

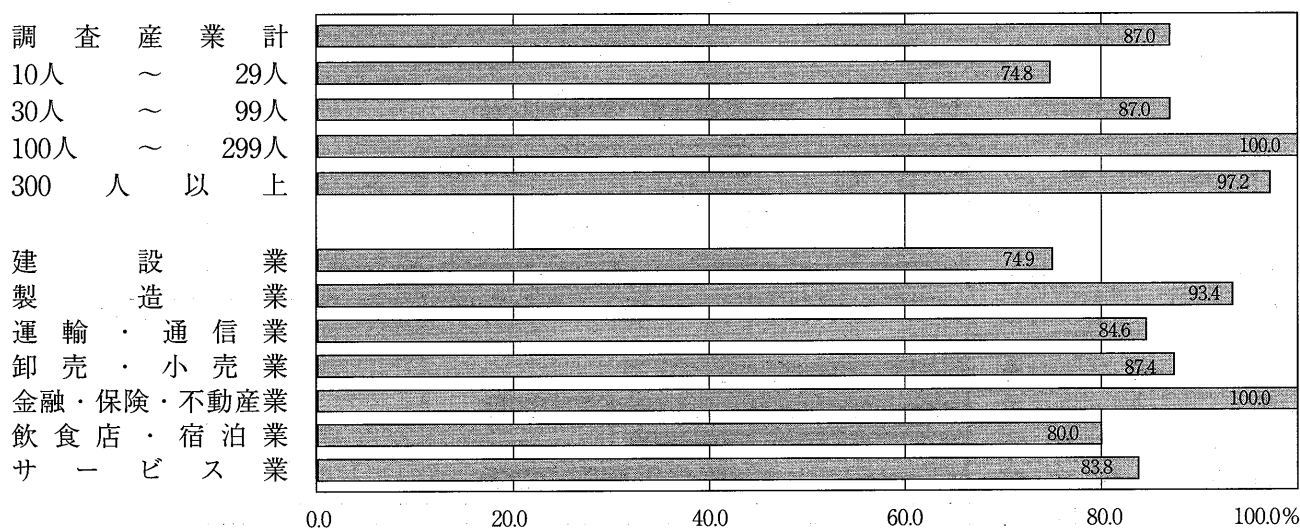
7 定年制

(1) 定年制の規定状況

① 定年制の規定状況を見ると、就業規則等に「規定している」が87.0%で、前回調査（平成17年9月実施）の91.3%と比べると、4.3ポイント減となっている。

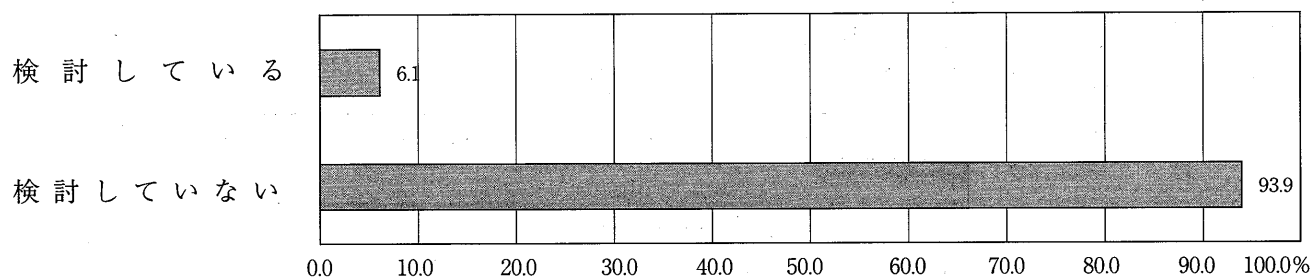
これを規模別にみると、10人～29人が82.8%と最も低く、100人～299人が100.0%と最も高い。また、産業別にみると、建設業が74.9%と最も低く、金融・保険・不動産業が100.0%と最も高い。(図37-1)

図37-1 定年制の規定状況



② 定年制のない事業所における今後の導入検討状況を見ると、「検討している」が6.1%、「検討していない」が93.9%となっている。(図37-2)

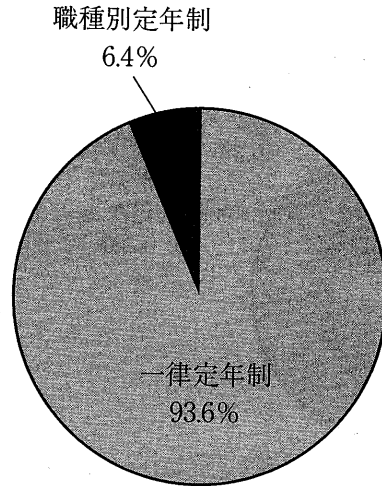
図37-2 制度を規定していない事業所の検討状況



(2) 定年制の形態

- ① 定年制の規定がある事業所における定年制の形態をみると、「一律定年制」が93.6%とほとんどの事業所で「一律定年制」を導入している。(図38-1)

図38-1 定年制の形態

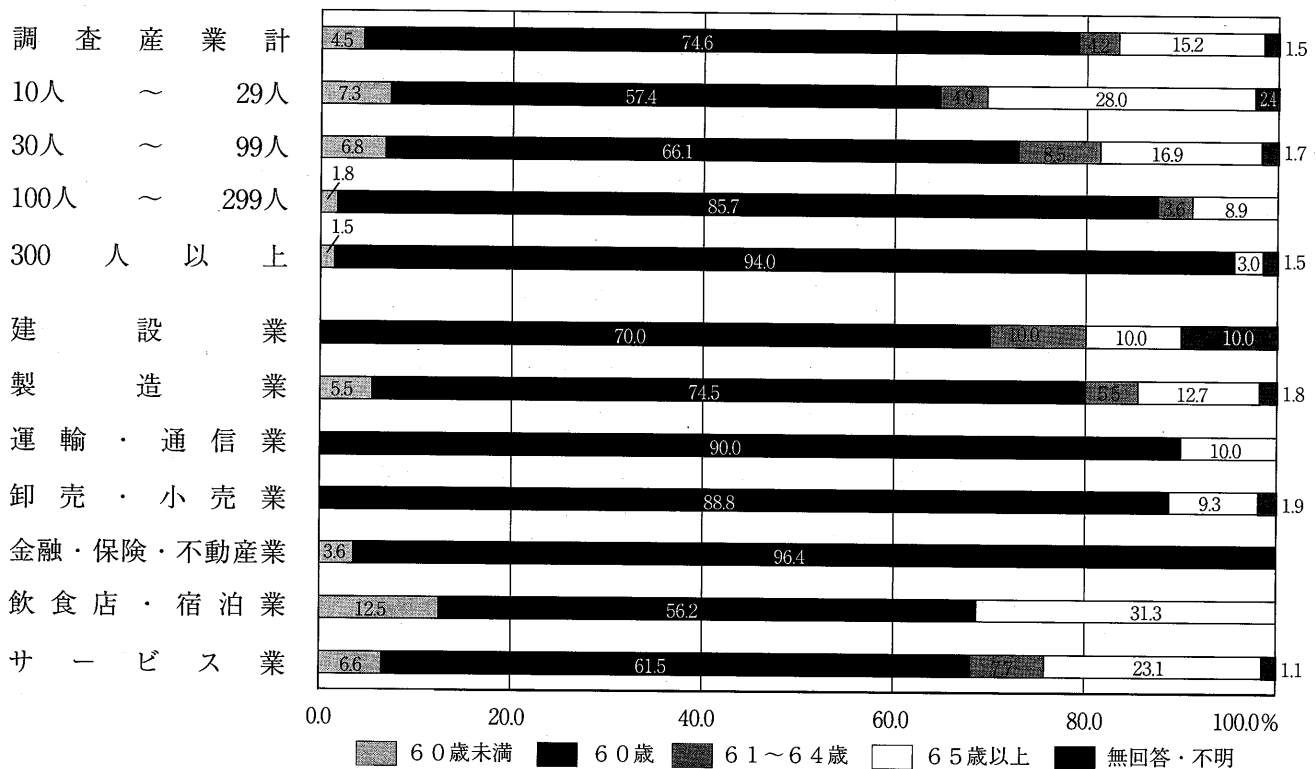


②一律定年制における定年年齢

一律定年制における定年年齢をみると、「定年年齢60歳」が74.6%と最も高く、「61～64歳」と「65歳以上」を含める60歳以上が94.0%となっている。

これを規模別にみると、10～29人が90.3%と最も低く、100人～299人が98.2%と最も高い。また、産業別にみると、飲食店・宿泊業が87.5%と最も低く、運輸・通信業が100.0%と最も高い。(図38-2)

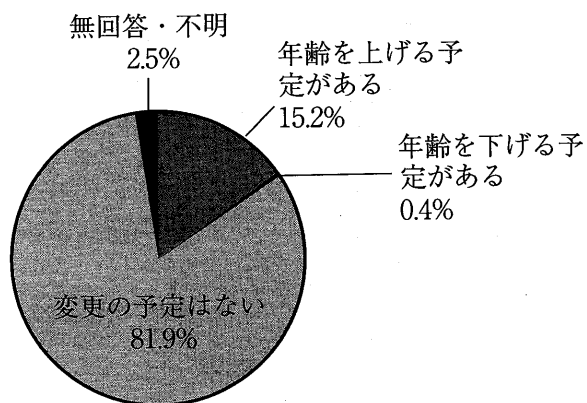
図38-2 一律定年制における定年年齢



(3) 定年年齢の変更予定

定年年齢の変更予定をみると、制度の規定がある事業所のうち、「年齢を上げる予定がある、または検討中」が15.2%と約1/7の事業所が年齢の引き上げを予定している。(図39)

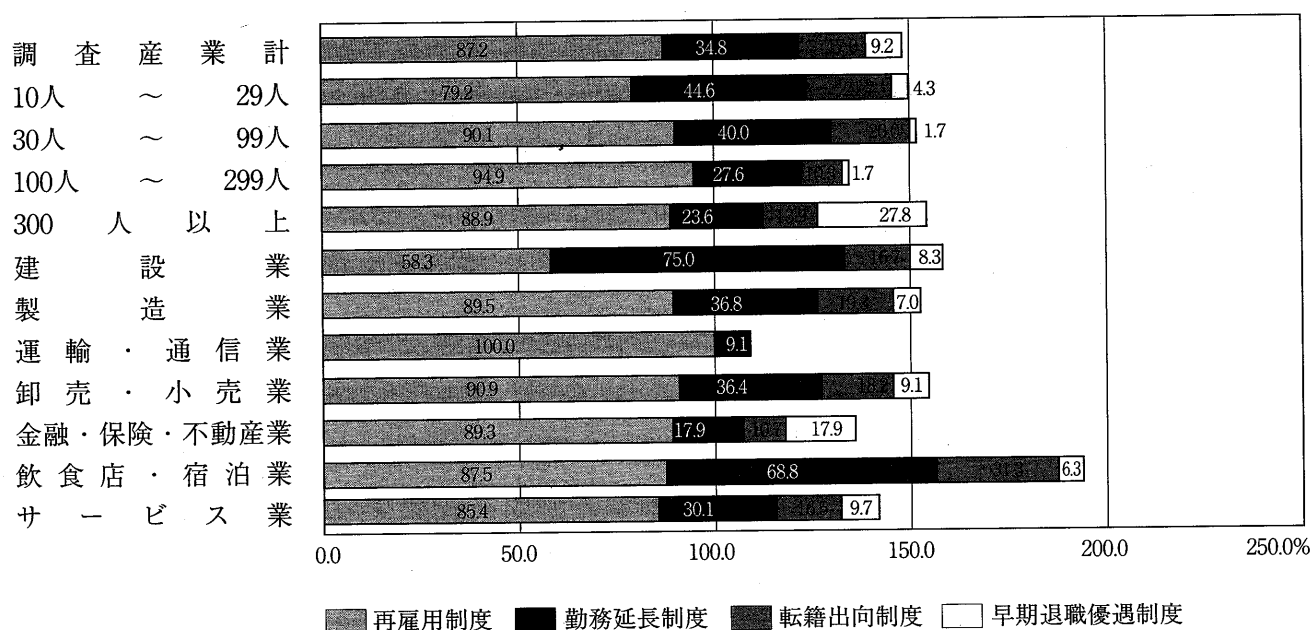
図39 定年年齢の変更予定



(4) 定年に達した者に対する支援制度・早期退職優遇制度の規定状況

定年年齢に達した者に対する支援策や早期退職優遇制度の規定状況(複数回答)をみると、「再雇用制度」が87.2%と最も高く、次いで「勤務延長制度」が34.8%、「転籍出向制度」が17.0%、「早期退職優遇制度」が9.2%となっている。(図40)

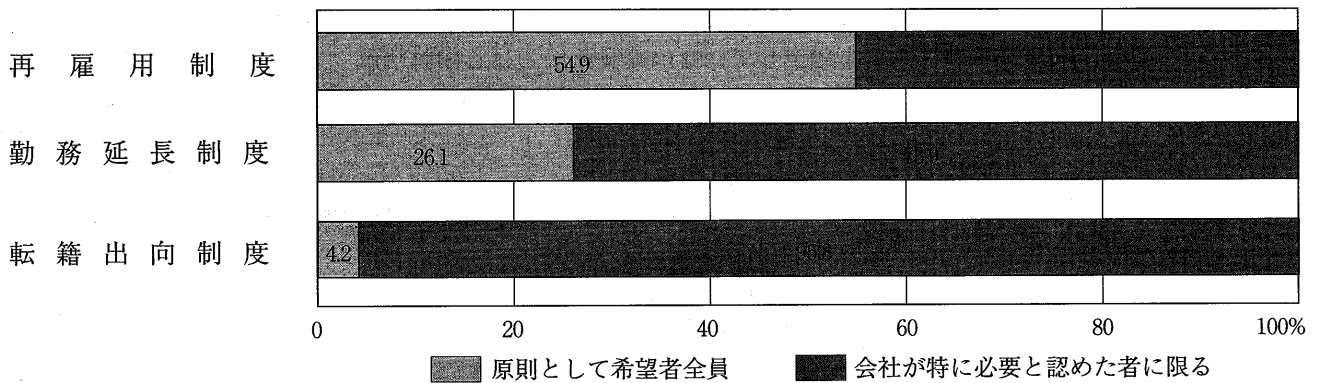
図40 定年に達した者に対する支援制度・早期退職優遇制度の規定状況



(5) 支援制度等における対象者の範囲

支援制度等における対象者の範囲をみると、「再雇用制度」では「原則として希望者全員」が54.9%と最も高く、「勤務延長制度」、「転籍出向制度」においては、「会社が特に必要と認めた者に限る」が最も高く、それぞれ73.9%、95.8%となっている。（図4-1）

図4-1 支援制度等における対象者の範囲



(6) 最高雇用年齢

最高雇用年齢をみると、「定めている」が「再雇用制度」では67.5%、「勤務延長制度」では26.1%、「転籍出向制度」では8.3%となっている。

最高雇用年齢は、いずれも「65歳」までとする割合が高く、「再雇用制度」では78.9%、「勤務延長制度」では87.6%、「転籍出向制度」では75.1%となっている。（図4-2-1、図4-2-2）

図4-2-1 支援制度等における最高雇用年齢規定状況

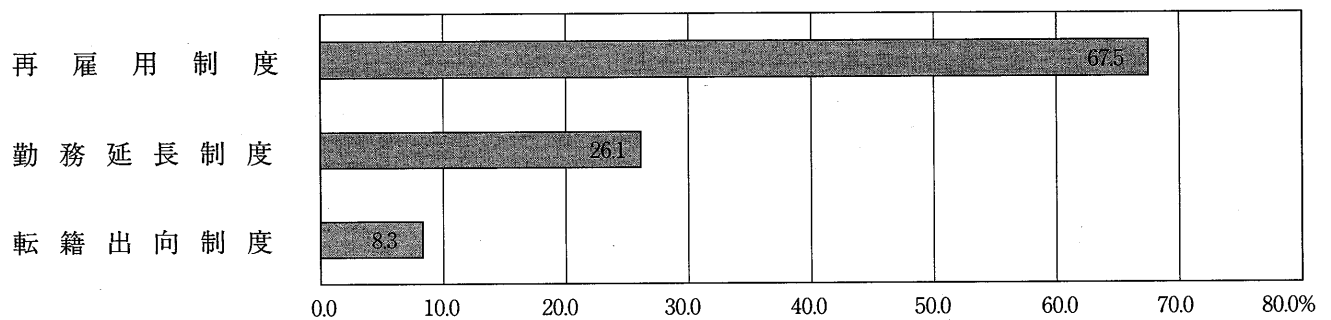
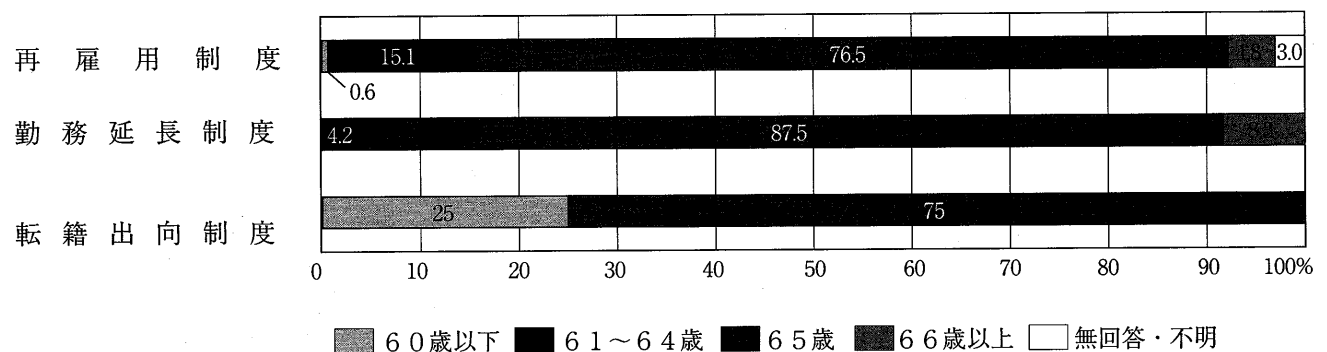


図4-2-2 支援制度等における最高雇用年齢



(7) 制度を規定していない事業所の検討状況

制度を規定していない事業所の検討状況を見ると、今後制度の導入を「検討している」が15.4%、「検討していない」が80.8%となっている。

検討している内容（複数回答）をみると、「再雇用制度」が50.0%、「勤務延長制度」が50.0%、「転籍出向制度」が0.0%、「早期退職優遇制度」が50.0%となっている。（図4 3 - 1、図4 3 - 2）

図4 3 - 1 制度を規定していない事業所における検討状況

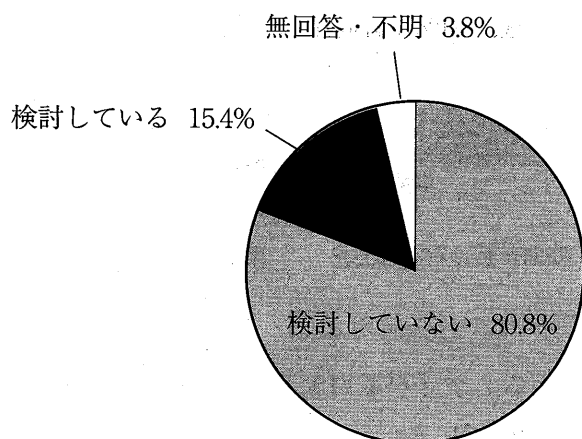


図4 3 - 2 制度を規定していない事業所における検討状況

