

Ⅱ 調査結果

利用上の注意

- 1 結果表の数字は、表章単位未満の位で四捨五入している。
- 2 結果表中「0.0」は、集計した数値が表章単位に満たないものである。
- 3 結果表中「***」は、該当数字のない箇所である。
- 4 「不明」とは、当該項目に有効な回答がない企業の割合である。

1 休暇制度等が使用できないときに勤務できない場合の取扱いの状況

(1) 休暇制度等が使用できないときに勤務できない場合の対応

就業規則に定める休暇制度等の使用可能日数を全て使い果たした従業員が、特別な事情により勤務できない場合に「特別な事情の内容によっては、事情を聴取し柔軟に対応」する企業の割合は94.5%となっている。(表1)

表1 勤務できない場合の対応別企業数割合(母集団：全企業)

		(%)		
企業規模	対応	計	特別な事情の内容によっては、 事情を聴取し柔軟に対応	特別な事情の内容に関わらず、 懲戒等を行う
規模計(100人以上)		100.0	94.5	5.3
500人以上		100.0	91.9	8.0
100人以上500人未満		100.0	95.1	4.7
【参考】50人以上100人未満		100.0	96.6	3.3
				不明
				0.2
				0.1
				0.2
				0.1

(2) 考慮する「特別な事情」の内容

特別な事情の内容を考慮する企業のうち、「特別な事情」として考えられる事由を考慮する企業の割合は、「就業規則に定める休暇制度等と同じ事由」が72.6%、「公共性・公益性が高いと考えられる事由」が80.3%、「個人や家庭の事情に起因しない事由」が85.0%、「個人や家庭の事情に起因する事由」が78.5%となっており、いずれの事由も70%を超えている。(表2)

表2 考慮する「特別な事情の内容」別企業数割合(母集団：特別な事情の内容を考慮する企業)

		(%)					
企業規模	内容	計	就業規則に定める 休暇制度等と 同じ事由	公共性・公益性が 高いと考えられる 事由	個人や家庭の事情に 起因しない事由	個人や家庭の事情に 起因する事由	⑤その他の事由
規模計(100人以上)		100.0	72.6	80.3	85.0	78.5	17.6
500人以上		100.0	70.2	81.2	85.1	76.7	20.9
100人以上500人未満		100.0	73.1	80.1	85.0	78.9	16.9
【参考】50人以上100人未満		100.0	73.9	83.9	87.1	83.3	15.5

複数回答

(3) 勤務できない場合の勤務の取扱い

特別な事情の内容を考慮する企業のうち、特別な事情により勤務できない場合の勤務の取扱いを「勤務の免除（欠勤）」とする企業の割合は96.1%となっている。（表3）

表3 勤務できない場合の勤務の取扱い別企業数割合（母集団：特別な事情の内容を考慮する企業）

(%)

勤務の取扱い 企業規模	計	勤務の免除（欠勤）	勤務日・勤務時間の変更	その他	不明
規模計（100人以上）	100.0	96.1	22.1	6.9	0.0
500人以上	100.0	97.3	19.9	7.7	***
100人以上500人未満	100.0	95.8	22.6	6.7	0.0
【参考】50人以上100人未満	100.0	94.7	21.7	5.7	0.2
複数回答					

(4) 欠勤とする場合の給与の扱い

特別な事情の内容を考慮し、勤務できない場合は欠勤として取り扱う企業のうち、勤務できない場合に欠勤として取り扱う場合の給与の扱いを「無給」とする企業の割合が91.1%となっている。（表4）

表4 欠勤とする場合の給与の扱い別企業数割合

（母集団：特別な事情の内容を考慮し、勤務できない場合は欠勤として取り扱う企業）

(%)

給与の扱い 企業規模	計	無給	有給	不明
規模計（100人以上）	100.0	91.1	8.7	0.3
500人以上	100.0	86.9	12.9	0.2
100人以上500人未満	100.0	92.0	7.7	0.3
【参考】50人以上100人未満	100.0	90.2	9.3	0.5

(5) 欠勤を認める期間の上限の有無及び期間

特別な事情の内容を考慮し、勤務できない場合は欠勤として取り扱う企業のうち、欠勤を認める期間の「上限がある」企業の割合は36.9%、「上限がない」企業の割合は63.0%となっている。企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、「上限がある」企業の割合は高くなっている。また、「上限がある」企業における期間の上限は、「年間11日以上」とする企業の割合が89.0%で最も高くなっている。(表5)

表5 欠勤を認める期間の上限の有無及び期間別企業数割合

(母集団：特別な事情の内容を考慮し、勤務できない場合は欠勤として取り扱う企業)

(%)

企業規模	計	上限がある (計)	期間			上限がない	不明
			年間1～5日	年間6～10日	年間11日以上		
規模計(100人以上)	100.0	36.9	(6.1)	(5.0)	(89.0)	63.0	0.1
500人以上	100.0	43.2	(3.8)	(3.9)	(92.4)	56.6	0.2
100人以上500人未満	100.0	35.5	(6.7)	(5.2)	(88.1)	64.4	0.1
【参考】50人以上100人未満	100.0	28.9	(7.7)	(8.4)	(83.9)	70.9	0.2

注：() 内は、上限がある企業を100とした割合。

(6) 欠勤とする場合の給与の扱い別、欠勤を認める期間の上限の有無及び期間

特別な事情の内容を考慮し、勤務できない場合は欠勤として取り扱う企業のうち、欠勤とする場合の給与を「無給」とする企業における欠勤を認める期間については、「上限がない」企業の割合が63.5%で最も高く、次いで「上限がある(11日以上)」が32.4%となっている。

欠勤とする場合の給与を「有給」とする企業における欠勤を認める期間については、「上限がない」企業の割合が57.2%で最も高く、次いで「上限がある(11日以上)」が39.0%となっている。(表6)

表6 欠勤とする場合の給与の扱い別、欠勤を認める期間の上限の有無及び期間別企業数割合

(母集団：特別な事情の内容を考慮し、勤務できない場合は欠勤として取り扱う企業(欠勤とする場合の給与の扱いが不明のものを除く。))

(%)

項目 企業規模	計	無給・計	上限がある					有給・計	上限がある				
			上限がある			上限がない	不明		上限がある			上限がない	不明
			1～5日	6～10日	11日以上				1～5日	6～10日	11日以上		
規模計（100人以上）	100.0	91.3	(2.3)	(1.8)	(32.4)	(63.5)	(0.1)	8.7	(2.0)	(1.9)	(39.0)	(57.2)	***
500人以上	100.0	87.1	(1.5)	(1.5)	(38.0)	(58.9)	(0.2)	12.9	(2.5)	(3.2)	(53.0)	(41.3)	***
100人以上500人未満	100.0	92.3	(2.4)	(1.8)	(31.2)	(64.5)	(0.1)	7.7	(1.8)	(1.4)	(33.7)	(63.1)	***
【参考】50人以上100人未満	100.0	90.6	(2.1)	(2.0)	(24.0)	(71.7)	(0.2)	9.4	(3.1)	(7.0)	(25.9)	(64.0)	***

注：() 内は、それぞれ欠勤とする場合の給与の扱いが無給/有給である企業を100とした割合。

2 自律的な働き方に関する労働時間制度の状況

(1) 日々の労働時間を自ら決定できる従業員の有無

日々の労働時間（始業時間、終業時間及び時間帯）を自ら決定できる従業員が「いる」企業の割合は29.8%となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、「いる」企業の割合は高くなっている。（表7）

表7 日々の労働時間を自ら決定できる従業員の有無別企業数割合（母集団：全企業）

(%)

企業規模	計	いる	いない	不明
規模計(100人以上)	100.0	29.8	70.0	0.3
500人以上	100.0	49.9	50.1	***
100人以上 500人未満	100.0	25.2	74.4	0.4
【参考】50人以上 100人未満	100.0	15.3	84.5	0.1

(2) 適用している労働時間制度の内容

日々の労働時間を自ら決定できる従業員に適用している労働時間制度については、「フレックスタイム制」が80.9%で最も高くなっている。

「フレックスタイム制」を企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、適用されている従業員の割合は高くなっている。（表8）

表8 適用している労働時間制度別企業数割合

（母集団：日々の労働時間を自ら決定できる従業員がいる企業）

(%)

企業規模	計	適用している労働時間制度				不明
		専門業務型裁量労働制	企画業務型裁量労働制	フレックスタイム制	その他	
規模計(100人以上)	100.0	15.4	4.0	80.9	14.1	***
500人以上	100.0	15.1	8.8	88.1	9.7	***
100人以上 500人未満	100.0	15.5	1.9	77.6	16.1	***
【参考】50人以上 100人未満	100.0	21.9	4.3	62.1	24.7	***

複数回答

(3) 労働時間制度が適用されている従業員が従事する職種の内容

日々の労働時間を自ら決定できる従業員について、適用されている労働時間制度別に、従事している職種をみると、「専門業務型裁量労働制」は「技術」が50.7%、「企画業務型裁量労働制」は「企画事務」が87.7%、「フレックスタイム制」は「総務事務」が81.9%で最も高くなっている。（表9）

表9 労働時間制度別、従業員の従事する職種別企業数割合

(母集団：日々の労働時間を自ら決定できる従業員がいる企業（従業員に適用している労働時間制度が不明のものを除く。))

(%)

企業規模	労働時間制度	計	従業員が従事する職種					不明	
			事務			技術	研究		その他
			企画事務	総務事務	その他事務				
規模計(100人以上)	専門業務型裁量労働制	100.0	3.9	3.0	6.9	50.7	49.9	33.3	***
	企画業務型裁量労働制	100.0	87.7	50.8	30.8	11.4	5.5	33.3	***
	フレックスタイム制	100.0	73.1	81.9	81.6	62.7	37.9	51.5	0.2
	その他	100.0	53.7	58.3	57.3	49.9	20.1	71.2	***
			複数回答						

3 業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度

(1) 業務災害又は通勤災害に対する法定外給付制度の有無

民間企業の従業員が、業務災害又は通勤災害により死亡し、あるいは障害が残った場合等には労働基準法による災害補償や労働者災害補償保険法による保険給付が行われるが、これらとは別に企業独自に給付を行う場合がある。この法定外給付の制度がある企業の割合は、業務災害による死亡で67.9%、通勤災害による死亡で60.6%、業務災害による後遺障害で51.8%、通勤災害による後遺障害で46.2%となっている。
(表10)

表10 法定外給付制度の有無別企業数割合（母集団：企業規模100人以上の企業）

(%)

給付事由		制度の有無	計	制度あり	制度なし
死亡	業務災害		100.0	67.9	32.1
	通勤災害		100.0	60.6	39.4
後遺障害	業務災害		100.0	51.8	48.2
	通勤災害		100.0	46.2	53.8

(2) 給付額の決定方法

法定外給付制度がある企業について、給付額の決定方法をみると、「一律」かつ「定額」としている企業の割合が最も多い。(表11)

表11 法定外給付制度を有する企業における給付額の決定方法別企業数割合

(母集団：企業規模100人以上の企業のうち、法定外給付制度を有する企業)

(%)

給付事由		決定方法	計	一律		扶養親族の有無別		扶養親族の人数別		その他
				定額	定率	定額	定率	定額	定率	
死亡	業務災害		100.0	54.7	12.6	7.4	0.7	0.7	0.2	23.7
	通勤災害		100.0	54.8	11.5	7.8	0.6	0.7	0.2	24.4
後遺障害	業務災害		100.0	53.3	14.5	5.3	0.4	0.7	0.2	25.7
	通勤災害		100.0	52.7	14.3	6.0	0.2	0.5	0.1	26.1

(注) 1 「定率」とは、給付額が一定の日数や率を乗じたものとなっている場合をいう。

2 「その他」には、年齢・勤続年数、役職・職能資格等を勘案して給付額を決定する場合や、定額方式と定率方式を併用している場合などが含まれる。

(3) 給付額

企業規模100人以上の企業で法定外給付制度がある企業のうち、給付額の決定方法を「一律」かつ「定額」としている企業の平均給付額をみると、業務災害による死亡で1,558万円、通勤災害による死亡で1,187万円、業務災害による後遺障害（第1級）で1,825万円、通勤災害による後遺障害（第1級）で1,382万円となっている。

4 従業員の退職管理等の状況

(1) 定年制の状況

事務・技術関係職種の従業員がいる企業のうち、「定年制がある」企業の割合は99.7%で、そのうち定年年齢が「60歳」である企業の割合は69.7%、「65歳」である企業の割合は24.4%となっている。
(表12)

表12 定年制の有無別、定年年齢別企業数割合（母集団：事務・技術関係職種の従業員がいる企業）

項 目 企業規模		計	定年制がある				定年制 がない	
			定 年 年 齢					
			60歳	61歳以上 65歳未満	65歳	66歳以上		
規模計（100人以上）		100.0	99.7	(69.7)	(4.5)	(24.4)	(1.3)	0.3
500人以上		100.0	99.6	(71.4)	(5.1)	(22.9)	(0.5)	0.4
100人以上 500人未満		100.0	99.7	(69.3)	(4.3)	(24.8)	(1.5)	0.3
【参考】50人以上 100人未満		100.0	99.4	(67.2)	(4.9)	(25.0)	(2.9)	0.5

(注) () 内は定年制がある企業を100とした割合。

(2) 定年退職者の継続雇用の状況

① 継続雇用制度の状況

定年制がある企業のうち、定年後の「継続雇用制度がある」企業の割合は94.7%で、そのうち一旦定年退職した従業員を再び雇用する「再雇用制度がある」企業の割合は93.6%（a + b + c + g）、定年年齢に達した従業員を退職させることなく引き続き常勤の従業員として雇用する「勤務延長制度がある」企業の割合は11.0%（b + d + e + g）、「特殊関係事業主（子会社・関連会社等）での継続雇用制度がある」企業の割合は1.7%（c + e + f + g）となっている。（表13）

表13 継続雇用制度の有無別、制度の内容別企業数割合（母集団：定年制がある企業）

企業規模	項 目	計	継続雇用制度がある								継続雇用	(%)
			制 度 の 内 容								制度がない	不明
			a 再雇用 制度のみ	b 再雇用制度・勤務延長 制度両方	c 再雇用制度・特殊関係 事業主（子会社・関連 会社等）での継続 雇用両方	d 勤務延長 制度のみ	e 勤務延長 制度・ 特殊関係 事業主（子会社・ 関連会社等）での 継続雇用 両方	f 特殊関係 事業主（子会社・ 関連会社等）での 継続雇用 のみ	g 再雇用制度・勤務延長 制度・特殊 関係事業主（子会社・ 関連会社等）での 継続雇用 全部			
規模計（100人以上）	100.0	94.7	(87.5)	(4.8)	(1.1)	(5.9)	(0.1)	(0.3)	(0.2)	4.6	0.6	
500人以上	100.0	93.5	(87.6)	(4.9)	(2.8)	(3.9)	(0.1)	(0.4)	(0.3)	6.2	0.2	
100人以上 500人未満	100.0	95.0	(87.5)	(4.8)	(0.8)	(6.4)	(0.1)	(0.3)	(0.1)	4.3	0.7	
【参考】50人以上 100人未満	100.0	95.4	(83.4)	(6.3)	(0.6)	(9.4)	(***)	(0.3)	(0.1)	4.3	0.3	

（注）（ ）内は継続雇用制度がある企業を100とした割合。

② 継続雇用制度における上限年齢

継続雇用制度における上限年齢は、再雇用制度がある企業、勤務延長制度がある企業ともに「６５歳」とする企業の割合が最も高く、次いで「７０歳」、「上限なし」となっている。

再雇用制度がある企業では、上限年齢を「６５歳」とする企業の割合が６４．７％、「７０歳」が２０．１％、「上限なし」が７．８％となっており、勤務延長制度がある企業では、上限年齢を「６５歳」とする企業の割合が４６．８％、「７０歳」が２１．５％、「上限なし」が１８．９％となっている。

また、特殊関係事業主（子会社・関連会社等）での継続雇用がある企業では、上限年齢を「６５歳」とする企業の割合が７２．６％と最も高くなっている。（表１４）

表１４ 再雇用制度・勤務延長制度・特殊関係事業主（子会社・関連会社等）での継続雇用別、上限年齢別企業数割合

（母集団：再雇用制度／勤務延長制度／特殊関係事業主（子会社・関連会社等）での継続雇用がある企業）

項 目 企業規模		計	上 限 年 齢												
			61歳	62歳	63歳	64歳	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳以上	上限なし	不明
再雇用制度	規模計（100人以上）	100.0	***	0.1	0.0	0.2	64.7	0.2	0.5	0.4	0.2	20.1	3.7	7.8	2.0
	500人以上	100.0	***	***	***	0.2	67.9	0.3	0.6	0.5	0.3	20.1	2.4	5.4	2.2
	100人以上 500人未満	100.0	***	0.1	0.0	0.1	64.0	0.2	0.4	0.4	0.2	20.1	4.0	8.4	2.0
	【参考】50人以上 100人未満	100.0	***	***	***	0.1	62.4	0.1	0.3	0.6	0.0	19.5	3.6	11.4	1.8
勤務延長制度	規模計（100人以上）	100.0	***	0.4	0.2	0.5	46.8	0.9	***	0.4	0.1	21.5	8.4	18.9	2.0
	500人以上	100.0	***	2.4	1.6	0.9	41.4	***	***	2.5	***	27.1	8.8	11.4	3.9
	100人以上 500人未満	100.0	***	***	***	0.4	47.8	1.0	***	***	0.2	20.4	8.3	20.3	1.6
	【参考】50人以上 100人未満	100.0	***	***	***	***	41.6	***	***	1.5	***	23.9	6.4	23.7	3.0
等（子会社・特殊関係事業主・関連会社等）での継続雇用	規模計（100人以上）	100.0	***	***	***	***	72.6	***	***	***	***	7.0	4.5	14.5	1.3
	500人以上	100.0	***	***	***	***	67.0	***	***	***	***	18.8	***	10.6	3.5
	100人以上 500人未満	100.0	***	***	***	***	76.0	***	***	***	***	***	7.3	16.8	***
	【参考】50人以上 100人未満	100.0	***	***	***	***	25.2	***	***	***	***	24.6	19.4	28.0	2.8

③ 上限年齢の変更予定

再雇用制度がある企業における上限年齢の今後の変更予定をみると、「変更予定がある」企業の割合は８．７％で、そのうち変更後の上限年齢を「７０歳」とする企業の割合が３７．６％、「検討中・未定」とする企業の割合が４２．０％となっている。

また、勤務延長制度がある企業における上限年齢の今後の変更予定をみると、「変更予定がある」企業の割合は８．１％で、そのうち変更後の上限年齢を「７０歳」とする企業の割合が５２．８％、「検討中・未定」とする企業の割合が３４．９％となっている。（表１５）

表１５ 再雇用制度・勤務延長制度別、上限年齢の変更予定の有無別、変更後の上限年齢別企業数割合
（母集団：再雇用制度／勤務延長制度がある企業）

企業規模 項 目		計	変更予定がある													変更予定		不明	(%)
															制度 廃止	がない			
			61歳以上 65歳未満	65歳	66歳	67歳	68歳	69歳	70歳	71歳 以上	上限 なし	検討中 ・未定	不明						
再雇用制度	規模計 (100人以上)	100.0	8.7	(**)	(6.7)	(0.9)	(0.2)	(0.4)	(0.2)	(37.6)	(8.0)	(1.6)	(42.0)	(0.9)	(1.5)	90.8	0.5		
	500人以上	100.0	9.2	(**)	(2.0)	(0.6)	(1.2)	(2.1)	(1.0)	(37.6)	(1.0)	(0.8)	(52.4)	(**)	(1.1)	90.5	0.3		
	100人以上 500人未満	100.0	8.5	(**)	(7.9)	(1.0)	(**)	(**)	(**)	(37.6)	(9.7)	(1.8)	(39.4)	(1.1)	(1.6)	90.9	0.6		
	【参考】50人以上 100人未満	100.0	11.0	(**)	(2.7)	(1.7)	(**)	(2.2)	(**)	(26.8)	(11.6)	(6.7)	(47.3)	(1.0)	(**)	87.8	1.2		
勤務延長制度	規模計 (100人以上)	100.0	8.1	(**)	(3.9)	(**)	(**)	(**)	(**)	(52.8)	(**)	(**)	(34.9)	(8.4)	(**)	90.2	1.6		
	500人以上	100.0	7.7	(**)	(26.8)	(**)	(**)	(**)	(**)	(33.9)	(**)	(**)	(39.3)	(**)	(**)	90.5	1.7		
	100人以上 500人未満	100.0	8.2	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(56.1)	(**)	(**)	(34.1)	(9.8)	(**)	90.2	1.6		
	【参考】50人以上 100人未満	100.0	9.5	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(**)	(35.1)	(**)	(10.4)	(54.5)	(**)	(**)	88.4	2.1		

（注）（ ）内は変更予定がある企業を１００とした割合。

(3) 役職定年制の状況

① 役職定年制の導入状況及び今後の動向

事務・技術関係職種の従業員がいる企業のうち、「役職定年制がある」企業の割合は22.3%、企業規模が500人以上の企業では30.4%となっている。それらのうち役職定年制を「今後も継続」する企業の割合は、いずれも90%を超えている。(表16)

また、定年年齢が61歳以上の企業でみると、「役職定年制がある」企業の割合は28.1%、企業規模が500人以上の企業では43.2%となっている。それらのうち役職定年制を「今後も継続」する企業の割合は、いずれも95%を超えている。(表17)

表16 役職定年制の有無別、動向別企業数割合（母集団：事務・技術関係職種の従業員がいる企業）

(%)

企業規模 \ 項 目	計	役職定年制がある			役職定年制がない			不明
			今後も継続	廃止を検討		導入予定はない	導入を検討中	
規模計 (100人以上)	100.0	22.3	(93.7)	(6.3)	77.3	(92.4)	(7.6)	0.4
500人以上	100.0	30.4	(94.1)	(5.9)	69.6	(90.8)	(9.2)	***
100人以上 500人未満	100.0	20.4	(93.6)	(6.4)	79.1	(92.8)	(7.2)	0.5
【参考】50人以上 100人未満	100.0	16.6	(94.4)	(5.6)	82.7	(94.8)	(5.2)	0.7

(注) () 内はそれぞれ、役職定年制がある／ない企業を100とした割合。

表17 役職定年制の有無別、動向別企業数割合（母集団：定年年齢が61歳以上の企業）

(%)

企業規模 \ 項 目	計	役職定年制がある			役職定年制がない			不明
			今後も継続	廃止を検討		導入予定はない	導入を検討中	
規模計 (100人以上)	100.0	28.1	(95.8)	(4.2)	71.0	(91.9)	(8.1)	0.9
500人以上	100.0	43.2	(97.1)	(2.9)	56.8	(87.5)	(12.5)	***
100人以上 500人未満	100.0	24.9	(95.3)	(4.7)	74.0	(92.6)	(7.4)	1.1
【参考】50人以上 100人未満	100.0	23.0	(91.7)	(8.3)	75.8	(95.1)	(4.9)	1.2

(注) () 内はそれぞれ、役職定年制がある／ない企業を100とした割合。

② 役職定年年齢

役職定年年齢は、部長級は「60歳」とする企業の割合が最も高く、28.0%となっており、次いで「55歳」が25.5%となっている。

課長級は「55歳」とする企業の割合が最も高く、33.4%となっており、次いで「60歳」が27.3%となっている。(表18)

また、定年年齢が61歳以上の企業でみると、部長級、課長級ともに「60歳」とする企業の割合が最も高く、部長級は70.5%、課長級は67.3%となっている。(表19)

表18 役職別、役職定年年齢別企業数割合（母集団：部長級・課長級に役職定年制がある企業）

(%)

項 目 企業規模		計	役職定年年齢								不明
			54歳以下	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳以上	
部長級	規模計 (100人以上)	100.0	0.3	25.5	4.4	15.5	16.5	4.9	28.0	4.5	0.4
	500人以上	100.0	1.0	21.6	5.7	19.1	15.4	4.5	28.3	4.1	0.3
	100人以上 500人未満	100.0	***	26.9	3.9	14.2	16.9	5.1	27.9	4.6	0.4
	【参考】50人以上 100人未満	100.0	1.3	29.6	0.9	9.9	16.4	2.3	33.6	5.0	1.1
課長級	規模計 (100人以上)	100.0	3.4	33.4	7.7	11.6	8.8	3.1	27.3	3.9	0.8
	500人以上	100.0	3.0	33.6	9.6	13.0	9.0	2.7	26.6	2.5	***
	100人以上 500人未満	100.0	3.5	33.4	7.0	11.1	8.7	3.3	27.6	4.3	1.1
	【参考】50人以上 100人未満	100.0	3.5	35.2	6.9	5.6	11.2	1.2	33.2	3.2	***

表19 役職別、役職定年年齢別企業数割合

(母集団：定年年齢が61歳以上で、部長級・課長級に役職定年制がある企業)

(%)

項 目 企業規模		計	役職定年年齢								不明
			54歳以下	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳以上	
部長級	規模計 (100人以上)	100.0	0.2	7.8	0.2	4.0	5.0	0.9	70.5	11.3	0.2
	500人以上	100.0	0.7	8.1	0.8	8.9	5.6	1.4	64.4	9.3	0.7
	100人以上 500人未満	100.0	***	7.6	***	2.0	4.7	0.8	72.9	12.1	***
	【参考】50人以上 100人未満	100.0	***	2.1	***	4.9	2.3	2.1	76.6	9.4	2.6
課長級	規模計 (100人以上)	100.0	1.8	10.1	1.0	3.7	4.9	0.4	67.3	9.5	1.3
	500人以上	100.0	3.9	15.5	1.4	4.3	3.8	1.4	63.6	6.1	***
	100人以上 500人未満	100.0	1.1	8.1	0.9	3.5	5.3	***	68.6	10.8	1.7
	【参考】50人以上 100人未満	100.0	***	4.3	***	6.9	6.8	***	76.5	5.7	***

③ 役職定年後の配置

役職定年後の配置先は、部長級、課長級ともに「同格のスタッフ職」とする企業の割合が最も高く、部長級は43.1%、課長級は42.9%となっており、次いで「格下のスタッフ職」が、部長級は32.9%、課長級は33.9%となっている。（表20）

また、定年年齢が61歳以上の企業でみると、部長級は「同格のスタッフ職」とする企業の割合が最も高く38.8%、次いで「格下のスタッフ職」が36.0%となっている。課長級は「格下のスタッフ職」とする企業の割合が最も高く39.6%、次いで「同格のスタッフ職」が37.3%となっている。（表21）

表20 役職別、役職定年後の配置別企業数割合（母集団：部長級・課長級に役職定年制がある企業）
（%）

項目 企業規模		計	役職定年後の配置					
			同格の スタッフ職	格下の スタッフ職	格下の ライン職	出向・転籍	その他	不明
部長級	規模計 (100人以上)	100.0	43.1	32.9	9.5	0.5	13.8	0.3
	500人以上	100.0	42.2	32.8	9.1	1.7	14.1	***
	100人以上 500人未満	100.0	43.4	32.9	9.6	***	13.7	0.4
	【参考】50人以上 100人未満	100.0	36.4	31.4	14.7	***	16.1	1.5
課長級	規模計 (100人以上)	100.0	42.9	33.9	8.8	0.1	14.2	***
	500人以上	100.0	42.8	34.5	9.2	0.6	12.8	***
	100人以上 500人未満	100.0	43.0	33.6	8.6	***	14.7	***
	【参考】50人以上 100人未満	100.0	36.8	35.8	11.7	***	14.3	1.3

表21 役職別、役職定年後の配置別企業数割合
（母集団：定年年齢が61歳以上で、部長級・課長級に役職定年制がある企業）
（%）

項目 企業規模		計	役職定年後の配置					
			同格の スタッフ職	格下の スタッフ職	格下の ライン職	出向・転籍	その他	不明
部長級	規模計 (100人以上)	100.0	38.8	36.0	10.5	0.4	14.3	***
	500人以上	100.0	38.7	36.0	8.4	1.3	15.6	***
	100人以上 500人未満	100.0	38.8	36.0	11.4	***	13.8	***
	【参考】50人以上 100人未満	100.0	31.9	30.1	22.0	***	12.7	3.4
課長級	規模計 (100人以上)	100.0	37.3	39.6	8.8	0.2	14.1	***
	500人以上	100.0	39.1	39.1	8.6	0.6	12.6	***
	100人以上 500人未満	100.0	36.7	39.8	8.9	***	14.6	***
	【参考】50人以上 100人未満	100.0	32.4	37.8	17.6	***	9.2	3.0

(4) 退職給付制度の状況

① 退職給付制度の状況

事務・技術関係職種の従業員がいる企業のうち、「退職給付制度がある」企業の割合は92.4%で、そのうち「退職一時金制度がある」企業は88.2%、「企業年金制度がある」企業は57.6%となっている。(表22)

表22 退職給付制度の有無別、制度の内容別企業数割合
(母集団：事務・技術関係職種の従業員がいる企業)

(%)									
企業規模	項 目	計	退職給付制度がある					退職給付 制度がない	不明
			退職一時金制度がある			企業年金制度がある			
				退職一時金 制度のみ	退職一時金制度 と企業年金制度 を併用		企業年金 制度のみ		
規模計（100人以上）	100.0	92.4	(88.2)	(42.4)	(45.8)	(57.6)	(11.8)	7.2	0.3
500人以上	100.0	96.1	(83.3)	(21.3)	(62.1)	(78.7)	(16.7)	3.8	0.1
100人以上 500人未満	100.0	91.6	(89.4)	(47.4)	(41.9)	(52.6)	(10.6)	8.0	0.4
【参考】50人以上 100人未満	100.0	89.9	(94.3)	(66.1)	(28.2)	(33.9)	(5.7)	9.5	0.6

(注) () 内は退職給付制度がある企業を100とした割合。

② 企業年金の種類

企業年金制度がある企業における企業年金の種類別の採用割合は、「確定給付企業年金」が58.9%、「確定拠出年金」が63.3%となっている。(表23)

表23 企業年金制度の種類別企業数割合(母集団：企業年金制度がある企業)

(%)													
項 目 企業規模	計	確定給付企業年金			確定拠出年金			厚生年金基金			自社年金	その他	不明
			規約型	基金型		企業型	iDeCo+ (イデコ プラス)		代行型	加算型			
規模計（100人以上）	100.0	58.9	41.9	18.2	63.3	62.5	0.7	5.6	2.3	3.5	1.5	2.6	0.1
500人以上	100.0	66.0	43.8	24.3	73.6	73.6	***	5.0	2.0	3.3	1.6	2.3	0.3
100人以上 500人未満	100.0	56.4	41.2	16.0	59.6	58.6	1.0	5.9	2.5	3.5	1.5	2.7	***
【参考】50人以上 100人未満	100.0	55.2	35.4	20.3	49.6	47.4	2.2	6.4	3.1	3.3	1.9	3.4	***
複数回答													