

雇用延長は労働側の提案が多数

2001 年までに 61 歳まで雇用延長される見込みは 24.8%
～雇用延長の実態に関する調査（労働に関する WEB 企業調査）～

・調査の概要

本調査は、今春闘において雇用延長がテーマとなったことを踏まえ、企業における 60 歳以降の雇用延長についての今春闘の話合いの状況と、企業における雇用延長の実態を明らかにすることをねらいとして実施したものである。

上場企業と店頭登録企業合わせて 3343 社に調査への協力をお願いし、そのうちの 270 社から協力をいただいた（回答企業構成は 9 ページの参考表を参照）。また、調査の実施期間は、平成 12 年 6 月 29 日～7 月 21 日。

なお、本調査は、WEB 上に調査システムを構築し実施したものであり、インターネットの日本労働研究機構ホームページ上に調査票を設定し、回答をオンラインで提出していただいた。

・調査結果の概要

< 骨子 >

1. 今春の雇用延長についての話合い状況について

(1) 雇用延長の話合いは、製造業、大企業中心

今春、60 歳以降の雇用延長について、労働組合または従業員代表との間での話し合いが行われた企業割合は 37.4%。産業別では製造業で 45.6%、特に、素材関連製造業で 50.9%と高くなっている。一方、従業員規模別にみると、1000 人以上の企業で 58.8%、300 人以上 1000 人未満で 22.6%、300 人未満で 15.6%と、大企業中心に話合いが行われた（図 1、1-1、1-2）。

(2) 雇用延長の話合いは労働側の提案が多数

話合いの提案が、労働側からなされたか、企業側からなされたかをみると、労働側（労働組合または従業員代表側）からとした割合が、82.2%と多数を占めている。また、労働側からとした割合を産業別、従業員規模別にみると、製造業で 90.3%、1000 人以上で 84.3%と高くなっている。（図 2、2-1、2-2）。

(3) 話合いの主要テーマは、年金支給開始年齢へのリンク、希望者全員の雇用延長

話合いのテーマは、支給開始年齢へのリンクが 84.2%、希望者全員の雇用延長が 79.0%、一方、雇用延長にあたっての組合員籍の保持については、37.1%にとどまった（図 4）。

2. 雇用延長の実態

(1) 2001 年までに 61 歳まで雇用延長される見込みは 24.8%

年金（老齢厚生年金の定額部分）の支給開始年齢は、2001 年から 3 年ごとに 1 年ずつ引き上げられるが、2001 年に 61 歳まで雇用延長する企業割合は 14.8%、延長の見込みまで加えると 24.8%となる。（図 5）。

(2) 運用上の実態を加味すれば、希望者全員を雇用できる企業割合は 43.4%

雇用延長（定年延長で対処する場合を除く）の対象者については、希望者全員を対象とするものが 26.3%、一方、希望者全員ではないものが 56.6%ある。しかし、実際の運用の場面においては、制度上希望者全員でなくても、運用上、希望者のほとんどをカバーできるとしたものが、17.1%あり、運用上の実態を加味すれば、希望者全員を雇用できる企業割合は 43.4%（図 7）。

1 今春の雇用延長についての話し合いの状況

ここでは企業に、まず、今春 60 歳以降の雇用延長について労働組合または従業員の代表との間で話し合いが行われたかどうかを尋ね、話し合いが行われたと回答した企業に対して、話し合いの状況を尋ねた。

【今春の話し合いの状況】

今春、60 歳以降の雇用延長について労働組合または従業員の代表との間での話し合いについては、「行われた」とする企業が 37.4% となった。産業別でみると、製造業で 45.6% と高く、特に素材関連製造業で 50.9% と高くなっている。一方、従業員規模別でみると、1000 人以上の企業で 58.8% と最も高く、次いで 300 人以上 1000 人未満で 22.6%、300 人未満が 15.6% となっており、大企業中心に話し合いが行われた。（図 1、1-1、1-2）

（注）ここでいう「話し合い」には、労働組合からの要求提出に始まる交渉のみならず、企業からの提案によって始まるもの、さらには、労働組合のない企業における従業員の代表との話し合いなども該当する。

図1 今春の60歳以降の雇用延長の話し合い



図1-1 産業別 雇用延長の話し合い状況（行われたの割合）

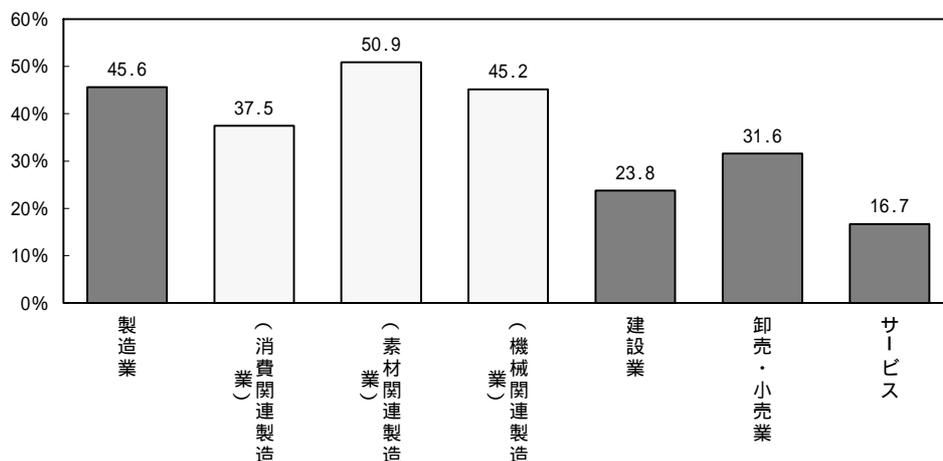
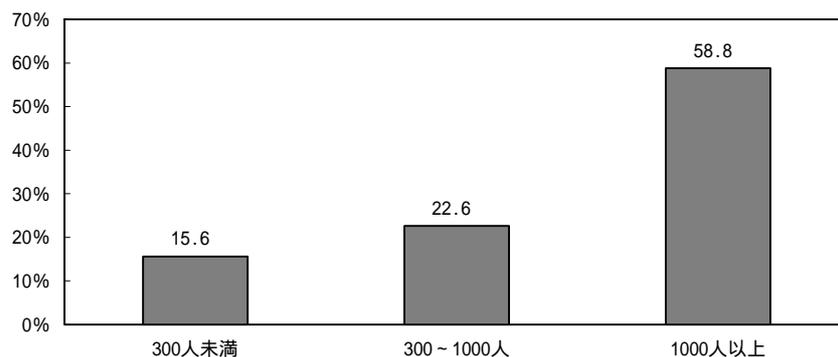
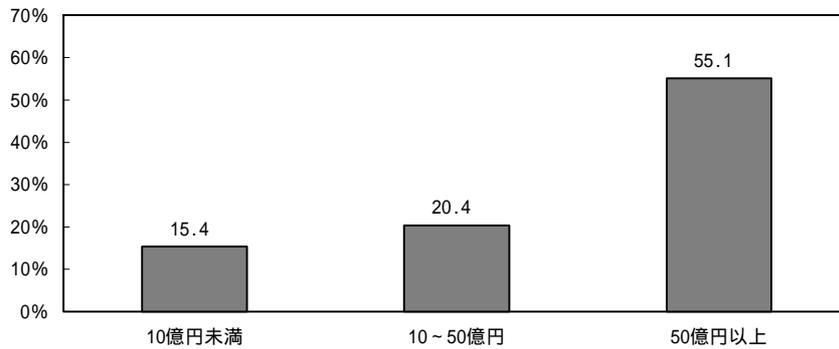


図1-2 従業員規模別 雇用延長の話し合い状況（行われたの割合）



また、資本金規模別では 50 億円以上が 55.1%と最も高く、次いで 10～50 億円未満が 20.4%、10 億円未満が 15.4%となっている (図 1-3)。

図1-3 資本金規模別 雇用延長の話し合い状況 (行われたの割合)



【話し合いの提案】

話し合いが行われた場合に、話し合いの提案がどちらからされたかをみると、「労働組合または従業員代表側」が 82.2%、「企業側」が 17.8%となっている。なお、「労働組合または従業員代表側」が提案した割合をみると、産業別では製造業で 90.3%と高く、サービス業で 50.0%と低い (図 2、2-1)

図2 話し合いの提案者 (話し合いが行われた場合)

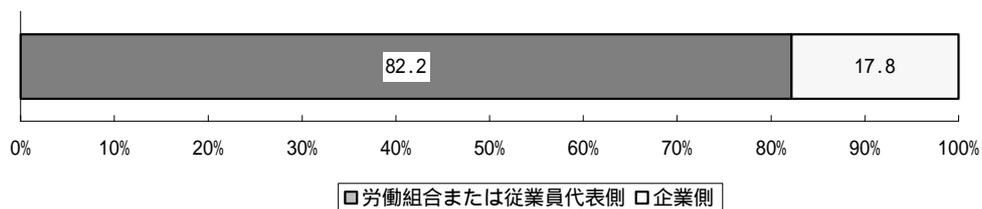
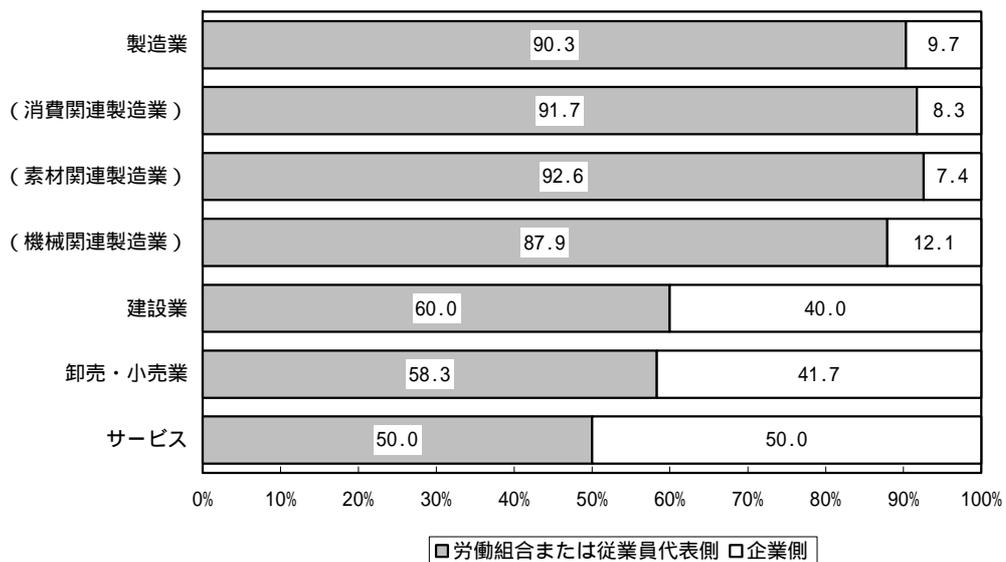


図2-1 産業別 話し合いの提案者



従業員規模別では 1000 人以上で 84.3%と高く 300 人未満で 57.1%と低い、資本金規模別では 50 億円以上で 85.3%と高く、10 億円未満で 50.0%と低くなっている (図 2-2、2-3)

図2-2 従業員規模別 話し合いの提案者

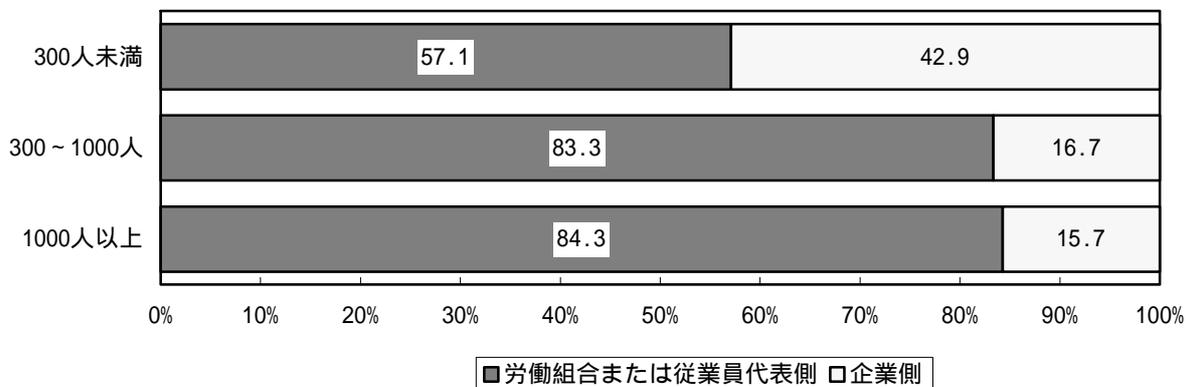
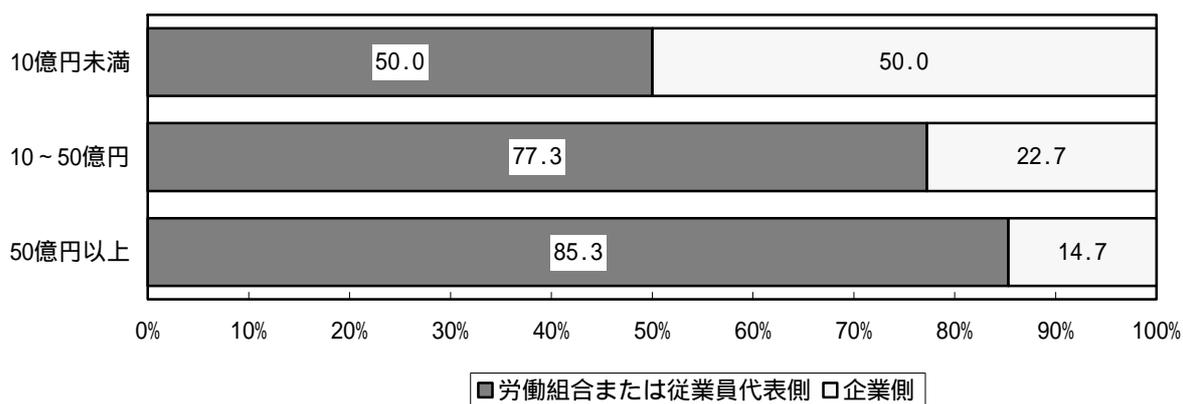


図2-3 資本金規模別 話し合いの提案者



【話合いの相手】

話合いが行われた場合に、話合いの相手をみると「労働組合」が94.1%、「従業員の代表」が5.9%となっている。なお「労働組合」が話合いの相手とした割合を産業別にみると、製造業で高く、サービス業で低くなっている。また、従業員規模別では、300人未満で低い。資本規模別では、50億円以上で最も高く、10億円未満で低くなっている（図3 3-1、3-2、3-3）

図3 話合いの相手（話合いが行われた場合）

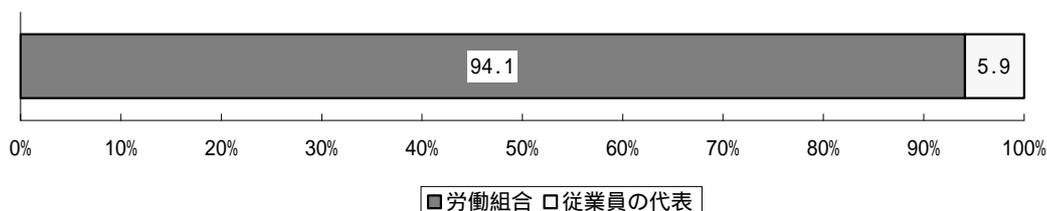


図3-1 産業別 話合いの相手

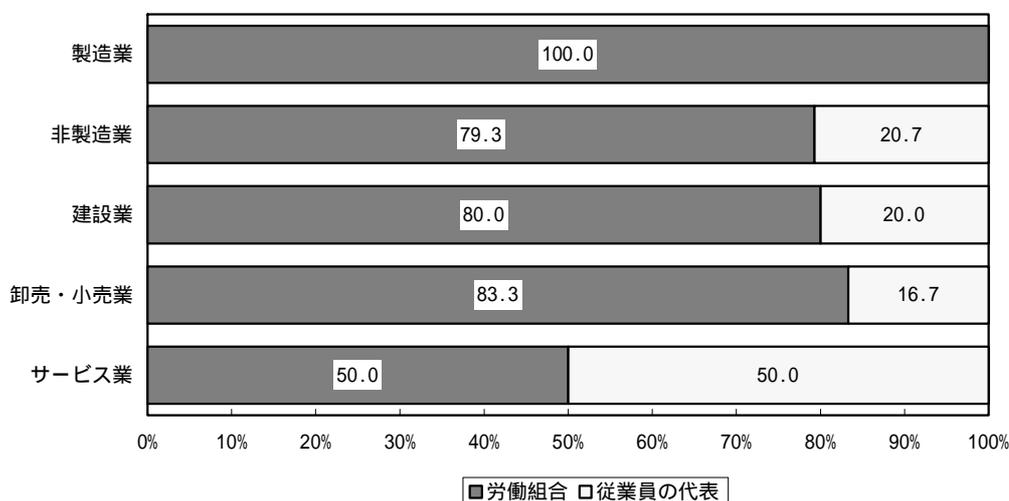


図3-2 従業員規模別 話合いの相手

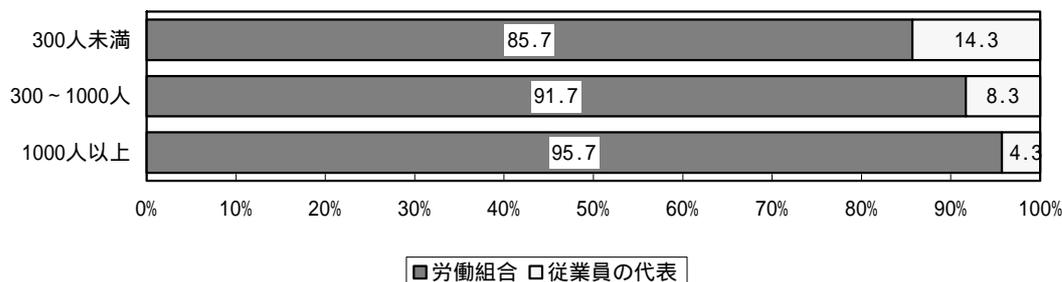
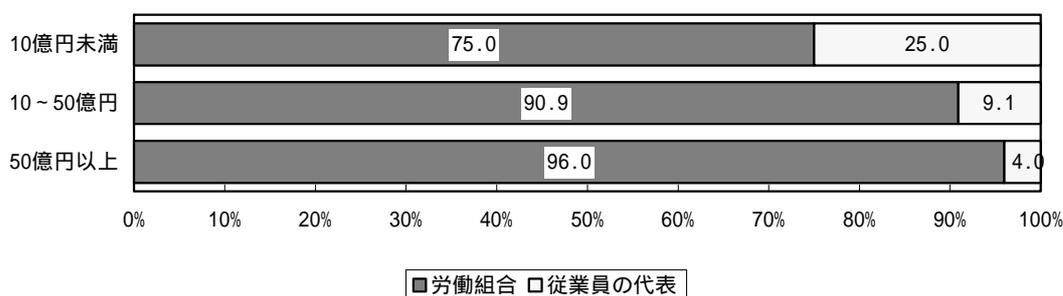


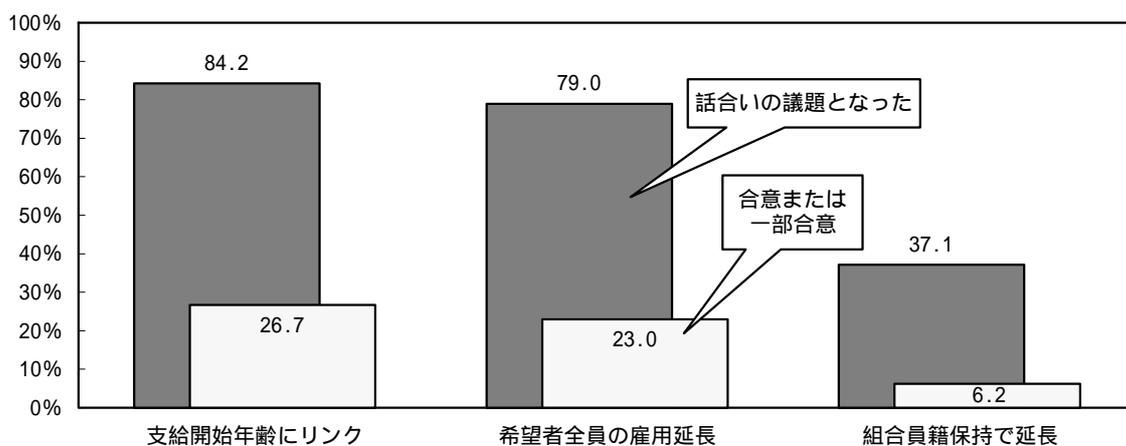
図3-3 資本金規模別 話合いの相手



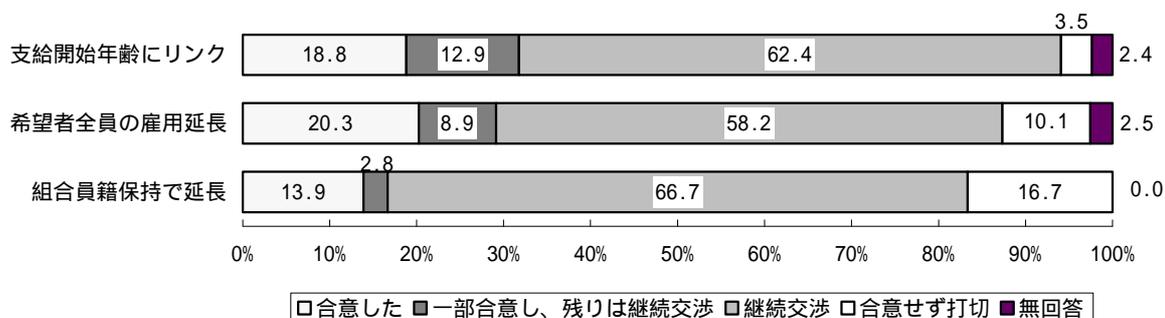
【話し合いの項目と結果】

話し合いが行われた場合に、雇用延長について議題となった項目と話し合いの結果をみると、「(2001年～2013年にかけて引き上げられる老齢厚生年金の定額部分の)年金支給開始年齢にリンクした雇用延長」は、84.2%の企業で議題となり26.7%の企業で「合意または一部合意」した。「希望者全員の雇用延長」については79.0%の企業で議題となり23.0%の企業で「合意または一部合意」した。一方、「組合員籍を保持したままの雇用延長」については、37.1%の企業で議題となり6.2%の企業で「合意または一部合意」したとしており、前2者に比べて低くなっている(図4)。

図4 「議題となった」/「合意・一部合意」の構成比



(参考) 話し合いの結果(それぞれ議題となった場合)



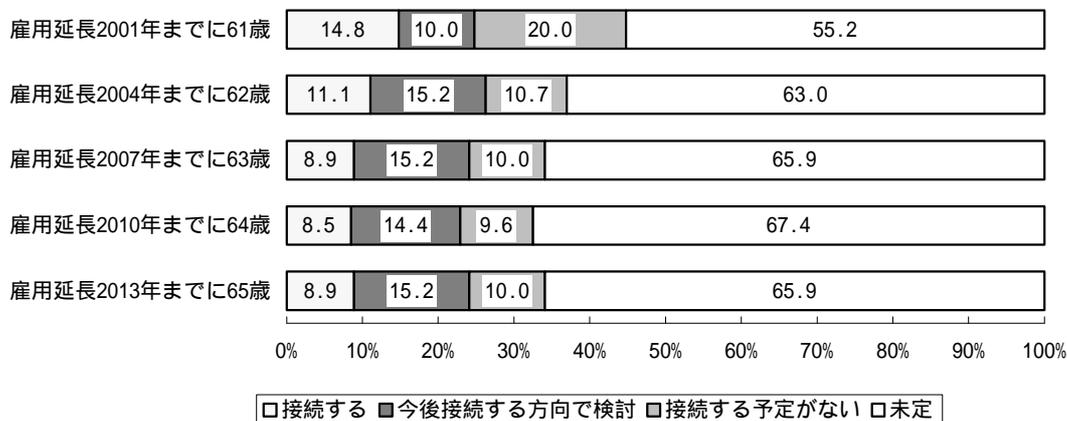
2 雇用延長の実態

ここでは今春の話合いの有無にかかわらず、調査対象全企業に対して雇用延長の実態を尋ねた。

【年金支給開始年齢引き上げとの接続】

老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢引き上げのスケジュールと、企業の多くの従業員に適用される雇用延長（最高）年齢の接続をみると、「接続する」とするのは「2001年までに61歳」で14.8%、「2004年までに62歳」で11.1%、「2007年までに63歳」で8.9%、「2010年までに64歳」で8.5%、「2013年までに65歳」で8.9%となっている。また、「今後接続する方向で検討する」企業まで加えると、「2001年までに61歳」で24.8%となる（図5）

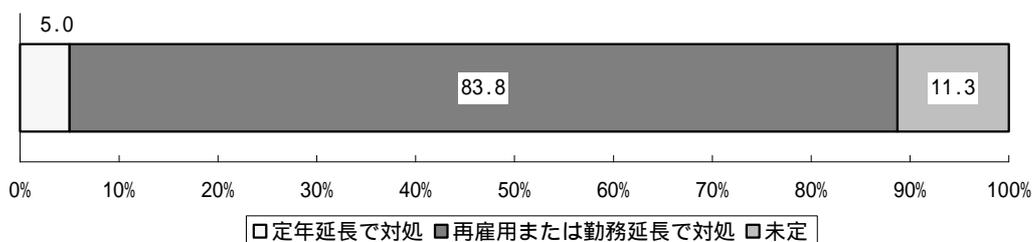
図5 雇用延長の実態



【雇用延長の方法】

年金支給開始年齢と雇用延長の接続意向がある場合に、雇用延長の具体的な対処方法をみると、「再雇用または勤務延長で対処する」が83.8%、「定年延長で対処する」が5.0%となっており、「未定」とする企業も11.3%ある（図6）。

図6 支給開始年齢との接続の方法（雇用延長の接続意向がある場合）



【雇用延長の対象者】

年金支給開始年齢と雇用延長の接続意向のある企業(定年延長で対処する場合を除く)について、雇用延長される対象者の範囲をみると、「(制度として)希望者全員を対象としない」とする企業が56.6%、「(制度として)希望者全員が対象」は26.3%となっている。

また、「(制度として)希望者全員を対象としない」企業の中で、運用上の実態としては「希望者のほとんどをカバーできる」とするのは17.1%となっており、運用上の実態を加味すれば、希望者全員を雇用できる企業割合は43.4%となる。

なお、「(制度として)希望者全員が対象」とする企業を従業員規模別でみると、1000人以上で28.6%、1000人未満で23.5%となっており、大企業の方が高い(図7、7-1)。

図7 接続の対象者(「再雇用又は勤務延長で対処」、「未定」の場合)

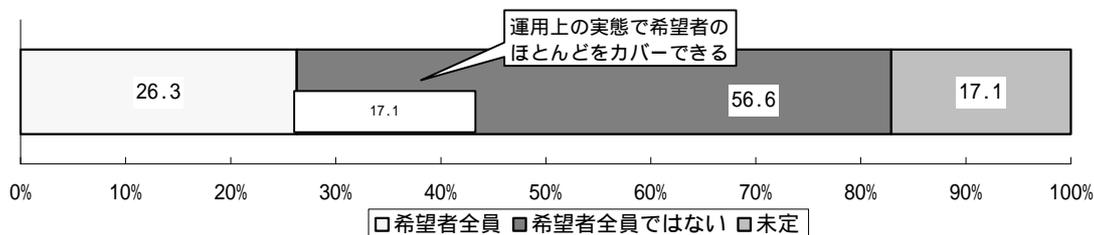
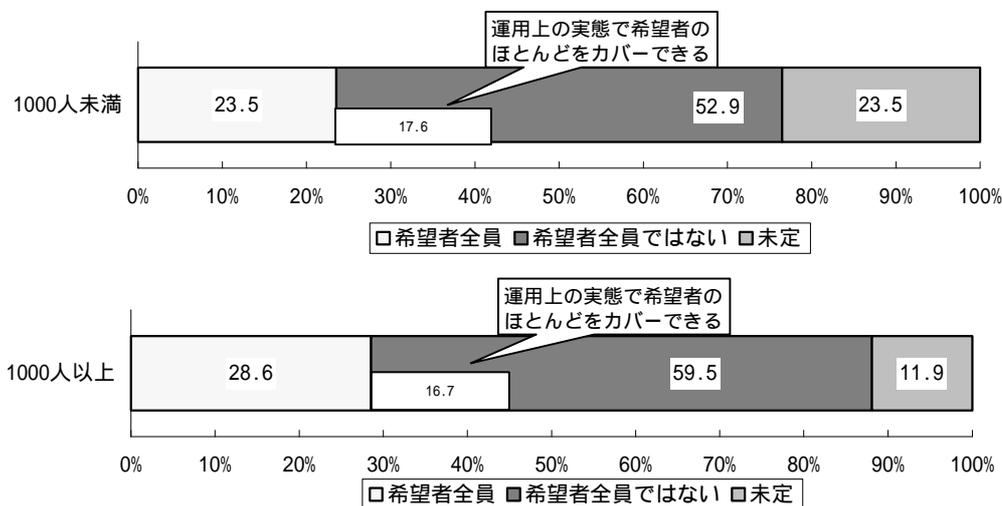


図7-1 従業員規模別



【希望者全員を雇用延長対象者としてしない理由】

制度としても運用上の実態としても希望者全員を雇用延長対象者としてしない理由をみると、「高齢者個人の能力差が大きいので希望者全員は無理だから」が82.1%と最も高く、次いで「希望者全員雇用するための高齢者向けの仕事がないから」が50.0%、「希望者全員雇用すると人件費が増加するから」が25.0%、「職場のモラルが低下するから」が10.7%となっている。従業員規模別にみると「高齢者個人の能力差が大きいので希望者全員は無理だから」とするのは、1000人未満で90.9%、1000人以上で76.5%、「希望者全員雇用するための高齢者向けの仕事がないから」とするのは、1000人未満で36.4%、1000人以上で58.8%となっている(図8、8-1)。

図8 希望者全員を雇用延長対象としない理由(複数回答)

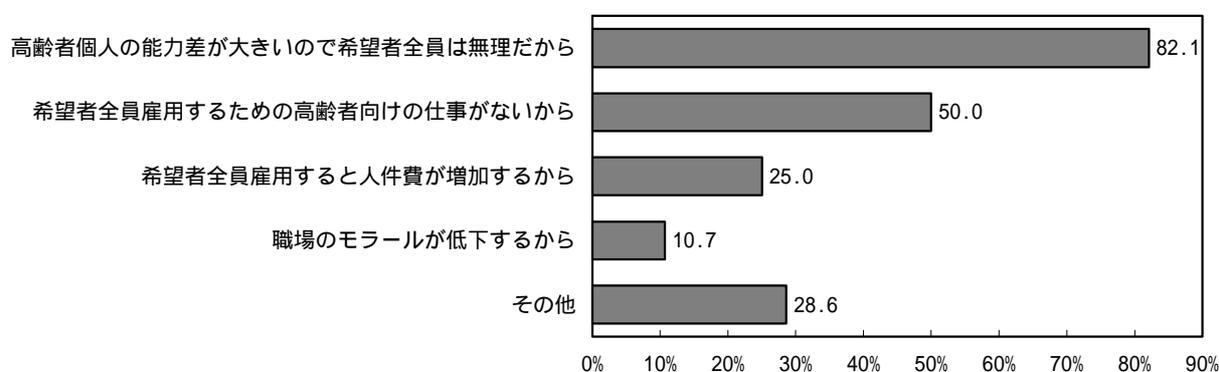
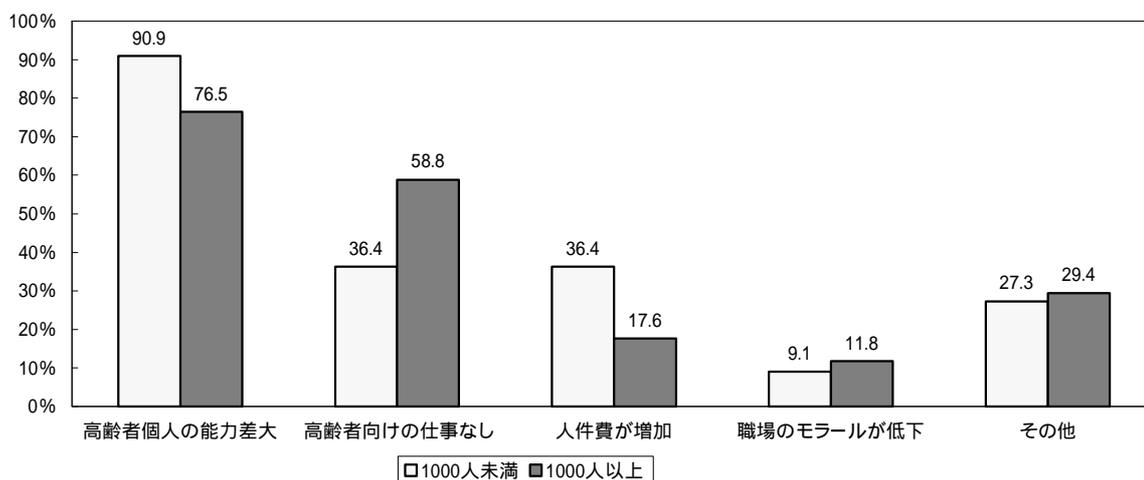


図8-1 従業員規模別 希望者全員を雇用延長対象としない理由(複数回答)



(参考表) 回答企業の構成

		回答企業 270	(参考) 調査対象企業 3343
産業	建設業	21	248
	製造業計	158	1708
	(消費関連)	32	378
	(素材関連)	53	621
	(機械関連)	73	709
	卸売・小売業	38	640
	サービス業	24	281
	その他	29	466
従業員規模	1000人以上	119	1150
	300～1000人	106	1320
	300人未満	45	873
資本金規模	50億円以上	136	1405
	10～50億円	108	1416
	10億円未満	26	522