



労働政策研究報告書 No. 186

2016

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

## 労働力不足時代における高年齢者雇用

労働政策研究・研修機構

# 労働力不足時代における高年齢者雇用

## まえがき

日本の人口は 2011（平成 23）年より減少に転じており、生産年齢人口（15～64 歳）が将来大幅に減少すると見込まれ、日本の経済社会の活力の維持・発展のためにも高年齢者の活躍が喫緊の課題となっている。政府の「日本再興戦略 2016 - 第 4 次産業革命に向けて」や「ニッポン一億総活躍プラン」においても、人口が減少する中で我が国の成長力を確保していくためにも、高年齢者の就業率を高めていくことが重要であるとしている。

特に、65 歳以上の高年齢者については、今後の人口減少下においても増加することが見込まれており、一層の活躍が期待されているところであり、2016 年 3 月に成立した「雇用保険法等の一部を改正する法律」では、65 歳以上の高年齢者も雇用保険の被保険者となることや、シルバー人材センターの業務の拡充、地方公共団体による高年齢者の就業に関する協議会の設置などが盛り込まれたところである。

（独）労働政策研究・研究機構（以下「JILPT」という。）においては、従来より、高年齢者雇用に関する研究を行ってきたところであるが、今回の調査研究においては、大きく 60 歳代前半層と 60 歳代後半層以降に分けて調査研究を行ったところである。すなわち、60 歳代前半層について、企業内における継続雇用が定着しつつある中で、一層の能力発揮、円滑な雇用管理などによる生産性の向上が課題になっているとともに、60 歳代後半層以降については、雇用促進をはじめとした、より一層の活躍が課題になっていると考えたところである。

このような認識の下、JILPT においては、外部の研究者も参加していただいた研究会（「高年齢者の雇用に関する研究会」）を開催し、これまで JILPT が行った様々な調査も活用しながら調査研究を進め、第 3 期中期計画期間における高年齢者雇用に関する調査研究成果としてとりまとめたところである。なお、第 3 期中期計画期間の最後には、最終とりまとめとして、本報告書を更にブラッシュアップしたものや、外部の研究者の研究成果も含め、プロジェクト研究シリーズとしての発刊を予定しているところである。

本書が、企業経営者、労働者、政策担当者をはじめ、高年齢者の雇用・就業問題に関心のある方々に活用され、些かでも今後の高年齢者の就労促進に資することがあれば幸いである。

2016 年 11 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 菅野和夫

## 執筆担当者（執筆順）

| 氏名                    | 所属                         | 担当  |
|-----------------------|----------------------------|-----|
| た はら たか あき<br>田 原 孝 明 | 労働政策研究・研修機構 統括研究員          | 第1章 |
| ふじ もと まこと<br>藤 本 真    | 労働政策研究・研修機構 主任研究員          | 第2章 |
| あさ お ゆたか<br>浅 尾 裕     | 労働政策研究・研修機構 特任研究員          | 第3章 |
| かま くら てつ し<br>鎌 倉 哲 史 | 労働政策研究・研修機構<br>アシスタント・フェロー | 第4章 |
| ほり はる ひこ<br>堀 春 彦     | 労働政策研究・研修機構 主任研究員          | 第5章 |
| ま きん きん<br>馬 欣 欣      | 一橋大学経済研究所 准教授              | 第6章 |
| み むら くに お<br>三 村 国 雄  | 一橋大学経済研究所 講師               | 第7章 |

プロジェクト研究サブテーマ「労働力需給構造の変化と雇用・労働プロジェクト」内  
「高齢者の雇用に関する研究会」研究会メンバー（2015年12月時点）

|                      |                         |
|----------------------|-------------------------|
| いまの こういちろう<br>今野 浩一郎 | 学習院大学経済学部 教授            |
| やまだ あつひろ<br>山田 篤裕    | 慶應義塾大学経済学部 教授           |
| ま きんきん<br>馬 欣欣       | 一橋大学経済研究所 准教授           |
| みむら くに お<br>三村 国雄    | 一橋大学経済研究所 講師            |
| あさお ゆたか<br>浅尾 裕      | 労働政策研究・研修機構 特任研究員       |
| た はら たかあき<br>田原 孝明   | 労働政策研究・研修機構 統括研究員       |
| ふじもと まこと<br>藤本 真     | 労働政策研究・研修機構 主任研究員       |
| ほり はるひこ<br>堀 春彦      | 労働政策研究・研修機構 副主任研究員      |
| かまくら てつし<br>鎌倉 哲史    | 労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー |

## 目 次

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| 第1章 高年齢者雇用の現状と課題                   | 1  |
| 第1節 高年齢者雇用をめぐる状況                   | 2  |
| 1. 人口の現状と将来推計                      | 2  |
| 2. 平成25年の高年齢者雇用安定法の改正と実施状況         | 3  |
| 3. 最近の政府、厚生労働省の動き                  | 6  |
| 第2節 調査研究活動の流れとこれまでの研究成果（第3期中期計画期間） | 11 |
| 1. 調査研究活動の流れ（第3期中期計画期間）            | 11 |
| 2. これまでの研究成果の概要（第3期中期計画期間）         | 13 |
| 第3節 高年齢者の雇用・就業をめぐる課題               | 15 |
| 1. 60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題          | 15 |
| 2. 60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題          | 21 |
| 3. 高年齢者の活躍や関連施策の課題                 | 35 |
| 第4節 本書の構成と各章の概要                    | 45 |
| 1. 本書の構成                           | 45 |
| 2. 各章の概要                           | 46 |
| 第5節 まとめ                            | 54 |
| 第I部 60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題         | 59 |
| 第2章 60代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理     | 61 |
| 第1節 はじめに                           | 61 |
| 第2節 定年到達後の60代前半層の配置－3つの配置類型－       | 61 |
| 第3節 企業のプロフィールと配置類型                 | 63 |
| 第4節 配置類型別にみた継続雇用者の管理               | 65 |
| 1. 継続雇用者の配置における配慮                  | 65 |
| 2. 継続雇用者の雇用形態                      | 67 |
| 3. 継続雇用者の給与と評価                     | 68 |
| 第5節 60代前半層の雇用確保における課題              | 71 |
| 第6節 結語                             | 72 |

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 第Ⅱ部 60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題        | 75  |
| 第3章 60代後半以降の雇用・就業と転職              | 77  |
| 第1節 政府統計からみた60代後半以降における雇用・就業の状況   | 77  |
| 第2節 60代後半以降層の高年齢期における就業動向         | 83  |
| 1. 65～69歳層の就業状況（「60代の雇用・生活調査」から）  | 84  |
| 2. 55歳以降の就業状況の変遷（「60代の雇用・生活調査」から） | 93  |
| 3. 就業経路といろいろな項目とのクロス集計結果          | 100 |
| 第3節 転職と60代後半における雇用・就業             | 111 |
| 1. 「転職調査」の基礎的データの確認               | 111 |
| 2. 転職経験と現在の就業との関係                 | 114 |
| 3. 転職経験と現在の就業との大勢としての関係           | 124 |
| 第4節 企業における60代後半層の雇用               | 128 |
| 1. 65歳以上の就業可能性の有無                 | 128 |
| 2. 65歳以上の従業員の割合                   | 130 |
| 3. 65歳以上の中途採用の有無                  | 131 |
| 4. 65歳以上の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方      | 132 |
| 5. 企業における60代後半層の雇用状況の概括           | 134 |
| 6. 65歳以上の中途採用の状況                  | 135 |
| 第5節 60代後半層が就業する・しないに関連するもの        | 140 |
| 1. 健康と収入状況を考慮に加えた分析               | 140 |
| 2. 年金額・貯蓄額別にみた就業・生活状況             | 142 |
| 3. 現在雇用者の勤務条件から就業促進のあり方を考える       | 146 |
| 4. （補論）女性・65～69歳に関する分析結果          | 149 |
| 第6節 65～69歳層の雇用促進の課題—本章のまとめをかねて    | 150 |
| 第4章 65歳以降の継続的な就業の可否を規定する企業要因の検討   | 160 |
| 第1節 本章の問題意識                       | 160 |
| 1. 継続雇用制度の意義                      | 160 |
| 2. 65歳以降の就業促進の意義と、継続雇用のさらなる延長の可能性 | 162 |
| 3. 高齢期も就業しやすい企業の特徴に関する先行研究        | 163 |
| 4. 本章の研究目的                        | 170 |
| 第2節 65歳以降も希望者は全員就業可能な企業の特徴        |     |
| —基準を設けている企業、就業不可の企業と比較して          | 171 |
| 1. 本節における65歳以降の就業可否3区分            | 171 |

|  |     |
|--|-----|
| 2. 企業の基本属性 .....                       | 172 |
| 3. 従業員・正社員の状況 .....                    | 173 |
| 4. 定年・賃金に関する制度状況 .....                 | 176 |
| 5. 高齢者の賃金設定、および今後の雇用・就業に関する意識 .....    | 178 |
| 6. 本節のまとめ .....                        | 180 |
| 第3節 65歳以降の就業可否を規定する要因の検討 .....         | 182 |
| 1. 分析の枠組み .....                        | 182 |
| 2. 分析に投入する説明変数 .....                   | 182 |
| 3. 分析結果 .....                          | 190 |
| 第4節 本章のまとめと政策的含意 .....                 | 193 |
| 1. 希望者全員が65歳以降も働ける企業を増加させる方策について ..... | 193 |
| 2. 65歳以降は働くことができない企業を減少させる方策について ..... | 195 |
| 第5章 どのような企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか .....   | 200 |
| 第1節 はじめに .....                         | 200 |
| 第2節 高年齢者の中途採用の実態 .....                 | 201 |
| 1. 本稿で用いるデータの説明 .....                  | 201 |
| 2. データから見た高年齢中途採用者の特徴 .....            | 202 |
| 第3節 これまでの研究実績 .....                    | 212 |
| 第4節 仮説の設定 .....                        | 217 |
| 第5節 実証分析 .....                         | 221 |
| 1. 高年齢者の中途採用の有無に関する計量分析 .....          | 221 |
| 2. 高年齢者の中途採用者数に関する計量分析 .....           | 229 |
| 第6節 まとめ .....                          | 241 |
| 第Ⅲ部 高年齢者の活躍や関連施策の課題 .....              | 245 |
| 第6章 中高年齢者におけるNPO活動の継続意欲の決定要因分析 .....   | 247 |
| 第1節 はじめに .....                         | 247 |
| 第2節 先行研究のサーベイと仮説の設定 .....              | 247 |
| 第3節 分析方法 .....                         | 252 |
| 1. データ .....                           | 252 |
| 2. 変数設定 .....                          | 252 |
| 3. 推定モデル .....                         | 255 |
| 第4節 クロス集計から観察された諸要因別NPO活動の継続意欲 .....   | 256 |

|   |     |
|---|-----|
| 1. 人的資本活用仮説に関連する集計結果 .....                        | 256 |
| 2. 消費モデル仮説に関連する集計結果 .....                         | 256 |
| 3. 活動動機仮説に関連する集計結果 .....                          | 260 |
| 4. 報酬要因仮説に関連する集計結果 .....                          | 260 |
| 第5節 計量分析の結果 .....                                 | 264 |
| 1. 全年齢層における仮説検証の結果 .....                          | 264 |
| 2. 中高年齢者グループにおける年齢階層別仮説検証の結果 .....                | 268 |
| 3. 中高年齢者グループにおける保健医療福祉分野と非保健医療福祉分野別<br>分析結果 ..... | 272 |
| 第6節 まとめ .....                                     | 276 |
| <br>  |     |
| 第7章 高齢者の就業と健康・介護 .....                            | 283 |
| 第1節 はじめに .....                                    | 283 |
| 第2節 先行研究及び本稿の位置付け .....                           | 285 |
| 1. 先行研究 .....                                     | 285 |
| 2. 本稿の位置付け .....                                  | 287 |
| 第3節 推定モデル .....                                   | 288 |
| 1. 推定モデルの概略 .....                                 | 288 |
| 2. 分析モデルの定式化 .....                                | 288 |
| 第4節 利用するデータ及び利用変数 .....                           | 292 |
| 1. 利用するデータ .....                                  | 292 |
| 2. 主要な変数 .....                                    | 296 |
| 3. その他の説明変数 .....                                 | 298 |
| 第5節 分析の結果 .....                                   | 302 |
| 1. 市場賃金関数及び就業確率関数（誘導型）の推定 .....                   | 302 |
| 2. 就業確率関数（構造型）及び健康関数の推定結果 .....                   | 305 |
| 第6節 まとめ .....                                     | 310 |



## 第1章 高年齢者雇用の現状と課題

日本の人口は2011（平成23）年より減少に転じており、生産年齢人口（15～64歳）が将来大幅に減少すると見込まれており、日本の経済社会の活力の維持・発展のためにも高年齢者の活躍が喫緊の課題となっている。このような中、高年齢者雇用については、高年齢者雇用安定法の改正により、2013（平成25）年度より企業に対して65歳までの雇用の義務化が実施され、着実に定着しているところである。

一方、65歳以上の高年齢者については、団塊の世代（1947（昭和22）年～1949（昭和24）年生まれ）が既に65歳以上（2016年には67～69歳）となっているとともに、今後の人口減少下においても65歳以上層は増加することが見込まれており、一層の活躍が期待されているところである。政府の「日本再興戦略2016—第4次産業革命に向けて—」においても、人口減少社会を迎え、高年齢者の活躍が必要であり、意欲ある高年齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことは、高年齢者の希望をかなえ、豊かな生活を送れるようにするためにも極めて重要であるとしている。

このような中で、2016（平成28）年3月に雇用保険法等の一部を改正する法律案が可決、成立し、65歳以上の高年齢者も雇用保険の被保険者となることや、シルバー人材センターの業務の拡充、地方公共団体による高年齢者の就業に関する協議会の設置などの改正が行われたところである。

（独）労働政策研究・研究機構（以下「JILPT」という。）においては、従来より、高年齢者雇用に関する研究を行ってきたところであるが、高年齢者雇用をめぐる環境変化を踏まえ、第3期中期計画期間（2012年度～2016年度）においては、大きく60代前半層と60代後半層以降に分けて調査研究を行ってきたところである。すなわち、60代前半層について、企業内における継続雇用が定着しつつある中で、一層の能力発揮、円滑な雇用管理などによる生産性の向上が重要になっているとともに、60代後半層以降については、将来における一層の人口減少、労働力不足も踏まえるならば、より一層の活躍が課題となっていると考えている。

このような認識の下、JILPTにおいては、外部の研究者も参加していただいた研究会（「高年齢者の雇用に関する研究会」）を開催し、調査研究を進めたところである。今般の調査研究成果は、JILPTが行った様々な調査も活用しながら、高年齢者雇用に関する調査研究成果を第3期中期計画期間の第一段階のとりまとめとして行ったものである。

なお、第3期中期計画期間の最後には、最終とりまとめとして、本報告書を更にブラッシュアップしたものや、外部の研究者の研究成果も含め、プロジェクト研究シリーズとしての発刊を予定しているところである。

本章においては、まず、高年齢者雇用をめぐる状況を概観し、第3期中期計画期間中の高年齢者雇用の研究の流れと調査研究成果の概要、高年齢者の雇用・就業をめぐる課題を説明

した後、本書の構成と各章の構成と各章の概要を示し、最後に、まとめを記載することとしたい。

## 第1節 高年齢者雇用をめぐる状況

### 1. 人口の現状と将来推計

日本の人口は、2005（平成17）年に戦後初の減少となった後は再び増加し、2007（平成19）年～2010（平成22）年の間、1億2,800万人前後とほぼ横ばいで推移した後、2011（平成23）年に26万人の減少となり、その後の減少率も年々大きくなっている状況にある。総務省は、2011（平成23）年が人口が継続して減少する始まりの年～人口減少社会「元年」～と言えるとしている。

図表1-1-1により人口の推移及び将来推計をみることにしたい。まず、人口のピークである2010（平成22）年（総人口1億2,806万人）と5年後の2015（平成27）年と比較すると、2015年には、人口全体で▲1.1%、0～14歳層で▲5.8%、15～64歳層で▲5.2%と減少しているのに対し、65歳以上で16.1%増加している。これは、団塊の世代（1947（昭和22）年～1949（昭和24）年生まれ）が2015（平成27）年には66～68歳層に移行していることが大きい。

次に、2030（平成42）年及び2050（平成62）年の人口を、人口のピークであった2010（平成22）年と比較してみると、人口総数は2030（平成42）年に▲8.9%、2050（平成62）年に▲24.2%と加速度的に減少していき、2050（平成62）年には1億人を切ると予測されている。年齢階層別にみると、0～14歳層の人口は、2010（平成22）年との比較で2030（平成42）年には▲28.3%、2050（平成62）年▲44.1%と大幅に減少し、2050（平成62）年には100万人を切ると予測されている。生産年齢人口である15～64歳層については、2010（平成22）年との比較で2030（平成42）年には▲16.4%、2050（平成62）年▲38.3%と大幅に減少すると予測されている。この年齢層は労働力として最も期待される年齢層であり、その大幅な減少は日本経済にとっても大きな影響を及ぼすことが考えられる。

一方、65歳以上層の将来推計を2010（平成22）年との比較で見ると、2030（平成42）年26.0%増、2050（平成62）年28.8%増と、人口の大幅な減少が見込まれる中、この年齢層だけは大幅に増加していくと見込まれている。高年齢者の健康状態は個人差があり、75歳以上の後期高齢者を中心に働くこと自体が難しい人も多く存在すると思われるが、健康で働くことのできる高年齢者も多数存在しており、人口減少が進展し、労働力人口の不足が見込まれる中、元気な高年齢者の活躍が期待される場所である。

図表 1-1-1 人口の将来推計

|                  |         | 総数      | 0～14歳  | 15～64歳 | 65歳以上  |
|------------------|---------|---------|--------|--------|--------|
| 2010年<br>(平成22年) | 人口(万人)  | 12806   | 1680   | 8103   | 2925   |
|                  | 構成比(%)  | (100.0) | (13.2) | (63.8) | (23.0) |
| 2015年<br>(平成27年) | 人口(万人)  | 12660   | 1583   | 7682   | 3395   |
|                  | 対2010年比 | ▲1.1    | ▲5.8   | ▲5.2   | 16.1   |
|                  | 構成比(%)  | (100.0) | (12.5) | (60.7) | (26.8) |
| 2030年<br>(平成42年) | 人口(万人)  | 11662   | 1204   | 6773   | 3685   |
|                  | 対2010年比 | ▲8.9    | ▲28.3  | ▲16.4  | 26.0   |
|                  | 構成比(%)  | (100.0) | (10.3) | (58.1) | (31.6) |
| 2050年<br>(平成62年) | 人口(万人)  | 9708    | 939    | 5001   | 3768   |
|                  | 対2010年比 | ▲24.2   | ▲44.1  | ▲38.3  | 28.8   |
|                  | 構成比(%)  | (100.0) | (9.7)  | (51.5) | (38.8) |

(資料出所)2010年までは総務省「国勢調査」、2015年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計)」の出生中位・死亡中位仮定による推計結果

(注)2010年の総数は年齢不詳を含む。高齢化率の算出には分母から年齢不詳を除いている。

## 2. 平成25年の高齢者雇用安定法の改正と実施状況

### ① 平成25年の高齢者雇用安定法の改正

年金の支給開始年齢については、2013(平成25)年度に老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が65歳に達し、比例報酬部分も65歳に向けて引上げが開始されている状況である。男性の場合(女性の場合は5年遅れ)、2013(平成25)年度61歳、2016(平成28)年度62歳、2019(平成31)年度63歳、2022(平成34)年度64歳、2025(平成37)年度65歳に段階的に引き上げられ、それらの年度以降は当該年齢に達するまでは基本的には無年金の状況となる。

このような状況を踏まえ、2013(平成25)年度から施行されている改正高齢者雇用安定法では、「継続雇用制度」の対象者を労使協定で限定できる仕組みを廃止することとし、希望者全員を対象とする65歳までの雇用が義務化(高齢者雇用確保措置)されたところである。

ただし、改正高齢者雇用安定法が施行されるまで(2013(平成25)年3月31日)に労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めていた事業主については、経過措置として、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢以上の者について継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められている。

### ② 改正高齢者雇用安定法の実施状況(平成27年「高齢者の雇用状況」<sup>1</sup>より)

上述したとおり、2013(平成25)年度より、希望者全員を対象とする65歳までの雇用が義務化(高齢者雇用確保措置)され、企業は「継続雇用制度の導入」、「定年の引上げ」、「定

<sup>1</sup> 厚生労働省ホームページ「平成27年「高齢者の雇用状況」集計結果」に掲載  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101253.html>) (2016年6月30日参照)

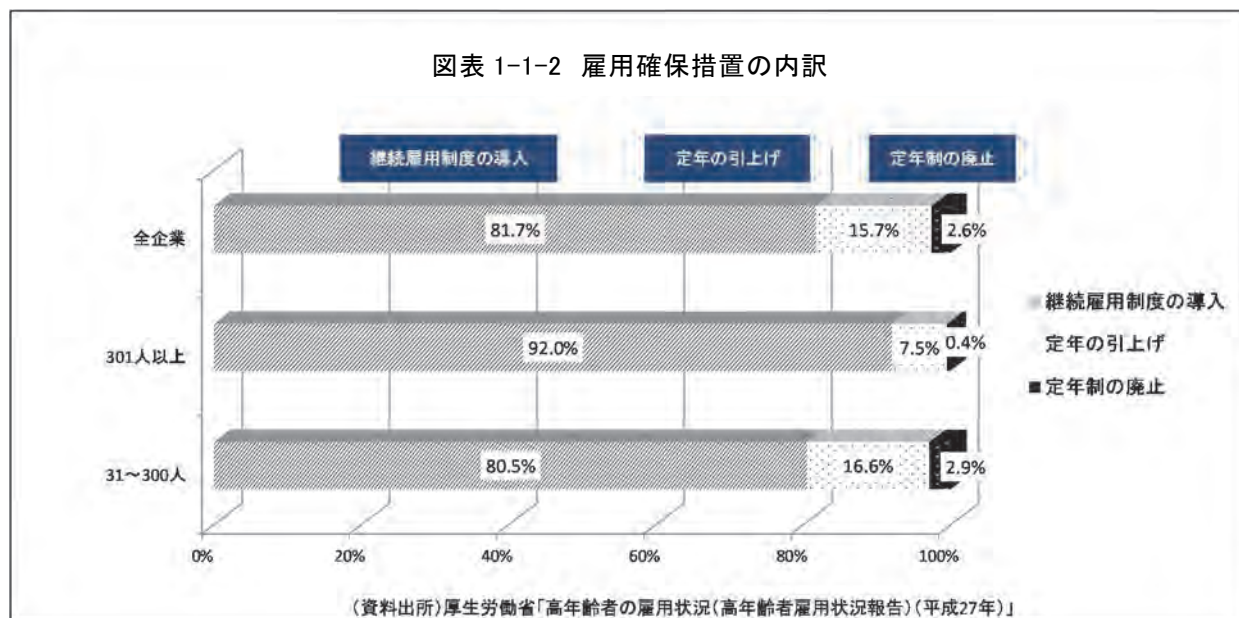
年の廃止」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じることとなっている。

「高年齢者の雇用状況」（平成27年）（従業員31人以上企業を対象）により、高年齢者雇用確保措置の実施状況をみると、実施済企業の割合は99.2%となっており、その内訳は、「定年制の廃止」により雇用確保措置を講じている企業は2.6%、「定年の引上げ」15.7%、「継続雇用制度の導入」81.7%となっている（図表1-1-2）。このように、高年齢者雇用安定法の義務化による高年齢者雇用確保措置は着実に定着しつつある状況といえる。

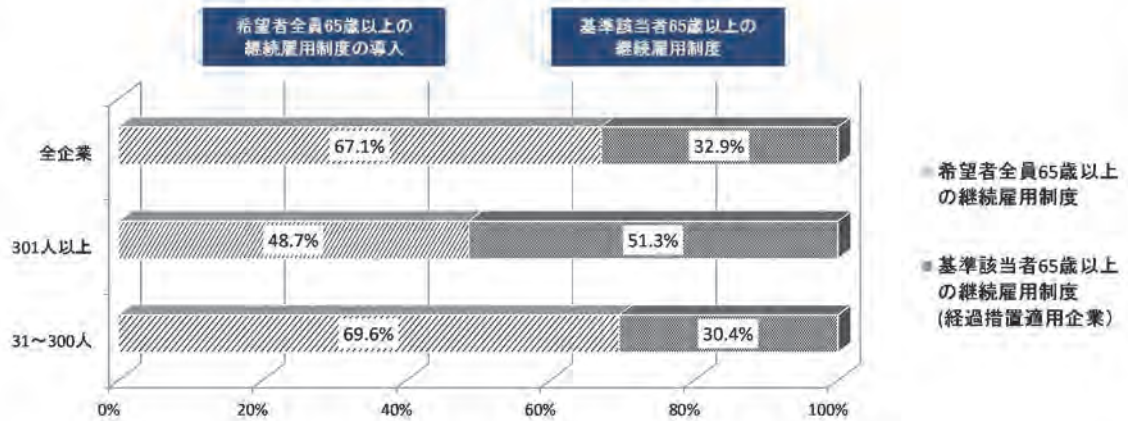
また、「継続雇用制度の導入」により雇用確保措置を講じている企業に経過措置による基準該当者の選別の実施状況についてみると、①希望者全員を対象とする65歳以上の継続雇用制度を導入している企業は67.1%、②高年齢者雇用安定法一部改正法の経過措置に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準がある継続雇用制度を導入している企業は32.9%となっている（図表1-1-3）。

次に、希望者全員が65歳以上まで働ける企業について、報告のあった全ての企業に占める割合は72.5%となっている。企業規模別にみると、中小企業（31人～300人規模）では74.8%、大企業（301人以上規模）では52.7%となっている（図表1-1-4）。

一方、基準該当者を選別している場合も含め、70歳以上まで働ける企業については、報告のあった全ての企業に占める割合が20.1%となっている。企業規模別にみると、中小企業では21.0%、大企業では12.7%となっている（図表1-1-5）。

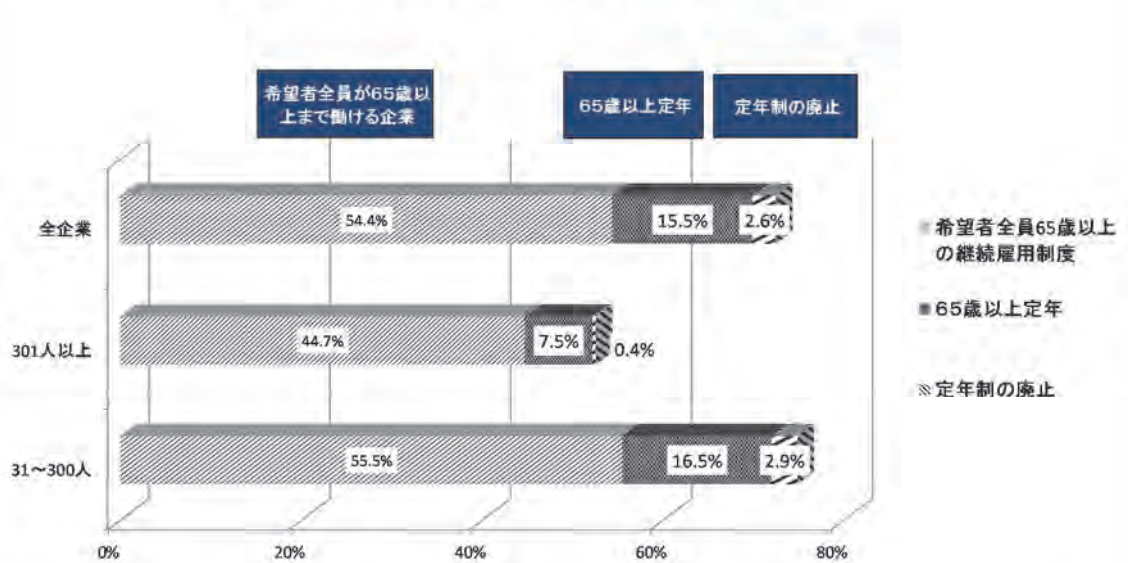


図表 1-1-3 継続雇用制度の内訳



(資料出所)厚生労働省「高齢者の雇用状況(高齢者雇用状況報告)(平成27年)」

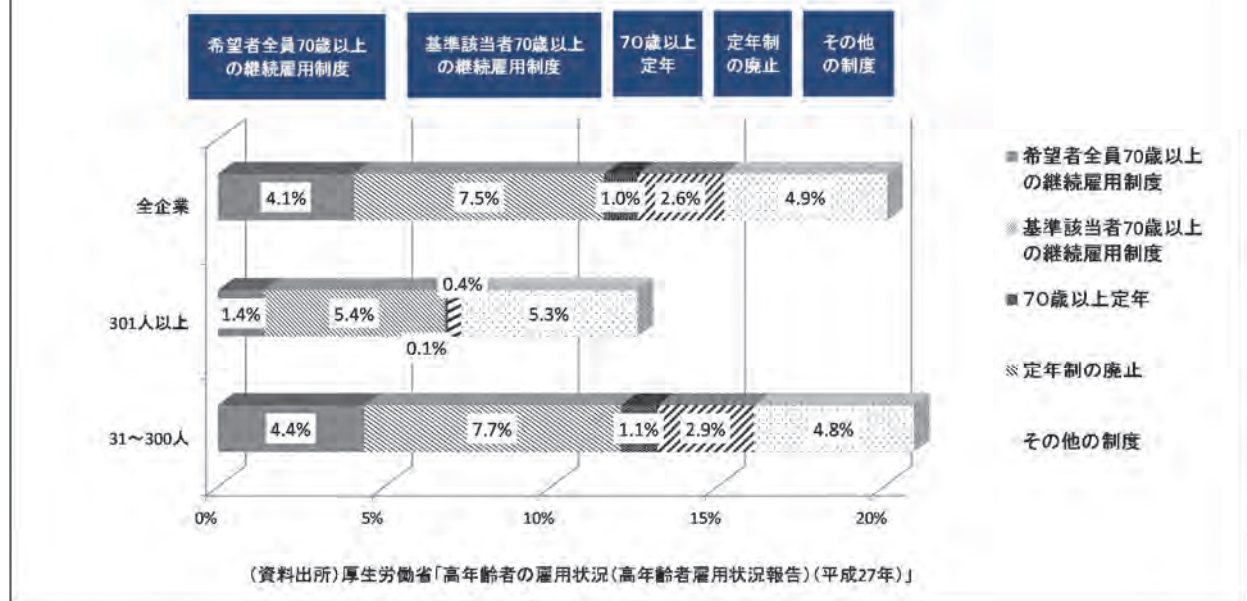
図表 1-1-4 希望者全員が65歳以上まで働ける企業



(資料出所)厚生労働省「高齢者の雇用状況(高齢者雇用状況報告)(平成27年)」



図表 1-1-5 70歳以上まで働ける企業



以上のとおり、2013（平成 25）年度の改正高齢者雇用安定法の施行に伴う、希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用の義務化により、65 歳までの雇用については着実に定着しつつあることが窺われる。一方、65 歳を超えた雇用については、70 歳以上まで働ける企業が、基準該当者を選別している企業を含めても 2 割程度であり、人口減少社会が進展する中で、高齢者を活用する観点からも大きな課題となっている。

### 3. 最近の政府、厚生労働省の動き

#### ①アベノミクス（「日本再興戦略」）

2012（平成 24）年 12 月に発足した安倍内閣は、発足した同月に、日本経済再生本部を設置し、長引くデフレからの早期脱却と日本経済の再生のため、「大胆な金融政策」、「機動的な財政政策」、「民間投資を喚起する成長戦略」を「三本の矢」として、一体的な取組を始め、2013（平成 25）年度以降、毎年、政府の経済政策の方針を示す「日本再興戦略」を策定・改訂している。

高齢者の雇用・就業に関しては、「「日本再興戦略」改訂 2014」<sup>2</sup>において、「人口減少社会への突入を前に、女性や高齢者が働きやすく、また、意欲と能力のある若者が将来に希望が持てるような環境を作ることで、いかにして労働力人口を維持し、また労働生産性を上げていけるかが、日本が成長を持続していけるかどうかの鍵を握っている。」と、その問題意識を明確に述べている。

<sup>2</sup> 首相官邸ホームページ「「日本再興戦略」改訂 2014—未来への挑戦—」に掲載  
 (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/honbun2JP.pdf>) (2016 年 6 月 30 日参照)

また、「日本再興戦略」改訂2015<sup>3</sup>においては、高年齢者雇用について、「高齢者の活躍も一層促進していく。高齢者が長年の仕事の経験の中で培ったビジネスノウハウや築き上げた人脈という、若者にはない財産を活かさない手はない。意欲ある高齢者が、年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくことは、高齢者の希望をかなえ、豊かな生活を送れるようにするためにも極めて重要である。」と、高年齢者の活躍促進の重要性を述べている。

このように、政府の政策として、高年齢者の雇用・就業に関して、人口減少の中で、日本の経済社会の活力を維持していくという観点から、その更なる活躍と生産性の向上が求められている。

## ②「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告書（2015.6）

厚生労働省においても、政府の方針を踏まえ、2015（平成27）年2月に、「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会（座長：清家篤（慶應義塾長）」を開催し、年齢にかかわらず働く意欲のある高年齢者が能力や経験を活かし、生涯現役で活躍し続けられる社会環境を整えていくために必要となる制度・施策の方向性について検討した。同研究会は、同年6月に報告書<sup>4</sup>をとりまとめている。

この報告書では、「65歳以降においても、働く意欲のある高年齢者が、年齢にかかわらずその能力や経験を活かして生涯現役で活躍し続けられるような社会環境を整えていく必要がある」とし、具体的な施策の方向性に言及している。

まず、企業における高年齢者の雇用の促進として、65歳以降の継続雇用や雇入れ等に取り組む企業への支援策の充実や、人事管理の在り方の研究・検討及び雇用管理改善等の支援が必要としている。

職業生活設計と能力開発の支援としては、労働者が高齢期を迎える前から、全職業生活を展望した職業生活設計や能力開発を行い、その成果が適正に評価されるよう、労働者本人や企業に対する支援策の充実が必要としている。

中高年齢者の再就職の支援においては、労働者が、自らの能力・適性に適合したキャリアチェンジを自発的に選択した場合の支援策が必要であるとともに、ハローワークや雇用保険制度による再就職支援等の一層の推進を検討するとともに、試行雇用や出向・移籍等を活用した労働移動の円滑化について検討が必要としている。

地域における多様な雇用・就業機会の確保としては、地方自治体を中心とした地域のネットワーク（協議体の設置等）の下で、地域の課題に対応した多様な形態による雇用・就業機会を掘り起こして企業退職者等に提供する仕組みを、全国に展開していくことが必要として

<sup>3</sup> 首相官邸ホームページ「日本再興戦略」改訂2015—未来への投資・生産性革命—に掲載  
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/dai1jp.pdf>) (2016年6月30日参照)

<sup>4</sup> 厚生労働省ホームページ「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会報告書」に掲載  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000087875.html>) (2016年6月30日参照)

いる。

最後に、シルバー人材センターの機能強化として、高年齢者の就業ニーズの変化・多様化に対応し、労働者派遣事業や職業紹介事業による就業機会・職域開拓の促進や、介護・保育分野等における職域拡大が必要であるとともに、いわゆる「臨・短・軽」要件の緩和等の可能性について、民業圧迫の懸念等を念頭に置きながら検討することが必要としている。

### ③雇用政策研究会報告書 ～人口減少下での安定成長を目指して～（2015.12）

厚生労働省の雇用政策研究会（座長：樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授）は、2014（平成26）年10月から、雇用政策上の課題のうち、「人的資本の質の向上」「全員参加の社会にふさわしい働き方の構築」「人手不足産業」「地域の雇用機会の確保」などについて焦点を当て検討を行い、2015（平成27）年12月にとりまとめ<sup>5</sup>を行った。

その中で、人材不足分野における対策として、「介護」、「保育」、「看護」、「建設」、「運輸（自動車運送事業）」などにおいては、パートタイム労働者のみならず、正社員等の不足感が強まっており、こうした分野における人材確保対策が重要であるとしている。

高年齢者の雇用・就業との関連では、「少子高齢化が進行する中で、今後は高年齢層の労働参加がますます重要となる。こうした中で、生涯現役社会の実現のために、キャリアコンサルティングを受けることを通じた高齢期に入る前からの職業生活設計や、職業生活設計を踏まえた職業能力開発が重要となってくる。」としている。

### ④労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会 今後の高齢者雇用対策について（報告）（2015.12）

上述した「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備に関する検討会」報告書（2015.6）を踏まえ、2015（平成27）年10月から、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会（部会長 阿部正浩 中央大学経済学部教授）において議論を重ね、2015（平成27）年12月に、厚生労働大臣に対し、今後の高年齢者雇用対策について建議<sup>6</sup>を行った。

この建議においては、「高年齢者の就業理由は「生活の糧を得るため」という者が多いものの、特に65歳以上では「健康にいいから」「いきがい、社会参加のため」という者も増える傾向が見られる等、高年齢者の就業ニーズは多様であり、こうしたニーズを踏まえた施策を展開していく必要がある」としている。

そのためには、「企業における雇用機会の確保の促進や再就職等を希望する高年齢者に対する支援の強化とともに、企業を退職した高年齢者等の活動の中心となる地域社会において、多様な就業機会が確保されるようにしていくことが重要である。既にいくつかの自治体にお

<sup>5</sup> 厚生労働省ホームページ「雇用政策研究会報告書—人口減少下での安定成長を目指して—」に掲載  
（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000105744.html>）（2016年6月30日参照）

<sup>6</sup> 厚生労働省ホームページ「労働政策審議会建議—今後の高年齢者雇用対策について—」に掲載  
（<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000107938.html>）（2016年6月30日参照）



いて、地域の関係者が連携して高年齢者の就業機会を確保・提供していく取組が進められているが、こうした取組を普及させていくことや、定年退職後の高年齢者等に対し、地域の日常生活に密着した仕事を提供しているシルバー人材センターの機能強化等に取り組むべきである。」としている。

#### ⑤労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告（2015.12）

厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会（部会長 岩村正彦 東京大学大学院教授）においては、高年齢者を含めた雇用保険制度の見直しの方向性を検討するため、2015（平成 27）年 8 月 4 日から議論を重ね、同年 12 月に「労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書」としてとりまとめ<sup>7</sup>を行った。

同報告書においては、新たに 65 歳以上に雇用される者についても雇用保険の対象とすべきとするとともに、高年齢者雇用の促進の観点からの事業主への支援（65 歳以上の高年齢者を一定割合以上雇用している事業主に対する助成、健康管理制度の助成、65 歳以上の雇入れ助成）を提言している。

なお、高年齢雇用継続給付については、今後の高年齢者雇用の動向や社会経済情勢等を勘案しつつ、引き続き中長期的な観点から議論していくべきであるとしている。

#### ⑥雇用保険法等の一部を改正する法律案の可決、成立（2016.3）

厚生労働省においては、上記④及び⑤の労働政策審議会の議論を踏まえて、2016（平成 28）年 1 月 13 日に「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」を労働政策審議会（会長 樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授）に諮問し、同審議会は、同年 1 月 15 日、おおむね妥当との答申<sup>8</sup>をした。

これを受け、厚生労働省は、雇用保険法等の一部を改正する法律案を 2016（平成 28）年 1 月 29 日国会に提出し、同法案は同年 3 月 29 日に可決・成立しているところである。

同法の具体的な改正事項としては、以下のとおりである。

- ①65 歳以降新たに雇用される者を雇用保険の適用対象とする。
- ②地方公共団体、シルバー人材センター、事業主団体などの高年齢者の就業等に係る地域の関係者は、協議会を組織することができ、当該協議会の協議を経て地方公共団体が策定し、厚生労働大臣の同意が得られた計画に定める高年齢者の雇用に資する事業については、雇用保険二事業として実施する。
- ③シルバー人材センターにおける業務について、従来、「臨時的・短期的（概ね月 10 日程度まで）」又は「軽易な業務（概ね週 20 時間を超えないこと）」に限定されていたが、

<sup>7</sup> 厚生労働省ホームページ「労働政策審議会 職業安定分科会雇用保険部会報告」に掲載  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000107715.html>)（2016 年 6 月 30 日参照）

<sup>8</sup> 厚生労働省ホームページ「「雇用保険法等の一部を改正する法律案要綱」の諮問及び答申について」に掲載  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000108756.html>)（2016 年 6 月 30 日参照）

派遣・職業紹介に限り、週 40 時間までの就業を可能とする。

### ⑦一億総活躍国民会議

政府は、我が国の構造的な問題である少子高齢化に真正面から挑み、「希望を生み出す強い経済」、「夢をつむぐ子育て支援」、「安心につながる社会保障」の「新・三本の矢」の実現を目的とする「一億総活躍社会」に向けたプランの策定等に係る審議を行うため、2015（平成 27）年 10 月、一億総活躍国民会議を開催し、2016（平成 28）年 6 月 2 日に「ニッポン一億総活躍プラン」<sup>9</sup>を閣議決定したところである。

同プランにおいては、「少子高齢化の進行が、労働供給の減少のみならず、将来の経済規模の縮小や生活水準の低下を招き、経済の持続可能性を危うくするという認識が、将来に対する不安・悲観へとつながっている。日本が、少子高齢化に死にもの狂いで取り組んでいかない限り、日本への持続的な投資は期待できない。これが、アベノミクス第 1 ステージで得られた結論であった。」「他方、日本には多くのポテンシャルを秘めている女性や、元気で意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている高齢者などがたくさんおられる。こうした潜在力とアベノミクスの果実を活かし、今こそ、少子高齢化という日本の構造的な問題に、内閣一丸となって真正面から立ち向かう必要がある」として高年齢者の就労促進を一つの柱としている。

具体的には、「日本には、アクティブシニアとも言われるように、元気で就労の意欲にあふれ、豊かな経験と知恵を持っている高齢者がたくさんおられる。他方、高齢者の 7 割近くが、65 歳を超えても働きたいと願っているのに対して、実際に働いている人は 2 割にとどまっている。生涯現役社会を実現するため、雇用継続の延長や定年引上げに向けた環境を整えるとともに、働きたいと願う高齢者の希望を叶えるための就職支援を充実する必要がある。人口が減少する中で我が国の成長力を確保していくためにも、高齢者の就業率を高めていくことが重要である。」とし、「将来的に継続雇用年齢や定年年齢の引上げを進めていくためには、そのための環境を整えていく必要がある。企業の自発的な動きが広がるよう、65 歳以降の継続雇用延長や 65 歳までの定年延長を行う企業等に対する支援を実施し、企業への働きかけを行う。また、継続雇用延長や定年延長を実現するための優良事例の横展開、高齢者雇用を支える改正雇用保険法等の施行、企業における再就職受入支援や高齢者の就労マッチング支援の強化などを進める。」としている。

### ⑧まとめ

これまでの厚生労働省の高年齢者の雇用・就業対策については、以下の 4 つの柱で実施されてきたところである。

<sup>9</sup> 首相官邸ホームページ「ニッポン一億総活躍プラン」に掲載  
(<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/ichiokusoukatsuyaku/pdf/plan1.pdf>) (2016 年 6 月 30 日参照)

- ①2013（平成 25）年度より施行されている改正高年齢者雇用安定法による高年齢者雇用確保措置（65 歳までの雇用の義務化）の実施
- ②年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高年齢者の就労促進
- ③シルバー人材センターの活用などによる、定年退職後などの高年齢者の多様な就業ニーズに応じた就業機会の確保
- ④高年齢者などの再就職の援助・促進

上述した雇用保険法等の改正を受けて、今後の高年齢者雇用・就業対策については、上記の4本柱は引き続き維持されるものの、主に以下の3点により焦点の当たった施策の展開が予想される場所である。

一点目は、今般、雇用保険法等の一部を改正する法律案が成立し、65歳以降の高年齢者も雇用保険の被保険者となったことから、65歳以降の者を対象に雇用保険二事業を活用した積極的な雇用対策を打ち出せることとなり、65歳以降も雇用労働者の対象として雇用促進を進めることとなったことである。

二点目は、シルバー人材センターは、高年齢者の多様な就業機会を確保する観点から、従来より、臨時的かつ短期的又は軽易な業務に限定して取り扱ってきたところであるが、派遣・職業紹介に限って、週40時間までの就業を可能にしたところであり、シルバー人材センターを活用して働く高年齢者の活躍の場が広がったことである。

三点目は、地域での協議会を活用した高年齢者の多様な就業の機会の確保について、雇用保険二事業として実施することができるようになった。従来、雇用以外の就業については、主に一般財源が活用されてきたが、高年齢者の多様な就業の機会の確保対策について、より積極的な対策が取られるようになったことである。

これまで、65歳以上の高年齢者は雇用保険の被保険者とならないため、65歳以上の高年齢者の国の施策は主に一般財源により実施してきたところである。今後は、政府としても、雇用保険二事業も活用しつつ、65歳以上の雇用促進に積極的に取り組むとともに、高年齢者の雇用以外の就業についても積極的に取り組む姿勢を示しており、高年齢者の雇用・就業による積極的な活躍促進対策を打ち出した意味は大きいと思われる。

## 第2節 調査研究活動の流れとこれまでの研究成果（第3期中期計画期間）

### 1. 調査研究活動の流れ（第3期中期計画期間）

第2期中期計画期間（2007年度～2011年度）においては、65歳までの雇用確保のための条件を明らかにすることが主な研究対象（目的）であった。

第3期中期計画期間（2012年度～2016年度）においては、当初は、第2期と同じ環境であったが、2013（平成25）年度から、改正高年齢者雇用安定法の施行により、65歳までの雇用

が義務化（継続雇用の対象者を労使協定で限定できる仕組みが廃止）された。この制度改正に伴い、2013（平成 25）年度以降は、65 歳までの雇用に関しては、雇用確保よりも、賃金制度も含めた雇用管理、生産性の向上に研究の重点が移っている。また、継続雇用などの雇用確保に関しては、65 歳以降の高年齢者が研究の中心になった。

このような環境変化を踏まえ、JILPT の研究成果としては、まず、2013（平成 25）年度にディスカッションペーパー「これからの高齢者雇用政策」（2014 年 3 月）をとりまとめたところ。

2014（平成 26）年度には、高年齢者に対するアンケート調査である「60 代の雇用・生活調査」を実施し、2015（平成 27）年度に調査シリーズ No.135「60 代の雇用・生活調査」（2015 年 7 月）をとりまとめたところ。

2014（平成 26）年度の終わりに、厚生労働省から今後の高年齢者雇用対策の制度改正を検討するための基礎資料として各種調査の依頼があり、それも踏まえ 2015（平成 27）年度に、高年齢求職者給付金受給者を対象とする「高年齢求職者給付金のアンケート調査」、中高年齢層を対象とした「中高年齢者の転職・再就職調査」、企業に対する調査である「高年齢者雇用に関する調査（企業調査）」を実施し、それぞれ調査シリーズ No.147「高年齢求職者給付金に関するアンケート調査」（2016 年 2 月）、調査シリーズ No.149「中高年齢者の転職・再就職調査」（2016 年 4 月）、調査シリーズ No.156「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2016 年 5 月）をとりまとめた。

2015（平成 27）年 10 月には、外部の有識者も入った「高年齢者の雇用に関する研究会」を設置（同年 12 月に第 1 回研究会開催）し、これらの調査結果も活用しながら、今般、労働政策研究報告書とりまとめたところである。また、2016（平成 28）年度は第 3 期中期計画期間の最終年度に当たり、高年齢者雇用に関してもプロジェクト研究シリーズの発刊を予定している。今般の労働政策研究報告書を更にブラッシュアップするとともに、新たな視点からの研究成果も盛り込みながら、第 3 期中期計画期間中の成果としてのとりまとめを予定している。

また、高年齢者については、雇用以外の形態も含めた多様な活躍が重要であるが、地域によって特色のある高年齢者の活躍に関する取組が行われている場合が多い。このため、地域における高年齢者の活躍について、2016（平成 28）年中に地域における高年齢者の活躍に関する成功事例をヒアリングし、その結果を 2016（平成 28）年度内にとりまとめることとしている。

## 「高年齢者の雇用に関する研究会」メンバー表

※所属は、2015（平成27）年12月（第1回研究会開催）時点のものである。

|       |                        |
|-------|------------------------|
| 今野浩一郎 | 学習院大学経済学部教授            |
| 山田 篤裕 | 慶應義塾大学経済学部教授           |
| 馬 欣欣  | 一橋大学経済研究所准教授           |
| 三村 国雄 | 一橋大学経済研究所講師            |
| 田原 孝明 | 労働政策研究・研修機構統括研究員       |
| 浅尾 裕  | 労働政策研究・研修機構特任研究員       |
| 藤本 真  | 労働政策研究・研修機構主任研究員       |
| 堀 春彦  | 労働政策研究・研修機構副主任研究員      |
| 鎌倉 哲史 | 労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー |

## 2. これまでの研究成果の概要（第3期中期計画期間）

第3期中期計画期間の高年齢者雇用に関するこれまでの調査研究成果は以下のとおりであり、その概要について触れておきたい。

### ○ODP（ディスカッションペーパー）14-01「これからの高齢者雇用政策—今から備えるべきこと—」（2014年3月）

2013（平成25）年度からの改正高年齢者雇用安定法の施行による65歳までの雇用の義務化を踏まえ、今後の研究の中心的課題を、働く意欲のある高年齢者が年齢に関わりなく働くことのできる社会づくりを進めることに据えるとともに、企業内就労の観点から、そのための今後の高年齢者雇用政策をめぐる主要な論点と、これを受けての今後の研究課題を整理した。

### ○調査シリーズ No.135「60代の雇用・生活調査」（2015年7月）

本調査は、60代の高年齢者を対象に雇用・生活の全般を質問し、今後の高年齢者雇用のヒントを得ようとするものである。その主な調査結果は以下のとおりである。

- ①60代の不就業者のうち26.0%が就業を希望しており、特に、60代前半層の男性の不就業者のうち42.9%が就業を希望している。将来の労働力人口の確保が求められる中、就業を希望している60代の高年齢者が多数存在していることが確認されたので、就業希望者に対するマッチング機能の一層の強化が重要であろうとしている。
- ②高年齢者の定年到達後の仕事の内容の変化については、「変わっていない」49.0%（継続雇用者50.7%）が最も多い。一方、高年齢者の定年後の賃金額については、「減少した」41.9%（継続雇用者80.3%）が最も多く、その減少幅は「41～50%」19.1%（継続雇用者24.2%）が最も多くなっている。このような状況に対し、賃金が下がったことについての考えを尋

ねたところ（複数回答）、「賃金の低下は仕方がない・やむを得ない」とする人（是認派）は72.6%（継続雇用者68.1%）である一方、「賃金を下げるのはおかしい・下がりすぎだ」という人（否認派）は58.2%（継続雇用者83.1%）と、是認派と否認派が拮抗した状況となっている。将来の労働力人口減少を踏まえ、高齢者に納得して働いてもらうためには、各企業において高齢者の賃金制度の在り方を再検討する時期に来ているのではないかとしている。

#### ○調査シリーズ No.147 「高齢求職者給付金に関するアンケート調査」（2016年2月）

本調査は、ハローワークから過去の高齢求職者給付金の受給者に調査を行い、高齢求職者給付金の活用実態について調査した。その主な調査結果は以下のとおりである。

- ①給付金は、求職活動中の生活の助けになっていたケースが多く、制度として一定の役割を果たしていたことが示唆された。
- ②給付金の認知経路としては「退職するとき会社から説明された」が最も多いが、従業員100人未満の事業所ではその比率が大企業よりも10%ポイント程度低かった。今後給付金の周知、及び認知率の格差を是正するにあたっては、特に100人未満の中小企業の事業主への要請が有効と考えられる。
- ③「すでに仕事からは引退している」という人は70～74歳で37.7%、75歳以上でも56.9%に留まり、程度差はあれ就業意思を失っていない高齢者が少なくないことが分かった。ただし、健康状況が悪くなると同比率が高まることから、健康促進の観点も引き続き重要である。

#### ○調査シリーズ No.149 「中高年齢者の転職・再就職調査」（2016年4月）

本調査では、45～74歳の中高年齢者を対象に、転職・再就職に関する実態、意識などについて、調査機関のモニターを活用した郵送調査により実施した。その主な調査結果は以下のとおりである。

- ①男女では転職活動の内容はもとより、その背景となる動機や就業意識が一部質的に異なっていることが示されており、この点に配慮した政策が必要と考えられる。
- ②中高年齢者の転職では非正規化・賃金低下など他の年齢層であればネガティブに評価される変化が確認された。ただし男性の60歳以上、および女性全体では本人の希望自体が少日数・短時間を中心とすることから、一概に悪い変化とは言えず、本人の希望が実現していたかどうか注目する必要がある。
- ③転職結果への満足度については、45～54歳、55～59歳での転職の場合には「転職に伴う賃金減少」が満足度を低下させる主要な規定要因であったが、60歳以上での転職の場合には同変数が有意な説明変数とならなかった。常識的に考えれば賃金の低下はある程度普遍的に転職結果への満足度を減少させる要因と想定されるが、この常識が60歳以上の転職には

当てはまらないという知見は特に重要である。

- ④現在 65 歳以上の人について、64 歳以下での転職経験のある人のほうが、64 歳以下での転職経験のない人よりも、現在の就業率・雇用率が高かった。ただしその結果については、男性の定年退職や自身・家族の健康上の理由、経済的理由等が複合的に作用していると考えられ、今後さらに要因を精査する必要がある。

### ○調査シリーズ No.156 「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」（2016 年 5 月）

65 歳以上、更には 70 歳以上の高年齢者が企業で一層活躍することの検討に資することを目的に、高年齢者の活用実態などの企業の雇用管理について、アンケート調査を実施した。その主な調査結果は以下のとおりである。

- ①60 代前半層の賃金の在り方が課題となっているが、「高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき」、「定年後の高齢者も評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」とする企業が大半を占めており、今後の 60 代前半層の賃金設計や高年齢継続給付の在り方に参考となると思われる。
- ②65 歳以降の継続雇用については、「希望者全員働くことができる」10.4%、「基準該当者は働くことができる」55.5%、「働くことができない」29.6%となっており、特に 1000 人以上の大企業では 47.7%が働くことができない状況であり、今後の課題と思われる。

## 第 3 節 高年齢者の雇用・就業をめぐる課題

以上のような高年齢者雇用・就業をめぐる状況変化及び最近行った各種アンケート調査の結果等を踏まえて、高年齢者の雇用・就業をめぐる課題を再整理することとしたい。その際、「60 代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題」、「60 代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題」、「高年齢者の活躍や関連施策の課題」の 3 つのグループに分けて整理することとする。

### 1. 60 代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題

2015（平成 23）年度からの改正高年齢者雇用安定法の施行により、希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化され、60 代前半層の雇用確保は着実に定着しつつある。

一方、高年齢者は 60 代前半層の働き方について十分に納得しているであろうか。今後、人口減少社会が進展する中で、労働力人口も減少し、生産性の向上が求められているが、高齢労働者が納得して働くことが生産性の向上につながり、労働者本人にとっても、企業にとっても、更には社会全体にとっても有益なことであると考えられる。

このような問題認識の下、ここでは、60 代前半層の高年齢者の雇用管理、賃金制度などについて、定年前の相談や定年後の賃金低下から 60 代前半層の雇用管理の課題を示すとともに、

現在、政府をあげて取り組んでいる同一労働・同一賃金の検討などとも関係する課題であることを示すこととしたい。

### （１）60代前半層の高年齢者の雇用管理、賃金制度

#### ①60代前半層の雇用管理 ～定年前の相談について～

65歳までの雇用が義務化されたところであるが、企業は60代前半層の高年齢者が納得し、高い生産性が見込まれる雇用管理を行っているであろうか。

定年到達者等で定年後も仕事をした人に「定年前に働いていた会社での高齢期、定年に向けての相談の機会」の有無について尋ねたところ、「なかった」と回答した人が52.2%であり、「あった」とする人は22.9%に過ぎなかった。また、定年後に労働条件が変わる人が多い継続雇用者については「あった」とする人が53.9%である一方、「なかった」と回答した人は40.5%いた（図表1-3-1）。

また、相談の結果の満足度については、「一定程度、満足している」が71.8%と最も高く、「非常に満足している」14.2%、「不満である」12.0%となっており、個別相談の満足度は高くなっている（図表1-3-2）。

相談の結果、「非常に満足している」「一定程度、満足している」と回答した人に、満足している理由を尋ねたところ、「定年後の仕事内容や条件について、一定程度、希望が受け入れられた」が63.3%と最も高くなっている。また、「希望は受け入れられなかったが、会社の考え方がわかり、働きやすくなった」17.3%、「希望は受け入れられなかったが、自分の話を聞いてもらえたから」10.1%、「希望を受け入れられなかったが、今後相談しやすい環境となったから」4.3%と、希望を受け入れられなくても満足している人が合計して31.7%もいる結果となっている（図表1-3-3）。

65歳までの雇用が義務化され、定年後も引き続き同じ会社で働き続ける人も多い中で、定年前後で雇用形態や職務内容などが大幅に変化することが多いと想定される。そのような環境で、高年齢労働者が十分納得して働き続けるためには、会社側からのきちんとした相談・説明が不可欠と思われるが、高齢期、定年に向けての相談の機会さえ持っていない企業が多いことが明らかとなった。

また、労働者の側からすれば、希望が受け入れられない場合でも、会社側がきちんと相談の機会を持ってくれることに満足している人の割合が高い結果となっている。

高年齢者が定年後も満足して働けるような雇用管理を行うことが、高年齢者の生産性を上げることにつながると思われる。今回、会社側が「高齢期、定年に向けての相談の機会を設けたか」について取り上げたが、定年後の高年齢者の雇用管理については改善の余地も多いと思われ、今後の課題ではないだろうか。



図表 1-3-1 定年前に働いていた会社の高齢期、定年に向けての相談の機会

|                     | 総数<br>(千人) | 計     | あった  | なかった | なかった<br>ので、自分<br>から相談<br>に行った | 無回答  |
|---------------------|------------|-------|------|------|-------------------------------|------|
| <b>男女計</b>          | 11,329     | 100.0 | 22.9 | 52.2 | 1.1                           | 23.8 |
| 60～64歳              | 6,146      | 100.0 | 22.8 | 51.0 | 0.9                           | 25.3 |
| 65～69歳              | 5,183      | 100.0 | 23.0 | 53.7 | 1.3                           | 22.0 |
| <b>男性計</b>          | 6,348      | 100.0 | 29.2 | 51.5 | 1.4                           | 17.9 |
| 男性・60～64歳           | 3,418      | 100.0 | 29.9 | 50.3 | 1.2                           | 18.7 |
| 男性・65～69歳           | 2,930      | 100.0 | 28.4 | 53.0 | 1.6                           | 17.0 |
| <b>女性計</b>          | 4,981      | 100.0 | 14.9 | 53.1 | 0.7                           | 31.3 |
| 女性・60～64歳           | 2,729      | 100.0 | 14.0 | 51.9 | 0.5                           | 33.6 |
| 女性・65～69歳           | 2,252      | 100.0 | 16.0 | 54.6 | 0.9                           | 28.5 |
| <b>うち継続雇用者計</b>     | 2,352      | 100.0 | 53.9 | 40.5 | 1.2                           | 4.4  |
| 60～64歳              | 1,227      | 100.0 | 54.1 | 40.9 | 0.9                           | 4.1  |
| 65～69歳              | 1,125      | 100.0 | 53.6 | 40.2 | 1.5                           | 4.7  |
| 55歳当時/100人未満規模企業    | 5,726      | 100.0 | 14.0 | 57.9 | 1.2                           | 27.0 |
| 55歳当時/100人～499人規模企業 | 1,974      | 100.0 | 26.5 | 51.5 | 1.4                           | 20.7 |
| 55歳当時/500人以上規模企業    | 2,734      | 100.0 | 37.3 | 44.5 | 1.0                           | 17.2 |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)  
 (注) 総数については、復元後の人数(第1章において、以下同じ)。

図表 1-3-2 相談の結果の満足度

|            | 総数<br>(千人) | 計     | 非常に満足している | 一定程度、満足している | 不満である | 無回答 |
|------------|------------|-------|-----------|-------------|-------|-----|
| <b>男女計</b> | 2,715      | 100.0 | 14.2      | 71.8        | 12.0  | 1.9 |
| 60～64歳     | 1,457      | 100.0 | 12.9      | 72.4        | 13.5  | 1.2 |
| 65～69歳     | 1,258      | 100.0 | 15.7      | 71.2        | 10.3  | 2.7 |
| <b>男性計</b> | 1,938      | 100.0 | 13.1      | 72.6        | 13.1  | 1.2 |
| 男性・60～64歳  | 1,061      | 100.0 | 12.2      | 73.3        | 13.4  | 1.1 |
| 男性・65～69歳  | 877        | 100.0 | 14.2      | 71.8        | 12.7  | 1.3 |
| <b>女性計</b> | 777        | 100.0 | 17.0      | 70.0        | 9.4   | 3.6 |
| 女性・60～64歳  | 396        | 100.0 | 14.8      | 70.1        | 13.7  | 1.4 |
| 女性・65～69歳  | 381        | 100.0 | 19.2      | 69.9        | 4.9   | 6.0 |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-3 相談について満足している理由

|            | 総数<br>(千人) | 定年後の<br>仕事内容や<br>条件について、<br>一定程度、<br>希望が受け<br>入れられた | 希望は<br>受け入れ<br>られなが<br>が会社の<br>考えがわ<br>かり、希<br>望が受け<br>入れられ<br>なかった | 希望は<br>受け入れ<br>られなが<br>が、自分<br>の話を聞<br>いてもら<br>えたら | 希望は<br>受け入れ<br>られなが<br>が今後<br>相談しや<br>すい環<br>境になっ<br>たら | その他  | 無回答 |
|------------|------------|---|---|--|---|------|-----|
| <b>男女計</b> | 2,337      | 63.3  | 17.3  | 10.1   | 4.3   | 9.4  | 1.1 |
| 60～64歳     | 1,244      | 60.0  | 19.8  | 9.3  | 3.6   | 9.9  | 1.2 |
| 65～69歳     | 1,094      | 67.1  | 14.4  | 11.1   | 5.1   | 9.0  | 1.0 |
| <b>男性計</b> | 1,662      | 68.5  | 16.5  | 8.1  | 4.3   | 7.6  | 0.2 |
| 男性・60～64歳  | 908        | 61.6  | 20.1  | 8.3  | 4.1   | 9.0  | 0.4 |
| 男性・65～69歳  | 754        | 76.8  | 12.1  | 7.9  | 4.6   | 6.0  | 0.0 |
| <b>女性計</b> | 676        | 50.4  | 19.2  | 15.0   | 4.3   | 13.9 | 3.3 |
| 女性・60～64歳  | 336        | 55.5  | 18.9  | 11.9   | 2.4   | 12.2 | 3.4 |
| 女性・65～69歳  | 339        | 45.4  | 19.5  | 18.1   | 6.2   | 15.6 | 3.2 |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

②定年後の賃金低下について

今後、労働力人口も減少し、生産性の向上が求められているが、高齢労働者が納得して働くためには、賃金の問題は避けて通れないと考えられる。

定年後も同じ会社で継続して仕事をした人について、定年に到達した直後の賃金額の変化についてみると、80.3%が賃金額は減少したと回答しており、その減少率は、「41～50%」が

24.2%と最も多くなっている（図表 1-3-4、1-3-5）。

継続雇用者に、このような定年後の賃金低下についての考えを尋ねたところ（複数回答）、是認的な意見として「雇用が確保されるのだから賃金の低下はやむを得ない」47.5%、「仕事によって会社への貢献度は異なるので賃金が変わるのは仕方がない」14.6%、「仕事は全く別の内容に変わったのだから、賃金の低下は仕方がない」6.0%となっている一方、否認的な意見として「仕事がほとんど変わっていないのに、賃金下がるのはおかしい」30.0%、「会社への貢献度が下がったわけではないに賃金下がるのはおかしい」20.8%、「仕事の責任の重さがわずかに変わった程度なのに下がりすぎだ」17.0%、「在職老齢年金や高年齢雇用継続給付が出るといって下げるのはおかしい」15.3%となっている。複数回答のため単純には比較できないが、否認的な意見の合計が83.1%、是認的な意見の合計が68.1%となっており、是認的な意見よりも否認的な意見の方が多くなっている（図表 1-3-6）。

このような状況を踏まえると、高齢労働者が納得し、ひいては生産性の向上が期待できる賃金制度の構築は喫緊の課題であり、60歳以降の大幅な賃金低下の再考も含めて、検討していく必要がある。

また、高年齢雇用継続給付は、60歳以降の継続雇用を促進するために導入された制度であるが、高年齢雇用継続給付の存在によって、逆に、同給付を最大限受給するために、高年齢者の賃金を削減しているという面もあると考えられる。実際、継続雇用者の定年後の賃金額の減少率について「41～50%」が24.2%と最も多くなっていることは、高年齢雇用継続給付を最大限に受給するためには4割削減した場合であることと符合している。今後、60代前半層の望ましい賃金制度を検討するに当たっては、高年齢者雇用継続給付の雇用や賃金に与える影響等も含めて検討する必要がある。

図表 1-3-4 定年に到達した直後の賃金額

(%)

|                 | 総数<br>(千人) | 計     | 賃金額は<br>減少した | 賃金額は<br>余り変化し<br>ていない | 賃金額は<br>増加した | 無回答  |
|-----------------|------------|-------|--------------|-----------------------|--------------|------|
| <b>男女計</b>      | 11,329     | 100.0 | 41.9         | 32.5                  | 2.7          | 22.9 |
| 60～64歳          | 6,146      | 100.0 | 42.0         | 32.9                  | 2.1          | 23.0 |
| 65～69歳          | 5,183      | 100.0 | 41.8         | 32.1                  | 3.3          | 22.8 |
| <b>男性計</b>      | 6,348      | 100.0 | 56.0         | 23.6                  | 2.4          | 17.9 |
| 男性・60～64歳       | 3,418      | 100.0 | 55.4         | 24.2                  | 2.3          | 18.1 |
| 男性・65～69歳       | 2,930      | 100.0 | 56.8         | 23.0                  | 2.5          | 17.7 |
| <b>女性計</b>      | 4,981      | 100.0 | 23.9         | 43.8                  | 3.0          | 29.3 |
| 女性・60～64歳       | 2,729      | 100.0 | 25.1         | 43.8                  | 1.9          | 29.1 |
| 女性・65～69歳       | 2,252      | 100.0 | 22.4         | 43.8                  | 4.3          | 29.5 |
| <b>うち継続雇用者計</b> | 2,352      | 100.0 | 80.3         | 13.8                  | 1.2          | 4.7  |
| 60～64歳          | 1,227      | 100.0 | 83.8         | 10.4                  | 1.0          | 4.8  |
| 65～69歳          | 1,125      | 100.0 | 76.4         | 17.6                  | 1.4          | 4.7  |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-5 賃金額の減少率

|                 |            | (%)   |           |            |                 |                 |                 |                 |                 |                 |                 |          |         |  |
|-----------------|------------|-------|-----------|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------|---------|--|
|                 | 総数<br>(千人) | 計     | 1%~<br>5% | 6%~<br>10% | 11%<br>~<br>15% | 16%<br>~<br>20% | 21%<br>~<br>30% | 31%<br>~<br>40% | 41%<br>~<br>50% | 51%<br>~<br>60% | 61%<br>~<br>70% | 71%<br>~ | 無回<br>答 |  |
| <b>男女計</b>      | 4,748      | 100.0 | 2.1       | 3.4        | 2.3             | 10.0            | 17.9            | 12.1            | 19.1            | 9.9             | 6.6             | 6.5      | 10.2    |  |
| 60~64歳          | 2,579      | 100.0 | 2.5       | 3.8        | 2.4             | 9.7             | 15.3            | 12.9            | 19.7            | 11.7            | 7.5             | 6.0      | 8.5     |  |
| 65~69歳          | 2,168      | 100.0 | 1.5       | 2.8        | 2.2             | 10.3            | 20.9            | 11.2            | 18.3            | 7.7             | 5.6             | 7.1      | 12.2    |  |
| <b>男性計</b>      | 3,558      | 100.0 | 1.1       | 2.3        | 1.9             | 9.6             | 17.2            | 13.4            | 22.0            | 11.6            | 7.0             | 7.1      | 6.9     |  |
| 男性・60~64歳       | 1,893      | 100.0 | 1.3       | 2.6        | 1.7             | 9.2             | 14.2            | 15.0            | 23.0            | 14.3            | 8.2             | 6.1      | 4.3     |  |
| 男性・65~69歳       | 1,665      | 100.0 | 0.9       | 1.9        | 2.0             | 10.1            | 20.6            | 11.5            | 20.8            | 8.5             | 5.6             | 8.2      | 9.9     |  |
| <b>女性計</b>      | 1,190      | 100.0 | 4.9       | 6.6        | 3.5             | 11.1            | 19.8            | 8.4             | 10.5            | 4.8             | 5.6             | 4.8      | 20.0    |  |
| 女性・60~64歳       | 686        | 100.0 | 6.0       | 7.2        | 4.2             | 11.0            | 18.2            | 7.1             | 10.6            | 4.4             | 5.5             | 5.7      | 20.0    |  |
| 女性・65~69歳       | 504        | 100.0 | 3.4       | 5.8        | 2.6             | 11.3            | 22.0            | 10.1            | 10.3            | 5.3             | 5.6             | 3.6      | 20.0    |  |
| <b>うち継続雇用者計</b> | 1,888      | 100.0 | 1.1       | 2.6        | 2.2             | 8.3             | 18.6            | 13.7            | 24.2            | 10.8            | 7.2             | 4.8      | 6.4     |  |
| 60~64歳          | 1,029      | 100.0 | 2.1       | 2.6        | 3.0             | 5.0             | 15.7            | 15.2            | 25.2            | 13.0            | 10.3            | 4.3      | 3.5     |  |
| 65~69歳          | 859        | 100.0 | 0.0       | 2.7        | 1.3             | 12.3            | 22.1            | 12.0            | 23.0            | 8.0             | 3.4             | 5.3      | 9.9     |  |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-6 賃金が下がったことについての考え(複数回答)

|                 |            | 賃金低下に否認的な意見                   |                                  |                                |                               |                                 | 賃金低下に是認的な意見                    |                           |      | (%) |  |
|-----------------|------------|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|---------------------------|------|-----|--|
|                 | 総数<br>(千人) | 仕事がほとんど変わっていないのに、賃金が下がるのはおかしい | 会社への貢献度が下がったわけではないのに賃金が下がるのはおかしい | 仕事の責任の重さがわずかに変わった程度なのに、下がりがすぎだ | 在職年齢や高齢雇用継続給付が出るといって下げるのはおかしい | 仕事によって会社への貢献度は異なるので賃金が変るのは仕方がない | 仕事は全く別の内容に変わったのだから、賃金の低下は仕方がない | 雇用が確保されるのだから、賃金の低下はやむを得ない | その他  | 無回答 |  |
| <b>男女計</b>      | 4,748      | 21.9                          | 14.9                             | 11.3                           | 10.1                          | 15.6                            | 13.1                           | 43.9                      | 11.3 | 3.8 |  |
| 60~64歳          | 2,579      | 23.1                          | 15.4                             | 13.8                           | 10.2                          | 15.1                            | 11.6                           | 44.3                      | 12.1 | 3.0 |  |
| 65~69歳          | 2,168      | 20.4                          | 14.2                             | 8.4                            | 10.0                          | 16.2                            | 15.0                           | 43.5                      | 10.4 | 4.8 |  |
| <b>男性計</b>      | 3,558      | 20.3                          | 14.9                             | 12.8                           | 11.3                          | 16.9                            | 13.2                           | 46.8                      | 8.1  | 3.5 |  |
| 男性・60~64歳       | 1,893      | 21.7                          | 15.5                             | 14.8                           | 11.7                          | 16.3                            | 12.1                           | 47.7                      | 9.6  | 2.4 |  |
| 男性・65~69歳       | 1,665      | 18.7                          | 14.2                             | 10.5                           | 10.9                          | 17.5                            | 14.4                           | 45.8                      | 6.5  | 4.7 |  |
| <b>女性計</b>      | 1,190      | 26.7                          | 14.8                             | 7.0                            | 6.4                           | 11.9                            | 13.0                           | 35.3                      | 20.9 | 4.7 |  |
| 女性・60~64歳       | 686        | 27.2                          | 15.1                             | 11.0                           | 6.0                           | 11.8                            | 10.2                           | 34.9                      | 19.0 | 4.4 |  |
| 女性・65~69歳       | 504        | 26.0                          | 14.5                             | 1.6                            | 7.1                           | 12.0                            | 16.9                           | 35.8                      | 23.4 | 5.1 |  |
| <b>うち継続雇用者計</b> | 1,888      | 30.0                          | 20.8                             | 17.0                           | 15.3                          | 14.6                            | 6.0                            | 47.5                      | 8.5  | 1.2 |  |
| 60~64歳          | 1,029      | 33.7                          | 20.6                             | 21.2                           | 14.2                          | 13.9                            | 4.5                            | 47.7                      | 8.0  | 0.3 |  |
| 65~69歳          | 859        | 25.6                          | 21.0                             | 12.0                           | 16.5                          | 15.6                            | 7.9                            | 47.3                      | 9.0  | 2.3 |  |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

## (2) 同一労働・同一賃金の問題

労働契約法第 20 条に定める有期契約労働者に対する「不合理な労働条件の禁止」は、同一の使用者と労働契約を締結している、有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止するものである。

厚生労働省作成の同条を解説するリーフレット<sup>10</sup>において、定年後の雇用契約の変更について、「例えば、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年の前後で、「職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）」「当該職務の内容及び配置の変更の範囲」等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情のない限り不合理と認められないと解されます。」としている。

一方、定年後の継続雇用者について「仕事の内容の変化」についてみると、「仕事内容は変化していない」50.7%が最も多く、「同じ分野の業務ではあるが、責任の重さが変わった」34.8%と続いている（図表 1-3-7）。また、定年後に継続雇用された者の業務内容と賃金の増減についてみると、「仕事内容は変化していない」と回答した者の 77.2%が「賃金額は減少した」と回答している（図表 1-3-8）。このアンケート調査結果については、労働者サイドのみ聞いたもので、必ずしも客観的な事実とは限らないが、定年前後で、業務内容や責任が同じであるにも関わらず、契約期間の定めがある雇用契約に変更したことにより賃金低下している場合には、労働契約法第 20 条との関係が出てくる可能性も考えられる。

2016（平成 28）年 5 月 13 日に、定年退職後に再雇用された嘱託社員のトラック運転手 3 人が、正社員との賃金格差の是正を求めた訴訟で、東京地方裁判所は、「業務内容が同じなのに賃金が異なるのは不合理」として原告の請求通り正社員との賃金の差額計約 400 万円を支払うよう運送会社に命じた。判決は「定年前と同じ立場で仕事をさせながら、給与水準を下げコスト圧縮の手段にするのは正当ではない」と指摘。再雇用者の賃金を下げる運送会社の社内規定について、正社員と非正社員の不合理な待遇の違いを禁じた労働契約法に違反すると判断している。ただし、運送会社は、同年 5 月 16 日、東京高裁に控訴している段階のものなので、今後の判決の推移を見守る必要がある。今後、労働契約法第 20 条の判例が積み重なることとなれば、その解釈も定まっていくものと考えられ、その趨勢を注視していく必要がある。

また、一億総活躍国民会議（平成 28 年 2 月 23 日）において、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、同時に躊躇なく法改正の準備を進めるとともに、どのような賃金差が正当でないと認められるのかについて、政府としても、早期にガイドラインを制定していくとし、2016（平成 28）年 3 月 23 日から、政府において、「同一労働同一賃金の実現に向けた検討会」が開催されているところである。この検討結果が、現在広く行われている高年齢者の定年後の賃金低下とも関係する可能性もあるので、注視していく必要がある。

併せて、前述したとおり、高年齢雇用継続給付の存在により、企業は同給付を最大限に受給することを目的に、定年後の継続雇用者の賃金を削減している面もあると考えられる。今後、労働契約法第 20 条の判例の蓄積や、政府において検討している同一労働同一賃金の検討

<sup>10</sup> 厚生労働省ホームページ「労働契約法改正のあらまし」（2016 年 6 月 30 日参照）  
（[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/pamphlet.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/pamphlet.html)）に掲載

の状況によっては、高年齢雇用継続給付との関係も含め、高年齢者の定年後の賃金をめぐる環境が変化することも考えられ、そうした変化に対応した調査研究が求められよう。

図表 1-3-7 定年年齢後の仕事の内容の変化

(%)

|           | 総数<br>(千人) | 計     | 全く別の<br>業務分野<br>の仕事に<br>変わった | 同じ分野<br>の業務で<br>はある<br>が、責任<br>の重さが<br>変わった | 業務内容<br>の一部が<br>変わった | 変わって<br>いない | その他 | 無回答  |
|-----------|------------|-------|------------------------------|---|----------------------|-------------|-----|------|
| 男女計       | 11,329     | 100.0 | 13.5                         | 16.9  | 2.7                  | 49.0        | 1.0 | 16.9 |
| 60～64歳    | 6,146      | 100.0 | 11.8                         | 17.4  | 2.7                  | 50.1        | 0.9 | 17.0 |
| 65～69歳    | 5,183      | 100.0 | 15.5                         | 16.4  | 2.7                  | 47.6        | 1.1 | 16.8 |
| 男性計       | 6,348      | 100.0 | 16.9                         | 22.3  | 3.3                  | 43.5        | 1.2 | 12.7 |
| 男性・60～64歳 | 3,418      | 100.0 | 15.5                         | 22.6  | 3.3                  | 44.0        | 1.1 | 13.5 |
| 男性・65～69歳 | 2,930      | 100.0 | 18.7                         | 21.9  | 3.2                  | 43.0        | 1.3 | 11.9 |
| 女性計       | 4,981      | 100.0 | 9.1                          | 10.1  | 1.9                  | 55.9        | 0.8 | 22.2 |
| 女性・60～64歳 | 2,729      | 100.0 | 7.3                          | 10.9  | 2.0                  | 57.9        | 0.7 | 21.3 |
| 女性・65～69歳 | 2,252      | 100.0 | 11.3                         | 9.2   | 1.9                  | 53.5        | 0.9 | 23.2 |
| うち継続雇用者計  | 2,352      | 100.0 | 7.4                          | 34.8  | 2.8                  | 50.7        | 0.5 | 3.8  |
| 60～64歳    | 1,227      | 100.0 | 6.9                          | 35.1  | 3.4                  | 51.2        | 0.9 | 2.5  |
| 65～69歳    | 1,125      | 100.0 | 8.1                          | 34.5  | 2.1                  | 50.2        | 0.0 | 5.1  |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-8 定年後に継続雇用された者の業務内容の変化と賃金の増減

|  | 総数<br>(千人) | 計      | 賃金額は減少<br>した | 賃金額は余り<br>変化していな<br>い | 賃金額は増加<br>した | 無回答   |
|--|------------|--------|--------------|-----------------------|--------------|-------|
| 全く別の業務分野の仕事に変わった                         | 175        | 100.0% | 70.7%        | 17.1%                 | 2.5%         | 9.7%  |
| 同じ分野の業務ではあるが、責任の重<br>さが変わった(軽くなった・重くなった) | 818        | 100.0% | 92.5%        | 5.2%                  | 1.6%         | 0.8%  |
| 業務内容の一部が変わった                             | 66         | 100.0% | 100.0%       | 0.0%                  | 0.0%         | 0.0%  |
| 変わっていない                                  | 1,193      | 100.0% | 77.2%        | 21.2%                 | 0.9%         | 0.8%  |
| その他・無回答                                  | 100        | 100.0% | 10.7%        | 0.0%                  | 0.0%         | 89.3% |
| 合 計                                      | 2,352      | 100.0% | 80.3%        | 13.8%                 | 1.2%         | 4.7%  |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)より作成

## 2. 60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題

希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化されたところであるが、労働者がこれまで培った知識・経験を更に活かしていくためには、企業における 65 歳以降の雇用を促進する必要がある。

また、雇用保険法の改正により、65歳以上の高年齢者も雇用保険の被保険者となり、失業給付（高年齢求職者給付金）を複数回、受給できるようになり、高年齢者をめぐる転職・再就職市場が活性化することが見込まれるところである。

さらに、高年齢者が納得した職業生活を送るためには、高年齢求職者のキャリアチェンジや、高齢期に入る前からの職業能力開発が重要である。

同時に、高年齢者雇用対策を推進していくためには、高年齢者雇用をめぐる実態把握が重要である。

このような問題認識の下、ここでは、①企業における65歳以降の継続雇用、②就職希望の高年齢者の就職促進、③高年齢者のキャリアチェンジ、能力開発、④高年齢者雇用の実態把握について、その課題を明らかにすることとしたい。

### （1）企業における65歳以降の継続雇用

労働者がこれまで培った知識・経験を更に生かしていくためには、企業における65歳以降の継続雇用や定年延長を促進していくことが重要である。

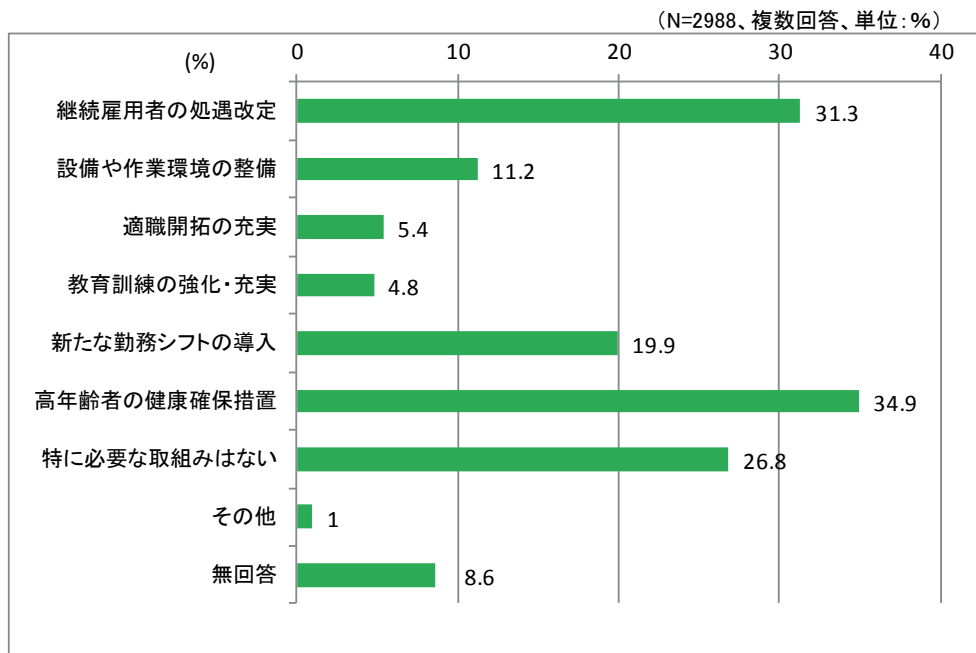
図表1-1-5（前掲）によると、70歳以上まで働ける企業の割合（必ずしも希望者全員ではない）は20.1%に過ぎない。このような中で、希望者全員を対象とした65歳を超える継続雇用制度の普及（定年延長も含む。）が大きな課題となっている。

企業に対するアンケート調査により、60代後半層及び70代前半層の雇用確保の予定ありと回答した企業に、それぞれの年齢層の雇用確保措置に必要なと思われる取組みを尋ねたところ、「高年齢者の健康確保措置」が60代後半層で34.9%、70代前半層で40.9%と、いずれも最も高くなっている。次いで「継続雇用者の処遇改定」が60代後半層で31.3%、70代前半層で25.6%、「新たな勤務シフトの導入」が60代後半層で19.9%、70代前半層で20.7%となっている。「特に必要な取組はない」との回答も60代後半層で26.8%、70代前半層で25.1%となっている（図表1-3-9、1-3-10）。

このように、65歳以降の継続雇用を促進していくためには、「高年齢者の健康確保措置」とともに、「継続雇用者の処遇改定」が必要になるとと思われる取組みとする割合が高くなっており、高年齢者が健康で能力を発揮できる雇用管理の構築が企業にとって大きな課題となっていると考えられる。

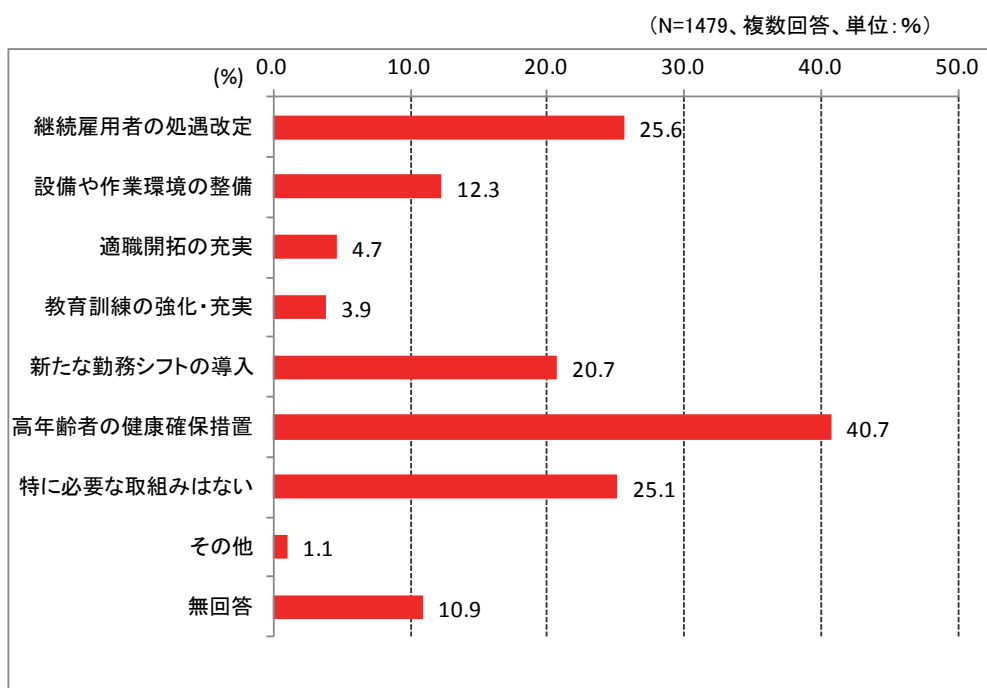
一般の雇用保険等の改正により、今後、65歳以上の高年齢者も雇用保険の対象となることから、65歳以上の雇用について雇用保険二事業による各種助成金による各種支援策も拡充されることが考えられ、企業サイドのニーズを踏まえながら、65歳以降の継続雇用を実施する上での必要な支援策についても検討していく必要がある。

図表 1-3-9 60代後半層(65～69歳)の雇用確保に必要なと思われる取組み



(資料出所) JILPT「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年4月)

図表 1-3-10 70代前半層(70～74歳)の雇用確保に必要なと思われる取組み



(資料出所) JILPT「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

## (2) 就業希望の高年齢者の就職促進

### ① 就業希望の高年齢者

60代前半層の不就業者の割合は37.3%、60代後半層は52.6%となっている。このうち、仕事をしたいと思いつながら、仕事に就けなかった者は、不就業者のうち60代前半層で28.0%、



後半層で24.4%となっている。特に、男性の60代前半層の不就業者のうち、42.9%が就業を希望している（図表1-3-11）。

人口減少社会の進展が見込まれる中、就業を希望しながら就業できていない者を就職に結び付けていくことは重要な課題である。

また、60～64歳で働いている人を対象に65歳以降の仕事の継続を尋ねたところ、「まだ決めていない。分からない」が31.4%と最も多く、次に「すでに働くことが（ほぼ）決まっている（誘い・雇用契約がある）」が15.9%、「採用してくれる職場があるなら、ぜひ働きたい」13.5%と続いている（図表1-3-12）。同様に、65歳以上で働いている人を対象に、70歳以降の就業継続意向を尋ねたところ、「生きがいや健康のために、元気な限り働きたい」が30.8%と最も多く、次に「まだ決めていない。分からない」が23.4%、「年金だけでは生活できないので、なお働かなければならない」18.9%と続いている（図表1-3-13）。

このように、高年齢者の中には、「積極的に働きたい」、又は「引退するつもり」という回答のほかに、「まだ決めていない、わからない」と回答する人も多く存在しており、元気で働ける状態の高年齢者に働いてもらうよう動機づけしていくことも重要と思われる。

図表 1-3-11 高年齢者の就業状況(平成 26 年6月中)

(単位:%)

| 区分     | 高年齢者<br>総数<br>(千人) | 計     | 就業者<br>(収入になる<br>仕事をした者) | 不就業者<br>(収入になる<br>仕事をしな<br>かった者) | うち  | うち                                 |
|--------|--------------------|-------|--------------------------|----------------------------------|---|------------------------------------|
|        |                    |       |                          |                                  | 就業希望者<br>(仕事をしたい<br>と思いながら<br>仕事に就けな<br>かった者) | 非就業希望者<br>(仕事をしたい<br>と思わなかつ<br>た者) |
| 総数     | 18,199             | 100.0 | 55.5                     | 44.5<br>(100.0)                  | 11.6<br>(26.0)                                | 32.0<br>(71.9)                     |
| 60～64歳 | 9,650              | 100.0 | 62.7                     | 37.3<br>(100.0)                  | 10.4<br>(28.0)                                | 26.0<br>(69.7)                     |
| 65～69歳 | 8,549              | 100.0 | 47.4                     | 52.6<br>(100.0)                  | 12.8<br>(24.4)                                | 38.6<br>(73.6)                     |
| 男性(計)  | 8,861              | 100.0 | 65.9                     | 34.1<br>(100.0)                  | 11.9<br>(35.0)                                | 20.8<br>(61.1)                     |
| 60～64歳 | 4,761              | 100.0 | 74.8                     | 25.2<br>(100.0)                  | 10.8<br>(42.9)                                | 13.2<br>(52.5)                     |
| 65～69歳 | 4,100              | 100.0 | 55.6                     | 44.4<br>(100.0)                  | 13.2<br>(29.8)                                | 29.7<br>(66.9)                     |
| 女性(計)  | 9,337              | 100.0 | 45.6                     | 54.4<br>(100.0)                  | 11.2<br>(20.6)                                | 42.5<br>(78.2)                     |
| 60～64歳 | 4,889              | 100.0 | 50.8                     | 49.2<br>(100.0)                  | 10.1<br>(20.5)                                | 38.5<br>(78.3)                     |
| 65～69歳 | 4,448              | 100.0 | 39.9                     | 60.1<br>(100.0)                  | 12.4<br>(20.7)                                | 47.0<br>(78.2)                     |

(注) 1. 無回答:略

2. 行中の下段の数値は、不就業者=100.0とした場合の内訳を表す。

3. 総数について、不就業者=100.0とした場合の内訳における無回答率は2.1%(下段)

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)



図表 1-3-12 65歳以降の仕事の継続意向

(%)

|     | 総数<br>(千人) | 計     | まだ決めて<br>いない。わ<br>からない | 仕事はした<br>くない。仕<br>事からは引<br>退するつも<br>り | 自分の健<br>康、家庭の<br>事情等で<br>働けないと<br>思う | 健康ではあ<br>るが、私の<br>職種は体<br>力等を要す<br>る仕事なの<br>で働けない<br>と思う | 採用してく<br>れる職場<br>があるな<br>ら、ぜひ働<br>きたい | すでに働く<br>ことが(ほ<br>ぼ)決まっ<br>ている(誘<br>い・雇用契<br>約がある) | その他  | 無回答  |
|-----|------------|-------|------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|--|---------------------------------------|--|------|------|
| 男女計 | 6,005      | 100.0 | 31.4                   | 11.7                                  | 2.0                                  | 3.4  | 13.5                                  | 15.9   | 13.4 | 8.7  |
| 男性  | 3,541      | 100.0 | 33.2                   | 12.3                                  | 1.1                                  | 3.5  | 13.5                                  | 14.9   | 14.0 | 7.5  |
| 女性  | 2,464      | 100.0 | 28.8                   | 10.8                                  | 3.4                                  | 3.2  | 13.5                                  | 17.3   | 12.6 | 10.5 |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-13 70歳以降の就業継続意向

(%)

|     | 総数<br>(千人) | 計     | まだ決め<br>ていない。<br>わからない | もう十分<br>に働いた<br>ので、引<br>退して好<br>きなこと<br>を楽しみ<br>たい | 年金だけ<br>では生活<br>ができな<br>いので、<br>なお働か<br>ねばなら<br>ない | 生きがい<br>や健康の<br>ために、<br>元気な限<br>り働きた<br>い | すでに働く<br>ことが(ほ<br>ぼ)決まっ<br>ている<br>(誘い・雇<br>用契約が<br>ある) | その他 | 無回答  |
|-----|------------|-------|------------------------|--|--|---|--|-----|------|
| 男女計 | 3,994      | 100.0 | 23.4                   | 10.4   | 18.9   | 30.8                                      | 2.6  | 2.8 | 11.0 |
| 男性  | 2,238      | 100.0 | 24.4                   | 11.0   | 20.6   | 28.2                                      | 3.5  | 2.2 | 10.2 |
| 女性  | 1,756      | 100.0 | 22.3                   | 9.8  | 16.8   | 34.1                                      | 1.6  | 3.5 | 12.1 |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

## ②需給調整（マッチング）機能の強化

### （高年齢者の就業ニーズ）

60代の高年齢者で就業希望の不就業者に、仕事に就けなかった主な理由を尋ねたところ、「適当な仕事が見つからなかった」が36.2%と最も多く、「あなたの健康上の理由」32.7%、「家族の健康上の理由（介護等）」15.9%と続いている（図表 1-3-14）。次に、「適当な仕事が見つからなかった」と回答した人に、その主な理由を尋ねたところ、「条件にこだわらないが仕事がない」37.6%、「職種が希望と合わなかった」30.1%、「労働時間が希望と合わなかった」16.1%と続いている（図表 1-3-15）。さらに、「適当な仕事が見つからなかった」と回答した人に、最も希望する働き方を尋ねたところ、「短時間勤務で会社などに雇われたい」50.1%、「普通勤務（フルタイム勤務）で会社などに雇われたい」19.3%、「近所の人や会社などに頼まれたりして、任意に行う仕事をしたい」15.3%となっている（図表 1-3-16）。

このように、高年齢者の仕事に就けなかった理由としては、「適当な仕事が見つからなかった」とする人が多く、その内訳としては「条件にこだわらないが、仕事がない」とする人も多いものの、合わなかった条件としては、「職種が希望と合わなかった」、「労働時間が希望と合わなかった」が多く、就業ニーズとしては、短時間、近場で働きたいというニーズがかなり高いことが窺われる。

図表 1-3-14 仕事に就けなかった主な理由

(%)

|           | 総数<br>(千人) | 計     | 適当な<br>仕事が見<br>つからな<br>かった | 起業・開<br>業の準<br>備中で<br>あった | 請負や<br>内職の<br>仕事の<br>注文が<br>こなか<br>った | あなた<br>の健康<br>上の理<br>由 | 家族の<br>健康上<br>の理由<br>(介護<br>等) | 家庭の<br>事情(5<br>を除く。<br>家事な<br>ど) | その他 | 無回答 |
|-----------|------------|-------|----------------------------|---------------------------|---------------------------------------|------------------------|--------------------------------|----------------------------------|-----|-----|
| 男女計       | 2,099      | 100.0 | 36.2                       | 0.6                       | 1.5                                   | 32.7                   | 15.9                           | 9.5                              | 3.0 | 0.6 |
| 60～64歳    | 1,006      | 100.0 | 35.2                       | 0.7                       | 0.7                                   | 34.2                   | 16.0                           | 9.5                              | 3.4 | 0.4 |
| 65～69歳    | 1,093      | 100.0 | 37.1                       | 0.5                       | 2.3                                   | 31.3                   | 15.8                           | 9.5                              | 2.7 | 0.8 |
| 男性計       | 1,054      | 100.0 | 40.8                       | 1.2                       | 3.0                                   | 35.6                   | 12.9                           | 4.0                              | 2.5 | 0.0 |
| 男性・60～64歳 | 513        | 100.0 | 43.0                       | 1.4                       | 1.3                                   | 35.7                   | 12.2                           | 3.5                              | 3.0 | 0.0 |
| 男性・65～69歳 | 541        | 100.0 | 38.7                       | 0.9                       | 4.6                                   | 35.6                   | 13.7                           | 4.4                              | 2.0 | 0.0 |
| 女性計       | 1,044      | 100.0 | 31.5                       | 0.0                       | 0.0                                   | 29.7                   | 18.9                           | 15.1                             | 3.5 | 1.2 |
| 女性・60～64歳 | 493        | 100.0 | 27.0                       | 0.0                       | 0.0                                   | 32.6                   | 20.0                           | 15.8                             | 3.7 | 0.7 |
| 女性・65～69歳 | 551        | 100.0 | 35.5                       | 0.0                       | 0.0                                   | 27.1                   | 18.0                           | 14.5                             | 3.3 | 1.6 |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-15 適当な仕事が見つからなかった主な理由

(%)

|           | 総数<br>(千人) | 計     | 職種が希<br>望と合わ<br>なかった | 労働時間<br>が希望と<br>合わな<br>かった | 賃金、報酬<br>が希望と<br>合わな<br>かった | 通勤時間<br>が希望と<br>合わな<br>かった | 条件にこだ<br>わらない<br>が、仕事<br>がない | その他 | 無回答 |
|-----------|------------|-------|----------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|------------------------------|-----|-----|
| 男女計       | 759        | 100.0 | 30.1                 | 16.1                       | 4.1                         | 1.5                        | 37.6                         | 4.7 | 5.8 |
| 60～64歳    | 354        | 100.0 | 36.0                 | 19.0                       | 8.8                         | 0.0                        | 25.7                         | 4.4 | 6.1 |
| 65～69歳    | 405        | 100.0 | 24.9                 | 13.5                       | 0.0                         | 2.9                        | 48.1                         | 5.0 | 5.7 |
| 男性計       | 430        | 100.0 | 36.1                 | 9.1                        | 6.0                         | 1.2                        | 36.2                         | 5.1 | 6.4 |
| 男性・60～64歳 | 220        | 100.0 | 35.7                 | 11.7                       | 11.7                        | 0.0                        | 29.6                         | 4.5 | 6.8 |
| 男性・65～69歳 | 210        | 100.0 | 36.4                 | 6.4                        | 0.0                         | 2.4                        | 43.0                         | 5.7 | 6.0 |
| 女性計       | 329        | 100.0 | 22.2                 | 25.2                       | 1.6                         | 2.0                        | 39.6                         | 4.3 | 5.1 |
| 女性・60～64歳 | 133        | 100.0 | 36.5                 | 31.2                       | 4.0                         | 0.0                        | 19.1                         | 4.4 | 4.8 |
| 女性・65～69歳 | 196        | 100.0 | 12.5                 | 21.1                       | 0.0                         | 3.4                        | 53.6                         | 4.2 | 5.3 |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-16 最も希望する働き方

(%)

|           | 総数<br>(千人) | 計     | 普通勤務(フル<br>タイム勤務)で<br>会社などに雇<br>われたり | 短時間勤務で<br>会社などに雇<br>われたり | 近所の人や会<br>社などに頼まれ<br>たりして、任意<br>に行う仕事をし<br>たい | 家庭で内職をし<br>たい | 自分で事業をし<br>たい | その他 | 無回答 |
|-----------|------------|-------|--------------------------------------|--------------------------|---|---------------|---------------|-----|-----|
| 男女計       | 759        | 100.0 | 19.3                                 | 50.1                     | 15.3  | 1.4           | 2.2           | 4.2 | 7.4 |
| 60～64歳    | 354        | 100.0 | 22.7                                 | 59.3                     | 8.9   | 0.0           | 1.1           | 1.0 | 7.1 |
| 65～69歳    | 405        | 100.0 | 16.4                                 | 42.1                     | 20.9  | 2.6           | 3.3           | 7.0 | 7.7 |
| 男性計       | 430        | 100.0 | 23.7                                 | 50.6                     | 11.5  | 2.5           | 0.9           | 3.6 | 7.3 |
| 男性・60～64歳 | 220        | 100.0 | 27.9                                 | 51.1                     | 9.2   | 0.0           | 1.7           | 1.6 | 8.5 |
| 男性・65～69歳 | 210        | 100.0 | 19.4                                 | 50.0                     | 13.8  | 5.0           | 0.0           | 5.7 | 6.0 |
| 女性計       | 329        | 100.0 | 13.5                                 | 49.6                     | 20.4  | 0.0           | 4.0           | 5.0 | 7.6 |
| 女性・60～64歳 | 133        | 100.0 | 14.0                                 | 72.8                     | 8.3   | 0.0           | 0.0           | 0.0 | 4.8 |
| 女性・65～69歳 | 196        | 100.0 | 13.2                                 | 33.7                     | 28.6  | 0.0           | 6.7           | 8.3 | 9.4 |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

(高年齢者を中途採用した企業の実態)

55歳以上の高年齢者を中途採用した企業に、採用経路、採用理由、賃金(月額)、採用時の雇用形態を尋ねたところ、まず、採用経路については、55～59歳、60～64歳、65歳以上のいずれの年齢区分においてもハローワークを利用した人の割合が最も多くなっている。採用理由については、55～59歳、60～64歳、65歳以上のいずれの年齢区分においても「応募があったから」という回答が最も多くなっていると同時に、「高い技能・技術・ノウハウの活用」や「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」と高年齢者を評価する回答も多くなっている。賃金(月額)の平均額は、55～59歳で28.5万円、60～64歳で25.4万円、65歳以上で22.1万円と年齢が上がるにつれて低くなっている。採用時の雇用形態については、55～59歳では正社員としての採用が最も多いが、60～64歳、65歳以上はいずれも「パート、アルバイト」としての採用が最も多くなっている(図表1-3-17)。

この中で、特に注目したいのは、高年齢者の中途採用においては、①ハローワークの果たす役割が高いこと、②採用理由も「応募があったから」という理由が最も高いように、いい人材がいれば高年齢ということは、それほどネックとなっていないとともに、高年齢者を評価する回答も多かったことである。

図表 1-3-17 55歳以上の中途採用者について

(N=55～59歳 1580、60～64歳 1490、65歳以上 1006、単位：%)

| 採用経路(MA)          |       |        |          |           |         |          |      |        |      | 賃金(月額) |                   |       |        |             |             |             |             |        |      |         |
|-------------------|-------|--------|----------|-----------|---------|----------|------|--------|------|--------|-------------------|-------|--------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------|------|---------|
| (M<br>A<br>A<br>) | 合計    | ハローワーク | 民間職業紹介機関 | 求人誌・新聞・広告 | インターネット | 親会社・関連会社 | 親戚   | 紹介予定派遣 | その他  | 無回答    | (M<br>A<br>A<br>) | 合計    | 10万円未満 | 10.1～15万円未満 | 15.1～20万円未満 | 20.1～25万円未満 | 25.1～30万円未満 | 30万円以上 | 無回答  | 平均値(万円) |
| 55～59歳            | 100.0 | 55.1   | 10.1     | 33.0      | 6.3     | 4.7      | 16.5 | 1.4    | 8.8  | 5.3    | 55～59歳            | 100.0 | 3.0    | 3.2         | 8.0         | 9.3         | 7.8         | 18.0   | 50.8 | 28.5    |
| 60～64歳            | 100.0 | 49.1   | 6.2      | 28.0      | 4.4     | 6.6      | 19.9 | 1.2    | 10.3 | 7.7    | 60～64歳            | 100.0 | 4.0    | 4.2         | 7.8         | 8.1         | 5.5         | 13.2   | 57.3 | 25.4    |
| 65歳以上             | 100.0 | 36.8   | 4.6      | 26.7      | 3.5     | 7.1      | 22.3 | 1.0    | 10.7 | 17.2   | 65歳以上             | 100.0 | 4.9    | 5.4         | 6.1         | 6.0         | 2.8         | 6.0    | 69.0 | 22.1    |

| 採用理由(MA)          |       |         |          |              |                  |           |               |          |               | 採用時の雇用形態(MA) |        |                   |      |      |      |           |     |      |     |
|-------------------|-------|---------|----------|--------------|------------------|-----------|---------------|----------|---------------|--------------|--------|-------------------|------|------|------|-----------|-----|------|-----|
| (M<br>A<br>A<br>) | 合計    | 経営幹部の確保 | 中間管理職の確保 | 高い技術・ノウハウの活用 | 高い技能・技術・ノウハウへの伝授 | 若い従業員への授け | 勤務態度や仕事ぶりがまじめ | 応募があったから | 比較的安全のため賃金で採用 | その他          | 無回答    | (M<br>A<br>A<br>) | 合計   | 正社員  | 契約社員 | パート・アルバイト | 嘱託  | その他  | 無回答 |
| 55～59歳            | 100.0 | 5.2     | 8.7      | 26.3         | 5.5              | 21.0      | 49.9          | 7.5      | 6.5           | 8.5          | 55～59歳 | 100.0             | 41.7 | 13.2 | 30.6 | 5.5       | 0.7 | 8.4  |     |
| 60～64歳            | 100.0 | 4.4     | 5.6      | 28.8         | 6.8              | 18.9      | 44.5          | 11.7     | 6.4           | 10.4         | 60～64歳 | 100.0             | 18.7 | 16.2 | 37.0 | 16.0      | 1.1 | 10.9 |     |
| 65歳以上             | 100.0 | 2.8     | 2.1      | 25.2         | 6.5              | 19.3      | 38.4          | 11.0     | 7.0           | 20.2         | 65歳以上  | 100.0             | 10.0 | 10.6 | 45.5 | 13.2      | 1.3 | 19.3 |     |

(資料出所) JILPT「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

### （高年齢者雇用のマッチングの課題）

以上見てきたとおり、高年齢労働者の供給サイドの特徴としては、①高年齢者の中には就業希望があるにもかかわらず就業できない人が一定程度存在すること、②明確な就業希望者以外にも高年齢者の中には態度未定の者もかなり存在すると考えられること、③高年齢者の就業ニーズとしては、短時間、近場でというニーズがかなり高いこと、があげられる。

一方、高年齢者の需要サイド（企業）としては、①企業の高年齢者の中途採用においてはハローワークを頼りにしている場合が多いこと、②企業の中途採用においては高齢がそれほどネックとはなっていないことがあげられる。また、雇用政策研究会報告書（平成27年12月）には、人材不足分野として、特に、介護、保育、看護、建設、運輸（自動車運送事業）が取り上げられているところである。

このような状況を踏まえると、以下のとおり、ハローワークが一層、積極的な役割を果たす期待がもたれるところである。

まず、ハローワークには、障害者雇用の経験で培ったような、求職者個々人のニーズに合った求人開拓を行うというノウハウを持っているので、それを高年齢者のマッチングに生かしていくことも考えられる。具体的には、高年齢者は通常のフルタイムの勤務以外に、短時間、近場というニーズも高いので、そのような高年齢者個々人のニーズに合った求人開拓を行うことが考えられる。その際、人手不足分野である介護、保育、看護、建設、運輸（自動車運送事業）などの分野を重点に求人開拓を行えば、高齢求職者のみならず、人手不足で困っている求人企業にとっても満足度が高まると思われる。介護、保育、看護などの分野では、資格保有者が行う業務は難しいと思われるが、それ以外の附帯業務を切り出して高年齢者用の求人とすることも考えられる。建設の分野でも資格取得を奨励するなどして、高年齢者でも行うことのできる業務を切り出すことも考えられるのではないか。運輸（自動車運送事業）の分野では、近年大きく伸びている宅配などの業務は、まさに、近場で働きたいとする高年齢者のニーズに合っているので、高年齢者用の求人を開拓することが考えられる。

また、高年齢者の中には、後述（(3) ①）するように、ブルーカラー的な仕事を嫌う人もいるので、ハローワークの就職支援の手段である、職業相談、キャリアカウンセリング、職場体験、トライアル雇用、職業訓練などを通じて、新たな職種への挑戦の壁を取り除くことも重要と思われる。

現在、高年齢者の雇用に際してハローワークが大いに活用されているところであるが、ハローワークの存在意義を一層高めるために、特に人手不足分野からの高年齢者のニーズに合った（短時間、近場を含めた）求人開拓の方策、高年齢者のキャリアチェンジに有効な職業相談・キャリアカウンセリングの方法など、高年齢者雇用を進める上でハローワークにとって有効な方策について検討することは重要な課題と考えられる。

また、高年齢求職者給付金の受給者<sup>11</sup>に、受給後の再就職状況を尋ねたところ、54.3%が再就職していないとの回答（図表 1-3-18）である。しかしながら、今般の雇用保険法改正で、2017（平成 29）年 1 月から、65 歳以降に雇用された者についても、雇用保険を適用し、離職して求職活動する場合には、その都度、高年齢求職者給付金を支給（支給要件・内容は現行のものと同様。）するとされており、高年齢者をめぐる転職・再就職市場が活性化すると見込まれるところである。今後、高年齢求職者給付金の支給などを通じて、高年齢者がハローワークを利用する機会は増大すると思われるので、高年齢者の有効な就職支援策の検討が一層重要になるとと思われる。

図表 1-3-18 給付金受給後の再就職状況

|        | n    | 自営でない仕事について<br>(シルバー人材センターの会員含む) | 自営の仕事について | 再就職していない | 無回答 |
|--------|------|----------------------------------|-----------|----------|-----|
| 全体計    | 2560 | 42.7%                            | 3.0%      | 54.3%    | -   |
| 65～69歳 | 2090 | 43.4%                            | 3.1%      | 53.4%    | -   |
| 70～74歳 | 407  | 40.8%                            | 2.5%      | 56.8%    | -   |
| 75歳以上  | 58   | 29.3%                            | 1.7%      | 69.0%    | -   |
| 男性計    | 1688 | 43.7%                            | 3.6%      | 52.7%    | -   |
| 65～69歳 | 1381 | 44.2%                            | 3.8%      | 51.9%    | -   |
| 70～74歳 | 268  | 42.2%                            | 2.6%      | 55.2%    | -   |
| 75歳以上  | 38   | 34.2%                            | 2.6%      | 63.2%    | -   |
| 女性計    | 864  | 41.1%                            | 1.7%      | 57.2%    | -   |
| 65～69歳 | 702  | 42.2%                            | 1.7%      | 56.1%    | -   |
| 70～74歳 | 139  | 38.1%                            | 2.2%      | 59.7%    | -   |
| 75歳以上  | 20   | 20.0%                            | -         | 80.0%    | -   |

（資料出所）JILPT「高年齢求職者給付金に関するアンケート調査」（2016年2月）

### （3）高年齢者のキャリアチェンジ、能力開発

#### ①高年齢求職者のキャリアチェンジ

就業希望の高年齢者で、仕事に就けなかった理由として「適当な仕事が見つからなかった」と回答した人に、その主な理由を尋ねたところ「条件にこだわらないが、仕事がない」37.6%に次いで、「職種が希望と合わなかった」30.1%が多い結果となっている（図表 1-3-15（前掲））。

<sup>11</sup> 平成 28 年 12 月末までは、同一の事業主の適用事業に 65 歳以前から引き続いて雇用されている者（高年齢継続被保険者）が、離職して求職活動をする場合に、高年齢求職者給付金（賃金の 50～80%の最大 50 日分）が 1 度だけ支給される。

今般の雇用保険法改正で、平成 29 年 1 月から、65 歳以降に雇用された者についても雇用保険が適用され、離職して求職活動する場合には、その都度、高年齢求職者給付金が支給（支給要件・内容は現行のものと同様。）される。

高年齢者の様々な形態による活躍の調査研究において、板橋区のシルバー人材センターや東京都のアクティブシニア就業支援センターでヒアリングを行ったところ<sup>12</sup>、高度成長期以降に就職した人はホワイトカラーの仕事をやってきた人が多く、そういう人はブルーカラー的な仕事をやりたがらないという声もあったところである。

高年齢求職者が希望する職業に固執するあまり就職できないよりは、何らかの仕事の続けて社会との接点を持ち続けた方が、本人が社会から孤立せず、健康にもいいと思われる。その際、高齢求職者がある程度、納得してキャリアチェンジを行うことが重要である。

ハローワークにおける高年齢者のキャリアチェンジの促進方策としては、例えば、前述したように、高齢求職者との職業相談やキャリアカウンセリングを通じて、職種に対する心理的な壁を低くすることや、職場体験、トライアル雇用、あるいは職業訓練などを通じて、あらかじめ体験してみるという機会を持ってもらうことも、心理的な壁を低くすることに役立つと思われる。

高年齢者は、高年齢求職者給付金の支給などの機会を通じて、ハローワークとの接点があるので、高年齢者のキャリアチェンジに効果的な方策を検討することは重要な課題と思われる。

## ②高齢期に入る前からの職業能力開発

雇用政策研究会報告書（平成 27 年 12 月）には、高年齢者が長く活躍し続けるためには、高齢期に入る前からの職業生活設計や、職業生活設計を踏まえた職業能力開発が重要と指摘している<sup>13</sup>。

一方、定年時を意識しての職業能力向上や転職準備の取り組みについては、「特に取り組んだことはない」が 70.5%と他を引き離しており、その他では「過去の職務経歴を振り返って、自分の職務能力分析を行ったことがある」9.9%、「資格を取得するために自分で勉強したことがある」6.0%、「資格取得について調べたことがある」5.5%となっており、定年を意識した職業能力開発の取組は全般的に低調といえよう（図表 1-3-19）。

現状においては、高齢期に入る前から、どのような職業能力開発を行えば、専門性を深め、高齢期も安心して長く働くことができるか必ずしも明確ではないため、高齢期に入る前からの職業能力開発の取組みが低調な面もあると思われる。

上述した雇用政策研究会報告書においても、「個々の労働者が高めた能力を最大限発揮できるようにするためには、企業内のみならず企業外でも客観的に評価可能な制度を構築し、能力の「見える化」をより一層推進していくことが必要である。」とし、「業界団体が主体となって実践的な検定を整備し、企業横断・業界内共通の能力評価ができるように推進していくことが求められる。」、「社内のキャリアラダーを明確化し、働き手の職業能力を適切に評

<sup>12</sup> 多様な形態による高年齢者の活躍の事例として、今後、JILPT の成果物として取りまとめる予定。

<sup>13</sup> 雇用政策研究会報告書（平成 27 年 12 月）p8 参照。

価するためにも、社内検定の更なる普及促進を図ることが重要である。」としている<sup>14</sup>。

高齢期に入る前から、どのような専門性を深めれば、他の企業も含めて定年後も活躍し能力を発揮することができるのか、どのような職種転換を行えば、高齢期でも長く働くことができるのか、そのキャリアルートや職業生活設計の明確化、普及啓発が今後の課題と考えられる。

図表 1-3-19 定年時を意識しての職業能力向上や転職準備の取り組み

|            | 総数<br>(千人) | 自営業を始めるための準備をした | 資格取得について調べたことがある | 資格を取得するために自分で勉強したことがある | 資格を取得するために学校に通ったり、通信講座を受講したりした | 職業能力の向上に取り組んだことはないが転職の準備はしたことがある | 過去の職務経歴を振り返って、自分の職務能力分析を行ったことがある | その他 | 特に取り組んだことはない | 無回答 |
|------------|------------|-----------------|------------------|------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----|--------------|-----|
| <b>男女計</b> | 16,980     | 3.7             | 5.5              | 6.0                    | 5.0                            | 4.0                              | 9.9                              | 2.4 | 70.5         | 3.1 |
| 60～64歳     | 9,083      | 3.4             | 6.0              | 6.1                    | 5.5                            | 4.3                              | 9.4                              | 2.0 | 69.6         | 3.0 |
| 65～69歳     | 7,897      | 4.1             | 5.0              | 5.8                    | 4.3                            | 3.7                              | 10.4                             | 2.9 | 71.5         | 3.2 |
| <b>男性計</b> | 8,225      | 5.5             | 6.3              | 7.3                    | 4.3                            | 5.4                              | 12.9                             | 2.9 | 65.3         | 2.9 |
| 男性・60～64歳  | 4,412      | 5.1             | 6.7              | 6.9                    | 3.7                            | 5.4                              | 12.6                             | 2.5 | 66.2         | 2.7 |
| 男性・65～69歳  | 3,812      | 5.9             | 6.0              | 7.7                    | 5.0                            | 5.3                              | 13.2                             | 3.4 | 64.2         | 3.1 |
| <b>女性計</b> | 8,755      | 2.1             | 4.8              | 4.7                    | 5.6                            | 2.8                              | 7.1                              | 1.9 | 75.3         | 3.3 |
| 女性・60～64歳  | 4,671      | 1.7             | 5.3              | 5.4                    | 7.3                            | 3.3                              | 6.5                              | 1.4 | 72.7         | 3.3 |
| 女性・65～69歳  | 4,084      | 2.5             | 4.2              | 4.0                    | 3.6                            | 2.3                              | 7.7                              | 2.4 | 78.3         | 3.3 |

(資料出所)JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

#### (4) 高年齢者雇用の実態把握

##### (企業調査と労働者調査のズレ)

上述したとおり、2013(平成25)年度より、希望者全員を対象とする65歳までの雇用が義務化され、高年齢者雇用確保措置(「継続雇用制度の導入」「定年の引上げ」「定年の廃止」のいずれかの措置)は着実に定着しつつあるが、その実態を企業調査と労働者調査で比較すると、若干ニュアンスが異なっている。

定年到達者の状況を、同時期に実施した<sup>15</sup>、厚生労働省の平成26年「高年齢者の雇用状況」(企業調査)<sup>16</sup>とJILPT「60代の雇用・生活調査」(労働者調査)で比較してみると、平成26年「高年齢者の雇用状況」では、定年到達者のうち、「継続雇用者」82.9%、「継続雇用を希望しない者」16.8%、「継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者」0.3%となっており、

<sup>14</sup> 雇用政策研究会報告書(平成27年12月)p8参照。

<sup>15</sup> ここでは平成26年に実施した調査で比較している。すなわち、厚生労働省の平成26年「高年齢者の雇用状況」は平成26年6月1日現在の状況を調査しており、JILPT「60代の雇用・生活調査」は平成26年7～8月に実施したアンケート調査に基づくものである。

<sup>16</sup> 厚生労働省ホームページ「平成27年「高年齢者の雇用状況」集計結果」に掲載  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101253.html>) (2016年6月30日参照)



継続雇用の定着が窺われる（図表 1-3-20 上図）。

一方、「60代の雇用・生活調査」をみると、定年到達者のうち、「定年到達後仕事をしてきた」57.9%で、うち「再雇用等で勤務継続」は42.4%となっている。「定年到達直後無業」は32.4%で、うち「再雇用・勤務延長を希望しなかったから」24.9%、「再雇用・定年延長を希望したが雇用されなかった」3.4%、「勤務していた会社に再雇用・勤務延長の制度がなかったから」3.9%となっており、「高年齢者の雇用状況」（企業調査）よりも継続雇用の実施状況が悪くなっている（図表 1-3-20 下図）。ただし、同調査では、定年到達直後の就業状況について9.7%が無回答であることも留意が必要である。

これらの調査の比較においては、①「高年齢者の雇用状況」（企業調査）は、従業員規模が31人以上を対象にした行政が行う全数調査であるのに対して、JILPT「60代の雇用・生活調査」は、住民基本台帳を基に対象者を抽出しており、有効回答者数も3244人と多くはなく、統計上のブレが生じやすいこと、②両調査の定年到達者の定年到達の時期が必ずしも同じ時期でないことなど、必ずしも正確に比較できるものでないことに留意する必要がある<sup>17</sup>。このような点を踏まえつつも、定年到達者については、小規模企業に勤務する雇用者も含め、企業調査、労働者調査の双方を活用しながら、その実態を把握していくことが重要と考える。

その際、労働政策審議会職業安定分科会雇用対策基本問題部会の「今後の高齢者雇用対策について（報告）（平成27年12月）」において、「雇用確保措置の対象とならない高齢の有期雇用労働者への対応は引き続きの課題」とされたところである。図表 1-3-20 の両調査を比較しても、対象となる定年到達者（経験者）の把握の段階での差異も大きく影響していると思われる。定年到達者（経験者）の状況については、継続雇用の実施状況などのほかにも、そもそも対象となる定年到達者の状況（継続雇用の対象となっていない者の状況）についての実態の把握も重要と考えられる。

<sup>17</sup> 厚生労働省「高年齢者の雇用状況（高年齢雇用状況報告）」（企業調査）は、31人以上規模企業を対象に全ての事業所について、過去1年間の定年到達者の状況を尋ねている。ただ、平成24年就業構造基本統計調査により、60-64歳層の雇用者の従業員規模別の勤務先についてみると、1-29人規模企業に勤める人の割合は42.4%、30人以上規模企業に勤める人の割合は55.2%となっており、4割以上の人が対象となっていないことに留意する必要がある。また、高年齢雇用状況報告においては法律の施行状況を確認する意味合いもあり、未実施の場合には、行政指導の対象となることから、事業主も慎重に回答している面もあるかもしれない。

一方、JILPT「60代の雇用・生活調査」は、住民基本台帳を基に対象者を抽出しており、有効回答者数も3244人と多くはないため、統計上のブレが生じやすい。また、労働者調査のため、会社の制度についてきちんと理解していない場合があることも留意する必要がある。

さらに、両調査の定年到達者の定年到達の時期が必ずしも同じ時期ではない。すなわち、厚生労働省の「高年齢者の雇用状況」の定年到達者は過去1年間に定年に到達した者である一方、図表 1-3-20 の JILPT「60代の雇用・生活調査」の定年到達者は、現在、60代前半層の高齢者で、55歳当時正社員として働き、定年を経験した者を対象としており、両調査の定年到達の時期が必ずしも一致していない。



図表 1-3-20 定年到達者の状況（「高年齢の雇用状況」と「60代の雇用・生活調査」の比較）

|                  |                   |         |        |                       |             |                       |
|------------------|-------------------|---------|--------|-----------------------|-------------|-----------------------|
| 26年調査<br>(6.1調査) | 31人以上規模<br>(企業調査) | 定年到達者総数 | 継続雇用者数 | うち、子会社等・関連会社等での継続雇用者数 | 継続雇用を希望しない者 | 継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者 |
|                  | 人数                |         |        |                       |             |                       |
|                  | %                 | 100.0   | 81.4   | 4.6                   | 18.3        | 0.3                   |

(資料出所)厚生労働省「高年齢者の雇用状況(高年齢者雇用状況報告)」(2014年6月)

|             |       |                   |               |           |             |        |       |          |                    |                          |                             |     |
|-------------|-------|-------------------|---------------|-----------|-------------|--------|-------|----------|--------------------|--------------------------|-----------------------------|-----|
| 60代の雇用・生活調査 | 労働者調査 | 60~64歳(正社員)の定年経験者 | 定年到達直後仕事をしていた | 再雇用等で勤務継続 | 会社あつせんで別の会社 | 自力で再就職 | 起業その他 | 定年到達直後無業 | 再雇用・勤務延長を希望しなかったから | 再雇用・勤務延長を希望したが雇用されなかったから | 勤務していた会社に再雇用・勤務延長の制度がなかったから | 無回答 |
|             |       |                   |               |           |             |        |       |          |                    |                          |                             |     |
|             |       |                   | (100.0)       | (73.2)    | (9.7)       | (10.2) | (5.2) | (100.0)  | (76.9)             | (10.5)                   | (12.0)                      |     |

(資料出所)JILPT「60代の雇用・生活調査」(2014年7月)

（定年後の継続雇用の希望の状況）

定年後の希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化されているが、「希望者全員」というのも留意する必要があると思われる。図表 1-3-21 は、平成 21 年及び 26 年に JILPT が行った高年齢者の実態調査<sup>18</sup>により男性高年齢者の就業・引退プロセスを比較したものである。同図表により、60~64 歳層の定年経験者で、「再雇用等で勤務継続」した者（点線で囲った部分）をみると、定年経験者が若干減少している影響もあるが、平成 21 年が 24.7% であるのに対し、平成 26 年は 22.9% となっている。2013（平成 25）年度より、希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化されたことを考慮すると若干意外な結果となっている。

また、「高年齢者の雇用状況」において、「定年による離職者数(継続雇用を希望しない者)」の推移をみると、リーマンショック後の影響を最も受けたと思われる、2010（平成 22）年の割合が 26.3%と前後の年度よりも高く（特に、2010 年以前と比べると大幅に高く）なっている<sup>19</sup>。

このように、「継続雇用の希望」は、会社の経営状態が厳しい時などは、事業主の説得などにより継続雇用を希望しないなどの可能性も考えられ、特に、不景気の際の継続雇用の希望者数等の動向について注視する必要があると思われる。

<sup>18</sup> JILPT が行った両調査は、平成 21 年「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」、平成 26 年「60 代の雇用・生活調査」と調査名は異なるが、就業・引退プロセスが比較できるよう設問されている。

<sup>19</sup> 厚生労働省ホームページ「平成 27 年「高年齢者の雇用状況」集計結果」に掲載  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101253.html>) (2016 年 6 月 30 日参照)

### （定年前の離職の状況）

定年前の離職状況も留意する必要があると思われる。定年後の継続雇用が義務化されているのに、定年前に意図せざる離職を余儀なくされてしまえば、継続雇用の恩恵にあずかれないからである。

図表 1-3-21 により、60～64 歳層で、定年を経験せず、定年前に離職した人のうち、離職直後無業の者の割合（点線で囲った部分）が、平成 21 年が 11.1%であるのに対し、平成 26 年は 16.3%と高くなっている。これは、平成 26 年調査で 60～64 歳の人は、リーマンショック発生時に 50 代後半の者も多いため、リストラ等の対象となった可能性が高いためと思われる。

このように、経済の状況が悪い時は、定年前の高年齢者は強い影響を受ける可能性があり、定年前に解雇されてしまえば、65 歳までの雇用の対象とならないので、高年齢者全体の雇用の安定の観点からは、その動向に注視する必要があるだろう。

### （定年を経験していない者の勤務状況）

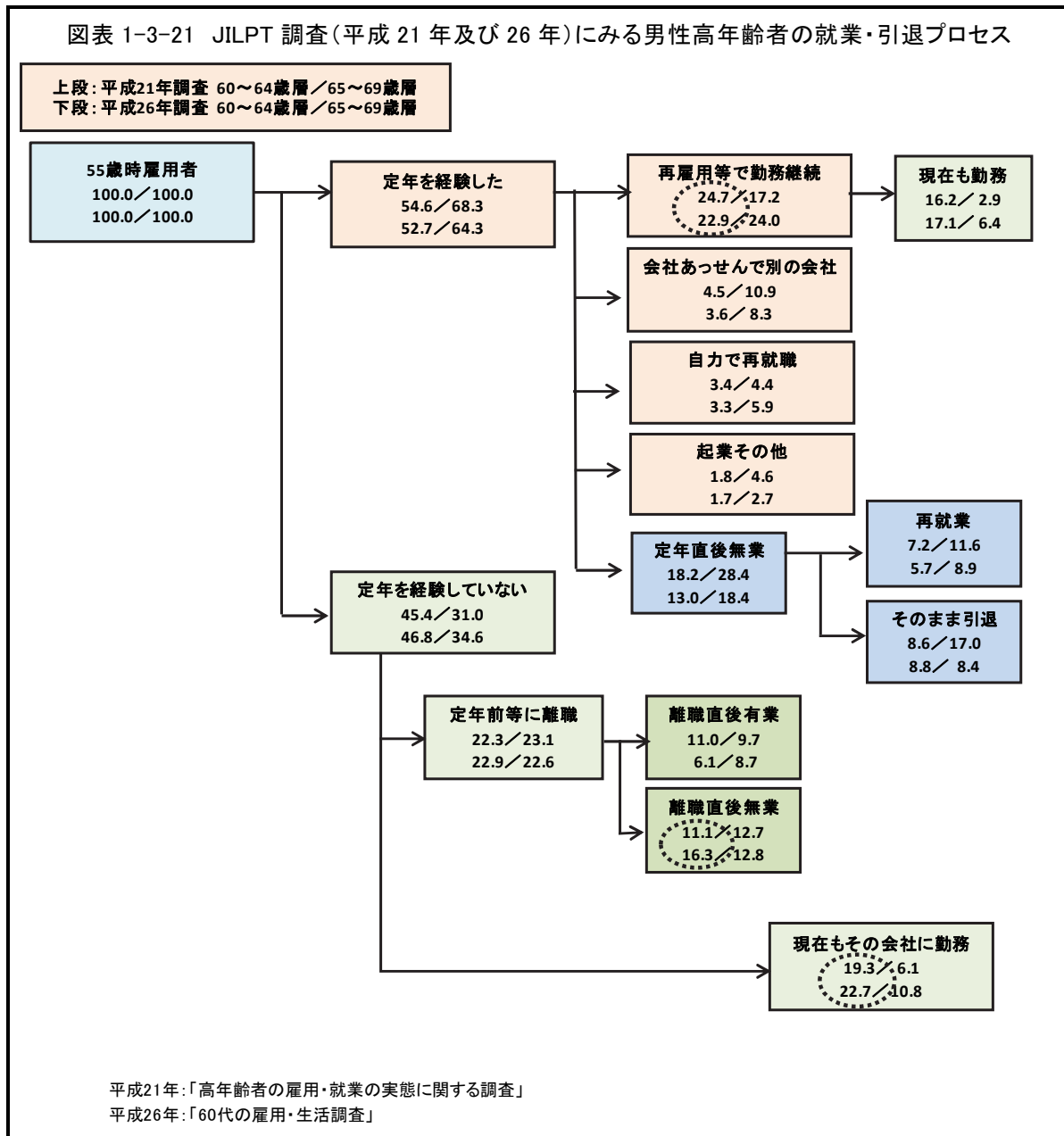
また、定年を経験していない人の動向も重要である。定年の定めのある場合には 65 歳までの雇用の義務がかかってくるが、定年の定めのない場合には、そのような義務はないため、その動向を注視する必要があると思われる。

図表 1-3-21 により、60～64 歳層で、定年を経験せず、現在もその会社に勤務している者の割合（点線で囲った部分）が、平成 21 年では 19.3%であったが、平成 26 年では 22.7%まで上昇している。

この結果は、定年を経験していない者でも長く同じ会社に勤務し続ける者の割合が増大しており望ましい結果と言えよう。しかし、定年の定めのある場合には希望者全員の 65 歳までの雇用の義務があることを踏まえ、定年制を廃止した企業について、法的な義務はないものの、65 歳までの高年齢者の雇用の実態を把握することは重要であろう。

### （高年齢者雇用の実態把握の重要性）

以上のとおり、高年齢者雇用の実情を把握するに際しては、高年齢雇用確保措置の実施状況だけでなく、定年による離職（継続雇用を希望しない者）の動向、定年前の解雇の状況、定年を経験していない人の継続勤務の状況など、高年齢者の雇用をめぐる状況を総合的に観察していくことも大きな課題と考えられる。



### 3. 高齢者の活躍や関連施策の課題

人口減少社会が進展する中で、日本の活力を維持していくためには、高齢者が雇用という形態に限らず、様々な形で活躍していくことが重要である。

また、高齢者雇用の検討に当たっては、在職老齢年金、高齢者の健康・介護など高齢者雇用に関連する制度についても検討し、必要に応じて提言していくことも重要と考えている。

このような問題意識から、ここでは、①多様な形態による高齢者の活躍、②高齢者の雇用と年金、③高齢者の様々な活動と健康、介護について、その課題を示すこととしたい。

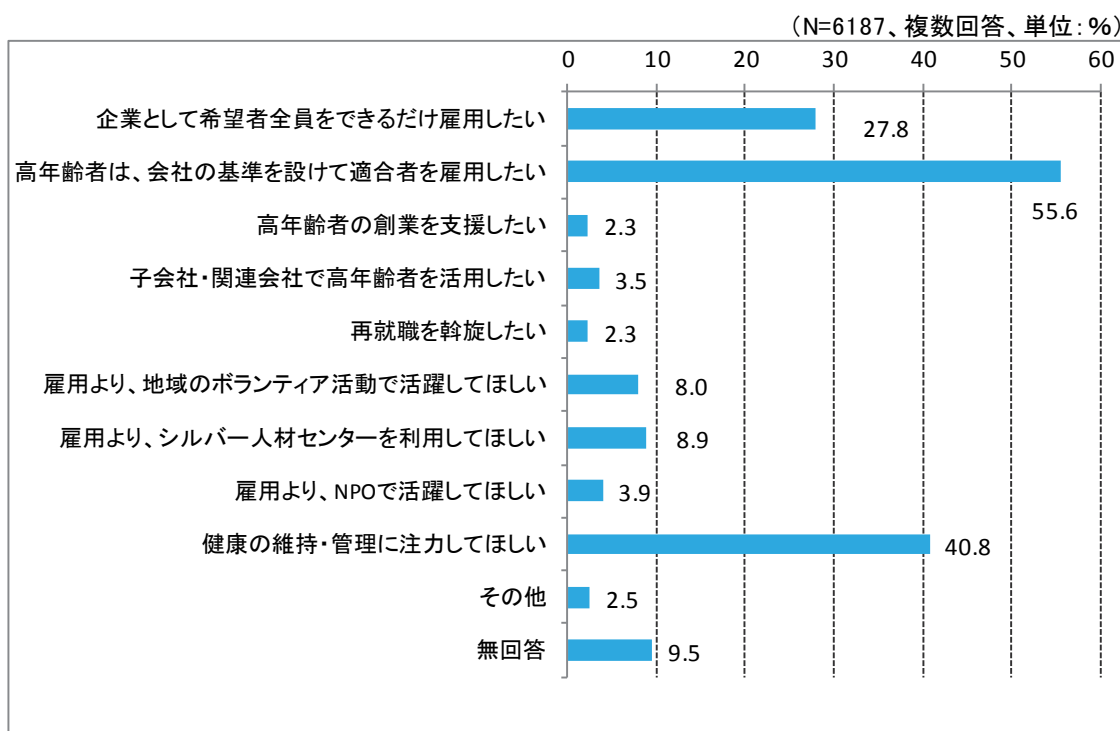
(1) 多様な形態による高年齢者の活躍

人口減少社会が進展する中で、日本の活力を維持していくためには、高年齢者が雇用という形態に限らず、様々な形で活躍していくことが重要である。

JILPTが行った「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」において「65歳以上層の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方」を60代後半層と70代前半層に分けて尋ねている。その結果、「高年齢者は、会社の基準を設けて適合者を雇用したい」が60代後半層で55.6%、70代前半層で33.2%、「企業として希望者全員をできるだけ雇用したい」が60代後半層で27.8%、70代前半層で10.8%と企業での雇用を期待する回答があった一方、「雇用より、シルバー人材センターを利用してほしい」が60代後半層で8.9%、70代前半層で13.4%、「雇用より、地域のボランティア活動で活躍してほしい」が60代後半層で8.0%、70代前半層で13.6%との回答があったほか、「高年齢者の創業を支援したい」という回答も60代後半層で2.3%、70代前半層で1.0%あったところである(図表1-3-22、1-3-23)。

企業における雇用については、60代後半層、70代前半層とも「雇用したい」との声があるが、業種、職種、個々の企業の年齢構成などによって、65歳以降の高年齢者の雇用について様々な考えがあると思われる。どのような産業等において高年齢者の雇用の場を拡充できる可能性があるか検討する必要があるとともに、高年齢者の活躍の場を雇用だけに限定することなく、様々な形で活躍してもらうことについても併せて検討していく必要がある。

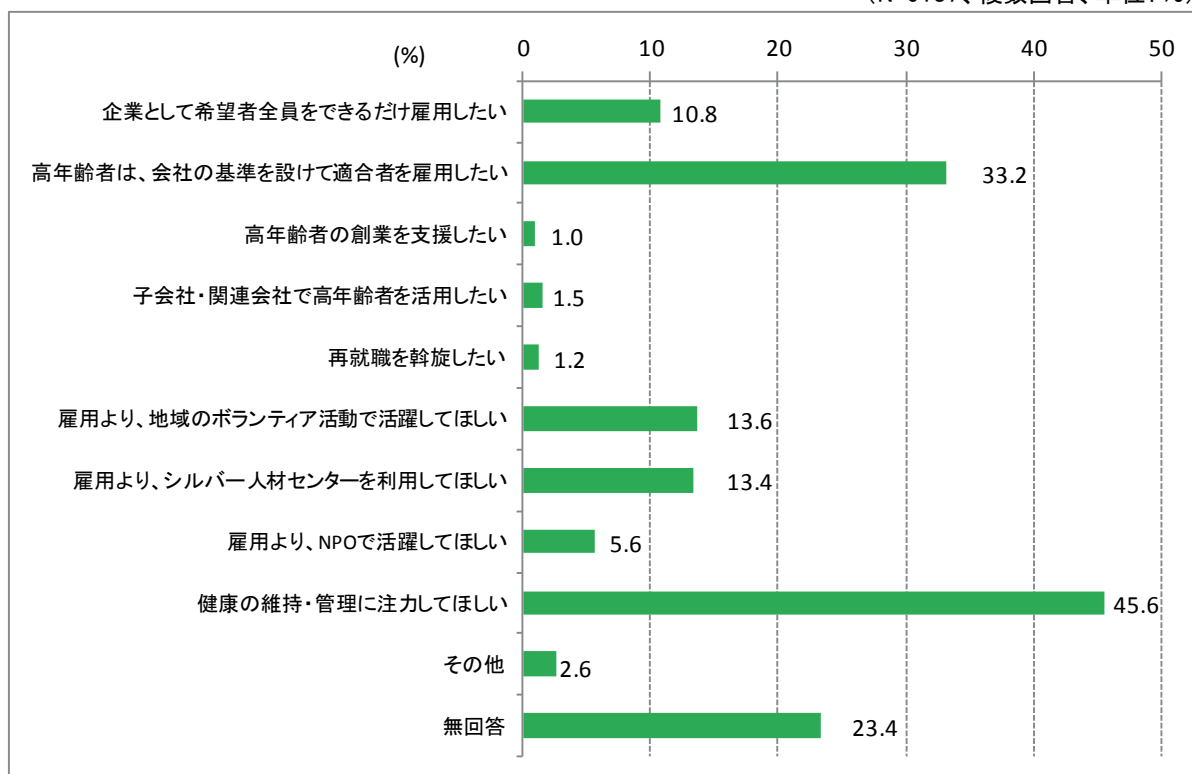
図表 1-3-22 60代後半層(65~69歳)の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方



(資料出所) JILPT「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

図表 1-3-23 70代前半層(70～74歳)の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方

(N=6187、複数回答、単位:%)



(資料出所) JILPT「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(2016年5月)

**(自営業主・家族従業者)**

労働力調査により、就業している65歳以上の高年齢者の内訳をみると、2015年で「雇用者」62.7%、「自営業主・家族従業者」36.6%となっている。15歳以上全体でみると、「雇用者」88.5%、「自営業主・家族従業者」11.1%であるので、高年齢者ほど「自営業主・家族従業者」の割合が高くなっている。時系列で65歳以上の「自営業主・家族従業者」の割合をみると、近年その割合は大幅に減少しており、農業従事者などの高齢による引退の影響が大きいと思われる(図表1-3-24)。

高年齢者がこれまで培ってきた知識・技能を活用するという観点からも、一つの選択肢として「起業、創業」が考えられる。上述したアンケート調査(図表1-3-22、1-3-23)の中にも、わずかではあるが、「高年齢者の創業を支援したい」との回答もあり、高年齢者の起業、創業支援の効果的な方法について検討することも重要と思われる。

図表 1-3-24 就業者(年齢、従業上の地位別)の経年推移

(単位:万人、%)

|       | 15歳以上        |                |             | 65歳以上       |                |            |
|-------|--------------|----------------|-------------|-------------|----------------|------------|
|       | 就業者総数        | 自営業主・<br>家族従業者 | 雇用者         | 就業者総数       | 自営業主・<br>家族従業者 | 雇用者        |
| 1975年 | 5223 (100.0) | 1567 (30.0)    | 3646 (69.8) | 242 (100.0) | 153 (63.2)     | 89 (36.8)  |
| 1980年 | 5536 (100.0) | 1554 (28.1)    | 3971 (71.7) | 274 (100.0) | 172 (62.8)     | 102 (37.2) |
| 1985年 | 5807 (100.0) | 1475 (25.4)    | 4313 (74.3) | 295 (100.0) | 196 (66.4)     | 100 (33.9) |
| 1990年 | 6249 (100.0) | 1395 (22.3)    | 4835 (77.4) | 357 (100.0) | 227 (63.6)     | 129 (36.1) |
| 1995年 | 6457 (100.0) | 1181 (18.3)    | 5263 (81.5) | 438 (100.0) | 254 (58.0)     | 183 (41.8) |
| 2000年 | 6446 (100.0) | 1071 (16.6)    | 5356 (83.1) | 482 (100.0) | 273 (56.6)     | 208 (43.2) |
| 2005年 | 6356 (100.0) | 932 (14.7)     | 5393 (84.8) | 495 (100.0) | 265 (53.5)     | 228 (46.1) |
| 2010年 | 6257 (100.0) | 768 (12.3)     | 5463 (87.3) | 570 (100.0) | 253 (44.4)     | 314 (55.1) |
| 2015年 | 6376 (100.0) | 705 (11.1)     | 5640 (88.5) | 730 (100.0) | 267 (36.6)     | 458 (62.7) |

(資料出所)総務省「労働力調査」

(注)1975年は年齢別の就業上の地位の統計はない。1975年、1980年の65歳以上の「自営業主・家族従業者」の数字は「就業者総数」から「雇用者」を引いて算出したもの。

## (シルバー人材センター、NPO・ボランティア活動など)

次に、シルバー人材センターについては、既に、全国の市町村に設置され、広く認知されているところである。上述した雇用政策研究会報告書(平成27年12月)には、人材不足分野として、特に、介護、保育、看護、建設、運輸(自動車運送事業)が取り上げられている。既に、先駆的なシルバー人材センターにおいては、これらの人材不足分野において、派遣事業を中心に、人材不足分野に対して積極的に貢献しているところである。このような人材不足分野において、シルバー人材センターが側面援助してくれることは、当該分野における人材不足に一定の貢献となると考えられるので、そのような活動を行っているシルバー人材センターの取組みを広く紹介していくことも重要と考えられる。

NPO活動やボランティア活動については、既に、JILPTにおいても様々な研究成果<sup>20</sup>があるが、今後も、高年齢者がNPO活動やボランティア活動を円滑に開始できるような支援、一旦始めたNPO活動、ボランティア活動を長く継続できるような支援につて、検討を続けることが重要と考える。

今般の高年齢者雇用安定法の改正において、地域の関係機関(地方公共団体、シルバー人材センター、事業主団体など)による協議会を通じて、高年齢者の就業、社会参加を促すこととしている。高年齢者の就業、社会参加については、地域によって様々な特色ある取組みがなされているので、今般の改正法で新たに設置できることとなった協議会による効果的な活用方法等も含めて、地域における特色ある取組みを収集・発信していくことも重要な課題と

<sup>20</sup> 例えば、JILPT労働政策研究報告書No.183「NPO就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—」(2016年5月)の「第6章 高齢者のNPO活動開始年齢と活動への関与度」(梶谷真也)では「より早い時期(例えば50歳台)からNPO活動に参加することが望まれる」としており、高年齢者の就業を検討する上で有益な知見となっている。

考えられる。

## （２）高年齢者の雇用と年金

### ①高年齢者の年金の受給実態と雇用について

年金の支給開始年齢については、2013（平成 25）年度に老齢厚生年金の定額部分の支給開始年齢が 65 歳に達し、比例報酬部分も 65 歳に向けて引上げが開始されている状況である。比例報酬部分の支給開始年齢も、男性の場合（女性の場合は 5 年遅れ）、2013（平成 25）年度から 61 歳、2016（平成 28）年度から 62 歳に引き上げられている。

2013（平成 25）年度より施行されている改正高年齢者雇用安定法により、希望者全員を対象とする 65 歳までの雇用が義務化されたが、対象者を限定する基準を定めていた事業主については年金の引上げスケジュールと同様の経過措置が設けられている。これは、雇用から年金への接続（円滑な移行）を意図した改正といえよう。

しかしながら、今回の「60 代の雇用・生活調査」によると、そもそも老齢厚生年金の受給資格が「ある」と回答した人が、60 代前半層で 47.9%、60 代後半層で 53.9%にしか過ぎない（図表 1-3-25）。さらに、厚生年金の受給月額について尋ねたところ、そもそも受給資格のない人もいるので「記入なし」が半数を超えているが、受給している人の半数以上は、「10 万円未満」となっている（図表 1-3-26）。ただし、厚生年金以外の年金を重複で貰っている人もいるので金額としては低めに出ている可能性は留意する必要がある。

このような状況も踏まえると、雇用から年金への接続（円滑な移行）ができていないかという観点よりはむしろ、そもそも年金の受給資格がない、あるいは年金だけでは生活できないという層に対する対策が重要と考えられる。というのも、定年まで雇用され、その後も一定期間継続雇用された者は、年金の受給資格があり、年金額も一定程度の額が支給されると考えられるからである。

第 3 章（浅尾）に詳しいが、年金だけでは生活できず、フルタイムに近い就労をせざるを得ない高年齢者については、同じ年齢層で雇用されている者は低賃金の者<sup>21</sup>が多いことから、低賃金で働かざるを得ない場合も多いと思われる。生活の苦しい高年齢者の雇用・就業対策が最も緊急を要する課題と考えられ、その実態、支援策の検討が必要であろう。

<sup>21</sup> 前述したとおり、JILPT「60 代の雇用・生活調査」によると、定年後に継続雇用された高年齢者の 80.3%が賃金額が低下したと回答しており、賃金額の減少率についても「41～50%」の低下が 24.2%と最も多くなっている。



図表 1-3-25 老齢厚生年金の受給資格

|           | 総数<br>(千人) | 計     | ある   | ない   | 無回答 |
|-----------|------------|-------|------|------|-----|
| 男女計       | 18,199     | 100.0 | 50.5 | 40.8 | 8.6 |
| 60～64歳    | 9,650      | 100.0 | 47.9 | 43.3 | 8.8 |
| 65～69歳    | 8,549      | 100.0 | 53.6 | 38.1 | 8.4 |
| 男性計       | 8,861      | 100.0 | 55.6 | 35.7 | 8.7 |
| 男性・60～64歳 | 4,761      | 100.0 | 50.9 | 40.1 | 9.0 |
| 男性・65～69歳 | 4,100      | 100.0 | 61.2 | 30.6 | 8.3 |
| 女性計       | 9,337      | 100.0 | 45.7 | 45.8 | 8.6 |
| 女性・60～64歳 | 4,889      | 100.0 | 44.9 | 46.5 | 8.7 |
| 女性・65～69歳 | 4,448      | 100.0 | 46.6 | 45.0 | 8.5 |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

図表 1-3-26 厚生年金の受給月額

|           | 総数<br>(千人) | 計     | 0円  | 5万円<br>未満 | 5～10<br>万円 | 10～<br>15<br>万円 | 15～<br>20<br>万円 | 20～<br>30<br>万円 | 30～<br>50<br>万円 | 50<br>万円<br>以上 | 記入<br>なし | 平均<br>(千円) |
|-----------|------------|-------|-----|-----------|------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|----------------|----------|------------|
| 男女計       | 18,199     | 100.0 | 2.3 | 17.3      | 12.3       | 9.3             | 5.2             | 2.9             | 0.1             | 0.0            | 50.6     | 81.5       |
| 60～64歳    | 9,650      | 100.0 | 3.5 | 20.5      | 11.6       | 6.9             | 1.6             | 0.9             | 0.1             | 0.0            | 54.8     | 60.1       |
| 65～69歳    | 8,549      | 100.0 | 1.0 | 13.7      | 13.0       | 11.9            | 9.2             | 5.0             | 0.2             | 0.0            | 46.0     | 100.6      |
| 男性計       | 8,861      | 100.0 | 2.7 | 9.2       | 12.8       | 12.2            | 8.8             | 5.0             | 0.2             | 0.0            | 49.0     | 108.1      |
| 男性・60～64歳 | 4,761      | 100.0 | 4.1 | 10.7      | 14.2       | 9.8             | 2.1             | 1.4             | 0.2             | 0.1            | 57.5     | 80.7       |
| 男性・65～69歳 | 4,100      | 100.0 | 1.0 | 7.5       | 11.1       | 15.1            | 16.6            | 9.3             | 0.3             | 0.0            | 39.1     | 128.5      |
| 女性計       | 9,337      | 100.0 | 2.0 | 24.9      | 11.9       | 6.5             | 1.7             | 0.8             | 0.0             | 0.0            | 52.2     | 54.9       |
| 女性・60～64歳 | 4,889      | 100.0 | 3.0 | 29.9      | 9.2        | 4.2             | 1.1             | 0.5             | 0.0             | 0.0            | 52.1     | 43.0       |
| 女性・65～69歳 | 4,448      | 100.0 | 1.0 | 19.4      | 14.8       | 9.0             | 2.4             | 1.1             | 0.0             | 0.0            | 52.3     | 67.5       |

(資料出所) JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

## ②在職老齢年金と雇用の関係

高年齢者が仕事をして賃金収入がある場合、在職老齢年金として支給される。60代前半層の在職老齢年金の仕組みは図表 1-3-27、65歳以降の在職老齢年金の仕組みは図表 1-3-28 のとおりである。60代前半層と65歳以降では仕組みが異なるが、いずれの場合においても、年金額がカットされる可能性がある。年金の減額については、60代前半層では、図表 1-3-27 のとおり、例えば、老齢厚生年金の月額が18万円の人が年収360万円(月30万円)の収入がある場合には、月10万円(年間120万円)減額されることとなる。60代後半層では、図表 1-3-28 のとおり、例えば、老齢厚生年金の月額が15万円の人が年収500万円(月約42万円)の収入がある場合には、月5万円(年間60万円)減額されることとなる。

これまで、在職老齢年金については、できる限り就労意欲を阻害しない方向で逐次改善されてきたところである。しかし、今後、生産性の向上や同一労働・同一賃金という社会的要請などから、60歳以降の賃金を大幅に減額しないという企業が増える場合には、逆に在職老齢年金により、年金を大幅に減額される人が増えることが想定される。そうなれば、在職老



齢年金による年金額の減額を嫌がる人が増え、就労意欲の減退を促進してしまうという恐れも考えられる。

また、図表 1-3-29 は繰下げ加算制度の概要である。65 歳受給開始を 70 歳受給開始にすれば、42.0%の増額が見込まれるが、65 歳以降働いていた人は、在職老齢年金を適用した年金額を基に、繰下げ加算の計算がなされることとなっている。例えば、70 歳までは現役で働いて、年金の受給は 70 歳から加算した年金額で受給しようと思っても、加算額の基礎は在職老齢年金で減額された年金額となってしまうこととなり、就労意欲にはマイナスの影響も考えられる。

今後、人口減少社会が進展し、労働力人口が減少することを踏まえると、従来就労意欲をできる限り阻害しないという観点よりも、一歩進んで、就労人口を増加させるという観点から、在職老齢年金や年金の繰り延べ制度について検討することも考えられる。アメリカ、イギリス、ドイツなどは満額支給開始年齢後、年金は減額されないとのことである。また、日本では現在、年金の保険料の支払いが国民年金が 60 歳まで、被用者が 70 歳までとなっているが、働いている人にとっては年金の減額よりも保険料の徴収の方が理解を得やすいかもしれない。

いずれにしても、年金制度の設計が高年齢者の雇用・就業に大きな影響を与えるので、雇用・就業促進という観点からも、今後の年金制度を検討していくことも重要な課題と考えられる。

図表 1-3-27 60代前半層(60～64歳)の在職老齢年金

## 60歳以上65歳未満の在職老齢年金

60歳以上65歳未満の方で、厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受けるときは、基本月額<sup>※1</sup>と総報酬月額相当額<sup>※2</sup>に応じ、年金額が支給停止<sup>※3</sup>（全部または一部）される場合があります。

- ※1 年金額（年額）を12で割った額。共済組合等からの老齢厚生年金も受け取っている場合は、日本年金機構と共済組合等からの全ての老齢厚生年金を合わせた年金額を12で割った額。
- ※2 毎月の賃金（標準報酬月額）+1年間の賞与（標準賞与額）を12で割った額。
- ※3 共済組合等からの老齢厚生年金も受け取っている場合は、全ての老齢厚生年金に対する支給停止の総額を、それぞれの老齢厚生年金の年金額に応じて割り振り算出します。

|                                   |   |   |
|-----------------------------------|---|---|
| ①基本月額と総報酬月額相当額の合計額が28万円以下のとき      | ➡ | 支給停止額<br>=0円（全額支給）                                |
| ②基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円以下のとき  | ➡ | 支給停止額<br>=（総報酬月額相当額+基本月額-28万円）×1/2×12             |
| ③基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円を超えるとき | ➡ | 支給停止額<br>=（47万円+基本月額-28万円）×1/2+（総報酬月額相当額-47万円）×12 |
| ④基本月額が28万円を超え、総報酬月額相当額が47万円以下のとき  | ➡ | 支給停止額<br>=総報酬月額相当額×1/2×12                         |
| ⑤基本月額が28万円を超え、総報酬月額相当額が47万円を超えるとき | ➡ | 支給停止額<br>=47万円×1/2+（総報酬月額相当額-47万円）×12             |

**計算例** 老齢厚生年金額216万円【基本月額18万円】の方が、総報酬月額相当額30万円（標準報酬月額22万円、標準賞与額96万円【月額8万円】）の場合

〔解説〕 ○基本月額 216万円÷12=18万円  
 ○基本月額が28万円以下で、総報酬月額相当額が47万円以下ですので、②に該当します。  
 ・支給停止額 = (30万円+18万円-28万円) × 1/2 × 12 = 120万円【月額10万円】  
 ・年金支給額 = 216万円 - 120万円 = 96万円【月額8万円】

老齢厚生年金支給停止額と一部支給額は、1カ月あたりで下図のようになります。

|  |             |   |   |
|--|-------------|---|---|
| 老<br>齢<br>厚<br>生<br>年<br>金<br><br>18<br>万<br>円 | (支給停止) 10万円 | ➡ | この方のケースでは、老齢厚生年金が月額10万円支給停止となり、勤め先からの賃金・賞与【月額30万円】と年金額【月額8万円】を足して、月38万円が合計の収入となります。 |
|  | (一部支給) 8万円  |   |   |

（資料出所）日本年金機構ホームページ<sup>22</sup>

<sup>22</sup> 日本年金機構ホームページ「在職老齢年金の支給停止の仕組み」に掲載  
 (https://www.nenkin.go.jp/pamphlet/kyufu.files/000000011\_0000027898.pdf) (2016年6月30日参照)

図表 1-3-28 65 歳以上の在職老齢年金

**65歳以上の在職老齢年金**

65歳以上で厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受ける方（70歳以上の在職者も含む）は、65歳未満の方とは別の在職老齢年金の仕組みによって、年金額が支給停止（全部または一部）される場合があります。

- ①基本月額(2ページ)と総報酬月額相当額(2ページ)の合計額が47万円以下のとき → 支給停止額 = 0円（全額支給）
- ②基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円を超えるとき → 支給停止額 = (総報酬月額相当額 + 基本月額 - 47万円) × 1/2 × 12

**計算例** 老齢厚生年金額180万円（基本月額15万円）の方が、総報酬月額相当額42万円（標準報酬月額32万円、標準賞与額10万円）の場合

（解説）○基本月額 180万円 ÷ 12 = 15万円  
 ○基本月額と総報酬月額相当額の合計額が47万円を超えますので、②に該当します。  
 ・支給停止額 = (42万円 + 15万円 - 47万円) × 1/2 × 12 = 60万円（月額5万円）  
 ・年金支給額 = 180万円 - 60万円 = 120万円（月額10万円）

老齢厚生年金支給停止額と一部支給額は、1カ月あたりで下図のようになります。

|  |                                   |   |  |
|--|-----------------------------------|---|--|
| 老<br>齢<br>厚<br>生<br>年<br>金<br><br>15<br>万<br>円 | (支給停止) 5万円                        | → | この方のケースでは、老齢厚生年金が月額5万円支給停止となり、勤め先からの賃金・賞与(月額42万円)と老齢厚生年金(月額10万円)・老齢基礎年金 <sup>※</sup> (月額6万円)を足して、月58万円が合計の収入となります。 |
|  | (一部支給) 10万円                       |   |  |
|  | 老齢基礎年金 <sup>※</sup><br>(全額支給) 6万円 |   |  |

※在職による支給停止は老齢厚生年金に対して行われるもので、老齢基礎年金は支給停止の対象とはなりません。

（資料出所）日本年金機構ホームページ。詳細は図表 1-3-27 に同じ。

図表 1-3-29 年金の繰下げ加算額

**繰下げ加算額**

繰下げ加算額は、原則、65歳時点の老齢厚生年金額を基準として、支給の繰下げの申出をした時期に応じて、計算されます。

繰下げ加算額 = (繰下げ対象額 + 経過的加算額) × 増額率

繰下げ対象額は、原則、65歳時点の老齢厚生年金額ですが、65歳以後に被保険者であった方の場合はその被保険者であった期間に在職老齢年金制度を適用したと仮定した場合に支給される老齢厚生年金額です。

増額率は、「繰下げ月数 × 0.7% (0.007)」、最大「42% (0.42)」です。

**繰下げ請求と増額率**

| 請求時の年齢         | 増額率         |
|----------------|-------------|
| 66歳0ヵ月～66歳11ヵ月 | 8.4%～16.1%  |
| 67歳0ヵ月～67歳11ヵ月 | 16.8%～24.5% |
| 68歳0ヵ月～68歳11ヵ月 | 25.2%～32.9% |
| 69歳0ヵ月～69歳11ヵ月 | 33.6%～41.3% |
| 70歳0ヵ月～        | 42.0%       |

（資料出所）日本年金機構ホームページ<sup>23</sup>

<sup>23</sup> 日本年金機構ホームページ「老齢厚生年金の繰下げ受給」に掲載（2016年6月30日参照）  
 (http://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/roureinenkin/kuriage-kurisage/20140421-05.html)



### (3) 高齢者の様々な活躍と健康、介護

#### (高齢者の様々な活躍と健康)

高齢者が雇用・就業をはじめ様々な形態で活躍するためには、高齢者が健康でなくてはならない。健康寿命は、「健康上の問題ない状態で日常生活が制限されることなく生活できる期間のこと」で2015（平成27）年現在、男性の平均寿命が80.21歳で、健康寿命が71.19歳、女性の平均寿命が86.61歳で、健康寿命が74.21歳となっている。健康政策としては、この健康寿命を延ばすことが重要とされているところである。

高齢者が雇用・就業をはじめ様々な形で活躍する場合、健康寿命の年齢までは問題なく活躍できると思われる。また、介護や障害者雇用などの知見を活かしていけば、日常生活に多少の制限があっても様々な活躍も可能と思われる。

高齢者が様々な形態で活動することは、健康であるから活動ができるのか、あるいは活動することによって健康となるのか、因果関係は難しい面もある。しかし、JILPTが行った「60代の雇用・生活調査」において、調査時点で働いていた人にその理由を尋ねたところ、「経済上の理由」71.4%のほかに、「いきがい、社会参加のため」31.5%、「健康上の理由（健康に良いなど）」23.1%と続いており、高齢者が仕事を続けることは、本人の「いきがい」や「健康」にもプラスに働いていることが窺われる（図表1-3-30）。

高齢者が様々な形で活躍することによって、健康を維持・向上できるということが明らかになれば、健康政策の面からも、日常生活に多少の制限がある人も含めて、様々な活動を行うことが積極的に奨励されるべきであろう。さらに、高齢者に対して、年齢や健康状況によって、どのような強度の活動（雇用・就業やNPO・ボランティア活動の強度など）を行うことが望ましいか、また、その活動が高齢者のいきがいや健康にどのように役に立つかを明らかにして、国民に提示し、啓発していくことも重要な課題と思われる。

図表 1-3-30 就業者の働いた理由(複数回答)

|            | 総数<br>(千人) | 経済上<br>の理由 | 健康上<br>の理由<br>(健康<br>に良い<br>など) | いきが<br>い、社<br>会参加<br>のため | 頼まれ<br>たから | 時間<br>に<br>余裕が<br>あるか<br>ら | その他  | 無回答 |
|------------|------------|------------|---------------------------------|--------------------------|------------|----------------------------|------|-----|
| <b>男女計</b> | 10,081     | 71.4       | 23.1                            | 31.5                     | 17.5       | 22.6                       | 10.1 | 2.2 |
| 60～64歳     | 6,040      | 75.2       | 20.6                            | 29.6                     | 14.3       | 20.4                       | 10.0 | 2.4 |
| 65～69歳     | 4,041      | 65.9       | 26.7                            | 34.4                     | 22.3       | 26.0                       | 10.3 | 2.1 |
| <b>男性計</b> | 5,829      | 75.3       | 23.2                            | 28.1                     | 18.6       | 18.8                       | 9.3  | 1.7 |
| 男性・60～64歳  | 3,559      | 80.0       | 20.5                            | 26.2                     | 14.1       | 15.4                       | 8.8  | 2.0 |
| 男性・65～69歳  | 2,271      | 67.9       | 27.5                            | 30.9                     | 25.6       | 24.2                       | 10.2 | 1.3 |
| <b>女性計</b> | 4,252      | 66.2       | 22.9                            | 36.3                     | 16.0       | 27.9                       | 11.2 | 3.0 |
| 女性・60～64歳  | 2,481      | 68.2       | 20.9                            | 34.5                     | 14.7       | 27.5                       | 11.7 | 2.9 |
| 女性・65～69歳  | 1,771      | 63.3       | 25.8                            | 38.8                     | 17.9       | 28.3                       | 10.5 | 3.0 |

(資料出所)JILPT「60代の雇用・生活調査」(2015年7月)

いずれにしても、高年齢者が雇用・就業も含めて様々な活動を行うことの効果を検証することは、健康政策と雇用・就業政策との連携に生かされる可能性もあり、重要な課題と思われる。

### （高年齢者の様々な活躍と介護）

図表 1-3-14 でも述べたとおり、60 代の高年齢者が仕事に就けなかった主な理由としては、「適当な仕事が見つからなかった」36.2%、「あなたの健康上の理由」32.7%、「家族の健康上の理由（介護等）」15.9%となっている。高年齢者の就業の阻害要因としては、高年齢者自身の健康問題や、介護などの家族の健康問題も大きなものとなっている。

高年齢者になれば、配偶者や親の介護の負担がかかってくる場合が多いが、その負担が高年齢者の就業の阻害要因となっている場合も多いと推察される。一方で、配偶者や親の介護について様々な支援を受けながら、高年齢者自身は就業を続けているケースもあり、どのような支援や配慮があれば雇用就業を継続できるのか検討することも重要な課題と思われる。

また、高年齢者が在宅介護等を行い、雇用・就業は難しい場合でも、リフレッシュの観点も含めて、様々な形で活躍していくことも考えられ、そのような取組みの先進事例を収集・発信していくことも重要であると考えられる。さらに、介護される側も、重篤な状況でなければ、健康増進という観点からも様々な形で活躍していくことも重要であり、そのような事例も収集・発信していくことも重要であると考えられる。その際、高年齢者の様々な形での活躍は、地域によって特色のある取組みがなされているので、介護との関係も含めて、事例収集・発信を行っていくことも課題と考えられる。

## 第 4 節 本書の構成と各章の概要

### 1. 本書の構成

高年齢者の雇用をめぐる課題は第 3 節で述べたとおり、様々な課題がある。本書では、第 3 節で述べた課題の分類に従い、「60 代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題」、「60 代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題」、「高年齢者の活躍や関連施策の課題」の 3 分野に分類することとする。それぞれの分野には、以下の論文を収めている。

#### <60 代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題>

（第 2 章）60 代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理（藤本）

#### <60 代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題>

（第 3 章）60 代後半層以降の雇用・就業と転職（浅尾）

（第 4 章）65 歳以降も継続して働くことができる企業の規定要因の検討（鎌倉）

（第 5 章）どのような企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか（堀）

### <高年齢者の活躍や関連施策の課題>

(第6章) 中高年齢者における NPO 活動の継続意欲の決定要因分析 (馬)

(第7章) 高齢者の就業と健康・介護 (三村)

## 2. 各章の概要

各章の概要は以下のとおりである。

### <60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題>

(第2章「60代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理」(藤本))

第2章は、JILPT 藤本真主任研究員の執筆によるデータ分析である。ここでは、「60代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理」と題して、JILPT が2015(平成27)年に実施したアンケート調査「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」から、60歳定年制を採用する企業が、定年後の継続雇用者をどのように仕事に配置するかに着目し、配置のあり方と継続雇用者を対象とする人事労務管理との間にどのような関連が見られるかを分析するとともに、配置のあり方と継続雇用者の雇用確保に当たっての課題との関係についても明らかにしている。

継続雇用者の定年後の配置のあり方について、①定年前後で仕事の内容を変えない「無変化型」、②定年前後で仕事の内容は変えないが、管理職から外すなど責任の重さを変える「責任変化型」、③定年前後で仕事の内容を変える「業務変化型」の3つの類型を設定し、それぞれの類型の人事労務管理の特徴をアンケート調査のデータを基に探っていったところ、「無変化型」と「業務変化型・責任変化型」とのあいだで、継続雇用者の人事労務管理に差異が見られることがわかった。「無変化型」では定年前後での給与の変化を2割以内に抑えるところが多数を占めるのに対し、「責任変化型・業務変化型」では定年に伴い3割以上の給与引き下げを行うケースが一般的であった。また、「責任変化型・業務変化型」では大半の企業が、継続雇用者を正社員以外の雇用・就業形態で就業させているのに対し、「無変化型」では定年後も正社員として働くケースが主流であるという企業が、少なからず見られたとしている。

60代前半層の雇用確保をめぐる課題については、「無変化型」と他の2類型とで状況が大きく異なっていた。「無変化型」では60代前半層の雇用確保について課題を感じないという企業が少なくなかったのに対し、「責任変化型・業務変化型」では少数にとどまっていた。「責任変化型」では管理職についていた社員の扱いが、「業務変化型」では管理職についていた社員の扱いに加え、自社内に高年齢者が担当する仕事を確保することが、主要な課題となっていたとしている。

以上の分析結果から導かれる実践的な示唆の方向性は、まず、60代前半の雇用確保にあたっての課題を抑えられる可能性がより高い、「無変化型」の配置を実現できる企業を増やすと

いうものである。今回明らかにした「無変化型」企業の継続雇用者に対する人事労務管理の特徴や、あるいは今回はデータの制約により検討することができなかった定年前の従業員を対象とした人事労務管理との関連について踏まえた上で、「無変化型」を可能とするような人事労務管理の実現を促していく必要があるとしている。

もう一つの方向性としては、「無変化型」とは異なる継続雇用者の配置を実施する企業が直面する課題の解消である。企業規模などの要因により、仕事を定年前後で変えないという配置を、継続雇用者の主要な配置のあり方とするのが難しい企業もあるだろう。そうした企業が直面しやすい、高年齢者向けの仕事の確保や管理職だった社員の扱いといった課題の解決につながるサポートを検討していくことも求められるとしている。

### <60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題>

#### (第3章「60代後半以降の雇用・就業と転職」(浅尾))

第3章は、JILPTの浅尾特任研究員の執筆によるデータ分析である。ここでは、「60代後半以降の雇用・就業と転職」と題して、60代後半以降に焦点を当てて、JILPTが実施したアンケート調査結果により、その雇用や就業の実態をみるとともに、その課題について考察している。

JILPTが2014(平成26)年から2015(平成27)年にかけて実施した高年齢者に関する3本の調査結果から、65～69歳層の就業や雇用の現状について以下のとおり要約している。

- ①高年齢期の就業は、男性に限っていえば、中年期に比べてむしろ変化の激しい時期であり、65歳以降において就業している人は、何らかの転職を経験している場合が多く、その際、正規雇用から短時間就業(パート)を中心とした多様な雇用形態への変化、中小企業へといったより規模の小さな企業への転職、サービスの仕事など従来と異なる職業への転換、といった変化が生じることが多い。
- ②転職先の産業としては、「宿泊・飲食・生活関連・娯楽業」や「農林漁業」、「最狭義サービス業<sup>24</sup>」、「運輸・郵便業」、「建設業」、「医療・福祉」などが大勢としては65歳以上での就業を進める傾向があることが示唆された。
- ③転職に際しては、元の勤務先からの出向・転籍やあっせんによることもあるが、65歳以降の就業につながるものとしては、いわゆる自力での求職活動が重要となっている。その際、ハローワークの役割が大きい一方、雇用形態や求められる仕事・役割に応じて、高年齢期の転職において多様なマッチング・ルートが活用されている。

また、65歳以降の就業について健康状況や年金・貯蓄によって表される経済基盤に基づき整理分析した結果は以下のとおりとしている。

<sup>24</sup> 日本標準産業分類の大分類「サービス業(他に分類されないもの)」に該当する。81ページ参照。

- ①年金額の相対的に少ない層を中心として、フルタイム勤務で就業している割合が高い傾向がみられる。
- ②年金額や貯蓄額の少ない層において、「サービスの仕事」や「建設・採掘・運搬・清掃・包装の仕事」、「運送・機械運転の仕事」といったどちらかといえば現業系や軽作業系の仕事に従事している場合が相対的に多い。また、産業についても、「建設業」や「運輸・郵便業」、「医療・福祉」、「最狭義サービス業」といった産業に総じて集中している傾向が窺われる。
- ③これに対して、年金額や貯蓄額の相対的に多い層においては、職業（種）について「管理の仕事」や「事務の仕事」など、産業について「製造業」や「卸売・小売業」など、より多種・多様な仕事や産業で従事している傾向が窺われる。
- ④職業（種）の「専門的技術的な仕事」に従事する場合は、広範な年金・貯蓄層にみられるが、総じて相対的に年金・貯蓄額の高い区分でその割合が高くなっている傾向が窺われる。
- ⑤勤務先の企業規模については、おしなべて中小企業において就業している場合が多くなっている。
- ⑥平均して労働時間や賃金がどの程度であるかをみると、労働時間面では、年金・貯蓄額の低い区分ではフルタイム勤務であるのに対して、それ以外では少日数・短時間勤務であり、総じて年金額や貯蓄額のより多い層ほど少日数や短時間の程度が大きくなる傾向がみられている。

以上を踏まえて、65歳以降の就業をめぐる政策課題と施策の方向について以下のとおり整理している。

- ①まず、老後の生活を支えるのに十分な蓄積ができていないと考えられる層が少なからず存在し、65～69歳層の少なくとも2～3割程度の人々がそうした状態にあると思われる結果となっている。そして、そのうち現に就業している人が6割程度で、4分の1程度の人が広い意味での失業の状態にあると推測される。全体からみれば1割に満たない量であるが、これらの層（就業緊要高齢層）への対応を念頭に高齢期の就業促進が図られる態勢が整備されることが重要であると指摘している。この層には、フルタイムでの就業へのニーズが高く、ハローワークの出番であるとしている。
- ②次に、老後の生活に十分と思われる蓄積ができた層における就業ニーズとしては、自己の職業能力を發揮したいという面と「人の役に立ちたい」という面との主に二つの方向を持った意欲に基づくものと考えられるとしている。後者の方向が強い場合には、ボランティア活動の範疇に入ることとなるが、後者の方向も併せもちながらも、職業の世界で能力發揮をめざす場合を考えたとき、職業としては「専門的技術的な仕事」が典型的なものであると考えられるとしている。
- ③以上のような65歳以上層を中心とした高年齢者の再就職促進に直接関係する課題への対応とともに、さらに視野を広げた政策課題として、中期的には、もう少し早い時期、例えば40歳台や50歳台前半の時期において、65歳以降も就業し続けることも狙いの一つとし



た転職を図ることも考えられてよいと思われるとしている。そうすることによって、高齢期になってから転職を経験することに比べて、より円滑に65歳以降までの就業継続につながり、長期の視点からみればより望ましい成果を享受できるような態勢を構築することが検討されてよいと思われるとしている。

- ④また、被用者年金制度についても見直されるべき課題が提起されているとしている。少なくない人々が、公的年金を受給してもなお老後の生活に不安を覚えざるを得ない状況にある。したがって、建前ではなく実際の状況に対応した想定の下で、高齢期の入り口における個々の総決算において、少なくともフルタイム就業を余儀なくさせるような状況にはしない程度の水準の確保をめざして、公的年金における対応的工夫が求められると思われるとしている。

#### （第4章「65歳以降も継続して働くことができる企業の規定要因の検討」（鎌倉））

第4章は、JILPT アシスタント・フェローの鎌倉哲史氏の執筆によるデータ分析である。ここでは、「65歳以降も継続して働くことができる企業の規定要因の検討」と題して、65歳以降の就業可否の規定要因に関する実証データの蓄積に貢献することを目的としている。

65歳以降の就業可否について「全員可能群」「該当者のみ群」「全員不可群」に分け、「該当者のみ群」を基準に「全員可能群」「全員不可群」の特徴を明らかにしている。

65歳以降も希望者全員が就業可能であるか否かは、調整変数として投入した定年制度状況以外では、「50歳時正社員の50代後半時残存率」のみが正の説明変数として有意であった。すなわち、50代で正社員の多くが離職している企業ほど、65歳以降は希望者全員が就業可能となりやすいことが示唆された。これは企業側が事前に「絞り込み」や「選別」を行った上で「全員可能」を実現しているとも見なせるが、一方で今回のデータでは50代での離職理由を把握できておらず、解釈には注意が必要である。

対照的に、65歳以降、希望の有無に関わらず就業できない企業であるか否かは、業種や定年制度の状況にも左右されるものの、その影響を除外してもなお多数の変数によっても規定されていることが示唆された。すなわち、大規模で、正社員率が高く、60歳前後での賃金下落率が高い企業では「全員不可」となりやすく、逆に企業としての歴史が長く、正社員に占める60～64歳の比率が高く、労働組合があり、全年齢での賃金制度の一貫性を志向<sup>25</sup>し、60代前半の継続雇用者に60歳前と同一性の高い仕事を任せている企業では「希望者のみ可能」となりやすいとしている。

このうち、60歳前後での賃金下落率を緩和させるような賃金制度改革を行ったり、賃金制度の一貫性を高めようとする意識を醸成したり、労働者側が組合をつくったり、継続雇用時も定年（60歳頃）と同じ仕事を任せたりすることは「全員不可」から「希望者のみ可能」へ

<sup>25</sup> 定義については、187ページ参照。

と転換してもらうにあたって、業種や定年制度の違いによらず有効に働く可能性があるとしている。

### （第5章「どの様な企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか」（堀））

第5章は、JILPTの堀春彦主任研究員の執筆によるデータ分析である。ここでは、「どの様な企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか」と題して、高年齢者の中途採用について、どの様な企業が中途採用を実施しているのか、また中途採用者数に影響を及ぼす要因は何か、高年齢中途採用者の初任給がどの様な要因によって影響を受けているのかについて分析を行っている。

正規労働者の中途採用の実施の有無に関する分析では、以下の結論が得られた。

- ①正規労働者については、いずれの年齢階層でも、定年後の高年齢者も評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましいとする設問に肯定的な企業ほど中途採用を実施する可能性が高いという結論が得られた。
- ②定年制度なしとする企業（55～59歳層を除く）や正規従業員数でも正の効果が観察され、定年制度のない企業や65歳以降も希望者全員が働くことができる企業や同世代の正規労働者数が多い企業では中途採用を実施する可能性が高いという結論が得られた。
- ③55～59歳層では従業員規模に関する効果が観察され、従業員規模が大きいほど中途採用の実施確率が高まるという結論が得られたが、60歳以降の年齢階層については、こうした効果はまったく観察されなかった。
- ④65歳以上層を除いて、労働組合や労使協議機関のある企業、社歴の長い企業では中途採用を実施する可能性が低くなることが確認された。また、離職率の高い産業では、中途採用を実施する可能性が高くなることが確認された。
- ⑤中途採用を実施する際に重視する項目として、知識・技能を選択した企業は、正規労働者の中途採用を実施する確率が高まることが明らかとなった。

次に、非正規労働者の中途採用の実施の有無に関する分析では以下の結果が得られた。

- ①同世代の非正規労働者が多い企業ほど、非正規労働者の中途採用を実施する可能性が高まることが明らかとなった。
- ②どの年齢階層でも、従業員規模の大きな企業ほど中途採用を実施する可能性が高くなることが示された。また、正規労働者の場合と同様に、離職率の高い産業ほど中途採用を実施する確率が高くなることが示された。
- ③中途採用の際に重視する理由をみると、若者が採用できない場合や賃金が安くても応募してくれる場合のように後ろ向きな理由を選択する企業では、非正規労働者を中途採用する可能性が高くなっている。また、短時間でも可能な場合を重視する理由とする場合も、非正規労働者を中途採用する可能性が高くなっている。

次に、正規労働者の中途採用者数に関する分析結果は以下のとおり。

- ①65歳以上層を除いて、定年後の高年齢者も評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましいとする設問に肯定的な企業ほど中途採用数が多くなるという結論が得られた。
- ②定年制度のない企業ないしは65歳以降も希望者全員が働くことができる企業や同世代の正規労働者数が多い企業では、中途採用数が多くなるという結論が得られた。
- ③従業員規模300人以上の企業では、いずれの年齢階層でも正規労働者の中途採用者数が少なくなるという結果が得られた。また、65歳以上層を除いて、女性従業員割合の高い企業、社歴の長い企業では中途採用者数が少なくなる傾向が確認された。
- ④採用理由をみると、どの年齢階層でも、経営幹部の確保、中間管理職の確保、高い技能・技術・ノウハウの活用を採用理由に挙げている企業は、中途採用者数が増加する傾向にあり、反対に比較的安い賃金で採用できるためを採用理由に挙げている企業は中途採用者数が少なくなる傾向にあった。
- ⑤採用経路では、65歳以上層を除いて、縁故、インターネットの場合中途採用者数が増加する傾向が確認された。ただ、正規労働者の場合には採用経路が多様化しており、55～59歳層では親会社・関連会社、ハローワーク、民間職業紹介を選択した場合も中途採用者数が増加する傾向にあった。また、60～64歳層の場合には、求人誌・新聞・広告や紹介予定派遣の場合も中途採用者数が増加する傾向が観察された。
- ⑥非正規労働者については、どの年齢階層についても、同世代の非正規労働者が多くなると、中途採用者数が増加する傾向が窺えた。
- ⑦65歳以上層を除いて、離職率の高い産業で非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向が観察された。
- ⑧採用理由をみると、65歳以上層を除いて、応募があったから、比較的安い賃金で採用するためを選択した企業で中途採用者数が増加する傾向が確認できた。経営幹部の確保を選択した企業では、非正規労働者の中途採用が減少する傾向がどの年齢階層でも明らかである。
- ⑨採用経路については、65歳以上層を除いて、ハローワークや求人誌・新聞・広告を選択した企業で非正規労働者の採用数が増加する傾向が確認できた。ただし、65歳以上層で統計的に有意となった採用経路は存在しなかった。

また、中途採用時の初任給に関する決定要因の分析においては、高年齢者の初任給においても正社員とパート・アルバイトの間には大きな賃金格差が観察された。また、55～59歳層では従業員規模による初任給の格差が観察されたが、60～64歳層、65歳以上層ではそうした初任給の格差が観察されなかった。

## ＜高年齢者の活躍や関連施策の課題＞

### （第6章「中高年齢者における NPO 活動の継続意欲の決定要因分析」（馬））

第6章は、一橋大学経済研究所の馬欣欣准教授によるデータ分析である。ここでは、「中高年齢者における NPO 活動の継続意欲の決定要因分析」と題して、JILPT が 2014 年に実施した「NPO 法人の活動と働き方に関する調査（個人調査票）」及び「NPO 法人の活動と働き方に関する調査（団体調査票）」を活用し、NPO 活動に参加している個人、および NPO 法人のマッチングデータを構築し、中高年齢者の各グループ（50～59 歳、60～64 歳、65 歳以上）における NPO 活動の継続意欲の決定要因に関する 4 つの仮説（①人的資本活用仮説、②消費モデル仮説、③活動動機仮説、④報酬要因仮説）を検証した。

【人的資本活用仮説】過去に蓄積された人的資本（たとえば、資格、過去社会貢献活動に参加していた経験）が中高年齢者における NPO 活動の継続意欲に影響を与える。

【消費モデル仮説】非勤労所得が中高年齢者における NPO 活動の継続意欲に影響を与える。

【活動動機仮説】利他主義精神が強いほど中高年齢者における NPO 活動の継続意欲が高い。

【報酬要因仮説】金銭的報酬（賃金・謝礼金）水準および NPO 法人の報酬制度が中高年齢者における NPO 活動の継続意欲に影響を与える。

その主な結論は、第1に、全体的にみると、人的資本活用仮説、活動動機仮説が支持された。一方、消費モデル仮説、報酬要因仮説が確認されなかった。

第2に、他の要因が一定である場合、年齢階層によって各要因の影響が異なる。たとえば、50 歳以下グループに比べ、50 歳以上グループで人的資本要因、利他主義要因、報酬要因の影響が相対的に小さいことが示された。

第3に、50 歳以上の中高年齢層において、年齢階層グループごとに、NPO 活動の継続意欲の決定要因が異なることが示された。

第4に、活動分野によって、人的資本活用要因、消費モデル、報酬要因の影響の方向性がほぼ同じであるが、活動動機の影響に関しては、保健医療福祉分野と非保健医療福祉分野別年齢階層別によって異なっていた。

これらの実証分析の結果は以下のような政策含意を持つとしている。

第1に、人的資本活用仮説に関する分析結果によると、資格の影響については、資格なしグループに比べ、医療系資格を取得した場合、保健医療福祉分野・50～59 歳、非保健医療福祉分野・60 歳以上の両グループにおいて活動継続意欲が弱い。高齢化の進展とともに医療介護産業における労働力不足の問題が深刻化している背景下で、保健医療福祉業において NPO 活動を促進することは重要な課題となっている。そのため、既に医療系資格を取得した専門職としての中高年齢者が保健医療福祉分野において NPO 活動を行いやすい環境を構築すると同時に、介護福祉専門資格を取得する労働雇用・教育訓練の促進政策を検討する必要がある。地域連携型保健医療福祉分野の NPO 法人創立支援政策、医療系資格を持つ者に対して

NPO 活動参加の支援政策、介護福祉資格を取得するための補助金政策などを考案する必要があるとうとしている。

第2に、報酬要因仮説に関する分析結果によると、報酬水準が変化するNPO法人に勤める者グループに比べ、報酬水準が不変である場合、中高年齢者の活動継続意欲が高い傾向になることが示された。したがって、NPO活動を継続させるため、NPO法人で安定な報酬制度を実施すべきであろうとしている。

第3に、活動動機仮説の検証結果、加齢とともに利他主義動機が活動継続意欲に与える影響が大きくなる傾向にあるが、65歳以下の年齢層において活動動機の影響が小さいことが示された。今後、中高年齢者に対してNPO活動に関する宣伝・教育を行うことが必要であるが、他のNPO活動を継続させる政策（たとえば、柔軟な労働時間制度、NPO活動休暇制度など）に取り組む必要があるとうとしている。

第4に、消費モデル仮説に関する分析結果によると、高年齢層（65歳以上）の両グループで活動継続意欲が非勤労所得の影響を受けており、中高所得層に比べ、低所得層グループで活動継続意欲が弱く、NPO活動をやめたいと考える可能性が高いことが示された。低所得層グループは高年齢層になると、加齢とともに就業とNPO活動の両方に参加せず、社会から疎外され、孤独者になる可能性が高いことが窺える。高齢者孤独死のような社会問題を解決するため、低所得の高年齢者グループに対して、生活保護などの所得再分配政策を実施すると同時に、NPO活動を続けていく支援・促進政策も検討する必要があるとうとしている。

### （第7章「高齢者の就業と健康・介護」（三村））

第7章は、一橋大学経済研究所の三村国雄講師によるデータ分析である。ここでは、「高齢者の就業と健康・介護」と題して、2014年の「60代の雇用・生活調査」の個人票を用いて、60代の高齢者を対象に、主観的健康感及び介護負担が高齢者の就業に与える影響を分析するとともに、就業が主観的健康感に与える影響について分析している。

その結果、第一に、主観的健康感が就業に与える影響については、全ての年齢・性別区分において有意にプラスであった。したがって、主観的健康感が良好であれば就業する確率は高くなる。これは先行研究に整合的である。

第二に、介護負担が就業へ与える影響については、本人が主な介護者である場合に限り、60代後半の女性を除き、有意にマイナスであった。したがって、主な介護者は就業する確率は低くなる。

第三に、就業が主観的健康感に与える影響については、いずれの年齢・性別区分においても有意にプラスであった。したがって、就業することによって主観的健康感が高くなる。

これらの分析結果から得られる政策的なインプリケーションは以下の通りであるとしている。

第一に、高齢者の主観的健康を高めるような政策は高齢者の就業促進に有効である。高齢

者の主観的健康感は、身体的・精神的な社会的健康度や生活の質を反映していることを鑑みると、中高年齢者を対象とした健康増進を含めた幅広い生活支援が高齢者の就業を促進する可能性があることを示唆している。

第二に、高齢者本人が介護者である場合には、就業の抑制が発生する反面、介護者が本人以外の家族である場合は就業を抑制する効果は確認できなかったことは、要介護者との同居自体が負担なのではなく、介護者が直面する介護負担が就業抑制につながっていることを示唆している。したがって、在宅介護支援の充実や介護者以外の家族が介護に参加することを促進するような環境整備等により、介護者の負担を軽減させることが、高齢者の就業促進につながる可能性があることを示唆している。

第三に、高齢者の就業促進が高齢者の主観的健康感の増加に有効である。働くということは、60代の高齢者にとっては、収入を得て自己実現を果たすことに加えて、高齢者自身の健康状態や生活の質（Quality of Life）に正の影響を及ぼすような外部性を有していることを示唆している。したがって高齢者の就業を促進するような政策は、労働力の確保や高齢者の所得保障の観点からだけでなく、高齢者の健康増進にとっても有効であることを示唆している。

## 第5節 まとめ

最後に、第3節で述べた高年齢者の雇用・就業をめぐる課題や、各章での分析結果・政策的インプリケーションを踏まえつつ、私見ではあるが、本調査研究成果で分かったこと、残された課題は何かについて、若干のとりまとめを行いたい。

### <60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題>

第3節で述べたとおり、「60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題」は、65歳までの雇用が義務化された中で、如何に従業員からも支持される雇用管理制度を実現していくか、どのような賃金制度が望ましいかなどを整理し、従業員が納得して働き、高い生産性をあげることのできる雇用管理制度を検討していくことが課題と考えている。

第2章「60代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理」（藤本）において、導かれる一つの方向性としては、定年前後で仕事の内容を変えない「無変化型」の雇用管理が、他の2類型（「責任変化型」、「業務変化型」）に比べて、60代前半の雇用確保にあたっての課題を抑えられる可能性がより高く、「無変化型」の配置を実現できる企業を増やすこととしている。また、別の方向性としては、他の2類型（「責任変化型」、「業務変化型」）を実施する企業が直面しやすい、高年齢者向けの仕事の確保や管理職だった社員の扱いといった課題の解決につながるサポートを検討していくことも求められるとしている。60代前半層の雇用管理制度の構築にとって示唆に富む提言と思われる。

「60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題」では、高年齢者を活用し、生産性を上げる雇用管理の在り方の検討が重要であり、今後とも、様々な観点からの検討が必要になると思われる。その際、第3節でも述べたとおり、政府などの動き（60代前半層の賃金低下の判例、同一労働・同一賃金の動き、高年齢雇用継続給付）とも関連する課題であるので、これらの動きを引き続き注視していく必要があるだろう。

### ＜60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題＞

第3節で述べたとおり、「60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題」は、①企業における65歳以降の継続雇用の促進、②就職希望の高年齢者の就職促進、③高年齢者のキャリアアチェンジ、能力開発、④高年齢者雇用の実態把握など、様々な課題が考えられる。これらの中でも、今後、人口減少社会が進展する中で、65歳以降の継続雇用や就職促進による雇用拡大が最も重要な課題と考えられる。

第3章「60代後半層以降の雇用・就業と転職」（浅尾）においては、特に、老後の生活を支えるのに十分な蓄積ができていないと考えられる層（就業緊要高年齢層）への就業促進を図る体制整備の重要性を指摘している。高年齢者の雇用促進を考える際、本人の生活状況も踏まえた対策が重要との新たな視点を提示しており、傾聴に値すべきものと考えられる。

第4章「65歳以降も継続して働くことができる企業の規定要因の検討」（鎌倉）では、65歳以降の就業継続の可否について分析し、50代で正社員の多くが離職している企業ほど65歳以降は希望者全員が就業可能となりやすいことが示唆されたとしている。この結果は、高年齢者雇用を考える際、単に60歳以降の継続雇用の状況を見るだけでなく、60歳以前の雇用状況を含めた高年齢者雇用の全体像の実態把握の必要性を示唆しているものと考えられる。また、大規模で、正社員率が高く、賃金下落率が高い企業では、65歳以降の継続雇用が全員不可となりやすいとしており、これらの企業においては65歳以降も高年齢者を活用していくためには、賃金カーブを含めた雇用管理制度を抜本的に検討する必要があることを示唆していると思われる。

第5章「どのような企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか」（堀）では、高年齢者の中途採用について、どのような企業が高年齢者の中途採用を実施しているかなどについて分析を行い、定年後の高年齢者も評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましいとする企業ほど、正規労働者の中途採用を実施する可能性が高いという結論が得られたとしている。今後、人手不足分野が拡大し、高年齢者の中途採用市場が活性化していくと思われるが、その前提として、評価制度に基づく賃金設定が重要との指摘は示唆に富むものと考えられる。

「60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題」については、どのようにすれば65歳以降を中心に高年齢者の雇用を拡大できるかが中心的な課題になると考えられる。中でも、企業における65歳以降の継続雇用の促進は重要な課題であり、効果的な推進方法等について、引き続き検討を進めていく必要があるだろう。また、雇用保険の対象が65歳以上に拡大され、高

年齢求職者給付金を複数回受給できるようになるので、高年齢者の就職市場が活性化すると思われ、引き続き、高年齢求職者の円滑な就職促進のための検討を行う必要がある。上記の成果以外にも、まだまだ深めていかなければいけない課題も多い。特に、本調査研究報告書においては、就業希望の高年齢者のマッチング方策の検討、高年齢者の雇用の維持・拡大に資するキャリアチェンジ・能力開発の方策などは手が回らなかった。今後の課題としたい。

### <高年齢者の活躍や関連施策の課題>

第3節で述べたとおり、「高年齢者の活躍や関連施策の課題」は、①多様な形態による高年齢者の活躍、②高年齢者の雇用と年金、③高年齢者の様々な活躍と健康・介護など、様々な課題が考えられる。これらの課題の中でも、人口減少社会が進展する中で、高年齢者の雇いを拡大に資する関連の制度や施策を再検討するとともに、雇用以外の多様な形態による高年齢者の活躍を促進していくことが大きな課題と考えている。

第6章「中高年齢者における NPO 活動の継続意欲の決定要因分析」(馬)は、中高年齢者の各グループ(50～59歳、60～64歳、65歳以上)における NPO 活動の継続意欲の決定要因に関する4つの仮説(人的資本活用仮説、消費モデル仮説、活動動機仮説、報酬要因仮説)を検証している。同章では、政策的インプリケーションとして、NPO 活動を継続させるための提言(医療系資格取得者に対する NPO 活動の支援、安定的な報酬制度の実施、中高年齢者に対する啓発、非勤労所得の低い層に対する支援)を行っており、高年齢者の様々な形態での活躍として NPO 活動を選択する場合の参考になると考えられる。

第7章「高齢者の就業と健康・介護」(三村)においては、60代の高年齢者を対象に、主観的健康感及び介護負担が高年齢者の就業を与える影響を分析するとともに、就業が主観的健康感に与える影響について分析している。政策的インプリケーションとして、①中高年齢者を対象とした健康増進を含めた幅広い生活支援が高年齢者の就業を促進する可能性がある、②介護者の負担を軽減させることが高年齢者の就業促進につながる可能性がある、③高年齢者の就業を促進する政策は高年齢者の健康増進にとって有効であることが示唆されたとしている。特に、高年齢者が健康であれば就業促進となるだけでなく、高年齢者の就業促進が高年齢者の健康増進にも役立つことは高年齢者雇用政策と健康政策の連携にとっても有益な分析結果といえよう。

「高年齢者の活躍や関連施策の課題」については、高年齢者の雇いを拡大に資する関連の制度や施策の再検討や、雇用以外の多様な形態による高年齢者の活躍の促進策の検討が中心的な課題になると考える。上記の成果以外にも、まだまだ深めていかなければいけない課題は多い。特に、本調査研究報告書においては、高年齢者の雇用と年金制度の検討などは手が回らなかった。今後の課題としたい。

なお、多様な形態での高年齢者の活躍については、地域によって特色ある取組みが様々ななされており、それを取り上げ情報発信していくことも重要であるので、既に、今年度(平



成 28 年度) から、事例収集を開始しており、資料シリーズとしてとりまとめる予定となっているところである。

#### <参考文献>

JILPT (2010) 「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」 JILPT 調査シリーズ調査シリーズ No.75

JILPT (2014) 「これからの高齢者雇用政策—今から備えるべきこと—」 JILPT ディスカッションペーパー14-01

JILPT (2015) 「60 代の雇用・生活調査」 JILPT 調査シリーズ No.135

JILPT (2016a) 「高年齢求職者給付金に関するアンケート調査」 JILPT 調査シリーズ No.147

JILPT (2016b) 「中高年齢者の転職・再就職調査」 JILPT 調査シリーズ No.149

JILPT (2016c) 「高年齢者の雇用に関する調査 (企業調査)」 JILPT 調査シリーズ No.156

JILPT (2016d) 「NPO の就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—」  
労働政策研究報告書 No.183



## 第 I 部

# 60代前半層を中心とした高年齢者の雇用の課題



## 第2章 60代前半継続雇用者の企業における役割と人事労務管理

### 第1節 はじめに

日本の高齢者継続雇用の特徴の1つは、多くの企業が定年としている60歳が「節目」となり、その節目において高齢従業員の役割が再設定される点にある。この「再設定」の内容は企業により異なってくるであろうが、その相違の背景には、事業内容や従業員の構成のほか、人事労務管理に関わる諸制度・諸慣行が存在すると考えられる。

本稿では、JILPTが2015年に実施したアンケート調査「高齢者の雇用に関する調査<sup>1</sup>」から、60歳定年制を採用している企業を取り上げて、継続雇用者の仕事内容についての回答を基に、企業による「再設定」について類型を作り、類型ごとの人事労務管理の状況について分析する。さらには各類型に該当する企業における高齢者雇用の課題についても、明らかにしていく。最終部では、以上の分析をもとに、高齢者雇用をめぐる人事労務管理における今後予想される課題と対応策について、検討する。

### 第2節 定年到達後の60代前半層の配置－3つの配置類型－

今回の調査に回答した企業のうち、60歳定年制を採用している企業は4903社である。この4903社に、定年後の60代前半の継続雇用者の仕事内容について、社内で最も多く見られるケースを尋ねた（図表2-2-1）。

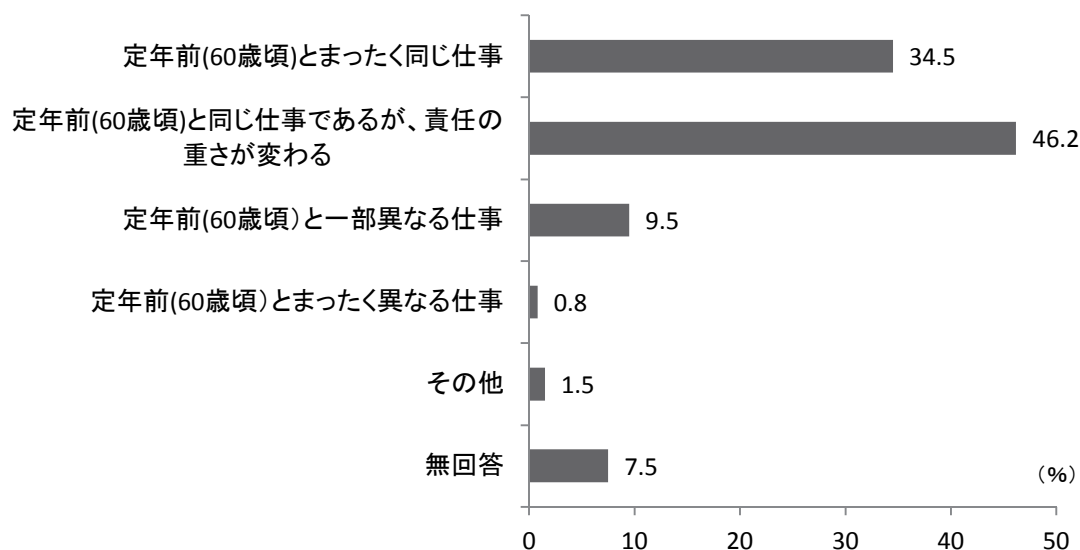
最も回答が多かったのは「定年前（60歳頃）と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」で、46.2%を占めた。「定年前（60歳頃）と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」に該当する典型的なケースは、営業や経理、総務といった定年前と同様の業務を行いながら、課長や部長といった管理職からは外れるというケースであろう。

次いで回答が多かったのは「定年前（60歳頃）とまったく同じ仕事」で、60歳定年制を採用する企業の34.5%が回答した。「定年前（60歳頃）と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」と合わせると、約8割の企業が仕事内容については60歳定年の前後で変わらないと答えていることになる。

「定年前（60歳頃）と一部異なる仕事」を定年後担当するケースが最も多いと答えた企業は9.5%、「定年前（60歳頃）とまったく異なる仕事」については回答企業が0.8%であった。定年後に定年前とは異なる仕事を担当させるケースが最も多いという会社は、双方合わせても約10%と、60歳定年制を採用する企業全体から見るとごく少数にとどまっている。

<sup>1</sup> 農林漁業、鉱業、複合サービス業を除く、全国の従業員50人以上の民間企業20000社を対象とし、2015年7月17日から7月31日にかけて実施した。6187社（有効回答率30.9%）から回答を得ている。

図表 2-2-1 定年到達後の60代前半継続雇用者の仕事内容:社内で最も多いケース(n=4903)



この継続雇用者の定年後の仕事に関する状況についての回答を基に、本稿では60歳定年制を採用している回答企業を3つに分類する。「定年前と全く同じ仕事」と回答した企業は定年前後で仕事の内容が変わらないケースが最も多いということから、「無変化型」と呼ぶ。また、「定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」ケースが最も多いと答えた企業は、「責任変化型」とする。「定年前と一部異なる仕事」および「定年前とまったく異なる仕事」と答えた企業に関しては、「定年前とまったく異なる仕事」と答えた企業が1%未満と非常に少なく、単独で取り上げて人事労務管理などの傾向を回答から推し量るのは難しいため、「定年前と一部異なる仕事」と答えた企業と「定年前とまったく異なる仕事」と答えた企業を合わせ「業務変化型」として以下では扱うこととする。

3つの類型に該当する企業における60歳定年後の継続雇用の状況について、さらに見ておきたい。図表 2-2-2 は、定年後継続雇用される従業員の勤務先に関する回答を集計したものである。いずれの類型でもほぼすべての企業が、継続雇用者の勤務先として自社を挙げている点是不変である。他方、「親会社・子会社等」の回答率は、無変化型で4.3%であるのに対し、責任変化型では7.4%、仕事変化型では10.4%で、責任や仕事定年前後で変化するという類型において回答率がより高い。「関連会社等」の回答率についても同様に、無変化型に比べて責任変化型、仕事変化型におけるほうが高い。

また「親会社・子会社等」、「関連会社等」とともに、業務変化型での回答率が3類型中最も高く、無変化型と比べた場合に2.0~2.5倍程度の数字となっている。継続雇用者の仕事定年前後で変わるというケースが主要となる1つの理由として、親会社・子会社・関連会社といった、これまで勤務していた会社とは異なる会社で継続雇用される点があることをうかがわせる結果である。

図表 2-2-2 定年到達後の60代前半継続雇用者の継続雇用先(複数回答)

(単位:%)

|       | n    | 自社   | 親会社・子会社等*** | 関連会社等** |
|-------|------|------|-------------|---------|
| 無変化型  | 1635 | 98.8 | 4.3         | 4.1     |
| 責任変化型 | 2204 | 98.2 | 7.4         | 5.6     |
| 業務変化型 | 491  | 98.6 | 10.4        | 8.1     |

注. \*\*\*&lt;.001\*\*&lt;.01 (カイ二乗独立性検定)。

### 第3節 企業のプロフィールと配置類型

ところで上記の各類型は、どういった企業において現れやすいのか。業種や規模といった企業のプロフィールとの関係を見ていくこととしよう(図表 2-3-1)。

図表 2-3-1 企業の業種・従業員規模別にみた各配置類型の構成比

(単位:%)

|               | n    | 無変化型        | 責任変化型       | 業務変化型 |
|---------------|------|-------------|-------------|-------|
| 総計            | 4903 | 34.5        | 46.2        | 10.3  |
| 【業種別】         |      |             |             |       |
| 建設業           | 372  | 48.7        | 41.4        | 4.3   |
| 製造業           | 1540 | 30.6        | 55.5        | 9.8   |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 22   | 36.4        | 50.0        | 9.1   |
| 情報通信業         | 141  | <u>22.7</u> | 31.2        | 8.5   |
| 運輸業           | 414  | 51.2        | <u>31.4</u> | 14.0  |
| 卸売・小売業        | 978  | 28.3        | 50.0        | 12.7  |
| 金融・保険業        | 59   | <u>18.6</u> | 55.9        | 18.6  |
| 不動産業          | 34   | 41.2        | <u>35.3</u> | 8.8   |
| 飲食・宿泊業        | 162  | 32.7        | 44.4        | 8.0   |
| 医療・福祉         | 141  | 50.4        | <u>30.5</u> | 9.9   |
| 教育・学習支援業      | 52   | 42.3        | <u>23.1</u> | 13.5  |
| サービス業         | 711  | 34.6        | 41.6        | 9.4   |
| 【従業員規模別】      |      |             |             |       |
| 100人未満        | 2176 | 37.5        | 42.2        | 9.0   |
| 100~300人未満    | 1814 | 33.6        | 49.6        | 9.3   |
| 300人以上        | 780  | 28.2        | 50.5        | 16.4  |

注. 1. 集計企業全体の比率より 10 ポイント以上高い比率は網掛けし、10 ポイント以上低い比率は斜字にしたうえで下線を施している。

2. いずれの類型にも該当していない企業(「その他」と回答した企業、無回答だった企業)の数字は記載していない。

図表 2-3-1 によれば、無変化型の比率が集計企業全体における比率よりも 10 ポイント以上高くなっているのは、運輸業、医療・福祉、建設業といった業種においてであり、いずれも無変化型が半数前後となっている。対照的に集計企業全体に比べて無変化型の比率が低いのは情報通信業、金融・保険業といった業種で、2 割程度にとどまっている。金融・保険業

は、責任または業務が変化するケースが主要であるとする企業が約4分の3と、多数を占めており、情報通信業では3類型に該当しない企業（「その他」と回答した企業、無回答の企業）が約4割に達している。

一方、図表2-3-1から従業員規模との関連をみていくと、100人未満、100人以上300人未満、300人以上の各カテゴリー間で構成比に際立った違いは見られないものの、規模の大きいカテゴリーほど無変化型の比率が低下し、責任変化型、業務変化型の比率が増す。無変化型の仕事配置が、従業員のより少ない企業において実施されやすいことがわかる。従業員のより少ない企業においては、①毎年の定年到達者がより少なく、定年前後で仕事や責任を変化させなくても、より若い年齢の従業員を「滞留」させるような事態が生じにくい、②従業員がより少ないため、定年到達者に定年到達後も到達時と同様の仕事をしてもらう必要性がより高い、といった理由から、より規模の大きい企業よりも無変化型の仕事配置が行われやすくなることが考えられる。

また、業務変化型の比率は300人以上の企業で16.4%と、300人未満の企業における比率の2倍近い数字になっている。300人以上の企業は、より規模の小さい企業に比べて子会社や関連会社といったグループ会社を有しているケースが多いと推測されるため、上述した業務変化型の企業が継続雇用者の雇用先として親会社・子会社等や、関連会社等を挙げる比率が相対的に高いこと（図表2-2-2参照）と符合しているものと思われる。

いまひとつ、高年齢者の人事労務管理と関連があると考えられ、かつ組織としての企業の性格を示す事項として各企業の正社員の平均年齢をとりあげ、各類型の構成比との関係を見た（図表2-3-2）。無変化型の比率は平均年齢がより高いカテゴリーほど高くなる傾向にあり、とりわけ45歳以上のカテゴリーにおいては、より若い年齢層カテゴリーとの差が目立って大きくなる。正社員の平均年齢が50歳以上の企業では、たとえ定年年齢が60歳であっても定年前後で仕事が変わらないという企業が多数を占める。正社員の平均年齢が50歳以上で、中高年正社員の比重が高いと見られる企業では、①業務遂行に必要な人材を確保するために、正社員が定年に到達した後も同様の仕事を継続させている、②定年に到達した正社員の責任や業務の内容を変更した際、その責任や業務を引き継ぐより若い年齢の正社員が不足している、といった事態が生じているために、無変化型が多数を占めるという状況になっているのであろう。

また正社員の平均年齢が20歳台、および30～34歳の企業では3類型に該当しない企業の比率がより高齢の年齢層カテゴリーに比べて大きくなっており、30～34歳の企業では約3割、20歳台の企業では半数近くに達している。これらの企業は、60歳定年の事例がこれまで見られないか、数年のうちに定年を迎えそうな正社員もいないために、定年後の継続雇用者の仕事について想定ができずに回答していないものと推測される。

そしてこのように、正社員平均年齢の若いカテゴリーにおいて3類型に該当しない企業の比率が大きくなるのが、情報通信業の企業において、類型に該当しない企業の比率がとり



わけ高くなることの要因であると考えられる。情報通信業は、正社員の平均年齢が35歳未満の企業の比率が29.1%と、集計企業全体における比率（9.1%）の3倍以上である。また平均年齢40歳未満の企業の比率は68.8%と約7割に達している（集計企業全体における比率は35.6%）。つまり他業種よりも若年者が多数を占める企業の比重が高いために、定年後の継続雇用者の仕事内容に関して回答していない企業が多くなったものとみられる。

図表 2-3-2 正社員の平均年齢別にみた各配置類型の構成比

(単位:%)

|        | n    | 無変化型 | 責任変化型 | 業務変化型 |
|--------|------|------|-------|-------|
| 総計     | 4903 | 34.5 | 46.2  | 10.3  |
| 20歳台   | 67   | 25.4 | 16.4  | 10.4  |
| 30～34歳 | 379  | 26.1 | 35.6  | 8.4   |
| 35～39歳 | 1275 | 29.9 | 48.5  | 11.8  |
| 40～44歳 | 1929 | 32.8 | 51.9  | 10.5  |
| 45～49歳 | 739  | 43.7 | 42.8  | 10.0  |
| 50～54歳 | 147  | 57.1 | 32.0  | 5.4   |
| 55～59歳 | 49   | 77.6 | 12.2  | 2.0   |

- 注. 1. いずれの類型にも該当していない企業（「その他」と回答した企業、無回答だった企業）の数字は記載していない。  
2. 正社員の平均年齢60歳以上の企業（n=13）については、集計対象となる企業の数がごく少ないため集計からは除外している。

## 第4節 配置類型別にみた継続雇用者の管理

### 1. 継続雇用者の配置における配慮

各配置類型に該当する企業は、人事労務管理の内容においてどのような特徴をみせるだろうか。定年到達後の継続雇用者を対象とした人事労務管理施策から見ていくこととしよう。

図表 2-4-1 は、類型の基となっている継続雇用者の仕事への配置にあたり、いかなる点に配慮を傾けているかについての回答を、類型ごとに集計した結果である。いずれの類型でも最も回答率が高かったのは、「慣れている仕事に継続して配置すること」、2番目に回答率が高かったのは「本人への希望の配慮」である。「慣れている仕事に継続して配置すること」の回答率は70%台から80%台であり、継続雇用者の配置のあり方がいかなるものであっても大半の企業において配慮されている事項である。もっとも類型間で回答率の差はあり、仕事の内容が定年前後で変わるケースが主要となっている業務変化型の企業では、他の類型に比べて配慮される度合いがやや弱くなる。また、「本人の希望への配慮」はいずれの類型でも回答率が6割前後で、こちらも配置のあり方に関わらず多数の企業が配慮している。

他の事項についてはどの程度配慮されているだろうか。各類型において3番目に回答率が高いのは「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること」である。ただ、この事項の

回答率は無変化型では24.2%であるのに対して、責任変化型や業務変化型の企業では4割を超える。この結果は、継続雇用者の定年後の配置にあたって、責任や業務内容を変化させている企業では、技能やノウハウの継承をいかに支障なく進めるかという点が問題として意識されるケースが少なくないということを意味している。

また各類型において4番目に回答率が高い事項も共通しており、「肉体的な負担の少ない仕事に配置すること」である。この事項も技能やノウハウの継承同様、類型間で回答率に差が見られ、無変化型での回答率は15.3%にとどまる一方、責任変化型では27.5%、業務変化型では41.5%となっている。定年後担当する仕事が継続雇用者に与える肉体的な負担については、無変化型の企業においてはあまり問題とされないのに対し、定年前後で責任や業務内容を変化させるような配置を行っている企業では無変化型の企業に比べて配慮される傾向が強まり、とりわけ業務変化型の企業では技能やノウハウの継承と同じく、少なからぬ企業が配慮する事項となっている。

そのほか、「労働力が不足する部署に優先的に配置すること」については、無変化型や責任変化型では配慮している企業がごくわずかにとどまるが、業務変化型の企業では16.4%が配慮すると答えている。定年前までの仕事とは異なる仕事を継続雇用者に担当させようとした場合には、各部署の要員確保について思いが及ぶことも決してめずらしくはないという点を示唆する結果である。

図表 2-4-1 60代前半の継続雇用者の配置にあたっての配慮(複数回答)

(単位:%)

|       | n    | 本人の希望への配慮+ | 慣れている仕事に継続して配置すること*** | 肉体的な負担の少ない仕事に配置すること*** | 設備や作業環境の改善*** | マニュアルや作業指示書の改善* | 労働力が不足している部署に優先的に配置すること*** | 技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること*** | 従業員が互いに気兼ねないように配置すること*** | 60歳以上の従業員を対象にした特別な健康診断の実施+ | 管理職を経験した者の意識改革*** | 特に配慮していることはない*** |
|-------|------|------------|-----------------------|------------------------|---------------|-----------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|-------------------|------------------|
| 無変化型  | 1692 | 57.9       | 79.3                  | 15.3                   | 0.8           | 0.5             | 4.0                        | 24.2                       | 5.4                      | 1.1                        | 1.8               | 6.7              |
| 責任変化型 | 2264 | 61.0       | 87.0                  | 27.5                   | 1.9           | 1.1             | 6.8                        | 41.8                       | 10.3                     | 0.6                        | 5.7               | 1.3              |
| 業務変化型 | 506  | 62.1       | 70.4                  | 41.5                   | 4.2           | 2.0             | 16.4                       | 44.7                       | 12.3                     | 1.4                        | 4.9               | 1.2              |

注. \*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 +<.1 (カイ二乗独立性検定)。

継続雇用者の配置にあたっての配慮について、配置のあり方による異同を整理すると、第1にどのような配置のあり方をとる企業においても、多くの場合継続雇用者の定年後の仕事の配置に当たっては、継続雇用者自身の仕事の慣れと希望が配慮される。第2に、定年後の継続雇用者の責任や業務を定年前とは変えている企業では、少なからぬ企業が継続雇用者のもつ技能やノウハウの継承に配慮を傾けている。第3に、定年後の継続雇用者が担当する仕事を定年前から変えている業務変化型の企業では、継続雇用者のもつ技能やノウハウの継承と同様に、継続雇用者の肉体的負担について配慮している企業が少なくない。

## 2. 継続雇用者の雇用形態

継続雇用者の雇用形態は、継続雇用者の配置のあり方とどのように関連しているであろうか。まず、各企業が回答した継続雇用者の雇用・就業形態別比率について、類型ごとに平均値を算出した（図表 2-4-2）。平均値が最も高いのは、いずれの類型も嘱託・契約社員であるが、責任変化型、業務変化型がいずれも約 73%であるのに対し、無変化型では約 55%と 20ポイント近く低い数値となっている。反面、正社員比率の平均値は責任変化型、業務変化型ともに 10%台前半にとどまるが、無変化型の平均値は 35%近くに達している。

図表 2-4-2 60代前半継続雇用者の雇用・就業形態別比率(%)：各類型における平均値

|       | n    | 正社員  | 嘱託・<br>契約社員 | パート・<br>アルバイト | グループ・関<br>連会社等で継<br>続雇用された<br>従業員 | その他 |
|-------|------|------|-------------|---------------|-----------------------------------|-----|
| 無変化型  | 1557 | 34.5 | 55.5        | 8.7           | 0.9                               | 0.5 |
| 責任変化型 | 2111 | 14.1 | 73.8        | 10.1          | 1.5                               | 0.5 |
| 業務変化型 | 465  | 11.4 | 73.5        | 11.6          | 2.8                               | 0.7 |

注. 各雇用・就業形態について比率の回答が無かった企業は集計から除いている。

類型ごとの平均値からは、責任変化型、業務変化型では、嘱託・契約社員として働く継続雇用者の比率が高い企業が大半であることや、無変化型においても嘱託・契約社員として働く継続雇用者が多数を占める企業が多いものの、責任変化型、業務変化型よりは正社員の比率が高い企業が一定程度存在することなどをうかがうことができる。そこで、それぞれの類型において、どのような雇用・就業形態別の構成が広がっているのかをより正確にとらえるため、次に継続雇用者における正社員の比率に着目し、この比率の高い企業・低い企業が各類型でそれぞれどのくらいの比重を占めているのかを算出した（図表 2-4-3）。

責任変化型、業務変化型では継続雇用者の中に正社員はいないという企業がともに 8 割前後を占めており、これらの企業の大半は定年後の従業員を正社員として継続雇用していないことがわかる。継続雇用者のうち正社員が半数以上を占めるという企業の比率は、責任変化型で 14.3%、業務変化型では 11.7%であり、いずれの類型においても限定的な存在である。

一方、無変化型でも継続雇用者の中に正社員はいないという企業が 6 割近くある。ただ、無変化型では継続雇用者の半数以上が正社員という企業が 37.0%、そのうち全員正社員という企業が 24.8%あり、定年後の継続雇用者＝契約・嘱託社員として再雇用という人事労務管理がもつぱらであるとはいえない。むしろ定年後の継続雇用者を、多くの場合正社員で雇用するという慣行がある程度広がっている。

図表 2-4-3 60代前半の継続雇用者に占める正社員比率からみた構成比

(単位: %)

|       | n    | いない  | 20%未満 | 20%以上<br>50%未満 | 50%以上<br>80%未満 | 80%以上<br>100%未満 | 全員正社員 |
|-------|------|------|-------|----------------|----------------|-----------------|-------|
| 無変化型  | 1557 | 56.5 | 3.4   | 4.0            | 5.7            | 5.5             | 24.8  |
| 責任変化型 | 2111 | 79.0 | 3.6   | 3.0            | 2.6            | 2.2             | 9.5   |
| 業務変化型 | 464  | 82.8 | 2.4   | 2.2            | 4.3            | 1.1             | 7.3   |

注. 正社員の比率について回答が無かった企業は集計から除いている。

### 3. 継続雇用者の給与と評価

#### (1) 継続雇用者の給与水準

定年到達後の配置のあり方によって、配置された継続雇用者の給与水準はどの程度変わってくるだろうか。アンケートの回答結果から、60代前半フルタイム勤務の継続雇用者に各企業から支払われる平均的な給与額（賃金＋賞与）を算出<sup>2</sup>し、外れ値を除去<sup>3</sup>した上で、それぞれの類型における平均値、中央値、標準偏差を求めた（図表 2-4-4）。平均値、中央値ともに無変化型、責任変化型、業務変化型の順となっており、平均値・中央値ともに無変化型と他の2類型との差が大きくなっている。

図表 2-4-4 60代前半フルタイム勤務継続雇用者の給与額(平均的水準):  
各類型における統計量

(単位: 万円)

|       | n    | 平均値    | 中央値    | 標準偏差   |
|-------|------|--------|--------|--------|
| 無変化型  | 1235 | 345.43 | 317.00 | 132.39 |
| 責任変化型 | 1649 | 309.34 | 289.80 | 107.80 |
| 業務変化型 | 349  | 300.10 | 280.00 | 109.62 |

注. 給与額の算出ができなかった企業は集計から除いている。

継続雇用者の給与水準についていまひとつ、定年到達時の給与と比べるとどのくらいの水準に設定されているのかという点を見ておきたい。フルタイム継続雇用者の平均的な給与水準について、定年到達直前の60歳直前の賃金を100としたときに61歳時点ではどの程度になるかを各企業に回答してもらった結果を、類型ごとに集計した（図表 2-4-5）。各類型の平均値は、責任変化型、業務変化型が65前後であるのに対し、無変化型は78.16と他の2類型に比べて高い数値となっている。水準別の構成比をみると、定年到達時の給与を100としたときに61歳時点では60をきるという企業が、責任変化型では回答のあった企業の17.9%、

<sup>2</sup> アンケートにおいて各企業にたずねた、①60代前半のフルタイム勤務・継続雇用者の平均的な年収（＝給与＋企業年金＋公的給付）と、②①において会社から支払われる賃金・賞与が占めるおおよその割合、から算出した。

<sup>3</sup> 算出した平均的な給与額を対数変換し、変換後の値の第1四分位と第3四分位を活用して、外れ値とする範囲を設定した。この方法は、野呂・和田[2015]に依拠している。

業務変化型では 26.3%と決してめずらしくないのに対し、無変化型では 6.7%とごくわずかである。対照的に、継続雇用者が 61 歳時点で定年到達時の 8 割以上の給与を得ているという企業は、責任変化型では 21.4%、業務変化型では 15.4%にとどまるが、無変化型では半数を超える。

平均値・中央値や、水準別の構成比を踏まえると、責任変化型、業務変化型の企業では、定年後の継続雇用者の賃金を定年到達時に比べて 3 割以上引き下げることが一般的であるのに対し、無変化型では定年到達時からの引き下げ幅を 2 割以内にとどめるというケースが多く見られるものと推測される。

図表 2-4-5 フルタイム勤務継続雇用者の61歳時点での給与水準：

| 60歳直前を100としたときの水準 |      |              |          |      |       |       |
|-------------------|------|--------------|----------|------|-------|-------|
|                   | n    | 水準別構成比(単位:%) |          |      | 平均値   | 中央値   |
|                   |      | 60未満         | 60以上80未満 | 80以上 |       |       |
| 無変化型              | 1319 | 6.7          | 40.9     | 52.3 | 78.16 | 80.00 |
| 責任変化型             | 1879 | 17.9         | 60.7     | 21.3 | 67.30 | 65.00 |
| 業務変化型             | 403  | 26.3         | 58.3     | 15.4 | 64.31 | 60.00 |

注. 給与水準についての回答が無かった企業は集計から除いている。

## (2) 給与決定において考慮している点と継続雇用者の給与に対する考え方

定年後の継続雇用者の給与決定にあたり、各類型に該当する企業はどのような考えを持っているだろうか。図表 2-4-6 は、給与水準の決定の際に考慮している点についての回答等を集計したものである。

いずれの類型でも、「個人の知識、技能、技術」、「60 歳到達時の賃金水準」を考慮しているという企業が半数前後を占めており、これらの事項は、配置のあり方に関係なく、比較的多くの企業が継続雇用者の給与を決める上で念頭においていることがわかる。類型による違いが見られるのは、「高年齢者雇用継続給付の受給状況」で、無変化型では考慮している企業が 15.1%であるのに対し、責任変化型、業務変化型では 25%前後の企業が考慮をしている。先に責任変化型、業務変化型の企業は、定年到達時からの給与の引き下げ幅が無変化型に比べて大きいことが明らかとなったが、引き下げ幅が大きい故に、高年齢者雇用継続給付の活用を視野に入れる傾向が、無変化型の企業に比べて強いものと考えられる。

また、業務変化型の企業では、「担当する職務の市場賃金・相場」の回答率が、他の類型の企業に比べてやや高い。業務変化型の企業は、継続雇用者が定年到達前まで行ってきた仕事の内容を変更しているため、定年到達前までの仕事を評価していた基準とは別の基準が必要となる可能性が他の類型の企業よりも高いことが推測され、そのために市場賃金・相場への意識がより強くなっているのではないかと思われる。

図表 2-4-6 フルタイム勤務継続雇用者の給与決定にあたって考慮している点(複数回答)

(単位: %)

|       | n    | 業界他社の状況 | 担当する職務の市場賃金・相場** | 60歳到達時の賃金水準* | 自社の初任給水準 | 自社所在地域の最低賃金 | 個人の知識、技能、技術 | 退職金の受給状況* | 在職老齢年金の受給状況*** | 高年齢者雇用継続給付の受給状況*** |
|-------|------|---------|------------------|--------------|----------|-------------|-------------|-----------|----------------|--------------------|
| 無変化型  | 1692 | 14.8    | 16.7             | 53.6         | 4.5      | 11.3        | 49.2        | 2.7       | 12.9           | 15.1               |
| 責任変化型 | 2264 | 15.6    | 17.8             | 56.5         | 5.4      | 11.8        | 52.5        | 4.2       | 19.8           | 26.5               |
| 業務変化型 | 506  | 18.4    | 23.3             | 50.6         | 6.5      | 12.5        | 52.0        | 3.0       | 15.2           | 23.3               |

注. \*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 (カイ二乗独立性検定)。

さらに継続雇用者の給与決定の背景にある企業の姿勢を探るため、高年齢者の賃金に対する考え方をたずねた質問への回答結果を、類型ごとに集計した(図表 2-4-7)。この図表に示しているのは、それぞれの考え方に肯定的な(「そう思う」、「ややそう思う」と回答した)企業の比率である。

類型による違いがあまり見られないのは、いずれの類型でも多数の企業が回答している「定年後の高年齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」、「高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき」といった考え方である。そのほかの項目は類型による差が見られるが、「賃金は仕事の対価なので、在職老齢年金があっても、賃金は下げるべきではない」、「賃金は仕事の対価なので、高年齢雇用継続給付があっても、賃金は下げるべきではない」、「定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない」は、無変化型が他の2類型よりも肯定的な見解の比率が高く、逆に「会社は雇用確保のために再雇用するのだから、賃金が低下しても構わない」、「賃金の原資が限られており、高年齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金が下がるので、高年齢者の賃金を下げても構わない」は、責任変化型・業務変化型での肯定的な見解の比率が無変化型における比率よりも高い。もっともいずれの考え方についても、ある類型では大半が支持し、別の類型では支持が少数にとどまるといったような差は見られなかった。

以上をまとめると、無変化型の企業では、定年後の継続雇用者の賃金について仕事への対価として捉え、高年齢者雇用継続給付や在職老齢年金といった公的給付の受給とは関係なく支払うべきだという考え方が、責任変化型や業務変化型の企業に比べると広がっている。また、賃金は仕事の対価であるということから、定年前後で仕事が変わらなければ賃金を下げるべきではないと考える傾向も他の2類型に比べると強い。もっともこれらのいずれの考え方についても、支持している企業が無変化型の多数を占めているわけではない点には留意が必要だろう。

一方、責任変化型と業務変化型は、賃金に対する考え方の傾向が似ている。そして、継続雇用者の雇用機会の確保と定年前後での賃金水準の維持をトレード・オフの関係として捉える考え方や、定年前の従業員の賃金水準を維持するためには継続雇用者の賃金を下げることもしないとわかないといった考え方が、多数派の企業によって支持されているわけではないが、無

変化型に比べると広がりを見せている。

図表 2-4-7 高齢者の賃金に対する考え方：肯定的な回答の比率

(単位：%)

|       | n    | 高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき** | 定年後の高齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい** | 賃金は仕事の対価なので、在職老齢年金があっても、賃金は下げるべきではない*** | 賃金は仕事の対価なので、高齢雇用継続給付があっても、賃金は下げるべきではない*** | 定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない*** | 会社は雇用確保のために再雇用するのだから、賃金が低下しても構わない**** | 賃金の原資が限られており、高齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金が下がるので、高齢者の賃金を下げても構わない*** | 高齢者の賃金は一律でも構わない** |
|-------|------|-------------------------------------|---------------------------------|---|---|--------------------------------|---------------------------------------|--|-------------------|
| 無変化型  | 1692 | 56.3                                | 62.4                            | 36.3                                    | 36.2                                      | 39.9                           | 27.0                                  | 31.4   | 8.5               |
| 責任変化型 | 2264 | 50.3                                | 56.6                            | 27.9                                    | 26.5                                      | 25.3                           | 35.6                                  | 42.8   | 11.4              |
| 業務変化型 | 506  | 53.4                                | 59.7                            | 28.9                                    | 28.1                                      | 30.8                           | 34.2                                  | 39.5   | 11.5              |

注 1. それぞれの考え方に対し「そう思う」、「ややそう思う」と答えた企業の比率を示している。  
 2. \*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 (カイ二乗独立性検定)。

### 第 5 節 60 代前半層の雇用確保における課題

各類型に該当する企業が、60 代前半の雇用確保を進める上で直面している課題は何か。図表 2-5-1 に課題についての回答をまとめた。

まず目に付くのは「特に課題はない」の回答率に類型間で差がみられること、とりわけ無変化型と他の 2 類型との差が大きいことである。回答率は責任変化型では 21.8%、業務変化型では 16.4%にとどまっているが無変化型では 38.2%に達しており、無変化型では 60 代前半層の雇用確保に関して課題を感じていないという企業が少なくない。

課題の内容に目を向けると、「高齢者の担当する仕事を自社内に確保することが難しい」、「管理職社員であった者の扱いが難しい」といった事項の回答率で、類型間の開きが大きい。「高齢者の担当する仕事を自社内に確保することが難しい」は、無変化型や責任変化型では回答率が 10%台であるのに対し、業務変化型では 3 割を超える。業務変化型ではこの事項の回答率がすべての課題事項の中で最も高く、60 代前半層の雇用確保における主要課題となっていることがわかる。一方、「管理職社員であった者の扱いが難しい」は、責任変化型・業務変化型での回答率がともに 33%台で、無変化型における回答率の 2 倍近い数値となっている。責任変化型ではこの事項が最も回答率が高い課題事項となっている。

そのほか、いずれの類型でもさほど回答率は高くはないが、類型間での差が認められる事項として、「高齢社員を活用するノウハウの蓄積がない」、「労働意欲が低い」がある。どちらも無変化型での回答率は 10%未満であるが、業務変化型では 2 割弱の企業が課題と感じている。

図表 2-5-1 60代前半層の雇用確保における課題(複数回答)

(単位:%)

|       | n    | 高齢者の担当する仕事を自社内に確保することが難しい*** | 自社の子会社・関連会社等に、高齢者の雇用を確保するのが難しい*** | 高齢者に向けた設備や作業環境の整備が進まない | 高齢社員を活用するノウハウの蓄積がない*** | 管理職社員であった者の扱いが難しい*** | 定年後も雇用し続けている従業員の処遇が難しい*** | 労働組合・従業員代表等の理解がなかなか得られない | 若・壮年層のモラルが低下する* | 若年層が採用できず、年齢構成がいびつになる*** | 人件費負担が増える* | 労働意欲が低い*** | 生産性が低い*** | 特に課題はない*** |
|-------|------|------------------------------|-----------------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|------------|------------|-----------|------------|
| 無変化型  | 1692 | 13.1                         | 3.0                               | 4.7                    | 7.4                    | 17.3                 | 19.6                      | 0.4                      | 4.1             | 20.6                     | 8.9        | 9.6        | 7.2       | 38.2       |
| 責任変化型 | 2264 | 17.8                         | 3.7                               | 5.4                    | 11.9                   | 33.9                 | 25.9                      | 0.2                      | 6.0             | 26.1                     | 11.0       | 16.0       | 9.7       | 21.8       |
| 業務変化型 | 506  | 34.0                         | 7.1                               | 5.9                    | 17.4                   | 33.6                 | 22.9                      | 0.2                      | 6.7             | 24.9                     | 12.1       | 16.6       | 13.0      | 16.4       |

注. \*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 (カイ二乗独立性検定)。

## 第6節 結語

本章では60歳定年制を採用する企業が、定年後の継続雇用者をどのように仕事に配置するかに着目し、配置のあり方と継続雇用者を対象とする人事労務管理との間にどのような関連が見られるかを分析した。また、配置のあり方と継続雇用者の雇用確保に当たっての課題との関係についても明らかにした。

継続雇用者の定年後の配置のあり方について、①定年前後で仕事の内容を変えない無変化型、②定年前後で仕事の内容は変えないが、管理職から外すなど責任の重さを変える責任変化型、③定年前後で仕事の内容を変える業務変化型の3つの類型を設定し、それぞれの類型の人事労務管理の特徴をアンケート調査のデータを基に探っていったところ、無変化型と業務変化型・責任変化型とのあいだで、継続雇用者の人事労務管理に差異が見られることがわかった。無変化型では定年前後での給与の変化を2割以内に抑えるところが多数を占めるのに対し、責任変化型・業務変化型では定年に伴い3割以上の給与引き下げを行うケースが一般的であった。また、責任変化型・業務変化型では大半の企業が、継続雇用者を正社員以外の雇用・就業形態で就業させているのに対し、無変化型では定年後も正社員として働くケースが主流であるという企業が、少なからず見られた。

60代前半層の雇用確保をめぐる課題については、無変化型と他の2類型とで状況が大きく異なっていた。無変化型では60代前半層の雇用確保について課題を感じないという企業が少なくなかったのに対し、責任変化型・業務変化型では少数にとどまっていた。責任変化型では管理職についていた社員の扱いが、業務変化型では管理職についていた社員の扱いに加え、自社内に高齢者が担当する仕事を確保することが、主要な課題となっていた。

以上の分析結果から導かれる実践的な示唆の方向性は、次のようなものとなる。まず、60代前半の雇用確保にあたっての課題を抑えられる可能性がより高い、無変化型の配置を実現できる企業を増やすというものである。今回明らかにした無変化型企業の継続雇用者に対する人事労務管理の特徴や、あるいは今回はデータの制約により十分に検討することができ



なかった定年前の従業員を対象とした人事労務管理との関連について踏まえた上で、無変化型を可能とするような人事労務管理の実現を促していく必要があるだろう。

もう一つの方向性としては、無変化型とは異なる継続雇用者の配置を実施する企業が直面する課題の解消である。企業規模などの要因により、仕事を定年前後でかえないという配置を、継続雇用者の主要な配置のあり方とするのが難しい企業もあるだろう。そうした企業が直面しやすい、高年齢者向けの仕事の確保や管理職だった社員の扱いといった課題の解決につながるサポートを検討していくことも求められよう。

#### <参考文献>

野呂竜夫・和田かず美(2015)「統計実務におけるレンジチェックのための外れ値検出方法」,  
『統計研究彙報』第72号.



## 第Ⅱ部

### 60代後半層以降又は高年齢者全般の雇用の課題



### 第3章 60代後半以降の雇用・就業と転職

この章では、60代後半以降に焦点を当てて、今回実施した調査結果により、その雇用や就業の実態をみるとともに、その課題について若干の考察を加えてみたい。その際、高年齢者雇用安定法に基づき65歳までの希望者全員の雇用継続が義務とされていることもあって、60代後半以降において就業している場合は、職業生涯のいずれかの時期において何らかの転職を経験していることが多いと考えられる。そこで、この章では、60代後半以降における雇用・就業と高年齢期を中心とした転職経験との関連を視点軸としていくこととしたい。もとより、この年齢層にあっても、長年蓄積してきた知識・経験・能力を活かすという視点からも、可能であれば雇用継続が図られることが望ましく、また、現に長期にわたって働き続けてきた企業で継続して雇用されている人々は決して少ないわけではない。こうした60代後半にまたがる雇用継続については、次章（第4章）で取り扱われることとなっている。

本章では、まず、60代後半以降における雇用・就業の状況について政府統計データにより概観したうえで、今回実施した調査結果（個人調査、企業調査）から描出される特徴を整理する。その際、個人調査の対象者を過去における転職経験の有無や転職の状況別に集計を行い、相互の比較を行う。もとより、転職そのものが60代後半以降における雇用・就業にどこまで影響を及ぼしているものかどうか断定することは困難であるが、転職経験の有無による比較を通じて、おおまかな傾向が見出されるかどうか検討したい。また、企業調査結果からは、どのような企業がどのようにこの年齢層の人々を活用しているのか、その実態に関するデータを提供しつつみることとしたい。

#### 第1節 政府統計からみた60代後半以降における雇用・就業の状況

総務省統計局「労働力調査」により高年齢層における雇用・就業の状況を概観しておこう。

##### （労働力率の推移）

図表3-1-1は、労働力率及び就業率の推移をみたものである<sup>1</sup>。両指標の推移には微妙な違いがあるものの総じて平行な動きを示していることから、ここでは労働力率についてのみ記述しておくこととしたい。60～64歳層の労働力率は、男女計でみて平成1桁台半ばから平成16・7年頃まで弱含み（平成4年：57.2%→同17年：54.7%）で推移していたが、その後反転し、リーマンショック後数年はほぼ横ばいで推移したものの、近年は上昇傾向で推移している（平成27年：64.3%）。男女別にみてもほぼ同様の傾向で推移しているといえるが、平成17年以降の上昇において男性（平成17年：70.3%→同27年：78.9%）よりも女性（同

<sup>1</sup> 念のためにそれぞれの定義を示せば、労働力率は人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合（%）であり、就業率は同じく人口に占める就業者の割合（%）である。なお、70歳以上層については、両者はほとんど同水準であるためグラフには別の折れ線として明確に表示されていない。

40.1%→50.6%)の方で上昇幅がやや大きくなっている。なお、男女間で労働力率の水準に30%ポイント弱の違い(男性の方が高い)がある。

65~69歳層の労働力率は、男女計でみて平成1桁台半ばから平成16、17年頃まで低下傾向(平成4年:41.4%→同17年:34.4%)で推移した後上昇に転じ、平成27年には42.7%となっている。グラフの形状としては60~64歳層と似ているが、これまでのところ総じて横ばい域での変動であるともみられ、今後とも近年の堅調な上昇が継続するかどうか注目される。男女別にもほぼ同様の推移をしている中で、男性が平成27年においても54.1%と直近のピークである平成3年の56.8%を下回っているのに対して、女性は平成27年が32.0%と同ピークの平成4年の29.3%を上回っている。この年齢層でも男女間で20%ポイント強の違い(男性の方が高い)がある。

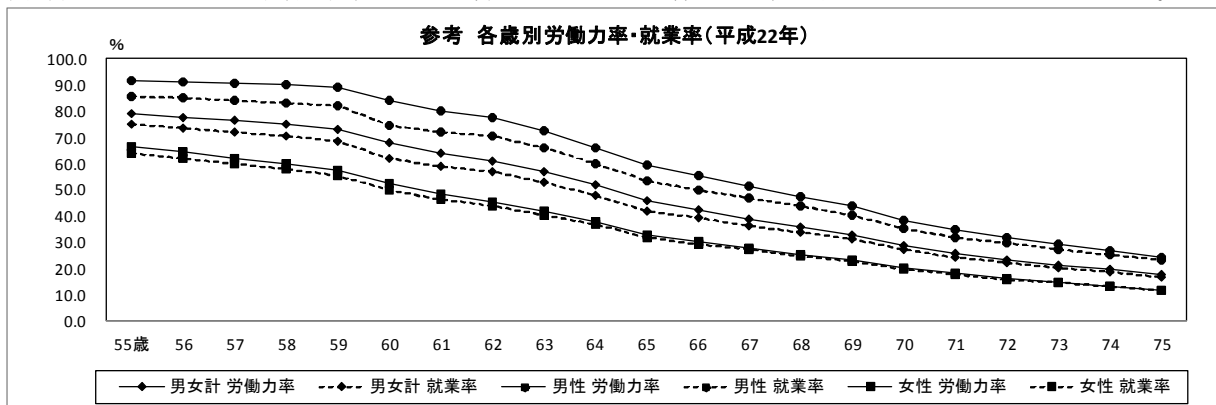
70歳以上層の労働力率は、緩やかな低下傾向がみられていたが、近年はほぼ横ばいで推移しており、やや上昇に向かう兆しも窺われ(男女計で平成22年:13.0%→同27年:13.9%)、今後の推移が注目される。この年齢層でも男女間で10%ポイント強の違い(男性の方が高い)がある。

なお、グラフにみられるように、男女計でみて、60~64歳層と65~69歳層との間には20%ポイント強の、65~69歳層と70歳以上層との間には30%ポイント弱の違い(より高年齢ほど労働力率の水準は低い)がある<sup>2</sup>。

**(雇用形態別割合の推移)**

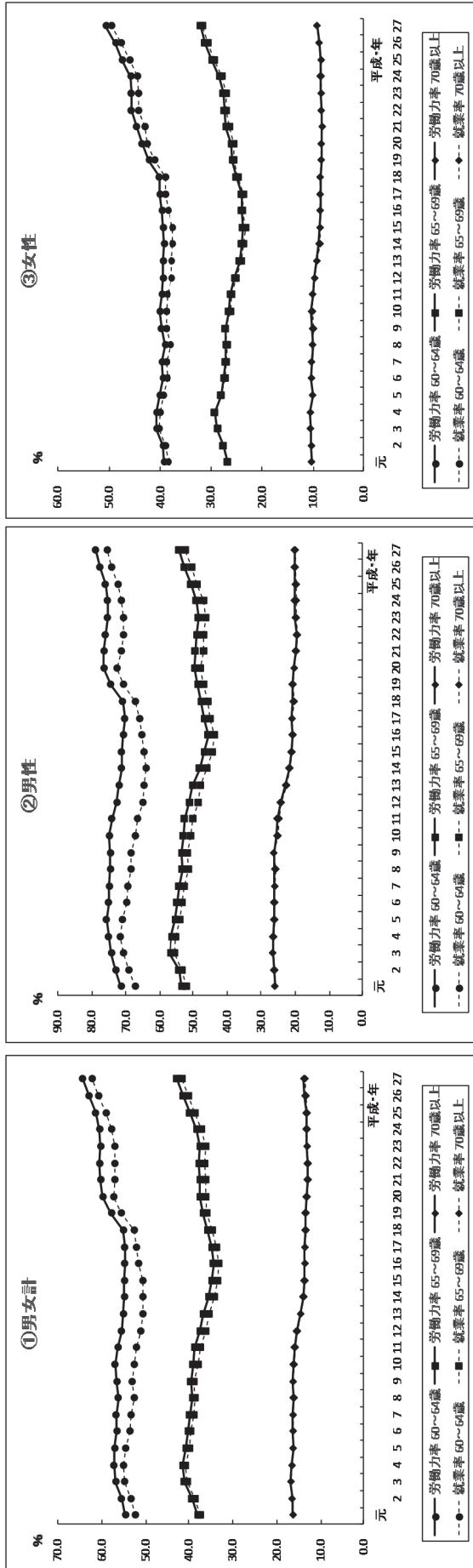
つぎに、図表3-1-2は、総務省統計局「労働力調査・詳細集計」により雇用者(役員を含む)に占める雇用形態別構成比を年齢別にみたものである。高年齢者については55~64歳層及び65歳以上層の2区分の集計が提供されている。まず55~64歳層についてみると、正規雇用割合の低下(平成14年:52.5%→同27年:47.3%)、非正規雇用割合の上昇(同31.5%→42.6%)がほぼ直線的に進展しており、また役員の割合も同様に低下している(同16.0%

<sup>2</sup> とりわけ60歳以降では、それぞれの年齢層の中でも年齢が高まるにつれて労働力率や就業率はほぼ直線的に低下することには留意する必要がある。参考までに、平成22年「国勢調査」から各歳別のデータを掲げると、次のグラフのようになっている。例えば、団塊の世代のような人口の塊がある5歳きざみの年齢層に到達し始めたときは当該年齢層の労働力率等をより高めることとなるが、やがて逆に低める方向に作用することとなる。平成25年以降において65~69歳層の労働力率の上昇がやや加速した背景には、こうしたことも考えられる。



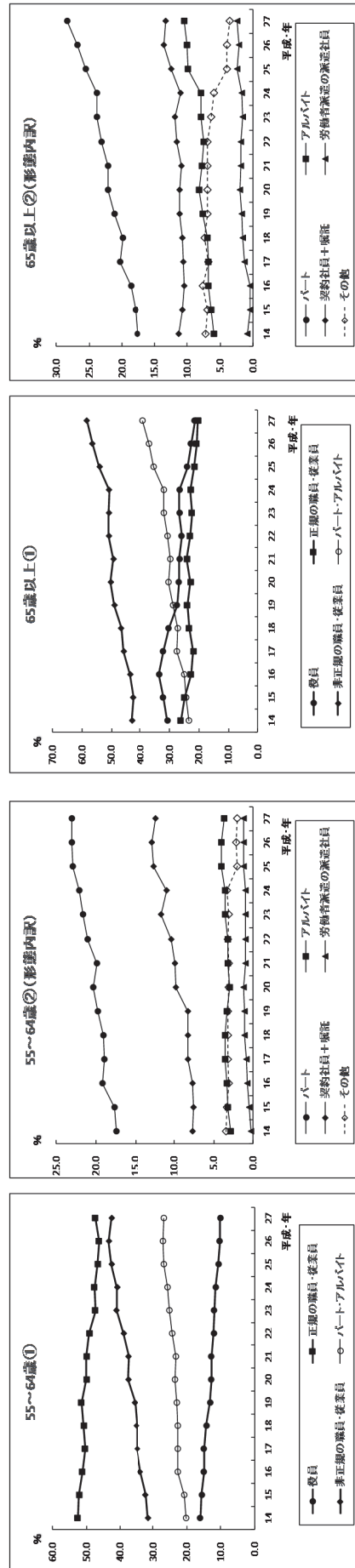
データ:総務省統計局「国勢調査」(平成22年)

図表 3-1-1 高年齢層の労働力率・就業率の推移



データ：総務省統計局「労働力調査」

図表 3-1-2 高年齢層の雇用形態別構成比の推移(男女計)(役員を含む雇用に占める割合)



データ：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」  
 (注) 各グラフの目盛範囲及び間隔が異なることに留意されたい。

→10.1%)。非正規形態の内訳をみると、パートの割合（同 17.4%→23.1%）が上昇しているほか、契約社員・嘱託の割合（同 7.6%（平成 19 年：8.2%）→12.4%）がとりわけ平成 20 年以降かなり上昇している。派遣労働者の割合（同 0.3%→1.2%）は上昇してきているが水準としてはいまだ小さいものにとどまっている。なお、図示はしていないが男女別にみると、男性では契約社員・嘱託での上昇（同 9.3%→15.6%）が相対的に大きく、パート（同 3.9%→4.8%）の上昇幅は小さく、アルバイト（同 2.7%→4.8%）の上昇の方が大きい。一方、女性では契約社員・嘱託での上昇（同 4.8%→8.3%）は相対的に緩やかで、パート（同 40.0%→47.6%）の上昇がもっとも大きくなっている。女性では、アルバイトでの上昇（3.1%→3.9%）はわずかとなっている。また、水準はなお小さいものの、派遣労働者の割合の上昇は、男性（同 0.2%→1.3%）、女性（同 0.3%→1.5%）ともほぼ同程度の上昇となっている。

65 歳以上層の雇用形態別構成をみると、この年齢層でも非正規雇用割合の上昇（同 43.0%→58.3%）がみられているが、一方で正規雇用割合は平成 14 年(26.2%)から同 17 年(22.0%)まで低下傾向にあったが、それ以降はほぼ横ばい域ないし緩やかな低下で推移しており、平成 27 年においても 20.3%で、非正規雇用割合の上昇幅ほどには低下してはいない。その差を埋めたのが役員の割合の低下（同 30.8%→21.4%）であった。ただし、役員の実人数をみると、55～64 歳層では減少している（同 124 万人→98 万人）ものの、65 歳以上層ではむしろやや増加しており（同 68 万人→98 万人）、65 歳以上層での役員割合の低下は、分母であるこの年齢層の雇用者数の増加（同 221 万人→458 万人）によるものであることには留意が必要である。この年齢層の非正規雇用の形態別内訳をみると、非正規雇用割合の上昇のほとんどがパート・アルバイトの割合の上昇（同 23.5%→39.1%）によっているが、男女別にみると、男性ではパートよりもアルバイトの割合の上昇がやや大きくなっている。また、男性の契約社員・嘱託の割合が平成 25 年以降かなり上昇しているのが注目される。一方、女性ではパートの割合の上昇が目立って大きくなっている。なお、派遣労働者の割合がなお水準は小さい中ではあるが、男女とも同程度上昇している<sup>3</sup>。

なお、55～64 歳層と 65 歳以上層とでは、非正規雇用割合に 16%ポイント程度の違い（65 歳以上の方が高い）があるが、正規雇用割合にはさらに 27%ポイント程度の違いがあり、この差は役員の割合が 65 歳以上層の方で 11%ポイント程度高いことによっている。

### （産業別雇用者の推移）

図表 3-1-3 は、「団塊の世代」が 60 代に到達し始めた平成 19 年と平成 27 年における雇用

<sup>3</sup> 関係するデータは、次のとおりである（雇用者に占める割合（%））。

|              | 男性      |         |      | 女性      |         |      |
|--------------|---------|---------|------|---------|---------|------|
|              | 平成 14 年 | 平成 27 年 | 差    | 平成 14 年 | 平成 27 年 | 差    |
| パート          | 10.5    | 15.5    | 5.0  | 34.3    | 48.1    | 13.8 |
| アルバイト        | 7.2     | 12.6    | 5.4  | 2.9     | 7.2     | 4.3  |
| 契約社員+嘱託      | 14.5    | 18.4    | 3.9  | 4.3     | 5.5     | 1.2  |
| 労働者派遣事業の派遣社員 | 0.7     | 2.5     | 1.8  | 0.0     | 1.7     | 1.7  |
| その他の非正規雇用    | 7.2     | 4.0     | -3.2 | 7.1     | 2.8     | -4.3 |

データ：総務省統計局「労働力調査・詳細集計」



者の産業別構成をみたものである。65歳以上層において当該産業の平成27年の構成比が19年よりも高くなっている産業には、医療・福祉（男女計で7.0%→11.0%）、小売業（11.0%→12.0%）、サービス業（他に分類されないもの）<sup>4</sup>（12.5%→13.5%）、学術研究・専門・技術サービス業（1.8%→2.6%）、分類不能の産業（0.4%→0.9%）などがある。これらの産業は、近年65歳以上の雇用が増加している産業ということができる。また、60～64歳層よりも65歳以上層の構成比が高くなっている産業には、最狭義サービス業（平成27年の比較で10.3%/13.5%）、不動産・物品賃貸業（2.5%/4.4%）、生活関連サービス業・娯楽業（3.0%/3.9%）、農林漁業（1.8%/2.6%）、建設業（9.6%/10.3%）、飲食店・宿泊業（4.1%/4.8%）などがある。これらの産業は、高齢者の引退過程において早期に引退する人の割合が他の産業よりも相対的に小さいことを示すとともに、高齢期に他産業から転職してきている産業であるという可能性も示すものと考えられる。

産業間の転職等の状況により接近するために、コーホートで変化をみることが考えられる。平成19年以降のデータでは、平成19年の60～64歳層と同24年の65歳以上層とを比較することができる<sup>5</sup>。同様に、平成20年と25年、同21年と26年及び同22年と27年についてもみることができる。その結果として、平成22年の60～64歳層から同27年の65歳以上層への産業別割合の変化において上昇、低下それぞれ大きかった順に6つの産業を示せば次のとおりである。

60～64歳層から65歳以上へのコーホートのみた雇用者の産業構成割合の変化において、最狭義サービス業や医療・福祉など上昇している産業は、高齢期における転職に伴い流入している産業である可能性が高い。一方、運輸業・郵便業や輸送用以外機械製造業など低下している産業は、現在までのところ60代後半層の雇用継続が相対的に進んでいないとともに、他産業への流出元となっている可能性がある。

（上昇した産業）

| 産業          | 平成19年60～64歳<br>→24年65歳以上 | 平成20年60～64歳<br>→25年65歳以上 | 平成21年60～64歳<br>→26年65歳以上 | 平成22年60～64歳<br>→27年65歳以上 |
|-------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 最狭義サービス業    | 10.5%→14.4%              | 10.5%→13.3%              | 11.3%→13.0%              | 11.1%→13.5%              |
| 医療・福祉       | 7.1%→10.0%               | 7.5%→10.1%               | 8.3%→10.6%               | 9.1%→11.1%               |
| 不動産・物品賃貸業   | 3.1%→4.4%                | 2.8%→4.5%                | 2.9%→4.6%                | 2.7%→4.4%                |
| 農林漁業        | 1.4%→2.9%                | 1.3%→2.9%                | 1.5%→2.9%                | 1.6%→2.6%                |
| 生活関連サービス・娯楽 | 2.8%→4.1%                | 3.1%→4.3%                | 3.4%→4.1%                | 3.4%→3.9%                |
| 分類不能の産業     | 0.6%→0.6%                | 0.5%→1.1%                | 0.5%→1.0%                | 0.5%→0.9%                |

<sup>4</sup> 以下、第3章において、「最狭義サービス業」という。なお、このほかの産業についても、文中で誤解を与えない範囲で名称を適宜変更して記述している。とりわけ一つの産業名中に読点（、）が使われている場合は、文章中の読点と間違える可能性があるため、原則として「・」で置き換えた。

<sup>5</sup> より望ましいのは、65～69歳層のデータを用いることであるが、現在のところ65～69歳層に限った産業別雇用者数のデータは報告されていないので、次善の策として65歳以上層のデータを用いている。

図表 3-1-3 雇者の産業別構成比(平成19年と27年の比較)

|                    | 男女計    |       |        |       |       |       | 男性     |       |        |       |       |       | 女性     |       |        |       |       |       |
|--------------------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|
|                    | 55～59歳 |       | 60～64歳 |       | 65歳以上 |       | 55～59歳 |       | 60～64歳 |       | 65歳以上 |       | 55～59歳 |       | 60～64歳 |       | 65歳以上 |       |
|                    | 平成19年  | 27    | 19     | 27    | 19    | 27    | 19     | 27    | 19     | 27    | 19    | 27    | 19     | 27    | 19     | 27    | 19    | 27    |
| 産業計                | 100.0  | 100.0 | 100.0  | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0  | 100.0 | 100.0  | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0  | 100.0 | 100.0  | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 農林漁業               | 1.2    | 1.3   | 1.4    | 1.8   | 2.9   | 2.6   | 1.0    | 1.3   | 1.3    | 1.5   | 2.8   | 2.5   | 1.2    | 1.3   | 1.6    | 1.7   | 4.3   | 2.8   |
| 鉱業                 | 0.2    | 0.0   | 0.0    | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.3    | 0.0   | 0.0    | 0.0   | 0.0   | 0.0   | 0.0    | 0.0   | 0.0    | 0.0   | 0.0   | 0.0   |
| 建設業                | 9.7    | 7.8   | 11.1   | 9.6   | 10.7  | 10.3  | 13.9   | 11.8  | 15.2   | 13.9  | 13.4  | 13.7  | 3.5    | 2.6   | 4.7    | 3.4   | 5.4   | 4.4   |
| 食料品・飲料等製造業         | 3.9    | 2.8   | 3.4    | 3.4   | 2.9   | 2.8   | 2.3    | 2.4   | 1.8    | 2.3   | 1.7   | 2.2   | 6.2    | 3.5   | 5.4    | 5.0   | 4.3   | 3.9   |
| 繊維・木材・紙製造業         | 3.5    | 2.3   | 3.1    | 2.5   | 4.4   | 2.8   | 3.3    | 2.7   | 3.1    | 2.7   | 3.9   | 2.5   | 3.8    | 2.2   | 3.9    | 2.2   | 4.3   | 2.2   |
| 化学・石油石炭・皮革・窯業など製造業 | 3.4    | 2.8   | 3.1    | 2.5   | 2.6   | 2.2   | 4.1    | 3.4   | 3.6    | 3.5   | 2.2   | 2.2   | 1.9    | 1.7   | 1.6    | 1.7   | 1.1   | 1.1   |
| 鉄鋼・非鉄・金属製造業        | 3.1    | 2.3   | 3.4    | 2.3   | 3.7   | 2.6   | 3.9    | 3.4   | 4.5    | 3.1   | 3.9   | 3.2   | 1.5    | 0.9   | 1.6    | 1.1   | 2.2   | 1.1   |
| 機械(輸送用以外)製造業       | 5.5    | 4.7   | 4.8    | 3.4   | 3.3   | 2.4   | 6.7    | 6.7   | 5.8    | 4.6   | 3.9   | 3.6   | 3.8    | 3.0   | 3.1    | 1.7   | 2.2   | 1.1   |
| 輸送用機械製造業           | 1.8    | 1.9   | 1.1    | 1.4   | 0.7   | 0.9   | 2.6    | 2.7   | 1.3    | 1.9   | 1.1   | 1.1   | 0.8    | 0.4   | 0.8    | 0.6   | 0.0   | 0.6   |
| その他の製造業            | 0.5    | 0.6   | 0.6    | 0.5   | 0.7   | 0.4   | 0.5    | 0.7   | 0.4    | 0.4   | 0.6   | 0.4   | 0.8    | 0.4   | 0.8    | 0.6   | 1.1   | 0.6   |
| 電気・ガス・熱供給・水道業      | 0.6    | 0.8   | 0.3    | 0.5   | 0.4   | 0.2   | 1.0    | 1.0   | 0.4    | 0.8   | 0.6   | 0.4   | 0.0    | 0.0   | 0.0    | 0.0   | 0.0   | 0.0   |
| 情報通信業              | 2.2    | 2.3   | 1.7    | 1.6   | 1.1   | 0.7   | 3.1    | 3.4   | 2.2    | 1.9   | 1.1   | 1.1   | 0.8    | 0.9   | 0.8    | 0.6   | 0.0   | 0.6   |
| 運輸業・郵便業            | 7.2    | 6.4   | 7.4    | 6.8   | 5.9   | 6.3   | 10.3   | 9.8   | 10.3   | 10.0  | 7.8   | 9.4   | 2.7    | 2.6   | 2.3    | 2.2   | 2.2   | 1.7   |
| 卸売業                | 5.9    | 5.9   | 6.3    | 5.5   | 6.6   | 5.7   | 6.7    | 7.4   | 6.7    | 6.6   | 7.3   | 6.5   | 4.2    | 3.9   | 5.4    | 3.4   | 5.4   | 4.4   |
| 小売業                | 11.2   | 11.7  | 10.2   | 12.3  | 11.0  | 12.0  | 5.9    | 6.4   | 6.7    | 6.6   | 7.8   | 9.0   | 19.2   | 18.6  | 17.1   | 21.2  | 15.2  | 17.1  |
| 金融・保険業             | 2.3    | 2.8   | 2.0    | 2.3   | 1.5   | 1.1   | 2.3    | 2.7   | 1.8    | 2.3   | 1.1   | 0.7   | 2.7    | 3.0   | 2.3    | 1.7   | 2.2   | 1.7   |
| 不動産業・物品賃貸業         | 2.0    | 1.9   | 3.1    | 2.5   | 4.8   | 4.4   | 2.3    | 2.0   | 3.1    | 3.1   | 5.0   | 5.1   | 1.5    | 1.3   | 1.6    | 1.7   | 3.3   | 3.3   |
| 飲食店・宿泊業            | 4.2    | 3.0   | 5.1    | 4.1   | 4.4   | 4.8   | 2.1    | 2.0   | 2.2    | 1.9   | 2.2   | 2.5   | 7.3    | 4.8   | 10.1   | 6.7   | 8.7   | 8.3   |
| 学術研究・専門・技術サービス業    | 2.2    | 2.7   | 2.3    | 2.7   | 1.8   | 2.6   | 2.3    | 3.7   | 2.7    | 3.5   | 2.2   | 3.6   | 1.9    | 1.7   | 0.8    | 1.1   | 1.1   | 1.7   |
| 医療・福祉              | 8.0    | 13.3  | 7.1    | 12.1  | 7.0   | 11.1  | 2.6    | 4.4   | 3.1    | 5.0   | 4.5   | 6.1   | 16.2   | 25.1  | 14.0   | 22.3  | 12.0  | 18.8  |
| 教育・学習支援業           | 4.5    | 6.4   | 3.7    | 4.6   | 3.3   | 3.5   | 4.1    | 5.7   | 3.6    | 4.6   | 3.9   | 3.6   | 4.6    | 7.4   | 3.1    | 4.5   | 2.2   | 2.8   |
| 生活関連サービス業・娯楽業      | 2.6    | 2.5   | 2.8    | 3.0   | 3.7   | 3.9   | 1.5    | 1.7   | 1.8    | 1.9   | 3.4   | 3.2   | 4.2    | 3.5   | 4.7    | 4.5   | 4.3   | 5.0   |
| 複合サービス業            | 1.2    | 1.1   | 1.1    | 0.9   | 0.7   | 0.2   | 1.3    | 1.3   | 1.3    | 1.2   | 1.1   | 0.4   | 1.2    | 0.9   | 0.8    | 0.6   | 1.1   | 0.0   |
| サービス業(他に分類されないもの)  | 6.5    | 6.8   | 10.5   | 10.3  | 12.5  | 13.5  | 5.7    | 7.4   | 10.3   | 11.2  | 12.8  | 13.7  | 6.9    | 6.1   | 10.1   | 8.9   | 12.0  | 13.3  |
| 公務(他に分類されるものを除く)   | 4.5    | 4.5   | 2.3    | 3.2   | 1.1   | 1.5   | 6.2    | 6.1   | 2.7    | 3.9   | 1.7   | 1.8   | 1.9    | 2.6   | 1.6    | 1.7   | 1.1   | 1.1   |
| 分類不能の産業            | 0.6    | 0.9   | 0.6    | 0.9   | 0.4   | 0.9   | 0.5    | 1.0   | 0.4    | 0.8   | 0.0   | 1.1   | 0.8    | 0.9   | 0.8    | 1.1   | 0.0   | 1.1   |

データ:総務省統計局「労働力調査」

(注)平成20年までと同21年以降とは産業分類が変更されている。この表は、中分類ベースで可能な範囲で合わせたもの(筆者試算)である。

(低下した産業)

| 産業         | 平成19年60～64歳<br>→24年65歳以上 | 平成20年60～64歳<br>→25年65歳以上 | 平成21年60～64歳<br>→26年65歳以上 | 平成22年60～64歳<br>→27年65歳以上 |
|------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 情報通信業      | 1.7%→0.9%                | 2.1%→0.8%                | 1.5%→0.7%                | 1.4%→0.7%                |
| 食料等製造業     | 3.4%→2.6%                | 3.3%→2.9%                | 3.4%→2.4%                | 3.6%→2.8%                |
| 金融保険業      | 2.0%→1.2%                | 2.1%→1.3%                | 2.0%→1.2%                | 2.0%→1.1%                |
| 公務         | 2.3%→1.2%                | 2.3%→1.3%                | 2.5%→1.4%                | 2.5%→1.5%                |
| 輸送用以外機械製造業 | 4.8%→2.9%                | 4.6%→2.7%                | 4.4%→2.7%                | 3.9%→2.4%                |
| 運輸業・郵便業    | 7.4%→6.5%                | 7.5%→6.4%                | 8.3%→6.3%                | 8.4%→6.3%                |

**(労働力調査データからの小括)**

以上、労働力や雇用の状況に関する代表的な政府統計の一つである「労働力調査」データの概観を通じて、60代後半以降における就業動向について次のように整理ができる。

- ①65～69歳層の労働力率や就業率には、近年上昇傾向がみられる<sup>6</sup>。ただし、雇用継続が進展した60～64歳層では既に平成バブル期の水準を超えているのに対して、65～69歳層ではほぼ同水準であり、今後の展開が注目される。なお、70歳以上層では、底入れの動きはみられるものの明確な上昇まではみられていない。
- ②雇用形態の変化をみれば、60代後半以降層においても非正規化の進展がみられるが、60代前半層（データは55～64歳層）ではパートとともにとりわけ平成20年以降において契約社員・嘱託の増大によるところが大きいのに対して、60代後半以降層ではパートとアルバイトの増大によるものとなっている。そうした中で、平成25年以降のごく最近においては、男性を中心としてアルバイトとともに契約社員・嘱託の割合がそれまでに比べてかなり上昇を示しており、団塊の世代の60代後半層入りとの関連が注目される。
- ③雇用者の産業構成をみると、上述のように年齢層間及びコーホートでもかなりの変化がみられ、高齢期の引退過程における引退状況の違いとともに、産業間の雇用移動を示すものとして注目される。

以上のことを踏まえて、今回 JILPT が実施した調査結果をみていくこととしたい。

**第2節 60代後半以降層の高年齢期における就業動向**

この節では、今回の JILPT 調査から、60代以降層の就業動向を整理・確認しておきたい。そのこと自体も重要な知見を提供するものであるが、それとともに、本章が狙う分析における分析軸を設定することも同時に目的としている。

<sup>6</sup> 人口に占める雇用者の割合を計算してみると、平成19年から同27年にかけて65～69歳層では21.9%→30.0%と8.1%ポイント（就業率は5.7%ポイント）上昇している。すなわち、近年の就業率の上昇は雇用就業の進展によるものであることが確認できる。

## 1. 65～69 歳層の就業状況（「60 代の雇用・生活調査」から）

60 代高齢者の雇用・生活の実態や意識に関する基礎的なデータを得ることを目的に実施された「60 代の雇用・生活調査」のデータにより、65～69 歳層の就業状況をみてみよう。

### （データ取扱上の留意点）

その前提として、ここでのデータの取扱について説明しておきたい。「60 代の雇用・生活調査」の調査結果については、既に JILPT 調査シリーズNo.135 として公表されているが、ここでは原則として抽出率に基づき復元（ウェイトバック）された集計結果が示されている。同調査は、60～64 歳層及び 65～69 歳層の年齢 2 区分と男女別と計 4 区分について調査対象数を設定し、抽出は、住民基本台帳を母集団としていることもあって市町村を一次抽出、適合する属性の個人を二次抽出とする層化抽出により行われている。したがって、全体としての構成比などについては、ウェイトバックをした上で集計・標章されることが望まれたことによっている<sup>7</sup>。しかしながら、本稿では 65～69 歳層について主に男女別（男性が中心）に考察することやかなり細かなクロス集計等も行うことを考慮すると、ウェイトバックをしない原数のままで集計・分析することとしたい。なお、結果としても大きな違いはないことが予想される<sup>8</sup>。

### （平成 26 年 6 月の就業状況）

図表 3-2-1 は、男女、年齢層別に調査時現在（平成 26 年 6 月）における総括的な就業状況をみたものである。65～69 歳層・男女計をみると、雇用されて仕事している（役員を含まない雇用者）割合は 24.9%と 4 分の 1 であり、これに会社等の役員として仕事している（役員）割合を合わせると 29.1%、ほぼ 3 割が広義の雇用者として就業している。また、自営業主・自由業として仕事している（自営業）割合は 12.1%、その他の形態で仕事している（その他の仕事）割合は 7.9%となっている。一方、仕事しなかった（非就業者）は 50.2%、半数となっている。男女別には、男性の方が就業している割合は高くなっている<sup>9</sup>。

60～64 歳層と比較すると、役員でない雇用者割合はかなり低く（16.9%ポイント）、代わって非就業者の割合がほぼその分高く（15.6%ポイント）なっている。また、役員の割合（2.2%ポイント）は低い一方で、自営業の割合（2.3%ポイント）、その他の仕事の割合（1.2%ポイント）は高くなっている。

なお、表の下段にウェイトバックした場合の集計結果を掲載したが、これをみても、ウエ

<sup>7</sup> とはいえ、ウェイトバックの有無別の集計結果を比較すると、構成比について当然ながらある程度の差異が認められるが、多くの場合大きな差異はみられていない。

<sup>8</sup> 「60 代雇用・生活調査」の回答数は 3,200 程度であり、これで 1,800 万人程度に復元している。したがって、ウェイトの値がかなり大きなものとなっている。ある程度までの大まかな集計であればよいが、細かなクロス集計の場合、実際の回答数は数人となることも予想される。そうした場合までウェイトバックした数値を示すことは疑問であり、また、集計結果はかなり幅をもってみる必要があるばかりでなく、分析自体を諦めた方がよいことも少なくない。こうした点を明確に確認するためにも、原数による集計の方が適当であると考えられる。ただし、層化抽出であるにもかかわらずウェイトバックしていない集計結果であることは念頭においておく必要があることはいうまでもない。

<sup>9</sup> なお、就業している人の中での割合をみると、役員でない雇用者の割合は男女とも 50.3%と同じとなっている。

図表 3-2-1 調査時点(平成 26 年6月)での就業状況

|                    | (%)   |             |                     |                       |               |                     |             |              |
|--------------------|-------|-------------|---------------------|-----------------------|---------------|---------------------|-------------|--------------|
|                    | 計     | 雇用されて<br>仕事 | 会社等の役<br>員として仕<br>事 | 自営業主・<br>自由業とし<br>て仕事 | その他の形<br>態で仕事 | 形態不詳・<br>無回答で仕<br>事 | 仕事しな<br>かった | 仕事の有無<br>無回答 |
| 60～64歳／男女計(2,088人) | 100.0 | 41.8        | 6.4                 | 9.8                   | 6.7           | 0.7                 | 34.6        | 0.1          |
| 60～64歳／男性(1,250)   | 100.0 | 46.6        | 9.3                 | 13.3                  | 5.2           | 0.6                 | 25.0        | 0.2          |
| 60～64歳／女性(838)     | 100.0 | 34.6        | 2.0                 | 4.7                   | 8.8           | 0.8                 | 48.9        | 0.1          |
| 65～69歳／男女計(1,156)  | 100.0 | 24.9        | 4.2                 | 12.1                  | 7.9           | 0.4                 | 50.2        | 0.3          |
| 65～69歳／男性(690)     | 100.0 | 28.1        | 6.1                 | 13.9                  | 7.4           | 0.4                 | 43.8        | 0.3          |
| 65～69歳／女性(466)     | 100.0 | 20.2        | 1.5                 | 9.4                   | 8.6           | 0.4                 | 59.7        | 0.2          |

(注) 1. 表頭5番目の項目の「その他の形態」とは、「近所の人や会社に頼まれて任意で行う仕事」、「シルバー人材センターを通じた仕事」、「家庭で内職」、「家業(自家営業)の手伝い」である。

2. 表側の( )内は、実数である。(以下同じ。)

## 【参考／ウェイトバックあり集計】

|                     | (%)   |             |                     |                       |               |                     |             |              |
|---------------------|-------|-------------|---------------------|-----------------------|---------------|---------------------|-------------|--------------|
|                     | 計     | 雇用されて<br>仕事 | 会社等の役<br>員として仕<br>事 | 自営業主・<br>自由業とし<br>て仕事 | その他の形<br>態で仕事 | 形態不詳・<br>無回答で仕<br>事 | 仕事しな<br>かった | 仕事の有無<br>無回答 |
| 60～64歳／男女計(9,650千人) | 100.0 | 40.4        | 5.8                 | 8.8                   | 6.9           | 0.6                 | 37.3        | 0.1          |
| 60～64歳／男性(4,100)    | 100.0 | 46.6        | 9.7                 | 12.8                  | 5.1           | 0.5                 | 25.1        | 0.1          |
| 60～64歳／女性(4,449)    | 100.0 | 34.4        | 2.0                 | 4.9                   | 8.7           | 0.7                 | 49.1        | 0.2          |
| 65～69歳／男女計(8,549)   | 100.0 | 23.7        | 3.8                 | 11.3                  | 8.0           | 0.4                 | 52.4        | 0.3          |
| 65～69歳／男性(4,889)    | 100.0 | 27.9        | 6.2                 | 13.7                  | 7.1           | 0.5                 | 44.3        | 0.4          |
| 65～69歳／女性(4,458)    | 100.0 | 19.9        | 1.6                 | 9.1                   | 8.9           | 0.4                 | 60.0        | 0.2          |

イトバックの有無で割合にはそれほどの変異はないことがわかる。

上でみた仕事をしていなかった非就業者には、就業を希望しながら仕事のなかった人と希望していなかった人とが含まれる。65～69歳層では、非就業者のうちで就業を希望していた割合は 26.0% (男性：29.8%、女性：21.9%) であった。非就業者におけるこの仕事の希望の有無を項目として含めると、図表 3-2-2 のようになる<sup>10</sup>。

なお、就業を希望しながら仕事のなかった人について、その理由も調査されている。それを見ると、「適当な仕事が見つからなかった」とする人が 37.7% (男性：40.0%、女性：34.4%) ともっとも多く<sup>11</sup>、次いで「あなたの健康上の理由」(男女計：33.8%、男性：36.7%、女性：

図表 3-2-2 調査時点(平成 26 年6月)での就業状況(仕事希望の有無付き)

|                    | (%)   |             |                     |                       |                     |                     |                              |                                |            |
|--------------------|-------|-------------|---------------------|-----------------------|---------------------|---------------------|------------------------------|--------------------------------|------------|
|                    | 計     | 雇用されて<br>仕事 | 会社等の役<br>員として仕<br>事 | 自営業主・<br>自由業とし<br>て仕事 | その他の就<br>業形態で仕<br>事 | 形態不詳・<br>無回答で仕<br>事 | 仕事しな<br>かった／仕<br>事したいと<br>思う | 仕事しな<br>かった／仕<br>事したいと<br>思わない | 無回答・不<br>詳 |
| 60～64歳／男女計(2,088人) | 100.0 | 41.8        | 6.4                 | 9.8                   | 6.7                 | 0.7                 | 10.5                         | 23.1                           | 1.1        |
| 60～64歳／男性(1,250)   | 100.0 | 46.6        | 9.3                 | 13.3                  | 5.2                 | 0.6                 | 10.8                         | 13.0                           | 1.3        |
| 60～64歳／女性(838)     | 100.0 | 34.6        | 2.0                 | 4.7                   | 8.8                 | 0.8                 | 10.0                         | 38.2                           | 0.8        |
| 65～69歳／男女計(1,156)  | 100.0 | 24.9        | 4.2                 | 12.1                  | 7.9                 | 0.4                 | 13.1                         | 36.1                           | 1.3        |
| 65～69歳／男性(690)     | 100.0 | 28.1        | 6.1                 | 13.9                  | 7.4                 | 0.4                 | 13.0                         | 29.4                           | 1.6        |
| 65～69歳／女性(466)     | 100.0 | 20.2        | 1.5                 | 9.4                   | 8.6                 | 0.4                 | 13.1                         | 45.9                           | 0.9        |

<sup>10</sup> 仕事の希望についての無回答があるので、全体としての無回答・不詳が若干増加する。

<sup>11</sup> 「適当な仕事が見つからなかった」とする人に、さらにその主な理由を尋ねた結果を見ると、「条件にこだわらないが仕事がない」を挙げた割合が男女計 45.6% (男性 41.7%、女性：52.4%) と半数近くを占め、次いで「職種が希望と合わなかった」(26.3%、36.1%、9.5%)、「労働時間が希望と合わなかった」(14.0%、8.3%、23.8%) などとなっている。

29.5%)、「家族の健康上の理由（介護等）」（同 13.9%、12.2%、16.4%）などが続いている。

また、就業を希望していなかった人についても、その理由が調査されている。それによると、「あなたの健康上の理由」（22.5%、23.6%、21.5%）、「趣味、社会活動に参加したいから」（18.5%、23.2%、14.0%）、「家事などに専念したいから」（18.2%、3.0%、32.7%）、「経済上の理由」（17.0%、21.7%、12.6%）<sup>12</sup>の4つが多く挙げられ、男女間でのかなりの違いを伴いながらややばらつきしている。「適当な就職口がみつからなかった」とした人も、数%にとどまっている（5.8%、8.4%、3.3%）ものの、男性を中心として存在していた。このように、非就業者のうち就業希望者は適当な仕事が見つからなかったこと、就業を希望しない人は仕事をしなくとも今後の生活の見通しがついていることがそれぞれ主要な理由となっているが、一方で、健康上の理由といった共通する事項が挙げられている部分もあり、両者の区分はなお流動的な面もあるといえる。こうした点には留意しながらも、ここでの分析においては、図表 3-2-2 で示されている区分を就業状態の基本的な分類軸として用いることとしたい。

#### （65～69 歳の調査時現在雇用者の就業実態）

調査時点で就業していた人のうち 65～69 歳層においても半数を占める雇用者（役員を含まない。以下同じ。）について、就業の実態を概観しておこう。なお、図表については主なものに限って掲載している。

雇用期間の定めについて、特に定められていない（無期雇用）割合は、65～69 歳の男性で 46.4%、女性では 61.7%となっている。60～64 歳層（男性：34.7%、女性：46.4%）の場合と比べると男女とも 65～69 歳層の方が高くなっている。60 代後半で雇用者として仕事している人にとっては、無期雇用となっている割合が相対的に高くなっているといえる<sup>13</sup>。

勤務時間の形態についてみると、「普通勤務（フルタイム勤務）」とする割合は、男性では 45.4%、女性は 31.9%となっている。普通勤務以外では短時間勤務がほとんどであり、男性では勤務日数の少ない勤務（18.0%）と 1 日当たりの労働時間とともに勤務日数も少ない勤務（17.0%）が多く、女性では 1 日当たりの労働時間が短い勤務（26.6%）と 1 日当たりの労働時間とともに勤務日数も少ない勤務（23.4%）が多くなっている（図表 3-2-3）。あくまで相対的なものであるが、男性は勤務日数が少ないこと、一方女性は 1 日当たりの労働時間が短いことへの選好度が高いといえることができる。60～64 歳層（男性：67.9%/女性：45.4%）との比較では、男性で普通勤務の割合がかなり低くなっていることが目立っている。

雇用形態についてみると、「正社員」の割合は、男性で 25.3%、女性で 13.8%となってい

<sup>12</sup> 「経済上の理由」を挙げた人にさらに具体的に尋ねた結果（複数回答）をみると、「年金、退職金で生活できるようになったから」が 71.0%（男性 86.4%、女性：74.1%）が格段に多く、次いで「預貯金がある」（39.4%、40.9%、37.0%）となっている。

<sup>13</sup> 後述（第 4 節）する企業を対象とした「高齢者の雇用に関する調査」（平成 27 年 7 月実施）によると、65 歳以上の高齢者を雇用する企業において、就業できる年齢の上限を定めているかどうかについて「定めていない」とするところが 71.9%と多くなっており、また、上限を定めている場合でも 70 歳以上としているところが 8 割程度となっており、期間の定めがない場合が多いことの背景となっているとともに、65～69 歳層に限れば、雇用期間の定めの有無にかかわらず制度的には就業を継続することができるものと考えられる。

図表 3-2-3 調査時現在雇用者の勤務形態

|                          | 60～64歳        |             |             | 65～69歳       |             |            |
|--------------------------|---------------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|
|                          | 男女計<br>(872人) | 男性<br>(582) | 女性<br>(290) | 男女計<br>(288) | 男性<br>(194) | 女性<br>(94) |
| 計                        | 100.0         | 100.0       | 100.0       | 100.0        | 100.0       | 100.0      |
| 普通勤務(フルタイム勤務)            | 56.4          | 67.9        | 33.4        | 41.0         | 45.4        | 31.9       |
| 普通勤務より1日当たりの労働時間が短い      | 16.3          | 10.0        | 29.0        | 14.9         | 9.3         | 26.6       |
| 普通勤務より1週間当たりの勤務日数が少ない    | 9.7           | 11.2        | 6.9         | 14.9         | 18.0        | 8.5        |
| 両方とも(注)                  | 10.6          | 6.0         | 19.7        | 19.1         | 17.0        | 23.4       |
| 勤務日と時間帯を弾力的に設定できるフレックス勤務 | 3.2           | 1.9         | 5.9         | 5.2          | 5.7         | 4.3        |
| 在宅勤務                     | 0.6           | 0.2         | 1.4         | 0.7          | 1.0         | 0.0        |
| その他                      | 2.8           | 2.4         | 3.4         | 3.8          | 3.1         | 5.3        |
| 無回答                      | 0.5           | 0.5         | 0.3         | 0.3          | 0.5         | 0.0        |

(注)「両方とも」とは、「普通勤務より1日当たりの労働時間が短く、1週間当たりの勤務日数も少ない」である。

図表 3-2-4 調査時現在雇用者の雇用形態

|           | 60～64歳        |             |             | 65～69歳       |             |            |
|-----------|---------------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|
|           | 男女計<br>(872人) | 男性<br>(582) | 女性<br>(290) | 男女計<br>(288) | 男性<br>(194) | 女性<br>(94) |
| 計         | 100.0         | 100.0       | 100.0       | 100.0        | 100.0       | 100.0      |
| 正社員       | 26.5          | 31.1        | 17.2        | 21.5         | 25.3        | 13.8       |
| パート・アルバイト | 35.3          | 20.3        | 65.5        | 44.8         | 34.0        | 67.0       |
| 嘱託        | 18.7          | 24.2        | 7.6         | 17.4         | 24.2        | 3.2        |
| 契約社員      | 12.5          | 16.3        | 4.8         | 12.2         | 12.4        | 11.7       |
| 派遣労働者     | 1.8           | 1.7         | 2.1         | 1.0          | 1.5         | 0.0        |
| その他       | 4.0           | 5.3         | 1.4         | 2.4          | 2.1         | 3.2        |
| 無回答       | 1.1           | 1.0         | 1.4         | 0.7          | 0.5         | 1.1        |

る。「正社員」の割合は、60～64歳層においても高いとはいえないが、65～69歳層ではさらに低くなっている。これに対して「パート・アルバイト」の割合が男性で34.0%、女性では67.0%ともっとも多い雇用形態となっている。また、男性では「嘱託」も24.2%と多くを占めている。

なお、勤務時間の形態と雇用形態とのクロス集計をとってみると、男性についてたとえば正社員であっても普通勤務（フルタイム勤務）である割合は60～64歳層の89.0%から65～69歳層では81.6%へと低下しており、こうした傾向はパート・アルバイト（35.6%→24.2%）や嘱託（74.5%→42.6）、契約社員（69.5%→45.8%）でもみられている。一方、女性については、正社員の普通勤務の割合は同じ傾向（84.0%→76.9%）がみられるが、パート・アルバイト（15.3%→20.6%）などでは必ずしも確認できない。

また、1カ月（平成26年6月）の就業日数と1日当たりの就業時間を尋ねた結果とクロスしてみると、普通勤務（フルタイム勤務）であるとした65～69歳男性では「20～24日」が61.4%でもっとも多く、次いで「15～19日」13.6%、「25～30日」11.4%と続いている。これに対して、60～64歳男性では「20～24日」が77.0%、「25～30日」13.2%、「15～19日」5.3%となっており、普通勤務ということであっても60～64歳層に比べて65～69歳層では勤務日

数が短くなっている人が多いことが窺える。こうした傾向は、短時間の就業形態においてもみられている<sup>14</sup>。

つぎに従事している職業をみると、男性では専門的・技術的な仕事（28.9%）がもっとも多く、次いでサービスの仕事（14.4%）、管理的な仕事（11.3%）などとなっており、女性ではサービスの仕事（21.3%）や専門的・技術的な仕事（20.2%）が2割程度で多く、次いで運搬・清掃・包装等の仕事（14.9%）、事務的な仕事（12.8%）、販売の仕事（11.7%）が二桁の割合となっている。60～64歳層と比べて割合が高くなっている職業には、男性ではサービスの仕事（3.4%ポイント高い）や販売の仕事（2.4%ポイント）、農林漁業の仕事（1.4%ポイント）などがあり、女性では運搬・清掃・包装等の仕事（4.2%ポイント）や農林漁業の仕事（2.9%ポイント）などとなっている（図表 3-2-5）。

図表 3-2-5 調査時現在雇用者の職業

|              | （%）           |             |             |              |             |            |
|--------------|---------------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|
|              | 60～64歳        |             |             | 65～69歳       |             |            |
|              | 男女計<br>(872人) | 男性<br>(582) | 女性<br>(290) | 男女計<br>(288) | 男性<br>(194) | 女性<br>(94) |
| 計            | 100.0         | 100.0       | 100.0       | 100.0        | 100.0       | 100.0      |
| 管理的な仕事       | 9.7           | 12.5        | 4.1         | 9.0          | 11.3        | 4.3        |
| 専門的・技術的な仕事   | 25.9          | 28.5        | 20.7        | 26.0         | 28.9        | 20.2       |
| 事務的な仕事       | 11.7          | 9.8         | 15.5        | 8.3          | 6.2         | 12.8       |
| 販売の仕事        | 7.5           | 4.8         | 12.8        | 8.7          | 7.2         | 11.7       |
| サービスの仕事      | 14.4          | 11.0        | 21.4        | 16.7         | 14.4        | 21.3       |
| 保安の仕事        | 3.1           | 4.6         | 0.0         | 3.5          | 5.2         | 0.0        |
| 農林漁業の仕事      | 0.6           | 0.7         | 0.3         | 2.4          | 2.1         | 3.2        |
| 生産工程の仕事      | 8.7           | 6.7         | 12.8        | 5.2          | 3.6         | 8.5        |
| 輸送・機械運転の仕事   | 6.4           | 9.6         | 0.0         | 6.6          | 9.8         | 0.0        |
| 建設・探掘の仕事     | 3.9           | 5.8         | 0.0         | 2.8          | 4.1         | 0.0        |
| 運搬・清掃・包装等の仕事 | 7.1           | 5.3         | 10.7        | 8.3          | 5.2         | 14.9       |
| 不詳           | 0.1           | 0.2         | 0.0         | 0.0          | 0.0         | 0.0        |
| 無回答          | 0.8           | 0.3         | 1.7         | 2.4          | 2.1         | 3.2        |

就業している産業をみると、男性では最狭義サービス業（19.1%）や製造業（18.1%）が2割近くをそれぞれ占め多く、次いで医療・福祉（13.8%）、宿泊・飲食サービス業（10.6%）などが多くなっており、女性でも最狭義サービス業（17.0%）と製造業（16.0%）がもっと

<sup>14</sup> 月間勤務日数及び1日当たり勤務時間数の平均は、次のようになっている。

|                 |    |        | 普通勤務 | 1日当たり時間短い | 週当たり日数少ない | 両方   |
|-----------------|----|--------|------|-----------|-----------|------|
| 月間勤務日数<br>(日)   | 男性 | 60～64歳 | 21.3 | 19.8      | 15.3      | 14.1 |
|                 |    | 65～69歳 | 20.2 | 18.6      | 12.5      | 13.3 |
|                 | 女性 | 60～64歳 | 20.9 | 20.2      | 13.1      | 15.0 |
|                 |    | 65～69歳 | 21.2 | 20.1      | 17.1      | 15.0 |
| 1日当たり時間<br>(時間) | 男性 | 60～64歳 | 8.3  | 6.0       | 7.8       | 5.3  |
|                 |    | 65～69歳 | 7.9  | 5.4       | 7.1       | 5.0  |
|                 | 女性 | 60～64歳 | 7.6  | 4.8       | 6.6       | 4.9  |
|                 |    | 65～69歳 | 7.6  | 4.9       | 6.4       | 4.9  |



も多い1位、2位となっており、次いで建設業（11.3%）などが続いている。60～64歳層と比べて割合が高くなっている産業には、男性では医療・福祉（10.4%ポイント）、最狭義サービス業（9.6%ポイント）、宿泊・飲食サービス業（8.0%ポイント）などがあり、女性では建設業（11.0%ポイント）、運輸・郵便業（7.4%ポイント）、製造業（5.3%ポイント）などとなっている（図表3-2-6）。

図表3-2-6 調査時現在雇用者の産業

|                   | （%）           |             |             |              |             |            |
|-------------------|---------------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|
|                   | 60～64歳        |             |             | 65～69歳       |             |            |
|                   | 男女計<br>(872人) | 男性<br>(582) | 女性<br>(290) | 男女計<br>(288) | 男性<br>(194) | 女性<br>(94) |
| 計                 | 100.0         | 100.0       | 100.0       | 100.0        | 100.0       | 100.0      |
| 農林漁業              | 1.1           | 1.0         | 1.4         | 2.1          | 2.1         | 2.1        |
| 鉱業                | 0.0           | 0.0         | 0.0         | 0.7          | 0.0         | 1.0        |
| 建設業               | 8.6           | 12.7        | 0.3         | 9.0          | 4.3         | 11.3       |
| 製造業               | 16.9          | 19.9        | 10.7        | 16.7         | 18.1        | 16.0       |
| 電気・ガス・熱供給・水道業     | 2.4           | 3.4         | 0.3         | 1.4          | 1.1         | 1.5        |
| 情報通信業             | 1.6           | 1.5         | 1.7         | 1.0          | 1.1         | 1.0        |
| 運輸・郵便業            | 7.5           | 11.0        | 0.3         | 6.3          | 3.2         | 7.7        |
| 卸売・小売業            | 11.0          | 8.9         | 15.2        | 8.0          | 8.5         | 7.7        |
| 金融・保険業            | 3.6           | 4.0         | 2.8         | 2.4          | 4.3         | 1.5        |
| 不動産・物品賃貸業         | 1.1           | 1.7         | 0.0         | 1.0          | 0.0         | 1.5        |
| 学術研究・専門・技術サービス業   | 2.3           | 2.4         | 2.1         | 3.1          | 2.1         | 3.6        |
| 宿泊・飲食サービス業        | 3.7           | 2.6         | 5.9         | 4.5          | 10.6        | 1.5        |
| 生活関連サービス、娯楽業      | 2.5           | 1.9         | 3.8         | 2.8          | 1.1         | 3.6        |
| 教育・学習支援業          | 4.8           | 3.8         | 6.9         | 4.5          | 4.3         | 4.6        |
| 医療・福祉             | 8.4           | 3.4         | 18.3        | 9.7          | 13.8        | 7.7        |
| 複合サービス事業          | 2.3           | 2.6         | 1.7         | 2.8          | 2.1         | 3.1        |
| サービス業(他に分類されないもの) | 11.9          | 9.5         | 16.9        | 17.7         | 19.1        | 17.0       |
| 公務                | 7.5           | 7.7         | 6.9         | 4.2          | 2.1         | 5.2        |
| その他               | 1.4           | 1.4         | 1.4         | 0.3          | 0.0         | 0.5        |
| 無回答               | 1.5           | 0.5         | 3.4         | 1.7          | 2.1         | 1.5        |

勤務先の企業規模をみると、男性では100～299人規模企業（19.6%）がもっとも多く、次いで10～29人（13.9%）、50～99人（11.9%）、5～9人（10.3%）が続いており、女性では10～29人（30.9%）が3割を占めもっとも多く、次いで5～9人（11.7%）などが続いている。60～64歳層と比べて割合が高くなっているところは、男性では100～299人（7.2%ポイント）がかなり高くなっており、次いで4人以下（2.6%ポイント）や5～9人（2.2%ポイント）などであり、女性では10～29人（15.4%ポイント）が目立って高くなっており、次いで5～9人（3.4%ポイント）などがあり、総じて規模の小さいところの割合が上昇している<sup>15</sup>（図表3-2-7）。

<sup>15</sup> その中で、500～999人規模で60～64歳層よりも65～69歳層の方が高くなっている。

図表 3-2-7 調査時現在雇用者の勤務先の企業規模

(%)

|            | 60～64歳        |             |             | 65～69歳       |             |            |
|------------|---------------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|
|            | 男女計<br>(872人) | 男性<br>(582) | 女性<br>(290) | 男女計<br>(288) | 男性<br>(194) | 女性<br>(94) |
| 計          | 100.0         | 100.0       | 100.0       | 100.0        | 100.0       | 100.0      |
| 4人以下       | 5.2           | 4.6         | 6.2         | 6.6          | 7.2         | 5.3        |
| 5～9人       | 8.1           | 8.1         | 8.3         | 10.8         | 10.3        | 11.7       |
| 10～29人     | 15.0          | 14.8        | 15.5        | 19.4         | 13.9        | 30.9       |
| 30～49人     | 9.7           | 9.1         | 11.0        | 9.7          | 9.8         | 9.6        |
| 50～99人     | 10.7          | 11.3        | 9.3         | 11.1         | 11.9        | 9.6        |
| 100～299人   | 12.2          | 12.4        | 11.7        | 16.0         | 19.6        | 8.5        |
| 300～499人   | 8.0           | 8.4         | 7.2         | 4.2          | 5.7         | 1.1        |
| 500～999人   | 5.4           | 6.5         | 3.1         | 6.9          | 7.7         | 5.3        |
| 1000～4999人 | 10.4          | 10.8        | 9.7         | 7.6          | 8.2         | 6.4        |
| 5000人以上    | 7.8           | 8.1         | 7.2         | 2.1          | 1.5         | 3.2        |
| 官公庁        | 4.8           | 4.6         | 5.2         | 2.8          | 3.1         | 2.1        |
| 無回答        | 2.6           | 1.2         | 5.5         | 2.8          | 1.0         | 6.4        |

勤続年数についてみると、男性では5～9年（23.2%）と1～4年（22.7%）とが同程度の割合で高く、次いで10～14年（9.3%）などが続いており、女性では1～4年（23.4%）がもっとも高く、次いで10～14年（18.1%）のほか24年までの各区分で10%を超える割合となっている。60～64歳層との比較においては、男性で5～9年（11.2%ポイント）、女性で1～4年（7.5%ポイント）などで高くなっており、総じて勤続年数の短い層の割合が高くなっているといえる（図表 3-2-8）。

図表 3-2-8 調査時現在雇用者の勤務先での勤続年数

(%)

|        | 60～64歳        |             |             | 65～69歳       |             |            |
|--------|---------------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|
|        | 男女計<br>(872人) | 男性<br>(582) | 女性<br>(290) | 男女計<br>(288) | 男性<br>(194) | 女性<br>(94) |
| 計      | 100.0         | 100.0       | 100.0       | 100.0        | 100.0       | 100.0      |
| 6カ月以下  | 5.8           | 5.7         | 6.2         | 5.2          | 6.7         | 2.1        |
| 1～4年   | 20.9          | 23.4        | 15.9        | 22.9         | 22.7        | 23.4       |
| 5～9年   | 14.0          | 12.0        | 17.9        | 19.4         | 23.2        | 11.7       |
| 10～14年 | 12.2          | 8.9         | 18.6        | 12.2         | 9.3         | 18.1       |
| 15～19年 | 5.5           | 3.4         | 9.7         | 6.6          | 4.1         | 11.7       |
| 20～24年 | 6.8           | 5.0         | 10.3        | 6.3          | 3.1         | 12.8       |
| 25～29年 | 4.5           | 2.7         | 7.9         | 3.8          | 2.1         | 7.4        |
| 30～34年 | 4.4           | 4.6         | 3.8         | 4.5          | 4.6         | 4.3        |
| 35～39年 | 8.1           | 10.7        | 3.1         | 2.8          | 3.6         | 1.1        |
| 40年以上  | 17.0          | 22.7        | 5.5         | 14.6         | 19.6        | 4.3        |
| 無回答    | 0.9           | 0.9         | 1.0         | 1.7          | 1.0         | 3.2        |

（注）「6カ月超1年未満」は該当がなかった。

勤続年数の分布からは、いくつかのポイントを抽出することができる。一つは、65～69歳層の勤続5年未満（男性：29.4%、女性：25.5%）は、そのすべてが60代において転職によ

り現在の企業に入職された人々であり、また、勤続5～9年（同23.2%、11.7%）にも60代転職層が少なからず含まれている<sup>16</sup>。男性でいえば、65～69歳層の雇用者のうち半数程度が60代で転職を経験した人々であることが示されている。一方、勤続40年以上（同19.6%、4.3%）は、学卒時を含め少なくとも20代、すなわち職業生涯の早い段階で現在勤めている企業に就職した層であるが、それらは男性で2割足らずであることも示している<sup>17</sup>。勤続年数のこの両端の間にある人々は、職業生涯の中間段階において転職（ないし一時中断後に再就職）を経験した層であるということが出来る。

調査時現在雇用者の就業実態に関するデータの最後に、調査時点（平成26年6月）における賃金月額をみると（図表3-2-9）、男性では10～15万円未満（22.7%）がもっとも多く、その両側5～10万円未満から20～25万円未満までの各区分が二桁の割合となっている。女性では5～10万円未満（36.2%）が3分の1強を占めもっとも多く、その両側の15万円未満（無収入は含まない）で7割近く（68.1%）を占めている。60～64歳層と比較すると、男性では5～10万円未満（8.3%ポイント）など15万円未満の各区分で割合が高くなっている。一方、女性では、10万円未満の各区分で高まっているとともに、20～25万円未満（5.4%ポイント）でも小さいとはいえない程度で高くなっている。

図表3-2-9 調査時現在雇用者の月間賃金額

|            | 60～64歳        |             |             | 65～69歳       |             |            |
|------------|---------------|-------------|-------------|--------------|-------------|------------|
|            | 男女計<br>(872人) | 男性<br>(582) | 女性<br>(290) | 男女計<br>(288) | 男性<br>(194) | 女性<br>(94) |
| 計          | 100.0         | 100.0       | 100.0       | 100.0        | 100.0       | 100.0      |
| 無収入        | 0.9           | 0.5         | 1.7         | 2.4          | 3.1         | 1.1        |
| 5万円未満      | 6.0           | 2.2         | 13.4        | 11.5         | 8.8         | 17.0       |
| 5～10万円未満   | 16.1          | 7.2         | 33.8        | 22.2         | 15.5        | 36.2       |
| 10～15万円未満  | 18.2          | 16.2        | 22.4        | 20.1         | 22.7        | 14.9       |
| 15～19万円未満  | 17.2          | 21.0        | 9.7         | 12.2         | 13.9        | 8.5        |
| 20～25万円未満  | 14.0          | 18.4        | 5.2         | 12.2         | 12.9        | 10.6       |
| 25～29万円未満  | 9.2           | 12.4        | 2.8         | 5.6          | 7.7         | 1.1        |
| 30～40万円未満  | 6.1           | 8.2         | 1.7         | 4.5          | 5.7         | 2.1        |
| 40～50万円未満  | 3.6           | 5.0         | 0.7         | 0.7          | 1.0         | 0.0        |
| 50～75万円未満  | 1.6           | 2.1         | 0.7         | 1.0          | 1.5         | 0.0        |
| 75～100万円未満 | 0.6           | 0.9         | 0.0         | 0.0          | 0.0         | 0.0        |
| 100万円以上    | 0.2           | 0.3         | 0.0         | 0.7          | 1.0         | 0.0        |
| 無回答        | 6.4           | 5.7         | 7.9         | 6.9          | 6.2         | 8.5        |

（注）「無収入」とは、仕事は持っていたものの、当該月には就業しなかった場合である。

<sup>16</sup> 例えば69歳の人であれば、勤続年数が5～9年とは直近の入職（＝転職）はほとんどが60～64歳のとき、すなわち60代で行われたと考えられる。65歳まで現在の年齢が低くなるほど60代での入職が減り、50代後半で入職した人が多くなっていくが、調査時点で65～69歳で勤続年数が5～9年の人の中には60代入職の人が少なからず、というよりかなりの割合で含まれると考えられる。

<sup>17</sup> 60～64歳層について、職業生涯の早い段階で現在の企業に就職した層として勤続35年以上をとってみれば、男性で33.4%、女性で8.6%となっている。

### (65～69歳の調査時現在雇用者以外の形態での就業実態)

以上、調査時現在雇用者として就業していた人の就業実態に関するデータをみたが、ここでは雇用者以外の形態についても、図表化してデータを掲げることは省略し、主な特徴点だけ簡単に紹介しておきたい<sup>18</sup>。

会社等の役員については、女性の回答者数が非常に少ないので男性（回答者数N=42人）のみ取り上げることとし、まず職業は当然ながら「管理的な仕事」が47.6%を占め多く、次いで専門的・技術的な仕事が23.8%となっている。産業は、製造業と卸売・小売業がいずれも21.4%でもっとも多く、建設業や医療・福祉などが続いている。企業規模は、5～9人規模が31.0%でもっとも多く、30人未満の割合が8割近く（78.6%）を占めており、大半が規模の小さい企業の役員であるといえる。勤続年数は、40年以上が45.2%を占め、次いで35～39年が16.7%とこの2つで6割強を占めるが、一方で、5～9年が14.3%となっている。8割以上が月に20日以上働き、1日の勤務時間は7～8時間（57.1%）が半数以上を占め、次いで9～10時間（21.4%）、5～6時間（14.3%）となっている。賃金等収入は、月50～75万円未満が21.4%でもっとも多く、次いで25～29万円未満（19.0%）、40～50万円未満（9.5%）などとなっている。

自営業主・自由業として仕事をしてきた人（男性：N=96人／女性：N=44人）についてみると、職業は男女とも農林漁業の仕事（男性36.5%／女性25.0%）がもっとも多く、次いで男性は専門的・技術的な仕事（24.0%）、サービスの仕事（13.5%）などが、女性は専門的・技術的な仕事とサービスの仕事（いずれも22.7%）、販売の仕事（20.5%）などが多くなっている。産業は、男女とも農林漁業（34.4%／22.7%）でもっとも多く、次いで男性は建設業（11.5%）、卸売・小売業（10.4%）など、女性は卸売・小売業、宿泊・飲食サービス業（いずれも13.6%）、最狭義サービス業（9.1%）などとそれぞれなっている。企業規模は、男女とも4人以下（71.9%／56.8%）がもっとも多いなど小規模がほとんどである<sup>19</sup>。勤続年数は、男女とも40年以上（40.6%／38.6%）がもっとも多く、次いで男性は35～39年（13.5%）であるのに対して、女性は10～14年（13.6%）が2位となっている。なお、男性においても、女性ほど高くはないものの5～9年（7.3%）に低い方のピークがあり、2つの峰を持つプロフィールとなっている。月の勤務日数は、男女とも25～30日（49.0%／27.3%）がもっとも多く、2位も20～24日（25.0%／22.7%）であり勤務日数は総じて多い。1日の勤務時間は、男性は7～8時間（36.5%）がもっとも多く、2位も9～10時間（19.8%）であるのに対して、女性は1～4時間（29.5%）がもっとも多く、2位は7～8時間（25.0%）であるが3位は5～6時間（20.5%）と男性はフルタイム型、女性はパートタイム型となっているといえる。月間の収入は、無収入（18.8%／15.9%）が少なくない割合（男性は1位、女性は2位）と

<sup>18</sup> これは一面として、各形態にどのような人が多いのかなど、この先の分析結果をみる際の参考にされることをめざしたものである。また、総じて回答者数が少ないので、かなり幅をもってみる必要があることには留意が必要である。

<sup>19</sup> 企業規模の設問に対しては、無回答が相対的に多かった（男性：11.5%／女性：25.0%）。

なっているが、その多くは農林漁業従事者であり6月という事情もあったものと思われる。それ以外で高い割合となっているのは、男性では15～20万円未満(10.4%)、女性では5～10万円未満(20.5%)などがある。男性の一部(4.2%)で50万円以上の収入がある人もいるものの、総じていえば雇用者の場合とあまり違わないかやや少ない場合が多いといえる。

雇用者や役員、自営以外の形態で仕事をしていた人(男性：N=51人／女性：N=40人)についてみると、種々多様な就業が混在していることからそれぞれの事項でかなり散らばっていることに留意する必要があるが、割合の高いものを挙げておきたい。職業は、男性で専門的・技術的な仕事(19.6%)、サービスの仕事や運搬・清掃・包装等の仕事(いずれも13.7%)、女性で農林漁業の仕事(22.5%)、サービスの仕事(20.0%)などが多くなっている。産業は、男性で最狭義サービス業(13.7%)、農林漁業や製造業(いずれも11.8%)、女性で農林漁業(22.5%)、卸売・小売業(20.0%)、製造業(10.0%)などが多い。企業規模は、10人未満の小規模が男女とも多い(51.0%/55.0%)が、100～299人(17.6%/10.0%)も比較的多くなっている。月の勤務日数は、男性で10～14日(35.3%)がもっとも多く、次いで20～24日(19.6%)、15～19日(13.7%)など、女性は25～30日(25.0%)がもっとも多く、次いで10～14日や15～19日(いずれも17.5%)などとなっている。1日の仕事時間は、男性で7～8時間(33.3%)がもっとも多く、次いで5～6時間(29.4%)、1～4時間(25.5%)であり、女性では1～4時間(35.0%)がもっとも多く、次いで5～6時間(30.0%)となっている。賃金等収入の月額額は、男性で5～10万円未満(43.1%)がもっとも多く、次いで5万円未満(21.6%)などであり、女性では5～10万円(35.0%)がもっとも多く、次いで5万円未満(32.5%)などとなっている。

## 2. 55歳以降の就業状況の変遷(「60代の雇用・生活調査」から)

「60代の雇用・生活調査」では、55歳の時点で雇用されていたかどうかを起点として、その後の就業上のポイント(定年経験、定年前の退職、再就職など)における就業状況等が調査されており、就業状況の変遷をある程度追うことができる。

まず、その起点となる55歳時点で雇用されていたかどうかについてみておこう。詳細は図表3-2-10をみていただくこととし、ここでは表の右半分の縦構成比に注目すると、55歳時点で雇用されて就業していた人(65～69歳層)のうち調査時現在雇用者として就業している人が男性で33.6%(役員を含めた広義の雇用では38.7%)、女性では28.8%(同30.7%)と相対的に多くなっているが、一方で、非就業でかつ就業を希望しない(就業非希望層)割合(男性：32.8%/女性：39.4%)も同様に高くなっている。また、55歳時点で雇用されてはいなかった人についてみると、調査時現在自営業主・自由業の割合が男性で39.6%と高く、雇用者として就業している割合は男女とも8%程度と少数となっている。さらに、55歳時点非雇用者の男性では就業非希望層(17.4%)が相対的に低い一方、女性(56.4%)では半数を超えている。55歳時点で雇用されてはいなかったとした人には、男性を中心としてその時

図表 3-2-10 調査時現在の就業状況別 55 歳時点での雇用就業の有無(65～69 歳層)

|    | 実数<br>(人)          | 横構成比(現在の就業の形態内割合)(%) |            |               |      | 縦構成比(男女別現在の就業状況割合)(%) |            |               |       |       |
|----|--------------------|----------------------|------------|---------------|------|-----------------------|------------|---------------|-------|-------|
|    |                    | 計                    | 雇われてい<br>た | 雇われてい<br>なかった | 無回答  | 計                     | 雇われてい<br>た | 雇われてい<br>なかった | 無回答   |       |
| 男性 | 計                  | 690                  | 100.0      | 78.6          | 20.9 | 0.6                   | 100.0      | 100.0         | 100.0 | 100.0 |
|    | 雇用されて仕事            | 194                  | 100.0      | 93.8          | 6.2  | 0.0                   | 28.1       | 33.6          | 8.3   | 0.0   |
|    | 会社等の役員として仕事        | 42                   | 100.0      | 66.7          | 33.3 | 0.0                   | 6.1        | 5.2           | 9.7   | 0.0   |
|    | 自営業主・自由業として仕事      | 96                   | 100.0      | 37.5          | 59.4 | 3.1                   | 13.9       | 6.6           | 39.6  | 75.0  |
|    | その他の就業形態で仕事        | 51                   | 100.0      | 70.6          | 29.4 | 0.0                   | 7.4        | 6.6           | 10.4  | 0.0   |
|    | 形態不詳・無回答で仕事        | 3                    | 100.0      | 100.0         | 0.0  | 0.0                   | 0.4        | 0.6           | 0.0   | 0.0   |
|    | 仕事しなかった／仕事したいと思う   | 90                   | 100.0      | 80.0          | 20.0 | 0.0                   | 13.0       | 13.3          | 12.5  | 0.0   |
|    | 仕事しなかった／仕事したいと思わない | 203                  | 100.0      | 87.7          | 12.3 | 0.0                   | 29.4       | 32.8          | 17.4  | 0.0   |
|    | 無回答・不詳             | 11                   | 100.0      | 63.6          | 27.3 | 9.1                   | 1.6        | 1.3           | 2.1   | 25.0  |
| 女性 | 計                  | 466                  | 100.0      | 58.8          | 40.3 | 0.9                   | 100.0      | 100.0         | 100.0 | 100.0 |
|    | 雇用されて仕事            | 94                   | 100.0      | 84.0          | 16.0 | 0.0                   | 20.2       | 28.8          | 8.0   | 0.0   |
|    | 会社等の役員として仕事        | 7                    | 100.0      | 71.4          | 28.6 | 0.0                   | 1.5        | 1.8           | 1.1   | 0.0   |
|    | 自営業主・自由業として仕事      | 44                   | 100.0      | 36.4          | 56.8 | 6.8                   | 9.4        | 5.8           | 13.3  | 75.0  |
|    | その他の就業形態で仕事        | 40                   | 100.0      | 70.0          | 30.0 | 0.0                   | 8.6        | 10.2          | 6.4   | 0.0   |
|    | 形態不詳・無回答で仕事        | 2                    | 100.0      | 100.0         | 0.0  | 0.0                   | 0.4        | 0.7           | 0.0   | 0.0   |
|    | 仕事しなかった／仕事したいと思う   | 61                   | 100.0      | 55.7          | 42.6 | 1.6                   | 13.1       | 12.4          | 13.8  | 25.0  |
|    | 仕事しなかった／仕事したいと思わない | 214                  | 100.0      | 50.5          | 49.5 | 0.0                   | 45.9       | 39.4          | 56.4  | 0.0   |
|    | 無回答・不詳             | 4                    | 100.0      | 50.0          | 50.0 | 0.0                   | 0.9        | 0.7           | 1.1   | 0.0   |

点で既に自営業を営んでいた人も多いこと、女性ではいわゆる専業主婦であった人も少なくなかったことなどが反映していると考えられる<sup>20</sup>。

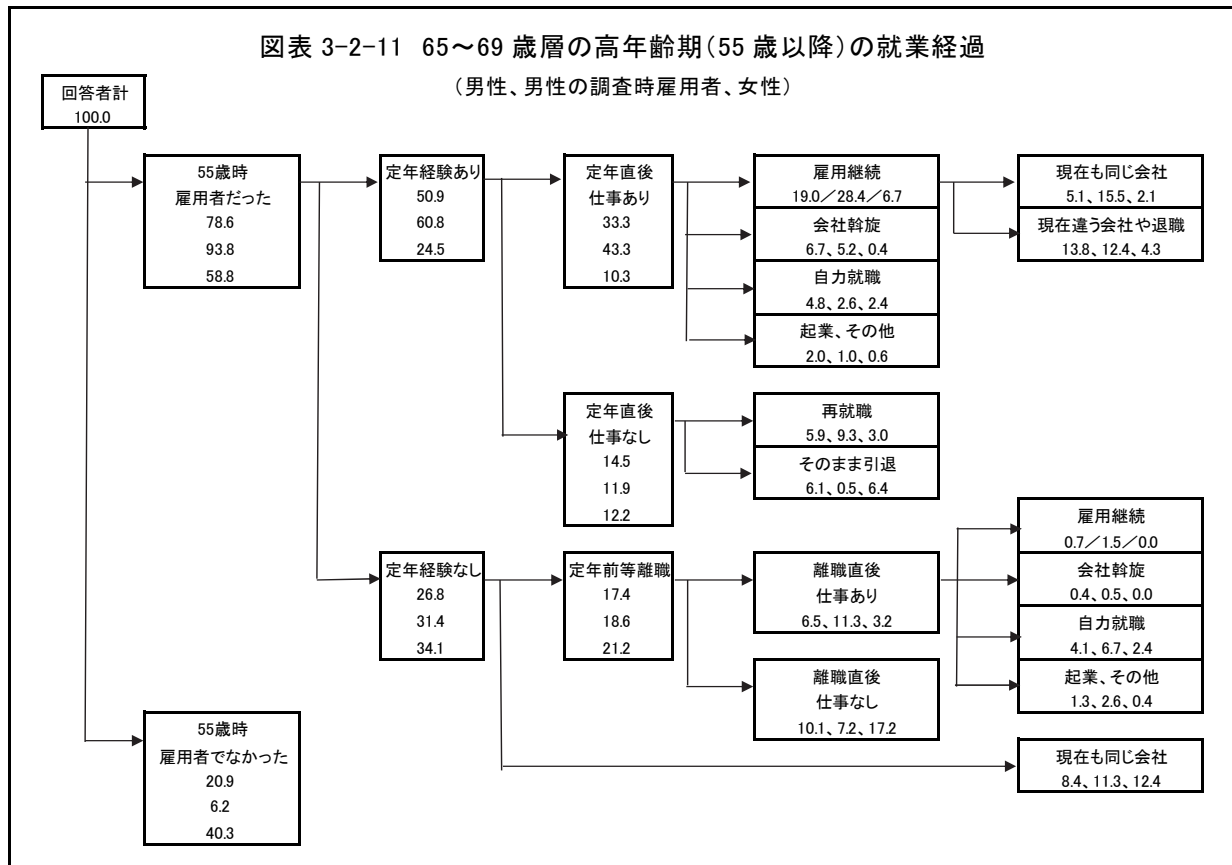
#### (55 歳以降の就業状況変遷の概観)

図表 3-2-11 は、「60 代の雇用・生活調査」から得られるデータを用いて、調査時現在 65～69 歳の回答者がたどった 55 歳以降の高年齢期における就業状況の変遷を概括したものである。回答者計を 100 として、55 歳時点で雇用者だったかどうかを出発点として、55 歳時点で雇用者だった人がその後どのような就業状況の変遷をたどったかを一望することを目的としたものである。それぞれの事象を示すハコには、男性 (N=690)、男性のうち調査時雇用者であった人 (N=194) 及び女性 (N=466) の 3 つのデータを掲げている。

男性 (計) についてみていくと、78.6 (回答者計の人数を 100 とした指数。以下この項で同じ。) が雇用者であったが、定年 (年齢到達) を経験した人が 50.9 となり、そのうち定年直後に仕事があった人が 33.3 であり、仕事のなかった人が 14.5 である。定年直後に仕事があった人について、それが企業の雇用継続による人が 19.0、会社あつせんで就職した人が 6.7、(会社あつせんによらずに) 自力で就職した人が 4.8、自営開業や内職、任意での仕事などそれら以外 (以下「起業等」という。) により仕事を得た人が 2.0 となっている。定年時に雇用継続された人で調査時にもその企業で仕事していた人が 5.1、別の会社等に転職していた人が 13.8 であった。一方、定年を経験しなかったとする人 (26.8) をみると、現在も同じ会社にいる人が 8.4、定年前に離職 (定年のない企業からの離職を含む。以下「定年前等離職」という。) した人が 17.4 であり、当該離職直後に仕事のあった人が 6.5 (自力就職: 4.1、起

<sup>20</sup> 55 歳時点で会社等の役員であった人が、当時雇われていたのかの設問に対してどちらを選択したのかは確定的にはいえないと思われる。調査票の流れから役員は「雇われて」には該当しないと考えた人もいる一方、当該設問 (問 6) のすぐ後にある当時の「役職」を尋ねた設問 (問 7(2)) の選択肢に「役員相当」があることもあって当時役員であった人もこれら設問に回答した可能性も十分考えられる。これらのデータをみる場合には留意すべき点であると思われる。

業等：1.3 など)、当該離職直後には仕事のなかった人が 10.1 となっている。図に掲げたデータでは、55 歳時に雇用されていた企業等において 65～69 歳層となった現在も就業している人は回答者の 13.5 (5.1+8.4) である<sup>21</sup>。調査時に自営業等である人の中にも 55 歳当時雇用されていた企業で現在も勤めていると回答した人もわずかながらいることには留意する必要があるが、65～69 歳層において 55 歳時点の企業に継続して勤務している人は現在のところ少数派であることを改めて確認しておきたい。



(注) 数値は、回答者計を100とした指数である。  
各設問に無回答があるので、少しずつ脱漏がある。  
数値は、上段又は左側が男性、中段又は中央が男性のうち調査時雇用者、下段又は右側が女性である。  
一部にデータとして整合性に問題があるものもあるが、そのまま掲載した。(例：調査時雇用者としながら「引退した」と回答)

図には男性の調査時雇用者及び女性のデータもあり、詳細はそれぞれご覧いただくこととして、違いが際立っている点だけ挙げておきたい。まず、男性計と男性・調査時点雇用者との比較では、既述のように 55 歳時点で雇用者であった割合 (78.6 : 93.8) が後者でかなり高いことをはじめとして、定年の経験があつて定年直後に仕事をもっていた割合 (33.3 : 43.3)、そしてそれが継続雇用によつた割合 (19.0 : 28.4)、さらに調査時現在も当該継続雇用された企業等に勤めている割合 (5.1 : 15.5)、また、定年経験がなく定年前等に 55 歳時の雇用先を

<sup>21</sup> 調査では、別途の設問で当時と同じ会社等で勤めているかどうかを尋ねている。それにより回答者 (計) ベースの割合を計算すると男性計で 12.5% (調査時現在雇用者の男性は 32.0%、女性 (計) は 13.3%) となる。これらは、当該別の設問における無回答によるものであるが、留意が必要である。

離職した直後に仕事をもっていた割合（6.5：11.3）などで調査時雇用者である人（男性）の方が男性計よりも相対的にかなり高くなっている。つぎに、男性と女性とを比較すると、これも既述のように55歳時点で雇用者であった割合（78.6：58.8）が男性の方がかなり高いことをはじめとして、定年経験がある割合（50.9：24.5）、定年直後に仕事をもっていた割合（33.3：10.3）などは男性の方が相対的に高く、一方、定年経験がなく定年前等に離職した割合（17.4：21.2）、さらに離職直後に仕事をもっていなかった割合（10.1、17.2）などでは、女性の方が高くなっている。

#### （高年齢期における就業状況の変遷別にみた現在の就業状況）

以上、概観したように、「60代の雇用・生活調査」データからは、高年齢期における就業状況の変遷として次のような経路に分けることができる。

- ㉑ 55歳時雇用→定年経験→定年後雇用継続→現在もその企業に勤務
- ㉒ 55歳時雇用→定年経験→定年後雇用継続→その後転職又は退職→現在に至る
- ㉓ 55歳時雇用→定年経験→会社あっせんで他社へ転職→現在に至る
- ㉔ 55歳時雇用→定年経験→自力で他社へ転職→現在に至る
- ㉕ 55歳時雇用→定年経験→起業して自営やその他の形態で仕事→現在に至る
- ㉖ 55歳時雇用→定年経験→定年直後非就業→再就職→現在に至る
- ㉗ 55歳時雇用→定年経験→定年直後非就業→その後再就職していない
- ㉘ 55歳時雇用→定年経験なし→現在もその企業に勤務
- ㉙ 55歳時雇用→定年経験なし→定年前等に離職→直後に元の会社関連で次の仕事→現在に至る
- ㉚ 55歳時雇用→定年経験なし→定年前等に離職→直後に自力で他社へ転職→現在に至る
- ㉛ 55歳時雇用→定年経験なし→定年前等に離職→直後に起業して自営やその他の形態で仕事→現在に至る
- ㉜ 55歳時雇用→定年経験なし→定年前等に離職→直後非就業→その後再就職→現在に至る
- ㉝ 55歳時雇用→定年経験なし→定年前等に離職→直後非就業→その後再就職せず→現在に至る<sup>22</sup>
- ㉞ 55歳時雇用されていなかった→現在に至る

これらの就業変遷の経路ごとに、現在の就業状況をみてみたい。とはいえ、経路によってはごく少数の回答者となるものも少なくなく、一部には今回の調査にはまったく該当者のいない経路もあった。それでも何らかの実態を反映したものであることは間違いのないところであるので、総じてかなり幅をもってみるべきことを前提として、すべての経路について集計結果を掲げてみた（図表3-2-12）。

既述の㉞（55歳時雇用されていなかった）を別として該当者の多い経路をみると、男性で

<sup>22</sup> ㉙と㉝については、先のフロー図では区分して示していない。



は㊸（定年時雇用継続してその後転職又は退職）（13.8%）、㊹（定年経験なく現在まで勤務継続）（8.4%）、㊺（定年前等の離職後再就職せず）（8.3%）などの順となっており、女性では㊺（定年前等の離職後再就職せず）（14.8%）、㊹（定年経験なく現在まで勤務継続）（12.4%）の2つが多く、次いで㊻（定年直後に非就業となり再就職しなかった）（6.4%）などの順になっている。

また、経路の構成比（該当数）がかなり低いものに留意しつつ、調査時現在「雇用されて仕事」の割合が高い経路をみると、男性で㊰（定年後雇用継続で現在まで就業）（85.7%）、㊱（定年前等の離職直後は非就業でその後再就職）（50.0%）、㊲（定年前等に離職し直後自力で再就職）（46.4%）、㊳（定年直後自力で再就職）（45.5%）、㊴（定年直後非就業でその後再就職）（43.9%）などの順であり、女性では㊰（100.0%）、㊳（63.6%）、㊹（56.9%）などの順となっている。また、該当数が少ないので留意する必要があるが、男性の㊸（定年前等に離職し直後に起業等）（55.6%）や女性の㊲（45.5%）なども調査時現在雇用者の割合が高くなっている。さらに、男性の㊹（定年経験なく雇用継続）も、調査時現在雇用者である割合（37.9%）はそれほど高いとはいえないものの、役員である割合（36.2%）が他よりも群を抜いて高く、これを合わせてみれば現在広義の雇用者である割合の高い経路であるといえることができる。

これだけの情報で軽々に結論づけることは慎重でなければならないが、65～69歳層において雇用者である蓋然性の高い経路としては、㊰や㊹といった55歳時の企業等にそのまま継続して勤務している場合が高いのはある意味で当然であるので別にすれば、㊳や㊲といった定年時や定年前等の離職に際して直後に「自力で」再就職をした場合や、㊴や㊱といった定年時や定年前等の離職の直後において仕事をしていない期間があった後再就職した場合なども含めてよいと考えられる。もとより、男性でみて上述のように調査時に雇用者である割合は、㊰（85.7%）や㊹（役員を合わせて74.1%）の雇用継続グループに比べてかなり差がみられるものの、㊳（45.5%）や㊲（46.4%）の離職直後自力再就職グループや㊴（43.9%）や㊱（50.0%）の離職後一時非就業後再就職グループも相対的に高い割合であるといってもよいであろう。

また、図表3-2-12から無業・就業希望（仕事しなかった／仕事したいと思う）の割合が相対的に高い経路をみると、男性では㊺（定年前等の離職後再就職せず）（29.8%）が3割程度ともっとも高く、次いで㊻（定年直後非就業でその後も再就職せず）（26.2%）などであり、また、女性では㊸（25.0%）や㊻（23.3%）などとなっている。定年や定年前等の離職後非就業できている人の中に就業希望が少なくないことは、注目される。

同様に無業・就業非希望（仕事しなかった／仕事したいと思わない）の割合が相対的に高い経路をみると、男性では㊻（66.7%）、㊸（50.5%）、㊺（47.4%）、㊼（定年直後会社あつせんで転職）（47.8%）など、女性では㊺（76.8%）、㊻（76.7%）の2つが群を抜いて高く、次いで㊸（50.0%）などとなっている。定年後や定年前等の離職の後非就業できている層（㊻や㊺）（定年等離職即リタイア）や定年後雇用継続やあつせんでの就業を終えたとみられる層

図表 3-2-12 55歳以降の就業状況の変遷区分別にみた調査時現在の就業状況

| 調査時現在の年齢・就業状態      | 55歳以降の就業状況の変遷区分別 |                 |                        |                       |                     |                            |                              |                            |                                  |                                |                             | 計     |                                    |                                      |
|--------------------|------------------|-----------------|------------------------|-----------------------|---------------------|----------------------------|------------------------------|----------------------------|----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|-------|------------------------------------|--------------------------------------|
|                    | (A)55歳時雇用継続・現在まで | (B)55歳時雇用継続・転職等 | (C)55歳時雇用者・定年・直後会社あつせん | (D)55歳時雇用者・定年・直後自力で転職 | (E)55歳時雇用者・定年・直後起業等 | (F)55歳時雇用者・定年・直後非就業・その後再就職 | (G)55歳時雇用者・定年・直後非就業・その後再就職なし | (H)55歳時雇用者・定年・経験なし・ずっと勤務継続 | (I)55歳時雇用者・定年・経験なし・離職・直後会社関連で再就職 | (J)55歳時雇用者・定年・経験なし・離職・直後自力で再就職 | (K)55歳時雇用者・定年・経験なし・離職・直後起業等 |       | (L)55歳時雇用者・定年・経験なし・離職・直後非就業・その後再就職 | (M)55歳時雇用者・定年・経験なし・離職・直後非就業・その後再就職せず |
| 計                  | 35               | 95              | 46                     | 33                    | 14                  | 41                         | 42                           | 58                         | 6                                | 28                             | 9                           | 24    | 57                                 | 144                                  |
|                    | 100.0            | 100.0           | 100.0                  | 100.0                 | 100.0               | 100.0                      | 100.0                        | 100.0                      | 100.0                            | 100.0                          | 100.0                       | 100.0 | 100.0                              | 100.0                                |
| 雇用されて仕事            | 85.7             | 25.3            | 21.7                   | 45.5                  | 14.3                | 43.9                       | 2.4                          | 37.9                       | 50.0                             | 46.4                           | 55.6                        | 50.0  | 8.8                                | 8.3                                  |
| 会社等の役員として仕事        | 6.1              | 1.1             | 2.2                    | 3.0                   | 7.1                 | 2.4                        | 0.0                          | 36.2                       | 0.0                              | 0.0                            | 0.0                         | 0.0   | 1.8                                | 9.7                                  |
| 自営業主・自由業として仕事      | 13.9             | 3.2             | 6.5                    | 3.0                   | 28.6                | 4.9                        | 2.4                          | 12.1                       | 0.0                              | 7.1                            | 11.1                        | 12.5  | 8.8                                | 39.6                                 |
| その他の就業形態で仕事        | 7.4              | 0.0             | 4.3                    | 6.1                   | 21.4                | 19.5                       | 2.4                          | 3.4                        | 12.5                             | 7.1                            | 11.1                        | 12.5  | 3.5                                | 10.4                                 |
| 形態不詳・無回答で仕事        | 0.4              | 0.0             | 0.0                    | 0.0                   | 0.0                 | 0.0                        | 0.0                          | 3.4                        | 0.0                              | 0.0                            | 0.0                         | 0.0   | 0.0                                | 0.0                                  |
| 仕事しなかった／仕事したいと思う   | 13.0             | 2.9             | 11.6                   | 17.4                  | 18.2                | 12.2                       | 26.2                         | 1.7                        | 0.0                              | 10.7                           | 11.1                        | 12.5  | 29.8                               | 12.5                                 |
| 仕事しなかった／仕事したいと思わない | 29.4             | 0.0             | 50.5                   | 47.8                  | 28.6                | 17.1                       | 66.7                         | 1.7                        | 37.5                             | 25.0                           | 11.1                        | 12.5  | 47.4                               | 17.4                                 |
| 無回答・不詳             | 1.6              | 5.7             | 0.0                    | 0.0                   | 0.0                 | 0.0                        | 3.4                          | 0.0                        | 0.0                              | 3.6                            | 0.0                         | 0.0   | 0.0                                | 2.1                                  |
| 計(人数)              | 486              | 10              | 20                     | 2                     | 11                  | 3                          | 14                           | 58                         | 0                                | 11                             | 2                           | 16    | 69                                 | 188                                  |
|                    | 100.0            | 2.1             | 4.3                    | 0.4                   | 2.4                 | 0.6                        | 3.0                          | 12.4                       | 0.0                              | 2.4                            | 0.4                         | 3.4   | 14.8                               | 40.3                                 |
| <経路の構成比>           | 100.0            | 100.0           | 100.0                  | 100.0                 | 100.0               | 100.0                      | 100.0                        | 100.0                      | 100.0                            | 100.0                          | 100.0                       | 100.0 | 100.0                              | 100.0                                |
| 雇用されて仕事            | 20.2             | 100.0           | 20.0                   | 0.0                   | 63.6                | 33.3                       | 21.4                         | 56.9                       | -                                | 45.5                           | 0.0                         | 31.3  | 1.4                                | 8.0                                  |
| 会社等の役員として仕事        | 1.5              | 0.0             | 0.0                    | 0.0                   | 0.0                 | 0.0                        | 7.1                          | 6.9                        | -                                | 0.0                            | 0.0                         | 0.0   | 0.0                                | 1.1                                  |
| 自営業主・自由業として仕事      | 9.4              | 0.0             | 0.0                    | 50.0                  | 0.0                 | 0.0                        | 0.0                          | 15.5                       | -                                | 9.1                            | 100.0                       | 0.0   | 0.0                                | 13.3                                 |
| その他の就業形態で仕事        | 8.6              | 0.0             | 5.0                    | 9.1                   | 9.1                 | 50.0                       | 0.0                          | 19.0                       | -                                | 9.1                            | 0.0                         | 12.5  | 2.9                                | 6.4                                  |
| 形態不詳・無回答で仕事        | 0.4              | 0.0             | 0.0                    | 0.0                   | 0.0                 | 0.0                        | 0.0                          | 0.0                        | -                                | 0.0                            | 0.0                         | 0.0   | 0.0                                | 0.0                                  |
| 仕事しなかった／仕事したいと思う   | 13.1             | 0.0             | 25.0                   | 0.0                   | 9.1                 | 14.3                       | 23.3                         | 1.7                        | -                                | 9.1                            | 0.0                         | 18.8  | 18.8                               | 13.8                                 |
| 仕事しなかった／仕事したいと思わない | 45.9             | 0.0             | 50.0                   | 50.0                  | 18.2                | 66.7                       | 76.7                         | 0.0                        | -                                | 27.3                           | 0.0                         | 25.0  | 76.8                               | 56.4                                 |
| 無回答・不詳             | 0.9              | 0.0             | 0.0                    | 0.0                   | 0.0                 | 7.1                        | 0.0                          | 0.0                        | -                                | 0.0                            | 0.0                         | 6.3   | 0.0                                | 1.1                                  |

(注) 「計(人数)」に掲げたように、該当者数がいまいかいても極めて少ない場合もあるので総じてかなり幅をもってみる必要があることに留意されたい。  
 回答に整合性のないものもられるが、そのまま掲げている。(例：再就職はしていないと回答する一方、調査時に雇用者であつたと回答しているケースなど。)  
 経路を区分するためのベースとなった設問に対して無回答があるので、経路の構成比の各項目の合計は100よりかなり少なくなっている。(男性：88.4、女性：89.6)

【コラム】55歳以降の就業状況の変遷について前回調査（平成21年調査）との比較

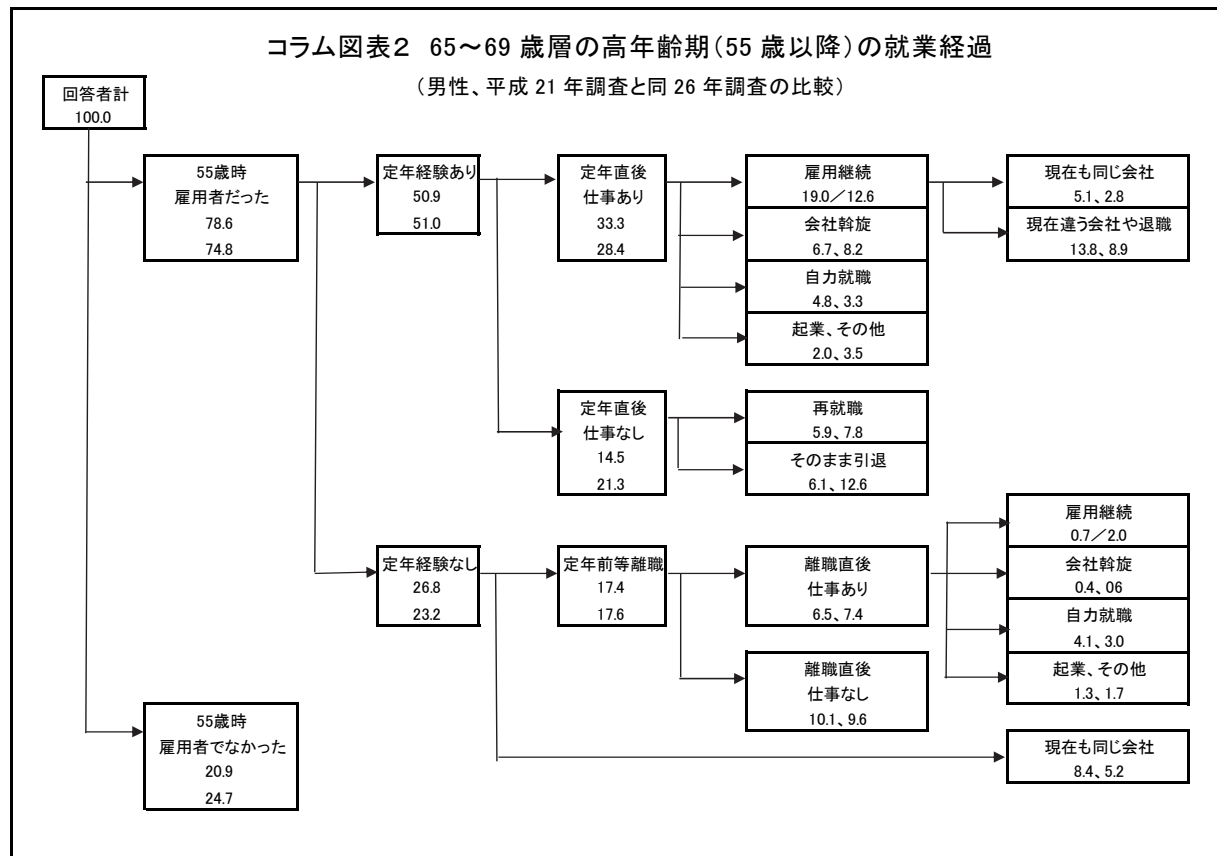
男性・65～69歳層の就業状況の変遷について、今回調査と前回調査とを比較しておこう。その前提として、調査時現在の就業状況を比較すると、雇用者の割合が上昇（24.5%→28.1%）している（コラム図表1）。就業状況の変遷をみると、55歳時雇用者だった割合が上昇し、定年後の雇用継続を中心として定年直後に仕事があった割合が上昇している。また、定年を経験していない層を含めて55歳時の企業に現在も継続して勤務している割合も上昇している。一方、定年直後に仕事がなく、そのまま引退した割合はかなり低下している。

コラム図表1 男性・65～69歳層調査時点就業状況（前回調査と今回調査の比較）

|                  | 計     | 雇用されて仕事 | 会社等の役員として仕事 | 自営業主・自由業として仕事 | その他の就業形態で仕事 | 形態不詳・無回答で仕事 | 仕事しなかった／仕事したいと思う | 仕事しなかった／仕事したいと思わない | 無回答・不詳 |
|------------------|-------|---------|-------------|---------------|-------------|-------------|------------------|--------------------|--------|
| 今回調査(平成26年)(690) | 100.0 | 28.1    | 6.1         | 13.9          | 7.4         | 0.4         | 13.0             | 29.4               | 1.6    |
| 前回調査(平成21年)(539) | 100.0 | 24.5    | 5.4         | 16.0          | 6.3         | 0.0         | 17.6             | 30.2               | 0.0    |

コラム図表2 65～69歳層の高年齢期(55歳以降)の就業経過

(男性、平成21年調査と同26年調査の比較)



(注) 各設問に無回答があるので、少しずつ脱漏がある。  
 数値は、上段又は左側が平成26年調査、下段又は右側が前回の平成21年調査である。  
 一部にデータとして整合性に問題があるものもあるが、そのまま掲載した。(例:調査時雇用者としながら「引退した」と回答)

(㊸や㊹) (雇用継続後リタイア) で割合が高くなっている<sup>23</sup>。

### 3. 就業経路とさまざまな項目とのクロス集計結果

上記のような55歳以降における就業経路を一つの視点軸として、いろいろな項目とのクロス集計を行った。ここでは、そのうち主なものを紹介しておきたい。なおその際、㊸から㊹まで14の経路をそのまま集計対象とすることはそれぞれのケース数からいっても困難なものも少なくない。そこで、14の経路を次の7つに集約して集計することとしたい。

- ①継続勤務層 (55歳時の勤め先にずっと継続勤務／㊸及び㊹)
- ②定年等後会社関連雇用確保層 (定年直後雇用継続後退社 (転職ないし引退)、定年直後会社あっせんで再就職、又は定年前等離職後会社関連で再就職／㊺、㊻及び㊼)
- ③定年等後自力再就職層 (定年直後又は定年前等離職直後に自力で再就職／㊽及び㊾)
- ④定年等後一時非就業後再就職層 (定年直後又は定年前等離職直後は非就業でその後再就職／㊿及びⓀ)
- ⑤定年等後非就業継続層 (定年直後又は定年前等離職直後は非就業でその後再就職せず／㊿及びⓁ)
- ⑥定年等後起業・任意就業層 (定年直後又は定年前等離職直後に起業等／Ⓜ及びⓎ)
- ⑦55歳時非雇用層 (Ⓩ)

先にみたように男性について調査時点で雇用者である割合をみると、「継続勤務層」は役員を含めて8割程度、「会社関連雇用確保層」は2割程度 (ただし、㊼は50.0%であるが該当者が少ない)、「自力再就職層」は4割台半ば、「一時非就業後再就職層」は4～5割、「定年等後非就業継続層」は数%<sup>24</sup>、「55歳時非雇用層」も数%となっている。それぞれ総じて類似しており、この面からも分析軸となり得る区分であるといえる。

このように集約した就業経路の分布は、図表3-2-13のようになった。このように集約してもケース数がかなり少ない経路がみられる。例えば「定年等後起業・任意就業層」は、自営や任意での就業など高齢期の仕事を考える際に重要な経路であるが、今回の調査では該当者が少なく、残念ながら参考程度にとどめることが適当であると思われる。また、女性についてもケース数が少ない場合がかなりあるので、以下においては男性について主にみていくこととしたい。

<sup>23</sup> たとえば男性の㊸についてみれば、定年時 (多くが60歳) 以降も雇用の継続がされたが、その勤務の後再び別の会社に再就職した人は25.3%であり、任意的な形態で仕事をしている人も8.4%いる一方、半数(50.5%)は引退していると考えられる。これまでの雇用継続の多くが60代前半にとどまっていることもあって、雇用継続に係る勤務が終了した後に次の職場 (雇用機会) が見つからなければ、60代後半層においては引退者を増やす方向に現在のところ作用している面もあることが示唆される。

<sup>24</sup> 本来、再就職をしていないから調査時に雇用者である人はいないはずであるが、回答のあったとおりに挙げておいた。多分、「再就職」などの言葉の意味あるいは時間の範囲の取り方が異なる回答者がわずかながらおられたことによるものと考えられる。いずれにしてもこの区分の人は多くが非就業であることの方に注目したい。

図表 3-2-13 集約した就業経路の分布(65～69 歳層)

(上段: 該当回答者数(人)、下段: 構成比(%))

|    | 合計           | ①継続勤務層     | ②定年等後会社関連雇用確保層 | ③定年等後自力再就職層 | ④定年等後一時非就業後再就職層 | ⑤定年等後非就業継続層 | ⑥定年等後起業・任意就業層 | ⑦55歳時非雇用者層  | 不詳・無回答    |
|----|--------------|------------|----------------|-------------|-----------------|-------------|---------------|-------------|-----------|
| 男性 | 690<br>100.0 | 93<br>13.5 | 149<br>21.6    | 61<br>8.8   | 65<br>9.4       | 99<br>14.3  | 23<br>3.3     | 144<br>20.9 | 56<br>8.1 |
| 女性 | 466<br>100.0 | 68<br>14.6 | 22<br>4.7      | 22<br>4.7   | 30<br>6.4       | 99<br>21.2  | 5<br>1.1      | 188<br>40.3 | 32<br>6.9 |

(55 歳時雇用者であったときの就業状況)

今回のデータにおいて就業経路の出発点である 55 歳時雇用者であったときの就業状況をみておこう。したがってここでは、経路の一つである「55 歳時非雇用層」についてはデータが存在しない。

まず、55 歳時における雇用形態をみたものが図表 3-2-14 である。以下において、各経路における構成比が経路合計のそれよりもかなり高いものを挙げていくこととしたい。たとえばこの表において、男性の「継続勤務層」について「その他」(12.9%/経路合計では 2.4%) は経路合計でよりもかなり高くなっている。多分これは、当時役員であった人が多く含まれていることによるものと考えられる。また、「(定年等後) 自力再就職層」において「契約社員」(6.6%/3.9%) にも同様の結果がみられ、これは、契約社員であった人が相対的に多く「自力での」再就職をめざしたことによるものと考えてよいであろう。なお、男性においては、正社員であった割合は、その他が多かった「継続勤務層」でやや低いものの総じて大きな差はないと思われ、正社員であったこととその後の経路とはあまり関係がないといえる。一方、女性では、「会社関連雇用確保層」の「正社員」(63.6%/39.1%)、「定年等後非就業継続層」の「パート・アルバイト」(63.6%/50.4%) で経路合計よりもかなり高い割合となって

図表 3-2-14 就業経路別 55 歳時雇用者のときの雇用形態(65～69 歳)

(%)

|    |               | 合計    | 正社員  | パート・アルバイト | 嘱託  | 契約社員 | 派遣労働者 | その他  | 無回答 |
|----|---------------|-------|------|-----------|-----|------|-------|------|-----|
| 男性 | 合計            | 100.0 | 85.2 | 3.3       | 3.0 | 3.9  | 1.1   | 2.4  | 1.1 |
|    | 継続勤務層         | 100.0 | 73.1 | 5.4       | 1.1 | 3.2  | 0.0   | 12.9 | 4.3 |
|    | 会社関連雇用確保層     | 100.0 | 87.9 | 2.0       | 4.7 | 2.0  | 2.0   | 0.7  | 0.7 |
|    | 自力再就職層        | 100.0 | 82.0 | 8.2       | 3.3 | 6.6  | 0.0   | 0.0  | 0.0 |
|    | 一時非就業後再就職層    | 100.0 | 89.2 | 3.1       | 3.1 | 3.1  | 1.5   | 0.0  | 0.0 |
|    | 定年等後非就業継続層    | 100.0 | 87.9 | 2.0       | 2.0 | 6.1  | 2.0   | 0.0  | 0.0 |
|    | 定年等後起業・任意就業層* | 100.0 | 91.3 | 4.3       | 4.3 | 0.0  | 0.0   | 0.0  | 0.0 |
|    | 不詳・無回答        | 100.0 | 90.4 | 0.0       | 1.9 | 5.8  | 0.0   | 0.0  | 1.9 |
| 女性 | 合計            | 100.0 | 39.1 | 50.4      | 2.2 | 2.2  | 1.1   | 4.4  | 0.7 |
|    | 継続勤務層         | 100.0 | 36.8 | 47.1      | 1.5 | 4.4  | 0.0   | 10.3 | 0.0 |
|    | 会社関連雇用確保層     | 100.0 | 63.6 | 18.2      | 0.0 | 9.1  | 4.5   | 4.5  | 0.0 |
|    | 自力再就職層        | 100.0 | 36.4 | 54.5      | 0.0 | 4.5  | 0.0   | 4.5  | 0.0 |
|    | 一時非就業後再就職層    | 100.0 | 40.0 | 53.3      | 3.3 | 0.0  | 3.3   | 0.0  | 0.0 |
|    | 定年等後非就業継続層    | 100.0 | 31.3 | 63.6      | 3.0 | 0.0  | 0.0   | 2.0  | 0.0 |
|    | 定年等後起業・任意就業層* | 100.0 | 40.0 | 60.0      | 0.0 | 0.0  | 0.0   | 0.0  | 0.0 |
|    | 不詳・無回答        | 100.0 | 53.6 | 28.6      | 3.6 | 0.0  | 3.6   | 3.6  | 7.1 |

(注) ケース数が少ないために、特に留意が必要であり、参考程度にすべき経路に「\*」を付している。ケース数については、図表3-2-13を参照されたい。(以下、図表3-2-16まで同じ。)

いる。会社関連の雇用確保措置は正社員の方が対象とされやすく、また、パート就業者は55歳時の会社等を退職するとともに職業から引退した人が相対的に多かったことが窺われる。

つぎに、55歳時の役職をみると（図表3-2-15）、男性では「継続勤務層」における「役員相当」（36.6%/14.4%）が高く、これは上述したところと軌を一にしたものといえよう。また、「会社関連雇用確保層」における「課長相当」（30.9%/21.6%）が高く、そのほか「係長相当」（12.8%/9.4%）や「部長相当」（17.4%/11.4%）でも同様の傾向がみられている。一方、「自力再就職層」において「一般従業員層」（57.4%/40.8%）が高くなっている。何らかの役職に就いていた層の方が例えば出向転籍など会社関連での雇用確保がより広範に行われたことが反映されたものといえる<sup>25</sup>。一方、女性では目立ったものは少ないが、やはり「会社関連雇用確保層」において「課長相当」（13.6%/1.8%）が高くなっているといえる。

図表 3-2-15 就業経路別 55 歳時雇用者のときの役職 (65~69 歳)

|    |               | (%)   |       |      |      |      |      |     |
|----|---------------|-------|-------|------|------|------|------|-----|
|    |               | 合計    | 一般従業員 | 係長相当 | 課長相当 | 部長相当 | 役員相当 | 無回答 |
| 男性 | 合計            | 100.0 | 40.8  | 9.4  | 21.6 | 11.4 | 14.4 | 2.4 |
|    | 継続勤務層         | 100.0 | 38.7  | 5.4  | 6.5  | 5.4  | 36.6 | 7.5 |
|    | 会社関連雇用確保層     | 100.0 | 30.2  | 12.8 | 30.9 | 17.4 | 7.4  | 1.3 |
|    | 自力再就職層        | 100.0 | 57.4  | 3.3  | 23.0 | 8.2  | 8.2  | 0.0 |
|    | 一時非就業後再就職層    | 100.0 | 44.6  | 13.8 | 26.2 | 4.6  | 9.2  | 1.5 |
|    | 定年等後非就業継続層    | 100.0 | 44.4  | 10.1 | 17.2 | 13.1 | 14.1 | 1.0 |
|    | 定年等後起業・任意就業層* | 100.0 | 39.1  | 13.0 | 13.0 | 17.4 | 17.4 | 0.0 |
|    | 不詳・無回答        | 100.0 | 44.2  | 5.8  | 26.9 | 11.5 | 7.7  | 3.8 |
| 女性 | 合計            | 100.0 | 86.1  | 3.6  | 1.8  | 1.1  | 4.4  | 2.9 |
|    | 継続勤務層         | 100.0 | 80.9  | 2.9  | 0.0  | 0.0  | 13.2 | 2.9 |
|    | 会社関連雇用確保層     | 100.0 | 77.3  | 4.5  | 13.6 | 0.0  | 4.5  | 0.0 |
|    | 自力再就職層        | 100.0 | 86.4  | 4.5  | 4.5  | 4.5  | 0.0  | 0.0 |
|    | 一時非就業後再就職層    | 100.0 | 93.3  | 3.3  | 0.0  | 0.0  | 0.0  | 3.3 |
|    | 定年等後非就業継続層    | 100.0 | 90.9  | 4.0  | 0.0  | 0.0  | 2.0  | 3.0 |
|    | 定年等後起業・任意就業層* | 100.0 | 80.0  | 0.0  | 0.0  | 20.0 | 0.0  | 0.0 |
|    | 不詳・無回答        | 100.0 | 82.1  | 3.6  | 3.6  | 3.6  | 0.0  | 7.1 |

（注） ケース数が少ないために、特に留意が必要であり、参考程度にすべき経路に「\*」を付している。

企業規模をみると（図表3-2-16）、男性の「継続勤務層」で「9人以下」（25.8%/11.4%）及び「10~29人」（20.4%/13.8%）で経路計よりも高くなっており、女性でも「継続勤務層」の「9人以下」（39.7%/26.6%）などが高くなっている。65~69歳まで継続して勤務するケースは小規模企業において相対的に多いことが窺われる。男性ではこのほか、「会社関連雇用確保層」の「1,000人以上」（36.2%/26.0%）、「一時非就業後再就職層」の同じく「1,000人以上」（43.1%/26.0%）、「自力再就職層」の「30~99人」（24.6%/16.8%）などで高くなっている。一方、女性では、「会社関連雇用確保層」の「1,000人以上」（22.7%/12.0%）や「300~999人」（18.2%/7.3%）、「自力再就職層」の100人以上の各区分で相対的に高くなっている。規模の大きいところでは、定年等に際して雇用継続が行われたり、それを希望しなかった層が離職後一時期非就業の期間があるもののその後再就職したりする人が相対的に多いこ

<sup>25</sup> 調査時（平成26年）に65~69歳層であった人は、60歳到達時は希望者全員の雇用確保措置の実施が法制化される以前であったことに留意されたい。



図表 3-2-16 就業経路別 55 歳時雇用者のときの勤務先会社などの従業員規模 (65～69 歳)

|    |              | (%)   |      |        |        |          |          |          |      |      |
|----|--------------|-------|------|--------|--------|----------|----------|----------|------|------|
|    |              | 合計    | 9人以下 | 10～29人 | 30～99人 | 100～299人 | 300～999人 | 1,000人以上 | 官公庁  | 無回答  |
| 男性 | 合計           | 100.0 | 11.4 | 13.8   | 16.8   | 11.4     | 12.9     | 26.0     | 6.3  | 1.3  |
|    | 継続勤務層        | 100.0 | 25.8 | 20.4   | 17.2   | 16.1     | 6.5      | 8.6      | 1.1  | 4.3  |
|    | 会社関連雇用確保層    | 100.0 | 3.4  | 8.7    | 13.4   | 10.7     | 15.4     | 36.2     | 10.7 | 1.3  |
|    | 自力再就職層       | 100.0 | 4.9  | 16.4   | 24.6   | 8.2      | 16.4     | 24.6     | 4.9  | 0.0  |
|    | 一時非就業後再就職層   | 100.0 | 10.8 | 12.3   | 7.7    | 12.3     | 10.8     | 43.1     | 3.1  | 0.0  |
|    | 定年後非就業継続層    | 100.0 | 11.1 | 15.2   | 20.2   | 8.1      | 10.1     | 25.3     | 10.1 | 0.0  |
|    | 定年後起業・任意就業層* | 100.0 | 21.7 | 13.0   | 26.1   | 4.3      | 21.7     | 13.0     | 0.0  | 0.0  |
|    | 不詳・無回答       | 100.0 | 13.5 | 13.5   | 17.3   | 17.3     | 17.3     | 15.4     | 3.8  | 1.9  |
| 女性 | 合計           | 100.0 | 26.6 | 15.7   | 18.2   | 11.7     | 7.3      | 12.0     | 5.5  | 2.9  |
|    | 継続勤務層        | 100.0 | 39.7 | 17.6   | 19.1   | 4.4      | 4.4      | 11.8     | 1.5  | 1.5  |
|    | 会社関連雇用確保層    | 100.0 | 13.6 | 4.5    | 18.2   | 18.2     | 18.2     | 22.7     | 4.5  | 0.0  |
|    | 自力再就職層       | 100.0 | 9.1  | 13.6   | 9.1    | 22.7     | 13.6     | 22.7     | 9.1  | 0.0  |
|    | 一時非就業後再就職層   | 100.0 | 26.7 | 10.0   | 26.7   | 6.7      | 6.7      | 20.0     | 0.0  | 3.3  |
|    | 定年後非就業継続層    | 100.0 | 25.3 | 20.2   | 16.2   | 15.2     | 7.1      | 6.1      | 7.1  | 3.0  |
|    | 定年後起業・任意就業層* | 100.0 | 20.0 | 0.0    | 40.0   | 20.0     | 0.0      | 0.0      | 0.0  | 20.0 |
|    | 不詳・無回答       | 100.0 | 25.0 | 14.3   | 17.9   | 7.1      | 3.6      | 10.7     | 14.3 | 7.1  |

とが窺われる。

(定年又は 60 歳前後における就業上の変化)

高年齢期は、他の年代と比べて相対的に就業上のさまざまな変化が経験される。「60 代の雇用・生活調査」において調査されている項目から、そうした変化を示すデータについて就業経路とクロス集計してみた。これまでと同様に、それぞれの経路における構成比が経路計における構成比をかなり上回っているものを中心に、その結果を紹介しておこう<sup>26</sup>。以下では特に断らない限り、65～69 歳男性のデータである。なお、ここでも経路の一つである「55 歳時非雇用層」についてはデータが存在しない。また、データを図表にして掲げるのは、主なものとどめている。

定年前等に離職した人について、事業主都合の離職であったかどうかを尋ねた結果をみると、経路計 (N=120) では 25.0%がそうであったと回答している。経路別にみると、「自力再就職層」(N=28) が 32.1%と相対的に多くなっている。当然ながら、事業主都合で離職した場合は自力再就職になることが窺われる<sup>27</sup>。

定年前等に離職した人について、早期退職優遇制度を活用したかどうかを尋ねた結果をみると、経路計では制度がなかったが 65.0%と多い中で制度を活用した人は 22.5%となっている。経路別にみると、「一時非就業後再就職層」(N=19) が 31.6%と相対的に多くなっている<sup>28</sup>。

定年到達直後又は定年前等に離職した直後に就いていた職業 (職種) をみると (図表

<sup>26</sup> これまでよりもさらに対象を限定した集計となり、ケース数が少なくなることから、これまで以上に幅をもつてみる必要があることに留意されたい。

<sup>27</sup> 事業主都合で離職した人 (N=30) における経路別構成をみると、「定年後非就業継続層」が 36.7%と最も多く、次いで「自力再就職層」が 30.0%となっている。高年齢期の「解雇」は、その後非就業につながりやすいといえるかも知れない。ただし、3分の2程度の人が何らかの再就業をしていることにも注目する必要がある。

<sup>28</sup> 制度を活用した人 (N=27) における経路別構成比をみると、「定年後非就業継続層」が 48.1%と最も多く、次いで「一時非就業後再就職層」が 22.2%となっている。早期退職優遇制度を活用した人は、その後の非就業 (引退) につながりやすいといえるかも知れない。ただし、半数強の人が何らかの再就業をしていることにも注目する必要がある。

3-2-17)、経路計 (N=275) では「管理的な仕事」(23.6%)、「専門的・技術的な仕事」(22.2%) が2割を超えて多く、次いで「事務的な仕事」(11.3%)、「サービスの仕事」(9.1%) などとなっている。経路別にみると、「継続勤務層」(N=35)において「専門的・技術的な仕事」(31.4%/22.2%)、「生産工程の仕事」(14.3%/6.5%)、「輸送・機械運転の仕事」(11.4%/6.2%) など、「会社関連雇用確保層」(N=149)で「管理的な仕事」(30.9%/23.6%)、「自力再就職層」(N=61)で「サービスの仕事」(16.4%/9.1%)、「運搬・清掃・包装等の仕事」(9.8%/4.4%)などでそれぞれ経路計の構成比をかなり上回っている<sup>29</sup>。

図表 3-2-17 定年到達直後又は定年前の退職直後に仕事していた人のその職業(男性・65～69歳)

|                  | 合計    | 管理的な仕事 | 専門的・技術的な仕事 | 事務的な仕事 | 販売の仕事 | サービスの仕事 | 保安の仕事 | 農林漁業の仕事 | 生産工程の仕事 | 輸送・機械運転の仕事 | 建設・探掘の仕事 | 運搬・清掃・包装等の仕事 | 無回答  |
|------------------|-------|--------|------------|--------|-------|---------|-------|---------|---------|------------|----------|--------------|------|
| 合計(275)          | 100.0 | 23.6   | 22.2       | 11.3   | 5.1   | 9.1     | 3.3   | 2.5     | 6.5     | 6.2        | 3.3      | 4.4          | 2.5  |
| 継続勤務層(35)        | 100.0 | 14.3   | 31.4       | 2.9    | 5.7   | 11.4    | 2.9   | 0.0     | 14.3    | 11.4       | 0.0      | 2.9          | 2.9  |
| 会社関連雇用確保層(149)   | 100.0 | 30.9   | 19.5       | 16.1   | 4.7   | 6.7     | 2.7   | 1.3     | 5.4     | 4.7        | 2.7      | 3.4          | 2.0  |
| 自力再就職層(61)       | 100.0 | 11.5   | 24.6       | 8.2    | 3.3   | 16.4    | 6.6   | 0.0     | 4.9     | 8.2        | 6.6      | 9.8          | 0.0  |
| 定年後起業・任意就業層(23)* | 100.0 | 21.7   | 26.1       | 0.0    | 13.0  | 4.3     | 0.0   | 21.7    | 4.3     | 4.3        | 4.3      | 0.0          | 0.0  |
| 不詳・無回答(7)        | 100.0 | 28.6   | 0.0        | 14.3   | 0.0   | 0.0     | 0.0   | 0.0     | 14.3    | 0.0        | 0.0      | 0.0          | 42.9 |

上記の職業が定年前や離職前に就いていた職業と同じだったかどうかを尋ねた結果をみると、経路計では78.2%が同じであったとし、同じでなかったとしたのは20.0%であった(無回答1.8%)。経路別にみると、「継続勤務層」(N=35)や「会社関連雇用確保層」(N=149)では同じであった割合(それぞれ91.4%、87.2%)が高く、一方、「自力再就職層」(N=61)では同じでなかった割合(45.9%)が経路計よりもかなり高くなっている。「自力再就職層」では、定年や定年前等の離職・転職において、従前と異なる仕事に再就職するケースが多く、それが「サービスの仕事」や「運搬・清掃・包装等の仕事」などであることが少なくないことが窺われる。

定年到達時又は60歳となった時において、仕事内容に変化があったかどうかを尋ねた結果をみると、経路計(N=491)では「変わっていない」(43.2%)がもっとも多く、次いで「同分野の業務ではあるが責任の重さが変わった」(22.2%)、「全く別の業務分野の仕事に変わった」(18.5%)などとなっている。経路別にみると、「継続勤務層」(N=93)では「変わっていない」(65.6%)が高く、「会社関連雇用確保層」(N=149)では「同分野の業務ではあるが責任の重さが変わった」(39.6%)、「自力再就職層」(N=61)や「一時非就業後再就職層」(N=65)では「全く別の業務分野の仕事に変わった」(それぞれ39.3%、46.2%)が経路計の場合よりも高くなっている。後二者の経路は勤務先が変更した場合であるが、その場合は仕事内容がかなり変わっている人が多いことが窺われる。

<sup>29</sup> 「定年後起業・任意就業層」(N=23)において、「農林漁業の仕事」(21.7%/2.5%)、「販売の仕事」(13.0%/5.1%)でかなり高くなっている。なお、「定年後起業・任意就業層」で割合がもっとも大きいのは、「専門的・技術的な仕事」(26.1%)となっている。



### （調査時点で仕事をしている人の勤務状況）

調査時点で就業している人の勤務状況に関するデータと就業経路とをクロス集計してみた。現在の勤務状況については上述している（この節の1.）が、そこでは雇用されて働いている人のみのデータであった。ここでは、雇用者に限らず仕事していた人すべてが集計対象である。なお、「55歳時非雇用者層」もデータが示される。

勤務形態をみると<sup>30</sup>、経路計（N=194）では「普通勤務（フルタイム勤務）」（45.4%）がもっとも多く、次いで「週当たりの勤務日数が少ない」（18.0%）、「1日当たり労働時間・週当たりの勤務日数ともに少ない」（17.0%）などとなっている。これまでと同様に、経路別に構成比が経路計の場合よりもかなり高いものをみていくと、「継続勤務層」（N=52）と「自力再就職層」（N=28）では「普通勤務」（それぞれ53.8%、60.7%）が、「会社関連雇用確保層」（N=38）では「1日当たりの労働時間が短い」（15.8%）がそれぞれ相対的に多くなっている。「自力再就職層」では、フルタイムで働いている人がかなりの割合でいることが窺われる。

雇用形態をみると、経路計では「パート・アルバイト」（34.0%）がもっとも多く、次いで「正社員」（25.3%）、「嘱託」（24.2%）などとなっている。経路別にみると、「継続勤務層」では「正社員」（32.7%）と「嘱託」（34.6%）とが、「会社関連雇用確保層」では「契約社員」（18.4%／経路計：12.4%）が、「自力再就職層」では「正社員」（42.9%）と「契約社員」（17.9%）とが、「一時非就業後再就職層」（N=38）では「パート・アルバイト」（50.0%）が、それぞれ相対的に多くなっている。なお、ケース数が少ないことに留意する必要があるものの、「55歳時非雇用者層」（N=12）では「パート・アルバイト」（58.3%）が多くなっている。定年等後の離職直後に自力再就職した層では、現在も正社員や契約社員として就業している場合が多い一方、定年等後の離職後一時非就業を経験した層や55歳時に雇用者でなかった層はパート・アルバイト就業をしている割合が相対的に高いことが示されている<sup>31</sup>。

従事していた職業（仕事の種類）をみると（図表3-2-18）、経路計（N=386）では「専門的・技術的な仕事」（25.6%）がもっとも多く、次いで「サービスの仕事」（13.0%）、「管理的な仕事」（12.7%）などとなっている。経路別にみると、「継続勤務層」（N=86）では「管理的な仕事」（19.8%）や「専門的・技術的な仕事」（30.2%）などが<sup>32</sup>、「自力再就職層」（N=36）では「専門的・技術的な仕事」（38.9%）などが、「一時非就業後再就職層」（N=47）では「サービスの仕事」（25.5%）が、「55歳時非雇用者層」（N=98）では「農林漁業の仕事」（22.4%／経路計：11.7%）がそれぞれ相対的に多くなっている。また、ケース数が少ないことは留意しなければならないが、「自力再就職層」ではまた、「建設・採掘の仕事」（8.3%／同4.7%）や「運搬・清掃・包装等の仕事」（8.3%／同5.2%）でも相対的に多くなっている。

<sup>30</sup> 勤務形態と次の雇用形態は、調査時に雇用者として働いていた人に限られた設問データである。

<sup>31</sup> 「自力再就職層」においても、「パート・アルバイト」は28.6%（経路計：34.0%）でそれほど低いわけではなく、「嘱託」が10.7%（同24.2%）と低くなっている。

<sup>32</sup> 女性の「継続勤務層」（N=67／経路計：N=187）では、「事務的な仕事」（23.9%／同12.3%）が相対的に多くなっている。

図表 3-2-18 調査時に仕事をしていた人の職業(男性・65～69 歳)

|                   | 合計    | 管理的な仕事 | 専門的・技術的な仕事 | 事務的な仕事 | 販売の仕事 | サービスの仕事 | 保安の仕事 | 農林漁業の仕事 | 生産工程の仕事 | 輸送・機械運転の仕事 | 建設・採掘の仕事 | 運搬・清掃・包装等の仕事 | 無回答 |
|-------------------|-------|--------|------------|--------|-------|---------|-------|---------|---------|------------|----------|--------------|-----|
| 合計(386)           | 100.0 | 12.7   | 25.6       | 4.1    | 7.0   | 13.0    | 3.1   | 11.7    | 4.4     | 5.7        | 4.7      | 5.2          | 2.8 |
| 継続勤務層(86)         | 100.0 | 19.8   | 30.2       | 8.1    | 5.8   | 9.3     | 1.2   | 1.2     | 7.0     | 8.1        | 4.7      | 2.3          | 2.3 |
| 会社関連雇用確保層(57)     | 100.0 | 15.8   | 15.8       | 7.0    | 8.8   | 14.0    | 1.8   | 10.5    | 5.3     | 8.8        | 3.5      | 7.0          | 1.8 |
| 自力再就職層(36)        | 100.0 | 8.3    | 38.9       | 0.0    | 5.6   | 16.7    | 5.6   | 0.0     | 2.8     | 5.6        | 8.3      | 8.3          | 0.0 |
| 一時非就業後再就職層(47)    | 100.0 | 14.9   | 19.1       | 4.3    | 2.1   | 25.5    | 6.4   | 6.4     | 2.1     | 8.5        | 0.0      | 6.4          | 4.3 |
| 定年等後非就業継続層(16)*   | 100.0 | 12.5   | 18.8       | 0.0    | 6.3   | 12.5    | 12.5  | 25.0    | 0.0     | 12.5       | 0.0      | 0.0          | 0.0 |
| 定年等後起業・任意就業層(17)* | 100.0 | 11.8   | 41.2       | 0.0    | 11.8  | 0.0     | 0.0   | 29.4    | 0.0     | 0.0        | 0.0      | 5.9          | 0.0 |
| 55歳時非雇用者層(98)     | 100.0 | 6.1    | 26.5       | 1.0    | 9.2   | 11.2    | 1.0   | 22.4    | 5.1     | 0.0        | 8.2      | 5.1          | 4.1 |
| 不詳・無回答(29)        | 100.0 | 10.3   | 17.2       | 6.9    | 6.9   | 10.3    | 6.9   | 13.8    | 3.4     | 6.9        | 3.4      | 6.9          | 6.9 |

勤務先の産業をみると、経路計では「製造業」(13.5%)、「最狭義サービス業」(13.0%)などが多く、次いで「農林漁業」(11.1%)、「建設業」(10.9%)、「卸売・小売業」(10.1%)などが続いている。経路別には、「継続勤務層」では「製造業」(23.3%)、「卸売・小売業」(16.3%)などが相対的に多くなっている。一方、「自力再就職層」では、「運輸・郵便業」(11.1%/経路計:5.4%)や「教育・学習支援業」(8.3%/同2.8%)などが相対的に多くなっている。また、「55歳時非雇用者層」では、「農林漁業」(22.4%)や「建設業」(15.3%)などで相対的に多くなっている。

勤務先の企業規模をみると、経路計では「4人以下」(29.3%)がもっとも多く、次いで「5～9人」(13.0%)、「100～299人」(12.7%)、「10～29人」(11.4%)などとなっている。経路別には、「継続勤務層」では「100～299人」、「10～29人」(それぞれ17.4%)、「50～99人」(14.0%/経路計:7.5%)などが、「会社関連雇用確保層」では「100～299人」(19.3%)、「1,000人以上」(12.2%/同5.4%)などが、「自力再就職層」では「100～299人」(19.4%)、「300～999人」(13.9%/同7.0%)などが、「一時非就業後再就職層」では「300～999人」(14.9%)などが、それぞれ相対的に多くなっている。また、「定年等後起業・任意就業層」及び「55歳時非雇用者層」では「4人以下」(それぞれ58.8%、62.2%)が半数以上を占めている。65歳以上では規模の小さい企業に勤務していることが大半であるがその一方、定年等前後で雇用継続や再就職した層では100～399人や300～999人といった中規模の企業で現在就業していることも少なくないことが窺われる<sup>33</sup>。

調査対象となった平成26年6月の就業時間について、月の就業日数と1日当たりの就業時間との組合せでみると(図表3-2-19)、経路計では「月20～24日/1日当たり7～8時間」(19.2%)の「フルタイム残業なし勤務」に該当する人がもっとも多く、次いで「25～30日/7～8時間」(10.1%)、「15～19日/7～8時間」(7.0%)などとなっている<sup>34</sup>。経路別には、

<sup>33</sup> これに関連して、調査時現在の勤務の継続年数についてみると、当然ながら「継続勤務層」では「40年以上」(46.5%/経路計:26.7%)をはじめとして15年以上の長期勤務の人が多い。これに対して、「自力再就職層」では「5～9年」(43.9%/同17.9%)が多い一方、「会社関連雇用確保層」では「～4年(=5年未満)」(61.4%/同23.3%)が多くなっている。前者は定年前後など60歳前後で55歳時企業から他へ転職した人が多いことが窺われるが、後者は、調査時に働いていた人においてはではあるが、60歳以降数年の継続勤務を経た後で現在の勤め先に転職した場合が多く、この層も「自力で」再就職した層であり、広い意味で「自力再就職層」といえると思われる。

<sup>34</sup> 調査対象の平成26年6月は、日曜日が5日、土曜日が4日あり、いわゆる週日は21日であった。これを踏ま

図表 3-2-19 調査時仕事をしている人の多い就業時間上位5つ(男性・65～69 歳)

|                |                                     | (%)  |                 |                  |                               |                 |                              |                  |                  |     |  |
|----------------|-------------------------------------|------|-----------------|------------------|-------------------------------|-----------------|------------------------------|------------------|------------------|-----|--|
|                |                                     | 1位   |                 | 2位               |                               | 3位              |                              | 4位               |                  | 5位  |  |
| 合計(386)        | 月: 20～24日<br>1日: 7～8時間              | 19.2 | 25～30日<br>7～8時間 | 10.1             | 15～19日<br>7～8時間               | 7.0             | 20～24日<br>5～6時間              | 6.5              | 25～30日<br>9～10時間 | 5.4 |  |
| 継続勤務層(86)      | 月: 20～24日<br>1日: 7～8時間              | 25.6 | 25～30日<br>7～8時間 | 11.6             | 15～19日/7～8時間<br>20～24日/9～10時間 |                 | 9.3                          | 25～30日<br>9～10時間 | 5.8              |     |  |
| 会社関連雇用確保層(57)  | 月: 20～24日<br>1日: 7～8時間              | 21.1 | 10～14日<br>7～8時間 | 10.5             | 15～19日<br>1～4時間               | 8.8             | 20～24日<br>5～6時間              | 7.0              | 10～14日<br>1～4時間  | 7.0 |  |
| 自力再就職層(36)     | 月: 20～24日<br>1日: 7～8時間              | 19.4 | 20～24日<br>5～6時間 | 8.3              | 20～24日<br>1～4時間               | 8.3             | 同率4位6つの組合せ*                  |                  | 5.6              |     |  |
| 一時非就業後再就職層(47) | 月: 15～19日<br>1日: 7～8時間              | 19.1 | 20～24日<br>7～8時間 | 14.9             | 10～14日<br>5～6時間               | 12.8            | 20～24日/1～4時間<br>15～19日/1～4時間 |                  | 6.4              |     |  |
| 55歳時非雇用者層(98)  | 月: 25～30日/1日: 7～8時間<br>20～24日/7～8時間 |      | 17.3            | 25～30日<br>9～10時間 | 14.3                          | 20～24日<br>5～6時間 | 7.1                          | 5～9日<br>7～8時間    | 5.1              |     |  |

(注)「自力再就職層」の同率4位の組合せは、「25～30日/7～8時間」、「25～30日/1～4時間」、「20～24日/9～10時間」、「10～14日/7～8時間」、「10～14日/1～4時間」、「1～4日/1～4時間」の6つである。

「継続勤務層」では標準的なフルタイム就業である「20～24日/7～8時間」(25.6%)のほか「20～24日/9～10時間」(9.3%/経路計:3.6%)などが相対的に多くなっており、総じてフルタイム就業が相対的に多いといえる。「会社関連雇用確保層」では「10～14日/7～8時間」(10.5%/同4.9%)、「15～19日/1～4時間」(8.8%/同2.6%)などが相対的に高い割合となっている。「自力再就職層」ではいずれかの組合せで相対的にかなり多くなっているというよりは、各組合せにばらついていることが特徴であるといえる。「一時非就業後再就職層」では「15～19日/7～8時間」(19.1%/同7.0%)、「10～14日/5～6時間」(12.8%/同4.7%)など日数を中心とした短時間勤務をしている人の割合が相対的に高くなっている。「55歳時非雇用者層」では「25～30日/7～8時間」(17.3%)、「25～30日/9～10時間」(14.3%/5.4%)など仕事時間がより長い組合せの人が相対的に多くなっている。これは、「55歳時非雇用者層」には自営の形で就業している人がかなり多く含まれていること(図表3-2-12参照)によるものと考えられる<sup>35</sup>。

**(雇用形態、企業規模、仕事の異同に関する異時点クロス集計)**

上述でわかるように「60代雇用・生活調査」では、同一の事項について異なる時点における状況を調査しているものがある。すなわち雇用形態(55歳時に雇用者であったとき/調査時の雇用者)、企業規模(55歳時に雇用者であったとき/調査時に勤務している企業・団体)及び仕事(職業分類)(定年前後、定年前等に退職して直後に転職したときのその前後、及び調査時現在の3時点)の3項目である。それぞれについて、異時点間のクロス集計した結果

えると、雇用者である場合には、「20～24日/7～8時間」が週休2日制の下での標準的なフルタイム勤務でほとんど残業等をしなかったものと考えてよい。また、「25～30日/7～8時間」も一部休日勤務を伴う標準的なフルタイム勤務に含めてよいであろう。これに対して、月間「15～19日」又はそれより少ない場合は労働日数に係る短時間勤務、1日当たり「5～6時間」又はそれより短い場合は労働日の労働時間が短い短時間勤務であると考えられる。

<sup>35</sup> ちなみに、調査時の仕事が自営業や自由業であった65～69歳男性(N=96)について同様の集計を行ってみると、「25～30日/7～8時間」(18.8%)、「25～30日/9～10時間」(16.7%)、「20～24日/7～8時間」(12.5%)の順で多かった。一方、雇用者であった人(N=194)では、「20～24日/7～8時間」(25.3%)、「15～19日/7～8時間」(9.8%)、「20～24日/5～6時間」(7.2%)の順であった。

を紹介しよう。いずれも、65～69歳・男性に関する集計である。

図表 3-2-20 は、55 歳時に雇用者であったときの雇用形態と調査時点での雇用形態とをクロス集計した結果である<sup>36</sup>。集計対象は、両時点とも雇用されて仕事をしてきた人である。55 歳時に正社員であった人についてみると、「継続勤務層」では現在も正社員である人や嘱託となっている人（両方とも 36.4%）が多い。また、「自力再就職層」でも現在も正社員の人半数近く（47.8%）と相対的に多くなっている。これに対して、「会社関連雇用確保層」や「一時非就業後再就職層」では現在も正社員である人は少なく、パート・アルバイトが相対的に多くなっている（それぞれ 39.4%、50.0%）。なお、55 歳時に非正規で就業していた人については、いずれもケース数がきわめて少ないので、結果は掲げておくものの特段の言及は避けておきたい。

図表 3-2-20 55 歳時雇用者の当時と調査時点雇用者の現在の雇用形態(男性・65～69 歳)  
(55 歳時・調査時点とも雇用されて仕事していた人)

| 就業状況経路     | 55歳時の雇用形態 | 調査時点での雇用形態 (%) |      |           |      |      |       |      |     |
|------------|-----------|----------------|------|-----------|------|------|-------|------|-----|
|            |           | 計              | 正社員  | パート・アルバイト | 嘱託   | 契約社員 | 派遣労働者 | その他  | 無回答 |
| 継続勤務層      | 計(52)     | 100.0          | 32.7 | 17.3      | 34.6 | 9.6  | 1.9   | 3.8  | 0.0 |
|            | 正社員(44)   | 100.0          | 36.4 | 18.2      | 36.4 | 9.1  | 0.0   | 0.0  | 0.0 |
|            | 正社員以外計(8) | 100.0          | 12.5 | 12.5      | 25.0 | 12.5 | 12.5  | 25.0 | 0.0 |
| 会社関連雇用確保層  | 計(38)     | 100.0          | 18.4 | 39.5      | 21.1 | 18.4 | 2.6   | 0.0  | 0.0 |
|            | 正社員(33)   | 100.0          | 15.2 | 39.4      | 21.2 | 21.2 | 3.0   | 0.0  | 0.0 |
|            | 正社員以外計(5) | 100.0          | 40.0 | 40.0      | 20.0 | 0.0  | 0.0   | 0.0  | 0.0 |
| 自力再就職層     | 計(28)     | 100.0          | 42.9 | 28.6      | 10.7 | 17.9 | 0.0   | 0.0  | 0.0 |
|            | 正社員(23)   | 100.0          | 47.8 | 26.1      | 8.7  | 17.4 | 0.0   | 0.0  | 0.0 |
|            | 正社員以外計(5) | 100.0          | 20.0 | 40.0      | 20.0 | 20.0 | 0.0   | 0.0  | 0.0 |
| 一時非就業後再就職層 | 計(30)     | 100.0          | 13.3 | 50.0      | 20.0 | 6.7  | 3.3   | 3.3  | 3.3 |
|            | 正社員(26)   | 100.0          | 11.5 | 50.0      | 23.1 | 3.8  | 3.8   | 3.8  | 3.8 |
|            | 正社員以外計(4) | 100.0          | 25.0 | 50.0      | 0.0  | 25.0 | 0.0   | 0.0  | 0.0 |

図表 3-2-21 は、勤務（就業）先の企業規模のクロス集計結果である<sup>37</sup>。「継続勤務層」では、55 歳時、調査時点とも同規模であることがほとんどであるのは当然であるとして、他の経路では勤務先が変わっているため、その規模も異なっている場合が多い。規模間の移動という視点からいえば、55 歳時よりも規模のより小さいところで調査時は就業している場合が多いといえる。55 歳時に大企業で働いていた人も、勤務先が変わった場合には、中小企業で就業していることが一般的であるといえる。ただし、より規模の大きなところで就業している人もいることも確かである。また、別の視点からいえば、「継続勤務層」においては 300 人以上の企業での割合がかなり小さくなっており、65～69 歳まで継続勤務できる企業が元々少ないことも示している。

<sup>36</sup> 55 歳時点での雇用形態については、ケース数の関係から非正規形態（正社員以外）計のみ掲げた。

<sup>37</sup> 細かい集計であるので、各カテゴリーはケース数がかなり少ないものが多いことには留意する必要がある。

図表 3-2-21 55 歳当時勤めていた会社などの従業員規模と調査時の勤務先従業員規模

(55 歳時に雇用者であり、調査時点に何らかの形態で仕事していた人)

(%)

| 就業状況経路     | 55歳時の企業規模    | 調査時点の勤務先の従業員規模 |       |        |        |          |          |          |       |      |
|------------|--------------|----------------|-------|--------|--------|----------|----------|----------|-------|------|
|            |              | 計              | ～9人   | 10～29人 | 30～99人 | 100～299人 | 300～999人 | 1,000人以上 | 官公庁   | 無回答  |
| 継続勤務層      | 計(86)        | 100.0          | 30.2  | 17.4   | 24.4   | 17.4     | 2.3      | 4.7      | 1.2   | 2.3  |
|            | ～9人(22)      | 100.0          | 95.5  | 0.0    | 0.0    | 0.0      | 0.0      | 0.0      | 0.0   | 4.5  |
|            | 10～29人(19)   | 100.0          | 10.5  | 73.7   | 15.8   | 0.0      | 0.0      | 0.0      | 0.0   | 0.0  |
|            | 30～99人(16)   | 100.0          | 0.0   | 0.0    | 100.0  | 0.0      | 0.0      | 0.0      | 0.0   | 0.0  |
|            | 100～299人(13) | 100.0          | 0.0   | 7.7    | 0.0    | 92.3     | 0.0      | 0.0      | 0.0   | 0.0  |
|            | 300～999人(6)  | 100.0          | 0.0   | 0.0    | 33.3   | 33.3     | 33.3     | 0.0      | 0.0   | 0.0  |
|            | 1,000人以上(5)  | 100.0          | 0.0   | 0.0    | 0.0    | 20.0     | 0.0      | 80.0     | 0.0   | 0.0  |
|            | 官公庁(1)       | 100.0          | 0.0   | 0.0    | 0.0    | 0.0      | 0.0      | 0.0      | 100.0 | 0.0  |
|            | 無回答(4)       | 100.0          | 75.0  | 0.0    | 0.0    | 0.0      | 0.0      | 0.0      | 0.0   | 25.0 |
| 会社関連雇用確保層  | 計(57)        | 100.0          | 24.6  | 10.5   | 17.5   | 19.3     | 10.5     | 12.3     | 1.8   | 3.5  |
|            | ～9人(4)       | 100.0          | 50.0  | 25.0   | 0.0    | 0.0      | 0.0      | 25.0     | 0.0   | 0.0  |
|            | 10～29人(5)    | 100.0          | 20.0  | 0.0    | 60.0   | 0.0      | 0.0      | 20.0     | 0.0   | 0.0  |
|            | 30～99人(8)    | 100.0          | 25.0  | 37.5   | 12.5   | 0.0      | 25.0     | 0.0      | 0.0   | 0.0  |
|            | 100～299人(4)  | 100.0          | 0.0   | 0.0    | 25.0   | 50.0     | 0.0      | 0.0      | 0.0   | 25.0 |
|            | 300～999人(7)  | 100.0          | 42.9  | 14.3   | 14.3   | 14.3     | 0.0      | 0.0      | 0.0   | 14.3 |
|            | 1,000人以上(24) | 100.0          | 20.8  | 0.0    | 16.7   | 29.2     | 8.3      | 20.8     | 4.2   | 0.0  |
|            | 官公庁(4)       | 100.0          | 25.0  | 25.0   | 0.0    | 25.0     | 25.0     | 0.0      | 0.0   | 0.0  |
|            | 無回答(1)       | 100.0          | 0.0   | 0.0    | 0.0    | 0.0      | 100.0    | 0.0      | 0.0   | 0.0  |
| 自力再就職層     | 計(36)        | 100.0          | 22.2  | 13.9   | 16.7   | 19.4     | 13.9     | 11.1     | 0.0   | 2.8  |
|            | ～9人(2)       | 100.0          | 100.0 | 0.0    | 0.0    | 0.0      | 0.0      | 0.0      | 0.0   | 0.0  |
|            | 10～29人(6)    | 100.0          | 0.0   | 16.7   | 16.7   | 16.7     | 16.7     | 16.7     | 0.0   | 16.7 |
|            | 30～99人(10)   | 100.0          | 20.0  | 20.0   | 40.0   | 20.0     | 0.0      | 0.0      | 0.0   | 0.0  |
|            | 100～299人(3)  | 100.0          | 33.3  | 0.0    | 33.3   | 0.0      | 0.0      | 33.3     | 0.0   | 0.0  |
|            | 300～999人(3)  | 100.0          | 33.3  | 0.0    | 0.0    | 0.0      | 33.3     | 33.3     | 0.0   | 0.0  |
|            | 1,000人以上(9)  | 100.0          | 22.2  | 22.2   | 0.0    | 22.2     | 22.2     | 11.1     | 0.0   | 0.0  |
|            | 官公庁(3)       | 100.0          | 0.0   | 0.0    | 0.0    | 66.7     | 33.3     | 0.0      | 0.0   | 0.0  |
|            | 計(47)        | 100.0          | 21.3  | 12.8   | 17.0   | 12.8     | 14.9     | 6.4      | 8.5   | 6.4  |
| 一時非就業後再就職層 | ～9人(5)       | 100.0          | 40.0  | 20.0   | 40.0   | 0.0      | 0.0      | 0.0      | 0.0   | 0.0  |
|            | 10～29人(5)    | 100.0          | 60.0  | 0.0    | 20.0   | 0.0      | 0.0      | 0.0      | 0.0   | 20.0 |
|            | 30～99人(5)    | 100.0          | 20.0  | 20.0   | 40.0   | 0.0      | 0.0      | 20.0     | 0.0   | 0.0  |
|            | 100～299人(7)  | 100.0          | 14.3  | 42.9   | 14.3   | 14.3     | 0.0      | 0.0      | 0.0   | 14.3 |
|            | 300～999人(3)  | 100.0          | 0.0   | 0.0    | 0.0    | 33.3     | 33.3     | 0.0      | 33.3  | 0.0  |
|            | 1,000人以上(21) | 100.0          | 14.3  | 4.8    | 4.8    | 19.0     | 28.6     | 9.5      | 14.3  | 4.8  |
|            | 官公庁(1)       | 100.0          | 0.0   | 0.0    | 100.0  | 0.0      | 0.0      | 0.0      | 0.0   | 0.0  |

図表 3-2-22 は、職業（仕事の内容）間の移動についてみたものである。職業間の移動をすべて掲げることはケース数からいって適当と思われないので、ここでは、前後の時点で同じ職業である割合と他の職業となった場合のうちより多いものの職業名と移動した割合を掲げている<sup>38</sup>。時点は、定年前後、定年前等に退職して直後に転職したときのその前後における職業の異同、及びその定年・転職等の後の職業と調査時現在の職業との異同である。ここでは、前者を定年等前後の移動と呼び、後者を定年等後からの移動と呼ぶこととしたい。

「継続勤務層」は、55 歳から現在まで同じ勤務先で就業し続けている人であるが、定年等前後の移動（職業に変化のなかった人の割合：91.4%）では、管理職からの離脱とみられる動きのほかは、ほとんどの人に職業（分類）の変化はなかった。一方、定年等後からの移動（同 68.8%）では、同じ仕事であった場合が多いものの仕事に変化があった人も少なからずみられる。たとえば、専門的・技術的な仕事や事務の仕事へ移行した場合などのほか、生産

<sup>38</sup> この職業別の集計についてもケース数がかなり少ない場合が多いので留意が必要である。

図表 3-2-22 定年前後・定年前等の退職転職前後／定年後雇用継続直後又は定年前等の転職後の職業と調査時現在の職業の異同  
(55歳時に雇用者であった人で前後とも仕事に就いていた人、65～69歳・男性)

| 就業状況経路    | 変化前の職業       | 定年等前一定年等後 |       |                  |                  | 定年等直後→調査時現在 |       |                     |                   |
|-----------|--------------|-----------|-------|------------------|------------------|-------------|-------|---------------------|-------------------|
|           |              | 人数        | 同じ職業  | 異なる職業1位          | 異なる職業2位          | 人数          | 同じ職業  | 異なる職業1位             | 異なる職業2位           |
| 継続勤務層     | 計            | 35        | 91.4  |                  |                  | 32          | 68.8  |                     |                   |
|           | 管理的な仕事       | 7         | 71.4  | 専門、保安 14.3       |                  | 5           | 60.0  | 専門、事務 20.0          |                   |
|           | 専門的・技術的な仕事   | 10        | 100.0 |                  |                  | 9           | 88.9  | 管理的な仕事 11.1         |                   |
|           | 事務的な仕事       | 1         | 100.0 |                  |                  | 1           | 100.0 |                     |                   |
|           | 販売の仕事        | 2         | 100.0 |                  |                  | 2           | 50.0  | 専門的・技術的な仕事 50.0     |                   |
|           | サービスの仕事      | 4         | 100.0 |                  |                  | 3           | 66.7  | 輸送・機械運転の仕事 33.3     |                   |
|           | 保安の仕事        | 0         | —     |                  |                  | 1           | 100.0 |                     |                   |
|           | 農林漁業の仕事      | 0         | —     |                  |                  | 0           | —     |                     |                   |
|           | 生産工程の仕事      | 5         | 100.0 |                  |                  | 5           | 60.0  | 事務、運搬 20.0          |                   |
|           | 輸送・機械運転の仕事   | 4         | 100.0 |                  |                  | 4           | 50.0  |                     |                   |
|           | 建設・採掘の仕事     | 0         | —     |                  |                  | 0           | —     |                     |                   |
|           | 運搬・清掃・包装等の仕事 | 1         | 100.0 |                  |                  | 1           | 100.0 |                     |                   |
|           | 無回答          | 1         | 100.0 |                  |                  | 1           | 0.0   | 管理的な仕事 100.0        |                   |
| 会社関連雇用確保層 | 計            | 149       | 87.2  |                  |                  | 57          | 47.4  |                     |                   |
|           | 管理的な仕事       | 46        | 89.1  | 事務的な仕事 6.5       | 専門、生産 2.2        | 21          | 28.6  | 農林漁業の仕事 23.8        | 事務、運搬 9.5         |
|           | 専門的・技術的な仕事   | 31        | 87.1  | 管理的な仕事 9.7       | 運搬・清掃・包装等の仕事 3.2 | 8           | 75.0  | 管理、建設 12.5          |                   |
|           | 事務的な仕事       | 23        | 91.3  | 管理、専門 4.3        |                  | 4           | 25.0  | 専門、販売、サービス 25.0     |                   |
|           | 販売の仕事        | 7         | 85.7  | 管理的な仕事 14.3      |                  | 5           | 60.0  | サービスの仕事 40.0        |                   |
|           | サービスの仕事      | 11        | 90.9  | 販売の仕事 9.1        |                  | 7           | 28.6  | 管理、専門、事務、生産、輸送 14.3 |                   |
|           | 保安の仕事        | 4         | 100.0 |                  |                  | 1           | 100.0 |                     |                   |
|           | 農林漁業の仕事      | 1         | 100.0 |                  |                  | 1           | 100.0 |                     |                   |
|           | 生産工程の仕事      | 10        | 70.0  | 農林、建設、運搬 10.0    |                  | 1           | 100.0 |                     |                   |
|           | 輸送・機械運転の仕事   | 7         | 100.0 |                  |                  | 3           | 100.0 |                     |                   |
|           | 建設・採掘の仕事     | 3         | 100.0 |                  |                  | 1           | 100.0 |                     |                   |
|           | 運搬・清掃・包装等の仕事 | 3         | 100.0 |                  |                  | 4           | 50.0  | 管理、販売 25.0          |                   |
|           | 無回答          | 3         | 100.0 |                  |                  | 1           | 0.0   |                     |                   |
| 自力再就職層    | 計            | 61        | 55.7  |                  |                  | 36          | 69.4  |                     |                   |
|           | 管理的な仕事       | 8         | 50.0  | 専門的・技術的な仕事 37.5  | 事務的な仕事 12.5      | 4           | 50.0  | 専門的・技術的な仕事 50.0     |                   |
|           | 専門的・技術的な仕事   | 19        | 52.6  | サービスの仕事 15.8     | 管理等5つ* 5.3       | 9           | 100.0 |                     |                   |
|           | 事務的な仕事       | 2         | 50.0  | 管理的な仕事 50.0      |                  | 1           | 0.0   | 保安の仕事 100.0         |                   |
|           | 販売の仕事        | 5         | 20.0  | 専門、事務、保安、運搬 20.0 |                  | 2           | 100.0 |                     |                   |
|           | サービスの仕事      | 4         | 100.0 |                  |                  | 7           | 57.1  | 専門的・技術的な仕事 28.6     | 運搬・清掃・包装等の仕事 14.3 |
|           | 保安の仕事        | 6         | 50.0  | 管理、サービス、運搬 16.7  |                  | 2           | 50.0  | 専門的・技術的な仕事 50.0     |                   |
|           | 農林漁業の仕事      | 0         | —     |                  |                  | 0           | —     |                     |                   |
|           | 生産工程の仕事      | 6         | 33.3  | サービスの仕事 33.3     | 管理、運搬 16.7       | 0           | —     |                     |                   |
|           | 輸送・機械運転の仕事   | 3         | 100.0 |                  |                  | 2           | 100.0 |                     |                   |
|           | 建設・採掘の仕事     | 5         | 60.0  | 事務、輸送 20.0       |                  | 4           | 75.0  | サービスの仕事 25.0        |                   |
|           | 運搬・清掃・包装等の仕事 | 3         | 100.0 |                  |                  | 5           | 40.0  | 管理、サービス、生産 20.0     |                   |
|           | 無回答          | 0         | —     |                  |                  | 0           | —     |                     |                   |

(注) 異なる職業1位又は2位に同順位があるときは、職業名を省略して(原則として最初の2文字)並べて記載してある。その際の構成比は、それぞれ1つの職業の構成比を記載している。  
\*「管理等5つ」は、管理的、事務的、販売、生産、輸送、運搬。

工程の仕事から運搬・清掃・包装等の仕事へ移行した人もみられた。「会社関連雇用確保層」は、定年等に際して会社のあっせんなどにより他の会社等に転職した層であり、その後現在までその会社等で継続勤務している場合とさらに別の会社へ転職した人とが含まれている。定年等前後の移動(同87.2%)では、この層も同じ仕事を継続したケースが多いが、仕事の内容に変化があった場合は、専門的・技術的な仕事と管理的な仕事との双方向の移動が相対的に多くなっている。一方、定年等後からの移動(同47.4%)は、仕事内容に変化があった場合が目立っており、移動先の職業もサービスの仕事などより多様な職業が挙げられている。「自力再就職層」は、定年や定年前等に退職を経験し、会社のあっせん等ではなく自力で再就職先を果たした人であるが、他の経路に比べて定年等前後の移動(同55.7%)で職業に変化があった人が多い。職業に変化があった場合をみると、管理的な仕事→専門的・技術的な仕事といった変化とともに、専門的・技術的な仕事→サービスの仕事、生産工程の仕事→サービスの仕事、販売の仕事→保安の仕事など多様な変化が挙げられている。一方、定年等後



からの移動(同 69.4%)では、職業が変わった割合に他の経路と大きな違いはみられていない。

以上、3つの項目について、時点間のクロス集計をみたが、そこからは既知ではあるが重要な次の点を改めて確認することができる。一つは、高齢期の転職に伴って正社員形態からいわゆる非正規形態へ転換するケースが多いことである。非正規形態としてはパート・アルバイトが中心となるが、嘱託や契約社員といった形態も少なくない。なお、定年等前後に「自力で」再就職をした人では正社員として就業している割合がかなり高いという結果も出ている。二つは、転職先としては相対的に規模の小さい企業への転職が多いことである。規模の大きい企業で就業している人がいないわけではないが、一方で、もともと規模の大きい企業に60代後半層の雇用機会が少ないことも窺われている。三つは、従事する仕事について、企業が変わらない場合はもとよりであるが、転職した場合でもそれまでと同じ職業分類に属する仕事に従事するケースが多いことに留意しつつも、転職した場合にはサービスの仕事などを中心にそれまでと異なる職業に従事するケースも少なくなく、とりわけ会社のあっせん等によらずに「自力で」再就職した層にはより強くそうした傾向がみられる。一方で、職業が変わるかどうにかかわらず転職後に専門的・技術的な仕事に就いているケースも少なからずみられ、専門的・技術的な仕事での就業機会があることが高齢期に仕事をするかどうかに関わる要素となっていることが窺われる。

### 第3節 転職と60代後半における雇用・就業

前節では、「60代の雇用・生活調査」(以下この節で「60代調査」と略す。)から、近年における60代後半層の雇用・就業状況を就業経路別にみることを通じて、就業上のさまざまな変化を描出してきた。そこでは、主に55歳時に雇用者であったときを起点としたその後の変遷をみることができた。しかしながら、それは転職を重要な契機として含みつつも、必ずしもそれを主な焦点とできておらず、また、55歳以前の転職との関連をみることもできていなかった。そこで、ここでは、転職に直接的な焦点を当てた「中高年齢者の転職・再就職調査」(以下「転職調査」という。)の結果データを用いて、55歳前における転職も含め、転職と60代後半層における雇用・就業との関連をみてみることにしたい。なお、この節では、分析の対象を男性・65～69歳層に絞ることとしたい。

#### 1. 「転職調査」の基礎的データの確認

分析に入る前に「転職調査」が捉えた男性・65～69歳層(N=459人)の基礎的なデータを確認しておこう<sup>39</sup>。

<sup>39</sup> 「転職調査」は、民間調査機関が構築した郵送モニターを対象に実施された。モニター調査については種々の問題点が指摘されてきているが、総じていえば特定の属性に焦点を当てた調査が比較的簡便に実施できるなど、その便益が短所を上回っていると思われる。したがって、その問題点に的確に考慮を払いながら活用することが重要であると考えられる。今回の調査において留意すべき点の一つに回答者の学歴構成の違いがある。「転職

## (現在の就業状況)

調査時点の就業状況を見ると(図表 3-3-1)、就業している(働いている)人が41.2%、就業していない人が58.6%となっている。「60代調査」と比べると、就業している人の割合が低くなっており、それは正社員や自営業主などでみられる一方、パート・アルバイトでは「転職調査」の方が多くなっている。また、就業している人の中で「会社などに雇われている」と回答した人は63.0%（「60代調査」では50.3%、役員を含めると61.1%）となっている。

図表 3-3-1 調査時の就業状況  
(男性・65～69歳)

|            | (%)               |                    |
|------------|-------------------|--------------------|
|            | 「転職調査」<br>(N=495) | 「60代調査」<br>(N=386) |
| 計          | 100.0             | 100.0              |
| 働いている      | 41.2              | 55.9               |
| 正社員        | 3.1               | 7.1                |
| パート・アルバイト  | 11.3              | 9.1                |
| 嘱託         | 4.4               | 6.8                |
| 契約社員       | 2.8               | 3.5                |
| 派遣労働者      | 0.2               | 0.4                |
| 役員         | 4.6               | 6.1                |
| 自営業主・家族従業者 | 12.6              | 15.7               |
| その他        | 1.1               | 6.7                |
| 就業形態無回答    | 1.1               | 0.6                |
| 働いていない     | 58.6              | 43.8               |
| 就業の有無無回答   | 0.2               | 0.3                |

(注) 両調査で質問形式が異なるので必ずしも厳密には対応しないものもあるが、「60代調査」結果を可能な限り「転職調査」に合わせて作成した。

就業している人について、従事している仕事(職業分類)をみると、専門的・技術的な仕事(21.7%/「60代調査」では25.6%)がもっとも多く、次いで管理的な仕事(15.9%/同12.7%)、サービスの仕事(11.6%/同13.0%)、農林漁業の仕事(7.4%/同11.7%)、運搬・清掃・包装等の仕事(7.4%/同5.2%)などの順となっている。「60代調査」との比較では、大きなものではないが、「転職調査」の方が管理的な仕事の割合がやや高いなどの違いがみられている。

従事している産業をみると、卸売・小売業(14.3%/同10.1%)がもっとも多く、次いで最狭義サービス業(15.9%/同13.0%)、建設業(9.5%/同10.9%)、農林漁業(8.5%/同11.1%)、製造業(6.9%/13.5%)などの順となっている。「60代調査」との比較では、「転職調査」では製造業が相対的に少なく、卸売・小売業が多いなどやや大きな違いがみられている。

月間の勤務日数をみると、11～20日(39.2%/同36.3%)、21～25日(30.2%/同33.9%)などとなっており、「60代調査」との比較でも、わずかな違いはあるものの分布に大きな違

調査」の65～69歳層の回答者の学歴構成は、中・高卒が47.1%、大卒が44.7%となっている。一方、「60代の雇用・生活調査」では、中・高卒が68.8%、大卒が23.9%となっている。他のモニター調査結果にもみられるように、回答者の大卒割合がかなり高いサンプルとなっているといえ、これを念頭にデータをみていく必要がある。



いはみられない。また、1日当たりの勤務時間をみても、8時間（37.6%/同34.2%）、6時間（10.6%/同10.4%）、5時間（10.6%/同7.0%）、7時間（9.0%/同11.7%）などになっており、「60代調査」との比較でも、わずかな違いはあるものの分布に大きな違いはみられない<sup>40</sup>。

月間の賃金等収入額をみると、10～15万円未満（21.2%/同15.3%）、5～10万円未満（18.0%/同16.1%）、20～30万円未満（15.3%/同17.4%）などになっており、「60代調査」との比較でも、わずかな違いはあるものの分布に大きな違いはみられない<sup>41</sup>。

#### （転職経験の状況）

ここでの中心的な関心事項である転職に関する基礎的データを確認しておこう。男性・65～69歳において、過去に転職・再就職の経験のある人は60.8%、ない人は39.2%となっている。

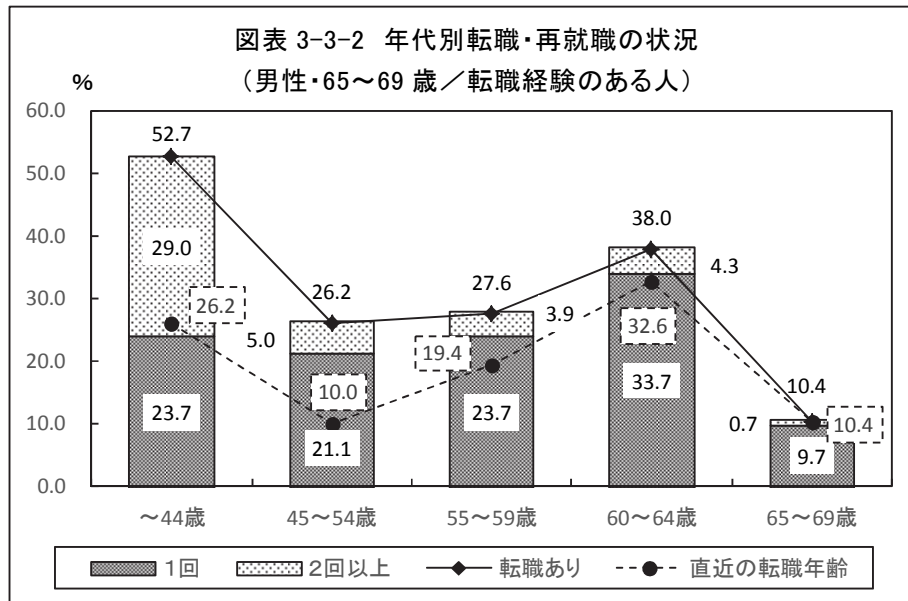
転職経験のある人（N=279人）について、転職を経験した年代別みると、45歳未満のときに転職経験がある人が52.7%、45～54歳のときに経験がある人が26.2%、55～59歳が27.6%、60～64歳が38.0%、65～69歳が10.4%となっている。年代のきざみの幅の違いに留意しながらみると、60～64歳層で転職を経験した割合がもっとも多く、次いで55～59歳が多くなっているといえる。各年代における転職の回数をみると、45歳未満では職業生活に入って20年以上に及ぶ期間であることもあり、2回以上あった人も多い。これに対して45歳以上の各年代では、多くの場合が当該年齢層での転職は1回であったとしている（図表3-3-2）。また、直近（現在のところ最後）の転職・再就職をした年代をみると、60～64歳であったとする人が32.7%でもっとも多く、次いで45歳未満が26.2%、55～59歳が19.4%などとなっている。これから、当該年代（年齢層）であったときに転職を経験した人の中で最後の転職であった人の割合を算出すると、45歳未満が49.7%、45～54歳が38.4%、55～59歳が70.1%、60～64歳が85.8%となっている。

直近の転職・再就職において、前の勤務先を辞めた理由を尋ねた結果をみると（複数回答）、「定年」を挙げた人が22.9%でもっとも多く、次いで「期間満了」（13.3%）、「希望退職」（12.2%）、「倒産・整理解雇」（10.0%）などが続いている。「出向・転籍」も5.0%挙げられている。また、「職場の人間関係が好ましくなかった」（8.2%）、「給与等収入が少なかった」（7.9%）などといった理由も挙げられている。

直近の転職・再就職において利用した機関やサービスを尋ねた結果をみると（複数回答）、「縁故」が39.1%でもっとも多く、次いで「ハローワーク」（24.0%）、「求人情報誌、新聞、チラシ等」（17.9%）、「前の会社の斡旋」（15.8%）などが続いている。

<sup>40</sup> 勤務日数、勤務時間に関しては、「転勤調査」が特に限定なく一般的に尋ねているのに対して「60代調査」では調査時前月（平成26年6月）の実績を尋ねた結果であることは留意が必要である。なお、総じていえば「60代調査」の方の勤務時間が長い印象があるが、いずれにしても違いはわずかである。

<sup>41</sup> 賃金等収入額も、「60代調査」では調査時前月（平成26年6月）の実績を尋ねた結果である。なお、総じていえば「60代調査」の方で相対的に収入額の高い層の割合がやや高い印象があるが、いずれにしても違いはわずかである。



(注) 破線による囲みのあるデータ値は、直近の転職年齢が当該年代である割合を示している。

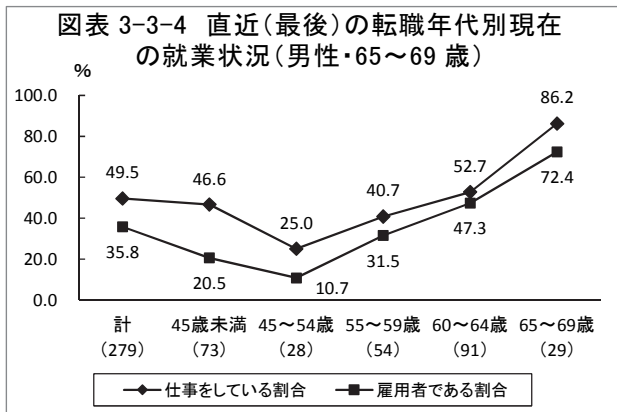
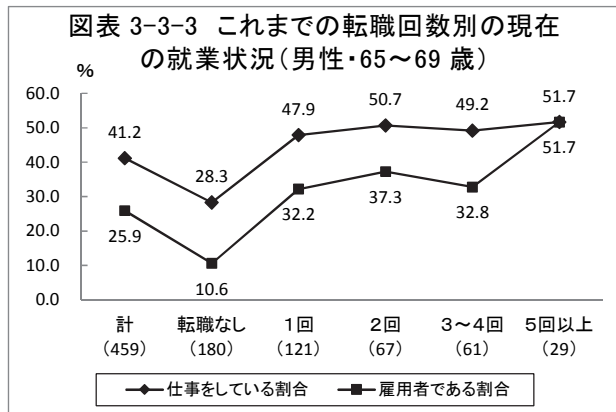
## 2. 転職経験と現在の就業との関係

以上、「転職調査」における基礎的なデータを確認したが、これを素材として過去の転職経験と現在の就業との関係についてまずクロス集計結果をみていくこととしよう。ただし、ケース数との関係から、現在の就業については、就業しているかどうかと雇用されて働いているかどうかに限ることとしたい。なお、以下において就業（仕事）している人の割合を「有業割合」、雇用されて就業している人の割合を「雇用者割合」ということとしたい。

### (転職経験別にみた現在の就業状況)

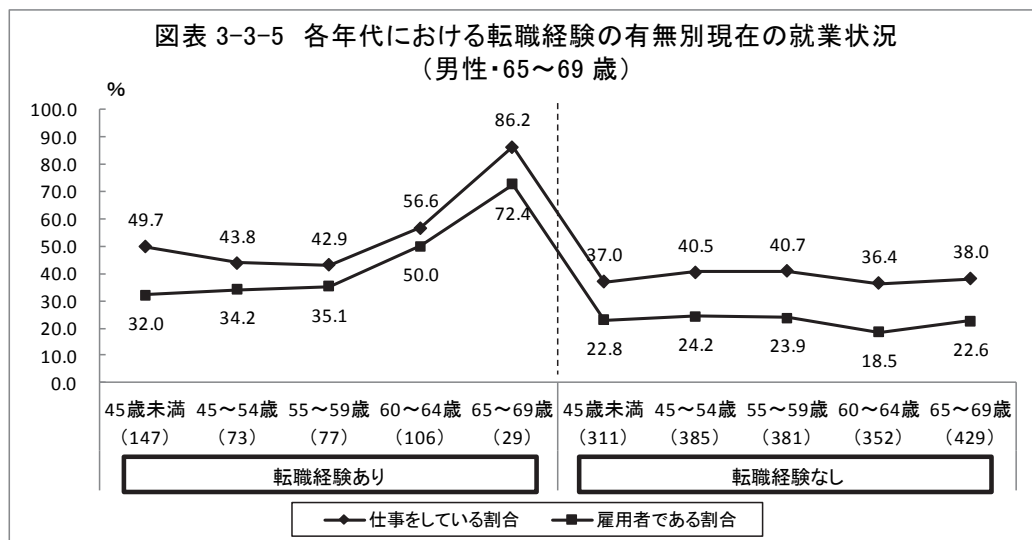
図表 3-3-3 は、これまでの転職回数別に現在（調査時点）の就業状況をみたものである。「転職なし」（＝65～69歳になるまで一度も転職したことがない）の人の有業割合は 28.3% と「転職あり」の人よりもかなり低くなっている。1つの会社にずっと勤務し続けてきた人の多くは、60代後半となって現在では就業していないといえる。一方、職業生涯において転職を経験した人の半数程度は現在も仕事しているが、転職回数ごとにみても有業割合は同程度であり、転職回数によって現在の就業状況に大きな違いはみられていない。雇用者割合についてもほぼ同様の動きとなっているが、転職回数が5回以上と多数になる場合は仕事をしている場合はすべて雇用されて働いている結果となっている。

図表 3-3-4 は、直近（現在のところの最後）の転職をした年代別にみたものである。直近の転職が 45～54歳であった人は現在の有業割合が 25.0%ともっとも低く、それ以降年代が高くなるほど現在の有業割合が高くなっている。転職からの期間が短いほど現在も継続して就業している割合が高くなっているという面もあるが、また、60代後半層で就業しているためには 60歳以降において転職していることが求められているという面もあると考えられる。直近転職年代が 45～54歳以降については、雇用者割合も有業割合とほぼ平行に推移して



いる<sup>42</sup>。なお、直近転職が45歳未満にはいろいろな人が含まれていることに留意しなければならない。例えば、若年期(20代)に適職探索的な転職をして安定した勤務先を見つけたという意味で1社継続勤務に準じた人もいれば、後にみるように中年期にさしかかって会社の人員整理(希望退職の募集)の対象になったり、家庭の事情で転職したりした人も少ないとはいえない。また、現在の有業割合と雇用者割合との乖離が他の転職年代層よりも大きく、この時点で自営等に転じた人もかなりいると考えられる。

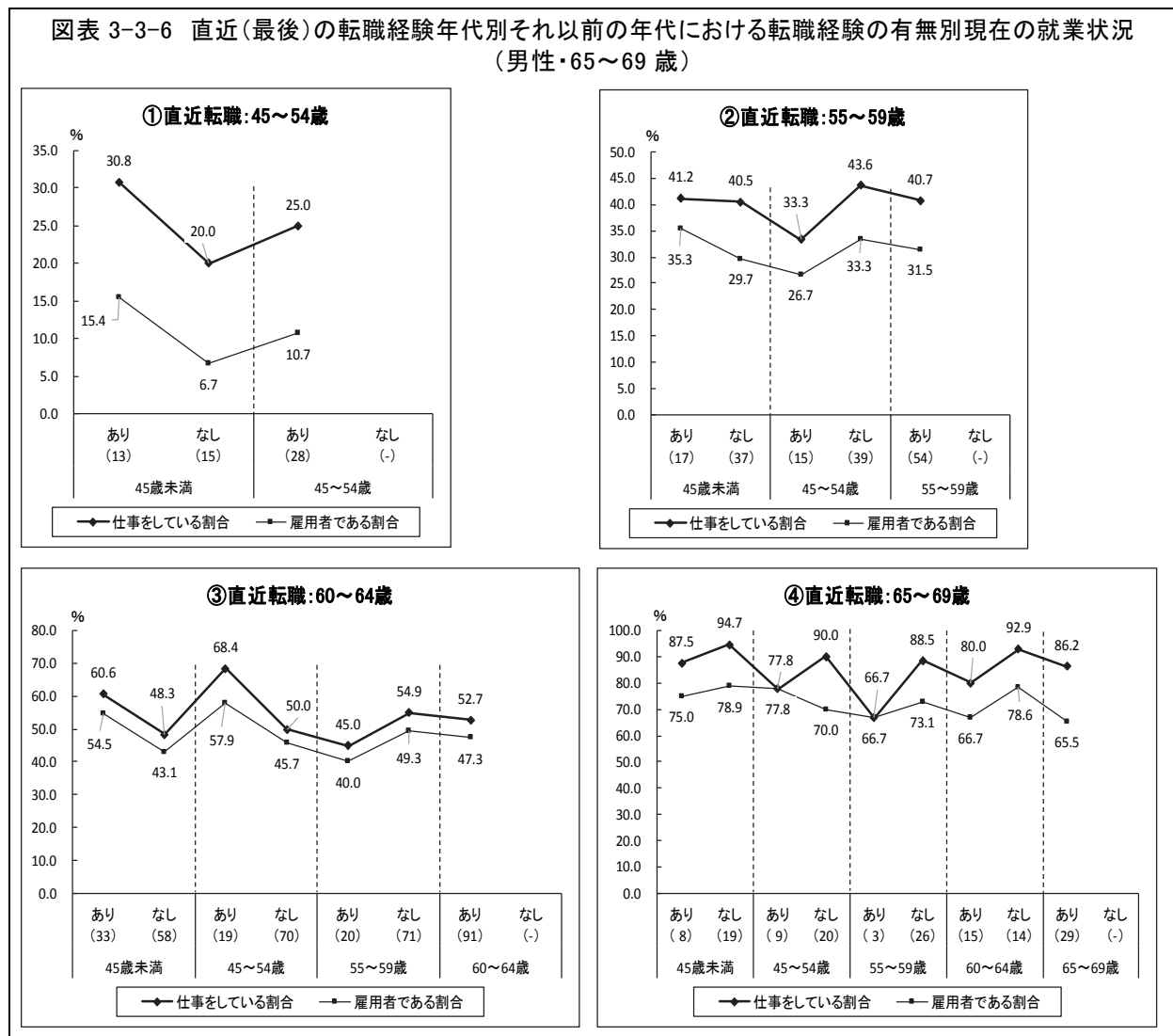
図表 3-3-5 は、直近かどうかを問わず各年代における転職経験の有無別に現在の就業状況をみたものである。その年代での転職経験の有無でみると、50代までについては、どの年代に転職経験があるかどうかは現在の就業状況との関連ではそれほどの違いはみられないのに対して、60歳以降の年代では転職がある方が現在の就業状況を高めることが窺われる。すなわち、当面60代後半層(以降)の就業を高めるためには、60代における転職が円滑に行われることが一つの大きな課題であるといえることができる。



<sup>42</sup> 有業割合と雇用者割合との乖離幅は、自営や任意的な就業をしている人の割合を示している。確定的にいうことは躊躇されるが、その中で60～64歳に直近の転職をした層において両者の乖離がもっとも小さい(5.4%ポイント)ことはやや注目される。この年代での転職が60代後半での雇用就業に結びつきやすいといえるのかも知れない。

図表 3-3-6 は、直近（最後）の転職年代別に、それ以前における年代別の転職経験の有無が現在の就業状況に違いがみられるかどうかをみたものである。例えば、直近（最後）の転職を 60～64 歳にした人であっても、45 歳未満、45～54 歳、55～59 歳それぞれにおける転職経験の有無によって、現在の有業率に違いがあるかどうかである。図のグラフ③をみると、60～64 歳に直近（最後）の転職をした人の有業率は、図表 3-3-4 でみたように 52.7%であるが、45 歳未満においても転職経験があった人は 60.6%であるのに対してなかった人は 48.3%であった。また、45～54 歳であったときの転職経験の有無別にみてもあった人（68.4%）の方がなかった人（50.0%）よりも有業率は高くなっている。一方、60 代直前の 55～59 歳については、転職経験ありの人（45.0%）の有業率は、なかった人（54.9%）よりも低くなっている<sup>43</sup>。したがって、60～64 歳で転職した人において、その転職が初めての人よりも若い時期に既に転職を経験している人の方が現在の有業率は高い傾向があるが、60 歳直前に転

図表 3-3-6 直近（最後）の転職経験年代別それ以前の年代における転職経験の有無別現在の就業状況（男性・65～69 歳）



(注) 原則として各グラフの右端(「あり」のみがある)のケース数と他の年代における「あり」・「なし」のケース数の合計とは一致するが、無回答があるので一致しないことがある。

<sup>43</sup> 一部を除き、雇用者割合も有業率と平行な動きとなっている。

職経験があるときは必ずしも当てはまらないといえることができるかも知れない。しかし一方、直近（最後）の転職を65～69歳で経験した人についてみると（グラフ④）、全般的に現在の有業率が高くなっている中ではあるが、過去において転職経験がある人の方がいない人よりも有業率が高くなっているわけではなく、むしろ相対的に低くなっている。ケース数の少なさも留意しなければならないが、65～69歳層での転職それ自体が現在の就業にとってより重要であって、過去の転職経験はあまり影響を与えないとも考えられる。さらに根拠なき推論を重ねるとすれば、60～64歳での転職はそれまでの勤務先での就業継続の可能性がある中での転職であった人も少なくなく、過去の転職経験が活かせる場合が多いのに対して、65～69歳での転職は定年後再雇用期間の終了をはじめとして、仕事をするのであればせざるを得ない転職であったという背景もあるものと考えられる。

（直近の転職における前職の離職理由と現在の就業状況）

以上、転職経験そのものと現在の就業状況とのクロス集計をみてきたが、つぎに、「転職調査」で取られたデータとして重要な直近（最後）の転職における態様と現在の就業状態とのクロス集計の結果をみてみよう。

図表3-3-7は、直近（最後）の転職年代別に、当該転職の前職を辞めた理由（複数回答）と現在の就業状況とをクロスした結果である。まず、前職離職理由（文章上適宜略して表現する。）として多く挙げたものをみると、直近（最後）の転職が45歳未満であった人は「会社の将来が不安」（16.4%）、「家庭の事情」（15.1%）、「給与の少なさ」（12.3%）などが多く、

図表 3-3-7 直近の転職における前職を離職した理由別就業・雇用割合（男性・65～69歳）

（離職理由：複数回答可）

| 直近(最後)の<br>転職の年代別 | 仕事の内容に興味がもてなかった |               |              | 能力・個性・資格を生かせなかった |               |              | 職場の人間関係が好ましくなかった |               |              | 会社の将来が不安だった    |               |              | 給与等収入が少なかった    |               |              |
|-------------------|-----------------|---------------|--------------|------------------|---------------|--------------|------------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|----------------|---------------|--------------|
|                   | 当該理由を<br>挙げた割合  | 仕事をして<br>いる割合 | 雇用者であ<br>る割合 | 当該理由を<br>挙げた割合   | 仕事をして<br>いる割合 | 雇用者であ<br>る割合 | 当該理由を<br>挙げた割合   | 仕事をして<br>いる割合 | 雇用者であ<br>る割合 | 当該理由を<br>挙げた割合 | 仕事をして<br>いる割合 | 雇用者であ<br>る割合 | 当該理由を<br>挙げた割合 | 仕事をして<br>いる割合 | 雇用者であ<br>る割合 |
|                   | 5.4             | 66.7          | 60.0         | 5.7              | 62.5          | 43.8         | 8.2              | 43.5          | 34.8         | 6.8            | 21.1          | 15.8         | 7.9            | 45.5          | 31.8         |
| 計(279)            | 5.4             | 66.7          | 60.0         | 5.7              | 62.5          | 43.8         | 8.2              | 43.5          | 34.8         | 6.8            | 21.1          | 15.8         | 7.9            | 45.5          | 31.8         |
| 45歳未満(73)         | 5.5             | 50.0          | 25.0         | 12.3             | 66.7          | 33.3         | 6.8              | 60.0          | 20.0         | 16.4           | 16.7          | 8.3          | 12.3           | 33.3          | 11.1         |
| 45～54歳(28)        | 3.6             | 0.0           | 0.0          | 0.0              | -             | -            | 3.6              | 0.0           | 0.0          | 10.7           | 0.0           | 0.0          | 0.0            | -             | -            |
| 55～59歳(54)        | 11.1            | 83.3          | 83.3         | 0.0              | -             | -            | 9.3              | 40.0          | 40.0         | 3.7            | 50.0          | 50.0         | 9.3            | 60.0          | 40.0         |
| 60～64歳(91)        | 2.2             | 100.0         | 100.0        | 6.6              | 66.7          | 66.7         | 11.0             | 40.0          | 40.0         | 2.2            | 50.0          | 50.0         | 5.5            | 40.0          | 40.0         |
| 65～69歳(29)        | 6.9             | 50.0          | 50.0         | 0.0              | -             | -            | 6.9              | 50.0          | 50.0         | 0.0            | -             | -            | 10.3           | 66.7          | 66.7         |
|                   | 労働時間、休日等が悪かった   |               |              | 家庭の事情(介護等)       |               |              | 期間満了             |               |              | 定年             |               |              | 出向・転籍          |               |              |
| 直近(最後)の<br>転職の年代別 | 当該理由を<br>挙げた割合  | 仕事をして<br>いる割合 | 雇用者であ<br>る割合 | 当該理由を<br>挙げた割合   | 仕事をして<br>いる割合 | 雇用者であ<br>る割合 | 当該理由を<br>挙げた割合   | 仕事をして<br>いる割合 | 雇用者であ<br>る割合 | 当該理由を<br>挙げた割合 | 仕事をして<br>いる割合 | 雇用者であ<br>る割合 | 当該理由を<br>挙げた割合 | 仕事をして<br>いる割合 | 雇用者であ<br>る割合 |
| 計(279)            | 5.4             | 33.3          | 33.3         | 7.9              | 36.4          | 9.1          | 13.3             | 54.1          | 40.5         | 22.9           | 51.6          | 43.8         | 5.0            | 35.7          | 35.7         |
| 45歳未満(73)         | 4.1             | 0.0           | 0.0          | 15.1             | 54.5          | 18.2         | 5.5              | 100.0         | 50.0         | 17.8           | 7.7           | 7.7          | 1.4            | 0.0           | 0.0          |
| 45～54歳(28)        | 3.6             | 100.0         | 100.0        | 10.7             | 33.3          | 0.0          | 0.0              | -             | -            | 17.9           | 20.0          | 0.0          | 10.7           | 0.0           | 0.0          |
| 55～59歳(54)        | 1.9             | 0.0           | 0.0          | 5.6              | 0.0           | 0.0          | 9.3              | 40.0          | 40.0         | 9.3            | 20.0          | 20.0         | 11.1           | 33.3          | 33.3         |
| 60～64歳(91)        | 8.8             | 37.5          | 37.5         | 4.4              | 0.0           | 0.0          | 20.9             | 36.8          | 26.3         | 34.1           | 67.7          | 58.1         | 3.3            | 100.0         | 100.0        |
| 65～69歳(29)        | 3.4             | 100.0         | 100.0        | 3.4              | 100.0         | 0.0          | 31.0             | 77.8          | 66.7         | 31.0           | 100.0         | 88.9         | 3.4            | 0.0           | 0.0          |
|                   | 倒産・整理解雇         |               |              | 希望退職             |               |              | その他              |               |              |                |               |              |                |               |              |
| 直近(最後)の<br>転職の年代別 | 当該理由を<br>挙げた割合  | 仕事をして<br>いる割合 | 雇用者であ<br>る割合 | 当該理由を<br>挙げた割合   | 仕事をして<br>いる割合 | 雇用者であ<br>る割合 | 当該理由を<br>挙げた割合   | 仕事をして<br>いる割合 | 雇用者であ<br>る割合 |                |               |              |                |               |              |
| 計(279)            | 10.0            | 53.6          | 42.9         | 12.2             | 47.1          | 32.4         | 10.0             | 46.4          | 17.9         |                |               |              |                |               |              |
| 45歳未満(73)         | 4.1             | 33.3          | 0.0          | 12.3             | 44.4          | 22.2         | 15.1             | 72.7          | 18.2         |                |               |              |                |               |              |
| 45～54歳(28)        | 14.3            | 0.0           | 0.0          | 14.3             | 50.0          | 25.0         | 21.4             | 33.3          | 16.7         |                |               |              |                |               |              |
| 55～59歳(54)        | 9.3             | 60.0          | 40.0         | 27.8             | 40.0          | 26.7         | 11.1             | 16.7          | 0.0          |                |               |              |                |               |              |
| 60～64歳(91)        | 14.3            | 61.5          | 61.5         | 6.6              | 66.7          | 66.7         | 3.3              | 0.0           | 0.0          |                |               |              |                |               |              |
| 65～69歳(29)        | 10.3            | 100.0         | 66.7         | 0.0              | -             | -            | 6.9              | 100.0         | 100.0        |                |               |              |                |               |              |

(注)1. 「仕事をしている割合」及び「雇用者である割合」は、それぞれ当該理由を挙げた人に占める割合である。  
2. 若年期でも「定年」が挙げられているなど、一部に解釈誤りと思われるものもあるが、そのまま挙げておいた。

45～54歳であった人は「倒産、整理解雇」(14.3%)、「家庭の事情」(10.7%)、「出向・転籍」(10.7%)など、55～59歳であった人は「仕事の内容」(11.1%)などがそれぞれ多くなっている。また、「希望退職」を挙げた人の割合は、60歳未満の各年齢層において10%を超えており、とりわけ55～59歳直近転職層では27.8%と多くなっている。60代についてみると、直近(最後)の転職が60～64歳であった人は「定年」(34.1%)がもっとも多く、次いで「期間満了」(20.9%)、「倒産、整理解雇」(14.3%)などとなっており、「人間関係」(11.0%)も比較的多く挙げられている。また、65～69歳直近転職層をみると、「定年」と「期間満了」とが同じ割合(31.0%)でもっとも多く、次いで「倒産、整理解雇」や「給与の少なさ」(いずれも10.3%)が比較的多く挙げられている。

これだけのデータから、こうした前職の離職理由と現在の就業状況との間に関連を見出すことは容易ではないが、前述(図表3-3-4)のように直近(最後)の転職年代が高いほど現在の有業率が高くなっていることから推測されるように、60代での直近転職層に相対的に多い離職理由、すなわち「定年」や「期間満了」、「倒産・整理解雇」などを挙げた人において現在の有業率(雇用者率もほぼ同様)が相対的に高い傾向がみられる。

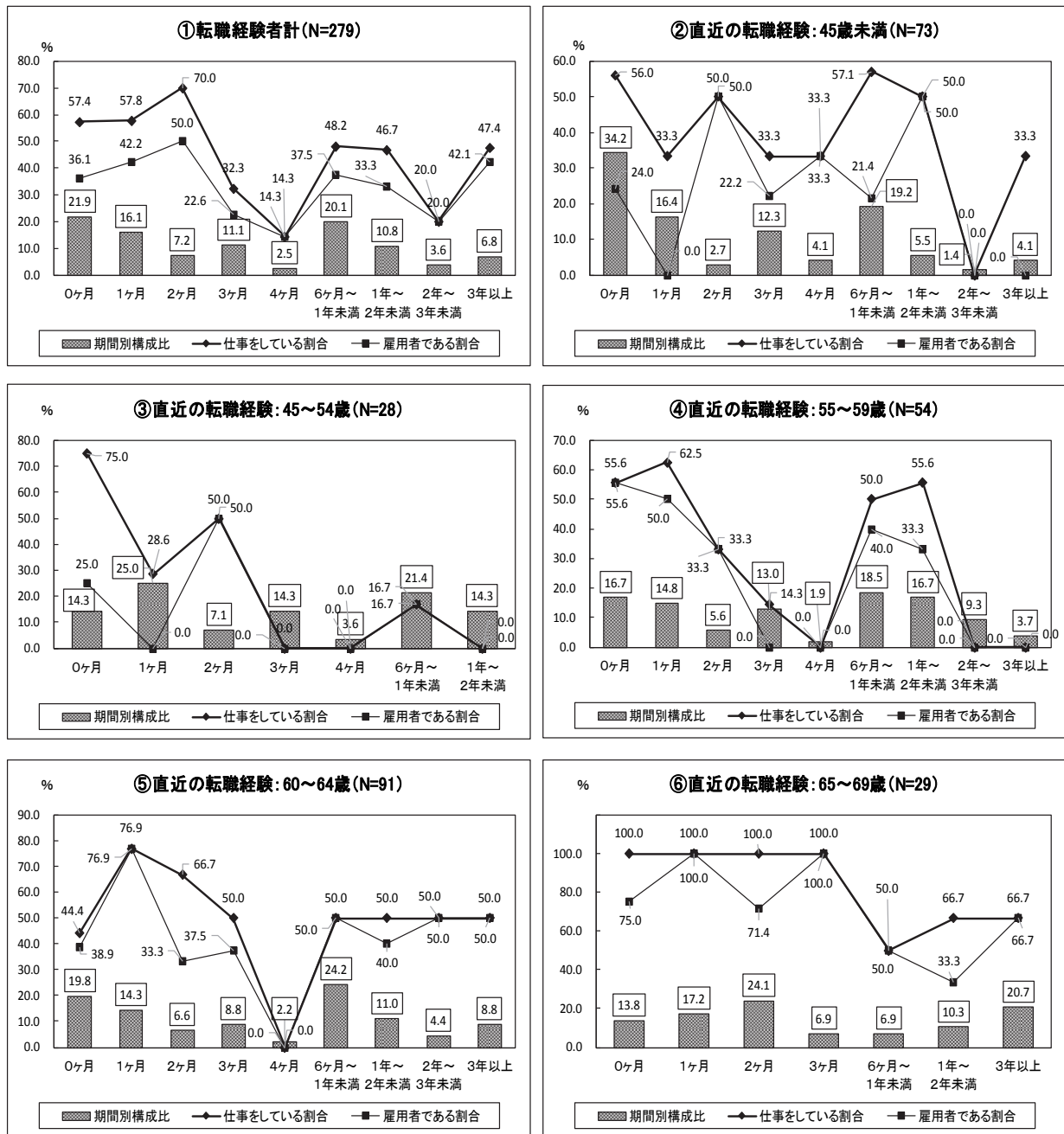
#### (直近の転職における求職期間と現在の就業状況)

図表3-3-8は、直近(最後)の転職年代別に、その転職において再就職までに要した求職期間別に現在の就業状況をみたものである。まず、求職期間の分布をみると(棒グラフ)、直近(最後)の転職が45歳未満であった人では「0ヶ月」や「1ヶ月」など非常に短い期間を挙げた人の割合が高く、半数を超える(53.4%)人が2ヶ月程度までに再就職をしている。2ヶ月程度までの比較的短い期間で再就職をした人の割合は、転職年齢が上がるにつれて低下し、45～54歳で46.4%、55～59歳で37.0%と推移するが、60～64歳では40.7%とやや高くなり、65～69歳では55.2%と再び半数を超える。ただし、65～69歳では「0ヶ月」(13.8%)は比較的少なく、「1ヶ月」(17.2%)、「2ヶ月」(24.1%)となるに従い割合が高くなっているといった、他の年齢にはみられない特徴もみられる。

つぎに現在の就業状況をみると、たとえば直近の転職経験年代が60～64歳についてみて(図のグラフ⑤)、求職期間が「0ヶ月」だった人の現在の有業率は44.4%であり、「1ヶ月」では76.9%とかなり高くなり、「2ヶ月」も66.7%と高い水準にあるが、「3ヶ月」は50.0%と下がり始め、「4ヶ月」では現在就業している人はいなくなるが、「6ヶ月から1年未満」(50.0%)になると再び中程度まで高くなっている。こうした2峰型のプロフィールは他の年代についても総じてみられ、相対的に短い求職期間の人が現在も就業している割合が相対的に高く、3ヶ月～6ヶ月未満でいったん有業率は低くなって、6ヶ月以上になると再び高くなる傾向がみられる。少ないデータ数での結果であるので、どこまで一般化できるかには留意する必要があるが、転職・再就職において離職後1～2ヶ月の短い期間で再就職できることが高齢期においても就業することにつながりやすいとともに、半年を超えての再就職であっても高齢期にわたる息の長い就業につながる可能性が小さいわけではないことは示唆さ



図表 3-3-8 直近(最後)の転職経験年代別再就職に要した求職期間別現在の就業状況



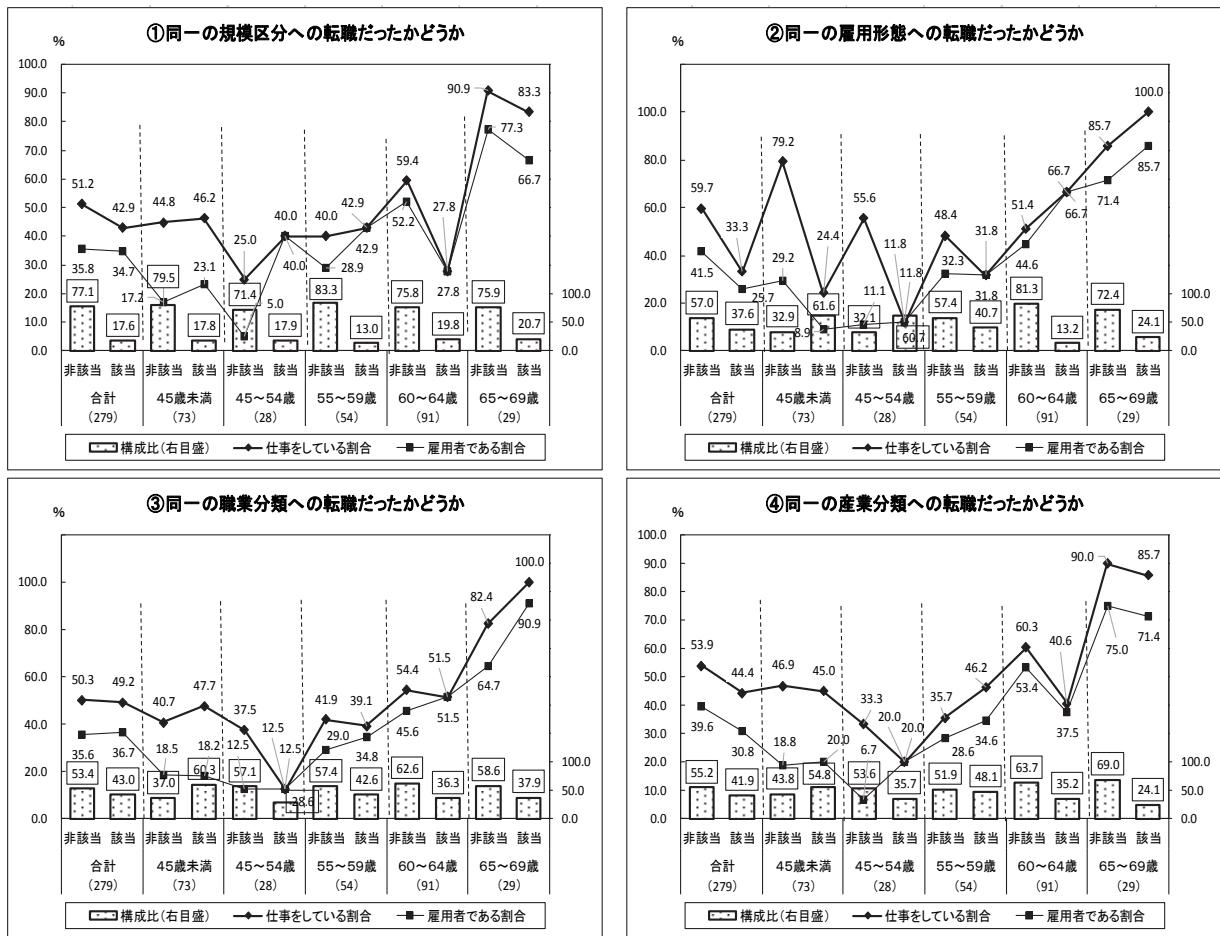
(注) □で囲んだデータ値が求職期間別の構成比(%)である。

れているといえよう。

(直近の転職における前後の状況の異同と現在の就業状況)

「転職調査」においては、直近(最後)の転職の前後におけるさまざまな状況(勤務先の従業員規模、雇用形態、職種など)の異同について調査している。しかしながら、それぞれについて前後のクロス集計結果を示すことはケース数からいってやや困難であるので、ここでは、転職の前後でそれぞれの要素について同じ範疇間での転職であったかどうかに着目して、それと現在の就業状況との関係についてみてみよう(図表 3-3-9)。

図表 3-3-9 直近(最後)の転職・再就職経験年代別さまざまな要素の移動の有無別現在の就業状況(その1)  
(男性・65～69歳)



(注) 1. 円で囲んだデータ値が求職期間別の構成比(%)である。  
2. 無回答があるので、「該当」と「非該当」との合計は100とはならない。

図のグラフ①は、転職の前後で勤務先の規模区分が同一（例：10人未満→10人未満、300～999人→300～999人、1,000人以上→1,000人以上など）であったかどうか別にみたものである。該当（同一規模間移動）・非該当（異なる規模間移動）別の構成比をみると（棒グラフ／右目盛。ここでは以下同じ。）、いずれの年代でも同一規模間移動は20%程度ないしそれ以下であることが確認される。そのうえで現在の就業状況をみると、50代までの転職においては同一規模間の移動であった方が現在の有業率は高くなっているのに対して、60代における転職では逆に規模の異なる移動の方が有業率は高くなっている。規模間移動においては、より規模の小さな企業等への移動が多くを占めており、高年齢期の就業における中小企業の重要性がここでも確認できる<sup>44</sup>。

図のグラフ②は、雇用形態間の異同についてみたものである。該当（同一形態間移動）・非該当（異なる形態間の移動）別の構成比をみると、45歳未満、45～54歳での転職では同一形

<sup>44</sup> ちなみにより規模の小さい企業への転職が占める割合をみると、45歳未満での転職では51.6%、45～54歳では58.3%、55～59歳では54.3%、60～64歳では53.4%、65～69歳では64.0%となっている。なお、無回答及び官公庁を除いて算出した（以下この項での同様の計算において同じ。）。



態間移動（多くは正社員→正社員）が60%を占め、55～59歳での転職でも40%程度を占めているのに対して、60代での転職ではかなり少なくなっている（60～64歳：13.2%、65～69歳：24.1%）<sup>45</sup>。現在の就業状況を見ると、50代までの転職では非該当の有業率が該当のそれを上回っているのに対して、60代の転職では逆になっており、しかも該当・非該当間の差異がかなり大きいことも特徴の一つとして挙げられる。

図のグラフ③は、職種間（ここでは職業大分類の区分間）の異同についてみたものである。該当（同一職業分類への移動）・非該当（異なる同分類への移動）別の構成比をみると、45歳未満では該当（60.3%）が非該当（37.0%）をかなり上回っているが、45歳以上の各年代では非該当の方が該当を上回っている<sup>46</sup>。とりわけ60～64歳での転職では異なる職業への移動が6割をやや上回り（62.6%）、他の年代に比べて高くなっている。現在の就業状況を見ると、該当・非該当間の比較において、45歳未満での転職では該当の方が現在の有業率は非該当より高くなっているのに対して、45～54歳での転職では逆に該当の方がかなり低くなっている。60～64歳での転職では、非該当の方が該当をやや上回っているが、大きな差異ではなくほぼ同程度であるといつてよい。この年代での転職では、転職に伴う職業の異同にその後の就業継続にとって人それぞれで特段の傾向的な影響はないのかも知れない。65～69歳での転職では、現在の有業率は該当の方が非該当をかなり上回っているが、いずれにしても有業率の水準は他の年代よりもかなり高いことが注目される。

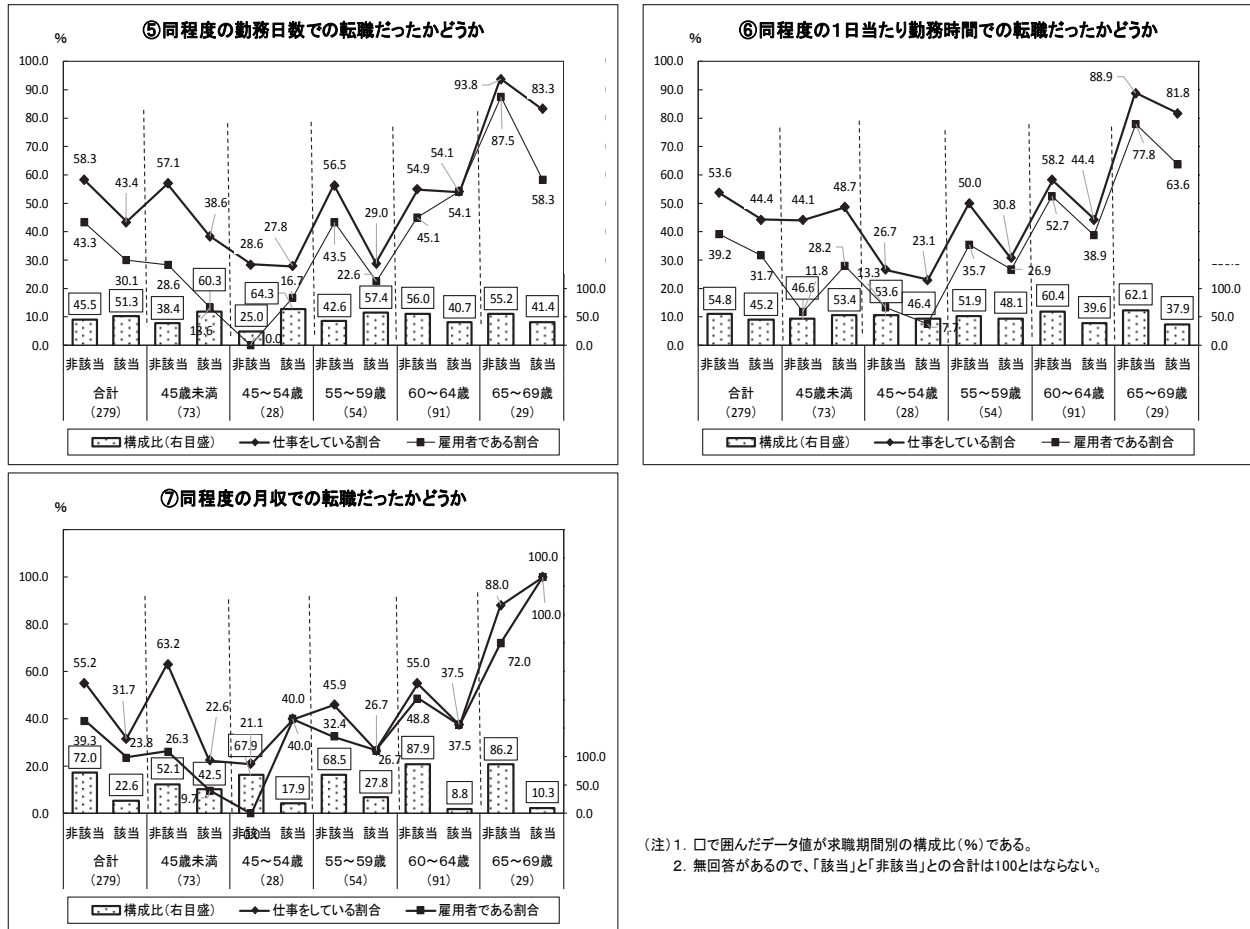
図のグラフ④は、産業間（ここでは産業大分類間）の異同をみたものである。該当（同一産業間移動）・非該当（異なる産業間の移動）別の構成比をみると、50代までの転職では無回答がやや多い45～54歳を除いて該当・非該当がほぼ半々を占めているのに対して、60代での転職では該当の割合が低く、非該当すなわち異なる産業への移動が6～7割を占めている。現在の就業状況を見ると、傾向的な特徴を捉えることは困難であるが、60代の転職では非該当の方が該当より現在の有業率は高くなっているとみられる。とりわけ60～64歳の転職では、両者間の差異がかなり大きく、それまでと異なる産業への移動が現在の就業につながる要素になっていることが窺われる。

図（図表3-3-9（その2））のグラフ⑤及び⑥は、勤務時間の異同についてみたものである。詳細な記述は省略したいが、50代までの転職では同程度の勤務時間への移動（「該当」）がかなり多いのに対して、60代の転職では異なる時間数への移動（「非該当」）の方がかなり多くなるとともに、異なる時間数への移動の方が現在の有業率は高くなっている。とりわけ65～

<sup>45</sup> いうまでもなく60～64歳での転職では正社員から非正規の各形態（パート・アルバイト、嘱託、契約社員など）への移動が多くを占め（58.8%）、同一形態間移動は非正規の同一形態間移動（8.2%）のほか、正社員→正社員（5.9%）もみられる。これに対して、65～69歳での移動では正社員→正社員（3.6%）はさらに少なく、パート→パートなど非正規の同一形態間の移動（17.9%）の割合がかなり上昇している。また、50代までの転職を中心として、異なる形態への移動の中に正社員→役員や正社員→自営等が少なからず含まれている。なお、ここでの数値は無回答を除いて計算したものであるので、本文の数値と微妙に異なっていることに留意されたい。

<sup>46</sup> ただし、異なる職業への移動の中に、例えば事務や生産工程の仕事から管理的な仕事への移動など、いわゆるキャリア・アップに伴う移動である場合もあることには留意する必要がある。

図表 3-3-9 直近(最後)の転職・再就職経験年代別さまざまな要素の移動の有無別現在の就業状況(その2)  
(男性・65～69 歳)



69 歳での転職では、勤務日数における変化（多くは縮減）がある移動の方での有業率の差異が大きくなっている<sup>47</sup>。

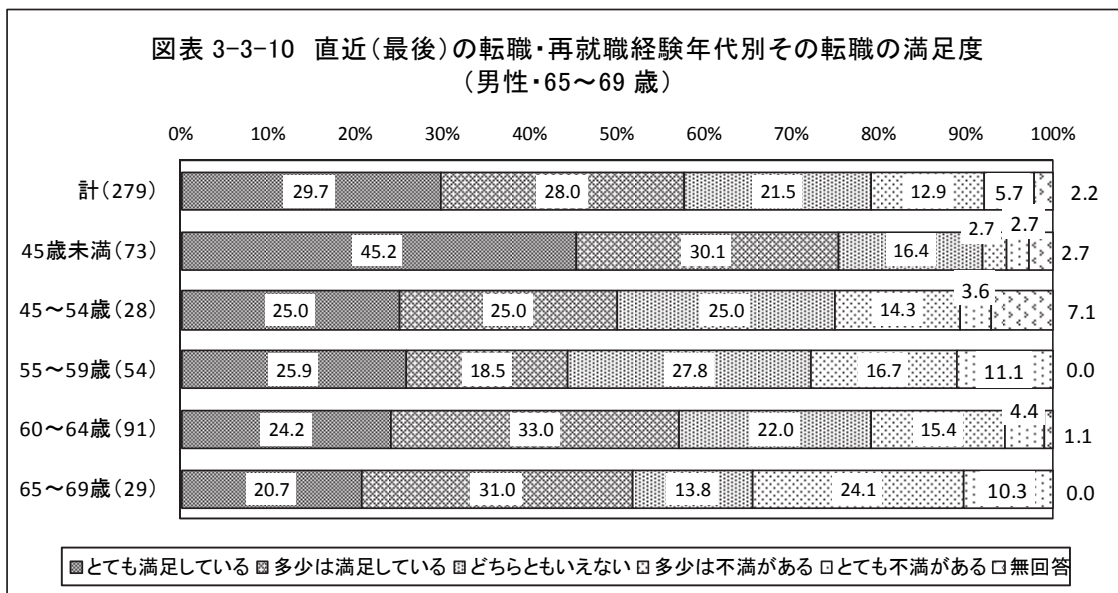
図のグラフ⑦は、賃金等の月収額の異同についてみたものである。該当（同程度の月収額での転職）・非該当（異なる月収額への転職）別の構成比をみると、45 歳未満での転職では該当が 42.5%あり相対的に多くなっているが、より高い年齢での転職になるほど概ね「該当」の割合は低下し、60 代での転職では 1 割程度となっている<sup>48</sup>。現在の就業状況を見ると、55～59 歳及び 60～64 歳での転職では、「該当」よりも「非該当」の方で現在の有業率が高くなっている。一方、65～69 歳での転職では、「該当」の転職をした人は現在もすべて就業しており、「非該当」の有業率を上回っている。この年齢層では既に月収額が元々低くなっていることが背景にあるものと考えられる。

<sup>47</sup> 転職に占める勤務時間がより短くなる方向での移動の占める割合をみると、週の勤務日数では 45 歳未満：22.2%、45～54 歳：16.0%、55～59 歳：30.2%、60～64 歳：43.7%、65～69 歳：46.4%となっており、1 日当たりの勤務時間ではそれぞれ 25.0%、32.0%、37.7%、51.1%、50.0%となっている。

<sup>48</sup> 転職の年代別により高い賃金/より低い賃金への転職の割合をみると、45 歳未満：34.8%/20.3%、45～54 歳：16.7%/62.5%、55～59 歳：5.8%/65.4%、60～64 歳：4.6%/86.2%、65～69 歳：10.7%/78.6%となっている。55 歳以降の転職においては、いわゆる収入の上向移動はほとんどないといっており、65～69 歳での上向移動は、移動後の月収がせいぜい 20 万円台への移動である。

(直近の転職の満足度と現在の就業状況)

直近（最後）の転職におけるさまざまな状況と現在の就業状況との関連に関する集計の最後に、当該転職に対する満足度についてみておこう<sup>49</sup>。図表 3-3-10 は、当該転職年代別に満足度に関する回答状況をみたものである。「とても満足」の割合をみると、直近（最後）の転職年代が 45 歳未満の人が 45.2% ともっとも高く<sup>50</sup>、45～54 歳、55～59 歳では 25% 程度、60～64 歳では 25% 弱、65～69 歳は 20% 強となっており、掛け値なく満足と感じている人は年齢が高いほど少なくなる傾向が窺われる。一方、「多少は満足」を合わせてみた満足方向の割合でみてみると、45 歳未満で 4 分の 3 程度ともっとも高いことに変わりがないが、それ以降の年齢については、55～59 歳で 44.4% ともっとも低くなっており、60～64 歳（57.2%）や 65～69 歳（51.7%）ではこれを上回っている。高齢期の転職は、最大級の満足ではないもののほどほどの満足を感じている場合が多いといえる。なお、「多少」、「とても」を合わせた不満方向の回答割合が、65～69 歳で他よりも高くなっていることには留意が必要である。



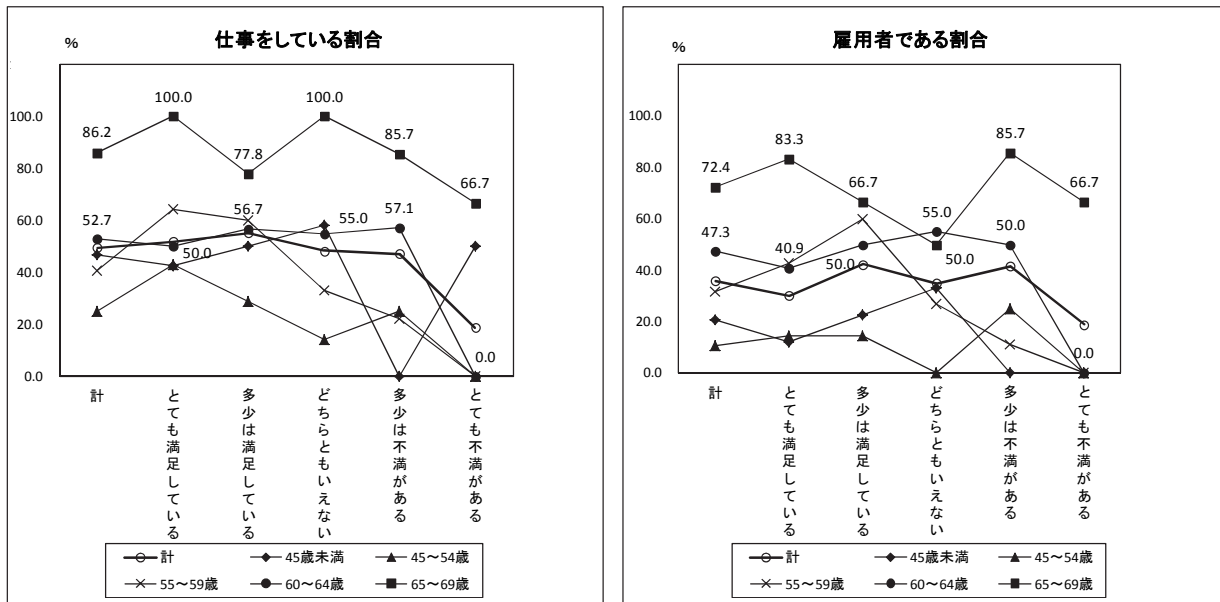
つぎに、満足度別に現在の就業状況をみたものが図表 3-3-11 である。自然な想定としては、満足しているほど現在の（継続した）就業につながっているものと思われるところであり、今回の集計においてもそうした傾向は総じて窺われている。しかしながら、例えば転職年代計をみると、「とても満足」から順に現在の有業率は 51.8%、55.1%、48.3%、47.2%、18.8% となっており、きれいに低下しているわけでは必ずしもないが、総じて満足度が低くなるほど現在の有業率も低下するといえる。しかしその中で、60～64 歳で直近の転職をした人では、「とても満足」から「多少は不満」まで有業率は 50% 台とほぼ横ばい域で推移しており、ま

<sup>49</sup> 調査票上の設問は、「転職・再就職した結果についてどの程度満足していますか」である。

<sup>50</sup> 45 歳未満での満足度が特に高いことは、比較的若い時期に転職を経験し、その後転職をしていない人々であることから、若年期における適職探索の成功などといった背景を考察することができる。

た、65～69歳でも同様に、振れ幅は大きいものの横ばい域であるとみなせる動きをしている。ただ、さすがに、「とても不満」の人については、両者とも有業率はかなり低くなっている。

図表 3-3-11 直近(最後)の転職経験年代別当該転職の満足度別現在の就業状況(男性・65～69歳)



(注) データ値は、直近(最後)の転職年代が60～64歳及び65～69歳にのみ示している。

### 3. 転職経験と現在の就業との大勢としての関係

以上、素朴なクロス集計により、過去の転職経験と60代後半となった現在の就業状況との関係について概観してきた。そのうえで、ここでは、諸要素間相互の関係にもできる範囲で留意しながら、いわば大勢としての両者の関係をみるために、簡単なロジスティック回帰分析をした結果を紹介したい。従属変数(被説明変数)は現在仕事をしているかどうか(1 = 仕事をしている / 0 = 仕事をしていない)というシンプルなものである。分析対象は、これまで同様、調査時点で65～69歳の男性である。

ただし、筆者として、前もって断っておきたいことがある。ロジスティック回帰も統計分析の一つである以上、変数間における関係の有意性の有無にまずは焦点を当てることとなるが、その有意性は大勢として傾向を示すものであって、有意性が析出されなくても、その変数(要素)に配慮しなくともよいというわけではないということである。例えば、ある職業に転職した場合に現在の就業(確率)を高める傾向があると析出されたとしても、それは大勢としてそのような傾向があるということであって、個々のケースでその職業への転職を勧めることがよいかどうかはまた別の問題である。ケースによっては、有意性が析出されなかった他の職業であっても、当該職業への転職が60代後半での就業に資することも往々にしてあるということには十分留意する必要がある。職業経験が未熟な若年層の場合であればそうした大勢を十分に参考にすることもよいと思われるが、長期にわたる職業経験があり、かつ、今後の職業能力上の展開にも限界のある場合が多い高齢者にあつては、ケース・バイ・

ケースの対応が重要であり、大勢に従うことが必ずしも効果的であるとばかりはいえないのではないかと考えている。

#### (分析の概要)

ロジスティック回帰を行うに当たっては、調査で得られたデータのうち関連するものをすべて独立変数（説明変数）として同時に投入して試みるのが望まれるが、そのためには得られているケース数はやや不足しているため、ここでは、前項（2.）でみた転職の有無を中心としてベースとなる説明変数セットを設定し、これに加えて直近（最後）の転職において転職後の状況についての変数を投入することとし、その際に、相互に関連することの少ない産業と職業について別のセットとして投入するという作業を行った<sup>51</sup>。「転職回数」と「直近（最後）の転職の満足度」以外の変数は、該当＝1，非該当＝0をとるダミー変数とした。「直近（最後）の転職の満足度」については、「とても満足」＝4から「とても不満」＝1までのスコアを与えたものとし、職業の入ったセットに追加する形で分析を行った。なお、満足度は転職経験者のみに尋ねられている設問であるため、分析に用いたケース数（N）は他よりも少なくなるとともに、その対象範囲での分析となっている<sup>52</sup>。

#### (分析結果)

ロジスティック回帰分析の結果を示したのが、図表 3-3-12 である。示唆される点としては、例えば次のようなものが考えられる。

- ① 転職経験の有無そのものは、必ずしも 60 代後半での就業につながらない。説明変数セット ①（以下「セット①」などという。）では、「転職経験の有無」はプラスに有意となっているが、直近（最後）の転職の際の状況を投入したセット②及び③では有意性は弱まり、符号もマイナスとなっている。転職経験があること自体が重要なのではなく、どのような転職をしたのが重要であることが示唆されている。また、セット②及び③では、「転職回数」がマイナスに有意となっており、頻繁に転職を重ねることは 60 代後半での就業にあまりつながらないことも示唆されている。
- ② そうした中で、「45 歳未満での転職経験」と「65～69 歳での転職経験」があることは、セット①～③すべてにおいてプラスに有意となっている。若年期での適職選択の重要性が示唆されるとともに、とりわけ後者の係数（→効果）が大きくなっており、65 歳以降の適切な転職の重要性が示されている。今後、希望者全員の 65 歳までの雇用確保措置が定着する中で、次の就業機会を見つけることの重要性は、こうした分析をまたないとも思われる。
- ③ 直近（最後）の転職前後での同一性は、これと密接に関連する要素が投入されていないケース①でみるのが適当であるが、「雇用形態」と「月収額」とにおいてマイナスに有意となっている。これだけの分析では確定していることは必ずしもできないが、雇用形態では

<sup>51</sup> すべての説明変数を同時に投入した分析も行ったが、適切な最終解は得られなかった。

<sup>52</sup> すなわち、他の分析では転職経験のない人も含まれているのに対して、転職満足度については転職を経験した人の中での分析となっている。したがって、説明変数に「転職の有無」は入っていない。

図表 3-3-12 ロジスティック回帰分析結果(回帰係数関係のみ揭示)

(従属変数: 現在仕事しているかどうか(している=1))

| 説明変数のセット                        |                            | ①ベース・セット   |            | ②産業入りセット   |        | ③職業入りセット   |        | ④転職満足度(セット③ベース) |         |       |
|---------------------------------|----------------------------|------------|------------|------------|--------|------------|--------|-----------------|---------|-------|
|                                 |                            | B(回帰係数)    | Exp(B)     | B(回帰係数)    | Exp(B) | B(回帰係数)    | Exp(B) | B(回帰係数)         | Exp(B)  |       |
|                                 | 定数項                        | -0.928 *** | 0.395      | -0.928 *** | 0.395  | -0.928 *** | 0.395  | -3.900 ***      | 0.020   |       |
| ①<br>ベース                        | 転職経験の有無                    | 0.983 **   | 2.672      | -2.307 *   | 0.100  | -1.814     | 0.163  |                 |         |       |
|                                 | 転職回数                       | -0.131     | 0.878      | -0.381 **  | 0.683  | -0.330 **  | 0.719  | -0.379 ***      | 0.684   |       |
|                                 | 45歳未満での転職経験の有無             | 0.949 **   | 2.583      | 1.528 ***  | 4.610  | 1.245 **   | 3.472  | 1.361 **        | 3.900   |       |
|                                 | 45～54歳での転職経験の有無            | -0.200     | 0.819      | -0.149     | 0.862  | -0.111     | 0.895  | -0.053          | 0.949   |       |
|                                 | 55～59歳での転職経験の有無            | 0.186      | 1.204      | 0.778 -    | 2.177  | 0.693      | 2.000  | 1.042 **        | 2.836   |       |
|                                 | 60～64歳での転職経験の有無            | 0.343      | 1.410      | 0.943 *    | 2.567  | 0.945      | 2.573  | 1.213 **        | 3.364   |       |
|                                 | 65～69歳での転職経験の有無            | 2.253 ***  | 9.516      | 3.630 ***  | 37.700 | 3.296 ***  | 27.001 | 3.996 ***       | 54.406  |       |
|                                 | <直近(最後)の転職前後での同一性>         |            |            |            |        |            |        |                 |         |       |
|                                 |                            | 従業員規模同一区分  | -0.272     | 0.762      | 0.463  | 1.589      | 0.459  | 1.583           | 0.658   | 1.931 |
|                                 |                            | 雇用形態同一区分   | -0.917 *** | 0.400      | 0.226  | 1.254      | 0.356  | 1.427           | 0.536   | 1.710 |
|                                 |                            | 職種同一区分     | 0.297      | 1.346      | 0.503  | 1.654      | 0.608  | 1.836           | 0.820 * | 2.271 |
|                                 |                            | 産業同一区分     | -0.117     | 0.890      | -0.232 | 0.793      | -0.457 | 0.633           | -0.425  | 0.654 |
|                                 |                            | 勤務日数同一区分   | -0.053     | 0.948      | -0.266 | 0.767      | -0.070 | 0.933           | -0.192  | 0.825 |
|                                 | 1日当たり勤務時間同一区分              | -0.268     | 0.765      | -0.169     | 0.844  | -0.607     | 0.545  | -0.512          | 0.600   |       |
|                                 | 月収額同一区分                    | -0.648 *   | 0.523      | -1.022 **  | 0.360  | -1.124 **  | 0.325  | -1.248 **       | 0.287   |       |
| <直近(最後)の転職で前職を辞めた理由(複数回答)>      |                            |            |            |            |        |            |        |                 |         |       |
| ②<br>離職理由                       | 自己の判断                      |            |            | -0.606     | 0.546  | -0.896     | 0.408  | -0.693          | 0.500   |       |
|                                 | 家庭の事情                      |            |            | -1.232     | 0.292  | -1.882 **  | 0.152  | -1.944 **       | 0.143   |       |
|                                 | 期間満了                       |            |            | -1.376 -   | 0.253  | -1.495 *   | 0.224  | -1.621 *        | 0.198   |       |
|                                 | 定年                         |            |            | -0.249     | 0.780  | -0.543     | 0.581  | -0.351          | 0.704   |       |
|                                 | 経営上の措置                     |            |            | -0.044     | 0.957  | -0.123     | 0.884  | 0.108           | 1.114   |       |
|                                 | その他                        |            |            | -0.810     | 0.445  | -1.031     | 0.357  | -0.563          | 0.569   |       |
| <直近(最後)の転職の求職期間(基準:0カ月)>        |                            |            |            |            |        |            |        |                 |         |       |
| ③<br>求職期間                       | 1～3カ月                      |            |            | -0.691     | 0.501  | -0.113     | 0.894  | -0.298          | 0.742   |       |
|                                 | 4～6カ月                      |            |            | -1.980 *** | 0.138  | -1.582 **  | 0.206  | -1.793 **       | 0.166   |       |
|                                 | 7カ月～1年                     |            |            | -0.459     | 0.632  | -0.615     | 0.541  | -0.413          | 0.662   |       |
|                                 | 1年超～2年                     |            |            | -1.689 **  | 0.185  | -1.931 **  | 0.145  | -1.739 **       | 0.176   |       |
|                                 | 2年超                        |            |            | -1.544 *   | 0.214  | -1.642 *   | 0.194  | -1.770 **       | 0.170   |       |
| <直近(最後)の転職先の従業員規模(基準:1,000人以上)> |                            |            |            |            |        |            |        |                 |         |       |
| ④<br>規模                         | 30人未満                      |            |            | 2.320 ***  | 10.174 | 2.402 ***  | 11.047 | 2.885 ***       | 17.910  |       |
|                                 | 30～99人                     |            |            | 0.815      | 2.259  | 0.946      | 2.575  | 1.174 *         | 3.234   |       |
|                                 | 100～299人                   |            |            | 1.119 *    | 3.062  | 1.149 *    | 3.153  | 1.274 *         | 3.574   |       |
|                                 | 300～999人                   |            |            | 0.767      | 2.152  | 1.142 -    | 3.132  | 1.614 **        | 5.024   |       |
|                                 | <直近(最後)の転職先での雇用形態(基準:正社員)> |            |            |            |        |            |        |                 |         |       |
| ⑤<br>雇用形態                       | パート・アルバイト                  |            |            | 1.725 **   | 5.615  | 1.939 **   | 6.953  | 2.096 **        | 8.130   |       |
|                                 | 嘱託                         |            |            | 0.726      | 2.066  | 1.236      | 3.440  | 1.418           | 4.127   |       |
|                                 | 契約社員                       |            |            | 0.568      | 1.764  | 0.899      | 2.457  | 0.938           | 2.555   |       |
|                                 | 派遣労働者                      |            |            | 3.217 **   | 24.959 | 2.819 *    | 16.759 | 2.975 *         | 19.586  |       |
|                                 | 役員                         |            |            | 1.891 **   | 6.626  | 2.078 **   | 7.988  | 1.875 **        | 6.518   |       |
|                                 | 自営                         |            |            | 2.777 ***  | 16.076 | 3.288 ***  | 26.778 | 3.280 ***       | 26.589  |       |
|                                 | その他                        |            |            | 3.012 *    | 20.327 | 1.742      | 5.708  | 2.975           | 19.592  |       |
| <直近(最後)の転職先の産業(基準:製造業)>         |                            |            |            |            |        |            |        |                 |         |       |
| ⑥<br>産業                         | 農林漁業                       |            |            | 3.225 **   | 25.156 |            |        |                 |         |       |
|                                 | 建設業                        |            |            | 2.438 ***  | 11.449 |            |        |                 |         |       |
|                                 | 情報通信業                      |            |            | 2.040 *    | 7.687  |            |        |                 |         |       |
|                                 | 運輸・郵便業                     |            |            | 2.545 ***  | 12.743 |            |        |                 |         |       |
|                                 | 卸売・小売業                     |            |            | 1.574 **   | 4.825  |            |        |                 |         |       |
|                                 | 金融・保険・不動産・物品賃貸業            |            |            | -0.480     | 0.619  |            |        |                 |         |       |
|                                 | 宿泊・飲食・生活関連・娯楽業             |            |            | 3.443 **   | 31.278 |            |        |                 |         |       |
|                                 | 医療・福祉                      |            |            | 2.412 **   | 11.154 |            |        |                 |         |       |
|                                 | 最狭義サービス業                   |            |            | 2.628 ***  | 13.850 |            |        |                 |         |       |
|                                 | 掲出以外の産業(製造業を除く)            |            |            | 1.840 ***  | 6.298  |            |        |                 |         |       |
|                                 | <直近(最後)の転職先での職種(基準:事務)>    |            |            |            |        |            |        |                 |         |       |
| ⑦<br>転職先の職種                     | 管理的な仕事                     |            |            |            |        | 0.918      | 2.504  | 0.770           | 2.160   |       |
|                                 | 専門的・技術的な仕事                 |            |            |            |        | 1.213 *    | 3.363  | 1.175 -         | 3.238   |       |
|                                 | 販売の仕事                      |            |            |            |        | 1.013      | 2.754  | 0.885           | 2.422   |       |
|                                 | サービスの仕事                    |            |            |            |        | 2.015 **   | 7.504  | 2.049 **        | 7.763   |       |
|                                 | 保安の仕事                      |            |            |            |        | 2.425 **   | 11.303 | 2.715 **        | 15.109  |       |
|                                 | 農林漁業の仕事                    |            |            |            |        | 2.371 *    | 10.712 | 2.269 *         | 9.672   |       |
|                                 | 生産工程の仕事                    |            |            |            |        | -0.352     | 0.704  | -0.423          | 0.655   |       |
|                                 | 輸送・機械運転の仕事                 |            |            |            |        | 2.546 **   | 12.756 | 3.020 **        | 20.495  |       |
|                                 | 建設・採掘の仕事                   |            |            |            |        | 19.247     | ※      | 18.566          | ※       |       |
|                                 | 運搬・清掃・包装等の仕事               |            |            |            |        | 0.700      | 2.015  | 0.914           | 2.495   |       |
|                                 | その他の仕事                     |            |            |            |        | 4.304 ***  | 73.989 | 4.148 ***       | 63.338  |       |
|                                 | ⑧ 直近(最後)の転職満足度スコア          |            |            |            |        |            |        | 0.517 ***       | 1.678   |       |
| 使用ケース数                          |                            | 457        |            | 434        |        | 435        |        | 252             |         |       |
| Cox-Snell R2 乗                  |                            | 0.140      |            | 0.304      |        | 0.297      |        | 0.426           |         |       |
| Nagelkerke R2 乗                 |                            | 0.189      |            | 0.410      |        | 0.400      |        | 0.568           |         |       |

(注) \*\*\*:1%未満、\*\*:5%未満、\*:10%未満で有意であることを示す。また、「-」は、有意確率が0.12(12%)未満であることを示す。

「※」は、意味のある数値ではないことを示す。

項目②離職理由のうち「自己の判断」は、図表3-3-7にある離職理由のうち「仕事の内容に興味が持てなかった」から「労働時間、休日等が悪かった」までの6つの理由のいずれかが挙げられている場合を1とするダミー変数である。



例えば正社員からパートになるなどの変化、月収額ではある程度の低下を受け入れることなどの変化があることが、60代後半での就業につながることを示唆される。

- ④直近（最後）の転職の際の求職期間については、その期間が長くなるほどより60代後半での就業につながらなくなるといったきれいな関係では必ずしもないが、求職期間が3カ月までにとどまっている場合に60代後半での就業につながる傾向にあることが示唆される。
- ⑤直近（最後）の転職先の企業規模については、「30人未満」が相対的に大きなプラスに有意となっているなど、これもきれいな関係では必ずしもないが、中小企業に再就職した場合に60代後半での就業につながる傾向にあることが示唆される。
- ⑥直近（最後）の転職先での雇用形態については、正社員であった場合と比較して、「自営」が有意で係数がプラスでもっとも大きく、次いで「派遣労働者」、「パート・アルバイト」、「役員」がプラスに有意となっている<sup>53</sup>。
- ⑦直近（最後）の転職先の産業については、製造業の場合と比較すれば金融・保険・不動産・物品賃貸業を除きいずれの産業もプラスに有意となっている。係数の大きさをみると、宿泊・飲食・生活関連・娯楽業や農林漁業、最狭義サービス業、運輸・郵便業、建設業、医療・福祉の順となっている。
- ⑧直近（最後）の転職先での職業については、事務の場合と比較して、「輸送・機械運転の仕事」、「保安の仕事」、「農林漁業の仕事」、「サービスの仕事」とともに、「専門的・技術的な仕事」もプラスに有意となっている。なお、「その他の仕事」が有意性も高く、係数も大きくなっており、既存の職業分類に当てはめにくい仕事が高齢期の就業にとって適合していることを示しているとも考えられる。
- ⑨直近（最後）の転職についての満足度については、プラスに有意となっている。やはり、満足できる転職ができた場合に、60代後半での就業につながる傾向にあることが示唆される。
- ⑩直近（最後）の転職における前職の離職理由については、明確に有意な結果が出ているといえないが、「期間満了」がマイナスにやや有意となっており、この分析だけでなんともいえない面があるが、これが60代における雇用継続の終期を意味するとすれば注目してよいと思われる。また、「家庭の事情」の係数がマイナスであることも、同様に注目される。

---

<sup>53</sup> 派遣労働者については、転職後に派遣労働者となったケースは非常に少ないので注意が必要であるが、一方、高年齢期において派遣労働者へと転職した場合には、60代後半以降の就業につながりやすいことが示されているとも考えられる。

## 第4節 企業における60代後半層の雇用

前節までにおいて、個人を対象とした調査から65～69歳層の人々の就業状況をみてきたが、雇用されて働いている場合には、それらは他方において、雇用する企業側の動向にも大きく左右されていると考えることができる。そこで、ここでは、企業を対象として実施されたJILPT「高年齢者の雇用に関する調査」（平成27年7月実施。以下「企業調査」という。）のデータにより、企業の65～69歳層の雇用状況をみておくこととしたい<sup>54</sup>。

### 1. 65歳以上の就業可能性の有無

「企業調査」では、「貴社では、希望すれば65歳以上も働き続けることができますか」（問15）との設問により65歳以上の就業可能性を尋ねている。その結果を産業・企業規模（従業員規模）、そして本社所在地域別に集計したものが図表3-4-1である。

まず「計」をみると、「希望者全員が働くことができる」（以下「希望者全員可能」という。）が10.4%、「希望したら基準に該当した者は働くことができる」（同「基準該当者可能」）が55.5%<sup>55</sup>、「働くことはできない」（同「就業不可」）が29.6%となっている。何らかの基準に合うことを条件とする場合を含めて、ほぼ3分の2の企業が65歳以上も就業が可能であるとしている。これを産業別にみると、医療・福祉（希望者全員可能：14.9%／基準該当者可能を含めて81.6%）、運輸業（同17.0%／78.7%）、建設業（同11.7%／78.7%）、飲食業・宿泊業（同16.9%／76.8%）、最狭義サービス業（同15.1%／71.0%）などが就業可能とする企業の割合が高くなっている。一方、割合が低い産業には、金融・保険業（同0.0%／31.3%）、情報通信業（同2.1%／33.7%）などがある。また、企業規模別にみると、概ね規模が小さいほど就業可能な企業割合は高くなっている（100人未満規模：同12.0%／69.2%→5,000人以上規模：同6.0%／44.0%）。これらの産業や企業規模については、前節までにおいて確認された65～69歳層の就業先として割合の高い産業や企業規模と概ね対応するものといえる。

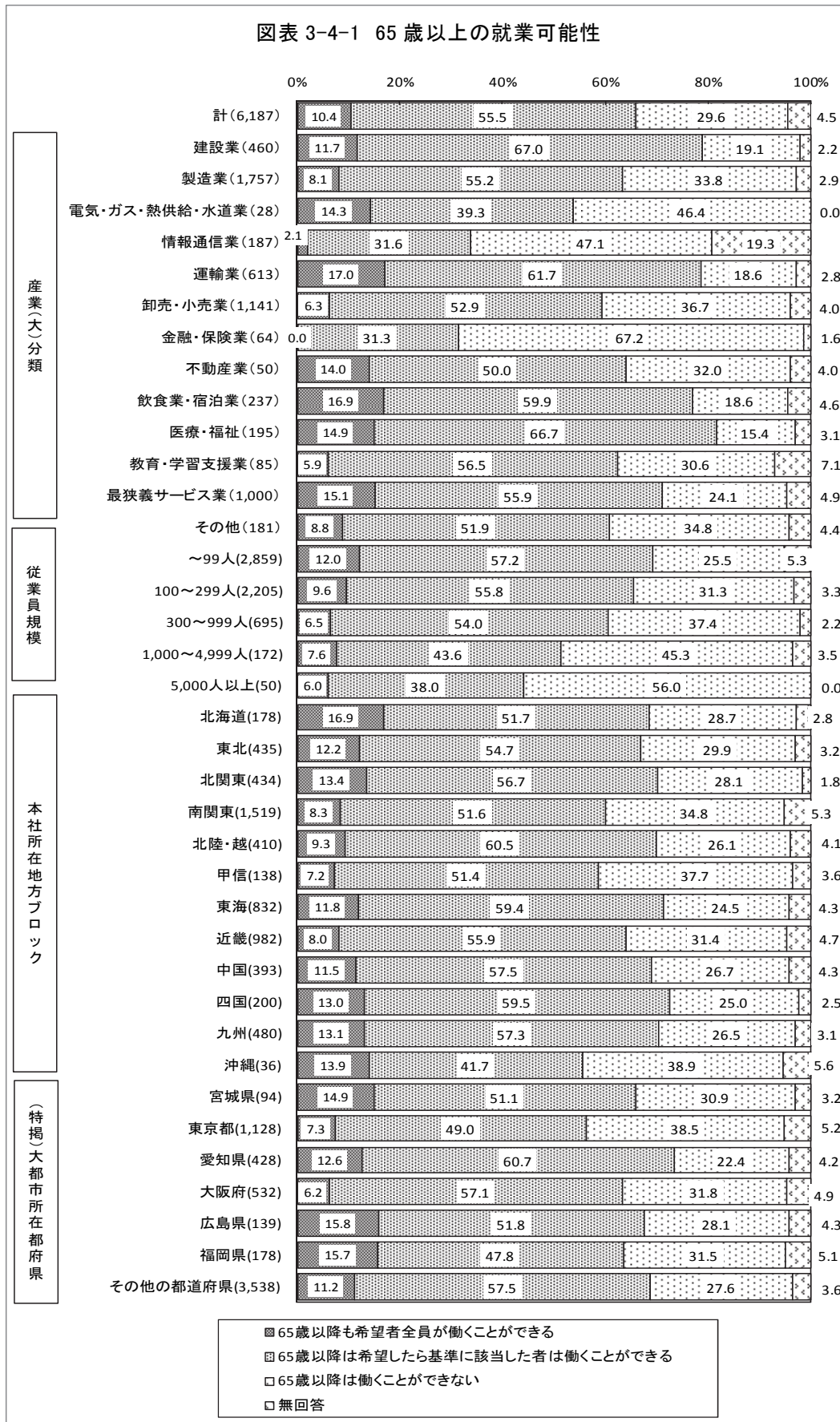
なお、高年齢者の雇用については、労働力需給双方の要因から地域別にかなりの違いがあるといわれることが少なくない。そこで、所在地別の集計も行ってみた。ただし、企業を対象とした調査であるので、複数の事業所がある場合も把握されているのは本社の所在地のみであることには留意しなければならないが、その結果をみると（グラフの下段）、65歳以上

<sup>54</sup> 全国の従業員数50人以上民間企業2万社を対象として実施され、6,187社（30.9%）から回答を得た。この調査は、65歳以上の雇用に限らず高年齢者の雇用に関する総合的な調査であり、種々の視点からの分析が可能であるが、ここではこの調査にみられる65歳以上の従業員の雇用の現状に関するデータのみを提示していくこととしたい。

<sup>55</sup> この回答をした企業にその基準を尋ねた結果をみると（複数回答）、「働く意思・意欲があること」（58.9%）、「健康上支障がないこと」（58.7%）、「会社が提示する労働条件に合意できること」（45.2%）、「出勤率、勤務態度」（40.7%）、「会社が提示する職務内容に合意できること」（40.1%）「熟練や経験による技能・技術をもっていること」（34.2%）、「現職を継続できること」（33.9%）などが多く挙げられている。なお、無回答が28.9%あり、実質的な回答があった企業は7割程度であったことに留意する必要がある。



図表 3-4-1 65歳以上の就業可能性

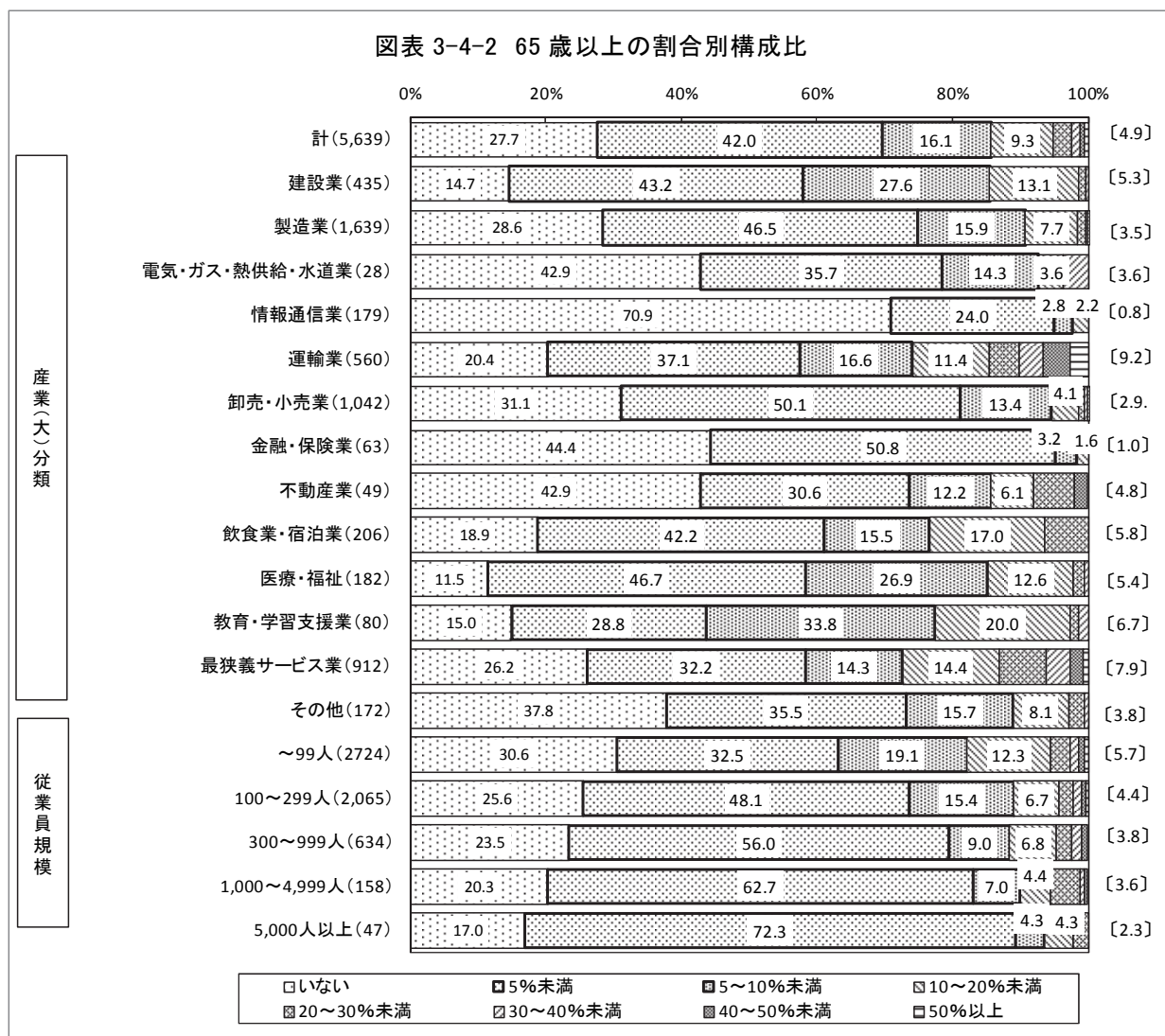


(注) 計には、産業、従業員規模、本社所在都道府県いずれかに無回答であったケースが含まれている。

も就業可能である企業の割合は、四国（同 13.0%/72.5%）、東海（同 11.8%/71.2%）、九州（同 13.1%/70.4%）、北関東（13.4%/70.1%）が 70%を超え高くなっている。

## 2. 65 歳以上の従業員の割合

前項（1.）は、「65 歳以上も働くことができるか」に関するものであったが、「企業調査」では、調査時点の高年齢者の従業員数も調査されている。その結果から、従業員に占める 65～69 歳の割合（%）を算出すると、図表 3-4-2 のようになった。「計」の結果を確認しておくとして、「5%未満」とする企業が 42.0%と 4 割強を占め、これに「いない」（27.7%）と「5～10%未満」（16.1%）の企業を合わせると 85.8%となり、大半の企業が 10%未満となって



- (注) 1. 20%以上の各区分のデータ値は、示していない。  
 2. 無回答を除いて計算している。  
 3. グラフの右の[ ]内は、各企業の割合を平均したもの(%)である。  
 4. 計には、産業、従業員規模のいずれかに無回答であったケースが含まれている。

いる<sup>56</sup>。これを簡便にみるために、企業ごとの割合を単純に平均すると（企業平均割合）、4.9%と算出された。

産業別にみて比較的65歳以上の割合が高いものとしては、運輸業（企業平均割合：9.2%）、最狭義サービス業（7.9%）、教育・学習支援業（6.7%）などがある。一方、割合の低い産業は、情報通信業（0.8%）、金融・保険業（1.0%）などとなっている。これら2つの産業では「いない」とする割合が総じて高くなっており、それぞれ70.9%、44.4%となっている。これに対して、不動産業や電気・ガス・熱供給・水道業でも「いない」割合（いずれも42.9%）が高いが、65歳以上の企業平均割合（それぞれ4.8%、3.6%）は際だって低いわけでもなく、「いない」企業も多いものの比較的割合の高い企業も少なくないといえる。

企業規模別にみると、企業平均割合は5,000人以上規模の2.3%から100人未満規模の5.7%まで規模が小さいほど総じて高くなっているが、65歳以上割合の分布をみると、規模が小さいほど「いない」とする割合も高くなると同時に、5%以上の各区分もまた高くなっている。規模の小さい企業には、65歳以上割合の高い企業も多い一方で、「いない」ところも多いということがいえる<sup>57</sup>。

### 3. 65歳以上の中途採用の有無<sup>58</sup>

この章の関心事項の一つに転職があるが、転職は企業からみれば中途採用にほかならない。「企業調査」では、平成26年（2014年）4月以降における中途採用の有無、あった場合において高年齢者（55歳以上）、さらには65歳以上の中途採用があったかどうかを尋ねている。65歳以上の中途採用の有無を全回答企業数に対する割合として示したものが図表3-4-3である。「計」をみると、「中途採用あり」が74.5%、「高年齢者がいた」37.0%、「65歳以上がいた」16.3%となっている。なお、65歳以上の中途採用のあった企業は、中途採用のあった企業の21.8%、高年齢者の中途採用のあった企業の44.0%となっている。

<sup>56</sup> 前項1. でみた65歳以上の就業可能性において「就業不可」とした企業においても、65歳以上の従業員がいるとするところもあることには留意が必要である。両設問をクロスした結果をみると、「就業不可」の企業（n=1,712）において、「いない」は59.2%にとどまり、「5%未満」が33.8%、「5～10%未満」5.0%などとなっている。65歳以上割合の水準は高いとはいえないものの、65歳以上の従業員がいる場合も少なくない。一方で、「希望者全員」とする企業（n=573）でも「いない」とする割合が10.1%と1割程度はあることにも留意する必要がある。また、「基準該当者可能」とする企業（n=3,136）での「いない」とする割合は、12.0%となっている。なお、就業可能性ごとの企業平均割合は、「希望者全員可能」が10.9%、「基準該当者可能」が6.0%、「就業不可」が1.3%となっている。

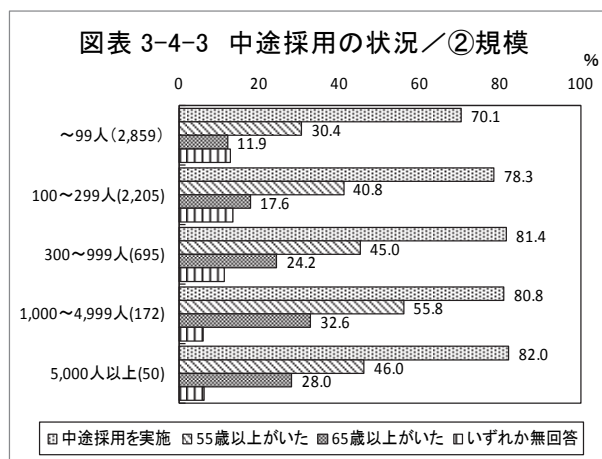
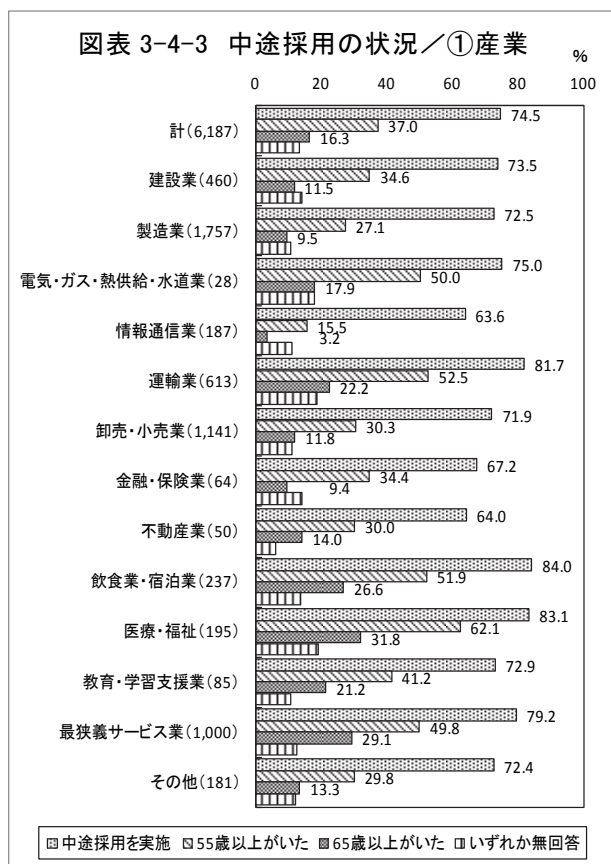
<sup>57</sup> 図表での掲出は省いたが、本社所在ブロック別の企業平均割合をみると、高い方から九州（6.1%）、東海（5.3%）などがあり、低い方からは沖縄（3.3%）、南関東（4.4%）などとなっている。

<sup>58</sup> 65歳を超えて雇用することを前提として高齢者を中途採用する場合もこの章の関心対象となり得るが、65歳以降も雇用することを予定して高年齢者を中途採用している企業は、同時に65歳以上も中途採用している場合が多いと思われるため、ここでは65歳以上の中途採用を取り上げている。ちなみに65歳未満の中途採用のあった企業について、65歳までの雇用を予定しているところとそれ以降も雇用を予定しているところに分けて、65歳以上の中途採用があった割合（%）をみると、次のとおりとなっている。

|                              |            |      |
|------------------------------|------------|------|
| 55～59歳中途採用者があった企業のその雇用予定上限年齢 | 65歳まで(868) | 35.5 |
|                              | 66歳以上(474) | 63.9 |
| 60～64歳中途採用者があった企業のその雇用予定上限年齢 | 65歳まで(600) | 34.8 |
|                              | 66歳以上(647) | 63.8 |

産業別に65歳以上の中途採用者のいた企業の割合をみると(左側の①のグラフ)、高い方から順に医療・福祉(31.8%)、最狭義サービス業(29.1%)、飲食業・宿泊業(26.6%)などがあり、また、運輸業(22.2%)や教育・学習支援業(21.2%)も相対的に高いといえる。これらは、教育・支援業の就業可能性は中程度であったのを除けば、先に(図表3-4-1)みた65歳以上の就業可能性が高い方の産業であるといえる。一方、情報通信業(3.2%)、金融・保険業(9.4%)、製造業(9.5%)などが相対的に低くなっており、これらは、中程度であった製造業を除けば、就業可能性の低い産業であった。また、情報通信業や金融・保険業は、中途採用の実施割合自体が他産業に比べて相対的に低い産業でもある。

また、企業規模別にみると(右側②のグラフ)、中途採用の実施、高年齢者やそのうち65歳以上の中途採用があった割合いずれも、規模が大きいところほど概ね割合が高くなっている。



(注) いずれも、それぞれの回答企業全体数に対する割合(%)である。  
無回答のデータ値は、示していない。  
計には、産業、従業員規模のいずれかに無回答であったケースが含まれている。

#### 4. 65歳以上の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方

「企業調査」でもう一つ注目したい調査項目として、65歳以上の雇用・就業のあり方に関する考えを複数回答で尋ねていることがある<sup>59</sup>。その結果をみると(図表3-4-4)、「計」では、

<sup>59</sup> このほかにも高年齢者を雇用する理由などの設問がなされており、いずれも貴重なデータではあるが、それらは高年齢者を雇用している企業あるいは雇用していない企業に限定して尋ねられているのに対して、この設問は、

「適合者を雇用したい」とする企業が55.6%でもっとも多く、次いで「健康の維持・管理に注力して欲しい」(40.8%)、「希望者全員を雇用したい」(27.8%)などが多くなっている。その中で、「シルバー人材センターを利用して就労してほしい」(8.9%)や「地域のボランティア活動で活躍してほしい」(8.0%)を挙げた企業も比較的多くなっている。

これを産業別にみると<sup>60</sup>、「希望者全員を雇用」については、運輸業(40.1%)や飲食業・宿泊業(34.6%)、最狭義サービス業(34.6%)、医療・福祉(33.8%)、建設業(33.5%)などで相対的に多く、一方、金融・保険業(4.7%)、情報通信業(11.8%)、教育・学習支援業(14.1%)などで相対的にかなり少なくなっている。「適合者を雇用」については、産業別に際立って多い・少ないはあまりみられない中で、情報通信業(44.9%)では相対的に少なくなっているといえる。そのほかの項目について特徴的であると思われる点を挙げれば、教育・学習支援業で「地域のボランティア」(16.5%)、「シルバーセンター」(12.9%)、「NPO」(7.1%)を挙げる企業が相対的に多くなっていることがある。これらの項目については、金融・保険業や情報通信業でも多い傾向がややみられる。このほか、電気・ガス・水道・熱供給業や不動産業では「子会社等での活用」を、金融・保険業では「再就職のあっせん」を挙げる企業が相対的に多くなっている。また、企業規模別にみると、「適合者を雇用」については規模別に大きな差異はみられない一方、「希望者全員を雇用」については、必ずしもきれいな関係と言い切れない面もあるが、規模が小さいところほど多くなっている。そのほかの項目については、総じて規模が大きいところほど挙げる企業が相対的に多くなっているといえる。

図表 3-4-4 65歳以上の雇用・就業のあり方に関する考え

(複数回答、%)

|                   | 計     | 希望者全員を雇用したい | 適合者を雇用したい | 高齢者の創業を支援したい | 子会社・関連会社で高齢者を活用したい | 再就職を斡旋したい | 地域のボランティア活動で活躍してほしい | シルバー人材センターを利用して就労してほしい | NPOで活躍してほしい | 健康の維持・管理に注力してほしい | その他 | 無回答  |
|-------------------|-------|-------------|-----------|--------------|--------------------|-----------|---------------------|------------------------|-------------|------------------|-----|------|
| 計(6,187)          | 100.0 | 27.8        | 55.6      | 2.3          | 3.5                | 2.3       | 8.0                 | 8.9                    | 3.9         | 40.8             | 2.5 | 9.5  |
| 産業分類              |       |             |           |              |                    |           |                     |                        |             |                  |     |      |
| 建設業(460)          | 100.0 | 33.5        | 62.6      | 2.2          | 4.3                | 2.0       | 5.4                 | 5.9                    | 2.0         | 43.0             | 2.0 | 6.1  |
| 製造業(1,757)        | 100.0 | 24.7        | 55.7      | 1.7          | 2.6                | 1.2       | 9.4                 | 11.1                   | 4.4         | 41.5             | 2.3 | 8.7  |
| 電気・ガス・熱供給・水道業(28) | 100.0 | 28.6        | 50.0      | 0.0          | 7.1                | 3.6       | 7.1                 | 7.1                    | 3.6         | 64.3             | 3.6 | 3.6  |
| 情報通信業(187)        | 100.0 | 11.8        | 44.9      | 1.1          | 2.7                | 4.3       | 9.1                 | 12.3                   | 5.9         | 35.8             | 1.6 | 26.2 |
| 運輸業(613)          | 100.0 | 40.1        | 55.5      | 3.8          | 4.9                | 3.3       | 5.2                 | 6.9                    | 2.4         | 44.4             | 2.0 | 5.2  |
| 卸売・小売業(1,141)     | 100.0 | 21.8        | 59.9      | 1.8          | 3.2                | 2.1       | 9.5                 | 10.4                   | 5.2         | 42.3             | 2.8 | 8.3  |
| 金融・保険業(64)        | 100.0 | 4.7         | 60.9      | 0.0          | 1.6                | 7.8       | 9.4                 | 14.1                   | 3.1         | 50.0             | 1.6 | 14.1 |
| 不動産業(50)          | 100.0 | 22.0        | 62.0      | 4.0          | 8.0                | 4.0       | 0.0                 | 4.0                    | 2.0         | 42.0             | 0.0 | 10.0 |
| 飲食業・宿泊業(237)      | 100.0 | 34.6        | 59.5      | 2.1          | 2.1                | 0.8       | 5.9                 | 4.2                    | 0.8         | 37.1             | 2.1 | 8.9  |
| 医療・福祉(195)        | 100.0 | 33.8        | 55.4      | 2.6          | 2.6                | 2.1       | 9.7                 | 6.7                    | 6.2         | 32.3             | 2.6 | 8.7  |
| 教育・学習支援業(85)      | 100.0 | 14.1        | 54.1      | 1.2          | 0.0                | 1.2       | 16.5                | 12.9                   | 7.1         | 37.6             | 8.2 | 9.4  |
| 最狭義サービス業(1,000)   | 100.0 | 34.6        | 51.7      | 3.3          | 4.8                | 3.4       | 6.7                 | 6.8                    | 3.5         | 39.6             | 2.1 | 10.0 |
| その他(181)          | 100.0 | 21.0        | 55.2      | 3.3          | 2.8                | 1.7       | 6.6                 | 8.8                    | 2.8         | 37.0             | 8.3 | 8.8  |
| 従業員規模             |       |             |           |              |                    |           |                     |                        |             |                  |     |      |
| ～99人(2,859)       | 100.0 | 31.3        | 54.8      | 2.8          | 3.0                | 2.1       | 7.1                 | 7.7                    | 2.9         | 38.6             | 2.2 | 9.7  |
| 100～299人(2,205)   | 100.0 | 26.1        | 57.0      | 2.1          | 3.6                | 1.9       | 8.7                 | 10.2                   | 4.5         | 42.8             | 2.4 | 8.3  |
| 300～999人(695)     | 100.0 | 19.9        | 58.6      | 1.3          | 5.0                | 3.3       | 8.9                 | 9.1                    | 4.2         | 46.3             | 3.6 | 7.3  |
| 1,000～4,999人(172) | 100.0 | 19.8        | 54.1      | 1.7          | 4.1                | 1.7       | 12.2                | 12.2                   | 8.1         | 40.7             | 4.1 | 10.5 |
| 5,000人以上(50)      | 100.0 | 22.0        | 56.0      | 4.0          | 6.0                | 6.0       | 6.0                 | 10.0                   | 6.0         | 44.0             | 6.0 | 10.0 |

(注) 計で二桁の割合がある項目については、計の割合を概ね10ポイント以上上回る産業・規模を口で、同下回るところを破線枠円でそれぞれ囲み、それ以外の項目については目立って大きいところを口で囲んだ。計には、産業、従業員規模のいずれかに無回答であったケースが含まれている。

雇用の有無にかかわらずすべての調査対象企業から回答を得ているところが注目される。

<sup>60</sup> 以下、各項目を適宜省略して記述したい。



## 5. 企業における60代後半層の雇用状況の概括

ここでは、前項まででみた「企業調査」データによる65歳以上の雇用状況について、回帰分析を記述統計的に活用することにより、産業・規模などを総合的に勘案した結果を概括的に整理しておきたい。すなわち、前項までにおいて、65歳以上の就業可能性、従業員に占める65歳以上の割合、65歳以上の中途採用の有無について概観したが、これら3つを被説明変数として、産業や企業規模、そして前項でみた65歳以上の雇用・就業のあり方に関する考えを説明変数とした回帰分析を行い、特徴を整理した。また、試みに本社所在ブロックを説明変数として投入した場合も試算した。分析手法は、被説明変数が名義データのものは二項ロジスティック回帰、通常の数値データのものはOLS（通常の線型回帰）によった。結果は、図表3-4-5のとおりとなった<sup>61</sup>。これから、次のような傾向を整理することができる。

65歳以上の就業可能性については、医療・福祉、建設業、運輸業で高く、また、飲食業・宿泊業でも高い傾向が窺える一方、金融・保険業や情報通信業ではかなり低く、また、卸売・小売業や機械以外の製造業も低くなっている。企業規模は、規模が小さいほど就業可能性が高い傾向がある。65歳以上の雇用・就業のあり方については、「希望者全員雇用」や「適合者を雇用」との考えの企業では就業可能性が高いのは当然として、「再就職をあっせん」や「シルバーセンターの就労を」などの考えの企業では、就業可能性は低い。

従業員に占める65歳以上の割合については、運輸業や最狭義サービス業、教育・学習支援業で高く、また、飲食業・宿泊業や医療・福祉でも比較的高くなっている一方、情報通信業や卸売・小売業では低くなっている。企業規模は、100人未満の比較的規模の小さい企業で高くなっている。65歳以上の雇用・就業のあり方については、「希望者全員雇用」や「適合者を雇用」との考えの企業では65歳以上の割合がかなり高く、また、「健康の維持・管理を」とする企業も比較的高くなっている一方、「再就職のあっせん」、「シルバーセンターの就労を」、「子会社等で活用」などの考えの企業では65歳以上の割合がかなり低くなっている可能性が示されている。

65歳以上の中途採用については、医療・福祉、最狭義サービス業、教育・学習支援業、運輸業の企業で実施割合が高い一方、情報通信業では低くなっている。企業規模は、規模が大きいほど実施割合は高い傾向が窺われる。65歳以上の雇用・就業のあり方については、「希望者全員雇用」や「適合者を雇用」との考えの企業では割合が高く、また、「高年齢者の創業支援」も高い傾向がある一方、「子会社等で活用」や「シルバーセンターの就労を」といった考え方のところでは、割合が低くなっている。なお、有意性はいま一步であるが、「健康の維持・管理を」とする企業も65歳以上の中途採用がある割合が高くなっている可能性が窺われる。

<sup>61</sup> この回帰分析の説明変数はすべてダミー変数で構成されているが、ちなみに使用した統計ソフト SPSS により「共線性の診断」を行ったところ、企業規模で他の変数項目との相関が高く留意を要する結果となった。ただ、我が国の企業社会にあって雇用面の事象が企業規模との間でかなり高い相関をもつことは周知のことである。とはいえ、VIF 値で7をやや上回る程度であるので、緩やかな判定基準（10未満）をとれば問題とするまでのものではないといえる。

図表 3-4-5 65 歳以上の雇用に関する回帰分析結果(回帰係数のみ表示)

| 回帰分析方法<br>被説明変数            | 二項ロジスティック回帰  |        |            |        |               |        |            |        | OLS(通常の線型回帰) |            |
|----------------------------|--------------|--------|------------|--------|---------------|--------|------------|--------|--------------|------------|
|                            | 65～69歳の就業可能性 |        |            |        | 65歳以上の中途採用の有無 |        |            |        | 65歳以上従業員割合   |            |
|                            | 地方ブロック入り     |        | 地方ブロック入り   |        | 地方ブロック入り      |        | 地方ブロック入り   |        | 地方ブロック入り     |            |
| 説明変数セットの種類                 | B            | Exp(B) | B          | Exp(B) | B             | Exp(B) | B          | Exp(B) | B            | B          |
| 定数                         | -1.238 ***   | 0.290  | -1.360 *** | 0.257  | -1.551 ***    | 0.212  | -1.694 *** | 0.184  | 1.037 -      | 0.869      |
| 産業ダミー(参照(基準):機械関連製造業)      |              |        |            |        |               |        |            |        |              |            |
| 建設業                        | 0.414 **     | 1.513  | 0.452 ***  | 1.572  | 0.037         | 1.038  | 0.071      | 1.073  | 0.470        | 0.584      |
| 機械以外の製造業                   | -0.353 ***   | 0.703  | -0.352 *** | 0.703  | -0.144        | 0.866  | -0.106     | 0.899  | -0.540       | -0.524     |
| 電気・ガス・水道・熱供給業              | -0.577       | 0.562  | -0.477     | 0.621  | 0.724         | 2.063  | 0.776      | 2.172  | -0.477       | -0.241     |
| 情報通信業                      | -1.145 ***   | 0.318  | -1.038 *** | 0.354  | -0.899 **     | 0.407  | -0.810 *   | 0.445  | -2.538 ***   | -2.343 *** |
| 運輸業                        | 0.370 **     | 1.447  | 0.404 **   | 1.497  | 0.736 ***     | 2.087  | 0.781 ***  | 2.183  | 4.540 ***    | 4.608 ***  |
| 卸売・小売業                     | -0.437 ***   | 0.646  | -0.407 *** | 0.665  | 0.068         | 1.070  | 0.104      | 1.110  | -0.852 **    | -0.781 **  |
| 金融・保険業                     | -1.362 ***   | 0.256  | -1.412 *** | 0.244  | -0.296        | 0.744  | -0.425     | 0.654  | -1.578       | -1.588     |
| 不動産業                       | -0.104       | 0.902  | -0.017     | 0.983  | 0.379         | 1.462  | 0.443      | 1.558  | 0.595        | 0.648      |
| 飲食業・宿泊業                    | 0.358 -      | 1.431  | 0.407 *    | 1.502  | 0.761 ***     | 2.140  | 0.817 ***  | 2.265  | 1.756 ***    | 1.829 ***  |
| 医療・福祉                      | 0.691 ***    | 1.995  | 0.755 ***  | 2.128  | 1.365 ***     | 3.917  | 1.401 ***  | 4.061  | 1.229 *      | 1.317 **   |
| 教育・学習支援業                   | 0.305        | 1.357  | 0.326      | 1.385  | 0.855 ***     | 2.352  | 0.886 ***  | 2.425  | 3.991 ***    | 4.043 ***  |
| 農林業サービス業                   | 0.171        | 1.186  | 0.219 -    | 1.245  | 1.157 ***     | 3.179  | 1.213 ***  | 3.363  | 4.039 ***    | 4.145 ***  |
| その他の産業                     | -0.268       | 0.765  | -0.197     | 0.821  | 0.313         | 1.367  | 0.388      | 1.474  | 0.115        | 0.334      |
| 企業規模ダミー(参照(基準):1,000人以上規模) |              |        |            |        |               |        |            |        |              |            |
| ～99人                       | 0.975 ***    | 2.650  | 0.935 ***  | 2.547  | -1.367 ***    | 0.255  | -1.389 *** | 0.249  | 1.718 ***    | 1.619 ***  |
| 100～299人                   | 0.805 ***    | 2.238  | 0.761 ***  | 2.141  | -0.849 ***    | 0.428  | -0.884 *** | 0.413  | 0.663        | 0.557      |
| 300～999人                   | 0.659 ***    | 1.934  | 0.631 ***  | 1.879  | -0.444 **     | 0.641  | -0.438 **  | 0.645  | 0.215        | 0.142      |
| 65～69歳の雇用・就業のあり方の考え方ダミー    |              |        |            |        |               |        |            |        |              |            |
| 希望者全員を雇用したい                | 2.786 ***    | 16.208 | 2.791 ***  | 16.298 | 0.729 ***     | 2.073  | 0.742 ***  | 2.100  | 4.630 ***    | 4.638 ***  |
| 適合者を雇用したい                  | 1.694 ***    | 5.442  | 1.698 ***  | 5.465  | 0.411 ***     | 1.509  | 0.431 ***  | 1.538  | 1.134 ***    | 1.128 ***  |
| 高年齢者の創業を支援したい              | -0.653 **    | 0.520  | -0.641 **  | 0.527  | 0.374 *       | 1.454  | 0.373 *    | 1.453  | 0.833        | 0.766      |
| 子会社・関連会社で高年齢者を活用したい        | -0.315 *     | 0.730  | -0.338 *   | 0.713  | -0.702 ***    | 0.495  | -0.700 *** | 0.497  | -1.166 **    | -1.172 **  |
| 再就職を斡旋したい                  | -1.100 ***   | 0.333  | -1.106 *** | 0.331  | -0.239        | 0.787  | -0.199     | 0.820  | -2.113 ***   | -2.012 *** |
| 地域のボランティア活動で活躍してほしい        | -0.322 **    | 0.725  | -0.302     | 0.739  | -0.170        | 0.844  | -0.157     | 0.855  | -0.795 *     | -0.721     |
| シルバー人材センターを利用して就労してほしい     | -0.807 ***   | 0.446  | -0.798 *** | 0.450  | -0.444 **     | 0.642  | -0.430 **  | 0.650  | -1.536 ***   | -1.528 *** |
| NPOで活躍してほしい                | -0.010       | 0.990  | -0.003     | 0.997  | 0.146         | 1.157  | 0.167      | 1.182  | 0.288        | 0.338      |
| 健康の維持・管理に注力してほしい           | -0.141 *     | 0.868  | -0.139 *   | 0.870  | 0.126 -       | 1.134  | 0.128 -    | 1.136  | 0.555 ***    | 0.522 **   |
| その他                        | -0.194       | 0.824  | -0.182     | 0.833  | -0.118        | 0.889  | -0.073     | 0.930  | -0.797       | -0.733     |
| 本社所在ブロックダミー(参照(基準):南関東)    |              |        |            |        |               |        |            |        |              |            |
| 北海道                        |              |        | -0.149     | 0.861  |               |        | -0.304     | 0.738  |              | -0.782     |
| 東北                         |              |        | 0.030      | 1.030  |               |        | 0.122      | 1.130  |              | -0.333     |
| 北関東                        |              |        | 0.100      | 1.106  |               |        | 0.091      | 1.095  |              | 0.029      |
| 北陸・越                       |              |        | 0.354 **   | 1.425  |               |        | 0.125      | 1.133  |              | 0.468      |
| 甲信                         |              |        | -0.072     | 0.931  |               |        | 0.128      | 1.137  |              | -0.866     |
| 東海                         |              |        | 0.390 ***  | 1.476  |               |        | 0.126      | 1.134  |              | 0.580 -    |
| 近畿                         |              |        | 0.085      | 1.089  |               |        | 0.147      | 1.159  |              | 0.398      |
| 中国                         |              |        | 0.252 -    | 1.287  |               |        | 0.150      | 1.161  |              | 0.249      |
| 四国                         |              |        | 0.409 *    | 1.505  |               |        | 0.213      | 1.237  |              | 0.219      |
| 九州                         |              |        | 0.108      | 1.114  |               |        | 0.248 *    | 1.282  |              | 0.881 **   |
| 沖縄                         |              |        | -0.956 **  | 0.384  |               |        | 0.056      | 1.057  |              | -1.921     |
| 使用したケース数(N)                | 5,335        |        | 5,293      |        | 5,447         |        | 5,405      |        | 5,160        | 5,129      |
| Cox-Snell R2 乗             | 0.253        |        | 0.256      |        | 0.079         |        | 0.081      |        |              |            |
| Nagelkerke R2 乗            | 0.361        |        | 0.365      |        | 0.132         |        | 0.136      |        |              |            |
| 分散分析F値                     |              |        |            |        |               |        |            |        | 41.458***    | 29.504***  |
| 自由度調整済み決定係数                |              |        |            |        |               |        |            |        | 0.169        | 0.171      |

(注) \*\*\*:1%未満、\*\*:5%未満、\*:10%未満で有意であることを示す。また、「-」は、有意確率が0.12(12%)未満であることを示す。

なお、本社所在ブロックについては、65歳以上の就業可能性に関して有意性が析出されているものが少なくないといえるが、総じていえば、特徴的な傾向はあまり析出されていない<sup>62</sup>。

## 6. 65歳以上の中途採用の状況

高年齢期における転職を意味する65歳以上の中途採用の状況について、「企業調査」のデータをさらにみておこう。

<sup>62</sup> 所在地については、本社の所在地では傾向を析出することは難しい面があるものと考えられ、決して地域的に特徴がみられないということが確認されたわけではないと考えるべきである。なお、有意ではないものの、総じて回帰係数がプラスとなっている地域が多くなっており、基準とした南関東に本社のある企業での相対的な低さを示していることも窺われる。

(65歳以上中途採用の採用理由)

図表3-4-6は、65歳以上の中途採用があった企業にその採用理由を尋ねたものである。「計」をみると、「応募があったから」(38.4%)、「高い技能・技術・ノウハウの伝授」(25.2%)、「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」(19.3%)などが多くなっている。産業別にみると、「応募があったから」は一部を除き多くの産業で万遍なく挙げられているが、とりわけ飲食業・宿泊業や最狭義サービス業で多くなっている。また、「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」も、これと同様な傾向がみられる。一方、「高い技能・技術・ノウハウの伝授」は、教育・学習支援業や建設業、製造業などで相対的に多く、また、これらの産業では「若い従業員への技能・ノウハウの伝授」を挙げる企業も相対的に多くなっている。なお、「経営幹部の確保」を挙げた割合は、教育・学習支援業で特に高くなっている。企業規模別にみると、技能等の伝授関係を中心として、規模の大きいところほど指摘割合が高い傾向がややみられている。

これだけのデータでなんともいえない面もあるが、高年齢者の中途採用においては、高度技能等の伝授といったものと「まじめさ」に対する期待とともに応募があれば採用するといったものと大きく二つの理由があることが窺われる。

図表 3-4-6 65歳以上の中途採用者の採用理由

|          |                  | (複数回答、%) |         |          |                 |                   |               |          |                 |      |      |
|----------|------------------|----------|---------|----------|-----------------|-------------------|---------------|----------|-----------------|------|------|
|          |                  | 合計       | 経営幹部の確保 | 中間管理層の確保 | 高い技能・技術・ノウハウの伝授 | 若い従業員への技能・ノウハウの伝授 | 勤務態度や仕事ぶりがまじめ | 応募があったから | 比較的安い賃金で採用できるため | その他  | 無回答  |
| 計(1,006) |                  | 100.0    | 2.8     | 2.1      | 25.2            | 6.5               | 19.3          | 38.4     | 11.0            | 7.0  | 20.2 |
| 産業分類     | 建設業(53)          | 100.0    | 3.8     | 5.7      | 49.1            | 9.4               | 18.9          | 18.9     | 9.4             | 3.8  | 22.6 |
|          | 製造業(167)         | 100.0    | 3.6     | 3.0      | 33.5            | 12.6              | 18.0          | 19.8     | 10.8            | 7.8  | 26.3 |
|          | 運輸業(136)         | 100.0    | 0.7     | 0.0      | 19.1            | 2.2               | 22.1          | 39.0     | 7.4             | 5.9  | 26.5 |
|          | 卸売・小売業(135)      | 100.0    | 2.2     | 0.0      | 19.3            | 4.4               | 18.5          | 40.0     | 12.6            | 9.6  | 20.0 |
|          | 飲食業・宿泊業(63)      | 100.0    | 0.0     | 0.0      | 12.7            | 3.2               | 23.8          | 57.1     | 7.9             | 0.0  | 25.4 |
|          | 医療・福祉(62)        | 100.0    | 4.8     | 3.2      | 24.2            | 4.8               | 27.4          | 40.3     | 4.8             | 9.7  | 9.7  |
|          | 教育・学習支援業(18)     | 100.0    | 22.2    | 11.1     | 72.2            | 11.1              | 0.0           | 0.0      | 22.2            | 0.0  | 11.1 |
|          | 最狭義サービス業(291)    | 100.0    | 1.4     | 2.1      | 19.2            | 5.2               | 19.6          | 52.2     | 14.1            | 7.9  | 13.7 |
|          | その他(24)          | 100.0    | 4.2     | 8.3      | 29.2            | 8.3               | 12.5          | 37.5     | 16.7            | 4.2  | 20.8 |
| 従業員規模    | ～99人(339)        | 100.0    | 3.2     | 2.4      | 25.4            | 5.9               | 24.8          | 34.2     | 11.5            | 6.5  | 17.7 |
|          | 100～299人(388)    | 100.0    | 3.4     | 2.6      | 24.7            | 6.2               | 16.2          | 35.1     | 12.6            | 6.4  | 22.4 |
|          | 300～999人(168)    | 100.0    | 1.8     | 0.6      | 25.6            | 6.5               | 14.3          | 49.4     | 6.5             | 10.1 | 20.2 |
|          | 1,000～4,999人(56) | 100.0    | 0.0     | 3.6      | 30.4            | 8.9               | 21.4          | 44.6     | 5.4             | 5.4  | 21.4 |
|          | 5,000人以上(14)     | 100.0    | 7.1     | 0.0      | 35.7            | 21.4              | 35.7          | 78.6     | 21.4            | 0.0  | 0.0  |

(注) 産業のうち、ケース数が極めて少ないものは掲載を省略した。

計には、産業、従業員規模のいずれかに無回答であったケースが含まれている。

(採用時の雇用形態)

図表3-4-7は、65歳以上の中途採用者でもっとも多い採用時の雇用形態をみたものである。「計」をみると、「パート・アルバイト」とした企業が45.5%ともっとも多く、次いで「嘱託」(13.2%)、「契約社員」(10.6%)、「正社員」(10.0%)などとなっている。無回答が2割近くあることには留意しなければならないが、65歳以上の中途採用ではパート・アルバイトでの採用がかなりのウェイトを占めていることが確認できる。産業別にみると、飲食業・宿泊業、医療・福祉、卸売・小売業では6割程度以上の企業がパート・アルバイトを挙げており、特に多くなっている。一方、建設業や教育・学習支援業では正社員や契約社員を挙げた



企業が他の産業より割合が高くなっている。また、運輸業では、パート・アルバイト、嘱託、正社員などに回答が比較的散らばっており、多様な形態での活用が窺われている。企業規模別には、パート・アルバイトを挙げた割合は規模が大きくなるほどほぼ高くなる一方、正社員や嘱託では規模が小さいところほど高くなっている。

図表 3-4-7 65 歳以上の中途採用者の雇用形態(もっとも多いもの)

|                  |               | (%)       |       |      |           |      |      |      |
|------------------|---------------|-----------|-------|------|-----------|------|------|------|
|                  |               | 計         | 正社員   | 契約社員 | パート・アルバイト | 嘱託   | その他  | 無回答  |
| 計(1,006)         |               | 100.0     | 10.0  | 10.6 | 45.5      | 13.2 | 1.3  | 19.3 |
| 産業分類             | 建設業(53)       | 100.0     | 24.5  | 18.9 | 9.4       | 26.4 | 0.0  | 20.8 |
|                  | 製造業(167)      | 100.0     | 9.6   | 13.2 | 37.7      | 12.6 | 2.4  | 24.6 |
|                  | 運輸業(136)      | 100.0     | 15.4  | 6.6  | 29.4      | 22.1 | 0.0  | 26.5 |
|                  | 卸売・小売業(135)   | 100.0     | 3.7   | 5.2  | 57.0      | 13.3 | 1.5  | 19.3 |
|                  | 飲食業・宿泊業(63)   | 100.0     | 0.0   | 4.8  | 68.3      | 3.2  | 0.0  | 23.8 |
|                  | 医療・福祉(62)     | 100.0     | 16.1  | 3.2  | 61.3      | 6.5  | 1.6  | 11.3 |
|                  | 教育・学習支援業(18)  | 100.0     | 22.2  | 22.2 | 22.2      | 16.7 | 5.6  | 11.1 |
|                  | 最狭義サービス業(291) | 100.0     | 8.9   | 13.1 | 51.9      | 10.7 | 1.4  | 14.1 |
|                  | その他(24)       | 100.0     | 4.2   | 16.7 | 50.0      | 12.5 | 4.2  | 12.5 |
|                  | 従業員規模         | ～99人(339) | 100.0 | 16.5 | 10.0      | 38.1 | 15.3 | 1.5  |
| 100～299人(388)    |               | 100.0     | 8.5   | 10.8 | 44.3      | 12.6 | 1.8  | 21.9 |
| 300～999人(168)    |               | 100.0     | 4.8   | 11.3 | 56.0      | 13.1 | 0.6  | 14.3 |
| 1,000～4,999人(56) |               | 100.0     | 3.6   | 7.1  | 58.9      | 10.7 | 0.0  | 19.6 |
| 5,000人以上(14)     |               | 100.0     | 0.0   | 7.1  | 85.7      | 7.1  | 0.0  | 0.0  |

(注) 産業のうち、ケース数が極めて少ないものは掲載を省略した。  
計には、産業、従業員規模のいずれかに無回答であったケースが含まれている。

(採用経路)

図表 3-4-8 は、65 歳以上の中途採用者の採用経路をみたものである(複数回答)。「計」をみると、「ハローワーク」とした企業が 36.8%でもっとも多く、次いで「求人誌・新聞・広告」(26.7%)、「縁故」(22.3%) などとなっている。産業別にみると、「ハローワーク」は最狭義サービス業、飲食業・宿泊業などで他の産業より割合が高くなっており、これらの産業では同時に「求人誌・新聞・広告」の割合も高くなっている。一方、「縁故」は教育・学習支援業や建設業で相対的に高くなっている。また、「民間職業紹介機関」は医療・福祉や教育・学習支援業で、「親会社・関連会社」は建設業や製造業でそれぞれ相対的に高くなっている。企業規模別にみると、おしなべて規模の大きいところほど指摘割合が高くなる傾向があるが、その中で「縁故」は規模の小さいところほど指摘割合が高くなっている。この採用経路については、本社の所在ブロック別にもみてみると、「ハローワーク」は東北や九州、四国、北陸・越といったブロックで相対的に高いのに対して、「求人誌・新聞・広告」は北関東や中国などで、「縁故」は北陸・越や北海道、甲信などで相対的に高くなっている。また、「民間職業紹介機関」は南関東や近畿で、「インターネット」は特に南関東で、それぞれ他の地域よりも高くなっており、示唆的で興味深い。

図表 3-4-8 65 歳以上の中途採用者の採用経路(複数回答)

|                  |               | (複数回答、%)  |        |          |           |         |          |      |        |      |      |
|------------------|---------------|-----------|--------|----------|-----------|---------|----------|------|--------|------|------|
|                  |               | 合計        | ハローワーク | 民間職業紹介機関 | 求人誌・新聞・広告 | インターネット | 親会社・関連会社 | 縁故   | 紹介予定派遣 | その他  | 無回答  |
| 計(1,006)         |               | 100.0     | 36.8   | 4.6      | 26.7      | 3.5     | 7.1      | 22.3 | 1.0    | 10.7 | 17.2 |
| 産業分類             | 建設業(53)       | 100.0     | 26.4   | 3.8      | 5.7       | 5.7     | 9.4      | 35.8 | 3.8    | 15.1 | 18.9 |
|                  | 製造業(167)      | 100.0     | 23.4   | 3.0      | 8.4       | 0.6     | 9.0      | 20.4 | 0.6    | 15.6 | 25.7 |
|                  | 運輸業(136)      | 100.0     | 33.1   | 2.9      | 26.5      | 2.9     | 4.4      | 24.3 | 2.2    | 11.8 | 19.1 |
|                  | 卸売・小売業(135)   | 100.0     | 31.9   | 5.2      | 25.9      | 1.5     | 4.4      | 20.0 | 0.0    | 11.9 | 19.3 |
|                  | 飲食業・宿泊業(63)   | 100.0     | 46.0   | 0.0      | 42.9      | 4.8     | 3.2      | 22.2 | 3.2    | 0.0  | 20.6 |
|                  | 医療・福祉(62)     | 100.0     | 33.9   | 12.9     | 22.6      | 0.0     | 3.2      | 27.4 | 0.0    | 14.5 | 11.3 |
|                  | 教育・学習支援業(18)  | 100.0     | 16.7   | 11.1     | 5.6       | 5.6     | 5.6      | 44.4 | 0.0    | 22.2 | 11.1 |
|                  | 最狭義サービス業(291) | 100.0     | 51.5   | 5.2      | 43.0      | 6.5     | 7.9      | 17.5 | 0.3    | 7.2  | 11.0 |
|                  | その他(24)       | 100.0     | 45.8   | 0.0      | 12.5      | 4.2     | 4.2      | 29.2 | 0.0    | 12.5 | 16.7 |
|                  | 従業員規模         | ～99人(339) | 100.0  | 31.0     | 3.2       | 16.8    | 0.9      | 5.9  | 25.7   | 1.5  | 13.3 |
| 100～299人(388)    |               | 100.0     | 33.8   | 4.1      | 25.5      | 2.1     | 8.2      | 22.4 | 1.0    | 9.0  | 19.8 |
| 300～999人(168)    |               | 100.0     | 47.6   | 5.4      | 38.1      | 9.5     | 8.3      | 19.0 | 0.0    | 11.3 | 16.1 |
| 1,000～4,999人(56) |               | 100.0     | 46.4   | 8.9      | 42.9      | 3.6     | 8.9      | 10.7 | 0.0    | 14.3 | 19.6 |
| 5,000人以上(14)     |               | 100.0     | 57.1   | 28.6     | 78.6      | 35.7    | 0.0      | 0.0  | 7.1    | 0.0  | 7.1  |
| 本社所在地<br>12ブロック  | 北海道(27)       | 100.0     | 33.3   | 0.0      | 37.0      | 0.0     | 3.7      | 37.0 | 0.0    | 3.7  | 18.5 |
|                  | 東北(70)        | 100.0     | 47.1   | 2.9      | 14.3      | 0.0     | 5.7      | 20.0 | 1.4    | 11.4 | 15.7 |
|                  | 北関東(70)       | 100.0     | 25.7   | 4.3      | 40.0      | 2.9     | 7.1      | 17.1 | 0.0    | 8.6  | 17.1 |
|                  | 南関東(236)      | 100.0     | 34.3   | 5.9      | 28.0      | 7.6     | 10.2     | 22.9 | 1.7    | 9.7  | 19.1 |
|                  | 北陸・越(60)      | 100.0     | 40.0   | 5.0      | 21.7      | 3.3     | 3.3      | 38.3 | 1.7    | 13.3 | 10.0 |
|                  | 甲信(21)        | 100.0     | 33.3   | 4.8      | 19.0      | 0.0     | 4.8      | 33.3 | 0.0    | 9.5  | 14.3 |
|                  | 東海(139)       | 100.0     | 35.3   | 2.9      | 29.5      | 1.4     | 8.6      | 20.1 | 0.7    | 10.8 | 17.3 |
|                  | 近畿(164)       | 100.0     | 35.4   | 9.1      | 23.8      | 4.9     | 6.1      | 21.3 | 0.6    | 15.9 | 14.6 |
|                  | 中国(68)        | 100.0     | 35.3   | 5.9      | 36.8      | 2.9     | 5.9      | 16.2 | 0.0    | 7.4  | 22.1 |
|                  | 四国(33)        | 100.0     | 45.5   | 0.0      | 27.3      | 0.0     | 12.1     | 9.1  | 0.0    | 9.1  | 21.2 |
|                  | 九州(89)        | 100.0     | 46.1   | 0.0      | 14.6      | 1.1     | 3.4      | 24.7 | 2.2    | 12.4 | 15.7 |
|                  | 沖縄(6)         | 100.0     | 33.3   | 0.0      | 66.7      | 0.0     | 0.0      | 0.0  | 0.0    | 0.0  | 33.3 |

(注) 産業のうち、ケース数が極めて少ないものは掲載を省略した。  
計には、産業、従業員規模、本社所在都道府県いずれかに無回答であったケースが含まれている。

(採用時の雇用形態・採用理由・採用経路の相互関係)

以上、65歳以上の中途採用における採用時の雇用形態、採用理由及び採用経路をみたが、つぎにこれらの相互関係をみておきたい。産業や企業規模別にみることはあまりに煩雑になり過ぎるので今後の課題とし、ここでは「計」での相互関係のみにとどめておきたい。そのクロス集計結果を示したのが図表 3-4-9 である。

まず、採用理由(複数回答)の各項目を挙げた企業別に採用時の雇用形態(もっとも多いもの)をみると(上段①の表)、あくまで相対的にいえることであることではあるが、高度技能等の伝授を目的として採用した企業では契約社員や嘱託として、仕事ぶりのまじめさや応募があればとの採用動機ではパート・アルバイトでの採用がそれぞれ多くなっている。また、経営幹部や中間管理層の確保では、正社員採用が多く、比較的安い賃金での採用ではパート・アルバイトでの採用が大半となっている。

雇用形態別に採用経路(複数回答)をみると(中段②の表)、採用のもっとも多い形態として半数近くの企業が挙げるパート・アルバイトは、ハローワークや求人誌・新聞・広告が多くなっている。また、嘱託は縁故を挙げるところが多くなっている。正社員や契約社員では、経路別の順位ではハローワークがもっとも多いことに留意しつつ、相対的には縁故や契約社員について親会社・関連会社がやや多くなっている。

図表 3-4-9 65 歳以上中途採用者の採用時の雇用形態、採用理由、採用経路相互の関係

①65歳以上中途採用者の採用理由別65歳以上中途採用者の採用時の雇用形態

| 65歳以上中途採用者の採用理由        | 雇用形態 (%) |      |      |           |      |     |      |
|------------------------|----------|------|------|-----------|------|-----|------|
|                        | 計        | 正社員  | 契約社員 | パート・アルバイト | 嘱託   | その他 | 無回答  |
| 合計 (1,006)             | 100.0    | 10.0 | 10.6 | 45.5      | 13.2 | 1.3 | 19.3 |
| 経営幹部の確保 (28)           | 100.0    | 25.0 | 10.7 | 14.3      | 28.6 | 3.6 | 17.9 |
| 中間管理層の確保 (21)          | 100.0    | 47.6 | 23.8 | 9.5       | 19.0 | 0.0 | 0.0  |
| 高い技能・技術・ノウハウの伝授 (254)  | 100.0    | 16.9 | 20.5 | 28.0      | 26.8 | 2.8 | 5.1  |
| 若い従業員への技能・ノウハウの伝授 (65) | 100.0    | 16.9 | 23.1 | 32.3      | 21.5 | 1.5 | 4.6  |
| 勤務態度や仕事ぶりがまじめ (194)    | 100.0    | 11.3 | 9.8  | 64.4      | 9.3  | 1.0 | 4.1  |
| 応募があったから (386)         | 100.0    | 8.5  | 6.7  | 69.4      | 9.1  | 1.3 | 4.9  |
| 比較的安い賃金で採用できるため (111)  | 100.0    | 4.5  | 5.4  | 71.2      | 16.2 | 1.8 | 0.9  |
| その他 (70)               | 100.0    | 8.6  | 17.1 | 48.6      | 17.1 | 2.9 | 5.7  |
| 無回答 (203)              | 100.0    | 2.5  | 4.4  | 12.8      | 4.4  | 0.0 | 75.9 |

②65歳以上中途採用者の採用時の雇用形態と65歳以上中途採用者の採用経路

| 65歳以上中途採用者の採用時の雇用形態 | 採用経路 (%) |        |          |           |         |          |      |        |      |      |
|---------------------|----------|--------|----------|-----------|---------|----------|------|--------|------|------|
|                     | 計        | ハローワーク | 民間職業紹介機関 | 求人誌・新聞・広告 | インターネット | 親会社・関連会社 | 縁故   | 紹介予定派遣 | その他  | 無回答  |
| 計 (1,006)           | 100.0    | 36.8   | 4.6      | 26.7      | 3.5     | 7.1      | 22.3 | 1.0    | 10.7 | 17.2 |
| 正社員 (101)           | 100.0    | 34.7   | 5.9      | 15.8      | 3.0     | 6.9      | 27.7 | 1.0    | 19.8 | 3.0  |
| 契約社員 (107)          | 100.0    | 32.7   | 3.7      | 18.7      | 4.7     | 15.0     | 29.0 | 1.9    | 15.0 | 1.9  |
| パート・アルバイト (458)     | 100.0    | 52.6   | 4.6      | 43.2      | 4.4     | 6.3      | 22.1 | 0.4    | 7.4  | 3.1  |
| 嘱託 (133)            | 100.0    | 26.3   | 7.5      | 11.3      | 3.8     | 11.3     | 35.3 | 3.0    | 21.1 | 2.3  |
| その他 (13)            | 100.0    | 23.1   | 7.7      | 15.4      | 0.0     | 23.1     | 53.8 | 0.0    | 15.4 | 0.0  |
| 無回答 (194)           | 100.0    | 10.8   | 2.1      | 9.3       | 1.0     | 0.5      | 5.2  | 0.5    | 4.1  | 77.8 |

③65歳以上中途採用者の採用理由別65歳以上中途採用者の採用経路

| 65歳以上中途採用者の採用理由        | 採用経路 (%) |        |          |           |         |          |      |        |      |      |
|------------------------|----------|--------|----------|-----------|---------|----------|------|--------|------|------|
|                        | 計        | ハローワーク | 民間職業紹介機関 | 求人誌・新聞・広告 | インターネット | 親会社・関連会社 | 縁故   | 紹介予定派遣 | その他  | 無回答  |
| 合計 (1,006)             | 100.0    | 36.8   | 4.6      | 26.7      | 3.5     | 7.1      | 22.3 | 1.0    | 10.7 | 17.2 |
| 経営幹部の確保 (28)           | 100.0    | 10.7   | 10.7     | 14.3      | 0.0     | 21.4     | 50.0 | 0.0    | 25.0 | 3.6  |
| 中間管理層の確保 (21)          | 100.0    | 23.8   | 9.5      | 19.0      | 9.5     | 14.3     | 38.1 | 4.8    | 19.0 | 0.0  |
| 高い技能・技術・ノウハウの伝授 (254)  | 100.0    | 24.4   | 8.3      | 12.2      | 3.5     | 16.9     | 37.0 | 2.0    | 19.7 | 2.8  |
| 若い従業員への技能・ノウハウの伝授 (65) | 100.0    | 27.7   | 9.2      | 12.3      | 6.2     | 16.9     | 29.2 | 3.1    | 18.5 | 6.2  |
| 勤務態度や仕事ぶりがまじめ (194)    | 100.0    | 50.0   | 6.2      | 33.5      | 6.2     | 6.2      | 24.2 | 1.5    | 11.3 | 1.0  |
| 応募があったから (386)         | 100.0    | 64.8   | 5.7      | 49.7      | 6.5     | 3.4      | 18.1 | 0.5    | 5.7  | 1.8  |
| 比較的安い賃金で採用できるため (111)  | 100.0    | 61.3   | 6.3      | 29.7      | 4.5     | 6.3      | 27.9 | 0.0    | 5.4  | 0.0  |
| その他 (70)               | 100.0    | 25.7   | 4.3      | 21.4      | 1.4     | 15.7     | 27.1 | 0.0    | 24.3 | 2.9  |
| 無回答 (203)              | 100.0    | 9.4    | 0.0      | 0.5       | 0.5     | 2.5      | 5.9  | 0.5    | 3.0  | 77.3 |

採用理由（複数回答）別に採用経路をみると（下段③の表）、仕事ぶりのまじめさや応募があればとの採用動機や比較的安い賃金での採用ではハローワークがもっとも多く、次いで求人誌・新聞・広告が多くなっている。一方、高度技能等の伝授を目的として採用した企業では縁故や親会社・関連会社なども多くなっている。経営幹部や中間管理層の確保でも縁故や親会社・関連会社が多くなっているが、それとともに民間職業紹介機関を挙げた割合も相対的に多くなっている。

このように、ハローワークは、先にみた地域的な側面も含めて、多様な場面で高齢者の転職経路となっていることが確認されるが、それを前提として、一方で、採用理由やそれに伴った雇用形態の採用に当たって適宜の経路を活用されていることにも留意することが必要である。

（小括）

ここまで、今回 JILPT が実施した 3 つの調査によって、高齢期の就業の変遷をみる中で転職が 65 歳以降で就業することに関連している場合が多いこと、とりわけ 65 歳以降の就業につながる高年齢期における転職には、雇用形態や賃金水準の変化をはじめ、産業や職種における変化が求められる場合も多いことが示唆された。転職先の産業としては、宿泊・飲食・

生活関連・娯楽業や農林漁業、最狭義サービス業、運輸・郵便業、建設業、医療・福祉などが大勢としては65歳以上での就業を進める傾向があることが示唆された。企業規模の視点からは、相対的に規模の小さい企業で就業するケースが多いといえる。これらのことは、企業の側からの就業（雇用）可能性などの視点からも符合することがある程度確認された。転職に際しては、元の勤務先からの出向・転籍やあっせんによることもあるが、いわゆる自力での求職活動が重要となっている。ハローワークの役割が大きいが、一方で、雇用形態や求められる仕事・役割に応じて、民間の職業情報媒体や職業紹介機関も少なくない役割を担っており、縁故や元の勤務先の再就職支援も併せて、高年齢期の転職において多様なマッチング機能が活用されている。いずれにしても、当該転職が、高年齢者にとって満足されるものであることが65歳以降の就業につながることも示唆された。

これらのことを踏まえ、次節では、再び「60代の雇用・生活調査」に戻って、さらに65歳以上の就業について検討を続けてみたい。

## 第5節 60代後半層が就業する・しないに関連するもの

### 1. 健康と収入状況を考慮に加えた分析

（就業状況に関連する要因に関する簡単なロジスティック回帰分析）

これまで、65歳以上層の就業について、転職を中心的な視座として検討してきたが、視野をやや広げて、就業するしないに関して通常大きな要因となると考えられる健康状態や収入の状況も考慮に入れて分析してみよう。データは、こうした変数が取られている「60代雇用・生活調査」を用い、手法は簡単なロジスティック回帰によった。分析対象は、引き続き男性・65～69歳層である。

まず、説明変数（独立変数）として投入するものについて説明しておこう。これまで記述してきたことを受けて、転職に関する変数を投入することとしたいが、「60代雇用・生活調査」には第3節でみた「転職調査」のように転職に関する調査項目は備わっていない。そこで、いわば代理的な変数として、第2節3.（97ページ参照）でみた集約化した就業経路を援用することとしたい。ただし、現在の就業状況そのものを定義に含んでいる「継続勤務層」（就業経路①）及び「定年等後非就業継続層」（同⑤）は投入しないこととした<sup>63</sup>。また、「55歳時非雇用層」（同⑦）については、「60代雇用・生活調査」の自営に関する設問を使って「55歳時自営業層」とそれを除いた「55歳時非雇用（自営以外）層」とに分割して投入することとした<sup>64</sup>。いずれも、該当するケースは「1」、該当しないケースは「0」とするダミー変数である。収入状況については、ここでは高齢期に特有なものとして、就業しない場合

<sup>63</sup> 結果として就業経路に関しては、「勤続継続層」と「定年等後非就業継続層」とを合わせたものが参照カテゴリー（基準）となっている。

<sup>64</sup> 具体的には、自営開始年齢（付問23）が55歳未満であり、かつ、自営業の廃業年齢（問26(1)）が55歳までではないケースを「55歳時自営業層」とした。

であっても得られる収入額を示すものを変数とすることし、年金額と貯蓄額を投入した。ここの年金額は、データ上世帯単位でなく回答者本人に対して支給されるものに限られていることには留意しなければならないが、いわゆる公的年金に限らずに企業（独自）年金や個人年金も含めた額となっている<sup>65</sup>。一方、貯蓄額は、世帯の貯蓄として調査された結果を用いた。それぞれ千円と万円を単位とする実額データを投入している。

ついで、被説明変数（従属変数）は、調査時において「仕事をした」（就業）及びそのうちの「雇用者として仕事をした」（雇用者）のほか、「就業」に「働きたいけど仕事につけなかった」を加えたもの（疑似労働力）の3つについて行った。いずれも、該当するケースは「1」、該当しないケースは「0」とするダミー変数である。このようにして行った結果は、図表 3-5-1 のようになった。

まず、「就業経路」に関する結果を確認しておこう。「就業」（仕事をしているかどうか）についてみると、55歳時に自営業であった場合（経路8）や55歳時に雇用者であって定年や定年前後にその会社等を離職した層でその後「起業・任意就業」（経路6）したり「一時非就業後再就職」（経路4）したりした場合に65～69歳における就業を高めることが示唆されている。「雇用者」（雇用者であるかどうか）については、55歳時点で雇用者でなかった「55歳時自営業」（経路8）や「55歳時非雇用（自営以外）」（経路7）はマイナスに有意となっており、一方、「定年後一時非就業後再就職」（経路4）や「定年後自力再就職」（経路3）ではプラスに有意となっている。どちらも高年齢期においていわゆる自力で転職した層であ

図表 3-5-1 現在の就業状況に関する二項ロジスティック回帰分析結果（男性・65～69歳）

| 被説明変数                | 仕事をした      |        | 雇用者として仕事をした |        | 仕事した+働きたいけど仕事につけなかった(疑似労働力) |        |
|----------------------|------------|--------|-------------|--------|-----------------------------|--------|
|                      | B          | Exp(B) | B           | Exp(B) | B                           | Exp(B) |
| 定数                   | 0.504 **   | 1.655  | -0.371 *    | 0.690  | 1.085 ***                   | 2.959  |
| 就業経路2/定年後会社関連雇用確保層   | -0.367 -   | 0.693  | -0.206      | 0.814  | -0.464 *                    | 0.629  |
| 就業経路3/定年後自力再就職層      | 0.307      | 1.360  | 0.708 *     | 2.031  | 0.427                       | 1.533  |
| 就業経路4/定年後一時非就業後再就職層  | 1.057 ***  | 2.878  | 0.781 **    | 2.183  | 1.028 ***                   | 2.794  |
| 就業経路6/定年後起業・任意就業層    | 1.104 **   | 3.017  | 0.273       | 1.314  | 0.793                       | 2.210  |
| 就業経路7/55歳時非雇用(自営以外)層 | -0.383     | 0.682  | -0.821 **   | 0.440  | -0.264                      | 0.768  |
| 就業経路8/55歳時自営業層       | 1.957 ***  | 7.078  | -1.522 ***  | 0.218  | 2.178 ***                   | 8.831  |
| 健康状態ダミー/大変良い         | 0.558      | 1.747  | 0.279       | 1.322  | 0.647                       | 1.909  |
| 健康状態ダミー/あまり良くない      | -0.905 *** | 0.405  | -0.530 **   | 0.589  | -0.427 **                   | 0.652  |
| 健康状態ダミー/良くない         | -1.630 *** | 0.196  | -1.134 **   | 0.322  | -0.234                      | 0.791  |
| すべての年金受給月額(実額/単位千円)  | -0.002 **  | 0.998  | -0.001      | 0.999  | -0.002 **                   | 0.998  |
| 世帯の貯蓄額(実額/単位万円)      | 0.000      | 1.000  | 0.000       | 1.000  | 0.000 -                     | 1.000  |
| 分析でを使用したケース数         | 624        |        | 624         |        | 624                         |        |
| Cox-Snell R2 乗       | 0.187      |        | 0.099       |        | 0.143                       |        |
| Nagelkerke R2 乗      | 0.252      |        | 0.141       |        | 0.202                       |        |

データ：JILPT「60代の雇用・生活調査」

(注) 1. \*\*\*: 1%未満, \*\*: 5%未満, \*: 10%未満で有意であることを示す。また、「-」は、有意確率が0.12(12%)未満であることを示す。

2. 「世帯貯蓄額」の係数は、少数以下3桁では「0.000」であるが、より多く桁をとれば、マイナスとなっている。

3. 就業経路に係るダミーについては、55歳時に雇用者であってその後も勤務を継続している層及び定年等の前後にその会社等を離職して以降再就職したことのない層が参照カテゴリーとなっている。

4. 健康状態ダミーの参照カテゴリーは、「良い」である。

<sup>65</sup> 以下の図表の標題が「すべての年金額」となっているのは、このことを指している。

ることは注目される。「疑似労働力」（就業の世界にとどまっているかどうか）については、「55歳時自営業」（経路8）や「定年等後一時非就業後再就職」（経路4）でプラスに有意となった一方で、「会社関連雇用確保」（経路2）でマイナスの有意性が析出された。この層は、60代前半において雇用継続された人が多く含まれているが、就業ニーズが相対的に高くはないとも思われる。

つぎに、健康状態に関する結果をみると、現に働いているかどうかである「就業」及び「雇用者」については、健康状態がよくないと就業していない人を増やす傾向が示唆されている。

「疑似労働力」についても、「あまり良くない」でマイナスに有意となっている中で、「良くない」では係数はマイナスであるものの有意性は消えている。すなわち、健康状態が「良い」と同程度には就業に対するニーズがあるという結果となっている。健康状態が良好とはいえないにもかかわらず、働くことを必要としている人もいることが示唆されている。

また、年金受給額に関する結果をみると、「就業」と「疑似労働力」とでマイナスに有意となっており、年金額が低い人ほど仕事し、また、仕事へのニーズが高いことを示している。このことは、65～69歳層を対象としたこの分析においては、年金があるから就業意欲を削いでいるということではなく、年金があっても働く必要を感じている人が少なくないことを示すものと解するのが適当である。なお、「雇用者」については、係数はマイナスであるが有意ではないので、年金額の高低と現に雇用者となっているかどうかとは強い関連はみられていないといえる<sup>66</sup>。

一方、世帯の貯蓄額については、3つの分析とも有意な結果は析出されなかったが、係数は微小ながらもマイナスであり、「疑似労働力」（有意確率 0.116）では有意性検出までいま一歩となっている。65～69歳層の就業状況を考える際には、考慮する必要のある要素であると思われる。

以上の分析結果を受けて、年金額と貯蓄額と就業状況に関して、さらにデータを確認していきたい。

## 2. 年金額・貯蓄額別にみた就業・生活状況

### （就業状況）

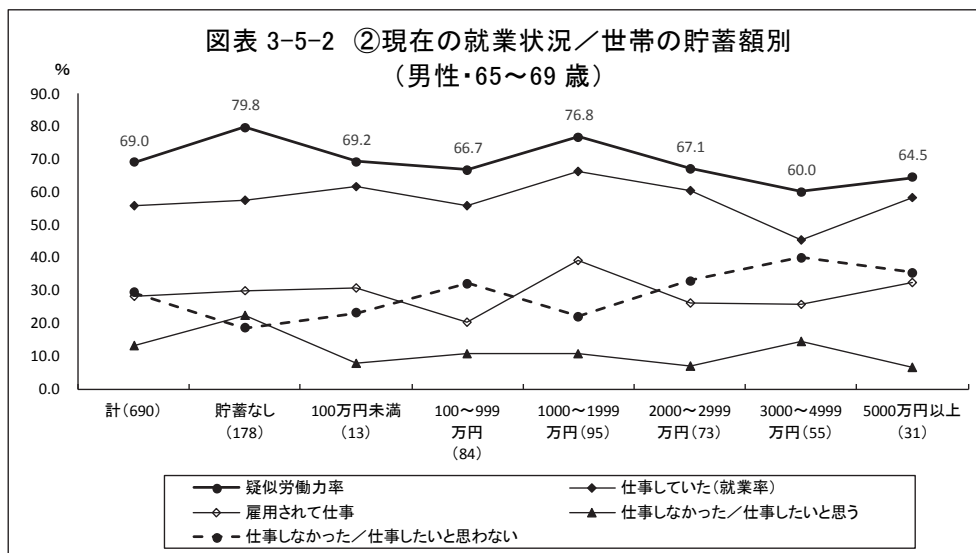
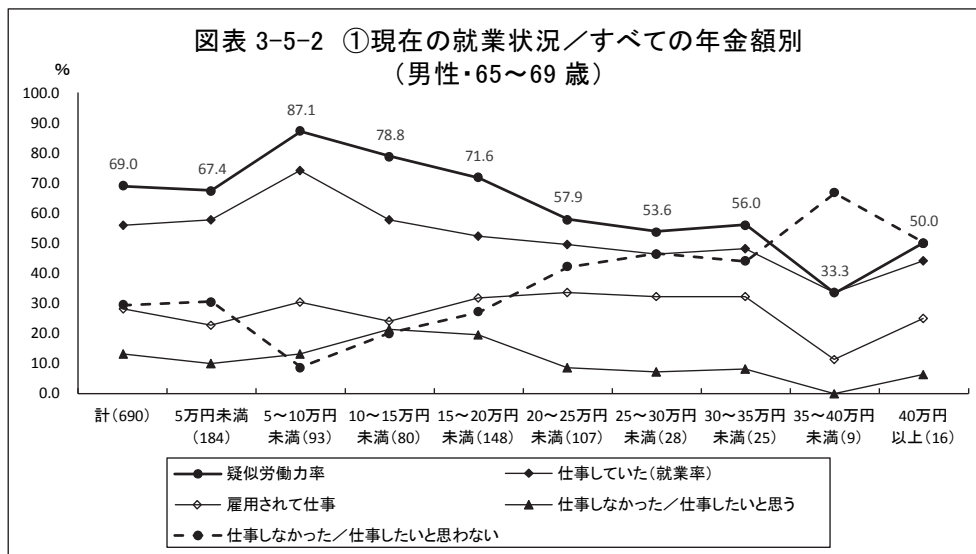
まず、調査時における就業状況を年金・貯蓄額別にみたものが図表 3-5-2 である。

「仕事をしていた」割合（以下「就業率」という。）をみると、年金額については、「5万円未満」を別とすれば、「5～10万円」の74.2%から「40万円以上」の43.8%までジグザグする部分はあるものの、おおむね年金額が高くなるほど就業率は低下する傾向にある<sup>67</sup>。一

<sup>66</sup> 「就業」については、自営業が含まれているので、年金が基礎年金（国民年金）中心となり相対的に受給額が低くなっていることが影響している可能性がある。また、「雇用者」について有意性が析出されていないことは、働くことが必要であるにもかかわらず勤務先が見つけられていない人が少なくないことも示唆されていると思われる。

<sup>67</sup> 年金額が「5万円未満」の層において就業率が相対的に低くなっている背景の一つに、本人の健康上の理由が

方、貯蓄額については、3,000万円未満においてはほぼ60%前後で推移しており、明確な低下傾向はみられていない。「雇用されて仕事」の割合（以下「雇用者割合」という。）をみると、年金額では35万円未満、貯蓄額ではほぼ全域にわたって総じてほぼ横ばい域で推移している。一方、「疑似労働力」の割合（以下「疑似労働力率」という。）をみると、年金額では「5万円未満」を別とすれば、「5～10万円」の87.1%から「40万円以上」の50.0%まで総じて低下傾向にあり、貯蓄額でも「貯蓄なし」の79.8%から「5,000万以上」の64.5%までジグザグはあるものの緩やかな低下傾向を示している<sup>68</sup>。



(注) 計には、年金額や世帯の貯蓄額について無回答のケースを含む。  
「疑似労働力率」とは、「仕事をしていた」「仕事しなかった/仕事したいと思う」を加えたものの割合である。  
データ値は、疑似労働力率についてのみ表示している。

あることが考えられる。ちなみに、この層 (n=184) において、働きたいのに仕事につけなかった理由として「(自身の)健康上の理由」を挙げた人(11人)と仕事をしておらず働きたいとは思わない理由として同理由を挙げた人(21人)とを合わせれば17.4%となっている。一方で、年金額が「5～10万円未満」の層にも同様の人が7.5%、「10～15万円未満」では17.5%、「15～20万円未満」でも9.5%おり、これですべてを説明できるわけではないが、一つの大きな背景要因であることは否定できないと思われる。

<sup>68</sup> 年金額と貯蓄額との間には、比例関係がある(相関係数0.249/1%未満で有意)事には留意する必要がある。

そうした中で、「仕事しなかった／仕事したいと思わない」の割合（以下「リタイア率」という。）をみると、年金額、貯蓄額ともに、総じてそれらが高くなるほどリタイア率も高くなっている。

つぎに、ケース数の関係から適当とはいえない集計であることは承知のうえで、年金額と貯蓄額とを2重にクロスさせた場合に就業率、雇用者割合及び疑似労働力率がどのようになっているか集計した結果をみておこう（図表3-5-3）<sup>69</sup>。

表の脚注にあるように背景色のあるセルを無視して見て、総じて疑似労働力においてもっともわかりやすい傾向がみられているといえる。すなわち、例外は少なくないが、同程度の貯蓄額であれば年金額が少ないほど、また、年金額が同程度であれば貯蓄額が少ないほど、疑似労働力が総じて高くなっている傾向がみられている。同様のことは就業率についてもある程度いえそうである。一方、雇用者割合については、同程度の貯蓄額において年金額が高いほど雇用者割合も高まるといった動きもみられ、明確な関係性は確認できないといえる。

図表 3-5-3 世帯の貯蓄額・すべての年金額別現在の就業状況を示す指標

(%)

|                     |                     | ＜すべての年金額＞      |                      |                       |                        |                        |                       |                |
|---------------------|---------------------|----------------|----------------------|-----------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|----------------|
|                     |                     | 5万円未満<br>(184) | 5～10万円<br>未満<br>(93) | 10～15万円<br>未満<br>(80) | 15～20万円<br>未満<br>(148) | 20～25万円<br>未満<br>(107) | 25～35万円<br>未満<br>(53) | 35万円以上<br>(25) |
| ＜世帯の貯蓄額＞            |                     |                |                      |                       |                        |                        |                       |                |
| 就業率<br>(計:55.9%)    | 100万円未満(191)        | 60.3           | 74.3                 | 50.0                  | 43.2                   | 55.0                   | 57.1                  | 100.0          |
|                     | 100～1,000万円未満(84)   | 63.6           | 72.7                 | 57.1                  | 47.6                   | 30.0                   | 25.0                  | 100.0          |
|                     | 1,000～2,000万円未満(95) | 77.8           | 68.8                 | 87.5                  | 65.7                   | 44.4                   | 66.7                  | 0.0            |
|                     | 2,000～3,000万円未満(73) | 75.0           | 100.0                | 70.0                  | 50.0                   | 60.0                   | 37.5                  | 66.7           |
|                     | 3,000～4,000万円未満(55) | 80.0           | 100.0                | 50.0                  | 33.3                   | 40.0                   | 41.7                  | 25.0           |
|                     | 5,000万円以上(31)       | 100.0          | 0.0                  | 66.7                  | 100.0                  | 50.0                   | 50.0                  | 33.3           |
| 雇用者割合<br>(計:28.1%)  | 100万円未満(191)        | 22.2           | 37.1                 | 30.0                  | 29.7                   | 45.0                   | 28.6                  | 0.0            |
|                     | 100～1,000万円未満(84)   | 9.1            | 22.7                 | 7.1                   | 23.8                   | 30.0                   | 25.0                  | 50.0           |
|                     | 1,000～2,000万円未満(95) | 33.3           | 31.3                 | 37.5                  | 37.1                   | 33.3                   | 66.7                  | 0.0            |
|                     | 2,000～3,000万円未満(73) | 0.0            | 33.3                 | 30.0                  | 27.3                   | 35.0                   | 12.5                  | 0.0            |
|                     | 3,000～4,000万円未満(55) | 40.0           | 0.0                  | 12.5                  | 22.2                   | 33.3                   | 25.0                  | 25.0           |
|                     | 5,000万円以上(31)       | 100.0          | 0.0                  | 33.3                  | 80.0                   | 10.0                   | 37.5                  | 0.0            |
| 疑似労働力率<br>(計:69.0%) | 100万円未満(191)        | 77.8           | 97.1                 | 80.0                  | 73.0                   | 65.0                   | 57.1                  | 100.0          |
|                     | 100～1,000万円未満(84)   | 72.7           | 81.8                 | 71.4                  | 61.9                   | 40.0                   | 25.0                  | 100.0          |
|                     | 1,000～2,000万円未満(95) | 77.8           | 81.3                 | 100.0                 | 80.0                   | 55.6                   | 66.7                  | 0.0            |
|                     | 2,000～3,000万円未満(73) | 75.0           | 100.0                | 70.0                  | 68.2                   | 65.0                   | 37.5                  | 66.7           |
|                     | 3,000～4,000万円未満(55) | 100.0          | 100.0                | 75.0                  | 66.7                   | 46.7                   | 50.0                  | 25.0           |
|                     | 5,000万円以上(31)       | 100.0          | 0.0                  | 66.7                  | 100.0                  | 50.0                   | 75.0                  | 33.3           |

(注) 「すべての年金合計額」は、回答者本人に支給されたものである。  
 一般的にケース数が少ない場合が多いので、留意が必要である。とりわけ、背景色のあるセルは、ケース数が10未満である。  
 表側、表頭のケース数には、それぞれ年金額又は貯蓄額の無回答のケースも含んでいる。

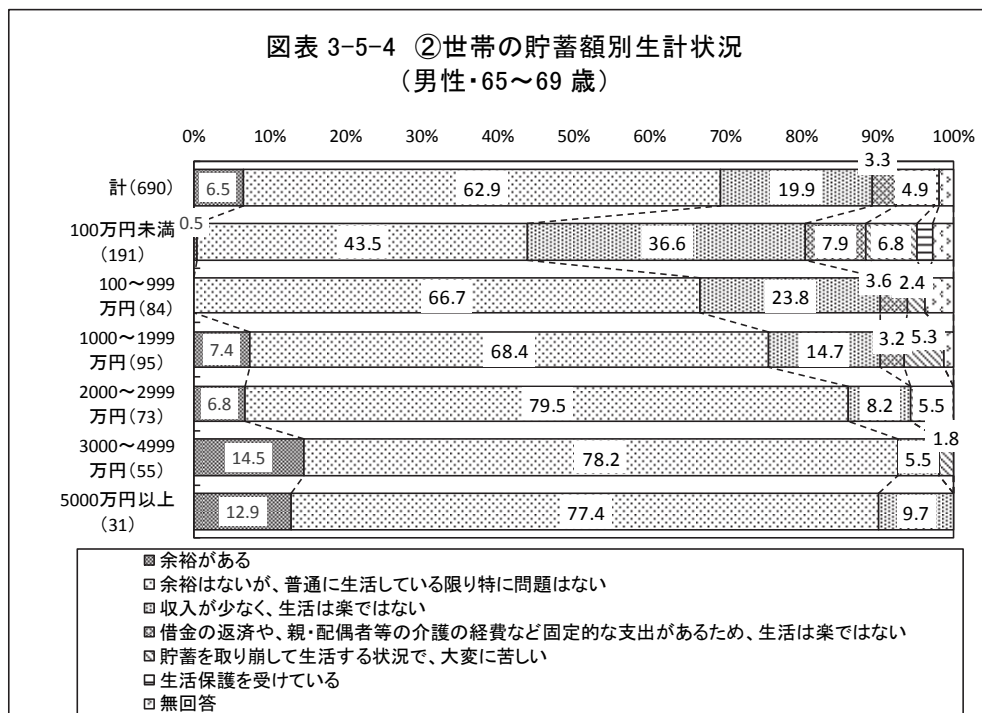
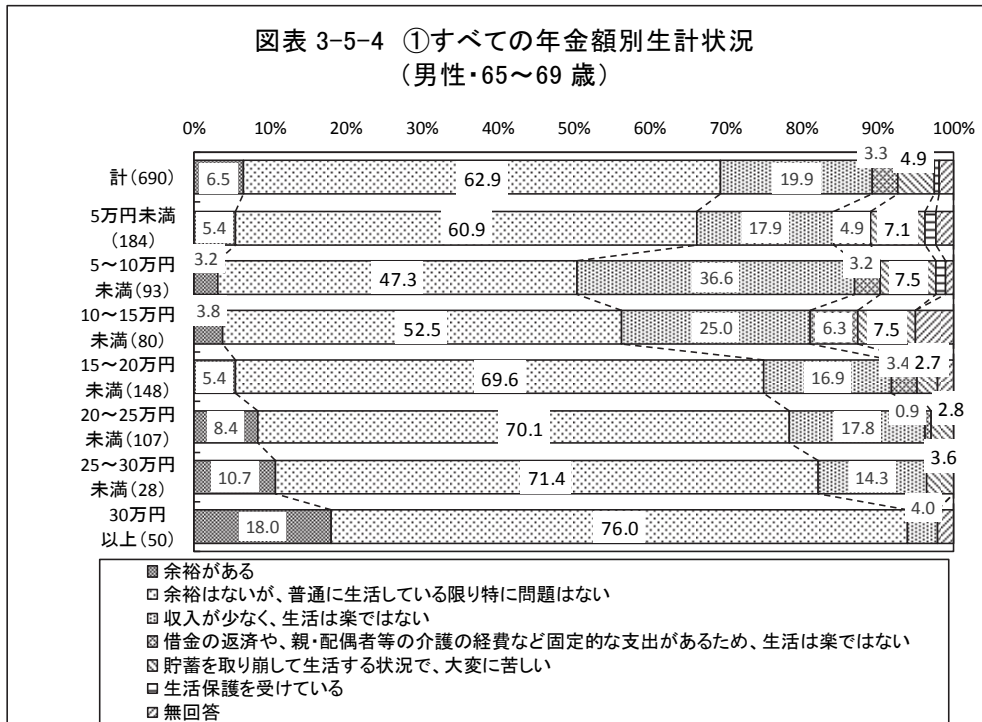
（生活状況）

図表3-5-4は、年金額（①のグラフ）又は貯蓄額（②のグラフ）別に生計状況に関する設問の回答をみたものである。詳述は省略したいが、年金額や貯蓄額が高くなるにつれて「余裕がある」や「特に問題なし」とする割合が大きくなる一方、「楽ではない」や「大変苦しい」

<sup>69</sup> なお、年金額が5万円未満と回答した人において、貯蓄額が無回答であった割合（49.5%）が特に高くなっている。多くは、わずかな額であるゆえの無回答であると思われるが、留意が必要である。



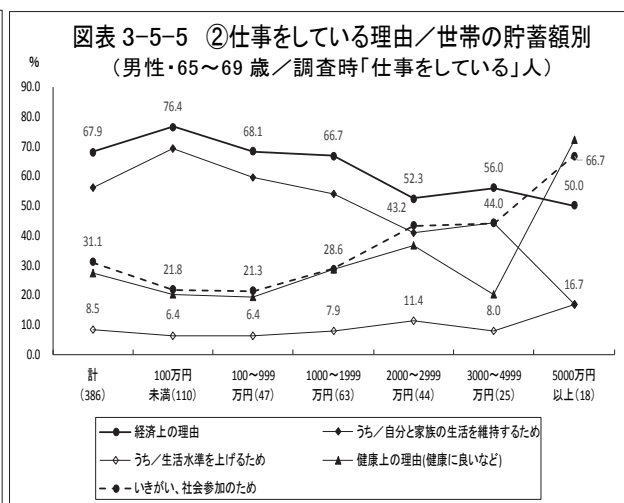
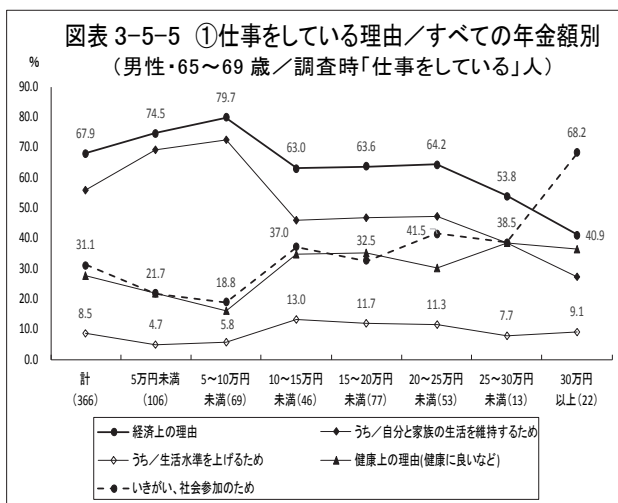
とする割合が小さくなる傾向がみられている。当然ながら、上述のような就業ニーズは、このような生計状況に対応するためである面が大きいことが窺われる。なお、「生活保護を受けている」とした人は全体の0.6%で、年金額は10万円未満、貯蓄額は100万円未満に属する人であった。



(注) 貯蓄額の100万円未満には、貯蓄なしを含む。  
「計」には、年金額や貯蓄額の無回答を含む。  
データ値は、「生活保護を受けている」及び「無回答」について省略している。

(就業者の仕事をしている理由)

年金額や貯蓄額の少ない人において、主に生計状況に対応した就業ニーズがあることは、現に仕事している人の仕事をしている理由からも確認できる。図表 3-5-5 は、調査時に仕事をしてきた人にその理由を尋ねた結果（複数回答）を、年金額・貯蓄額別に集計したものである。これをみると、「経済上の理由」を挙げる割合が総じて高くなっているが、年金額では10万円、貯蓄額では2,000万円をそれぞれ上回るとその割合はかなり低くなっている。さらに、「経済上の理由」の内容を尋ねた結果から、「経済上の理由」のうち「生活を維持するため」が低下し、「生活水準を引き上げるため」とする割合が上昇していることが確認できる。代わって、年金額や貯蓄額が多い層ほど「いきがい、社会参加のため」や「健康によいから」とする割合が高くなっている。



(注) 貯蓄額の「100万円未満」には、貯蓄なしを含む。  
「計」には、年金額や世帯の貯蓄額について無回答のケースを含む。  
データ値は、「経済上の理由」、そのうちの「生活水準を上げるため」及び「いきがい、社会参加のため」の3つを表示している。

3. 現在雇用者の勤務条件から就業促進のあり方を考える

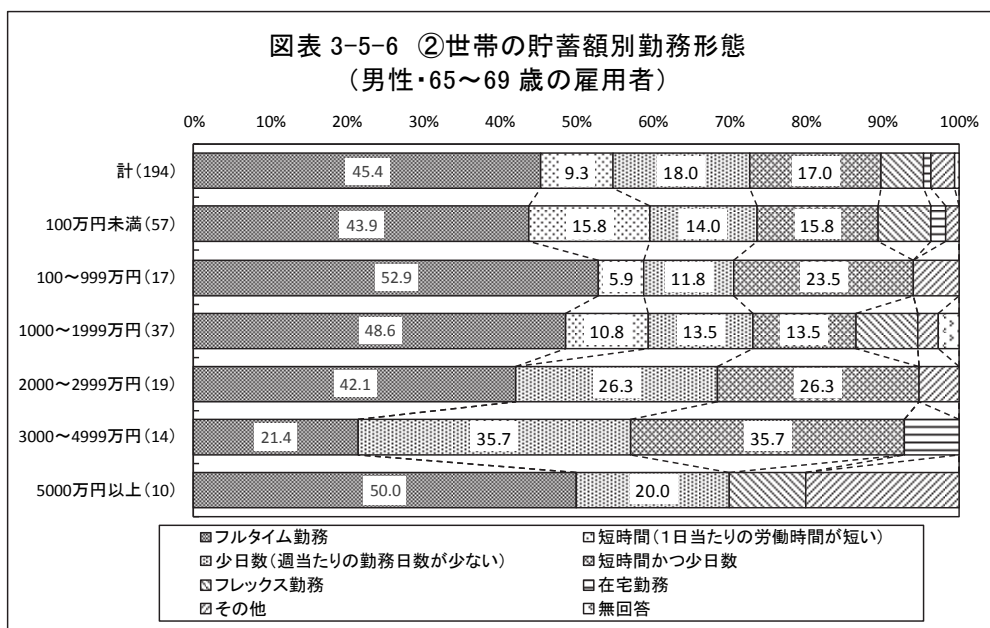
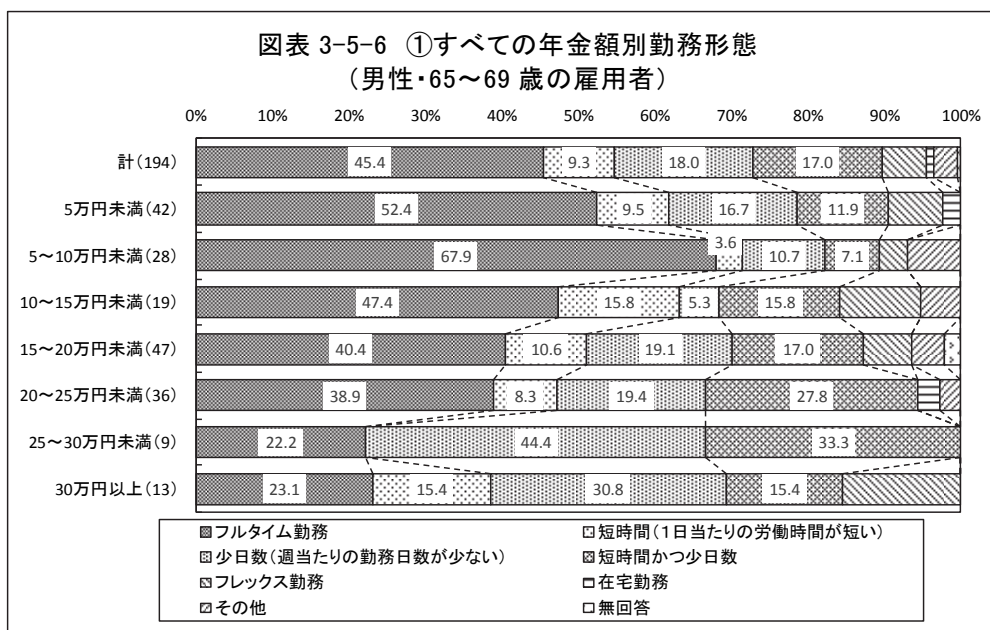
これまでみたように、65～69歳層にあって基礎的な収入環境があまり良好とはいえない層における就業ニーズが現状において雇用の場で十分満たされていないとしても、そうした層が求める就業機会は雇用されて働くというものが大半であると思われる。そこで、現状において雇用者として就業している層の勤務条件等の実態を整理することを通じて、より一層の就業促進に向けた方向性を探ってみたい。

このような問題意識の下「60代の雇用・生活調査」データの集計を行った結果、調査されている雇用者の勤務条件等のうちで、年金額や貯蓄額別に顕著な傾向がみられたものが、フルタイム・パートタイムといった勤務形態であった。それを示したものが図表 3-5-6 である。グラフにみられるように、年金額や貯蓄額が少ない層ではフルタイムで勤務している割合が高く、年金額・貯蓄額が多くなるに従ってパートタイムでの勤務が多くなり、中でも少日数で勤務している割合が高くなる傾向がみられる。直接的に示すデータではないが、基礎的な

収入基盤が弱い人は、収入をより多くするような形で就業していることが窺われる。

このことは、データを網羅的に示すことは省略するが、雇用形態にも現れており、年金額について10万円未満の層では、正社員形態で働いている割合が高く（38.6%）、10～20万円未満（24.2%）、20～30万円未満（11.1%）と額が大きくなるに従い低下している。一方、パート・アルバイト形態の割合は、10万円未満（28.6%）よりも10～20万円未満（39.4%）や20～30万円未満（37.8%）の方が高くなっている<sup>70</sup>。

他の勤務実態についてみると、まずは、職業（職種）では、年金額が少ない層が就業して



(注) 貯蓄額の100万円未満には、貯蓄なしを含む。  
データ値は、フルタイム及び短時間勤務についてのみ示している。

<sup>70</sup> 雇用形態に関するこうした傾向は、貯蓄額別にはあまりきれいにみられていない。

いる割合が高いものには、サービスの仕事（10万円ごとの区分で年金額が少ない方から順に24.3%、6.1%、8.9%）、建設・採掘の仕事（同10.0%、1.5%、該当なし）などがある。また、産業では、建設業（同18.6%、9.1%、6.7%）、最狭義サービス業（同17.1%、16.7%、15.6%）、医療・福祉（同11.4%、7.6%、該当なし）<sup>71</sup>、運輸・郵便業（同10.0%、9.1%、4.4%）、宿泊・飲食サービス業（同4.3%、以下該当なし）などで年金額の少ない層が多く就業している。企業規模では、30人未満の企業（同40.0%、25.8%、35.6%）で年金額の少ない層が相対的に多く就業している。

#### （労働時間等の実数平均値の確認）

「60代の雇用・生活調査」では、調査時（平成26年6月分）における実際の労働時間や月収賃金等について実数で回答してもらっている。そこで、年金額・貯蓄額別にそれらの平均値をみておこう（図表3-5-7）。年金額別にみると、労働日数、1日当たりの労働時間について年金額が少ない層で多くまた長く、年金額が多い層ほどより少なくまた短くなる傾向がほぼみられている。年金額別ほどこれいなものではないが、貯蓄額別にも同様の傾向がみられるとあってよいであろう。一方、月収賃金額をみると、そうした傾向はみられず、一部の層を除きいずれも10万円台半ばで同程度の平均額となっている<sup>72</sup>。現在の状況の下では、年金額や貯蓄額が少ない層にあっても、月に15万円程度の収入があればなんとか生計を維持していけるということが窺われる。

図表 3-5-7 すべての年金額・世帯の貯蓄額別労働日数、労働時間、月収賃金の平均値  
（男性・65～69歳の雇用者）

| 年金額           | 月の労働日数<br>(日) | 1日当たり<br>労働時間<br>(時間) | 月の賃金等<br>収入<br>(千円) | 貯蓄額             | 月の労働日数<br>(日) | 1日当たり<br>労働時間<br>(時間) | 月の賃金等<br>収入<br>(千円) |
|---------------|---------------|-----------------------|---------------------|-----------------|---------------|-----------------------|---------------------|
| 計(182)        | 16.6          | 7.1                   | 175.8               | 計(182)          | 16.6          | 7.1                   | 175.8               |
| 5万円未満(32)     | 18.1          | 7.2                   | 157.0               | 100万円未満(53)     | 17.6          | 7.2                   | 136.8               |
| 5～10万円未満(28)  | 20.0          | 8.1                   | 238.7               | 100～999万円(17)   | 17.6          | 6.8                   | 151.6               |
| 10～15万円未満(19) | 16.3          | 7.2                   | 151.9               | 1000～1999万円(37) | 16.9          | 7.6                   | 171.1               |
| 15～20万円未満(46) | 15.6          | 7.5                   | 170.5               | 2000～2999万円(19) | 14.5          | 6.8                   | 166.2               |
| 20～25万円未満(35) | 15.0          | 6.4                   | 140.0               | 3000～4999万円(13) | 13.8          | 5.8                   | 255.7               |
| 25～30万円未満(9)  | 13.1          | 6.7                   | 151.1               | 5000万円以上(10)    | 14.8          | 9.1                   | 163.4               |
| 30万円以上(13)    | 15.4          | 5.8                   | 254.2               | 不詳・無回答(33)      | 16.9          | 6.6                   | 234.3               |

（注）貯蓄額の100万円未満には、貯蓄なしを含む。

「計」には、年金額や世帯の貯蓄額について無回答のケースを含む。

（ ）には、3項目のうち差はわずかであるが回答のもっとも少なかった「月の賃金等収入」についてのケース数を掲げた。ケース数がきわめて少ないものもあるので、かなり幅をもってみる必要があることに留意されたい。

<sup>71</sup> なお、医療・福祉には、年金額30万円以上層の16.7%が就業している結果となっている。

<sup>72</sup> 月収賃金額について、ちらばりを示す標準偏差をみると、年金額が多い層ほど大きくなる動きもやみられるが、きれいな傾向ではないので確定的なことをいえる状況にはない。

#### 4. (補論) 女性・65～69 歳に関する分析結果

以上では、65～69歳の男性を分析対象としてきたが、女性についても、今後正社員として就業してきた人が定年を迎えるケースが量的にも増えることが見込まれるなど、高齢期における就業や生活の態様やそのあり方を検討することの重要性は変わらないと考えられる。ただ、現在高齢期を迎えようとしている世代においては、55歳時において雇用されて働いていた人やとりわけ正社員として働いている人は男性に比べて多いとはいえず、このことが「60代の雇用・生活調査」にも反映されざるを得ず、十分な分析ができるにはいたらなかった。このため、ここでは、この節の1.で行った就業状況に関する二項ロジスティック回帰分析を65～69歳の女性についても行った結果を紹介するとともに、おきたい。

図表3-5-8がその結果である。ただし、説明変数として「配偶者ありダミー」を新たに投入している。配偶者がいることは、「就業」したり「疑似労働力」となったりする傾向を弱めることが析出されている。就業経路に関しては、55歳時に仕事をしていないこと（経路7）は3つの分析いずれも65～69歳での就業等の割合を低める傾向があり、一方、55歳時に自営業であったことは、「就業」と「疑似労働力」に対してはプラス、「雇用者」にはマイナスとなる傾向が示唆された。そのほか「定年等後自力再就職」（経路3）で有意性が析出され、また「疑似労働力」では「一時非就業後再就職」も有意となり、いずれも促進的（係数がプラス）に析出されている。自力で、自分のニーズにあった就業先を見つけ出すことの重要性が示唆されていると思われる。健康状態については、それが思わしくないときは就業を抑制することが示されているが、「疑似労働力」についてはいずれも有意とはならなかった。健康

図表 3-5-8 現在の就業状況に関する二項ロジスティック回帰分析結果(女性・65～69歳)

| 被説明変数                | 仕事をした      |        | 雇用者として仕事をした |        | 仕事した+働きたいけど仕事につけなかった(疑似労働力) |        |
|----------------------|------------|--------|-------------|--------|-----------------------------|--------|
|                      | B          | Exp(B) | B           | Exp(B) | B                           | Exp(B) |
| 定数                   | 0.529 -    | 1.697  | -0.138      | 0.871  | 0.754 **                    | 2.126  |
| 配偶者ありダミー             | -0.558 **  | 0.572  | -0.356      | 0.701  | -0.680 ***                  | 0.507  |
| 就業経路2/定年等後会社関連雇用確保層  | -0.683     | 0.505  | -0.475      | 0.622  | -0.195                      | 0.823  |
| 就業経路3/定年等後自力再就職層     | 1.065 **   | 2.902  | 0.932 *     | 2.539  | 0.928 *                     | 2.529  |
| 就業経路4/定年等後一時非就業後再就職層 | 0.592      | 1.807  | -0.387      | 0.679  | 1.072 *                     | 2.922  |
| 就業経路6/定年等後起業・任意就業層   | 0.713      | 2.040  | -0.163      | 0.850  | 0.247                       | 1.280  |
| 就業経路7/55歳時非雇用(自営以外)層 | -1.162 *** | 0.313  | -1.289 ***  | 0.276  | -0.774 ***                  | 0.461  |
| 就業経路8/55歳時自営業層       | 2.530 ***  | 12.554 | -0.982 **   | 0.375  | 2.263 ***                   | 9.613  |
| 健康状態ダミー/大変良い         | 0.546      | 1.726  | 0.249       | 1.283  | 0.112                       | 1.119  |
| 健康状態ダミー/あまり良くない      | -0.837 *** | 0.433  | -0.924 ***  | 0.397  | -0.255                      | 0.775  |
| 健康状態ダミー/良くない         | -1.455 **  | 0.233  | -1.815 *    | 0.163  | 0.052                       | 1.053  |
| すべての年金受給月額(実額/単位千円)  | -0.002     | 0.998  | -0.001      | 0.999  | 0.001                       | 1.001  |
| 世帯の貯蓄額(実額/単位万円)      | 0.000 *    | 1.000  | 0.000 *     | 1.000  | 0.000 ***                   | 1.000  |
| 分析で使用したケース数          | 391        |        | 391         |        | 391                         |        |
| Cox-Snell R2 乗       | 0.271      |        | 0.112       |        | 0.200                       |        |
| Nagelkerke R2 乗      | 0.365      |        | 0.174       |        | 0.267                       |        |

データ: JILPT「60代の雇用・生活調査」

- (注) 1. \*\*\*: 1%未満, \*\*: 5%未満, \*: 10%未満で有意であることを示す。また、「-」は、有意確率が0.12(12%)未満であることを示す。  
 2. 「世帯貯蓄額」の係数は、少数以下3桁では「0.000」であるが、より多く桁をとれば、マイナスとなっている。  
 3. 就業経路に係るダミーについては、55歳時に雇用者であってその後も勤務を継続している層及び定年等の前後にその会社等を離職して以降再就職したことがない層が参照カテゴリーとなっている。  
 4. 健康状態ダミーの参照カテゴリーは、「良い」である。

状態にかかわらず働きたいとするニーズも存在するのかもしれない。年金額、貯蓄額については、男性の場合とは逆に、年金額は有意性が析出されず、貯蓄額の方が有意となっている<sup>73</sup>。このように、男性の場合とは異なる部分もあるものの、総じていえば同様の傾向が示されているといえ、とりわけ高年齢期に仕事をしようとする層については、男性に関する議論を女性にもほぼ同様に当てはめることができるのではないかと思われる。

## 第6節 65～69歳層の雇用促進の課題—本章のまとめをかねて

JILPTが平成26年から27年にかけて実施した高年齢者に関する3本の調査結果から、65～69歳層の就業や雇用の現状についてみてきた。かなり細々とした集計結果も紹介したが、結果としてまとめれば、それほど目新しいことはなく、いふなればこれまでいわれてきたことの確認が大部分であったと思われる。ただ、ここまで65～69歳の就業に限ってその現状に関するデータを整理したものは少ないと思われ、いささかでも参考になるところがあればよいとの思いは大きい。なお、以下において政策方向や意見に属する部分については、筆者の研究者としての独自の見解であることを特に注記しておきたい。

これまでの結果の要点をまとめれば、

- ①高年齢期の就業は、人それぞれにおいて多様な変遷をたどるものであり、男性に限っていえば、中年期に比べてむしろ変化の激しい時期であるといえる。その中で、65歳以降において就業している人は、何らかの転職を経験している場合が多く、その際、正規雇用から短時間就業（パート）を中心とした多様な雇用形態への変化、中小企業へといったより規模の小さな企業への転職、サービスの仕事など従来と異なる職業への転換、といった変化が生じることが多い。ただし、一方において、専門的・技術的な仕事に従事することが65歳以降の就業と親和的な面も窺われている。
- ②転職先の産業としては、宿泊・飲食・生活関連・娯楽業や農林漁業、最狭義サービス業、運輸・郵便業、建設業、医療・福祉などが大勢としては65歳以上での就業を進める傾向があることが示唆された。相対的に規模の小さい企業で就業するケースが多いことを含め、これらは、企業の側からの就業（雇用）可能性などとも符合することが確認された。
- ③とはいえ、先にも述べたように、これらの転職先の産業や職業等に関しては、大勢としての傾向であって、そうでない場合も少なくなく、個々の場合についてはケース・バイ・ケースの対応が重要であることには、再度留意を促しておきたい。
- ④転職に際しては、元の勤務先からの出向・転籍やあっせんによることもあるが、65歳以降の就業につながるものとしては、いわゆる自力での求職活動が重要となっている。その際、

<sup>73</sup> これだけの分析からは確定的にいうことには慎重でなければならないが、例えば配偶者のおられない単身女性高年齢者や一般的な女性の相対的な低年金の問題とともに、世帯の貯蓄額に女性の方がよりセンシティブであるといったことが仮説的に思いつかれる。



- ハローワークの役割が大きいですが、一方で、雇用形態や求められる仕事・役割に応じて、民間の職業情報媒体や職業紹介機関も少なくない役割を担っており、縁故や元の勤務先の再就職支援も併せて、高年齢期の転職において多様なマッチング・ルートが活用されている。
- ⑤また、転職が、高年齢者にとって満足されるものであることが65歳以降の就業につながることも示唆された。
- ⑥65歳以降の就業にとって、それにつながるような転職が高年齢期を中心になされることが重要である一方、高齢期を迎えた人々の就業ニーズを基礎づける要素、ここでは、健康状況や年金・貯蓄によって表される経済基盤も重要であり、むしろこれらの要素に基づく高年齢者の就業ニーズに的確に対応するために、的確な転職（雇用の場の確保）の実現を図ることが重要である。

こうしたことを受けて、内容的に重複する部分もあるが、さらに政策的視点からのデータを提示しながら、課題を整理しつつ最後のまとめをしておきたい。

#### （年金額×貯蓄額での層分け）

第5節でみたように、年金額や貯蓄額に応じて65歳以降の就業状況にかなりの違いがみられることから、そこでみられた傾向も踏まえて、年金額・貯蓄額をそれぞれ4区分に集約したものをクロス集計して得られる16の分類により、さらにデータを整理・確認してみたい<sup>74</sup>。なお、その際、貯蓄額について無回答のケースは除き、529件を対象総数として集計した。集計された16区分の分布をみると（図表3-6-1）、集計対象全体では、「年金Ⅰ・貯蓄

図表 3-6-1 すべての年金額・世帯の貯蓄額別の構成  
（男性・65～69歳）

|                                      | (%)             |                    |                    |                 |
|--------------------------------------|-----------------|--------------------|--------------------|-----------------|
|                                      | 年金Ⅰ<br>(10万円未満) | 年金Ⅱ<br>(10～20万円未満) | 年金Ⅲ<br>(20～30万円未満) | 年金Ⅳ<br>(30万円以上) |
| <b>集計対象全数の分布 (N=529)</b>             |                 |                    |                    |                 |
| 貯蓄Ⅰ (100万円未満 (貯蓄なしを含む))              | 18.5            | 12.7               | 4.5                | 0.4             |
| 貯蓄Ⅱ (100～2,000万円未満)                  | 11.0            | 14.7               | 7.0                | 1.1             |
| 貯蓄Ⅲ (2,000～5,000万円未満)                | 3.2             | 9.3                | 8.1                | 3.6             |
| 貯蓄Ⅳ (5,000万円以上)                      | 0.4             | 1.5                | 2.6                | 1.3             |
| <b>調査時雇用者の分布 (N=154)</b>             |                 |                    |                    |                 |
| 貯蓄Ⅰ (100万円未満 (貯蓄なしを含む))              | 17.5            | 13.0               | 6.5                | 0.0             |
| 貯蓄Ⅱ (100～2,000万円未満)                  | 9.1             | 14.3               | 9.7                | 1.9             |
| 貯蓄Ⅲ (2,000～5,000万円未満)                | 2.6             | 7.8                | 9.1                | 1.9             |
| 貯蓄Ⅳ (5,000万円以上)                      | 0.6             | 3.2                | 0.6                | 1.9             |
| <b>仕事をしていないが仕事はしたいと思う人の分布 (N=75)</b> |                 |                    |                    |                 |
| 貯蓄Ⅰ (100万円未満 (貯蓄なしを含む))              | 25.3            | 26.7               | 2.7                | 0.0             |
| 貯蓄Ⅱ (100～2,000万円未満)                  | 6.7             | 14.7               | 4.0                | 0.0             |
| 貯蓄Ⅲ (2,000～5,000万円未満)                | 1.3             | 12.0               | 2.7                | 1.3             |
| 貯蓄Ⅳ (5,000万円以上)                      | 0.0             | 0.0                | 1.3                | 1.3             |

（注）背景色のあるセルの以下に掲げるデータについてはケース数が特に少ないので、留意が必要である。  
貯蓄額について無回答のケースを除いて算出したものである。

<sup>74</sup> 年金額・貯蓄額の区分は、図表3-6-1の表頭・表側のとおりで。以下同じ。

I」が18.5%ともっとも多く、次いで「年金Ⅱ・貯蓄Ⅱ」(14.7%)、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」(12.7%)、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅱ」(11.0%)などが続いている。相対的に低い層の割合が高くなっているといえる。調査時に雇用者であった人に限って分布をみても、概ね同様であるが、全体と比較して、年金Ⅰの各層で割合がやや低くなっている一方、年金Ⅲの各層でやや高くなっている。なお、図表に背景色をつけたセルは、該当数が極めて少ないので、以下に掲げるデータにおいて特に幅をもってみる必要がある。

また、雇用政策の対象として特に注目すべきものである「(調査時に)仕事はしていなかったが仕事はしたいと思う人」(=失業中の人)の分布をみると(表の下段)、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」及び「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」がそれぞれ4分の1強と、この貯蓄がほとんどない2つの区分で半数を超えており、就業ニーズの高さが窺われる。また、このことは、就業促進のための支援を図る必要のある層が一定程度存在することが示唆されているといえる。

(健康状況)

就業状況にかなり影響を与える健康状況について、「良くない」と「あまり良くない」とを合わせた「健康に自信のない割合」でみると(図表3-6-2)、全体では、「年金Ⅲ・貯蓄Ⅰ」(54.2%)がもっとも高く、次いで、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅲ」(47.1%)、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」(二つとも41.8%)の順となっている。年金Ⅰや貯蓄Ⅰの層において、相対的に高くなっていることが窺われる。また、調査時に雇用者であった人に限ってみると、表の下段のとおりとなっているが、全体との比較において、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」が19.6%ポイント、「年金Ⅲ・貯蓄Ⅰ」が13.3%ポイントそれぞれ低くなっており、こうした層において、健康に自信のない人々において雇用就業が相対的に進んでいないことが窺われる。健康状況も含め、就業ニーズは高い一方で就業上の課題を抱える高年齢者にとって的確な就業機会のアレンジを行いながら就業促進を図っていくことが一つの課題となることが示唆されているといえる。

図表 3-6-2 すべての年金額・世帯の貯蓄額別の健康に自信のない割合  
(男性・65～69歳)

|                       | (%)             |                    |                    |                 |
|-----------------------|-----------------|--------------------|--------------------|-----------------|
|                       | 年金Ⅰ<br>(10万円未満) | 年金Ⅱ<br>(10～20万円未満) | 年金Ⅲ<br>(20～30万円未満) | 年金Ⅳ<br>(30万円以上) |
| <b>集計対象全数(N=529)</b>  |                 |                    |                    |                 |
| 貯蓄Ⅰ(100万円未満(貯蓄なしを含む)) | 41.8            | 41.8               | 54.2               | 0.0             |
| 貯蓄Ⅱ(100～2,000万円未満)    | 37.9            | 28.2               | 16.2               | 33.3            |
| 貯蓄Ⅲ(2,000～5,000万円未満)  | 47.1            | 28.6               | 14.0               | 21.1            |
| 貯蓄Ⅳ(5,000万円以上)        | 0.0             | 0.0                | 28.6               | 14.3            |
| <b>調査時雇用者(N=154)</b>  |                 |                    |                    |                 |
| 貯蓄Ⅰ(100万円未満(貯蓄なしを含む)) | 22.2            | 30.0               | 30.0               | 0.0             |
| 貯蓄Ⅱ(100～2,000万円未満)    | 28.6            | 22.7               | 20.0               | 33.3            |
| 貯蓄Ⅲ(2,000～5,000万円未満)  | 50.0            | 25.0               | 14.3               | 33.3            |
| 貯蓄Ⅳ(5,000万円以上)        | 0.0             | 0.0                | 0.0                | 0.0             |

(注) 健康状況に関する問いに「良くない」又は「あまり良くない」と回答した割合である。  
背景色のあるセルについては、ケース数が特に少ないので留意が必要である。



(就業状況)

年金額・貯蓄額による層別に調査時現在の就業状況をみると(図表3-6-3)、まず、就業率については、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅲ」が88.2%でもっとも高く、次いで「年金Ⅰ・貯蓄Ⅱ」(70.7%)、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」(65.3%)と続いている。年金額がもっとも少ない「年金Ⅰ」の各層で就業率が相対的に高くなっているといえるが、その中でも貯蓄額が多い層ほど就業率が高くなっていることは留意が必要である。ただし、就業率のこうした傾向には、自営業主の動向が反映している面も考えられる。そこで、調査時に雇用者として就業している人の割合(雇用者割合)についてみると(表の2段目)、もっとも高い区分は「年金Ⅲ・貯蓄Ⅰ」(41.7%)であり、次いで「年金Ⅲ・貯蓄Ⅱ」(40.5%)、「年金Ⅲ・貯蓄Ⅲ」(32.6%)となっており、就業率の場合とは異なり、「年金Ⅲ」のほほどの額の年金を得ている層で高くなっている。さらにいえば、「年金Ⅲ」と「年金Ⅱ」の間にかかなりの差がみられ、「年金Ⅱ」や「年金Ⅰ」の各層の雇用者割合は「年金Ⅲ」よりも10%ポイント程度ないしそれ以上低くなっている。

疑似労働力率をみると(表の3段目)、年金額において、より少ない層の方で高くなっていることがみてとれる。さらに、疑似労働力率と就業率との差である「失業者」の割合をみると(表の下段)、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」が29.9%とやや突出して高く、次いで「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」(19.4%)、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅲ」(18.4%)、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅱ」(14.1%)と続いている。「年金Ⅱ」の各層の相対的な高さが目立っている。また、「年金Ⅰ」の各層については、先にみた(図

図表 3-6-3 すべての年金額・世帯の貯蓄額別の就業状況  
(男性・65～69歳／集計対象全数(N=529))

|  | (%)             |                    |                    |                 |
|--|-----------------|--------------------|--------------------|-----------------|
|  | 年金Ⅰ<br>(10万円未満) | 年金Ⅱ<br>(10～20万円未満) | 年金Ⅲ<br>(20～30万円未満) | 年金Ⅳ<br>(30万円以上) |
| <b>仕事をしている割合(就業率)</b>                  |                 |                    |                    |                 |
| 貯蓄Ⅰ(100万円未満(貯蓄なしを含む))                  | 65.3            | 46.3               | 58.3               | 50.0            |
| 貯蓄Ⅱ(100～2,000万円未満)                     | 70.7            | 61.5               | 45.9               | 66.7            |
| 貯蓄Ⅲ(2,000～5,000万円未満)                   | 88.2            | 51.0               | 48.8               | 42.1            |
| 貯蓄Ⅳ(5,000万円以上)                         | 50.0            | 87.5               | 42.9               | 57.1            |
| <b>雇用者として仕事をしている割合(雇用者割合)</b>          |                 |                    |                    |                 |
| 貯蓄Ⅰ(100万円未満(貯蓄なしを含む))                  | 27.6            | 29.9               | 41.7               | 0.0             |
| 貯蓄Ⅱ(100～2,000万円未満)                     | 24.1            | 28.2               | 40.5               | 50.0            |
| 貯蓄Ⅲ(2,000～5,000万円未満)                   | 23.5            | 24.5               | 32.6               | 15.8            |
| 貯蓄Ⅳ(5,000万円以上)                         | 50.0            | 62.5               | 7.1                | 42.9            |
| <b>疑似労働力率(就業者+仕事をしていないが仕事をしたい人の割合)</b> |                 |                    |                    |                 |
| 貯蓄Ⅰ(100万円未満(貯蓄なしを含む))                  | 84.7            | 76.1               | 66.7               | 50.0            |
| 貯蓄Ⅱ(100～2,000万円未満)                     | 79.3            | 75.6               | 54.1               | 66.7            |
| 貯蓄Ⅲ(2,000～5,000万円未満)                   | 94.1            | 69.4               | 53.5               | 47.4            |
| 貯蓄Ⅳ(5,000万円以上)                         | 50.0            | 87.5               | 50.0               | 71.4            |
| <b>「失業者」(仕事をしていないが仕事をしたい人)の割合</b>      |                 |                    |                    |                 |
| 貯蓄Ⅰ(100万円未満(貯蓄なしを含む))                  | 19.4            | 29.9               | 8.3                | 0.0             |
| 貯蓄Ⅱ(100～2,000万円未満)                     | 8.6             | 14.1               | 8.1                | 0.0             |
| 貯蓄Ⅲ(2,000～5,000万円未満)                   | 5.9             | 18.4               | 4.7                | 5.3             |
| 貯蓄Ⅳ(5,000万円以上)                         | 0.0             | 0.0                | 7.1                | 14.3            |

(注) 背景色のあるセルの以下に掲げるデータについてはケース数が特に少ないので、留意が必要である。  
貯蓄額について無回答のケースを除いて算出したものである。

表 3-6-2) 健康状態に自信の持てない割合が相対的に高い層であることを併せて考慮したとき、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」の失業者の割合の高さにも注目される。

(調査時に雇用者の就業状態・条件)

調査時に雇用者がどのような勤務形態で主な職業(種)や産業、企業規模などはどのようなものであったのかについてみてみよう(図表 3-6-4)。これは、どのような方向での就業促進を図ることが大勢として望まれるか検討するためのものである。なお、ケース数がきわめて少ない「年金Ⅳ」及び「貯蓄Ⅳ」の各層については、掲出を省略したい。例外が少なくないことを前提として、大勢としての特徴をそれに関連した課題とともに挙げるとすれば、次のようになる。

**図表 3-6-4 すべての年金額別・世帯の貯蓄額別雇用者の就業状態・条件のまとめ**  
(男性・65～69歳、調査時雇用されて働いていた人)

|     | 年金Ⅰ  | 年金Ⅱ   | 年金Ⅲ   |
|-----|--|---|---|
| 貯蓄Ⅰ | <p>(勤務形態)<br/>フルタイム勤務:55.6%/少日数・短時間勤務:33.3%</p> <p>(職業(種))<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>サービス:29.6%</li> <li>建設・探掘・運搬・清掃・包装:29.6%</li> <li>運送・機械運転:11.1%</li> <li>専門的・技術的:11.1%</li> </ul> </p> <p>(産業)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>建設:29.6%</li> <li>最狭義サービス:18.5%</li> <li>運輸・郵便・医療・福祉:各14.8%</li> </ul> </p> <p>(規模)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>300人未満:85.2%(30人未満:44.4%)</li> <li>300人以上:7.4%</li> </ul> </p> | <p>(勤務形態)<br/>フルタイム勤務:25.0%/少日数・短時間勤務:60.0%</p> <p>(職業(種))<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門的・技術的:25.0%</li> <li>運送・機械運転:20.0%</li> <li>建設・探掘・運搬・清掃・包装:15.0%</li> <li>サービス:5.0%</li> </ul> </p> <p>(産業)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>製造業:20.0%</li> <li>卸売・小売業、最狭義サービス業:各15.0%</li> <li>建設、運輸・郵便、医療・福祉:各10.0%</li> </ul> </p> <p>(規模)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>300人未満:65.0%(30人未満:30.0%)</li> <li>300人以上:30.0%</li> </ul> </p> | <p>(勤務形態)<br/>フルタイム勤務:50.0%/少日数・短時間勤務:50.0%</p> <p>(職業(種))<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門的・技術的、保安:各20.0%</li> <li>管理、事務、販売、サービス、運送・機械運転、建設・探掘・運搬・清掃・包装:各10.0%</li> </ul> </p> <p>(産業)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>建設、卸売・小売業、最狭義サービス業:各20.0%</li> <li>製造業など:各10%</li> </ul> </p> <p>(規模)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>300人未満:60.0%(30人未満:30.0%)</li> <li>300人以上:30.0%</li> </ul> </p>               |
| 貯蓄Ⅱ | <p>(勤務形態)<br/>フルタイム勤務:64.3%/少日数・短時間勤務:21.4%</p> <p>(職業(種))<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>サービス:35.7%</li> <li>専門的・技術的:28.6%</li> <li>運送・機械運転、管理:各14.3%</li> </ul> </p> <p>(産業)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>最狭義サービス:28.6%</li> <li>運輸・郵便:14.3%</li> <li>建設、製造業など:各7.1%</li> </ul> </p> <p>(規模)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>300人未満:57.1%(30人未満:42.9%)</li> <li>300人以上:35.7%</li> </ul> </p>                           | <p>(勤務形態)<br/>フルタイム勤務:54.5%/少日数・短時間勤務:36.4%</p> <p>(職業(種))<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門的・技術的:36.4%</li> <li>運送・機械運転:18.2%</li> <li>管理、事務、サービス:各9.1%</li> </ul> </p> <p>(産業)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>最狭義サービス:18.2%</li> <li>製造業、最狭義サービス:各18.2%</li> <li>建設、運輸・郵便:各13.6%</li> </ul> </p> <p>(規模)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>300人未満:77.3%(30人未満:22.7%)</li> <li>300人以上:22.7%</li> </ul> </p>                              | <p>(勤務形態)<br/>フルタイム勤務:33.3%/少日数・短時間勤務:60.0%</p> <p>(職業(種))<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門的・技術的:26.7%</li> <li>管理、販売:14.3%</li> </ul> </p> <p>(産業)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>事務、サービスなど:各7.1%</li> <li>最狭義サービス:26.7%</li> <li>製造業、卸売・小売業:各20.0%</li> </ul> </p> <p>(規模)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>300人未満:73.7%(30人未満:46.7%)</li> <li>300人以上:20.0%</li> </ul> </p>                               |
| 貯蓄Ⅲ | <p>(勤務形態)<br/>フルタイム勤務:50.0%/少日数・短時間勤務:50.0%</p> <p>(職業(種))<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>サービス:50.0%</li> <li>建設・探掘・運搬・清掃・包装:25.0%</li> <li>保安:25.0%</li> </ul> </p> <p>(産業)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>最狭義サービス:25.0%</li> <li>建設:25.0%</li> <li>宿泊・飲食サービス:25.0%</li> </ul> </p> <p>(規模)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>300人未満:50.0%(30人未満:50.0%)</li> <li>300人以上:50.0%</li> </ul> </p>                               | <p>(勤務形態)<br/>フルタイム勤務:41.7%/少日数・短時間勤務:50.0%</p> <p>(職業(種))<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門的・技術的:33.3%</li> <li>管理:16.7%</li> <li>事務:16.7%</li> <li>サービス:8.3%</li> <li>運送・機械運転:8.3%</li> </ul> </p> <p>(産業)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>製造業:41.7%</li> <li>学術研究等:16.7%</li> <li>卸売・小売業、医療・福祉、最狭義サービスなど:各8.3%</li> </ul> </p> <p>(規模)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>300人未満:91.7%(30人未満:25.0%)</li> <li>300人以上:8.3%</li> </ul> </p> | <p>(勤務形態)<br/>フルタイム勤務:28.6%/少日数・短時間勤務:64.3%</p> <p>(職業(種))<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>専門的・技術的:35.7%</li> <li>管理:14.3%</li> <li>販売:14.3%</li> <li>サービス、建設、探掘・運搬・清掃・包装:7.1%</li> </ul> </p> <p>(産業)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>製造業:21.4%</li> <li>建設、情報通信、運輸・郵便、最狭義サービス:各7.1%</li> </ul> </p> <p>(規模)<br/> <ul style="list-style-type: none"> <li>300人未満:64.3%(30人未満:35.7%)</li> <li>300人以上:21.4%</li> </ul> </p> |

(注) それぞれの区分における割合を示している。職業(種)及び産業については、割合の高い順であるがすべてを掲げていない。  
 「建設・探掘の仕事」と「運搬・清掃・包装の仕事」とは統合して1つの区分として割合を算出した。  
 「年金Ⅰ・貯蓄Ⅲ」は、特にケース数が少ないので留意が必要である。

- ①年金額の相対的に少ない層を中心として、フルタイム勤務で就業している割合が高い傾向がみられること。
- ②年金額や貯蓄額の少ない層（図表の左上方向の区分）において、「サービスの仕事」や「建設・採掘・運搬・清掃・包装の仕事」、「運送・機械運転の仕事」といったどちらかといえば現業系や軽作業系の仕事に従事している場合が相対的に多いこと。また、産業についても、「建設業」や「運輸・郵便業」、「医療・福祉」、「最狭義サービス業」といった産業に総じて集中している傾向が窺われること。
- ③これに対して、年金額や貯蓄額の相対的に多い層（図表の右下方向の区分）においては、職業（種）について「管理の仕事」や「事務の仕事」など、産業について「製造業」や「卸売・小売業」など、より多種・多様な仕事や産業で従事している傾向が窺われる。
- ④職業（種）の「専門的技術的な仕事」に従事する場合は、広範な年金・貯蓄層にみられるが、総じて相対的に年金・貯蓄額の高い区分でその割合が高くなっている傾向が窺われる。
- ⑤勤務先の企業規模については、おしなべて中小企業において就業している場合が多くなっている。

また、平均して労働時間や賃金がどの程度であるかをみると（図表 3-6-5）、労働時間面では上述（①）を裏付けるように、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」や「年金Ⅰ・貯蓄Ⅱ」ではフルタイム勤務であるのに対して、それ以外では少日数・短時間勤務であり、総じて年金額や貯蓄額のより多い層ほど少日数や短時間の程度が大きくなる傾向がみられている。一方、月例賃金収入額をみると、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅲ」（213.5 千円）と「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」（128.1 千円）を除けば、いずれも 10 万円台半ばから後半にかけての範囲にある<sup>75</sup>。

#### （政策課題と施策方向）

以上の整理を踏まえて、65 歳以降の就業をめぐる政策課題と施策の方向について考察しておきたい。

高齢期の入口は、長年にわたる職業生活の総決算の時期に当たる。65 歳までの雇用継続の制度が整備された現在においては、65 歳がまさにその総決算の重要な節目となる。その時点において、公的な年金制度を含めて相応の貯蓄形成ができたかどうかによって、その後の職業や仕事との関わりが再構築されることとなろう。その時点において、老後の生活を支えるに十分な蓄積ができなかった層については、その程度に応じて、引き続き収入を得ることを重点とした就業を継続することが必要となる。一方、老後の生活に十分と思われる蓄積ができた層においても、それで職業から引退するといった単純なものではなく、培ってきた職業能力が自己価値となっている場合、健康維持への思いなど様々な事情に応じて、様々な就業

<sup>75</sup> 確定的にいうことはできないが、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅲ」における相対的な賃金額の高さは、この層に「管理の仕事」や「専門的技術的な仕事」に従事している人がかなりいたことが背景となっていると考えられる。また、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」で賃金額が相対的に低くなっていること背景としては、現業系や軽作業系の仕事に従事している人が多い中で、少日数・短時間勤務をしている場合も多いということが考えられる。なお、貯蓄額はほとんどないものの、年金額は概ね平均的な水準にあるこの層でのこうした動向は、上述の健康状態が良いとはいえない割合の相対的な高さと併せて、懸念される面も感じさせる。

図表 3-6-5 層別に見た平均値の比較  
(男性・65～69 歳、調査時雇用されて働いていた人)

|            | 年金Ⅰ   | 年金Ⅱ                          | 年金Ⅲ                          |
|------------|---|------------------------------|------------------------------|
| <b>貯蓄Ⅰ</b> | 月間労働日数 :18.7 日<br>1日当たり労働時間 :7.8 時間<br>月例賃金収入 :142.3 千円 | 16.4 日<br>6.8 時間<br>128.1 千円 | 16.9 日<br>6.3 時間<br>140.0 千円 |
| <b>貯蓄Ⅱ</b> | 月間労働日数 :20.8 日<br>1日当たり労働時間 :7.7 時間<br>月例賃金収入 :187.4 千円 | 16.4 日<br>7.3 時間<br>170.7 千円 | 14.5 日<br>7.3 時間<br>144.1 千円 |
| <b>貯蓄Ⅲ</b> | 月間労働日数 :17.1 日<br>1日当たり労働時間 :6.5 時間<br>月例賃金収入 : 82.5 千円 | 14.8 日<br>7.4 時間<br>213.5 千円 | 14.8 日<br>5.8 時間<br>148.4 千円 |

ニーズが存在することとなる。

この章での分析結果から出てくる課題の第一は、老後の生活を支えるのに十分な蓄積ができていないと考えられる層が少なからず存在することである。65～69 歳層の少なくとも 2～3 割程度の人々がそうした状態にあると思われる結果となっている<sup>76</sup>。そして、そのうち現に就業している人が 6 割程度で、4 分の 1 程度の人が広い意味での失業の状態にあると推測される<sup>77</sup>。全体からみれば 1 割に満たない量であるが、まずは、これらの層（以下「就業緊要高齢層」という。）への対応を念頭に高齢期の就業促進が図られる態勢が整備されることが重要であると思われる。そうした態勢整備は、当然において、他の層の就業に対しても効果をもつこととなる。

就業緊要高齢層における就業促進対策の眼目は、65 歳以降の就業継続をめざした再就職（＝転職）の促進である。転職と高年齢者の就業に関する分析結果が示唆するものは、サービスの仕事などの現業の仕事や運搬・清掃・包装といった軽作業系の仕事での就業や中小企業への就職などが親和的であると考えられる。また、可能な場合は、運転系（運輸）の仕事もその候補となる。一方でこの層では、正社員かどうかは別としてフルタイムでの就業へのニーズが高いことには留意が必要である。ただ、そのニーズが一定の収入を確保する必要から出ていると考えられる。一定の収入が確保されるのであれば、雇用形態には柔軟な選択が行われよう。

こうした点にかんがみれば、まさにハローワークの出番であるといえる。労働力の需給システムの中であって、ハローワークの職業紹介が相対的に得意とする分野であるといえる。また、上述の「転職調査」にあるように、企業の 65 歳以上の中途採用の理由において「応募

<sup>76</sup> 図表 3-6-1 から、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」が 18.5%、「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」が 12.7%（両者合わせて 31.2%）であることを念頭に置いた概数である。

<sup>77</sup> このデータも、「年金Ⅰ・貯蓄Ⅰ」及び「年金Ⅱ・貯蓄Ⅰ」を念頭に置いた概数である。

があったから」が少なくないウェイトを占めているが、まずは、求職者（高年齢者）の的確な情報（就業ニーズ・希望、就業に当たって配慮が必要な事項等）の提供とともに、選考の過程に載せることが重要である。さらに、求人者（＝企業）に対して求人条件の適切な変更を促すことや中小企業とのつながりという面もハローワークの得意とするところである。就業緊要高齢層を中心として、65歳以降の高年齢者の再就職の促進において、ハローワークが中軸となるべき要素が多いといわなければならない<sup>78</sup>。これまで、65歳以上で就職した者は雇用保険の被保険者になれなかったこともあって、65歳以上層の再就職についてハローワークは本来の能力を発揮できていなかった面も感じられるが、企業における65歳までの雇用継続の取組も一段落したところであり、65歳以上で就職した場合も雇用保険の被保険者となれるとの制度改正も受けて、今後の活躍が期待される。なお、その際に、就業緊要高齢層をはじめとする65歳以上層の就職に当たって企業の賃金負担はそれほど過大なものである場合は少ないことにかんがみ、賃金助成を中心とする採用促進よりも、高年齢者の就業に当たって必要となるさまざまな配慮措置に要する費用負担を軽減するような施策の方がより重要となるものと考えられる。

一方、老後の生活に十分と思われる蓄積ができた層における就業ニーズとしては、自己の職業能力を発揮したいという面と「人の役に立ちたい」という面との主に二つの方向を持った意欲に基づくものと考えられる<sup>79</sup>。後者の方向が強い場合には、ボランティア活動の範疇に入ることとなるが、これについては別の章で扱われる。後者の方向も併せもちながらも、職業の世界で能力発揮をめざす場合を考えたとき、職業としては「専門的・技術的な仕事」が典型的なものであると考えられる<sup>80</sup>。このことは、高年齢期における転職においても、転職前に当該仕事に従事していた人は転職後も同じ職業であることが他の職業よりも総じて多いことにも現れている。専門的・技術的職業従事者の再就職については、もとより職種の制限なく取り扱うハローワークの対象ではあるが、実際として必ずしも得意分野であるとはいえない面がある。したがって、縁故や元の会社からのあっせん、民間雇用サービス会社などを含めた多様なマッチング経路の活躍が期待される。さらに、専門的・技術的職業従事者の中には相当に自律した働き方をめざす人々も少なくないところであり、専門職能集団としての協同組合（ワーカーズ・コレクティブ）のような働き方も一つの方向となると思われる。その際、労働者派遣制度を活用したり、又は新たな制度的枠組みを整備したりといった環境整備について、政策面の検討が求められるとも考えられる。ただし、第4節の6. で企業に

<sup>78</sup> ただし、あくまで「中軸」の役割を果たすことが期待されるのであって、ハローワークだけがこの機能を果たすということではなく、求人情報媒体をはじめとした多様なマッチング関係機関の連携が求められることはいうまでもない。

<sup>79</sup> このほかに「健康によいから」という理由ないし動機もあり、重要なものではあるが、ここでは割愛したい。なお、「健康によいから」だけが仕事をしている理由となっている場合は、それほど多くない。

<sup>80</sup> ここでは「専門的・技術的な仕事」を一つの典型例として取り上げようとするもので、職業分類上他の分類に属するものであっても、本人は「専門的な仕事」とであると意識している場合も少なくないと考えられる。その人なりの職業上の「おはこ（十八番）」といった方がより適切であると思われるが、ここでのデータでは、「専門的・技術的な仕事」で代表させることとしたい。

よる中途採用について検討する中でみたように（図表 3-4-8 参照）、多様なマッチング関連機関が必ずしも整備されていない地方圏においては、この面においても、ハローワークがより大きな役割を果たすことが求められるであろうことは指摘しておきたい。

以上のような 65 歳以上層を中心とした高年齢者の再就職促進に直接関係する課題への対応とともに、さらに視野を広げた政策課題についても指摘しておきたい。60 歳定年制が一般的である下での 65 歳までの雇用確保の枠組みが完成されたばかりの現在においては、主に定年に際して、又は定年後の雇用継続期間終了に際しての再就職（＝転職）の促進が当面の重点課題となることはいうまでもないが、中期的には、もう少し早い時期、例えば 40 代や 50 代前半の時期において、65 歳以降も就業し続けることも狙いの一つとした転職を図ることも考えられてよいと思われる。今回のデータでは、現在の 65～69 歳層がその年代に経験した転職には、いわゆる非自発的な理由によるものが少なくなかった。バブル崩壊後の厳しい経済・雇用情勢を背景として、そういう世代であったわけである。残念ながら、今回のデータからいえることは甚だわずかであるとしかいいえない。しかしながら、今後においては、高齢期の就業を念頭に置いた自発的な転職もされてよいと思われる。そのためには、転職のための環境整備が必要であると思われる。現在における転職論議においては、転職によって経済の効率化と経済成長が進み、転職が就業条件・環境の改善をもたらすことを暗黙の前提とされているように思われるが、実際の転職はそのような場合は多いとはいえない。とりわけ、中年期以降の転職は、一般的に就業条件・環境の一定の低下を甘受しなければならないことが多い。したがって、実際として、転職を促進するためにはこうした不利を一定程度補填するような仕組みの導入が求められる。そうすることによって、高齢期になってから転職を経験することに比べて、より円滑に 65 歳以降までの就業継続につながり、長期の視点からみればより望ましい成果を享受できるような態勢を構築することが検討されてよいと思われる。

それとも関連するが、被用者年金制度についても見直されるべき課題が提起されていると思われる。高齢期の入り口が人々にとって職業生活の総決算の時期であるように、現在は公的な被用者年金の機能面の棚卸しを行う必要があることが示唆されている。前述のように、少なくない人々が、公的年金を受給してもなお老後の生活に不安を覚えざるを得ない状況にあるということ自体が、課題を投げかけている。それは、基本的な制度設計にまでさかのぼらざるを得ないといったものではないが、制度設計が前提としていた経済・雇用状況と実際のそれとの乖離によるものと考えられる。すなわち一つには、雇用の広範な非正規化の進展であり、二つには経済の大きな変動が繰り返し起きようになり、かなりの期間失業状態にあることを余儀なくされる層が確実に増大したことである。その結果、制度のモデル的な設定と実際とに齟齬をきたすこととなり、実際の年金給付額がモデル的な想定よりもかなり下回る層が少なくなってきたといえることができる。したがって、建前ではなく実際的な状況に対応した想定の下で、高齢期の入り口における個々の総決算において、少なくともフルタイム就業を余儀なくさせるような状況にはしない程度の水準の確保をめざして、公的年金にお

ける対応的工夫が求められると思われる。その具体的方策は、筆者の能力を超えるので、課題の指摘にとどめておきたい。

最後に、筆者の得意分野であるマクロ経済の視点から一つ付け加えるとすれば、職業生活の総決算において、老後の生活に十分と思われる蓄積ができた層については、むしろその貯蓄を趣味、教養、旅行などに消費することにより、消費需要の拡大をもたらすことも重要な社会的貢献であることを申し添えて、この章を閉じたい。

### <参考文献>

(注) 以下の文献は、本文と直接的な関係が必ずしもあるものではないが、筆者の問題意識の全体的な形成に影響を与えたもので、参考までに掲げた。

赤瀬川原平 (2001) 『老人力 全一冊』筑摩書房／ちくま文庫

岩崎日出俊 (2013) 『65歳定年制の罨』KK ベストセラーズ／ベスト新書 397

岸本裕紀子 (2015) 『定年女史』集英社

楠木新 (2014) 『働かないオジサンの給料はなぜ高いのか』新潮社／新潮新書 565

多湖輝 (2015) 『定年力』ゴマブックス (新書)

橋本治 (2015) 『いつまでも若いと思うなよ』新潮社／新潮新書 639

藤田孝典 (2015) 『下流老人 一億総老後崩壊の衝撃』朝日新聞出版／朝日文庫 520

村松友視 (2015) 『老人の極意』河出書房新社 (新書)

矢部武 (2014) 『60歳からの生き方再設計』新潮社／新潮新書 584

### <JILPT 報告書>

浅尾裕 (2007) 「『団塊の世代』の今後における「引退過程」の諸相」労働政策研究・研修機構 (編) 『『団塊の世代』の就業と生活に関する調査研究報告』JILPT 労働政策研究報告書No.85、第7章

藤本真 (2010) 「65歳より先の継続雇用に向けた企業の取組み」労働政策研究・研修機構 (編) 『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』JILPT 労働政策研究報告書No.120、第5章



## 第4章 65歳以降の継続的な就業の可否を規定する企業要因の検討

### 第1節 本章の問題意識

#### 1. 継続雇用制度の意義

現在の継続雇用の仕組みについて、それに付随する公的給付のあり方を含めて批判が無いわけではない。たとえば OECD（清家監訳，山田・金訳，2005）は主に高年齢雇用継続給付について、就業に負のインセンティブ<sup>1</sup>をもたらす、もともと恵まれた立場にある終身雇用&年功賃金の男性高齢者にさらに恩恵を与え格差を広げる、雇用保護の強化が他の人々の雇用機会を奪う、等の理由で批判している。特に若年者雇用の文脈では、高齢者の雇用保護が若年者の雇用機会を奪うという「置き換え効果」の弊害について議論されることが多い（e.g. 玄田，2001，2004；太田，2010）。また今野（2014）は高齢社員の人事管理の観点から、高年齢雇用継続給付の存在が賃金の合理的決定を歪めてしまうと指摘している。この他にも、継続雇用は「希望者」の雇用の継続を企業に求めるが、あえて劣悪な職務内容や労働条件を提示することで「自発的に」希望を取り下げさせるという行為が罰則なく放置されているとの指摘もある（e.g. 柳澤，2016）。

しかし上述の課題や問題点を踏まえても、来るべき「生涯現役社会」において継続雇用の理念・発想自体は有効な選択肢の1つと考えられる。諸外国では長寿化と社会保障制度の財政逼迫等を背景として、定年前のフルタイム就業と定年後の完全引退の間をつなぐ雇用のことを「橋渡し雇用 (bridge employment)」と呼び四半世紀にわたって研究を蓄積してきた（e.g. Cahill, Giandrea and Quinn, 2006; Dingemnas, Henkens and Van Solinge, 2015; Ruhm, 1990）。その中でも高齢労働者がフルタイム就業を終えた後に引き続き同一の雇用主との関係を残しつつ徐々に労働時間や負担を減らす「段階的引退 (phased retirement)」は、最も望ましい橋渡し雇用の1つであると評価されている（Hutchens and Grace-Martin, 2006）。なぜなら「段階的引退は労働人生の終わりをより充実したものとするだけでなく、特定の人的資本を保持することを通して生産性の向上にも寄与する」と考えられるためである（Hutchens and Grace-Martin, 2006, p.525）。

我が国の継続雇用制度は公的年金の支給開始年齢引き上げに伴って、この段階的引退を法的に義務付けたという側面がある。もちろん、60代前半の継続雇用者においても60歳前と同程度の仕事をこなしている人もいる。実際のところ、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という）が2013年に60代継続雇用者を対象に実施した調査では、勤務時間や勤

<sup>1</sup>「負のインセンティブ」とは、勤労収入の60歳前後での減少幅が小さいと高年齢雇用継続給付が減額されるために、「60-64歳の一部の就業者を、従前賃金よりも低い賃金が支払われる職に就くよう促してしまう危険性がある」ことを指す(OECD, 清家監訳, 山田・金訳, 2005, p.80)。



務日数について60歳前と「変わらない」人が約8割を占めている（JEED, 2015a）。同様に、労働政策研究・研修機構（以下「JILPT」という）が2008年に実施した企業調査でも、60代前半層の継続雇用者は「通常60歳ごろと同じ仕事内容を継続」しているとする企業が約8割を占め、また「フルタイム勤務」であるという企業も約7割を占めていた（藤本, 2012）。

しかし雇用契約上の規定の勤務日数、勤務時間が変わらなかったとしても、実際には仕事の負担は60代前半層の継続雇用者において減少しているケースが多い。たとえば上述のJEEDの調査によれば、雇用形態としては正社員の約7割は継続雇用に際して非正規化しており、残業時間については半数以上が「減っている」と回答している。さらに仕事の内容・範囲、期待される仕事の成果、配置転換や出張の頻度、および職責の重さについても4~6割の人が「変わった」と回答している（今野, 2014; JEED, 2015a）。同様に、JILPT（2016a）による2015年実施の企業調査でも60代前半層が「定年前とまったく同じ仕事」をするという企業は39.5%で、「定年前と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」企業が40.5%とわずかながら上回っている。したがって、我が国の60代前半層の継続雇用者は60歳前と比較して仕事の負担や職責がある程度軽減されつつも、継続的に同じ使用者の下で働き続けることができる段階的引退の中にあるケースが多いと言えるのである。

こうした我が国の段階的引退の1つとしての継続雇用の現状について永野（2012）は、「必要に迫られた企業が制度の導入を急いだという側面もあるので、改善すべき点も少なくない」と認めつつも、「同一企業でのより高齢層までの就業の道を開き、「それにより、転職に伴うロスが回避される」として肯定的に評価している。この「転職に伴うロス」とは、具体的には失業期間の長期化を指すものと考えられる。たとえば岩田（2008）によれば、2007年の有効求人倍率（パートを含む）は全年齢で1.00倍に対して、55~59歳では0.57倍、60~64歳では0.70倍に留まっていたという（p.59）<sup>2,3</sup>。またJILPT（2016b）による転職・再就職に要した求職期間の調査でも、中高年での転職は長期化するケースが若年層よりも多いことが示唆されている<sup>4</sup>。

<sup>2</sup> なお、岩田(2008)が報告している有効求人倍率は「ハローワークが受理した求人を年齢別に均等配分した場合の数値」である(p.59)。この集計方法は「求人数均等配分方式」と呼ばれる。

<sup>3</sup> ただし、2007年当時は1.00前後で横ばいであった有効求人倍率（求人数均等配分方式）は、リーマン・ショックを受けて2008年、2009年には大幅に低下したものの（全年齢でそれぞれ0.84, 0.44）、その後一貫して上昇傾向にある。直近の2015年では全年齢で1.08と8年ぶりに1.00を上回り、特に55~59歳では1.11と全年齢を上回る水準となっている。この意味で本文中で引用した岩田(2008)の指摘は一部当てはまらなくなってきたが、一方で60~64歳では0.79と低い水準に留まっており、60代前半層の「転職に伴うロス」は依然として大きいことが示唆される。

<sup>4</sup> JILPT(2016b)では、転職・再就職に成功した人を対象に転職・再就職に要した求職期間を尋ねている。その結果、「60歳以上の転職経験者」の求職期間の平均値、中央値は「44歳以下での転職経験者」や「45~59歳での転職経験者」とほとんど違いが見られなかった。この理由について「転職・再就職の際に利用した機関・サービス」の観点から見ると、「60歳以上の転職」では「前の会社の斡旋」が16.2%と高くなっている（「44歳以下」では3.1%、「45~59歳」では7.3%）。したがって、前の会社の斡旋によって求職期間なしで就業できた人が「60歳以上」には一定数含まれていたために平均値が押し下げられたと考えられる。一方、「60歳以上の転職経験者」の求職期間の第3四分位数は12ヶ月となっており、4人に1人以上が1年以上かかっていたことが分かった。これは「45~59歳」の11ヶ月とは大きな差は無いが、「44歳以下」の7ヶ月と比べると長く、継続雇用以外で中高年での転職・再就職を試みる人の中には求職期間が長期化する人が少なくないことを示唆している。詳細はJILPT(2016b), pp.21-22を参照されたい。

したがって雇用者が「それまで蓄積したキャリアを有効活用したい」、「転職に伴う長期的失業のリスクを避けたい」といった理由で、もし選択可能であるならば定年前と同じ馴染みのある職場で引き続き働き続けたいと考えることは自然なことだと考えられる。

## 2. 65歳以降の就業促進の意義と、継続雇用のさらなる延長の可能性

さて、我が国では法改正によって65歳までの継続雇用が定着したものと考えられるが、今後は65歳を超えて高齢者に就業し続けてもらうことが重要となってくる。この理由として永野(2012)は、(1)実際に我が国では、長寿化や経済的理由を背景に「70歳くらいまで」働きたいという人が多い、(2)65歳に達する「団塊の世代」の職業能力をより長期に活用したい、(3)年金支給開始年齢のさらなる引き上げが必要となる可能性がある、の3点を挙げている。このうち年金支給開始年齢という観点では、我が国よりも高齢化の進行が比較的緩やかなアメリカ、イギリスで既に65歳超への将来的な移行が決定されている(厚生労働省, 2011)ことから、より厳しい状況にある我が国でもさらなる支給開始年齢の引き上げは検討されるべきと考えられる<sup>5</sup>。また、岩田(2008, 2012)によれば、高齢者1人を何人の勤労者で支えるかを表すサポート率という観点で見ると、我が国では20~70歳までを勤労者世代、70歳以上を「高齢者」と設定して初めて、欧州における65歳「高齢者」と同程度のサポート率になるという。したがって我が国では、長寿化と高齢者の高い就業意識を背景として、当面は70歳までの雇用確保が大きな目標となっているのである。

ここで、単純に就業率の底上げを考えた場合、我が国では女性の就業促進が大きな鍵を握っているが(e.g. 浅尾, 2015; 岩田・北浦, 2008)、それ以外で現実的に考え得る65歳超の雇用確保策の1つが継続雇用のさらなる延長である。65歳までの雇用確保措置の義務化は、2004年、2013年の2段階の強化を経て社会に広く浸透し、実際に高齢者の就業率を向上させた。そこで、たとえば今後公的年金の支給開始年齢がさらに引き上げられた場合に、それとタイミングを合わせて定年後の継続雇用の範囲を65歳超まで広げていくことは十分考えうる。

しかし公的年金の支給開始年齢の引き上げにせよ、継続雇用のさらなる延長にせよ、今後社会的な合意の形成に向けて議論が必要なトピックであって直ちに実現することはできない。また仮に社会的合意が得られたとしても直ちに延長を実現することはできず、十分な準備期間・移行期間を設定しなければ社会の混乱の元になってしまう。たとえばアメリカでは65歳から67歳への公的年金支給開始年齢の引き上げ決定から開始までに20年間の準備期間を、

<sup>5</sup> なお、厚生労働省(2011)の資料によれば、ドイツでも2007年に年金支給開始年齢を65歳から67歳に引き上げる決定が行われ、2012年から段階的引き上げが始まっていた。ところが2013年の総選挙でメルケル首相が率いるキリスト教民主・社会同盟が単独過半数を達成できず、連立政権を組むことになった社会民主党の要求で2014年5月に公的年金支給開始年齢の65歳から63歳への「引下げ」が可決された(藤本, 2015)。この時勢に逆行する「引下げ」の対象は1963年以前の生まれの人のみであり、1964年以降生まれの人は65歳支給開始となるものの、「公的年金の支給開始年齢引上げを前提として、高齢者雇用に向けたさまざまな取組みがとりわけ積極的に進められているヨーロッパにおいても、政治状況によっては流れが変化しうることを示している」と藤本(2015)は述べている(p.47)。

開始から完了までの移行期間に 24 年間を設定しており、同様にイギリスでは 65 歳（女性は 60 歳）から 68 歳への引き上げに 17 年間の準備期間と 22 年間の移行期間を設定している（厚生労働省, 2011）。

したがって、中・長期的には公的年金の支給開始年齢引き上げに伴って継続雇用の期間がさらに延長されることは十分現実的に想定し得るものの、少なくとも今後当面は 65 歳を超えての継続的な雇用は各企業の判断に委ねられることになる。

### 3. 高齢期も就業しやすい企業の特徴に関する先行研究

それでは、法によって義務化されていないにも関わらず、雇用者が高齢になっても働き続けることができる企業とはどのような特徴を持っているのだろうか。また、そのような企業を説明・予測するための規定要因とは何なのだろうか。この点についてヒントを得るべく、本項では発行年順に、Hutchens and Grace-Martin (2006)、山田 (2009)、藤本 (2012)、Van Dalen et al. (2014)、鹿生・大木・藤波 (2016) の研究をピックアップして概観してゆく<sup>6</sup>。

#### (1) Hutchens and Grace-Martin (2006) による米国企業での段階的引退実態調査

始めに、前項でも言及した「段階的引退」に関する Hutchens and Grace-Martin (2006) の研究を確認する。既に紹介した通り、著者らは段階的引退が橋渡し雇用の中でも特に好ましいものであると評価している。また実際にアメリカの高齢雇用者たちも半数以上が、フルタイム就業からいきなり完全引退したり、他の使用者の下へ転職・再就職したりするよりも、同じ職場で段階的引退に移行したいという希望を持っているという。ところが、著者らによれば、本論文の執筆当時のアメリカにおいて段階的引退の希望が実現するケースは稀であり、その背景には使用者たる企業側が難色を示していることが考えられた。

そこで著者らはアメリカ国内の 950 の企業を対象に調査を実施し、段階的引退を認める企業と認めない企業の特徴を検討した。その結果、段階的引退をより認めやすい企業の特徴について主に 3 つの知見を得ている。

第 1 に、既に段階的引退をしている従業員がいる企業では段階的引退を受け入れやすい傾向が見られた。確かに、先例があれば企業としても受け入れやすいというのはもっともらしい知見である。おそらく雇用者側としても先例となる人物を例示してフェアな処遇を求めやすいであろうし、あるいはそもそも先例があるということは何らかの理由で段階的引退を認めやすい性質を持った企業なのかもしれない<sup>7</sup>。

第 2 に、団体交渉によって守られているはずのホワイトカラー労働者の比率が高い企業は

<sup>6</sup> なお、レビュー対象文献の選定にあたっては(1)日本国内の研究を中心としつつも、高齢化が進行している欧米の研究も含めること、(2)発刊年が比較的新しいこと、(3)本章の多変量解析に際して、分析の枠組みの設定や結果の解釈に直接的に役立て得る知見を含んでいること、等を考慮した。

<sup>7</sup> ただし、この先例効果の理屈は「昨日健康だった人は今日も健康である可能性が高い」というような、おそらく事実ではあるが事象の規定要因の説明としてはあまり意味がない印象も受ける。

ど、段階的引退を認めない傾向が見られた。著者らはこれを実証研究における1つの驚きと評した上で、その背景について、労働組合がしばしば労働契約の明文化とその遵守の一貫性を企業に求めがちである点を指摘している。つまり、アメリカでは組織力の高い労働組合に加入している企業ほど一貫した方針とその実践に向けた企業努力を求められており、結果的に労働契約に明文化されていないインフォーマルな雇用としての段階的引退を認めづらくなってしまっている可能性があるのである<sup>8</sup>。

第3に、規定の最低労働時間が短く設定されている企業ほど、段階的引退を認めやすい傾向が見られた。たとえばパートタイムのホワイトカラー労働者を雇用していたり、ジョブ・シェアリングを認めていたり、流動的な始業時間の設定を認めている企業では、もともと労働時間の管理体制が緩やかであるので、結果的に段階的引退についても認めやすいことになる。逆に、たとえば週40時間といった最低労働時間を厳格に正社員に設定している企業ほど、高齢社員だからといって短時間勤務という例外を認めにくくなりがちであるという知見は、確かにもっともらしい結果と言える。

以上の Hutchens and Grace-Martin (2006) の研究について、アメリカの場合は年齢を理由とした解雇は違法であり、我が国の定年を前提とした継続雇用制度とは大きく状況が異なる。しかし、「社会全体では一般的とはいえず、法的強制があるわけでもない状況下での高齢者雇用への先進的な取組」という観点では、当時のアメリカにおける段階的引退と2016年現在の我が国における65歳超の継続雇用には一部共通する面もある。特に、労働組合の効果や最低労働時間の設定等についての知見は、企業の高齢者雇用に対する柔軟性を示唆する指標として十分参照するだけの価値があるものと考えられる。

## (2) 山田(2009)による民間企業の60代前半層就業率を規定する要因の研究

次に山田(2009)の研究を確認する。OECD加盟国内での一般論に反して、我が国では「年齢-賃金プロファイル」(以下「賃金プロファイル」という)の傾きがきついにも関わらず高齢者の就業率が高い。著者はこの理由が定年退職の慣行と定年前後での柔軟な賃金調整にあるとの仮説を立て、縦断的マクロデータと横断的マイクロデータから検証している。

まず労働力調査、賃金構造基本統計調査等を用いたマクロデータの分析結果からは、男性60~64歳の就業率に最も大きな影響を与える要因は労働市場の状況悪化であることが示唆された。したがって、企業の戦略・努力とは無関係に、高齢者の労働市場全体の状況によって60代前半層の就業率は大きく左右されると考えられる。しかし同時に、61歳以上の定年

<sup>8</sup> 我が国では企業ごとに労働組合がある場合が多いが、アメリカでは一般的に職業・産業ごと、もしくは地域ごとに労働組合が存在しており、そこへ加入しているかどうか企業が特性に関する論点の1つとなる。なお菅野(2004)によれば、超企業的組織としての労働組合がある欧州諸国では一般的に労働組合は「広く外部労働市場の取引基準設定を目指」し、個別企業の労働者の利益を代表するのは従業員代表委員会となるが、アメリカの労働組合は「超企業的組織でありながら、個別企業の労働条件設定と苦情処理とを2大機能とする」点が欧州諸国と異なる点である(p.292)。

制を採用している企業の比率が高まるほど男性 60～64 歳の就業率が高まり、また賃金プロファイルの傾きがきついほど、すなわち高齢者の賃金が若年層と比較して「割高」<sup>9</sup>になるほど、男性 60～64 歳の就業率は低くなることも示唆された。この結果について山田（2009）は、「いずれも企業側の雇用管理・賃金制度の変更によるもので、それらの変更如何によって 60～64 歳の就業率がいかに大きく改善するかを示唆する結果」であると結論付けている（p.9）。

一方、民間企業 3,867 社の 2008 年のマイクロデータを用いた分析結果<sup>10</sup>からは、第 1 に、賃金プロファイルが緩やかであることが、定年延長確率を高めることで継続雇用率を高める効果を持つことが示唆された。また、「一部企業では、継続雇用時の賃金引き下げ幅が大きすぎるため、定年到達者は離転職を選択し、継続雇用率が下がって」いた（p.16）。分析結果によれば、55 歳よりも前に賃金低下によるプロファイルの修正を行っているほど 60 歳以上の継続雇用率は高まるが、逆に 60 歳前後での賃金低下については、その下げ幅が大きいほど 60 歳以上の継続雇用率は低下してしまうのである。

第 2 に、「正社員が増加した企業では定年延長確率も継続雇用率も上がる傾向が」見られた（p.16）。この結果について山田（2009）は、「マクロ・データでも失業率低下が 60 歳代前半の就業率を大きく改善することと整合的である」と解釈している（pp.16-17）。

第 3 に、「予想に反し、労働組合のある企業では定年延長確率も継続雇用率も下がる傾向にあった」（p.17）。この結果について山田（2009）は、当初は労働組合の存在を「労働者側の交渉力の代理変数」と見なしていたものの、先行研究においては「定年までの雇用保障の要求による雇用関係硬直化」という労働組合の負の影響を指摘しているケースもあることを踏まえ、慎重な検討が必要であると述べている（p.14）。この指摘は前述の Hutchens and Grace-Martin（2006）による「労働組合の存在が、雇用契約の明文化とその遵守を企業に求めることで、結果的に段階的引退を認めづらくする」という指摘とよく似ている。

以上の山田（2009）の研究では従属変数が 60 代前半層での就業率変動・継続雇用率であり、また 2013 年以降は 65 歳までの雇用確保の義務化がさらに強化されたため、得られた知見をそのまま現在の 65 歳超の継続雇用に当てはめることはできない。しかし、定年と絡めた賃金プロファイルという我が国固有の文脈を加味した研究として参照すべき点が多いと言える。

### （3）藤本（2012）による 60 歳定年後に賃金水準を大きく変えない企業の特徴の検討

続いて藤本（2012）の研究を確認する。2012 年当時も、そして 2016 年現在においても継続雇用の実態は定年後の再雇用がほとんどであり、大幅な賃金低下を伴うことが一般的である。こうした中で「例外的」に賃金水準を変えていない企業にはいかなる特徴があるのだろうか。

<sup>9</sup> なお、「割高」という表現は山田（2009）が直接使用しているわけではなく、本章筆者が文意を汲み取って使用したものである。以下同じ。

<sup>10</sup> 山田（2009）では主要な知見を 5 点報告しているが、ここでは本章の目的と特に関連する 3 点のみ紹介している。

この点について著者が前述の山田（2009）と同じ民間企業 3,867 社の 2008 年データを用いて分析したところ、60 歳到達後に賃金面で処遇を変えない企業は処遇を変える企業と比較して、(a)小規模企業に多い、(b)業種としては飲食・宿泊、医療・福祉、運輸の 3 業種に多い、(c)仕事の内容も 60 歳前と同じであることがほとんどである、(d)賃金設定にあたって高年齢雇用継続給付や在職老齢年金を考慮しないことが多い、(e)希望者全員を継続雇用対象とすることが多い<sup>11</sup>、(f)賃金プロファイルの年功的な性格が弱い、等の傾向が見られたという。

また「高齢者雇用を進める上での課題」に関する調査結果からは、「不動産」「金融・保険」「情報通信」の 3 業種で課題が多く、その背景には「数年のうちに定年を迎える 50 歳代後半の雇用者において、労働需要のとりわけ低い事務職従事者の占める割合が他産業に比べて高い」という共通点があると指摘されている（p.109）。逆に「医療・福祉」「教育・学習支援」「運輸」の 3 業種は高齢者雇用への課題が少なく、その背景については「50 代後半の雇用者において、専門的・技術的職業や運輸・通信といった仕事に従事する人の割合が相対的に高く、こうした 50 歳代後半における職種別構成上の特徴が、雇用確保措置や 60 歳代前半の人事管理の内容における特徴につながっている」と考察されている（p.109）。

さらに、処遇を変えない企業であるか、それ以外の企業であるかを従属変数とするロジスティック回帰分析の結果からは、「高年齢社員に適した仕事の開発」を行っている企業では処遇を変えない確率が高いことが示唆された。この結果について藤本（2012）は、「継続雇用時の賃金を高く維持していく上で、その賃金水準に見合った仕事を見つけるための取組みが有効である」と述べている（p.104）。

一方、「新たな勤務シフト（短時間勤務制度など）の導入」を行っている企業や「役職定年制・任期制」といった人事管理の取組みを行っている企業では、逆に 60 歳以降処遇を変える確率が高いことが示唆された。この結果について藤本（2012）は、「言い換えると、高齢従業員が管理職、あるいはフルタイム勤務で働き続けられる状況であるほうが、継続雇用時に賃金水準は高く維持されやすい」のだと解釈している（p.104）<sup>12</sup>。

以上の藤本（2012）の研究は、当時の 60 代前半層の状況について検討したもので、得られた知見をそのまま現在の 65 歳以降の就業可否に当てはめることはできない。しかし、賃金面での処遇という側面から高齢者雇用に先進的に取り組んでいる企業の特徴を明らかにし、その規定要因を仔細に検討した本研究からは、現在 65 歳以降の継続的な雇用に取り組んでいる

<sup>11</sup> なお、藤本(2012)は山田(2009)と同じく 2013 年の法改正前の調査データを使用しているため、当時は労使間の協定等により基準を設けて該当者のみを継続雇用対象とすることができた。実際に、同調査結果からは調査対象企業の 8~9 割が継続雇用対象者に対し基準を設けていた。このため、藤本(2012)の集計においても山田(2009)の研究と同様に、継続雇用対象が「希望者全員」であるかどうかには焦点が当てられている。

<sup>12</sup> ただし、「高齢従業員が管理職で働き続けること」について藤本(2012)は「あるエンジニアリングの会社」の事例を例示しつつ、「継続雇用後も管理職としての働きを期待し、高水準の賃金を維持する場合、その賃金に見合うだけの働きがさまざまな理由から難しくなった場合に対応していくのか」という課題が出てくる」と指摘している(p.105-106)。つまり、確かに分析結果からは「管理職」を維持させることが賃金面での処遇を変えない企業の規定要因の 1 つであることが示唆されたものの、実際にはそう簡単に実現することは難しいケースもあると考えられるのである。

企業の特徴や規定要因を探るにあたって参照すべき点が多いと考えられる。

#### (4) Van Dalen, Henkens and Wang (2015) による欧州 6 カ国の企業の高齢者活用戦略の検討

次に Van Dalen et al. (2015) の研究を確認する。著者らによれば、現在のヨーロッパの使用者が高齢労働者に関して取りうる企業戦略は大きく分けて「適応実践 (accommodation practices)」、「発展実践 (development practices)」、「退出機会の提供 (offering exit options)」の 3 戦略である。

まず「適応実践」とは、加齢のプロセスに伴って身体的・認知的に起こりうる能力の低下を埋め合わせる職場の包括的な環境づくりを行う戦略である。適応実践戦略においては労働時間や仕事の負担を減少させたり、変則的なシフトや時間外労働から高齢者を遠ざけるといった工夫で、高齢労働者の状況に職場が「適応する」戦略を採る。

次に「発展実践」とは、高齢労働者の生産能力を向上させるべく、人的資本への投資を行う戦略である。前述の適応実践戦略は「どれだけ高齢者の能力低下を環境によって緩和させ補うか」、マイナスをゼロへ近づけようとする発想であった。これに対して発展実践戦略では、高齢者の能力をさらに伸ばし、プラスへと転じようとする発想に立つ。このように聞くとポジティブに感じられるが、実際のところ著者らによれば発展実践戦略は若年者の採用が難しい場合や、これまでの知識が技術的進歩によって破壊されてしまった場合、もしくは投資費用自体が安上がりになり済む場合に採られ易くなるという<sup>13,14</sup>。

最後に「退出機会の提供」とは、慣習的な引退年齢<sup>15</sup>よりも前に雇用関係を切り上げてしまうべく早期退職等を推奨する戦略である。著者らによれば、年功賃金の傾向が強く高齢になるほど人件費の負担が大きくなる企業でこの戦略が採られやすい。また、新しいテクノロジーへの適応が必要で、高齢者は若い世代と比べて適応させるためのコストが高くついてしまう場合にも、この戦略が採られやすくなるという<sup>16</sup>。

以上の 3 つの企業戦略について、著者らはデンマーク、ドイツ、イタリア、オランダ、ポーランド、スウェーデンの 6 カ国の 3,638 企業を対象とした 2009 年の調査データを用いて規定要因を検討している。分析に投入された主要な予測要因は、50 歳以上の高齢労働者の比率、組織の規模、年功賃金の傾向、労働組合への加入<sup>17</sup>、職務遂行のための訓練の必要性、新規

<sup>13</sup> とはいえ、後述の「退出機会の提供」と比べれば雇用保護の観点からはポジティブな戦略と言える。

<sup>14</sup> なお、Van Dalen et al. (2015)によれば、この「発展実践戦略」には企業内で高齢者の配置転換の流動性を促進することも含まれるという。つまり、高齢者にこれまでとは異なる業務の能力を「発展」させてもらおうという発想である。

<sup>15</sup> 「慣習的な引退年齢」は、ほとんどの国では 65 歳を指すと Van Dalen et al. (2015)は述べている。

<sup>16</sup> ただし、この戦略は従来から最も簡易な戦略として用いられてきたものの、近年は規制強化もあって、ヨーロッパの使用者にとって選択しづらい戦略となりつつあるという。

<sup>17</sup> 前掲の脚注でも既に言及したが、我が国では労働組合は企業ごとに存在することが多いが、欧州諸国では職業別・産業別に存在しているケースが多い。したがって、「労働組合の存在」ではなく、「労働組合への加入」が分析に投入されている。また、欧州諸国の超企業的組織としての労働組合は個別企業の労働者の利益を守ることもより外部労働市場の取引基準設定を目指す点で日本やアメリカの労働組合と役割が異なるため（菅野，2004，p.292）、Van Dalen et al. (2015)における同変数は解釈に注意が必要である。

採用の難しさ、および職務に必要とされる知識の深さ、の7つである<sup>18</sup>。

構造方程式モデリング<sup>19</sup>による推定の結果、投入された変数の中で最も戦略の選択に影響を及ぼしていたのは「高齢労働者の比率」であった。この変数は、3 戦略を全て有意に促進しており、したがって高齢労働者の比率が高い企業では適応実践戦略や発達戦略といったポジティブな戦略と同時に、退出機会の提供というネガティブな戦略も採られ易くなることが示唆された。

次に、「訓練の必要性」も3 戦略に対して正の有意な説明変数であった。つまり、職務の遂行にあたって従業員に訓練を実施する必要性が高い企業ほど適応実践戦略や発展実践戦略といったポジティブな戦略が採られやすくなるが、同時に退出機会の提供というネガティブな戦略も採られやすくなることが示唆された。

その他の変数の中で、退出機会の提供というネガティブな戦略の規定要因として有意であったのは労働組合への加入であった。労働組合への加入は、適応実践戦略をある程度促進し、高齢者が働きやすい環境づくりを促す効果を持っている。しかし同時に退出を推奨する戦略を採らせやすくする効果も持っており、相対的に見ると退出機会の提供戦略の促進効果のほうが強い。欧州諸国の労働組合は日本やアメリカとはやや性質が異なる点に留意が必要だが、高齢者の就労という観点では Hutchens and Grace-Martin (2006) や山田 (2009) と一貫性のあるネガティブな結果が得られたものと言える。

一方、適応実践戦略と発展実践戦略の2つのポジティブな戦略を促進していた要因として「新規採用の難しさ」が有意であった。つまり、労働力として新規に採用を増やしたいが実現が難しい企業では、高齢者に活躍してもらうべく働きやすい環境づくりを行ったり、高齢者の能力開発に積極的に取り組みやすくなることが示唆された。

次に、「職務に必要とされる知識の深さ」については発展実践戦略のみを促進する要因として有意であった。つまり、職務の遂行にあたって知識を蓄積した深い専門性が必要とされるような場合には、高齢者においてもさらに能力を高めるような戦略が採られやすくなることが示唆された。

これに対して、「年功賃金の傾向」は適応実践戦略のみを促進する要因として有意であった。つまり、加齢に応じて賃金の上昇幅が大きくなる企業では、高齢者が働きやすいような環境づくりに取り組む可能性が高くなる。この結果もやや意外なものであり、前述の山田(2009)、藤本(2012)の知見とも矛盾する結果であるが、この点について著者らは「企業が高齢者を選別して対応する、デュアル・アプローチの戦略を採ることを示唆しているのかもしれない」と述べるに留め、深くは考察していない(p.821)。

<sup>18</sup> なお、この7つの主要な説明変数のほかに調整変数として、業種(公的機関を参照群として、製造業、サービス業、健康・教育)、国(ドイツを参照群として、イタリア、デンマーク、スウェーデン、ポーランド、オランダ)が分析に投入されている。

<sup>19</sup> 構造方程式モデリング(structural equation model; SEM)とは、「構成概念や観測変数の性質を調べるために集めた多くの観測変数を同時に分析するための統計的手法であり、「その最大の長所は柔軟なモデル構成力である」(豊田, 1998, p.1)。詳しくは豊田(1998)等の解説を参照されたい。



最後に「組織の規模」については、いずれの戦略の規定要因としても有意ではなかった。藤本（2012）の研究では小規模企業ほど賃金面での処遇を変えない企業が多い等の結果を得ており、JEED（2015a）の調査でも小規模企業ほど高齢者雇用がしやすいことが示唆されたが、本研究においてはこうした違いは見られなかった。

以上の Van Dalen et al.（2015）の知見は、我が国とは様々な観点から状況が大きく異なる欧州諸国の企業を対象として得られたものであり、そのまま我が国の65歳以降の就業可否に当てはめることはできない。しかし、海外の直近の高齢者雇用に関する企業戦略に関する研究として、規定要因の設定や分析の枠組みにおいて参考になる点が多い。

#### （5）鹿生・大木・藤波（2016）による65歳以降の雇用を制度的に推進する企業の特徴の検討

本項の最後に鹿生・大木・藤波（2016）の研究を確認する。本研究では、2013年4月より65歳までの希望者全員の雇用確保が義務付けられた<sup>20</sup>ことを受けて、(1)同改正の施行後の60代前半層の活用方針と今後の方向性を捉えること、(2)その方針に基づく人事施策を効果的に進める方法を検討すること、の2点が目的とされている。著者らによれば、同改正によって企業は60歳以上の高齢者の「数量的な増加」と「質の多様化」に直面している（p.67）。またこれに対応するためには、高齢者を積極的に活用する方針を明確化する「戦力化」と、その方針に基づき制度設計によって人事管理を整備する「制度化」の2点が必要になるという。そこで筆者らは、JEEDが2013年に全国の4,203社から回答を得た企業調査データを用いて、「戦力化」と「制度化」の現状と今後の方向性を検討している。

分析結果からは、まず65歳までの高齢者雇用を行っている企業では、高齢者活用の基本方針として能力再編による活用、企業主導による役割設定を行いやすいという傾向が見られた。これとは対照的に、65歳以降の雇用を制度的に推進している企業では、能力向上による活用、高齢者の自律性を尊重した役割設定がなされているという傾向が見られたという。つまり、高齢者の「戦力化」を図るにあたって、65歳以降の就業に関する「制度化」の進展具合に応じて大きく異なる方針が採られていたのである。

この理由について著者らは、「定年後の雇用期間の違い」（p.70）という統一的な観点から解釈を進めている。まず一般論として継続雇用者は60歳での定年を機に役割変化による役割喪失の危機を経験することになるが、65歳までの雇用を行っている企業では「その企業で勤務できる期間は限られている」ために、「これが引退を意識させ」、「能力拡大によって企業に貢献する意欲は低下することが考えられる」（p.70）。さらに企業側としても「訓練に投資した場合の回収期間は短くなる」ことから、「能力の拡大を通じた役割の獲得よりも、役割変化を原因とする役割喪失の問題を最小限に抑える対策を優先させ」ることになるという

<sup>20</sup> より正確には、2004年の高年齢者等雇用安定法の改正で65歳までの希望者全員の雇用確保は「原則」とされてきたが、労使間の協定等に基づく基準の設置が認められていた。しかし2013年4月より、こうした基準の設置に関する条項が廃止され、基準を設けない希望者全員の65歳までの雇用確保の義務化がより厳格化された。

(p.70-71)。

これに対して、65歳を超えて就業できる制度を推進している企業では60歳後に期待される雇用期間がより長くなる。このために、「高齢者側は、雇用され続けるために能力を維持・向上させる必要が生じ」、「教育への投資意欲が高まることが想定される」(p.71)。一方企業側としては「戦力化を図る期間が長くなる」ために、「能力再編では、雇用期間中に能力が陳腐化する可能性が高くなる」こと、また高齢者の「就業意欲を高く維持する対策にも力を入れる必要もある」ことから、その手段として「訓練機会の提供」が選択されやすくなるという(p.71)。なぜなら、「訓練機会は企業から支援されるという高齢者の感覚を高め」、「企業への貢献意欲を高める効果が期待できる」ためである(p.71)。

さらに、役割設定における企業主導、本人の自律性尊重の違いについて著者らは、雇用期間の長期化によって高齢者の「能力や体力の個人差」が大きくなり、「企業は標準的な対策をとることは困難になる」のだと指摘している(p.71)。さらには、この個人差を理由として「企業と高齢者の両者の要望は大きく乖離する恐れが」でてくるため、「この問題に対処するには、両者の要望を伝えて、交渉し、調整する機会を企業が設けておくことが必要となる」のである(p.71)。以上の考察結果を踏まえ著者らは、「今後、法が定める年齢を越えた雇用を推進する場合には、能力向上と自律性を柱に高齢者の活用方針を定めることが予想される」と結論付け、またその実現のためには高齢者と企業の交渉・調整機会を設置する「すりあわせのキャリア管理」が重要になると結論付けている(p.71)。

以上の鹿生ら(2016)の知見は、本章における65歳以降の就業可否の検討にあたって直接的に役立てられるものと考えられる。雇用期間が長期化することで「戦力化」の方針が大きく変化するという実証的知見は、了解可能性が高い。また、本知見は「継続雇用が65歳までか、70歳までか」という当面の状況を超えて、より普遍的な一般法則を示唆しているようにも思われる。この点についてさらに再現可能性を確かめていくことは、本領域の研究の蓄積において重要な論点の1つと考えられる。

#### 4. 本章の研究目的

さて、前項で見た通り、高齢者の継続的な就業の可否については既にさまざまな研究結果が報告されている。しかし、鹿生ら(2016)を除けば60代後半層の継続的な就業に直接焦点を当てた研究は少なく、未だ研究知見の蓄積の途上にあると言える。そこで、本章では前項で見てきた先行研究の知見を可能な範囲で取り込みつつ、直近のデータを用いて65歳以降の就業可否の規定要因に関する実証データの蓄積に貢献することを目的とする。

## 第2節 65歳以降も希望者は全員就業可能な企業の特徴

### －基準を設けている企業、就業不可の企業と比較して

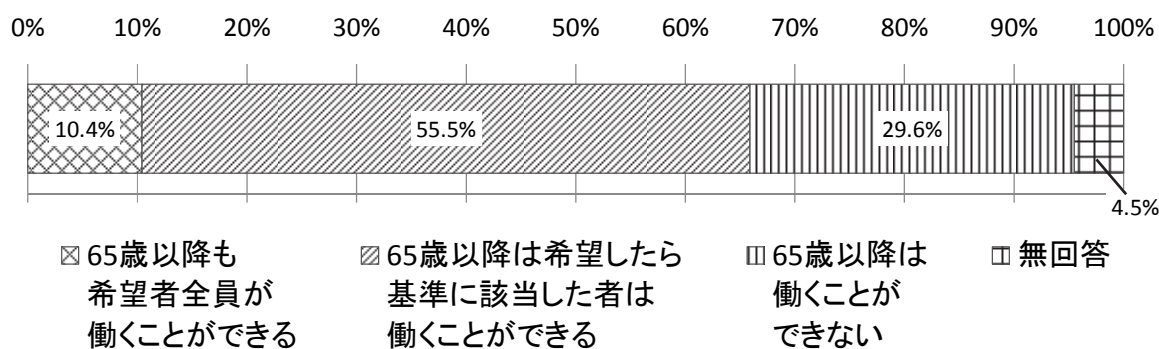
前節の目的を受けて、まず本節では65歳以降も希望すれば全員が就業可能な企業の特徴について単変量ごとに確認する。使用するデータは、2015年7月に実施された本報告書内で共通の「高年齢者の雇用に関する調査」である。調査の方法・概要については第1章、および既刊のJILPT(2016a)を参照されたい。

#### 1. 本節における65歳以降の就業可否3区分

まず、有効回答のあった6,187社における65歳以降の就業可否の状況について確認する。アンケート調査において「貴社では、希望すれば65歳以降も働きつづけることができますか」と尋ねたところ、図表4-2-1の結果を得た。希望者全員働くことができる企業は約1割、逆に希望有無とは関係なく働くことができないとする企業は約3割であった。一方、過半数の企業では「基準に該当した者は働くことができる」という状況であった。

本節ではこの設問への回答に基づき、(a)「65歳以降も希望者全員が働くことができる」企業645社を「全員可能群」、(b)「65歳以降は希望したら基準に該当した者は働くことができる」企業3,434社を「該当者のみ群」、(c)「65歳以降は働くことができない」企業1,830社を「全員不可群」として、以下クロス集計に基づき比較してゆく<sup>21</sup>。

図表4-2-1 調査対象企業における65歳以降の就業可否状況(n=6187)



<sup>21</sup> なお、「該当者のみ群」の企業における該当者の判定のための「基準」については、多重回答形式の設問で選択率が高い順に「働く意思・意欲があること」(58.9%)、「健康上支障がないこと」(58.7%)、「会社が提示する労働条件(賃金の低下を含む)に合意できること」(45.2%)、「出勤率、勤務態度」(40.7%)、「会社が提示する職務内容に合意できること」(40.1%)といった状況であった。詳しくは既刊のJILPT(2016a)を参照されたい。

## 2. 企業の基本属性

### (1) 業種

まず業種ごとの3群の比率を示したのが図表4-2-2である<sup>22</sup>。全員可能群の比率が全体平均を5%以上上回ったのは、「飲食業・宿泊業」(17.7%)、「運輸業」(17.4%)、「サービス業」(15.9%)の3業種であった。一方、全員不可群の比率が40%以上と高かったのは「金融・保険業」(68.3%)、「情報通信業」(58.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(46.4%)の3業種であった。

第1節でレビューした藤本(2012)の報告と今回の集計結果を比較すると、いくつかの業種<sup>23</sup>については違いが見られるものの、「高齢者雇用に先進的に取り組みやすい業種であるか」という広い観点では概ね一貫性のある結果となった。

図表4-2-2 業種ごとの65歳以降就業可否3群の比率(無回答を除く)

|               | n    | 全員可能群 | 該当者のみ群 | 全員不可群 |
|---------------|------|-------|--------|-------|
| 建設業           | 450  | 12.0% | 68.4%  | 19.6% |
| 製造業(全体)       | 1706 | 8.4%  | 56.8%  | 34.8% |
| 一般機械器具製造業     | 248  | 8.1%  | 64.5%  | 27.4% |
| 輸送用機械器具製造業    | 177  | 6.8%  | 58.2%  | 35.0% |
| 精密機械器具製造業     | 109  | 11.9% | 52.3%  | 35.8% |
| 電気機械器具製造業     | 180  | 8.9%  | 53.9%  | 37.2% |
| それ以外の製造業      | 992  | 8.3%  | 55.6%  | 36.1% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 28   | 14.3% | 39.3%  | 46.4% |
| 情報通信業         | 151  | 2.6%  | 39.1%  | 58.3% |
| 運輸業           | 596  | 17.4% | 63.4%  | 19.1% |
| 卸売・小売業        | 1095 | 6.6%  | 55.2%  | 38.3% |
| 金融・保険業        | 63   | 0.0%  | 31.7%  | 68.3% |
| 不動産業          | 48   | 14.6% | 52.1%  | 33.3% |
| 飲食業・宿泊業       | 226  | 17.7% | 62.8%  | 19.5% |
| 医療・福祉         | 189  | 15.3% | 68.8%  | 15.9% |
| 教育・学習支援業      | 79   | 6.3%  | 60.8%  | 32.9% |
| サービス業         | 951  | 15.9% | 58.8%  | 25.3% |
| その他           | 173  | 9.2%  | 54.3%  | 36.4% |
| 全体            | 5755 | 10.9% | 58.2%  | 30.9% |

<sup>22</sup> 本節では原則的に、65歳以降の就業可否3群ごとの各設問への回答比率を見るが、業種に関してのみ群ごとではなく業種ごとに3群の比率を見たほうが有意義と考えた。

<sup>23</sup> 具体的には、教育・学習支援業は高齢者雇用における課題が少ない業種として、不動産業は課題が多い業種として藤本(2012)では指摘されていたが、今回の集計では両業種とも目立った特徴が見られなかった。

## (2) 設立年

次に設立年について、3群ごとの回答分布、および有効回答内での平均設立年を見たところ図表4-2-3の結果を得た。全員可能群は他群と比べて「1949年以前」の比率が低く、その分それ以降の設立年の比率が総合的に高くなっている。設立後の経過年数平均値で見ても他群よりも3～5年ほど短く、統計学的に他の2群よりも有意に低かった<sup>24</sup>。したがって、希望者は65歳以降も全員就業できるとする企業は比較的若い企業が多いことが示唆された。

図表4-2-3 65歳以降の就業可否3群ごとの設立年(無回答を除く)

|        | n    | 設立年     |                 |                 |         | 2015年時点<br>の設立後<br>経過年数<br>の平均値 |
|--------|------|---------|-----------------|-----------------|---------|---------------------------------|
|        |      | 1949年以前 | 1950年<br>～1974年 | 1975年<br>～1999年 | 2000年以降 |                                 |
| 全員可能群  | 594  | 9.8%    | 46.1%           | 32.2%           | 12.0%   | 42.0年                           |
| 該当者のみ群 | 3244 | 17.6%   | 44.7%           | 28.4%           | 9.3%    | 47.3年                           |
| 全員不可群  | 1748 | 19.5%   | 38.8%           | 28.3%           | 13.4%   | 45.8年                           |
| 全体     | 5586 | 17.4%   | 43.0%           | 28.8%           | 10.9%   | 46.3年                           |

## 3. 従業員・正社員の状況

### (1) 従業員数・正社員数

続いて従業員数について3群ごとの回答状況を見たのが図表4-2-4である。全員可能群は、「50人以上100人未満」の比率が他の群よりもやや高く、また「300人以上1000人未満」、「1000人以上」の比率はやや低い。平均値の差を統計学的に検討したところ、全員可能群と該当者のみ群の間で有意な差は見られなかったが、全員不可群は他の2群より有意に高かった<sup>25</sup>。したがって全員可能群に小規模企業が多いというよりも、全員不可群に大規模企業が多い、と解釈したほうが自然と言える。この点について先行研究では従業員数が少ない企業のほうが高齢者を雇用しやすいことが繰り返し指摘されているが(e.g. 藤本, 2012; JEED, 2015)、今回の集計でも概ね一貫性のある結果になったと言える。

<sup>24</sup> 3群間で1要因分散分析を行ったところ有意であった( $F(2, 5583)=11.6, p<.001$ )。多重比較の結果、全員可能群は該当者のみ群と全員不可群よりも有意に平均値が低く、該当者のみ群と全員不可群の間に有意差は見られなかった。

<sup>25</sup> 3群間で1要因分散分析を行ったところ有意であった( $F(2, 5346)=11.6, p<.001$ )。多重比較の結果については本文記載の通りである。

図表 4-2-4 65歳以降の就業可否3群ごとの従業員数(無回答、無効回答26を除く)

|        | n    | 従業員数区分          |                  |                   |         | 平均値  |
|--------|------|-----------------|------------------|-------------------|---------|------|
|        |      | 50人以上<br>100人未満 | 100人以上<br>300人未満 | 300人以上<br>1000人未満 | 1000人以上 |      |
| 全員可能群  | 541  | 49.7%           | 39.0%            | 8.3%              | 3.0%    | 241人 |
| 該当者のみ群 | 3108 | 45.3%           | 39.6%            | 12.1%             | 3.0%    | 273人 |
| 全員不可群  | 1700 | 37.9%           | 40.6%            | 15.3%             | 6.2%    | 518人 |
| 全体     | 5349 | 43.4%           | 39.9%            | 12.7%             | 4.0%    | 348人 |

また正社員数についても3群ごとの回答状況を見たところ図表4-2-5の結果を得た。従業員数と同じく、全員可能群は他群よりも比較的少ない人数である様子が窺える。平均値の差についても、従業員数と同じく全員不可群が他の2群より統計学的に有意に高いという結果となった<sup>27</sup>。したがって全員不可群は正社員数という観点でも大規模な企業が多いと言える。

図表 4-2-5 65歳以降の就業可否3群ごとの正社員数(無回答を除く)

|        | n    | 正社員数区分 |                 |                  |                   |         | 平均値  |
|--------|------|--------|-----------------|------------------|-------------------|---------|------|
|        |      | 50人未満  | 50人以上<br>100人未満 | 100人以上<br>300人未満 | 300人以上<br>1000人未満 | 1000人以上 |      |
| 全員可能群  | 555  | 28.1%  | 45.0%           | 22.7%            | 3.2%              | 0.9%    | 101人 |
| 該当者のみ群 | 3010 | 20.7%  | 46.2%           | 26.6%            | 5.2%              | 1.2%    | 142人 |
| 全員不可群  | 1655 | 14.2%  | 39.0%           | 32.7%            | 10.0%             | 4.1%    | 339人 |
| 全体     | 5220 | 19.4%  | 43.8%           | 28.1%            | 6.5%              | 2.1%    | 200人 |

## (2) 全体・60代前半における正社員率、正社員で最も多い学歴

次に、前述の正社員総数を従業員総数で割った全体の正社員率と、60代前半層の継続雇用者<sup>28</sup>の正社員率、および正社員における最多学歴区分について3群の回答状況を確認した結果を図表4-2-6に示す。全員可能群は他の2群と比較して全体の正社員率はやや低いが、60代前半の継続雇用者の正社員率は50.2%と他群より高い。正社員の最多学歴区分では、全員可能群は「高卒・男子」「高卒・女子」の比率が他群より高く、その分、「大卒・男子」の比率が他群より低い。以上をまとめると、全員可能群では高卒正社員を比較的多く雇用しており、また彼らが60代前半の継続雇用者となった場合には正社員として雇用する傾向が他群よ

<sup>26</sup> 本調査では従業員数50人以上の企業を対象に調査を実施したが、中には従業員数を50人未満と回答している企業もあった(全体の6.9%)。人数の変動があることを踏まえればこれらのケースが誤った回答とまでは言えないが、従業員数の各区分の比率を見る上では条件が統制される必要があると考え、本クロス集計のみ50人未満のケースを無効回答として除外した上で各区分の比率を求めている。

<sup>27</sup> 3群間で1要因分散分析を行ったところ有意であった( $F(2, 5217)=22.6, p<.001$ )。多重比較の結果については本文記載の通りである。

<sup>28</sup> 調査票では「継続雇用者」について、「60歳に到達するまで貴社に正社員として勤続し、60歳以降も貴社で雇用され続けている従業員(正社員または非正社員)」と定義している。これは前節で紹介したJEED(2015)における「正社員として20年以上勤務」という条件を含めた定義と比べると、やや緩い定義と言える。

り強いということになる。逆に全員不可群は、大卒の男性正社員の比率が高いが、60代前半の継続雇用時には非正社員として雇用する傾向が強い。

図表 4-2-6 65歳以降の就業可否3群ごとの全体正社員率、60代前半継続雇用者の正社員率、および正社員における最多学歴区分(各無回答は除く)

|        | n    | 全体<br>正社員率 | 60代前半<br>継続雇用者<br>の正社員率 | 正社員における最多学歴区分 |           |           |           |      |
|--------|------|------------|-------------------------|---------------|-----------|-----------|-----------|------|
|        |      |            |                         | 高卒<br>・男子     | 高卒<br>・女子 | 大卒<br>・男子 | 大卒<br>・女子 | その他  |
| 全員可能群  | 629  | 70.7%      | 50.2%                   | 64.4%         | 11.7%     | 16.2%     | 1.7%      | 6.1% |
| 該当者のみ群 | 3347 | 73.6%      | 29.4%                   | 57.0%         | 8.9%      | 25.9%     | 3.3%      | 4.9% |
| 全員不可群  | 1779 | 79.0%      | 17.7%                   | 42.9%         | 5.3%      | 43.3%     | 3.2%      | 5.2% |
| 合計     | 5755 | 75.0%      | 28.2%                   | 53.4%         | 8.1%      | 30.3%     | 3.1%      | 5.1% |

### (3) 50歳時点の正社員数を100とした場合の、その後の同世代の残存率

続いて、50歳時点の正社員数を100とした場合の、同世代のその後の残存率（非正規雇用への移行者を含む）について、3群の状況を確認したところ図表 4-2-7 の結果を得た<sup>29</sup>。全員可能群は当然ながら60代後半以降の残存率が高いが、一方で「50代前半」「50代後半」層では残存率が他群より低い様子が窺える。これを反映して、全員可能群は確かに正社員の平均年齢は他群よりやや高いものの、平均勤続年数で見ると逆にやや低くなっている。

また、50歳以上の正社員を対象とした取組の実施状況を見ると、全員可能群では他群と比べて「早期退職優遇制度」の実施率が低い。したがって、全員可能群では確かに「より高齢期まで継続的に働き続ける人」が一定数いるが、同時に早期退職制度が無いケースが多いにも関わらず、他群と比較して「50代で早めに離職する人」が他群より多いものと考えられる。この結果は、第1節で紹介した Van Dalen et al. (2015) において指摘されていた「企業による高齢者の選別」と、その選別に基づき異なる雇用戦略を使い分ける「デュアル・アプローチ」が、全員可能群においても50代のうちに発揮されていた可能性を示唆している。

ただし、今回の集計では50代での離職が本人都合（処遇への不満や健康上の理由等）によるものなのか、会社都合（解雇等）によるものなのかは不明である。後述するように全員可能群では賃金プロファイルの傾きが比較的緩やかで50代の賃金水準は比較的強く抑えられている。したがって、実際には全員可能群では会社が選別を行っているわけではなく、本人都合での離職者が多かった等の可能性も残されている。

<sup>29</sup> なお、全員不可群で「60代後半」「70歳以上」が0%になっていないのは、役員への就任等の例外的に働き続けている者の存在を反映したものと考えられる。

図表 4-2-7 65歳以降の就業可否3群ごとの50歳時点の正社員数を100とした場合の  
その後の同世代の各年齢層における残存率、50歳以上の正社員を対象とした取組の  
実施状況、および正社員全体の平均年齢、平均勤続年数

|        | n    | 残存率の集計年代  |           |           |           |           | 50歳以上正社員対象の取組み   |             |        |                                 |                  | 正社員の<br>平均年齢 | 正社員の<br>平均勤続<br>年数 |
|--------|------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------------|-------------|--------|---------------------------------|------------------|--------------|--------------------|
|        |      | 50代<br>前半 | 50代<br>後半 | 60代<br>前半 | 60代<br>後半 | 70歳<br>以上 | 優<br>遇<br>制<br>度 | 早<br>退<br>職 | 転<br>籍 | 年<br>出<br>時<br>移<br>移<br>籍<br>定 | 出<br>向<br>後<br>定 |              |                    |
| 全員可能群  | 641  | 70.0%     | 64.6%     | 54.5%     | 33.4%     | 14.2%     | 1.2%             | 1.6%        | 0.2%   | 0.2%                            | 1.1%             | 43.5歳        | 10.5年              |
| 該当者のみ群 | 3419 | 81.3%     | 76.2%     | 60.2%     | 23.5%     | 6.2%      | 2.5%             | 2.1%        | 0.9%   | 0.5%                            | 0.3%             | 41.6歳        | 11.5年              |
| 全員不可群  | 1825 | 83.2%     | 76.3%     | 54.0%     | 5.3%      | 1.6%      | 8.2%             | 2.7%        | 1.9%   | 1.9%                            | 1.2%             | 39.9歳        | 12.4年              |
| 合計     | 5885 | 80.7%     | 75.0%     | 57.7%     | 19.1%     | 5.7%      | 4.1%             | 2.2%        | 1.1%   | 0.9%                            | 0.7%             | 41.3歳        | 11.7年              |

#### 4. 定年・賃金に関する制度状況

##### (1) 定年の有無、および定年年齢

次に定年の有無、および定年がある場合の定年年齢について3群ごとの回答状況を見たのが図表4-2-8である。全員可能群は他群と比較して「定年なし」の比率がやや高く、また定年がある場合にも「60歳」の比率が他群より低く、その分「65歳」や「70歳」の比率が高くなっている。したがって、前述の60代前半継続雇用者の正社員率が全員可能群において高かったのは、同群では定年がなかったり、定年年齢が60歳よりも高く設定されていたりする企業が多いことが反映されたものと解釈できる。こうした企業では、65歳以降についても全員就業可能である場合が多いというのは自然な結果と言える。

図表 4-2-8 65歳以降の就業可否3群ごとの定年有無、および定年がある場合の定年年齢

| n      | 定年なし | 定年あり | 定年がある場合の定年年齢 |       |      |      |      |      |       |      |      |           |      |
|--------|------|------|--------------|-------|------|------|------|------|-------|------|------|-----------|------|
|        |      |      | 60歳          | 61歳   | 62歳  | 63歳  | 64歳  | 65歳  | 66歳   | 68歳  | 70歳  | 71歳<br>以上 |      |
| 全員可能群  | 641  | 6.9% | 93.1%        | 60.6% | 0.7% | 1.7% | 2.7% | 0.5% | 27.4% | 0.2% | 0.3% | 5.7%      | 0.2% |
| 該当者のみ群 | 3419 | 1.3% | 98.7%        | 80.5% | 1.2% | 1.0% | 1.4% | 0.1% | 15.3% | 0.0% | 0.1% | 0.2%      | 0.0% |
| 全員不可群  | 1825 | 0.4% | 99.6%        | 91.0% | 0.8% | 0.8% | 0.6% | 0.2% | 6.6%  | 0.0% | 0.0% | 0.0%      | 0.0% |
| 合計     | 5885 | 1.7% | 98.3%        | 81.8% | 1.0% | 1.0% | 1.3% | 0.2% | 13.8% | 0.0% | 0.1% | 0.7%      | 0.0% |

##### (2) 初任給、およびその後の賃金プロファイル

続いて初任給から70代前半までの賃金プロファイル、および60代前半フルタイム継続雇用者の平均収入月額、60代後半の従業員平均収入月額を図表4-2-9に示す<sup>30</sup>。全員不可群

<sup>30</sup> 調査票では初任給の平均的な給与月額を尋ね、その後、初任給を100とした場合の各年齢層における給与指数を尋ねている。ここでは、両変数から各企業ごとの具体的な給与月額を算出している。また、60代前半フルタイム継続雇用者の平均収入月額と60代後半の従業員の平均収入月額は、調査票における「給与+企業年金+公的給付」の年収を単純に12で割って月額として算出したものである。

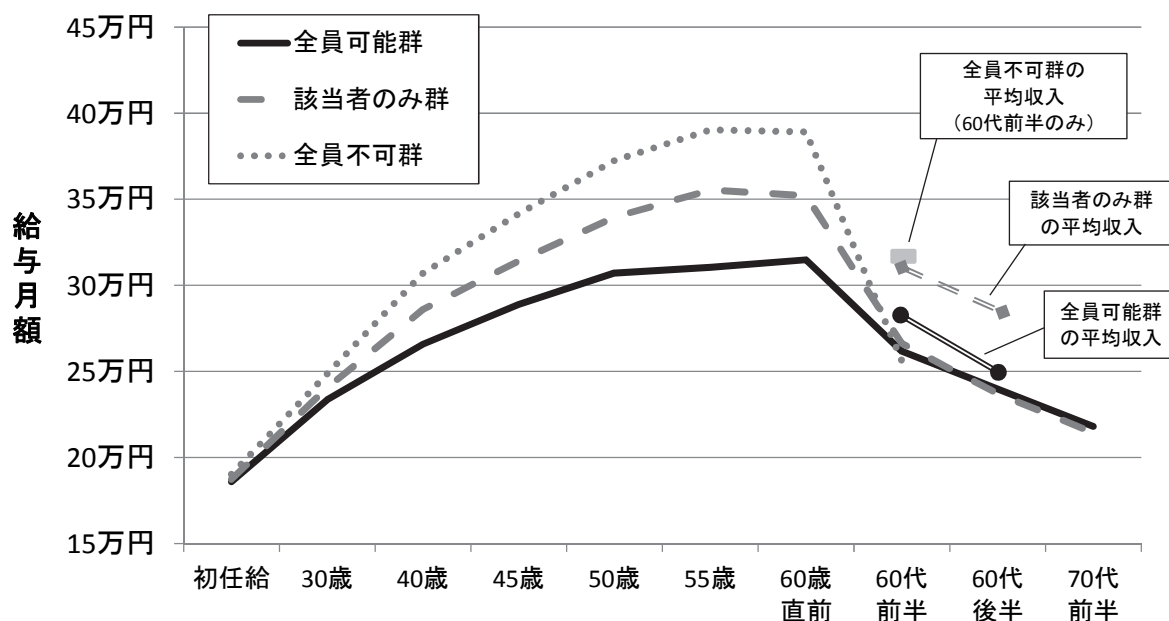


については、60代後半以降の給与月額と60代後半の従業員の平均年収月額は集計対象外とした<sup>31</sup>。

まず賃金プロファイルの傾きだけに注目すると、60歳直前までの勾配は全員不可群が最もきつく、全員可能群が最も緩やかで、該当者のみ群はちょうど中間程度であることが読み取れる。賃金プロファイルの傾きが緩やかな企業ほど高齢者雇用がしやすいという結果は、第1節の山田(2009)、藤本(2012)の結果とも一致している。また、60代前半時点の給与月額については、3群ともほぼ同水準に収束している。一方、60代前半層の平均収入月額に注目すると全員可能群は他の2群よりも低く、また60代後半の従業員の平均収入月額についても該当者のみ群より低い。

以上の結果を前述の定年状況を加味して解釈すると、全員可能群の企業では高い定年年齢設定等、他群よりも長く働きやすい環境が整っているが、60歳までの賃金は相対的に見て低く、また60歳以降の企業年金や公的給付による収入の上乗せも小さい。逆に全員不可群は、65歳以降は働けない環境ではあるが、60歳までの給与は高く、また60歳以降の企業年金や公的給付による収入の上乗せも充実しており、経済的に「働く必要がない」層が比較的多い可能性が示唆される。

図表 4-2-9 65歳以降の就業可否3群ごとの賃金プロファイル、および60代前半のフルタイム継続雇用者の平均収入と60代後半の従業員の平均収入(全て月額、無回答を除く)



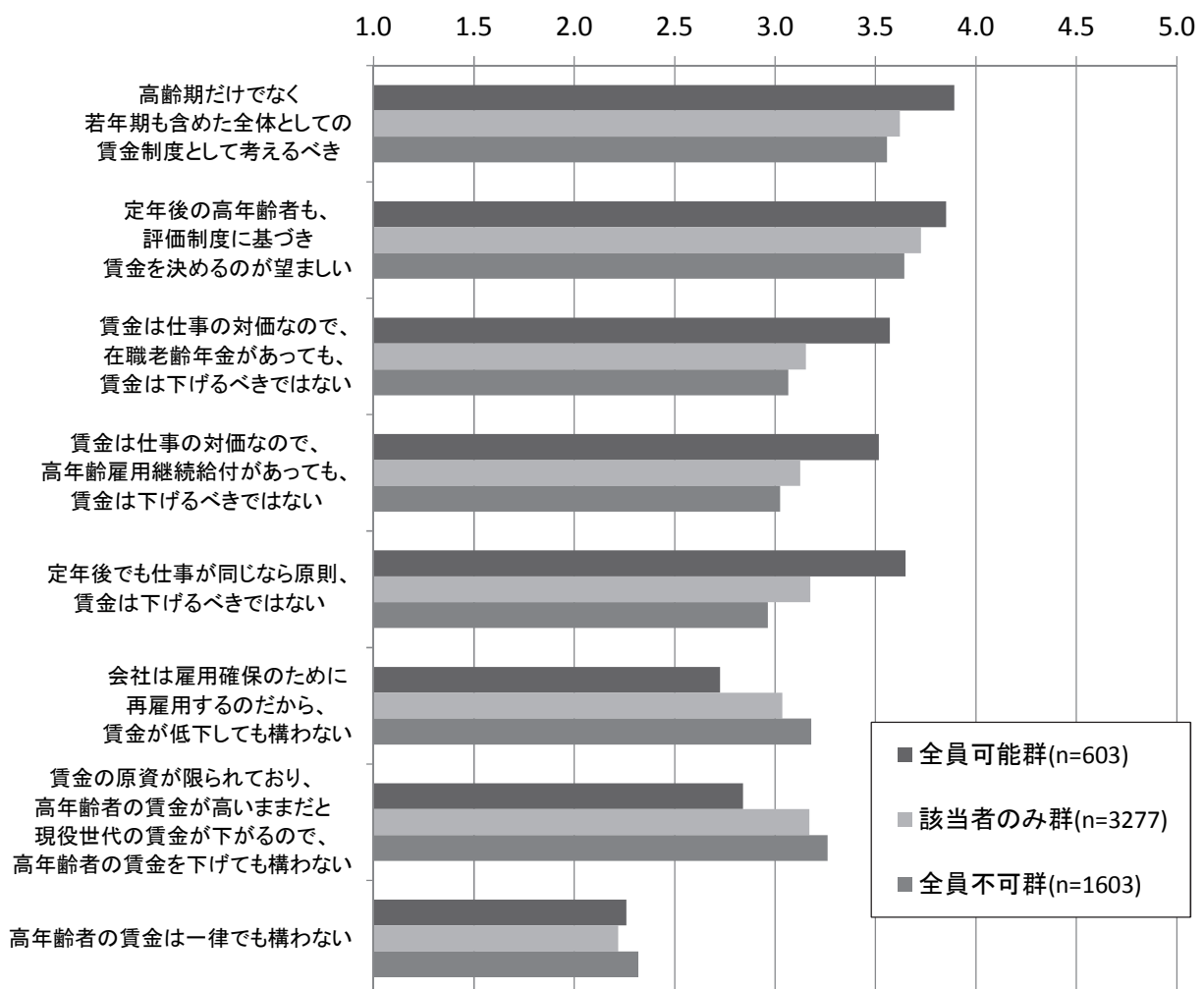
<sup>31</sup> 調査票ではすべての企業に対して、「60歳以降もフルタイム勤務で継続雇用された場合」を想定して65歳以降についても回答を求めている。しかし、全員不可群の企業では60代後半について80.0%が、70代前半について87.3%が無回答であり、著しく欠損値が増えることもあってここでは集計対象外としている。

## 5. 高齢者の賃金設定、および今後の雇用・就業に関する意識

### (1) 今後の高齢者の賃金のあり方に関する意識

次に今後の高齢者の賃金のあり方に関する意識 8 項目について、5 点「そう思う」から、1 点「そう思わない」までの 5 件法で尋ねた平均値を 3 群ごとに示したのが図表 4-2-10 である。全体傾向として、全員可能群の企業は定年後の高齢者についても若年層・中年層と一貫した制度の下で、定年前と同じく評価制度に基づき賃金が決定されるべきと考える傾向が強く、また同一労働同一賃金の観点等に基づき賃金を下げるべきでないとする傾向も強い。対照的に全員不可群では、企業側の雇用努力や現役世代の賃金確保を理由として、賃金を下げても構わないとする傾向が強い。藤本（2012）によれば 60 歳以降に賃金面での処遇を変えない企業では、2008 年の調査当時は基準を設けることが可能だったにも関わらず「希望者全員」の継続雇用を実施している比率が高かったが、65 歳以降についても同様の相関傾向が確認された。

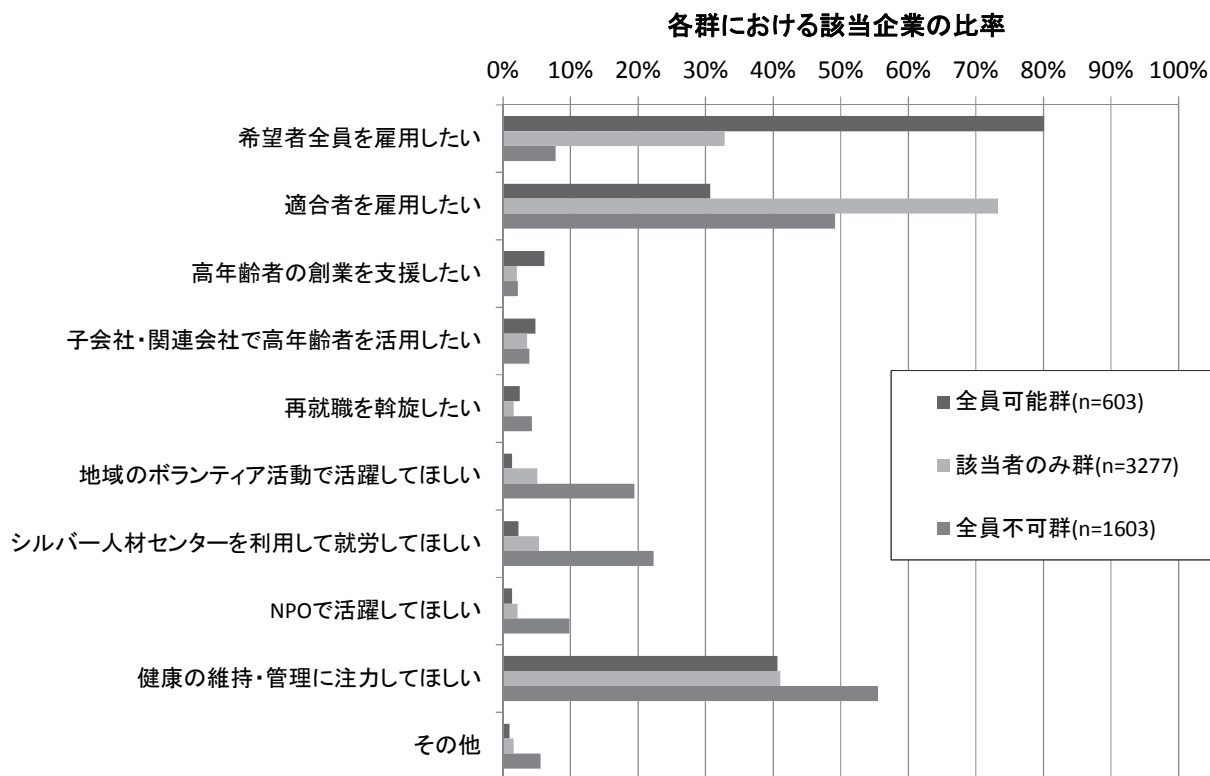
図表 4-2-10 65 歳以降の就業可否 3 群ごとの高年齢者の賃金制度のあり方に関する意識  
(多重回答形式、横軸は平均値を表す)



(2) 65歳以上の今後の雇用・就業のあり方に関する意識

続いて、より広い観点から65歳以上の高齢者の今後の雇用・就業のあり方に関する意識について3群の回答状況をまとめたのが図表4-2-11である。全員可能群では今後も「希望者全員を雇用したい」企業が8割であり、また該当者のみ群では今後も「適合者を雇用したい」企業が7割超を占め、一方全員不可群では自社での雇用ではなく「ボランティア」「シルバー人材センター」「NPO」等の就業以外の領域での活躍を期待するとの回答が多かった。したがって、基本的には現在の65歳以降の雇用方針と一貫した意識を今後についても保持している様子が読み取れる<sup>32</sup>。

図表 4-2-11 65歳以降の就業可否3群ごとの65歳以上の今後の雇用・就業のあり方に関する意識(多重回答形式、無回答は除く)



<sup>32</sup> なお、「健康の維持・管理に注力してほしい」について全員不可群が他群より15%程度高いが、これは全員不可群では高齢者の就業に関して本人の健康面への懸念が強いことを示唆するものかもしれない。

## 6. 本節のまとめ

本節における3群比較から得られた知見は下記の10点である。

### (1) <65歳以降の就業可否に関する企業の基本的な状況>

全国の従業員50名以上の企業6,187社のうち、65歳以降も希望者全員が働くことができる企業は10.4%、基準に該当した者のみ働くことができる企業は55.5%、65歳以降は働くことができない企業が29.6%であった。

### (2) <業種>

業種別に見ると、希望者全員が65歳以降も働ける企業が多かったのは「飲食業・宿泊業」(17.7%)、「運輸業」(17.4%)、「サービス業」(15.9%)、「医療・福祉」(15.3%)、「不動産業」(14.6%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(14.3%)等であった。逆に65歳以降は就業できないとする企業が多かったのは、「金融・保険業」(68.3%)、「情報通信業」(58.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(46.4%)であった。

### (3) <設立後経過年数>

希望者全員が65歳以降も働ける企業には、そうでない企業と比べて比較的若い企業が多かった。

### (4) <従業員規模・正社員規模>

65歳以降は働けないとする企業には、希望者全員が働ける企業や該当者のみ働ける企業と比較して従業員規模・正社員規模が大きい企業が多かった。

### (5) <正社員率>

希望者全員が65歳以降も働ける企業では、高卒の正社員を比較的高い比率で雇用しており、また彼らが60代前半の継続雇用者となった場合には正社員として雇用する傾向が他群より強かった。逆に65歳以降は働けないという企業では大卒の男性正社員の比率が高かったが、60代前半の継続雇用時には非正社員として雇用する傾向が強かった。

### (6) <50代以降の残存率>

希望者全員が65歳以降も働ける企業では、確かに「より高齢期まで継続的に働き続ける人」が一定数いたが、同時に早期退職制度が無いケースが多いにも関わらず、他群と比較して「50代で早めに離職する人」が多い傾向があった。

### (7) <定年制度>

希望者全員が65歳以降も働ける企業では、定年がなかったり、定年年齢が60歳よりも高く設定されている企業が多かった。

### (8) <賃金制度>

希望者全員が65歳以降も働ける企業では、60歳までの賃金の上昇幅は相対的に見て低く、また60歳以降の企業年金や公的給付による収入の上乗せも小さかった。逆に65歳以降は働けない企業では60歳までの賃金の上昇幅は比較的高く、また60代以降の企業年金や公的給付も充実していた。

### (9) <高齢者の賃金設定に関する意識>

希望者全員が65歳以降も働ける企業は、高齢者の賃金についても若年層・中年層と一貫した制度の下で、定年前と同じく評価制度に基づき賃金が決定されるべきと考える傾向が強かった。また同一労働同一賃金の観点等に基づき賃金を下げるべきでないとする傾向も強かった。対照的に65歳以降は働けない企業では、企業側の雇用努力や現役世代の賃金確保を理由として、賃金を下げても構わないとする傾向が強かった。

### (10) <65歳以上の今後の雇用・就業のあり方に関する意識>

65歳以上の高齢者の今後の雇用・就業のあり方に関して、基本的に現在の就業可否状況と一貫性のある意識を持っている傾向が見られた。

以上の10点をまとめると、65歳以降の就業可否によって全員可能群、該当者のみ群、全員不可群に分けて比較した結果、業種や規模、正社員率といった企業の基本属性や、定年制度・賃金制度（賃金プロファイル）等の設定状況に違いが見られたと同時に、賃金制度のあり方、今後の高齢者雇用のあり方についての意識にも違いが見られたということになる。ただし、本節では単変量ごとに群間の差を単純比較したもので、これらの要因間の共変性やどの要因が最も65歳以降の就業可否を規定しているかについては把握することができず、この点を確かめるためには多変量解析が必要となってくる。

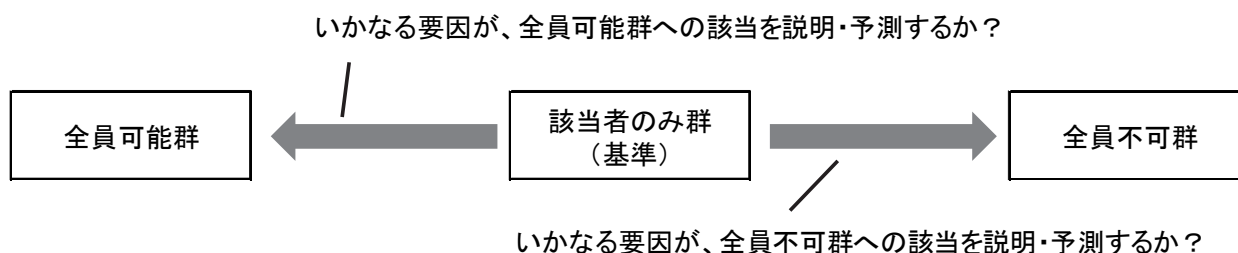
### 第3節 65歳以降の就業可否を規定する要因の検討

前節で確認した単変量ごとの違いを踏まえ、本節ではいずれの要因が65歳以降の就業可否をより強く規定しているのか多変量解析によって検討する。

#### 1. 分析の枠組み

本節では多項ロジスティック回帰分析の手法を用いて、ある企業が全員可能群、該当者のみ群、全員不可群のいずれに属しているかを説明・予測する要因（規定要因）を明らかにすることを目的とする。その際、最も該当する企業数が多く、3群の中で中間的位置づけにあたる該当者のみ群を基準（reference group: 参照群）として設定し、いかなる要因が全員可能群・全員不可群への該当を説明・予測し得るか、という枠組みで分析を進めることとする（図表4-3-1）。

図表 4-3-1 本節の多項ロジスティック回帰分析による分析の観点



#### 2. 分析に投入する説明変数

分析に投入する19の説明変数のリストを図表4-3-2に示す。説明変数間のVIFは全て2.0未満であり、多重共線性の懸念は小さいと判断された。以下、図表4-3-2の上から順に投入理由を述べる。

図表 4-3-2 多項ロジスティック回帰分析に投入する説明変数リスト

| 説明変数                             |  | データ種別 | 備考   |
|----------------------------------|--|-------|--|
| 統制変数                             | 定年なし、または定年年齢が65歳以上                             | 2値    | 0: 非該当 (83.5%)、1: 該当(16.5%)  |
|                                  | 「全員可能群」比率が高い業種<br>(飲食業・宿泊業、運輸業、サービス業、医療・福祉)    | 2値    | 0: 非該当 (65.9%)、1: 該当 (34.1%)   |
|                                  | 「全員不可群」比率が高い業種<br>(金融・保険業、情報通信業、電気・ガス・熱供給・水道業) | 2値    | 0: 非該当 (95.3%)、1: 該当 (4.7%)  |
|                                  | 2015年時点の設立後経過年数                                | 連続値   | 範囲: 0~424、M=45.9、SD=24.9   |
| 企業の<br>人員構成                      | 従業員数 ( $\log_{10}$ )                           | 連続値   | 範囲: 0.00~4.93、M=2.11、SD=0.42   |
|                                  | 全従業員に占める正社員率                                   | 連続値   | 正社員数÷従業員数、範囲: 0.00~1.00、M=0.75、SD=0.25                                       |
|                                  | 50歳時正社員の50代後半時残存率                              | 連続値   | 範囲: 0~100%、M=74.0、SD=34.5  |
|                                  | 全従業員に占める60~64歳の比率                              | 連続値   | 範囲: 0.00~0.81、M=0.07、SD=0.06   |
| 制度環境                             | 企業年金制度の存在                                      | 2値    | 0: なし (52.5%)、1: あり (47.5%)  |
|                                  | 労働組合・常設的な労使協議機関の存在                             | 2値    | 0: なし (74.1%)、1: あり (25.9%)  |
| 現在の<br>賃金設定                      | 60代前半のフルタイム継続雇用者の人件費<br>(平均給与×年収( $\log_2$ ))  | 連続値   | $\log_2$ (60代前半時の平均年収×賃金・賞与比率)、<br>範囲: 5.58~13.25、M=8.28、SD=0.58             |
|                                  | 初任給に対する最大給与月額比率                                | 連続値   | 範囲: 0.80~7.80、M=2.01、SD=0.63   |
|                                  | 平均的な従業員の60歳前後の賃金下落率                            | 連続値   | 100-「平均的な水準の人」の61歳時点の対60歳直前賃金水準、<br>賃金上昇の21ケース除外、範囲: 0.0~80.0、M=27.1、SD=16.7 |
| 高齢者の<br>賃金設定<br>に関する<br>企業意識     | 高齢者の賃金低下に対する問題意識                               | 連続値   | 範囲: 4~20、M=12.1、SD=3.3   |
|                                  | 全年齢での賃金制度の一貫性志向                                | 連続値   | 範囲: 2~10、M=7.3、SD=1.8  |
| 現在の<br>60代前半<br>継続雇用<br>者の<br>処遇 | 60歳以降雇用のための60歳前の能力開発                           | 2値    | 0: 非該当 (97.8%)、1: 該当 (2.2%)  |
|                                  | 本人の希望への配慮                                      | 2値    | 0: 非該当 (40.9%)、1: 該当 (59.1%)   |
|                                  | 60歳前と比較した仕事内容の同一性                              | 連続値   | 範囲: 1~4、M=3.3、SD=0.7   |
|                                  | 高齢者への評価制度導入                                    | 2値    | 0: 非該当 (71.2%)、1: 該当 (28.8%)   |

(注1) 連続値に関する備考欄の「範囲」の小数点以下の桁数は、分析投入時の桁数を反映している。

(注2) 平均値(M)と標準偏差(SD)については原則的には小数点第1位に丸め、投入桁数が小数点第2位まで含む場合のみ同桁数に丸めた。

### (1) 統制変数

まず、統制変数として投入する4変数について投入理由を述べる。前節の単変量比較ではさまざまな点で3群間に違いが見られた。しかし実際には、それらのうちいくつかの違いは群間の基本属性の違いによって見られたものかもしれない。そこで本節の分析では、こうした比較的固定的な効果を持つと考えられる企業の基本属性等の要因を統制要因として分析に投入し、その上で他の要因の効果がみられるかを検討する<sup>33</sup>。

第1の統制変数は「定年なし、または定年年齢が65歳以上」である。本変数は65歳以降の就業可否を大きく規定することが自明であり、この要因を統制することは他の要因の効果

<sup>33</sup> この「他の要因を統制（コントロール）しなければならない」という点について一般の読者向けに補足する。たとえば60歳定年後の継続雇用者の賃金水準が高い企業Aが同賃金水準の低い企業Bよりも65歳以降の雇用に消極的であったとしても、直ちに「継続雇用者の賃金水準が高いと65歳以降の雇用に消極的となる」とは言えない。なぜなら、もし賃金水準が高い企業Aが大企業が多く含まれているのであれば、65歳以降の雇用に消極的な真の理由は大企業の人事管理システム等の別の要因によるものかもしれないためである。したがって、他の関連する要因をコントロールした上で両群を比較しなければ、個々の要因の効果について判断することはできないのである。

を検討する上で最も重要と考えられる。

第2の統制変数は『全員可能群』比率が高い業種である。これは全員可能群の比率が全体平均より5%以上高い4業種（飲食業・宿泊業、運輸業、サービス業、医療・福祉）を設定した。企業にとって業種は固定的な要因であり、この要因を統制した上で他の要因の効果を検討することは重要である。

第3の統制変数は『全員不可群』比率が高い業種である。これは全員不可群の比率が際立って高かった3業種（金融・保険業、情報通信業、電気・ガス・熱供給・水道業）を設定した。業種の効果を統制する重要性については、既に述べた通りである。

第4の統制変数は「2015年時点の設立後経過年数」である。本変数も企業の戦略や努力等によって変えがたい要因であり、統制する必要があると判断した。

## （2）企業の人員構成

次に、企業の人員構成に関する4つの説明変数の投入理由を述べる。

本区分における第1の説明変数は「従業員数」である。過去の先行研究や調査データによれば、小規模な企業ほど高齢者雇用をしやすい環境にあることが繰り返し報告されている（e.g.藤本, 2012; JEED, 2015; 梅澤, 2012）。そこで本節の分析でも、従業員数の違いが65歳以降の就業可否にどの程度の効果を持つのかを検討する。その際、従業員数をそのまま投入するのではなく常用対数に変換した上で投入することとした。なぜなら、同じ従業員数の1人増加といっても、従業員数が10人から11人に増えるケースと1000人から1001人に増えるケースでは期待される効果に大きな違いがあると考えられるためである。この常用対数変換の結果、同変数が「1」変化するということは、従業員数が10倍になるということ意味することになるので次項以降の結果を解釈するにあたって留意されたい。

本区分における第2の説明変数は「全従業員に占める正社員率」である。上述の通り確かに従業員数は企業の人員構成を特徴付ける重要な要因ではあるが、たとえば同じ従業員数100名の企業でも全員が正社員の場合と全員が非正社員の場合では企業の労務管理や社会保障費の負担額等、雇用関連コストには大きな違いがあるはずである。そこで、本要因についても説明変数として分析に投入することとした。

本区分における第3の説明変数は、「50歳時正社員の50代後半時残存率」である。山田(2009)の先行研究では、65歳までの雇用確保が義務化されていなかった当時において60代前半層の継続雇用率の規定要因を探る中で「50歳正社員の10年間残存率」を説明変数として投入し、50歳代の定年前に正社員の絞り込みをかけている企業では60歳以上の継続雇用率が高まる傾向を見出している（p.13）。そこで、本節の分析でも山田（2009）に倣って50代後半時点での残存率を分析に投入することとした<sup>34</sup>。

<sup>34</sup> なお、今回の分析では従属変数を65歳以降の就業可否としているため、その直前期である60代前半時の残存率を投入することも考えられた。しかしこの場合、定年前（多くの場合60歳前）の高齢者の選別という観点



本区分における第4の説明変数は、「全従業員に占める60～64歳の比率」である。前述の山田（2009）や、欧州の企業を対象に高齢者の雇用戦略の規定要因を探ったVan Dalen et al.（2015）の研究では、企業の正社員数または従業員数に占める高齢者の比率を説明変数として投入している。投入の理由についてVan Dalen et al.（2015）は、高齢者の比率が高い企業においては高齢者が直面する課題を使用者が直接的に経験している可能性が高く、また高齢者の要望や人的投資、高齢者の能力等に合わせてより活動的に働いてもらうことに比較的慣れている可能性が高いと述べている（p.817）。また山田（2009）によれば、まもなく継続雇用の対象となる年齢の従業員の多寡は「労働者側の継続雇用への交渉力を表す指標」ともなる（p.12）。そこで本節の分析では、従属変数が65歳以降の就業可否であることも踏まえ、その直前期にあたる「全従業員に占める60～64歳の比率」を説明変数として投入し、その効果を検討することとした<sup>35</sup>。

### （3）制度環境

続いて制度環境に関する2つの説明変数について投入理由を述べる。

本区分における第1の説明変数は「確定給付型の企業年金制度の存在」である。前節でも確認した通り、全員可能群、該当者のみ群、全員不可群では60歳までの賃金水準とは関係なく、60代前半のフルタイム継続雇用者の給与水準はほぼ一致していた。しかし同時に、企業年金と公的給付を含む収入月額という観点では「全員不可群>該当者のみ群>全員可能群」の順に高く、全員不可群は比較的手厚い企業年金が整備されていることが示唆された。もし潤沢な企業年金が支払われ、働かなくても生活できるのであれば、65歳以降も就業したいという雇用者側の要望は相対的に低くなる可能性がある。

一方、前節で紹介したHutchens and Grace-Martin（2006）では、「確定給付型年金（Defined Benefit Pensions）仮説」について言及されている。この仮説によれば、確定給付型の年金計画を持っている企業は、他の条件が等しいならば確定拠出型年金計画を持つ企業や企業年金を持たない企業よりも段階的引退を認めにくくなると予測する。なぜなら、個人個人の運用によって給付額が変動する確定拠出型年金とは違って、先に給付額が一律に定められ企業全体の統一システムとして機能している確定給付型年金においては、後から「例外」を認めづらくなるためである。

この確定給付型年金仮説は、実際にはHutchens and Grace-Martin（2006）の使用したデータでは支持する結果が得られていない。しかし、仮説としての論理性は高く再検討の価値は

---

がばやけてしまう。また前節の単変量比較でも「全員可能群」では他群と比較して50代での残存率が10%ポイント以上低く、その差は60代前半時にはほぼ消失していることから、今回はこの「50代での高齢者の選別」について規定要因としての効果を検証することとした。

<sup>35</sup> なお、本説明変数については60歳以前から非正社員で60代前半でも引き続き非正社員である者（いわゆる「継続雇用者」ではない者）も含まれている。したがって狭義の、（元）正社員を対象とした「継続雇用」への交渉力を表す指標というより、広義の対象を限定しない「65歳以降の継続的な就業」への交渉力を表す指標となっている。

高いと本章筆者は判断した。そこで今回の分析では、企業年金の中でも「確定給付型の企業年金制度の存在」に注目し、本変数が全員不可群への該当を促進する説明変数として有意となるかどうか確かめる。

本区分における第2の説明変数は「労働組合・常設的な労使協議機関の存在」である<sup>36</sup>。前述の山田（2009）、Van Dalen et al.（2015）はいずれも労働組合の有無を説明変数として投入し、その効果を検証している。その結果、山田（2009）では同要因が企業の継続雇用率にネガティブな効果を持っていることが、Van Dalen et al.（2015）では「高齢者に退出してもらおう」戦略を取りやすくさせることが示唆されている。そこで、本節の分析でも労働組合等の存在が65歳以降の就業可否にいかなる効果を持っているのか検討することとした。

#### （4）現在の賃金設定

次に、現在の賃金設定に関する3つの説明変数について投入理由を述べる。

本区分の第1の説明変数は「60代前半のフルタイム継続雇用者の人件費」である<sup>37</sup>。これは言い換えれば、「60代前半の継続雇用者の雇用コストの絶対値」である。後述するように、賃金プロファイルや60歳前後での賃金下落率といった相対的な賃金状況は重要な説明変数である。しかし一方で、単純に継続雇用者の雇用コストの絶対値が低いほど企業としては65歳以降も就業を認めやすくなる可能性がある。そこで、本節の分析では前述の「定年なし、または定年年齢が65歳以上」や、賃金プロファイル、60歳前後での賃金下落率等の要因が統制された上で、雇用コストの絶対値としての本変数が65歳以降の就業可否に有意な効果を持つか検討することとした。またその際、人件費をそのままの金額ではなく対数変換した上で投入した<sup>38</sup>。これは従業員数と同様、年収が200万円の人と400万円の人では1万円の増加による効果は異なるであろうと考えたためである。

本区分の第2の説明変数は「初任給に対する最大給与月額比率」である。山田（2009）の先行研究では60歳以上の継続雇用率の規定要因を探る中で、入社時の賃金に対する最高時の賃金の比率を「賃金プロファイルの傾き」として分析に投入している。一般論として賃金プロファイルがきつい企業ほど高齢者の雇用が難しいことが知られており（e.g. 藤本，2012）、実際に前節の単変量比較でも全員可能群では賃金プロファイルの傾きが緩やかであることが

<sup>36</sup> 労働組合の存在は「制度」とは言えないかもしれないが、ここでは広い意味で企業を取り巻く「環境」と見なしている。

<sup>37</sup> 調査票では、まず60代前半のフルタイム継続雇用者の給与＋企業年金＋公的給付の総合年収に回答してもらい、その後、その内訳（比率）を尋ねている。ここでの「人件費」とは、この総合年収と内訳（比率）を掛け合わせることで算出した「企業年金、公的給付を除く、給与年収」を指す。

<sup>38</sup> なお、本変数に関して自然対数や常用対数ではなく、底を2として対数変換を行った理由は、従属変数との線形関係を高める等の統計学的根拠に基づくものではなく、単純に分析結果の解釈容易性を高めるためである。たとえば自然対数を用いた場合、ロジスティック回帰分析の結果から「年収がネイピア数（約2.72）倍になった時に各群への該当率が何%上昇/下降するか」という結果となり、直感的に解釈しにくい。同様に、常用対数を用いた場合には「年収が10倍になった時に～～」という知見が得られることになるが、年収が10倍になるという想定はあまり現実的とは言えない。そこで、底を2とすることで「年収が2倍になったとき」の変化について知見を得たほうが解釈が容易になるであろうと判断したものである。

確かめられている。そこで本節の分析においても、他の説明変数による影響を統制した上でも、賃金プロファイルの傾きが65歳以降の就業可否を有意に説明・予測する要因となるのか、検討することとした。

本区分の第3の説明変数は「平均的な従業員の60歳前後の賃金下落率」である。山田(2009)の先行研究では、上述の「賃金プロファイルの傾き」と併せて「60歳前後の推定賃金下落率」を分析に投入し、60歳以上の継続雇用率への効果を検討している。継続雇用制度の課題としてしばしば、「仕事の内容が変わらないのに賃金が大幅に低下する」ことが本人のモチベーションを低下させることが指摘されている(e.g. JEED, 2015a; 田中, 2015)。一方で、定年後に大幅に賃金が低下するからこそ、企業としては雇用を維持しやすくなるのだという見方もできる。そこで、同変数は「初任給に対する最大給与月額比率」との間で相関係数  $r=.28$  と正の相関があるものの、 $VIF=0.08$  と多重共線性の懸念も小さかったため、独立した要因として65歳以降の就業可否を説明し得るか検討することとした。

#### (5) 高齢者の賃金制度のあり方

続いて高齢者の賃金制度のあり方に関する企業の意識について2つの説明変数の投入理由を述べる。

調査票では「高年齢者の賃金制度のあり方」について、5件法で8項目への回答を求めている。この回答データを用いて因子分析(主因子法プロマックス回転)を実施し、3因子を抽出した(図表4-3-3)<sup>39</sup>。第1因子は「賃金を下げるべきでない」とする2項目で構成されていたため、「賃金低下否認因子」と名づけた。第2因子は「賃金を下げても構わない」とする2項目で構成されていたため、「賃金低下容認因子」と名づけた。第3因子は「若年期も含めた全体として賃金制度として考えるべき」と、「定年後も評価制度に基づき賃金を決定すべき」の2項目で構成されていたため、「全年齢での賃金制度の一貫性志向意識」と名づけた<sup>40, 41</sup>。

以上の3因子について、当初はそれぞれ構成項目の得点を単純加算して得点化し、本節の多項ロジスティック回帰分析に投入することを考えた。しかし、「賃金低下否定」得点と「賃金低下容認」得点の相関が  $r=-.57$  とやや高く、内容的にも賃金低下に関する肯定的意識と否定的意識という観点から正負を反転して統合可能であると考えられた。そこで最終的に、賃金低下容認因子の2項目の得点を逆転処理した上で賃金低下否定因子2項目の得点に加算し、「高齢者の賃金低下に対する問題意識」得点として分析に投入することとした。「全年齢での賃金制度の一貫性志向意識」得点については、そのまま2項目の加算得点を分析に投入した。

<sup>39</sup> なお、「高年齢者の賃金は一律でも構わない」については共通性が0.17と低かったため、除外した上で7項目にて再分析を実施している。おそらく同項目は、「定年前と一律」とも、「高齢者の中で一律」とも読み取れてしまう多義性を有していたために、他の項目との共通性が低くなったのだと推測される。

<sup>40</sup> 「定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない」については、複数の因子にまたがっているため因子得点には含めなかった。

<sup>41</sup> 斜交回転のため参考値だが、回転前の累積寄与率は77.2%であった。

図表 4-3-3 「高齢者の賃金制度のあり方」に関する因子分析結果  
(主因子法プロマックス回転、共通性 0.2 未満の項目は除外)

| 質問項目  | 第1因子 | 第2因子 | 第3因子 |
|---|------|------|------|
| 賃金は仕事の対価なので、在職老齢年金があっても、賃金は下げるべきではない                      | .96  | .03  | -.03 |
| 賃金は仕事の対価なので、高年齢雇用継続給付があっても、賃金は下げるべきではない                   | .96  | .01  | -.03 |
| 会社は雇用確保のために再雇用するのだから、賃金が低下しても構わない                         | .07  | .90  | .03  |
| 賃金の原資が限られており、高年齢者の賃金が高いままだと現役世代の賃金が下がるので、高年齢者の賃金を下げても構わない | -.02 | .76  | .06  |
| 定年後でも仕事と同じなら原則、賃金は下げるべきではない                               | .28  | -.36 | .23  |
| 高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき                         | -.08 | .05  | .66  |
| 定年後の高年齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい                            | .05  | .03  | .57  |
| 因子間相関   | (1)  | -.57 | .54  |
|   | (2)  |      | -.42 |

#### (6) 現在の 60 代前半継続雇用者の処遇

最後に、60 代前半の継続雇用者に対する企業の現在の処遇に関する 4 つの説明変数について投入理由を述べる。

本区分の第 1 の説明変数は、「60 歳以降雇用のための 60 歳前の能力開発」である。2013 年の調査データを用いて継続雇用者の戦力化に関する企業のあり方を検討した鹿生ら(2016)によれば、65 歳以降も雇用し続けるための制度を導入する企業では、高齢者の戦力化を図る雇用期間が長くなり、その間に陳腐化しないだけの能力の維持・向上に努める必要があるという。さらに、高齢者本人の就業意欲を高く維持するためにも訓練機会の提供は「支援されている」感覚を持ってもらう意味で有効であるという。こうした理由から、65 歳以降も働ける制度を持つ企業では能力開発に投資する傾向が強まるのだと指摘している。この能力開発の実施状況について、本節で扱う調査データでは 60 歳以降のデータが無いが、鹿生ら(2016)の指摘が正しければ、60 歳以前から 60 歳以降を見越して能力開発に取り組んでいる企業は 65 歳以降も就業しやすくなる効果が見られるかもしれない。そこでこの点について確かめるため、説明変数として分析に投入することとした<sup>42</sup>。

本区分の第 2 の説明変数は、「本人の希望への配慮」である。鹿生ら(2016)によれば、能力や体力の個人差が大きくなる高齢者の雇用に際しては、企業と高齢者の両者の要望を調整

<sup>42</sup> 調査票では「貴社では、60 歳以降の雇用を円滑に進めるために、60 歳に到達する前の正社員を対象に能力開発(研修)を実施していますか」と尋ねており、「実施している」を選択した企業を 1、「実施していない」を選択した企業を 0 として分析に投入した。

する機会を企業が設ける「すりあわせのキャリア管理」(p.71)が重要となる。そこで、本節で扱うデータでは60代前半の継続雇用者について「本人の希望への配慮」の有無を尋ねているため、これを説明変数として投入することで65歳以降の就業可否の規定要因と見なせるか検討することとした。

本区分の第3の説明変数は、「60歳前と比較した仕事内容の同一性」である。JEED(2012)、および今野(2014)では、主に継続雇用者の賃金設定を考えるにあたって「期待する役割」という概念を提示している。期待する役割とは「どのような仕事を遂行してもらう社員なのか」を表し、具体的には、担当する仕事の内容・範囲、職責、期待する仕事の成果、配置転換や出張の頻度等から総合的に判断されるものであるとされている。この期待する役割が高いか低いかで賃金設定のあり方が変わってくるのだとJEED(2012)、今野(2014)は述べている。そこで本章筆者は、この期待する役割の違いは65歳以降の就業可否にも影響を及ぼしているのではないかと考え、説明変数として分析に投入し検証することとした<sup>43</sup>。

本区分の第4の説明変数は、「高齢者への評価制度導入」である。上述のJEED(2012)、および今野(2014)では、同じく継続雇用者の賃金設定という文脈において「成果への期待」という概念を提示している。成果への期待とは具体的には、「成果を期待する社員なのか」どうかであり、成果を期待するのであれば成果責任を問うことになるため、人事評価の有無という観点から判断されるという。ここで本章筆者は、「期待する役割」と同じく「成果への期待」についても、企業の高齢者活用戦略の基幹的な概念であると考え、65歳以降の就業可否の規定要因となり得るのではないかと考え、説明変数として分析に投入することとした<sup>44,45</sup>。

<sup>43</sup> 調査票では、「貴社で働いている60代前半の継続雇用者の仕事内容についてうかがいます。」という大問の中で、「継続雇用後の仕事内容についてお尋ねします。定年前(60歳頃)と比べて、仕事の内容や責任は変わりますか」と尋ね5択で回答を求めている。今回の分析ではそのうち、「その他」を除く4つの選択肢について、「定年前(60歳頃)とまったく同じ仕事」を4、「定年前(60歳頃)と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」を3、「定年前(60歳頃)と一部異なる仕事」を2、「定年前(60歳頃)とまったく異なる仕事」を1として分析に投入した。

<sup>44</sup> 調査票では、「高齢者の仕事に対する評価制度についてお尋ねします。貴社では現在、60歳代前半層に評価制度を導入していますか」と尋ね3択で回答を求めている。今回の分析ではそのうち、「評価制度を導入済み」を1とし、「評価制度の導入を検討中」と「評価制度を導入する予定はない」を0として分析に投入した。

<sup>45</sup> なお、JEED(2012)、および今野(2014)においてはもう1つ、「就業自由度」の概念も継続雇用者の賃金設定の観点としている。就業自由度は、定年前に比べてどの程度時間的な拘束性が低下したかを表す概念であり、たとえばフルタイム就業からパートタイム就業に変化すれば就業自由度が大きくなったと判断される。当初、この就業自由度も説明変数として分析に投入することを検討した。しかし、(1)今回使用する調査では、時間的な拘束性の変化について直接的に尋ねていないこと、(2)雇用形態は尋ねているものの、先行研究によれば「嘱託」の継続雇用者がフルタイム勤務で正社員並みに働くケースも珍しくなく、必ずしも就業自由度の指標とはならないこと、等の理由で今回は説明変数に入れることを断念した。

### 3. 分析結果

#### (1) モデル全体の評価

多項ロジスティック回帰分析の結果を図表 4-3-4 に示す。モデル全体の適合度検定結果は有意ではないため、データへの当てはまりは許容範囲と考えられる。擬似  $R^2=0.24$  であり、本モデルによって 65 歳以降の就業可否を概ね 24%程度説明・予測し得るものと解釈できる。以上を踏まえ、全員可能群についての推定結果と全員不可群についての推定結果をそれぞれ確認していく。

#### (2) 全員可能群への該当を説明・予測する規定要因

該当者のみ群を基準として、いかなる要因が全員可能群への該当を説明・予測するかについて、統制変数である「定年なし、または定年年齢が 65 歳以上」が正の説明変数として有意であった。オッズ比から解釈すると、他の説明変数が一定であるとき、定年なし、または定年年齢が 65 歳以上である企業は、そうでない企業よりも全員可能群への該当確率が 2.30 倍となる。

また上記の統制変数の影響を統制すると、「50 歳時正社員の 50 代後半時残存率」が負の説明変数として有意であった。すなわち、50 代の時に正社員があまり離職していない (i.e.残存率が高い) 企業ほど 65 歳以降に希望者全員就業可能とはなりにくいことが示唆された。オッズ比から解釈すると、残存率が 1%上がることで全員可能群に該当する確率が 0.99 倍となる。この結果は前節の単変量比較で見られた傾向と一貫しており、本変数が他の変数の影響を統制してもなお全員可能群の説明・予測に役立つことが示唆された。

一方、その他の説明変数に関しては有意とはならなかった。したがって、前節の単変量比較では様々な変数に群間の差が見られたものの、実際には希望者全員が 65 歳以降就業可能である (i.e.全員可能群である) かどうかは定年制度の状況と 50 代での高齢者の残存率によって大きく規定されており、その影響を取り除いた場合にはほとんどの説明変数は有意性を消失してしまうということになる。

#### (3) 全員不可群への該当を説明・予測する規定要因

全員可能群に関する結果とは対照的に、該当者のみ群を基準として全員不可群への該当を説明・予測する推定結果は多くの説明変数が有意となった。

まず統制変数は、「定年なし、または定年年齢が 65 歳以上」が負の説明変数として、「『全員不可群』の比率が高い業種」が正の説明変数として、「2015 年時点の設立後経過年数」が負の説明変数として有意であった。したがって、定年なしまたは定年年齢が 65 歳以上の場合、

および設立後の経過年数が長い歴史のある企業の場合は全員不可群には該当しにくく<sup>46</sup>、逆にもともと全員不可群の比率が高い業種の企業は全員不可群への該当率が高まる。

オッズ比から解釈すると、定年なし、または定年年齢が65歳以上の企業は、そうでない企業と比較して全員不可群に該当する確率が0.56倍となる。また金融・保険業、情報通信業、電気・ガス・熱供給・水道業に該当する企業はそうでない企業よりも全員不可群への該当確率が1.91倍に高まる。設立後経過年数に関しては、1年歴史が古くなることで全員不可群への該当確率が0.99倍となる。

以上の統制変数の影響を統制した上で、人員構成に関する4つの説明変数では、「50歳時正社員の50代後半時残存率」を除く3変数が有意であった。推定結果の正負から、従業員数が多かったり、正社員率が高かったりする企業では、65歳以降は就業できないとする確率が高くなり、逆に全従業員に占める60～64歳の比率が高い企業では、65歳以降、就業できないとする確率が低くなる（i.e. 該当者は就業できる、とする確率が高まる）。

オッズ比の観点から解釈すると、従業員数が10倍になることで全員不可群への該当確率は1.78倍となる。また全従業員に占める正社員比率が0（正社員皆無）から1（全員正社員）になることで、全員不可群への該当確率は3.21倍となる。一方、全従業員に占める60～64歳の比率が0（60代前半層皆無）から1（全員が60代前半層）になることで、全員不可群への該当確率は0.03倍となる。

続いて制度環境については、「確定給付型の企業年金の存在」はHutchens and Grace-Martin（2006）の先行研究と同様に有意でなかったが、「労働組合や労使協議機関の存在」は負の説明変数として有意であった。したがって、労働組合等がある企業では、無い企業と比べて65歳以降就業できないとする確率が低くなる（i.e. 該当者は就業できる、とする確率が高まる）。オッズ比から解釈すれば、労働組合等があることで全員不可群に該当する確率は0.63倍になると考えられる。この労働組合等のポジティブな効果は、山田（2009）やVan Dalen et al.（2015）において労働組合の存在が高齢者の継続的な雇用にネガティブな効果を持っていたことと、やや矛盾するように思われる結果である<sup>47</sup>。

次に賃金設定に関する3変数では、「平均的な従業員の60歳前後の賃金下落率」のみ正の説明変数として有意であった。したがって、60歳前後で急激な賃金低下がある企業ほど、65

<sup>46</sup> なお、前節の単変量の集計では「希望者は65歳以降も全員就業できるとする企業は比較的若い企業が多い」と述べたが、多変量解析では逆に若い企業ほど全員不可群に該当しやすくなるという結果となった。この点について一見矛盾するようにも思われるが、実際には単変量比較においても最も継続年数の平均値が高かったのは「該当者のみ群」であり、他の要因を統制した結果として矛盾しているわけではない。

<sup>47</sup> ただし、先行研究で見出された労働組合等のネガティブな効果とは「法によって義務付けられているわけではない高齢世代の雇用に関して、社会全体の標準的な状況と比べて先進的でありにくくする」、言い換えれば「プラスをゼロにする」する効果であった。この点で、「全員不可群に該当しにくくする」という今回の分析結果は、「社会全体の標準的な状況（該当者のみ群）と比べて後進的でありにくくする」、すなわち「マイナスをゼロにする」効果とも見なせる。したがって、もし労働組合等がもたらす「雇用関係硬直化」が「社会全体の標準的な状態（ゼロ）への回帰」を促すのだとすれば、今回の結果は先行研究と必ずしも矛盾するとは言えないかもしれない。いずれにせよこの点についてはさらなる実証的研究が必要である。

歳以降は就業できないとする確率が高くなる。この結果は、山田（2009）の先行研究における知見と一貫性がある。オッズ比から解釈すれば、賃金の下落幅が1%増加すると、全員不可群への該当確率は1.03倍に高まる。

続いて賃金設定に関する企業意識については、「全年齢での賃金制度の一貫性志向」が負の説明変数として有意であった。したがって、高齢者についても若・中年層と同様に賃金に評価を反映させるべきである、またその賃金制度は若年層も含めた全体として考えるべきであるという意識を持つ企業ほど、65歳以降に就業できないとする確率は低い（i.e. 該当者は就業できる、とする確率が高まる）ということになる。オッズ比から解釈すると、全年齢での賃金制度の一貫性志向の得点（範囲：2～10点）が1点増加することで全員不可群への該当確率は0.93倍となる。

最後に60代前半の継続雇用者への対応状況については、「60歳前と比較した仕事内容の同一性」のみ負の説明変数として有意であった。すなわち、60代前半の継続雇用者について60歳前と同一性の高い仕事を任せている企業ほど、全員不可群には該当しにくい。JEED（2012）、および今野（2014）の研究では、「期待する役割」を高齢者の賃金設定のための要素と見なしていたが、同要因は65歳以降の就業可否の説明・予測においても役立て得ることが示唆された。オッズ比から解釈すると、60歳前と比較した仕事内容の同一性得点（範囲：1～4点）が1点上昇することで「全員不可」群への該当確率が0.78倍になる。

なお、以上の各説明変数について標準化 $\beta$ によって影響力を相対的に比較すると最大の規定要因は「平均的な従業員の60歳前後賃金下落率」であった（標準化 $\beta=.40$ ）。すなわち、今回投入した説明変数の中で他の要因の影響を統制した場合、「60歳前後で賃金が大きく低下していること」が「全員不可群」への該当を最もよく説明・予測する規定要因であると言える。

その他、第2位の規定要因は「全従業員に占める正社員率」（標準化 $\beta=.29$ ）、第3位が「従業員数（log）」（標準化 $\beta=.25$ ）、1つ飛ばして第5位が「全従業員に占める60～64歳の比率」（標準化 $\beta=-.24$ ）と、人員構成に関する3つの説明変数が上位となった。すなわち、「正社員率が高かったり、従業員数が多かったり、まもなく65歳を迎える高齢者（60代前半層）の比率が低かったりすること」が、「全員不可群」への該当しやすさを説明・予測する上で相対的に大きな規定要因であることが示唆された。

また、第4位は「労働組合や労使協議機関の存在」（標準化 $\beta=-.22$ ）であった。したがって、賃金下落率や人員構成の諸要因に続いて、労働組合等の存在は「全員不可」への抑止力として少なからぬ影響力を保持していることが示唆されている。



図表 4-3-4 65歳以降の就業可否3群への該当有無を説明・予測する  
多項ロジスティック回帰分析の結果(n=2002)<sup>48</sup>

| 説明変数               | 全員可能群 (n=195)                                  |       |       |          |         |      | 該当者のみ群 (n=1188) | 全員不可群 (n=619) |       |        |          |       |      |
|--------------------|--|-------|-------|----------|---------|------|-----------------|---------------|-------|--------|----------|-------|------|
|                    | 標準化β   | B     | SE    | Exp(B)   | 95%CI   |      |                 | 標準化β          | B     | SE     | Exp(B)   | 95%CI |      |
|                    |  |       |       |          | min     | max  |                 |               |       |        |          | min   | max  |
| 定年なし、または定年年齢が65歳以上 | 0.30   | 0.83  | 0.20  | 2.30 *** | 1.55    | 3.41 | -0.17           | -0.58         | 0.24  | 0.56 * | 0.35     | 0.89  |      |
| 統制変数               | 「全員可能群」比率が高い業種<br>(飲食業・宿泊業、運輸業、サービス業、医療・福祉)    | 0.17  | 0.36  | 0.18     | 1.43    | 1.00 | 2.05            | -0.11         | -0.24 | 0.13   | 0.79     | 0.61  | 1.02 |
|                    | 「全員不可群」比率が高い業種<br>(金融・保険業、情報通信業、電気・ガス・熱供給・水道業) | -0.09 | -0.58 | 0.75     | 0.56    | 0.13 | 2.45            | 0.13          | 0.65  | 0.27   | 1.91 *   | 1.13  | 3.21 |
|                    | 2015年時点の設立後経過年数                                | 0.01  | 0.00  | 0.00     | 1.00    | 0.99 | 1.01            | -0.15         | -0.01 | 0.00   | 0.99 *   | 0.99  | 1.00 |
| 人員構成               | 従業員数(log)                                      | -0.05 | -0.13 | 0.25     | 0.88    | 0.54 | 1.44            | 0.25          | 0.58  | 0.15   | 1.78 *** | 1.32  | 2.40 |
|                    | 全従業員に占める正社員率                                   | -0.03 | -0.13 | 0.35     | 0.88    | 0.44 | 1.75            | 0.29          | 1.17  | 0.27   | 3.21 *** | 1.89  | 5.43 |
|                    | 50歳時正社員の50代後半時残存率                              | -0.22 | -0.01 | 0.00     | 0.99 ** | 0.99 | 1.00            | 0.06          | 0.00  | 0.00   | 1.00     | 1.00  | 1.01 |
|                    | 全従業員に占める60~64歳の比率                              | 0.03  | 0.47  | 1.27     | 1.60    | 0.13 | 19.28           | -0.19         | -3.46 | 1.17   | 0.03 **  | 0.00  | 0.31 |
| 制度                 | 確定給付型の企業年金の存在                                  | 0.00  | 0.00  | 0.18     | 1.00    | 0.70 | 1.43            | 0.03          | 0.06  | 0.11   | 1.06     | 0.85  | 1.33 |
|                    | 労働組合や労使協議機関の存在                                 | 0.12  | 0.28  | 0.22     | 1.33    | 0.86 | 2.05            | -0.22         | -0.47 | 0.12   | 0.63 *** | 0.49  | 0.79 |
| 賃金設定               | 60代前半のフルタイム継続雇用者の人件費<br>(平均給与年取(log2))         | -0.12 | -0.22 | 0.16     | 0.80    | 0.58 | 1.11            | 0.01          | 0.02  | 0.11   | 1.02     | 0.82  | 1.27 |
|                    | 初任給に対する最大給与月額比率                                | -0.07 | -0.11 | 0.15     | 0.89    | 0.66 | 1.21            | 0.04          | 0.06  | 0.10   | 1.07     | 0.88  | 1.28 |
|                    | 平均的な従業員の60歳前後の賃金下落率                            | -0.14 | -0.01 | 0.01     | 0.99    | 0.98 | 1.00            | 0.40          | 0.03  | 0.00   | 1.03 *** | 1.02  | 1.03 |
| 企業年金意識             | 高齢者の賃金低下に対する問題意識                               | 0.15  | 0.04  | 0.03     | 1.05    | 0.99 | 1.10            | -0.05         | -0.02 | 0.02   | 0.99     | 0.95  | 1.02 |
|                    | 全年齢での賃金制度の一貫性志向                                | 0.14  | 0.08  | 0.05     | 1.09    | 0.98 | 1.20            | -0.13         | -0.07 | 0.03   | 0.93 *   | 0.87  | 0.99 |
| 60代前対状況層           | 60歳以降雇用のための60歳前の能力開発                           | 0.03  | 0.16  | 0.49     | 1.17    | 0.45 | 3.03            | -0.07         | -0.46 | 0.35   | 0.63     | 0.32  | 1.25 |
|                    | 本人の希望への配慮                                      | -0.05 | -0.10 | 0.17     | 0.90    | 0.65 | 1.26            | -0.06         | -0.12 | 0.11   | 0.88     | 0.71  | 1.10 |
|                    | 60歳前と比較した仕事内容の同一性                              | 0.14  | 0.21  | 0.14     | 1.23    | 0.94 | 1.63            | -0.17         | -0.25 | 0.08   | 0.78 **  | 0.66  | 0.92 |
|                    | 高齢者への評価制度導入                                    | -0.16 | -0.36 | 0.20     | 0.70    | 0.47 | 1.04            | 0.06          | 0.14  | 0.12   | 1.15     | 0.91  | 1.45 |

\* p < .05, \*\* p < .01, \*\*\* p < .001, Nagelkerke's R<sup>2</sup> = .24, Pearson's χ<sup>2</sup>(3964) = 4032.4, p = .220

## 第4節 本章のまとめと政策的含意

本章の最後に、前節で報告した分析結果を踏まえて「希望者全員が65歳以降も働ける企業を増加させる方策」、および「65歳以降は働くことができない企業を減少させる方策」について得られた知見をまとめ、政策的含意を述べる。

### 1. 希望者全員が65歳以降も働ける企業を増加させる方策について

今回の分析では、65歳以降も希望者全員が就業可能である企業を説明・予測するにあたっては定年制度の状況、ならびに50歳時正社員の50代での残存率が役立つことが示唆された。このうち定年制度状況については、一定の意味を見出すことは可能であるものの<sup>49</sup>、あくま

<sup>48</sup> サンプル・サイズが調査対象数と比べて大きく減少しているのは、投入した変数に1つでも欠損のあるケースが除外されているためである。

<sup>49</sup> たとえば今回の分析結果に基づき、「なにはともあれ、現状の60歳定年制度を改革することが『全員可能』な

で今回の分析では統制変数の位置づけで他の説明変数への影響を統制することが投入の狙いであって、それ自体に政策的含意を求めることは妥当ではないと考えられる。

そこで注目されるのが、統制変数以外で唯一有意な負の規定要因であった「50歳時正社員の50代後半時残存率」である。この結果は山田（2009）の先行研究における、50歳代の定年前に正社員の絞り込みをかけている企業ほど60歳以上の継続雇用率が高まるという知見と一貫性が見られる。もし今回の結果が、山田（2009）の指摘するように企業側の「絞り込み」によって50代正社員の離職が促進され、その結果65歳以降に「全員可能」に該当しやすくなることを意味するのだとすれば、Van Dalen et al.（2015）が強調した「企業による高齢者の選別」<sup>50</sup>に当てはまることになる。すなわち、2016年現在において雇用が義務付けられていないにも関わらず65歳以降も希望者が全員就業できる企業とは、実際には50代のうちから「選別」に着手しており、結果的に定年等を超えて65歳まで残っている「選抜者」については引き続き全員雇用しているという可能性である。

ただし、上記の解釈はあくまで50代での離職が企業側の働きかけによるものであるという前提に立ったものであり、今回のデータではこの点について自己都合・会社都合等を判別することができない。したがって、実際には全員可能群の企業では企業側の思惑とは無関係に自発的な離職者が多いということも考えられる<sup>51</sup>。この点について、たとえば50代正社員への早期退職優遇制度の有無で見ても、全員可能群は1.2%と3群間で最も低く（該当者のみ群2.5%、全員不可群8.2%）、「選別」の根拠となるデータは確認できない<sup>52</sup>。もし全員可能群の企業において企業側の思惑に反して50代での自発的な離職者が多いのだとすれば、企業としては辞めずに残ってくれた高齢者を65歳以降も全員雇用しているということになり、「選別」という文脈とは大きく異なる解釈も可能となる。

しかしいずれにせよ、他の要因が一定である場合に、50代の時点である程度の離職があった企業ほど65歳以降に全員就業可能となりやすくなるという結果は示唆深い。この結果から導かれる政策的含意としては、今後、「65歳以降も全員就業可能」とするよう企業努力を求めていく場合に、その実現のための方策として企業は50代での選別激化や、50代での諸々の待遇悪化による自発的な離職者の増大といった方策を選択するリスクがあるため配慮が必要

企業を増やす上で有効である」といった解釈を行うこともできる。ただ、この主張はややトートロジックな面もある。なぜなら定年をなくす、もしくは65歳超に延長することで65歳以降の就業がしやすくなることはほぼ自明であり、「65歳以降に希望者全員が働けるためには、定年制度改革が必要である」という主張は、「少子化問題を解決するには、出生率を上げる必要がある」というのに近い同義反復的な主張のようにも思われるためである。

<sup>50</sup> 企業による高齢者の選別とは、ある高齢者に対しては早期退職を促し、ある高齢者に対しては手厚く戦力化を図る、といった企業の「デュアル・アプローチ」の根底にある戦略である。詳しくは第1節のVan Dalen et al.（2015）のレビューを参照されたい。

<sup>51</sup> 実際にはここでの「自発的」の範囲については大いに議論の余地がある。たとえば50代での待遇に雇用者が不満を感じて離職する場合にも「自発的」な離職と言いつけるが、そうした雇用者の判断を見越して使用者側があえて劣悪な待遇を提示しているのだとすれば、実質的には「選別」を行っているものと変わらない。

<sup>52</sup> ただし、単変量比較において全員可能群の早期退職優遇制度実施率が低かったのは、全員可能群に中小企業が比較的多いことも影響していると考えられる。

となる、ということが挙げられる。こうした企業の反応は合理的ではあるが、雇用保護という観点、「生涯現役社会」の実現という観点からは抑制されることが望ましい反応と言える。

さて、上述の通り「50歳時正社員の50代後半時残存率」については一定の知見が得られたものの、分析の全体としては「全員可能群」の説明・予測にあたってほとんどの説明変数は有意ではなく、規定要因を十分に見出すことができなかった。一体なぜ、今回の分析では有意な規定要因をあまり抽出できなかったのだろうか。

この点について第1に考えられるのは、サンプル・サイズの影響である。一般論としてサンプル・サイズが小さいほど標準誤差は大きくなり、説明変数が有意となりにくくなる。この意味で「全員可能群」は $n=195$ と、他群と比べてサイズが小さいので、たとえば全員不可群( $n=619$ )と同程度のサンプル・サイズであれば有意性が見出せたであろう説明変数が今回の分析では有意とならなかった可能性がある。ただ、社会科学領域においては195というサンプル・サイズは取り立てて小さいとも言いきれないこと、このサンプル・サイズならば母集団に明確な差異があれば説明変数として有意となることを踏まえると、この解釈はあまり妥当とは言えないように思われる。

そこで第2に考えられるのは、今回の分析結果は「該当者のみ群」と「全員可能群」の母集団が投入した諸要因によって区別できないことを正しく反映している、という解釈である。つまり、調査時現在において65歳以降も希望者全員が働ける企業とは、確かに定年なしまたは65歳以上の定年年齢を設定していたり、50代での離職率が高かったりといった性質によって説明・予測され得るものの、それ以外の人員構成や賃金設定等において特徴ある企業というわけではない、ということである。この解釈が正しいのであれば、「65歳以降も希望者全員が働ける企業」の企業像を何か特殊なものを見出すことには慎重である必要が示唆される。

ただし、以上の解釈はあくまで今回の分析の枠組み内で導かれたものである。今後異なる分析の枠組みで検討した場合に何らかの規定要因が見出されることは十分考えられ、引き続き実証的研究の蓄積が必要と考えられる。

## 2. 65歳以降は働くことができない企業を減少させる方策について

対照的に、65歳以降、希望の有無に関わらず就業できない企業であるか否かは、業種や定年制度の状況、設立後経過年数にも左右されるものの、その影響を除外してもなお多数の変数によって規定されていることが示唆された。すなわち、60歳前後での賃金下落率が高く、正社員率が高く、従業員数が多い企業では「全員不可」となりやすく、逆に正社員に占める60代前半層が多く、労働組合等があり、企業としての歴史が長く、全年齢での賃金制度の一貫性を志向し、60代前半の継続雇用者に60歳前と同一性の高い仕事を任せている企業では「全員不可」となりにくい。

このうち人員構成に関する要因は、今回の分析結果が「効果」を示唆したからといって、「正社員率を下げる」「従業員数を減らす」といった「改善」策を採るよう企業に促す政策は社会通念上も雇用保護の観点からも現実的では無い<sup>53</sup>。むしろ、「こうした人員構成の企業では一般的に65歳以降の就業が認められにくい」という現状の傾向を把握した上で、これを少しでも緩和してゆくために該当企業への働きかけを強めること、制度設計を工夫してゆくこと等の意義が示されたと考えるべきである。この点が、1つの政策的含意ということになる。

一方、それ以外の規定要因に関しては直接的に「改善」を促してゆくことが考えられる。すなわち、60歳前後での賃金下落率を緩和させるような賃金制度改革を促したり、労働者側が労働組合等の労使協議機関をつくるよう促したり、企業側に賃金制度の一貫性を高めようとする意識を醸成したり、企業が継続雇用時も定年前（60歳頃）と同じ仕事を任せるよう促すことが「全員不可」から「該当者のみ可能」へと転換してもらうにあたって考える政策の方向性ということになる。

中でも賃金に関しては、60歳前後の賃金下落率の大きさが「全員不可」の規定要因として全説明変数の中で最大の影響力を保持していた。つまり、調査時現在において「65歳以降は働けない」という企業にとりあえず「該当者のみ働ける」状態へ移行してもらうにあたっては、60歳直前の給与水準と60歳以後の給与水準の差<sup>54</sup>を緩和するよう促すことが最も有効と考えられる<sup>55,56,57</sup>。この点が、本章における最大の政策的含意と言える。

<sup>53</sup> なお、「全従業員に占める60代前半層比率を上げる」という方法に限っては一考の余地があるかもしれない。継続雇用対象者については基本的に雇用が継続されるものとしても、それ以外にも60代前半層の従業員を受け入れるよう促すことで、当該企業が65歳以降「全員不可」から「該当者のみ可」に転じるよう促すことができる可能性が示唆されている。また、今後社会全体の高齢化に伴って企業の60代前半層比率が高まっていくのだとすれば、新規の政策的介入を行わずとも「全員不可」は次第に減っていくことも予想される。

<sup>54</sup> これは現状の60歳定年制下では、「定年前後の給与水準の差」を意味することが多い。

<sup>55</sup> ただしこの主張に関しては、60歳で大幅に賃金をカットし、かつ65歳以降は就業不可にするという行動様式は、何か企業の高齢者処遇パターンの類型（e.g. 高齢者の戦力化に否定的な「いやいや雇用」パターン）を表しているのではないかと、したがって今回の分析で見られた「全員不可」群の最大の規定要因としての「60歳前後の賃金下落率」は、質的に異なるカテゴリーの存在を端的に代表してしまっただけではないかと、との指摘が考えられる。もしそうだとすれば、「60歳前後の賃金下落率」を緩和するよう企業に求めても、その背景にある構造的な要因が解消されなければ効果が望めないことが考えられる。この点について本章筆者は、確かに「いやいや雇用」的な企業パターンは存在するであろうと考えているが、仮にそうだとすると、その影響力は「高齢者の賃金低下に対する問題意識」や「60歳以降雇用のための60歳前の能力開発」、「本人の希望への配慮」等の他の説明変数にも影響力を持っていたはずであり、そうしたフェアな分析条件の中で「60歳前後の賃金下落率」だけが突出して高い標準化β値を示したということは、同要因の「全員不可群」該当の説明・予測における重要性を示すものであると考えている。別の言い方をすれば、仮に「いやいや雇用」的な企業の行動パターンが背後にあるにせよ、「60歳前後の賃金下落率」は「正しく」それを代表する指標であったと考えられる。したがって、その緩和に向けた具体的な働きかけに際しては更なる因果関係の解明が必要ではあるものの、その緩和が実現すれば全員不可群への該当確率を抑制する上で有効であるという本章の知見自体の有効性を揺るがすものではないと考えられる。

<sup>56</sup> なお、「60歳前後での賃金下落率」の緩和といっても、「定年前の高水準の賃金を定年後も維持してほしい」という働きかけは企業には受け入れがたい。したがって、60歳以降の賃金を上げると同時に60歳前の賃金上昇を抑えるという対応が求められることとなる。

<sup>57</sup> ここで読者の中には、上述の脚注でも述べたとおり「60歳前後の賃金下落率の緩和が賃金プロファイル全体の見直しを意味するのだとすれば、図表4-3-4の分析結果で賃金プロファイルの傾き（今回の分析では「初任給に対する最大給与月額比率」）が説明変数として有意でなかったのはなぜか？」と疑問に思われる方もいるかもしれない。この疑問に回答するため、今回の分析結果についてより正確に言うと「賃金プロファイルの傾きは『60歳前後での賃金下落率』の要因の影響を統制するとその規定要因としての有意性を喪失する」とい

また、労働組合等の労使協議機関を発足させることも、賃金下落率と人員構成 2 要因に続く第 4 の規定要因として「全員不可」に対する一定の抑止力が期待できる。昨今、労働組合の組織率は長期的な低下傾向にあるが、たとえば前述の「全員不可に該当しやすい人員構成の企業」等で労働組合が未組織の場合に発足を勧める等が考えられる。ただし、先行研究では労働組合の存在は高齢者の継続的な就業という観点ではネガティブに作用する可能性も示唆されていることから、この点についてはさらなるデータ収集に基づくメカニズムの解明が必要と考えられる。

この他、相対的に見て影響力は小さいものの、企業に賃金制度の一貫性をたかめようとする意識を醸成することも「全員不可」への該当確率を下げる効果が期待できる。ここで「賃金制度の一貫性志向」とは、高齢者の賃金制度のあり方に関する「高齢期だけでなく若年期も含めた全体としての賃金制度として考えるべき」と、「定年後の高年齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」の 2 項目の加算得点であった。このことから、「継続雇用者等については仕事の評価を行わず、定年前とは独立した賃金制度で処遇すればよい」といった意識から、「継続雇用者等の賃金についても仕事の評価を反映させ、若年層から高齢層までの賃金制度全体の整合性の中で処遇されるべき」といった意識への転換を促すことが有効であることが示唆されている。

同じく、相対的には影響力は小さいが、企業に継続雇用時も定年前（60 歳頃）と同じ仕事を任せるよう促すことも「全員不可」への該当確率を下げる効果が期待できる。本要因は 60 歳前半の継続雇用者の仕事内容について「定年前（60 歳頃）」と比較して「1：まったく異なる仕事」、「2：一部異なる仕事」、「3：同じ仕事であるが、責任の重さが代わる」、「4：まったく同じ仕事」として点数化したものだった。したがって、現状では仕事内容や責任の重さが変わってしまっている企業に対して、可能な範囲で変えないよう求めてゆくことの意義が示されたものと考えられる<sup>58</sup>。

以上の本章の分析で見出した諸々の知見は、既に先行研究でも「先進的な高齢者雇用の実施企業の規定要因」として指摘されていたものも多い。しかし、2013 年の改正高年齢者雇用

---

うことになる。というのも、60 歳前後での賃金低下率 (i.e. 「平均的な従業員の 60 歳前後の賃金下落率」) を説明変数から除外しそれ以外は同じ枠組みで再分析してみると、賃金プロファイルの傾きは「全員不可群」の説明・予測にあたって正の説明変数として有意となったためである。したがって賃金プロファイルの傾きを緩やかにするという方策は、確かに「全員不可」を抑制する上で有効である可能性がある。しかし、仮にそうだとすると、あくまでその効力の実態は「60 歳前後での賃金下落率を緩和する」ことに因る面が大きいのだと言える。したがって、たとえば初任給を高く設定すれば賃金プロファイルの傾きが緩やかになるが、定年前後の賃金下落率が変わっていなければ 65 歳以降の就業可否には影響を及ぼさないだろう。つまり、「賃金プロファイルの修正」は「60 歳前後の賃金下落率」を実現するにあたって必要条件であるが、十分条件ではない。(なお「全員可能群」の説明・予測に関しては、上述の 60 歳前後での賃金下落率を除外した再分析においても業種・定年以外に有意な説明変数は見られなかった。)

<sup>58</sup> ただし「同一労働同一賃金」の観点から言えば、給与水準が下がるのに仕事内容が同じということには別の問題が生じる。また、継続雇用者本人としても体力面等の理由で仕事内容・職責の軽減を希望することがある。したがって、企業に対して「継続雇用者も同じ仕事内容・同じ責任の重さにする」ことを求めるには限度があり、あくまで「可能な範囲で」対応を求めるということになる。

安定法の施行以後の直近のデータを用いて、65歳以降の継続的な就業の可否についてそれらの規定要因の有効性を再確認し、また他の要因の影響を調整した上で相対的な影響力の大きさを比較検討できたことには一定の意義があったものと考えられる。この意味で、「65歳以降の就業可否の規定要因に関する実証データの蓄積に貢献する」という本章の当初の目的は達成されたものと考えられる。引き続き少子高齢化の進展や法制度改革の議論（特に年金支給開始年齢の変更）等の社会情勢を踏まえ、高齢者の継続的な雇用について実証的知見を蓄積していくことが期待される。

### <参考文献>

- 浅尾裕（2015）「高齢女性が働くということについて」『エルダー』No.427, pp.7-12.
- 今野浩一郎（2014）『高齢社員の人事管理－戦力化のための仕事・評価・賃金』中央経済社.
- 岩田克彦（2008）「人口高齢化と高齢者雇用・就業政策の現状」高梨昌（編）『70歳雇用時代への展望と課題』財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センターブックレット No.13, pp.32-71.
- 岩田克彦（2012）「海外の高齢者雇用・就業の現状と取組み」労働政策研究・研修機構（編）『高齢者雇用の現状と課題』労働政策研究・研修機構, pp.223-252.
- 岩田克彦・北浦正行（2008）「70歳時代を目指す高齢者雇用・就業政策の提案」高梨昌（編）『70歳雇用時代への展望と課題』財団法人社会経済生産性本部生産性労働情報センターブックレット No.13, pp.72-120.
- 梅澤眞一（2012）「高齢者雇用の実態と65歳を超えた雇用のあり方をめぐって」労働政策研究・研修機構（編）『高齢者雇用の現状と課題』労働政策研究・研修機構, pp.40-87.
- OECD（編著）・清家篤（監訳）・山田篤裕・金明中（訳）（2005）『高齢社会日本の雇用政策』明石書店.
- 太田聡一（2010）『若年者就業の経済学』日本経済新聞出版社.
- 鹿生治行・大木栄一・藤波美帆（2016）「継続雇用者の戦力化と人事部門による支援課題－生涯現役に向けた支援のあり方を考える」『日本労働研究雑誌』No.667, pp.66-77.
- 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安－揺れる若年の現在』中央公論新社.
- 玄田有史（2004）『ジョブ・クリエーション』日本経済新聞社.
- 厚生労働省（2011）「支給開始年齢について」『第4回社会保障審議会年金部会資料1』  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000001r5uy-att/2r9852000001r5zf.pdf>  
 （2016/06/01 参照）
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2012）『高齢者雇用に向けた賃金の現状と今後の方向－「70歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会報告書－』高齢・障害・求職者雇用支援機構.
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2015a）『高齢者の人事管理と人材活用の現状と課題－70

- 歳雇用時代における一貫した人事管理のあり方研究委員会報告書』高齡・障害・求職者雇用支援機構.
- 高齡・障害・求職者雇用支援機構 (2015b) 「『高齡者雇用の現状と人事管理の展望—「高齡者調査」と「経営者・管理職調査」から—』をまとめました」『独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構ニュース』第 174 号.
- 菅野和夫 (2004) 『新・雇用社会の法[補訂版]』有斐閣.
- 田中丈夫 (2015) 「生涯現役社会の実現に向けた高齡社員の戦力化」『エルダー』No.424, pp.11-14.
- 豊田秀樹 (1998) 『共分散構造分析[入門編]—構造方程式モデリング』朝倉書店.
- 永野仁 (2012) 「65 歳以上高齡者の就業の現状—2つの調査結果から」『政経論叢』Vol.80, pp.287-309.
- 藤本真 (2012) 「雇用管理措置をめぐる企業の人事管理上の取組みと課題」労働政策研究・研修機構 (編) 『高齡者雇用の現状と課題』労働政策研究・研修機構, pp.88-113.
- 藤本真 (2015) 「どうなっている? 海外の高齡者雇用事情—特別編高齡者雇用をめぐる新たな動き」『エルダー』No.423, pp.46-49.
- 柳澤武 (2016) 「高齡者雇用をめぐる法制度の現状と課題」『DIO』No.313, pp.9-11.
- 山田篤裕 (2009) 「高齡者就業率の規定要因—一定年制度、賃金プロファイル、労働組合の効果」『日本労働研究雑誌』No.589, pp.4-19.
- 労働政策研究・研修機構 (2016a) 『高年齢者の雇用に関する調査 (企業調査)』JILPT 調査シリーズ No.156.
- 労働政策研究・研修機構 (2016b) 『中高年齢者の転職・再就職調査』JILPT 調査シリーズ No.149.
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., and Quinn, J. F. (2006) “Retirement patterns from career employment,” *The Gerontologist*, 46, pp.514-523.
- Cook, S. L. (2015) “Redirection: an extension of career during retirement,” *The Gerontologist*, 55(3), pp.360-373.
- Dingemans, E., Henkens, K., and Van Solinge, H. (2015) “Access to bridge employment: who finds and who does not find work after retirement?” *The Gerontologist Advance Access* published February 11, 2015. doi:10.1093/geront/gnu182.
- Hutchens, R. and Grace-Martin, K. (2006) “Employer willingness to permit phased retirement: why are some more willing than others?” *Industrial and Labor Relations Review*, 59(4), pp.525-546.
- Ruhm, C. (1990) “Bridge jobs and partial retirement,” *Journal of Labor Economics*, 8(4), pp.482-501.
- Van Dalen, H. P., Henkens, K., and Wang, M. (2015). “Recharging or retiring older workers? Uncovering the age-based strategies of European employers,” *The Gerontologist*, 55(5), pp.814-824.

## 第5章 どの様な企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか

### 第1節 はじめに

高年齢者雇用安定法の改正により、高年齢者の65歳までの雇用が確保される一方で、団塊の世代の労働市場からの退出、少子高齢化の影響などにより今後ますます労働力人口が減少していくことが予想されている。労働力人口の減少を最小限に食い止めるための対策として考慮されているのが、女性および高年齢者の活用である。高年齢者の活用が重視されるなかで、企業が定年を迎えた内部雇用者に対して継続雇用制度を充実させるなどして高年齢者の活用を促進する一方で、今後は外部からの中途採用者を活用する機会がより多くなることは確実であろうと思われる。しかしながら、企業の高年齢者の中途採用の実態については、必ずしも多くのことが分かっているわけでもないし、ましてや企業の高年齢者の中途採用に関する研究は皆無とはいえないまでも、まだ端緒についたばかりの状態であるといえる。

そこで本稿では、高年齢者の中途採用について、どの様な企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか、また中途採用者数に影響を及ぼす要因は何かについて検討を加えることにする。併せて、高年齢中途採用者の初任給がどの様な要因によって影響を受けているのかについても分析を行う。

本稿の構成は以下の通りである。2節では、「高年齢者の中途採用の実態」と題して、本稿で用いるデータの紹介やそのデータに基づくクロス表分析により、中途採用を実施する企業の特徴や中途採用者数の多い企業の特徴を業種別、従業員規模別に検討する。続く3節では、高年齢者の中途採用に関連するこれまでの研究実績についてサーベイを行う。4節では、前節のサーベイに基づき分析で検証する仮説の説明を行う。5節では、4節で設定された仮説の検証を行い、①どの様な企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか、②高年齢者の中途採用が多い企業とはどの様な企業なのかについて検討を行う。最後の6節では、簡単なとりまとめを行う。

2節に進む前に、高年齢者の中途採用における特質について簡単に考察しておきたい。図表5-1-1は、企業からみた代表的な中高年社員の中途採用の特質をまとめたものである。今から10年ほど前のものであるが、現在も中高年社員の中途採用の特質を反映しているものと考えられ、またよくまとまっているので掲載している。

この表をみて感じるのは、職位と所属部門の分類がいわば正規・非正規の分類に対応しているのではないかという点である。例えば、高職位と低職位はそのまま正規労働者と非正規労働者の分類に対応するであろうということである。高職位者つまり正規労働者は、既存事業の拡大や組織の活性化のために中途採用され、職務経験、創造性・企画力、行動力・実行力といった知識・能力・技術などの採用基準を満たした者が中途採用され、取引先の紹介、



同業他社の紹介といった入職経路を経て中途採用されるのである。

入職経路が求職者の求職期間や企業が提示する賃金に影響を及ぼすことは Rees and Shultz (1970) などによって明らかとなっている。質の高い中途採用者を確保するには、公的職業紹介や求人誌・新聞・広告などのフォーマルな入職経路によるのではなく、社員の紹介や縁故などのインフォーマルな入職経路による場合が多くなるのである。それは、実際に重要な仕事を任せることが多く、応募者の持つ能力等について企業は事前にある程度知る必要があるからである。

一方、低職位者つまり非正規労働者については、採用の目的が退職者の補充（のちにみるように主に現業・生産部門における退職者の補充）であり、仕事の性格上、真面目さが求められることから、熱意・意欲が採用基準として挙げられている。退職者の補充として、多くの人材が早急に必要とされると考えられることから、入職経路はそれに適応した公的職業紹介、求人誌・新聞・広告などの紙媒体を通じた経路が一般的になると考えられる。

所属部門についてみた場合には、現業・生産を中心として非正規労働者が中途採用される場合が多いように思われる。低職位者の場合と同様に、採用目的として退職者の補充が中心となり、採用基準も熱意・意欲が中心となるのである。入職経路も、人材の量と早急な対応が求められることから、公的職業紹介や求人誌・新聞・広告などの紙媒体が中心となることが予想されている。

図表 5-1-1 企業からみた代表的な中高年社員の中途採用の特質

|      | 職 位                          |                | 所属部門             |                        |                        |                 |
|------|------------------------------|----------------|------------------|------------------------|------------------------|-----------------|
|      | 高職位者                         | 低職位者           | 事務・管理            | 営業・販売                  | 技術                     | 現業・生産           |
| 採用目的 | 既存事業の拡大<br>組織の活性化            | 退職者の補充         | 組織の活性化           | 既存事業の<br>拡大、新規事<br>業進出 | 既存事業の<br>拡大、新規事<br>業進出 | 退職者の補充          |
| 採用基準 | 職務経験、創造<br>性・企画力、行動<br>力・実行力 | 熱意・意欲          | 一般知識・教<br>養、職務経験 | 行動力・実行<br>力            | 専門的知識・<br>技能           | 熱意・意欲、健<br>康・体力 |
| 入職経路 | 取引先の紹介、<br>同業他社の紹介           | 公的職業紹介、<br>紙媒体 |                  | 取引先の紹<br>介、同業他社<br>の紹介 |                        | 公的職業紹介          |

(資料出所) 高齢・障害者雇用支援機構 (2006) p.14

## 第 2 節 高年齢者の中途採用の実態

### 1. 本稿で用いるデータの説明

本稿で用いる調査は、労働政策研究・研修機構が厚生労働省より要請を受け平成 27 年に実施した「高年齢者の雇用に関する調査」である。調査は、60 代前半の継続雇用の勤務実態や 60 代前半の賃金・評価制度などとともに、65 歳以上の高年齢者の雇用に焦点を当てて企業の

雇用管理の実態を調査している。調査の中で、高年齢者の中途採用についても企業に尋ねているため、本調査を用いて分析を行う。

調査の実施概要は以下のとおりである。

#### (1) 調査の対象

東京商工リサーチの企業情報から、農林漁業、鉱業、複合サービス業を除く、全国の従業員数 50 人以上の民間企業 20,000 社を無作為に抽出した。具体的には、平成 24 年経済センサス-活動調査に合わせて、業種・規模別に層化無作為抽出を行った。

#### (2) 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

#### (3) 調査委託事業者

株式会社 日本統計センター

#### (4) 調査実施期間

平成 27 年 7 月 17 日から 7 月 31 日。調査時点は平成 27 年 7 月 1 日現在。

#### (5) 回答状況

有効回答数 6,187 社（有効回答率 30.9%）

## 2. データから見た高年齢中途採用者の特徴

ここでは、5 節における実証分析に先立ち、本稿で用いる「高年齢者の雇用に関する調査」を用いて、高年齢者の中途採用にどのような特徴がみられるのか、業種および企業規模をベースとしたクロス表による簡単な分析を行う。なお、中途採用については、平成 26 年 4 月から調査時点である平成 27 年 7 月 1 日までの間に実施された中途採用を対象としている。

はじめに、高年齢者の中途採用の有無についてクロス表の結果をみていく。55～59 歳層について中途採用の有無をみた結果が図表 5-2-1 である。業種では「飲食業・宿泊業」の回答割合（80.5%）が高くなっている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、中途採用を実施した割合が高くなっていくことがわかる。

同様に、60～64 歳層の中途採用の有無に関する結果をみたものが図表 5-2-2 である。業種でいうと、「飲食業・宿泊業」（76.4%）、「サービス業」（75.3%）の回答割合が高く<sup>1</sup>、55～59 歳層の場合と同様に、従業員規模が大きくなるほど、中途採用を実施した割合が高くなっていくことがわかる。

65 歳以上層について、中途採用の有無をみた結果が図表 5-2-3 である。同年齢階層の中途採用者「いる」とする割合が合計でみて 44.0%で、55～59 歳層の 69.1%、60～64 歳層の 65.1%と比べてその割合が大きく低下していることがわかる。ただし、65 歳以上の年齢階層でも 4 割を超える中途採用者がいるというのは、ある意味驚きの数値でもある。

<sup>1</sup> 「電気・ガス・熱供給・水道業」も中途採用の回答割合が高いが、対象件数が 14 件と少ないことから、本文からは除外している。

図表 5-2-1 高年齢者の中途採用の有無(55～59歳)

|             |                       | 合計             | い<br>な<br>い  | い<br>る        | 無<br>回<br>答 |             |
|-------------|-----------------------|----------------|--------------|---------------|-------------|-------------|
| 合計          |                       | 2,288<br>100.0 | 304<br>13.3  | 1,580<br>69.1 | 404<br>17.7 |             |
| 業<br>種      | 建設業                   | 159<br>100.0   | 26<br>16.4   | 104<br>65.4   | 29<br>18.2  |             |
|             | 一般機械器具製造業             | 71<br>100.0    | 9<br>12.7    | 47<br>66.2    | 15<br>21.1  |             |
|             | 輸送用機械器具製造業            | 37<br>100.0    | 8<br>21.6    | 15<br>40.5    | 14<br>37.8  |             |
|             | 精密機械器具製造業             | 23<br>100.0    | 5<br>21.7    | 10<br>43.5    | 8<br>34.8   |             |
|             | 電気機械器具製造業             | 58<br>100.0    | 8<br>13.8    | 41<br>70.7    | 9<br>15.5   |             |
|             | 上記以外の製造業              | 288<br>100.0   | 43<br>14.9   | 185<br>64.2   | 60<br>20.8  |             |
|             | 電気・ガス・熱供給・水道業         | 14<br>100.0    | 1<br>7.1     | 10<br>71.4    | 3<br>21.4   |             |
|             | 情報通信業                 | 29<br>100.0    | 8<br>27.6    | 14<br>48.3    | 7<br>24.1   |             |
|             | 運輸業                   | 322<br>100.0   | 34<br>10.6   | 244<br>75.8   | 44<br>13.7  |             |
|             | 卸売・小売業                | 346<br>100.0   | 53<br>15.3   | 222<br>64.2   | 71<br>20.5  |             |
|             | 金融・保険業                | 22<br>100.0    | 3<br>13.6    | 14<br>63.6    | 5<br>22.7   |             |
|             | 不動産業                  | 15<br>100.0    | 3<br>20.0    | 10<br>66.7    | 2<br>13.3   |             |
|             | 飲食業・宿泊業               | 123<br>100.0   | 10<br>8.1    | 99<br>80.5    | 14<br>11.4  |             |
|             | 医療・福祉                 | 121<br>100.0   | 16<br>13.2   | 90<br>74.4    | 15<br>12.4  |             |
|             | 教育・学習支援業              | 35<br>100.0    | 8<br>22.9    | 22<br>62.9    | 5<br>14.3   |             |
|             | サービス業                 | 498<br>100.0   | 52<br>10.4   | 375<br>75.3   | 71<br>14.3  |             |
|             | その他                   | 54<br>100.0    | 6<br>11.1    | 36<br>66.7    | 12<br>22.2  |             |
|             | 従<br>業<br>員<br>規<br>模 | 100人未満         | 869<br>100.0 | 124<br>14.3   | 547<br>62.9 | 198<br>22.8 |
|             |                       | 100～300人未満     | 900<br>100.0 | 137<br>15.2   | 614<br>68.2 | 149<br>16.6 |
| 300～1000人未満 |                       | 313<br>100.0   | 29<br>9.3    | 253<br>80.8   | 31<br>9.9   |             |
| 1000人以上     |                       | 119<br>100.0   | 8<br>6.7     | 109<br>91.6   | 2<br>1.7    |             |
| 無回答         |                       | 87<br>100.0    | 6<br>6.9     | 57<br>65.5    | 24<br>27.6  |             |

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 5-2-2 高年齢者の中途採用の有無(60~64歳)

|             |                       | 合計             | い<br>な<br>い  | い<br>る        | 無<br>回<br>答 |
|-------------|-----------------------|----------------|--------------|---------------|-------------|
| 合計          |                       | 2,288<br>100.0 | 337<br>14.7  | 1,490<br>65.1 | 461<br>20.1 |
| 業<br>種      | 建設業                   | 159<br>100.0   | 19<br>11.9   | 104<br>65.4   | 36<br>22.6  |
|             | 一般機械器具製造業             | 71<br>100.0    | 9<br>12.7    | 32<br>45.1    | 30<br>42.3  |
|             | 輸送用機械器具製造業            | 37<br>100.0    | 8<br>21.6    | 20<br>54.1    | 9<br>24.3   |
|             | 精密機械器具製造業             | 23<br>100.0    | 2<br>8.7     | 12<br>52.2    | 9<br>39.1   |
|             | 電気機械器具製造業             | 58<br>100.0    | 14<br>24.1   | 38<br>65.5    | 6<br>10.3   |
|             | 上記以外の製造業              | 288<br>100.0   | 54<br>18.8   | 164<br>56.9   | 70<br>24.3  |
|             | 電気・ガス・熱供給・水道業         | 14<br>100.0    | 1<br>7.1     | 11<br>78.6    | 2<br>14.3   |
|             | 情報通信業                 | 29<br>100.0    | 4<br>13.8    | 17<br>58.6    | 8<br>27.6   |
|             | 運輸業                   | 322<br>100.0   | 52<br>16.1   | 210<br>65.2   | 60<br>18.6  |
|             | 卸売・小売業                | 346<br>100.0   | 65<br>18.8   | 208<br>60.1   | 73<br>21.1  |
|             | 金融・保険業                | 22<br>100.0    | 4<br>18.2    | 15<br>68.2    | 3<br>13.6   |
|             | 不動産業                  | 15<br>100.0    | 4<br>26.7    | 10<br>66.7    | 1<br>6.7    |
|             | 飲食業・宿泊業               | 123<br>100.0   | 11<br>8.9    | 94<br>76.4    | 18<br>14.6  |
|             | 医療・福祉                 | 121<br>100.0   | 16<br>13.2   | 77<br>63.6    | 28<br>23.1  |
|             | 教育・学習支援業              | 35<br>100.0    | 5<br>14.3    | 25<br>71.4    | 5<br>14.3   |
|             | サービス業                 | 498<br>100.0   | 51<br>10.2   | 375<br>75.3   | 72<br>14.5  |
|             | その他                   | 54<br>100.0    | 10<br>18.5   | 36<br>66.7    | 8<br>14.8   |
|             | 従<br>業<br>員<br>規<br>模 | 100人未満         | 869<br>100.0 | 129<br>14.8   | 519<br>59.7 |
| 100~300人未満  |                       | 900<br>100.0   | 133<br>14.8  | 592<br>65.8   | 175<br>19.4 |
| 300~1000人未満 |                       | 313<br>100.0   | 48<br>15.3   | 232<br>74.1   | 33<br>10.5  |
| 1000人以上     |                       | 119<br>100.0   | 22<br>18.5   | 91<br>76.5    | 6<br>5.0    |
| 無回答         |                       | 87<br>100.0    | 5<br>5.7     | 56<br>64.4    | 26<br>29.9  |

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 5-2-3 高年齢者の中途採用の有無(65歳以上)

|               |               | 合計             | いない          | いる            | 無回答         |             |
|---------------|---------------|----------------|--------------|---------------|-------------|-------------|
| 合計            |               | 2,288<br>100.0 | 568<br>24.8  | 1,006<br>44.0 | 714<br>31.2 |             |
| 業種            | 建設業           | 159<br>100.0   | 46<br>28.9   | 53<br>33.3    | 60<br>37.7  |             |
|               | 一般機械器具製造業     | 71<br>100.0    | 17<br>23.9   | 28<br>39.4    | 26<br>36.6  |             |
|               | 輸送用機械器具製造業    | 37<br>100.0    | 6<br>16.2    | 12<br>32.4    | 19<br>51.4  |             |
|               | 精密機械器具製造業     | 23<br>100.0    | 1<br>4.3     | 11<br>47.8    | 11<br>47.8  |             |
|               | 電気機械器具製造業     | 58<br>100.0    | 20<br>34.5   | 19<br>32.8    | 19<br>32.8  |             |
|               | 上記以外の製造業      | 288<br>100.0   | 93<br>32.3   | 97<br>33.7    | 98<br>34.0  |             |
|               | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 14<br>100.0    | 4<br>28.6    | 5<br>35.7     | 5<br>35.7   |             |
|               | 情報通信業         | 29<br>100.0    | 13<br>44.8   | 6<br>20.7     | 10<br>34.5  |             |
|               | 運輸業           | 322<br>100.0   | 76<br>23.6   | 136<br>42.2   | 110<br>34.2 |             |
|               | 卸売・小売業        | 346<br>100.0   | 100<br>28.9  | 135<br>39.0   | 111<br>32.1 |             |
|               | 金融・保険業        | 22<br>100.0    | 8<br>36.4    | 6<br>27.3     | 8<br>36.4   |             |
|               | 不動産業          | 15<br>100.0    | 5<br>33.3    | 7<br>46.7     | 3<br>20.0   |             |
|               | 飲食業・宿泊業       | 123<br>100.0   | 31<br>25.2   | 63<br>51.2    | 29<br>23.6  |             |
|               | 医療・福祉         | 121<br>100.0   | 23<br>19.0   | 62<br>51.2    | 36<br>29.8  |             |
|               | 教育・学習支援業      | 35<br>100.0    | 10<br>28.6   | 18<br>51.4    | 7<br>20.0   |             |
|               | サービス業         | 498<br>100.0   | 95<br>19.1   | 291<br>58.4   | 112<br>22.5 |             |
|               | その他           | 54<br>100.0    | 10<br>18.5   | 24<br>44.4    | 20<br>37.0  |             |
|               | 従業員規模         | 1000人未満        | 869<br>100.0 | 199<br>22.9   | 339<br>39.0 | 331<br>38.1 |
|               |               | 1000～3000人未満   | 900<br>100.0 | 243<br>27.0   | 388<br>43.1 | 269<br>29.9 |
| 3000～10000人未満 |               | 313<br>100.0   | 75<br>24.0   | 168<br>53.7   | 70<br>22.4  |             |
| 10000人以上      |               | 119<br>100.0   | 38<br>31.9   | 70<br>58.8    | 11<br>9.2   |             |
| 無回答           |               | 87<br>100.0    | 13<br>14.9   | 41<br>47.1    | 33<br>37.9  |             |

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

業種別にみると、「サービス業」の割合が相対的に高く 58.4%となっている。また従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて、中途採用割合も高くなっている。55～59 歳層および 60～64 歳層とまったく同様の結果が、65 歳以上層についても観察される。

続いて、中途採用者数を年齢階層別、正規・非正規労働者別にみていく。55～59 歳層の正規労働者の中途採用者数をみた結果が図表 5-2-4 である。合計で見ると、平均中途採用者数が 1.3 人である。業種別にみると、「運輸業」で相対的に中途採用者数が高くなっており、平均 2.2 人正規労働者を中途採用していることがわかる。なお、正規労働者ないしは非正規労働者のどちらかに中途採用があった場合に中途採用者数がカウントされる形で集計しているため、中途採用者 0 人も含まれている。

従業員規模別にみると、平均中途採用者数に規模による差は観察されない。ただし、標準偏差をみると従業員規模が大きい企業で標準偏差も大きくなっていることから、規模の大きな企業でバラつきが大きいということがわかる。

55～59 歳層の非正規労働者についてみると、平均で 4.1 人中途採用している実態が窺える。業種別では、「飲食業・宿泊業」の割合が高く、平均で 11.9 人となっている。その他、「サービス業」（平均 6.0 人）でも相対的に高い割合となっている。

従業員規模別にみると、正規労働者の場合とは明らかに異なる状況がみえてくる。従業員規模 1,000 人以上の企業で圧倒的に中途採用者が多く、平均 28.0 人の中途採用実績となっている。一方、従業員規模 100 人未満の場合には、平均中途採用者数 0.8 人と少ない数値である（図表 5-2-5）。

次に 60～64 歳層についてみると、正規労働者の場合、業種もしくは従業員規模による採用者数の差は観察されない。合計で見ると平均 0.8 人の中途採用者数となっている。また、非正規労働者についてみると、合計で平均 4.4 人の中途採用者数となっている。業種別では、「飲食業・宿泊業」（平均 13.9 人）が最も多く、続いて「サービス業」（平均 6.7 人）となっている。従業員規模別では、従業員規模 1,000 人以上（平均 34.9 人）の中途採用者数が圧倒的に多くなっている（図表 5-2-6、図表 5-2-7）。

60～64 歳層で観察された中途採用者数に関する状況は、まったくそのまま 65 歳以上層についても当てはまる。正規労働者については、業種別・従業員規模別の差は観察されず、非正規労働者については、「飲食業・宿泊業」（平均 19.1 人）、「サービス業」（平均 6.6 人）で相対的に高く、従業員規模別にみると、従業員規模 1,000 人以上の企業（平均 32.5 人）で中途採用者数が圧倒的に多いことがわかる（図表 5-2-8、図表 5-2-9）。

図表 5-2-4 高年齢者の中途採用者数(55～59歳:正規労働者)

|         |               | 合計             | 0人           | 155人        | 6510人       | 11530人    | 31550人   | 51人以上 | 無回答         | 平均値(人)     | (標準偏差) |     |
|---------|---------------|----------------|--------------|-------------|-------------|-----------|----------|-------|-------------|------------|--------|-----|
| 合計      |               | 1,580<br>100.0 | 558<br>35.3  | 761<br>48.2 | 37<br>2.3   | 10<br>0.6 | -        | -     | 214<br>13.5 | 1.3        | 2.2    |     |
| 業種      | 建設業           | 104<br>100.0   | 16<br>15.4   | 76<br>73.1  | 3<br>2.9    | -         | -        | -     | 9<br>8.7    | 1.4        | 1.4    |     |
|         | 一般機械器具製造業     | 47<br>100.0    | 20<br>42.6   | 15<br>31.9  | 1<br>2.1    | -         | -        | -     | 11<br>23.4  | 0.8        | 1.8    |     |
|         | 輸送用機械器具製造業    | 15<br>100.0    | 4<br>26.7    | 8<br>53.3   | -           | -         | -        | -     | 3<br>20.0   | 0.7        | 0.5    |     |
|         | 精密機械器具製造業     | 10<br>100.0    | 1<br>10.0    | 8<br>80.0   | -           | -         | -        | -     | 1<br>10.0   | 1.3        | 1.1    |     |
|         | 電気機械器具製造業     | 41<br>100.0    | 14<br>34.1   | 20<br>48.8  | 2<br>4.9    | -         | -        | -     | 5<br>12.2   | 1.1        | 1.9    |     |
|         | 上記以外の製造業      | 185<br>100.0   | 72<br>38.9   | 92<br>49.7  | -           | -         | -        | -     | 21<br>11.4  | 0.8        | 0.8    |     |
|         | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 10<br>100.0    | 6<br>60.0    | 3<br>30.0   | -           | -         | -        | -     | 1<br>10.0   | 1.0        | 1.8    |     |
|         | 情報通信業         | 14<br>100.0    | 4<br>28.6    | 5<br>35.7   | 2<br>14.3   | -         | -        | -     | 3<br>21.4   | 2.5        | 3.4    |     |
|         | 運輸業           | 244<br>100.0   | 45<br>18.4   | 153<br>62.7 | 14<br>5.7   | 3<br>1.2  | -        | -     | 29<br>11.9  | 2.2        | 2.9    |     |
|         | 卸売・小売業        | 222<br>100.0   | 108<br>48.6  | 86<br>38.7  | 1<br>0.5    | 1<br>0.5  | -        | -     | 26<br>11.7  | 0.9        | 2.2    |     |
|         | 金融・保険業        | 14<br>100.0    | 8<br>57.1    | 4<br>28.6   | 1<br>7.1    | -         | -        | -     | 1<br>7.1    | 1.1        | 2.0    |     |
|         | 不動産業          | 10<br>100.0    | 5<br>50.0    | 4<br>40.0   | -           | -         | -        | -     | 1<br>10.0   | 0.9        | 1.6    |     |
|         | 飲食業・宿泊業       | 99<br>100.0    | 55<br>55.6   | 37<br>37.4  | 1<br>1.0    | -         | -        | -     | 6<br>6.1    | 0.7        | 1.2    |     |
|         | 医療・福祉         | 90<br>100.0    | 20<br>22.2   | 55<br>61.1  | 1<br>1.1    | -         | -        | -     | 14<br>15.6  | 1.3        | 1.3    |     |
|         | 教育・学習支援業      | 22<br>100.0    | 4<br>18.2    | 15<br>68.2  | 1<br>4.5    | -         | -        | -     | 2<br>9.1    | 1.7        | 1.6    |     |
|         | サービス業         | 375<br>100.0   | 153<br>40.8  | 140<br>37.3 | 9<br>2.4    | 4<br>1.1  | -        | -     | 69<br>18.4  | 1.3        | 2.7    |     |
|         | その他           | 36<br>100.0    | 14<br>38.9   | 14<br>38.9  | -           | 2<br>5.6  | -        | -     | 6<br>16.7   | 1.4        | 2.8    |     |
|         | 従業員規模         | 100人未満         | 547<br>100.0 | 154<br>28.2 | 313<br>57.2 | 3<br>0.5  | 2<br>0.4 | -     | -           | 75<br>13.7 | 1.2    | 1.7 |
|         |               | 100～300人未満     | 614<br>100.0 | 208<br>33.9 | 302<br>49.2 | 21<br>3.4 | 1<br>0.2 | -     | -           | 82<br>13.4 | 1.2    | 1.8 |
|         |               | 300～1000人未満    | 253<br>100.0 | 123<br>48.6 | 86<br>34.0  | 6<br>2.4  | 4<br>1.6 | -     | -           | 34<br>13.4 | 1.3    | 2.9 |
| 1000人以上 |               | 109<br>100.0   | 55<br>50.5   | 37<br>33.9  | 4<br>3.7    | 2<br>1.8  | -        | -     | 11<br>10.1  | 1.5        | 2.7    |     |
| 無回答     |               | 57<br>100.0    | 18<br>31.6   | 23<br>40.4  | 3<br>5.3    | 1<br>1.8  | -        | -     | 12<br>21.1  | 2.0        | 4.1    |     |

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 5-2-5 高齢者の中途採用者数(55~59歳:非正規労働者)

|         |               | 合計             | 0人           | 15人         | 65人         | 115人       | 315人       | 51人以上      | 無回答         | 平均値(人)     | (人)標準偏差 |      |
|---------|---------------|----------------|--------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|------------|---------|------|
| 合計      |               | 1,580<br>100.0 | 630<br>39.9  | 593<br>37.5 | 81<br>5.1   | 60<br>3.8  | 10<br>0.6  | 18<br>1.1  | 188<br>11.9 | 4.1        | 22.5    |      |
| 業種      | 建設業           | 104<br>100.0   | 74<br>71.2   | 20<br>19.2  | 2<br>1.9    | -          | -          | -          | 8<br>7.7    | 0.5        | 1.4     |      |
|         | 一般機械器具製造業     | 47<br>100.0    | 14<br>29.8   | 22<br>46.8  | 1<br>2.1    | -          | -          | -          | 10<br>21.3  | 1.1        | 1.2     |      |
|         | 輸送用機械器具製造業    | 15<br>100.0    | 6<br>40.0    | 4<br>26.7   | -           | -          | -          | -          | 5<br>33.3   | 0.8        | 1.3     |      |
|         | 精密機械器具製造業     | 10<br>100.0    | 8<br>80.0    | 1<br>10.0   | -           | -          | -          | -          | 1<br>10.0   | 0.1        | 0.3     |      |
|         | 電気機械器具製造業     | 41<br>100.0    | 16<br>39.0   | 18<br>43.9  | 1<br>2.4    | -          | -          | -          | 6<br>14.6   | 0.9        | 1.6     |      |
|         | 上記以外の製造業      | 185<br>100.0   | 86<br>46.5   | 73<br>39.5  | 4<br>2.2    | 3<br>1.6   | -          | 1<br>0.5   | 18<br>9.7   | 1.7        | 6.3     |      |
|         | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 10<br>100.0    | 4<br>40.0    | 4<br>40.0   | -           | 1<br>10.0  | -          | -          | 1<br>10.0   | 2.9        | 5.5     |      |
|         | 情報通信業         | 14<br>100.0    | 4<br>28.6    | 6<br>42.9   | -           | 1<br>7.1   | -          | -          | 3<br>21.4   | 2.8        | 5.8     |      |
|         | 運輸業           | 244<br>100.0   | 149<br>61.1  | 55<br>22.5  | 6<br>2.5    | 2<br>0.8   | -          | -          | 32<br>13.1  | 0.9        | 2.7     |      |
|         | 卸売・小売業        | 222<br>100.0   | 70<br>31.5   | 100<br>45.0 | 15<br>6.8   | 9<br>4.1   | 2<br>0.9   | 8<br>3.6   | 18<br>8.1   | 7.7        | 27.7    |      |
|         | 金融・保険業        | 14<br>100.0    | 5<br>35.7    | 7<br>50.0   | -           | 1<br>7.1   | -          | -          | 1<br>7.1    | 2.1        | 4.8     |      |
|         | 不動産業          | 10<br>100.0    | 3<br>30.0    | 4<br>40.0   | 2<br>20.0   | -          | -          | -          | 1<br>10.0   | 2.7        | 3.5     |      |
|         | 飲食業・宿泊業       | 99<br>100.0    | 22<br>22.2   | 48<br>48.5  | 13<br>13.1  | 9<br>9.1   | -          | 3<br>3.0   | 4<br>4.0    | 11.9       | 68.8    |      |
|         | 医療・福祉         | 90<br>100.0    | 34<br>37.8   | 37<br>41.1  | 3<br>3.3    | 3<br>3.3   | -          | -          | 13<br>14.4  | 1.9        | 3.4     |      |
|         | 教育・学習支援業      | 22<br>100.0    | 10<br>45.5   | 7<br>31.8   | 2<br>9.1    | 1<br>4.5   | -          | -          | 2<br>9.1    | 2.3        | 4.8     |      |
|         | サービス業         | 375<br>100.0   | 89<br>23.7   | 161<br>42.9 | 28<br>7.5   | 29<br>7.7  | 5<br>1.3   | 6<br>1.6   | 57<br>15.2  | 6.0        | 15.1    |      |
|         | その他           | 36<br>100.0    | 15<br>41.7   | 15<br>41.7  | 2<br>5.6    | -          | 1<br>2.8   | -          | 3<br>8.3    | 2.3        | 6.5     |      |
|         | 従業員規模         | 100人未満         | 547<br>100.0 | 279<br>51.0 | 198<br>36.2 | 4<br>0.7   | 1<br>0.2   | -          | -           | 65<br>11.9 | 0.8     | 1.5  |
|         |               | 100~300人未満     | 614<br>100.0 | 257<br>41.9 | 251<br>40.9 | 25<br>4.1  | 10<br>1.6  | -          | -           | 71<br>11.6 | 1.5     | 2.6  |
|         |               | 300~1000人未満    | 253<br>100.0 | 58<br>22.9  | 99<br>39.1  | 32<br>12.6 | 30<br>11.9 | 3<br>1.2   | 2<br>0.8    | 29<br>11.5 | 6.0     | 10.7 |
| 1000人以上 |               | 109<br>100.0   | 16<br>14.7   | 32<br>29.4  | 17<br>15.6  | 15<br>13.8 | 6<br>5.5   | 14<br>12.8 | 9<br>8.3    | 28.0       | 77.1    |      |
| 無回答     |               | 57<br>100.0    | 20<br>35.1   | 13<br>22.8  | 3<br>5.3    | 4<br>7.0   | 1<br>1.8   | 2<br>3.5   | 14<br>24.6  | 8.1        | 20.1    |      |

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。



図表 5-2-6 高年齢者の中途採用者数(60~64歳:正規労働者)

|         | 合計             | 0人           | 15人          | 65人         | 115人        | 315人      | 51人以上    | 無回答         | 平均値(人)     | (標準偏差) |     |
|---------|----------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-----------|----------|-------------|------------|--------|-----|
| 合計      | 1,490<br>100.0 | 794<br>53.3  | 451<br>30.3  | 22<br>1.5   | 4<br>0.3    | 2<br>0.1  | -        | 217<br>14.6 | 0.8        | 2.1    |     |
| 業種      | 建設業            | 104<br>100.0 | 35<br>33.7   | 59<br>56.7  | 1<br>1.0    | -         | -        | 9<br>8.7    | 1.0        | 1.2    |     |
|         | 一般機械器具製造業      | 32<br>100.0  | 13<br>40.6   | 10<br>31.3  | -           | -         | -        | 9<br>28.1   | 0.5        | 0.7    |     |
|         | 輸送用機械器具製造業     | 20<br>100.0  | 9<br>45.0    | 7<br>35.0   | -           | -         | -        | 4<br>20.0   | 0.4        | 0.5    |     |
|         | 精密機械器具製造業      | 12<br>100.0  | 6<br>50.0    | 4<br>33.3   | -           | -         | -        | 2<br>16.7   | 0.5        | 0.7    |     |
|         | 電気機械器具製造業      | 38<br>100.0  | 22<br>57.9   | 12<br>31.6  | -           | -         | -        | 4<br>10.5   | 0.4        | 0.7    |     |
|         | 上記以外の製造業       | 164<br>100.0 | 101<br>61.6  | 40<br>24.4  | -           | -         | -        | 23<br>14.0  | 0.4        | 0.6    |     |
|         | 電気・ガス・熱供給・水道業  | 11<br>100.0  | 6<br>54.5    | 3<br>27.3   | -           | -         | -        | 2<br>18.2   | 0.4        | 0.7    |     |
|         | 情報通信業          | 17<br>100.0  | 11<br>64.7   | 5<br>29.4   | -           | -         | -        | 1<br>5.9    | 0.5        | 0.9    |     |
|         | 運輸業            | 210<br>100.0 | 63<br>30.0   | 113<br>53.8 | 6<br>2.9    | -         | -        | 28<br>13.3  | 1.4        | 1.7    |     |
|         | 卸売・小売業         | 208<br>100.0 | 138<br>66.3  | 40<br>19.2  | -           | -         | -        | 30<br>14.4  | 0.3        | 0.7    |     |
|         | 金融・保険業         | 15<br>100.0  | 14<br>93.3   | 1<br>6.7    | -           | -         | -        | -           | 0.1        | 0.3    |     |
|         | 不動産業           | 10<br>100.0  | 7<br>70.0    | 1<br>10.0   | -           | -         | -        | 2<br>20.0   | 0.1        | 0.4    |     |
|         | 飲食業・宿泊業        | 94<br>100.0  | 67<br>71.3   | 18<br>19.1  | -           | -         | -        | 9<br>9.6    | 0.3        | 0.7    |     |
|         | 医療・福祉          | 77<br>100.0  | 46<br>59.7   | 24<br>31.2  | 1<br>1.3    | -         | -        | 6<br>7.8    | 0.6        | 1.0    |     |
|         | 教育・学習支援業       | 25<br>100.0  | 14<br>56.0   | 7<br>28.0   | 1<br>4.0    | -         | -        | 3<br>12.0   | 1.0        | 1.8    |     |
|         | サービス業          | 375<br>100.0 | 205<br>54.7  | 86<br>22.9  | 10<br>2.7   | 4<br>1.1  | 1<br>0.3 | 69<br>18.4  | 1.1        | 3.1    |     |
|         | その他            | 36<br>100.0  | 16<br>44.4   | 9<br>25.0   | 1<br>2.8    | -         | 1<br>2.8 | 9<br>25.0   | 2.1        | 6.7    |     |
|         | 従業員規模          | 100人未満       | 519<br>100.0 | 232<br>44.7 | 203<br>39.1 | 5<br>1.0  | 1<br>0.2 | -           | 78<br>15.0 | 0.8    | 1.5 |
|         |                | 100~300人未満   | 592<br>100.0 | 321<br>54.2 | 181<br>30.6 | 10<br>1.7 | 2<br>0.3 | -           | 78<br>13.2 | 0.8    | 1.6 |
|         |                | 300~1000人未満  | 232<br>100.0 | 143<br>61.6 | 43<br>18.5  | 6<br>2.6  | -        | -           | 40<br>17.2 | 0.7    | 1.6 |
| 1000人以上 |                | 91<br>100.0  | 66<br>72.5   | 13<br>14.3  | -           | 1<br>1.1  | 1<br>1.1 | 10<br>11.0  | 0.9        | 4.1    |     |
| 無回答     |                | 56<br>100.0  | 32<br>57.1   | 11<br>19.6  | 1<br>1.8    | -         | 1<br>1.8 | 11<br>19.6  | 1.5        | 5.3    |     |

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 5-2-7 高齢者の中途採用者数(60~64歳:非正規労働者)

|             | 合計                    | 0人           | 1<br>5<br>5人 | 6<br>5<br>10人 | 1<br>1<br>5<br>30人 | 3<br>1<br>5<br>50人 | 5<br>1<br>人<br>以上 | 無<br>回<br>答 | 平均<br>値<br>(人) | (人)<br>標準<br>偏差 |      |
|-------------|-----------------------|--------------|--------------|---------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------|----------------|-----------------|------|
| 合計          | 1,490<br>100.0        | 375<br>25.2  | 795<br>53.4  | 68<br>4.6     | 56<br>3.8          | 13<br>0.9          | 14<br>0.9         | 169<br>11.3 | 4.4            | 25.5            |      |
| 業<br>種      | 建設業                   | 104<br>100.0 | 55<br>52.9   | 38<br>36.5    | 3<br>2.9           | 1<br>1.0           | -                 | 7<br>6.7    | 1.1            | 3.1             |      |
|             | 一般機械器具製造業             | 32<br>100.0  | 10<br>31.3   | 15<br>46.9    | -                  | -                  | -                 | 7<br>21.9   | 0.8            | 0.8             |      |
|             | 輸送用機械器具製造業            | 20<br>100.0  | 6<br>30.0    | 9<br>45.0     | -                  | -                  | -                 | 5<br>25.0   | 1.0            | 1.2             |      |
|             | 精密機械器具製造業             | 12<br>100.0  | 5<br>41.7    | 5<br>41.7     | -                  | -                  | -                 | 2<br>16.7   | 0.8            | 1.0             |      |
|             | 電気機械器具製造業             | 38<br>100.0  | 10<br>26.3   | 26<br>68.4    | 1<br>2.6           | -                  | -                 | 1<br>2.6    | 1.4            | 1.7             |      |
|             | 上記以外の製造業              | 164<br>100.0 | 40<br>24.4   | 106<br>64.6   | 1<br>0.6           | 3<br>1.8           | -                 | 1<br>0.6    | 13<br>7.9      | 1.9             | 5.5  |
|             | 電気・ガス・熱供給・水道業         | 11<br>100.0  | 3<br>27.3    | 4<br>36.4     | -                  | 2<br>18.2          | -                 | 2<br>18.2   | 3.8            | 5.5             |      |
|             | 情報通信業                 | 17<br>100.0  | 6<br>35.3    | 8<br>47.1     | -                  | 2<br>11.8          | -                 | 1<br>5.9    | 2.3            | 4.3             |      |
|             | 運輸業                   | 210<br>100.0 | 94<br>44.8   | 78<br>37.1    | 3<br>1.4           | 2<br>1.0           | -                 | -           | 33<br>15.7     | 1.2             | 2.7  |
|             | 卸売・小売業                | 208<br>100.0 | 31<br>14.9   | 134<br>64.4   | 12<br>5.8          | 5<br>2.4           | 3<br>1.4          | 4<br>1.9    | 19<br>9.1      | 6.2             | 26.8 |
|             | 金融・保険業                | 15<br>100.0  | 2<br>13.3    | 11<br>73.3    | 1<br>6.7           | 1<br>6.7           | -                 | -           | -              | 2.4             | 3.8  |
|             | 不動産業                  | 10<br>100.0  | 1<br>10.0    | 5<br>50.0     | 1<br>10.0          | 1<br>10.0          | -                 | -           | 2<br>20.0      | 4.3             | 6.8  |
|             | 飲食業・宿泊業               | 94<br>100.0  | 12<br>12.8   | 52<br>55.3    | 8<br>8.5           | 9<br>9.6           | 3<br>3.2          | 2<br>2.1    | 8<br>8.5       | 13.9            | 81.4 |
|             | 医療・福祉                 | 77<br>100.0  | 16<br>20.8   | 50<br>64.9    | 3<br>3.9           | 1<br>1.3           | -                 | -           | 7<br>9.1       | 2.1             | 3.8  |
|             | 教育・学習支援業              | 25<br>100.0  | 5<br>20.0    | 12<br>48.0    | 5<br>20.0          | 1<br>4.0           | -                 | -           | 2<br>8.0       | 3.0             | 3.2  |
|             | サービス業                 | 375<br>100.0 | 57<br>15.2   | 200<br>53.3   | 28<br>7.5          | 26<br>6.9          | 6<br>1.6          | 7<br>1.9    | 51<br>13.6     | 6.7             | 20.4 |
|             | その他                   | 36<br>100.0  | 10<br>27.8   | 18<br>50.0    | 1<br>2.8           | 1<br>2.8           | 1<br>2.8          | -           | 5<br>13.9      | 2.9             | 6.8  |
|             | 従<br>業<br>員<br>規<br>模 | 100人未満       | 519<br>100.0 | 173<br>33.3   | 275<br>53.0        | 3<br>0.6           | 3<br>0.6          | -           | 65<br>12.5     | 1.1             | 2.1  |
|             |                       | 100~300人未満   | 592<br>100.0 | 156<br>26.4   | 344<br>58.1        | 26<br>4.4          | 11<br>1.9         | -           | 55<br>9.3      | 1.8             | 2.4  |
| 300~1000人未満 |                       | 232<br>100.0 | 32<br>13.8   | 117<br>50.4   | 21<br>9.1          | 25<br>10.8         | 7<br>3.0          | 2<br>0.9    | 28<br>12.1     | 6.2             | 10.1 |
| 1000人以上     |                       | 91<br>100.0  | 6<br>6.6     | 31<br>34.1    | 13<br>14.3         | 15<br>16.5         | 6<br>6.6          | 12<br>13.2  | 8<br>8.8       | 34.9            | 95.5 |
| 無回答         |                       | 56<br>100.0  | 8<br>14.3    | 28<br>50.0    | 5<br>8.9           | 2<br>3.6           | -                 | -           | 13<br>23.2     | 3.1             | 4.2  |

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 5-2-8 高年齢者の中途採用者数(65歳以上:正規労働者)

|               | 合計                    | 0人           | 1<br>5<br>5人 | 6<br>5<br>1<br>0人 | 1<br>1<br>5<br>3<br>0人 | 3<br>1<br>5<br>5<br>0人 | 5<br>1<br>人<br>以上 | 無<br>回<br>答 | 平<br>均<br>値<br>(人) | (人)<br>標<br>準<br>偏<br>差 |     |
|---------------|-----------------------|--------------|--------------|-------------------|------------------------|------------------------|-------------------|-------------|--------------------|-------------------------|-----|
| 合計            | 1,006<br>100.0        | 647<br>64.3  | 174<br>17.3  | 11<br>1.1         | 3<br>0.3               | -                      | -                 | 171<br>17.0 | 0.5                | 1.9                     |     |
| 業<br>種        | 建設業                   | 53<br>100.0  | 27<br>50.9   | 19<br>35.8        | -                      | -                      | -                 | 7<br>13.2   | 0.6                | 1.0                     |     |
|               | 一般機械器具製造業             | 28<br>100.0  | 13<br>46.4   | 9<br>32.1         | -                      | -                      | -                 | 6<br>21.4   | 0.5                | 0.7                     |     |
|               | 輸送用機械器具製造業            | 12<br>100.0  | 10<br>83.3   | 1<br>8.3          | -                      | -                      | -                 | 1<br>8.3    | 0.1                | 0.3                     |     |
|               | 精密機械器具製造業             | 11<br>100.0  | 8<br>72.7    | 2<br>18.2         | -                      | -                      | -                 | 1<br>9.1    | 0.2                | 0.4                     |     |
|               | 電気機械器具製造業             | 19<br>100.0  | 14<br>73.7   | -                 | -                      | -                      | -                 | 5<br>26.3   | 0.0                | 0.0                     |     |
|               | 上記以外の製造業              | 97<br>100.0  | 65<br>67.0   | 16<br>16.5        | -                      | -                      | -                 | 16<br>16.5  | 0.2                | 0.5                     |     |
|               | 電気・ガス・熱供給・水道業         | 5<br>100.0   | 4<br>80.0    | -                 | -                      | -                      | -                 | 1<br>20.0   | 0.0                | 0.0                     |     |
|               | 情報通信業                 | 6<br>100.0   | 3<br>50.0    | 2<br>33.3         | -                      | -                      | -                 | 1<br>16.7   | 0.4                | 0.5                     |     |
|               | 運輸業                   | 136<br>100.0 | 69<br>50.7   | 37<br>27.2        | 3<br>2.2               | 1<br>0.7               | -                 | 26<br>19.1  | 1.0                | 2.0                     |     |
|               | 卸売・小売業                | 135<br>100.0 | 97<br>71.9   | 15<br>11.1        | -                      | -                      | -                 | 23<br>17.0  | 0.2                | 0.5                     |     |
|               | 金融・保険業                | 6<br>100.0   | 5<br>83.3    | -                 | -                      | -                      | -                 | 1<br>16.7   | 0.0                | 0.0                     |     |
|               | 不動産業                  | 7<br>100.0   | 5<br>71.4    | 1<br>14.3         | 1<br>14.3              | -                      | -                 | -           | 1.0                | 2.2                     |     |
|               | 飲食業・宿泊業               | 63<br>100.0  | 52<br>82.5   | 3<br>4.8          | -                      | -                      | -                 | 8<br>12.7   | 0.1                | 0.2                     |     |
|               | 医療・福祉                 | 62<br>100.0  | 44<br>71.0   | 14<br>22.6        | -                      | -                      | -                 | 4<br>6.5    | 0.3                | 0.6                     |     |
|               | 教育・学習支援業              | 18<br>100.0  | 11<br>61.1   | 5<br>27.8         | 2<br>11.1              | -                      | -                 | -           | 1.4                | 2.4                     |     |
|               | サービス業                 | 291<br>100.0 | 185<br>63.6  | 43<br>14.8        | 4<br>1.4               | 2<br>0.7               | -                 | 57<br>19.6  | 0.8                | 3.1                     |     |
|               | その他                   | 24<br>100.0  | 15<br>62.5   | 3<br>12.5         | -                      | -                      | -                 | 6<br>25.0   | 0.2                | 0.5                     |     |
|               | 従<br>業<br>員<br>規<br>模 | 1000人未満      | 339<br>100.0 | 187<br>55.2       | 83<br>24.5             | 3<br>0.9               | -                 | -           | 66<br>19.5         | 0.6                     | 1.2 |
|               |                       | 1000~3000人未満 | 388<br>100.0 | 263<br>67.8       | 60<br>15.5             | 5<br>1.3               | 2<br>0.5          | -           | 58<br>14.9         | 0.5                     | 2.1 |
| 3000~10000人未満 |                       | 168<br>100.0 | 121<br>72.0  | 19<br>11.3        | 3<br>1.8               | -                      | -                 | 25<br>14.9  | 0.5                | 1.6                     |     |
| 10000人以上      |                       | 70<br>100.0  | 52<br>74.3   | 7<br>10.0         | -                      | -                      | -                 | 11<br>15.7  | 0.2                | 0.5                     |     |
| 無回答           |                       | 41<br>100.0  | 24<br>58.5   | 5<br>12.2         | -                      | 1<br>2.4               | -                 | 11<br>26.8  | 1.3                | 5.5                     |     |

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比(%)を示す。

図表 5-2-9 高年齢者の中途採用者数(65歳以上:非正規労働者)

|                       |               | 合計             | 0人          | 1<br>5<br>5人 | 6<br>5<br>10人 | 1<br>1<br>5<br>30人 | 3<br>1<br>5<br>50人 | 5<br>1<br>人<br>以上 | 無<br>回<br>答 | 平均<br>値<br>(人) | (人)<br>標準<br>偏差 |
|-----------------------|---------------|----------------|-------------|--------------|---------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------|----------------|-----------------|
| 合計                    |               | 1,006<br>100.0 | 231<br>23.0 | 530<br>52.7  | 55<br>5.5     | 44<br>4.4          | 11<br>1.1          | 10<br>1.0         | 125<br>12.4 | 4.9            | 27.2            |
| 業<br>種                | 建設業           | 53<br>100.0    | 26<br>49.1  | 19<br>35.8   | 2<br>3.8      | 1<br>1.9           | -                  | -                 | 5<br>9.4    | 1.4            | 3.5             |
|                       | 一般機械器具製造業     | 28<br>100.0    | 11<br>39.3  | 12<br>42.9   | -             | -                  | -                  | -                 | 5<br>17.9   | 0.9            | 1.3             |
|                       | 輸送用機械器具製造業    | 12<br>100.0    | 1<br>8.3    | 10<br>83.3   | -             | -                  | -                  | -                 | 1<br>8.3    | 1.2            | 0.6             |
|                       | 精密機械器具製造業     | 11<br>100.0    | 3<br>27.3   | 7<br>63.6    | -             | -                  | -                  | -                 | 1<br>9.1    | 0.7            | 0.5             |
|                       | 電気機械器具製造業     | 19<br>100.0    | -           | 16<br>84.2   | -             | -                  | -                  | -                 | 3<br>15.8   | 1.9            | 1.4             |
|                       | 上記以外の製造業      | 97<br>100.0    | 32<br>33.0  | 45<br>46.4   | 3<br>3.1      | 2<br>2.1           | -                  | -                 | 15<br>15.5  | 1.6            | 3.2             |
|                       | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 5<br>100.0     | -           | 3<br>60.0    | -             | 1<br>20.0          | -                  | -                 | 1<br>20.0   | 7.3            | 12.5            |
|                       | 情報通信業         | 6<br>100.0     | 2<br>33.3   | 3<br>50.0    | -             | -                  | -                  | -                 | 1<br>16.7   | 1.0            | 1.0             |
|                       | 運輸業           | 136<br>100.0   | 43<br>31.6  | 63<br>46.3   | 4<br>2.9      | 4<br>2.9           | -                  | -                 | 22<br>16.2  | 1.9            | 3.5             |
|                       | 卸売・小売業        | 135<br>100.0   | 21<br>15.6  | 84<br>62.2   | 1<br>0.7      | 6<br>4.4           | 4<br>3.0           | 3<br>2.2          | 16<br>11.9  | 6.1            | 17.9            |
|                       | 金融・保険業        | 6<br>100.0     | 1<br>16.7   | 3<br>50.0    | 1<br>16.7     | -                  | -                  | -                 | 1<br>16.7   | 2.4            | 3.7             |
|                       | 不動産業          | 7<br>100.0     | 2<br>28.6   | 3<br>42.9    | 2<br>28.6     | -                  | -                  | -                 | -           | 2.9            | 3.6             |
|                       | 飲食業・宿泊業       | 63<br>100.0    | 10<br>15.9  | 31<br>49.2   | 7<br>11.1     | 6<br>9.5           | 1<br>1.6           | 2<br>3.2          | 6<br>9.5    | 19.1           | 96.8            |
|                       | 医療・福祉         | 62<br>100.0    | 15<br>24.2  | 42<br>67.7   | 3<br>4.8      | 1<br>1.6           | -                  | -                 | 1<br>1.6    | 1.5            | 2.1             |
|                       | 教育・学習支援業      | 18<br>100.0    | 5<br>27.8   | 10<br>55.6   | 2<br>11.1     | 1<br>5.6           | -                  | -                 | -           | 2.6            | 3.4             |
|                       | サービス業         | 291<br>100.0   | 48<br>16.5  | 145<br>49.8  | 28<br>9.6     | 20<br>6.9          | 6<br>2.1           | 5<br>1.7          | 39<br>13.4  | 6.6            | 16.3            |
|                       | その他           | 24<br>100.0    | 4<br>16.7   | 15<br>62.5   | 1<br>4.2      | 2<br>8.3           | -                  | -                 | 2<br>8.3    | 3.3            | 5.3             |
| 従<br>業<br>員<br>規<br>模 | 1000人未満       | 339<br>100.0   | 100<br>29.5 | 188<br>55.5  | 5<br>1.5      | 1<br>0.3           | -                  | -                 | 45<br>13.3  | 1.2            | 1.6             |
|                       | 1000~3000人未満  | 388<br>100.0   | 95<br>24.5  | 214<br>55.2  | 19<br>4.9     | 15<br>3.9          | 1<br>0.3           | -                 | 44<br>11.3  | 2.5            | 4.6             |
|                       | 3000~10000人未満 | 168<br>100.0   | 20<br>11.9  | 84<br>50.0   | 22<br>13.1    | 15<br>8.9          | 6<br>3.6           | 3<br>1.8          | 18<br>10.7  | 7.0            | 12.0            |
|                       | 10000人以上      | 70<br>100.0    | 7<br>10.0   | 23<br>32.9   | 6<br>8.6      | 13<br>18.6         | 4<br>5.7           | 7<br>10.0         | 10<br>14.3  | 32.5           | 98.2            |
|                       | 無回答           | 41<br>100.0    | 9<br>22.0   | 21<br>51.2   | 3<br>7.3      | -                  | -                  | -                 | 8<br>19.5   | 1.6            | 2.0             |

(注) 表中の上段は対象件数、下段は構成比 (%) を示す。

### 第3節 これまでの研究実績

高年齢者の中途採用に限定した研究実績は限定的であるため、以下ではサーベイする間口を多少広めにして、高年齢者もしくは中途採用に関連する文献について紹介を行い、以下の実証分析における仮説を固めるための糧とする。

中村(2014)は、40~65歳の中高年齢者の採用に関する計量分析を行っている。これまで

中高年齢者の採用行動に関しては、少なくとも日本では、理論仮説に基づく実証分析がなかったことから、中村は経済学の比較制度分析や人的資源管理論に依拠しながら、以下の9つの理論仮説を提示している。それらは、①外部労働市場からの人材調達ポリシーを持つ企業は、中高年齢者を雇用する（外部調達優先）②雇用保障が強い企業では、中高年齢者は採用しない（雇用保障強い）③企業特殊技術・技能よりも一般技術・技能を重視する企業は、中高年齢者を採用する（ゼネラリスト育成）④成果で社員を評価する企業は、中高年齢者を採用する（成果を評価）⑤能力で社員を評価している企業は、中高年齢者を採用しない（能力で処遇）⑥年功賃金の企業は、中高年齢者を採用していない（年功賃金）⑦中高年齢者を採用したことがある企業は、中高年齢者の採用意欲が高い（B世代採用実績）⑧中高年齢者を採用した時の満足度が高い企業は、中高年齢者の採用意欲が高い（採用満足度）⑨低い年齢階層の中途採用を行っている企業は、高い年齢階層の中途採用を行っている（A世代採用実績、A世代採用人数、A世代採用満足度、A世代採用意向）、というものである。

①の仮説について説明すると、大企業に多く散見される内部労働市場重視の人材調達ポリシーを持っている企業では中高年齢者の採用が進まないと考えられることから、それとは対極にある外部労働市場からの人材調達ポリシーを持つ企業では、中高年齢者の採用が促進されるであろうということを示す仮説である。

②の仮説については、雇用保障が強い内部労働市場重視の企業では、中高年齢者の採用が進まないということを示している。

③の仮説については、企業特殊技術・技能が能力開発の軸であるゼネラリストよりも、一般技術・技能が能力開発の軸であるスペシャリストの方が、その専門性ゆえに転職は容易であり、その様なスペシャリストを積極的に活用する企業ほど、外部からの人材の受入れにも積極的だと考えられることを示している。

④および⑤の仮説については、成果による評価ではなく、（潜在）能力で従業員を評価する企業は、外部からの人材の受入れや活用に門戸を広げているとは考えられず、中高年齢者の採用が促進されないことを示している。

⑥の仮説については、中高年齢者の場合、賃金水準と生産性との間に乖離が生じることを前提としている。日本型雇用システムの核である年功賃金は、若い時の働き（生産性>賃金）を、年齢を重ねてから回収する（賃金>生産性）賃金の後払い構造に依存しているものと仮定している。そのため、若年時の賃金の積み上げがない求職者に対して、企業は生産性以上の賃金を支払うことを忌避するので、年功賃金型の給与制度を持つ企業は中高年齢者の中途採用に積極的ではないことが予想される。

⑦および⑧の仮説については、ひとたび中高年齢者を採用した企業は、そのメリットを理解し、また中高年齢者を採用するという過去の採用実績がさらなる中高年齢者の採用を促進する効果を示している。

⑨については、若年層を中途採用している企業は中年層についても中途採用を実施してお

り、中年層の中途採用を実施している企業ほど高年齢層の中途採用を実施しているという調査結果に基づき、若年層の中途採用が盛んな企業は高年齢層の中途採用も盛んなことを予想する。

実証分析を行うに際して、中村は中高年齢者を2つのカテゴリーに分割している。40～65歳の年齢レンジの中で、賃金カーブ（賃金プロファイル）の形状が変わるかどうか企業に尋ね、形状が変わる以前の年齢層をA世代、変わって以降の年齢層をB世代としている<sup>2</sup>。分析の対象となった117社のうち、93社で賃金カーブ（賃金プロファイル）が変化しており、変化する年齢の平均は54.6歳となっている。

実証分析は、採用実績、採用人数、採用意向を被説明変数<sup>3</sup>とし、上で説明した仮説の代理指標を説明変数として、ロジット回帰分析ないしは順序ロジット回帰分析を用いて行っている。本稿では、本研究に關係するB世代の結果について紹介する。

サンプル・サイズが小さいせいか、推計したモデルにより結果が異なるため、1つのモデルでも統計的に有意となった説明変数を列挙すると、仮説①の外部調達優先、仮説③のゼネラリスト育成、仮説④の成果を評価、仮説⑤の能力で処遇、仮説⑦のB世代採用実績、仮説⑧のB世代の採用満足度、仮説⑨のうちのA世代採用実績、A世代採用人数、A世代採用意向である。

このうち、仮説④の成果を評価については、係数値の符合が負で統計的に有意な結果となっており、予想とは反対に成果主義の企業ほどB世代の採用意向が下がる結果となっている<sup>4</sup>。

外部調達優先という人事調達ポリシーを持っている企業、ゼネラリスト育成という方針ではなくスペシャリストの育成を重視している企業ほどB世代の採用が高まる傾向が確認されている<sup>5</sup>。また、能力で処遇している企業では、B世代の採用意向は高まらず、B世代の採用実績や採用満足度の高い企業では、B世代の採用意向が高まる傾向にある。A世代採用実績、A世代採用人数、A世代採用意向などで、係数値が正の値となっており<sup>6</sup>、世代間の経路依存性が観察される結果となっている。

Heywood, Ho and Wei (1999) は、1996年に実施した香港の事業所調査を利用して、35歳を超える者の採用に、どのような要因が影響しているのか検討している。主な仮説は2つで、1つはLazear (1979) モデルに基づく賃金の後払い構造が年齢の高い者の就業を妨げるのではないかという仮説（賃金の後払い仮説）である。もう1つの仮説は、企業特殊訓練投資の

<sup>2</sup> 賃金カーブ（賃金プロファイル）が年齢によって変化しない企業の場合、40～54歳をA世代、55～65歳をB世代としている。

<sup>3</sup> 採用実績の場合、実績あり=1、実績なし、無回答=0とし、採用人数の場合、0名=1、1～5名=2、6～11名=3、11～30名=4、31～50名=5、51名以上=6としている。また採用意向の場合、採用したくない=1、できれば採用したくない=2、いい人がいれば採用したい=3、積極的に採用したい=4としている。

<sup>4</sup> 仮説④の成果を評価に関しては、被説明変数が採用意向の場合に、係数値の符合が負で統計的に有意な結果となっている。

<sup>5</sup> ゼネラリスト育成という説明変数（「専門家を育てる」より「ゼネラリストを育てる」に近い=1、そうでなければ=0）の推計結果が、係数値の符合が負で統計的に有意な結果となっている。

<sup>6</sup> A世代採用実績とA世代採用意向を同時に推計式に導入した場合、A世代採用実績の係数値の符合が負で統計的に有意となる場合もある。

存在が同様に年齢の高い者の就業を妨げるという仮説（特殊人的資本仮説）である。

前者については、上でも説明したように、労働者個人の賃金と生産性の関係を、若い時の生産性>賃金と年齢を重ねてからの賃金>生産性という賃金の後払い構造に依存しているものと仮定している。こうした状況下で、若年時の賃金の積み上げがない年齢の高い求職者に対して、企業は生産性以上の賃金を支払うことを忌避するので、賃金の後払い構造が観察される企業では年齢の高い労働者を企業は雇用しないだろうと予想する。

また、2つ目の仮説であるが、訓練投資は労働者が若い時期になされることが多いので、スキルが求められる職種には年齢の高い者は採用されないだろうと予測する。実証分析の結果、両仮説とも支持される結果を得ている。

その他、注目を集める結果としては、年齢の高い者がどのような仕事（職種）で中途採用されるのかということである。専門的な仕事や販売の仕事、技能を伴う肉体労働では年齢の高い者が中途採用される可能性は低くなり、その結果年齢の高い者が中途採用される可能性の高い仕事（職種）は、技能を伴わない肉体労働ということになる。

Daniel and Heywood（2007）は、上の Heywood, Ho and Wei（1999）と同様にイギリスの事業所データを用いて、賃金の後払い仮説や特殊人的資本仮説に基づき、賃金の後払い構造を持つ企業や企業特殊訓練を実施している企業は、そうでない企業に比べて高齢者の中途採用に積極的ではないという仮説の実証分析を行っている。分析の対象は勤続年数が5年未満の50歳以上の高年齢者であり、その割合等に様々な変数がどのような影響を及ぼすのか検討している。企業年金の提供など賃金の後払い構造の代理指標は上記仮説を強く支持する結果を示している。一方、企業特殊訓練の代理指標が高年齢者の中途採用に及ぼす効果については、一部影響が観察される変数があるものの、必ずしも強く仮説を支持する結果とはなっていない。

その他の変数の影響については、女性従業員割合が高い場合や従業員規模が大きい場合には、高年齢者の中途採用が高まる場合が多いことや労働組合がある場合には、反対に高年齢者の中途採用が低くなる場合の多いことなどの結果が示されている。

大木（2013）は、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施した企業に対するアンケート調査を用いて、企業の高年齢者（50歳以上の正社員）の採用行動にはどのような特質があるのか、50歳台正社員と60歳台正社員との比較を通して明らかにしている。なお、ここでの採用行動には、中途採用だけでなく出向・転籍も含まれている。

分析の結果、常用労働者数でみた従業員規模は50歳台正社員の採用には影響を及ぼさないものの、60歳台正社員の採用には影響を及ぼし、従業員規模が小さい企業ほど採用に積極的であることがわかっている。

また、中途採用者の早期戦力化に熱心な職場の管理職の特性について検討したところ、50歳台正社員については、企業レベルで中途採用者の戦力化に取り組んでいる場合、職場レベルの管理職も中途採用者の早期戦力化に熱心であることが明らかとなっている。

奥西（2001）は、直接高年齢者の中途採用について分析を行った訳ではないが、高年齢者雇用開発協会が1998年に実施した「高年齢従業員の継続雇用に関する企業調査」の個票データを用いて、60歳以上構成比（60歳以上の従業員の全従業員数に占める割合）や60歳以上入職超過率（過去1年間の入職者数と離職者数の差を従業員数で割った割合）がどのような要因によって影響を受けているのか検討している。

その結果、現に定年制がない企業や、定年延長や希望者全員の継続雇用を行っている企業では、60歳以上構成比や60歳以上入職超過率が高まる傾向にあることが確認されている<sup>7</sup>。事業所規模については、事業所規模が大きくなるほど、60歳以上構成比、60歳以上入職超過率とも負の効果のあることが明らかとなっている。つまり、事業所規模の高まりとともに、60歳以上の従業員の割合が少なくなり、60歳以上の入職超過が解消される状況になることを示している。

その他の要因については、企業業績が高まるにつれて入職超過の状況が強まる結果となっている。社歴は60歳以上構成比に対しては正の効果을及ぼしており、社歴が長くなると60歳以上構成比が高まる結果となっている。一方、60歳以上入職超過率に対しては負の効果을及ぼしており、社歴が長くなるにつれて60歳以上の入職超過が解消される結果となっている。社歴が長くなれば、従業員の勤続年数も必然的に長くなり、60歳以降の従業員の活用を図る機会も増えることが予想される。60歳以上構成比が高まる結果は、こうした状況を反映したものであろう。ただし、企業内部における高齢従業員の活用が優先され、60歳以降外部労働市場から高年齢者を中途採用する機会が少ないため、60歳以上入職超過率は減少するものと思われる。

業種の効果を見ると、サービス業の場合60歳以上構成比に対しても、また60歳以上入職超過率に対しても正の効果を示していることが明らかである。サービス業では、60歳以上の割合、60歳以上の入職超過率が高くなる傾向にあることを示している。また、製造業の場合、サービス業とは全く正反対の状況が確認できる。

太田・神林（2009）は、高年齢者の中途採用について直接分析を行った訳ではないが、これまで実証分析の少なかった企業の求人行動について詳細に検討を行っている。具体的には、求人規模や提示賃金、年齢制限、学歴制限といった求人条件の決定要因、求人規模・求人条件や求人経路などの説明変数が応募比率や内定辞退割合に及ぼす影響、応募比率や内定辞退比率、求人経路といった説明変数が求人期間に及ぼす影響などについて計量分析を行っている。

太田・神林の研究結果の中で特に興味深いのは以下の点である。求人経路を広告・職業紹介などのフォーマルなルートと、取引先や従業員の推薦といった縁故などのインフォーマルなルートに分けると、求人期間は求人経路によって異なってくるという点である。

<sup>7</sup> 二段階最小二乗法を用いて推計を行った場合、被説明変数が60歳以上入職超過率の場合については、統計的に有意な結果となっていない。



例えば、フォーマルなルートの広告という求人経路を用いた場合には、そうでない場合よりも応募者は多く集まるが、いったん内定を出しても断られる場合が多い。その結果、広告経由の求人期間は見かけ上長くなるが、もともと応募比率や内定辞退割合が高い応募者が多く集まっているため、こうした点を考慮すると広告を用いていない場合よりも求人期間は短くなる。一方、インフォーマルなルートの縁故の場合には、応募者は少なく、採用を拒否されることが少ない。ただ、もともと応募者が少なく、内定を辞退する者が少ない点を考慮すると、縁故の場合には求人期間は長くなる傾向があり、時間をかけて求人を探しているということが示唆される。

#### 第4節 仮説の設定

(高年齢者の中途採用の有無や高年齢者の中途採用数に影響を及ぼすと考えられる要因)

高年齢者（55～59歳、60～64歳、65歳以上）の中途採用の有無ないしは高年齢者の中途採用に影響を及ぼすと考えられる仮説について考えていくことにする。

上で紹介した研究実績のうち、仮説の設定に際して重要であると考えられるのは、賃金の後払い構造を持つ企業や企業特殊訓練を実施する企業は高年齢者の中途採用には消極的であるという仮説の検証である。

ところで、本稿で対象とするのは、55～59歳、60～64歳、65歳以上の高年齢者の中途採用である。本稿の分析でも使用する「高年齢者の雇用に関する調査」の結果からもわかるように、およそ8割の企業は60歳定年制を実施している<sup>8</sup>。その後、継続雇用制度や再雇用制度により同一企業で働き続ける者が多いとはいえ、多くの企業が60歳でそれまでの賃金制度・雇用制度を一旦ご破算にするのである。そのため、定年までの賃金制度を前提にした上記仮説は本稿の分析では必ずしも重要ではないと考えることができる。

重要なのは、定年を契機として、それまでの給与が大きく低下することである。今野(2014)は、高齢社員の人事管理上望ましい賃金の決め方は、評価制度に基づき賃金を決める方法だという。評価制度とは、従業員の働き度合いを上司が評価し、貢献度に見合った賃金を支給する方法である。高年齢者の持つ能力を評価し、高年齢者を有効活用しようとするのであれば、高年齢者の働きに見合った賃金を支給することが重要であることはいうまでもない。高年齢者の賃金を評価制度に基づき成果で決める企業は、高年齢者の中途採用により積極的であることが予想される。ただし、こうした効果が見込まれるのは正規労働者の場合だけであろう。非正規労働者の場合、仕事の内容が正規労働者とは異なることが考えられ、企業が成果に見合う賃金という発想を非正規労働者に対しても持つのかどうか定かではない。高年齢

<sup>8</sup> 調査によれば、「貴社の正社員には定年がありますか。」という設問に対して、「定年なし」(1.9%)、「定年あり」(97.5%)、「無回答」(0.5%)となっている。また、「現在の定年年齢は何歳ですか。」という設問に対して、「60歳」(81.2%)、「61歳」(1.1%)、「62歳」(1.0%)、「63歳」(1.2%)、「64歳」(0.2%)、「65歳」(13.9%)などとなっている。定年のある企業のうち、60歳定年なのは、 $0.975 \times 0.812 = 0.792$  となり、およそ8割である。

者の賃金を成果で評価する「賃金制度（賃金を成果で評価）」を第1の仮説とする。

奥西（2001）の研究結果を考慮すると、定年制度の有無は高年齢の中途採用に影響を与えることが予想される。定年ありの企業に比べて定年なしの企業では高年齢者の中途採用が促進される可能性が高いと思われる。「定年なし」を検定すべき第2の仮説として、説明変数に導入する。

中村（2014）の研究にもあるように、過去の高年齢者の採用実績やより若い世代の採用実績が高年齢者の中途採用を促進する可能性は否定できない。ただし、残念ながら、過去の高年齢者の採用実績については調査を行っていない。そこで本稿では、代わりに「同世代の雇用効果」を仮説に加えることにする。同世代の高年齢者が多いほど、高年齢者を雇用した企業はその採用のメリットに気がつき、高年齢者をより積極的に採用するだろうという仮説である。この仮説を第3の仮説として、説明変数に導入する。

より若い世代の採用実績についても、中村の研究との比較を兼ねて説明変数に加えたいのだが、残念ながら若い世代の採用実績については調査を行っていない。正確に言えば、高年齢者の中途採用を実施した同時期にそれ以外の年齢階層に対する中途採用の有無についてのデータは取っている。しかしながら、因果関係でいうと、より若い世代の採用実績が高年齢者の採用に影響を及ぼしているということになるので、時点でいうと若い世代の採用が高年齢者の採用に先んじていなければならないことになる。そうした設問は調査のなかで設けていないため、今回の分析では若い世代の採用実績が高年齢者の採用に及ぼす効果についての検討は断念する。

また、これまでの研究においても取り上げられた「従業員規模」、「女性従業員割合」、「労働組合あり」についても説明変数に加え、仮説の妥当性を検討することとしたい。

「従業員規模」については、その影響を考えた時に、中途採用の対象となるのが正規労働者なのかどうかで中途採用の有無ないしは中途採用者数に及ぼす効果が違ってくることが考えられる。大木（2013）の研究にあるように、中途採用の対象者が正規労働者である場合、従業員規模が小さい企業ほど高年齢者の採用に積極的であることが予想される。非正規労働者の場合についてはどうかというと、Daniel and Heywood（2007）の研究結果にもあるように、従業員規模の大きな企業で高年齢者の中途採用が多いものと思われる。また、2節のクロス表の分析からも、非正規労働者を対象とする場合、従業員規模が大きいほど中途採用が促進される可能性が高いと思われる。

「女性従業員割合」については、Daniel and Heywood（2007）の研究結果と同様に高年齢者の採用に正の影響を及ぼすものと考えられる。女性従業員割合が高まると、結婚・育児・介護などに際して女性が仕事を辞める機会が増えると考えられ、その仕事を埋めるために高年齢者が雇用される機会も増えるものと考えられることができる。

「労働組合あり」については、これも Daniel and Heywood（2007）の研究結果と同様に高年齢者の中途採用に負の影響を与えることが考えられる。企業内部にいる組合員が自分たちの

雇用に影響を及ぼすかもしれない外部からの中途採用に積極的になるとは考えられない。企業が外部から中途採用を行おうとする場合、労働組合は反対行動に打って出る可能性が高い。そのため、労働組合や常設的な労使協議機関がある企業の場合、そうでない企業に比べて高年齢者の中途採用は抑制されることが考えられる。

ただし、労働組合の上記行動は自分たちの雇用に影響を及ぼすかもしれない正規労働者の中途採用に対してであり、非正規労働者の中途採用に対しての行動は定かではない。

「社歴」については、奥西（2001）の研究結果からもわかるように、社歴が長くなるにつれて従業員の勤続年数も必然的に長くなる結果、そうでない場合に比べて外部から高年齢者を中途採用する機会は減少することが予想される。

このほか、高年齢者の採用理由についても分析に加えたいのだが、当然のことながら高年齢者を中途採用した企業にしか採用の理由を聞いていないため、高年齢者の中途採用の有無に関する分析には採用理由を使って分析する訳にはいかない。高年齢者の中途採用者数に関する分析には採用理由を使うとして、高年齢者の中途採用の有無に関する分析には、代わりに高年齢者の中途採用の際に重視する点を説明変数として用いることにする。高年齢者の中途採用の際に重視する点については、高年齢者の中途採用の有無に関わらず、すべての企業にそれについて聞いているからである。

具体的にどの様な項目を説明変数として導入するかというと、以下の3つを説明変数とする。1つは正規労働者を中途採用する際の主な理由と考えられる「知識・技能」である。既存事業の拡大や組織の活性化ないしは専門技術の獲得・伝承などを目的として高年齢者を中途採用しようとする場合に、中途採用者に求められる能力は、これまでの職務経験や企画力、専門的知識・技術・技能といった専門能力が中心となることが予想される。高年齢者を中途採用する際に、「知識・技能」を重視項目とする企業は正規労働者の採用確率を高めることが期待される。

上の専門的な能力とは対照的に、非正規労働者を採用する際に重要となってくる項目が、「若者が採用できない場合」、「賃金が安くても応募してくれる場合」のような項目であろう。本来は若者を採用したいのに採用できないから仕方なく高年齢者を採用するとか、相応の賃金を支給したいのに経営を圧迫するから高年齢者を安い賃金で採用するといった高年齢者にとってはある種後ろ向きな採用理由である。しかしながら、こうした場合、若者が採用できないため、高年齢者であれば中途採用のチャンスは広がるであろうし、多少安めな賃金であっても働くことを優先する高年齢者であれば却って就業のチャンスは広がるに違いない。高年齢者を中途採用する際に、これら「後ろ向きの理由」を重視する企業では、非正規労働者を中心として高年齢者の採用確率が高まることが予想される。

これも非正規労働者の中途採用をする際に、重要な採用基準の1つとなることが予想される項目であるが、「短時間でも勤務可能な場合」を説明変数として導入する。高年齢者の就業パターンは多様化しており、フルタイムでの就業選択のみならず、短時間ないしは短日数な

どの様な働き方が観察される。フルタイム以外の働き方は、こうした高年齢者のニーズに対応するものであり、高年齢者の採用を促進することが予想される。

「短時間でも勤務可能な場合」を中途採用の重視する項目とする企業では、非正規労働者を中心として高年齢者の中途採用が高まることが予想される。

上にも記したように、中途採用者数の多寡に影響を及ぼす要因の分析では、中途採用の際の採用理由を説明変数として用いる。それらは、「経営幹部の確保」、「中間管理職の確保」、「高い技能・技術・ノウハウの活用」、「若い従業員への技能・ノウハウの伝授」、「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」、「応募があったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」の7つである。

上の中途採用の際に重視するポイントとも重複する内容であるが、「経営幹部の確保」、「中間管理職の確保」、「高い技能・技術・ノウハウの活用」などの採用理由は、正規労働者数の増加要因となることが予想されるものである。一方、「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」、「応募があったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」といった採用理由は非正規労働者の採用増に繋がる要因であることが考えられる。

また、中途採用者数の分析では、採用経路も説明変数として導入することとしたい。それらは「ハローワーク」、「民間職業紹介機関」、「求人誌・新聞・広告」、「インターネット」、「親会社・関連会社」、「縁故」、「紹介予定派遣」の7つである。

「親会社・関連会社」、「縁故」などを採用経路としている場合、正規労働者の採用者数の増加に繋がることが予想される。一方、「ハローワーク」や紙媒体である「求人誌・新聞・広告」などの採用経路を選択している場合には、非正規労働者数の増加に繋がることが予想される。

その他、産業については、単に産業ダミー変数を用いて産業の影響を把握するのではなく、次の2つの変数を説明変数として分析に用いる。それらは、①「雇用増加産業ダミー変数」、②「高離職率産業ダミー変数」の2つである。

雇用が増加している業種ほど、高年齢者層の中途採用にも積極的になることが予想されるため、「雇用増加産業ダミー変数」を導入する。具体的な「雇用増加産業ダミー変数」の作成については、次節の（説明変数）で説明する。

また、離職率が高い業種ほど、離職した従業員の補填に高年齢者を当てる確率が高いのではないかと考え、「高離職率産業ダミー変数」を導入する。「高離職率産業ダミー変数」の作成についても同様に、次節の（説明変数）で説明する。

## 第5節 実証分析

### 1. 高年齢者の中途採用の有無に関する計量分析

はじめに、どのような企業が高年齢者の中途採用を実施するのか検討するために、すべての企業を対象として以下の multivariate probit 回帰分析を行う。具体的には、次の(1)式の推計を行う。

$$y_{im}^* = \beta x_{im} + u_{im}, m = 1, 2, 3, i = 1, \dots, N \quad y_{im} = \begin{cases} 1 & y_{im}^* > 0 \\ 0 & y_{im}^* \leq 0 \end{cases} \quad \dots \quad (1)$$

ここで誤差項  $u_{im}$  は正規分布に従い、平均値は 0 で分散共分散行列  $V$  は分散の値 1、他の誤差項との相関係数は  $\rho_{jk} = \rho_{kj}$  となるように標準化されている。下付の  $i$  は個々の企業を、 $m$  は 1~3 までの値を取り、1 の場合には 55~59 歳層の中途採用を、同様に 2 の場合には 60~64 歳層の中途採用を、3 の場合には 65 歳以上層の中途採用をそれぞれ示す。従属変数である  $y_{im}$  は、それぞれの年齢階層の中途採用を実施した場合には 1 を、また中途採用を実施しなかった場合には 0 の値を取る。

55~59 歳層の中途採用を実施する企業は、同様に 60~64 歳層ないしは 65 歳以上層の中途採用の実施も考慮に入れる可能性が高い。実際にデータで観察すると、55~59 歳層の中途採用を実施している企業では、60~64 歳層ないしは 65 歳以上層の中途採用を同時に実施している場合がかなり多いことが確認できる。そこで、本稿ではこうした企業行動の同一性を勘案し、各年齢層の中途採用の有無を個別に推計するのではなく、55~59 歳層、60~64 歳層、65 歳以上層の中途採用を(1)式により同時に推計する。

以下で説明する説明変数 ( $x_{im}$ ) に基づき、係数  $\beta$  の値を推計することにより、どのような特性を持つ企業が高年齢層の中途採用を行っているのか検討する。 $\beta$  の値がプラスであれば、中途採用を行う可能性を高めることになり、反対に  $\beta$  の値がマイナスであれば、中途採用の可能性を低めることになる<sup>9</sup>。

#### (説明変数)

以下では、前節(仮説の設定)で紹介した仮説を検定するために、具体的な説明変数の作成について説明を行う。

高年齢者の賃金を成果で評価する「賃金制度(賃金を成果で評価)」を第 1 の仮説とするが、具体的には次のように説明変数を作成する。調査票では、今後の高年齢者の賃金のあり

<sup>9</sup> ただし、以下で説明するように「賃金制度(評価制度が望ましい)」では、高年齢者の賃金に対する企業の考え方の尺度が、大きな値であるほど「そう思わない」とするように設定されていることから、係数値が負の値を取ると、高年齢者の中途採用が促進されることを示す結果となる。

方を企業に聞いている。その項目の1つに「定年後の高年齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」という項目がある。この設問に対して、1「そう思う」、2「ややそう思う」、3「どちらともいえない」、4「あまりそう思わない」、5「そう思わない」という回答があり、どれか1つに○を付けてもらうことになっている。本稿では、回答の1～5の番号をそのまま値として用いることにする。

説明変数名を「賃金制度（評価制度が望ましい）」と変え、高年齢者の採用の有無に関する分析に用いる。肯定の意思が強いほど少ない値を取り、反対に否定の意思が強いほど大きな値を取るようになる。評価制度による賃金の決定が望ましいと考える度合いが強いほど、高年齢者の採用確率が高まるものと予想されるため、係数 $\beta$ の値は負の符号を取ることが予想される。

次に「定年なし」についてであるが、(注)の8にあるように、「定年なし」とする企業の割合は1.9%とかなり小さい割合となっている。この「定年なし」とする場合に1を取るダミー変数を用いて分析を行うことは可能であるが、次の採用者数に関する分析や、さらには中途採用者の初任給に関する分析を行う際には、対象企業数が極端に少なくなり、係数値の値が不安定になることが予想される。そこで、65歳以降の高年齢者の雇用状況に関する設問で、「65歳以降も希望者全員が働くことができる」と回答した企業も加え、「定年なし」に○をつけた企業ないしは「65歳以降も希望者全員が働くことができる」に○をつけた企業を「定年なし」とする企業とし、高年齢者の中途採用の有無に及ぼす影響について検討する。「定年なし」とする企業は、そうでない企業に比べて、高年齢者の中途採用に積極的であり、高年齢者の採用確率が高まることが予想されるため、係数 $\beta$ の値は正の値を取るものと考えられる。

続いて、「同世代の雇用効果」であるが、正規労働者であれば同世代の正規労働者が何人働いているのか、非正規労働者であれば同世代の非正規労働者が何人働いているのかが重要になると思われる。正規・非正規労働者別に同世代の従業員数を説明変数とする。

調査票では、50歳以降5歳刻みで正社員・非正社員別に企業内における従業員数について聞いている。例えば、60～64歳層の非正規労働者の中途採用の有無ないしは採用者数に関する分析では、当該企業における60～64歳の非正社員数を「非正規労働者数（60～64歳）」として推計式に導入する。

正規・非正規労働者とも、同世代の従業員数が多くなると、企業も高年齢者を雇用することのメリットに気づき、中途採用を促進することが予想される。同世代の従業員数は、高年齢者の中途採用に正の影響を及ぼすことが予想される。

既に見たように、2節のクロス集計の結果からも、高年齢者の中途採用の実施の有無は、従業員規模によって大きな差が生じることが確認されている。クロス集計の結果にはないが、上の4節（仮説の設定）でも述べたように、従業員規模の影響は中途採用の対象となる高年齢者が正規労働者なのか、それとも非正規労働者なのかによって異なってくるのが予想さ

れる。正規労働者の場合には、従業員規模の高まりとともに中途採用を行う可能性が低くなるものと思われる。反対に、非正規労働者の場合については、中途採用を行う可能性が高くなるものと思われる。

従業員規模ダミー変数については、次の2つのダミー変数を説明変数として用いることにする。「従業員規模 100 人以上 300 人未満ダミー変数」（以後「100～300 人」ダミー変数）と「従業員規模 300 人以上ダミー変数」（以後「300 人以上」ダミー変数）である。ここでは従業員規模 100 人未満をベースとして、従業員規模 100 人未満の企業と比較した従業員規模 100 人以上 300 人未満の企業における効果ないしは従業員規模 100 人未満の企業と比較した従業員規模 300 人以上の企業の効果を測定することになる。

「女性従業員割合」については、全従業員数に占める女性の割合が計算できないため、正規労働者に占める女性正規労働者の割合を計算して「女性従業員割合」としている。上で説明したように、女性従業員割合が高まると、結婚・育児・介護などに際して女性が仕事を辞めたり休職したりする機会が増えると考えられ、その仕事を埋めたり、その仕事のサポートをしたりするために高年齢者が雇用される機会も増えるものと考えられる。そのため、係数値は正の値を取るものと予想される。

「労働組合あり」については、調査票で「貴社には、労働組合や常設的な労使協議機関がありますか。」という設問に「ある」と回答した企業が1を取るダミー変数を作成している。既に説明したように、「労働組合あり」の場合には、負の影響を及ぼすことが予想される。

続いて、「社歴」であるが、創業以来の年数をそのまま「社歴」として推計式に導入している。既に説明したように、「社歴」は負の影響を及ぼすことが予想される。

中途採用時に重視する項目も説明変数として推計式に導入する。それらは、「知識・技能」、「後ろ向きな理由」、「短時間でも勤務可能な場合」の3つである。「知識・技能」は55歳以上の高年齢者の中途採用時に重視する項目として「知識・技能」を選択した場合に1を取るダミー変数である。また、「後ろ向きな理由」は、同様に「若者が採用できない場合」もしくは「賃金が安くても応募してくれる場合」を選択した場合に1を取るダミー変数である。「短時間でも勤務可能な場合」も同様に、「短時間でも勤務可能な場合」を選択した場合に1を取るダミー変数である。

これらのダミー変数は、どれか1つの選択肢に○をつける形式ではなく、該当するものすべてに○をつける形式となっているものである。そのため、採用理由の解釈は、ベースとなる選択肢に比べてというのではなく、該当する選択肢を選ばなかった企業に対する効果を測定することになる。例えば、「知識・技能」の効果は、中途採用時に重視する項目として「知識・技能」を選択しなかった企業に対する「知識・技能」を選択した企業の効果である。

これらの変数の影響は、既にみたように、「知識・技能」を重視する企業は正規労働者の採用確率を高めることが期待され、「後ろ向きな理由」や「短時間でも勤務可能な場合」を選択する企業は非正規労働者の採用確率を高めることが予想される。

「雇用増加産業ダミー変数」と「高離職率産業ダミー変数」の2つの産業ダミー変数を推計式に導入することは既に述べた通りであるが、説明変数の具体的な作成方法は次の通りである。

まず、**雇用増加産業ダミー変数**の作成方法であるが、厚生労働省「労働市場分析レポート」第50号（平成27年5月1日）で、平成21年～平成26年の雇用改善局面にあった段階で、雇用が増加した「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「サービス業」に該当する場合に1を取るダミー変数を、**雇用増加産業ダミー変数**とする。

続いて、**高離職率産業ダミー変数**の作成方法であるが、本稿で用いた調査の実施時点を勘案し、厚生労働省「雇用動向調査」の平成27年上半期の結果に基づき、業種別離職率の相対的に高い「宿泊業、飲食サービス業」（離職率15.3%）、「教育、学習支援業」（同12.1%）、「サービス業」（同10.9%）の場合に1を取る**高離職率産業ダミー変数**を作成した<sup>10</sup>。

両変数とも、該当する場合には、高年齢者の中途採用確率に正の影響を及ぼすことが予想される。

#### （推計結果）

以上の説明変数に基づき、(1)式を推計した結果が図表5-5-1および図表5-5-2である（記述統計量は章末の付図表5-1および付図表5-2に掲示してある。）。はじめに、正規労働者の中途採用に及ぼす影響をみた図表5-5-1の結果について検討を行う。

まず、第1の仮説とした「賃金制度（評価制度が望ましい）」であるが、いずれの年齢階層でも統計的に有意で、予想通り係数が負の値を取っていることがわかる。ここで統計的に有意とは、対象となる説明変数が統計的に影響力を持っていることを示している。既に説明したように、「定年後の高年齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」という設問に対して、肯定の意思が強いほど少ない値を取り、反対に否定の意思が強いほど大きな値を取ることになっているため、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましいと考えている企業ほど高年齢正規労働者の中途採用を実施する可能性の高いことがわかる。

次に進む前に、簡単に表の見方を確認しておくとして、例えば55～59歳層の中途採用に影響を及ぼすと考えられる「知識・技能」であるが、係数値が正の値であることから、中途採用に際して、知識・技能を重視して採用を行う企業では、高年齢者の中途採用を行う可能性が高くなることを示している。Z値は概ね2を超えれば統計的に有意となる。この値が大きいほど推計した値の信頼度が増すことになる。同様に、 $P > Z$ は、この値が小さければ小さいほど信頼度が増すことになり、この値が0.05以下であれば5%水準で統計的に有意、また0.01以

<sup>10</sup> 離職率の高い産業として他に「生活関連サービス業、娯楽業」（離職率11.9%）もあるが、調査票では業種の回答欄に同産業がなく、その他の産業に分類されてしまうために、同産業を高離職率ダミー変数からは除外した。



下であれば1%水準で統計的に有意であるといい、信頼度が増すことを示す。

「**定年制度なし**」は65歳以上層を除いて統計的に有意であり、その係数が正の値であることから、次の解釈が成り立つ。65歳以上層を除いた年齢階層では、定年制度がない企業や65歳以降も希望者全員が働くことができる企業では、高年齢正規労働者の採用確率が高まるということである。

「**正規従業員数**」については、55～59歳層で統計的に有意ではないものの、60～64歳層、65歳以上層では統計的に有意となっており、係数も予想通り正の値を取っている。これは、60歳以上の年齢階層では、同世代の正規従業員数が多い企業ほど高年齢正規労働者の中途採用確率が高くなることを示す結果である。

**従業員規模**についてみると、60歳以上の年齢階層では統計的に有意な結果が得られていない。55～59歳層では、2つの従業員規模ダミー変数とも統計的に有意な結果となっているが、係数は予想とは異なり2つとも正となっている。しかも「**100～300人**」ダミー変数の値に比べて、「**300人以上**」ダミー変数の値の方が大きな値となっていることから、従業員規模が大きくなるほど正規労働者の採用確率が高まることになる。定年前の55～59歳層とはいえ、従業員規模の高まりとともに、なぜ正規労働者の採用確率が高くなるのか必ずしもその理由は定かではない。

「**女性従業員割合**」については、どの年齢階層でも統計的に有意な結果となっておらず、高年齢正規労働者の中途採用に女性従業員割合は影響を及ぼしていないことがわかる。

「**労働組合あり**」、「**社歴**」は、55～59歳層、60～64歳層で統計的に有意となっており、しかも両変数の係数の符号が予想通り負となっている。企業内に労働組合もしくは常設的な労使協議機関がある場合や社歴が長い企業の場合には、高年齢正規労働者の採用確率が低くなることを示している。企業内における労働組合の存在や社歴の長期化に伴う従業員構成の高齢化が外部労働市場からの高齢正規労働者の中途採用を阻む効果を持っているものと解釈できる。

中途採用時に重視する項目の影響をみると、「**知識・技能**」がどの年齢階層でも統計的に有意な結果となっており、しかも係数の符号が当初予想したように正となっている。高年齢正規労働者の中途採用ということもあり、「**知識・技能**」を中途採用時に重視する項目として選択した企業は、そうでない企業に比べて高年齢正規労働者を採用する確率が高くなることを示している<sup>11</sup>。

最後に65歳以上の年齢階層を除いて、「**高離職率産業ダミー変数**」が統計的に有意な結果となっており、しかも係数が予想通り正となっている。55～59歳層、60～64歳層では、高離職率産業の場合、高年齢正規労働者の採用確率が高まることを示している。

<sup>11</sup> 60～64歳層で、「後ろ向きな理由」が統計的に有意で、係数が正の符号となっているが、この年齢階層で、しかも高年齢正規労働者の中途採用に、なぜこの変数が影響を及ぼしているのか、その理由は定かではない。

図表 5-5-1 高齢者の中途採用の有無に関する推計結果(正規労働者)

Multivariate probit 推定  
 Number of obs = 3544  
 Wald chi2(39) = 328.47  
 Log likelihood = -2537.9387  
 Prob > chi2 = 0

| 55～59歳の中途採用の有無(正規) | 係数      | 標準誤差 | z      | P>z   |
|--------------------|---------|------|--------|-------|
| 賃金制度(評価制度が望ましい)    | -0.1049 | 0.03 | -3.71  | 0.000 |
| 定年制度なし             | 0.3355  | 0.08 | 4.14   | 0.000 |
| 正規従業員数(55～59歳)     | 0.0007  | 0.00 | 1.76   | 0.078 |
| 従業員規模(ベース:100人未満)  |         |      |        |       |
| 100～300人           | 0.1982  | 0.06 | 3.25   | 0.001 |
| 300人以上             | 0.2283  | 0.08 | 2.74   | 0.006 |
| 女性従業員割合            | -0.0782 | 0.14 | -0.55  | 0.585 |
| 労働組合あり             | -0.1475 | 0.07 | -2.15  | 0.032 |
| 社歴                 | -0.0026 | 0.00 | -2.13  | 0.033 |
| 中途採用時に重視する項目       |         |      |        |       |
| 知識・技能              | 0.4603  | 0.06 | 7.97   | 0.000 |
| 後ろ向きな理由            | 0.0733  | 0.06 | 1.19   | 0.235 |
| 短時間でも勤務可能な場合       | 0.0704  | 0.08 | 0.84   | 0.403 |
| 雇用増加産業             | 0.0244  | 0.08 | 0.32   | 0.748 |
| 高離職率産業             | 0.2928  | 0.08 | 3.55   | 0.000 |
| 定数項                | -1.2898 | 0.11 | -11.83 | 0.000 |
| 60～64歳の中途採用の有無(正規) | 係数      | 標準誤差 | z      | P>z   |
| 賃金制度(評価制度が望ましい)    | -0.1092 | 0.03 | -3.53  | 0.000 |
| 定年制度なし             | 0.1733  | 0.09 | 1.96   | 0.050 |
| 正規従業員数(60～64歳)     | 0.0093  | 0.00 | 6.12   | 0.000 |
| 従業員規模(ベース:100人未満)  |         |      |        |       |
| 100～300人           | 0.1275  | 0.07 | 1.94   | 0.052 |
| 300人以上             | -0.0343 | 0.09 | -0.36  | 0.717 |
| 女性従業員割合            | -0.0169 | 0.15 | -0.11  | 0.912 |
| 労働組合あり             | -0.2501 | 0.08 | -3.20  | 0.001 |
| 社歴                 | -0.0036 | 0.00 | -2.67  | 0.008 |
| 中途採用時に重視する項目       |         |      |        |       |
| 知識・技能              | 0.3940  | 0.06 | 6.78   | 0.000 |
| 後ろ向きな理由            | 0.2719  | 0.07 | 4.05   | 0.000 |
| 短時間でも勤務可能な場合       | 0.0170  | 0.08 | 0.22   | 0.827 |
| 雇用増加産業             | -0.0175 | 0.09 | -0.21  | 0.837 |
| 高離職率産業             | 0.3006  | 0.09 | 3.33   | 0.001 |
| 定数項                | -1.3065 | 0.11 | -11.53 | 0.000 |
| 65歳以上の中途採用の有無(正規)  | 係数      | 標準誤差 | z      | P>z   |
| 賃金制度(評価制度が望ましい)    | -0.0981 | 0.04 | -2.47  | 0.014 |
| 定年制度なし             | 0.2024  | 0.11 | 1.90   | 0.057 |
| 正規従業員数(65歳以上)      | 0.0415  | 0.01 | 7.22   | 0.000 |
| 従業員規模(ベース:100人未満)  |         |      |        |       |
| 100～300人           | -0.0386 | 0.08 | -0.46  | 0.649 |
| 300人以上             | -0.0095 | 0.11 | -0.08  | 0.934 |
| 女性従業員割合            | -0.0656 | 0.19 | -0.34  | 0.735 |
| 労働組合あり             | -0.0703 | 0.10 | -0.74  | 0.462 |
| 社歴                 | -0.0032 | 0.00 | -1.89  | 0.059 |
| 中途採用時に重視する項目       |         |      |        |       |
| 知識・技能              | 0.3885  | 0.07 | 5.19   | 0.000 |
| 後ろ向きな理由            | 0.0215  | 0.09 | 0.23   | 0.819 |
| 短時間でも勤務可能な場合       | 0.1599  | 0.10 | 1.61   | 0.107 |
| 雇用増加産業             | 0.0908  | 0.11 | 0.82   | 0.410 |
| 高離職率産業             | 0.2047  | 0.11 | 1.81   | 0.071 |
| 定数項                | -1.7350 | 0.14 | -12.19 | 0.000 |

Likelihood ratio test of rho21 = rho31 = rho32 = 0:  
 chi2(3) = 727.833 Prob > chi2 = 0.0000

なお、表最下段の Likelihood ratio test は、55～59 歳層、60～64 歳層、65 歳以上層の中途採用方程式における誤差項に相関がないとする仮説を検定するためのものである。仮説が棄却されたことから、上記 3 年齢階層の中途採用の有無を同時に推計することの正しさが証明されたことになる。

続いて図表 5-5-2 の非正規労働者の中途採用の有無に関する結果についてみていく。まず、第 1 の仮説とした「賃金制度（評価制度が望ましい）」についてであるが、どの年齢階層でも統計的に有意な結果とはなっていない。非正規労働者については、賃金を評価制度に基づき決めることが望ましいとする基準が必ずしも高年齢者の雇用を促進する要因とはなっていないことがわかる。

こうした結果は「定年制度なし」についても当てはまり、定年制度なしとする企業や 65 歳以降も希望者全員が働くことができる企業で、高年齢者の中途採用される可能性が高まる訳ではないことがわかる。

「非正規従業員数」の影響をみると、どの年齢階層でも統計的に有意な結果となっており、しかも係数の符合が予想通り正となっている。同世代の非正規労働者数が多い企業では、高年齢非正規労働者を中途採用する可能性が高くなることがわかる。

次に、従業員規模についてみると、「100～300 人」ダミー変数および「300 人以上」ダミー変数とも、どの年齢階層でも統計的に有意な結果となっており、係数の符合も予想通り正となっている。しかも「100～300 人」ダミー変数の係数値よりも「300 人以上」ダミー変数の係数値の方が大きな値を取っていることから、どの年齢階層でも従業員規模が大きくなるに従って、高年齢非正規労働者の採用確率が高まることがわかる。

その他高年齢非正規労働者の採用確率に影響を及ぼす要因についてみていくと、60～64 歳層という限られた年齢階層で、「女性従業員割合」が統計的に有意な結果となっており、係数の符合が正となっている。正規労働者に占める女性正規労働者の割合が高くなるほど、60～64 歳層の非正規労働者の採用確率が高まることを示す結果である。女性正規労働者の増加に伴う離職・休職の代替の一部を 60～64 歳層の非正規労働者が担っているのかもしれない。

中途採用時に重視する項目については、「後ろ向きな理由」、「短時間でも勤務可能な場合」ともどの年齢階層でも統計的に有意な結果となっており、係数の符合も予想通り正となっている。「若者が採用できない場合」や「賃金が安くても応募してくれる場合」といった「後ろ向きな理由」を中途採用の際に重視するとか、「短時間でも勤務可能な場合」を重視する企業は、そうでない企業に比べて高年齢非正規労働者を採用する確率が高いということになる。

さらに、「知識・技能」についても、60～64 歳層と 65 歳以上層では統計的に有意な結果となっており、係数の符合も正となっている。これは、60 歳以上の年齢階層では、非正規労働者であっても、中途採用の際に「知識・技能」を重視する企業は、そうでない企業に比べて高年齢者の中途採用を行う可能性が高まることを示す結果である。

図表 5-5-2 高年齢者の中途採用の有無に関する推計結果(非正規労働者)

Multivariate probit 推定 Number of obs = 3544  
Wald chi2(39) = 660.68  
Prob > chi2 = 0  
 Log likelihood = -3021.5157

| 55～59歳の中途採用の有無(非正規) | 係数      | 標準誤差 | z      | P>z   |
|---------------------|---------|------|--------|-------|
| 賃金制度(評価制度が望ましい)     | -0.0214 | 0.03 | -0.75  | 0.452 |
| 定年制度なし              | 0.0704  | 0.09 | 0.79   | 0.431 |
| 非正規従業員数(55～59歳)     | 0.0008  | 0.00 | 3.07   | 0.002 |
| 従業員規模(ベース:100人未満)   |         |      |        |       |
| 100～300人            | 0.2657  | 0.06 | 4.10   | 0.000 |
| 300人以上              | 0.7234  | 0.08 | 9.09   | 0.000 |
| 女性従業員割合             | 0.2020  | 0.14 | 1.41   | 0.158 |
| 労働組合あり              | -0.0622 | 0.07 | -0.91  | 0.365 |
| 社歴                  | -0.0020 | 0.00 | -1.66  | 0.097 |
| 中途採用時に重視する項目        |         |      |        |       |
| 知識・技能               | 0.0178  | 0.05 | 0.32   | 0.746 |
| 後ろ向きな理由             | 0.3095  | 0.06 | 5.15   | 0.000 |
| 短時間でも勤務可能な場合        | 0.5305  | 0.08 | 6.96   | 0.000 |
| 雇用増加産業              | 0.0659  | 0.08 | 0.85   | 0.397 |
| 高離職率産業              | 0.5213  | 0.08 | 6.37   | 0.000 |
| 定数項                 | -1.6246 | 0.11 | -14.43 | 0.000 |
| 60～64歳の中途採用の有無(非正規) | 係数      | 標準誤差 | z      | P>z   |
| 賃金制度(評価制度が望ましい)     | -0.0053 | 0.03 | -0.20  | 0.839 |
| 定年制度なし              | 0.0640  | 0.08 | 0.78   | 0.436 |
| 非正規従業員数(60～64歳)     | 0.0006  | 0.00 | 2.28   | 0.023 |
| 従業員規模(ベース:100人未満)   |         |      |        |       |
| 100～300人            | 0.2801  | 0.06 | 4.78   | 0.000 |
| 300人以上              | 0.6003  | 0.08 | 7.77   | 0.000 |
| 女性従業員割合             | 0.2772  | 0.13 | 2.10   | 0.036 |
| 労働組合あり              | -0.0021 | 0.06 | -0.03  | 0.973 |
| 社歴                  | -0.0011 | 0.00 | -1.05  | 0.294 |
| 中途採用時に重視する項目        |         |      |        |       |
| 知識・技能               | 0.2875  | 0.05 | 5.83   | 0.000 |
| 後ろ向きな理由             | 0.4140  | 0.06 | 7.21   | 0.000 |
| 短時間でも勤務可能な場合        | 0.4695  | 0.07 | 7.22   | 0.000 |
| 雇用増加産業              | 0.1300  | 0.07 | 1.85   | 0.065 |
| 高離職率産業              | 0.4215  | 0.08 | 5.52   | 0.000 |
| 定数項                 | -1.7046 | 0.10 | -16.89 | 0.000 |
| 65歳以上の中途採用の有無(非正規)  | 係数      | 標準誤差 | z      | P>z   |
| 賃金制度(評価制度が望ましい)     | 0.0058  | 0.03 | 0.21   | 0.835 |
| 定年制度なし              | 0.1112  | 0.09 | 1.30   | 0.194 |
| 非正規従業員数(65歳以上)      | 0.0041  | 0.00 | 5.83   | 0.000 |
| 従業員規模(ベース:100人未満)   |         |      |        |       |
| 100～300人            | 0.2636  | 0.06 | 4.20   | 0.000 |
| 300人以上              | 0.4785  | 0.08 | 5.75   | 0.000 |
| 女性従業員割合             | 0.1585  | 0.14 | 1.12   | 0.263 |
| 労働組合あり              | -0.0528 | 0.07 | -0.78  | 0.435 |
| 社歴                  | -0.0011 | 0.00 | -0.99  | 0.322 |
| 中途採用時に重視する項目        |         |      |        |       |
| 知識・技能               | 0.2169  | 0.05 | 4.06   | 0.000 |
| 後ろ向きな理由             | 0.3702  | 0.06 | 5.71   | 0.000 |
| 短時間でも勤務可能な場合        | 0.4726  | 0.07 | 6.81   | 0.000 |
| 雇用増加産業              | 0.1306  | 0.08 | 1.72   | 0.086 |
| 高離職率産業              | 0.3335  | 0.08 | 4.11   | 0.000 |
| 定数項                 | -1.7781 | 0.11 | -16.71 | 0.000 |

Likelihood ratio test of  $\rho_{21} = \rho_{31} = \rho_{32} = 0$ :  
 chi2(3) = 1280.94 Prob > chi2 = 0.0000

「知識・技能」という変数は、正規労働者の中途採用を促進する要因と考えてきたけれども、必ずしも正規労働者だけでなく、非正規労働者についても当てはまるという結果は予想外のものである。こうした結果が生じた背景には、非正規労働者ではあっても、知識・技能を要するいわば質の高い仕事への需要があり、それが非正規労働者の中途採用に繋がったものと解釈される。

「高離職率産業ダミー変数」は、すべての年齢階層について統計的に有意であり、係数の符号も予想通り正となっている。高離職率産業の場合には、そうでない産業に比べて高年齢非正規労働者の中途採用確率が高まる傾向にあるといえる。

## 2. 高年齢者の中途採用者数に関する計量分析

上記分析は、高年齢者の中途採用の有無に関する分析であったが、ここからは実際に中途採用した採用者数の多寡に関する分析を行う。分析を行う上での対象企業であるが、平成 26 年 4 月以降調査時点の平成 27 年 7 月 1 日までに、55 歳以上の高年齢者を中途採用した企業のうち、各年齢階層の高年齢者を実際に正規労働者ないしは非正規労働者として中途採用した企業である。

ところで、仮に正規労働者の採用者数に関する分析を行うとすれば、正規労働者だけを中途採用した企業を対象とすればよいのではないかと思われる節もあるかと思うが、少しでも対象企業数を増やすために正規労働者を中途採用していない企業も含めて分析を行うことにする。非正規労働者の場合もまったく同様な方法で分析を行う。

高年齢者の中途採用の有無に関する分析で行ったように、各年齢階層における採用の同時性を考慮し、Multivariate Tobit models のような手法を用いて分析を行う方法も考えられる。しかしながら、65 歳以上の採用者数に関する分析を他の年齢階層と同時に行おうとすると、対象企業数が少ない 65 歳以上の年齢階層に引張られる形で、他の年齢階層の対象企業数も少なくなってしまう、サンプル・サイズが大きく低下することが予想される。そのため、各年齢階層の同時性に関する点は考慮の外に置くことにする。

上にも記したように、正規労働者ないしは非正規労働者の採用者数が 0 人となる場合も少なからずあることから、本稿では以下の Tobit Model を用いて推計を行う。具体的には、以下の(2)式の推計を行う。

$$y_i^* = \beta x_i + u_i, \quad i = 1, \dots, N \quad y = \begin{cases} y^* & \text{if } y^* > 0 \\ 0 & \text{if } y^* \leq 0 \end{cases} \quad \dots \quad (2)$$

$$u_i \sim N(0, \sigma^2)$$

(1)と同様に、 $x_i$ は説明変数を、 $u_i$ は誤差項を、 $\beta$ は係数を、 $y_i$ は被説明変数を、下付  $i$ は個々の企業を示す。また、誤差項 $u_i$ は、平均 0、分散 $\sigma^2$ の正規分布に従うものとする。この(2)式を正規・非正規労働者別に、そして各年齢階層（55～59 歳、60～64 歳、65 歳以上）別に推

計を行う。

### (説明変数)

高年齢者の中途採用の有無に関する推計で用いた「賃金制度(評価制度が望ましい)」、「定年制度なし」、「正規従業員数(もしくは「非正規従業員数」)」、「従業員規模ダミー」、「女性従業員割合」、「労働組合あり」、「社歴」、「雇用増加産業」、「高離職率産業」については、高年齢者の中途採用者数に関する分析でも引き続き説明変数として用いることにする。高年齢者の中途採用の有無に関する分析では、全企業を対象とした分析であったため<sup>12</sup>、全企業に共通の中途採用の際に重視する点を説明変数として用いた。しかしながら、中途採用者数に関する分析は、実際に55歳以上の高年齢者を採用した企業が対象となるため、ここでは採用理由を説明変数に加え、その影響を検討する。

採用理由として説明変数に加えるのは次の7つである。「経営幹部の確保」、「中間管理職の確保」、「高い技能・技術・ノウハウの活用」、「若い従業員への技能・ノウハウの伝授」、「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」、「応募があったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」である。

企業が該当する選択肢を選んだ場合に1を取るダミー変数をそれぞれの理由について作成する。調査票で採用理由は、どれか1つの選択肢に○をつける形式ではなく、該当するものすべてに○をつける形式となっている。そのため、採用理由の解釈は、ベースとなる選択肢に比べてというものではなく、該当する選択肢を選ばなかった企業に対しての効果を測定することになる。

既述したように、「経営幹部の確保」、「中間管理職の確保」、「高い技能・技術・ノウハウの活用」などの採用理由は、正規労働者数の増加要因となることが予想される。一方、「勤務態度や仕事ぶりがまじめ」、「応募があったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」といった採用理由は非正規労働者の採用増に繋がる要因であることが考えられる。

また、ここでの分析では、採用経路も説明変数として用いる。それらは「ハローワーク」、「民間職業紹介機関」、「求人誌・新聞・広告」、「インターネット」、「親会社・関連会社」、「縁故」、「紹介予定派遣」の7つである。採用経路についても、採用理由と同様に、どれか1つの選択肢に○をつける形式ではなく、該当するものすべてに○をつける形式となっている。そのため、採用経路の解釈は、ベースとなる選択肢に比べてというものではなく、該当する選択肢を選ばなかった企業に対しての効果を測定することになる。既述したように、「親会社・関連会社」、「縁故」などを採用経路としている場合、正規労働者の採用者数の増加に繋がることを予想される。一方、「ハローワーク」や紙媒体である「求人誌・新聞・広告」などの採用経路を選択している場合には、非正規労働者数の増加に繋がることを予想される。

<sup>12</sup> 全企業とはいっても、分析の対象となった説明変数や非説明変数をすべて満たす企業が対象となっており、図表5-5-1、図表5-5-2にあるように、サンプル・サイズは3,544となっている。

ここで1つ注意を要する点がある。それは、太田・神林（2009）の研究でも指摘されているように、採用理由⇒採用経路という因果関係が想定されることである。つまり、採用理由が異なれば、企業は戦略として採用経路を変えるということである。実際にこうした因果関係が考えられるので、両者を同時に推計式に導入して推計することは避けるべきである。推計に当たっては、採用理由も採用経路も説明変数として入れない推計式1、推計式1に採用理由を加えた推計式2、推計式1に採用経路を加えた推計式3を、正規・非正規労働者別、年齢階層別（55～59歳、60～64歳、65歳以上）にそれぞれ推計する。

### （推計結果）

図表5-5-3～図表5-5-5は、年齢階層別に正規労働者の中途採用者数に関する推計を行った結果である（なお、記述統計量については、紙幅の関係から掲載していない）。はじめに結論をいうと、55～59歳層および60～64歳層と65歳以上層では推計結果が多少異なっている。異なっているというのは、65歳以上層では統計的に有意となる説明変数が少なくなるということである。55～59歳層および60～64歳層とは異なった説明変数が中途採用者数に影響を及ぼすということではなく、55～59歳層および60～64歳層で統計的に有意であった説明変数が65歳以上層の場合には統計的に有意とならないものが多いということである。55～59歳層および60～64歳層は推計結果が似通っているので、図表5-5-3および図表5-5-4の結果をまずみることにする。

「賃金制度（評価制度が望ましい）」の結果をみると、両年齢階層とも推計式1～3のいずれのパターンでも「賃金制度（評価制度が望ましい）」は統計的に有意となっており、定年後の高年齢者も、評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましいと考える企業ほど、高年齢正規労働者の中途採用者数が増加する傾向にあることを示す結果である。

「定年制度なし」については、55～59歳層では推計式1～3のいずれのパターンでも統計的に有意な結果となっているものの、60～64歳層ではまったく有意な結果とはなっていない。55～59歳層では、定年制度がないか65歳以降も希望者全員が働くことができる企業では、そうでない企業に比べて高年齢正規労働者の中途採用者数が増加することを示している。

「正規従業員数」は55～59歳層の推計式3を除いて統計的に有意な結果となっており、同世代の正規労働者数が多いほど、高年齢正規労働者の中途採用者数が多くなる傾向にあることが窺える。

従業員規模では、「300人以上ダミー変数」が両年齢階層とも推計式1～3のいずれのパターンでも統計的に有意な結果となっており、ベースとなる100人未満の企業に比べて300人以上の企業では、高年齢正規労働者の中途採用者数が少なくなることを示している。

その他の変数については、「女性従業員割合」が55～59歳層の推計式1を除いて統計的に有意となっており、正規労働者に占める女性正規労働者の割合が高くなるほど高年齢正規労働者の採用者数が少なくなることを示している。この点については、必ずしも明確な理由が

見つからない。

「社歴」については、60～64歳層の推計式1を除いて統計的に有意な結果となっている。社歴が長い企業ほど高年齢正規労働者の中途採用者数が少なくなる傾向が確認される。既に説明したように、社歴の長期化に伴う従業員構成の高齢化が外部労働市場からの高齢正規労働者の中途採用を阻む効果を持っているものと解釈できる。

推計式2の採用理由の影響についてみると、両年齢階層ともまったく同じ結果となっている。「経営幹部の確保」、「中間管理職の確保」、「高い技能・技術・ノウハウの活用」を採用理由としている企業では高年齢正規労働者の中途採用者数が高まる傾向にあり、「比較的安い賃金で採用できるため」を採用理由としている企業では高年齢正規労働者の中途採用者数が減少する傾向にあることがわかる。

最後に、推計式3の採用経路の影響についてみていく。当初の予想通り、「縁故」や「親会社・関連会社（55～59歳層でのみ有意）」を採用経路として活用している場合には中途採用者数が増加する傾向が観察されるが、それ以外にも「インターネット（両年齢階層で有意）」、「ハローワーク（55～59歳層でのみ有意）」、「民間職業紹介機関（55～59歳層でのみ有意）」、「求人誌・新聞・広告（60～64歳層でのみ有意）」、「紹介予定派遣（60～64歳層でのみ有意）」と採用経路が実に多様化しており、それぞれが中途採用者数の増加に影響を及ぼしている状況が確認される。

65歳以上層を対象とした図表5-5-5の結果をみると、既述したように、統計的に有意な説明変数が数少なくなっていることがわかる。65歳以上の正規労働者の中途採用者数に影響を及ぼす要因は、「正規従業員数」、「300人以上ダミー変数」、採用理由のうち「経営幹部の確保」、「中間管理職の確保」、「高い技能・技術・ノウハウの活用」、「比較的安い賃金で採用できるため」の6つである。特に、採用経路の影響がまったく観察されない状況となっている。また、「賃金制度（評価制度が望ましい）」の影響も観察されていない。要は65歳以上層については、55～59歳層や60～64歳層とは異なり、何が中途採用者数の要因となっているのか、より詳細な検討が必要だということである。



図表 5-5-3 高年齢者の中途採用数に関する推計結果(正規:55~59歳)

| 55~59歳の中途採用者数(正規) | 推計式1                 | 推計式2                 | 推計式3                 |
|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                   | 係数<br>(標準誤差)         | 係数<br>(標準誤差)         | 係数<br>(標準誤差)         |
| 賃金制度(評価制度が望ましい)   | -0.2577 **<br>(0.09) | -0.2362 **<br>(0.09) | -0.2090 *<br>(0.09)  |
| 定年制度なし            | 0.6463 **<br>(0.25)  | 0.5764 *<br>(0.26)   | 0.7025 **<br>(0.25)  |
| 正規従業員数(55~59歳)    | 0.0051 **<br>(0.00)  | 0.0038 *<br>(0.00)   | 0.0039<br>(0.00)     |
| 従業員規模(ペース:100人未満) |                      |                      |                      |
| 100~300人          | 0.1534<br>(0.20)     | 0.2194<br>(0.20)     | 0.1352<br>(0.20)     |
| 300人以上            | -0.5202 *<br>(0.26)  | -0.5808 *<br>(0.27)  | -0.6852 *<br>(0.27)  |
| 女性従業員割合           | -0.7274<br>(0.44)    | -0.9995 *<br>(0.44)  | -0.9439 *<br>(0.43)  |
| 労働組合あり            | -0.2619<br>(0.22)    | -0.2925<br>(0.22)    | -0.2155<br>(0.22)    |
| 社歴                | -0.0080 *<br>(0.00)  | -0.0102 *<br>(0.00)  | -0.0106 **<br>(0.00) |
| 雇用増加産業            | -0.3952<br>(0.26)    | -0.2976<br>(0.26)    | -0.3026<br>(0.26)    |
| 高離職率産業            | -0.1217<br>(0.26)    | -0.0333<br>(0.27)    | -0.2727<br>(0.26)    |
| 定数項               | 1.5735 **<br>(0.32)  | 1.0432 **<br>(0.36)  | 1.0371 **<br>(0.35)  |
| 採用理由              |                      |                      |                      |
| 経営幹部の確保           |                      | 1.3470 **<br>(0.35)  |                      |
| 中間管理職の確保          |                      | 1.0112 **<br>(0.28)  |                      |
| 高い技能・技術・ノウハウの活用   |                      | 0.9663 **<br>(0.21)  |                      |
| 若い従業員への技能・ノウハウの伝授 |                      | 0.2322<br>(0.37)     |                      |
| 勤務態度や仕事ぶりがまじめ     |                      | 0.2795<br>(0.22)     |                      |
| 応募があったから          |                      | 0.3743<br>(0.21)     |                      |
| 比較的安い賃金で採用できるため   |                      | -1.6532 **<br>(0.38) |                      |
| 採用経路              |                      |                      |                      |
| ハローワーク            |                      |                      | 0.4561 *<br>(0.19)   |
| 民間職業紹介機関          |                      |                      | 1.1354 **<br>(0.29)  |
| 求人誌・新聞・広告         |                      |                      | 0.0250<br>(0.20)     |
| インターネット           |                      |                      | 0.9810 **<br>(0.36)  |
| 親会社・関連会社          |                      |                      | 0.8317 *<br>(0.37)   |
| 縁故                |                      |                      | 1.1054 **<br>(0.24)  |
| 紹介予定派遣            |                      |                      | 0.9533<br>(0.72)     |
| サンプル・サイズ          | 972                  | 918                  | 944                  |
| Pseudo R2         | 0.0153               | 0.0424               | 0.0291               |

(注) \*\*は1%水準で統計的に有意であることを、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-5-4 高齢者の中途採用数に関する推計結果(正規:60~64歳)

| 60~64歳の中途採用者数(正規) | 推計式1                 | 推計式2                 | 推計式3                 |
|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                   | 係数<br>(標準誤差)         | 係数<br>(標準誤差)         | 係数<br>(標準誤差)         |
| 賃金制度(評価制度が望ましい)   | -0.2960 **<br>(0.11) | -0.2151 *<br>(0.11)  | -0.2590 *<br>(0.11)  |
| 定年制度なし            | 0.4673<br>(0.30)     | 0.5022<br>(0.29)     | 0.5404<br>(0.29)     |
| 正規従業員数(60~64歳)    | 0.0506 **<br>(0.01)  | 0.0498 **<br>(0.01)  | 0.0489 **<br>(0.01)  |
| 従業員規模(ベース:100人未満) |                      |                      |                      |
| 100~300人          | -0.3063<br>(0.24)    | -0.4288<br>(0.23)    | -0.3508<br>(0.24)    |
| 300人以上            | -1.8630 **<br>(0.34) | -2.1292 **<br>(0.34) | -2.0785 **<br>(0.35) |
| 女性従業員割合           | -1.4813 **<br>(0.55) | -1.6965 **<br>(0.54) | -1.5042 **<br>(0.55) |
| 労働組合あり            | -0.5061<br>(0.27)    | -0.5540 *<br>(0.27)  | -0.4942<br>(0.27)    |
| 社歴                | -0.0087<br>(0.00)    | -0.0111 *<br>(0.00)  | -0.0116 *<br>(0.00)  |
| 雇用増加産業            | -0.4236<br>(0.33)    | -0.2830<br>(0.32)    | -0.4220<br>(0.33)    |
| 高離職率産業            | 0.5056<br>(0.32)     | 0.3654<br>(0.32)     | 0.2750<br>(0.32)     |
| 定数項               | 0.7498 *<br>(0.37)   | 0.3796<br>(0.42)     | 0.4343<br>(0.41)     |
| 採用理由              |                      |                      |                      |
| 経営幹部の確保           |                      | 1.9788 **<br>(0.41)  |                      |
| 中間管理職の確保          |                      | 1.3878 **<br>(0.41)  |                      |
| 高い技能・技術・ノウハウの活用   |                      | 0.5158 *<br>(0.26)   |                      |
| 若い従業員への技能・ノウハウの伝授 |                      | -0.1610<br>(0.39)    |                      |
| 勤務態度や仕事ぶりがまじめ     |                      | 0.4011<br>(0.27)     |                      |
| 応募があったから          |                      | 0.4087<br>(0.26)     |                      |
| 比較的安い賃金で採用できるため   |                      | -0.8572 *<br>(0.33)  |                      |
| 採用経路              |                      |                      |                      |
| ハローワーク            |                      |                      | 0.0719<br>(0.24)     |
| 民間職業紹介機関          |                      |                      | 0.6182<br>(0.40)     |
| 求人誌・新聞・広告         |                      |                      | 0.6662 **<br>(0.26)  |
| インターネット           |                      |                      | 1.1078 *<br>(0.53)   |
| 親会社・関連会社          |                      |                      | 0.3941<br>(0.42)     |
| 縁故                |                      |                      | 0.9559 **<br>(0.27)  |
| 紹介予定派遣            |                      |                      | 1.6836 *<br>(0.83)   |
| サンプル・サイズ          | 898                  | 846                  | 860                  |
| Pseudo R2         | 0.0613               | 0.0861               | 0.0752               |

(注) \*\*は1%水準で統計的に有意であることを、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-5-5 高年齢者の中途採用数に関する推計結果(正規:65歳以上)

| 65歳以上の中途採用者数(正規)  | 推計式1                 | 推計式2                 | 推計式3                 |
|-------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
|                   | 係数<br>(標準誤差)         | 係数<br>(標準誤差)         | 係数<br>(標準誤差)         |
| 賃金制度(評価制度が望ましい)   | -0.4949<br>(0.25)    | -0.2938<br>(0.25)    | -0.4636<br>(0.26)    |
| 定年制度なし            | 0.6101<br>(0.62)     | 1.5589 *<br>(0.65)   | 0.9591<br>(0.65)     |
| 正規従業員数(65歳以上)     | 0.1520 **<br>(0.02)  | 0.1468 **<br>(0.02)  | 0.1493 **<br>(0.02)  |
| 従業員規模(ベース:100人未満) |                      |                      |                      |
| 100~300人          | -1.0156<br>(0.55)    | -0.5896<br>(0.56)    | -0.6675<br>(0.57)    |
| 300人以上            | -2.9206 **<br>(0.75) | -3.0937 **<br>(0.82) | -2.5816 **<br>(0.81) |
| 女性従業員割合           | -0.1949<br>(1.21)    | -1.1992<br>(1.26)    | -0.6122<br>(1.26)    |
| 労働組合あり            | -0.3469<br>(0.62)    | -0.9098<br>(0.65)    | -0.4669<br>(0.64)    |
| 社歴                | -0.0040<br>(0.01)    | -0.0093<br>(0.01)    | -0.0124<br>(0.01)    |
| 雇用増加産業            | -0.1572<br>(0.77)    | 0.3606<br>(0.80)     | -0.0101<br>(0.80)    |
| 高離職率産業            | 0.5444<br>(0.71)     | 0.3466<br>(0.73)     | 0.2995<br>(0.74)     |
| 定数項               | -2.1367 *<br>(0.88)  | -2.0445 *<br>(1.04)  | -1.4455<br>(0.98)    |
| 採用理由              |                      |                      |                      |
| 経営幹部の確保           |                      | 4.4000 **<br>(1.10)  |                      |
| 中間管理職の確保          |                      | 2.6967 *<br>(1.18)   |                      |
| 高い技能・技術・ノウハウの活用   |                      | 1.2981 *<br>(0.60)   |                      |
| 若い従業員への技能・ノウハウの伝授 |                      | -0.8774<br>(0.91)    |                      |
| 勤務態度や仕事ぶりがまじめ     |                      | -0.5604<br>(0.61)    |                      |
| 応募があったから          |                      | -0.8568<br>(0.61)    |                      |
| 比較的安い賃金で採用できるため   |                      | -2.0613 *<br>(0.93)  |                      |
| 採用経路              |                      |                      |                      |
| ハローワーク            |                      |                      | -0.7818<br>(0.57)    |
| 民間職業紹介機関          |                      |                      | -0.0297<br>(1.16)    |
| 求人誌・新聞・広告         |                      |                      | -0.7889<br>(0.65)    |
| インターネット           |                      |                      | 1.2154<br>(1.26)     |
| 親会社・関連会社          |                      |                      | 1.3026<br>(0.82)     |
| 縁故                |                      |                      | 0.4200<br>(0.62)     |
| サンプル・サイズ          | 582                  | 493                  | 510                  |
| Pseudo R2         | 0.1081               | 0.1611               | 0.1205               |

(注) \*\*は1%水準で統計的に有意であることを、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。  
また、紹介予定派遣については、対象企業数が少ないことから分析から削除した。

続いて、非正規労働者の中途採用者数に関する分析についてみていこう。図表 5-5-6～図表 5-5-8 は、年齢階層別に非正規労働者の中途採用者数に関する推計を行った結果である（なお、記述統計量については、紙幅の関係から掲載していない）。

正規労働者の場合と同様に、65 歳以上層では中途採用者数に影響を及ぼす要因が極端に少ないことから、ここでも 55～59 歳層と 60～64 歳層の結果を同時にみていくことにする。図表 5-5-6 と図表 5-5-7 が 55～59 歳層および 60～64 歳層の結果である。

「賃金評価制度（評価制度が望ましい）」についてみると、55～59 歳層のみ統計的に有意で、しかも（すべての推計式で）係数が正の値であることから、評価制度に基づき賃金を決めることを望ましくないと考えている企業ほど非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向にあることを示している。既にみたように、高年齢非正規労働者の仕事は低職位なものが多くという特徴を反映してか、仕事そのものが評価制度により賃金が決まるという賃金決定の仕組みになじまないと考えられる。60～64 歳層については、統計的に有意な結果が得られていない。

「非正規労働者数」については、正規労働者の場合と同様に、両年齢階層で、しかもすべての推計式で統計的に有意となっており、同世代の非正規労働者数の多さが中途採用者数の増加を促進しているものと考えられる。

55～59 歳層でのみ統計的に有意となっている説明変数をみると、「300 人以上ダミー変数」、「女性従業員割合」の 2 つがすべての推計式で統計的に有意となっている。55～59 歳層の場合、ベースとなる 100 人未満の従業員規模の企業に比べて、300 人以上の従業員規模の企業では、非正規労働者の中途採用者数が多くなる傾向にあることがわかる。

また、正規労働者に占める女性正規労働者の割合が高くなるほど、55～59 歳層では非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向が確認できる。女性従業員割合が高まると、結婚・育児・介護などに際して女性が仕事を辞めたり休職したりする機会が増えると考えられ、その仕事の一部の穴埋めをしたり、仕事のサポートをするために高年齢者が雇用される機会も増えるものと考えられることができる。

60～64 歳層でのみ統計的に有意な説明変数としては「労働組合あり」があり（ただし、推計式 2 以外で統計的に有意）、労働組合もしくは労使協議機関が存在する場合には、非正規労働者数の採用者数が少なくなることを示す結果となっている。ただし、55～59 歳層では統計的に有意でないのに、なぜ 60～64 歳層では統計的に有意なのか、そして正規労働者であるならまだしも、なぜ非正規労働者の中途採用を減らす結果となっているのか、その理由がわからない。

55～59 歳層の推計式 2 を除いて、「高離職者産業ダミー変数」は両年齢階層で統計的に有意となっており、高離職者産業である場合には、高年齢非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向にあることが示されている。

次に、推計式 2 の採用理由の影響についてみていく。中途採用者数に影響を及ぼす要因は

両年齢階層とも同じで、「経営幹部の確保」、「応募があったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」の3つである。当初の予想通り、「応募があったから」、「比較的安い賃金で採用できるため」の2つの説明変数は高年齢非正規労働者の中途採用者数に影響を及ぼしており、これらの採用理由を選択した企業は非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向にあることを示している。

一方、「経営幹部の確保」を選択した企業は、係数が負の値となっており、この採用理由を選択した企業は、高年齢非正規労働者数が減少する傾向にあることがわかる。採用理由が「経営幹部の確保」であることから、非正規労働者の採用とは相容れないため、中途採用者数の減少に繋がっていると考えられる。

最後に、推計式3の採用経路の影響についてみていく。両年齢階層とも2つの説明変数が中途採用者数に影響を及ぼしている。「ハローワーク」と「求人誌・新聞・広告」の2つである。これらの説明変数は、当初の予想通り正の符号となっていることから、採用経路としてハローワークを利用する企業、また求人誌・新聞・広告などのいわゆる紙媒体を利用する企業は高年齢非正規労働者を多く中途採用者数する傾向にあることを示す結果である。

続いて65歳以上層の結果についてみていく。既に述べたように、65歳以上層の場合、非正規労働者の中途採用者数に影響を及ぼす説明変数は2つで、それらは「非正規従業員数」と「経営幹部の確保」である。

「非正規従業員数」については、55～59歳層および60～64歳層と同様に、同世代の非正規労働者数が多くなると、65歳以上の非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向にあることがわかる。

また、「経営幹部の確保」についても、55～59歳層および60～64歳層と同様に、非正規労働者の採用とは相容れない理由であることから、負の影響を示しているものと考えられる。

いずれにしても、正規労働者の場合と同様に、65歳以上層については、その中途採用者数の多寡に及ぼす要因の把握ができておらず、55～59歳層および60～64歳層とは異なった観点からの要因の特定が必要であり、そのためのより詳細な検討が求められるところである<sup>13</sup>。

<sup>13</sup> 65歳以上層の中途採用者数の多寡に影響を及ぼす説明変数として、65歳以上の雇用・就業のあり方に関する変数や60代後半の高年齢者の活用についての企業の考え方などを変数として推計式に導入したが、思わしい結果は得られなかった。

図表 5-5-6 高年齢者の中途採用数に関する推計結果(非正規:55~59歳)

| 55~59歳の中途採用者数(非正規) | 推計式1                  | 推計式2                  | 推計式3                  |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                    | 係数<br>(標準誤差)          | 係数<br>(標準誤差)          | 係数<br>(標準誤差)          |
| 賃金制度(評価制度が望ましい)    | 2.8001 **<br>(0.90)   | 3.2139 **<br>(0.95)   | 2.9268 **<br>(0.90)   |
| 定年制度なし             | 2.4235<br>(2.67)      | 2.4402<br>(2.81)      | 1.4018<br>(2.65)      |
| 非正規従業員数(55~59歳)    | 0.1018 **<br>(0.00)   | 0.1023 **<br>(0.00)   | 0.1001 **<br>(0.00)   |
| 従業員規模(ベース:100人未満)  |                       |                       |                       |
| 100~300人           | 4.0234<br>(2.14)      | 3.6795<br>(2.27)      | 2.3652<br>(2.15)      |
| 300人以上             | 13.4157 **<br>(2.42)  | 14.4356 **<br>(2.60)  | 10.4157 **<br>(2.53)  |
| 女性従業員割合            | 11.7493 **<br>(4.34)  | 11.1644 *<br>(4.54)   | 11.7552 **<br>(4.30)  |
| 労働組合あり             | 0.4833<br>(2.19)      | 0.4012<br>(2.32)      | 0.5180<br>(2.19)      |
| 社歴                 | 0.0274<br>(0.04)      | 0.0183<br>(0.04)      | 0.0524<br>(0.04)      |
| 雇用増加産業             | 2.9262<br>(2.56)      | 2.5410<br>(2.70)      | 1.3516<br>(2.57)      |
| 高離職率産業             | 7.0817 **<br>(2.47)   | 4.7948<br>(2.63)      | 5.3918 *<br>(2.48)    |
| 定数項                | -29.1440 **<br>(3.50) | -34.8942 **<br>(4.16) | -37.0116 **<br>(3.83) |
| 採用理由               |                       |                       |                       |
| 経営幹部の確保            |                       | -17.8566 **<br>(5.59) |                       |
| 中間管理職の確保           |                       | -2.9496<br>(3.60)     |                       |
| 高い技能・技術・ノウハウの活用    |                       | -1.1065<br>(2.45)     |                       |
| 若い従業員への技能・ノウハウの伝授  |                       | 0.6520<br>(4.36)      |                       |
| 勤務態度や仕事ぶりがまじめ      |                       | 2.0464<br>(2.31)      |                       |
| 応募があったから           |                       | 9.8215 **<br>(2.25)   |                       |
| 比較的安い賃金で採用できるため    |                       | 10.7363 **<br>(3.07)  |                       |
| 採用経路               |                       |                       |                       |
| ハローワーク             |                       |                       | 9.7063 **<br>(1.98)   |
| 民間職業紹介機関           |                       |                       | 0.0723<br>(3.06)      |
| 求人誌・新聞・広告          |                       |                       | 11.8803 **<br>(1.98)  |
| インターネット            |                       |                       | 0.7511<br>(3.68)      |
| 親会社・関連会社           |                       |                       | -2.7372<br>(4.20)     |
| 縁故                 |                       |                       | -0.9572<br>(2.65)     |
| 紹介予定派遣             |                       |                       | 6.0708<br>(7.61)      |
| サンプル・サイズ           | 994                   | 937                   | 965                   |
| Pseudo R2          | 0.0797                | 0.0903                | 0.092                 |

(注) \*\*は1%水準で統計的に有意であることを、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-5-7 高年齢者の中途採用数に関する推計結果(非正規:60~64歳)

| 60~64歳の中途採用者数(非正規) | 推計式1                 | 推計式2                 | 推計式3                  |
|--------------------|----------------------|----------------------|-----------------------|
|                    | 係数<br>(標準誤差)         | 係数<br>(標準誤差)         | 係数<br>(標準誤差)          |
| 賃金制度(評価制度が望ましい)    | 0.8952<br>(0.47)     | 0.8488<br>(0.49)     | 0.8474<br>(0.47)      |
| 定年制度なし             | 1.3335<br>(1.34)     | 1.3757<br>(1.40)     | 1.2898<br>(1.35)      |
| 非正規従業員数(60~64歳)    | 0.1813 **<br>(0.00)  | 0.1806 **<br>(0.00)  | 0.1801 **<br>(0.00)   |
| 従業員規模(ベース:100人未満)  |                      |                      |                       |
| 100~300人           | 0.7930<br>(1.09)     | 1.1415<br>(1.13)     | 0.3496<br>(1.10)      |
| 300人以上             | 1.5704<br>(1.30)     | 1.7712<br>(1.38)     | 0.2941<br>(1.36)      |
| 女性従業員割合            | 3.9865<br>(2.28)     | 3.6267<br>(2.36)     | 3.7444<br>(2.31)      |
| 労働組合あり             | -2.3285 *<br>(1.12)  | -1.8713<br>(1.17)    | -2.6494 *<br>(1.13)   |
| 社歴                 | 0.0032<br>(0.02)     | 0.0000<br>(0.02)     | 0.0172<br>(0.02)      |
| 雇用増加産業             | 0.2443<br>(1.31)     | -0.4000<br>(1.37)    | -0.1747<br>(1.33)     |
| 高離職率産業             | 4.1123 **<br>(1.27)  | 3.5714 **<br>(1.32)  | 3.2809 *<br>(1.29)    |
| 定数項                | -8.6602 **<br>(1.74) | -9.6859 **<br>(2.04) | -10.7920 **<br>(1.91) |
| 採用理由               |                      |                      |                       |
| 経営幹部の確保            |                      | -4.8270 *<br>(2.39)  |                       |
| 中間管理職の確保           |                      | 1.0199<br>(2.16)     |                       |
| 高い技能・技術・ノウハウの活用    |                      | 0.1902<br>(1.23)     |                       |
| 若い従業員への技能・ノウハウの伝授  |                      | -1.1870<br>(1.91)    |                       |
| 勤務態度や仕事ぶりがまじめ      |                      | 1.5236<br>(1.21)     |                       |
| 応募があったから           |                      | 2.3571 *<br>(1.16)   |                       |
| 比較的安い賃金で採用できるため    |                      | 2.9110 *<br>(1.38)   |                       |
| 採用経路               |                      |                      |                       |
| ハローワーク             |                      |                      | 3.5262 **<br>(1.06)   |
| 民間職業紹介機関           |                      |                      | 2.7273<br>(1.85)      |
| 求人誌・新聞・広告          |                      |                      | 2.9184 **<br>(1.12)   |
| インターネット            |                      |                      | -0.2328<br>(2.29)     |
| 親会社・関連会社           |                      |                      | 1.4207<br>(1.85)      |
| 縁故                 |                      |                      | 0.3154<br>(1.25)      |
| 紹介予定派遣             |                      |                      | -4.2507<br>(4.89)     |
| サンプル・サイズ           | 937                  | 883                  | 898                   |
| Pseudo R2          | 0.1932               | 0.197                | 0.1994                |

(注) \*\*は1%水準で統計的に有意であることを、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。

図表 5-5-8 高年齢者の中途採用数に関する推計結果(非正規:65歳以上)

| 65歳以上の中途採用者数(非正規) | 推計式1                 | 推計式2                | 推計式3                |
|-------------------|----------------------|---------------------|---------------------|
|                   | 係数<br>(標準誤差)         | 係数<br>(標準誤差)        | 係数<br>(標準誤差)        |
| 賃金制度(評価制度が望ましい)   | 0.6170<br>(0.46)     | 0.4985<br>(0.49)    | 0.6829<br>(0.48)    |
| 定年制度なし            | 1.1610<br>(1.22)     | 0.7773<br>(1.32)    | 0.8422<br>(1.28)    |
| 非正規従業員数(65歳以上)    | 0.2154 **<br>(0.00)  | 0.2159 **<br>(0.00) | 0.2148 **<br>(0.00) |
| 従業員規模(ベース:100人未満) |                      |                     |                     |
| 100~300人          | 0.2562<br>(1.07)     | 0.7012<br>(1.15)    | 0.7840<br>(1.11)    |
| 300人以上            | -0.6595<br>(1.22)    | -0.9304<br>(1.33)   | -1.1235<br>(1.32)   |
| 女性従業員割合           | 1.5303<br>(2.23)     | 0.7040<br>(2.37)    | 0.7480<br>(2.33)    |
| 労働組合あり            | -0.5806<br>(1.11)    | -0.6520<br>(1.19)   | -0.6673<br>(1.16)   |
| 社歴                | -0.0107<br>(0.02)    | -0.0157<br>(0.02)   | -0.0113<br>(0.02)   |
| 雇用増加産業            | 0.6101<br>(1.34)     | 0.4182<br>(1.44)    | 0.6711<br>(1.42)    |
| 高離職率産業            | -0.3776<br>(1.21)    | -1.3802<br>(1.30)   | -1.4688<br>(1.29)   |
| 定数項               | -4.7681 **<br>(1.74) | -2.4656 *<br>(2.10) | -4.5486 *<br>(1.97) |
| 採用理由              |                      |                     |                     |
| 経営幹部の確保           |                      | -7.3438 *<br>(3.41) |                     |
| 中間管理職の確保          |                      | -0.9488<br>(3.15)   |                     |
| 高い技能・技術・ノウハウの活用   |                      | -0.9484<br>(1.27)   |                     |
| 若い従業員への技能・ノウハウの伝授 |                      | 1.6560<br>(1.84)    |                     |
| 勤務態度や仕事ぶりがまじめ     |                      | -1.4558<br>(1.14)   |                     |
| 応募があったから          |                      | 0.8802<br>(1.17)    |                     |
| 比較的安い賃金で採用できるため   |                      | -0.4686<br>(1.38)   |                     |
| 採用経路              |                      |                     |                     |
| ハローワーク            |                      |                     | 0.7145<br>(1.06)    |
| 民間職業紹介機関          |                      |                     | -2.1537<br>(2.21)   |
| 求人誌・新聞・広告         |                      |                     | 1.7450<br>(1.11)    |
| インターネット           |                      |                     | 1.6355<br>(2.37)    |
| 親会社・関連会社          |                      |                     | 1.6625<br>(1.71)    |
| 縁故                |                      |                     | 0.2972<br>(1.20)    |
| サンプル・サイズ          | 616                  | 527                 | 543                 |
| Pseudo R2         | 0.247                | 0.253               | 0.252               |

(注) \*\*は1%水準で統計的に有意であることを、また\*は5%水準で統計的に有意であることを示す。  
また、紹介予定派遣については、対象企業数が少ないことから分析から削除した。



## 第6節 まとめ

上で行った実証分析の結果を簡単に取りまとめておきたい。

### (中途採用の実施の有無に関する分析)

#### 1. 賃金＝成果を望ましいとする企業の影響

正規労働者については、いずれの年齢階層でも、「定年後の高年齢者も評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましい」とする設問に肯定的な企業ほど中途採用を実施する可能性が高いという結論が得られた。つまり、定年後の高年齢者に対して成果に基づいた賃金の支払いを望む企業ほど高年齢者の採用確率が高まることが明らかとなった。この点が、今回の分析結果から明確になった最も重要な点である。

非正規労働者の場合には、その仕事の性質上、成果に基づいて賃金が決定されるというものではないと考えられるために、正規労働者のような結果は観察されなかった。

#### 2. 定年制なしや同世代の従業員数の影響

正規労働者については、定年制度なしとする企業（55～59歳層を除く）や正規従業員数で正の効果を観察され、定年制度のない企業や65歳以降も希望者全員が働くことができる企業および同世代の正規労働者数が多い企業では中途採用を実施する可能性が高いという結論が得られた。

非正規労働者については、同世代の非正規労働者が多い企業ほど、非正規労働者の中途採用を実施する可能性が高まることが明らかとなっている。

#### 3. 従業員規模の影響

正規労働者については、55～59歳層でのみ従業員規模に関する効果が観察され、従業員規模が大きいほど中途採用の実施確率が高まるという結論が得られた。

非正規労働者については、どの年齢階層でみても、従業員規模の大きな企業ほど中途採用を実施する可能性が高くなることを示している。

#### 4. 労働組合や社歴の影響

正規労働者については、65歳以上層を除いて、労働組合や労使協議機関のある企業、社歴の長い企業では中途採用を実施する可能性が低くなることが確認された。

#### 5. 高離職率産業の影響

正規労働者・非正規労働者とも、離職率の高い産業では、中途採用を実施する可能性が高くなることが確認された（正規労働者65歳以上層を除く）。

#### 6. 中途採用を実施する際に重視する項目の影響

中途採用を実施する際に重視する項目として、知識・技能を選択した企業は、正規労働者の中途採用を実施する確率が高まることが明らかとなっている。

若者が採用できない場合や賃金が安くても応募してくれる場合のように後ろ向きな理由

を選択する企業では、非正規労働者を中途採用する可能性が高くなっている。また、短時間でも可能な場合を重視する理由とする場合も、非正規労働者を中途採用する可能性が高い。

### （中途採用者数に関する分析）

#### 1. 賃金＝成果を望ましいとする企業の影響

正規労働者についてみていくと、65歳以上層を除いて、定年後の高年齢者も評価制度に基づき賃金を決めるのが望ましいとする設問に肯定的な企業ほど中途採用数が多くなるという結論が得られている。中途採用の有無に関する分析同様、この結果は本稿の最も重要な観察事実である。

非正規労働者については、こうした効果は観察されない。

#### 2. 同世代の従業員数の影響

正規労働者・非正規労働者とも同世代の従業員数が多くなると、中途採用数が多くなるという結論が得られている。

#### 3. 従業員規模の影響

従業員規模 300人以上の企業では、いずれの年齢階層でも正規労働者の中途採用者数が少なくなるという結果が得られている。

#### 4. 女性従業員割合・社歴の影響

65歳以上層を除いて、女性従業員割合の高い企業、社歴の長い企業では中途採用者数が少なくなる傾向にあることが確認されている。

#### 5. 高離職率産業の影響

65歳以上層を除いて、離職率の高い産業で非正規労働者の中途採用者数が増加する傾向が観察される。

#### 6. 採用理由の影響

正規労働者について採用理由の影響をみると、どの年齢階層でも、経営幹部の確保、中間管理職の確保、高い技能・技術・ノウハウの活用を採用理由に挙げている企業は、中途採用者数が増える傾向にあり、反対に比較的安い賃金で採用できるためを採用理由に挙げている企業は中途採用者数が少なくなる傾向にある。

非正規労働者については、65歳以上層を除いて、応募があったから、比較的安い賃金で採用できるためを選択した企業で中途採用者数が増加する傾向が確認できる。経営幹部の確保を選択した企業では、非正規労働者の中途採用が減少する傾向がどの年齢階層でも明らかである。

#### 7. 採用経路の影響

正規労働者の場合、65歳以上層を除いて、縁故、インターネットを経由する場合、中途採用者数が増加する傾向が確認される。ただ、正規労働者の場合には採用経路が多様化しており、55～59歳層では親会社・関連会社、ハローワーク、民間職業紹介を選択した場合も中途

採用者数が増加する傾向にある。また、60～64歳層の場合には、求人誌・新聞・広告や紹介予定派遣の場合も中途採用者数が増加する傾向が観察される。

また、非正規労働者の場合、65歳以上層を除いてハローワークや求人誌・新聞・広告を選んだ企業で非正規労働者の採用数が増加する傾向が確認できる。

今回の分析でみたように、65歳以上層については、他の年齢階層では説明力を持っていた仮説が妥当しないということが多々あった。より説得力のある仮説の導入を進め、どのような基準により企業が65歳以上層の中途採用を行っているのか、より詳細な検討が求められるところである。

### <参考文献>

今野浩一郎（2014）『高齢社員の人事管理』中央経済社。

大木栄一（2013）「企業の高年齢者の採用行動の特質と戦略化」『玉川大学経営学部紀要』第20号,pp1-16.

太田聡一・神林龍（2009）「労働需要の実現—企業によるサーチ行動と求人経路選択—」大橋勇雄編著『労働需要の経済学』第6章、ミネルヴァ書房。

奥西好夫（2001）「高齢化と雇用制度改革の方向性」『生涯現役時代の雇用政策』第2章、日本評論社。

高齢・障害者雇用支援機構（2006）『中途採用者の職場定着・順応チェックリスト開発研究報告書』

中村天江（2014）「企業の中高年採用に関する実証分析」『日本労働研究雑誌』No.653,pp20-34.

Daniel, K. and Heywood, J. (2007) “The determinants of hiring older workers: UK evidence,” *Labour Economics*, 14, pp.35-51.

Heywood, J., Ho, L., and Wei, X. (1999) “The determinants of hiring older workers: Evidence from Hong Kong,” *Industrial and Labor Relations Review*, 52, pp.444-459.

Lazear, E. (1979) “Why is there mandatory retirement?,” *Journal of Political Economy*, 87, pp.1261-1284.

Rees, A. and Shultz, G. (1970) *Workers and Wages in an Urban Labor Market*, London: The University of Chicago Press.

付図表 5-1 記述統計量(高年齢者の中途採用の有無に関する推計結果(正規労働者))

| 変数                   | サンプル・サイズ | 平均      | 標準偏差  | 最小値 | 最大値  |
|----------------------|----------|---------|-------|-----|------|
| 55～59歳採用企業割合         | 3,544    | 0.1312  | 0.34  | 0   | 1    |
| 60～64歳採用企業割合         | 3,544    | 0.0971  | 0.30  | 0   | 1    |
| 65歳以上採用企業割合          | 3,544    | 0.0494  | 0.22  | 0   | 1    |
| 賃金制度(評価制度が望ましい)      | 3,544    | 2.2878  | 1.02  | 1   | 5    |
| 定年制度なし               | 3,544    | 0.1075  | 0.31  | 0   | 1    |
| 正規従業員数(55～59歳)       | 3,544    | 15.9086 | 68.80 | 0   | 2377 |
| 正規従業員数(60～64歳)       | 3,544    | 4.5573  | 13.51 | 0   | 336  |
| 正規従業員数(65歳以上)        | 3,544    | 1.8214  | 5.90  | 0   | 190  |
| 企業規模100～300人         | 3,544    | 0.3694  | 0.48  | 0   | 1    |
| 300人以上               | 3,544    | 0.1637  | 0.37  | 0   | 1    |
| 女性従業員割合              | 3,544    | 0.2551  | 0.20  | 0   | 1    |
| 労働組合あり               | 3,544    | 0.2726  | 0.45  | 0   | 1    |
| 社歴                   | 3,544    | 46.9800 | 24.82 | 1   | 424  |
| 知識・技能(55～59歳)        | 3,544    | 0.5948  | 0.49  | 0   | 1    |
| 後ろ向きな理由(55～59歳)      | 3,544    | 0.2317  | 0.42  | 0   | 1    |
| 短時間でも勤務可能な場合(55～59歳) | 3,544    | 0.1030  | 0.30  | 0   | 1    |
| 雇用増加産業               | 3,544    | 0.4255  | 0.49  | 0   | 1    |
| 高離職率産業               | 3,544    | 0.2017  | 0.40  | 0   | 1    |
| 知識・技能(60～64歳)        | 3,544    | 0.4396  | 0.50  | 0   | 1    |
| 後ろ向きな理由(60～64歳)      | 3,544    | 0.1986  | 0.40  | 0   | 1    |
| 短時間でも勤務可能な場合(60～64歳) | 3,544    | 0.1385  | 0.35  | 0   | 1    |
| 知識・技能(65歳以上)         | 3,544    | 0.3665  | 0.48  | 0   | 1    |
| 後ろ向きな理由(65歳以上)       | 3,544    | 0.1676  | 0.37  | 0   | 1    |
| 短時間でも勤務可能な場合(65歳以上)  | 3,544    | 0.1340  | 0.34  | 0   | 1    |

付図表 5-2 記述統計量(高年齢者の中途採用の有無に関する推計結果(非正規労働者))

| 変数                   | サンプル・サイズ | 平均      | 標準偏差   | 最小値 | 最大値  |
|----------------------|----------|---------|--------|-----|------|
| 55～59歳採用企業割合         | 3,544    | 0.1326  | 0.34   | 0   | 1    |
| 60～64歳採用企業割合         | 3,544    | 0.1676  | 0.37   | 0   | 1    |
| 65歳以上採用企業割合          | 3,544    | 0.1315  | 0.34   | 0   | 1    |
| 賃金制度(評価制度が望ましい)      | 3,544    | 2.2878  | 1.02   | 1   | 5    |
| 定年制度なし               | 3,544    | 0.1075  | 0.31   | 0   | 1    |
| 正規従業員数(55～59歳)       | 3,544    | 10.2170 | 95.42  | 0   | 2817 |
| 正規従業員数(60～64歳)       | 3,544    | 14.5454 | 103.29 | 0   | 3541 |
| 正規従業員数(65歳以上)        | 3,544    | 8.7449  | 64.71  | 0   | 3132 |
| 企業規模100～300人         | 3,544    | 0.3694  | 0.48   | 0   | 1    |
| 300人以上               | 3,544    | 0.1637  | 0.37   | 0   | 1    |
| 女性従業員割合              | 3,544    | 0.2551  | 0.20   | 0   | 1    |
| 労働組合あり               | 3,544    | 0.2726  | 0.45   | 0   | 1    |
| 社歴                   | 3,544    | 46.9800 | 24.82  | 1   | 424  |
| 知識・技能(55～59歳)        | 3,544    | 0.5948  | 0.49   | 0   | 1    |
| 後ろ向きな理由(55～59歳)      | 3,544    | 0.2317  | 0.42   | 0   | 1    |
| 短時間でも勤務可能な場合(55～59歳) | 3,544    | 0.1030  | 0.30   | 0   | 1    |
| 雇用増加産業               | 3,544    | 0.4255  | 0.49   | 0   | 1    |
| 高離職率産業               | 3,544    | 0.2017  | 0.40   | 0   | 1    |
| 知識・技能(60～64歳)        | 3,544    | 0.4396  | 0.50   | 0   | 1    |
| 後ろ向きな理由(60～64歳)      | 3,544    | 0.1986  | 0.40   | 0   | 1    |
| 短時間でも勤務可能な場合(60～64歳) | 3,544    | 0.1385  | 0.35   | 0   | 1    |
| 知識・技能(65歳以上)         | 3,544    | 0.3665  | 0.48   | 0   | 1    |
| 後ろ向きな理由(65歳以上)       | 3,544    | 0.1676  | 0.37   | 0   | 1    |
| 短時間でも勤務可能な場合(65歳以上)  | 3,544    | 0.1340  | 0.34   | 0   | 1    |

## 第Ⅲ部

# 高年齢者の活躍や関連施策の課題



## 第6章 中高年齢者におけるNPO活動の継続意欲の決定要因分析

### 第1節 はじめに

少子化・高齢化が進んでいる日本社会で、労働力不足や年金財源の不足などの問題が深刻化している。一方、労働供給の視点から、若年層、中年層と異なり、高年層の場合、年金受給により生活が安定するため、就業のみならず、就業以外の社会活動に参加できる可能性は高いと考えられる。したがって、エイジフリーの社会を実現するため、継続就業のみならず、ボランティア活動を含むより広い視点で、高年齢者の多様な社会活動に参加できる社会環境を構築することが、重要な課題となっている。また介護労働者不足の背景下では保健医療福祉分野においてNPO活動における中高年齢者の活躍が期待される。

このような社会的要請に応じ、高齢者の社会進出活動を促進するため、どのような要因が高齢者におけるNPO活動の継続意欲に影響を与えるのか、この問題に関する実証研究が必要である。本章では、労働政策研究・研修機構が2014年に実施した「NPO法人の活動と働き方に関する調査（個人調査票）」および「NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査票）」を活用し、ボランティア活動に参加している個人、およびNPO法人のマッチングデータを構築し、全年齢層（19歳以上）、および中高年齢層の各グループ（50～59歳、60～64歳、65歳以上）におけるNPO活動の継続意欲の決定要因に関する4つの仮説（①人的資本活用仮説、②消費モデル仮説、③活動動機仮説、④報酬要因仮説）を検証し、中高年齢者のNPO活動継続のメカニズムを解明する。

本章の構成は以下の通りである。第2節で先行研究をサーベイしたうえで、仮説を設定する。第3節で計量分析の方法について述べる。そして第4節、第5節でクロス集計の結果、計量分析の結果を説明し、最後に第6節で結論および政策インプリケーションをまとめる。

### 第2節 先行研究のサーベイと仮説の設定

なぜ、人々がボランティア活動に参加するのか。まず、欧米に関する実証研究において、Schram and Dunsing (1981)、Vaillancourt (1994)、Freeman (1997)、Carlin (2001)、Segal and Weisbord (2002)は、プロビット分析モデル、トービト分析モデル、OLSやヘックマンの二段階推定法などの計量分析モデルによる分析結果を用いて、所得要因（賃金、世帯総所得、非勤労所得、労働時間）、人的資本（教育水準、年齢、結婚後の就業年数、職種）、個人属性（性別、人種、結婚年数、社会地位、本人が長男・長女であること、本人通院の状況）、家族構成（婚姻状況、子供の状況、世帯主の職種、配偶者の有無）、心理要因（離職意欲、仕事満足度）、その他の要因（寄付金、住居形態、都市規模、地域、税制）が、ボランティア供給に影響を与えるこ

とを示している。ボランティア供給のメカニズムについては、Menchik and Weisbrod (1987) は、消費モデル (consumption model) と人的資本モデル (human capital model) を提唱している。消費モデルによると、ボランティア活動が余暇の一部であるため、非勤労所得が高くなるほど余暇嗜好は高くなり、ボランティア活動に参加する確率が高くなること（あるいはボランティア供給時間が長くなること）が説明されている。また人的資本モデルによれば、ボランティア活動に参加することにより、人的資本が多くなり、将来、よい仕事に就く可能性が高くなるため、ボランティア供給は若年層が中年層、高年層より多いことが説明されている。

次に、日本に関する実証研究については、跡田・金・前川 (1999)、跡田・福重 (2000)、山内 (2001)、小野 (2006)、森山 (2007)、Ma and Ono (2013)、馬 (2012a、2012b、2014) は、プロビットモデル、トービトモデル、OLS を用いて実証分析を行い、①所得要因（賃金率、世帯年収、世帯主の労働時間、世帯主の労働日数）、②人的資本（教育水準、年齢、過去のボランティア経験）、③個人属性（性別）、④家族構成（婚姻状況、子供の数）、⑤団体の状況（組織への所属、制度、団体属性、活動内容、謝礼金）、⑥その他（寄付金、都市規模、地域）などの各要因がボランティア供給に影響を与えることを明らかにしている。

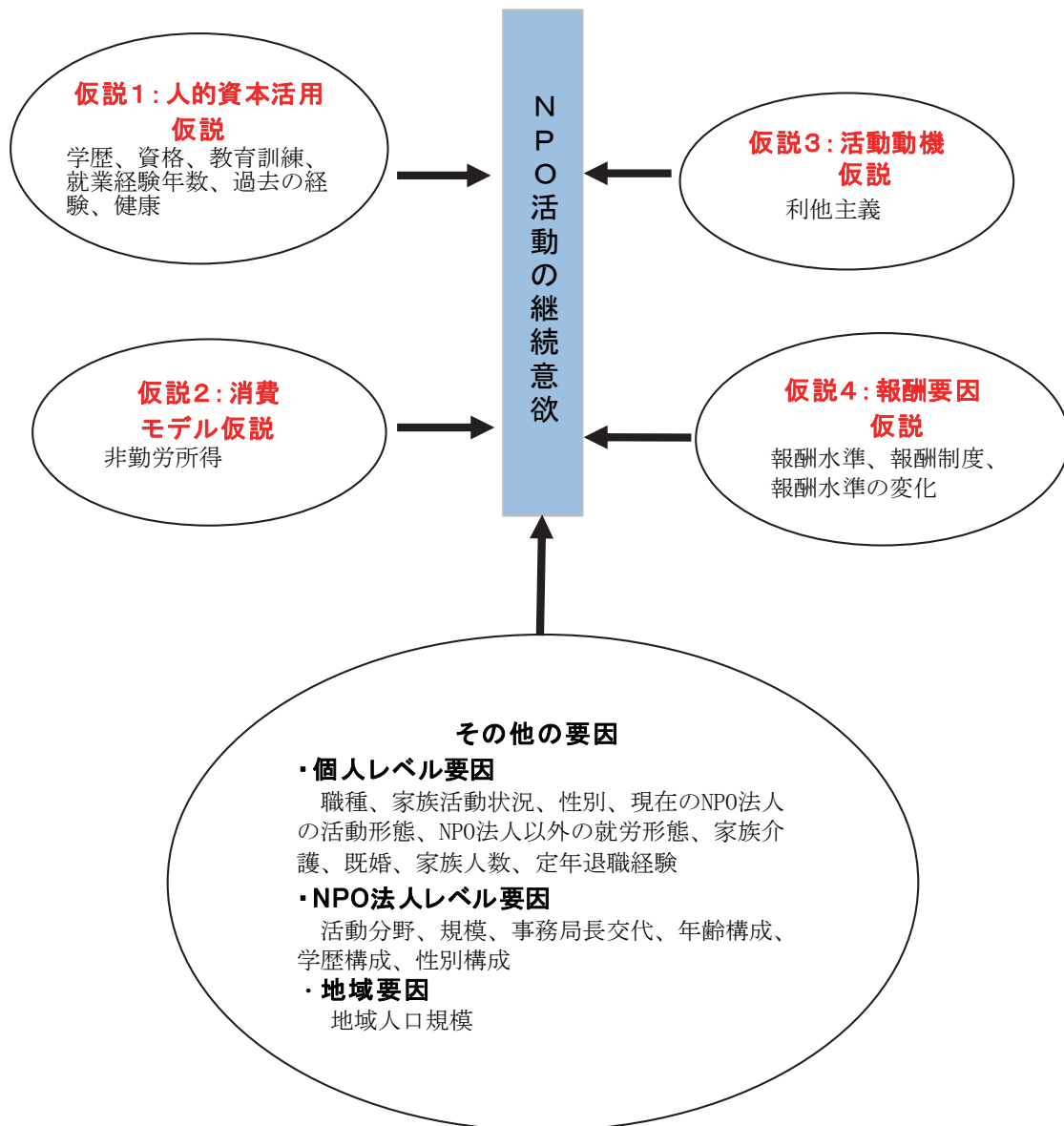
次に、どのような要因が NPO 活動の継続意欲に影響を与えるのか。馬 (2016) は賃金要因（賃金水準、賃金格差、賃金の変化）の影響に着目し、順序ロジットモデルを用いた分析結果を用いて、NPO 法人で賃金水準が職員の継続意欲に有意な影響を与えていないが、同グループの平均賃金に比べ賃金水準が高い者、および賃金水準が上昇する者の各グループで職員の活動継続意欲が高いことを示している。森山 (2016) は、JILPT が 2004 年と 2015 年に実施した 2 時点の調査データをプロビットモデルによって分析した結果、賃金水準は NPO 活動の継続意欲に有意な影響を与えていないが、「理念・活動目的への共感」、「組織に対する意見反映」が NPO 活動を続けていく上で重要なファクターとなることを指摘している。

上記の先行研究に基づいて、本研究では主に中高年齢者グループ（50 歳以上）を分析対象とし、以下の 4 つの要因を中心にして仮説検証に関する実証分析を行う（**図表 6-2-1** 参照）。

**【仮説 1：人的資本活用仮説】**、Menchik and Weisbrod (1987) は、NPO 活動参加の決定要因に関して、人的資本モデル (human capital model) を提唱している。具体的に説明すると、NPO 活動への参加を人的資本投資の一部と見ると、NPO 活動に参加することを通じて仕事の能力を高めることは、将来の市場労働にプラスの効果を持つと考えられる。しかし、高齢者が NPO 活動に参加する行動は、こうした人的資本投資モデルに当てはまらなないと考えられる。なぜならば、高齢者の大多数が定年退職後に年金生活で暮らし、再就職しても（雇用延長しても）、人的資本の上昇によるキャリアアップは少ないと思われるからである。一方、過去に蓄積された人的資本（専門職の資格の取得、NPO 活動経験など）が NPO 活動の参加に影響を与えると考えられる。たとえば、医療・福祉系資格を取得する者は、医療・福祉分野の NPO 活動に参加する可能性が高く、その継続意欲も高いと考えられる。また、人的資本理論



図表 6-2-1 仮説検証のイメージ図



出所：筆者作成

(Becker,1964;Mincer,1974) では、経験年数は人的資本の代理指標の一つとして用いられている。過去にボランティアなどの社会貢献活動を行っていた経験は、調査時点のNPO活動状況に影響を与えると考えられる。具体的に説明すると、過去、ボランティアなどの社会貢献活動を行っていなかったグループに比べ、ボランティアなどの社会貢献活動を行っていた経験を持つグループでNPO活動の経験年数が長く、NPO活動へのコミットが高いため、NPO活動の継続意欲が高いだろう。よって、過去に蓄積された人的資本（たとえば、資格、過去社会貢献活動に参加した経験）が中高齢者におけるNPO活動の継続意欲に影響を与えると考えられる。

ただし、人的資本理論で指摘されている学歴や教育訓練は人的資本の一部であるが、その

NPO 活動の継続意欲に与える影響を推測するのは難しい。たとえば、学歴が高いほど、市場労働から得られる勤労所得が多いと考えられる。勤労所得が上昇すると、代替効果が所得効果より高い場合<sup>1</sup>、市場労働に専念する意欲が強く、NPO 活動の継続意欲が低い可能性がある。一方、高学歴者は学習能力や潜在的能力が高いため、NPO 活動を通じて新しい仕事に挑戦する意欲が高ければ、NPO 活動の継続意欲が高い可能性も存在する。したがって、学歴や教育訓練などの要因がどの程度高齢者の NPO 活動の継続意欲に影響を与えるのかに関しては、実証分析の結果を用いて検討する必要がある。

【仮説 2：消費モデル仮説】、Menchik and Weisbrod (1987) は、NPO 活動の参加に関して消費モデル (consumption model) も提唱している。具体的に説明すると、就業・余暇の選択に関する主体均衡モデルによると、就業 (あるいは余暇) に関する意思決定は、予算制約線 (市場賃金率と非勤労所得に依存<sup>2</sup>) と余暇選好によって決定される。時間制約が存在するため、市場労働に参加すると、余暇時間が減少し、つまり労働時間と余暇時間は競合関係 (trade off) である。総所得 (市場賃金と非勤労所得の合計) が低い場合、非勤労所得が一定であれば、労働者は労働時間を増やす、余暇時間を減らすことを選択する可能性が高いと考えられる。一方、余暇選好、市場賃金率が一定である場合、非勤労所得が高くなる (予算制約線の切片が高くなる) と、総所得が高くなる。そのため、労働者は労働時間を減らし、余暇時間を長くする可能性がある。NPO 活動を余暇の一部とみなすと、余暇選好、市場賃金率が一定である場合、非勤労所得が高いほど、NPO 活動の時間が長く、NPO 活動を続けていく可能性が高いと考えられる。

ただし、上記の推測は、「余暇選好、市場賃金が一定である場合」を前提条件としたものである。余暇選好、市場賃金に変化すると、消費モデルはかならずしも成立するといえない。たとえば、市場賃金が下落する場合、予算制約線の傾きが変化すると、余暇嗜好が変化しなくても、労働時間・余暇時間 (NPO 活動時間) が変化し、NPO 活動の継続意欲も変化すると考えられる。また、個人によって余暇嗜好が異なるため、非勤労所得が一定である場合、労働時間・余暇時間 (NPO 活動時間) の選好は異なり、NPO 活動を続けていく意欲も異なると考えられる。非勤労所得がどのように NPO 活動の継続意欲に影響を与えるのかに関しては、実証分析の結果を用いて検討する必要がある。

【仮説 3：活動動機仮説】、NPO 活動の参加動機は、大きく「利他主義」と「利己主義」の 2 つに分けられる。他の要因が一定であれば、利他主義精神が強いグループで、NPO 活動に積極的に参加し、その継続意欲が高いと考えられる。

【仮説 4：報酬要因仮説】、市場労働に参加する動機とは異なり、NPO 活動に参加する主な

<sup>1</sup> 就業決定に関する主体均衡モデルによると、市場賃金率が上昇すると、市場賃金が留保賃金より高くなり、市場労働が増加し (労働時間が長くなる)、余暇時間が短くなる可能性が存在する (代替効果)。一方、市場賃金率が上昇すると、期待所得が一定であれば、余暇が上級財となると、市場労働が減少し (労働時間が短くなる)、余暇時間が長くなる可能性も存在する (所得効果)。

<sup>2</sup> 主体均衡モデルによると、予算制約線の傾きは市場賃金率によって決められ、予算制約線の切片は非勤労所得によって決められる。

目的は勤労所得を獲得することではないが、今回の分析対象は無償ボランティアだけではなく、有償ボランティアおよびNPO法人に勤務する正規職員・非正規職員も含めている。NPO法人に勤務する職員、とくに正規職員は生計を維持するため、勤労所得を獲得することが必要であろう。そのため、金銭的報酬水準は中高齢者におけるNPO活動の継続意欲に影響を与える可能性があると考えられる。また、人事経済学で、「結果的公平性」<sup>3</sup>のみならず、「手続きの公平性」<sup>4</sup>（procedural justice、たとえば、報酬分配のルール、賃金制度は公平であるかどうか）は、仕事の満足度や組織へのコミットに影響を与えることが指摘されている（Ball *et al.* 1994; Cole and Flint, 2004）。したがって、NPO法人における報酬制度がNPO活動の継続意欲に影響を与えると考えられる。

まとめると、本章では、以下のような4つの要因を仮説として設定し、それらのNPO活動の継続意欲に及ぼす影響を明らかにする。経済学の理論によると、これらの仮説は必ずしも成立するとはいえない。そのため、以下では、実証分析を行い、これらの仮説が支持されるかどうかに関するエビデンスを提供する。

・【仮説1：人的資本活用仮説】

過去に蓄積された人的資本（たとえば、資格、過去社会貢献活動に参加していた経験）が中高齢者におけるNPO活動の継続意欲に影響を与える。

・【仮説2：消費モデル仮説】

非勤労所得が中高齢者におけるNPO活動の継続意欲に影響を与える。

・【仮説3：活動動機仮説】

利他主義精神が強いほど中高齢者におけるNPO活動の継続意欲が高い。

・【仮説4：報酬要因仮説】

金銭的報酬（賃金・謝礼金）水準およびNPO法人の報酬制度が中高齢者におけるNPO活動の継続意欲に影響を与える。

<sup>3</sup> 「結果の公平」とは、希少な資源（たとえば、労働報酬）を分配する際に感じられる結果の公平性である。

<sup>4</sup> 「手続きの公正」とは、意思決定の手続き（たとえば、労働報酬を分配するルール）に関して感じられる手段の公平性である。

## 第3節 分析方法

### 1. データ

労働政策研究・研修機構が2014年に実施した「NPO法人の活動と働き方に関する調査（個人調査票）」および「NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査票）」を活用し、NPO法人の個票データとNPO法人に勤める職員・ボランティアの個票データをマッチングし、マッチングデータセット（Employee-employer matched data）を構築し、それぞれの変数を設定した<sup>5</sup>。

本調査では、サンプリングする際に、震災地域に関するサンプルはやや多めに抽出されたため、計量分析では、47都道府県地域の抽出ウエイト<sup>6</sup>を用いてウエイト付け分析を行っている。

### 2. 変数設定

#### ・被説明変数

継続意欲関数では、NPO活動の継続意欲に関するカテゴリー変数を、「可能な限り現在のNPO法人で継続=4、一定期間だけ現在のNPO法人で継続=3、他のNPO法人に転職=2、活動をやめたい=1」のように設定した。

#### ・説明変数

##### ①人的資本活用仮説

学歴、資格、就業経験年数、過去の活動状況、教育訓練、健康状態を人的資本の代理指標として設定した。

#### ・学歴

質問項目に基づいて、中学校、高校、短大・高専、大学、大学院、その他の6種のダミー変数を設定した。

#### ・資格

資格取得を、法律・税理系資格、教育系資格、医療系資格、その他の資格、資格なしの5種に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

#### ・教育訓練

教育訓練ダミーは、「教育訓練を受けた場合=1、それ以外=0」のように設定した。

#### ・就業経験年数

今回の調査には、就業経験年数に関しては、詳しく調査項目が設けられているため、こ

<sup>5</sup> 各変数の記述統計量に関しては、付図表6-1を参照されたい。

<sup>6</sup> 47都道府県地域の抽出ウエイトの詳細に関しては、『NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査・個人調査）—東日本大震災復興支援活動も視野に入れて—』（JILPT調査シリーズNo.139,2015年5月）の3ページ図表1-1-1を参照されたい。

れらを活用して、就業経験年数は、「現在の NPO・正規就業年数」、「現在の NPO・非正規就業年数」、「現在の NPO・経営者就業年数」、「他の NPO 法人就業年数」、「非 NPO 法人就業年数」に分けてそれぞれの変数を設定した。

#### ・過去の活動状況

過去の活動状況に関しては、質問項目「あなたは、現在の NPO 法人活動する前から、ボランティアなどの社会貢献活動を行っていましたか」に対して、「1. 自主的に活動していた、2. 学校や会社の取り組みで経験した、3. 活動していない（現在の NPO 法人ははじめて）」という回答に基づいて、「自発活動」、「非自発活動」、「活動なし」の3つのダミー変数を設定した。過去自発的に NPO 活動に参加した者のグループで、今後の活動継続意欲が相対的に高いと推測している。

#### ・健康状態

先行研究では、健康状態は広義の人的資本要因の1種として用いられている。本章では、健康状態を、「良くない」、「あまり良くない」、「良い」、「非常に良い」の4種に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

前述したように、人的資本が NPO 活動の継続意欲に与える影響では、正の影響と負の影響の両方が存在するため、これらの要因の推定結果を予測できない。負の影響が正の影響より大きければ、推定係数が負の値となると考えられる。

### ②消費モデル仮説

非勤労所得を「世帯総所得—調査対象者の個人所得」のように算出した。非勤労所得の推定値は正の値となることが期待される。

### ③活動動機仮説

質問項目に基づいて利他主義ダミーを設定した。具体的に説明すると、「あなたが現在の NPO 法人で活動を始めた動機として、どの程度あてはまるか」の質問「(a) 人の役に立ち、社会や地域に貢献のため」に対して、「あてはまる」、「ややあてはまる」と選択した場合=1、それ以外=0 のようにダミー変数を設定した。利他主義ダミー変数の推定結果は正の値となることが期待される。

### ④報酬要因仮説

報酬要因に関しては、まず、結果的公平の指標として、報酬水準の変数を設定した。質問項目に基づいて、NPO 活動の形態は大きく職員とボランティアの2つに分けられるため、正規・非正規職員の賃金、およびボランティアの謝礼金を報酬水準の変数として用いている。

次に、人事経済学で報酬の公平性を議論する際に、手続きの公平性が必要であることが指

摘されている (Ball *et al.* 1994; Cole and Flint, 2004)。本章では、報酬制度は手続きの公平性を示す代理指標として用いている。具体的な設定方法に関しては、「あなたの現在の NPO 法人における賃金は、主にどのようなルール (賃金表など) に基づいて決定されていますか」の質問に対して、「年齢・勤続給 (1. 年齢や勤続年数に応じて決定)」、「資格・能力給 (2. 資格や能力に応じて決定)」、「職務・職種給 (3. 職務や職種に応じて決定)」、「成果主義給 (4. 個人の貢献や成果に応じて決定)」、「一律時間給 (5. 時給などで一律に決定)」、「明確なルールなし (6. 場合に応じて決定 (明確なルールがない))」、「わからない (7. わからない)」の 7 種のダミー変数を設定した。

これらの変数の推定値が統計的に有意になれば、手続きの公平性 (賃金制度) が継続意欲に影響を与えることを意味する。ただし、個々の労働者が好む賃金制度が異なるため、これらの諸制度のダミー変数の推定結果を予測できない。たとえば、大多数の NPO 活動者が年功制度を好む場合、「年齢・勤続給」ダミーの推定結果は正の値となる可能性があるが、大多数の NPO 活動者が「成果主義給」を好む場合、「成果主義給」ダミーの推定結果は正の値、「年齢・勤続給」ダミーの推定結果は負の値となる可能性も存在する。そのため、諸賃金制度の影響に関しては、実証分析の結果に基づいて検討する。

## ⑤他の要因

先行研究によると、他の要因が NPO 活動の継続意欲に影響を与えると考えられる。これらの要因の影響をコントロールするため、以下のような変数も設定した。

### ・個人レベルの他の変数

職種<sup>7</sup>、家族活動状況<sup>8</sup>、性別 (男性ダミー)、現在の NPO 法人の活動形態<sup>9</sup>、NPO 法人以外の就労形態<sup>10</sup>、家族介護<sup>11</sup>、既婚ダミー、家族人数<sup>12</sup>も説明変数として設定した。

### ・NPO 法人レベルの他の変数

NPO 法人の活動分野<sup>13</sup>、規模<sup>14</sup>、事務局長交代<sup>15</sup>、年齢構成、学歴構成、性別構成<sup>16</sup>も NPO

<sup>7</sup> 職種も広義の人的資本の 1 種であるため、職種を、経営者・事務局長、現場活動者、管理職、事務職、経理・人事職、専門職、その他の 7 種に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

<sup>8</sup> 家族活動状況に関しては、他の家族が NPO 活動を「している」、「していた」、「していない」の 3 つに分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

<sup>9</sup> 現在の NPO 法人の活動形態に関しては、個人票の質問項目に基づいて、正規職員、非正規職員、有償ボランティア、無償・事務局、無償・その他の 5 種に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

<sup>10</sup> NPO 法人以外の就労形態に関しては、個人票の質問項目に基づいて、正規雇用者、非正規雇用者、経営者・自営業主、専業主婦、非就業者、その他の 6 種に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

<sup>11</sup> 家族介護状況を「介護している」、「介護していた」、「介護していなかった」の 3 種に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

<sup>12</sup> 個人票の質問項目に基づいて、家族人数を、1 人、2 人、3 人、4 人、5 人、6 人以上の 6 種に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

<sup>13</sup> 団体調査票による、活動分野は、1. 保健医療・福祉、2. 社会教育、3. まちづくり、4. 観光振興、5. 農村漁村・中山間地域振興、6. 学術、文化、芸術、スポーツ、7. 環境保全、8. 災害救援、9. 地域安全、10. 人権擁護・平和、11. 国際協力、12. 男女共同参加、13. 子供の健全育成、14. 情報化社会の構築、15. 科学技術振興、16. 経済活動の活性化、17. 職業能力開発・雇用機会拡充、18. 消費者の保護、19. NOP 支援、20. 条例指定に分けられるが、分析可能なサンプルを確保するため、活動分野を再分類してそれぞれのダミー変数を設定した。具体的に説明すると、「1. 保健医療・福祉」を保健医療福祉分野、「3. まちづくり」をまちづくり分

法人レベルの説明変数として設定した。

・地域要因

小野（2006）、馬（2012a,2012b, 2014）、Ma and Ono（2013）は人口規模がNPO活動に影響を与えることを明らかにしている。また、地域によって労働市場の需給状況やNPO活動に対する促進政策などが異なる可能性があろう。これらの要因の影響をコントロールするため、個人の居住地の人口規模を「政令指定都市」、「人口10万人以上の市」、「人口10万人未満の市」、「町村」の4種に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

### 3. 推定モデル

活動継続意欲関数を推定するとき、質問項目を最大限に利用するため、順序ロジットモデルを用いている。

$$R = a + \gamma_H H_{ij} + \gamma_O O_{ij} + \gamma_X X_{ij} + \gamma_Z Z_{ij} + v_{ij} \quad (1)$$

$$\Pr(U = m) = \Pr(k_{(m-1)ij} < b + \beta_H H_{ij} + \beta_C C_{ij} + \beta_O O_{ij} + \beta_R R_{ij} + \beta_X X_{ij} + \varepsilon_{ij} < k_{mij}) \quad (2)$$

(2)式において、 $U$ は活動継続意欲の序数、 $m$ は、順序づけの選択肢（四段階評価）、 $k$ は効用水準、 $i$ は個人、 $j$ はNPO法人、 $H$ は人的資本活用要因、 $C$ は消費モデル仮説要因、 $O$ は活動動機要因、 $R$ は報酬要因、 $X$ は他の要因をそれぞれ示す。に関する各変数である。 $\beta$ はそれらの推定係数、 $\varepsilon$ は誤差項をそれぞれ示す。 $\beta_H$ 、 $\beta_C$ 、 $\beta_O$ 、 $\beta_R$ を用いて人的資本活用仮説、消費モデル仮説、利他主義仮説、報酬要因仮説を検証する。

ただし、分析では、報酬要因の1つの代理指標として、報酬水準の変数を用いる。報酬水準とNPO活動の継続意欲において内生性の問題が存在する可能性がある。たとえば、報酬水準が高いため、NPO活動の継続意欲が高い可能性が存在する。一方、NPO活動の継続意欲が高いため、就業意欲が高くなり、一生懸命努力した結果として、報酬水準が高くなる可能性もあろう。こうした内生性の問題に対応するため、本章では、2段階の推定を行う。具体的に説明すると、まず、(1)式で示されるように一段階で、報酬関数を推定する。次に、(2)式で

---

野、「6. 学術、文化、芸術、スポーツ」を学術文化芸術スポーツ分野、「7. 環境保全」を環境保全分野、「13. 子供の健全育成」を子供の健全育成分野、そして「2. 社会教育、4. 観光振興、5. 農村漁村・中山間地域振興、8. 災害救援、9. 地域安全、10. 人権擁護・平和、11. 国際協力、12. 男女共同参加、14. 情報化社会の構築、15. 科学技術振興、16. 経済活動の活性化、17. 職業能力開発・雇用機会拡充、18. 消費者の保護、19. NOP支援、20. 条例指定」をその他の分野として6種類のダミー変数を設定した。

<sup>14</sup> NPO法人調査の質問項目に基づいて、NPO法人の規模を「10人未満」、「10～49人未満」、「50～99人未満」、「100人以上」の4種に分けてそれぞれのダミー変数を設定した。

<sup>15</sup> NPO法人の経営陣が不安定である場合、NPO活動の継続意欲が低いだらう。経営陣の安定状況の影響をコントロールするため、事務局長の交代ダミー（事務局長の交代があった場合=1、それ以外=0）を設定した。

<sup>16</sup> 団体調査票では、「貴団体の人材構成についてお聞きします」のような質問項目が設けられている。「A若年層（35歳未満）が多い、B中高齢者が多い」、「A男性が多い、B女性が多い」、「A大卒以上の学歴の者が多い、B学歴はばらばら」に関しては、4つの選択肢（「Aに近い、ややAに近い、ややBに近い、Bに近い」）が設けられている。回答は「Aに近い」を選択する者はそれぞれ「職員平均年齢が若い団体」、「大卒割合が多い団体」、「男性職員割合が多い団体」の各ダミー変数として設定した。

示されるように、二段階の継続意欲関数を推定する際に、報酬関数によって計測された報酬の推定値<sup>17</sup>を用いている。操作変数を用いる分析は必要であるが、適切な操作変数を見つけるのが難しいため、今回一段階の推定には、活動開始年、年齢、地域を識別変数  $Z$  として用いている。より厳密的な操作変数を用いる実証分析は今後の課題としたい。

#### 第4節 クロス集計から観察された諸要因別 NPO 活動の継続意欲

本節では、クロス集計の結果を用い、仮説に関連する諸要因が NPO 活動の継続意欲との関連性を考察する。就労状況は年齢階層によって異なるため、年齢階層を 50 歳未満、50～59 歳、60～64 歳、65 歳以上の 4 種類に分けてそれぞれの集計を行った。

##### 1. 人的資本活用仮説に関連する集計結果

第1に、学歴と NPO 活動の継続意欲（図表 6-4-1）に関しては、「可能な限り現在の NPO で継続する」と回答した者の割合は 50 歳未満、50～59 歳、60～64 歳の各グループで中学校卒者が最も多い（50 歳未満 100%、50～59 歳、60～64 歳とも 88.9%）。一方、65 歳以上のグループで大学院グループ（75.0%）が最も高い。加齢とともに高学歴グループで NPO 活動の継続意欲が高くなる傾向にある。

第2に、資格取得状況と NPO 活動の継続意欲（図表 6-4-2）に関しては、年齢階層によってその相関性が異なっている。たとえば、(1) 50 歳未満、50～59 歳の各グループで NPO 活動の継続意欲で資格類型間の差異が小さい。(2) 60～64 歳グループの場合、資格なしグループで「可能な限り現在の NPO で継続する」と回答した者の割合（87.5%）は資格を取得した者のグループより多い。(3) 一方、65 歳以上グループにおいて、医療系資格を取得した者のグループで、「可能な限り現在の NPO で継続する」と回答した者の割合（68.2%）は他の資格を有する者グループよりやや多い。

##### 2. 消費モデル仮説に関連する集計結果

図表 6-4-3 には非勤労所得と NPO 法人継続活動意欲の分布状況をまとめている。消費モデル仮説に関しては、非勤労所得を代理指標として用いると、以下のことが観察される。

50 歳未満、50～59 歳の両グループで、「可能な限り現在の NPO で継続する」と回答した者の割合は中所得層（所得第 3 五分位）が低所得層、高所得層より多い（50 歳未満 75.0%、50～59 歳 83.4%）。

60～64 歳グループで、「可能な限り現在の NPO で継続する」と回答した者の割合は中高所得層（所得第 4 五分位）が最も多く（73.9%）。一方、高所得層（所得第 5 五分位）が最も少

<sup>17</sup> 報酬関数に関する分析結果については、付図表 6-2 を参照されたい。



図表 6-4-1 学歴別・年齢階層別 NPO 活動の継続意欲の分布

|               | 可能な限り現在のNPOで継続 | 一定期間だけ現在のNPOで継続 | 他のNPOに転職  | 活動をやめたい   | 合計             |
|---------------|----------------|-----------------|-----------|-----------|----------------|
| <b>50歳未満</b>  |                |                 |           |           |                |
| 中学校           | 9<br>100.0     | 0<br>0.0        | 0<br>0.0  | 0<br>0.0  | 9<br>100.0     |
| 高校            | 229<br>74.1    | 51<br>16.5      | 17<br>5.5 | 12<br>3.9 | 309<br>100.0   |
| 短大・高専         | 141<br>75.4    | 31<br>16.6      | 8<br>4.3  | 7<br>3.7  | 187<br>100.0   |
| 大学            | 405<br>71.2    | 110<br>19.3     | 28<br>4.9 | 26<br>4.6 | 569<br>100.0   |
| 大学院           | 55<br>69.6     | 15<br>19.0      | 5<br>6.3  | 4<br>5.1  | 79<br>100.0    |
| その他           | 142<br>78.0    | 31<br>17.0      | 5<br>2.8  | 4<br>2.2  | 182<br>100.0   |
| 合計            | 981<br>73.5    | 238<br>17.8     | 63<br>4.7 | 53<br>4.0 | 1,335<br>100.0 |
| <b>50～59歳</b> |                |                 |           |           |                |
| 中学校           | 8<br>88.9      | 0<br>0.0        | 1<br>11.1 | 0<br>0.0  | 9<br>100.0     |
| 高校            | 195<br>75.0    | 54<br>20.8      | 7<br>2.7  | 4<br>1.5  | 260<br>100.0   |
| 短大・高専         | 99<br>68.3     | 35<br>24.1      | 7<br>4.8  | 4<br>2.8  | 145<br>100.0   |
| 大学            | 282<br>80.1    | 52<br>14.8      | 7<br>2.0  | 11<br>3.1 | 352<br>100.0   |
| 大学院           | 28<br>77.8     | 5<br>13.9       | 3<br>8.3  | 0<br>0.0  | 36<br>100.0    |
| その他           | 70<br>72.9     | 16<br>16.7      | 3<br>3.1  | 7<br>7.3  | 96<br>100.0    |
| 合計            | 682<br>76.0    | 162<br>18.0     | 28<br>3.1 | 26<br>2.9 | 898<br>100.0   |
| <b>60～64歳</b> |                |                 |           |           |                |
| 中学校           | 8<br>88.9      | 0<br>0.0        | 0<br>0.0  | 1<br>11.1 | 9<br>100.0     |
| 高校            | 115<br>67.3    | 43<br>25.2      | 2<br>1.2  | 11<br>6.4 | 171<br>100.0   |
| 短大・高専         | 48<br>68.6     | 15<br>21.4      | 1<br>1.4  | 6<br>8.6  | 70<br>100.0    |
| 大学            | 142<br>60.9    | 77<br>33.1      | 3<br>1.3  | 11<br>4.7 | 233<br>100.0   |
| 大学院           | 13<br>61.9     | 7<br>33.3       | 0<br>0.0  | 1<br>4.8  | 21<br>100.0    |
| その他           | 23<br>67.7     | 9<br>26.5       | 0<br>0.0  | 2<br>5.9  | 34<br>100.0    |
| 合計            | 349<br>64.9    | 151<br>28.1     | 6<br>1.1  | 32<br>6.0 | 538<br>100.0   |
| <b>65歳以上</b>  |                |                 |           |           |                |
| 中学校           | 15<br>65.2     | 8<br>34.8       | 0<br>0.0  | 0<br>0.0  | 23<br>100.0    |
| 高校            | 235<br>65.6    | 107<br>29.9     | 4<br>1.1  | 12<br>3.4 | 358<br>100.0   |
| 短大・高専         | 45<br>72.6     | 13<br>21.0      | 2<br>3.2  | 2<br>3.2  | 62<br>100.0    |
| 大学            | 287<br>64.1    | 140<br>31.3     | 7<br>1.6  | 14<br>3.1 | 448<br>100.0   |
| 大学院           | 30<br>75.0     | 8<br>20.0       | 0<br>0.0  | 2<br>5.0  | 40<br>100.0    |
| その他           | 29<br>70.7     | 11<br>26.8      | 0<br>0.0  | 1<br>2.4  | 41<br>100.0    |
| 合計            | 641<br>66.0    | 287<br>29.5     | 13<br>1.3 | 31<br>3.2 | 972<br>100.0   |

出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人票）に基づき計測。

注：上段：人数（人）、下段：割合（％）。

図表 6-4-2 資格取得状況別・年齢階層別 NPO 法人継続活動意欲の分布

|               | 可能な限り現在のNPOで継続 | 一定期間だけ現在のNPOで継続 | 他のNPOに転職 | 活動をやめたい | 合計    |
|---------------|----------------|-----------------|----------|---------|-------|
| <b>50歳未満</b>  |                |                 |          |         |       |
| 法律・税理系資格      | 9              | 2               | 0        | 0       | 11    |
|               | 81.8           | 18.2            | 0.0      | 0.0     | 100.0 |
| 教育系資格         | 16             | 5               | 0        | 1       | 22    |
|               | 72.7           | 22.7            | 0.0      | 4.6     | 100.0 |
| 医療系資格         | 106            | 20              | 9        | 5       | 140   |
|               | 75.7           | 14.3            | 6.4      | 3.6     | 100.0 |
| その他の資格        | 734            | 175             | 47       | 38      | 994   |
|               | 73.8           | 17.6            | 4.7      | 3.9     | 100.0 |
| 資格なし          | 8              | 5               | 1        | 1       | 15    |
|               | 53.3           | 33.3            | 6.7      | 6.7     | 100.0 |
| 合計            | 873            | 207             | 57       | 45      | 1,182 |
|               | 73.9           | 17.5            | 4.8      | 3.8     | 100.0 |
| <b>50～59歳</b> |                |                 |          |         |       |
| 法律・税理系資格      | 7              | 0               | 0        | 0       | 7     |
|               | 100.0          | 0.0             | 0.0      | 0.0     | 100.0 |
| 教育系資格         | 14             | 2               | 2        | 0       | 18    |
|               | 77.8           | 11.1            | 11.1     | 0.0     | 100.0 |
| 医療系資格         | 63             | 18              | 3        | 1       | 85    |
|               | 74.1           | 21.2            | 3.5      | 1.2     | 100.0 |
| その他の資格        | 510            | 114             | 20       | 21      | 665   |
|               | 76.7           | 17.1            | 3.0      | 3.2     | 100.0 |
| 資格なし          | 9              | 2               | 0        | 1       | 12    |
|               | 75.0           | 16.7            | 0.0      | 8.3     | 100.0 |
| 合計            | 603            | 136             | 25       | 23      | 787   |
|               | 76.6           | 17.3            | 3.2      | 2.9     | 100.0 |
| <b>60～64歳</b> |                |                 |          |         |       |
| 法律・税理系資格      | 0              | 1               | 0        | 0       | 1     |
|               | 0.0            | 100.0           | 0.0      | 0.0     | 100.0 |
| 教育系資格         | 4              | 7               | 0        | 0       | 11    |
|               | 36.4           | 63.6            | 0.0      | 0.0     | 100.0 |
| 医療系資格         | 24             | 11              | 2        | 3       | 40    |
|               | 60.0           | 27.5            | 5.0      | 7.5     | 100.0 |
| その他の資格        | 257            | 106             | 4        | 19      | 386   |
|               | 66.6           | 27.5            | 1.0      | 4.9     | 100.0 |
| 資格なし          | 7              | 0               | 0        | 1       | 8     |
|               | 87.5           | 0.0             | 0.0      | 12.5    | 100.0 |
| 合計            | 292            | 125             | 6        | 23      | 446   |
|               | 65.5           | 28.0            | 1.4      | 5.2     | 100.0 |
| <b>65歳以上</b>  |                |                 |          |         |       |
| 法律・税理系資格      | 3              | 2               | 0        | 0       | 5     |
|               | 60.0           | 40.0            | 0.0      | 0.0     | 100.0 |
| 教育系資格         | 8              | 10              | 1        | 0       | 19    |
|               | 42.1           | 52.6            | 5.3      | 0.0     | 100.0 |
| 医療系資格         | 43             | 17              | 0        | 3       | 63    |
|               | 68.2           | 27.0            | 0.0      | 4.8     | 100.0 |
| その他の資格        | 454            | 194             | 11       | 22      | 681   |
|               | 66.7           | 28.5            | 1.6      | 3.2     | 100.0 |
| 資格なし          | 2              | 4               | 0        | 0       | 6     |
|               | 33.3           | 66.7            | 0.0      | 0.0     | 100.0 |
| 合計            | 510            | 227             | 12       | 25      | 774   |
|               | 65.9           | 29.3            | 1.6      | 3.2     | 100.0 |

出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人票）に基づき計測。

注：上段：人数（人）、下段：割合（％）。

図表 6-4-3 非勤労所得階層別・年齢階層別 NPO 活動の継続意欲の分布

|               | 可能な限り現在のNPOで継続 | 一定期間だけ現在のNPOで継続 | 他のNPOに転職 | 活動をやめたい | 合計    |
|---------------|----------------|-----------------|----------|---------|-------|
| <b>50歳未満</b>  |                |                 |          |         |       |
| 所得第1五分位       | 246            | 71              | 18       | 10      | 345   |
|               | 71.3           | 20.6            | 5.2      | 2.9     | 100.0 |
| 所得第2五分位       | 102            | 27              | 8        | 7       | 144   |
|               | 70.8           | 18.8            | 5.6      | 4.8     | 100.0 |
| 所得第3五分位       | 159            | 38              | 9        | 6       | 212   |
|               | 75.0           | 17.9            | 4.3      | 2.8     | 100.0 |
| 所得第4五分位       | 170            | 38              | 11       | 13      | 232   |
|               | 73.3           | 16.4            | 4.7      | 5.6     | 100.0 |
| 所得第5五分位       | 159            | 37              | 12       | 6       | 214   |
|               | 74.3           | 17.3            | 5.6      | 2.8     | 100.0 |
| 合計            | 836            | 211             | 58       | 42      | 1,147 |
|               | 72.9           | 18.4            | 5.1      | 3.6     | 100.0 |
| <b>50～59歳</b> |                |                 |          |         |       |
| 所得第1五分位       | 119            | 28              | 4        | 6       | 157   |
|               | 75.8           | 17.8            | 2.6      | 3.8     | 100.0 |
| 所得第2五分位       | 65             | 17              | 2        | 2       | 86    |
|               | 75.6           | 19.8            | 2.3      | 2.3     | 100.0 |
| 所得第3五分位       | 121            | 20              | 2        | 2       | 145   |
|               | 83.4           | 13.8            | 1.4      | 1.4     | 100.0 |
| 所得第4五分位       | 101            | 20              | 6        | 4       | 131   |
|               | 77.1           | 15.3            | 4.6      | 3.0     | 100.0 |
| 所得第5五分位       | 149            | 43              | 7        | 5       | 204   |
|               | 73.0           | 21.1            | 3.4      | 2.5     | 100.0 |
| 合計            | 555            | 128             | 21       | 19      | 723   |
|               | 76.8           | 17.7            | 2.9      | 2.6     | 100.0 |
| <b>60～64歳</b> |                |                 |          |         |       |
| 所得第1五分位       | 71             | 26              | 1        | 3       | 101   |
|               | 70.3           | 25.7            | 1.0      | 3.0     | 100.0 |
| 所得第2五分位       | 51             | 22              | 2        | 2       | 77    |
|               | 66.2           | 28.6            | 2.6      | 2.6     | 100.0 |
| 所得第3五分位       | 63             | 32              | 1        | 6       | 102   |
|               | 61.7           | 31.4            | 1.0      | 5.9     | 100.0 |
| 所得第4五分位       | 48             | 11              | 1        | 5       | 65    |
|               | 73.9           | 16.9            | 1.5      | 7.7     | 100.0 |
| 所得第5五分位       | 35             | 22              | 0        | 5       | 62    |
|               | 56.5           | 35.5            | 0.0      | 8.0     | 100.0 |
| 合計            | 268            | 113             | 5        | 21      | 407   |
|               | 65.8           | 27.8            | 1.2      | 5.2     | 100.0 |
| <b>65歳以上</b>  |                |                 |          |         |       |
| 所得第1五分位       | 99             | 45              | 2        | 2       | 148   |
|               | 66.9           | 30.4            | 1.3      | 1.4     | 100.0 |
| 所得第2五分位       | 91             | 43              | 3        | 1       | 138   |
|               | 65.9           | 31.2            | 2.2      | 0.7     | 100.0 |
| 所得第3五分位       | 99             | 40              | 3        | 8       | 150   |
|               | 66.0           | 26.7            | 2.0      | 5.3     | 100.0 |
| 所得第4五分位       | 87             | 32              | 1        | 1       | 121   |
|               | 71.9           | 26.5            | 0.8      | 0.8     | 100.0 |
| 所得第5五分位       | 60             | 16              | 1        | 1       | 78    |
|               | 76.9           | 20.5            | 1.3      | 1.3     | 100.0 |
| 合計            | 436            | 176             | 10       | 13      | 635   |
|               | 68.7           | 27.7            | 1.6      | 2.0     | 100.0 |

出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人票）に基づき計測。

注：上段：人数（人）、下段：割合（％）。

ない（56.5%）。

65歳以上のグループで「可能な限り現在のNPOで継続する」と回答した者の割合は高所得層（所得第5五分位）が76.9%で最も多い。

年齢階層によって非勤労所得がNPO活動の継続意欲に与える影響が異なり、加齢とともにその影響が大きくなる傾向が見て取れた。

### 3. 活動動機仮説に関連する集計結果

通常、利他主義動機を持つ者グループでNPO活動の継続意欲が高いと考えられる。果たして活動動機によってNPO活動の継続意欲が異なるのか。図表6-4-4で活動動機別・年齢階層別NPO活動の継続意欲の分布状況をまとめている。調査票（個人票）における「あなたが現在のNPO法人で活動を始めた動機として、どの程度あてはまるか」の質問「(a)人の役に立ち、社会や地域に貢献のため」に対して、「あてはまる」、「ややあてはまる」、「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」の4つの選択肢に基づいて、「利他主義1」（「あてはまる」と回答したグループ）、「利他主義2」（「ややあてはまる」と回答したグループ）、「利他主義3」（「あまりあてはまらない」と回答したグループ）、「利他主義4」（「あてはまらない」と回答したグループ）の4つのグループに分けて集計した。利他主義1は利他主義精神が最も強いグループ、利他主義4は利他主義精神が最も弱いグループを意味する。

50歳未満、50～59歳、60～64歳、65歳以上の各グループのいずれにおいても、利他主義精神が最も強い者（利他主義1）グループで、「可能な限り現在のNPOで継続する」と回答した者の割合は最も多く（50歳未満80.6%、50～59歳80.4%、60～64歳68.4%、65歳以上68.2%）、「活動をやめたい」と回答した者の割合は最も少ない（50歳未満2.0%、50～59歳2.1%、60～64歳2.7%、65歳以上2.2%）。一方、利他主義精神が最も弱い者（利他主義4）グループで、「活動をやめたい」と回答した者の割合は最も多い（50歳未満12.5%、50～59歳8.0%、60～64歳30.0%、65歳以上25.0%）。

各年齢階層グループのいずれにおいても、利他主義精神が強い者ほど、今後NPO活動を続けていく意欲が強いことが示された。

### 4. 報酬要因仮説に関連する集計結果

まず、NPO法人の報酬制度と活動継続意欲に関しては、図表6-4-5によると、50～59歳グループで「可能な限り現在のNPOで継続する」と回答した者の割合は「明確なルールなし」と回答したNPO法人に勤める者が84.9%で最も多い。一方、50歳未満グループで、その割合は「資格・能力給」が採用されているNPO法人に勤める者が78.3%で最も多く、60～64歳グループでその割合は「成果給」が実施されているNPO法人に勤める者が75.0%で最も多く、また65歳以上グループでその割合は「年齢・勤続給」が実施されているNPO法人に勤める者が74.2%で最も多い。年齢階層によって報酬制度の影響が異なるようだ。

図表 6-4-4 活動動機別・年齢階層別 NPO 活動の継続意欲の分布

|               | 可能な限り現在のNPOで継続 | 一定期間だけ現在のNPOで継続 | 他のNPOに転職   | 活動をやめたい    | 合計             |
|---------------|----------------|-----------------|------------|------------|----------------|
| <b>50歳未満</b>  |                |                 |            |            |                |
| 利他主義 1        | 512<br>80.6    | 90<br>14.2      | 20<br>3.2  | 13<br>2.0  | 635<br>100.0   |
| 利他主義 2        | 340<br>70.4    | 98<br>20.3      | 23<br>4.8  | 22<br>4.5  | 483<br>100.0   |
| 利他主義 3        | 82<br>62.6     | 32<br>24.4      | 9<br>6.9   | 8<br>6.1   | 131<br>100.0   |
| 利他主義 4        | 42<br>52.5     | 18<br>22.5      | 10<br>12.5 | 10<br>12.5 | 80<br>100      |
| 合計            | 976<br>73.4    | 238<br>17.9     | 62<br>4.7  | 53<br>4.0  | 1,329<br>100.0 |
| <b>50～59歳</b> |                |                 |            |            |                |
| 利他主義 1        | 422<br>80.4    | 80<br>15.2      | 12<br>2.3  | 11<br>2.1  | 525<br>100.0   |
| 利他主義 2        | 197<br>71.6    | 60<br>21.8      | 12<br>4.4  | 6<br>2.2   | 275<br>100.0   |
| 利他主義 3        | 37<br>60.6     | 15<br>24.6      | 2<br>3.3   | 7<br>11.5  | 61<br>100.0    |
| 利他主義 4        | 16<br>64.0     | 6<br>24.0       | 1<br>4.0   | 2<br>8.0   | 25<br>100.0    |
| 合計            | 672<br>75.8    | 161<br>18.2     | 27<br>3.1  | 26<br>2.9  | 886<br>100.0   |
| <b>60～64歳</b> |                |                 |            |            |                |
| 利他主義 1        | 225<br>68.4    | 92<br>28.0      | 3<br>0.9   | 9<br>2.7   | 329<br>100.0   |
| 利他主義 2        | 97<br>63.4     | 40<br>26.1      | 3<br>2.0   | 13<br>8.5  | 153<br>100.0   |
| 利他主義 3        | 15<br>45.4     | 13<br>39.4      | 0<br>0.0   | 5<br>15.2  | 33<br>100.0    |
| 利他主義 4        | 4<br>40.0      | 3<br>30.0       | 0<br>0.0   | 3<br>30.0  | 10<br>100.0    |
| 合計            | 341<br>65.0    | 148<br>28.2     | 6<br>1.1   | 30<br>5.7  | 525<br>100.0   |
| <b>65歳以上</b>  |                |                 |            |            |                |
| 利他主義 1        | 468<br>68.2    | 196<br>28.6     | 7<br>1.0   | 15<br>2.2  | 686<br>100.0   |
| 利他主義 2        | 139<br>60.7    | 76<br>33.2      | 5<br>2.2   | 9<br>3.9   | 229<br>100.0   |
| 利他主義 3        | 14<br>51.9     | 9<br>33.3       | 1<br>3.7   | 3<br>11.1  | 27<br>100.0    |
| 利他主義 4        | 10<br>62.5     | 2<br>12.5       | 0<br>0.0   | 4<br>25.0  | 16<br>100.0    |
| 合計            | 631<br>65.9    | 283<br>29.5     | 13<br>1.4  | 31<br>3.2  | 958<br>100.0   |

出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人票）に基づき計測。

注：1) 利他主義 1：高い  
利他主義 2：やや高い  
利他主義 3：ふつう  
利他主義 4：低い

2) 上段：人数（人）、下段：割合（％）。

図表 6-4-5 NPO 法人の報酬制度別・年齢階層別 NPO 活動の継続意欲の分布

|               | 可能な限り現在のNPOで継続 | 一定期間だけ現在のNPOで継続 | 他のNPOに転職 | 活動をやめたい | 合計    |
|---------------|----------------|-----------------|----------|---------|-------|
| <b>50歳未満</b>  |                |                 |          |         |       |
| 年齢・勤続給        | 247            | 48              | 16       | 9       | 320   |
|               | 77.2           | 15.0            | 5.0      | 2.8     | 100.0 |
| 資格・能力給        | 162            | 33              | 6        | 6       | 207   |
|               | 78.3           | 15.9            | 2.9      | 2.9     | 100.0 |
| 職務・職種給        | 227            | 59              | 17       | 4       | 307   |
|               | 74.0           | 19.2            | 5.5      | 1.3     | 100.0 |
| 成果主義給         | 63             | 12              | 2        | 4       | 81    |
|               | 77.8           | 14.8            | 2.5      | 4.9     | 100.0 |
| 一律時間給         | 205            | 71              | 9        | 10      | 295   |
|               | 69.5           | 24.1            | 3.0      | 3.4     | 100.0 |
| 明確なルールなし      | 134            | 38              | 12       | 4       | 188   |
|               | 71.3           | 20.2            | 6.4      | 2.1     | 100.0 |
| わからない         | 165            | 52              | 16       | 14      | 247   |
|               | 66.8           | 21.0            | 6.5      | 5.7     | 100.0 |
| 合計            | 1,203          | 313             | 78       | 51      | 1,645 |
|               | 73.1           | 19.1            | 4.7      | 3.1     | 100.0 |
| <b>50～59歳</b> |                |                 |          |         |       |
| 年齢・勤続給        | 56             | 14              | 4        | 0       | 74    |
|               | 75.7           | 18.9            | 5.4      | 0.0     | 100.0 |
| 資格・能力給        | 67             | 13              | 2        | 2       | 84    |
|               | 79.7           | 15.5            | 2.4      | 2.4     | 100.0 |
| 職務・職種給        | 92             | 29              | 5        | 3       | 129   |
|               | 71.3           | 22.5            | 3.9      | 2.3     | 100.0 |
| 成果主義給         | 28             | 5               | 1        | 1       | 35    |
|               | 80.0           | 14.3            | 2.8      | 2.9     | 100.0 |
| 一律時間給         | 82             | 27              | 5        | 5       | 119   |
|               | 68.9           | 22.7            | 4.2      | 4.2     | 100.0 |
| 明確なルールなし      | 62             | 9               | 1        | 1       | 73    |
|               | 84.9           | 12.3            | 1.4      | 1.4     | 100.0 |
| わからない         | 55             | 17              | 2        | 4       | 78    |
|               | 70.5           | 21.8            | 2.6      | 5.1     | 100.0 |
| 合計            | 442            | 114             | 20       | 16      | 592   |
|               | 74.7           | 19.2            | 3.4      | 2.7     | 100.0 |
| <b>60～64歳</b> |                |                 |          |         |       |
| 年齢・勤続給        | 24             | 10              | 1        | 0       | 35    |
|               | 68.6           | 28.6            | 2.6      | 0.0     | 100.0 |
| 資格・能力給        | 34             | 16              | 0        | 3       | 53    |
|               | 64.1           | 30.2            | 0.0      | 5.7     | 100.0 |
| 職務・職種給        | 44             | 28              | 1        | 6       | 79    |
|               | 55.7           | 35.4            | 1.3      | 7.6     | 100.0 |
| 成果主義給         | 9              | 3               | 0        | 0       | 12    |
|               | 75.0           | 25.0            | 0.0      | 0.0     | 100.0 |
| 一律時間給         | 46             | 21              | 0        | 2       | 69    |
|               | 66.7           | 30.4            | 0.0      | 2.9     | 100.0 |
| 明確なルールなし      | 29             | 14              | 0        | 4       | 47    |
|               | 61.7           | 29.8            | 0.0      | 8.5     | 100.0 |
| わからない         | 17             | 11              | 1        | 2       | 31    |
|               | 54.8           | 35.5            | 3.2      | 6.5     | 100.0 |
| 合計            | 203            | 103             | 3        | 17      | 326   |
|               | 62.3           | 31.6            | 0.9      | 5.2     | 100.0 |
| <b>65歳以上</b>  |                |                 |          |         |       |
| 年齢・勤続給        | 23             | 7               | 0        | 1       | 31    |
|               | 74.2           | 22.6            | 0.0      | 3.2     | 100.0 |
| 資格・能力給        | 15.0           | 7.0             | 1.0      | 0.0     | 23.0  |
|               | 65.2           | 30.4            | 4.4      | 0.0     | 100.0 |
| 職務・職種給        | 45             | 30              | 2        | 0       | 77    |
|               | 58.4           | 39.0            | 2.6      | 0.0     | 100.0 |
| 成果主義給         | 9              | 5               | 0        | 1       | 15    |
|               | 60.0           | 33.3            | 0.0      | 6.7     | 100.0 |
| 一律時間給         | 52             | 25              | 0        | 3       | 80    |
|               | 65.0           | 31.2            | 0.0      | 3.8     | 100.0 |
| 明確なルールなし      | 41             | 21              | 2        | 3       | 67    |
|               | 61.2           | 31.3            | 3.0      | 4.5     | 100.0 |
| わからない         | 20             | 22              | 0        | 0       | 42    |
|               | 47.6           | 52.4            | 0.0      | 0.0     | 100.0 |
| 合計            | 205            | 117             | 5        | 8       | 335   |
|               | 61.2           | 34.9            | 1.5      | 2.4     | 100.0 |

出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（NPO法人票）に基づき計測。

注：上段：人数（人）、下段：割合（％）。

次に、報酬変化とNPO活動の継続意欲（図表6-4-6）に関しては、50～59歳グループ以外の各年齢層において、「上昇」グループに比べ、「低下」グループで「可能な限り現在のNPOで継続する」と回答した者の割合は少ない。また、65歳以上グループにおいて、「不変」グループで可能な限り現在のNPOで継続する」と回答した者の割合が最も多い。賃金水準が上昇したグループ、および賃金水準が変化しなかったグループに比べ、賃金水準が低下したグループで、NPO活動の継続意欲が低い傾向にある。

図表 6-4-6 報酬変化類型別・年齢階層別 NPO 活動の継続意欲の分布

|               | 可能な限り現在のNPOで継続 | 一定期間だけ現在のNPOで継続 | 他のNPOに転職 | 活動をやめたい | 合計    |
|---------------|----------------|-----------------|----------|---------|-------|
| <b>50歳未満</b>  |                |                 |          |         |       |
| 上昇            | 537            | 107             | 26       | 13      | 683   |
|               | 78.6           | 15.7            | 3.8      | 1.9     | 100.0 |
| 不変            | 55             | 22              | 8        | 6       | 91    |
|               | 60.4           | 24.2            | 8.8      | 6.6     | 100.0 |
| 低下            | 603            | 182             | 44       | 31      | 860   |
|               | 70.1           | 21.2            | 5.1      | 3.6     | 100.0 |
| 合計            | 1,195          | 311             | 78       | 50      | 1,634 |
|               | 73.1           | 19.0            | 4.8      | 3.1     | 100.0 |
| <b>50～59歳</b> |                |                 |          |         |       |
| 上昇            | 170            | 49              | 6        | 1       | 226   |
|               | 75.2           | 21.7            | 2.7      | 0.4     | 100.0 |
| 不変            | 30             | 13              | 2        | 3       | 48    |
|               | 62.5           | 27.1            | 4.2      | 6.2     | 100.0 |
| 低下            | 240            | 52              | 12       | 11      | 315   |
|               | 76.2           | 16.5            | 3.8      | 3.5     | 100.0 |
| 合計            | 440            | 114             | 20       | 15      | 589   |
|               | 74.7           | 19.4            | 3.4      | 2.5     | 100.0 |
| <b>60～64歳</b> |                |                 |          |         |       |
| 上昇            | 66             | 25              | 0        | 2       | 93    |
|               | 71.0           | 26.9            | 0.0      | 2.1     | 100.0 |
| 不変            | 21             | 14              | 1        | 1       | 37    |
|               | 56.8           | 37.8            | 2.7      | 2.7     | 100.0 |
| 低下            | 115            | 62              | 2        | 14      | 193   |
|               | 59.6           | 32.1            | 1.0      | 7.3     | 100.0 |
| 合計            | 202            | 101             | 3        | 17      | 323   |
|               | 62.5           | 31.3            | 0.9      | 5.3     | 100.0 |
| <b>65歳以上</b>  |                |                 |          |         |       |
| 上昇            | 54             | 30              | 2        | 2       | 88    |
|               | 61.4           | 34.1            | 2.3      | 2.2     | 100.0 |
| 不変            | 25             | 7               | 1        | 2       | 35    |
|               | 71.4           | 20.0            | 2.9      | 5.7     | 100.0 |
| 低下            | 116            | 76              | 1        | 4       | 197   |
|               | 58.9           | 38.6            | 0.5      | 2.0     | 100.0 |
| 合計            | 195            | 113             | 4        | 8       | 320   |
|               | 60.9           | 35.3            | 1.3      | 2.5     | 100.0 |

出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（NPO法人票）に基づき計測。

注：上段：人数（人）、下段：割合（%）。

上記のクロス集計の結果より、人的資本活用要因（学歴、資格取得）、消費モデル仮説要因（非勤労所得）、活動動機仮説要因（活動動機）、報酬要因仮説要因（報酬制度、報酬変化類型）によって、NPO 活動の継続意欲の分布が異なることが示されたが、これらは他の要因をコントロールしていない集計結果である。他の要因が一定である場合、諸要因がどの程度 NPO 活動の継続意欲に影響を与えるのか。以下では、計量分析の結果を用いて仮説検証を行う。

## 第 5 節 計量分析の結果

### 1. 全年齢層における仮説検証の結果

全体サンプルを用いた仮説検証の結果は表図表 6-5-1、図表 6-5-2 にまとめている。

まず、図表 6-5-1 の分析結果に基づいて、19 歳以上の年齢層サンプルに関する仮説検証の結果を説明する。

第 1 に、人的資本活用仮説（仮説 1）に関しては、①学歴ダミーの推定結果は統計的に有意ではなく、学歴間の差異が確認されなかった。②法律・税理系、教育系のダミー変数の推定値は $-0.802$ 、 $-0.340$  であり、またこれらの推定値のいずれも 5%水準で統計的に有意である。一方、医療系ダミー変数の推定結果は統計的に有意ではない。資格なしグループに比べ、法律・税理系、教育系の資格を取得した者グループで活動継続意欲が低い。一方、医療系資格を取得した者グループが資格なしグループとの差は小さい。これらの分析によると、人的資本活用仮説が支持されなかった。③教育訓練ダミーの推定値は $-0.429$  であり、また 5%水準で統計的に有意である。教育訓練を受けたグループに比べ、教育訓練を受けなかったグループで NPO 活動を続けていく意欲が低い。教育訓練の分析結果によると、人的資本活用仮説が確認された。

以上の分析から、人的資本活用仮説の一部だけが支持された。

第 2 に、消費モデル仮説（仮説 2）に関しては、所得階層ダミーのいずれも統計的に有意ではない。NPO 活動の継続意欲で非勤労所得階層間の差異が小さいことが示され、消費モデル仮説が支持されなかった。

第 3 に、活動動機仮説（仮説 3）に関しては、利他主義ダミーの推定値は $0.646$  で、また 1%水準で統計的に有意である。利己主義グループに比べ、利他主義グループで NPO 活動の継続意欲が強い。よって、活動動機仮説が支持された。

第 4 に、報酬要因仮説（仮説 4）の検証結果に関しては、報酬水準およびその二次項の推定結果は統計的に有意ではない。全体的にみると、報酬水準が NPO 活動の継続意欲に与える影響は統計的に確認されておらず、報酬要因仮説が支持されなかった。

次に他の要因が一定である場合、諸要因の影響で年齢階層による差異が存在するのか。この問題を解明するため、50 歳以上ダミーと各仮説の代理指標の交叉項を用いる分析を行った。



これらの結果は図表 6-5-2 にまとめており、以下のことが確認された。

第 1 に、人的資本活用仮説（仮説 1）に関しては、①中学校ダミーと 50 歳以上ダミーの交叉項の推定値は $-3.985$  であり、また 1%水準で統計的に有意である。50 歳未満グループに比べ、50 歳以上グループで、中卒者の NPO 活動の継続意欲が低いことが示された。②法律・税理系資格ダミーと 50 歳以上ダミーの交叉項の推定値は $1.548$  であり、また 5%水準で統計的に有意である。50 歳未満グループに比べ、50 歳以上グループで、法律・税理系資格を持っている者の NPO 活動の継続意欲がより高い。他の個人属性要因や NPO 法人の属性要因が一定である場合、人的資本諸要因の影響において 50 歳未満グループと 50 歳以上グループ間の差が存在することが示された。

第 2 に、消費モデル仮説（仮説 2）に関しては、非勤労所得の影響については、所得階層ダミーの推定結果のいずれも統計的に有意ではない。また各所得階層ダミーと 50 歳以上ダミーの交叉項のいずれも統計的に有意ではない。これらの分析結果より、50 歳未満、50 歳以上の両グループのいずれにおいても、非勤労所得階層間の差異が統計的に確認されておらず、消費モデル仮説が支持されなかった。

第 3 に、活動動機仮説（仮説 3）に関しては、利他主義ダミーと 50 歳以上ダミーの交叉項の推定値は統計的に有意ではないが、利他主義ダミーの推定値は $0.579$  であり、また 5%水準で統計的に有意である。50 歳以上グループに比べ、50 歳未満グループで、利他主義が NPO 活動の継続意欲に与えるプラスの影響はより大きい。

第 4 に、報酬要因仮説（仮説 4）に関しては、報酬水準二次項が 10%水準で統計的に有意であり、報酬水準が一定程度を超えると、報酬水準の上昇とともに、NPO 活動の継続意欲が強くなる傾向にある。こうした報酬水準の影響は、50 歳未満グループが 50 歳以上グループに比べてより大きい。

これらの分析結果によると、他の要因が一定である場合、50 歳未満グループに比べ、50 歳以上グループで利他主義要因、報酬要因の影響が相対的に小さいが、人的資本活用要因の影響が相対的に大きいことが示された。

ただし、年齢階層ごとに各グループの属性が異なる可能性がある。中高年齢層において、年齢グループによって各要因が NPO 活動の継続意欲に与える影響は異なるのか。この問題を解明するため、以下では、50 歳以上のグループを 50～59 歳、60～64 歳、65 歳以上の 3 つのグループに分けてそれぞれの分析を行い、諸仮説を検証し、各要因の影響における年齢グループ間の差異も考察する。

図表 6-5-1 仮説検証の結果(全年齢層)－(1)

| 仮説                | 各変数            | 推定係数      | z値    |
|-------------------|----------------|-----------|-------|
| 人的資本活用仮説<br>(仮説1) | 学歴(大学)         |           |       |
|                   | 中学校            | 0.357     | 0.63  |
|                   | 高校             | -0.154    | -0.86 |
|                   | 短大・高専          | 0.013     | 0.06  |
|                   | 大学院            | 0.134     | 0.43  |
|                   | その他            | -0.238    | -0.95 |
|                   | 資格(資格なし)       |           |       |
|                   | 法律・税理系資格       | -0.802 ** | -2.17 |
|                   | 教育系資格          | -0.340 ** | -1.81 |
|                   | 医療系資格          | -0.267    | -1.45 |
|                   | その他の資格         | 0.212     | 1.33  |
|                   | 教育訓練(あり)       |           |       |
|                   | 教育訓練なし         | -0.429 ** | -2.40 |
|                   | 就業経験年数         |           |       |
|                   | 現在のNPO・正規就業年数  | -0.016 *  | -1.76 |
|                   | 現在のNPO・非正規就業年数 | 0.021     | 1.21  |
|                   | 現在のNPO・経営者就業年数 | -0.008    | -0.73 |
|                   | 他のNPO法人就業年数    | 0.011     | 1.40  |
|                   | 過去の活動状況(自発活動)  |           |       |
|                   | 非自発活動          | 0.108     | 0.55  |
| 活動なし              | -0.220         | -1.44     |       |
| 健康状態(良くない)        |                |           |       |
| 非常に良い             | 0.042          | 0.08      |       |
| 良い                | -0.109         | -0.21     |       |
| ふつう               | -0.637         | -1.19     |       |
| 消費モデル仮説<br>(仮説2)  | 非勤労所得(所得第1五分位) |           |       |
|                   | 所得第2五分位        | -0.195    | -0.94 |
|                   | 所得第3五分位        | 0.114     | 0.60  |
|                   | 所得第4五分位        | -0.014    | -0.07 |
|                   | 所得第5五分位        | 0.065     | 0.31  |
| 活動動機仮説<br>(仮説3)   | 活動動機(利己主義)     |           |       |
|                   | 利他主義           | 0.646 *** | 3.26  |
| 報酬要因仮説<br>(仮説4)   | NPO法人の報酬       | 0.383     | 1.24  |
|                   | NPO法人の報酬二乗     | -0.009    | -0.43 |
| サンプルサイズ           |                | 2313      |       |
| 最大対数尤度            |                | -2520.576 |       |
| 決定係数              |                | 0.079     |       |

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票) に基づき計測。

注: 1) \*, \*\*, \*\*\*は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) 個人レベル要因における家族介護、既婚、家族人数、家族活動状況、性別、現在NPO活動状態、NPO以外の就労状況、職種、定年退職経験、NPO法人レベル要因におけるNPO法人規模、事務局長交代、年齢構成、学歴構成、性別構成、活動分野、および人口規模を計測したが、掲載を省略している。

図表 6-5-2 仮説検証の結果(全年齢層) - (2)

| 仮説                | 各変数                     | 推定係数       | z値     |
|-------------------|-------------------------|------------|--------|
|                   | 年齢(50歳以下)               |            |        |
|                   | 50歳以上                   | -0.098     | -0.14  |
| 人的資本活用仮説<br>(仮説1) | 学歴(大学)                  |            |        |
|                   | 中学校                     | 3.982 ***  | 18.93  |
|                   | 高校                      | -0.043     | -0.15  |
|                   | 短大・高専                   | 0.012      | 0.04   |
|                   | 大学院                     | 0.313      | 0.70   |
|                   | その他                     | -0.287     | -0.78  |
|                   | 資格(資格なし)                |            |        |
|                   | 法律・税理系資格                | -1.954 *** | -3.21  |
|                   | 教育系資格                   | -0.392     | -1.28  |
|                   | 医療系資格                   | -0.071     | -0.26  |
|                   | その他の資格                  | -0.019     | -0.07  |
|                   | 学歴*50歳以上ダミー(大学)         |            |        |
|                   | 中学校*50歳以上ダミー            | -3.985 *** | -15.06 |
|                   | 高校*50歳以上ダミー             | -0.128     | -0.36  |
|                   | 短大・高専*50歳以上ダミー          | 0.017      | 0.04   |
|                   | 大学院*50歳以上ダミー            | -0.390     | -0.69  |
|                   | その他*50歳以上ダミー            | 0.092      | 0.18   |
|                   | 資格*50歳以上ダミー(資格なし)       |            |        |
|                   | 法律・税理系資格*50歳以上ダミー       | 1.548 **   | 2.12   |
|                   | 教育系資格*50歳以上ダミー          | 0.027      | 0.07   |
|                   | 医療系資格*50歳以上ダミー          | -0.413     | -1.29  |
|                   | その他の資格*50歳以上ダミー         | 0.282      | 0.82   |
|                   | 就業経験年数                  |            |        |
|                   | 現在のNPO・正規就業年数           | -0.016 *   | -1.62  |
|                   | 現在のNPO・非正規就業年数          | 0.021      | 1.19   |
|                   | 現在のNPO・経営者就業年数          | -0.007     | -0.54  |
|                   | 他のNPO法人就業年数             | 0.011      | 1.45   |
|                   | 過去の活動状況(自発活動)           |            |        |
|                   | 非自発活動                   | 0.089      | 0.45   |
|                   | 活動なし                    | -0.210     | -1.40  |
|                   | 教育訓練(あり)                |            |        |
|                   | 教育訓練なし                  | -0.430 **  | -2.37  |
|                   | 健康状態(良くない)              |            |        |
|                   | 非常に良い                   | 0.014      | 0.03   |
|                   | 良い                      | -0.092     | -0.19  |
|                   | ふつう                     | -0.610     | -1.17  |
| 消費モデル仮説<br>(仮説2)  | 非勤労所得(所得第1五分位)          |            |        |
|                   | 所得第2五分位                 | -0.570     | -1.57  |
|                   | 所得第3五分位                 | -0.142     | -0.43  |
|                   | 所得第4五分位                 | -0.268     | -0.80  |
|                   | 所得第5五分位                 | 0.266      | 0.78   |
|                   | 非勤労所得*50歳以上ダミー(所得第1五分位) |            |        |
|                   | 所得第2五分位*50歳以上ダミー        | 0.620      | 1.43   |
|                   | 所得第3五分位*50歳以上ダミー        | 0.386      | 1.01   |
|                   | 所得第4五分位*50歳以上ダミー        | 0.430      | 1.08   |
|                   | 所得第5五分位*50歳以上ダミー        | -0.306     | -0.77  |
| 活動動機仮説<br>(仮説3)   | 活動動機(利己主義)              |            |        |
|                   | 利他主義                    | 0.579 **   | 2.02   |
|                   | 活動動機*50歳以上ダミー(利己主義)     |            |        |
|                   | 利他主義*50歳以上ダミー           | 0.146      | 0.37   |
| 報酬要因仮説<br>(仮説4)   | NPO法人の報酬                | 0.015      | 0.53   |
|                   | NPO法人の報酬二乗              | 0.201 *    | 1.77   |
|                   | NPO法人の報酬*50歳以上ダミー       | -0.036     | -1.51  |
|                   | NPO法人の報酬二乗*50歳以上ダミー     | -0.036     | -1.47  |
| サンプルサイズ           |                         | 2313       |        |
| 最大対数尤度            |                         | -2520.576  |        |
| 決定係数              |                         | 0.079      |        |

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注: 1) \*, \*\*, \*\*\*は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) 個人レベル要因における家族介護、既婚、家族人数、家族活動状況、性別、現在NPO活動状態、NPO以外の就労状況、職種、定年退職経験、NPO法人レベル要因におけるNPO法人規模、事務局長交代、年齢構成、学歴構成、性別構成、活動分野、および人口規模を計測したが、掲載を省略している。

## 2. 中高年齢者グループにおける年齢階層別仮説検証の結果

中高年齢者グループを50～59歳、60～64歳、65歳以上の3つのグループに分けて分析した結果は、図表6-5-3にまとめており、以下のことが示された。

図表 6-5-3 中高年齢者グループにおける年齢階層別仮説検証の結果

| 仮説                | 各変数            | 50～59歳     |           | 60～64歳     |        | 65歳以上      |       |
|-------------------|----------------|------------|-----------|------------|--------|------------|-------|
|                   |                | 推定係数       | z 値       | 推定係数       | z 値    | 推定係数       | z 値   |
| 人的資本活用仮説<br>(仮説1) | 学歴(大学)         |            |           |            |        |            |       |
|                   | 中学校            | -4.262 *** | -2.59     | 5.988 ***  | 7.84   | 0.315      | 0.43  |
|                   | 高校             | -0.529     | -1.23     | 1.035      | 1.06   | 0.573      | 1.43  |
|                   | 短大・高専          | -0.104     | -0.25     | 0.719      | 0.66   | 0.406      | 0.64  |
|                   | 大学院            | -0.256     | -0.34     | -0.384     | -0.34  | -0.269     | -0.27 |
|                   | その他            | -1.081 **  | -2.03     | 0.326      | 0.33   | 1.261      | 1.50  |
|                   | 資格(資格なし)       |            |           |            |        |            |       |
|                   | 法律・税理系資格       | -0.692     | -0.84     | 0.253      | 0.17   | 0.823      | 0.74  |
|                   | 教育系資格          | 0.040      | 0.10      | -1.419 *   | -1.68  | -0.342     | -0.77 |
|                   | 医療系資格          | -0.690 **  | -2.08     | -1.671 **  | -2.39  | -0.815 *   | -1.87 |
|                   | その他の資格         | 0.666 **   | 1.99      | -0.393     | -0.58  | -0.429     | -1.18 |
|                   | 教育訓練(あり)       |            |           |            |        |            |       |
|                   | 教育訓練なし         | -0.670     | -1.45     | -1.977 *** | -3.56  | -0.422     | -0.92 |
|                   | 就業経験年数         |            |           |            |        |            |       |
|                   | 現在のNPO・正規就業年数  | -0.025     | -1.05     | 0.003      | 0.09   | -0.007     | -0.40 |
|                   | 現在のNPO・非正規就業年数 | 0.045      | 1.28      | 0.110      | 1.38   | 0.007      | 0.17  |
|                   | 現在のNPO・経営者就業年数 | -0.047 *   | -1.62     | 0.111 **   | 2.12   | 0.004      | 0.20  |
|                   | 他のNPO法人就業年数    | 0.006      | 0.35      | 0.006      | 0.29   | -0.004     | -0.32 |
|                   | 過去の活動状況(自発活動)  |            |           |            |        |            |       |
|                   | 非自発活動          | -0.852 **  | -2.24     | -0.461     | -0.56  | 0.224      | 0.47  |
| 活動なし              | -0.064         | -0.20      | -0.802    | -1.29      | -0.762 | -2.43      |       |
| 健康状態(良くない)        |                |            |           |            |        |            |       |
| 非常に良い             | 1.356          | 1.30       | 5.461 *** | 2.96       | 0.015  | 0.01       |       |
| 良い                | 0.809          | 0.83       | 4.808 *** | 3.20       | 0.140  | 0.13       |       |
| ふつう               | 0.417          | 0.40       | 3.304 *   | 1.93       | -0.327 | -0.29      |       |
| 消費モデル仮説<br>(仮説2)  | 非勤労所得(所得第1五分位) |            |           |            |        |            |       |
|                   | 所得第2五分位        | -0.406     | -0.73     | 1.750 *    | 1.81   | 0.211      | 0.53  |
|                   | 所得第3五分位        | 1.057 **   | 2.23      | -0.405     | -0.49  | 0.039      | 0.09  |
|                   | 所得第4五分位        | -0.043     | -0.11     | 0.915      | 1.29   | 0.547      | 1.20  |
|                   | 所得第5五分位        | -0.204     | -0.54     | -2.091 **  | -2.17  | 1.634 **   | 2.50  |
| 活動動機仮説<br>(仮説3)   | 活動動機(利己主義)     |            |           |            |        |            |       |
|                   | 利他主義           | 0.672      | 1.35      | 0.859      | 0.74   | 2.1886 *** | 3.70  |
| 報酬要因仮説<br>(仮説4)   | NPO法人の報酬       | 1.231      | 1.46      | -1.315     | -1.01  | 0.2513     | 0.31  |
|                   | NPO法人の報酬二乗     | -0.069     | -1.24     | 0.193 **   | 2.10   | -0.0159    | -0.33 |
| サンプルサイズ           |                | 622        |           | 259        |        | 491        |       |
| 最大対数尤度            |                | -562.470   |           | -195.841   |        | -393.977   |       |
| 決定係数              |                | 0.184      |           | 0.407      |        | 0.231      |       |

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票) に基づき計測。

注: 1) \*, \*\*, \*\*\*は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) 個人レベル要因における家族介護、既婚、家族人数、家族活動状況、性別、現在NPO活動状態、NPO以外の就労状況、職種、定年退職経験、NPO法人レベル要因におけるNPO法人規模、事務局長交代、年齢構成、学歴構成、性別構成、活動分野、および人口規模を計測したが、掲載を省略している。

第1に、人的資本活用仮説(仮説1)に関しては、(1)65歳以上グループで人的資本活用諸要因がNPO活動の継続意欲に与える影響が医療系資格保有を除いて統計的に有意ではなく、人的資本活用仮説が検証されなかった。

(2)一方、50～59歳グループ、60～64歳グループで人的資本活用仮説が支持された。

具体的に説明すると、50～59歳グループで、①中学校ダミーの推定値は-4.262であり、

また1%水準で統計的に有意である。高学歴者（大学卒者）に比べ、低学歴者（中学校卒者）グループで活動継続意欲が低い。②その他の資格ダミーの推定値は0.666であり、また5%水準で統計的に有意である。一方、医療系資格ダミーの推定値は-0.690であり、また5%水準で統計的に有意である。資格なしグループに比べ、法律・税理系、教育系、医療系以外の資格を取得した者グループで活動継続意欲が高いが、医療系資格を取得した者グループでNPO活動を続けていく意欲が低い。③他には、非自発活動ダミーの推定値は-0.852であり、5%水準で統計的に有意である。過去に自発的にNPO活動に参加した経験を持つ者に比べ、非自発的にNPO活動に参加した者グループで活動継続意欲が低い。

60～64歳グループで、①中学校ダミーの推定値は5.988であり、また1%水準で統計的に有意である。高学歴者（大学卒者）に比べ、低学歴者（中学校卒者）グループで活動継続意欲が低い。②医療系資格ダミーの推定値は-1.671であり、5%水準で統計的に有意である。資格なしグループに比べ、医療系資格を取得した者グループでNPO活動を続けていく意欲が低い。③他には、教育訓練なしダミーの推定値は-1.977であり、1%水準で統計的に有意である。教育訓練を受けたグループに比べて教育訓練を受けていないグループの方が継続意欲が低い。現在のNPO・経営者就業年数の推定値は0.111であり、また5%水準で統計的に有意である。現在NPOに勤め、しかも経営者としての活動年数が長いほど継続意欲が高い。また健康状態が非常に良いダミー、健康状態が良いダミーの推定値はそれぞれ5.461、4.808であり、これらの推定値のいずれも1%水準で統計的に有意である。健康状態が良くないグループに比べ、健康状態が「非常に良い」、「良い」の両グループで継続意欲が高い。

第2に、消費モデル仮説（仮説2）に関しては、50～59歳、65歳以上の両グループで仮説2が支持された。具体的に説明すると、50～59歳グループで、所得第3五分位ダミーの推定値は1.057、65歳以上グループで所得第5五分位ダミーの推定値は1.634であり、またこれらの推定値のいずれも5%水準で統計的に有意である。低所得層（所得第1五分位）に比べ、50～59歳グループで、活動継続意欲は中所得層（所得第3五分位）が高く、65歳以上グループで活動継続意欲は最高所得層（所得第5五分位）が高いことが示された。

一方、60～64歳グループで所得第5五分位ダミーの推定値は-2.091であり、また5%水準で統計的に有意である。低所得層（所得第1五分位）に比べ、活動継続意欲は高所得層（所得第5五分位）が低い傾向にある。60～64歳グループで消費モデル仮説が確認されなかった。

第3に、活動動機仮説（仮説3）に関しては、65歳以上のグループで、利他主義ダミーの推定値は2.189であり、また1%水準で統計的に有意である。一方、50～59歳、60～64歳の両グループのいずれにおいても、利他主義ダミーの推定値は統計的に有意ではない。他の要因が一定であれば、65歳以上の高年齢層グループで利他主義精神が強いほど活動継続意欲が強いことが示され、活動動機仮説が支持された。一方、中高年齢層（50～59歳、60～64歳）グループで活動動機仮説が確認されなかった。加齢とともに利他主義の活動動機が活動継続意欲に与える影響はより大きくなることが明確である。

第4に、報酬要因仮説に関しては、60～64歳グループで報酬二乗の推定値は0.193で、5%水準で統計的に有意である。60～64歳グループで60～64歳グループで報酬水準が一定程度を超えると、報酬上昇とともに活動継続意欲が強くなることが示された。一方、50～59歳、65歳以上の両グループで報酬水準および報酬二乗の推定結果のいずれも統計的に有意ではない。

ただし、前述したように、報酬の影響には結果の公平と手続きの公平の2つの要因が存在すると考えられる。2つの要因の影響を考察するため、報酬制度を考慮した分析も行った。

これらの分析結果を図表6-5-4にまとめている。【パネルA】は報酬水準一次項、二次項変数のみを用いた分析結果、【パネルB】は報酬制度変数のみを用いた分析結果、【パネルC】報酬水準と報酬制度の両方を分析した結果、【パネルD】は報酬変化と報酬制度の両方を分析した結果である。分析結果より、以下のことが示された。

(1) 【パネルA】報酬水準のみを分析した結果、60～64歳グループで報酬二乗の推定値は0.193であり、また5%水準で統計的に有意である。一方、50～59歳、65歳以上の両グループで報酬水準の影響は統計的に有意ではない。60～64歳グループで報酬水準が一定程度を超えると、報酬上昇とともに活動継続意欲が強くなる。一方、50～59歳、65歳以上の両グループで報酬水準が継続意欲に影響を与えていない。(2) 【パネルB】報酬制度のみを分析した結果、「明確なルールなし」NPO法人に勤める者グループに比べ、60～64歳グループで活動継続意欲が「職務・職種給」が実施されているNPO法人に勤める者グループが低い、それ以外では、活動継続意欲における報酬制度間の差異が大きくない。また50～59歳グループ、65歳グループのいずれにおいても、活動継続意欲における報酬制度間の差異が小さい。

(3) 【パネルC】報酬水準と報酬制度の両方を用いた分析結果によると、報酬水準に関しては、50～59歳、60～64歳グループで報酬水準の影響が確認されなかったが、65歳以上グループで報酬水準の影響は統計的に有意となった。具体的に説明すると、60～64歳グループで、最初報酬水準の上昇とともに活動継続意欲が上昇するが、報酬水準が一定程度を超えると、報酬水準が高い者は活動継続意欲が低い傾向にある。

【パネルA】の分析結果と比較すると、報酬制度が一定である場合、60～64歳グループで、報酬水準の影響が確認されなかった一方で、65歳以上のグループで報酬水準の影響は強く現れている。60～64歳グループで報酬要因の影響には手続きの公平性（報酬制度）の影響が結果の公平性（同一報酬水準）より大きい、65歳以上のグループで、報酬制度が一定である場合、報酬水準の影響がより大きいことが示された。65歳以上のグループにおける大多数の者が年金生活者であるため、NPO活動を続けていくことには報酬水準の影響が大きいということは、加齢とともに、高齢者がNPO活動に参加する金銭的報酬要因の影響がより大きくなることを示される。ただし、65歳以上の高年齢者グループで、報酬水準がある程度を超えると、報酬水準が高くなるものの、活動継続意欲が低くなることがうかがえる。65歳以上の高報酬者グループにおいて、報酬水準以外、他の要因の影響も大きいだろう。

図表 6-5-4 報酬制度を考慮した年齢階層別報酬要因仮説に関する検証結果のまとめ

## 【Panel A: 賃金水準】

|           | 50～59歳   |       | 60～64歳   |       | 65歳以上    |       |
|-----------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
|           | 推定係数     | z 値   | 推定係数     | z 値   | 推定係数     | z 値   |
| 報酬(推定値)   | 1.231    | 1.46  | -1.315   | -1.01 | 0.251    | 0.31  |
| 報酬二乗(推定値) | -0.069   | -1.24 | 0.193 ** | 2.10  | -0.016   | -0.33 |
| サンプルサイズ   | 622      |       | 259      |       | 491      |       |
| 最大対数尤度    | -562.470 |       | -195.841 |       | -393.977 |       |
| 決定係数      | 0.184    |       | 0.407    |       | 0.231    |       |

## 【Panel B: 報酬制度】

| 各変数            | 50～59歳    |       | 60～64歳    |       | 65歳以上     |       |
|----------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
|                | 推定係数      | z 値   | 推定係数      | z 値   | 推定係数      | z 値   |
| 報酬制度(明確なルールなし) |           |       |           |       |           |       |
| 年齢・勤続給         | -1.450 *  | -1.75 | 1.305     | 1.09  | -0.650    | -0.56 |
| 資格・能力給         | -1.302 *  | -1.69 | -0.482    | -0.47 | 0.147     | 0.09  |
| 職務・職種給         | -1.262 *  | -1.80 | -1.780 ** | -2.35 | -0.104    | -0.09 |
| 成果主義給          | -1.552 *  | -1.75 | 3.269     | 1.14  | -1.169    | -0.66 |
| 一律時間給          | -1.477 *  | -1.93 | -0.009    | -0.01 | 1.737 *   | 1.70  |
| わからない          | -1.622 ** | -1.97 | -2.118 *  | -1.82 | -2.486 ** | -2.36 |
| サンプルサイズ        | 447       |       | 214       |       | 194       |       |
| 最大対数尤度         | -377.410  |       | -145.839  |       | -111.864  |       |
| 決定係数           | 0.255     |       | 0.480     |       | 0.518     |       |

## 【Panel C: 報酬水準+報酬制度】

| 各変数            | 50～59歳    |       | 60～64歳     |       | 65歳以上     |       |
|----------------|-----------|-------|------------|-------|-----------|-------|
|                | 推定係数      | z 値   | 推定係数       | z 値   | 推定係数      | z 値   |
| NPO報酬          | -4.759    | -0.67 | -4.696     | -1.52 | 5.147 **  | 2.26  |
| NPO報酬二乗        | 0.412     | 0.79  | 3.023      | 1.54  | -3.724 ** | -2.29 |
| 報酬制度(明確なルールなし) |           |       |            |       |           |       |
| 年齢・勤続給         | -1.455 *  | -1.81 | 0.336      | 0.25  | 1.487     | 0.83  |
| 資格・能力給         | -1.285 *  | -1.70 | -1.382     | -0.95 | 2.151     | 1.33  |
| 職務・職種給         | -1.207 *  | -1.72 | -2.958 *** | -2.73 | 0.237     | 0.16  |
| 成果主義給          | -1.681 *  | -1.85 | 3.616      | 1.11  | -3.026 *  | -1.81 |
| 一律時間給          | -1.628 ** | -2.07 | -0.684     | -0.65 | 3.889 **  | 2.54  |
| わからない          | -1.558 *  | -1.89 | -2.772 **  | -2.08 | -0.556    | -0.39 |
| サンプルサイズ        | 431       |       | 207        |       | 189       |       |
| 最大対数尤度         | -366.492  |       | -135.811   |       | -77.356   |       |
| 決定係数           | 0.266     |       | 0.491      |       | 0.476     |       |

## 【Panel D: 報酬変化+報酬制度】

| 各変数            | 50～59歳    |       | 60～64歳    |       | 65歳以上     |       |
|----------------|-----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
|                | 推定係数      | z 値   | 推定係数      | z 値   | 推定係数      | z 値   |
| 報酬変化(変化なし)     |           |       |           |       |           |       |
| 上昇             | -0.251    | -0.64 | -2.568 ** | -2.36 | 0.584     | 0.74  |
| 低下             | -0.754    | -1.24 | -2.415 *  | -1.64 | 2.517     | 1.09  |
| 報酬制度(明確なルールなし) |           |       |           |       |           |       |
| 年齢・勤続給         | -1.595 *  | -1.89 | 0.293     | 0.21  | 0.049     | 0.03  |
| 資格・能力給         | -1.486 *  | -1.88 | -0.972    | -0.83 | 1.305     | 0.68  |
| 職務・職種給         | -1.393 ** | -1.97 | -2.328 ** | -2.39 | 0.375     | 0.31  |
| 成果主義給          | -1.694 *  | -1.88 | 3.444     | 1.19  | -1.926    | -0.89 |
| 一律時間給          | -1.554 ** | -1.99 | 0.335     | 0.29  | 1.639     | 1.49  |
| わからない          | -1.785 ** | -2.09 | -1.800 *  | -1.66 | -2.416 ** | -2.38 |
| サンプルサイズ        | 445       |       | 213       |       | 188       |       |
| 最大対数尤度         | -372.608  |       | -138.084  |       | -104.904  |       |
| 決定係数           | 0.262     |       | 0.507     |       | 0.532     |       |

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票) に基づき計測。

注: 1) \*, \*\*, \*\*\*は有意水準10%, 5%, 1%をそれぞれ示す。

2) 個人レベル要因における学歴、資格、経験年数、過去の活動状況、教育訓練、健康状態、非勤労所得、利他主義、報酬、家族介護、既婚、家族人数、家族活動状況、性別、現在NPO活動状態、NPO以外の就労状況、職種、定年退職経験、NPO法レベル要因におけるNPO法人規模、事務局長交代、年齢構成、学歴構成、性別構成、活動分野、および人口規模を計測したが、掲載を省略している。

また報酬制度に関しては、「一律時間給」が実施される NPO 法人に勤める者グループにおいて、その活動継続意欲は 50～59 歳グループが低い（推定値－1.628）が、65 歳以上グループが高い（推定値 3.889）。また「職務・職種給」が実施される NPO 法人に勤める者グループにおいて、その活動継続意欲は 60～64 歳グループが低い（推定値－2.958）。【パネル B】の分析結果に比較すると、報酬水準が一定である場合、報酬制度の影響の方向性は同じであるが、それらの推定値が大きくなり、またそれらの変数の有意水準が高くなっている。報酬水準が一定である場合、報酬制度の影響はより強く表れている。

(4) 【パネル D】 報酬変化と報酬制度の両方を分析した結果、報酬変化に関しては、60～64 歳グループで、報酬水準が変化なしグループに比べ、変化ありの両グループ（「上昇」、「低下」）のいずれにおいても、活動継続意欲が低い傾向にある。報酬水準が安定する NPO 法人に勤めると活動継続意欲が高いことが示された。一方、報酬変化は 50～59 歳、65 歳以上の両グループにおける活動継続意欲に与える影響は確認されなかった。

また、報酬制度の影響に関する分析結果の傾向は【パネル B】と類似している。また、【パネル B】の分析結果に比較すると、報酬変化が一定である場合、報酬制度の影響の方向性は同じであるが、それらの推定値が大きくなり、またそれらの変数の有意水準が高くなっている。報酬水準が一定である場合、報酬制度の影響はより強く表れている。

報酬要因に関する分析結果より、(1) 報酬水準（結果の公平性）の影響については、60～64 歳グループ（【パネル D】）、65 歳以上グループ（【パネル C】）において、報酬水準が NPO 活動の継続意欲に影響を与えており、報酬要因仮説（仮説 4）が再確認された。(2) 報酬制度（手続きの公平性）の影響については、報酬水準、報酬変化の要因を考慮しても、各年齢層のいずれにおいても、報酬制度が NPO 活動の継続意欲に影響を与えており、手続きの公平性要因の影響が存在することが示された。また報酬水準、報酬変化の要因をコントロールすると、報酬制度要因の影響がより強くなることがわかった。

### 3. 中高年齢者グループにおける保健医療福祉分野と非保健医療福祉分野別分析結果

活動分野によって、諸要因が中高年齢者グループにおける NPO 活動の継続意欲に与える影響は異なるのか。この問題を解明するため、活動分野を大きく保健医療福祉分野と非保健医療福祉分野の 2 つに分けてそれぞれの分析を行った。年齢階層別・活動分野別分析のサンプルを確保するため、中高年齢者グループの年齢階層を 50～59 歳、60 歳以上の 2 つのグループに分けてそれぞれの分析を行った。分析結果を図表 6-5-5 にまとめている。

第 1 に、人的資本仮説（仮説 1）に関しては、①学歴については、保健医療福祉分野・50～59 歳グループで、高学歴者（大学卒者）に比べ、低学歴者（中学校卒者）グループで活動継続意欲が低い（推定値－6.896）。一方、保健医療福祉分野・60 歳以上グループ、および非保健医療福祉分野・50～59 歳グループで低学歴者（中学校卒者）グループのほうが活動継続意欲は高い（推定値はそれぞれ 2.533、2.318）。



図表 6-5-5 中高年齢者グループにおける保健医療福祉分野と非保健医療福祉分野

## 別諸仮説の検証結果

| 仮説                | 各変数            | 保健医療福祉分野  |        |           |            | 非保健医療福祉分野 |        |            |       |
|-------------------|----------------|-----------|--------|-----------|------------|-----------|--------|------------|-------|
|                   |                | 50～59歳    |        | 60歳以上     |            | 50～59歳    |        | 60歳以上      |       |
|                   |                | 推定係数      | z値     | 推定係数      | z値         | 推定係数      | z値     | 推定係数       | z値    |
| 人的資本活用仮説<br>(仮説1) | 学歴(大学)         |           |        |           |            |           |        |            |       |
|                   | 中学校            | -6.896 ** | -2.23  | 2.533 **  | 2.18       | 2.318 *** | 7.15   | 0.937      | 0.89  |
|                   | 高校             | -0.112    | -0.16  | 0.342     | 0.78       | -1.078 *  | -1.77  | 0.522      | 1.14  |
|                   | 短大・高専          | 0.605     | 0.77   | 0.943     | 1.12       | -0.881    | -1.23  | 0.003      | 0.00  |
|                   | 大学院            | -0.912    | -0.58  | -0.799    | -0.79      | -0.650    | -0.7   | 0.449      | 0.59  |
|                   | その他            | -1.360 *  | -1.70  | 0.948     | 1.09       | -0.044    | -0.05  | 0.734      | 0.98  |
|                   | 資格(資格なし)       |           |        |           |            |           |        |            |       |
|                   | 法律・税理系資格       | -1.803 *  | -1.67  | -1.144    | -1.16      | -1.024    | -0.8   | 1.748      | 1.20  |
|                   | 教育系資格          | 0.728     | 0.99   | -0.842 *  | -1.61      | -0.579    | -1.02  | -1.204 *** | -2.66 |
|                   | 医療系資格          | -1.224 ** | -2.34  | 0.042     | 0.13       | 0.448     | 0.66   | -1.646 *** | -2.88 |
|                   | その他の資格         | 1.182 **  | 2.19   | -0.206    | -0.46      | 0.561     | 0.94   | 0.324      | 1.01  |
|                   | 教育訓練(あり)       |           |        |           |            |           |        |            |       |
|                   | 教育訓練なし         | -1.274 *  | -1.64  | -1.023 ** | -2.00      | -0.895    | -1.30  | -1.023 **  | -2.00 |
|                   | 就業経験年数         |           |        |           |            |           |        |            |       |
|                   | 現在のNPO・正規就業年数  | -0.002    | -0.04  | 0.015     | 0.74       | 0.003     | 0.07   | 2.960E-04  | 0.02  |
|                   | 現在のNPO・非正規就業年数 | 0.084     | 1.37   | 0.030     | 0.90       | 0.050     | 0.87   | 0.080 *    | 1.63  |
|                   | 現在のNPO・経営者就業年数 | 0.030     | 0.65   | 0.043     | 1.72       | -0.069    | -1.39  | 0.033      | 1.19  |
|                   | 他のNPO法人就業年数    | -0.042    | -1.23  | -0.004    | -0.29      | 0.016     | 0.59   | -0.001     | -0.09 |
|                   | 過去の活動状況(自発活動)  |           |        |           |            |           |        |            |       |
|                   | 非自発活動          | -0.830    | -1.15  | -0.637    | -1.10      | -1.070    | -1.54  | 0.586      | 1.03  |
|                   | 活動なし           | -0.550    | -1.11  | -0.642    | -1.59      | -0.053    | -0.12  | -0.098     | -0.28 |
| 健康状態(良くない)        |                |           |        |           |            |           |        |            |       |
| 非常に良い             | 1.771          | 1.10      | 0.015  | 0.01      | -1.788     | 0.22      | -1.284 | -1.17      |       |
| 良い                | 1.178          | 0.83      | -0.291 | -0.18     | -1.889     | 0.12      | -0.285 | -0.27      |       |
| ふつう               | 0.951          | 0.67      | -0.953 | -0.56     | -1.248 *** | -19.52    | -0.695 | -0.59      |       |
| 消費モデル仮説<br>(仮説2)  | 非勤労所得(所得第1五分位) |           |        |           |            |           |        |            |       |
|                   | 所得第2五分位        | -2.291 ** | -2.30  | 0.182     | 0.36       | 0.752     | 0.97   | 0.235      | 0.52  |
|                   | 所得第3五分位        | 0.501     | 0.74   | -0.324    | -0.65      | 1.470 **  | 2.22   | 0.068      | 0.17  |
|                   | 所得第4五分位        | -0.364    | -0.49  | -0.226    | -0.38      | 0.526     | 0.79   | 0.366      | 0.73  |
|                   | 所得第5五分位        | -1.454 ** | -2.22  | 0.878     | 1.44       | 0.507     | 0.84   | -0.181     | -0.33 |
| 活動動機仮説<br>(仮説3)   | 活動動機(利己主義)     |           |        |           |            |           |        |            |       |
|                   | 利他主義           | 1.783 **  | 2.86   | 0.433     | 0.44       | -0.146    | -0.21  | 1.505 ***  | 2.82  |
| 報酬要因仮説<br>(仮説4)   | NPO報酬          | 0.186     | 0.09   | 0.092     | 0.11       | 2.108     | 1.58   | 0.352      | 0.50  |
|                   | NPO報酬二乗        | 0.005     | 0.03   | 0.016     | 0.27       | -0.100    | -1.26  | 0.011      | 0.24  |
| サンプルサイズ           |                | 311       |        | 349       |            | 312       |        | 464        |       |
| 最大似然尤度            |                | -186.531  |        | -307.432  |            | -289.418  |        | -406.611   |       |
| 決定係数              |                | 0.328     |        | 0.218     |            | 0.288     |        | 0.238      |       |

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注: 1) \*, \*\*, \*\*\*は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) 個人レベル要因における家族介護、既婚、家族人数、家族活動状況、性別、現在NPO活動状態、NPO以外の就労状況、職種、定年退職経験、NPO法人レベル要因におけるNPO法人規模、事務局長交代、年齢構成、学歴構成、性別構成、および人口規模を計測したが、掲載で省略している。

②資格なしグループに比べ、医療系資格を取得した場合、保健医療福祉分野・50～59歳、非保健医療福祉分野・60歳以上の両グループのいずれにおいても、活動継続意欲が低い(推定値はそれぞれ-1.224、-1.646)。

また非保健医療福祉分野・60歳以上のグループにおいて、活動継続意欲は教育系資格を取得した者が資格なし者より低い(推定値-1.204)。

これらの分析結果によると、資格のような人的資本がNPO活動には活用されていないようだ。

③他には、教育訓練を受けたグループに比べ、教育訓練を受けなかった場合、保健医療福祉分野・60歳以上、非保健医療福祉分野・60歳以上の両グループで活動継続意欲が弱い(推定値はいずれも-1.023)。また、非保健医療福祉分野・50～59歳グループにおいて、健康状況が良くないと回答した者グループに比べ、健康状況が普通と回答した者グループで活動継

続意欲が弱い。

これらの分析結果によると、人的資本活用仮説の一部だけが支持された。また、保健医療福祉と非保健医療福祉分野別、年齢階層別（50～59歳、60歳以上）によって人的資本活用に関連する諸要因の影響が異なることがわかる。また保健医療福祉分野と非保健医療福祉分野のいずれにおいても、医療系資格、教育系資格が活用されていないようだ。

第2に、消費モデル仮説（仮説2）に関しては、非保健医療福祉分野・50～59歳グループで、低所得層（所得第1五分位）に比べ、活動継続意欲は中所得層（所得第3五分位）が高いことが示され、消費モデル仮説が支持されたが、他のグループで消費モデル仮説が確認されなかった。

第3に、活動動機仮説（仮説3）に関しては、保健医療福祉・50～59歳グループ、非保健医療福祉・60歳以上グループのいずれにおいても、他の要因が一定であれば、利他主義精神が強いほどNPO活動の継続意欲が高いことが示され（推定値はそれぞれ1.783、1.505）、活動動機仮説が支持された。

第4に、報酬要因仮説（仮説4）に関しては、報酬水準のみを分析した結果により、各グループのいずれにおいても、報酬水準の推定値は統計的に有意ではない。

報酬制度を考慮した分析も行った。これらの分析結果を図表6-5-6にまとめており、以下のことが確認された。

(1)【パネルA】報酬水準のみを分析した結果、保健医療福祉分野と非保健医療福祉の両グループのいずれにおいても報酬水準の影響は統計的に有意ではない。

(2)【パネルB】報酬制度のみを分析した結果、保健医療福祉分野で「明確なルールなし」NPO法人に勤める者グループに比べ、「年齢・勤続給」が実施されているNPO法人に勤める者グループで、活動継続意欲は50～59歳年齢層が低い（推定値-3.973）が、60歳以上の年齢層が高い（推定値2.191）。一方、非保健医療福祉分野で「明確なルールなし」NPO法人に勤める者グループに比べ、「成果主義給」が実施されているNPO法人に勤める者グループで、活動継続意欲は50～59歳年齢層が低い（推定値-5.076）。

(3)【パネルC】報酬水準と報酬制度の両方を分析した結果、報酬水準に関する分析結果の傾向は【パネルA】の分析結果に類似する。報酬制度については、「年齢・勤続給」に関する分析結果は、【パネルB】に類似するが、非保健医療福祉分野で「明確なルールなし」NPO法人に勤める者グループに比べ、「成果主義給」が実施されているNPO法人に勤める者グループで、活動継続意欲は60歳以上の年齢層が低い（推定値-6.774）。

(4)【パネルD】報酬変化と報酬制度の両方を分析した結果、報酬変化に関しては、保健医療福祉分野・50～59歳グループで、報酬水準が変化なしグループに比べ、活動継続意欲は「低下」グループが低い（-1.956）。保健医療福祉分野で報酬水準が安定するNPO法人に勤めると活動継続意欲が高いことが示された。一方、報酬制度に関する分析結果は【パネルB】、

図表 6-5-6 報酬制度を考慮した年齢階層別・活動分野別報酬要因仮説に関する検証結果のまとめ

| 各変数     | 保健医療福祉分野 |      |          |      | 非保健医療福祉分野 |       |          |      |
|---------|----------|------|----------|------|-----------|-------|----------|------|
|         | 50～59歳   |      | 60歳以上    |      | 50～59歳    |       | 60歳以上    |      |
|         | 推定係数     | z値   | 推定係数     | z値   | 推定係数      | z値    | 推定係数     | z値   |
| NPO報酬   | 0.186    | 0.09 | 0.092    | 0.11 | 2.108     | 1.58  | 0.352    | 0.50 |
| NPO報酬二乗 | 0.005    | 0.03 | 0.016    | 0.27 | -0.100    | -1.26 | 0.011    | 0.24 |
| サンプルサイズ | 311      |      | 349      |      | 311       |       | 464      |      |
| 最大対数尤度  | -186.531 |      | -307.432 |      | -289.418  |       | -406.611 |      |
| 決定係数    | 0.328    |      | 0.218    |      | 0.288     |       | 0.238    |      |

| 各変数            | 保健医療福祉分野  |       |          |      | 非保健医療福祉分野 |       |          |       |
|----------------|-----------|-------|----------|------|-----------|-------|----------|-------|
|                | 50～59歳    |       | 60歳以上    |      | 50～59歳    |       | 60歳以上    |       |
|                | 推定係数      | z値    | 推定係数     | z値   | 推定係数      | z値    | 推定係数     | z値    |
| 報酬制度(明確なルールなし) |           |       |          |      |           |       |          |       |
| 年齢・勤続給         | -3.973 ** | -2.16 | 2.191 ** | 2.43 | -2.859 *  | -1.70 | 0.437    | 0.18  |
| 資格・能力給         | -3.271 *  | -1.88 | 0.982    | 1.07 | -0.251    | -0.16 | 1.126    | 0.33  |
| 職務・職種給         | -2.758    | -1.49 | 0.058    | 0.07 | -1.756    | -1.17 | 0.432    | 0.25  |
| 成果主義給          | -2.419    | -1.41 | 2.065 *  | 1.77 | -5.076 ** | -2.42 | 4.450    | 1.25  |
| 一律時間給          | -3.267 *  | -1.78 | 0.410    | 0.45 | -1.120    | -0.68 | 2.038    | 1.31  |
| わからない          | -4.494 ** | -2.32 | 0.151    | 0.18 | -2.112    | -1.27 | -2.898 * | -1.79 |
| サンプルサイズ        | 274       |       | 241      |      | 173       |       | 167      |       |
| 最大対数尤度         | -150.458  |       | -201.251 |      | -162.853  |       | -68.143  |       |
| 決定係数           | 0.368     |       | 0.318    |      | 0.479     |       | 0.690    |       |

| 各変数            | 保健医療福祉分野  |       |          |       | 非保健医療福祉分野 |       |           |       |
|----------------|-----------|-------|----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
|                | 50～59歳    |       | 60歳以上    |       | 50～59歳    |       | 60歳以上     |       |
|                | 推定係数      | z値    | 推定係数     | z値    | 推定係数      | z値    | 推定係数      | z値    |
| NPO報酬          | -9.755    | -0.76 | -2.708 * | -1.84 | -4.241    | -0.14 | 4.245 *   | 1.63  |
| NPO報酬二乗        | 0.715     | 0.77  | 2.108 *  | 1.87  | 0.231     | 0.10  | -2.746    | -1.44 |
| 報酬制度(明確なルールなし) |           |       |          |       |           |       |           |       |
| 年齢・勤続給         | -3.709 ** | -1.99 | 2.003 ** | 2.06  | -2.793    | -0.89 | -4.692 *  | -1.63 |
| 資格・能力給         | -3.099 *  | -1.72 | 1.091    | 1.14  | -2.659    | -0.48 | -0.539    | -0.25 |
| 職務・職種給         | -2.890    | -1.55 | -0.134   | -0.17 | -0.549    | -0.28 | -2.744    | -1.20 |
| 成果主義給          | -1.844    | -1.12 | 1.947    | 1.42  | 1.541 *   | 1.79  | -6.774 ** | -2.00 |
| 一律時間給          | -3.495 *  | -1.85 | 0.560    | 0.60  | 1.925     | 0.81  | -2.579    | -1.09 |
| わからない          | -4.624 ** | -2.19 | 0.265 ** | 0.30  | -2.715 *  | -1.83 | -2.584    | -1.13 |
| サンプルサイズ        | 262       |       | 236      |       | 172       |       | 158       |       |
| 最大対数尤度         | -143.178  |       | -190.722 |       | -147.504  |       | -58.027   |       |
| 決定係数           | 0.385     |       | 0.342    |       | 0.513     |       | 0.718     |       |

| 各変数            | 保健医療福祉分野  |       |          |       | 非保健医療福祉分野 |       |           |       |
|----------------|-----------|-------|----------|-------|-----------|-------|-----------|-------|
|                | 50～59歳    |       | 60歳以上    |       | 50～59歳    |       | 60歳以上     |       |
|                | 推定係数      | z値    | 推定係数     | z値    | 推定係数      | z値    | 推定係数      | z値    |
| 報酬変化(変化なし)     |           |       |          |       |           |       |           |       |
| 上昇             | 0.328     | 0.59  | -0.744   | -1.22 | 0.755     | 0.59  | 0.459     | 0.44  |
| 低下             | -1.956 ** | -2.22 | -0.516   | -0.61 | -1.250    | -0.69 | -0.826    | -0.38 |
| 報酬制度(明確なルールなし) |           |       |          |       |           |       |           |       |
| 年齢・勤続給         | -4.153 ** | -2.13 | 2.129 ** | 2.29  | -3.000    | -1.01 | -2.641    | -1.46 |
| 資格・能力給         | -3.399 *  | -1.83 | 1.195    | 1.27  | 0.181     | 0.11  | -0.479    | -0.25 |
| 職務・職種給         | -2.916    | -1.51 | 0.003    | 0.00  | -4.335 *  | -1.66 | -2.400    | -1.35 |
| 成果主義給          | -2.169    | -1.17 | 2.154 *  | 1.81  | -7.475 ** | -2.34 | -5.551 ** | -2.35 |
| 一律時間給          | -2.990    | -1.54 | 0.583    | 0.62  | -1.945    | -0.83 | -1.381    | -0.73 |
| わからない          | -4.467 ** | -2.18 | 0.208    | 0.23  | -2.407    | -0.59 | -3.115 *  | -1.61 |
| サンプルサイズ        | 273       |       | 237      |       | 172       |       | 168       |       |
| 最大対数尤度         | -147.093  |       | -196.044 |       | -155.004  |       | -57.699   |       |
| 決定係数           | 0.380     |       | 0.326    |       | 0.503     |       | 0.552     |       |

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票)に基づき計測。

注: 1) \*, \*\*, \*\*\*は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) 個人レベル要因における学歴、資格、経験年数、過去の活動状況、教育訓練、健康状態、非勤労所得、利他主義、報酬、家族介護、既婚、家族人数、家族活動状況、性別、現在NPO活動状態、NPO以外の就労状況、職種、定年退職経験、NPO法人規模、NPO法人規模要因におけるNPO法人規模、事務局長交代、年齢構成、学歴構成、性別構成、および人口規模を計測したが、掲載を省略している。

【パネルC】に類似する。

要するに、報酬要因仮説に関する分析結果より、(1) 保健医療福祉分野、非保健医療福祉分野のいずれにおいても、報酬水準が活動継続意欲に影響を与えていないが、報酬変化、報酬制度が活動継続意欲に影響を与えていることが示され、報酬要因仮説（仮説4）の一部が支持された。(2) ただし、活動分野、年齢階層によってその影響は異なる。(3) また、保健医療福祉分野で報酬水準が安定する NPO 法人に勤めると活動継続意欲が高いことがうかがえる。

## 第6節 まとめ

本章では、労働政策研究・研修機構が2014年に実施した「NPO法人の活動と働き方に関する調査（個人調査票）」および「NPO法人の活動と働き方に関する調査（団体調査票）」を活用し、NPO活動に参加している個人、およびNPO法人のマッチングデータを構築し、中高齢者の各グループ（50～59歳、60～64歳、65歳以上）におけるNPO活動の継続意欲の決定要因に関する4つの仮説（①人的資本活用仮説、②消費モデル仮説、③活動動機仮説、④報酬要因仮説）を検証した。主な結論は以下の通りである（図表6-6-1、図表6-6-2参照）。

図表 6-6-1 年齢階層別仮説検証結果のまとめ

|               | 全年齢層 | 50～59歳 | 60～64歳 | 65歳以上 |
|---------------|------|--------|--------|-------|
| 仮説1: 人的資本活用仮説 | ○    | ○      | ○      | ×     |
| 仮説2: 消費モデル仮説  | ×    | ◎      | ×      | ◎     |
| 仮説3: 活動動機仮説   | ◎    | ×      | ×      | ◎     |
| 仮説4: 報酬要因仮説   | ×    | ×      | ◎      | ×     |

出所: 図表6-5-1、図表6-5-2、図表6-5-3、図表6-5-4に基づき筆者作成。

注: ◎: 仮説が強く支持された

○: 仮説が弱く支持された(あるいは仮説の一部が支持された)

×: 仮説が支持されなかった。

図表 6-6-2 中高齢者グループにおける年齢階層別・活動分野別仮説検証結果のまとめ

|               | 保健医療福祉分野 |       | 非保健医療福祉分野 |       |
|---------------|----------|-------|-----------|-------|
|               | 50～59歳   | 60歳以上 | 50～59歳    | 60歳以上 |
| 仮説1: 人的資本活用仮説 | ○        | ○     | ○         | ○     |
| 仮説2: 消費モデル仮説  | ×        | ×     | ◎         | ×     |
| 仮説3: 活動動機仮説   | ◎        | ×     | ×         | ◎     |
| 仮説4: 報酬要因仮説   | ×        | ×     | ×         | ×     |

出所: 図表6-5-5、図表6-5-6に基づき筆者作成。

注: ◎: 仮説が強く支持された

○: 仮説が弱く支持された(あるいは仮説の一部が支持された)

×: 仮説が支持されなかった。

第1に、全体的にみると、人的資本活用仮説、活動動機仮説が支持された。一方、消費モデル仮説、報酬要因仮説が確認されなかった。

第2に、他の要因が一定である場合、年齢階層によって各要因の影響が異なる。たとえば、50歳以下グループに比べ、50歳以上グループで人的資本要因、利他主義要因、報酬要因の影響が相対的に小さいことが示された。

第3に、50歳以上の中高年齢層において、年齢階層グループごとに、NPO活動の継続意欲の決定要因が異なる。具体的に説明すると、(1) 人的資本活用要因が50～59歳、60～64歳の各グループに影響を与えるが、65歳以上グループで人的資本活用仮説が確認されなかった。

(2) 50～59歳、65歳以上の両グループで消費モデル仮説は支持された。それに対して、60～64歳グループでこの仮説が確認されなかった。(3) 活動動機仮説が65歳以上グループで確認された。一方、50～59歳、60～64歳の両グループでこの仮説が支持されなかった。(4) 60～64歳グループで報酬要因仮説が支持されたが、50～59歳、65歳の両グループでこの仮説が確認されなかった。

第4に、活動分野によって、人的資本活用要因、消費モデル、報酬要因の影響の方向性がほぼ同じであるが、活動動機の影響に関しては、保健医療福祉分野と非保健医療福祉分野別年齢階層別によって異なっている。

これらの実証分析の結果は以下のような政策含意を持つと考えられる。

第1に、人的資本活用仮説に関する分析結果によると、教育の効果が表れているが、資格の影響については、資格なしグループに比べ、医療系資格を取得した場合、保健医療福祉分野・50～59歳、非保健医療福祉分野・60歳以上の両グループのいずれにおいても、活動継続意欲が弱い。これらの分析結果によると、資格のような人的資本がNPO活動には活用されていないようだ。

資格に関する分析結果については、以下のことが考えられる。本調査では、NPO活動以外の就業業種に関する調査は行われていないが、保健医療福祉業は専門性が高い業種であるため、その業種に勤める大多数の労働者は保健医療福祉に関連する資格を取得したと考えられる。50～59歳は現役労働者であるため、時間制約上で保健医療福祉分野のNPO活動を継続する意欲が弱いと考えられる。また保健医療福祉業は労働者不足であるため、60歳以上の場合、保健医療福祉資格を持つ者は保健医療福祉業に勤める可能性が高い。そのため、医療系資格を取得した者は非保健医療福祉分野でNPO活動を継続する意欲は弱いだろう。高齢化の進展とともに医療介護産業における労働力不足の問題が深刻化している背景下では、保健医療福祉業にはNPO活動を促進することは重要な課題となっている。そのため、既に医療系資格を取得した専門職としての中高年齢者が保健医療福祉分野のNPO活動を行いやすい環境を構築すると同時に、介護福祉専門資格の取得を促進する政策を検討する必要がある。地域連携型保健医療福祉分野のNPO法人創立支援政策、医療系資格を持つ者に対してNPO活動参加の支援政策、介護福祉資格を取得するための補助金政策などを考案する必要がある。

第2に、報酬要因仮説に関する分析結果によると、報酬水準が変化するNPO法人に勤める

者グループに比べ、報酬水準が不変である場合、中高年齢者の活動継続意欲が高い傾向になることが示された。したがって、NPO活動を継続させるため、NPO法人で安定な報酬制度を実施すべきであろう。また年齢階層ごとに報酬制度の影響が異なることには注意すべきである。NPO法人にとって年齢階層ごとに異なる報酬制度を設定・実施することは困難であると思われるが、年齢階層によってNPO活動継続の動機付けの方法が異なることを留意すべきであろう。

第3に、活動動機仮説の検証の結果、加齢とともに利他主義動機が活動継続意欲に与える影響が大きくなる傾向にあるが、65歳以下の年齢層において活動動機の影響が小さいことが示された。NPO活動の継続が個人的価値観（活動動機）の影響を受けているが、65歳以下の年齢層グループで活動動機以外の要因の影響はより大きいことがうかがえる。今後、中高年齢者に対してNPO活動に関する広報・教育を行うことが必要であるが、他のNPO活動を継続させる政策（たとえば、柔軟な労働時間制度、NPO活動休暇制度など）を取り組む必要がある。

第4に、消費モデル仮説に関する分析結果によると、高年齢層（65歳以上）の両グループで活動継続意欲が非勤労所得の影響を受けており、中高所得層に比べ、低所得層グループで活動継続意欲が弱く、NPO活動をやめたいと考える可能性が高いことが示された。低所得の高年齢者グループに対して、生活保護などの所得再分配政策を実施すると同時に、NPO活動を続けていく支援・促進政策も検討する必要がある。

### <参考文献>

- 跡田直澄・金領佑・前川聡子（1999）「社会福祉とボランティア—日韓の事例研究」『季刊・社会保障研究』Vol35,No.3,pp.264-275.
- 跡田直澄・福重元嗣（2000）「中高年のボランティア活動への参加構造—アンケート調査個票に基づく要因分析」『季刊・社会保障研究』Vol36,No.2,pp.246-255.
- 小野晶子（2006）「有償ボランティアの働き方と意識—謝礼は活動継続につながるか」労働政策研究・研修機構（編）『NPOの有給職員とボランティア—その働き方と意識』JILPT労働政策研究報告書 No.60,pp.103-141.
- 馬欣欣（2012a）「高年齢者が社会活動に参加する決定要因—ボランティア供給を中心に」（独立行政法人）労働政策研究・研修機構（編）『高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から』JILPT労働政策研究報告書 No.142,39-72.
- 馬欣欣（2012b）「中高年齢者における社会貢献活動の参加動機およびその活動形態に与える影響」（独立行政法人）労働政策研究・研修機構（編）『高齢者の社会貢献活動に関する研究—定量的分析と定性的分析から』JILPT労働政策研究報告書 No.142,73-102.
- 馬欣欣（2014）「高齢者におけるボランティア供給の決定要因に関する実証分析」『日本労働研究雑誌 No.643,pp.70-80.

- 馬欣欣 (2016) 「NPO 法人職員の賃金構造およびその満足度、活動継続意欲に及ぼす影響」  
独立行政法人) 労働政策研究・研修機構(編) 『NPO 就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—』 JILPT 労働政策研究報告書 No.183,pp.54-97.
- 森山智彦 (2007) 「事務局長のキャリア、役割、働き方」労働政策研究・研修機構 (編) 『NPO の就労発展への道筋—人材・財政・法制度から考える』 JILPT 労働政策研究報告書 No.82,pp.64-93.
- 森山智彦 (2016) 「キャリアとしての NPO—2004 年、2015 年調査との比較分析」独立行政法人) 労働政策研究・研修機構(編) 『NPO 就労に関する研究—恒常的成長と震災を機とした変化を捉える—』 JILPT 労働政策研究報告書 No.183,pp.98-120。
- 山内直人 (2001) 「ジェンダーからみた非営利市場—主婦はなぜ NPO を目指すか」『日本労働研究雑誌』 No.493,pp.30-41.
- Becker, G. S. (1965) “A Theory of the Allocation of Time,” *The Economic Journal*, 75(299), pp.493-517.
- Ball, G.A., Trevino, L.K. and Sims, H.P. Jr (1994) “Just and Unjust Organizational Punishment: Influences on Subordinate Performance and Citizenship”, *Academy of Management Journal*, Vol. 37, pp. 299-322.
- Carlin, P. S. (2001) “Evidence on the Volunteer Labor Supply of Married Women,” *Southern Economic Journal*, 67(4), pp.801-824.
- Cole, N. D. and Flind, D. H. (2004) “Perceptions of Distributive and Procedural Justice in Employee Benefits: Flexible versus Traditional Benefit Plans,” *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19 No. 1, pp. 19-40
- Freeman, R. B. (1997) “Working for Nothing: The Supply of Volunteer Labor,” *Journal of Labor Economics*, 15(1), pp.140-166.
- Ma, X. and Ono, A. (2013) “Determining Factors in Middle-Aged and Older Person’s Participation in Volunteer Activity and Willingness to Participate,” *Japan Labor Review*, 10(4), pp. 90-119.
- Menchik, P. L. and Weisbrod, B. A. (1987) “Volunteer Labor Supply,” *Journal of Public Economics*, 32, pp.159-183.
- Mincer, J. (1974) *Schooling, Experience and Earning*, New York: Columbia University Press.
- Schram, V. R. and Dunsing, M. M. (1981) “Influences on Married Women’s Volunteer Work Participation,” *The Journal of Consumer Research*, 7(4), pp.372-379.
- Segal, L. M. and Weisbrod, B. A. (2002) “Volunteer Labor Sorting across Industries,” *Journal of Policy Analysis and Management*, 21(3), pp.427-447.
- Vaillancourt, F. (1994) “To Volunteer or Not: Canada, 1987,” *Canadian Journal of Economics*, 27(4), pp.813-826.

付図表 6-1 記述統計量

| 仮説           | 変数名              | 全年齢層（19歳以上） |       | 50～59歳 |       | 60～64歳 |       | 65歳以上 |       |       |
|--------------|------------------|-------------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|
|              |                  | 平均値         | 標準偏差  | 平均値    | 標準偏差  | 平均値    | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  |       |
| 1. 人的資本活用仮説  | <b>【個人レベル変数】</b> |             |       |        |       |        |       |       |       |       |
|              | 学歴               |             |       |        |       |        |       |       |       |       |
|              | 中学校              | 1.2%        | 10.9% | 0.6%   | 7.7%  | 1.6%   | 12.7% | 3.6%  | 18.7% |       |
|              | 高校               | 29.9%       | 45.8% | 30.0%  | 45.9% | 32.3%  | 46.8% | 39.1% | 48.9% |       |
|              | 短大・高専            | 12.7%       | 33.3% | 15.9%  | 36.6% | 9.6%   | 29.4% | 4.0%  | 19.7% |       |
|              | 大学               | 41.9%       | 49.4% | 38.5%  | 48.7% | 46.6%  | 49.9% | 47.2% | 50.0% |       |
|              | 大学院              | 4.6%        | 20.9% | 3.9%   | 19.4% | 4.1%   | 19.9% | 3.2%  | 17.7% |       |
|              | その他              | 9.7%        | 29.5% | 11.1%  | 31.4% | 5.8%   | 23.3% | 2.8%  | 16.6% |       |
|              | 資格取得状況           |             |       |        |       |        |       |       |       |       |
|              | 法律・税理系資格         | 2.3%        | 15.1% | 2.5%   | 15.8% | 2.5%   | 15.5% | 2.4%  | 15.4% |       |
|              | 教育系資格            | 16.5%       | 37.2% | 20.4%  | 40.3% | 15.5%  | 36.2% | 13.7% | 34.5% |       |
|              | 医療系資格            | 32.3%       | 46.8% | 33.1%  | 47.1% | 28.2%  | 45.0% | 19.8% | 39.9% |       |
|              | その他の資格           | 75.7%       | 42.9% | 76.6%  | 42.4% | 75.0%  | 43.4% | 69.4% | 46.2% |       |
|              | 資格なし             | 1.3%        | 11.3% | 1.6%   | 12.7% | 1.3%   | 11.4% | 0.0%  | 0.0%  |       |
|              | 教育訓練なし           | 16.3%       | 37.0% | 13.0%  | 33.7% | 16.5%  | 37.1% | 9.5%  | 29.3% |       |
|              | 年齢               | 53          | 13    | 55     | 3     | 64     | 2     | 73    | 3     |       |
|              | 就業経験年数           |             |       |        |       |        |       |       |       |       |
|              | 現在のNPO・正規就業年数    | 17          | 14    | 16     | 12    | 25     | 14    | 29    | 15    |       |
|              | 現在のNPO・非正規就業年数   | 5           | 5     | 5      | 6     | 5      | 6     | 4     | 5     |       |
|              | 現在のNPO・経営者就業年数   | 5           | 8     | 6      | 7     | 6      | 9     | 8     | 11    |       |
|              | 他のNPO法人就業年数      | 0           | 0     | 0      | 0     | 0      | 0     | 0     | 0     |       |
|              | 非NPO法人就業年数       | 24          | 15    | 24     | 13    | 33     | 14    | 36    | 16    |       |
|              | 過去の活動状況          |             |       |        |       |        |       |       |       |       |
|              | 自発活動             | 34.7%       | 47.6% | 38.6%  | 48.7% | 38.5%  | 48.7% | 42.3% | 49.4% |       |
|              | 非自発活動            | 14.1%       | 34.8% | 13.7%  | 34.4% | 9.9%   | 29.9% | 8.5%  | 27.8% |       |
|              | 活動なし             | 51.2%       | 50.0% | 47.7%  | 50.0% | 51.6%  | 50.0% | 49.3% | 50.0% |       |
|              | 健康状態             |             |       |        |       |        |       |       |       |       |
|              | 良くない             | 14.7%       | 35.4% | 11.5%  | 32.0% | 10.4%  | 30.5% | 14.1% | 34.9% |       |
|              | あまり良くない          | 71.2%       | 45.3% | 76.5%  | 42.5% | 77.6%  | 41.7% | 68.1% | 46.7% |       |
|              | 良い               | 12.7%       | 33.3% | 10.9%  | 31.2% | 10.7%  | 30.9% | 16.5% | 37.2% |       |
|              | 非常に良い            | 1.4%        | 11.8% | 1.0%   | 10.2% | 1.3%   | 11.4% | 1.2%  | 11.0% |       |
|              | 2. 消費モデル仮説       | 非勤労所得       |       |        |       |        |       |       | 10.1% | 30.2% |
|              |                  | 所得第1五分位     | 21.0% | 40.8%  | 17.7% | 38.2%  | 19.6% | 39.7% | 16.1% | 36.9% |
|              |                  | 所得第2五分位     | 12.7% | 33.3%  | 10.0% | 30.1%  | 15.5% | 36.2% | 18.5% | 38.9% |
|              |                  | 所得第3五分位     | 17.3% | 37.9%  | 16.5% | 37.1%  | 19.6% | 39.7% | 16.5% | 37.2% |
|              |                  | 所得第4五分位     | 16.3% | 36.9%  | 14.7% | 35.4%  | 16.5% | 37.1% | 12.9% | 33.6% |
| 所得第5五分位      |                  | 17.3%       | 37.9% | 25.9%  | 43.9% | 11.7%  | 32.2% | 11.3% | 31.7% |       |
| 3. 利他主義仮説    | 利他主義             | 88.9%       | 31.4% | 90.0%  | 30.1% | 93.1%  | 25.4% | 96.0% | 19.7% |       |
| その他の個人レベルの要因 | 家族のNPO活動の状況      |             |       |        |       |        |       |       |       |       |
|              | 活動している           | 35.4%       | 47.8% | 39.6%  | 48.9% | 41.7%  | 49.3% | 41.5% | 49.4% |       |
|              | 活動していた           | 14.8%       | 35.5% | 13.9%  | 34.7% | 10.7%  | 30.9% | 10.1% | 30.2% |       |
|              | 活動していない          | 49.8%       | 50.0% | 46.5%  | 49.9% | 47.6%  | 50.0% | 48.4% | 50.1% |       |
|              | 男性               | 49.9%       | 50.0% | 38.1%  | 48.6% | 64.3%  | 48.0% | 79.0% | 40.8% |       |
|              | 活動形態             |             |       |        |       |        |       |       |       |       |
|              | 正規職員             | 46.5%       | 49.9% | 47.2%  | 50.0% | 38.6%  | 48.7% | 21.0% | 40.8% |       |
|              | 非正規職員            | 18.8%       | 39.1% | 20.5%  | 40.4% | 16.6%  | 37.3% | 8.9%  | 28.5% |       |
|              | 有償ボランティア         | 8.4%        | 27.8% | 9.4%   | 29.3% | 10.7%  | 30.9% | 16.1% | 36.9% |       |
|              | 無償事務局ボランティア      | 19.4%       | 39.6% | 17.7%  | 38.2% | 24.5%  | 43.1% | 35.9% | 48.1% |       |
|              | 無償その他ボランティア      | 6.9%        | 25.3% | 5.1%   | 22.0% | 9.6%   | 29.4% | 18.1% | 38.6% |       |
|              | NPO法人以外の雇用形態     |             |       |        |       |        |       |       |       |       |
|              | 正規雇用者            | 18.7%       | 39.0% | 19.8%  | 39.9% | 16.6%  | 37.3% | 12.1% | 32.7% |       |
|              | 非正規雇用者           | 9.3%        | 29.0% | 10.8%  | 31.1% | 8.7%   | 28.3% | 5.6%  | 23.1% |       |
|              | 経営者・自営業主         | 14.3%       | 35.1% | 16.6%  | 37.3% | 15.0%  | 35.7% | 19.0% | 39.3% |       |
|              | 専業主婦             | 11.8%       | 32.2% | 14.4%  | 35.1% | 9.9%   | 29.9% | 7.7%  | 26.7% |       |
|              | 非就業者             | 43.5%       | 49.6% | 36.1%  | 48.1% | 46.3%  | 49.9% | 51.2% | 50.1% |       |
|              | その他：学生など         | 2.4%        | 15.3% | 2.2%   | 14.8% | 3.5%   | 18.3% | 4.4%  | 20.6% |       |
|              | 職種               |             |       |        |       |        |       |       |       |       |
|              | 経営者・事務局長         | 36.2%       | 48.1% | 37.0%  | 48.3% | 47.1%  | 50.0% | 59.3% | 49.2% |       |
|              | 管理職              | 6.0%        | 23.7% | 6.7%   | 25.1% | 4.0%   | 19.5% | 4.0%  | 19.7% |       |
|              | 事務職              | 9.1%        | 28.7% | 7.3%   | 26.1% | 6.4%   | 24.5% | 3.2%  | 17.7% |       |
|              | 経理・人事職           | 12.4%       | 32.9% | 10.8%  | 31.1% | 15.2%  | 35.9% | 8.9%  | 28.5% |       |
|              | 専門職              | 11.3%       | 31.7% | 12.0%  | 32.5% | 6.8%   | 25.1% | 5.2%  | 22.3% |       |
|              | 経理・人事職           | 16.9%       | 37.5% | 16.5%  | 37.1% | 14.2%  | 34.9% | 12.1% | 32.7% |       |
|              | その他              | 8.2%        | 27.4% | 9.6%   | 29.5% | 6.4%   | 24.5% | 7.3%  | 26.0% |       |
|              | 既婚               | 77.0%       | 42.1% | 83.4%  | 37.3% | 87.3%  | 33.3% | 89.9% | 30.2% |       |
|              | 家族人数             | 3           | 1     | 3      | 1     | 3      | 1     | 3     | 1     |       |
|              | 親との同居            | 23.1%       | 42.2% | 26.1%  | 43.9% | 15.5%  | 36.2% | 4.8%  | 21.5% |       |
|              | 家族介護             |             |       |        |       |        |       |       |       |       |
|              | 介護している           | 13.4%       | 34.1% |        |       | 17.3%  | 37.9% | 8.5%  | 27.9% |       |
|              | 介護していた           | 32.6%       | 46.9% | 32.5%  | 46.9% | 42.2%  | 49.4% | 45.2% | 49.9% |       |
|              | したことがない          | 54.0%       | 49.8% | 49.9%  | 50.0% | 40.5%  | 49.1% | 46.4% | 50.0% |       |
|              | 通院経験あり           | 21.1%       | 40.8% | 21.1%  | 40.9% | 26.9%  | 44.4% | 27.4% | 44.7% |       |
|              | 東日本大震災で被災した      | 24.6%       | 43.1% | 25.6%  | 43.7% | 25.7%  | 43.7% | 19.4% | 39.6% |       |
|              | 定年退職経験あり         | 57.3%       | 49.5% | 51.9%  | 50.0% | 68.8%  | 46.4% | 69.5% | 46.1% |       |



(続き)

| 仮説           | 変数名              | 全体年齢層 (19歳以上) |       | 50～59歳 |       | 60～64歳 |       | 65歳以上 |       |
|--------------|------------------|---------------|-------|--------|-------|--------|-------|-------|-------|
|              |                  | 平均値           | 標準偏差  | 平均値    | 標準偏差  | 平均値    | 標準偏差  | 平均値   | 標準偏差  |
| 4. 賃金制度仮説    | <b>【企業レベル変数】</b> |               |       |        |       |        |       |       |       |
|              | 賃金変化             |               |       |        |       |        |       |       |       |
|              | 上昇               | 40.8%         | 49.2% | 38.8%  | 48.8% | 30.2%  | 46.0% | 37.2% | 48.9% |
|              | 低下               | 6.7%          | 25.1% | 8.7%   | 28.2% | 10.8%  | 31.1% | 9.3%  | 29.4% |
|              | 変化なし             | 52.4%         | 50.0% | 52.5%  | 50.0% | 59.1%  | 49.3% | 53.5% | 50.5% |
|              | 正規平均賃金値          | 253           | 75    | 250    | 80    | 243    | 79    | 231   | 101   |
|              | 非正規平均賃金値         | 960           | 410   | 941    | 195   | 999    | 537   | 1,109 | 936   |
|              | 賃金制度種類           |               |       |        |       |        |       |       |       |
|              | 年齢・勤続給           | 16.6%         | 37.3% | 12.2%  | 32.8% | 9.9%   | 29.9% | 11.6% | 32.4% |
|              | 資格・能力給           | 13.4%         | 34.0% | 14.0%  | 34.8% | 13.4%  | 34.1% | 11.6% | 32.4% |
|              | 職務・職種給           | 21.3%         | 41.0% | 23.6%  | 42.5% | 25.9%  | 43.9% | 27.9% | 45.4% |
|              | 成果主義給            | 4.8%          | 21.4% | 5.7%   | 23.2% | 3.9%   | 19.4% | 0.0%  | 0.0%  |
|              | 一律時間給            | 16.4%         | 37.0% | 18.5%  | 38.9% | 18.5%  | 38.9% | 18.6% | 39.4% |
|              | 明確なルールなし         | 13.9%         | 34.6% | 12.2%  | 32.8% | 18.5%  | 38.9% | 16.3% | 37.4% |
| わからない        | 13.6%            | 34.3%         | 13.7% | 34.5%  | 9.9%  | 29.9%  | 14.0% | 35.1% |       |
| その他の企業レベルの要因 | 企業規模             |               |       |        |       |        |       |       |       |
|              | 10人未満            | 8.7%          | 28.1% | 9.6%   | 29.5% | 9.9%   | 29.9% | 9.7%  | 29.6% |
|              | 10～49人           | 64.0%         | 48.0% | 65.2%  | 47.7% | 60.5%  | 48.9% | 62.5% | 48.5% |
|              | 50～99人           | 17.4%         | 37.9% | 18.0%  | 38.4% | 17.3%  | 37.9% | 19.4% | 39.6% |
|              | 100人以上           | 9.9%          | 29.9% | 7.2%   | 25.9% | 12.4%  | 32.9% | 8.5%  | 27.9% |
|              | 事務局長交代なし         | 53.6%         | 49.9% | 58.9%  | 49.2% | 47.1%  | 50.0% | 51.6% | 50.1% |
|              | 平均年齢が若い団体        | 12.7%         | 33.3% | 8.7%   | 28.2% | 7.7%   | 26.7% | 2.0%  | 14.1% |
|              | 男性割合が高い団体        | 36.7%         | 48.2% | 32.1%  | 46.7% | 42.0%  | 49.4% | 45.2% | 49.9% |
|              | 大卒者割合が高い団体       | 30.7%         | 46.1% | 28.8%  | 45.3% | 31.0%  | 46.3% | 30.2% | 46.0% |
|              | 活動分野             |               |       |        |       |        |       |       |       |
|              | 保健医療福祉           | 48.5%         | 50.0% | 50.1%  | 50.0% | 44.0%  | 49.7% | 36.7% | 48.3% |
|              | まちづくり            | 9.2%          | 28.9% | 8.8%   | 28.4% | 10.0%  | 30.1% | 14.5% | 35.3% |
|              | 学術文化芸術スポーツ       | 8.7%          | 28.2% | 7.9%   | 27.1% | 8.9%   | 28.5% | 12.9% | 33.6% |
|              | 環境保全             | 6.0%          | 23.8% | 4.8%   | 21.4% | 8.6%   | 28.0% | 8.1%  | 27.3% |
| 子供の健全育成      | 8.9%             | 28.5%         | 9.1%  | 28.8%  | 8.7%  | 28.3%  | 7.7%  | 26.7% |       |
| その他          | 18.7%            | 39.0%         | 19.2% | 39.4%  | 19.8% | 39.9%  | 20.2% | 40.2% |       |
| 地域要因         | <b>【地域変数】</b>    |               |       |        |       |        |       |       |       |
|              | 地域人口規模           |               |       |        |       |        |       |       |       |
|              | 政令指定都市           | 29.0%         | 45.4% | 25.3%  | 43.5% | 32.3%  | 46.8% | 34.7% | 47.7% |
|              | 人口10万人以上         | 39.5%         | 48.9% | 41.5%  | 49.3% | 35.4%  | 47.9% | 40.3% | 49.2% |
|              | 人口10万人未満         | 22.1%         | 41.5% | 24.6%  | 43.1% | 21.9%  | 41.4% | 16.9% | 37.6% |
| 町村           | 9.4%             | 29.2%         | 8.5%  | 28.0%  | 10.4% | 30.5%  | 8.1%  | 27.3% |       |
| サンプルサイズ      |                  | 2313          |       | 622    |       | 259    |       | 491   |       |

出所：JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」（個人調査票と団体調査票）に基づき、欠損値がない場合の計算。

注：各分析で用いる変数が異なるため、サンプルサイズが異なることを留意されたい。

付図表 6-2 NPO 活動者の報酬関数

|                    | 50～59歳      |        | 60～64歳     |        | 60～64歳     |        |
|--------------------|-------------|--------|------------|--------|------------|--------|
|                    | 推定係数        | z 値    | 推定係数       | z 値    | 推定係数       | z 値    |
| <b>【個人レベル変数】</b>   |             |        |            |        |            |        |
| 活動動機(非利他主義)        |             |        |            |        |            |        |
| 利他主義               | 0.148       | 0.63   | -0.203     | -0.50  | -0.479     | -0.70  |
| 活動開始年(1990年以前)     |             |        |            |        |            |        |
| 2000～2004年         | -0.427      | -1.23  | 0.529      | 1.08   | -0.185     | -0.33  |
| 2005～2009年         | -0.454      | -1.28  | 1.133 **   | 2.31   | -0.066     | -0.11  |
| 2010年～2011年2月      | -0.346      | -0.81  | 0.118      | 0.19   | 0.606      | 0.81   |
| 2011年3月以降          | -0.607 *    | -1.69  | 0.267      | 0.52   | -1.112 *   | -1.76  |
| 年齢                 | 0.526       | 0.47   | 2.360 **   | 2.38   | -1.401     | -1.30  |
| 年齢二乗               | -0.005      | -0.47  | -0.164 **  | -2.37  | 0.010      | 1.28   |
| 学歴(高校以下)           |             |        |            |        |            |        |
| 短大・高専              | 0.088       | 0.37   | 0.033      | 0.08   | -1.219 *   | -1.79  |
| 大学・大学院             | 0.014       | 0.06   | 0.232      | 0.76   | -0.593 *   | -1.63  |
| その他                | 0.306       | 1.16   | 0.460      | 1.06   | -0.016     | -0.02  |
| 教育訓練(なし)           |             |        |            |        |            |        |
| 教育訓練あり             | -0.085      | -0.38  | 0.398      | 1.26   | 0.679 *    | 1.61   |
| 資格(資格なし)           |             |        |            |        |            |        |
| 法律・税理系資格           | -0.162      | -0.28  | -0.323     | -0.47  | 3.314 **   | 3.69   |
| 教育系資格              | 0.175       | 0.86   | -0.608 *   | -1.72  | 0.172      | 0.39   |
| 医療系資格              | 0.159       | 0.87   | -0.618 **  | -2.30  | 0.104      | 0.28   |
| その他の資格             | 0.331 *     | 1.79   | 0.656 **   | 2.32   | -0.341     | -0.98  |
| 成績点数               | 0.541 ***   | 2.96   | -0.294     | -1.17  | 0.110      | 0.35   |
| 現在NPO就労状態(正規職員)    |             |        |            |        |            |        |
| 非正規職員              | -0.211      | -1.03  | 0.066      | 0.22   | 0.131      | 0.34   |
| 有償ボランティア           | -6.630 ***  | -20.39 | -7.103 *** | -11.87 | -5.995 **  | -13.10 |
| 無償・事務局             | -10.857 *** | -17.08 | -8.535 *** | -15.96 | -10.596 ** | -16.64 |
| 無償・その他             | -17.790 *** | -4.76  | -8.692 *** | -10.73 | -9.870 **  | -12.55 |
| その他:学生など           |             |        |            |        |            |        |
| NPO法人以外の就業形態(正規雇用) |             |        |            |        |            |        |
| 非正規雇用者             | -0.081      | -0.21  | 0.500      | 0.81   | 0.391      | 0.36   |
| 経営者・自営業主           | -1.027 ***  | -2.93  | 0.297      | 0.62   | 1.886 **   | 2.29   |
| 専業主婦               | -1.093 **   | -2.45  | 0.898      | 1.37   | -0.077     | -0.06  |
| 非就業者               | -1.048 **   | -2.51  | 0.593      | 1.05   | 0.994      | 0.90   |
| その他:学生など           | 0.142       | 0.22   | 0.523      | 0.56   | 1.801      | 1.37   |
| NPO法人以外の就労時間       | -0.024 ***  | -2.59  | 0.005      | 0.37   | 0.031      | 1.21   |
| 男性                 | 0.529 ***   | 2.66   | -0.385     | -1.26  | 0.441      | 0.96   |
| 健康状態(良くない)         |             |        |            |        |            |        |
| 非常に良い              | -0.165      | -0.23  | 1.748 *    | 1.86   | -0.911     | -0.45  |
| 良い                 | -0.569      | -0.84  | 0.243      | 0.28   | -0.416     | -0.21  |
| ふつう                | -0.651      | -0.92  | 0.789      | 0.87   | -1.299     | -0.64  |
| <b>【企業レベル変数】</b>   |             |        |            |        |            |        |
| 企業規模(10人未満)        |             |        |            |        |            |        |
| 10～49人             | -0.464      | -1.34  | 0.886 *    | 1.83   | 0.108      | 0.15   |
| 50～99人             | -0.679 *    | -1.77  | 1.130 **   | 2.12   | 0.162      | 0.20   |
| 100人以上             | -0.757 *    | -1.73  | 0.619      | 1.06   | -0.394     | -0.45  |
| 平均生産性              | 0.000       | -0.16  | 0.000      | 0.11   | 0.000      | -0.01  |
| 事務局長変更なし           | -0.114      | -0.71  | 0.201      | 0.83   | -0.352     | -1.13  |
| 平均年齢が若い団体          | -0.104      | -0.38  | 0.238      | 0.58   | 0.660      | 1.07   |
| 男性割合が高い団体          | -0.475 **   | -2.19  | -0.313     | -1.07  | -1.374 **  | -3.73  |
| 大卒者割合が高い団体         | 0.145       | 0.72   | 0.415      | 1.39   | -0.101     | -0.27  |
| 非正規雇用者が多い団体        | 0.323 *     | 1.76   | -0.342     | -1.17  | 0.185      | 0.52   |
| 活動分野(保健医療福祉)       |             |        |            |        |            |        |
| まちづくり              | 0.522       | 1.51   | -0.047     | -0.08  | 0.413      | 0.61   |
| 学術文化芸術スポーツ         | 0.363       | 1.05   | 0.247      | 0.53   | 1.733 **   | 3.07   |
| 環境保全               | -0.815 *    | -1.92  | -0.015     | -0.03  | -0.328     | -0.46  |
| 子供の健全育成            | 0.492 *     | 1.74   | -0.419     | -0.88  | 0.991 *    | 1.70   |
| その他                | 0.020       | 0.09   | -0.309     | -0.85  | 0.506      | 1.16   |
| 定年退職経験あり           | 0.286 *     | 1.70   | 0.333      | 1.23   | -0.492     | -1.43  |
| 定数項                | -5.898      | -0.19  | -27.274 ** | -2.36  | 56.971     | 1.49   |
| 非センサリング変数          | 457         |        | 324        |        | 235        |        |
| 左センサリング変数          | 160         |        | 98         |        | 219        |        |
| サンプルサイズ            | 617         |        | 313        |        | 454        |        |
| 最大似然尤度             | -932.100    |        | -475.899   |        | -616.503   |        |
| 決定係数               | 0.368       |        | 0.377      |        | 0.338      |        |

出所: JILPT2014「NPO法人の活動と働き方に関する調査」(個人調査票と団体調査票) に基づき計測。

注: 1) \*, \*\*, \*\*\*は有意水準10%、5%、1%をそれぞれ示す。

2) トビットモデルを用いた推定。

3) 地域ブロックを推定したが、掲載を省略している。

## 第7章 高齢者の就業と健康・介護

### 第1節 はじめに

少子高齢化が本格的に進行している日本社会において、将来的な労働力人口を確保し、社会の活力を維持するためにも、高齢者が個々の能力を十分に発揮して就業することの重要性が増している。

高齢者の就業を促進するためには就業を希望する高齢者の存在が前提となるが、日本の高齢者は、諸外国と比較しても就業希望率が高いとされている。内閣府が2015年に日本、アメリカ、ドイツ、スウェーデンの4か国で60歳以上の高齢者を対象に行った第8回「高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」によると、「今後も収入の伴う仕事をしたい(続けたい)」と思っている人の割合は、日本では44.9%であり、他の調査国であるアメリカ(39.4%)、スウェーデン(36.6%)、ドイツ(22.7%)よりも高い水準となっている。

それでは、高齢者が就業を希望する理由は何だろうか。同調査では、今後も収入の伴う仕事をしたい(続けたい)と回答した高齢者にその主な理由を質問している。(第7-1-1表参照。)

それによると、日本では、「収入がほしいから」が49.0%と最も多くなっているが、それに次いで多いのは「働くのは体によいから、老化を防ぐから」が24.8%であり、他の調査国であるスウェーデン(16.9%)、アメリカ(14.9%)、ドイツ(14.8%)よりも多くなっている。また、「仕事を通じて友人や仲間を得ることができるから」(7.1%)との回答も他の調査国(スウェーデン(3.0%)、アメリカ(2.8%)、ドイツ(0.9%))と比べて最も多くなっている。

一方で、就労の継続を希望する主な理由として、「仕事そのものが面白いから、自分の活力になるから」と回答した日本の高齢者の割合は16.9%にとどまっており、他の調査国であるスウェーデン(54.4%)、ドイツ(48.9%)、アメリカ(28.1%)と比べて最も低くなっている。

これらのことから、日本の高齢者は「働く」こと(就業)を、収入を得る手段や自己実現の手段としてだけではなく、健康維持及び老化防止、そして他者とのつながりのための好機として捉えているといえる。また、他者とのつながりは、自身の行動範囲の拡大や日常生活への満足感の向上を通じて、総じて身体的にも精神的にも高齢者の健康ポジティブな影響を与えるものと考えられる。これらのことから、「働くことは健康に良い」「健康のために働く」という考え方が、他の先進諸国と比較して、高齢者にも一般的に受容されているといえよう。

このように日本の高齢者就業において健康は特に考慮される要素であるといえるが、一般的な就業と健康の関係性について着目すると、両者の間には双方向の因果関係があるとされている。

図表 7-1-1 高齢者の就業希望理由(国際比較)

就労の継続を希望する理由（今後も収入の伴う仕事をしたい(続けたい)と答えた方に質問） (%)

|                         | 日本   | アメリカ | ドイツ  | スウェーデン |
|-------------------------|------|------|------|--------|
| 収入が欲しいから                | 49.0 | 52.7 | 31.9 | 20.8   |
| 仕事そのものが面白いから、自分の活力になるから | 16.9 | 28.1 | 48.9 | 54.4   |
| 仕事を通じて友人や、仲間を得ることができるから | 7.1  | 2.8  | 0.9  | 3.0    |
| 働くのは体によいから、老化を防ぐから      | 24.8 | 14.9 | 14.8 | 16.9   |
| その他                     | 2.2  | 1.5  | 3.1  | 4.9    |
| 無回答                     | -    | -    | 0.4  | -      |

〔出典〕平成27年度第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査結果(内閣府)

一つは、健康が就業に与える影響である。高齢者の労働供給関数の推定などの先行研究において、主観的健康感が高齢者の就業にプラスの影響を及ぼすとされており、「健康だから働く」という因果関係が成り立っているといえる。

もう一つは、上述してきた就業が健康に与える影響である。本稿で分析の対象とする独立行政法人労働政策研究・研修機構が2014年に実施した「60代の雇用・生活調査」の調査報告書（抽出率の逆数によるウェイトバック集計）においても、60代男性就業者の23.2%、60代女性就業者の22.9%が就業の理由として「健康上の理由（健康に良いなど）」を回答している（複数回答可）。また社会疫学における健康の社会的決定要因に関する研究では、健康は、学歴・職業などの社会経済的因子によっても決定されるとされており、就業は要素の一つであるとされている。（近藤（2007））

このように「働くことは健康に良い」「健康のために働く」という考え方は一般的であるが、一方で就業が健康へ及ぼす影響に関する実証研究は必ずしも多くはないのが現状である。

また、高齢者の就業や健康の関係性について考える上で無視できないのは、高齢者の介護負担の問題である。社会全体で見れば、高齢者は介護される側であり、現役世代が介護をする側であるという構図だが、現実的に高齢者の多くが老親や配偶者等の介護者でもある。事実、高齢化率の上昇や核家族化の進行に伴い、老老介護という言葉がメディア等でクローズアップされていることに象徴されるように、高齢者の介護負担の増加が指摘されている。介護負担は、介護者の健康や就業のいずれにも影響を与える可能性があり、高齢者の介護負担の軽減は重要な課題となっている。

本稿では、2014年の「60代の雇用・生活調査」の個人票を用いて、60代の高齢者を対象に、主観的健康感及び介護負担が高齢者の就業に与える影響を分析するとともに、就業が主観的健康感に与える影響について分析する。

本稿の構成は次のようになる。第2節で関係する先行研究及び本稿の位置付けを示し、第3節で推定モデル、第4節で利用するデータ及び利用変数について示す。第5節では、分析結果を示し、第6節ではまとめとして、分析結果の考察、政策的インプリケーション、分析に関する留意点と今後の検討課題について述べる。

## 第2節 先行研究及び本稿の位置付け

### 1. 先行研究

#### (1) 主観的健康感と就業の関係について

主観的健康感 (self-rated health) は、自分がどの程度健康だと考えているかを示す自己評価に基づいた健康度指標である。例えば、本稿で分析を行う「60代の雇用・生活調査」では、「あなたの普段の健康状態はいかがですか」との質問に対して、「大変良い」「良い」「あまり良くない」「良くない」の4段階の選択肢で回答する形式となっている。

主観的健康感と高齢者の就業との相関関係については、清家・山田 (2004) をはじめとする高齢者の労働供給を分析している多くの先行研究で取り上げられてきており、これまで主に着目されてきたのは、健康状態が労働供給に与える影響であり、ほぼ一貫して健康状態が悪い場合は就業しないという結果が得られているとされている。(小川 (2009))

高齢者の就業決定要因の推定に関する先行研究では、60代の雇用・生活調査の前身である厚生労働省の「高年齢者就業実態調査」を用いたものが多い。清家・馬 (2008) は、1980年から2004年までの同調査の個人票データを用いて、55歳時点で雇用者であった60代の男性高齢者における就業決定の規定要因を明らかにしたうえで、主観的健康感が良好な場合には就業確率が各年代を通して約3割上昇することを明らかにしている。

一方、岩本 (2000)、大石 (2000) は、従来の先行研究では健康は外生的な従属的要因として扱われることが多かったのに対して、不就業の言い訳として健康状態が悪いと回答する可能性、主観的健康感が真の健康状態を必ずしも投影していないことを指摘して、健康の内生性や同時決定バイアスを考慮したモデルを分析している。

特に大石 (2000) は、就業状態が健康状態に与える影響も考慮しており、健康と就業の同時性に関する検討が可能となっているが、モデルの制約上、就業状態から真の健康状態への影響力と就業状態から自己申告された健康状態への影響力の合計を効果しか識別できないため、個別にこの2つの効果を測定することは難しいとしている。また、山本 (2010) は、大石 (2000) と同様の分析の枠組みを用いて、1980年から2004年までの健康と就業状態の同時決定関係を考慮した上で分析を行っている。

一方、疫学分野の先行研究では、主観的健康感とは、単なる調査時点での主観的な健康状態を示すもの以上の意味をもつ指標として扱われている。主観的健康感とは医師による臨床的判断と一致しない場合においても、主観的健康感とは回答者の現在及び将来の健康状態に予測力を持つことが指摘されており、高齢者の主観的健康感とは、精神的健康度のみならず身体的・社会的健康度に寄与し、個人の生活の質を包括的に評価できる指標とされている。(近藤 (2007))

また、社会疫学の分野の先行研究では、健康の社会的決定要因 (Social Determinants of Health) の議論などにおいて、主観的健康状態は、性別、年齢、学歴、経済的要因、地理的要因など

様々な要素で規定されるとしており、職業階層や就業の有無も重要な要素の一つであるとされている。(近藤(2005))

日本の高齢者の就業や就業経験と主観的健康感の関係に関する経済分野での先行研究としては、Kajitani(2012)と梶谷(2012)がある。

Kajitani(2012)は、男性高齢者の就業行動が健康状態に与える影響について、1990年と1993年の「全国高齢者パネル調査」を用いて就業と健康状態との同時性・内生性を考慮した操作変数法を用いた分析を計量的に分析しており、その結果、日本の男性高齢者は年をとるにつれて相対的に労働時間を減らす傾向にあるものの、高齢期の就業が日本の男性高齢者の健康度を高めていると分析している。

また、梶谷(2012)は、就労期に最も長く従事した仕事(キャリアジョブ)の違いが高齢者の健康度に与える影響についてマイクロデータを用いて分析した結果、男性高齢者において、教育水準や資産、健康投資行動をコントロールしても、キャリアジョブがブルーカラー職であった場合と比べて専門的・管理的仕事や自営業である場合に高齢者の健康度が高まると分析している。

高齢者の就業ではないものの、就業と健康の内生性や同時決定性を考慮したうえで、就業の健康への影響を分析した先行研究としては、菅・小塩(2015)がある。菅・小塩(2015)では、国民生活基礎調査の個票データを用いて、Bivariate Probit Model(2変量Probitモデル)により、25歳から45歳までの短期雇用者となる内生的な決定プロセスを説明する式と、短期雇用の「健康状態が悪い確率」に与える効果を説明する式の二式を同時推定し、短期雇用者となることがメンタルヘルスに影響を与えていることを示している。

また、Kim MH, et al.(2008)は、パネルデータを用いて、韓国における非正規雇用が健康に与える影響について、傾向スコアマッチング(Propensity score matching)を用いて分析し、非正規雇用などの不安定な雇用状態は、その人の健康状態に悪影響を及ぼすとしている。

## (2) 介護負担と就業の関係について

介護負担と就業の関係性に関する研究については、当初は女性の就労行動との関係性に重点がおかれてきたが、近年では高齢者の就業への影響についても研究が行われている。

酒井・佐藤(2007)は、高齢者を対象としたパネルデータに基づき分析を行い、家庭内の要介護者の存在によって家族の就業は抑制される傾向にあり、具体的には男性では正規雇用や自営業の就業・退職決定に影響するのに対して、女性では非正規雇用の就業・退職決定に影響を与えている。また、就業と介護については、介護のために就業しないケースと、就業していないために介護者となっているケースの両方が考えられるため、介護しているか否かを説明変数とした場合には介護の就業に与える影響を過大評価する同時性バイアスがあると考えられることを指摘するとともに、介護の就業に与える影響を推定する際の介護状態の変数として、「家庭内に要介護者がいる」と「回答者本人が介護しているかどうか」を使っ

た場合では、係数に差があることを指摘している。

一方、岸田（2014）は、介護と就業は同時決定の関係にあることに配慮して操作変数法を用いるとともに、家事援助・身体介護等の介護の内容も考慮するために、介護負担の指標として、1週間の平均的な介護時間に加え、その内訳である身体介護時間、家事援助時間を用いた推定を行っている。その結果、介護が、就業確率、労働時間、収入を下げることを示すとともに、介護の影響は、男女とも介護時間（合計）よりも、身体介護時間や家事援助時間の方が大きいとしている。

## 2. 本稿の位置付け

本稿では、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2014年に実施した「60代の雇用・生活調査」の個票を用いて、60代の高齢者を対象に、主観的健康感及び介護負担が高齢者の就業に与える影響を分析するとともに、就業が主観的健康感に与える影響について分析する。

実証分析の方法については、基本的にはこれまでの先行研究を踏まえた形となっているが、本稿の分析において、これまでの先行研究と比較して特に留意した点を述べる。

第一は、分析対象の範囲である。高齢者の労働供給に関する先行研究では、分析の対象を55歳時点で雇用者であった者や、男性に限定しているものが多い。これは労働供給の決定要因として、定年による雇用の断絶や年金の受給権の影響等を主要な分析対象としていたことが関係している。本稿では、雇用以外の就業形態も含めた就業の効果を分析するため、就業経験や性別による限定を行わず、全ての60代全体を分析対象としている。その上で、男性と女性、または60代前半と後半との間の労働市場の違いを考慮して、60代前半男性、60代後半男性、60代前半女性、60代後半女性の4つのカテゴリーに区分して分析を行っている。

第二は、健康関数の推定方法である。本稿では、これまでの先行研究で指摘されてきた就業と健康状態の同時決定性や内生性に考慮するため、2つの就業確率関数と健康関数との誤差項の相関を仮定した最尤推定法であるBivariate Probit Modelを用いて分析を行っている。

第三は、調整する共変量の範囲である。社会疫学分野における先行研究において、健康の決定要因として、就業の有無のみならず、学歴や職業階層などの幅広い社会経済的因子が指摘されている。また、今回の実証分析に用いる「60代の雇用・生活調査」は、その前身の調査である「高年齢者就業実態調査」と同様に、クロスセクションデータでありながら、55歳時点での就業状況等をレトロスペクティブに質問している。これらを踏まえて、被説明変数が就業である場合のみならず、主観的健康感である場合についても、55歳当時の職業状況、家族構成、持ち家・住宅ローン・貯蓄の有無や、厚生年金受給資格の有無などを共変量として説明変数に盛り込み調整を行っている。

第四に、介護負担については、介護と就業の内生性・同時決定性が指摘されていることから操作変数法等により考慮した分析が望ましいが、「60代の雇用・生活調査」では介護時間等の情報を捕捉していないため、介護が必要な同居家族がいる場合については、本人が主な

介護者である場合と、本人以外が介護者である場合とを区別してダミー変数化するなどの処理を行って対応している。

その他の変数の設定の詳細については、第4節で個別に示している。

### 第3節 推定モデル

#### 1. 推定モデルの概略

本稿では、前節で述べたような点に留意して以下の手順で推定を行う。

##### (1) 就業確率関数（誘導型）及び市場賃金関数の推定

主観的健康感や介護負担の就業に与える影響を検討するため、市場賃金が留保賃金を上回れば就業を選択するという理論的枠組を採用し、就業・非就業による賃金のサンプル・セレクション・バイアスを考慮するためヘックマンの二段階推定法を用いる(Heckman (1976))。

具体的には、第1段階で就業確率関数を Probit Model で推定し、第2段階で市場賃金関数を推定するモデルを用いる。

なお、ヘックマンの二段階推定法によって推定した市場賃金関数については、逆ミルズ比の有意性によりサンプル・セレクション・バイアスの考慮の必要性について確認し、有意性が確認できない場合は、通常最小二乗法 (OLS) により推定する。

##### (2) 就業確率関数（構造型）及び健康関数の推定

(1) で推定した市場賃金関数に基づいて、賃金率を推定し、これを説明変数に加えることで、構造型の就業確率関数を推定する。また、就業の有無を説明変数に含む健康関数も同時に推定することとして、推定に当たっては、就業と健康の同時決定性を考慮するため、構造型就業確率関数と健康関数の誤差項における相関を考慮した Bivariate Probit Model により推定する。

推定後は、 $\text{atanh } \rho$  値の検定及び Wald 検定により有意性を確認し、同時決定性を考慮する必要性について確認する。有意性を確認できない場合は、それぞれの関数を1変数2値の通常の Probit Model により推定する。

#### 2. 分析モデルの定式化

分析のモデルを定式化すると、以下の通り、(1)式から(23)式までで示される。

##### (1) 就業確率関数（誘導型）及び市場賃金関数の推定モデル

通常の Probit Model による就業確率関数（誘導型）の推定式は(1)式～(3)式で示される。



$$Work_i^* = \kappa + \beta_{work}X_{worki} + u_i \quad (1)$$

$$Work_i = \begin{cases} 1 & \text{if } Work_i^* > 0 \\ 0 & \text{if } Work_i^* \leq 0 \end{cases} \quad (2)$$

$$\Pr(Work_i = 1) = \Pr(Work_i^* \geq 0) = \Phi(\kappa + \beta_{work}X_{worki}) \quad (3)$$

$X_{worki}$ : 主観的健康感、介護負担の状態、年齢、年齢の2乗、最終学歴、55歳当時の仕事状況、55歳当時の企業規模、55歳以降の定年経験、配偶者あり、同居家族人数、持ち家あり、住宅ローンあり、貯蓄あり、厚生年金受給資格あり、地域ブロック、都市規模、50歳前後になってから定年時を意識して転職や職業能力向上のために取り組んだこと

$\Phi(\cdot)$ : 就業確率の分布関数

最小二乗法 (OLS) による市場賃金関数の推定式は、(4) 式で示される。

$$\ln Wage_i = \alpha + \beta_{wage}X_{wagei} + u_i \quad (4)$$

$X_{wagei}$ : 主観的健康感、現在の仕事の経験年数、年齢、年齢の2乗、最終学歴、55歳当時の仕事状況、55歳当時の企業規模、55歳以降の定年経験、55歳の定年・退職後に仕事をしていた場合の職種、地域ブロック、都市規模

ヘックマンの二段階推定式による就業確率関数 (誘導型) 及び市場賃金関数の推定式は、(5) 式～ (9) 式で示される。

<第一段階の推定> 就業確率関数 (誘導型)

$$Work_i^* = \kappa + \beta_{work}X_{worki} + u_{1i} \quad (5)$$

$$Work_i = \begin{cases} 1 & \text{if } Work_i^* > 0 \\ 0 & \text{if } Work_i^* \leq 0 \end{cases} \quad (6)$$

$$\Pr(Work_i = 1) = \Pr(Work_i^* \geq 0) = \Phi(\kappa + \beta_{work}X_{worki}) \quad (7)$$

$X_{worki}$ : 主観的健康感、介護負担の状態、年齢、年齢の2乗、最終学歴、55歳当時の仕事状況、55歳当時の企業規模、55歳以降の定年経験、配偶者あり、同居家族人数、持ち家あり、住宅ローンあり、貯蓄あり、厚生年金受給資格あり、地域ブロック、都市規模、50歳前後になってから定年時を意識して転職や職業能力向上のために取り組んだこと

$\Phi(\cdot)$ : 就業確率の分布関数

<第二段階の推定>市場賃金関数

$$\ln Wage_i = \alpha + \beta_{wage} X_{wagei} + \beta_{\lambda} \lambda_i + u_{2i} \quad (8)$$

$$\lambda_i = \frac{\phi(\beta_{work} X_{worki})}{\Phi(\beta_{work} X_{worki})} \quad (9)$$

$X_{wagei}$ : 主観的健康感、現在の仕事の経験年数、年齢、年齢の2乗、最終学歴、55歳当時の仕事状況、55歳当時の企業規模、55歳以降の定年経験、55歳の定年・退職後に仕事をしていた場合の職種、地域ブロック、都市規模

$\phi(\cdot)$ : 就業確率の密度関数

$\Phi(\cdot)$ : 就業確率の分布関数

## (2) 就業確率関数（構造型）と健康関数の推定モデル

通常の Probit モデルによる就業確率関数（構造型）の推定式は(10)式～(12)式で示される。

$$Work_i^* = \kappa + \beta_{work} X_{worki} + \gamma_{wage} \widehat{\ln wage}_i + u_i \quad (10)$$

$$Work_i = \begin{cases} 1 & \text{if } Work_i^* > 0 \\ 0 & \text{if } Work_i^* \leq 0 \end{cases} \quad (11)$$

$$\Pr(Work_i = 1) = \Pr(Work_i^* \geq 0) = \Phi(\kappa + \beta_{work} X_{worki} + \gamma_{wage} \widehat{\ln wage}_i) \quad (12)$$

$X_{worki}$ : 主観的健康感、介護負担の状態、年齢、年齢の2乗、最終学歴、55歳当時の仕事状況、55歳当時の企業規模、55歳以降の定年経験、配偶者あり、同居家族人数、持ち家あり、住宅ローンあり、貯蓄あり、厚生年金受給資格あり、地域ブロック、都市規模、50歳前後になってから定年時を意識して転職や職業能力向上のために取り組んだこと

$\widehat{\ln Wage}_i$ : 市場賃金関数により推定された賃金率（推定値）

$\Phi(\cdot)$ : 就業確率の分布関数

また、通常の Probit モデルによる、健康関数の推定式は(13)式～(15)式で示される。

$$Health_i^* = \kappa + \eta_{health} Work_i + \beta_{health} X_{healthi} + u_i \quad (13)$$

$$Health_i = \begin{cases} 1 & \text{if } Health_i^* > 0 \\ 0 & \text{if } Health_i^* \leq 0 \end{cases} \quad (14)$$

$$\Pr(Health_i = 1) = \Pr(Health_i^* \geq 0) = \Phi(\kappa + \eta_{health} Work_i + \beta_{health} X_{healthi}) \quad (15)$$

$X_{healthi}$ : 一人当たり生計費 (対数変換)、介護負担の状態、年齢、年齢の 2 乗、最終学歴、55 歳当時の仕事状況、55 歳当時の企業規模、55 歳以降の定年経験、配偶者あり、同居家族人数、持ち家あり、住宅ローンあり、貯蓄あり、厚生年金受給資格あり、地域ブロック、都市規模、健康寿命 (都道府県・性別)、健康寿命 (都道府県・性別) の 2 乗

$\Phi(\cdot)$ : 健康関数の分布関数

Bivariate Probit Model では、(22)で示される誤差項の相関を仮定した最尤法にて推定される。就業確率関数 (構造型) 及び健康関数の推定式は(16)式～(22)式で示される。

[就業確率関数 (構造型)]

$$Work_i^* = \kappa_1 + \beta_1 X_{1i} + \gamma_{wage} \ln \widehat{wage}_i + u_{1i} \quad (16)$$

$$Work_i = \begin{cases} 1 & \text{if } Work_i^* > 0 \\ 0 & \text{if } Work_i^* \leq 0 \end{cases} \quad (17)$$

$$\Pr(Work_i = 1) = \Pr(Work_i^* \geq 0) = \Phi(\kappa_1 + \beta_1 X_{1i} + \gamma_{wage} \ln \widehat{wage}_i) \quad (18)$$

$X_{worki}$ : 介護負担の状態、年齢、年齢の 2 乗、最終学歴、55 歳当時の仕事状況、55 歳当時の企業規模、55 歳以降の定年経験、配偶者あり、同居家族人数、持ち家あり、住宅ローンあり、貯蓄あり、厚生年金受給資格あり、地域ブロック、都市規模、50 歳前後になってから定年時を意識して転職や職業能力向上のために取り組んだこと

$\ln \widehat{wage}_i$ : 市場賃金関数により推定された賃金率 (推定値)

$\Phi(\cdot)$ : 就業確率の分布関数

[健康関数]

$$Health_i^* = \kappa_2 + \eta Work_i + \beta_2 X_{2i} + u_{2i} \quad (19)$$

$$Health_i = \begin{cases} 1 & \text{if } Health_i^* > 0 \\ 0 & \text{if } Health_i^* \leq 0 \end{cases} \quad (20)$$

$$\Pr(Health_i = 1) = \Pr(Health_i^* \geq 0) = \Phi(\kappa_2 + \eta Work_i + \beta_2 X_{2i}) \quad (21)$$

$$\begin{pmatrix} u_{2i} \\ u_{1i} \end{pmatrix} \sim N \left( \begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} 1 & \rho \\ \rho & 1 \end{pmatrix} \right) \quad (22)$$

$X_{healthi}$ : 一人当たり生計費 (対数変換)、介護負担の状態、年齢、年齢の 2 乗、最終学歴、55 歳当時の仕事状況、55 歳当時の企業規模、55 歳以降の定年経験、配偶者あり、同居家族人数、持ち家あり、住宅ローンあり、貯蓄あり、厚生年金受給資格あり、地域ブロック、都市規模、健康寿命 (都道府県・性別)、健康寿命 (都道府県・性別) の 2 乗

$\Phi(\cdot)$ : 健康関数の分布関数

モデルの内生性・同時性を検定するために用いられる  $\text{atanh } \rho$  値は、(23)式により求められる。

$$\text{atanh } \rho = \frac{1}{2} \ln \left( \frac{1+\rho}{1-\rho} \right) \quad (23)$$

## 第 4 節 利用するデータ及び利用変数

### 1. 利用するデータ

本稿では、独立行政法人労働政策研究・研修機構が 60 歳代の雇用・生活の実態と 65 歳を超えた雇用促進の条件把握のために、2014 年 7 月～8 月に 60～69 歳の 5000 人 (有効回答 3,244 人) の個人を対象に実施した「60 代の雇用・生活調査」の調査票データを利用している。

分析で利用する変数の記述統計量は、サンプル全体については図表 7-4-1、60 代前半男性及び 60 代後半男性の記述統計量は図表 7-4-2、60 代前半女性及び 60 代後半女性の基本はそれぞれ、図表 7-4-3 で示している。

図表 7-4-1 記述統計量(全体)

|  |                                  | 【全体】        |           |         |           |           |
|--|----------------------------------|-------------|-----------|---------|-----------|-----------|
|  |                                  | サンプル<br>サイズ | 平均値       | 標準偏差    | 最小値       | 最大値       |
| 主観的健康感   | 大変良い・良い=1<br>(あまり良くない・良くない=0)    | 3,244       | 0.685     | 0.465   | 0         | 1         |
| 現在の仕事の状況                                       | 現時点で就業                           | 3,244       | 0.597     | 0.491   | 0         | 1         |
|  | 賃金率(対数変換)                        | 1,642       | 0.215     | 0.776   | -3.778    | 5.687     |
|  | 現在の仕事の経験年数                       | 3,244       | 11.871    | 15.979  | 0         | 52        |
| 経済状態   | 一人当たり生計費(対数変換)                   | 2,524       | 4.950     | 0.504   | 2         | 8         |
| 介護負担の状態  | 本人が主な介護者                         | 3,244       | 0.055     | 0.228   | 0         | 1         |
|  | 家族が主な介護者                         | 3,244       | 0.111     | 0.314   | 0         | 1         |
| 年齢   | 年齢                               | 3,244       | 63.850    | 2.600   | 60        | 70        |
|  | 年齢の2乗                            | 3,244       | 4,803.563 | 334.496 | 3,600     | 4,900     |
| 最終学歴   | 中学卒                              | 3,244       | 0.189     | 0.392   | 0         | 1         |
|  | 高校卒                              | 3,244       | 0.483     | 0.500   | 0         | 1         |
|  | 短大・高専・専門学校卒                      | 3,244       | 0.125     | 0.331   | 0         | 1         |
|  | 大学・大学院卒                          | 3,244       | 0.197     | 0.398   | 0         | 1         |
| 55歳当時の仕事状況                                     | 55歳当時雇用者ではない                     | 3,244       | 0.208     | 0.406   | 0         | 1         |
|  | 55歳当時雇用者(正社員)                    | 3,244       | 0.283     | 0.450   | 0         | 1         |
|  | 55歳当時雇用者(正社員以外)                  | 3,244       | 0.011     | 0.106   | 0         | 1         |
| 55歳当時の企業規模                                     | 55歳当時100人規模未満企業                  | 3,244       | 0.333     | 0.471   | 0         | 1         |
|  | 55歳当時100人～499人規模企業               | 3,244       | 0.132     | 0.338   | 0         | 1         |
|  | 55歳当時500人以上企業規模                  | 3,244       | 0.187     | 0.390   | 0         | 1         |
|  | 官公庁                              | 3,244       | 0.048     | 0.213   | 0         | 1         |
| 55歳以降の定年経験                                     | 55歳以降の定年経験あり                     | 3,244       | 0.346     | 0.476   | 0         | 1         |
| 55歳の定年・退職後に仕事をしていた場合の職種(定年なし就業中も含む)            | 管理的な仕事                           | 3,244       | 0.080     | 0.271   | 0         | 1         |
|  | 専門的・技術的な仕事                       | 3,244       | 0.099     | 0.299   | 0         | 1         |
|  | 事務的な仕事                           | 3,244       | 0.051     | 0.219   | 0         | 1         |
|  | 販売の仕事                            | 3,244       | 0.033     | 0.179   | 0         | 1         |
|  | サービスの仕事                          | 3,244       | 0.046     | 0.209   | 0         | 1         |
|  | 保安の仕事                            | 3,244       | 0.006     | 0.078   | 0         | 1         |
|  | 農林漁業の仕事                          | 3,244       | 0.006     | 0.074   | 0         | 1         |
|  | 生産工程の仕事                          | 3,244       | 0.034     | 0.182   | 0         | 1         |
|  | 輸送・機械運転の仕事                       | 3,244       | 0.016     | 0.127   | 0         | 1         |
|  | 建設・採掘の仕事                         | 3,244       | 0.016     | 0.127   | 0         | 1         |
|  | 運搬・清掃・包装等の仕事                     | 3,244       | 0.012     | 0.109   | 0         | 1         |
| 婚姻状態   | 配偶者あり                            | 3,244       | 0.749     | 0.434   | 0         | 1         |
| 経済状態   | 同居家族人数                           | 3,244       | 1.837     | 1.531   | 0         | 12        |
|  | 持ち家あり                            | 3,244       | 0.882     | 0.323   | 0         | 1         |
|  | 住宅ローンあり                          | 3,244       | 0.132     | 0.339   | 0         | 1         |
|  | 貯蓄あり                             | 3,244       | 1.616     | 0.962   | 1         | 4         |
|  | 厚生年金受給資格あり                       | 3,244       | 0.509     | 0.500   | 0         | 1         |
| 地域ブロック   | 北海道・東北                           | 3,244       | 0.128     | 0.334   | 0         | 1         |
|  | 関東甲信越                            | 3,244       | 0.337     | 0.473   | 0         | 1         |
|  | 東海・北陸                            | 3,244       | 0.162     | 0.369   | 0         | 1         |
|  | 近畿                               | 3,244       | 0.151     | 0.358   | 0         | 1         |
|  | 中国・四国                            | 3,244       | 0.102     | 0.302   | 0         | 1         |
|  | 九州・沖縄                            | 3,244       | 0.120     | 0.325   | 0         | 1         |
| 都市規模   | 21大市                             | 3,244       | 0.230     | 0.421   | 0         | 1         |
|  | 20万以上都市                          | 3,244       | 0.232     | 0.422   | 0         | 1         |
|  | 10万以上都市                          | 3,244       | 0.174     | 0.379   | 0         | 1         |
|  | その他の市                            | 3,244       | 0.256     | 0.436   | 0         | 1         |
|  | 町村                               | 3,244       | 0.108     | 0.310   | 0         | 1         |
| 50歳前後になってから、定年時を意識して転職や職業能力向上のために取り組んだこと(複数回答) | 自営業を始めるための準備をした                  | 3,244       | 0.036     | 0.187   | 0         | 1         |
|  | 資格取得について調べた                      | 3,244       | 0.052     | 0.222   | 0         | 1         |
|  | 資格を取得するために自分で勉強した                | 3,244       | 0.058     | 0.233   | 0         | 1         |
|  | 資格を取得するために学校に通ったり、通信講座を受講したりした   | 3,244       | 0.045     | 0.208   | 0         | 1         |
|  | 職業能力の向上に取り組んだことはないが、転職の準備はした     | 3,244       | 0.041     | 0.198   | 0         | 1         |
|  | 過去の職務経歴を振り返って、自分なりに自分の職務能力分析を行った | 3,244       | 0.097     | 0.297   | 0         | 1         |
|  | その他                              | 3,244       | 0.023     | 0.148   | 0         | 1         |
|  | 特に取り組んだことはない                     | 3,244       | 0.647     | 0.478   | 0         | 1         |
| 地域の健康状態  | 健康寿命(都道府県・性別)                    | 3,244       | 71.326    | 1.839   | 68.640    | 75.310    |
|  | 健康寿命(都道府県・性別)の2乗                 | 3,244       | 5,090.796 | 263.126 | 4,711.450 | 5,671.596 |

図表 7-4-2 記述統計量(60代前半男性、60代後半男性)

|  |                                  | 【60代前半・男性】  |          |         |          |          | 【60代後半・男性】  |          |         |          |          |
|--|----------------------------------|-------------|----------|---------|----------|----------|-------------|----------|---------|----------|----------|
|  |                                  | サンプル<br>サイズ | 平均値      | 標準偏差    | 最小値      | 最大値      | サンプル<br>サイズ | 平均値      | 標準偏差    | 最小値      | 最大値      |
| 主観的健康感   | 大変良い・良い=1<br>(あまり良くない・良くない=0)    | 1,250       | 0.698    | 0.459   | 0        | 1        | 690         | 0.678    | 0.467   | 0        | 1        |
| 現在の仕事の状況                                       | 現時点で就業                           | 1,250       | 0.749    | 0.434   | 0        | 1        | 690         | 0.559    | 0.497   | 0        | 1        |
|  | 賃金率(対数変換)                        | 828         | 0.366    | 0.746   | -3.778   | 3.912    | 307         | 0.274    | 0.788   | -2.813   | 5.687    |
|  | 現在の仕事の経験年数                       | 1,250       | 16.239   | 17.390  | 0        | 49       | 690         | 11.546   | 16.971  | 0        | 52       |
| 経済状態   | 一人当たり生計費(対数変換)                   | 996         | 4.978    | 0.518   | 2.544    | 7.968    | 527         | 4.986    | 0.499   | 2.852    | 7.457    |
| 介護負担の状態  | 本人が主な介護者                         | 1,250       | 0.032    | 0.176   | 0        | 1        | 690         | 0.025    | 0.155   | 0        | 1        |
|  | 家族が主な介護者                         | 1,250       | 0.146    | 0.353   | 0        | 1        | 690         | 0.128    | 0.334   | 0        | 1        |
| 年齢   | 年齢                               | 1,250       | 62.221   | 1.425   | 60       | 64       | 690         | 66.759   | 1.423   | 65       | 70       |
|  | 年齢の2乗                            | 1,250       | 3873.456 | 176.907 | 3600     | 4096     | 690         | 4458.843 | 190.732 | 4225     | 4900     |
| 最終学歴   | 中学卒                              | 1,250       | 0.174    | 0.379   | 0        | 1        | 690         | 0.243    | 0.429   | 0        | 1        |
|  | 高校卒                              | 1,250       | 0.442    | 0.497   | 0        | 1        | 690         | 0.445    | 0.497   | 0        | 1        |
|  | 短大・高専・専門学校卒                      | 1,250       | 0.071    | 0.257   | 0        | 1        | 690         | 0.070    | 0.255   | 0        | 1        |
|  | 大学・大学院卒                          | 1,250       | 0.306    | 0.461   | 0        | 1        | 690         | 0.239    | 0.427   | 0        | 1        |
| 55歳当時の仕事状況                                     | 55歳当時雇用者ではない                     | 1,250       | 0.110    | 0.314   | 0        | 1        | 690         | 0.107    | 0.310   | 0        | 1        |
|  | 55歳当時雇用者(正社員)                    | 1,250       | 0.209    | 0.407   | 0        | 1        | 690         | 0.209    | 0.407   | 0        | 1        |
|  | 55歳当時雇用者(正社員以外)                  | 1,250       | 0.010    | 0.098   | 0        | 1        | 690         | 0.014    | 0.120   | 0        | 1        |
| 55歳当時の企業規模                                     | 55歳当時100人規模未満企業                  | 1,250       | 0.325    | 0.468   | 0        | 1        | 690         | 0.330    | 0.471   | 0        | 1        |
|  | 55歳当時100人～499人規模企業               | 1,250       | 0.155    | 0.362   | 0        | 1        | 690         | 0.143    | 0.351   | 0        | 1        |
|  | 55歳当時500人以上企業規模                  | 1,250       | 0.241    | 0.428   | 0        | 1        | 690         | 0.252    | 0.435   | 0        | 1        |
|  | 官公庁                              | 1,250       | 0.057    | 0.232   | 0        | 1        | 690         | 0.049    | 0.217   | 0        | 1        |
| 55歳以降の定年経験                                     | 55歳以降の定年経験あり                     | 1,250       | 0.417    | 0.493   | 0        | 1        | 690         | 0.509    | 0.500   | 0        | 1        |
| 55歳の定年・退職後に仕事をしていった場合の職種<br>(定年なし就業中も含む)       | 管理的な仕事                           | 1,250       | 0.127    | 0.333   | 0        | 1        | 690         | 0.112    | 0.315   | 0        | 1        |
|  | 専門的・技術的な仕事                       | 1,250       | 0.126    | 0.332   | 0        | 1        | 690         | 0.120    | 0.326   | 0        | 1        |
|  | 事務的な仕事                           | 1,250       | 0.042    | 0.200   | 0        | 1        | 690         | 0.046    | 0.210   | 0        | 1        |
|  | 販売の仕事                            | 1,250       | 0.029    | 0.167   | 0        | 1        | 690         | 0.029    | 0.168   | 0        | 1        |
|  | サービスの仕事                          | 1,250       | 0.039    | 0.194   | 0        | 1        | 690         | 0.036    | 0.187   | 0        | 1        |
|  | 保安の仕事                            | 1,250       | 0.006    | 0.080   | 0        | 1        | 690         | 0.014    | 0.120   | 0        | 1        |
|  | 農林漁業の仕事                          | 1,250       | 0.006    | 0.080   | 0        | 1        | 690         | 0.004    | 0.066   | 0        | 1        |
|  | 生産工程の仕事                          | 1,250       | 0.026    | 0.158   | 0        | 1        | 690         | 0.041    | 0.197   | 0        | 1        |
|  | 輸送・機械運転の仕事                       | 1,250       | 0.027    | 0.163   | 0        | 1        | 690         | 0.028    | 0.164   | 0        | 1        |
|  | 建設・採掘の仕事                         | 1,250       | 0.031    | 0.174   | 0        | 1        | 690         | 0.019    | 0.136   | 0        | 1        |
|  | 運搬・清掃・包装等の仕事                     | 1,250       | 0.005    | 0.069   | 0        | 1        | 690         | 0.010    | 0.100   | 0        | 1        |
|  | 婚姻状態                             | 配偶者あり       | 1,250    | 0.796   | 0.403    | 0        | 1           | 690      | 0.803   | 0.398    | 0        |
| 経済状態   | 同居家族人数                           | 1,250       | 1.929    | 1.576   | 0        | 12       | 690         | 1.830    | 1.491   | 0        | 8        |
|  | 持ち家あり                            | 1,250       | 0.873    | 0.333   | 0        | 1        | 690         | 0.904    | 0.294   | 0        | 1        |
|  | 住宅ローンあり                          | 1,250       | 0.154    | 0.361   | 0        | 1        | 690         | 0.135    | 0.342   | 0        | 1        |
|  | 貯蓄あり                             | 1,250       | 1.590    | 0.921   | 1        | 4        | 690         | 1.588    | 0.951   | 1        | 4        |
|  | 厚生年金受給資格あり                       | 1,250       | 0.507    | 0.500   | 0        | 1        | 690         | 0.616    | 0.487   | 0        | 1        |
| 地域ブロック   | 北海道・東北                           | 1,250       | 0.133    | 0.339   | 0        | 1        | 690         | 0.125    | 0.331   | 0        | 1        |
|  | 関東甲信越                            | 1,250       | 0.339    | 0.474   | 0        | 1        | 690         | 0.348    | 0.477   | 0        | 1        |
|  | 東海・北陸                            | 1,250       | 0.167    | 0.373   | 0        | 1        | 690         | 0.155    | 0.362   | 0        | 1        |
|  | 近畿                               | 1,250       | 0.142    | 0.350   | 0        | 1        | 690         | 0.157    | 0.364   | 0        | 1        |
|  | 中国・四国                            | 1,250       | 0.100    | 0.300   | 0        | 1        | 690         | 0.096    | 0.294   | 0        | 1        |
|  | 九州・沖縄                            | 1,250       | 0.118    | 0.323   | 0        | 1        | 690         | 0.120    | 0.326   | 0        | 1        |
| 都市規模   | 21大市                             | 1,250       | 0.221    | 0.415   | 0        | 1        | 690         | 0.243    | 0.429   | 0        | 1        |
|  | 20万以上都市                          | 1,250       | 0.225    | 0.418   | 0        | 1        | 690         | 0.228    | 0.420   | 0        | 1        |
|  | 10万以上都市                          | 1,250       | 0.178    | 0.383   | 0        | 1        | 690         | 0.164    | 0.370   | 0        | 1        |
|  | その他の市                            | 1,250       | 0.263    | 0.441   | 0        | 1        | 690         | 0.268    | 0.443   | 0        | 1        |
|  | 町村                               | 1,250       | 0.113    | 0.316   | 0        | 1        | 690         | 0.097    | 0.296   | 0        | 1        |
| 50歳前後になってから、定年時を意識して転職や職業能力向上のために取り組んだこと(複数回答) | 自営業を始めるための準備をした                  | 1,250       | 0.046    | 0.210   | 0        | 1        | 690         | 0.057    | 0.231   | 0        | 1        |
|  | 資格取得について調べた                      | 1,250       | 0.058    | 0.235   | 0        | 1        | 690         | 0.057    | 0.231   | 0        | 1        |
|  | 資格を取得するために自分で勉強した                | 1,250       | 0.061    | 0.239   | 0        | 1        | 690         | 0.077    | 0.266   | 0        | 1        |
|  | 資格を取得するために学校に通ったり、通信講座を受講したりした   | 1,250       | 0.034    | 0.180   | 0        | 1        | 690         | 0.049    | 0.217   | 0        | 1        |
|  | 職業能力の向上に取り組んだことはないが、転職の準備はした     | 1,250       | 0.050    | 0.217   | 0        | 1        | 690         | 0.049    | 0.217   | 0        | 1        |
|  | 過去の職務経歴を振り返って、自分なりに自分の職務能力分析を行った | 1,250       | 0.117    | 0.321   | 0        | 1        | 690         | 0.125    | 0.331   | 0        | 1        |
|  | その他                              | 1,250       | 0.023    | 0.151   | 0        | 1        | 690         | 0.032    | 0.176   | 0        | 1        |
| 特に取り組んだことはない                                   | 1,250                            | 0.618       | 0.486    | 0       | 1        | 690      | 0.587       | 0.493    | 0       | 1        |          |
| 地域の健康状態  | 健康寿命(都道府県・性別)                    | 1,250       | 69.970   | 0.835   | 68.640   | 71.550   | 690         | 69.973   | 0.844   | 68.640   | 71.550   |
|  | 健康寿命(都道府県・性別)の2乗                 | 1,250       | 4896.482 | 116.844 | 4711.450 | 5119.403 | 690         | 4896.907 | 118.097 | 4711.450 | 5119.403 |

図表 7-4-3 記述統計量(60代前半女性、60代後半女性)

|  |                                  | 【60代前半・女性】  |          |         |          | 【60代後半・女性】 |             |          |         |          |          |
|--|----------------------------------|-------------|----------|---------|----------|------------|-------------|----------|---------|----------|----------|
|  |                                  | サンプル<br>サイズ | 平均値      | 標準偏差    | 最小値      | 最大値        | サンプル<br>サイズ | 平均値      | 標準偏差    | 最小値      | 最大値      |
| 主観的健康感   | 大変良い・良い=1<br>(あまり良くない・良くない=0)    | 838         | 0.687    | 0.464   | 0        | 1          | 466         | 0.655    | 0.476   | 0        | 1        |
| 現在の仕事の状況                                       | 現時点で就業                           | 838         | 0.510    | 0.500   | 0        | 1          | 466         | 0.401    | 0.491   | 0        | 1        |
|  | 賃金率(対数変換)                        | 363         | -0.049   | 0.717   | -2.813   | 3.219      | 144         | -0.107   | 0.804   | -2.463   | 2.590    |
|  | 現在の仕事の経験年数                       | 838         | 8.241    | 12.294  | 0        | 47         | 466         | 7.167    | 12.129  | 0        | 50       |
| 経済状態   | 一人当たり生計費(対数変換)                   | 635         | 4.919    | 0.507   | 2.016    | 6.992      | 366         | 4.878    | 0.458   | 2.933    | 6.050    |
| 介護負担の状態  | 本人が主な介護者                         | 838         | 0.103    | 0.304   | 0        | 1          | 466         | 0.077    | 0.267   | 0        | 1        |
|  | 家族が主な介護者                         | 838         | 0.075    | 0.264   | 0        | 1          | 466         | 0.058    | 0.234   | 0        | 1        |
| 年齢   | 年齢                               | 838         | 62.228   | 1.366   | 60       | 64         | 466         | 66.828   | 1.411   | 65       | 70       |
|  | 年齢の2乗                            | 838         | 3874.178 | 169.551 | 3600     | 4096       | 466         | 4468.013 | 189.303 | 4225     | 4900     |
| 最終学歴   | 中学卒                              | 838         | 0.136    | 0.343   | 0        | 1          | 466         | 0.247    | 0.432   | 0        | 1        |
|  | 高校卒                              | 838         | 0.548    | 0.498   | 0        | 1          | 466         | 0.530    | 0.500   | 0        | 1        |
|  | 短大・高専・専門学校卒                      | 838         | 0.233    | 0.423   | 0        | 1          | 466         | 0.161    | 0.368   | 0        | 1        |
|  | 大学・大学院卒                          | 838         | 0.079    | 0.270   | 0        | 1          | 466         | 0.056    | 0.230   | 0        | 1        |
| 55歳当時の仕事状況                                     | 55歳当時雇用者ではない                     | 838         | 0.356    | 0.479   | 0        | 1          | 466         | 0.354    | 0.479   | 0        | 1        |
|  | 55歳当時雇用者(正社員)                    | 838         | 0.387    | 0.487   | 0        | 1          | 466         | 0.403    | 0.491   | 0        | 1        |
|  | 55歳当時雇用者(正社員以外)                  | 838         | 0.011    | 0.103   | 0        | 1          | 466         | 0.013    | 0.113   | 0        | 1        |
| 55歳当時の企業規模                                     | 55歳当時100人規模未満企業                  | 838         | 0.333    | 0.472   | 0        | 1          | 466         | 0.356    | 0.479   | 0        | 1        |
|  | 55歳当時100人～499人規模企業               | 838         | 0.109    | 0.311   | 0        | 1          | 466         | 0.094    | 0.293   | 0        | 1        |
|  | 55歳当時500人以上企業規模                  | 838         | 0.110    | 0.313   | 0        | 1          | 466         | 0.088    | 0.284   | 0        | 1        |
|  | 官公庁                              | 838         | 0.042    | 0.200   | 0        | 1          | 466         | 0.032    | 0.177   | 0        | 1        |
| 55歳以降の定年経験                                     | 55歳以降の定年経験あり                     | 838         | 0.163    | 0.370   | 0        | 1          | 466         | 0.245    | 0.430   | 0        | 1        |
| 55歳の定年・退職後に仕事をしていった場合の職種<br>(定年なし就業中も含む)       | 管理的な仕事                           | 838         | 0.018    | 0.133   | 0        | 1          | 466         | 0.017    | 0.130   | 0        | 1        |
|  | 専門的・技術的な仕事                       | 838         | 0.069    | 0.254   | 0        | 1          | 466         | 0.049    | 0.217   | 0        | 1        |
|  | 事務的な仕事                           | 838         | 0.067    | 0.250   | 0        | 1          | 466         | 0.052    | 0.221   | 0        | 1        |
|  | 販売の仕事                            | 838         | 0.043    | 0.203   | 0        | 1          | 466         | 0.032    | 0.177   | 0        | 1        |
|  | サービスの仕事                          | 838         | 0.061    | 0.239   | 0        | 1          | 466         | 0.052    | 0.221   | 0        | 1        |
|  | 保安の仕事                            | 838         | 0.001    | 0.035   | 0        | 1          | 466         | 0.002    | 0.046   | 0        | 1        |
|  | 農林漁業の仕事                          | 838         | 0.005    | 0.069   | 0        | 1          | 466         | 0.006    | 0.080   | 0        | 1        |
|  | 生産工程の仕事                          | 838         | 0.049    | 0.216   | 0        | 1          | 466         | 0.021    | 0.145   | 0        | 1        |
|  | 輸送・機械運転の仕事                       | 838         | 0.000    | 0.000   | 0        | 0          | 466         | 0.000    | 0.000   | 0        | 0        |
|  | 建設・採掘の仕事                         | 838         | 0.001    | 0.035   | 0        | 1          | 466         | 0.000    | 0.000   | 0        | 0        |
|  | 運搬・清掃・包装等の仕事                     | 838         | 0.024    | 0.153   | 0        | 1          | 466         | 0.013    | 0.113   | 0        | 1        |
|  | 婚姻状態                             | 配偶者あり       | 838      | 0.691   | 0.462    | 0          | 1           | 466      | 0.646   | 0.479    | 0        |
| 経済状態   | 同居家族人数                           | 838         | 1.832    | 1.542   | 0        | 10         | 466         | 1.612    | 1.424   | 0        | 8        |
|  | 持ち家あり                            | 838         | 0.868    | 0.339   | 0        | 1          | 466         | 0.899    | 0.301   | 0        | 1        |
|  | 住宅ローンあり                          | 838         | 0.136    | 0.343   | 0        | 1          | 466         | 0.064    | 0.246   | 0        | 1        |
|  | 貯蓄あり                             | 838         | 1.638    | 1.006   | 1        | 4          | 466         | 1.689    | 1.001   | 1        | 4        |
|  | 厚生年金受給資格あり                       | 838         | 0.453    | 0.498   | 0        | 1          | 466         | 0.457    | 0.499   | 0        | 1        |
| 地域ブロック   | 北海道・東北                           | 838         | 0.122    | 0.327   | 0        | 1          | 466         | 0.133    | 0.340   | 0        | 1        |
|  | 関東甲信越                            | 838         | 0.316    | 0.465   | 0        | 1          | 466         | 0.350    | 0.477   | 0        | 1        |
|  | 東海・北陸                            | 838         | 0.167    | 0.373   | 0        | 1          | 466         | 0.152    | 0.360   | 0        | 1        |
|  | 近畿                               | 838         | 0.154    | 0.361   | 0        | 1          | 466         | 0.163    | 0.370   | 0        | 1        |
|  | 中国・四国                            | 838         | 0.109    | 0.311   | 0        | 1          | 466         | 0.103    | 0.304   | 0        | 1        |
|  | 九州・沖縄                            | 838         | 0.132    | 0.339   | 0        | 1          | 466         | 0.099    | 0.299   | 0        | 1        |
|  | 都市規模                             | 21大市        | 838      | 0.235   | 0.424    | 0          | 1           | 466      | 0.227   | 0.420    | 0        |
| 20万以上都市  | 838                              | 0.241       | 0.428    | 0       | 1        | 466        | 0.245       | 0.430    | 0       | 1        |          |
| 10万以上都市  | 838                              | 0.174       | 0.380    | 0       | 1        | 466        | 0.176       | 0.381    | 0       | 1        |          |
| その他の市  | 838                              | 0.242       | 0.429    | 0       | 1        | 466        | 0.242       | 0.429    | 0       | 1        |          |
| 町村   | 838                              | 0.107       | 0.310    | 0       | 1        | 466        | 0.109       | 0.313    | 0       | 1        |          |
| 50歳前後になってから、定年時を意識して転職や職業能力向上のために取り組んだこと(複数回答) | 自営業を始めるための準備をした                  | 838         | 0.013    | 0.114   | 0        | 1          | 466         | 0.021    | 0.145   | 0        | 1        |
|  | 資格取得について調べた                      | 838         | 0.049    | 0.216   | 0        | 1          | 466         | 0.032    | 0.177   | 0        | 1        |
|  | 資格を取得するために自分で勉強した                | 838         | 0.050    | 0.218   | 0        | 1          | 466         | 0.034    | 0.182   | 0        | 1        |
|  | 資格を取得するために学校に通ったり、通信講座を受講したりした   | 838         | 0.069    | 0.254   | 0        | 1          | 466         | 0.028    | 0.165   | 0        | 1        |
|  | 職業能力の向上に取り組んだことはないが、転職の準備はした     | 838         | 0.032    | 0.177   | 0        | 1          | 466         | 0.021    | 0.145   | 0        | 1        |
|  | 過去の職務経歴を振り返って、自分なりに自分の職務能力分析を行った | 838         | 0.060    | 0.237   | 0        | 1          | 466         | 0.073    | 0.260   | 0        | 1        |
|  | その他                              | 838         | 0.014    | 0.119   | 0        | 1          | 466         | 0.021    | 0.145   | 0        | 1        |
| 特に取り組んだことはない                                   | 838                              | 0.700       | 0.458    | 0       | 1        | 466        | 0.719       | 0.450    | 0       | 1        |          |
| 地域の健康状態  | 健康寿命(都道府県・性別)                    | 838         | 73.346   | 0.757   | 71.920   | 75.310     | 466         | 73.336   | 0.746   | 71.920   | 75.310   |
|  | 健康寿命(都道府県・性別)の2乗                 | 838         | 5380.217 | 111.167 | 5172.486 | 5671.596   | 466         | 5378.653 | 109.540 | 5172.486 | 5671.596 |

## 2. 主要な変数

ここでは、本稿の分析の上で特に重要な変数である、主観的健康感、現時点の就業状況、賃金率（対数変換）、介護負担について説明する。図表 7-4-4 は、図表 7-4-1 から図表 7-4-3 までの記述統計量の抜粋の抜粋であり、各変数の定義及び特徴は以下の通りである。

図表 7-4-4 主要変数の記述統計量

|   | 【全体】        |       |       | 【60代前半・男性】  |       |       | 【60代後半・男性】  |       |       | 【60代前半・女性】  |        |       | 【60代後半・女性】  |        |       |
|---|-------------|-------|-------|-------------|-------|-------|-------------|-------|-------|-------------|--------|-------|-------------|--------|-------|
|   | サンプル<br>サイズ | 平均値   | 標準偏差  | サンプル<br>サイズ | 平均値   | 標準偏差  | サンプル<br>サイズ | 平均値   | 標準偏差  | サンプル<br>サイズ | 平均値    | 標準偏差  | サンプル<br>サイズ | 平均値    | 標準偏差  |
| 主観的健康感<br>大変良い・良い=1<br>(あまり良くない・良くない=0) | 3,244       | 0.685 | 0.465 | 1,250       | 0.698 | 0.459 | 690         | 0.678 | 0.467 | 838         | 0.687  | 0.464 | 466         | 0.655  | 0.476 |
| 現時点で就業<br>仕事の状況                         | 3244        | 0.597 | 0.491 | 1250        | 0.749 | 0.434 | 690         | 0.559 | 0.497 | 838         | 0.510  | 0.500 | 466         | 0.401  | 0.491 |
| 賃金率(対数変換)                               | 1642        | 0.215 | 0.776 | 828         | 0.366 | 0.746 | 307         | 0.274 | 0.788 | 363         | -0.049 | 0.717 | 144         | -0.107 | 0.804 |
| 介護負担<br>本人が主な介護者                        | 3244        | 0.055 | 0.228 | 1250        | 0.032 | 0.176 | 690         | 0.025 | 0.155 | 838         | 0.103  | 0.304 | 466         | 0.077  | 0.267 |
| 家族が主な介護者                                | 3,244       | 0.111 | 0.314 | 1,250       | 0.146 | 0.353 | 690         | 0.128 | 0.334 | 838         | 0.075  | 0.264 | 466         | 0.058  | 0.234 |

### ① 主観的健康感

主観的健康感は、健康関数の被説明変数であるとともに、就業確率関数（誘導型）及び市場賃金関数の説明変数となる。60 代の雇用・生活調査では、主観的健康感については、「あなたの普段の健康状態はいかがですか」との質問に対し、「大変良い」「良い」「あまり良くない」「良くない」の 4 つの選択肢から選ぶ形となっており、「大変良い」「良い」を選択した場合は 1、それ以外は 0 とするダミー変数を設定している。なお、集計前の 4 段階の主観的健康感の年齢・性別区分別の分布は図表 7-4-5 の通りである。

図表 7-4-5 年齢・性別区分別の主観的健康感(4 段階評価)の分布

|          | (%)  |       |         |      |      |
|----------|------|-------|---------|------|------|
|          | 大変良い | 良い    | あまり良くない | 良くない | 無回答  |
| 全体       | 5.43 | 63.04 | 26.60   | 4.59 | 0.34 |
| 60代前半・男性 | 6.24 | 63.52 | 25.52   | 4.48 | 0.24 |
| 60代後半・男性 | 5.94 | 61.88 | 26.38   | 5.07 | 0.72 |
| 60代前半・女性 | 4.42 | 64.32 | 26.97   | 4.18 | 0.12 |
| 60代後半・女性 | 4.29 | 61.16 | 29.18   | 4.94 | 0.43 |

主観的健康感については、良好である（4 段階で「大変良い」「良い」と回答している）割合は、全体では 68.5%、60 代前半男性は 69.8%、60 代後半男性は 67.8%、60 代前半女性は 68.7%、60 代後半は 65.5%となっており、年齢・性別区分によって大きな差がないのが特徴である。



## ② 現時点の就業状況

現時点の就業状況については、就業確率関数（誘導型及び構造型）の被説明変数であるとともに、健康関数の説明変数である。60代の雇用・生活調査では、「あなたは平成26年6月、収入になる仕事をしましたか。なお『仕事』には家業の手伝いや内職も含みます。また、仕事をもって6月中に休職・休業していた方は、『した』を選んでください。」という質問に対して、「した」と選択した場合は1、「しなかった」の場合は0となるようにダミー変数を設定した。

現時点で就業している割合は、全体では59.7%、60代前半男性が74.9%、60代後半男性は55.9%、60代前半女性は51.0%、60代後半は40.1%となっており、60代後半の場合、または女性の場合に割合が低下するのが特徴である。

## ③ 賃金率（対数変換）

賃金率（対数変換）は、市場賃金関数の被説明変数であるとともに、その推定値（推定賃金率）は就業確率関数（構造型）の説明変数となっている。60代の雇用・生活調査では、2014年6月に就業していた者に対して、6月の賃金等収入及び同年1年間でもらえる見込みの賞与（いずれも税込み。千円単位）、並びに6月中に働いた日数、1日の勤務時間について質問しており、その回答から、年間の賃金等収入及び年間の労働時間の算定を経て、1時間あたりの賃金率を算定し、それを対数変換している。

賃金収入がある者のデータしかないので、サンプル数は、全体で1,642となっている。それぞれの対数変換後の賃金率は、60代前半男性は0.776、60代後半男性は0.274、60代前半女性は-0.049、60代前半女性は-0.107となっている。

## ④ 介護負担

介護負担は、就業確率関数、健康関数の説明変数として用いている。60代の雇用・生活調査では、介護が必要な家族がいると回答した者を対象に「介護を主にされている方はどなたですか」と質問をしており、主な介護者は「あなた自身」と回答して場合は「本人が主な介護者」、それ以外の場合は「家族が主な介護者」として設定している。主な介護者の違いによる介護の就業や健康への影響の違いについて分析するため、両者の重複はない形でダミー変数を設定している。

本人が主な介護者の割合については、全体では5.5%、60代前半男性は3.2%、60代後半男性は2.5%、60代前半女性は10.3%、60代後半女性は7.7%となっている。男性より女性の方が、また60代後半より60代前半の方が割合が高くなっている。

一方、家族が主な介護者の割合については、全体では11.4%、60代前半男性は14.6%、60代後半男性は12.8%、60代前半女性は7.5%、60代後半女性は5.8%となっている。本人が主な介護者の場合と異なり、女性より男性の方が、また60代前半より60代後半の方が割合

が高くなっている。

### 3. その他の説明変数

説明変数については、上述の変数のほか、年齢や学歴、55歳当時の就業状況、年金受給権、定年経験、家族人数、地域などに関する変数が、それぞれの特性に応じて、高齢者の就業、市場賃金及び健康に影響を与えると考えられるため、個々に説明変数として設定している。詳細は以下の①から⑷までに示すとおりである。(各変数の記述統計量については、図表7-4-1、図表7-4-2、図表7-4-3で示している通りである。また、各関数の推定に利用した変数の一覧は、図表7-4-6参照。)

#### ① 一人当たり生計費

世帯所得は、社会経済的地位を示す重要な指標であるが、高齢者は収入元が稼働所得、年金収入、財産収入、貯金の取り崩し、仕送りなど多様であることを踏まえ、本稿では、支出ベースの生計費を、健康関数の説明変数として用いている。60代の雇用・生活調査では、「6月のあなたの世帯の生計費」について質問している。変数では、回答のあった月額生計費(千円単位)を世帯人数の平方根で除した上で対数変換している。

#### ② 年齢

就業確率関数、市場賃金関数、健康関数の説明変数として用いる。1歳刻みとなっている。非線形の相関の可能性も考慮するため、年齢の2乗値も説明変数として追加している。なお、60代の雇用・生活調査では、70歳の回答者(n=10)も含まれているが、本稿では、これらの回答者も分析対象に含めており、60代後半に分類している。

#### ③ 最終学歴

人的資本投資及び社会経済的地位を表す変数として、就業確率関数、市場賃金関数、健康関数の説明変数として用いる。中学卒をレファレンスとして、「高校卒」「短大・高専・専門学校卒」「大学・大学院卒」のダミー変数を設定している。

#### ④ 55歳当時の雇用の状況

55歳当時の職業経験及び職業階層を表すものとして、就業確率関数、市場賃金関数、健康関数の説明変数として用いる。60代の雇用・生活調査では、55歳当時に雇用者であった者に対し、55歳当時勤めていたときの雇用形態を質問しており、正社員と回答した場合は「55歳当時雇用者(正社員)」とし、パート・アルバイト、嘱託、契約社員、派遣労働者、その他と回答した場合は、「55歳当時雇用者(正社員以外)」としている。

### ⑤ 55歳当時の企業規模

55歳当時の職業経験及び職業階層を表すものとして、就業確率関数、市場賃金関数、健康関数の説明変数として用いる。60代の雇用・生活調査では、55歳当時に雇用者であった者に対し、55歳当時勤めていた企業の本社・支社等の企業全体の従業員数を質問しており、回答に応じて「55歳当時100人規模未満企業」「55歳当時100人～499人規模企業」「55歳当時500人以上企業規模」「官公庁」に分類して設定している。

### ⑥ 55歳の定年・退職後に仕事をしていた場合の職種

55歳当時の職業経験を表すものとして、市場賃金関数の説明変数として用いる。60代の雇用・生活調査では、最初の定年に到達した直後または55歳当時に雇われていた会社等を定年前に退職した直後に仕事をしていた方に対して、仕事の種類（職種）を質問している。選択肢としては、「管理的な仕事」「専門的・技術的な仕事」「事務的な仕事」「販売の仕事」「サービスの仕事」「保安の仕事」「農林漁業の仕事」「生産工程の仕事」「輸送・機械運転の仕事」「建設・採掘の仕事」「運搬・清掃・包装等の仕事」が設定されている、また、これに加えて、これまで定年を経験しないで現在も55歳当時と同じ職種で就業している方の職種についてもあわせて集計している。

### ⑦ 55歳以降の定年経験

先行研究では、定年経験は高齢者の就業に影響を及ぼす要因とされていることから、就業確率関数、健康関数の説明変数として用いる。60代の雇用・生活調査では、55歳以降現在までに定年を経験していると回答した場合は1、それ以外の場合は0としている。

### ⑧ 婚姻状態

婚姻関係の有無は社会経済的地位の一つを示していることから、就業確率関数、市場賃金関数、健康関数の説明変数として用いる。60代の雇用・生活調査では、現時点で既婚（配偶者あり）と回答した場合は1、それ以外の場合は0としている。

### ⑨ 同居家族人数

同居家族人数（本人を除く）の数は、世帯構成を示していることから、就業確率関数、健康関数の説明変数として用いる。60代の雇用・生活調査では生計を共にしている同居の家族数を質問している。

### ⑩ 持ち家あり

持ち家の有無は、所有資産の状況や家賃支出の有無を反映しており、社会経済的地位を示す変数の一つであることから、就業確率関数及び健康関数の説明変数として用いる。60代の

雇用・生活調査では、「現在のあなたのお住まいはどれですか」と選択式で質問しており、持ち家と回答した場合は1、それ以外の場合は0としている。

#### ⑪ 住宅ローンあり

住宅ローンの有無は、負債や固定的な支出の有無を反映しており、社会経済的地位を示す変数の一つであることから、就業確率関数及び健康関数の説明変数として用いる。60代の雇用・生活調査では、現在の借入金の状況を質問した後、住宅ローンの返済部分の有無について質問しており、あると回答した場合は1、それ以外の場合は0としている。

#### ⑫ 貯蓄あり

貯蓄の有無は、資産所有の状況を反映しており、社会経済的地位を示す変数の一つであることから、就業確率関数及び健康関数の説明変数としている。60代の雇用・生活調査では、「あなたの世帯には貯蓄がありますか」と質問しており、あると回答した場合は1、それ以外の場合は0としている。

#### ⑬ 厚生年金受給資格あり

厚生年金受給資格の有無は、先行研究において、高齢者の就業に影響を及ぼす要因とされていることから、就業確率関数、健康関数の説明変数としている。60代の雇用・生活調査では、「老齢厚生年金の受給資格はありますか。(全額支給停止されている場合は「ある」を選んで下さい。)」と質問しており、あると回答した場合は1、それ以外の場合は0としている。

#### ⑭ 地域ブロック

地域ブロックは、高齢者の労働市場、就業状況及び健康状態の地域差を調整するため、就業確率関数、市場賃金関数、健康関数の説明変数としている。60代の雇用・生活調査では、関東甲信越エリアをレファレンスとして、北海道・東北エリア、東海・北陸エリア、近畿エリア、中国・四国エリア、九州・沖縄エリアの区分でダミー変数を設定している。

#### ⑮ 都市規模

都市規模は、地域特性の労働市場、就業、健康状態への影響を調整するため、就業確率関数、市場賃金関数、健康関数の説明変数としている。60代の雇用・生活調査では、その他の市(人口10万人未満の市)をレファレンスとして、21大市、人口20万以上都市、人口10万以上都市及び町村の区分でダミー変数を設定している。

#### ⑯ 50歳前後になってから定年時を意識して転職や職業能力向上のために取り組んだこと

50歳前後になってからの転職や職業能力向上の準備状況は、各個人の60代の就業に関する

る意欲や関心の大きさや就業可能性を反映しているため、就業確率関数の説明変数としている。60代の雇用・生活調査では、全ての回答者に対して、「50歳前後になってから、定年時を意識してご自分の職業能力のことを考えたり、転職や職業能力向上のために何かに取り組んだりしたこと」について選択式の複数回答可で質問している。選択肢としては「自営業を始めるための準備をした」「資格取得について調べたことがある」「資格を取得するために自分で勉強したことがある」「資格を取得するために学校に通ったり、通信講座を受講したりしたことがある」「職業能力の向上に取り組んだことはないが、転職の準備はしたことがある」「過去の職務経歴を振り返って、自分なりに自分の職務能力分析を行ったことがある」「その他」が設定されている。

図表 7-4-6 各関数の推定に利用した変数一覧

|  | 就業確率関数<br>(誘導型)<br>Heckman<br>Probit | 市場賃金関数<br>Heckman<br>OLS | 就業確率関数<br>(構造型)<br>Bivariate Probit | 就業確率関数<br>(構造型)<br>Probit | 健康関数<br>Bivariate Probit<br>Probit |
|--|--------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|---------------------------|------------------------------------|
| 主観的健康感(4段階)  | ○                                    | ○                        | -                                   | ○                         | ●                                  |
| 現時点で就業   | ●                                    | -                        | ●                                   | ●                         | ○                                  |
| 賃金率(対数変換)  | -                                    | ●                        | □                                   | □                         | -                                  |
| 現在の仕事の経験年数   | -                                    | ○                        | -                                   | -                         | -                                  |
| 一人当たり生計費(対数変換)   | -                                    | -                        | -                                   | -                         | ○                                  |
| 介護負担の状態  | ○                                    | -                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 年齢   | ○                                    | ○                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 年齢の2乗  | ○                                    | ○                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 最終学歴   | ○                                    | ○                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 55歳当時の仕事状況   | ○                                    | ○                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 55歳当時の企業規模   | ○                                    | ○                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 55歳以降の定年経験   | ○                                    | ○                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 55歳の定年・退職後に仕事をしていた<br>場合の職種(定年なし就業中も含む)                | -                                    | ○                        | -                                   | -                         | -                                  |
| 配偶者あり  | ○                                    | -                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 同居家族人数   | ○                                    | -                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 持ち家あり  | ○                                    | -                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 住宅ローンあり  | ○                                    | -                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 貯蓄あり   | ○                                    | -                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 厚生年金受給資格あり   | ○                                    | -                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 地域ブロック   | ○                                    | ○                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 都市規模   | ○                                    | ○                        | ○                                   | ○                         | ○                                  |
| 50歳前後になってから、定年時を意<br>識して転職や職業能力向上のために<br>取り組んだこと(複数回答) | ○                                    | -                        | ○                                   | ○                         | -                                  |
| 健康寿命(都道府県・性別)  | -                                    | -                        | -                                   | -                         | ○                                  |
| 健康寿命(都道府県・性別)の2乗                                       | -                                    | -                        | -                                   | -                         | ○                                  |

- : 被説明変数
- : 説明変数
- : 推定値が説明変数

## ⑰ 健康寿命

本稿では、地域における高齢者の健康状況を反映するため、都道府県及び性別の健康寿命（健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間）を説明変数として用いる。本稿で用いたデータは、2010年に厚生労働科学研究費補助金「健康寿命における将来予測と生活習慣病対策の費用対効果に関する研究」において示されたものを用いている。また、非線形の相関の可能性についても考慮するため、健康寿命の2乗値も説明変数としている。

## 第5節 分析の結果

### 1. 市場賃金関数及び就業確率関数（誘導型）の推定

市場賃金関数及び就業確率関数（誘導型）の推定結果は、図表7-5-1及び図表7-5-2のとおりである。

ヘックマンの二段階推定法による逆ミルズ比の推定結果を見ると、いずれの年齢・性別区分においても、統計的に有意ではなかったため、市場賃金関数については、OLSによる推定結果に基づいて分析する。これによると、主観的健康感の市場賃金への影響は統計的に有意ではなかった。

続いて、就業確率関数の推定結果を見ると、主観的健康感の就業確率への影響は、いずれの年齢・性別区分においても有意にプラスであった。限界効果は、男性については、60代前半は15.5%、60代後半は22.8%、女性については、60代後半は12.4%、女性については20.0%となっている。

介護負担の就業確率への影響については、本人が主な介護者である場合は、60代前半の男性、60代後半の男性、60代前半の女性において、有意にマイナスとなっている。限界効果は、60代前半男性は-21.1%、60代後半男性は-33.5%、60代前半女性は-15.3%となっている。一方で、家族が主な介護者である場合は、いずれの年齢・性別区分においても有意な影響はなかった。







## 2. 就業確率関数（構造型）及び健康関数の推定結果

構造型の就業確率関数及び健康関数の推定結果は、図表 7-5-3 及び図表 7-5-6 のとおりである。

まず、就業確率と主観的健康感の同時決定性を考慮した Bivariate Probit Model の  $\text{atanh } \rho$  値及び Wald 検定を確認すると、60 代後半男性及び 60 代前半女性については、統計的に有意であり、同時性が確認されることから、Bivariate Probit Model による推定結果を確認する。一方で、60 代前半男性及び 60 代後半女性については、 $\text{atanh } \rho$  値及び Wald 検定によると統計的に有意ではなく、同時性が確認されないことから、通常の Probit Model による推定結果を確認する。

介護負担の就業確率への影響については、本人が主な介護者である場合は、60 代前半の男性、60 代後半の男性、60 代前半の女性において、有意にマイナスであった。限界効果は、60 代前半男性は-18.3%、60 代後半男性は-20.0%、60 代前半女性は-19.1%となっている。一方、家族が主な介護者である場合は、いずれの年齢・性別区分においても有意な影響はなかった。

また本人が主な介護者であることの主観的健康感への影響については、60 代前半男性及び 60 代後半女性については統計的に有意であり、限界効果はそれぞれ、-17.1%、-26.1%であった。

現時点の就業状態の主観的健康感への影響については、いずれの年齢・性別区分においても有意にプラスであった。限界効果は、Bivariate Probit Model による推定結果では、60 代後半の男性では 46.3%、60 代前半の女性では 46.3%であり、通常の Probit Model による推定結果では、60 代前半の男性では 15.8%、60 代後半の女性では 19.1%である。

その他の主観的健康感に対して有意な影響のある説明変数は、一人当たり生計費（対数）（プラス。60 代前半女性）、年齢（プラス。60 代後半男性、60 代前半女性）、年齢の 2 乗値（マイナス。60 代後半男性、60 代前半男性）、高卒（プラス。60 代前半男性、60 代前半女性、60 代後半女性）、短大・高専・専門学校卒（プラス。60 代前半女性、60 代後半女性）、大学・大学院卒（プラス。全年齢・性別区分）、55 歳当時に正社員以外の雇用者（マイナス。60 代後半女性）、55 歳当時の企業規模が 100 人未満、100~499 人、500 人以上（プラス。いずれも 60 代後半女性）、55 歳以降の定年経験（プラス。60 代前半女性）、配偶者あり（プラス。60 代前半男性）、同居家族人数（プラス。60 代後半女性）、持ち家あり（プラス。60 代前半女性、60 代後半女性）、住宅ローンあり（マイナス。60 代後半男性）、貯蓄あり（マイナス。60 代前半男性、60 代後半女性）、東海・北陸在住（マイナス。60 代後半男性）、人口 20 万人以上の都市在住（プラス。60 代後半男性）、都道府県・男女別健康寿命（マイナス。60 代前半女性）、都道府県・男女別健康寿命の 2 乗値（プラス。60 代前半女性）となっている。

これらの健康関数の推定結果の要約は、図表 7-5-7 のとおりである。これを考察すると、いずれの世代・性別の区分においても有意であった説明変数は、現時点の就業の有無と、最

図表 7-5-3 就業確率関数(構造型)及び健康関数の推定結果(60代前半男性)

|  |  | 男性<br>60～64歳                     |      |                       |      |                       |      |                       |      |  |  |
|--|--|----------------------------------|------|-----------------------|------|-----------------------|------|-----------------------|------|--|--|
|  |  | bivariate probit                 |      |                       |      | probit                |      |                       |      |  |  |
|  |  | 就業確率関数<br>(被説明変数:就業)             |      | 健康関数<br>(被説明変数:主観的健康) |      | 就業確率関数<br>(被説明変数:就業)  |      | 健康関数<br>(被説明変数:主観的健康) |      |  |  |
|  |  | 係数                               | 限界効果 | 係数                    | 限界効果 | 係数                    | 限界効果 | 係数                    | 限界効果 |  |  |
| 現時点の就業の有無                                      |  | 0.824***<br>(0.213)              |      |                       |      | 0.241***<br>(0.0522)  |      |                       |      |  |  |
| 推定賃金率(対数変換)                                    |  | 3.384***<br>(0.491)              |      | 0.725***<br>(0.0953)  |      | 3.445***<br>(0.340)   |      | 0.760***<br>(0.0694)  |      |  |  |
| 主観的健康感   |  |                                  |      |                       |      | 0.546***<br>(0.102)   |      |                       |      |  |  |
| 世帯の生計費(対数・調整済)                                 |  | -0.0383<br>(0.0939)              |      |                       |      | -0.0112<br>(0.0274)   |      |                       |      |  |  |
| 介護負担の状態  |  | 本人が主な介護者                         |      | -0.895***<br>(0.154)  |      | -0.210***<br>(0.0676) |      | -0.465*<br>(0.259)    |      |  |  |
|  |  | 家族が主な介護者                         |      | -0.316<br>(0.118)     |      | -0.0208<br>(0.0350)   |      | -0.136*<br>(0.0744)   |      |  |  |
| 年齢   |  | 年齢                               |      | -0.118<br>(0.155)     |      | -0.0520<br>(0.129)    |      | -0.0220<br>(0.0376)   |      |  |  |
|  |  | 年齢の2乗                            |      | -0.3769<br>(3.775)    |      | -0.799<br>(0.831)     |      | -1.347<br>(3.432)     |      |  |  |
| 最終学歴<br>(レファレンス:中卒)                            |  | 高校卒                              |      | 0.0296<br>(0.0304)    |      | 0.00628<br>(0.00669)  |      | -0.0109<br>(0.00798)  |      |  |  |
|  |  | 短大・高専・専門学校卒                      |      | 0.0593<br>(0.154)     |      | 0.0126<br>(0.0339)    |      | 0.0750**<br>(0.0363)  |      |  |  |
|  |  | 大学・大学院卒                          |      | -0.394<br>(0.244)     |      | -0.0922*<br>(0.0540)  |      | -0.473**<br>(0.222)   |      |  |  |
| 55歳当時の仕事状況                                     |  | 55歳当時雇用手(正社員)                    |      | -1.032***<br>(0.219)  |      | -0.222***<br>(0.0468) |      | -1.178***<br>(0.181)  |      |  |  |
|  |  | 55歳当時雇用手(正社員以外)                  |      | 1.354<br>(0.824)      |      | 0.259<br>(0.160)      |      | 0.195<br>(0.276)      |      |  |  |
|  |  | 55歳当時100人未満企業                    |      | 1.716**<br>(0.833)    |      | 0.335**<br>(0.163)    |      | 1.412**<br>(0.275)    |      |  |  |
|  |  | 55歳当時100人～499人規模企業               |      | -1.504*<br>(0.823)    |      | -0.285*<br>(0.160)    |      | -0.478<br>(0.946)     |      |  |  |
|  |  | 55歳当時500人以上企業規模                  |      | -1.521*<br>(0.839)    |      | -0.279*<br>(0.164)    |      | -0.428<br>(0.952)     |      |  |  |
|  |  | 官公庁                              |      | -2.200***<br>(0.858)  |      | -0.429**<br>(0.167)   |      | -0.925<br>(0.950)     |      |  |  |
| 55歳以降の定年経験                                     |  | 55歳以降の定年経験あり                     |      | -2.384***<br>(0.888)  |      | -0.468***<br>(0.173)  |      | -1.896***<br>(0.657)  |      |  |  |
| 婚姻状態   |  | 配偶者あり                            |      | 0.409**<br>(0.172)    |      | 0.0772**<br>(0.0371)  |      | 0.159<br>(0.123)      |      |  |  |
| 経済状態   |  | 同居家族人数                           |      | 0.427***<br>(0.142)   |      | 0.0985***<br>(0.0310) |      | 0.207<br>(0.128)      |      |  |  |
|  |  | 持ち家あり                            |      | 0.0446<br>(0.0421)    |      | 0.00951<br>(0.00930)  |      | 0.0157<br>(0.0336)    |      |  |  |
|  |  | 住宅ローンあり                          |      | -0.178<br>(0.172)     |      | -0.0447<br>(0.0380)   |      | -0.117<br>(0.151)     |      |  |  |
|  |  | 貯蓄あり                             |      | 0.168<br>(0.158)      |      | 0.0404<br>(0.0349)    |      | 0.00800<br>(0.123)    |      |  |  |
|  |  | 厚生年金受給資格あり                       |      | 0.0493<br>(0.0777)    |      | 0.0124<br>(0.0179)    |      | -0.211***<br>(0.0626) |      |  |  |
| 地域ブロック<br>(レファレンス:関東甲信越)                       |  | 北海道・東北                           |      | 0.111<br>(0.107)      |      | -0.0268<br>(0.0238)   |      | 0.0863<br>(0.0952)    |      |  |  |
|  |  | 東海・北陸                            |      | 0.338*<br>(0.178)     |      | 0.0735*<br>(0.0391)   |      | -0.219<br>(0.158)     |      |  |  |
|  |  | 近畿                               |      | 0.470***<br>(0.179)   |      | 0.0995***<br>(0.0385) |      | -0.0747<br>(0.140)    |      |  |  |
|  |  | 中国・四国                            |      | 0.0916<br>(0.174)     |      | 0.0233<br>(0.0382)    |      | -0.00325<br>(0.167)   |      |  |  |
|  |  | 九州・沖縄                            |      | -0.153<br>(0.184)     |      | -0.0348<br>(0.0397)   |      | -0.0878<br>(0.202)    |      |  |  |
| 都市規模<br>(レファレンス:その他の市)                         |  | 21大市                             |      | 0.345*<br>(0.182)     |      | 0.0804**<br>(0.0406)  |      | -0.0364<br>(0.166)    |      |  |  |
|  |  | 20万以上都市                          |      | -0.177<br>(0.164)     |      | -0.0345<br>(0.0363)   |      | -0.0612<br>(0.133)    |      |  |  |
|  |  | 10万以上都市                          |      | -0.281*<br>(0.153)    |      | -0.0606*<br>(0.0336)  |      | -0.175<br>(0.128)     |      |  |  |
|  |  | 町村                               |      | 0.261*<br>(0.158)     |      | 0.0638*<br>(0.0353)   |      | -0.0539<br>(0.135)    |      |  |  |
| 90歳前後になってから、定年時を意識して転職や職業能力向上のために取り組んだこと(複数回答) |  | 自営業を始めるための準備をした                  |      | 0.980***<br>(0.306)   |      | 0.213***<br>(0.0641)  |      | 1.046***<br>(0.269)   |      |  |  |
|  |  | 資格取得について調べた                      |      | 0.679***<br>(0.240)   |      | 0.150***<br>(0.0520)  |      | 0.598**<br>(0.234)    |      |  |  |
|  |  | 資格を取得するために自分で勉強した                |      | 0.945***<br>(0.289)   |      | 0.193***<br>(0.0594)  |      | 0.751***<br>(0.235)   |      |  |  |
|  |  | 資格を取得するために学校に通ったり、通信講座を受講したりした   |      | 0.619<br>(0.410)      |      | 0.119<br>(0.0869)     |      | 0.405<br>(0.282)      |      |  |  |
|  |  | 職業能力の向上に取り組んだことはないが、転職の準備をした     |      | 0.475*<br>(0.255)     |      | 0.108*<br>(0.0561)    |      | 0.457**<br>(0.214)    |      |  |  |
|  |  | 過去の職務経歴を振り返って、自分なりに自分の職務能力分析を行った |      | 1.075***<br>(0.219)   |      | 0.223***<br>(0.0459)  |      | 1.004***<br>(0.181)   |      |  |  |
|  |  | その他                              |      | 1.120***<br>(0.415)   |      | 0.250***<br>(0.0945)  |      | 0.831***<br>(0.318)   |      |  |  |
|  |  | 特に取り組んだことはない                     |      | 1.100***<br>(0.151)   |      | 0.246***<br>(0.0306)  |      | 1.029***<br>(0.143)   |      |  |  |
| 地域の健康状態  |  | 健康寿命(都道府県・性別)                    |      | -15.45<br>(11.72)     |      |                       |      | -4.508<br>(3.384)     |      |  |  |
|  |  | 健康寿命(都道府県・性別)の2乗                 |      | 0.111<br>(0.0837)     |      |                       |      | 0.0323<br>(0.0242)    |      |  |  |
| 定数項  |  | 118.9<br>(117.1)                 |      | 395.9<br>(416.2)      |      | 145.8<br>(112.3)      |      | 405.8<br>(422.3)      |      |  |  |
| atanh ρ  |  | -0.236<br>(0.146)                |      |                       |      |                       |      |                       |      |  |  |
| Wald検定   |  | 0.1053                           |      |                       |      |                       |      |                       |      |  |  |
| 尤度比検定  |  |                                  |      |                       |      | 0.0000                |      |                       |      |  |  |
| 擬似決定係数   |  |                                  |      |                       |      | 0.3135                |      |                       |      |  |  |
| 標本数  |  | 996                              |      |                       |      | 1250                  |      |                       |      |  |  |

出所:「60代の雇用・生活調査」(2015)より推定。  
注:\*\*\*, \*\*はそれぞれ有効水準10%、5%、1%を示す。  
下段括弧は標準誤差







図表 7-5-7 健康関数の推定結果の要約

|                  | 60代前半<br>男性<br>Probit | 60代後半<br>男性<br>Bivariate Probit | 60代前半<br>女性<br>Bivariate Probit | 60代後半<br>女性<br>Probit                          |
|------------------|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------|--|
| 現時点で就業           | +                     | +                               | +                               | +  |
| 一人当たり生計費(対数変換)   |                       |                                 | +                               |  |
| 介護負担の状態          | 本人が介護者 -              |                                 |                                 | 本人が介護者 -                                       |
| 年齢               |                       | +                               | +                               |  |
| 年齢の2乗            |                       | -                               | -                               |  |
| 最終学歴             | 高卒+<br>大卒・大学院卒+       | 大卒・大学院卒+                        | 高卒+<br>短大卒+<br>大卒・大学院卒+         | 高卒+<br>短大卒+<br>大卒・大学院卒+                        |
| 55歳当時の仕事状況       |                       |                                 |                                 | 正社員以外の雇用者-<br>100人未満 +<br>100~499人+<br>500人以上+ |
| 55歳当時の企業規模       |                       |                                 |                                 |  |
| 55歳以降の定年経験       |                       |                                 | +                               |  |
| 配偶者あり            | +                     |                                 |                                 |  |
| 同居家族人数           |                       |                                 |                                 | +  |
| 持ち家あり            |                       |                                 | +                               | +  |
| 住宅ローンあり          |                       | -                               |                                 |  |
| 貯蓄あり             | -                     |                                 |                                 | -  |
| 厚生年金受給資格あり       |                       |                                 |                                 |  |
| 地域ブロック           |                       | 東海・北陸在住 -                       |                                 |  |
| 都市規模             |                       | 人口20万人都市 +                      |                                 |  |
| 健康寿命(都道府県・性別)    |                       |                                 | -                               |  |
| 健康寿命(都道府県・性別)の2乗 |                       |                                 | +                               |  |

終学歴であった。一方で、55歳当時の職業階層は有意な説明力を持たなかった。これらのことから、高齢者の主観的健康状態については、現在の就業の有無や最終学歴が影響する一方、現役当時の職業的階層の影響力が少ないことが推察される。この点は、先行研究と相違している点もあり、今後も慎重な検討が必要である。

## 第6節 まとめ

### (1) 分析結果の考察

本稿では、独立行政法人労働政策研究・研修機構が2014年に実施した「60代の雇用・生活調査」の個票を用いて、60代の高齢者を対象に、主観的健康感及び介護負担が高齢者の就業に与える影響を分析するとともに、就業が主観的健康感に与える影響について分析するために計量分析を行った。本稿の分析を通じて、以下の点が明らかになった。

第一に、主観的健康感が就業に与える影響については、全ての年齢・性別区分において有意にプラスであった。したがって、主観的健康感が良好であれば就業する確率は高くなる。これは先行研究に整合的である。

第二に、介護負担が就業へ与える影響については、本人が主な介護者である場合に限り、60代後半の女性を除き、有意にマイナスであった。したがって、主な介護者は就業する確率は低くなる。但し、本稿ではデータの制約から就業と介護の同時性・内生性については考慮

していないモデルとなっていることに留意することが必要である。

第三に、就業が主観的健康感に与える影響については、いずれの年齢・性別区分においても有意にプラスであった。したがって、就業することによって主観的健康感が高くなる。

## (2) 政策的インプリケーション

(1) で示した分析結果の考察から考えられる政策的なインプリケーションは以下の通りである。

第一に、高齢者の主観的健康を高めるような政策は高齢者の就業促進に有効である。高齢者の主観的健康感、身体的・精神的な社会的健康度や生活の質を反映していることを鑑みると、中高年齢者を対象とした健康増進を含めた幅広い生活支援が高齢者の就業を促進する可能性があることを示唆している。

第二に、本人が介護者である場合には、就業の抑制が発生する反面、介護者が本人以外の家族である場合は就業を抑制する効果は確認できなかったことは、要介護者との同居自体が負担なのではなく、介護者が直面する介護負担が就業抑制につながっていることを示唆している。したがって、在宅介護支援の充実や介護者以外の家族が介護に参加することを促進するような環境整備等により、介護者の負担を軽減させることが、高齢者の就業促進につながる可能性があることを示唆している。

第三に、高齢者の就業促進が高齢者の主観的健康感の増加に有効である。働くということは、60代の高齢者にとっては、収入を得て自己実現を果たすことに加えて、高齢者自身の健康状態や生活の質（Quality of Life）に正の影響を及ぼすような外部性を有していることを示唆している。したがって高齢者の就業を促進するような政策は、労働力の確保や高齢者の所得保障の観点からだけでなく、高齢者の健康増進にとっても有効であることを示唆している。

## (3) 分析に関する留意点と今後の課題

本稿の分析に関しては、以下の分析に関する留意点と課題が残されている。

第一に、クロスセクションデータを用いることによる統計的な限界である。クロスセクションデータ分析では、個体間の異質性を完全に除去することは困難であり、厳密な因果推論についても限界がある。今後もパネルデータを用いた更なる研究を行うことが必要である。

第二に、データの制約である。「60代の雇用・生活調査」は、クロスセクションデータでありながら55歳時点での就業状況等を把握できる利点がある一方で、主観的健康感については現時点のデータしかなく異時点間の動向が把握できないという制約がある。健康と就業の関係性に関するより発展的な研究のためには、パネルデータの活用が必要である。

第三に、ダミー変数の設定方法である。本稿では、現在の就業と主観的健康については2値モデルでの推定を行ったが、就業については雇用形態（正規／非正規）、勤務時間、勤務日

数などに基づいて分類する余地があり、主観的健康感についても4段階で回答を得ていることから、多項モデルを用いることにより詳細な分析ができる可能性がある。この点については、高齢者就業形態の分類方法なども含めた更なる検討が必要である。

第四に、本稿の分析結果には世代・年齢区分によって推定結果の差が生じている変数が複数確認されている。その背景にある事実関係や機序について明らかにするためには、更なる研究結果の蓄積が必要である。

### <参考文献>

- 岩本康志（2000）「健康と所得」国立社会保障・人口問題研究所（編）『家族・世帯の変容と生活保障機能』東京大学出版会 第7章
- 大石亜希子（2000）「高齢者の就業決定における健康要因の影響」『日本労働研究雑誌 No.481,pp.51-62
- 小川浩（2009）「高齢者の労働供給」清家篤編著『高齢者の働き方』ミネルヴァ書房
- 梶谷真也（2012）「高齢者の職歴と主観的健康度」『明星大学経済学研究紀要』Vol143,No.2, pp.1-18
- 菅万理・小塩隆士（2015）「不安定雇用と健康—『国民生活基礎調査』からの考察—」CIS Discussion paper series ; No. 640Institute of Economic Research, Hitotsubashi University
- 岸田研作（2014）「介護が就業、収入、余暇時間に与える影響—介護の内生的性および種類を考慮した分析—」『医療経済研究』Vol 2,No.1,pp.43-58
- 近藤克則（2005）『健康格差社会』医学書院
- 近藤克則編（2007）『検証「健康格差社会」—介護予防に向けた社会疫学的大規模調査』医学書院
- 酒井正・佐藤一磨（2007）「介護が高齢者の就業・退職決定に及ぼす影響」『日本経済研究』No.56,pp.1-25
- 清家篤・馬欣欣（2008）「男性高齢者の就業決定の規定要因とその変化：1980～2004」労働政策研究・研修機構（編）『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—』JILPT 労働政策研究報告書 No.100,pp.16-65
- 清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社
- 内閣府（2015）『第8回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査』
- 山本克也（2010）「健康要因から見た高年齢者就業の実態—昭和55～平成16年の高年齢者就業実態調査から」労働政策研究・研修機構（編）『継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題』JILPT 労働政策研究報告書 No.120,pp.220-258
- Heckman, J. (1976) “The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection, and Limited Development Variables and a Simple Estimator for Such Model,” *The Annals of*



*Economic and Social Measurement*, No.5,pp.475-492

Jeffrey M. Wooldridge. (2012) *Introductory Econometrics: A Modern Approach, 5<sup>th</sup> edition*,  
Cengage Learning

Kajitani, S. (2012) “Working in old age and health outcomes in Japan,” *Japan and the World  
Economy* 23(3),pp.153-162

Kim MH., Kim CY., Park JK., Kawachi I. (2008) “Is precarious employment damaging to self-rated  
health? Results of propensity score matching methods, using longitudinal data in South Korea.”  
*Social Science of Medicine* 67(12),pp.1982-94

---

労働政策研究報告書 No. 186

労働力不足時代における高年齢者雇用

発行年月日 2016年 11月 30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2016 JILPT

Printed in Japan

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)