

高齢者雇用の現状と課題

平成20年6月2日
独立行政法人労働政策研究・研修機構
雇用戦略部門 統括研究員
藤井宏一

JILPTの最近の高齢者雇用に関する調査と 「高齢者の就労促進研究中間報告」からの示唆

1. JILPTの最近の高齢者雇用に関する調査

- 「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」(2006年10月実施)・・・「企業調査」
- ・改正高年齢者雇用安定法施行後の企業の60歳以降の雇用確保措置の状況や継続雇用制度の整備状況等を把握
- ・鉱業、農林漁業等一部の業種を除く、全国の従業員300名以上の民間企業5000社が対象
- ・有効回収数1105社(有効回収率22.1%)

- 「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(2007年2月実施)・・・「従業員調査」
- ・従業員の継続雇用時の働き方や処遇等に関する希望や見通しを調査
- ・「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」の対象である、全国の300名以上の民間企業5000社に勤務する57～59歳の正社員各10名の計50000名が対象
- ・有効回収数2671名(配布調査票に占める割合5.3%)

- 「団塊の世代」の就業・生活ビジョン調査」(2006年10月実施)
- ・60歳台入りを始める「団塊の世代」の人々の就業や生活設計に関する希望や見通しを調査
- ・民間調査機関の郵送モニターのうち、就業している広義の「団塊の世代」(昭和22～26年生まれ)の男女3,000人、就業している広義の「団塊の世代」の男性を配偶者に持つ女性2,000人を調査対象。ただし、の調査対象者は、の調査対象者自身の配偶者ではない者とした。
- ・有効回答者 2,722人(回答率90.7%)、 1,782人(回答率89.1%)

2. 「高齢者の就労促進に関する研究」(平成19～20年度)

- ・高齢者が意欲と能力を十分に発揮でき、年齢にかかわらず働くことができる環境整備の在り方を研究
- ・平成19年度中間報告は、既存調査により、長期的に低下がみられる高齢者の就業率の変動要因を分析

3. JILPT高齢者研究からの示唆

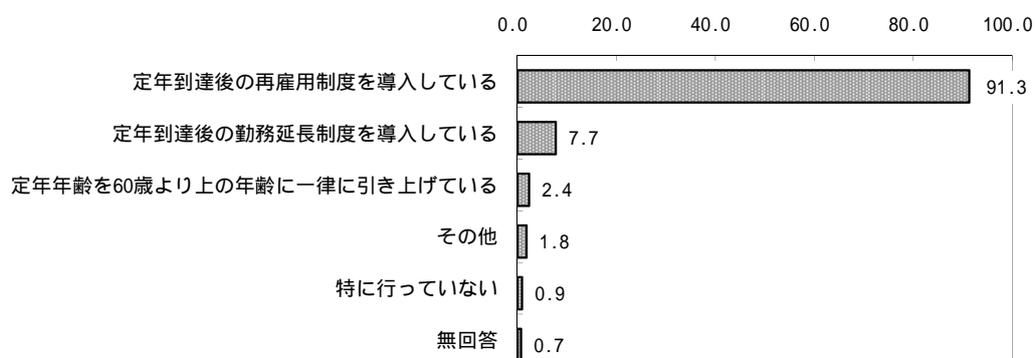
高齢者の就業決定要因

- ・制度要因(年金、定年制)の影響が大きい
- ・従業員自身の意識と就業能力も影響
- ・企業の人事労務管理の影響も大きく、特に継続雇用の質的側面の課題が残る
- ・60歳以前の働き方の状況が影響(企業、労働者、双方の対応)

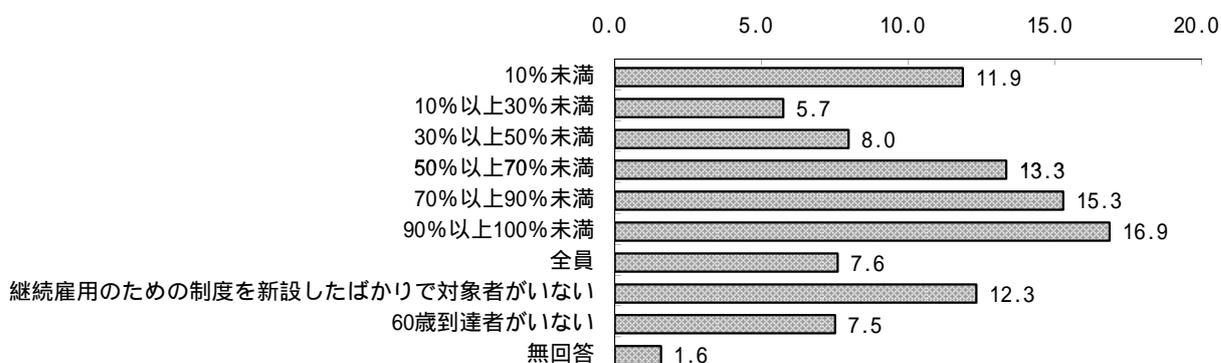
企業の継続雇用制度の現状(「企業調査」)

1. 60歳以降の雇用確保措置

(1)60歳以降も社員を継続して雇用するための取り組み(複数回答)

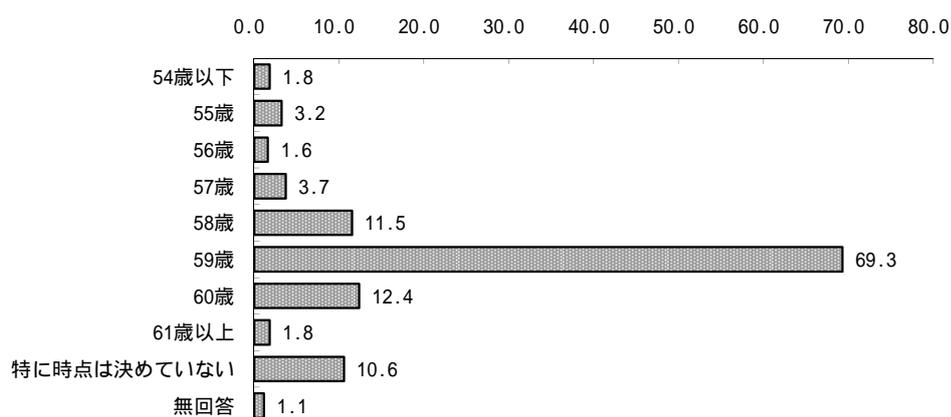


(2)60歳に到達した社員のうち、どのくらいの人が60歳以降も継続して雇用されているか

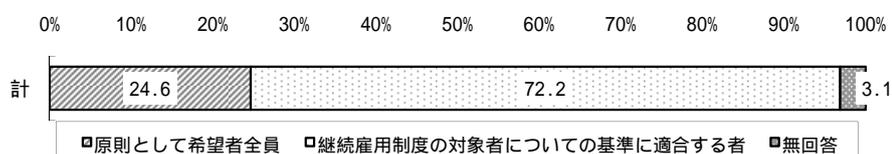


2. 継続雇用制度の適用状況(継続雇用制度導入企業)

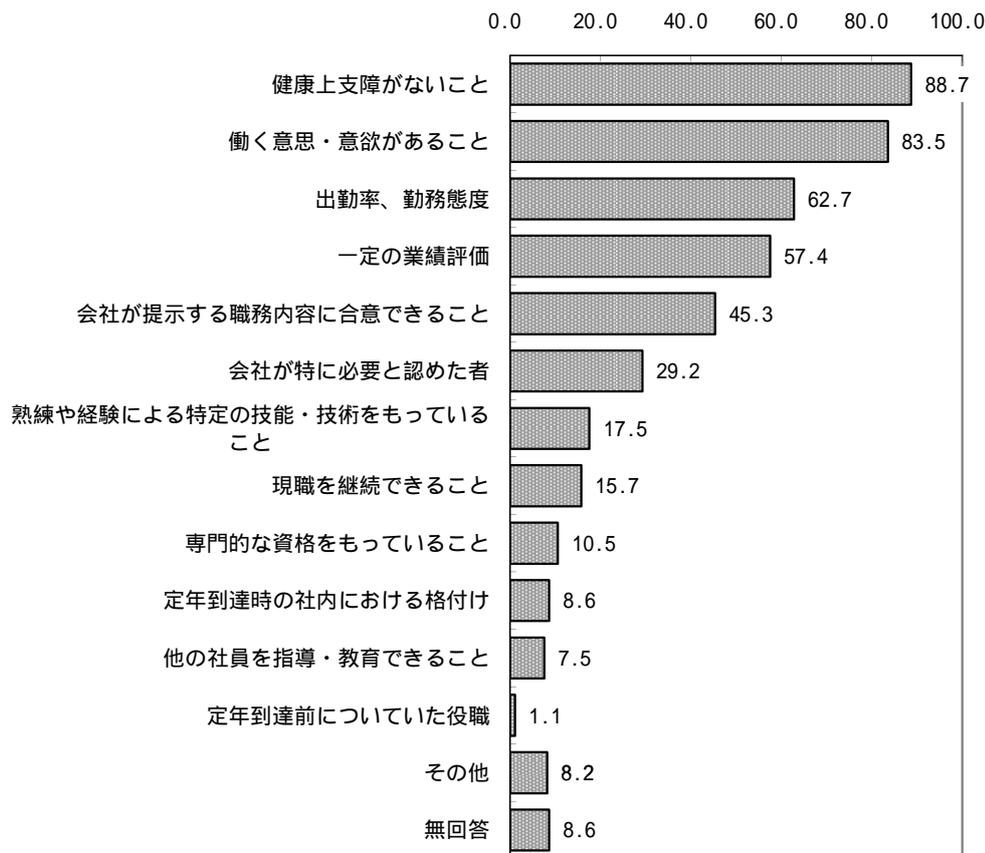
(1)継続雇用制度活用の希望を確認する年齢(複数回答)



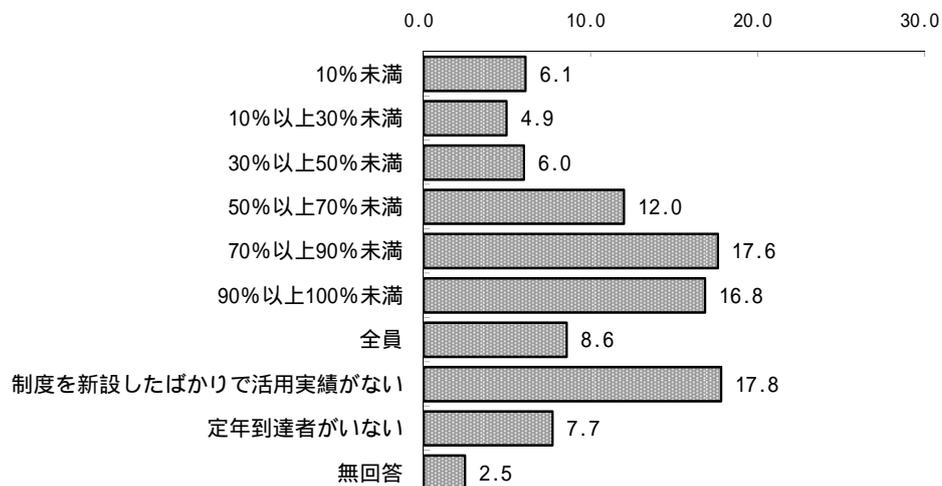
(2)継続雇用制度の対象者



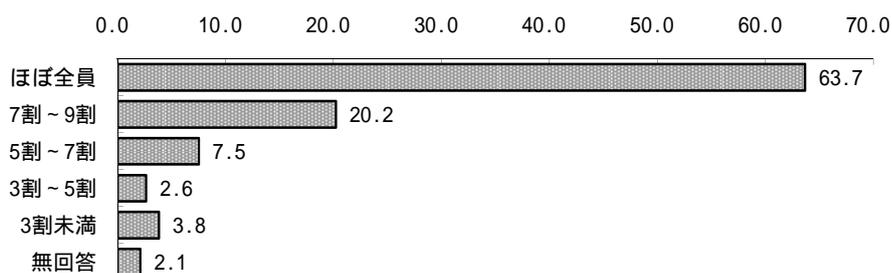
(3)継続雇用制度対象者に関する基準の具体的内容(複数回答)



(4)継続雇用制度の対象となる定年到達者のうち、制度活用希望者の割合(過去3年間平均)

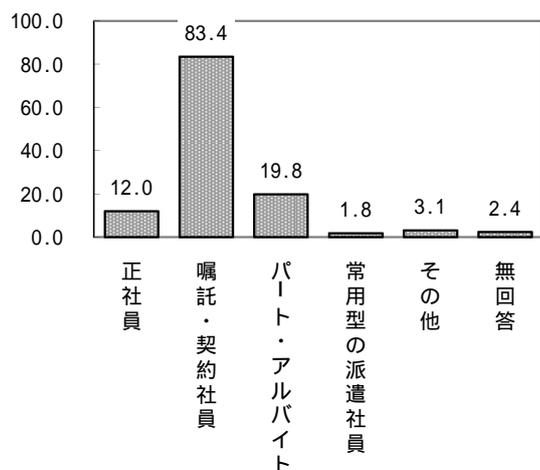


(5)継続雇用制度希望者のうち実際に継続雇用される人の割合(過去3年間平均)

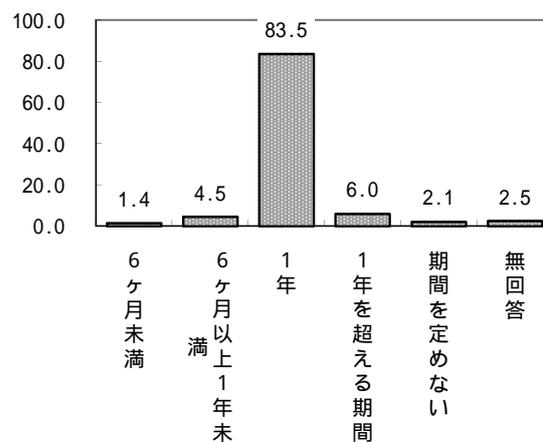


3. 継続雇用制度の具体的な内容(継続雇用制度挿入企業)

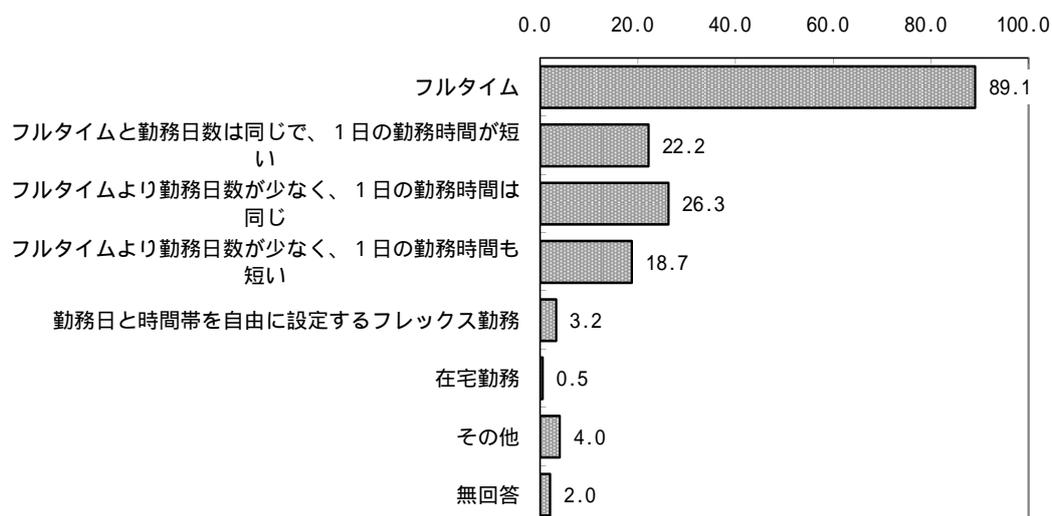
(1)継続雇用後の雇用形態(複数回答)



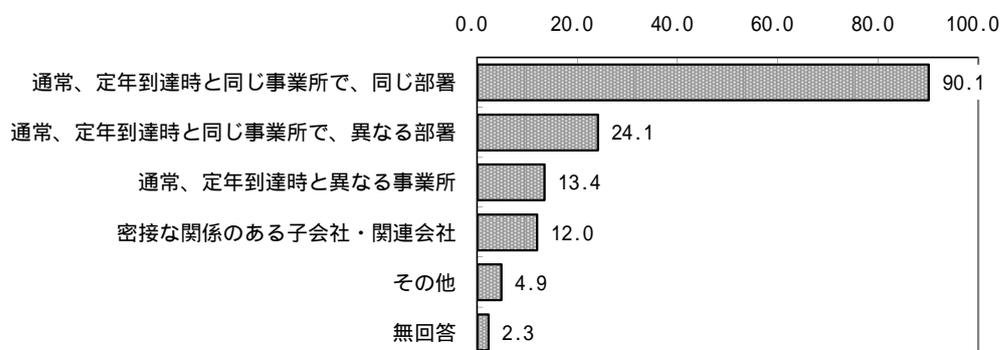
(2)継続雇用における雇用契約期間(最も多いケース)



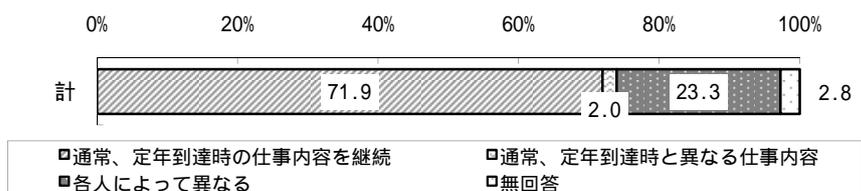
(3)継続雇用者の勤務形態(複数回答)



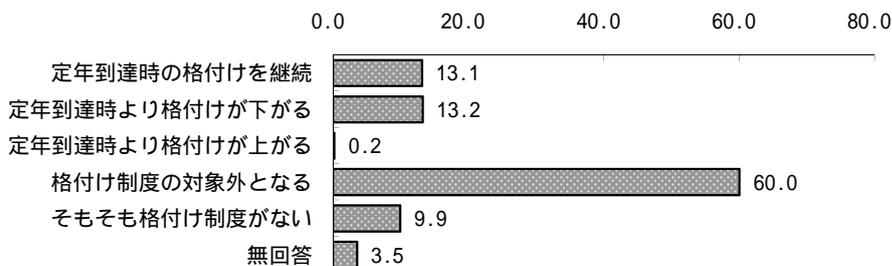
(4)継続雇用者の勤務場所(複数回答)



(5) 継続雇用後の仕事内容(最も多いケース)

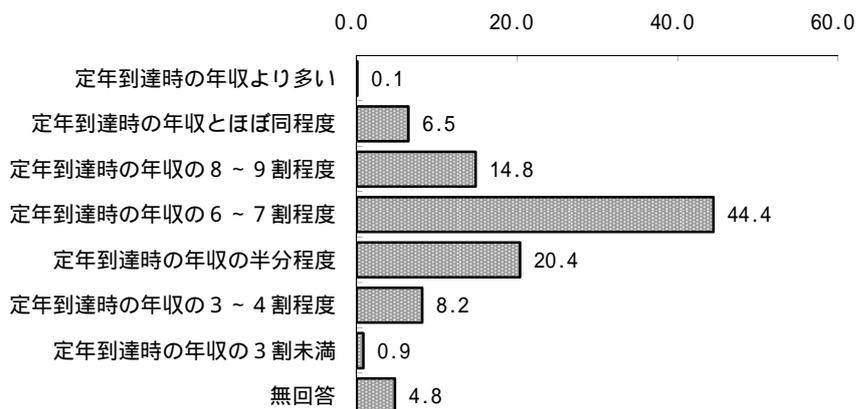


(6) 継続雇用者の社内における格付け(最も多いケース)

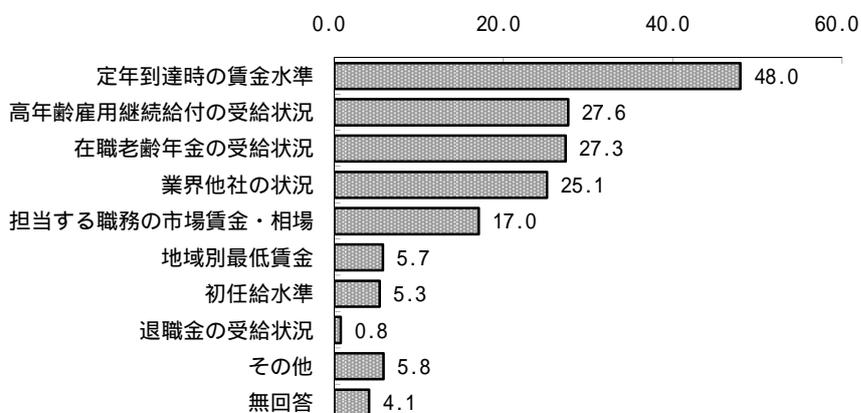


4. 継続雇用後の年収水準、賃金

(1) 定年到達時の年収水準と比較した継続雇用後の年収水準

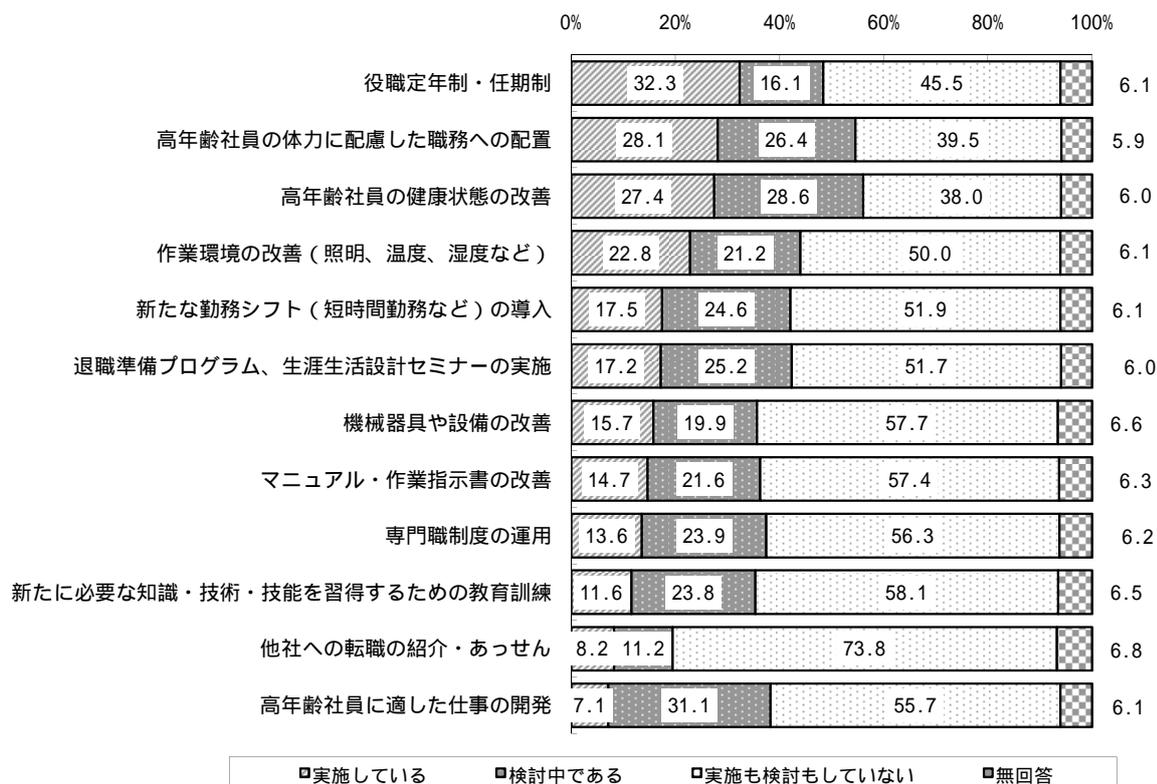


(2) 継続雇用制度活用者の賃金水準を決める際に特に考慮した点(複数回答)

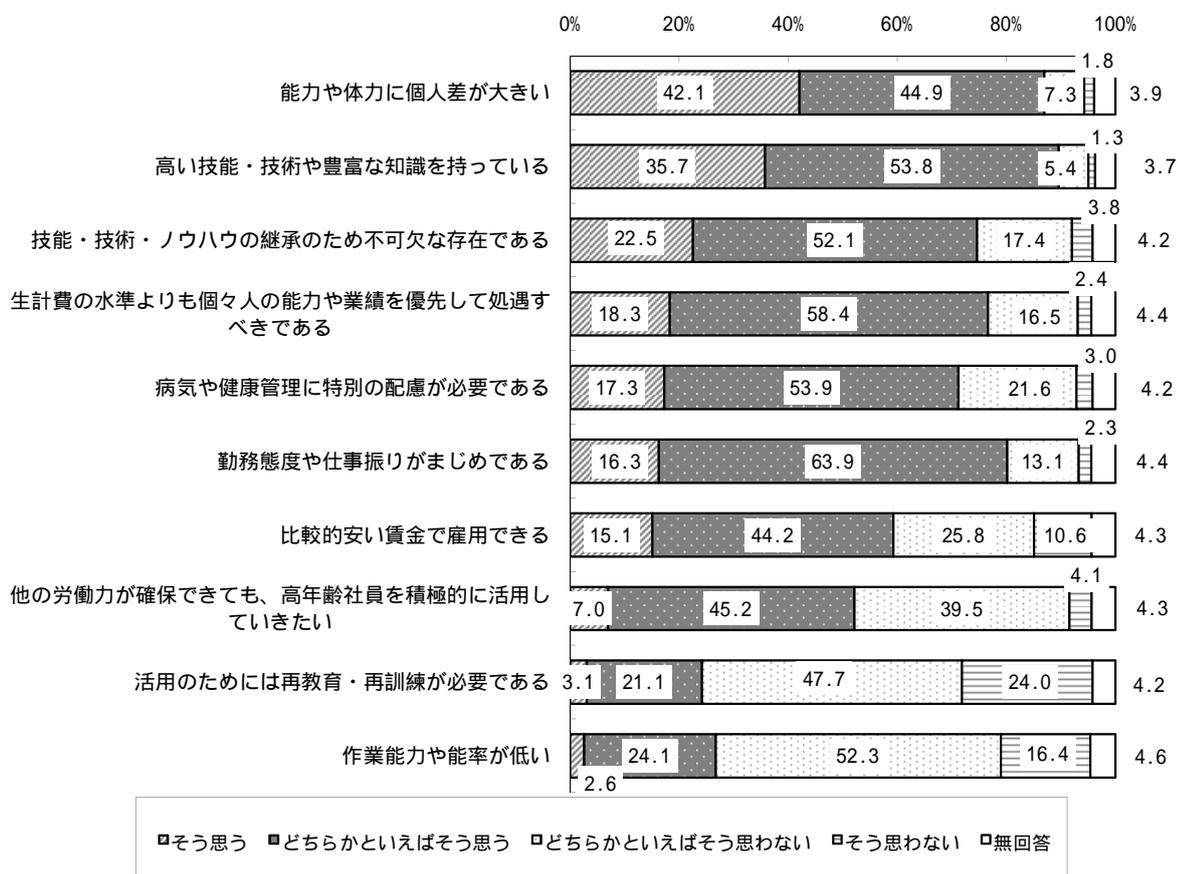


5. 高齢者(50歳以上)の活用・キャリア・処遇(「企業調査」)

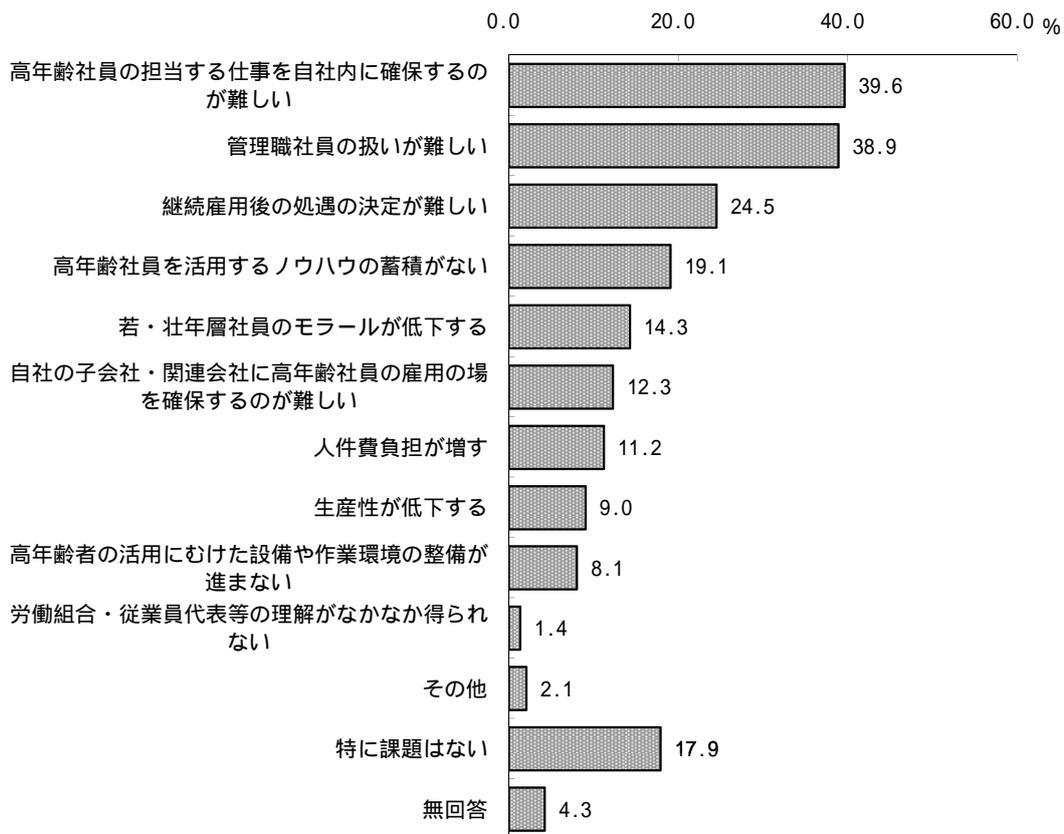
(1) 高齢社員の活用・キャリア・処遇に関する施策の実施状況



(2) 高齢社員とその活用に対する考え方

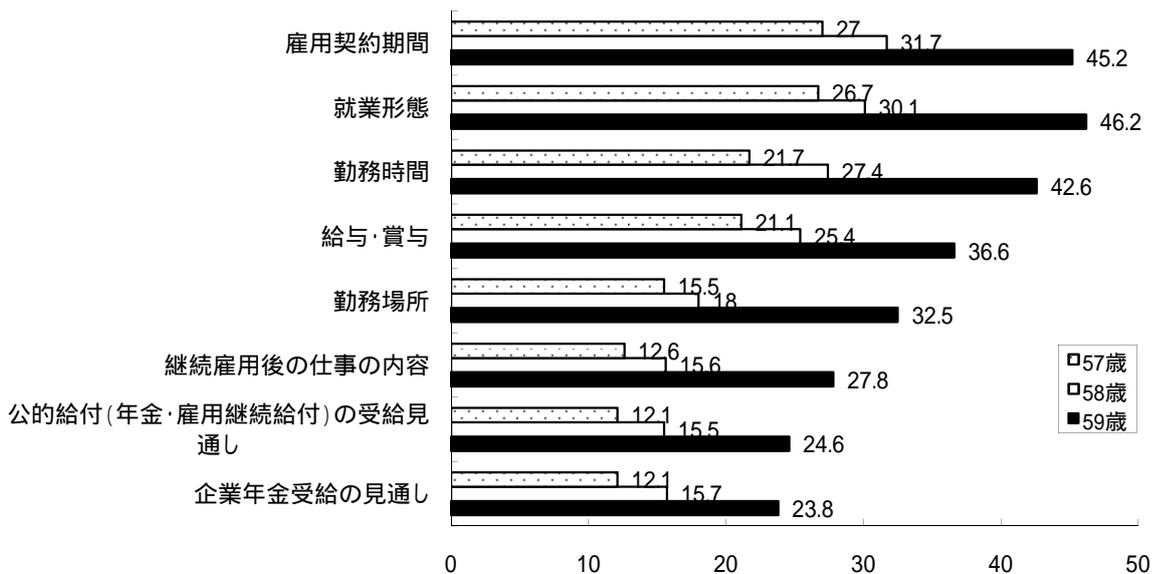


(3)高年齢社員の雇用の場の確保や継続雇用措置の実施にあたっての課題(複数回答、「企業調査」)



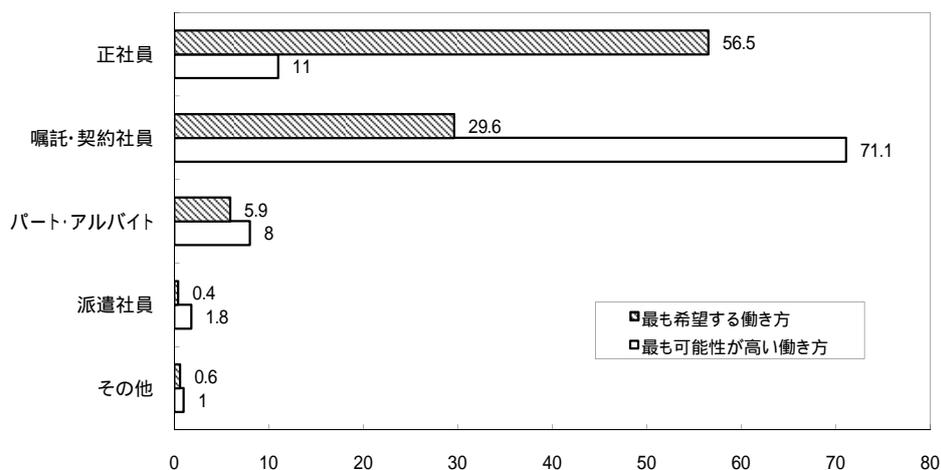
従業員の継続雇用制度等についての希望・見通し(「従業員調査」)

1. 継続雇用時の状況についての会社側からの説明、年齢別状況

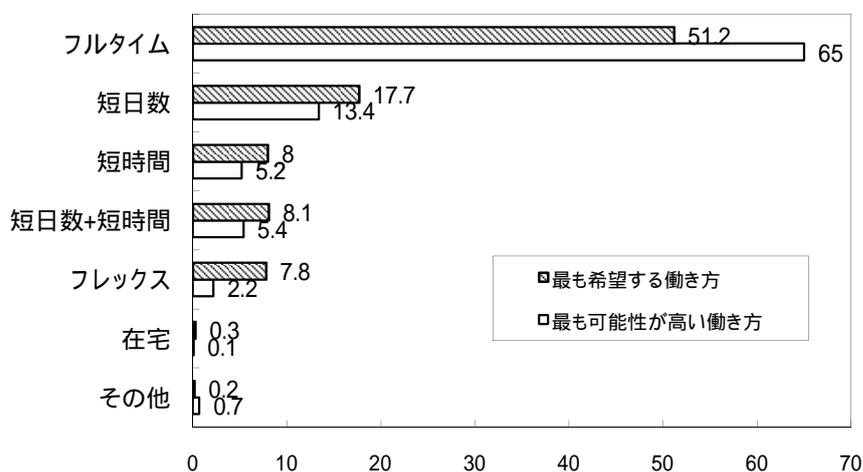


2. 継続雇用制度・雇用確保措置等をめぐる従業員のニーズと見通し

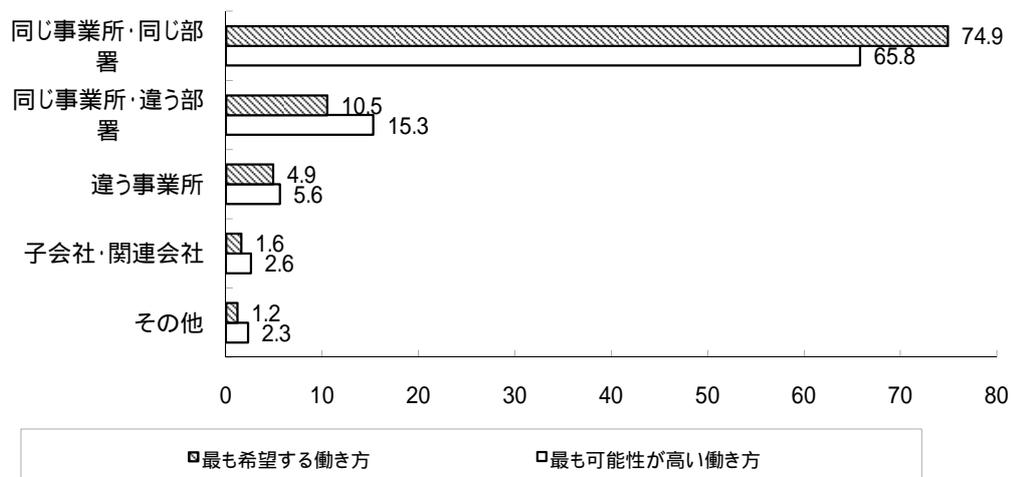
(1) 継続雇用時の雇用・就業形態



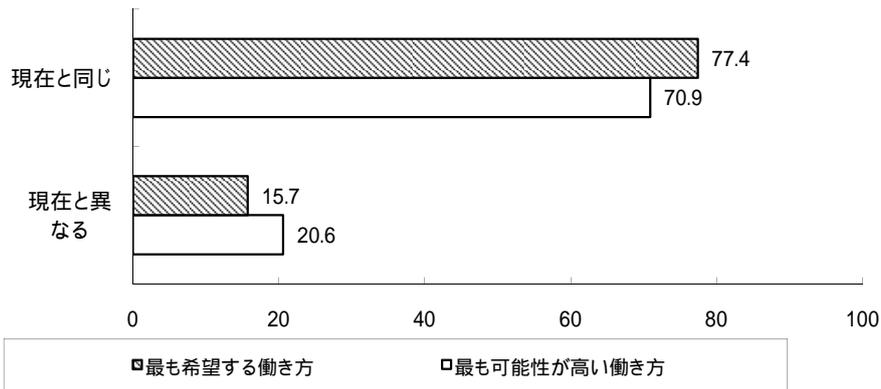
(2) 継続雇用時の勤務形態



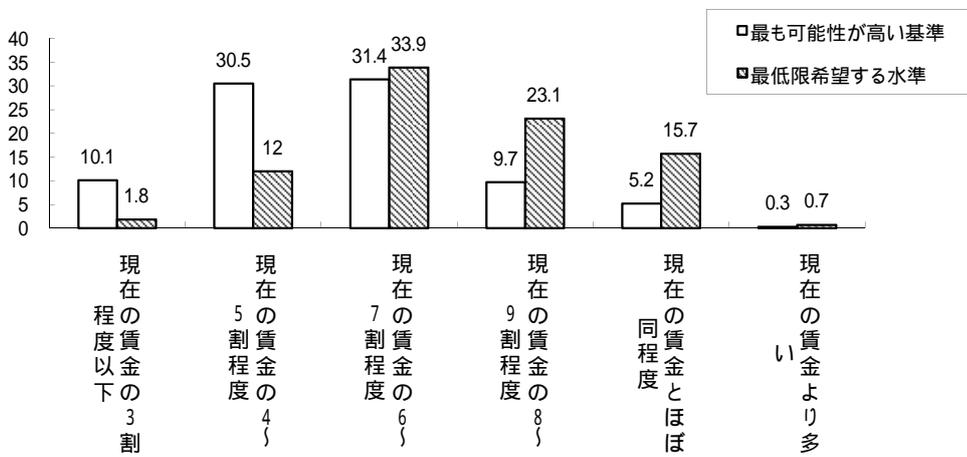
(3) 継続雇用時の勤務場所



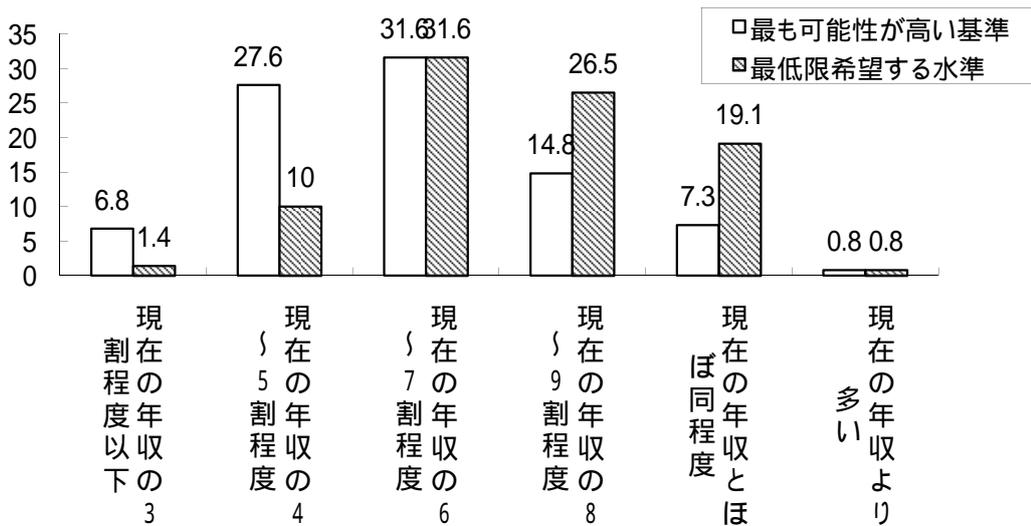
(4) 継続雇用時の仕事内容



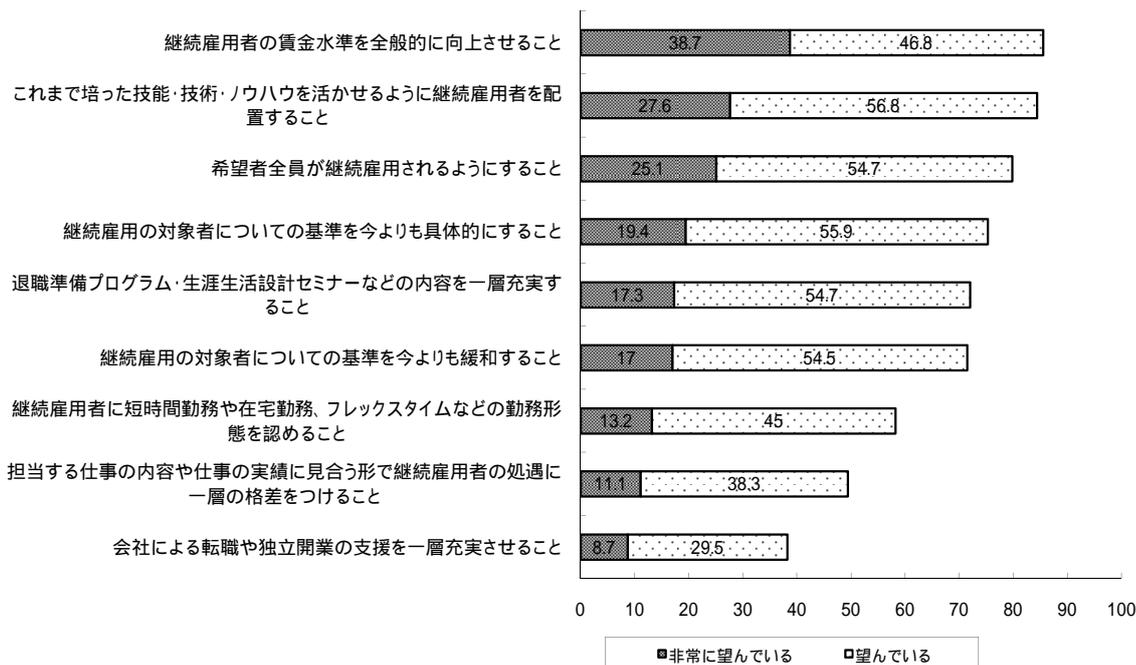
(5) 継続雇用時の賃金水準



(6) 継続雇用時の年収水準



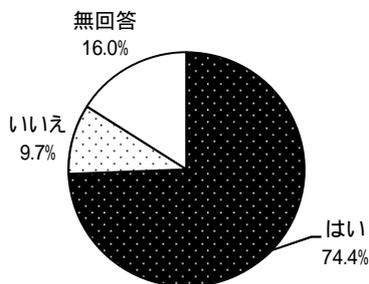
3. 継続雇用制度や高齢従業員向け人事労務管理に対する要望



4. 定年後の働き方についての意向

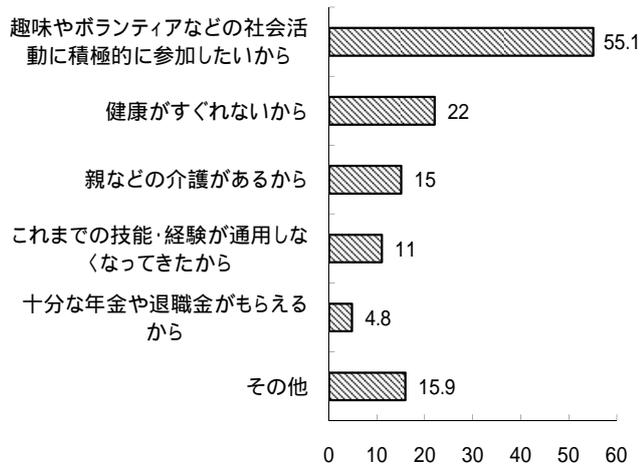
(1) 定年後の就業自体に関する意向

(自社の定年が60歳で継続雇用制度が設けられている)

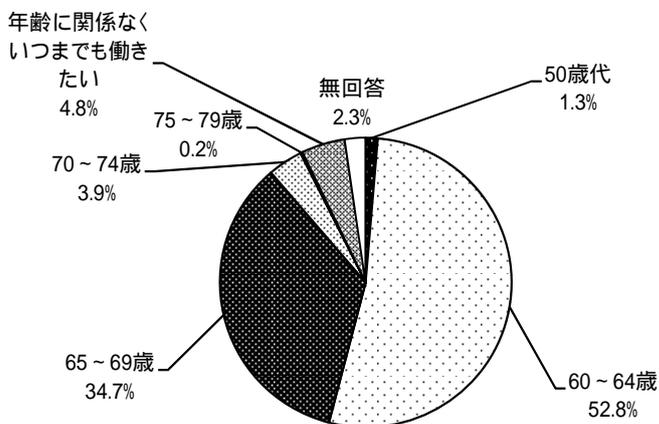


(2) 定年後収入のある仕事を続けたくない理由 (複数回答)

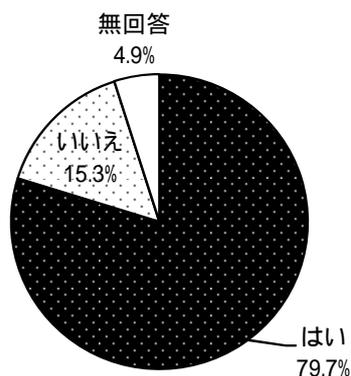
(定年後、収入のある仕事を続けたくないと回答した者)



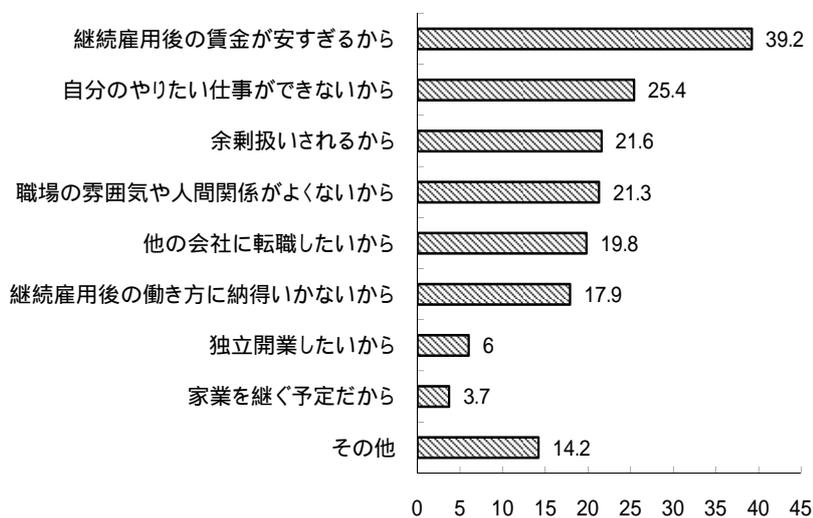
(3) 収入のある仕事から引退する時期についての意向



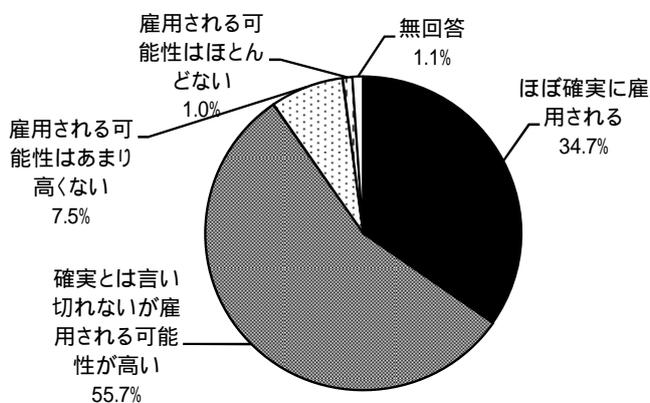
(4)定年後の自社での継続雇用の希望に関する意向
 (自社の定年が60歳で継続雇用制度が設けられており、定年後も収入のある仕事を続けたい者)



(5)定年後現在の会社で継続して働きたくない理由(複数回答)
 (定年後、現在の会社で継続して働きたくないと考えている者)



(6)継続雇用の見通し
 (「既に会社側に継続雇用の希望を出した」または「まだ出していないが今後提出する予定」の者
 (定年後の自社での継続雇用を望んでいる回答者の92.4%))

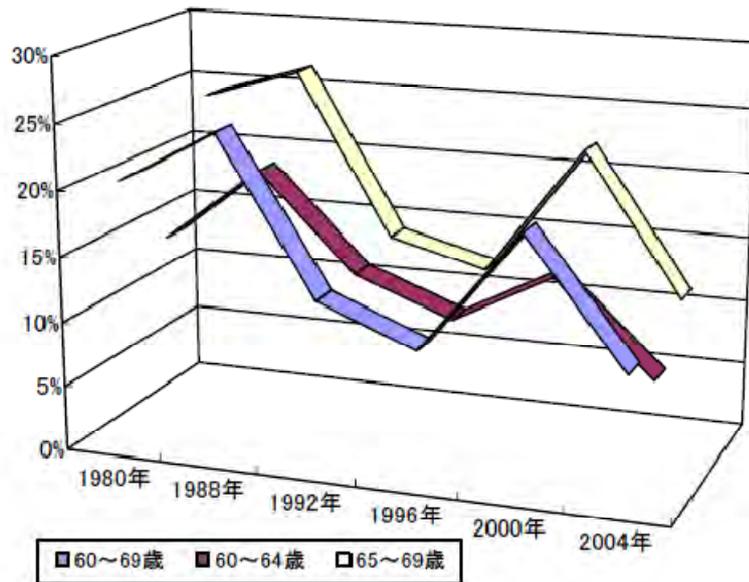


「高齢者の就労促進に関する研究」平成19年度報告書(高齢者の就業実態に関する研究 - 高齢者の就労促進に関する研究中間報告-) 概要

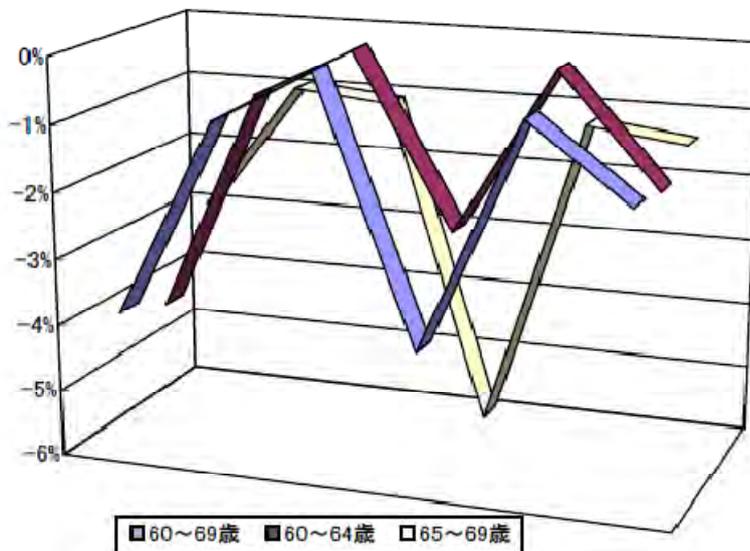
章	分析の視点	位置づけ	テーマ	分析利用データ	目的	主な結果・政策含意
第1章「男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004」(慶應義塾大学清家篤教授・JILPT馬欣欣臨時研究協力員)	供給分析	総論	長期的・全体像の把握(男性)	厚生労働省「高齢者就業実態調査」(1980,1988,1992,1996,2000,2004)(個票)	年金、市場賃金率、定年経験、加齢効果等の就業への影響の検証	<ul style="list-style-type: none"> 年金は就業にマイナスだが、近年ほど影響は小さい 就業抑制しない方向での改革が必要 市場賃金率は就業にプラス、60歳代後半で影響が大 市場賃金率を高める施策(在職老齢年金制度改革、教育訓練)が重要 定年経験は就業にマイナスだが、近年ほど影響は小さい 定年の廃止は今後の重要な検討課題 加齢効果が存在(就業にマイナス)、60歳代後半で大 健康は就業にプラス 大企業、小企業の実業経験は高齢者の就業にプラス
第2章「60歳定年以降における雇用・不雇用の分岐点 - 「自己選別」による雇用可能性の事前診断 - 」(敬愛大学高木朋代准教授)	供給分析	個別論点	就業希望、就業可能性の考察	労働政策研究・研修機構「団塊の世代」の就業と生活ビジョン調査」(2006)(個票)	就業希望と就業実現可能性を分かつ要因の検証	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者はこれまでと同じ仕事を希望 就業・不就業の自発的選択は介護等家庭事情 介護問題への施策が必要 リストラは就業意欲全体を減退させる、 雇用・不雇用の分岐点は、本人の人的資源(高い職務能力)、定年到達までの職業キャリアの(計画的な)歩み方 企業の施策として、長期的視点に立つ人材育成、従業員に対し職業生涯の人生設計を促す、従業員の心理やキャリア全体に目配りした人的資源管理が求められる
第3章「在職老齢年金、高齢者雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響」(JILPT浜田浩児副所長)	供給分析	個別論点	制度改革の就業への影響	労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(2007)(個票)	最新時点での在職老齢年金、高齢者雇用継続給付の継続雇用希望への影響の検証	<ul style="list-style-type: none"> 在職老齢年金、高齢者雇用継続給付の効果で年金の就業に対する抑制的影響は近年小さくなっている 60代前半の就業に伴う在職老齢年金一律2割削減の廃止により継続雇用希望率は0.3%ポイント上昇と推計
第4章「高齢期夫の就労が妻の労働供給を抑制しているか」(JILPT周燕飛研究員)	供給分析	個別論点	高齢女性の供給行動分析	高齢・障害者雇用支援機構(高齢者雇用開発協会)「定年到達者等の就業と生活実態に関する調査」(2002)	高齢期夫の就労の妻の労働供給への影響の検証	<ul style="list-style-type: none"> 夫の就業は妻の就業を抑制する関係になく両者はむしろ相乗効果がみられる 夫の稼働所得、就労時間数は妻の労働供給に有意な影響を与えていない 妻の就業率により大きく影響するのは、妻自身の年齢、健康状態、住宅ローンの有無、夫の退職一時金の多寡である。
第5章「高齢者継続雇用の実態と課題」(職業能力開発総合大学校岩田克彦教授)	需要分析	改正高齢者雇用安定法施行後の継続雇用	継続雇用の質	既存調査のサーベイ	継続雇用の質的側面の現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> 継続雇用は量的には進展、質的側面は賃金面を中心に課題 継続雇用の質の改善には、労働生産性の向上がポイントであり、仕事の開発、処遇の見直し、モラル・アップ、能力開発、が重要
第6章「高齢者就業の促進に向けた継続雇用の枠組みが機能する要件」(JILPT藤本真研究員)	需要分析		継続雇用の枠組み	労働政策研究・研修機構「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」(2006)(個票)	高齢者の就業を促進する継続雇用の枠組み	<ul style="list-style-type: none"> 対象範囲を限定せず高い処遇で雇用している企業は作業環境の整備や健康状態の改善の取組みを進めている
第7章「就業条件の変化が高齢者の継続雇用に与える影響 - 従業員調査に基づく大幅な賃金・年収引き下げ効果の測定 - 」(慶應義塾大学山田篤裕准教授)	供給分析 + 需要		就業条件の変化と継続雇用	労働政策研究・研修機構「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」(2007)(個票)	賃金低下等就業条件変化の高齢者の就業決定への影響の検証	<ul style="list-style-type: none"> 高齢者は賃金・年収の低下幅が大きいと同一企業への継続雇用を希望しない 賃金・年収の低下幅が大きい場合、引退でなく他企業での再就職を希望する 賃金より公的給付を含めた年収が継続雇用希望の選択により大きく影響 賃金以外の就業条件も継続雇用希望に影響(「正社員以外希望」「フルタイム以外希望」「他勤務場所希望」で希望形態が一致しないと同一企業への継続雇用を希望しない)

第1章「男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004」
 市場賃金率と厚生年金受給額に対する男性就業率の弾力性の推移

賃金率に対する就業率の弾力性の推移

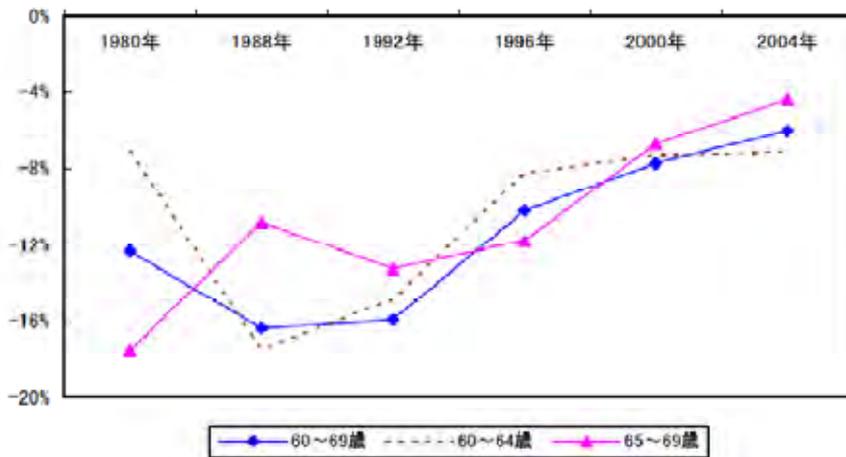


厚生年金受給額に対する就業率の弾力性の推移



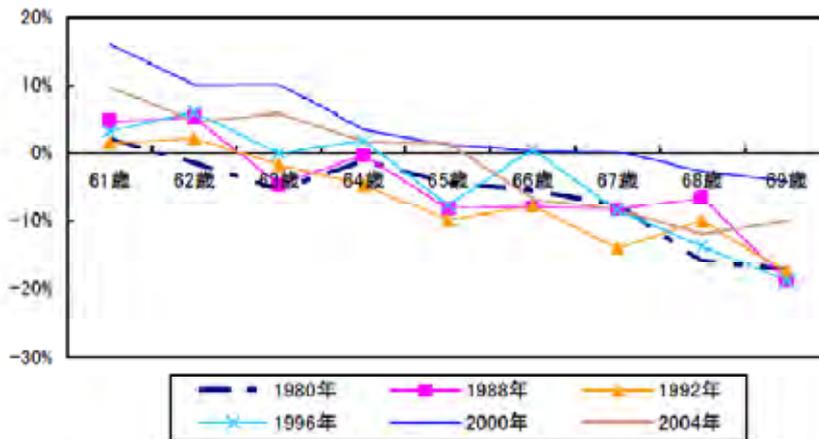
出所：「高齢者就業実態調査」（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

第1章「男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004」
 定年経験要因の男性就業確率への影響の推移



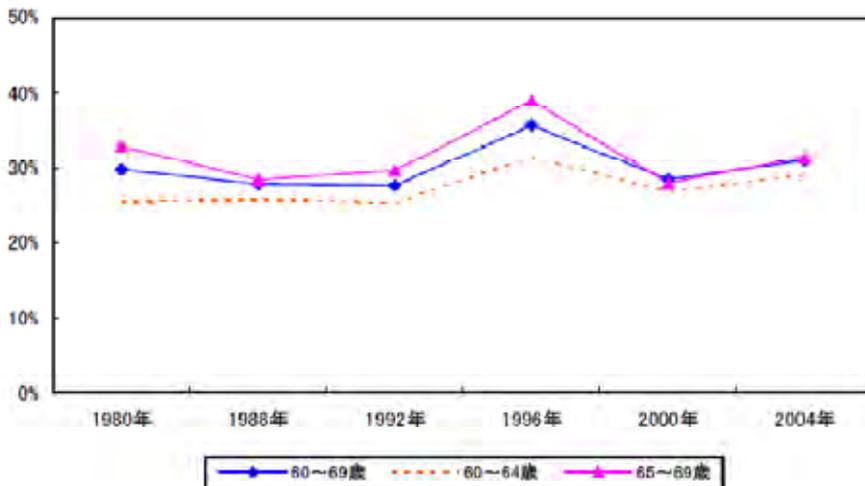
出所：『高齢者就業実態調査』（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

男性・加齢効果(加齢に伴う就業確率の変化)の推移



出所：『高齢者就業実態調査』（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

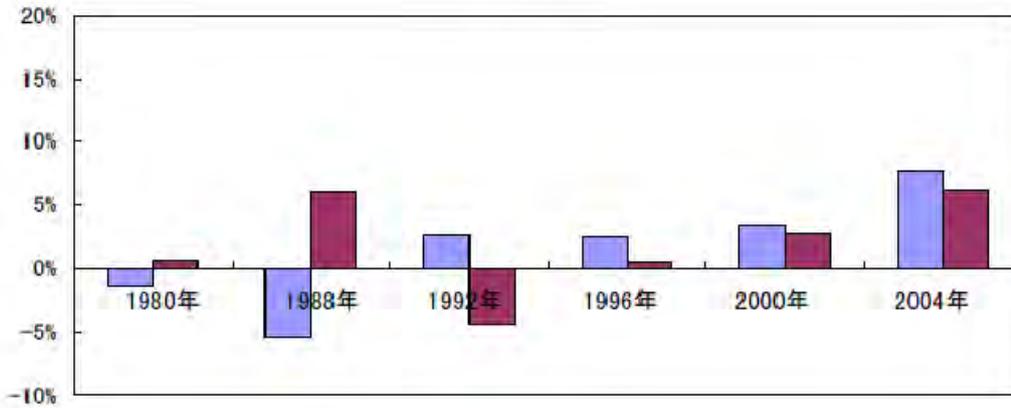
健康要因の男性就業確率に与える影響の推移



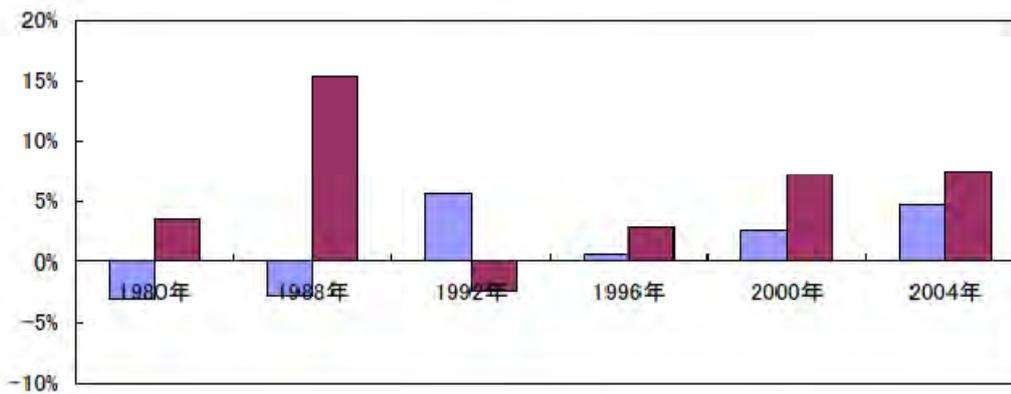
出所：『高齢者就業実態調査』（1980、1988、1992、1996、2000、2004）より計算。

第1章「男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004」
 企業規模要因(55歳時の企業規模)の男性60歳代の就業確率への影響の推移
 (中規模(100～999人規模)企業を基準)

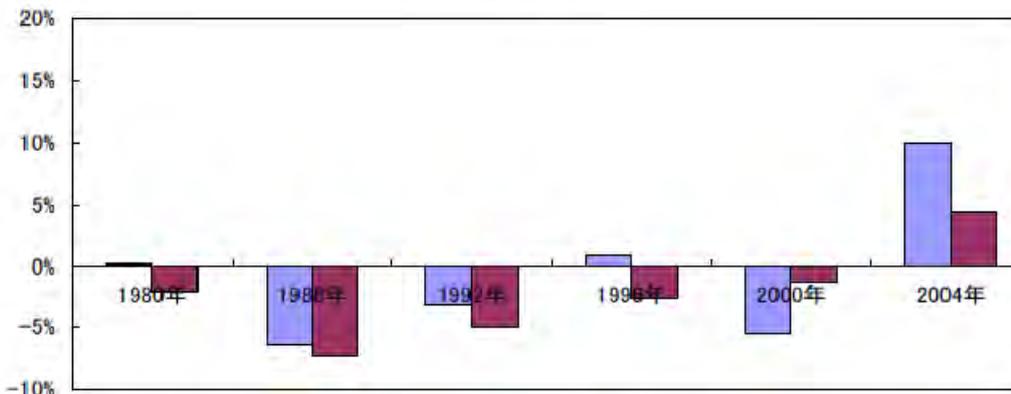
60～69歳



60～64歳



65～69歳



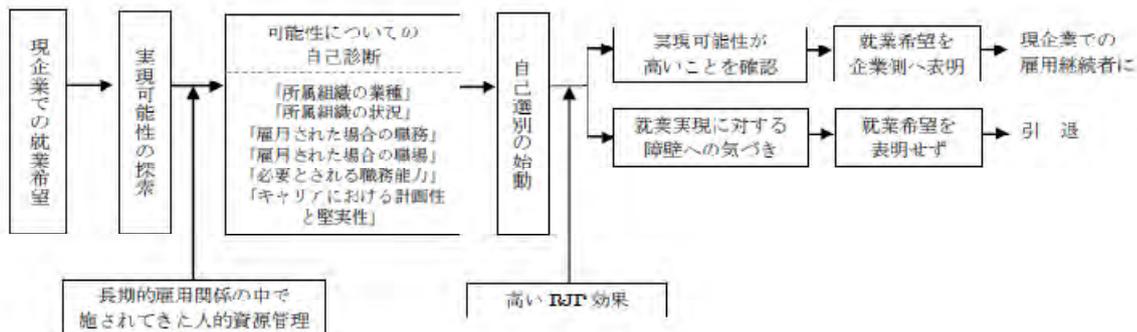
■ 小規模企業 ■ 大規模企業+官庁

出所：「高齢者就業実態調査」(1980、1988、1992、1996、2000、2004)より計算。

第2章「60歳定年以降における雇用・不雇用の分岐点-「自己選別」による雇用可能性の事前診断分析結果の要約

		[1]-1 60歳以降 就業希望あり (全サンプル)	[1]-2 60歳以降 就業希望あり (男性サンプル)	[2] 現企業での 就業希望 あり	[3] 現企業での 就業実現 可能性あり	[4] 現企業以外 での就業 実現可能性 あり
企業属性	産業：卸売・小売業 産業：サービス業 産業：公共サービス業 産業：公務 業況=リストラあった	+	+	-	-	-
個人属性	社会的活動=している 性別=男性 要介護者=あり 健康状況=不良	+	-	-	+	-
職務上の特性	職位：係長 職位：部長 職位：役員 職務：専門・技術 職務：管理 職務：サービス 職務：保安、運輸・通信 職務：生産技能 労働組合=加入 転職経験=3回以上 仕事経験：多職能型 職業タイプ：ジェネラリスト 職業タイプ：スペシャリスト 職業タイプ：職人タイプ 組織とのつながり=強い 自己啓発=している	+	+	+	-	+
60歳以降の就業	法改正による就業意識=変化あり 就業希望の理由=収入を得るため 就業希望の理由=知識・技能の活用 就業希望の理由=健康のため 希望する働き方=これまでと同じ仕事 希望する働き方=知識経験を活かせる仕事 収入へのこだわり=強い 61～63歳の短時間勤務希望=あり	+	+	-	+	+
老後の生活設計	生活設計=既に目標達成 公的年金の受給金額=知っている 子供の養育等の費用=必要あり 住宅ローン=あり		+		+	

自己選別のプロセス



(注) Rjp(Realistic Job Preview 職務についての現実的な予告)

第3章「在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が高齢者の継続雇用希望に及ぼす影響」継続雇用希望率の弾力性

	弾力性	変化幅(%)
減額前年金	-0.048	-0.035
在職老齢年金	0.021	0.015
高年齢雇用継続給付	0.022	0.016

(注) 変化幅は説明変数の1%増加による継続雇用希望率の変化

第7章「就業強健の変化が高年齢者の継続雇用に与える影響-従業員調査に基づく

大幅な賃金・年収引き下げ効果の測定-

(定年到達後の就業状態に関する希望についての)多項ロジットモデル推計結果(年収水準モデル、限界効果)

	引退		同一企業継続雇用		他企業再就職	
	dy/dx	[Std. Err.]	dy/dx	[Std. Err.]	dy/dx	[Std. Err.]
有配偶者	0.002	[0.025]	-0.015	[0.038]	0.012	[0.029]
経済的非自立な子ども有り	-0.021	[0.014]	0.002	[0.021]	0.019	[0.016]
要介護者有り	0.010	[0.018]	-0.043	[0.027]	0.032	[0.021]
健康状態(あまり)良くない	0.099	[0.029]	***	-0.111 [0.035]	***	0.012 [0.023]
持ち家	0.003	[0.024]		-0.002 [0.036]		-0.001 [0.027]
現在勤務地が東京	-0.048	[0.014]	***	0.049 [0.024]	**	-0.001 [0.020]
最終学歴:高卒	-0.031	[0.026]		0.047 [0.040]		-0.017 [0.032]
最終学歴:短大・高専卒	-0.006	[0.035]		0.038 [0.048]		-0.032 [0.033]
最終学歴:大卒・院卒	-0.016	[0.028]		0.015 [0.044]		0.001 [0.035]
勤続年数	0.001	[0.001]		0.001 [0.001]		-0.002 [0.001]
予想年収水準:8-9割	0.019	[0.036]		-0.148 [0.085]	*	0.129 [0.087]
予想年収水準:6-7割	-0.001	[0.029]		-0.127 [0.066]	*	0.128 [0.065]
予想年収水準:4-5割	-0.023	[0.027]		-0.171 [0.079]	**	0.194 [0.080]
予想年収水準:3割以下	-0.006	[0.036]		-0.350 [0.125]	***	0.356 [0.137]
最長経験分野:管理・経営	0.038	[0.034]		-0.018 [0.041]		-0.020 [0.025]
最長経験分野:法務・経理	0.003	[0.037]		0.058 [0.044]		-0.061 [0.023]
最長経験分野:総務・秘書	0.083	[0.058]		-0.106 [0.070]		0.023 [0.047]
最長経験分野:情報システム	0.007	[0.052]		-0.118 [0.088]		0.112 [0.077]
最長経験分野:営業・販売	0.059	[0.030]	**	-0.051 [0.036]		-0.008 [0.023]
最長経験分野:購買・物流	0.047	[0.048]		-0.042 [0.057]		-0.006 [0.035]
最長経験分野:研究・開発	0.010	[0.035]		-0.014 [0.046]		0.004 [0.031]
最長経験分野:その他	-0.006	[0.025]		0.022 [0.035]		-0.016 [0.025]
従業員数:300-499人	0.015	[0.036]		0.050 [0.044]		-0.065 [0.026]
従業員数:500-999人	-0.011	[0.033]		0.099 [0.042]	**	-0.088 [0.026]
従業員数:1000-2999人	0.039	[0.045]		0.024 [0.050]		-0.063 [0.023]
従業員数:3000人以上	0.023	[0.050]		0.043 [0.054]		-0.067 [0.021]
入社経緯:中途入社	0.011	[0.018]		-0.040 [0.028]		0.029 [0.021]
入社経緯:出向転籍	0.027	[0.038]		0.005 [0.046]		-0.033 [0.028]
正社員希望だが可能性低い	0.008	[0.028]		0.005 [0.039]		-0.013 [0.029]
正社員以外希望で可能性高い	0.067	[0.036]	*	-0.051 [0.044]		-0.016 [0.028]
正社員以外希望だが形態一致せず	0.116	[0.076]		-0.180 [0.088]	**	0.064 [0.059]
正社員希望に関するその他	0.168	[0.138]		-0.169 [0.140]		0.001 [0.068]
フルタイム希望だが可能性低い	0.031	[0.050]		0.019 [0.056]		-0.049 [0.026]
フルタイム以外希望で可能性高い	0.043	[0.046]		0.007 [0.051]		-0.050 [0.024]
フルタイム以外希望だが形態一致せず	0.086	[0.044]	**	-0.101 [0.050]	**	0.015 [0.029]
フルタイム希望に関するその他	-0.067	[0.019]	***	0.130 [0.041]	***	-0.063 [0.035]
同一勤務場所希望だが可能性低い	0.007	[0.053]		-0.062 [0.091]		0.055 [0.081]
他勤務場所希望で可能性高い	-0.005	[0.033]		-0.057 [0.051]		0.062 [0.041]
他勤務場所希望だが形態一致せず	-0.009	[0.030]		-0.122 [0.053]	**	0.131 [0.049]
勤務場所希望に関するその他	0.011	[0.043]		-0.208 [0.080]	***	0.197 [0.077]
同じ仕事内容希望だが可能性低い	0.028	[0.033]		-0.002 [0.040]		-0.026 [0.025]
異なる仕事内容で可能性高い	0.006	[0.026]		-0.152 [0.052]	***	0.146 [0.048]
異なる仕事内容希望だが同じ可能性高い	0.031	[0.036]		-0.181 [0.061]	***	0.150 [0.054]
仕事内容に関するその他	0.032	[0.060]		-0.133 [0.092]		0.102 [0.079]
企業年金無し	-0.019	[0.024]		-0.048 [0.048]		0.067 [0.043]
Pseudo R2		0.1504				
Log likelihood		-809.89283				
N		1356				
各選択肢の割合(N=1.00)		0.077		0.825		0.098

注:***, **, * はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意であることを示す。

出所:労働政策研究・研修機構(2007)「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」個票より筆者推計。