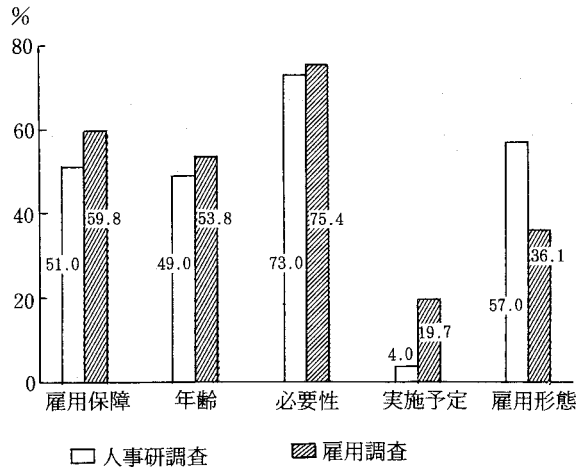
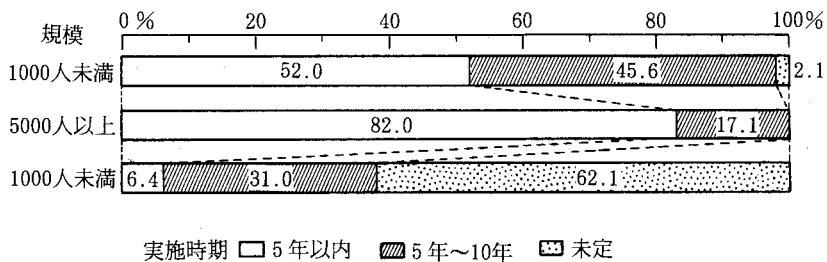


図2 雇用保障とその形態について



注) 雇用保障とは自社による再雇用形式のことである。
 年齢は雇用保障年齢のことで60歳から65歳までを指す。
 必要性とは65歳までの雇用保障の必要性有りという意味。
 実施予定とは65歳までの雇用保障の実現の見込み(5年以内)のことを指す。
 雇用形態は自社による恒常的パートタイマーの形態。

図3 規模別に見た60歳定年制の実施時期(見込み)



注) 上段の2つ、1,000人未満と5,000人以上は人事研調査。
 下段の1,000人未満は雇用調査。

での雇用保障は現状では中小企業に多いと考えられる。

しかし将来、65歳までの雇用保障を考えていく必要があるかどうかについての問いでは、有りが両実務当局者ともに7割を超える結果がうかがえ、大企業にも将来の見通しとしては明るい材料が看取できる。

次に、今日、強く喧伝されている65歳位までの雇用保障の実現の見込みについて顕著なことは、「5年以内」が人事研調査4%、雇用保障19.7%と共に低率であったことにある。このことは、両実務当局者とも当面の課題である60歳定年制をまず実現し、65歳については一息入れてからという姿

勢ではないだろうか。

最後の雇用形態については様々な形態の中で両調査ともに比率が高かったのは自社による恒常的パートタイマーという形態である。(人事研調査57%、雇用調査36.1%)

今後、このような形態は高齢者向きの雇用形態となるのではないだろうか。

又、定年延長による雇用形態を挙げた企業も多く見られたが、この点については、すでに60歳定年制の普及状況の項でふれているので割愛した。

次に上にみた60歳定年制の実施がまず先決であるとする企業を規模別にみると、実施時期の「5年以内」とするのは大企業の方であることがわか