

高齢者の雇用・採用に関する調査

前・JILPT 統括研究員 藤井 宏一

1. はじめに

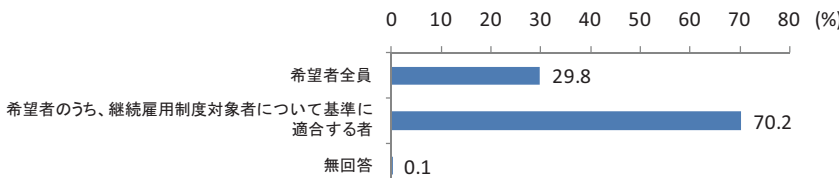
本格的な人口減少社会を迎える中で、わが国経済社会の活力を維持し持続的な発展を可能とするためには、働く意欲と能力のあるすべての人々が、その能力を発揮し、安心して働き、安定した生活ができる社会、いわば「全員参加型社会」を実現することが重要である。とくに、団塊の世代が二〇〇七年より六〇歳を迎え、定年到達者が大幅に増え、二〇一二年には六五歳に到達



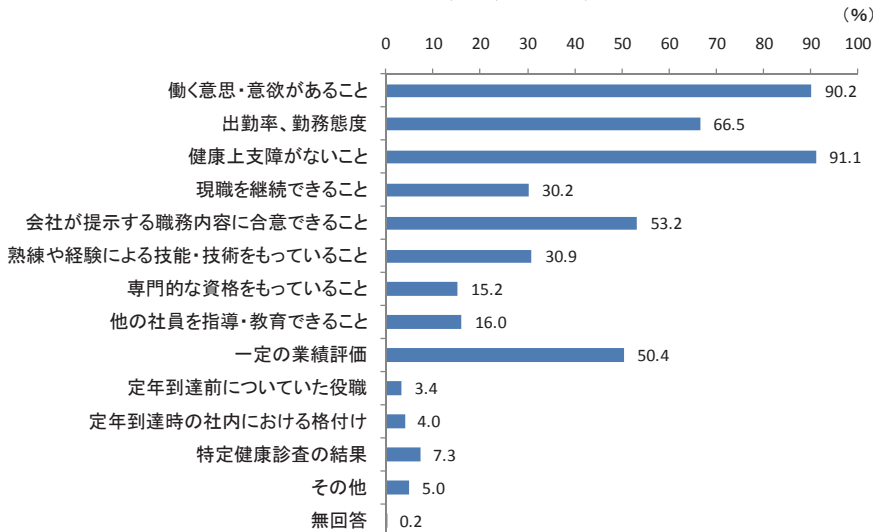
し始めること、二〇一三年度から報酬比例部分の年金支給開始年齢の引き上げが始まり、六〇歳前半は段階的に年金がまったく支給されなくなること等から、高齢者の能力を活用するための取り組みを早急に進める必要がある。このため、労働政策研究・研修機構（JILPT）では、「高齢者の就労促進に関する研究」を立ち上げ、高齢者がその意欲と能力を発揮でき、年齢にかかわらず働くことができ、高齢者の就業率が高まるような環境整備の在り方について二〇〇七年度から研究を行っている。研究二年度目は、高齢者雇用関連の法制度が整備される中で、各企業の高齢者の雇用や採用に関わる最近の取り組み等を明らかにするため、企業調査「高齢者の雇用・採用に関する調査」を二〇〇八年に実施し¹⁾、さらに、本調査を用いた、より詳細な分析について、別途、労働政策研究報告書No.120「継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題」(二〇一〇年)としてとりまとめた²⁾。

そこで、本稿では、「高齢者の雇用・採用に関する調査」の主な結果について継続雇用を中心に紹介し、定年退職と継続雇用の現状と課題について概観する。

図表1 継続雇用制度の対象者（継続雇用制度のある企業）（n=3506）



図表2 継続雇用制度の対象者の基準（複数回答）（継続雇用の対象者について基準に適合する者とする企業）（n=2460）

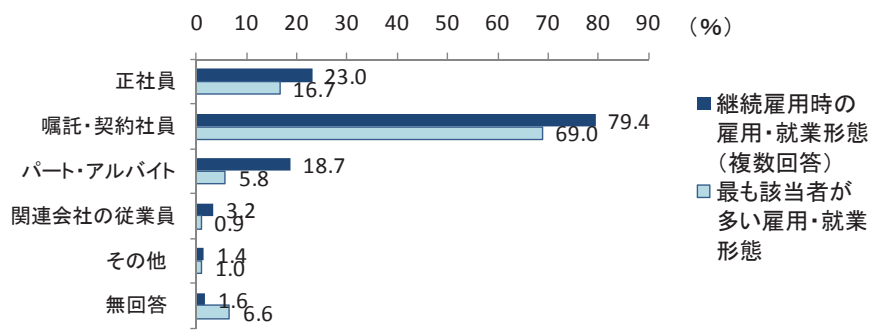


2. 「高齢者の雇用・採用に関する調査」の概要

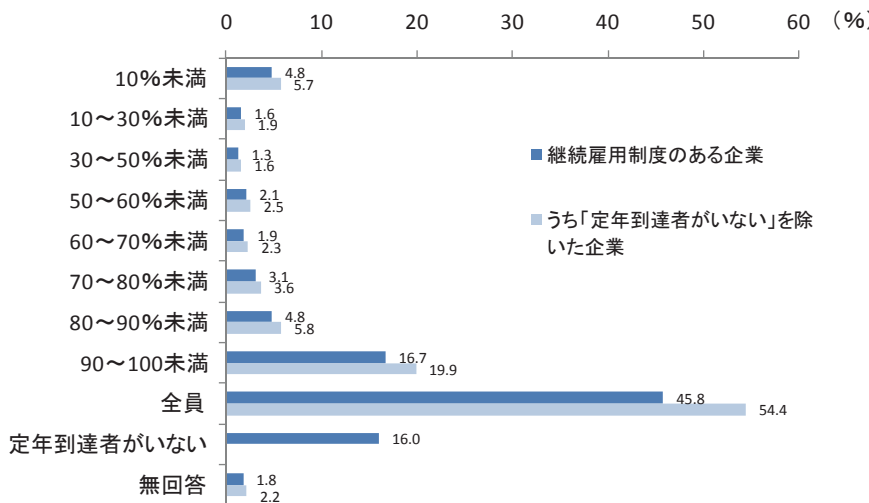
農林魚業、鉱業、複合サービス業を

除く、全国の従業員数五〇人以上の民間企業一万五〇〇〇社（東京商工リサーチの企業情報から、「平成一八年事業所・企業統計調査」の企業数に合わせ

図表3 継続雇用時の雇用・就業形態（複数回答）（継続雇用制度のある企業）（n=3506）



図表4 継続雇用制度の活用を希望した正社員のうち、実際に継続雇用されている人の割合（過去3年間でのおよその平均）（継続雇用制度のある企業）（n=3506（「定年到達者がいない」を除いた企業：n=2946））



① 定年制の状況
二〇〇八年八月一日現在、正社員に
一〇〇〜二九九人三六・二%、五〇〜九九人四一・二%、四九人以下六・七%と中小規模の企業が多い（無回答一・七%）③。

3. 「高齢者の雇用・採用に関する調査」の結果概要
要
（1）六〇歳到達後の正社員の確保の状況

② 継続雇用制度の状況
1）継続雇用制度の実施状況
正社員の定年制のある企業（三六六五社）のうち、定年まで勤めた正社員を対象とする継続雇用制度が「ある」企業が九五・七%と大多数で、「ない」企業は四・三%である④。

2）継続雇用制度の活用希望者の状況
正社員を定年後、継続雇用した際の雇用・就業形態については、「嘱託・契約社員」が、複数回答で八割（七九・四%）、最も該当者が多い形態で七割（六九・〇%）と大多数であり、次いで、「正社員」、「パート・アルバイト」等となっている（図表3）。

3）継続雇用制度の活用希望者及び適用者の状況
定年に到達した正社員のうち、継続雇用制度の活用を希望している人の割合（過去3年間でのおよその平均）について、「定年到達者がいない」を除いた企業に関する集計をみると、「全員」三〇・二%、「九〇〜一〇〇%未満」が二二・二%と、九〇%以上が過半数

て、業種・規模別に層化無作為抽出を対象に、二〇〇八年八月一日〜九月一日に実施した郵送調査で、調査時点は二〇〇八年八月一日現在で、有効回収数三八六七社、有効回収率は二五・八%となっている。回答企業の属性は、業種別には製造業二六・八%、非製造業七〇・九%（うち卸売・小売業一九・二%、サービス業一六・三%、運輸業八・〇%等）（無回答二・三%）であり、従業員規模別には、一〇〇〇人以上三・四%、三〇〇〜九九九人一〇・八%、

ついて「定年制がある企業」が九四・八%（全員定年がある）九二・八%、「定年がある正社員と、ない正社員がいる」二・〇%）と大多数である。「全員、定年がない」は一・六%となっている。定年制がある企業のうち定年年齢（対象者が最も多い年齢）は、「六〇歳」が八六・一%と最も多く、次いで「六五歳」が九・二%等で、「七〇歳」は〇・二%、「六五歳以上計」では九・四%である。

ついて「定年制がある企業」が九四・八%（全員定年がある）九二・八%、「定年がある正社員と、ない正社員がいる」二・〇%）と大多数である。「全員、定年がない」は一・六%となっている。定年制がある企業のうち定年年齢（対象者が最も多い年齢）は、「六〇歳」が八六・一%と最も多く、次いで「六五歳」が九・二%等で、「七〇歳」は〇・二%、「六五歳以上計」では九・四%である。

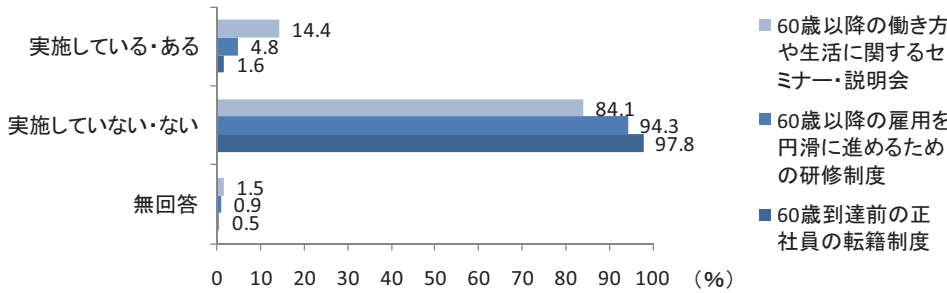
「一・四%等で、「六五歳以上計」では八六・三%となっている。

2）継続雇用制度の対象者・基準
継続雇用制度がある企業について、その対象者を、「希望者全員」として、その企業が三割（二九・八%）で、「希望者のうち、継続雇用制度の対象者についての基準に適合する者」とする企業が七割（七〇・二%）となっている（図表1）。

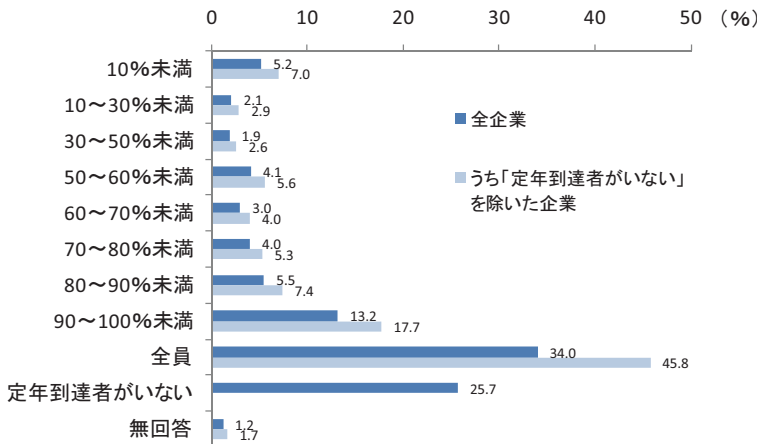
継続雇用制度の対象者を「基準に適合する者」とする企業について、基準の内容（複数回答）をみると、「健康上支障がないこと」（九一・一%）、「働く意思・意欲があること」（九〇・二%）が九割と高く、次いで「出勤率、勤務態度」（六六・五%）、「会社が提示する職務内容に合意できること」（五三・二%）、「一定の業績評価」（五〇・四%）等一定の要件を挙げる企業が多くなっている（図表2）。

3）継続雇用制度の雇用・勤務形態
正社員を定年後、継続雇用した際の雇用・就業形態については、「嘱託・契約社員」が、複数回答で八割（七九・四%）、最も該当者が多い形態で七割（六九・〇%）と大多数であり、次いで、「正社員」、「パート・アルバイト」等となっている（図表3）。

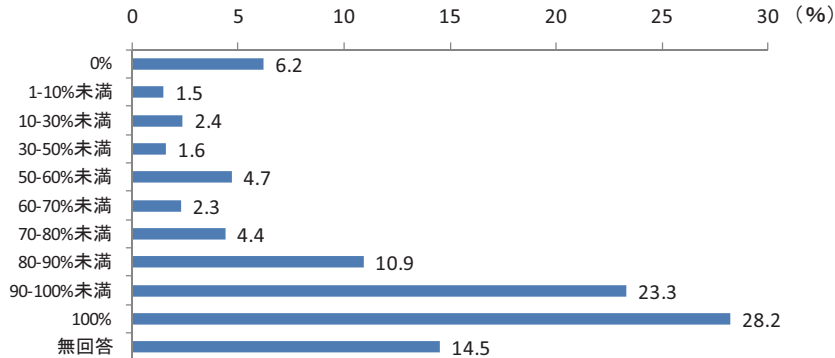
図表5 60歳に到達する前の正社員を対象とする制度の実施状況 (n=3867)



図表6 前年60歳を迎えた正社員のうち60歳以降も引き続き自社で雇用された割合 (n=3867 [「定年到達者がいない」を除いた企業: n=2874])



図表7 10年前に50歳を迎えた正社員のうち60歳まで継続している割合 (n=3867)



となつている（継続雇用制度のある企業全体では、「全員」が二五・三%、「九〇〜一〇〇%未満」が一八・六%、「定年到達者がいない」一六・三%等）。

継続雇用制度の活用を希望した正社員のうち、実際に継続雇用されている割合（過去三年間でのおおよその平均）について、「定年到達者がいない」を除いた企業に関する集計をみると、「全員」が五四・四%と過半数であり、四分の三（七四・三%）の企業が九〇%

以上となつている（図表4）。

③六〇歳に到達する前の正社員等を対象とする制度

六〇歳に到達する前の正社員を対象とした制度について、i) 六〇歳以降の働き方や生活に関するセミナー・説明会の実施企業は一四・四%、ii) 六〇歳以降の雇用を円滑に進めるための研修の実施企業は四・八%、iii) 他社へ転籍させる制度がある企業は一・六%と、実施企業は少ない（図表5）。

なお、セミナー・説明会の実施企業（五五八社）の、参加者への会社側の説明項目（複数回答）は、「賃金水準」八〇・三%、「雇用形態（正社員か、非

⑤一〇年前の五〇歳正社員の六〇歳までの勤続割合

一〇年前に自社で五〇歳を迎えた正社員数を一〇〇%とすると、六〇歳まで勤続している割合は、「一〇〇%」が二八・二%と最も多く、次いで「九〇〜一〇〇%未満」が二三・三%等と、過半数の企業で九〇%以上となつている（図表7）。

「継続雇用の希望者が増加したから」（同四四・九%、同二九・〇%）が多くなつている。

雇用割合が三年前と比べて増加した企業の増加要因は、複数回答、最も影響力の強い要因とも「高年齢者雇用安定法の改正に対応したため」（複数回答四八・二%、最も強い要因二九・四%）、「継続雇用の希望者が増加したから」（同四四・九%、同二九・〇%）が多くなつている。

正社員かなど）七九・九%、「雇用契約期間」七六・七%等が多い。また、研修実施企業（一八六社）の、実施目的（複数回答）は、「六〇歳以降、継続して雇用された際の基本的な心構えに関するもの」が八三・九%と最も多く、以下、「予想される仕事の変更に対応するためのもの」三〇・六%等となっている。

この他、五〇歳以上の正社員を対象とした制度について、「常設の早期退職優遇制度」の実施は四・七%、「転職支援のための取組み（転籍は除く）」の実施は〇・七%、「独立開業支援のため

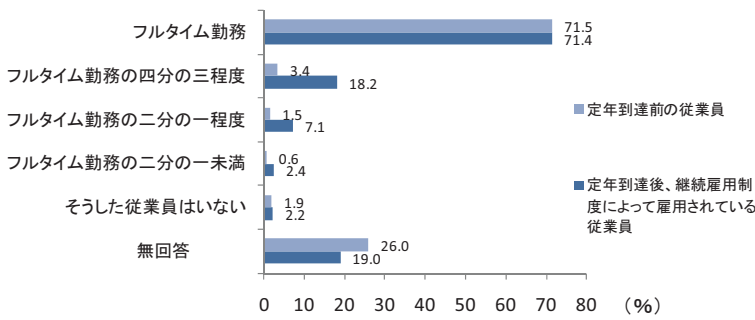
の取組み」の実施は〇・六%と、少ない。

④正社員の六〇歳以降の継続雇用の状況

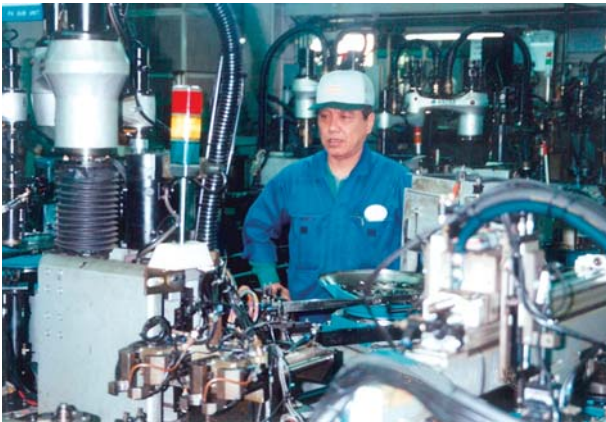
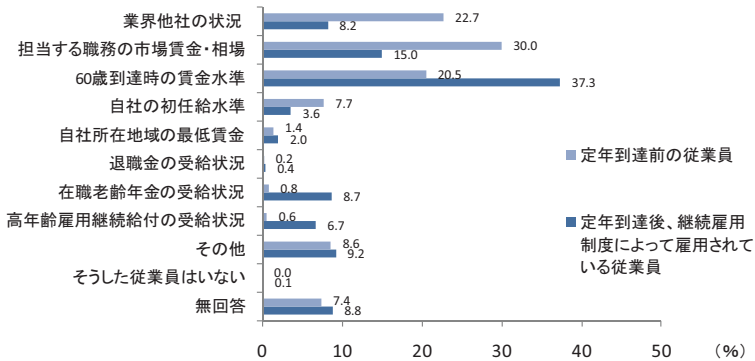
前年に自社で六〇歳を迎えた正社員のうち、六〇歳以降も引き続き自社で雇用されている割合について、「定年到達者がいない」を除いた企業に関する集計をみると、「全員」が四五・八%で、六割強（六三・五%）の企業が九〇%以上となつている（図表6）。

「全員」から「一〇%未満」を選んだ企業（回答企業の七三・一%）について、六〇歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合の三年前（二〇〇五年）との変化をみると、「変わらない」が六三・三%で最も多く、「増加した」が三二・八%であり、「減少した」は二・四%にとどまつている。

図表8 60代前半の継続雇用者の週所定労働時間の定められ方（複数回答）（n=3867）



図表9 60代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に最も重視している点（考慮している点〈複数回答〉で「業界他社の状況」～「その他」のいずれかに回答した企業〈定年到達前：n=2639、継続雇用制度・雇用：n=2987〉）（6）



(2) 六〇代前半の継続雇用者の就業・処遇(5)

①六〇代前半の継続雇用者の勤務状況
六〇代前半の継続雇用者で、業員の週所定労働時間の定められ方（複数回答）は、i) 定年到達前の従業員では、「フルタイム勤務」が七一・五%と最も多く、それ以外は少ない。ii) 定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員も、「フルタイム勤務」が七一・四%と最も多いが、「フルタイム勤務の四分の三程度」が一八・二%、「フルタイム勤務の二分の程度」が七・一%ある（図表8）。フルタイム以外の就業時間の設定を行っていない企業（二四一五社）につ

いて、その理由（複数回答）を尋ねたところ、「高齢者の積極的活用の趣旨からフルタイムが一番ふさわしいと考え」が五〇・一%で最も多く、次いで「業務の遂行が難しくなるから」が三八・〇%であり、以下「労働時間管理が難しいから」「その他」が九・六%等となっている。
なお、六〇代前半の継続雇用者の雇用形態・勤務形態別の割合は、「正社員でフルタイム勤務」（一〇〇%）が二六・九%、「〇%」が四九・一%、「正社員以外でフルタイム勤務」（一〇〇%）が二五・〇%、「〇%」が四七・七%とこの二つに集中している。

②六〇代前半の継続雇用者の賃金水準の決定

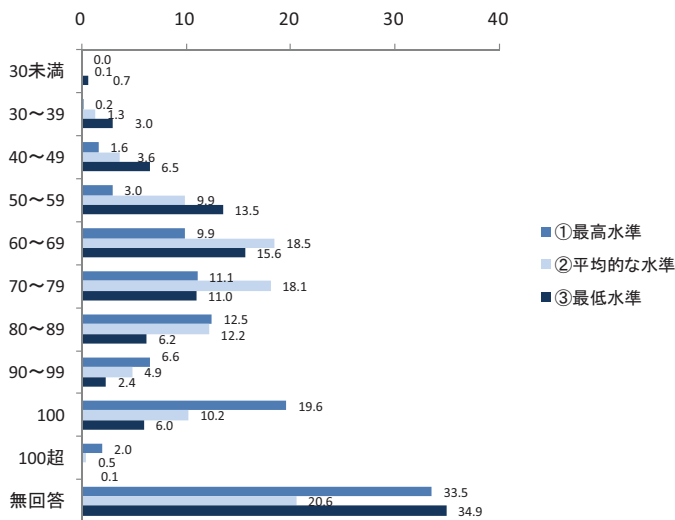
六〇代前半の継続雇用者の賃金水準決定の際に考慮している点について、1) 定年到達前の従業員は、i) 賃金水準決定の際考慮している点（複数回答）は、「担当する職務の市場賃金・相場」が三二・五%、「業界他社の状況」が三二・五%で多く、以下「六〇歳到達時の賃金水準」が二二・二%、「自社の初任給水準」が一・七%等（無回答）が二五・六%、ii) 最も重視している項目は、「担当する職務の市場賃金・相場」が三〇・〇%と高く、以下「業界他社の状況」が二二・七%、「六〇歳到達時の賃金水準」が二〇・五%、「その他」八・六%、「自社の初任給水準」七・七%等となっている。
2) 定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員は、i) 賃

金水準決定の際考慮している点（複数回答）は、「六〇歳到達時の賃金水準」が四一・一%と最も多く、以下「高年齢雇用継続給付の受給状況」二五・〇%、「在職老齢年金の受給状況」二二・二%、「担当する職務の市場賃金・相場」二一・七%、「業界他社の状況」が一八・九%等（無回答）が一七・一%、ii) 最も重視している項目は、「六〇歳到達時の賃金水準」が三七・三%と最も多く、次いで「担当する職務の市場賃金・相場」一五・〇%で、以下「在職老齢年金の受給状況」八・七%、「業界他社の状況」が八・二%、「高年齢雇用継続給付の受給状況」六・七%等であり、公的給付（在職老齢年金、高年齢雇用継続給付）も考慮されている状況が伺われる（図表9）。

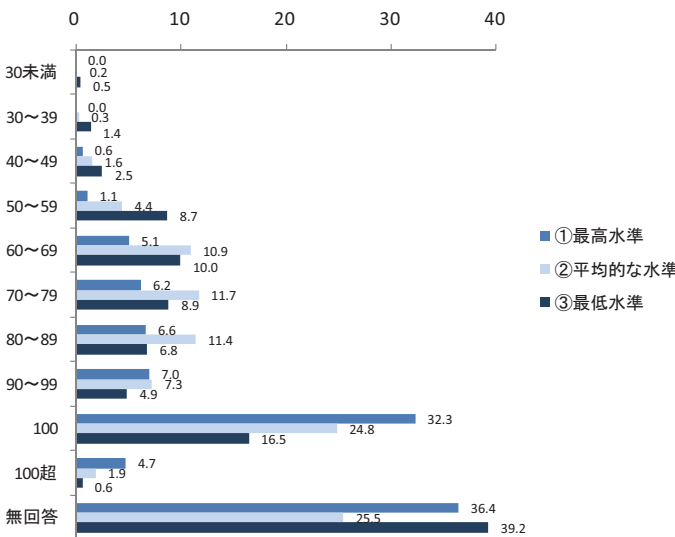
③六〇代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の状況

1) 六〇代前半・フルタイム勤務の継続雇用者のなかで最も多い形態
六〇代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の中で最も多いのは「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」が五七・四%（六〇代前半・フルタイム勤務従業員がいる企業の七七・八%）、「定年到達前の従業員（定年制度がない企業の従業員も含む）」が一六・三%（六〇代前半・フルタイム勤務従業員がいる企業の二二・二%）、「六〇代前半のフルタイム勤務の従業員はいない」が一五・〇%で、六〇代前半のフルタイム勤務の従業員がいると回答した企業は七三・七%である（無回答一一・三%）。

図表10① 60代前半・フルタイム継続雇用者の61歳時点の賃金水準 (60歳直前=100) (60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者がいる企業) (n=2851) (7)



図表10② 定年到達前従業員の61歳時点の賃金水準 (60歳直前=100) (最も多い60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者が「定年到達前の従業員」と回答した企業) (n=632)



2) 最も多い形態の六〇代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の六一歳時点の賃金水準

六〇代前半のフルタイム勤務の従業員がいる企業について、最も多い形態の六〇代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の、六一歳時点での賃金水準(給与と賞与などを合計した年間賃金、六〇歳直前の水準を一〇〇)を、a) 最高水準、b) 平均的な水準、c) 最低水準についてみると、「二〇〇代前半・フルタイム勤務継続雇用者」全体では、a) 最高水準では、「無回答」を除くと「一〇〇」が一九・六%で最も多く、「八〇〜八九」が二・五%、「七〇〜七九」が一・一%等で、平均では八一・七である(無回答が三三・五%)。b) 平均的な水準では、「無回答」を除くと「六

〇〜六九」が一八・五%、「七〇〜七九」が一八・一%で多く、平均では七一・一%である(無回答が二〇・六%)。c) 最低水準は、「無回答」を除くと「六〇〜六九」が一五・六%で多く、「五〇〜五九」が三・五%、「七〇〜七九」が一・一〇%等で、平均は六三・六である(無回答が三四・九%)。

ii) 最も多い六〇代前半・フルタイム勤務の継続雇用者が「定年到達前の従業員」の企業では、a) 最高水準が、「無回答」を除くと「一〇〇」が三三・三%と最も多く、以下「九〇〜八九」の七・〇%、「八〇〜八九」の六・六%等で、平均は九〇・六である(無回答が三六・四%)。b) 平均的な水準は、「無回答」を除くと「一〇〇」が二四・八%、以下「七〇〜七九」が一・一・七%

「八〇〜八九」が一・四%等で、平均は八一・五である(無回答が二五・五%)。c) 最低水準は、「無回答」を除くと「一〇〇」が一六・五%、「六〇〜六九」が一〇・〇%、「七〇〜七九」が八・九%等で、平均は七四・八である(無回答は三九・二%)。

iii) 最も多い六〇代前半・フルタイム勤務の継続雇用者が「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」の企業では、a) 最高水準が、「無回答」を除くと、「一〇〇」が一六・〇%、「八〇〜八九」が一四・一%、「七〇〜七九」が二・五%、「六〇〜六九」が一・一・三%等で、平均は七九・三である(無回答が三三・七%)。b) 平均的な水準は、「無回答」を除くと、「六〇〜六九」が二〇・六%、「七〇〜七九」

が一九・九%と多く、平均は六八・四である(無回答が一九・二%)。c) 最低水準は、「無回答」を除くと、「六〇〜六九」が一七・三%、「五〇〜五九」が一四・九%、「七〇〜七九」が一・六%等で、平均は六〇・七である(無回答が三三・六%)。

このように、六〇歳直前と比べた六一歳時点の賃金水準は「定年到達前の従業員」の場合、「一〇〇」とする企業が多いが、平均的な水準、最低水準では、六〇〜七〇台の企業も多くなっている。「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」の場合、六〇〜七〇台が比較的多く、その上下に分布し、最低水準では五〇未満も若干みられる(図表10①③)。

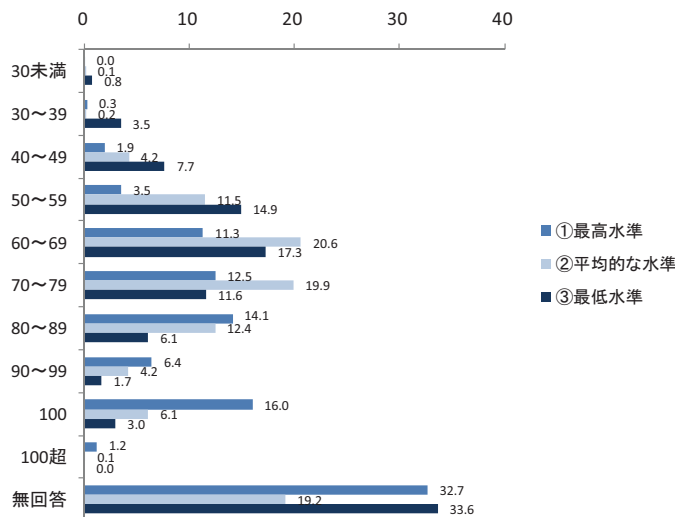
3) 最も多い形態の六〇代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収の水準・構成

六〇代前半・フルタイム勤務の従業員がいると回答した企業の、最も多い形態の六〇代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収(賃金・賞与の他、企業年金、公的給付(在職老齢年金・高年齢雇用継続給付)を含む)について、水準を尋ねたところ、

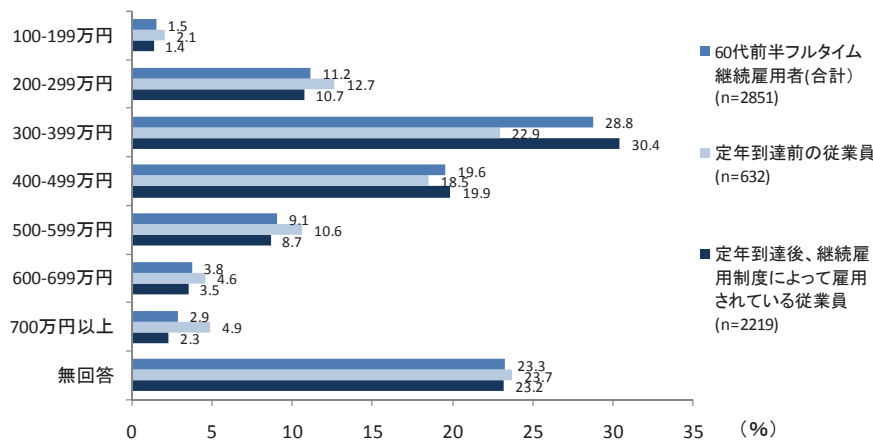
i) 「六〇代前半・フルタイム勤務継続雇用者」全体では、無回答を除くと、三〇〇万円台が二八・八%で最も多く、以下四〇〇万円台が一九・六%、二〇〇万円台が一・二%、五〇〇万円台が九・一%等(無回答三三・三%)で、平均では四一・四万円(回答企業二一八七社)である。

ii) 「定年到達前の従業員」では、無回答を除くと、三〇〇万円台が二二・九%で最も多く、四〇〇万円台が一八・

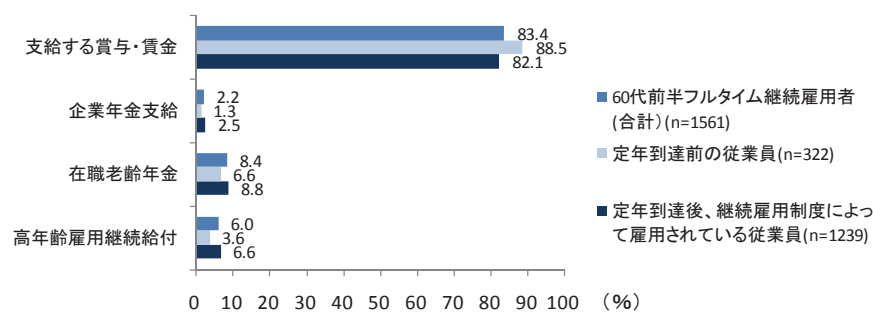
図表10③ 定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員の61歳時点の賃金水準（60歳直前=100）（最も多い60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者が「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」と回答した企業）（n=2219）（8）



図表11 60代前半・フルタイム勤務継続雇用者の平均的な年収（60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者がいる企業）（n=2851〈定年到達前:n=632、継続雇用制度雇用:n=2219〉）



図表12 60代前半・フルタイム継続雇用勤務者の平均的な年収に占める賃金・賞与、企業年金支給、在職老齢年金、高齢雇用継続給付の割合（平均値）（n=1561〈定年到達前:322、継続雇用制度雇用:n=1239〉）



五〇〇万円台が一〇・六％、七〇〇万円以上が四・九％等であり（無回答が二・七％）、平均は四二・四・三万円（回答企業四八二社）となっている。

iii「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」では、無回答を除くと、三〇〇万円台が三〇・四％で最も多く、次いで四〇〇万円台が一九・九％で、以下二〇〇万円台が一〇・七％、五〇〇万円台が八・七％等であり（無回答二・三％）、平均四一・六万円（回答企業一七〇五社）である（図表11）。

最も多い形態の六〇代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の平均的な年収に占める「賃金・賞与」、「企業年金支給」、「在職老齢年金」、「高齢雇用継続給付」は六・二社平均で「賃金・賞与」は八・五％、「企業年金支給」は一・三％、「在職老齢年金」は六・

付」の割合（年収総額二一〇〇％）について、i「六〇代前半・フルタイム勤務継続雇用者」全体では、「無回答」が四五・二％と半数近くある点留意する必要があるが、回答企業（一五六一社）平均で「賃金・賞与」は八三・四％、「企業年金支給」は二・二％、「在職老齢年金」は八・四％、「高齢雇用継続給付」は六・〇％であり、公的給付で二五・五程度を占めている。

ii「定年到達前の従業員」では、「無回答」が四九・一％とほぼ半数である点留意する必要があるが、回答企業（二二二社）平均で「賃金・賞与」は八八・五％、「企業年金支給」は一・三％、「在職老齢年金」は六・

六％、「高齢雇用継続給付」は三・六％となっている。

iii「定年到達後、継続雇用制度によって雇用されている従業員」では、「無回答」が四四・二％と半数近くある点留意が必要だが、回答企業（一二三九社）平均で「賃金・賞与」は八二・一％、「企業年金支給」は二・五％、「在職老齢年金」は八・八％、「高齢雇用継続給付」は六・六％となっている。

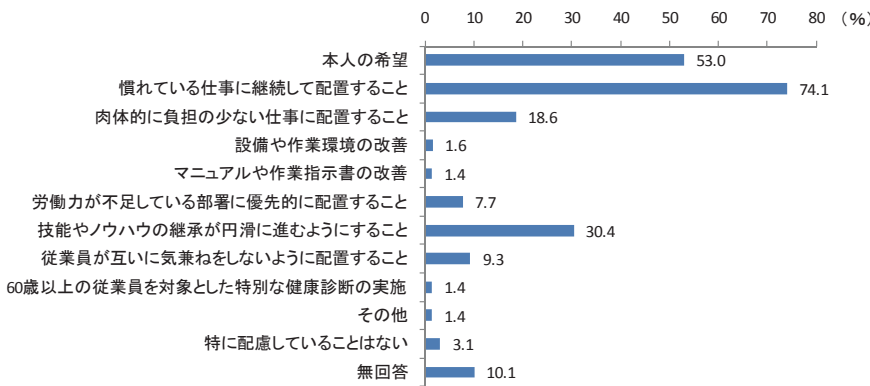
定年到達前の従業員の方が定年後継続雇用制度によって雇用されている従業員と比べ、賃金・賞与の割合がやや

高く、企業年金支給、在職老齢年金、高齢雇用継続給付の割合はやや低い（図表12）。

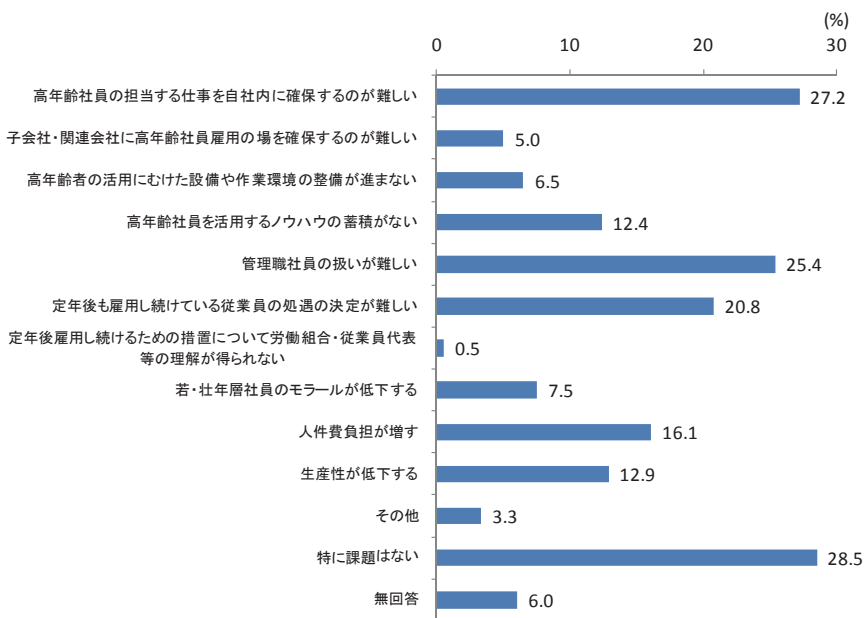
④六〇代前半の継続雇用者の配置

調査対象全企業の六〇代前半の継続雇用者の配置について、i「勤務場所」について最も多いケースは、「通常、六〇歳ごろと同じ事業所で、同じ部署」が八三・五％と最も多く、次いで「通常、六〇歳ごろと同じ事業所で、異なる部署」が三・二％等であり、ii「継続雇用後の仕事内容について最も多い

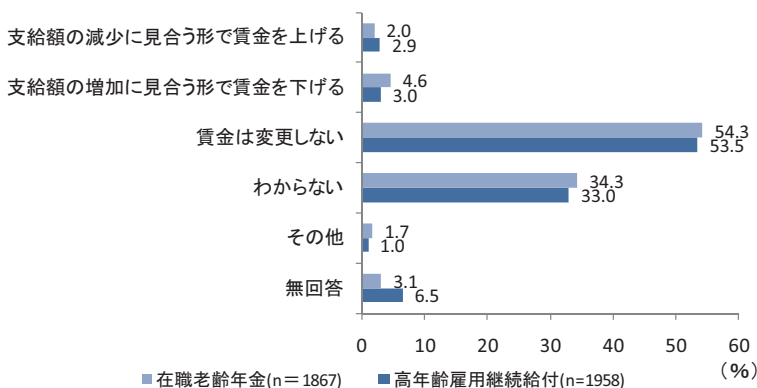
図表13 60代前半の継続雇用者を配置する際に配慮している点（複数回答）
(n=3867)



図表14 高齢者雇用確保の課題（複数回答） (n=3867)



図表15 公的給付（在職老齢年金、高年齢雇用継続給付）の支給額が変更された場合の従業員の賃金変更（公的給付支給受給者がいる企業）（在職老齢年金：n=1867、高年齢雇用継続給付：n=1958）



ケースは、「通常、六〇歳ごろと仕事内容を継続」が七九・五%と最も多く、次いで「六〇歳ごろと仕事内容を継続、異なる仕事内容」とどちらとも言えない」が六・六%等となっている。勤務場所、仕事内容とも六〇歳ごろと同じというのが大多数となっている。

調査対象全企業について継続雇用者を配置する際に配慮している点（複数回答）は、「慣れている仕事に継続して配置すること」が七四・一%で四分の三を占め、最も多く、次いで「本人の希望」五三・〇%、「技能やノウハウの

継承が円滑に進むようにすること」が三〇・四%、「肉体的に負担の少ない仕事に配置すること」が一八・六%等となっている（図表13）。

⑤ 六〇代前半の継続雇用者の研修
六〇代前半の継続雇用者を対象とする研修を実施している企業は二・八%とごくわずかで、実施していない企業が八九・二%である。研修実施企業（一〇九社）の実施目的（複数回答）は、技能や知識の陳腐化を防ぐため」が六五・一%と最も高く、「仕事の効率を上げて

もらうため」が四三・一%、「より若い従業員との人間関係をよくするため」が二八・四%、「職種転換に対応してもらうため」が一・九%である。

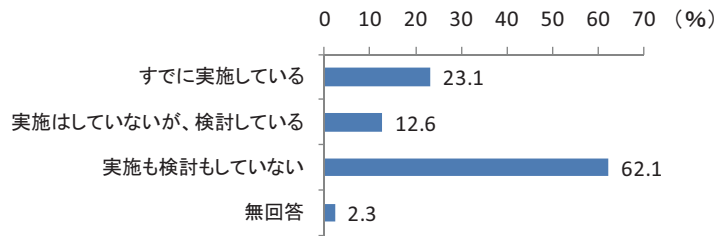
③ 高齢者雇用の課題と今後の取り組み
① 高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題
高齢者の雇用の場の確保にあたっての課題（複数回答）は、「特に課題はない」が二八・五%と最も多いものの、課題としては、「高年齢社員の担当する

仕事を自社内に確保するのが難しい」が二七・二%、「管理職社員の扱いが難しい」が二五・四%、「定年後も雇用し続けている従業員の処遇の決定が難しい」が二〇・八%、「人件費負担が増す」一六・一%等が多い。課題がある企業、ない企業に分かれており、仕事の確保、処遇等が課題となっている（図表14）。

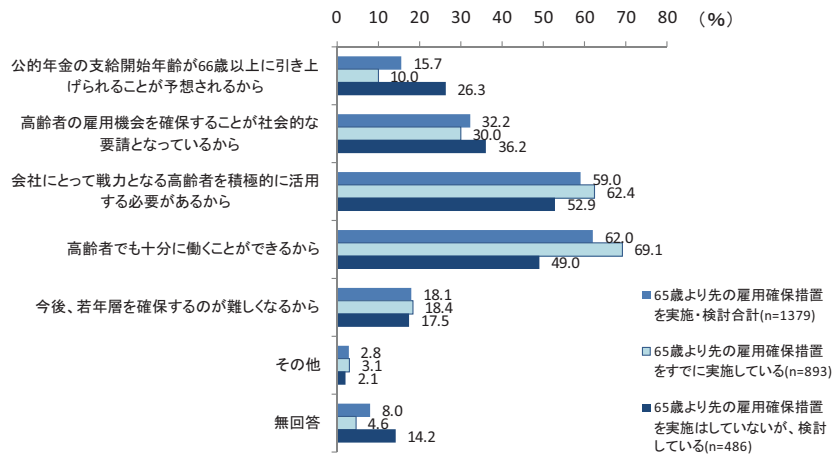
② 公的給付の支給
従業員の中に公的給付の支給を受けている者がいる企業は、全体の半数（在職老齢年金（四八・三%）、高年齢雇用継続給付（五〇・六%））となっている。

公的給付の支給を受けている従業員

図表16 65歳より先の雇用確保措置の実施・検討状況 (n=3867)



図表17 65歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由 (複数回答)
(雇用確保措置を実施・検討している企業: n=1379 (確保措置実施: n=893、確保措置検討: n=486))



がある企業に、今後、公的給付の支給額が変更された場合、支給対象となっている従業員の賃金を変更するかどうか尋ねたところ、「賃金は変更しない」が過半数(在職老齢年金(五四・三%)、高年齢雇用継続給付(五二・五%)と最も多く、賃金を変更する企業は少ない(支給額の増加に見合う形で賃金を下げる(在職老齢年金四・六%、高年齢雇用継続給付三・〇%)、「支給額の減少に見合う形で賃金を上げる」(在職老齢年金二・〇%、高年齢雇用継続給付二・九%)。他方、「わからない」が三分の一(在職老齢年金三四・三%、高年齢雇用継続給付三三・〇%)あり、まだ

十分に検討されていない状況も伺われる(図表15)。
③ 六五歳より先の雇用確保措置の実施・検討
1) 六五歳より先の雇用確保措置の実施・検討状況
六五歳より先の雇用確保措置について、「実施も検討もしていない」が六一・一%と六割以上で最も多い。「すでに実施している」企業が二三・一%と約四分の一となっており、「実施はしていないが、検討している」企業は二二・

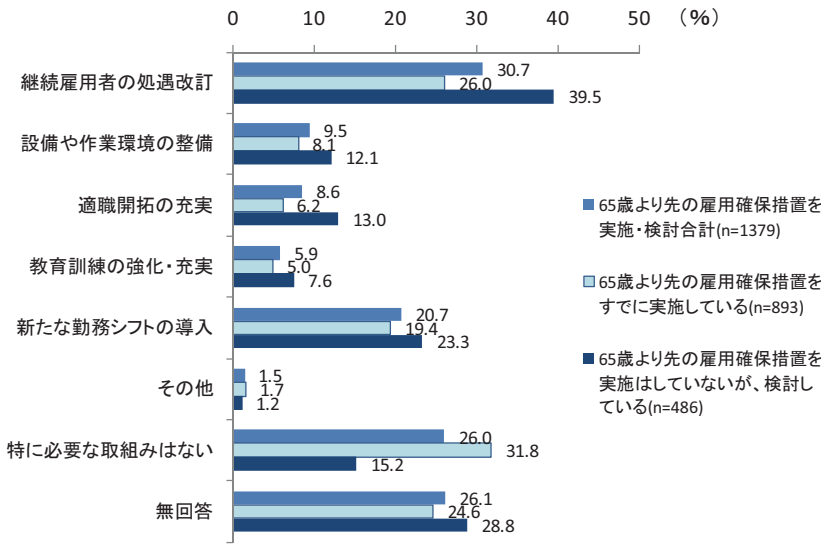
六%である(図表16)。
2) 六五歳より先の雇用確保措置の検討内容
「六五歳より先の雇用確保措置を実施していないが、検討している」企業(四八六社)の、検討内容(複数回答)は、「定年制(廃止も含む)や継続雇用制度での対応以外で企業の実情に応じて働くことが出来る何らかの仕組み」が四九・六%と半数で最も多い。次いで、「継続雇用制度の上限年齢の引き上げ」が二一・〇%、「定年年齢の引き上げ」一二・六%、「継続雇用制度の上限年齢の廃止」一二・一%、「定年廃止」五・三%となっている。また、「継続雇用制度の上限年齢の引き上げ」検討企業(一〇二社)の上限年齢は、無回答が三三・三%と多いが、「七〇歳」が過半数(五二・九%)であり、「定年年齢の引き上げ」検討企業(六一社)の定年年齢は、無回答が九一・八%で、回答企業が一割未満と留意が必要だが、年齢の範囲は六七〜七〇歳となっている。

保するのが難しくなるから」一八・一%、「公的年金の支給開始年齢が六六歳以上に引き上げられることが予想されるから」一五・七%等となっている。このうち、i) 六五歳より先の雇用確保措置を「実施」している企業(八九三社)では、「高齢者でも十分に働くことができるから」六九・一%で最も多く、次いで「会社にとって戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が六二・四%で、以下、「高齢者の雇用機会を確保することが社会的な要請となっているから」三〇・〇%、「今後、若年層を確保するのが難しくなるから」一八・四%、「公的年金の支給開始年齢が六六歳以上に引き上げられることが予想されるから」一〇・〇%等である。ii) 六五歳より先の雇用確保措置を「実施していないが検討」している企業(四八六社)は、「会社にとって戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が五二・九%で最も多く、次いで「高齢者でも十分に働くことができるから」が四九・〇%、以下、「高齢者の雇用機会を確保することが社会的な要請となっているから」三六・二%、「公的年金の支給開始年齢が六六歳以上に引き上げられることが予想されるから」二六・三%、「今後、若年層を確保するのが難しくなるから」一七・五%等である。

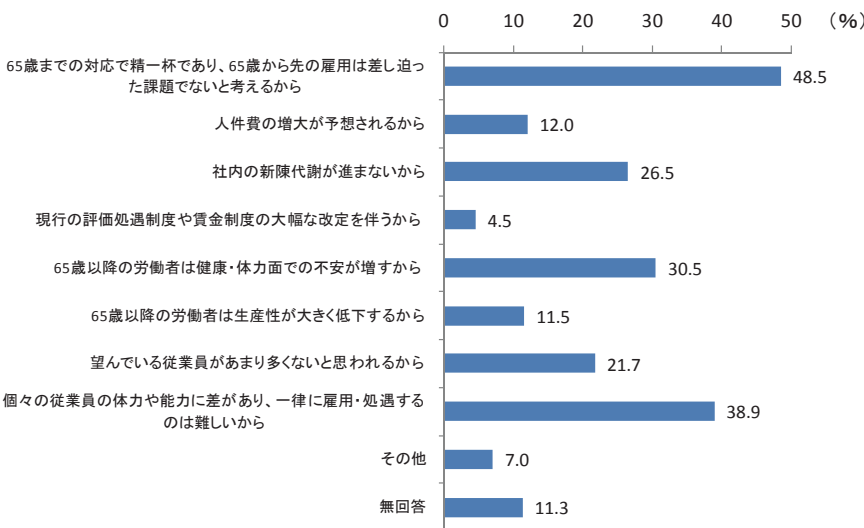
3) 六五歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由
六五歳より先の雇用確保措置を「実施」あるいは「実施していないが検討」している企業(一三七九社)の、六五歳より先の雇用確保措置が必要だと考える理由(複数回答)は、「高齢者でも十分に働くことができるから」が六一・一%、「会社にとって戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が五九・〇%と、いずれも六割程度が多い。以下、「高齢者の雇用機会を確保することが社会的な要請となっているから」三二・二%、「今後、若年層を確

保するのが難しくなるから」一八・一%、「公的年金の支給開始年齢が六六歳以上に引き上げられることが予想されるから」一五・七%等となっている。このうち、i) 六五歳より先の雇用確保措置を「実施」している企業(八九三社)では、「高齢者でも十分に働くことができるから」六九・一%で最も多く、次いで「会社にとって戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が六二・四%で、以下、「高齢者の雇用機会を確保することが社会的な要請となっているから」三〇・〇%、「今後、若年層を確保するのが難しくなるから」一八・四%、「公的年金の支給開始年齢が六六歳以上に引き上げられることが予想されるから」一〇・〇%等である。ii) 六五歳より先の雇用確保措置を「実施していないが検討」している企業(四八六社)は、「会社にとって戦力となる高齢者を積極的に活用する必要があるから」が五二・九%で最も多く、次いで「高齢者でも十分に働くことができるから」が四九・〇%、以下、「高齢者の雇用機会を確保することが社会的な要請となっているから」三六・二%、「公的年金の支給開始年齢が六六歳以上に引き上げられることが予想されるから」二六・三%、「今後、若年層を確保するのが難しくなるから」一七・五%等である。

図表18 65歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組み、あるいはすでに実施している取組み（複数回答）（雇用確保措置を実施・検討している企業：n=1379〈確保措置実施：n=893、確保措置検討：n=486〉）



図表19 65歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由（複数回答）（雇用確保措置を実施も検討もしていない企業）（n=2400）



4) 六五歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組み、あるいはすでに実施している取組み

六五歳より先の雇用確保措置を「実施」あるいは「実施していないが検討」している企業について、六五歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要なと思われる取組み、あるいはすでに実施している取組み（複数回答）は、「継続雇用者の処遇改訂」が三〇・七％と最も多く、次いで「特に必要な取組みはない」が二六・〇％、「新たな

勤務シフトの導入」二〇・七％等であり、無回答が二六・一％ある。このうち、i) 六五歳より先の雇用確保措置を「実施」している企業では、「特に必要な取組みはない」が三一・八％で最も多く、次いで「継続雇用者の処遇改訂」が二六・〇％、「新たな勤務シフトの導入」一九・四％、「設備や作業環境の整備」八・二％等で、無回答が二四・六％ある。ii) 六五歳より先の雇用確保措置を「実施していないが検討」している企業では、「継続雇用者の処遇改訂」が三九・五％と最も多く、次いで

「新たな勤務シフトの導入」二三・三％であり、以下、「特に必要な取組みはない」が一五・二％、「適職開拓の充実」一三・〇％、「設備や作業環境の整備」一二・一％等で、無回答が二八・八％ある（図表18）。

「継続雇用者の処遇改訂」や「特に必要な取組みはない」は「実施」企業と「検討」企業で差があり、また、取組みが必要企業とそうでない企業とに分かれて

5) 六五歳より先の雇用確保措置を実施・検討していない理由

六五歳より先の雇用確保措置を実施も検討もしていない企業（二四〇〇社）について、その理由（複数回答）を尋ねると、「六五歳までの対応で精一杯であり、六五歳から先の雇用は差し迫った課題でないと考えるから」が四八・五％で最も多く、次いで「個々の従業員の体力や能力に差があり、一律に雇用・処遇するのは難しいから」が三八・九％、「六五歳以降の労働者は健康・体力面での不安が増すから」が三〇・五％、「社内の新陳代謝が進まないから」が二六・五％、「望んでいる従業員があまり多くないと思われるから」が二一・七％となっている。「人件費の増大が予想されるから」一二・〇％、「六五歳以降の労働者は生産性が大きく低下するから」一一・五％、「現行の評価処遇制度や賃金制度の大幅な改定を伴うから」四・五％の割合は低い（無回答が一・三％）（図表19）。現状、六五歳までの対応に追われており、また、能力・体力等で多様な高齢者への対応等が課題という状況が伺える。

4. 今後の課題

現状では、企業の高齢者雇用（六五歳以上も含め）の取り組み方には大きな差がみられる。高齢者の雇用について、仕事の確保、処遇が課題という企業が多いが、他方で課題がないという企業も多い。

六五歳までの雇用確保措置については、量的には進展し、雇用確保が図られてきているものの、質的な課題が指

摘できる。例えば、六〇代前半の雇用確保は、制度としては定年は六〇歳定年が主流で、継続雇用が中心であり、継続雇用制度も希望者全員は少なく、基準に適合した者を対象とするのが多い。仕事、労働条件については、仕事の内容・場所は六〇歳頃と同じ場合が多いが、就業形態は非正規が多く、また、勤務形態もフルタイムが定年前(六〇歳頃)と同様の仕事内容である者が多い一方で、賃金水準は六〇歳直前より低下している者が多くなっている。なお、年収水準は公的給付である程度まかなっている面がある。六〇歳到達前の社員を対象とした制度の実施は少ない他、六〇代前半層の研修も少ない。六五歳より先の雇用確保は多くの企業は実施も検討もしていない。六五歳より先の雇用確保を図っている企業(検討企業も含め)は、企業の実情に応じた仕組みで戦力となる高齢者への対応という状況である。とくに六五歳より先の高齢者雇用は、高齢者の就業ニーズ・能力・体力が多様であることから、六五歳までの雇用とは企業の取組み方、制度的対応等に違いがある」と推察される。

また、企業の継続雇用等の実施状況と高齢者の就業ニーズとの乖離がみられる(6)。

今後、団塊の世代が二〇一二年には六五歳に到達し始めること、二〇一三年度から報酬比例部分の支給開始年齢の引き上げが始まること等を踏まえると、六〇歳以降の高齢者雇用は、喫緊の課題であり、企業もこれまで以上に高齢者の能力の活用を図ることが求められると考えられる。その際、職業能

力はそれまでの仕事経験の上に培われてくるのであり、高齢期になる前の働き方が重要である。また、高齢者の就業意欲や生活等も考慮する必要がある。雇用情勢は依然厳しい状況であるが、中長期視点にたち、高齢者の就業ニーズも踏まえつつ、また、六〇歳になる前の期間も含めて賃金・人事処遇制度(定年制度、継続雇用制度を含む)の見直し、職場環境の整備、能力開発機会の整備を図ることが必要となると考えられる。政労使が一体となって、こうした問題に取り組むことが重要と考えられる。

※論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、筆者の属する組織としての見解を示すものではない。

〔注〕

1. 改正高年齢者雇用安定法の高年齢者雇用確保措置義務年齢は、二〇〇六年度六二歳、二〇〇七～二〇〇九年度六三歳、二〇一〇～二〇一二年度六四歳、二〇一三年度以降六五歳となっており、本調査時点では六三歳である。本調査結果は、JILPT資料シリーズNo.67「高齢者の雇用・採用に関する調査」としてとりまとめられている。JILPTのホームページから全文ダウンロード可能 (<http://www.jil.go.jp/institute/research/2010/067.htm>)。
2. JILPTのホームページから全文ダウンロード可能 (<http://www.jil.go.jp/institute/reports/2010/0120.htm>)。
3. 回答企業には五〇人未満の企業も含まれている。その主な理由としては、データベースの最新更新時以降に、該当企業において従業員数の減少等が生じたこと等が考えられる。
4. 「継続雇用制度」は、「再雇用制度(定年年齢に達した者をいったん退職させた後再雇用する制度)」と「勤務延長制度(定年に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度)の両制度の総称をいう。

5. ここでの「継続雇用者」とは、六〇歳に到達するまで調査対象企業に正社員として勤続し、六〇歳以降も当該企業で雇用され続けている従業員(正社員または非正社員)のことを意味し、「六〇代前半」は六〇～六四歳を指す。
6. 「そうした従業員はいない」回答が、定年到達前二社、継続雇用制度雇用二社あった。
7. 最高水準の三〇未満は、回答企業数が一社のため、割合は〇・〇%表示となっている。
8. 例えば、本号で別途紹介されているJILPTの高齢者の個人調査(「高年齢者の雇用・就業の実態に関する調査」(二〇〇九年))では、高齢者(五五～六九歳)の就業希望は六五歳以上が多く、望ましい定年年齢は六五歳が大多数であり、自社の継続雇用制度への要望は継続雇用時の賃金水準の引き上げ、希望者全員の継続雇用等が多い。また、五五歳当時雇用者でそれ以降の最初の定年・退職後の最も希望していた(いる)就業状況について、仕事からの収入は定年退職後と同程度の収入が最も多く、雇用者として働くことを最も希望していた(いる)者の最も希望する就業形態は、正社員が最も多い。

《プロフィール》

ふじい・ひろかず／厚生労働省職業安定局雇用政策課労働市場分析官、前・JILPT統括研究員
 東京大学経済学部卒業。専門分野は労働経済、統計。一九八四年労働省入省、経済企画庁出向、労働省政策調査部労働経済課課長補佐、(財)連合総合生活開発研究所主任研究員、厚生労働省政策統括官付労働政策担当参事官室労働経済調査官、JILPT統括研究員を経て、今年七月末から現職。「労働白書」、「労働経済白書」、「経済白書」の執筆に参加。主な研究成果は、JILPTプロジェクト研究シリーズNo.3「これからの雇用戦略―誰もが輝き活力あふれる社会を目指して」(共著、二〇〇七年)等

Japanese Working Life Profile 2009/2010

—Labor Statistics

学校卒業から職業生活の終わりまで、日本の労働者の生活をわかりやすく提示した英文統計集。すべて公的な統計を使用し、労働市場、賃金、労働時間、労使関係、社会保障などを網羅しています。(主な項目は日本語訳付き)

contents	I. 国民経済の状況	II. 人口・労働力	III. 雇用
	IV. 労働移動・失業	V. 労働条件(賃金・労働時間・その他)	VI. 教育・能力開発
	VII. 労使関係	VIII. 勤労者生活	IX. 社会保障



労働政策研究・研修機構〔編〕 92頁 2010年2月刊 ISBN978-4-538-75009-5

定価: 1,050円(税込)

(ご注文・お問い合わせ先) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT) 成果普及課
 〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 Tel:03(5903)6263 Fax:03(5903)6115 E-mail:book@jil.go.jp