
定年制・定年延長 実態調査

民間250社

産業労働調査所発行

民間250社

定年制・定年延長 実態調査

●政策推進労組会議調査

産業労働調査所発行

定年制・定年延長実態調査 定価 3900円

昭和55年6月16日 発行

調査 政策推進労組会議

編集 産業労働調査所

発行者 丸 野 幸 治

発行所 株式会社 産業労働調査所 東京都千代田区平河町2-4-7
☎102 電話 (03) 263-4831
振替 東京 1-121239

落丁・乱丁本はお取り替えます。

印刷・製本 大 隆 社
2034-301360-2754

刊行にあたって

80年代における労使にとって最大の課題は高齢化社会への速やかな対応である。とりわけ定年延長は国民的急務の課題として政・労・使が等しく認めるところである。また、定年延長を実施するに当たり、従来の賃金・人事制度全般についての見直しや改善が不可欠であるとする点についても、労使間にはほぼ合意が成立しているとみてよい。

問題は、賃金・退職金・役職など、定年延長のための条件整備をどう無理なく具体化していけばよいかということである。すなわち、55歳定年制を前提に構築されてきた賃金・人事諸制度を、60歳ないし65歳完結のシステムに、いかに合理的に、かつ日本的長所を生かしながら組み直していくかである。それは単に定年延長者のみを対象として行って済むものではない。全従業員を対象とした、18歳から60歳まで全年齢にわたる賃金・人事制度の再編を意味してくる。

この点については賃金制度研究会をはじめ、各種の研究会等から幾多の政策提言が発表されてきたのはご承知のとおりである。それらは大筋において年功賃金・年功人事体系の修正を主流とする政策論ということができる。一方、1979年10月の協約交渉において、60歳定年制への移行を決断した鉄鋼労使の交渉成果は、直後に続いた私鉄交渉と相まって、定年延長問題に関して強力な発展的契機をもたらした。さらに、80春闘ではゼンセン同盟を初め、賃上げと併行したテーマに掲げて強力な姿勢で臨んだ単産も多く、またその成果も、100組合以上で合意に達したゼンセンを引合に出すまでもなく、合化労連、自動車総連、全石油など、「60歳定年」協定化は春闘史上例のない大きな進展をみせた。

こうしてみると、定年延長問題は、総論部分はおおむね70年代で終わり、80年代は延長実施に伴う具体的な条件整備ないし制度再編に着手する時代に入ったといえよう。

ところで、政策提言類はほぼ出つくした観がある一方、ごく差し迫った必要性のある定年延長に伴う条件の取扱いに関しては、実態面の把握はもとより、個々の実態の中身に立ち入った分析となると頗る貧困といってよい。そのため、

企業労使が定年延長問題を協議する段になっても、差し当たりの調整対象範囲である延長後の賃金・退職金・職務等の諸条件や制度について有用な社会的・一般的指標が十分でないという憾みがあった。したがって現実的、柔軟な対応をするにしても、そのための目安がないというわけなのである。まして、この部面での調整策は企業のもつ条件・特性により実際には様々の態様がみられている。もっとも見方によっては、その多様性こそ政策と実態との整合性が、定年延長に関しては重要なポイントとなることを示しているようにも考えられるのである。

本報告書は、定年延長の促進を当面の運動目標の大きな柱として掲げている政策推進労組会議が、昨年12月に実施し結果をとりまとめた「定年制・定年延長実態調査」を当・産業労働調査所が刊行したものである。

調査内容にみるように、民間260社の定年延長条件を46項目にわたり個別・詳細に調査、これまでにない特徴と規模をもつ調査である。

本書の刊行によって、定年延長をめぐる労使交渉に、従来にない有用な情報が提供できたことを確信する次第である。最後に本書の刊行を快諾して下さった政策推進労組会議、並びに本書製作過程で最後まで懇切な助言を惜しまれなかった労働調査協議会の両事務局の皆様に改めて謝意を表したい。

1980年5月

産業労働調査所

は し が き

政策推進労組会議は、昨年7月の第6回代表者会議において、「定年延長推進委員会（委員長、中村鉄鋼労連委員長）」の設置を決定し、「定年延長推進運動の展開」を最重点課題として取り組むことを確認している。

そして、定年延長に関する各単産の現状、労働条件、および今後の取組み等に関するききとり調査を実施・公表するとともに、定年年齢についても、約850組合を登録し、毎年点検していくなかで運動の推進に努めている。

本「定年制度実態調査」は、この定年延長推進のための基礎的資料の一つとして、民間企業の賃金、退職金、再雇用等々を細部にわたって把握するために実施したものである。

調査内容は、年齢別構成や中高年者（45歳以上）の比率などの基本項目について、定年延長の条件として、延長への取組み経過、定年退職者数の変化、延長者の身分上の取扱い、役職、賃金、退職者数など46項目にわたっている。

また調査対象は、1部上場企業を中心に加盟23単産の選定による332組合を対象とした。したがって、本調査は、最近各組合で行なわれたこの種の調査としては、かなり大がかりなものといえよう。

調査内容については、本文で詳細な分析を行なっているが、本報告書は紙面の制限および回収のおくれなどから、分析のための時間が不足し、事務局レベルでは、やや不十分な感をもつものである。しかし、こうした点は巻末に「統計表」を付してあるので、不足分はこれによって補っていただくことを期待したい。

終りに、こうした複雑な調査に快くご協力下された単産・単組（支部）の担当者、また集計・分析のために多大のご協力をいただいた労働調査協議会に心から感謝を申し上げたいと思う。

1980年4月

政策推進労組会議事務局

定年制・定年延長実態調査 目 次

・刊行にあたって…………… (3) ・はしがき…………… (5)

第1部 調査結果の分析

調査の要領……………	3
調査結果の概要……………	5
第1章 今次調査結果の全体的特徴……………	18
I. 労働力構成……………	18
II. 定年延長への取組み経過……………	27
III. 定年延長者の処遇……………	33
IV. 再雇用・勤務延長制度の実態……………	48
第2章 業種別・企業別にみた雇用保障の実態……………	56
1. 鉄鋼・高炉……………	57
2. 鉄鋼・その他……………	58
3. 電機・総合……………	62
4. 電機・専業重電……………	64
5. 電機・家電音響……………	66
6. 電機・通信情報……………	69
7. 造船重機……………	71
8. 自動車製造……………	74
9. 自動車部品製造……………	78
10. 機械金属・一般……………	81
11. 機械金属・精密……………	83
12. 化学・一般……………	85
13. 化学・ガラス……………	88
14. 化学・フィルム……………	89
15. 化学・セメント……………	91
16. 化学・窯業……………	92
17. 石 油……………	94
18. ゴム・タイヤ……………	96
19. ゴム・その他……………	97
20. 紙パルプ……………	99
21. 食品・アルコール飲料……………	101
22. 食品・乳業、パン……………	103
23. 食品・食肉、水産……………	105
24. 繊維・化繊……………	107
25. 繊維・その他……………	108
26. 電 力……………	111
27. 電気工事……………	114
28. ガ ス……………	116
29. 交 通……………	119
30. 商 業……………	121
第3章 ケース・スタディ……………	124
I. モデルケースの設定条件……………	125
II. ケース別にみた雇用保障の実態……………	126

第2部 統計資料編

資料Ⅰ	全体計	・総計 ・企業規模別（6区分） ・男子中高年層（45歳以上）比率別（5区分） ・単産別計（23単産）	155	
1.	基本項目		155	
2.	定年延長者の処遇		160	
3.	再雇用・勤務延長制度		183	
資料Ⅱ	業種別計（30業種）		192	
1.	基本項目		192	
2.	定年延長者の処遇		197	
3.	再雇用・勤務延長制度		220	
資料Ⅲ	個別実態（257単組）		229	
1.	鉄鋼労連	230	13. 新化学	346
2.	合化労連	242	14. 電気労連	352
3.	ゼンセン同盟	254	15. 食品労連	362
4.	全金同盟	266	16. 全石油	372
5.	造船重機労連	278	17. 全国ガス	382
6.	海員組合	290	18. 自動車総連	390
7.	電力労連	292	19. 一般同盟	402
8.	全化同盟	304	20. 商業労連	406
9.	交通労連	316	21. 全日本ゴム労連	418
10.	全食品同盟	328	22. 日電工労連	430
11.	紙パ総連合	334	23. 相銀全労	436
12.	全機金	340		
付帯資料	① 定年制度調査回収単組		440	
	② 業種区分と対象企業		443	
	③ 定年制度調査票		445	
	④ 政策推進労組会議の紹介		449	

第 1 部 調査結果の分析

第 1 章 今次調査結果の全体的特徴 18

- I. 労働力構成 / 18
- II. 定年延長への取組み経過 / 27
- III. 定年延長者の処遇 / 33
- IV. 再雇用・勤務延長制度の実態 / 48

第 2 章 業種別・企業別にみた雇用保障の実態 56

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1. 鉄鋼・高炉 / 57 | 16. 化学・窯業 / 92 |
| 2. 鉄鋼・その他 / 58 | 17. 石 油 / 94 |
| 3. 電機・総合 / 62 | 18. ゴム・タイヤ / 96 |
| 4. 電機・專業重電 / 64 | 19. ゴム・その他 / 97 |
| 5. 電機・家電音響 / 66 | 20. 紙パルプ / 99 |
| 6. 電機・通信情報 / 69 | 21. 食品・アルコール飲料 / 101 |
| 7. 造船重機 / 71 | 22. 食品・乳業、パン / 103 |
| 8. 自動車製造 / 74 | 23. 食品・食肉、水産 / 105 |
| 9. 自動車部品製造 / 78 | 24. 繊維・化繊 / 107 |
| 10. 機械金属・一般 / 81 | 25. 繊維・その他 / 108 |
| 11. 機械金属・精密 / 83 | 26. 電 力 / 111 |
| 12. 化学・一般 / 85 | 27. 電気工事 / 114 |
| 13. 化学・ガラス / 88 | 28. ガ ス / 116 |
| 14. 化学・フィルム / 89 | 29. 交 通 / 119 |
| 15. 化学・セメント / 91 | 30. 商 業 / 121 |

第 3 章 ケース・スタディ 124

- I. モデルケースの設定条件 / 125
- II. ケース別にみた雇用保障の実態 / 126

調 査 の 要 領

1. 調査の目的

本調査は、60歳定年制推進活動を強めるための基礎的資料をうることを目的に、政策推進労組会議加盟の332組合を対象に、現在の労働力構成、定年制度の取組み経過、定年延長者の仕事、賃金・一時金・退職金等々の労働条件、再雇用・勤務延長の内容等に焦点をあて、1979年12月に実施したものである。

2. 調査の方法

調査の方法は調査票（別添資料③）を各組合に配布し、政策推進労組会議で集約した。

3. 回収状況

有効に回収された枚数は23単産、257組合であった。従って有効回収率は77.4%となる（単産別の回収状況は付帯資料①参照）。

4. 集計内容

(1) 全体集計

① 総 計

② 企業規模別（6区分）

③ 男子中高年層（45歳以上）比率別（5区分）

(2) 単産別集計（23単産別計）

(3) 業種別集計（回収された調査票を31業種に分類し集計した。業種区分と対象企業は付帯資料②参照）

(4) 個 表（257単組・支部別）

〔なお、業種別集計の対象から今回の業種区分に馴染みにくい業種の4社（外航2団体、内航2団体、ロイヤルホテル、北海道相互銀行）と業種別集計締切り（2月23日）後に到着した4社（アイシン精機、武田薬品、簡中プラスチック、バンドー化学）は除かざるをえなかった。また化学の「その他」（コーセー化粧品）は1社となったため業種別の分析は省略した〕。
なお、分析内容については当事務局が全面的に責任を負うものである。特定

組合の労働条件等の評価に関する記述は、当該単産によるものでないことを付記しておく。

本調査のお問合せは…

政策推進労組会議

東京都港区三田2-7-15

電力労働会館内(〒108)

☎03 (455) 4086 (直)

☎03 (454) 0231 (代)

調査結果の概要

今日、労働者、なかんずく中高年労働者の雇用と生活の安定的確保のうえで、定年年齢の延長への取組みが緊急かつ切実な課題となっていることは周知のことである。この要因としては諸々のことが考えられるが、労働者からみてその主なものとしては、①第一次石油危機後の低成長経済への本格的移行、企業の減量経営志向の定着のもとで、産業・業種によっては雇用調整が実施され、その最大の対象が中高年労働者であったこと。②平均余命の著しい伸長がみられる一方、労働者の生活の都市化、核家族化の進行という生活様式の変化がみられ、現行定年年齢と公的年金の支給開始年齢との間のズレがみられるもとで、高齢労働者の安定的生活確保の問題が重要な課題となってきたこと。③わが国人口の高齢化が、欧米先進国が経験した3～4倍の急速なテンポで進行しつつあること。④中高年労働者の再就職の道は極めて厳しい環境におかれていること、等々があげられよう。

本調査は、労働者の雇用と生活の安定的確保のうえで重要な取組み課題となっている定年延長を、より強力に推進するための基礎的資料をうることを目的に実施したものであるが、実施にあたって我々が留意した主な点は次のようなものであった。

その1つは、定年延長への取組みが70年以降どのような経緯を経ているのか。結果として定年年齢の現状はどのようになっているのか。

その2つは、高齢者の雇用保障を制度としてみた場合、定年年齢の延長と再雇用・勤務延長の問題が考えられるが、現状はどのようになっているのか。

その3つは、定年延長の問題を考えていく際、定年制度の設計・運用上、当該企業のおかれている地域的条件（労働市場要因等）、当該企業の中高年労働者の構成比、その絶対数などの労働力構成、仕事の性格、産業ならびに業種の景気動向、当該企業の労使関係要因などによって様々な型をとると考えられるが、これらを通していくつかの類型わけができないか。

ということであった。しかし、今回の場合は、時間的制約もあつて調査票に

よる配票調査となり、地域要因、仕事の性格、景気動向、労使関係要因については残念ながら追求できなかった。

調査の詳細は各章ならびに資料編を参照していただくとして、以下、本調査のなかで明らかになったいくつかの点について、その要約をしておくことにしよう。

1. 定年年齢の推移

— 60歳定年制実施組合は70年当時の6.8%から 27.8%へ —

長い間、民間企業での定年年齢の「慣行」となっていた55歳定年制は、この10年間に変化の兆しをみせている。

今調査でこの点をみると、男子の場合は1970年当時は「55歳」が126社（無回答を除いた比率53.4%）で過半数を占めていた。この当時すでに「60歳」定年制を実施していた企業は、会社創立以来「60歳」定年制を採用していた東洋ゴムを含め16社（東洋ゴム以外ではセーレン、東レ、第一屋製パン、津上、日立、東芝、日本コロムビア、不二家、本田技研、コーベヤ、伊勢丹、東急百貨店、住友ゴム、オーツタイヤ、シーアイ化成）であった。全体に占める比率は6.8%とまだまだ低いものであった。これが9年間を経過した1979年現在でみると、「55歳」は58社（25.5%）に減少し、「60歳」定年制採用企業は63社（27.8%）へと増大した。

一方この点を女子についてみると、70年当時は「50歳以下」が14.1%、「51～54歳」が5.6%、「55歳」が52.1%、「56歳以上」が28.2%となっていた（比率は無回答を除いたもの）。これが79年現在では、それぞれ7.2%、5.0%、30.6%、57.2%となっている。ここにおいても定年延長面での前進が確認されるところである。ただし、男子の「56歳以上」の合計が74.4%であることと比べると違いがみられ、性別による定年年齢の違いを設けている企業がかなりあることがわかる。

この政策推進労組会議の結果は、78年の労働省「雇用管理調査」と比較する

と、データ・ベースに相違があり厳密なものとはならないが、男子の場合「55歳」と「60歳」が少なく、「56歳」～「58歳」定年制実施組合が多いことが一つの特徴となっている。〔なお、日本経済新聞社が79年に1,048社を対象に実施した調査によると、「55歳」定年制実施企業は365社（34.8%）、「56歳」～「58歳」の合計は371社（35.4%）、「60歳」は296社（28.2%）となっている（『日経産業新聞』1979年12月17日）。政策推進労組会議の調査と比べると「60歳」定年制企業の構成比は驚くほど似かよっているものの、ここにおいても、政推の結果は「56歳」～「58歳」定年制の占める割合が大きいことが再度確認されるところである。〕

2. 単産別にみた特徴

— ここ9年間で定年制改訂「有」が過半数 —

これを単産別でみると、「60歳」定年制実施組合が多いところは、電機労連（調査対象17社中全社）、自動車総連（19社中17社）、次いで全日本ゴム労連（16社中8社）となっている。これらとは対照的に現在もなお「55歳」ないし「56歳」定年制実施の多い単産は、鉄鋼労連、ゼンセン、全石油などである。また造船重機労連の場合は「58歳」採用が12社中7社と多いのが目につくところである。

なお、ここでこの9年間の定年延長への取組み経過をみておくと、全体（249社）では改訂「有」が135社（54.2%）、「無」が93社（37.3%）となっている。単産別では合化労連、造船重機労連、電機労連、自動車総連といったところで改訂「有」が目立って多くなっている。そこで改訂「有」の企業についてその回数をみると、全体では「1回」が90社（66.7%）と群を抜いて多く、次いで「2回」の30社（22.2%）、「3回」の10社（7.4%）、「4回」の3社（2.2%）、不明の2社となっている。注目されることはこの改訂時期が、おおむね1973年から1974年までに集中する傾向がみられ、一部を除いて1975年以降については定年延長獲得面での目覚しい前進はみられなかったことである。

3. 再雇用・勤務延長制度

— 再雇用制度「有」は 56.6 % —

60歳定年制実施組合がこの10年間に増えたとはいえ、「56歳」～「58歳」定年制採用企業がまだ多いことは、さきに確認したところである。このようなもて、高齢者の雇用保障の上で再雇用・勤務延長、なかんずく再雇用制度の果たしている役割には大きなものがある。

本調査対象企業でこれらの制度の有無をみると、再雇用・勤務延長制度が「両方ある」は5社（無回答を含む比率で2.0%）、「再雇用のみ」ある企業は136社（54.6%）、「勤務延長のみ」ある企業は16社（6.4%）、「ともにない」は61社（24.5%）となっている。男子についていえば、「60歳」定年制実施企業では再雇用・勤務延長制度を採用していない企業が一般的であることを考えると、「ともにない」の比率は、さきにみた「60歳」定年制実施企業のそれとほぼ対応している（勿論、再雇用・勤務延長についての回答では無回答が31社あり、厳密な意味での対応関係を確認することはできないが）。ともあれ、「60歳」定年制未実施の企業で再雇用・勤務延長、なかんずく再雇用が多く採用されていることは明らかになった。

そこで再雇用制度の内容をいくつか紹介しておくと、実施時期については、これを1969年度以前、70～73年度、74年度以降の3区分にすると、無回答を除いた割合はそれぞれが $\frac{1}{3}$ となる。今次不況期以降でもこの制度を採用する企業が無視できない割合を占めている点が注目されるところである。また、再雇用者の年齢制限は「有」が120社（85.1%）と圧倒的に多く、その年齢は「60歳以上」の78社（65.0%）、「58歳」の21社（17.5%）、「57歳」の9社（7.5%）、「59歳」の9社（7.5%）の順となっている。さらに対象者の範囲をみると、全体では「会社が認めたもの」と「全員」が相半ばしているが、従業員数では企業規模の大きいところほど前者の比率が高くなっているのが特徴といえる。

4. ケース別にみた高齢者雇用の実態

以上、現在の定年年齢、再雇用・勤務延長制度の実態を、ここ10年間の推移に留意しつつ、その概略を紹介してきたわけであるが、高齢者雇用の設計・運用がそれぞれの企業のおかれている諸条件により様々な形態をとっていることも事実である。第3章のケース・スタディによる高齢者雇用の実態は、この点をいくらかでも明らかにしようとしたものであるが、ここでその特徴を要約しておくことにしよう。なお、今回のケース・スタディ設定条件としては、①現在の定年年齢、②定年延長の実施時期、③男子中高年層（45歳以上）の比率、④定年延長と再雇用・勤務延長との関係、⑤定年延長者の処遇等を考慮した。結果として次の4つのパターンが設定された。

(1) ケースⅠ

— 70年当時すでに「60歳」定年制実施企業 —

このケースでとりあげた企業は東洋ゴム、東芝、本田技研、伊勢丹である。このケースの特徴は、1970年当時すでに「60歳」定年制を実施していた企業である。また定年延長の制度設計上、大きな影響を与える労働力の性別構成に注目すると、このケースの場合、2つのパターンが考えられる。我々は男子中心型の企業である前3社をケースⅠの①パターン、女子の構成比の高い伊勢丹をケースⅠの②パターンとした。主な指標についての特徴点をあげると次のようになる。

(i) 労働力構成のうち、男子中高年層の占めている割合は、1979年現在東洋ゴム、東芝の場合10%台、これに対し本田技研は1.8%と極めて少ない。また伊勢丹は、この構成比が20.8%と相対的に高いが、その絶対数は339人と少ない点が留意しておくべき点である。

(ii) この男子中高年層の構成比は、1979年現在を基準にみると、10年後は東洋ゴム、東芝の場合は約2.8倍、本田技研の場合はなんと約13.9倍へと急増する。

(iii) 定年延長者の処遇については、会社創立以来60歳定年制を採用している東洋ゴムを除くと、職務については東芝、伊勢丹は「原職の継続」、本田技研の場合は「その他」となっており、役職者の役職は伊勢丹を除くと「解任」が