

半数が55歳定年制を採用

＜7割が定年後の雇用を考慮＞

— 定年制実態調査の結果 —

県商工労働部労政課

＜調査の概要＞

この調査は県内民間企業における定年制の実施状況を明らかにする目的で、昭和47年度労働組合基本調査と同時に実施したものです。従って調査対象は県内民間企業で、昭和47年6月30日現在労働組合を有する企業です。

調査の方法は各商工労働事務所職員による聞き取り調査によって行ないました。

＜調査結果の概要＞

調査集計企業347企業のうち何らかの定年制を採用している企業は、310企業(89.3%)を占めています。

業種別では運輸通信業・製造業が60%台で、次に卸小売業・金融保険業・サービス業が80%台です。

規模300人以上の企業では97.9%とほとんどの企業で定年制を採用しており、30人以上300人未満では90%弱、29人以下では60%弱と規模が小さくなるほど採用企業は少なくなっています。

また、定年制を採用していない37企業でも9企業(24.7%)は定年制を検討していると回答しています。

次に定年制のある企業における各労働組合の態度は、定年延長を要求または検討している組合が38.7%あります。

I 定年制の種類

定年制の種類としては、一律定年制・男女別定年制・職種別定年制があり、最も一般的な一律定年制は定年制を採用している企業310のうち240企業(77.4%)男女別定年制は、50企業(16.1%)職種別定年制は20企業(6.5%)となっています。

1 一律定年制

一律定年制を採用している企業の構成をみると、約半分の117企業(48.8%)が55歳定年を定め、56～60歳定年制も同じく117企業(48.8%)その他6企業(2.4%)となっています。

産業別の構成をみると、製造業では、その6割(58.2%)が、運輸通信業で4割(40.0%)が、サービス業で3割(28.9%)が55歳定年制を定めています。なお、サービス業では59～60歳定年制を定める企業が17企業(44.7

%)と最も多く、55歳定年制を定める企業より多くなっています。

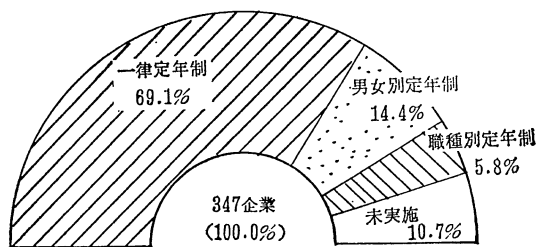
規模別の構成では、各規模にわたり55歳定年制を定める企業が最も多くなっています。また、規模が小さいほど定年年齢が高く、59～60歳定年制を定める企業は、300人未満で総数の25.2%、300人以上で16.5%となっています。

2 男女別定年制

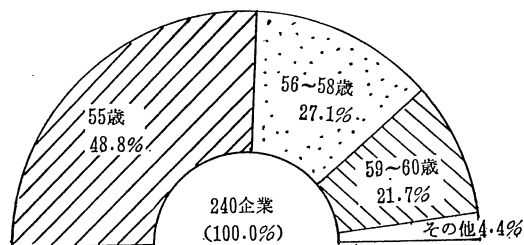
男女別定年採用企業50企業の構成をみると、男子では56歳定年が27企業(54.0%)と最も多く、61歳以上定年は全くありません。

女子では、50歳以下定年は35企業(70.0%)で、そのうち50歳定年15企業、45歳定年10企業その他10企業となっています。

第1図 定年制の種類



第2図 定年年齢



II 定年制根拠規定

定年制を定めている根拠規定については、就業規則で定めている企業が159企業、労働協約で定めている企業が144企業、その他7企業となっています。

就業規則で定年制を定める企業を産業別にみると、最も多い構成を示しているのはサービス業でその65.1%を占めています。

また、労働協約で定める企業は運輸通信業で66.7%を占めています。

規模別では、300人未満の企業のうち63.4%が就業規則で、300人以上の企業の63.0%が労働協約で定め、特に1,000人以上の企業ではその71.4%が労働協約で定めています。

Ⅲ 定年制改定

過去3年間に定年制を改訂したのは定年制を定める310企業の20.8%であり、そのほとんどが製造業です。その内容は定年制延長に関するものが大部分です。

Ⅳ 定年到達者に対する取扱い

定年に達した者に対する特別な扱いとして、最近各企業は再雇用制度、雇用延長制度を採用していますが、その採用の割合は再雇用制度163企業、雇用延長制度68企業となっています。これらの制度における労働条件は、まちまちです。

1 再雇用制度

再雇用とは、定年に達したものを一応退職させたうえで、再び雇用する措置をいいますが、その労働条件(身分・賃金・昇給等)は一般的に低下し、従来どおりとする企業は2割に達しません。再雇用制度を採用している企業のうち労働協約で定めている企業は22.1%で、他は就業規則で定めたり、特別規定を定めたりしており、その対象者は「会社が必要とする者」とする企業が54.0%です。また、再雇用制度採用企業の半数が雇用期間を定めていません。

2 雇用延長制度

雇用延長とは、定年に達したものをただちに退職させるのではなく、一定期間退職時期を延長する措置をいいますが、その労働条件は従来どおりとする企業が半数です。雇用延長制度を採用している企業のうち労働協約で定めている企業が44.1%で、その対象者は「会社が必要

とする者」とする企業が44.1%で、あとは希望者となっています。その延長期間は1年未満または定めなしとする企業が55.9%を占めて、雇用期間が不安定となっています。

Ⅴ 定年制に対する労働組合の態度

定年延長を要求している組合は80組合、検討中とする組合は54組合で、金融保険業においては半数が定年延長を要求または検討中です。

規模別には、定年延長要求または検討中の組合は、規模が大きいほど、その割合が高くなっています。

Ⅵ 近県との比較

定年制実施企業は本県89.3%、群馬県74.5% (46年調査)、福島県83.5% (46年調査)であり、本県が一番高くなっていますが、これは調査対象が本県では労働組合を有する企業であるのに対し、他県では無作為によったためと思われます。

定年制を採用している企業中一律定年制採用企業は本県77.4%、群馬県76.6%、福島県70.2%、このうち55歳定年は本県48.8%、群馬県52.9%、福島県71.5%、56歳以上定年は本県50.5%、群馬県46.5%、福島県28.1%となって本県は一般に定年年齢が高くなっています。

定年に達した者に対する特別な取扱いとして再雇用・雇用延長を採用している企業は本県74.4%、群馬県80.6%、福島県72.9%です。

Ⅶ ま と め

このように現在ほとんどの企業で採用されている定年制度は、過去の過剰労働力時代を背景とした終身雇用制度・年功序列賃金制度・退職金制度等の諸制度との関連により進展してきました。

定年制の理由としては、使用者は①労働能力が低下した労働者を排除し、作業能率を向上させる。②高賃金高齢労働者を継続使用するよりも、若年労働者を雇用する方が有利である。③人事の停滞を防ぎ、労働者の勤労意欲を増進させること等をあげていました。

しかし、現在は、労働力需給のひっ迫(特に若年労働者の不足)・人口に占める中高年齢者の増加・技術革新による作業態様の単純化等の諸条件が変化してきています。そこで労働組合では、上記の条件の変化に社会保障の不備を加えて、「労働の意思と能力を持つ限り、働くことは労働者の権利である」として定年延長を要求しています。これに対し、使用者は前記定年制の理由をあげながらも、労働力需給のひっ迫と中高年労働者の有効活用の観点から、定年制の再検討に取り組まざるをえなくなっていると考えられます。

第3図 定年後の雇用

