

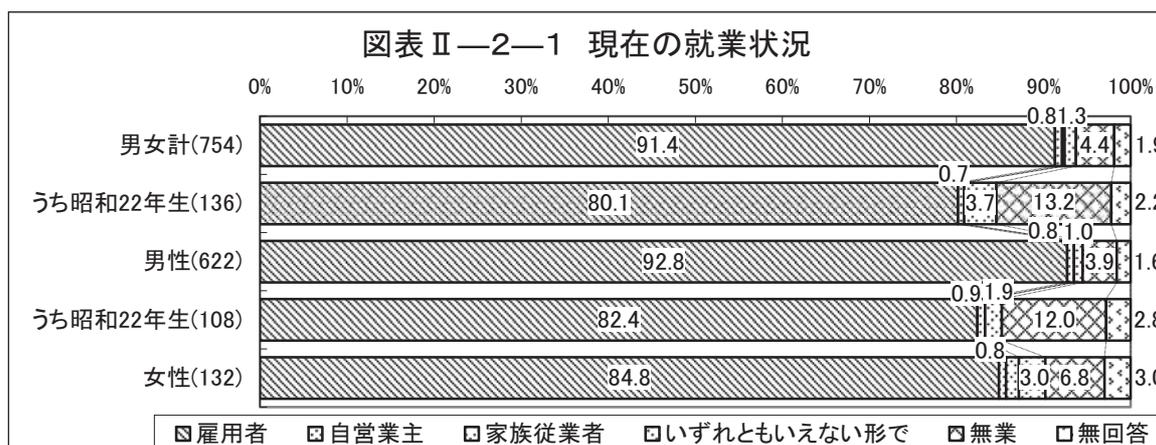
第2章 この1年における就業状態の変化の状況

第2章では、平成18年10月に60歳定年の正社員であった回答者が、今回調査までのほぼ1年（以下「この1年」という。）においてどのような就業上の変化が生じたのか、に関する調査結果を解説する。この章では、回答者の男女別のデータとともに、この間に60歳を迎えて大きな変化があったことが予想される昭和22生まれ（男女計と男性）のデータを中心に紹介している。残念ながら女性の昭和22生まれの回答者（28人）は数が少なく、データを掲出して特段の解説をすることは差し控えた。

2-1 就業状態の変化（概観）

今回調査における現在の就業状況をみると、回答者計（754人）では雇用者が91.4%とほとんどの人が雇用者としての就業にとどまっている。雇用者以外では、無業（仕事をしていない）が4.4%、「（雇用・自営などと）いずれともいえない形で」が1.3%、自営業主が0.8%、家族従業者0.3%、無回答1.9%となっている¹。

昭和22生まれの人（男女計136人）についてみると、引き続き雇用者として就業している人の割合が8割程度となっている一方で、現在無業である人が13.2%となっている。定年に到達したこと以外の要因もあるかも知れないけれども、とにかく定年に際して無業になった人は1割あまりにとどまっている。なお、現在無業の人に就業希望の有無を尋ねた結果をみると、「仕事をしたいとは思わない」とする人は16.7%にとどまっており、再就業しようとするまでの期間はまちまちではあるが、いずれは仕事をしたいと考えている²。



¹ 「いずれともいえない形で」（該当回答者数10人）は、シルバー人材センターなどでの就業を想定して今回新たに設けた選択肢であったが、この想定に合う回答は1件にとどまり、具体例の自由記入によれば多くが雇用者に該当すると考えられるケースであった（例：契約社員、パート、臨時雇いなど）。従業上の地位や雇用関係の詳細な理解が必ずしも完全ではない個人を対象とする調査での教訓としてとらえておきたい。なお、他の関連する設問への回答がとれないこともあって、こうしたケースもそのまま「いずれともいえない形で」として集計している。

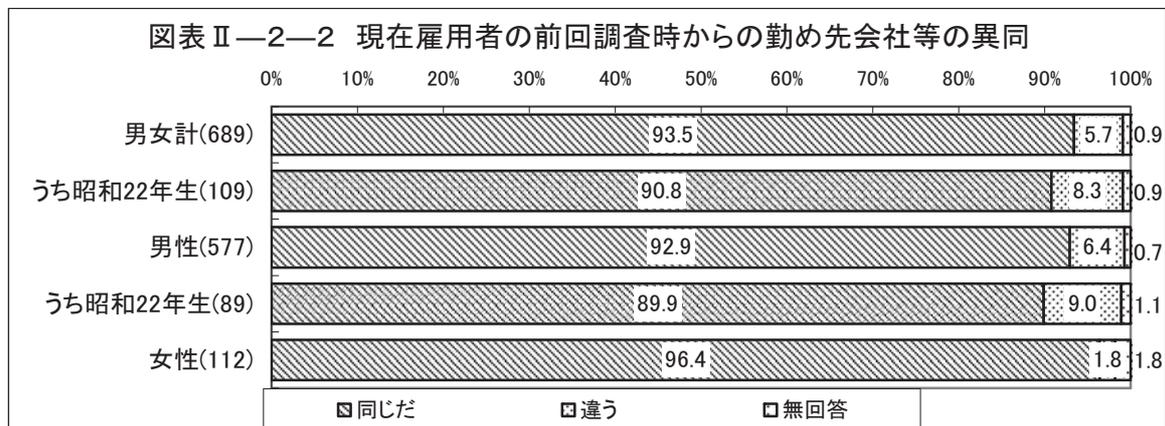
² この意味で、60歳定年を機に完全にリタイアしたとする人は2%程度であると試算される。

現在の就業状況を男女別にみると、男性（622人）の92.8%が雇用者であるのに対して女性（132人）では84.8%とその割合はやや低くなっている。一方で、女性の方で無業になっている人の割合がやや高くなっている。

男性の昭和22年生まれ（108人）については、男女計の同年生まれの場合とほぼ同様となっている（図表Ⅱ－2－1）。

（雇用者の勤め先会社等の変化の有無）

今回調査時において雇用者である人（689人）に、この1年に勤め先の会社等を変えたかどうかを尋ねた。その結果、9割を超える人が同じ会社等に勤めているとしており、勤め先を変えた人は5.7%（39人）にとどまっている。昭和22年生まれの人だけをとっても、計に比べ同じ会社等に勤務している人の割合がやや小さくなるものの、大きな違いはない。また、男女別には女性の方が同一会社等に継続して勤務している割合がやや高い（図表Ⅱ－2－2）。



2－2 この1年の転職者における就業条件の変化

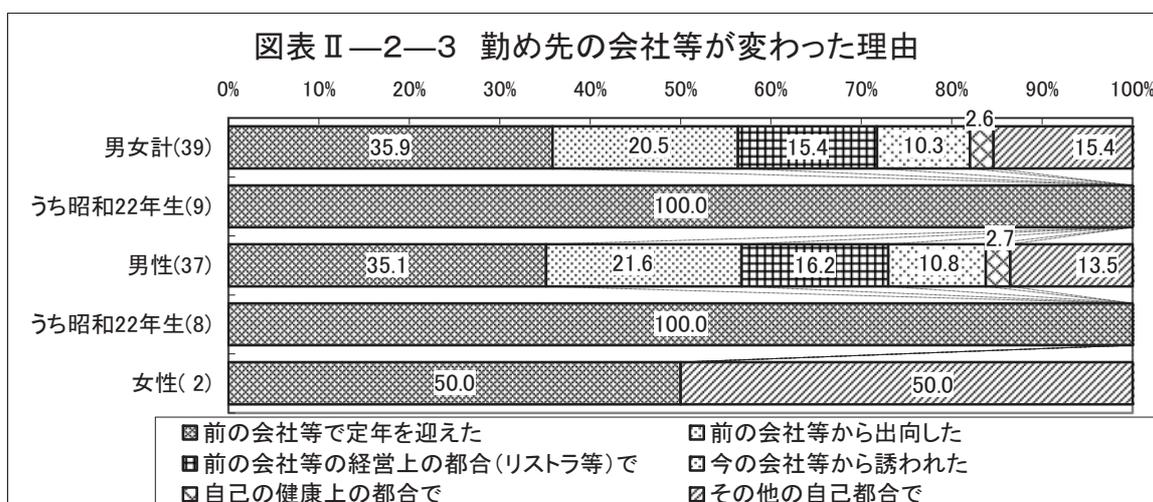
この1年の間で勤め先の会社等が変わった雇用者（39人。以下「転職者」という。）に焦点をあてて、転職に伴いどのような変化があったのかみてみよう³。

（会社等が変わった理由）

転職者にその理由を尋ねた結果をみると、男女計でみて「定年」による退職を挙げる人が35.9%でもっとも多く、次いで「出向」20.5%、「経営上の都合」15.4%などとなっている。

昭和22年生まれの人に限れば、転職者の全員が「定年」による退職を契機とした転職であったとしている（図表Ⅱ－2－3）。

³ 転職した回答者は合計でも39人と少ないので、以下のデータは厳密なものとしてではなく、一つの方向ないし傾向を示すものとして捉えておく必要がある。



(産業間の移動)

転職者の産業間移動をみると、半数強（56.4％）が前と同じ産業に再就職している。前職と異なる産業へ移動した場合をみると多様な移動元と移動先の組み合わせがみられる。昭和22年生まれの人だけをとってみると、半数強が前と同じ産業に再就職していることは計と同様であるが、産業間移動では、製造業からその他の産業へ、卸売業から事業所向けサービスへ、労働者派遣事業から金融保険業へ、公務から公共サービスへ、の4つのケースがみられた⁴（図表Ⅱ—2—4）。

図表Ⅱ—2—4 会社等が変わったことに伴う産業間移動

前回調査時の産業	同じ産業へ	違う産業へ	移動先産業	無回答
計(39)<9>	22 (56.4%) <5(55.6%)>	17 (43.6%) <4(44.4%)>		1 (2.6%)
建設業(2)	0	2	製造業、業務請負事業	0
製造業(9)<1>	5	4<1>	小売業、その他<1>	0
運輸業(1)<1>	1<1>	0		0
卸売業(4)<1>	2	2<1>	事業所向けサービス<1>	0
小売業(2)	0	2	金融・保険業	1
金融・保険業(3)<1>	2<1>	1	業務請負事業	0
不動産業(2)	2	0		0
労働者派遣事業(1)<1>	0	1<1>	金融・保険業<1>	0
事業所向けサービス業(2)	0	2	農林水産業、公共サービス	0
病院、学校等公共サービス業(5)<1>	5<1>	0		0
国・県・市町村の公務(6)<3>	4<2>	2<1>	公共サービス<1>	0
その他(1)	1	0		0
わからない(1)	0	1	事業所向けサービス	0

(注) <>内の数字は、昭和22年生まれの人(いずれも定年により退職・再就職)で内数である。

⁴ このうち派遣業から金融・保険業への移動事例は女性の事例であり、多分派遣先への転職とみられる。

(企業規模の移動)

転職者の企業規模間移動の状況を見ると、より規模の大きな区分に再就職した人が 10.3%、同じ規模区分が 30.8%、より小さな規模区分が 53.8%となっており、規模の下降移動が多くなっている。とりわけ前回調査で 1,000 人以上の大規模企業の雇用者であった転職者みると、50 人未満の企業に再就職等した人が 39.1%と、4 割程度の人が小規模企業で働いている。

昭和 22 年生まれの人だけをとってみても、ほぼ同様かより一層その傾向が強まっている(図表Ⅱ-2-5)。

図表Ⅱ-2-5 会社等が変わったことに伴う企業規模間移動

前回調査 \ 今回調査	計	1~9人	10~29人	30~49人	50~99人	100~299人	300~999人	1000~4999人	5000人以上	無回答
計	39 (9) 100.0	4 (1) 10.3	5 (1) 12.8	8 (2) 20.5	2 5.1	4 (1) 10.3	4 (1) 10.3	6 (1) 15.4	4 (1) 10.3	2 (1) 5.1
1~9人	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
10~29人	3 (1)	0	3 (1)	0	0	0	0	0	0	0
30~49人	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0
50~99人	2 (1)	0	0	2 (1)	0	0	0	0	0	0
100~299人	6 (2)	0	0	2	0	1	0	1	1 (1)	1 (1)
300~999人	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0
1000~4999人	11 (4) 100.0	3 (1) 27.3	0 0.0	2 (1) 18.2	0 0.0	0 0.0	2 (1) 18.2	3 (1) 27.3	0 0.0	1 9.1
5000人以上	12 (1) 100.0	1 8.3	2 16.7	1 8.3	0 0.0	3 (1) 25.0	0 0.0	2 16.7	3 25.0	0 0.0

(注) ()内の数字は、昭和22年生まれの人(いずれも定年により退職・再就職)で内数である。

(雇用形態の変化)

転職者の現在の雇用形態を見ると、正社員が 41.0%、出向社員 12.8%と両者で過半を占めている一方で、嘱託社員 20.5%、契約社員やパートタイマー (いずれも 10.3%) など非正規雇用の割合も高くなっている⁵。

これを全員が定年を機にした転職者である昭和 22 年生まれの人に限定してみれば、正社員はおらず、嘱託社員 (66.3%) を始めとして全員が非正規雇用となっている(図表Ⅱ-2-6)。

図表Ⅱ-2-6 会社等が変わったことに伴う雇用形態の変化

前回調査 \ 今回調査	計	正社員	出向社員	契約社員	嘱託社員	パートタイマー	アルバイト	労働者派遣 事業の派遣 労働者	その他	無回答
計(正社員)	39 100.0	16 41.0	5 12.8	4 10.3	8 20.5	4 10.3	1 2.6	0 —	0 —	1 2.6
昭和22年生まれ	9 100.0	0 —	0 —	1 11.1	6 66.7	2 22.2	0 —	0 —	0 —	0 —

⁵ ただし、嘱託社員の中には、多くはないものの、部・課長はもとより役員クラスの役職に就いている場合もあるので、留意が必要である。ただし、今回調査において昭和 22 年生まれの嘱託社員では、課長クラスに 1 人みられたのみである。

（役職の変化）

転職に伴う役職の変化をみると、一部に一般社員クラスや部課長クラスだったものが現在役員となっている人もいるが、半数強が元の役職クラスと同等であり、3割弱が元の役職を下回る役職となっている。結果として、前回調査時では3割程度であった一般クラスが今回調査では半数近くになっている。

昭和22年生まれの人に限れば、部課長クラスから一般社員クラスとなった人もいるなど、8割近くが一般クラスとして勤務している（図表Ⅱ-2-7）。

図表Ⅱ-2-7 会社等が変わったことに伴う役職の変化

前回調査	今回調査	計 (縦構成比)	一般社員クラス	職長・班長クラス	係長クラス	課長クラス	部長クラス	役員(部門管理職兼務)	役員(部門管理兼務なし)
計		39 (9) 100.0	19 (7) 48.7	0 —	3 (1) 7.7	6 (1) 15.4	5 12.8	4 10.3	2 5.1
一般社員クラス		12 (5) 30.8	10 (5) 83.3	0 —	0 —	0 —	0 —	2 16.7	0 —
職長・班長クラス		2 5.1	1 50.0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —
係長クラス		10 25.6	0 —	0 —	1 10.0	1 10.0	0 —	0 —	0 —
課長クラス		12 (3) 30.8	5 (1) 41.7	0 —	1 (1) 8.3	5 (1) 41.7	0 —	1 8.3	0 —
部長クラス		10 (1) 25.6	3 (1) 30.0	0 —	1 10.0	0 —	5 50.0	1 10.0	0 —
役員(部門管理職兼務)		1 2.6	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	1 100.0
役員(部門管理兼務なし)		1 2.6	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	1 100.0

（注）（ ）内の数字は、昭和22年生まれの人（いずれも定年により退職・再就職）で内数である。

（仕事の内容（職業）の変化）

転職に伴う仕事の内容（職業）の変化をみると、現在も前回調査時と同じ職業区分で勤務している人は17人（43.6%）であり、半数を上回る人が異なる職業区分の仕事に従事している。データ数が少ないので断定は避けなければならないが、専門的・技術的な仕事や管理的な仕事などでは同じ職業区分にとどまっている割合が相対的に高いように思われる。

昭和22年生まれの人に限れば、同じ職業区分にとどまっている人の割合は相対的に低く、また、転職先の職業として、運輸・通信やサービス、保安の仕事に就く場合が少なくないことが窺われる（図表Ⅱ-2-8）。

（収入の変化）

転職に伴う収入の変化をみると、100万円ごとの区分でみてより額の高い区分にシフトしている人は39人中3人（7.7%）であり、同じ区分とする人が28.2%となっている。残り66.6%は年収が低下している。

図表Ⅱ-2-8 会社等が変わったことに伴う職種の変化

前回調査	今回調査 (縦構成比)	計	専門的・技術的な仕事	管理的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事 (警備など)	運輸・通信 の仕事	労務作業等 の仕事	その他	無回答
計	39 (9)	100.0	9 (1)	10 (2)	3	4	7 (2)	1 (1)	2 (2)	1	1 (1)	1
			23.1	25.6	7.7	10.3	17.9	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6
専門的・技術的な仕事	10 (4)	25.6	5 (1)	2 (1)	0	0	2 (1)	0	0	0	1 (1)	0
			50.0	20.0	—	—	20.0	—	—	—	10.0	—
管理的な仕事	11 (1)	28.2	3	6	0	0	2 (1)	0	0	0	0	0
			27.3	54.5	—	—	18.2	—	—	—	—	—
事務の仕事	6 (2)	15.4	0	1 (1)	2	1	1	1 (1)	0	0	0	0
			—	16.7	33.3	16.7	16.7	16.7	—	—	—	—
販売の仕事	6	15.4	0	1	0	3	1	0	0	1	0	0
			0.0	16.7	—	50.0	16.7	—	—	16.7	—	—
サービスの仕事	3	7.7	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
			33.3	—	33.3	—	33.3	—	—	—	—	—
技能工・生産工程の仕事	1 (1)	2.6	0	0	0	0	0	0	1 (1)	0	0	0
			—	—	—	—	—	—	100.0	—	—	—
その他	1 (1)	2.6	0	0	0	0	0	0	1 (1)	0	0	0
			—	—	—	—	—	—	100.0	—	—	—
無回答	1	2.6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
			—	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0

(注) ()内の数字は、昭和22年生まれの人(いずれも定年により退職・再就職)で内数である。

図Ⅱ-2-9 会社等が変わったことに伴う年収の変化

前回調査	今回調査 (縦構成比)	計	200万円未満	200~300万円未満	300~400万円未満	400~500万円未満	500~600万円未満	600~700万円未満	700~800万円未満	800~900万円未満	900~1,000万円未満	1,000~1,100万円未満	1,100~1,200万円未満	1,400万円以上
計	39 (9)	100.0	3 (2)	7 (2)	6 (2)	2 (1)	4 (1)	3	3	2	3 (1)	2	2	2
			7.7	17.9	15.4	5.1	10.3	7.7	7.7	5.1	7.7	5.1	5.1	5.1
200万円未満	1	2.6	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			—	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
300~400万円未満	4 (3)	10.3	2 (2)	0	1 (1)	0	1	0	0	0	0	0	0	0
			50.0	—	25.0	—	25.0	—	—	—	—	—	—	—
400~500万円未満	1	2.6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			—	—	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
500~600万円未満	1	2.6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
			100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
600~700万円未満	4	10.3	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
			—	50.0	25.0	—	—	25.0	—	—	—	—	—	—
700~800万円未満	8 (1)	20.5	0	1	1	1	2 (1)	1	2	0	0	0	0	0
			—	12.5	12.5	12.5	25.0	12.5	25.0	—	—	—	—	—
800~900万円未満	3 (1)	7.7	0	0	0	1 (1)	0	0	0	2	0	0	0	0
			—	—	—	33.3	—	—	—	66.7	—	—	—	—
900~1,000万円未満	3 (2)	7.7	0	1 (1)	0	0	0	0	0	0	2 (1)	0	0	0
			—	33.3	—	—	—	—	—	—	66.7	—	—	—
1,000~1,100万円未満	5 (2)	12.8	0	1 (1)	1 (1)	0	0	0	0	0	1	1	1	0
			—	20.0	20.0	—	—	—	—	—	20.0	20.0	20.0	—
1,100~1,200万円未満	1	2.6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
			—	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	—	—
1,200~1,300万円未満	5	12.8	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0
			—	20.0	20.0	—	—	20.0	20.0	—	—	—	20.0	—
1,300~1,400万円未満	1	2.6	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
			—	—	—	—	100.0	—	—	—	—	—	—	—
1,400万円~	2	5.1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2
			—	—	—	—	50.0	—	—	—	—	—	—	100.0

(注) ()内の数字は、昭和22年生まれの人(いずれも定年により退職・再就職)で内数である。

昭和22年生まれの人に限れば、年収の増えたとする人はおらず、同程度とする人が22.2%、残り8割弱の人が年収の低下を回答している。中には1,000万円程度の年収が200万円台、300万円台となった人もいる(図表Ⅱ-2-9)。

この表のデータから年収の階級値(階級幅の中央値。なお、低い方の端は150万円、高い方の端は1,650万円とした。)を使って平均年収の変化を試算してみると、転職者計で868万円が612万円に、昭和22年生まれだけでは739万円が383万円に、それぞれ29.5%、48.2%減となったものと試算された。後者は、定年後の転職によって年収が平均してほぼ5割程度になったことを意味する。

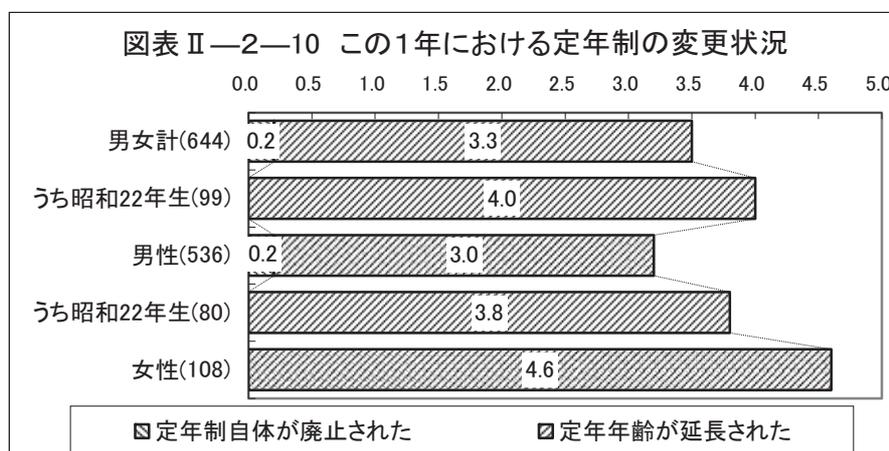
2-3 定年制、就業継続制度の状況（同じ会社等に勤めている雇用者の回答）

ここでは、前回調査時と同じ会社等に勤務している雇用者（644人）に、この1年における定年制の変更や就業継続制度（定年後も引き続き就業が継続できる制度）の導入状況などを尋ねた結果をまとめる。

（定年制の変更状況）

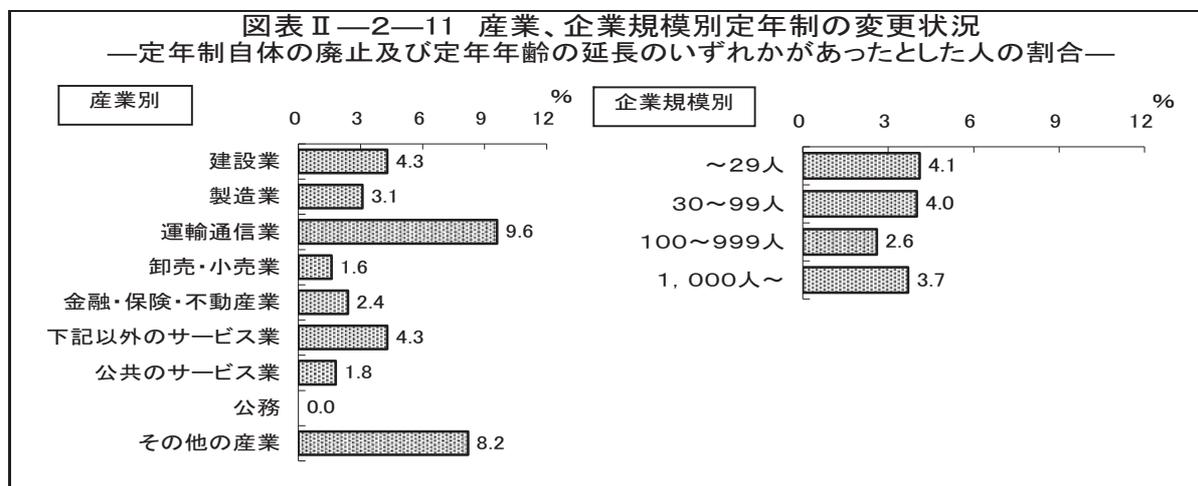
この1年間に「定年制自体が廃止された」とする人は0.2%、「定年年齢が延長された」は3.3%となっており⁶、定年制に変更を加えた企業は少ないことが窺われる。これは男女別、昭和22年生まれの人に限っても、同様である（図表Ⅱ-2-10）。

なお、引き上げられた後の定年年齢は、65歳となったとする人が42.9%と多いが、ほかには60歳台前半にとどまっており、65歳を超えて設定されたとする人はいなかった。



（注） 前回調査と同じ会社等に勤めている雇用者に尋ねた結果である。以下同じ。

また、廃止、定年延長を合わせて定年制に変更のあったとする人の割合を産業別にみると、運輸通信業で9.6%と高くなっているほかは、目立った特徴はみられない。また、企業規模別にもても大差ない状態となっている（図表Ⅱ-2-11）。

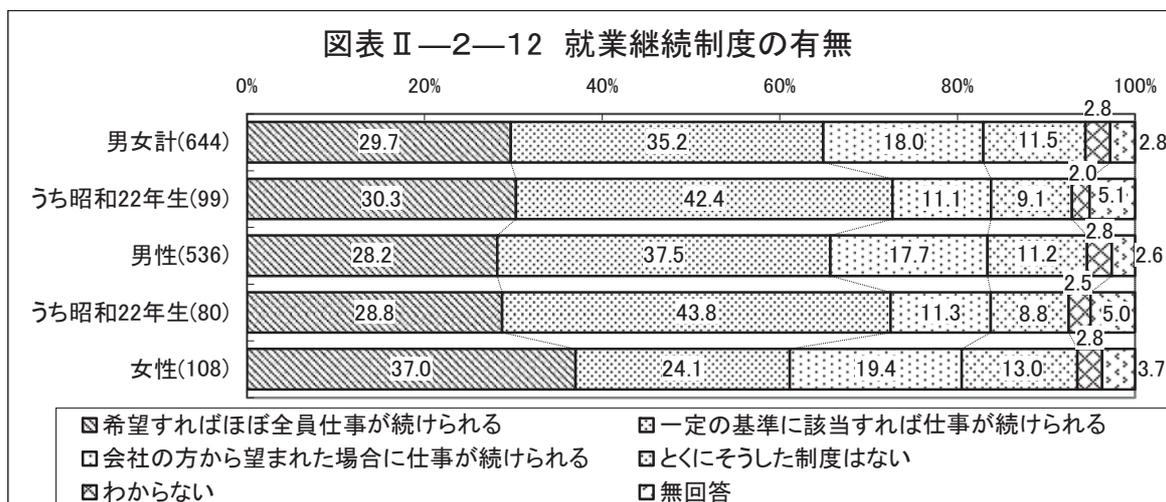


⁶ それぞれ実数を挙げれば、1人と21人である。

（就業継続制度の状況）

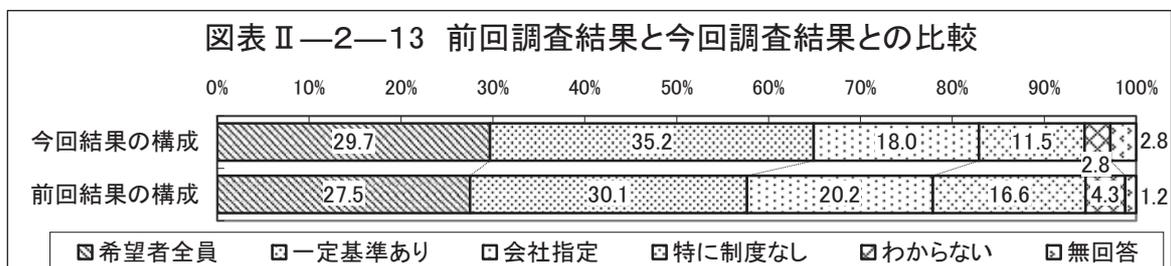
就業継続制度の状況を見ると、「希望すればほぼ全員仕事が続けられる」制度（以下「希望者全員」と略記する。）があるとする人は29.7%、「一定の基準に該当すれば仕事が続けられる」制度（同「一定基準あり」）が35.2%、「会社の方から望まれた場合に仕事が続けられる」（同「会社指定」）が18.0%となっており、合わせて82.9%、8割強の人が何らかの就業継続制度があるとしている⁷。昭和22年生まれの人だけをみると、「一定基準あり」が他よりもやや多くなっている（図表Ⅱ—2—12）。

なお、女性において「希望者全員」とする割合が男性よりもかなり高くなっている。



これを前回調査結果と比較すると、まず時点ごとの集計結果では、「希望者全員」（前回：27.5%→今回：29.7%）、「一定基準あり」（30.1%→35.2%）が割合を高めた一方、「会社指定」（20.2%→18.0%）は低下している。また、「特に制度なし」（16.6%→11.5%）がかなり割合を低めており、この1年間にさらに就業継続制度の導入が進んだことが窺われる（図表Ⅱ—2—13）。

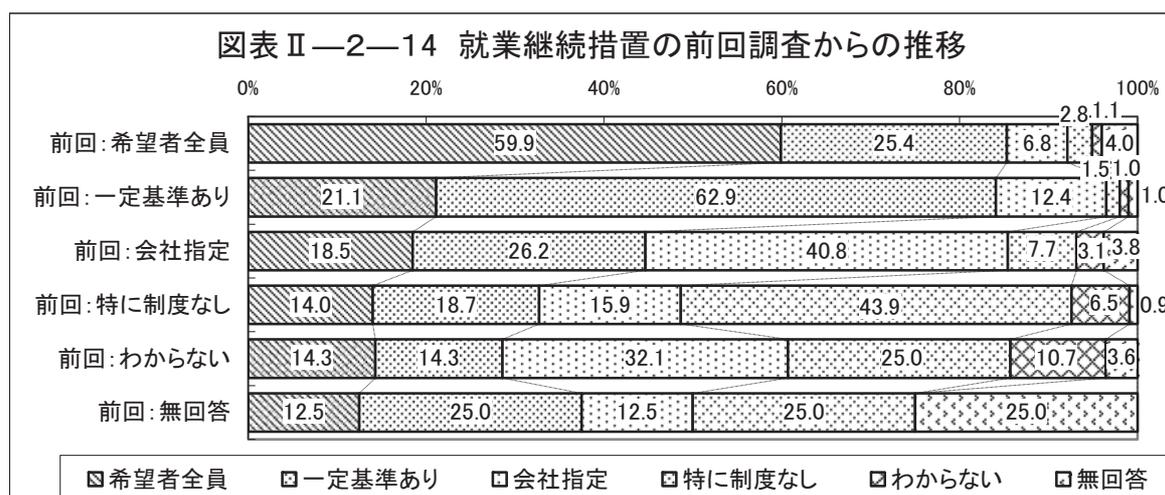
さらに、これを時点間の移動でみると、前回「一定基準あり」や「会社指定」としていた人が今回では2割前後の人が「希望者全員」と回答するなど就業継続制度の深化が窺われる



⁷ 高年齢者雇用安定法第9条第1項第2号では、「現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度」を「継続雇用制度」と定義している。このように継続雇用制度は希望者全員を対象とすべきこととしているのに対して、ここでいう就業継続制度は「一定基準あり」や「会社指定」も含んでいるため、この調査シリーズでは「就業継続制度」という用語を用いることに留意されたい。

とともに、前回「特に制度なし」や「わからない」としていた人が今回は制度ありの回答となるなど、新たな導入や制度の認知度の向上も進んでいることがわかる。

一方で、前回「希望者全員」としていた人の4分の1が今回は「一定基準あり」としており、中には制度化が行われることに伴って、働く側には一定の基準が付されたと感じられた場合もあるのではないかと考えられる⁸（図表Ⅱ—2—14）。



（就業継続制度の活用希望状況）

就業継続制度があるとする人にその活用希望を尋ねた結果をみると、男女計では、既に定年を迎えて活用している人⁹を含めて 56.0%の人が制度を活用して現在の職場で就業を継続したいとしている。男女別にみても大きな違いはみられない。また、昭和 22 年生まれの人だけをみると、既に 7 割を超える人がこれらの制度を活用して実際に就業を継続しているとしている（図表Ⅱ—2—15）。

（制度を活用して就業継続した人の仕事の内容、就業条件の変化）

就業継続制度を活用して既に定年以降の就業継続をしている人について、仕事の内容や就業条件に変化があったかどうか尋ねたところ、「基本給与額が少なくなった」とする人が群を抜いて多く、8 割程度の人が挙げている。次いで多くなっているのが「各種手当で支給されなくなったものがある」で 5 割程度の人が挙げている。就業継続に際しては、賃金・給与の調整が広範に実施されたことが窺われる。一方、「仕事の内容が以前よりは容易なものになった」とする人は 10% 台の半ばから 2 割程度、「1 日の労働時間が短くなった」や「週の労働

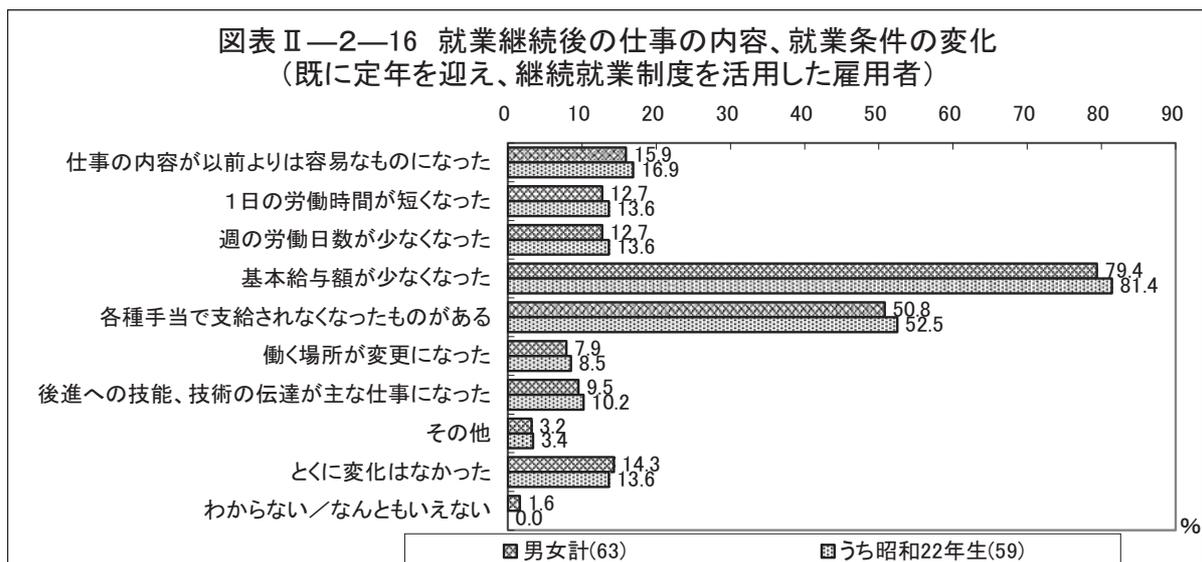
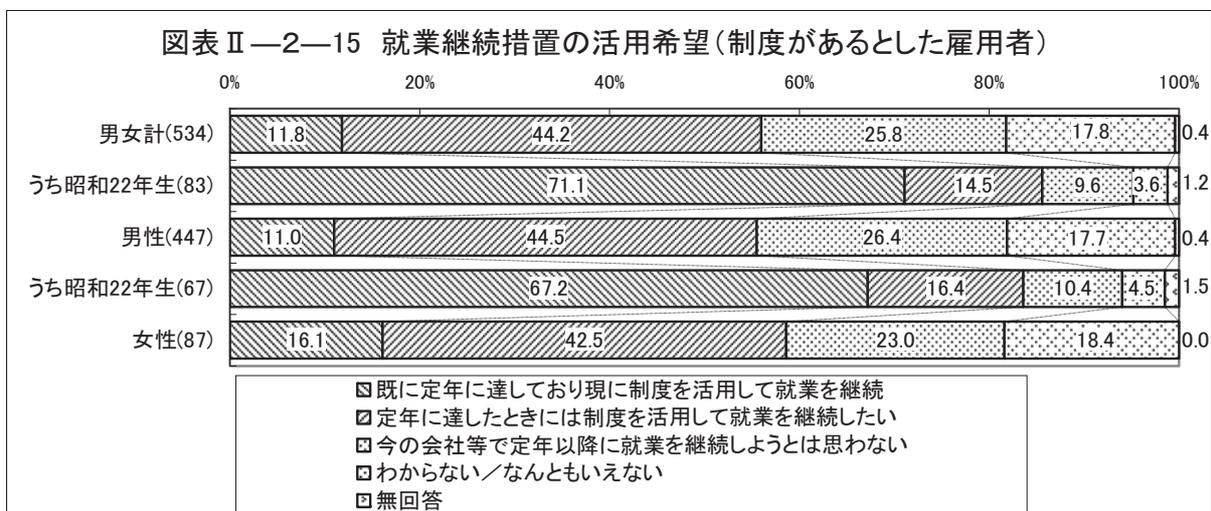
⁸ これらは、あくまで働いている人の感じがベースになっている面は否定できず、企業の制度として実際に新たに基準が付されたのかどうかは必ずしも定かではない。とはいえ、働いている人々がそう感じているという事実には留意するべきであろう。

⁹ 定年を迎え制度を活用して継続就業しているとの回答者の実数は、63 人であった。このうち昭和 22 年生まれは 59 人であり、昭和 23 年生まれが 2 人であった。残り 2 人については誤回答の可能性が高い。例えば、定年を迎えるかなり前の段階でいくつかのコースが用意され、定年以降も継続して就業するコースを選択している場合に、この選択肢を選んだといったことが考えられる。

日数が短くなった」とする人は10%台の前半から半ばに、それぞれとどまっている。高年齢者が働きやすい就業環境の整備という面は緒についたばかりという感じが強い。

このほかの項目をみると、まず、10%程度の人が「後進への技能、技術の伝達が主な仕事になった」としている¹⁰。また、「とくに変化はなかった」とする人の割合が10%台半ばとなっている（図表Ⅱ—2—16）。

以上のように企業の就業継続制度を活用して定年以降も従来の企業で就業継続をした人については、現在までのところ給与面を中心に調整が図られ、仕事の内容や就業時間などの面で調整を図られたとする人は少なくなっている。そこで次に、昭和22年の就業継続をしている人に焦点を当てて、実態面での変化をみてみることにしたい。



¹⁰ この選択肢を挙げた人についてさらにクロス集計の結果をみると、対象数が少ないので幅をもってみる必要があるが、①産業は製造業、運輸通信業、卸売・小売業であること、②職業は専門的・技術的な仕事、販売の仕事、技能工・生産工程の仕事などであること、③学歴との関係はみられないこと、などといった特徴が窺われた。

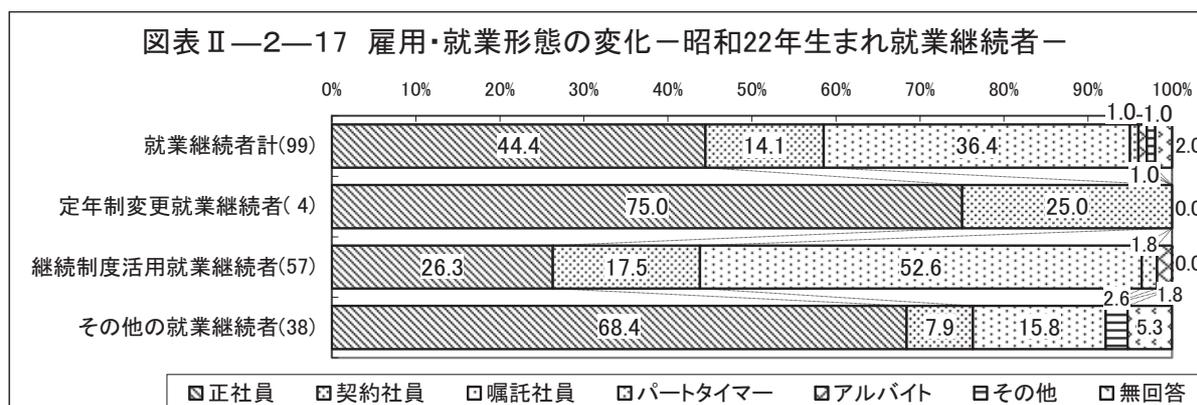
2-4 同一企業等で雇用を継続している昭和22年生まれの人々の状況

先に転職者の状況についてまとめて記述したが、ここでは、既に60歳を迎えた昭和22年生まれで同一企業等において雇用（就業）を継続している人々（以下この2-4で単に「就業継続者」という。）について、その状況をまとめてみることにしたい¹¹。その際、就業継続者をさらに、①定年制の廃止又は定年年齢の延長を背景に就業継続している人々（以下「定年制変更就業継続者」という。）、②就業継続制度を活用して就業継続をしたとする人々（同「継続制度活用就業継続者」）、③その他の人々（同「その他の就業継続者」）に分けてみるのが考えられる。

そうして分類した結果、定年制変更就業継続者4人、継続制度活用就業継続者57人、その他の就業継続者38人となった。一部に前二者に重複して該当する人がいたが、これは定年制変更就業継続者のみに区分した。なお、その他の就業継続者には、例えば年度末をもって定年とされるなどまだ定年に達していないものと考えられる場合も少なくないので留意する必要がある¹²。また、定年制変更就業継続者は人数が特に少ないので参考程度としてみるにとどめ、したがってここでは、継続制度活用就業継続者を中心にみておくことにしたい。

（雇用・就業形態の変化）

就業継続者は、前回調査の時点では当然ながら正社員であったが、今回調査では正社員は44.4%にとどまり、代わって嘱託社員が36.4%、契約社員が14.1%などとなっている。また、パートタイマーはわずかな割合にとどまっている。多くの就業継続者が就業継続に際して正社員から嘱託社員、契約社員へ転換されたことが伺われる。



（注）定年制変更就業継続者は特に人数が少ないので、参考程度としてみる必要がある。（以下の図表も同様。）

¹¹ これらの人々の実数は、99人（うち男性80人）である。なお、調査の実施が2月であったことから、わずかながら昭和23年生まれの人の中にも継続就業者に該当する人がいるが、ここでは分析の対象にはしない。

¹² たとえば、昭和22年生まれの人においても、企業の就業継続制度により就業継続を希望するかどうかを尋ねた設問に対して、「既に定年に達しており、現に制度を活用して就業を継続している」の選択肢ではなく、「定年に達したときには、制度を活用して就業を継続したい」の選択肢を選んだ人が少なくなかった。こうした60歳になってはいるもののまだ制度としての定年に達していないと推定される人は、「その他の就業継続者」38人中24人にのぼっている。

これを上述の3区分に分けてみると、特に継続制度活用就業継続者でその傾向が強かったことがみてとられ、この区分では嘱託社員が52.6%と過半を占め、契約社員（17.5%）と合わせてほぼ7割となっている（図表Ⅱ-2-17）。

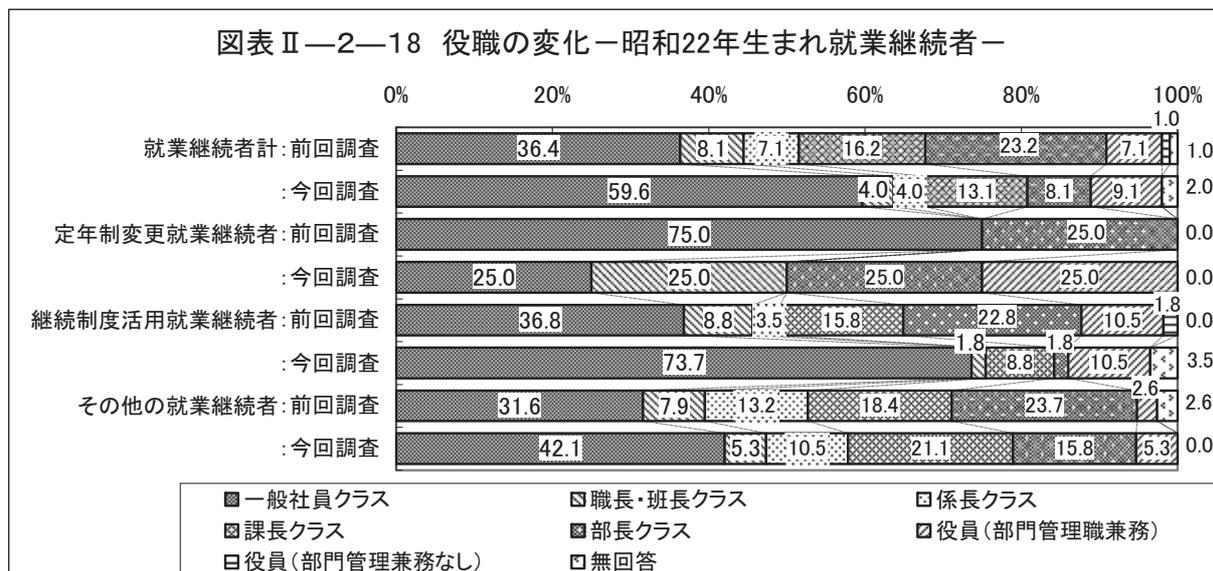
（役職の変化）

つぎに役職の異同をみると、前回調査では36.4%であった一般社員クラスの割合が今回調査では59.6%と大きく増加している一方、課長（16.2%→13.1%）や部長（23.2%→8.1%）の割合が低下している。就業継続に際して、管理職の役職を解かれた場合が多いことが窺われている。なお一方で、役員クラスの割合がわずかながら上昇していることも指摘しておきたい。

これを3区分別にみると、一般社員化の状況は継続制度活用就業継続者で顕著であり、一般社員クラスの割合（36.8%→73.7%）はこの1年間の間に倍増している一方、課長クラス（15.8%→8.8%）は半減、部長クラス（22.8%→1.8%）は大幅に減少し、ごくわずかの割合になっている。なお、役員クラスの割合はこの間にあまり変化していない¹³（図表Ⅱ-2-18）。

なお、その他の就業継続者ではそうした傾向があまりみられないが、これはこのグループには前述のようにいまだ定年に達していない人が多く含まれている結果であると考えられ、やがては継続制度活用就業継続者の場合と同様の状態に近づくものと考えた方がよいであろう。

継続制度活用就業継続者について役職の変化をフローでみると、前回調査で課長クラスだった人は全員が今回調査では一般社員クラスとなっており、また、前回調査で部長クラスだった人は今回調査ではその多くが一般社員となり、一部が課長クラスとなっている。また、



¹³ 定年到達以前に役員クラスになっていた場合は、役員のみで就業継続していることが窺われる。

図表Ⅱ－2－19 継続制度を活用した就業継続に伴う役職の変化—継続制度活用就業継続者—

今回調査 前回調査	計	一般社員ク ラス	職長・班長 クラス	課長クラス	部長クラス	役員(部門 管理職兼 務)	無回答
計	57 100.0	42 73.7	1 1.8	5 8.8	1 1.8	6 10.5	2 3.5
一般社員クラス	21 100.0	19 90.5	0 —	1 4.8	0 —	0 —	1 4.8
職長・班長クラス	5 100.0	4 80.0	1 20.0	0 —	0 —	0 —	0 —
係長クラス	2 100.0	2 100.0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —
課長クラス	9 100.0	7 77.8	0 0.0	2 22.2	0 —	0 —	0 —
部長クラス	13 100.0	9 69.2	0 —	2 15.4	1 7.7	0 —	1 7.7
役員(部門管理職兼務)	6 100.0	0 —	0 —	0 —	0 —	6 100.0	0 —
役員(部門管理兼務なし)	1 100.0	1 100.0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —

前回調査で部門管理職兼務の役員クラスだった人は全員今回調査でも同じ役員クラスにとどまっていることもみてとれる（図表Ⅱ－2－19）。

（職業（仕事の内容）の変化）

就業継続者における仕事の内容、すなわち職業の異同をみると、管理的な仕事が26.3%から20.2%に低下しているのがやや目立つ程度であり、職業別の構成比には総じて大きな変化はみられていない。就業継続に際して仕事の内容には大きな変化がなかった人が多かったことが窺われる。

また、継続制度活用就業継続者についてみると、この区分で管理的な仕事が29.8%から19.3%へかなりの低下となっている一方、専門的・技術的な仕事（22.8%→26.3%）、事務の仕事（21.1%→26.3%）などで上昇しており、他の区分に比べて相対的に大きな変化がみられている。しかしながら、上述の雇用・就業形態や役職の変化と比較すれば、総じて緩やかな変化にとどまっているといえよう（図表Ⅱ－2－20）。

図表Ⅱ－2－20 職業構成の変化—昭和22年生まれ就業継続者

	専門的・技 術的な仕事	管理的な 仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの 仕事	保安の仕事 (警備など)	運輸・通信 の仕事	技能工・ 生産工程 の仕事	労務作業等 の仕事	その他	無回答
就業継続者計：前回調査(99)	28.3	26.3	21.2	4.0	3.0	1.0	8.1	—	4.0	2.0	2.0
：今回調査	28.3	20.2	20.2	7.1	3.0	1.0	6.1	—	6.1	2.0	—
定年制変更就業継続者：前回調査(4)	50.0	25.0	—	—	—	—	—	25.0	—	—	—
：今回調査	—	50.0	—	—	—	—	—	25.0	—	25.0	—
継続制度活用就業継続者：前回調査(57)	22.8	29.8	21.1	5.3	3.5	1.8	8.8	3.5	—	—	3.5
：今回調査	26.3	19.3	26.3	8.8	1.8	1.8	5.3	7.0	—	3.5	—
その他の就業継続者：前回調査(38)	34.2	21.1	23.7	2.6	2.6	—	7.9	2.6	5.3	—	—
：今回調査	34.2	18.4	21.1	5.3	5.3	—	7.9	2.6	5.3	—	—

継続制度活用就業継続者について変化のフローをみると、前回調査時点で事務や販売の仕事に従事していた人は今回も引き続き同じ職業に従事しており¹⁴、他の職業でも半数以上が同じ職業に引き続き就いていることがわかる。また、前回管理的な仕事であった人も6割程度は管理的な仕事に引き続き就いている一方、変化した人は専門的・技術的な仕事を中心とする職業になったことがわかる（図表Ⅱ－2－21）。

図表Ⅱ－2－21 継続制度を活用した就業継続に伴う職業の変化—継続制度活用就業継続者—

今回調査 前回調査	計	専門的・技術的な仕事	管理的な仕事	事務の仕事	販売の仕事	サービスの仕事	保安の仕事 (警備など)	運輸・通信 の仕事	技能工・生産工程 の仕事	その他
計	57 100.0	15 26.3	11 19.3	15 26.3	5 8.8	1 1.8	1 1.8	3 5.3	4 7.0	2 3.5
専門的・技術的な仕事	13 100.0	10 76.9	0 —	1 7.7	0 —	0 —	0 —	0 —	2 15.4	0 —
管理的な仕事	17 100.0	3 17.6	10 58.8	1 5.9	1 5.9	0 —	0 —	0 —	1 5.9	1 5.9
事務の仕事	12 100.0	0 —	0 —	12 100.0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —
販売の仕事	3 100.0	0 —	0 —	0 —	3 100.0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —
サービスの仕事	2 100.0	0 —	0 —	0 —	1 50.0	1 50.0	0 —	0 —	0 —	0 —
保安の仕事 (警備など)	1 100.0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	1 100.0	0 —	0 —	0 —
運輸・通信 の仕事	5 100.0	1 20.0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	3 60.0	0 —	1 20.0
技能工・生産工程 の仕事	2 100.0	1 50.0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	1 50.0	0 —
無回答	2 100.0	0 —	1 50.0	1 50.0	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —

（週間就業時間の変化）

つぎに週間就業時間の異同をみると、55 時間以上の長時間就業をする層の割合（13.1%→5.0%）が低下し、一方 40 時間未満とする層の割合（16.1%→26.2%）が上昇するなど一部で就業時間は短くなっていることが窺われるものの、35 時間以上 40 時間台までの割合（75.7%→76.8%）が依然として4分の3程度を占めており、総じてみれば就業時間の変化はわずかなものにとどまっているといえよう。継続制度活用就業継続者だけをみても、同様の傾向がみてとられ、35 時間以上 40 時間台までの割合（77.2%→80.7%）は8割程度あり、この層の大部分の人は引き続き通常の勤務時間の勤務をしていると考えられる（図表Ⅱ－2－22）。

継続制度活用就業継続者について変化のフローをみると、前回調査で相対的に短い就業時間としていた人が今回調査ではより長い就業時間方向にシフトし、一方、週 50 時間以上の

¹⁴ これはあくまで職業分類を基礎とした区分が同一であることを意味するだけで、実際の仕事の中身が同じかどうかは、この調査からはなんともいえない。ただし、常識的にはおしなべて大きな変化はなかったと考えてもよいように思われる。

図表Ⅱ-2-22 週間就業時間別構成の変化—昭和22年生まれ就業継続者

	(%)									
	20~25 時間未満	25~30 時間未満	30~35 時間未満	35~40 時間未満	40~45 時間未満	45~50 時間未満	50~55 時間未満	55~60 時間未満	60時間以上	無回答
就業継続者計:前回調査(99)	1.0	—	1.0	14.1	40.4	21.2	9.1	11.1	2.0	—
:今回調査	1.0	3.0	4.0	18.2	35.4	23.2	9.1	4.0	1.0	1.0
定年制変更就業継続者:前回調査(4)	—	—	—	—	50.0	25.0	25.0	—	—	—
:今回調査	25.0	—	—	25.0	25.0	25.0	—	—	—	—
継続制度活用就業継続者:前回調査(57)	1.8	—	1.8	15.8	35.1	26.3	10.5	7.0	1.8	—
:今回調査	—	3.5	5.3	21.1	36.8	22.8	7.0	3.5	—	—
その他の就業継続者:前回調査(38)	—	—	—	13.2	47.4	13.2	5.3	18.4	2.6	—
:今回調査	—	2.6	2.6	13.2	34.2	23.7	13.2	5.3	2.6	2.6

図表Ⅱ-2-23 継続制度を活用した就業継続に伴う週間就業時間の変化—継続制度活用就業継続者—

前回調査 \ 今回調査	計	25~30 時間未満	30~35 時間未満	35~40 時間未満	40~45 時間未満	45~50 時間未満	50~55 時間未満	55~60 時間未満
計	57	2	3	12	21	13	4	2
	100.0	3.5	5.3	21.1	36.8	22.8	7.0	3.5
20~25時間未満	1	0	0	0	0	1	0	0
	100.0	—	—	—	—	100.0	—	—
30~35時間未満	1	0	0	1	0	0	0	0
	100.0	—	—	100.0	—	—	—	—
35~40時間未満	9	0	1	3	3	2	0	0
	100.0	—	11.1	33.3	33.3	22.2	—	—
40~45時間未満	20	1	1	5	10	2	0	1
	100.0	5.0	5.0	25.0	50.0	10.0	—	5.0
45~50時間未満	15	1	1	0	6	5	2	0
	100.0	6.7	6.7	—	40.0	33.3	13.3	—
50~55時間未満	6	0	0	2	1	2	1	0
	100.0	—	—	33.3	16.7	33.3	16.7	—
55~60時間未満	4	0	0	0	1	1	1	1
	100.0	—	—	—	25.0	25.0	25.0	25.0
60時間以上	1	0	0	1	0	0	0	0
	100.0	—	—	100.0	—	—	—	—

長い就業時間としていた人がそれよりは短い時間方向にシフトしているといえる。ときどきの事情を反映したある意味での極端が調整されたともいえる動きとなっている。そうした中、前回調査で40時間台だとした人の中で今回35時間未満とした人がみられ、これらがいわゆる時間面の就業条件の変更が行われた人々と考えてよいだろう¹⁵（図表Ⅱ-2-23）。

（年収の変化）

就業継続者における年収（100万円ごとの区分）の変化をみると、500万円未満の各区分では前回調査に比べて今回調査の方で構成比がそれぞれ高くなり、一方それ以上の各区分では一部の例外を除き構成比はそれぞれ低くなっており、おしなべて年収は低下しているといえることができる。ちなみに各区分の階級値（中間値。200万円未満は150万円、1,400万円以上は1,650万円として計算）を使って平均年収を試算してみると、前回調査の743万円に

¹⁵ 図表Ⅱ-2-23のとおりこれに該当するケースは、前回調査で35時間以上40時間台までとした人を含めて5人であり、継続制度活用就業継続者57人中8.8%にすぎないともいえる。

対して今回調査は 555 万円と (25.3%) 減少する。継続制度活用就業継続者についてみると、同様の傾向がより強くみられ、前回調査においては 7～800 万円台あたりにピークがあったものが、今回は 2～400 万円台にピークがみられる。ちなみに平均年収の試算値は前回調査の 734 万円から今回調査は 466 万円へと 36.5%減少となっている¹⁶ (図表Ⅱ-2-24)。

継続制度活用就業継続者について年収の変化のフローをみると、いずれの年収区分に属する人も、一部のケースを除いて、年収は減少しているのがみてとられる。中には 1,100 万円台から 200 万円台まで減収となった人がみられるなど、かなりの減収を経験した人も少なくないようである (図表Ⅱ-2-25)。

図表Ⅱ-2-24 年収別構成の変化-昭和22年生まれ就業継続者

	(%)														
	200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～500万円未満	500～600万円未満	600～700万円未満	700～800万円未満	800～900万円未満	900～1,000万円未満	1,000～1,100万円未満	1,100～1,200万円未満	1,200～1,300万円未満	1,300～1,400万円未満	1,400万円以上	無回答
就業継続者計: 前回調査(99)	2.0	7.1	5.1	8.1	13.1	8.1	12.1	14.1	9.1	9.1	5.1	—	5.1	1.0	1.0
今回調査	7.1	18.2	11.1	14.1	11.1	7.1	8.1	4.0	5.1	7.1	3.0	1.0	1.0	—	2.0
定年制変更就業継続者: 前回調査(4)	—	—	—	—	50.0	—	—	—	—	25.0	—	—	25.0	—	—
今回調査	—	—	—	—	50.0	25.0	—	—	25.0	—	—	—	—	—	—
継続制度活用就業継続者: 前回調査(57)	—	10.5	5.3	8.8	12.3	8.8	12.3	14.0	7.0	7.0	5.3	—	5.3	1.8	1.8
今回調査	10.5	26.3	8.8	19.3	14.0	5.3	5.3	—	1.8	3.5	3.5	1.8	—	—	—
その他の就業継続者: 前回調査(38)	5.3	2.6	5.3	7.9	10.5	7.9	13.2	15.8	13.2	10.5	5.3	—	2.6	—	—
今回調査	2.6	7.9	15.8	7.9	2.6	7.9	13.2	10.5	7.9	13.2	2.6	—	2.6	—	5.3

図表Ⅱ-2-25 継続制度を活用した就業継続に伴う年収の変化-継続制度活用就業継続者-

前回調査 \ 今回調査	計	200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～500万円未満	500～600万円未満	600～700万円未満	700～800万円未満	900～1,000万円未満	1,000～1,100万円未満	1,100～1,200万円未満	1,200～1,300万円未満
計	57	6	15	5	11	8	3	3	1	2	2	1
200～300万円未満	100.0	10.5	26.3	8.8	19.3	14.0	5.3	5.3	1.8	3.5	3.5	1.8
300～400万円未満	6	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
400～500万円未満	100.0	50.0	50.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—
500～600万円未満	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
600～700万円未満	100.0	66.7	—	33.3	—	—	—	—	—	—	—	—
700～800万円未満	5	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
800～900万円未満	100.0	20.0	40.0	20.0	20.0	—	—	—	—	—	—	—
900～1,000万円未満	7	0	3	0	2	2	0	0	0	0	0	0
1,000～1,100万円未満	100.0	—	42.9	0.0	28.6	28.6	—	—	—	—	—	—
1,100～1,200万円未満	5	0	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0
1,200～1,300万円未満	100.0	—	20.0	20.0	40.0	20.0	—	—	—	—	—	—
1,300～1,400万円未満	7	0	1	1	1	2	2	0	0	0	0	0
1,400万円～	100.0	—	14.3	14.3	14.3	28.6	28.6	—	—	—	—	—
無回答	8	0	3	0	3	0	0	1	1	0	0	0
200万円未満	100.0	—	37.5	0.0	37.5	0.0	0.0	12.5	12.5	—	—	—
200～300万円未満	4	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0
300～400万円未満	100.0	—	—	25.0	25.0	25.0	25.0	—	—	—	—	—
400～500万円未満	4	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0
500～600万円未満	100.0	—	—	—	25.0	25.0	—	—	—	25.0	25.0	—
600～700万円未満	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0
700～800万円未満	100.0	—	33.3	—	—	—	—	33.3	—	—	33.3	—
800～900万円未満	3	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0
900～1,000万円未満	100.0	—	—	—	—	33.3	—	33.3	—	33.3	—	—
1,000～1,100万円未満	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1,100～1,200万円未満	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0
1,200～1,300万円未満	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1,300～1,400万円未満	100.0	—	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	—

¹⁶ 先に (この章の 2-2) でみたように、昭和 22 年生まれの会社等を変えた転職者の年収の変化の試算値が 48.2%減であった。年収変化の面では、転職した場合に比べ継続就業した場合は、年収の減少をほぼ 10%ポイント程度抑えられるといえそうである。

（平成19年における就業継続者の状況のまとめ）

以上の点をまとめると、この1年の間に60歳定年に到達した雇用者は、多くがそれまでの企業での継続就業を行い、雇用の維持がなされた。その際、雇用・就業形態は正社員のままであった場合は少なく、多くは「嘱託社員」や「契約社員」といった形態に転換され、また多くの場合それまでの役職は解かれた。その中で仕事の内容や就業時間といった就業条件の変更は大きくは行われなかったが、年収に限っては広範かつかなり大幅な減額調整が行われたと考えてよいであろう。しかし一方、転職した場合と比較したとき、年収の低下幅は平均的には1割程度小さなものにとどまっているともいえる。