

平成 28 年 6 月 30 日 (木)

独立行政法人労働政策研究・研修機構 (理事長 菅野 和夫)

担当：総合政策部門 田原孝明・堀春彦

直通電話 03-5991-5137 URL : <http://www.jil.go.jp>

## 「60代後半層の雇用確保には、健康確保の取組みが必要」

### (高年齢者の雇用に関する調査 (企業調査))

#### 調査結果のポイント

##### <60代前半層(60歳以上64歳以下)の継続雇用の雇用形態は「嘱託・契約社員が6割> (P.3)

60代前半層(60歳以上64歳以下)の継続雇用者の雇用形態をみると、「嘱託・契約社員」(60.7%)が6割を超えている。「正社員」を挙げた企業は34.2%と、回答企業全体の約3分の1である。

##### <8割の企業で、定年前後で仕事の内容は変わらないと回答> (P.4)

60代前半層(60歳以上64歳以下)の継続雇用者の仕事内容については、「定年前(60歳頃)とまったく同じ仕事」(39.5%)、「定年前(60歳頃)と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」(40.5%)に回答が集中しており、8割の企業が定年前後で仕事の内容が変わらないと回答している。

##### <6割弱の企業が、定年後の高年齢者も、評価制度に基づき賃金を決めることに肯定的> (P.6)

今後の高年齢者の賃金制度のあり方についてみると、肯定的回答(「そう思う」+「ややそう思う」)の割合が最も高かったのは、「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」(56.8%)であった。

##### <65歳以降の高年齢者が就いている仕事は、専門・技術的な仕事や管理的な仕事の割合が高い> (P.7)

65歳以降の高年齢者が就いている仕事(職種)についてみると、「専門的・技術的な仕事」(40.1%)、「管理的な仕事」(27.3%)の回答割合が高くなっている。

##### <66歳時点の賃金水準は、65歳直前の賃金水準に比べて13ポイント低下する> (P.8)

65歳直前の賃金水準を100とした場合の66歳時点の賃金水準をみると、平均的な水準は87.3で、65歳直前の賃金水準と比較して13ポイントほど低下している。

##### <60代後半層(65歳以上69歳以下)の雇用には、健康確保の取組みが必要> (P.8)

60代後半層の雇用確保に必要なと思われる取組みについてみると、「高年齢者の健康確保措置」(34.9%)、「継続雇用者の処遇改定」(31.3%)等となっている。

※調査結果の詳細は、JILPT [調査シリーズ No.156](#)として刊行し、JILPT ホームページで公開している。

## 1 調査の概要

### 1-1 調査の目的

我が国は、人口減少社会を迎えており、働く意欲と能力のある高年齢者が、その能力を発揮して、希望すればいくつになっても働くことができるような環境整備が課題となっている。これまで、年金の支給開始年齢の引上げ等もあり、65歳までの雇用確保（継続）に力点が置かれがちであったが、今後、65歳以上、更には70歳以上の高年齢者が企業や地域で一層活躍することも重要な課題となっている。

このような問題意識から、高年齢者の活用も含む企業の雇用管理について、企業に対してアンケート調査を行うことにより、今後の参考とすることを目的としている。

### 1-2 調査名

「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」

### 1-3 調査方法等

調査の方法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人以上の民間企業を20,000社、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。

#### (3) 調査方法

郵送による調査票の配布・回収

#### (4) 調査委託事業者

株式会社 日本統計センター

#### (5) 調査実施期間

2015年7月17日から7月31日。調査時点は2015年7月1日現在。

#### (6) 回答状況等

有効回答数 6,187社（有効回答率 30.9%）

### 1-4 主な調査項目

今回調査の主な調査項目は以下のとおり。

- I. 定年制の状況と法改正への対応
- II. 高年齢期（50代以上）の正社員に対する企業の取組み状況
- III. 60代前半の継続雇用者の勤務実態
- IV. 60代前半の賃金・評価制度
- V. 65歳以降の高年齢者の雇用
- VI. 高年齢者の中途採用
- VII. 各種支援制度
- VIII. 企業の属性

## 2 調査結果の概要

### 2-1 60代前半層の雇用形態

60代前半層（60歳以上64歳以下）の継続雇用者の雇用形態につき、各企業に複数回答で答えてもらったところ、「正社員」を挙げた企業は34.2%と、回答企業全体の約3分の1である。一方、「嘱託・契約社員」を挙げた企業は60.7%と6割を超える。そのほかの雇用形態については「パート・アルバイト」（21.7%）を挙げる企業が約2割、2013年の高年齢者雇用安定法において認められるようになった「グループ・関連会社等で継続雇用された従業員（出向・転籍）」を挙げる企業が3.9%であった。

従業員規模が大きくなるほど、「正社員」の回答率は低下し、「嘱託・契約社員」、「パート・アルバイト」の回答率が上昇する。「嘱託・契約社員」の回答率は100人未満の企業で50.5%であるのに対し1000人以上の企業では78.8%、「パート・アルバイト」の回答率は、100人未満の企業で16.0%であるのに対し1000人以上の企業では38.3%となっている。また、1000人以上の企業では、「グループ・関連会社等で継続雇用された従業員（出向・転籍）」を挙げる企業が2割近くに達している。

業種別の異同を確認すると、運輸業では「正社員」を挙げる企業が50.1%に達している。これと対照的なのが金融・保険業で「正社員」の回答率は9.4%にとどまり、「嘱託・契約社員」（84.4%）の回答率が8割を超える（図表2-1）。

図表2-1 60代前半層の雇用形態（複数回答、業種別・規模別、単位：%）

	n	正社員	嘱託・契約社員	パート・アルバイト	継続雇用された従業員	グループ会社等で継続	その他	無回答
合計	6187	34.2	60.7	21.7	3.9		1.4	12.1
<b>【業種】</b>								
建設業	460	48.3	58.5	8.5	3.0		0.7	6.5
一般機械器具製造業	251	34.7	69.3	20.3	5.2		0.8	4.0
輸送用機械器具製造業	184	38.0	65.2	22.3	7.6		2.2	6.5
精密機械器具製造業	114	29.8	69.3	17.5	1.8		-	9.6
電気機械器具製造業	186	24.2	69.9	17.7	4.8		2.2	9.1
上記以外の製造業	1022	31.1	68.6	24.3	4.9		1.8	5.2
電気・ガス・熱供給・水道業	28	32.1	71.4	3.6	3.6		-	7.1
情報通信業	187	17.6	40.1	4.8	1.6		-	45.5
運輸業	613	50.1	57.3	21.0	3.8		1.6	7.0
卸売・小売業	1141	27.2	66.6	20.9	4.2		1.1	11.0
金融・保険業	64	9.4	84.4	26.6	17.2		-	6.3
不動産業	50	26.0	60.0	12.0	-		-	18.0
飲食業・宿泊業	237	40.1	49.8	41.4	1.7		2.5	13.9
医療・福祉	195	40.0	51.8	39.5	1.5		0.5	14.9
教育・学習支援業	85	25.9	56.5	14.1	-		3.5	23.5
サービス業	1000	35.4	53.0	25.2	3.5		1.8	18.5
その他	181	24.9	55.2	15.5	2.2		1.1	17.7
<b>【従業員数】</b>								
100人未満	2856	39.1	50.5	16.0	1.9		1.1	14.7
100～300人未満	2205	31.5	67.9	24.1	3.4		1.4	9.4
300～1000人未満	695	24.5	77.7	30.6	8.3		2.0	8.2
1000人以上	222	25.7	78.8	38.3	18.0		3.2	6.8

(注) 図中の-は、該当する対象者がいないことを示す。

## 2-2 定年前後での仕事の変化

60代前半（60歳以上64歳以下）の継続雇用者の仕事内容については、「定年前（60歳頃）とまったく同じ仕事」（39.5%）、「定年前（60歳頃）と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」（40.5%）に回答が集中する。約8割の回答企業は、定年前後で仕事の内容そのものは変わらないと答えていることになる。

「定年前（60歳頃）とまったく同じ仕事」の回答率は規模が大きいほど低下し（100人未満・42.9%、1000人以上・26.6%）、「定年前（60歳頃）と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」の回答率は規模が大きくなるほど上昇する（100人未満・36.0%、1000人以上・50.0%）。

業種別にみると、運輸業（58.4%）や医療・福祉（57.9%）、建設業（51.7%）は「定年前（60歳頃）とまったく同じ仕事」の回答率が他業種よりも高く、「定年前（60歳頃）と同じ仕事であるが、責任の重さが変わる」の回答率は、一般機械器具製造業（58.2%）、輸送用機械器具製造業（57.1%）、電気機械器具製造業（51.6%）金融・保険業（51.6%）といった業種で相対的に高くなっている（図表2-2）。

図表2-2 定年前後での仕事の変化（業種別・規模別、単位：%）

	n	定年前と同じ仕事	定年前と異なる仕事であるが責任が変わる	定年前と一部異なる仕事	定年前とまったく異なる仕事	その他	無回答
合計	6187	39.5	40.5	8.7	0.7	1.6	8.9
<b>【業種】</b>							
建設業	460	51.7	37.2	4.8	-	0.7	5.7
一般機械器具製造業	251	33.9	58.2	5.6	0.4	0.4	1.6
輸送用機械器具製造業	184	32.6	57.1	6.0	0.5	-	3.8
精密機械器具製造業	114	35.1	47.4	10.5	0.9	0.9	5.3
電気機械器具製造業	186	26.3	51.6	11.3	1.1	2.2	7.5
上記以外の製造業	1022	34.5	50.8	9.7	0.5	0.7	3.8
電気・ガス・熱供給・水道業	28	42.9	42.9	10.7	-	-	3.6
情報通信業	187	23.0	24.6	5.3	1.6	3.2	42.2
運輸業	613	58.4	25.0	11.4	0.3	1.1	3.8
卸売・小売業	1141	30.7	47.1	10.6	1.4	2.6	7.6
金融・保険業	64	18.8	51.6	20.3	-	3.1	6.3
不動産業	50	44.0	32.0	6.0	2.0	2.0	14.0
飲食業・宿泊業	237	44.3	35.0	6.3	0.8	2.5	11.0
医療・福祉	195	57.9	24.1	8.7	-	2.1	7.2
教育・学習支援業	85	38.8	22.4	11.8	-	3.5	23.5
サービス業	1000	43.1	33.8	7.0	0.7	2.4	13.0
その他	181	36.5	35.9	10.5	0.6	0.6	16.0
<b>【従業員数】</b>							
100人未満	2856	42.9	36.0	7.9	0.4	1.6	11.1
100～300人未満	2205	38.0	44.5	8.2	0.7	1.4	7.2
300～1000人未満	695	33.2	46.0	13.1	1.3	1.7	4.6
1000人以上	222	26.6	50.0	14.4	1.4	4.5	3.2

(注) 図中の-は、該当する対象者がいないことを示す。

## 2-3 60代前半の高年齢者の年収水準

60代前半（60歳以上64歳以下）の自社のフルタイム勤務の継続雇用者について、平均的な年収を各社に尋ね、分布をまとめた。ここでいう年収には、企業が支給する賃金・賞与のほか、企業から支給される企業年金、公的給付（在職老齢年金、高年齢雇用継続給付）を含む。約3割の回答企業からは回答が得られなかったが、回答が得られた企業（71.1%）において最も多くの企業が該当しているのが、「300万円以上400万円未満」（27.1%）であった。次いで、「200万円以上300万円未満」（15.6%）、「400万円以上500万円未満」（15.0%）となっている。回答企業の6割近くは200万円から500万円の間に該当していることとなる。年収について回答が得られた企業の平均値は、376.7万円であった。

1000人以上の企業は「300万円以上400万円未満」の割合が他企業に比べてやや低くなり、「400万円以上500万円未満」の割合がやや高くなる。業種別に回答状況を比較すると、運輸業で「300万円以上400万円未満」の割合が38.8%と、他業種よりも高くなっている（図表2-3）。

図表2-3 60代前半のフルタイム勤務・継続雇用者の平均的な年収の分布  
（業種別・従業員規模別、単位：%）

	n	1 0 0 万円 未 満	1 0 0 万 円 未 満	2 0 0 万 円 未 満	3 0 0 万 円 未 満	4 0 0 万 円 未 満	5 0 0 万 円 未 満	6 0 0 万 円 未 満	7 0 0 万 円 未 満	7 0 0 万 円 以 上	無 回 答	平 均 値 （ 万 円 ）
合計	6187	0.0	2.6	15.6	27.1	15.0	6.3	2.3	2.1	28.9		376.7
<b>【業種】</b>												
建設業	460	-	0.2	7.0	23.5	24.8	12.4	4.8	2.6	24.8		429.5
一般機械器具製造業	251	-	2.4	13.5	33.1	18.7	6.0	1.2	1.2	23.9		361.4
輸送用機械器具製造業	184	-	1.1	20.1	32.1	14.1	4.3	-	0.5	27.7		341.7
精密機械器具製造業	114	-	1.8	19.3	22.8	13.2	7.9	1.8	4.4	28.9		372.8
電気機械器具製造業	186	-	5.4	15.1	23.1	19.4	3.8	1.6	1.6	30.1		375.1
上記以外の製造業	1022	-	4.0	19.0	29.5	14.0	5.4	1.7	1.5	25.0		348.7
電気・ガス・熱供給・水道業	28	-	-	17.9	17.9	21.4	10.7	3.6	7.1	21.4		414.0
情報通信業	187	-	-	3.7	10.2	11.2	5.3	4.8	2.7	62.0		454.4
運輸業	613	-	1.3	17.1	38.8	14.0	4.9	0.7	0.7	22.5		359.5
卸売・小売業	1141	-	1.3	14.1	27.8	16.0	7.7	3.0	2.3	27.9		386.1
金融・保険業	64	-	-	7.8	31.3	14.1	9.4	1.6	10.9	25.0		529.2
不動産業	50	-	4.0	12.0	24.0	16.0	6.0	6.0	4.0	28.0		420.8
飲食業・宿泊業	237	0.4	2.1	21.5	30.4	13.1	3.8	1.7	0.4	26.6		342.2
医療・福祉	195	-	2.6	23.1	20.0	15.4	5.1	3.6	2.1	28.2		360.8
教育・学習支援業	85	-	-	7.1	16.5	18.8	4.7	1.2	11.8	40.0		501.5
サービス業	1000	0.1	5.4	17.7	24.7	11.0	5.7	2.3	2.1	31.0		371.9
その他	181	-	3.9	12.7	25.4	11.6	5.0	1.1	2.2	38.1		364.2
<b>【従業員数】</b>												
100人未満	2856	0.1	2.3	15.6	26.5	15.0	6.1	2.6	2.1	29.9		373.2
100～300人未満	2205	-	3.0	15.9	28.9	15.2	6.3	2.0	1.8	26.8		371.4
300～1000人未満	695	-	2.9	15.5	29.1	13.7	6.5	1.9	3.0	27.5		399.0
1000人以上	222	-	1.4	14.0	19.8	20.7	9.5	2.7	3.6	28.4		422.2

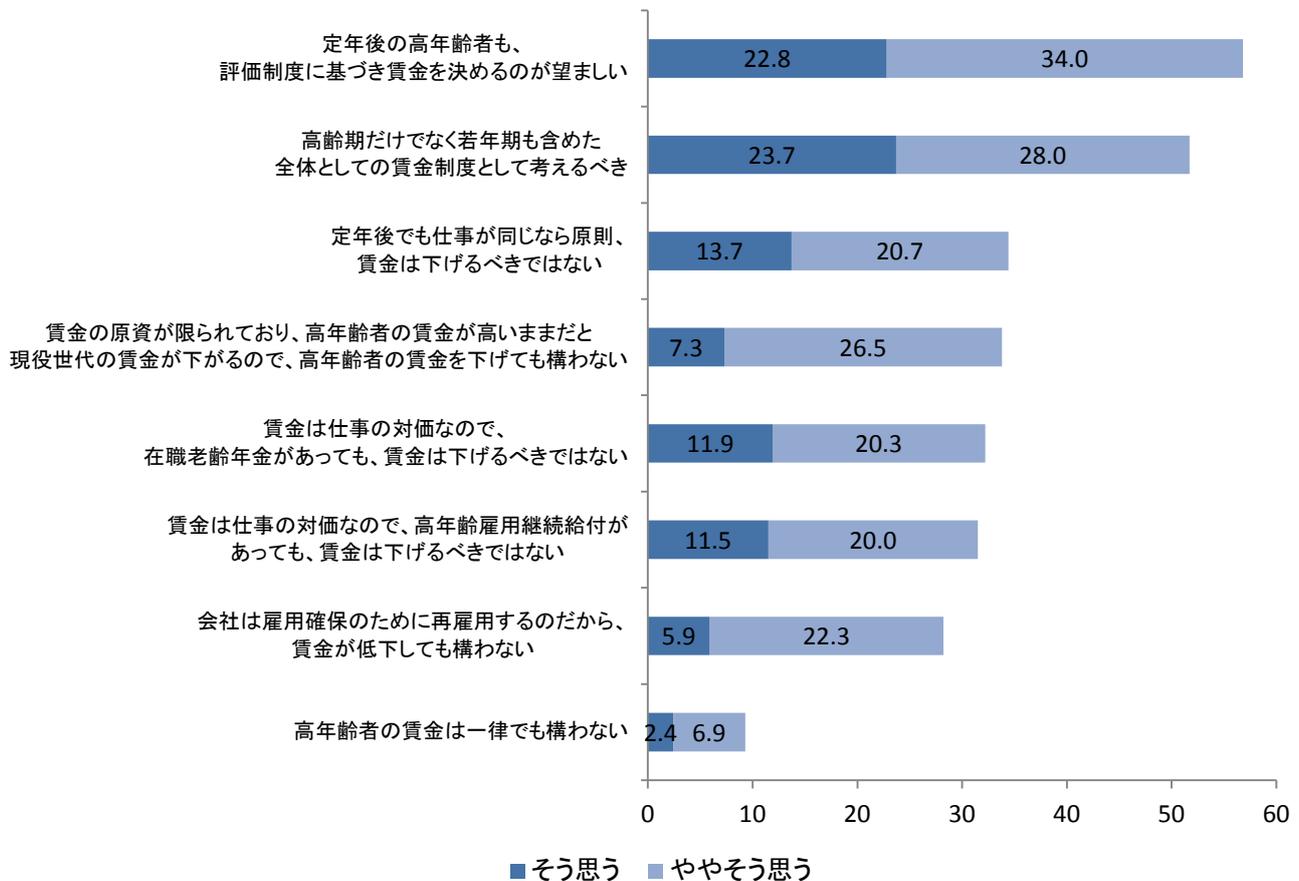
（注）図中の－は、該当する対象者がいないことを示す。

## 2-4 今後の高年齢者の賃金のあり方

今後の高年齢者の賃金制度のあり方について、企業はどのように考えているだろうか（図表2-4）。回答企業全体で、肯定的回答（「そう思う」＋「ややそう思う」）の割合が最も高かったのは、「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」という見解で56.8%がそのように考えている。「高年齢者の賃金は一律でも構わない」という見解を肯定する企業は9.3%とごく少ない。また、「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」という見解も肯定的に捉えている企業が半数を超える（肯定的回答・51.7%）。

「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」という見解について肯定的な企業は回答企業全体の3分の1程度（同・34.4%）、また「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」（同・32.2%）、「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」（同・31.5%）といった、公的給付の有無に関わらず仕事に見合った賃金を支払うべきあるという見解についてもそれぞれ3分の1前後の回答企業が肯定的に考えている。一方で、「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」（同・28.2%）、「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」（同・33.8%）といった、高年齢者の雇用確保、あるいは現役世代の賃金水準の維持を図るために高年齢者の賃金を調整してもよいと考える企業がそれぞれ3割前後ある。

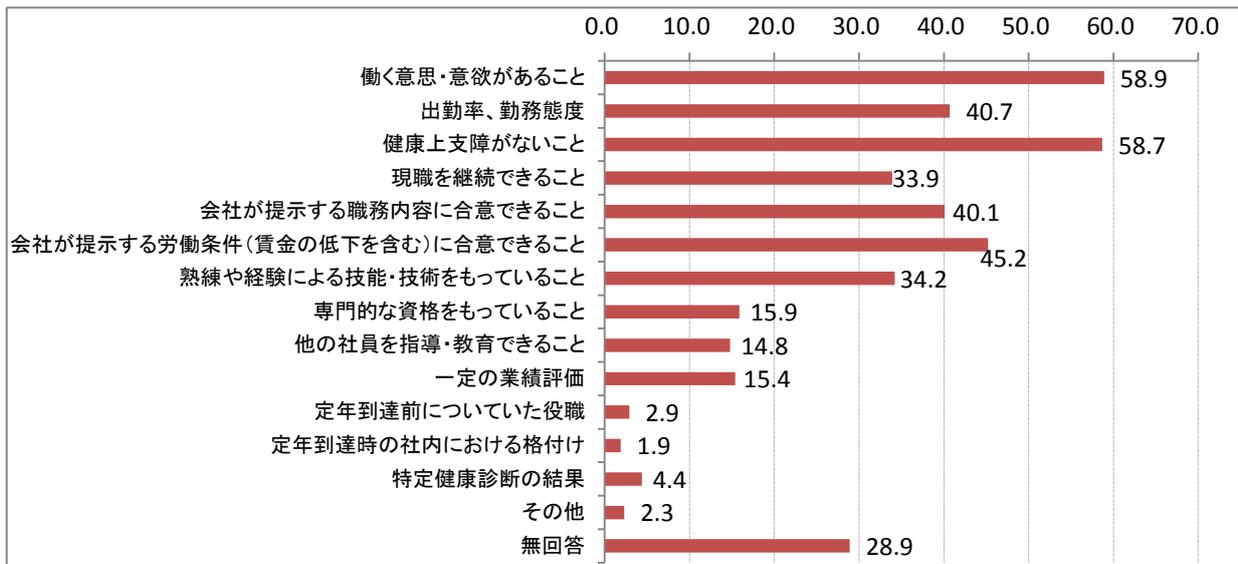
図表2-4 今後の高年齢者の賃金についての考え（単位：％）



## 2-5 65歳以降も働く際の該当基準

「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」と回答した企業に対して、その該当基準について尋ねている（対象企業数 3,434 社）。「働く意思・意欲があること」（58.9%）が最も多く、続いて「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%）の順番となっている（図表 2-5）。

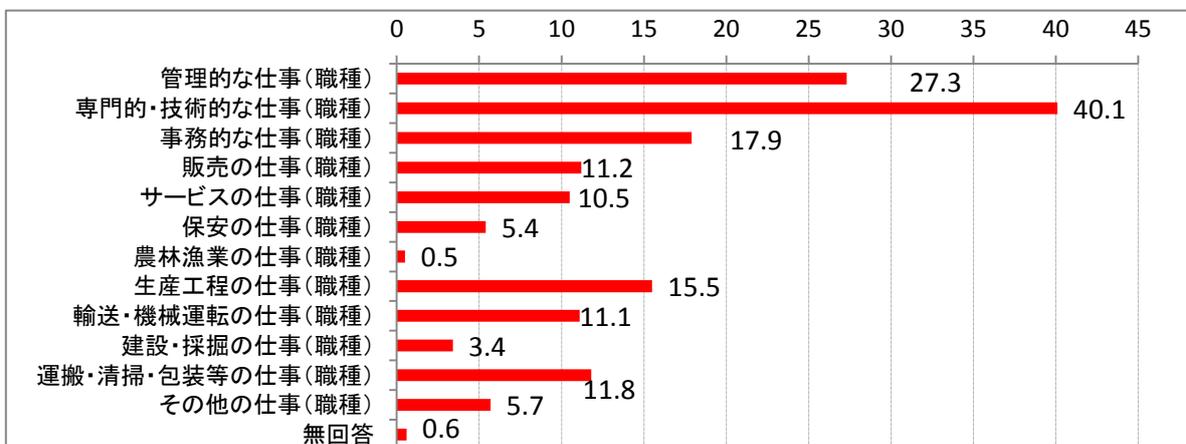
図表 2-5 65歳以降も働く際の該当基準（複数回答、単位：%）



## 2-6 65歳以降の高年齢者が就いている仕事（職種）

65歳以降の高年齢者が就いている仕事（職種）についてみると（対象企業数 3,163 社）、「専門的・技術的な仕事」（40.1%）、「管理的な仕事」（27.3%）などの回答割合が高い。専門的なスキルを持っている者は、年齢が高くなっても、そのスキルの特殊性ゆえに企業に雇用される確率が高いことが窺われる（図表 2-6）。

図表 2-6 65歳以降の高年齢者が就いている仕事（職種）（複数回答、単位：%）



## 2-7 66歳時点の賃金水準

65歳直前の賃金水準を100とした場合の66歳時点の賃金水準をみると（無回答を除く対象企業数2,112社）、平均的な水準は87.3で、65歳直前の賃金水準と比較して13ポイントほど低下している。また、賃金が最も高い水準の人と最も低い水準の人を比較すると、平均では15ポイント程度（=95.1-80.9）の差が生じている（図表2-7）。

図表2-7 66歳時点の賃金水準

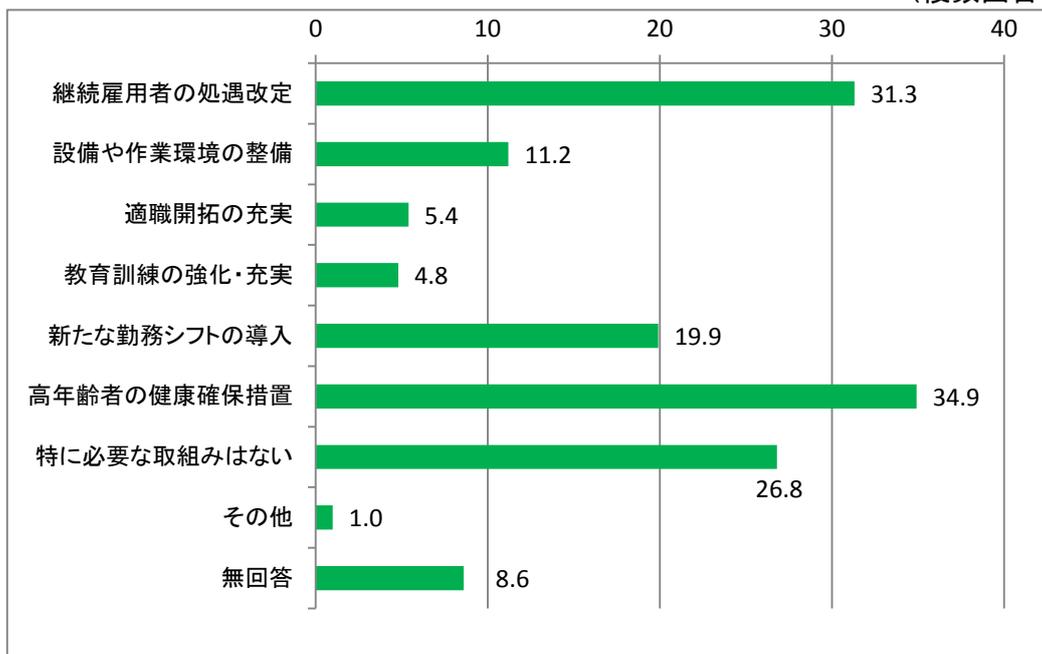
	平均値	標準偏差
最も高い水準の人	95.1	21.9
平均的な水準の人	87.3	19.9
最も低い水準の人	80.9	22.2

## 2-8 60代後半層の雇用確保に必要なと思われる取組み

60代後半層（65歳以上69歳以下）の雇用確保に必要なと思われる取組みを企業に尋ねたところ（対象企業数2,988社）、「高年齢者の健康確保措置」が34.9%と最も多く、「継続雇用者の処遇改定」（31.3%）、「特に必要な取組みはない」（26.8%）、「新たな勤務シフトの導入」（19.9%）等の順となっている（図表2-8）。

図表2-8 60代後半層の雇用確保に必要なと思われる取組み

（複数回答、単位：％）

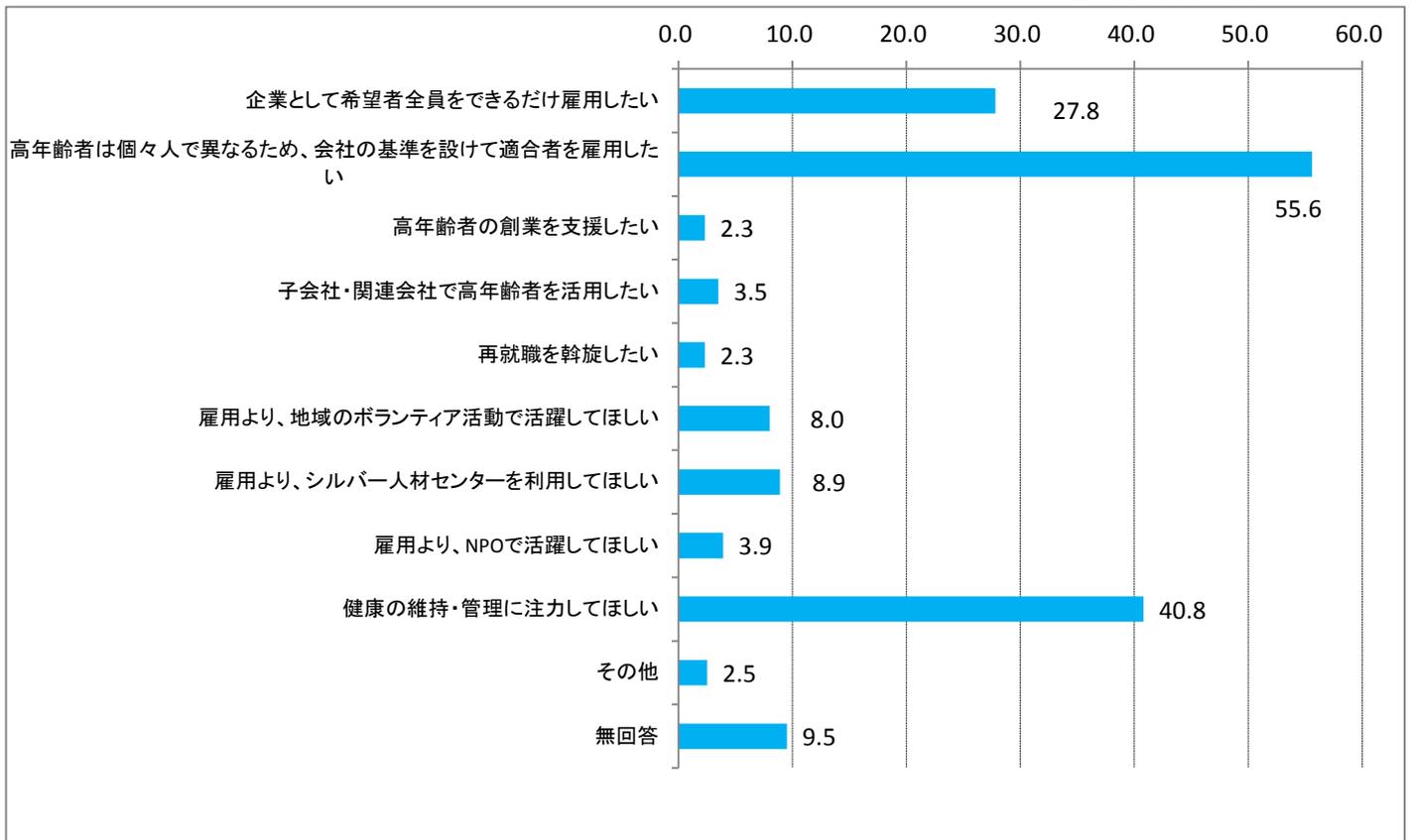


## 2-9 65歳以上の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方

65歳以上の高齢者について、雇用・就業のあり方を企業に尋ねたところ（対象企業数 6,187 社）、「基準を設けて適合者を雇用したい」、「健康の維持・管理に注力してほしい」が企業の主な考え方であることが明らかとなっている。70～74 歳の場合には、高齢者に雇用よりもボランティアを促す意見やシルバー人材センターの利用を促す意見も少なからずある（図表 2-9-1、図表 2-9-2）。

図表 2-9-1 65歳以上の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方（65～69 歳）

（複数回答、単位：％）



図表 2-9-2 65歳以上の雇用・就業のあり方に関する企業の考え方（70～74歳）

（複数回答、単位：％）

