

60歳以降の勤続をめぐる実態

——企業による継続雇用の取組みと高齢労働者の意識

藤本 真

(労働政策研究・研修機構)

高齢者雇用安定法改正により、2006年4月から老齢基礎年金の支給開始年齢までの雇用確保措置が企業に義務づけられたことをきっかけに、この数年で60歳以降もこれまで在籍してきた企業に勤め続けると言う就業のあり方が高齢労働者の間に広く普及した。本稿では、労働政策研究・研修機構（JILPT）が実施した高齢者の雇用・就業に関するアンケート調査を基に、60歳以降の勤続をめぐる企業の人事管理上の取組みや高齢労働者の意識・行動について明らかにしていった。企業の取組みに目を向けると、60歳代前半については60歳到達時の従業員の仕事内容を実質的に変えないことを主に配慮しながら、雇用の継続を図るという取組み・仕組みが広がっている。ただし、60歳代後半の時期の雇用の継続については制度的な裏づけをもって実施している企業はまだ少なく、その時々企業の必要性や、継続雇用の候補となる従業員によってかなり左右されると見られる。高齢者雇用安定法によって支えられた60歳代前半の雇用継続の仕組みも、高齢労働者の立場からはニーズにかなっていないのが現状である。公的給付や企業年金に依存して展開される賃金管理には改善を求める声が多く、また、嘱託・契約社員身分でフルタイム勤務という形態が主流の雇用・勤務形態も、高齢労働者の意向との相違が小さくない。

目次

- I はじめに
- II 60歳以上の従業員の継続雇用に関連した企業の取組み
- III 60歳以降の勤続をめぐる高齢労働者の意識
- IV 結論——今後の展望

I はじめに

少子高齢化の進行に伴い、労働力人口減少、社会保障制度の維持、あるいは企業内における技術・技術の伝承といった点への懸念が広がることによって、わが国では労働者の就業機会をより高齢に至るまで確保していくことが、社会的な課題として捉えられるようになった。この課題への取組みとして、労働者がこれまで勤務してきた企業により長く雇用される環境の整備にむけた政策が

1990年代後半以降徐々に打ち出され¹⁾、2004年の高齢者雇用安定法改正により、2006年4月から老齢基礎年金の支給開始年齢（現在は64歳、2013年に65歳となる）までの雇用確保措置が企業に義務づけられることとなった。「雇用確保措置」とは、①定年の引き上げ、②継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入、③定年の廃止、のいずれかの措置を指す。このうち継続雇用制度については、労使協定により対象者に関する基準を設け、その基準に沿って各労働者の雇用を継続するか否かを判定することが企業に認められている。

厚生労働省が毎年まとめている「高齢者の雇用状況」²⁾によると、2010年6月1日時点で雇用確保措置は従業員31人以上の企業の96.6%が実施済みであり、ほとんどの企業に普及したとみることができる。その結果、過去1年間に定年到達

した人のうち定年到達後も定年まで勤務していた企業で働き続けている人が71.7%と、60歳以降も企業に勤続し続けるという雇用者が大半を占めるようになった。また、従業員31人以上の企業のうち87.7%³⁾が雇用確保措置の上限年齢を65歳以上(定年制廃止の場合も含む)としており、46.2%の企業では希望者全員が65歳以上まで働く事ができるといった状況から、今後は65歳まで、あるいは65歳を超えても企業で勤続し続ける雇用者が増えていくことが予想される。

では、高齢者雇用安定法の改正をきっかけにこの数年の間に広く普及した、60歳以降もこれまで在籍してきた企業に勤め続けるという就業のあり方は、どのようなものか。その実態の把握・検討は、わが国における高齢期の職業生活について考えていくにあたって重要な課題であると思われる。本稿では労働政策研究・研修機構(JILPT)が実施した、高齢者の雇用・就業に関する2つのアンケート調査を基にこの課題に取組むこととした。

以下ではまず企業を対象としたアンケート調査から60歳以降の従業員の継続雇用が企業においてどのような形で実現されているのかについて概観する。次いで、個人を対象としたアンケート調査の結果に沿って、60歳以降の勤続を高年齢労働者がどのようなものとして捉えているのかを明らかにしていく。その上で最終部では60歳以降の勤続という就業のあり方の今後の展望について考察を行う。

II 60歳以上の従業員の継続雇用に関連した企業の取組み

本節では、JILPTが2008年に実施した『高齢者の雇用・採用に関する調査』(以下、『JILPT企業調査』と記載)⁴⁾を基に、60歳以上の従業員の継続雇用に関連して企業が進めている取組みの内容を見ていくこととする。

1 雇用確保措置の実施状況と60歳代前半の継続雇用

(1) 雇用確保措置の実施状況

JILPT企業調査に回答した3867社のうち

94.8%(3665社)には定年制があり、定年制がないとする企業は1.6%に過ぎない。定年のある企業の86.9%は60歳を定年と定めており、続いて多いのは65歳を定年とする企業であるが10.5%にとどまる。

定年制がある企業で実施されている継続雇用制度の状況を見ると(複数回答)、「再雇用制度のみを設けている」企業が81.9%と大半を占めている。継続雇用制度のある3506社のうち、制度対象者の上限年齢を定めているのは79.9%で、69.1%が65歳に上限年齢を定めていた。他方、66歳以上の上限年齢を定めているのは継続雇用制度のある会社のうちの3.7%、定めていないとする企業は19.7%で、定年年齢の状況を合わせ踏まえると、多くの企業は60歳以降65歳までの継続雇用の実現に向けて取組みを進めていることがわかる。

継続雇用制度を導入している企業に制度の対象者についてたずねたところ、原則希望者全員を対象にしている企業は29.8%にとどまっており、72.2%が継続雇用者の対象者についての基準を設けている。対象者についての基準を設けているという企業の割合は、従業員規模の大きい企業ほど高くなる傾向にある(299人以下・68.9%、300~999人・76.4%、1000人以上・81.9%)。

継続雇用制度の対象者について基準を設けている企業は、どのような基準を満たした高齢者を雇用し続けているのか。基準を設けている2460社が挙げた内容は多い順に、「健康上支障がないこと」(基準を設けている2460社の回答率・91.1%)、「働く意思・意欲があること」(同・90.2%)、「出勤率、勤務態度」(同・66.57%)、「会社が提示する継続雇用後の職務内容に合意できること」(同・53.2%)、「一定の業績評価」(同・50.4%)、「熟練や経験による技能・技術を持っていること」(同・30.9%)、「現職を継続できること」(同・30.2%)となっている。

対象者についての基準の有無により、正社員の60歳以降の継続雇用の実績に相違があるかを見たところ、基準のある企業は原則全員を雇用する企業に比べて、60歳以降継続雇用される正社員が80%未満にとどまるという回答が多い(表1a)。

基準のある企業で、継続雇用割合が相対的に低くなるのは基準の目的を踏まえると当然ともいえるが、基準の存在により定年到達者が継続雇用を希望するのを控えている可能性がある。表1bは、定年到達者のうち継続雇用制度の活用を希望する者の割合について企業に回答してもらった結果を基準の有無別に集計したものであるが、基準があるという企業では全員が希望しているという回答の割合が落ち、活用希望者は定年到達者の「50～80%未満」、あるいは「50%未満」であるという回答が増えている。

(2) 60歳代前半の継続雇用——仕事と処遇

先に見た定年年齢や継続雇用制度の上限年齢の設定状況から、多くの企業では60歳代前半（60歳以上65歳に到達するまで）の従業員が、継続雇用の中心的な対象であることがわかる。この60歳代前半層の継続雇用はどのような形で進められているか。

『JILPT企業調査』で60歳代前半の継続雇用の仕事に関して自社で最も多いケースを挙げてもらったところ、「通常60歳ごろと同じ仕事内容を継続」しているという企業が79.5%であり、60歳ごろとは異なる仕事を担当させているという回答はわずか3.5%に過ぎない。また、勤務場所についても「通常60歳ごろと同じ事業所で、同じ部署」という回答が8割を超える（83.5%）。継続雇用者を配置する際に配慮している点をもみても、「慣れている仕事に継続して配置すること」を挙げる企業が回答企業の4分の3近くに達し、「本人の希望（53.0%）」や「技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること（30.4%）」といった回

答の割合を大きく引き離している。

また、60歳代前半の継続雇用者の週所定労働時間についてたずねてみたところ、約7割の企業が「フルタイム勤務」と答えており、「フルタイムの4分の3程度」（18.2%）あるいは「フルタイムの2分の1程度」（2.4%）といった週所定労働時間を定めている企業は少数にとどまる。業務内容や勤務場所とも合わせて、実際の仕事に関する面では特段の事情がない限り、60歳到達前と同様の状態を維持するという慣行が、60歳代前半の継続雇用においては定着していると見ることができる。

ただ、60歳代前半の継続雇用者の雇用・勤務形態については、「正社員でフルタイム勤務」に該当する人がいないという企業が約半数を占め、約4分の1の企業は、継続雇用者全員が「正社員以外でフルタイム勤務」であると答えている。仕事の内容や労働時間とは異なり、雇用形態に関しては60歳到達前と変わってくる継続雇用者が多いことがうかがえる。とりわけ定年が60歳で継続雇用制度を実施している企業では、継続雇用者を「嘱託・契約社員」で雇用するところが80.5%であるのに対し、「正社員」で雇用するという企業が21.9%に過ぎず、2008年以前の調査と比べても⁵⁾定年到達後の雇用形態の取り扱いにさほど変化は生じていない。

処遇面はどうか。60歳代前半のフルタイム勤務の従業員がいると言う企業（2851社）では、彼らの年収水準を「300万～400万円未満」（25.8%）、「400万～500万円未満」（19.6%）に設定しているところが相対的に多い。この年収は会社が支払う

表1 継続雇用制度の対象者に関する基準の有無と継続雇用の実績

a. 2007年に60歳に到達した正社員のうち継続雇用された人の割合 (単位：%)				
	50%未満	50～80%未満	80～100%未満	全員
希望者全員	7.4	12.1	25.3	54.3
対象者の基準あり	14.8	17.0	25.3	41.5

b. 定年に到達した正社員のうち制度の活用を希望する人の割合 (過去3年間) (単位：%)				
	50%未満	50～80%未満	80～100%未満	全員
希望者全員	9.1	17.6	34.5	38.0
対象者の基準あり	17.7	22.8	31.9	26.7

注：a、bともに「定年到達者がいない」という企業は除いて集計している。

賃金・賞与と、企業年金や在職老齢年金、高年齢者雇用継続給付金によって構成されているが、会社が支払う賃金の占める割合は回答を得ることができた1561社の平均で81.4%、同じく企業年金の割合平均は2.2%、在職老齢年金の割合平均は8.4%、高年齢雇用継続給付金の割合は6.0%となっている⁶⁾。

60歳定年に到達した正社員を、継続雇用制度によってフルタイム勤務の従業員として雇用している企業に、定年到達後の平均的な賃金水準を60歳時点と比較してどのくらいの割合になるように設定しているかについてたずねたところ、定年到達時の6~7割程度に設定しているという回答が最も多く、その次に多かったのが定年到達時の7~8割程度という回答で(図1)、回答のあった企業の平均値は68.7であった。定年到達後の継続雇用者の賃金水準の目安として、定年到達時の7割前後という水準が多く企業の意識されていると推測される。

60歳定年到達後に継続雇用した60歳代前半の従業員の賃金水準を決定する際に企業が考慮している点は、水準の違いによって差がある。60歳代前半のフルタイム勤務の従業員の賃金を、多くの企業が設定する定年到達時の60~80%未満と言う水準よりも高い水準(定年到達時の80%以上)に設定している企業では、高年齢雇用継続給付金の受給状況や在職老齢年金の受給状況を考慮するという回答がより低い水準に設定する企業の半分

程度にとどまっており、約6割は60歳到達時の賃金水準を考慮して決定している。60歳到達時の賃金水準を考慮する理由は、継続雇用後も60歳時点と同様の仕事をやっていることに配慮するか、あるいは定年到達時の賃金水準がさほど高くなく、定年到達に伴う賃金の大きな変化を避けるためであろうと思われる。実際、60歳定年到達時の80%以上に水準を設定している企業の割合は、相対的に賃金水準の低い従業員規模の小さい企業群でより高くなっている(50~99人・33.7%、100~299人・26.5%、300人以上・21.2%)。

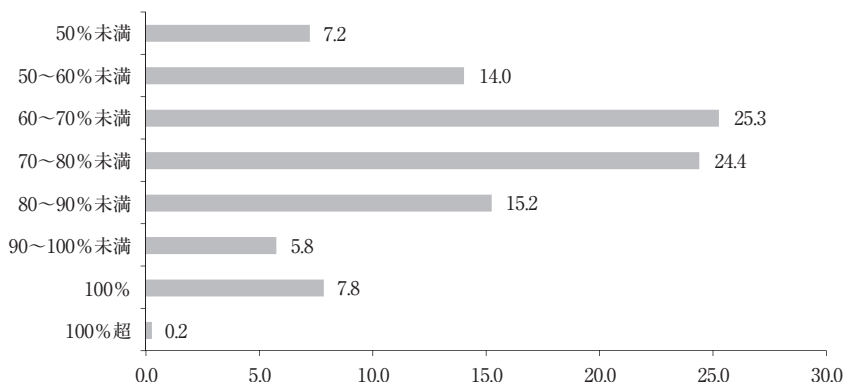
2 65歳から先の継続雇用をめぐる取組み

企業の定年設定や継続雇用制度の運用状況から、60歳以降企業で勤続しているのは主に65歳に到達する前の従業員と見られるが、『JILPT企業調査』の回答結果を見ていくと、65歳に到達した後の従業員の継続雇用もすでにある程度の企業で進められていることがわかる⁷⁾。

今回『高齢者の雇用・採用に関するアンケート調査』に回答した3867社のうち、65歳より先の雇用確保措置を「すでに実施している」と答えたところは23.1%(893社)であった⁸⁾。これに「実施はしていないが、検討している」(12.6%)を加えると、35.7%となり3分の1強の企業は、65歳より先の雇用確保措置をすでに実施しているか、考えていることとなる。

では、65歳より先の雇用確保措置の実施や、

図1 60歳定年到達後に継続雇用されているフルタイム従業員の平均的賃金水準
(単位：%，定年到達時=100%とした時の水準)



注：無回答の企業は集計から除いている。

実施に向けての検討はどのような企業において進んでいるのだろうか。表2によると、差がさほど大きいわけではないが、従業員規模のより小さい企業において、「すでに実施している」という回

答の割合がより高くなっている。業種別に見ていくと、運輸業、教育学習・支援業、一般機械器具製造業で「すでに実施している」という回答が3割を超えており、こうした業種の企業において

図2 60歳定年到達後に継続雇用している従業員の賃金水準を決定する際に考慮している点
(複数回答、単位：%，定年到達時と比較した賃金水準別)

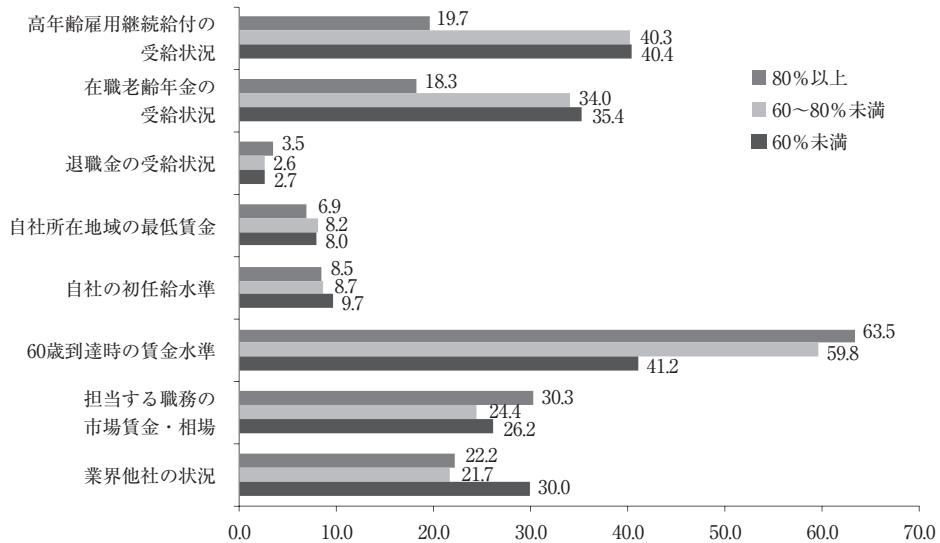


表2 65歳より先の雇用確保措置の実施状況

(単位：%)

	n	すでに実施している	実施はしていないが、検討している	実施も検討もしていない	無回答
【従業員規模別】					
50~99人	1595	23.2	14.0	61.1	1.7
100~299人	1398	24.2	11.4	62.6	1.8
300人以上	549	18.2	12.0	68.5	1.3
【業種別】					
建設業	311	22.5	12.2	64.0	1.3
一般機械器具製造業	119	31.9	12.6	52.1	3.4
輸送用機械器具製造業	93	25.8	17.2	55.9	1.1
精密機械器具製造業	65	24.6	16.9	58.5	0.0
電気機械器具製造業	149	21.5	8.1	68.5	2.0
その他の製造業	610	20.7	15.4	62.3	1.6
電気・ガス・熱供給・水道業	15	13.3	13.3	73.3	0.0
情報通信業	98	7.1	6.1	83.7	3.1
運輸業	340	35.9	15.3	47.6	1.2
卸売・小売業	744	17.7	11.0	68.8	2.4
金融・保健業	40	5.0	5.0	90.0	0.0
不動産業	31	25.8	6.5	64.5	3.2
飲食業・宿泊業	150	24.7	18.0	54.7	2.7
医療・福祉	74	24.3	18.9	56.8	0.0
教育・学習支援業	62	32.3	9.7	58.1	0.0
サービス業	631	26.3	12.2	59.3	2.2
その他	245	22.4	10.2	65.3	2.0

65歳より先の雇用確保に向けた動きが比較的進んでいることがわかる。特に運輸業は「実施はしていないが、検討はしている」も加えると、回答が半数を超えており、65歳より先の雇用確保に対する意識が他の業種よりも高いといえる。

65歳より先の雇用確保措置を実施していると回答した893社は、①継続雇用制度の上限年齢を65歳以下としているにもかかわらず雇用確保を行っている(417社)、②上限年齢を設定しない継続雇用制度を通じて雇用確保を行っている(274社)、③上限年齢を66歳以上に設定した継続雇用制度を通じて雇用確保を行っている(91社)、④定年を設定しないという形で雇用確保を行っている(50社)、⑤その他(21社)の5つのパターンに分けることができる。この5つのパターンのうち最も該当する企業が多く、65歳より先の雇用確保を行っていると回答した企業の半数弱を占めているのは、①のパターン、つまり会社の定年制度や継続雇用制度上は65歳より先の従業員を雇用するという明確な規定がないにもかかわらず、雇用確保を実施しているというパターンである。

65歳より先の雇用確保措置を実施している企業の多くが実施の理由として挙げるのは、「高齢者でも十分に働くことができるから」(65歳より先の雇用確保措置を実施している企業の69.1%)、「戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」(同・62.4%)といった点である。「高齢者の雇用機会確保が社会的な要請となっているから」と考えているところは30.0%、「今後、若年者を確保するのが難しいから」「公的年金の支給開始年齢が引き上げられることが予想されるから」という理由の指摘率はいずれも10%台にとどまっている。

こうした結果をみる限り、65歳より先の雇用確保措置というものが、今後の労働力見通しや、社会全体の高齢者を取り巻く状況についての配慮といったものに強く裏打ちされて実施されているとは言い難い。指摘の多い理由からは、自社で十分に戦力となる高齢者が現実に存在し、その高齢者が十分に働くことができるだけの体力・意欲もっているのならば、活用しないのはむしろ不自然だから、65歳より先の雇用確保措置を実施し

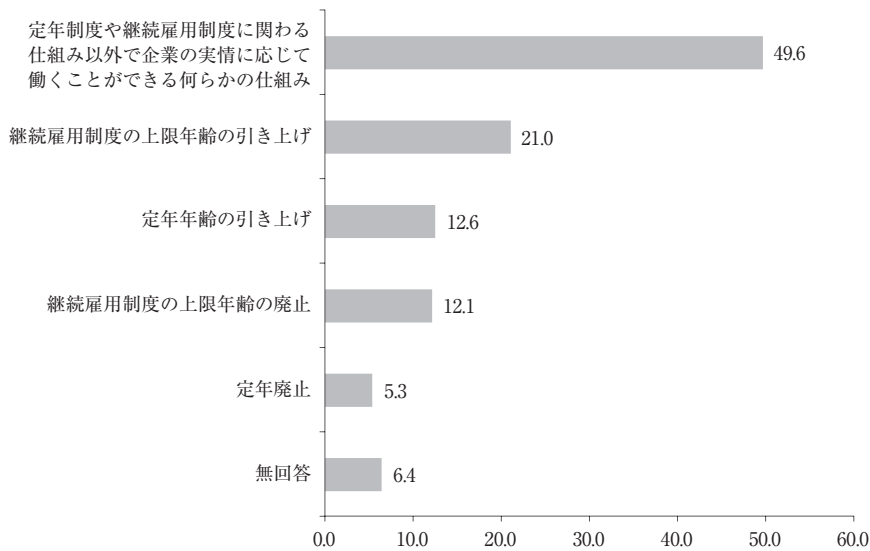
ているというのが多くの企業の現状であろうと推し量ることができる。逆にいえば、65歳より先で雇用が継続されるかどうかは、雇用の対象となる高齢者が企業において戦力とみなしうる存在であるかどうかという、個別の高齢者の状況に大きく依存しており、このことは先に見た、会社の定年制度や継続雇用制度上は65歳より先の従業員を雇用するという明確な規定がないにもかかわらず、雇用確保を実施しているというパターンが最も多いことと符合するように思われる。

また、定年制度や継続雇用制度の内容とは別に雇用確保を行うというパターンは、法制度の変更などが無い限り、今後も65歳より先の雇用確保の取組みの中で最も主要なパターンであり続けるものと予想される。図3は、現在は65歳より先の雇用確保を実施していないが、今後実施することを検討している企業が、どのような形で雇用確保を実施しようとしているかを示したものである。最も回答が多いのは、「定年制度や継続雇用制度に関わる仕組み以外で企業の実情に応じて働くことのできる何らかの仕組み」で半数近くを占めており、他の選択肢の指摘率と比べて群をぬいて高い。

Ⅲ 60歳以降の勤続をめぐる高齢労働者の意識

ここまで見てきたように企業において60歳以降の従業員を継続雇用する体制が整っていく中で、雇用の対象となる高齢労働者は自らの継続雇用後の働き方や処遇について、どのような見通しやニーズを持つようになっていくか。高齢労働者の見通しやニーズは、企業の高齢者継続雇用に向けての取組みの違いにどの程度左右されるのか。また、継続雇用のための取組みも含めた高齢者を対象とする人事労務管理について、高齢労働者はいかなる評価を与えているのか。これらの点について、本節では企業に勤務する50歳代後半の労働者個人を対象に2007年にJILPTが実施した『高齢者の継続雇用の実態に関する調査』⁹⁾(以下、『JILPT個人調査』と記載)の結果にそって明らかにしていきたい。

図3 65歳より先の雇用確保措置として実施を検討している内容（複数回答、%）



注：65歳より先の雇用確保措置を今後実施することを検討している486社について集計。

1 60歳以降の勤続に対する希望

自社の定年が60歳で、再雇用・勤務延長の制度が設けられているという回答者（2351人）のうち74.4%は、定年後も収入のある仕事を続けたいと考えている。この希望者の割合は、現在従事している仕事別に集計してみてもほとんど差は見られない。

さらに、定年後も収入のある仕事につきたいと考えている回答者（1748人）に、現在勤務している会社に定年後も継続雇用されたいかどうかをたずねたところ、79.7%が継続雇用を希望している。定年後の就業希望についての回答とあわせて考えると、60歳定年制の企業に勤める回答者のうち、約6割が現在の企業における継続雇用を希望していることになる。

定年後の継続雇用に関する希望は、企業の継続雇用に対する取組みによって左右されるだろうか。企業調査とのマッチングが可能な回答者（マッチングについては注9）参照）のうち定年後の就業を希望している人を、原則、全員を継続雇用する企業に属するグループ（143人）と、継続雇用者に関する基準に適合した人のみを雇用する企業に属するグループ（664人）にわけて、それぞ

れのグループにおける継続雇用希望者の割合を算出してみた。結果は、前者における継続雇用希望者の割合が77.6%、後者における割合が79.4%で、個人調査では希望者全員を継続雇用していない企業においても、希望者の割合が目立って低下はしていない。もっとも継続雇用の見通しについても、希望表明の回答結果と同様、回答者を2つのグループに分けて集計してみると、「ほぼ確実に雇用される」および「確実とは言い切れないが雇用される可能性が高い」という回答の割合は、対象者についての基準に適合するものを継続雇用している企業に勤務する回答者においても9割近くに達するものの、原則として希望者全員を継続雇用している企業に勤めている回答者における割合よりも約10%低くなっている（図4）。

一方、自社での継続雇用を希望しない労働者（268人）のうち、39.2%は「継続雇用時の賃金が安すぎるから」継続雇用を希望しないとしており、そのほかに比較的指摘が多かった理由（複数回答）は、「自分のやりたい仕事ができないから」（25.4%）、「余剰扱いされるから」（21.8%）、「職場の雰囲気や人間関係がよくないから」（21.3%）、「他の会社に転職したいから」（19.8%）などであった。

図4 継続雇用の見通し——会社が設定する継続雇用対象者範囲の相違による異同

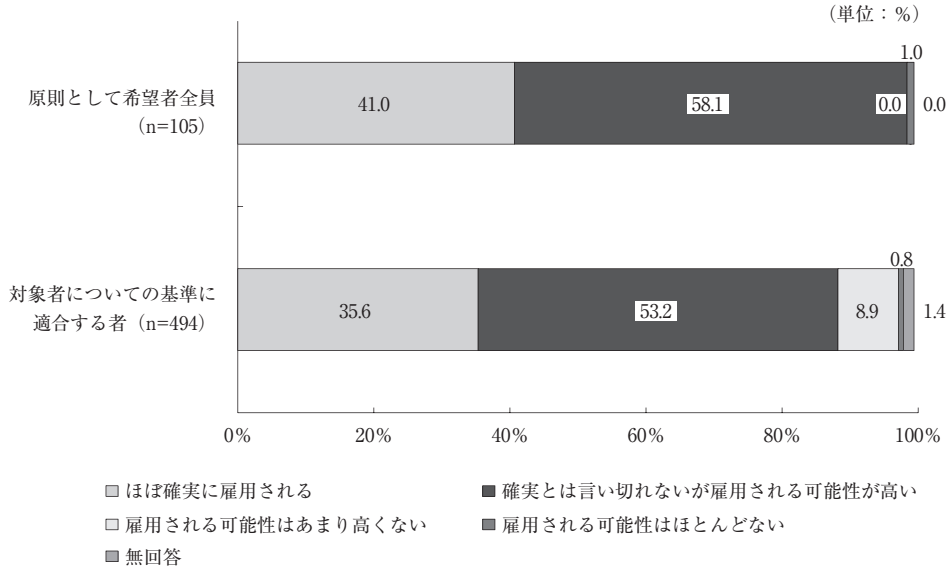


表3 継続雇用制度の対象に関する企業の取組みと高齢労働者の認識

		勤務する従業員の認識		
		原則として希望者全員	対象者についての基準に適合するもの	わからない
回答者が勤務する企業の取組み	原則として希望者全員 (n=209)	49.8	40.2	4.8
	対象者についての基準に適合する者 (n=898)	23.8	64.9	6.1

注：マッチング可能回答者のうち、継続雇用の対象についての勤務先企業の回答内容が判明した回答者（1107人）を対象に集計。

2 勤務先の継続雇用の取組みに関する認識

勤務先で実施されている雇用確保措置について回答者にたずねたところ、「定年到達後の再雇用制度」が実施されているという回答は約8割、「定年到達後の勤務延長制度」が実施されているという回答が約2割を占める。「定年年齢を60歳以上に引き上げる」取組みが行われているという回答は6.6%、「定年制を廃止している」という回答は0.4%にとどまる。また4%が「会社の取組みについて知らない」と答えている。

勤務している企業で継続雇用制度が実施されていると答えた回答者に、継続雇用制度の対象について、会社でどのように決められているかをたずねたところ、62.1%が「継続雇用の対象者につい

ての基準に適合するもの」、31.4%が「原則として希望者全員」、6.5%が「わからない」と回答した。

企業調査データとマッチング可能な回答者を取り上げ、勤務する企業が原則希望者全員を対象とした継続雇用制度を実施している回答者と、対象者についての基準に適合するものを継続雇用している企業に勤務する回答者にわけて、継続雇用制度の対象についての回答を集計してみた（表3）。原則希望者全員を継続雇用している企業に勤務する回答者の回答状況を見ると、自社では原則として希望者全員を継続雇用していると認識した回答者は半数にとどまり、約4割は対象者についての基準に適合するものを継続雇用すると認識していた。一方、対象者についての基準に適合するもの

を継続雇用する企業に勤める回答者の約4分の1は、自社では原則希望者全員が継続雇用されると捉えている。このように継続雇用制度の対象について、会社で実際に行われている内容とは異なる認識をもつ従業員が少なからず存在している

3 継続雇用後の働き方をめぐる希望と見通し

60歳定年を控えた従業員は、自らが継続雇用された後の就業状況や処遇について、どのように考えているだろうか。

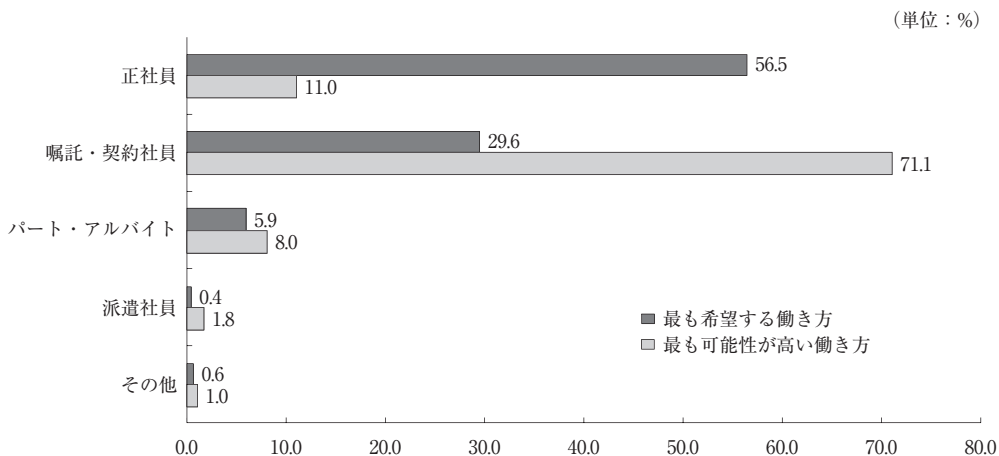
定年後の就業に関する希望と同じく、自社の定年が60歳で、再雇用・勤務延長の制度が設けられているという回答者に、継続雇用後の就業形態（正社員、嘱託・契約社員、パート・アルバイトなどの別）に関し、最も実現の可能性が高いと思われるものと、自らが最も希望するものをたずねてみた。最も実現の可能性が高い就業形態としては、「嘱託・契約社員」を挙げる回答者が約7割にも及ぶ。しかし、最も希望する就業形態としては、最も実現の可能性が高い就業形態として11.0%の回答者が指摘するにとどまった「正社員」を6割弱の回答者が挙げている（図5）。企業調査の結果からも明らかなように、現在、継続雇用の際に採用されている就業形態で最も多いのは嘱託・契約社員であり、大半の従業員はそうした就業形態が自らの継続雇用においても適用されるとみている一方で、正社員としての継続雇用に対するニーズが大きいことがわかる。

就業形態に関する見通しと希望のギャップは、60歳定年が近づくとつれて小さくなるわけではない。正社員としての継続雇用を希望する回答者の割合は、57歳回答者で56.8%、59歳回答者で57.2%であり、ほとんどかわらない。

フルタイムや短時間勤務の別といった勤務形態についても、就業形態と同様、最も希望するものと、最も実現の可能性が高いものを回答者に挙げてもらった。こちらも、就業形態ほどではないが、見通しと希望との間に差がある。継続雇用後、最も実現の可能性が高い勤務形態としてフルタイム勤務を挙げる回答者は65.0%であるが、フルタイムを最も希望する回答者の割合はこれよりも小さく51.2%である。一方で、フルタイム以外の勤務形態について最も実現可能性が高いと見ている回答者は27.0%であるが、希望する回答者は42.1%となっており、今後、企業が従業員の希望に応える形で継続雇用を進めようとするならば、多様な勤務形態をより一層活用していく必要が生じうることを示唆する結果となっている。

会社からもらう賃金・賞与に関する見通しと希望はどうか。最ももらえる可能性が高いのは、「現在の賃金の6~7割程度」という回答者が最も多く（31.4%）、ほぼ同程度で「現在の賃金の4~5割程度」という回答が続いている。しかし、最低限希望する賃金水準については、「現在の賃金の6~7割程度」という回答は最も多くなっているものの、「現在の賃金の4~5割程度」という回

図5 継続雇用時の就業形態についての希望と見通し



答者は約1割にとどまる。一方で、「現在の賃金の8~9割程度」を最低限希望する回答者が23.1%、「現在の賃金とほぼ同程度」の賃金を最低限希望する回答者が15.7%と、見通しに比べてこの2つを挙げる回答者の割合が目立って増加する(図6)。

4 継続雇用や高齢者向けの取組みに対する希望

高齢労働者は、会社による継続雇用や高齢者向けの取組みが、今後どのような方向に進んでいくことを望んでいるのか。大半の回答者が望んでいたのは、「継続雇用者の賃金水準を全般的に向上させること」(「非常に望んでいる」と「望んでいる」の合計:85.5%,以下同様)、「これまで培った技能・技術・ノウハウを活かせるように継続雇用者を配置すること」(84.4%)、「希望者全員が継続雇用されること」(79.8%)といった点である。とくに、「継続雇用者の賃金水準を全般的に向上させること」は、「非常に望んでいる」という回答者の割合が38.7%と、他の項目に比べて高齢従業員からの要望の度合いがとりわけ高いと言える。一方、同じ処遇に関わる項目でも、「担当する仕事の内容や仕事の実績に見合う形で継続雇用者の処遇に一層の格差をつけること」を希望する回答者は約半数であり、定年を控えた高齢労働者の多くは、継続雇用後の成果主義的な処遇管理よりもまずは継続雇用者の賃金水準の底上げを優先してほしいと考えていることが推測される(図7)。

IV 結論——今後の展望

本稿では企業と個人を対象としたアンケート調査によりながら、高年齢者雇用安定法の改正による雇用確保措置の義務化の後、60歳以降の勤続をめぐるどのような事態が展開されてきているかを見てきた。企業の取組みに目を向けると、60歳代前半については60歳到達時の従業員の仕事内容を実質的に変えないことを主に配慮しながら、雇用の継続を図るという取組み・仕組みが広がっている。ただし、60歳代後半の時期の雇用の継続については制度的な裏づけをもって実施している企業はまだ少なく、その時々企業の必要性や、継続雇用の候補となる従業員によってかなり左右されると見られる。

高年齢者雇用安定法によって支えられた60歳代前半の雇用継続の仕組みも、高齢労働者の立場からはニーズにかなっていないのが現状である。特に公的給付や企業年金に依存して展開される処遇管理には改善を求める声が多く、また、嘱託・契約社員の身分でフルタイム勤務という形態が主流の雇用・勤務形態も高齢労働者のニーズとの間に決して小さいとは言えないズレがある。

今後の60歳以降の勤続をめぐる企業の取組み、高齢労働者の意識・行動に影響を及ぼすものとしてまず留意しなければならないのは、2013年から始まる厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げである。年金の支給が61歳以降になることから、60歳以降無収入となる高齢労働者

図6 継続雇用後に会社からもらう賃金の見通しと最低限希望する水準

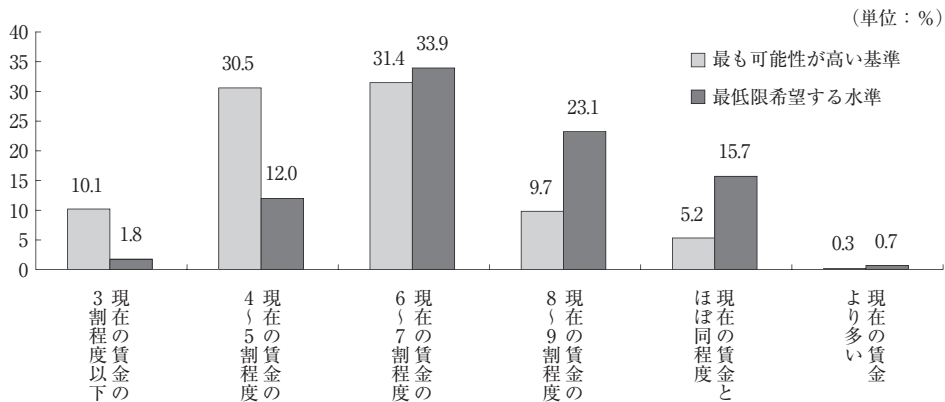
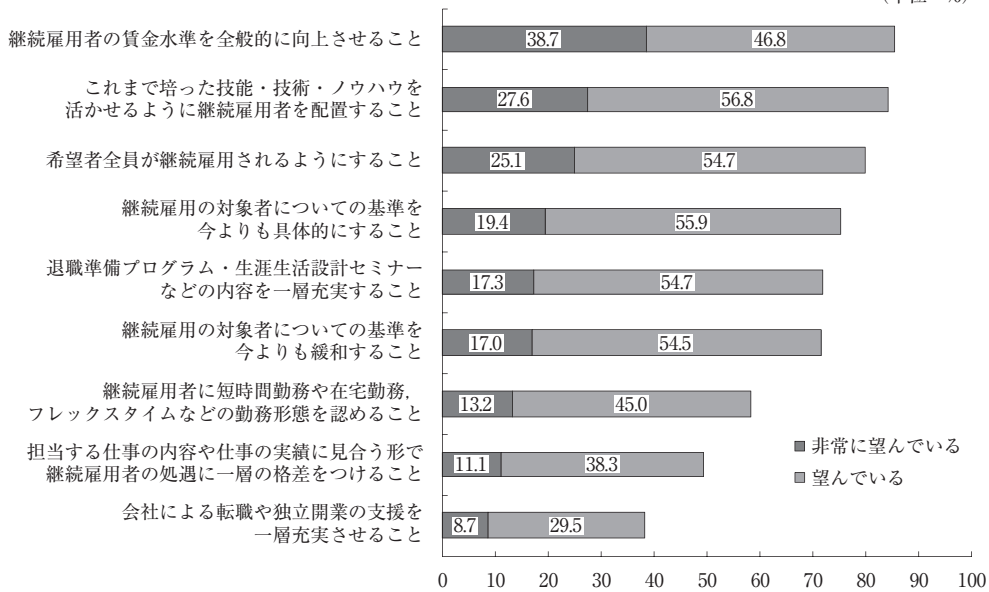


図7 継続雇用制度や高齢従業員向け人事労務管理に対する要望

(単位：%)



が生じる可能性があり、厚生労働省はそうした事態を避けるため、2011年6月に公表した研究会報告の中で、継続雇用対象者に関する基準の設定を今後は認めない方向で見直すべきであるという方針を打ち出している¹⁰⁾(厚生労働省(2011))。60歳に到達する高齢労働者にとってはこれまで以上に雇用機会の確保が切実な問題となり、継続雇用制度の活用希望者が増えることも予想される。そうした場合の企業側の対応として、基準の選抜機能をより高めることが想定できるが、もし何らかの政策的な取組みを経て基準の撤廃が実現すると、定年後の継続雇用時の賃金水準の切り下げも対応策として浮上してくる。

もっとも年金の支給開始年齢が上がっていくということは、同時に60歳以降の高齢労働者の収入を支える公的給付の機能が徐々に低下していくことを意味する。そうした中でこれまでのように60歳到達後処遇水準を大きく変更することは、高齢労働者の生計の維持を考えると難しくなっていくかもしれない。また本稿で見てきたように現状でも継続雇用時の賃金水準に対する要望・不満が相当にある。こうした高齢労働者の生計やモチベーションといった点を考慮すると、企業も賃金の切り下げにのみ依存するわけにはいかず、高齢

従業員の役割の見直しや、高齢従業員の貢献と処遇をすり合わせるための仕組みの運用などにより、各企業にとっての「適正な」人件費水準を実現する必要性が高まりうる。

いずれにせよ、60歳以降の勤続をめぐっては、これから益々、様々な企業の取組みや労働者の活動が模索され、交錯するものと予想される。

- 1) 1998年9月に労働省(現・厚生労働省)が策定した「高齢者等職業安定対策基本方針」では、向こう10年程度の間、原則として希望者全員が、その意欲・能力に応じて65歳まで働くことができる制度の普及を図ることが政策目標として打ち出された。また、同年、高齢者の雇用機会拡大を推進するための高齢者雇用安定法が改正され、65歳までの雇用確保に向けた措置(以下、「雇用確保措置」)の実施が企業の「努力義務」とされた。
- 2) 高齢者雇用安定法は従業員31人以上の企業に、毎年6月1日時点での高齢者の雇用確保措置の実施状況を報告するよう義務づけている。
- 3) 雇用確保実施済みの企業のうち、雇用確保措置の上限年齢を65歳以上としている企業が89.9%であることから算出(96.6%×0.899≒87.7%)した。
- 4) 『高齢者の雇用・採用に関する調査』は、2008年8~9月にかけて実施され、①60歳到達後の正社員の雇用確保の状況、②60歳代前半の継続雇用者の就業・処遇の状況、③高齢者雇用の課題と今後の取組み、④高齢者の中途採用の状況などをたずねている。農林漁業、鉱業、複合サービス産業以外の産業に該当する従業員50人以上の民間企業1万5000社に郵送で調査票を配布し、3867社から回答を得た(有効回収率25.8%)。

回答企業の主な属性を見ていくと、業種別構成は製造業が26.8%、卸売・小売業19.2%、サービス業16.3%、運輸業8.8%、建設業8.0%等となっており、非製造業計は70.9%である。また企業規模は、1000人以上が3.4%、300~999人が10.8%、100~299人が36.2%、50~99人が41.2%、49人以下が6.7%となっている。JILPTでは2006年10月にも高齢者雇用に関する企業アンケート調査を実施しているが（この調査の集計・分析結果は労働政策研究・研修機構編（2007）に詳しい）、この調査の際は従業員300人以上の企業を対象としたため、回答企業に占める299人以下の企業の割合は6.7%にとどまった。したがって2008年調査の結果は、2006年の調査結果に比べて、より小規模の企業の実態を反映したものであると言える。

なお、『高齢者の雇用・採用に関する調査』の集計結果については労働政策研究・研修機構編（2010a）、アンケート調査を活用した分析については労働政策研究・研修機構編（2010b）を参照のこと。

- 5) 前掲注4)で紹介した2006年のJILPTの企業調査では、定年到達後の継続雇用者の雇用形態として「嘱託・契約社員」を挙げた企業が83.4%、「正社員」を挙げた企業は12.0%であった。
- 6) 2006年のJILPT企業調査でも同様に年取に占める各項目の構成比をたずねており、回答を得ることができた744社の平均値でみると、賃金・賞与の割合が72.9%、企業年金の割合が8.1%、公的給付の割合が19.0%（2006年の調査では在職老齢年金と高齢者雇用継続給付を分けてたずねていない）であった。2006年の調査の対象は従業員300人以上の企業が多く、2008年調査の対象に比べて全体的に企業年金制度の整備が進んでいるために、企業年金の年取に占める比重がより高くなっているものと思われる。
- 7) 65歳より先の年齢層の就業機会拡大を模索する政策面での取組みは数年前からすでに始まっている。2007年4月に改正された「高齢者等職業安定対策基本方針」では、年齢にかかわらず働き続けることができる社会の実現に向けた取組の一環として、「70歳まで働ける企業」の普及・促進を図ることが明記された。次いで同年6月には独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（現・高齢・障害・求職者支援機構）内に、「70歳まで働ける企業」推進プロジェクト会議が設置されて、70歳まで働ける社会に向けて取り組む必要性、具体的な取組の方向性等について議論が重ねられた。議論の成果については、高齢・障害者雇用支援機構編（2007）を参照のこと。
- 8) 65歳に到達した後の従業員の雇用確保を行っている企業がどのような人事労務管理上の取組みを進めているかについては、高齢・障害者雇用支援機構編（2008）、労働政策研究・研修機構編（2011）などを参照のこと。
- 9) 『高齢者の継続雇用の実態に関する調査』は2007年2月に実施された。対象は注4)で紹介した2006年のJILPT企業調査の対象企業で正社員として働く57~59歳の労働者である。調査にあたっては企業に調査票を郵送した上で、57~59歳の正社員10名への配布を依頼しており、10名のなかには、①事務・管理部門以外（販売・営業部門、研究開発部門、

製造部門など）に勤務している正社員を2人以上含む、②非管理職を3人以上含む、③1人以上は女性を含むよう、JILPT側で指定した。ただ、57~59歳の正社員が10人いなかったり、57~59歳の正社員の在籍状況から指定のような配布が不可能だったりする企業もあり、必ずしもすべての企業でJILPT側が指定したような調査票の配布が行われているわけではない。回答は2671人から得ており、このうち2006年のJILPT企業調査の回答結果とのマッチングが可能な回答者は1325人である。回答者の84.6%は男性であり、年齢別分布は、57歳が28.3%、58歳が36.5%、59歳が35.2%となっている。役職は、回答の多い順に、「（役職についていない）一般従業員」（36.5%）、「課長相当」（25.3%）、「部長相当」（17.5%）であった。この調査の集計結果については、労働政策研究・研修機構編（2008）を参照のこと。

- 10) 厚生労働省の研究会報告に対し、日本経団連は同年7月に見解を取りまとめ、①厳しい国際競争を背景に雇用維持が難しい企業が多いことや、若年雇用への悪影響が予想されることなどから法定定年年齢の引き上げについては検討を始める状況にはないこと、②継続雇用の対象についての基準に関しても、労使協定を要件とした基準設定という現在の仕組みは、十分に企業の現場を踏まえたものであり、基準により必要以上に継続雇用の希望者が選別されてはならないことから、廃止は妥当ではないといった意見を表明している（日本経団連（2011））。

参考文献

- 厚生労働省（2011）『今後の高齢者雇用に関する研究会報告書——生涯現役社会を目指して』。
- 高齢・障害者雇用支援機構編（2007）『70歳まで働ける企業の実現に向けた提言』。
- （2008）『70歳雇用先進事例集——「70歳いきいき企業100選」より』。
- 日本経団連（2011）『今後の高齢者雇用のあり方について』。
- 労働政策研究・研修機構編（2007）『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』、労働政策研究報告書No.83。
- （2008）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査——高齢者継続雇用に関する従業員アンケート調査』、JILPT調査シリーズNo.47。
- （2010a）『高齢者の雇用・採用に関する調査』、JILPT調査シリーズNo.67。
- （2010b）『継続雇用等めぐる高齢者就業の現状と課題』、労働政策研究報告書No.120。
- （2011）『高齢者の就業実態に関する研究——高齢者の就業促進に向けた企業の取組み』、JILPT資料シリーズNo.93。

ふじもと・まこと 労働政策研究・研修機構副主任研究員。
最近の主な著作に『高齢者の就業実態に関する研究——高齢者の就業促進に向けた企業の取組み』（2011、労働政策研究・研修機構、共著）。産業社会学専攻。