによると、引退希望年齢として65-69歳を希望するものが、男女とも4割を超えている。また、希望引退年齢の平均は男性67.2歳、女性は65.6歳となっている。

表20-4 平均引退年齢の国際比較

男 性		(単位：歳)			
	ドイツ	日本	スウェーデン	アメリカ	
1965-70	64.7	66.6	65.7	64.1	
1980-85	60.6	64.7	63.7	62.9	
1990-95	60.3	65.2	62.0	62.2	

女 性		(単位：歳)			
	ドイツ	日本	スウェーデン	アメリカ	
1965-70	63.0	63.8	65.5	65.3	
1980-85	60.3	62.4	62.8	62.9	
1990-95	59.9	62.9	62.0	62.7	

資料：Murray Gendell“Trends in retirement age in four countries,1965-95”  
Monthly Labor Review vol.121 No.8 August 1998

表20-5 引退希望年齢階級別高齢就業者の割合

		男性	女性
引 退 希 望 年 齢 階 級	55-59歳	2.2%	4.8%
	60歳	10.7%	19.5%
	61歳	0.5%	1.2%
	62歳	4.2%	3.8%
	63歳	7.6%	6.9%
	64歳	2.4%	1.4%
	65歳	37.8%	35.3%
	66-69歳	21.1%	17.5%
70歳以上		13.2%	9.1%
平均引退希望年齢		67.2歳	65.6歳

資料：「高齢者就業実態調査（2004年）」。