

第4章 各種制度の実施状況

1 定年制度、定年後の雇用制度等の有無と運用形態

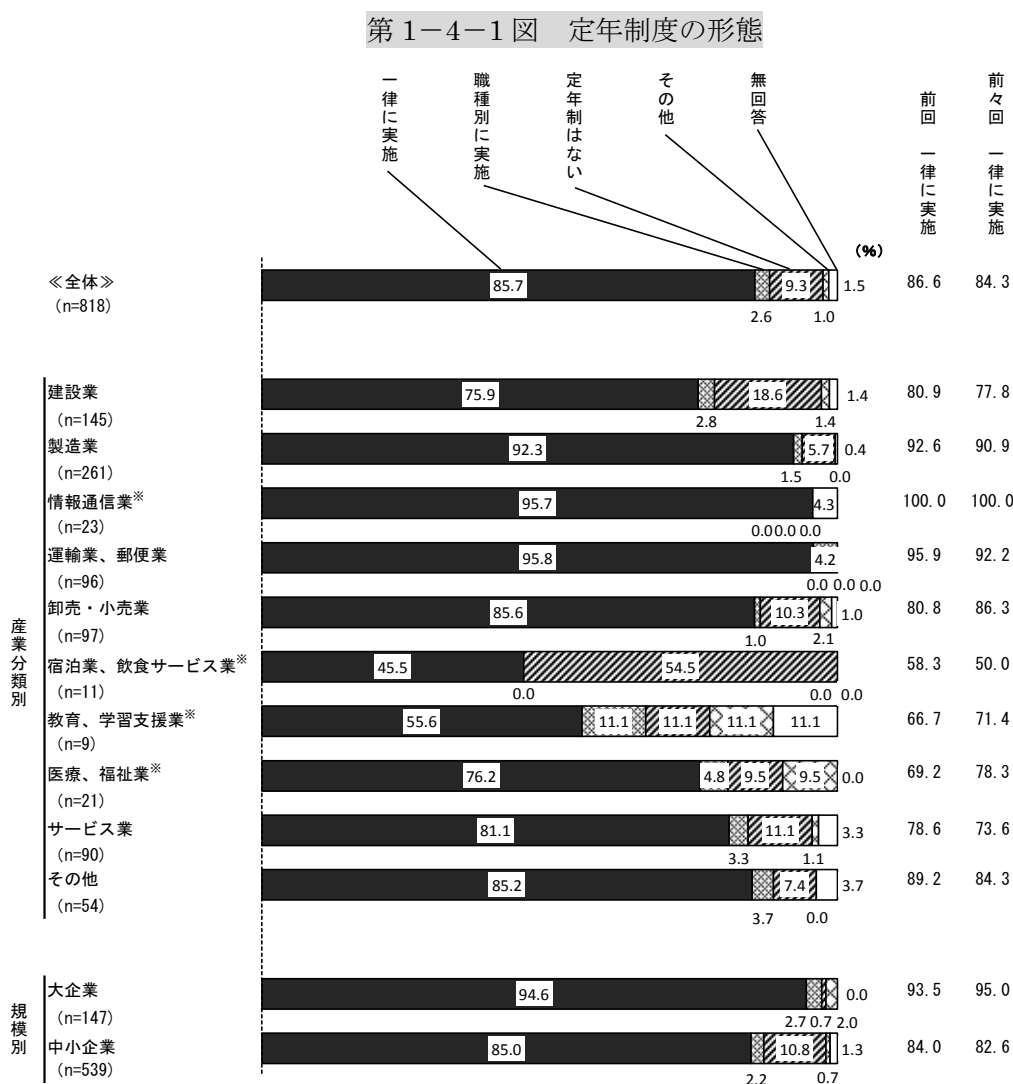
調査票 問 14

(1)定年制度の形態

第1-4-1図は定年制度の形態を示したものである。全体では、「一律に実施」(85.7%)が最も高かった。以下、「定年制はない」(9.3%)、「職種別に実施」(2.6%)となっている。前回調査と比較すると、「一律に実施」は0.9ポイント低くなっている。

産業分類別でみると、「一律に実施」は運輸業、郵便業(95.8%)、製造業(92.3%)が高かった。前回調査と比較すると、建設業が5.0ポイント低くなっている。

規模別でみると、「一律に実施」は、大企業(94.6%)が中小企業(85.0%)より9.6ポイント高かった。前回調査と比較すると、「一律に実施」が大企業では1.1ポイント、中小企業では1.0ポイント、それぞれ高くなっている。



※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-4-2表は、定年制度を「一律に実施」している場合の定年年齢を示したものである。全体では「60歳」（64.1%）が最も高かった。次いで、「65歳」（17.8%）であった。定年年齢の平均値は61.2歳となっている。

産業分類別でみると、「60歳」は運輸業、郵便業（75.0%）、製造業（72.4%）が7割台と高かった。また、「65歳」はサービス業（22.2%）が高くなっている。

規模別でみると、「60歳」は大企業（84.4%）が中小企業（60.3%）より24.1ポイント高くなっている。一方、「65歳」は中小企業（21.0%）が大企業（6.8%）より14.2ポイント高くなっている。

第1-4-2表 定年制度を一律に実施している場合の定年年齢

		(単位：%)							
		調査数	59歳以下	60歳	64歳以下 61歳以上	65歳	65歳以上	無回答	平均値
全 体		818	0.2	64.1	1.8	17.8	0.9	15.2	61.2
産業分類別	建設業	145	0.7	53.1	2.1	17.2	0.7	26.2	61.1
	製造業	261	0.4	72.4	1.5	17.2	0.8	7.7	61.0
	情報通信業 [※]	23	—	82.6	—	13.0	—	4.3	60.7
	運輸業、郵便業	96	—	75.0	3.1	16.7	—	5.2	61.0
	卸売・小売業	97	—	66.0	—	17.5	1.0	15.5	61.2
	宿泊業、飲食サービス業 [※]	11	—	18.2	—	27.3	—	54.5	63.0
	教育、学習支援 [※]	9	—	22.2	—	33.3	—	44.4	63.0
	医療、福祉業 [※]	21	—	57.1	—	19.0	—	23.8	61.3
	サービス業	90	—	53.3	2.2	22.2	2.2	20.0	61.7
	その他	54	—	63.0	5.6	13.0	1.9	16.7	61.1
規模別	大企業	147	—	84.4	2.7	6.8	—	6.1	60.5
	中小企業	539	0.4	60.3	1.5	21.0	1.1	15.8	61.3

※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

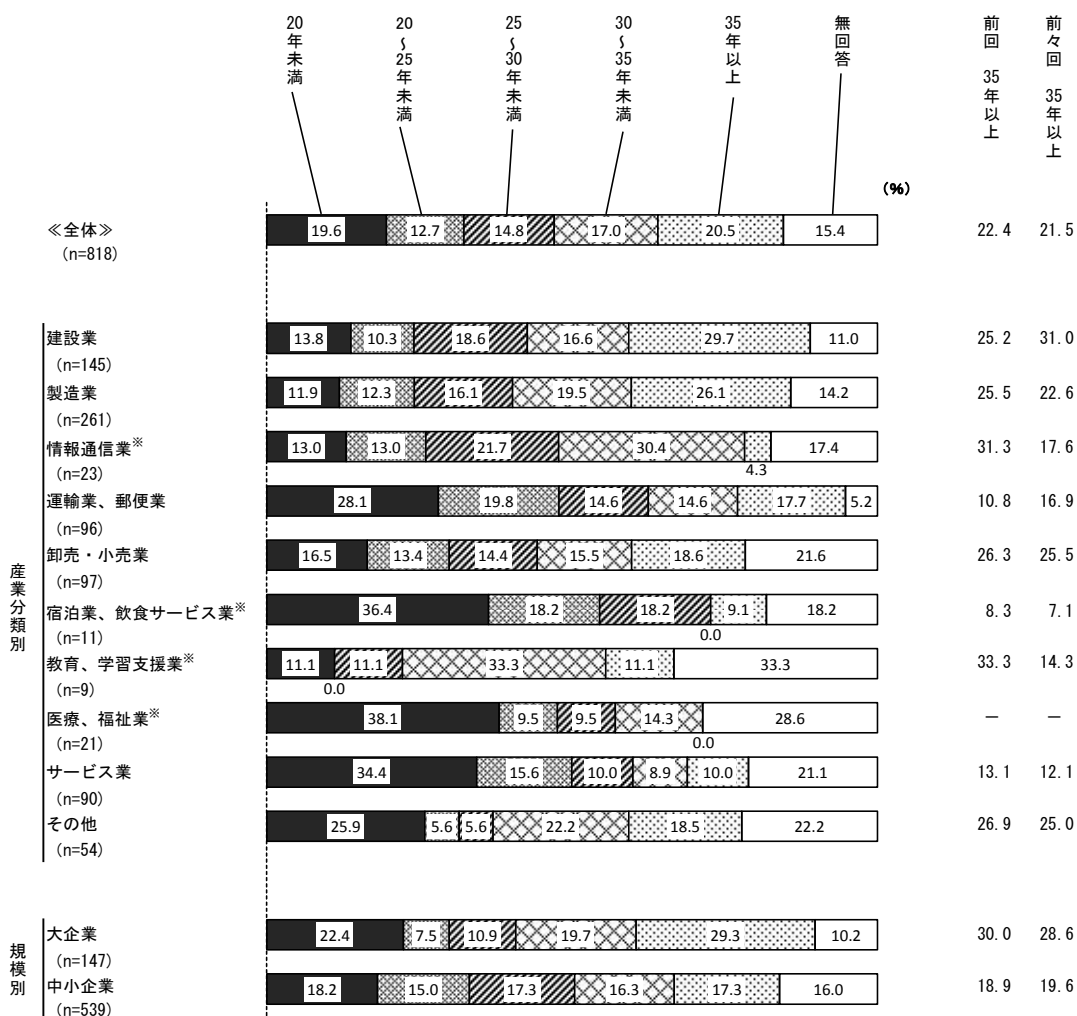
(2)定年退職者の平均勤続年数

第1-4-3図は前年度1年間における定年退職者の平均勤続年数を示したものである。全体では、「35年以上」(20.5%)が最も高かった。以下、「20年未満」(19.6%)、「30~35年未満」(17.0%)、「25年~30年未満」(14.8%)、「20年~25年未満」(12.7%)となっている。前回調査と比較すると、「35年以上」は1.9ポイント低くなっている。

産業分類別でみると、「20年未満」はサービス業(34.4%)、運輸業、郵便業(28.1%)が高かった。一方、「35年以上」は建設業(29.7%)、製造業(26.1%)が高くなっている。前回調査と比較すると、「35年以上」は卸売・小売業が7.7ポイント低く、運輸業、郵便業が6.9ポイント高くなっている。

規模別でみると、大企業では「35年以上」は大企業(29.3%)が中小企業(17.3%)より12.0ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、「35年以上」は大企業が0.7ポイント、中小企業が1.6ポイント、それぞれ低くなっている。

第1-4-3図 定年退職者の平均勤続年数(前年度1年間)



※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

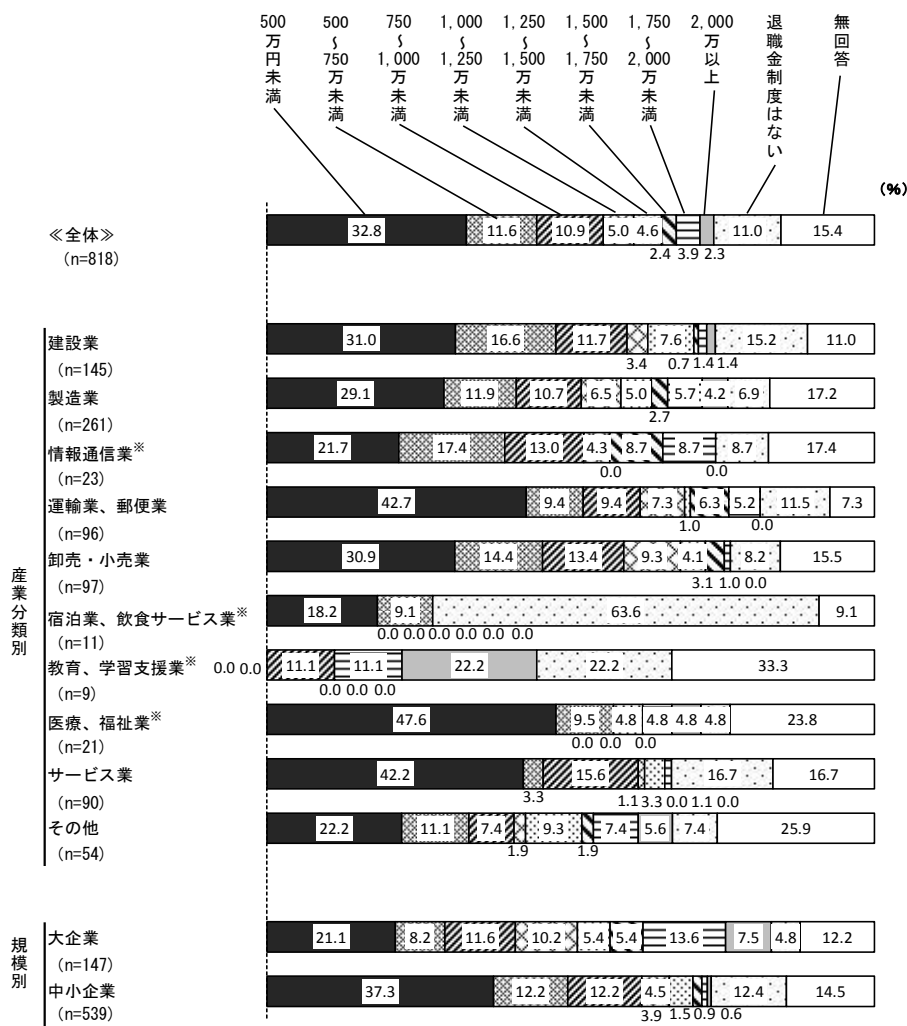
(3)定年退職者一人当たりの平均退職金

第1-4-4図は前年度1年間における定年退職者一人当たりの平均退職金を示したものである。全体では「500万円未満」(32.8%)が最も高かった。以下、「500~750万円未満」(11.6%)、「750~1,000万円未満」(10.9%)となっている。一方、「退職金制度はない」は11.0%となっている。

産業分類別でみると、「500万円未満」は運輸業、郵便業(42.7%)、サービス業(42.2%)が4割台と高かった。一方、「退職金制度はない」はサービス業(16.7%)、建設業(15.2%)が高くなっている。

規模別でみると、「500万円未満」は中小企業(37.3%)が大企業(21.1%)より16.2ポイント高くなっている。また、「退職金制度はない」は中小企業(12.4%)が大企業(4.8%)より7.6ポイント高くなっている。

第1-4-4図 定年退職者一人当たりの平均退職金額(前年度1年間)



※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

(4)定年後の雇用制度の有無

■現在では、再雇用制度と勤務延長制度が雇用延長の主な方法となっている。再雇用制度は、定年到達時点でいったん退職させた後、再び雇用する制度であり、勤務延長制度は、定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度である。両制度とも、同一企業内で定年後の高年齢者を活用する制度であり、今後の雇用延長につながるものとしてその制度の運用形態が注目されている。

第1-4-5表および第1-4-6図は、定年到達者の雇用・斡旋制度等の有無を示したものである（複数回答可）。全体では、「再雇用制度」（77.9%）が突出して高かった。以下、「勤務延長制度」（19.8%）、「再就職斡旋制度」（0.7%）となっている。一方、「いずれの制度もない」は10.6%となっている。

産業分類別でみると、「再雇用制度」は運輸業、郵便業（88.5%）、製造業（85.4%）が8割台と高かった。また、「勤務延長制度」は建設業（26.9%）、サービス業（23.3%）が2割台と高くなっている。

規模別でみると、「再雇用制度」は大企業（91.2%）が中小企業（76.1%）より15.1ポイント高くなっている。一方、「勤務延長制度」は中小企業（21.7%）が大企業（15.0%）より6.7ポイント高くなっている。また、「いずれの制度もない」は中小企業（12.2%）が大企業（3.4%）を8.8ポイント高くなっている。

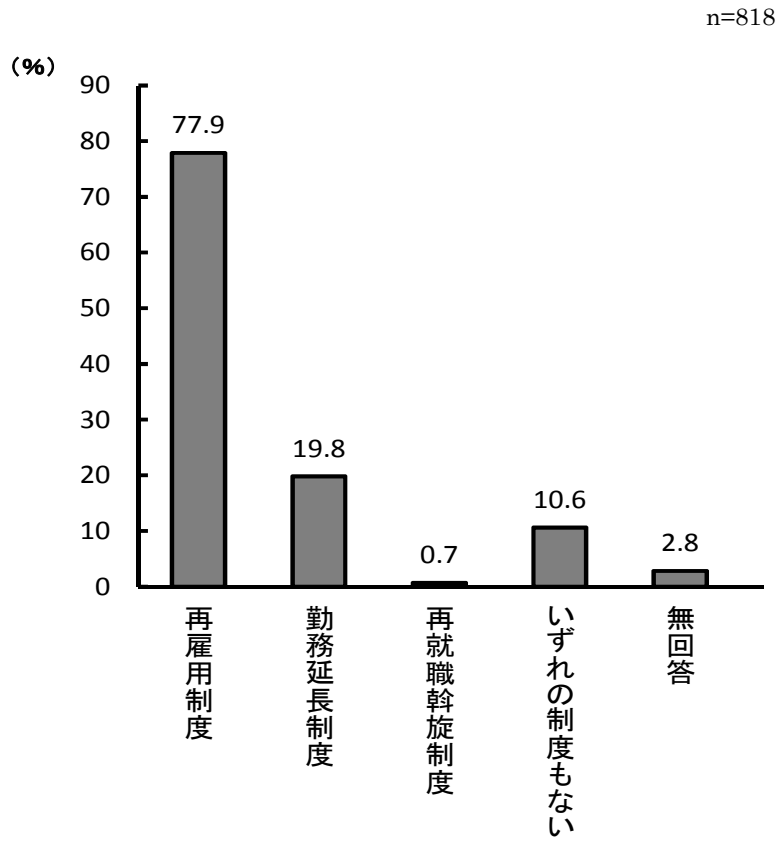
第1-4-5表 定年後の雇用制度の有無

(単位：%)

		調査数	再雇用制度	勤務延長制度	再就職斡旋制度	いずれの制度もない	無回答
全体		818	77.9	19.8	0.7	10.6	2.8
産業分類別	建設業	145	66.9	26.9	—	19.3	2.8
	製造業	261	85.4	18.8	1.1	6.9	1.1
	情報通信業 [※]	23	82.6	13.0	—	8.7	4.3
	運輸業、郵便業	96	88.5	18.8	—	1.0	1.0
	卸売・小売業	97	70.1	13.4	2.1	16.5	4.1
	宿泊業、飲食サービス業 [※]	11	27.3	36.4	—	36.4	9.1
	教育、学習支援 [※]	9	55.6	11.1	—	22.2	22.2
	医療、福祉業 [※]	21	85.7	14.3	—	9.5	—
	サービス業	90	77.8	23.3	—	8.9	3.3
	その他	54	75.9	16.7	1.9	9.3	5.6
規模別	大企業	147	91.2	15.0	2.7	3.4	0.7
	中小企業	539	76.1	21.7	0.2	12.2	2.0

※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第 1-4-6 図 定年後の雇用制度の有無（全体）



※：調査数が 30 以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

■育児休業制度は、従業員が育児休業の取得を申し出ることにより、原則として子が1歳に到達するまで（平成29年10月から、一定の条件を満たす場合は2歳まで延長可）の連続した期間休業することができる制度で、平成7年4月からすべての事業所を対象として実施されている。

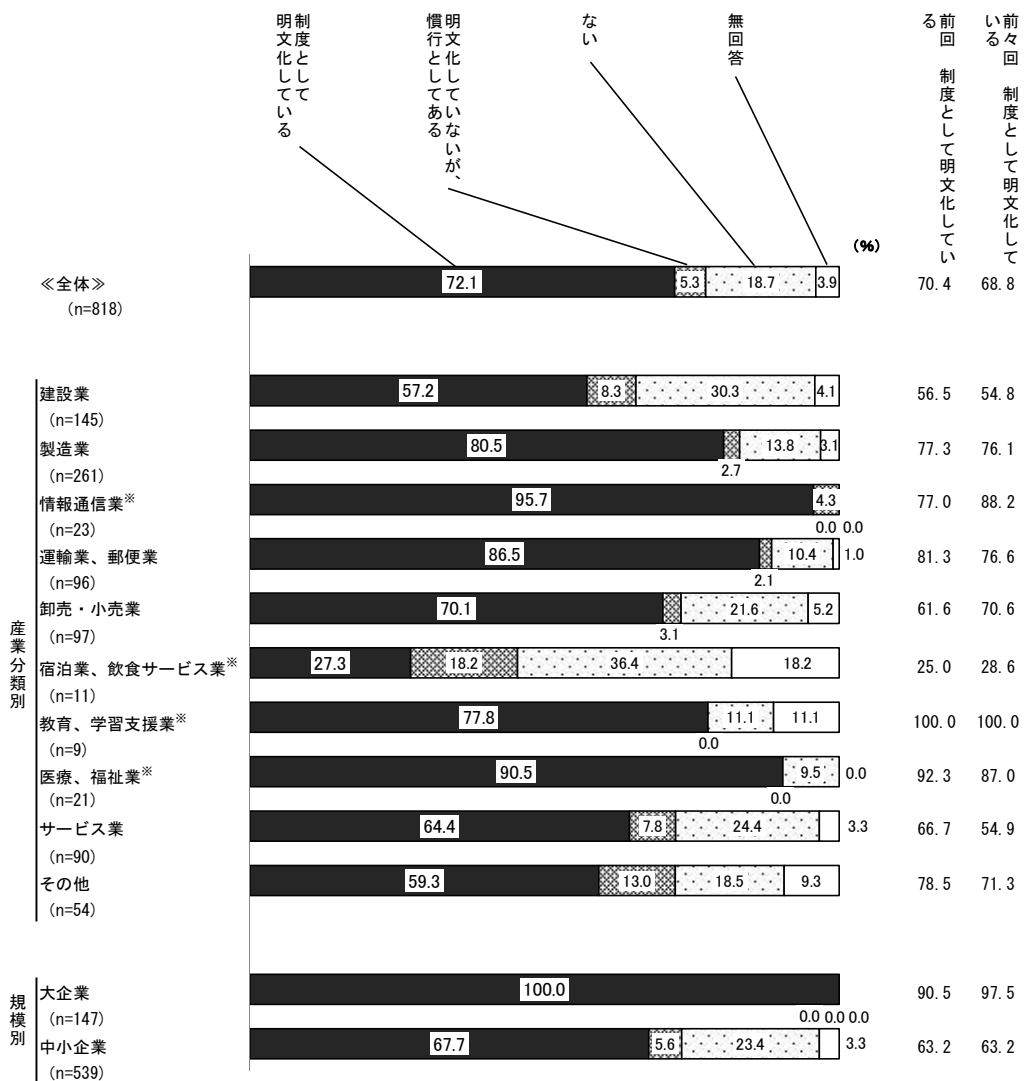
(1)育児休業制度の整備状況

第1-4-7図は、育児休業制度の整備状況を示したものである。全体では、「制度として明文化している」が72.1%と最も高く、「明文化していないが、慣行としてある」は5.3%となっている。一方、「ない」は18.7%であった。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」は1.7ポイント高くなっている。

産業分類別でみると、「制度として明文化している」は運輸業、郵便業（86.5%）、製造業（80.5%）が8割台と高かった。一方、「ない」は建設業（30.3%）が最も高かった。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」は卸売・小売業で8.5ポイント高くなっている。

規模別でみると、「制度として明文化している」は大企業が100.0%であったのに対し、中小企業では67.7%であり、その差は32.3ポイントとなっている。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」は大企業が9.5ポイント、中小企業が4.5ポイント、それぞれ高くなっている。

第1-4-7図 育児休業制度の整備状況



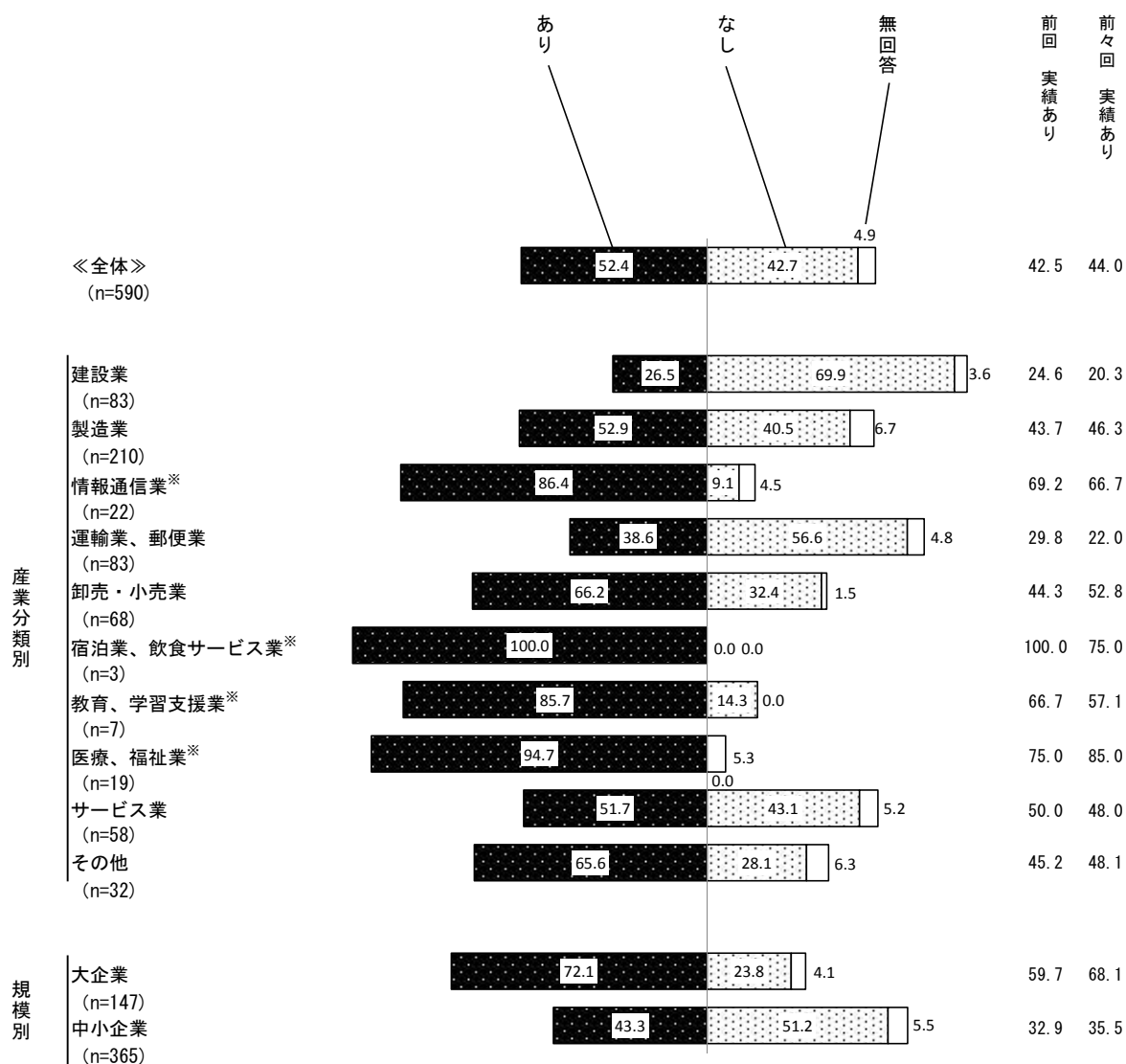
※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-4-8図は、育児休業制度が制度として明文化している場合の利用実績を示したものである。全体では、「あり」が52.4%、「なし」が42.7%で、「あり」の方が9.7ポイント上回っている。前回調査と比較すると、9.9ポイント高くなっている。

産業分類別でみると、「あり」は卸売・小売業（66.2%）が高かった。「なし」は建設業（69.9%）が高かった。前回調査と比較すると、「あり」は卸売・小売業で21.9ポイント高くなっている。

規模別でみると、「あり」は大企業（72.1%）が中小企業（43.3%）より28.8ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、「あり」は大企業が12.4ポイント、中小企業が10.4ポイント、それぞれ高くなっている。

第1-4-8図 育児休業制度の利用実績



※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

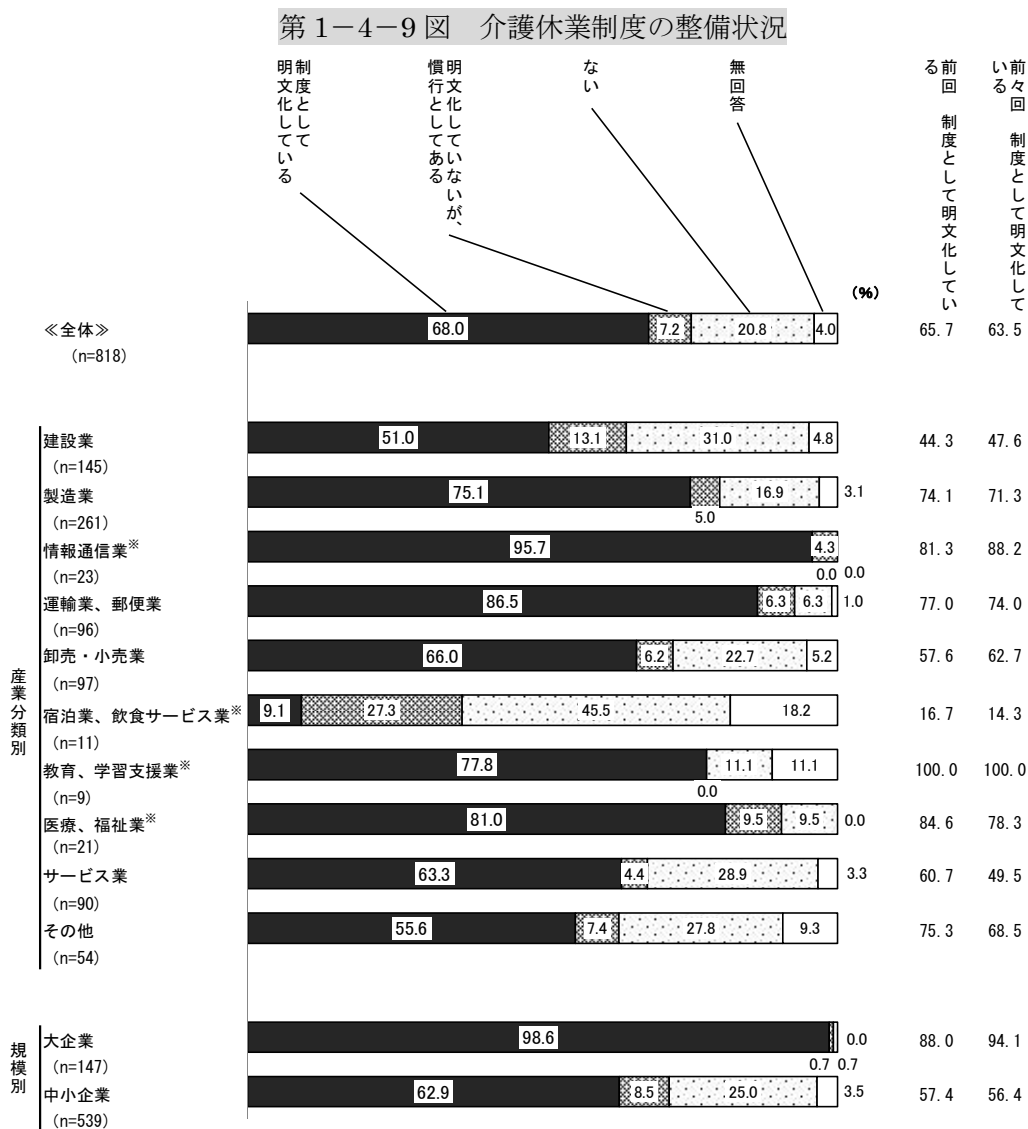
■介護休業制度とは、従要介護状態にある配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫の介護のために、対象家族1人につき常時介護を要する状態に至るごとに3回まで、通算93日の範囲内で休業を取得できる制度であり、平成11年4月1日から全事業所を対象に導入が義務付けられている。

(2)介護休業制度の整備状況

第1-4-9図は、介護休業制度の整備状況を示したものである。全体では、「制度として明文化している」が68.0%で最も高く、「明文化していないが、慣行としてある」は7.2%となっている。一方、「ない」は20.8%であった。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」は2.3ポイント高くなっている。

産業分類別でみると、「制度として明文化している」は、運輸業、郵便業（86.5%）が最も高かった。一方、「ない」は建設業（31.0%）、サービス業（28.9%）が高かった。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」は運輸業、郵便業で9.5ポイント増加している。

規模別でみると、「制度として明文化している」は大企業（98.6%）が中小企業（62.9%）より35.7ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」は大企業が10.6ポイント、中小企業が5.5ポイント、それぞれ高くなっている。



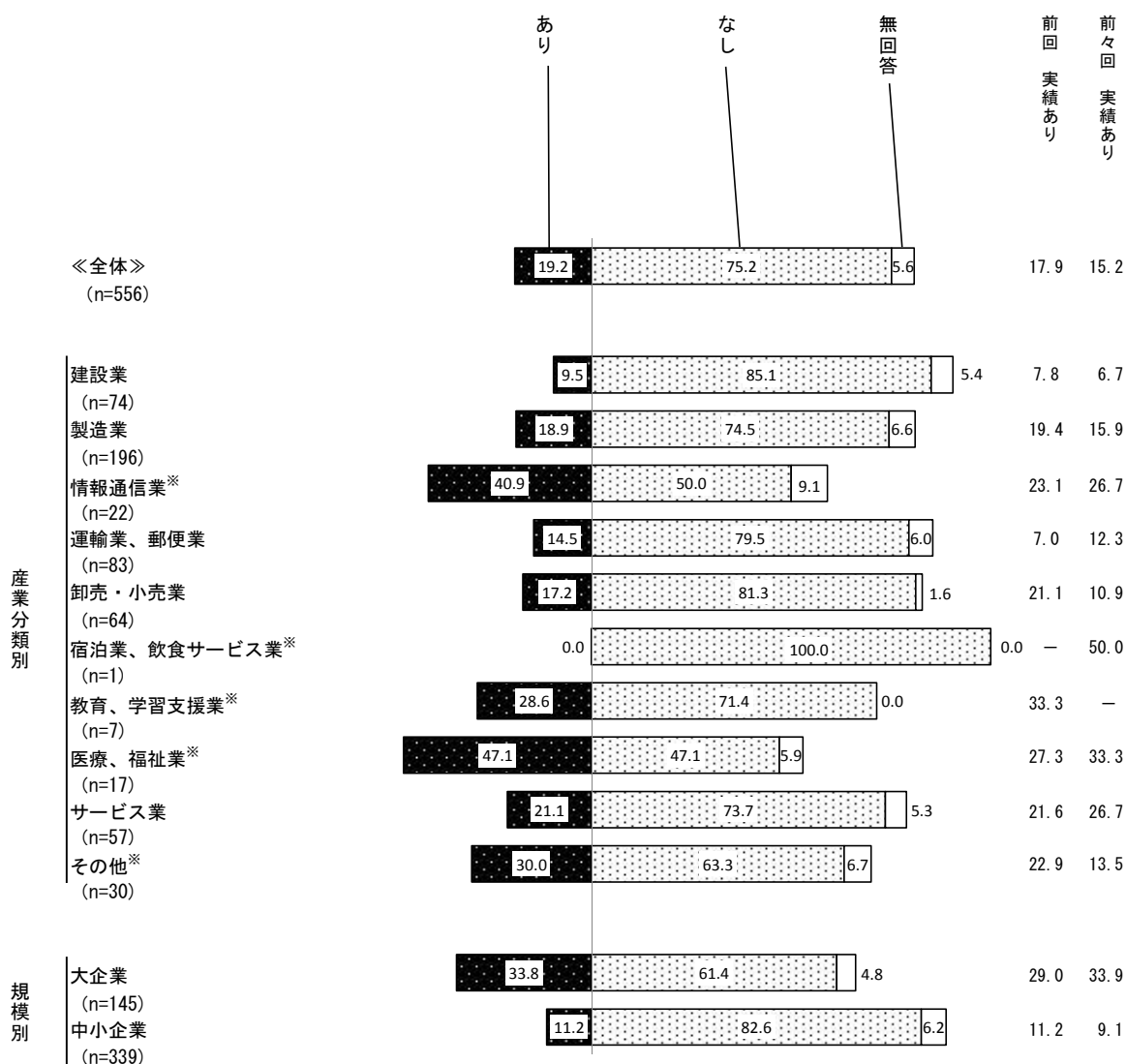
※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-4-10図は、介護休業制度が制度として明文化している場合の利用実績を示したものである。全体では、「なし」が75.2%、「あり」が19.2%で、「なし」の方が56.0ポイント上回っている。前回調査と比較すると、「あり」は1.3ポイント高くなっている。

産業分類別でみると、「なし」は建設業（85.1%）、卸売・小売業（81.3%）が8割台と高かった。一方、「あり」はサービス業（21.1%）が高かった。前回調査と比較すると、「あり」は運輸業、郵便業が7.5ポイント高くなっている。

規模別でみると、「あり」は大企業（33.8%）が中小企業（11.2%）より22.6ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、「あり」は大企業が4.8ポイント高く、中小企業では同水準となっている。

第1-4-10図 介護休業制度の利用実績



※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

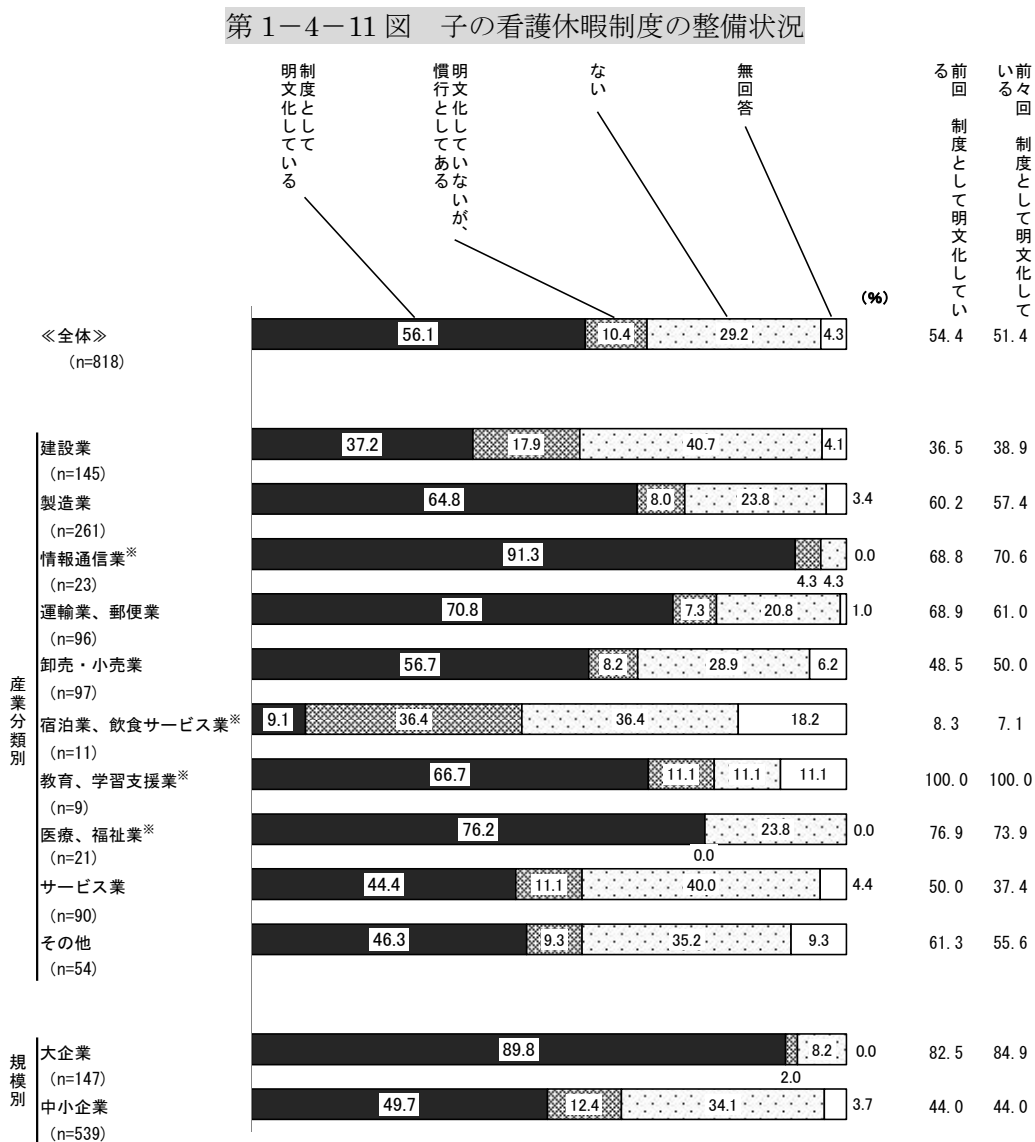
■子の看護休暇制度とは、従業員の申し出により、就学前の子を養育する者が、病気、けがをした子の看護のために、子が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日を限度として休暇を取得することができるようにする制度であり、育児・介護休業法において定められている。

(3)子の看護休暇制度の整備状況

第1-4-11図は、子の看護休暇制度の整備状況を示したものである。全体では、「制度として明文化している」が56.1%と最も高く、「明文化していないが、慣行としてある」は10.4%であった。一方、「ない」は29.2%であり、育児休業制度(18.7%)、介護休業制度(20.8%)に比べて高くなっている。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」は1.7ポイント高くなっている。

産業分類別でみると、「制度として明文化している」は運輸業、郵便業(70.8%)、製造業(64.8%)が6割以上で高かった。一方、「ない」は建設業(40.7%)、サービス業(40.0%)が高かった。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」は卸売・小売業で8.2ポイント高くなっている。

規模別でみると、「制度として明文化している」は大企業(89.8%)が中小企業(49.7%)より40.1ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、「制度として明文化している」は大企業が7.3ポイント、中小企業5.7ポイント、それぞれ高くなっている。



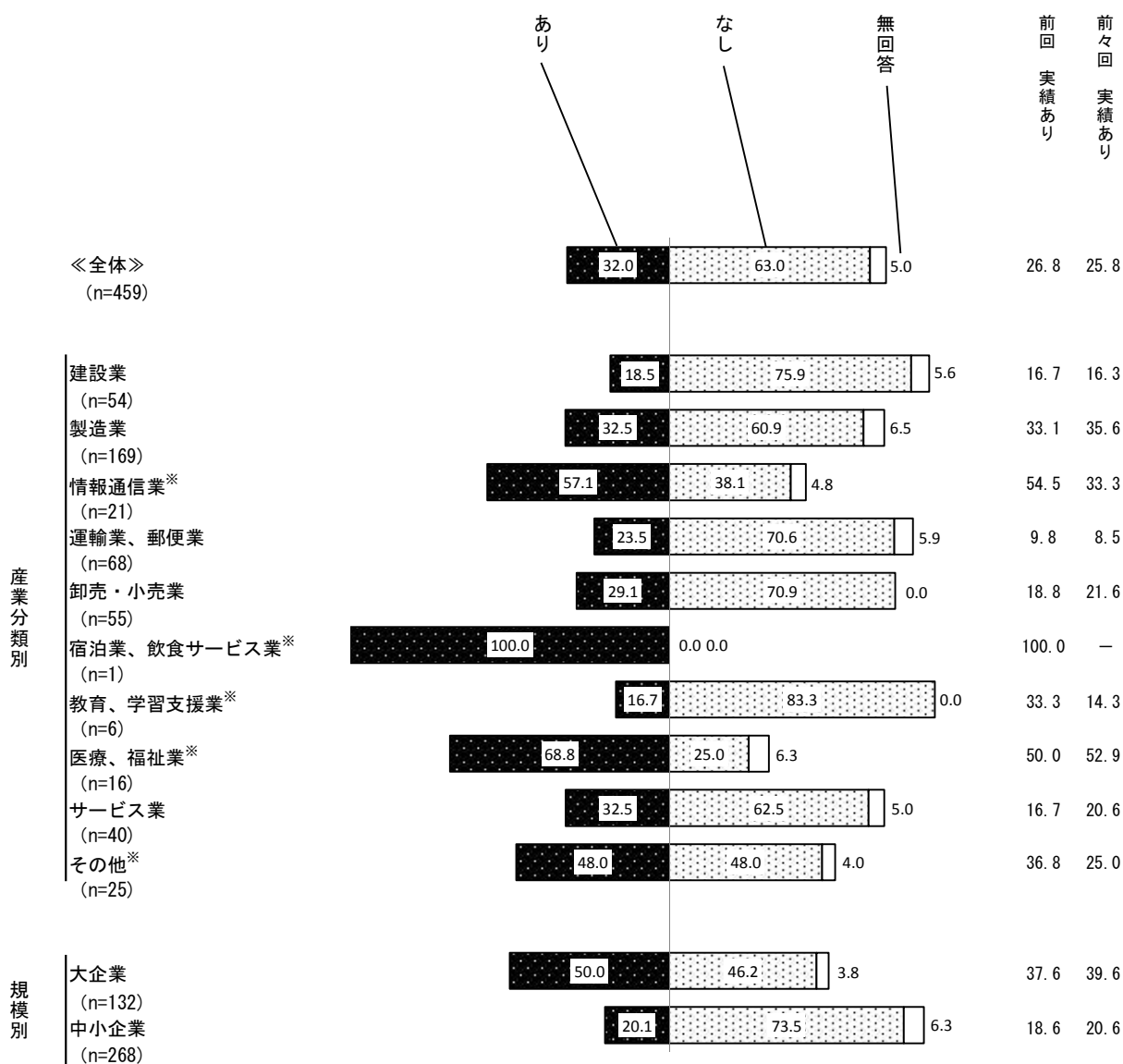
※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-4-12図は、子の看護休暇が制度として明文化している場合の利用実績を示したものである。全体では、「なし」が63.0%、「あり」が32.0%で、「なし」の方が31.0ポイント上回っている。前回調査と比較すると、「あり」は5.2ポイント高くなっている。

産業分類別でみると、「あり」は製造業（32.5%）、サービス業（32.5%）が3割台で高かった。一方、「なし」は建設業（75.9%）、卸売・小売業（70.9%）、運輸業、郵便業（70.6%）が高かった。前回調査と比較すると、「あり」はサービス業が15.8ポイント、運輸業、郵便業が13.7ポイント、それぞれ高くなっている。

規模別でみると、「あり」は大企業（50.0%）が中小企業（20.1%）より29.9ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、「あり」は大企業が12.4ポイント、中小企業が1.5ポイント、それぞれ高くなっている。

第1-4-12図 子の看護休暇制度の利用実績



※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

3 ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況

■仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とは、働き方の見直しなどにより、多様な選択が可能な社会をつくり、働く人一人ひとりが意欲を持って働きながら豊かさを実感して暮らせるようになることである。平成19年12月、内閣府を中心に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定されている。

第1-4-13表および第1-4-14図は、ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況を示したものである（複数回答可）。全体では「育児・介護等による短時間勤務やフレックスタイム等、時差勤務制度」（48.9%）、「育児・介護等による勤務軽減措置（時間外・休日勤務の免除、転勤配慮等）」（40.7%）といった労働時間の調整が4割台で高かった。次いで「休職前や復職時の上司や人事部を交えた面談（勤労環境や業務の確認等）」（29.7%）となっている。一方、「（他の選択肢のような）取組みはいずれも行っていない」は30.2%となっている。

産業分類別でみると、「育児・介護等による短時間勤務やフレックスタイム等、時差勤務制度」は、運輸業、郵便業（53.1%）、製造業（52.1%）が5割台と高くなっている。一方、「（他の選択肢のような）取組みはいずれも行っていない」は建設業（40.0%）が高かった。

規模別でみると、どちらも「育児・介護等による短時間勤務やフレックスタイム等、時差勤務制度」（大企業85.0%、中小企業40.1%）、「育児・介護等による勤務軽減措置（時間外・休日勤務の免除、転勤配慮等）」（大企業74.1%、中小企業33.0%）、「休職前や復職時の上司や人事部を交えた面談（勤労環境や業務の確認等）」（大企業61.9%、中小企業21.3%）が高くなっている。また、「（他の選択肢のような）取組みはいずれも行っていない」は中小企業（36.7%）が大企業（4.8%）より31.9ポイント高くなっている。

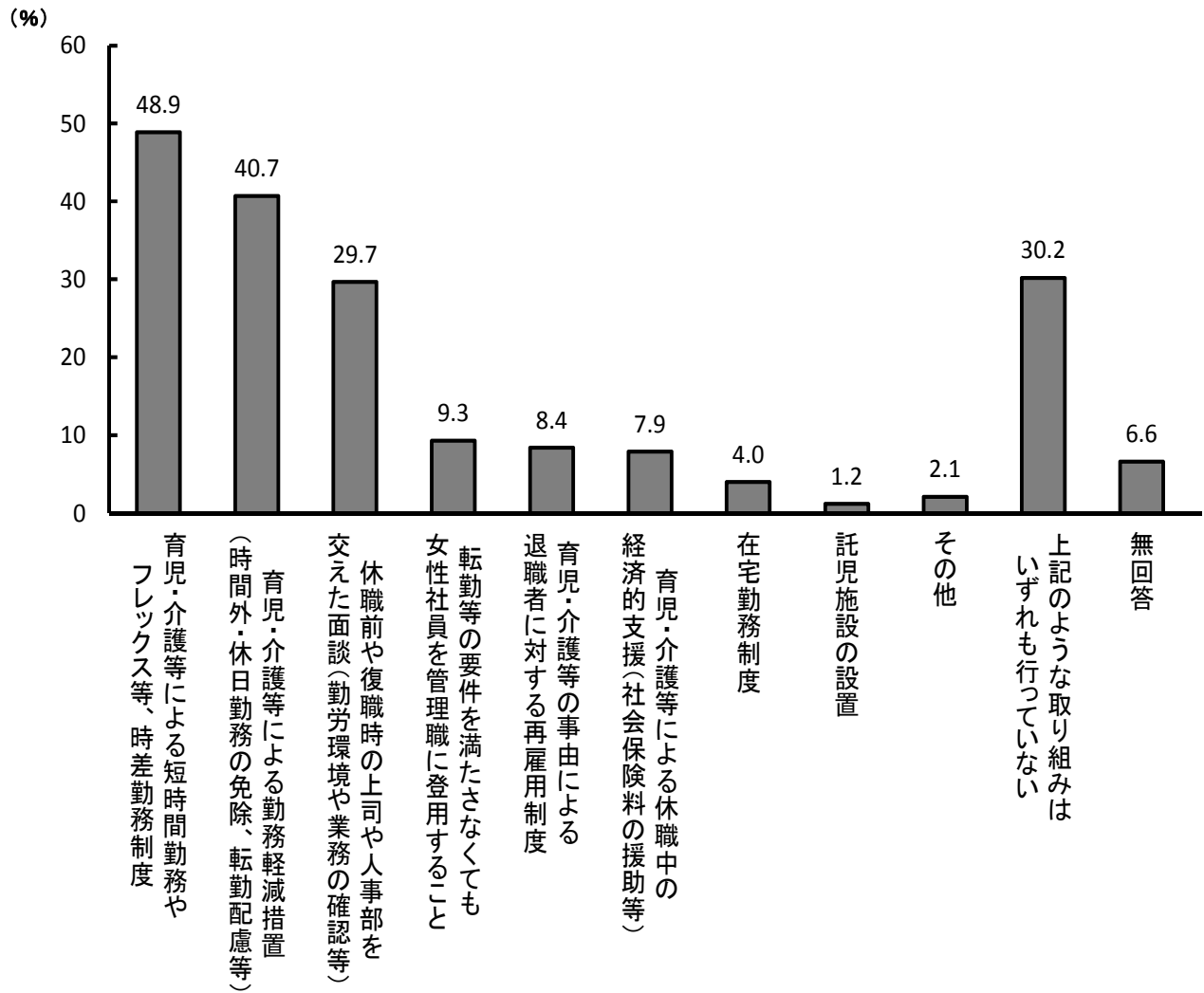
第1-4-13表 ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況

		調査数	育児・介護等による短時間勤務やフレックスタイム等、時差勤務制度	育児・介護等による勤務軽減措置（時間外・休日勤務の免除、転勤配慮等）	在宅勤務制度	託児施設の設置	経済的・社会的支援（社会保険料の補助等）	育児・介護等による休職前や復職時の上司や人事部を交えた面談（勤労環境や業務の確認等）	休職前や復職時の上司や人事部を交えた面談（勤労環境や業務の確認等）	育児・介護等の再雇用制度	育児・介護等の再雇用制度	転勤等の要件を満たさなくても女性社員を管理職に登用すること	その他	上記のような取り組みは行っていない	無回答
全体		818	48.9	40.7	4.0	1.2	7.9	29.7	8.4	9.3	2.1	30.2	6.6		
産業分類別	建設業	145	34.5	31.0	2.8	—	6.9	13.1	4.8	5.5	2.1	40.0	9.7		
	製造業	261	52.1	39.8	4.2	1.1	10.0	31.8	10.3	9.6	2.3	29.9	5.4		
	情報通信業 [※]	23	95.7	87.0	30.4	13.0	—	69.6	4.3	13.0	—	—	—		
	運輸業、郵便業	96	53.1	43.8	2.1	—	3.1	34.4	8.3	12.5	2.1	29.2	4.2		
	卸売・小売業	97	44.3	39.2	4.1	—	11.3	34.0	6.2	8.2	1.0	28.9	8.2		
	宿泊業、飲食サービス業 [※]	11	27.3	18.2	—	—	9.1	18.2	9.1	—	—	18.2	27.3		
	教育、学習支援 [※]	9	77.8	55.6	—	—	22.2	44.4	11.1	22.2	—	11.1	11.1		
	医療、福祉業 [※]	21	90.5	66.7	—	14.3	19.0	42.9	23.8	4.8	—	4.8	—		
	サービス業	90	40.0	36.7	2.2	—	6.7	28.9	8.9	14.4	3.3	33.3	5.6		
	その他	54	55.6	50.0	5.6	1.9	3.7	31.5	7.4	7.4	3.7	25.9	7.4		
規模別	大企業	147	85.0	74.1	8.2	5.4	15.0	61.9	11.6	21.1	0.7	4.8	0.7		
	中小企業	539	40.1	33.0	2.8	—	6.5	21.3	7.8	7.1	2.4	36.7	6.9		

※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-4-14 図 ワーク・ライフ・バランスへの取組み状況（全体）

n=818



※：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない