

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（理事長 稲上 毅）
人材育成研究部門 研究員 藤本 真
（電話）03-5991-5153 （URL）http://www.jil.go.jp

継続雇用制度対象者の約 6 割が、正社員としての継続雇用を希望。

継続雇用時の賃金・年収水準についても、見通しと希望との間にずれ。

～ 「60 歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（57～59 歳の正社員アンケート）結果～
調査結果のポイント

< 約 6 割が定年後の自社での継続雇用を希望 > - 定年後の継続雇用に対する希望 -

1. 自社の定年が 60 歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者のうち、約 4 分の 3 は定年後も収入のある仕事を続けたいと考えており、約 6 割は自社での継続雇用を希望している（p.4）

< 59 歳正社員で、継続雇用時の「就業形態」、「雇用契約期間」、「給与・賞与」などの説明をすでに受けたのは半数以下 > - 継続雇用時の状況に関する従業員への説明 -

2. 継続雇用時の労働条件や就業形態、企業年金・公的給付などの支給見通しについては、回答者の年齢が高くなるほど会社側から説明を受けたという回答の比率があがるものの、59 歳正社員についてみても、「就業形態」、「雇用契約期間」についてすでに説明を受けた回答者は半数を下回っており、「給与・賞与」、「勤務場所」などは 3 分の 1 程度にとどまっている（p.6 図表 3）

< 就業形態・勤務形態に関する見通しと希望との間にずれ > - 継続雇用時の就業に関する希望と見通し -

3. 継続雇用時の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 割にも及び、「正社員」を挙げた回答者は約 1 割にとどまる。しかし、最も希望する就業形態としては、6 割弱の回答者が「正社員」を挙げている（p.7 図表 4）
4. 継続雇用時、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約三分の二であるが、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約半数である。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 4 分の 1 程度であるが、希望する回答者は 4 割程度となっている（p.7 図表 5）

< 半数近くが現在の年収水準の 8 割以上を希望 > - 継続雇用時の処遇に関する希望と見通し -

5. 半数近くの回答者は、継続雇用時の年収として現在の年収の 8 割以上を最低限希望しているが、現在の年収の 8 割以上の水準が実現すると見ている回答者は約 2 割にとどまる（p.9 図表 7）

< 大半が継続雇用時の賃金水準向上、技能・技術を生かした配置、希望者全員の継続雇用を要望 >

- 継続雇用制度や高齢従業員向けの人事労務管理に対する要望 -

6. 継続雇用制度や高齢従業員向けの人事管理の取組みに関し、大半の回答者が望んでいるのは、「継続雇用者の賃金水準を全般的に向上させること」、「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」、「希望者全員が継続雇用されること」で、なかでも、「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」という回答の割合が約 4 割と、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（p.11 図表 9）

調査の概要

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、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（平成 18 年 4 月～）をきっかけに、高齢者の継続雇用に向けての取り組みが多くの企業において見直されていく中で、従業員は自らの継続雇用時の働き方や処遇について、どのような見通しや希望を持つようになっていくのか、従業員の見通しや希望は、企業の高齢者継続雇用に向けての取り組みの違いにどの程度左右されるのか、継続雇用に向けての取り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従業員はいかなる評価を与えているのかといった点を明らかにし、働く従業員の立場からみてもより望ましい継続雇用のあり方の検討へとつなげていく目的で、平成 18 年 10 月に実施した高年齢者の継続雇用に関する企業アンケート調査¹に引き続き、従業員を対象とするアンケート調査を実施した。

1．調査名

「60 歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」

2．調査期間

平成 19 年 2 月 1 日～2 月 28 日。なお、調査時点は平成 19 年 2 月 1 日である。

3．調査方法

郵送による調査票の配布・回収

4．調査対象

平成 18 年 10 月に JILPT が実施した「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」の対象である、鉱業、農林漁業など一部の業種を除く、全国の従業員数 300 名以上の民間企業 5,000 社（東京商工リサーチの企業情報から業種・規模別に層化無作為抽出）に勤務する 57～59 歳の正社員各 10 名の計 50,000 名。

調査票を上記 5,000 社宛に各社 10 票ずつ配布し、10 名のなかに、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 名以上含む、非管理職を 3 名以上含む、1 名以上は女性を含む、と指定したうえで配布を依頼。（ただし、57～59 歳の正社員の実際の在籍状況から、上記のような配布が不可能な企業があり、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。）

5．有効回収数

2671 名（配布調査票数[50,000 票]に占める割合 5.3%。ただし、57～59 歳の正社員が 10 名いない企業もあり、実際の調査対象者は 50,000 名に達していない。）

¹ このアンケート調査の結果は、JILPT・労働政策研究報告書 No.83 『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』（2007）に取りまとめられている。

6. 回答者の属性など

12～13 ページ（参考資料、図表 10～14）を参照。

7. その他

調査結果の詳細な報告および調査結果に基づく分析等については、別途 JILPT 調査シリーズとして刊行する予定（刊行日未定）である。

本調査における「再雇用制度」、「勤務延長制度」の定義は以下のとおりである。本発表資料において再雇用制度および勤務延長制度を総称する場合には、以降「継続雇用制度」と表記する。

【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、再び雇用する
【勤務延長制度】	定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する

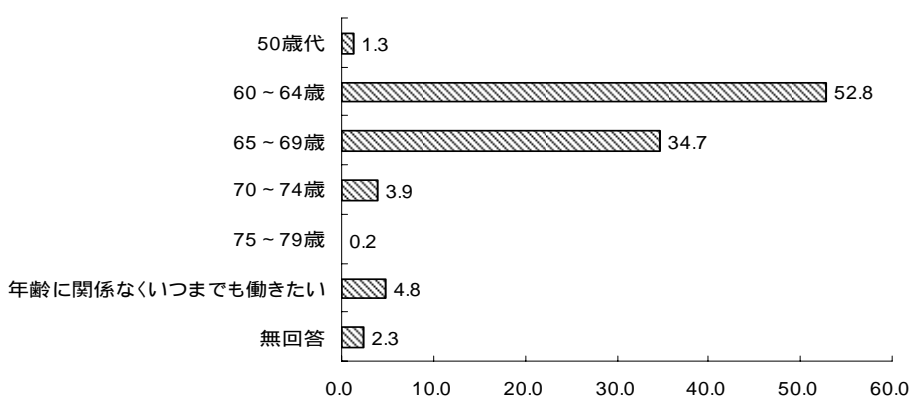
調査結果の概要

1. 継続就業・継続雇用に対する希望

(1) 継続就業に対する希望

いつまで収入のある仕事を続けたいかをたずねたところ、「60～64歳」が約半数を占めて最も回答が多く、次いで「65～69歳」となっている。両者を合わせると9割近くの回答者が60歳代での引退と考えていることとなる。「年齢に関係なくいつまでも働きたい」という回答は約5%であった(図表1)。

図表1：収入のある仕事から引退しようと考えている年齢(n=2,671、単位=%)



(2) 定年後の就業に対する希望

自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者(2,351名)のうち、定年後も収入のある仕事を続けたいという回答者は74.4%、続けたくないという回答者は9.7%である。続けたくないという回答者(227名)が挙げる就業を続けたくない理由(複数回答)は、「趣味やボランティアなどの社会活動に参加したいから」(55.1%)、「健康がすぐれないから」(22.0%)、「親などの介護があるから」(15.0%)などであった。

(3) 定年後の自社での継続雇用に対する希望

自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者のうち、定年後も収入のある仕事を続けたい回答者(1,748名)に、定年後に自社での継続雇用を希望するかどうかをたずねたところ、希望するという回答が79.7%を占めた。上述の定年後の就業に対する希望についての回答結果を踏まえると、自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者の約6割が自社での継続雇用を希望していることとなる。

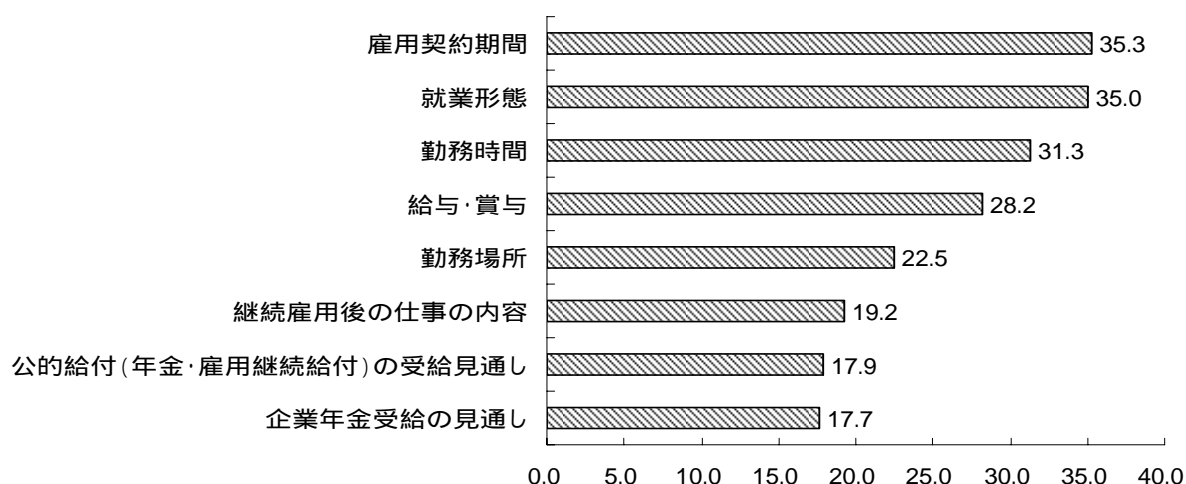
自社での継続雇用を希望しない回答者(268名)のうち、39.2%は「継続雇用時の賃金が安すぎるから」継続雇用を希望しないとしており、そのほかの理由(複数回答)は、「自分

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。

2. 継続雇用時の状況についての会社側からの説明

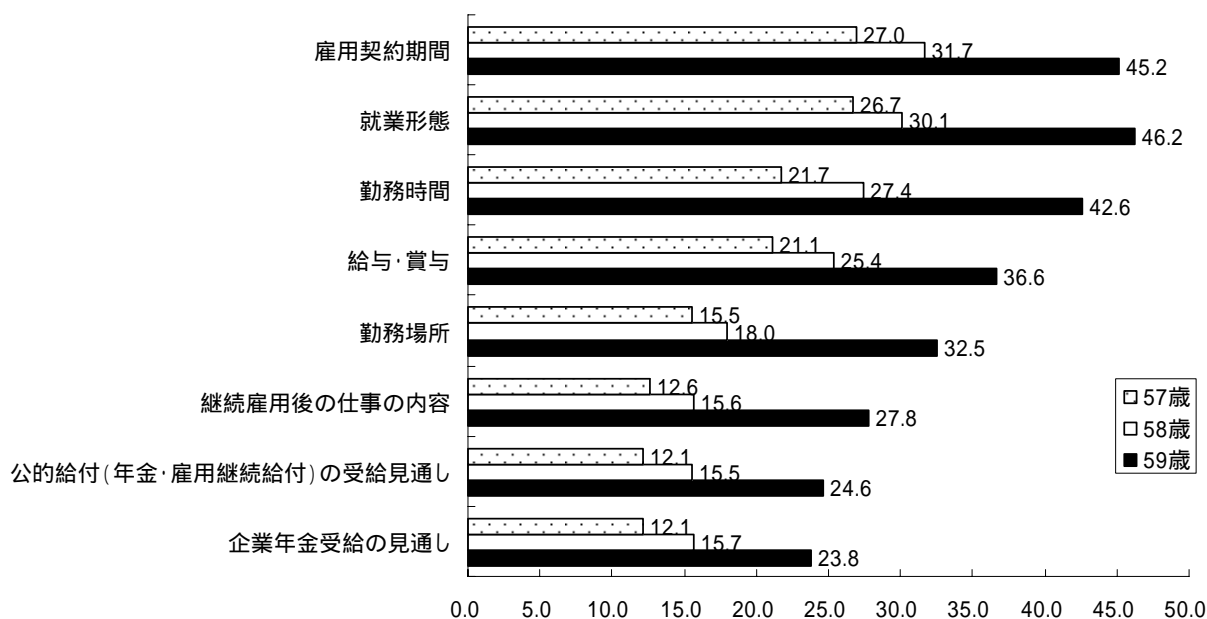
自社の定年が60歳で、継続雇用制度が設けられているという回答者に、定年後の労働条件や就業形態、企業年金・公的給付などの受給見通しについて、会社側から説明を受けたかどうかをたずねた。「雇用契約期間(何歳まで、あるいは何年就業できるかなど)」、「就業形態(正社員、契約・嘱託社員、派遣などいずれの形態で働くかなど)」、「勤務時間(フルタイム勤務、短時間勤務、フレックスタイム、在宅勤務などいずれの勤務時間制度で働くかなど)」についてはすでに会社側から説明を受けたという回答が3割を超えているのに対し、「継続雇用時の仕事の内容」、「公的給付(年金・雇用継続給付)の受給見通し」、「企業年金受給の見通し」は、説明を受けたという回答が2割弱にとどまる。(図表2)

図表2：会社側からの説明をすでに受けた回答者の割合 (n=2,351、単位=%)



回答者の年齢別に、会社から説明を受けたという回答の割合を整理したところ(図表3)、いずれの項目についても、59歳の回答者で説明を受けたという回答の割合が大きく伸びている。ただ、59歳の回答者についても、「就業形態」、「雇用契約期間」はすでに説明を受けたという回答の割合が半数を下回っており、「給与・賞与」、「勤務場所」なども3割台にとどまる。継続雇用時の状況についての会社側からの説明は、対象者が定年にかかり近づいてきたところで行われるケースが少なくないものと推測される。

図表 3：継続雇用時の状況について会社側から説明を受けた回答者の割合（項目別・年齢別、単位=%）



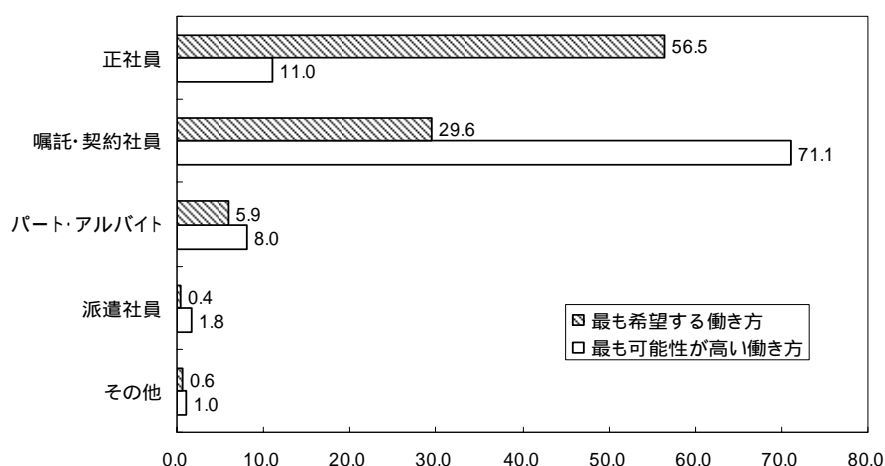
3. 継続雇用時の勤務状況に関する希望と見通し

(1) 就業形態

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、継続雇用時の就業形態（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ところ、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(図表 4)。JILPT「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」によれば、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 歳定年が近づくに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%であるのに対し、59 歳回答者で 57.2%とほとんどかわらない。

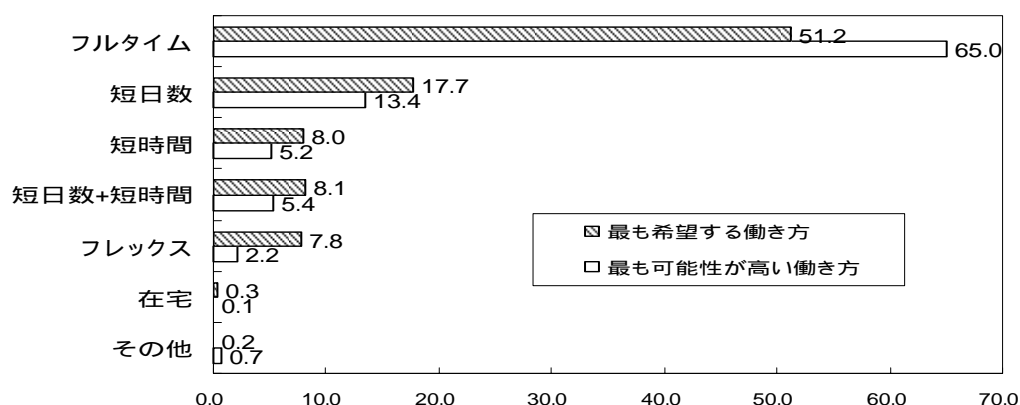
図表 4：継続雇用時の就業形態についての希望と見通し (n=2,351、単位=%)



(2) 勤務形態

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、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、最も希望するものと、最も実現の可能性が高いものを挙げてもらった。継続雇用時、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7割弱であるが、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約5割である。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4分の1程度であるが、希望する回答者は4割程度となっており、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(図表5)。

図表 5：継続雇用時の勤務形態についての希望と見通し (n=2,351、単位=%)



(3) 勤務場所・仕事内容

継続雇用時の勤務場所・仕事内容については、就業形態や勤務形態についての回答に見られたような、希望と見通しの間のずれは見られなかった。勤務場所については、現在の勤務場所で継続して勤務することを希望する回答者の割合が74.9%、現在の勤務場所で継続して

勤務すると見ている回答者の割合が 65.7%であった。また、仕事内容については、77.4%の回答者が現在と同様の仕事を望むのに対して、現在と同様の仕事を継続雇用時も続けられる可能性が高いと考えている回答者の割合は 70.9%となっている。

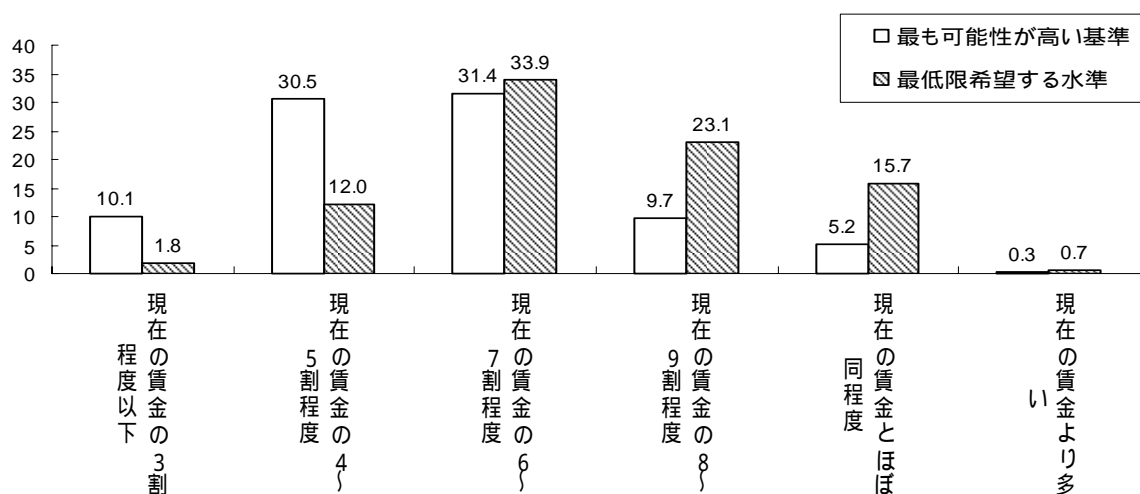
4. 継続雇用時の処遇に関する希望と見通し

(1) 賃金水準

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、継続雇用時の賃金（給与・賞与）について、最も実現可能性の高い水準と最低限希望する水準をたずねた。

継続雇用時の賃金的水準として最も可能性が高いのは、「現在の賃金の 6~7 割程度」と答える回答者が最も多く（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」という回答が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（**図表 6**）。

図表 6：継続雇用時の賃金水準についての希望と見通し（n=2,351、単位=%）



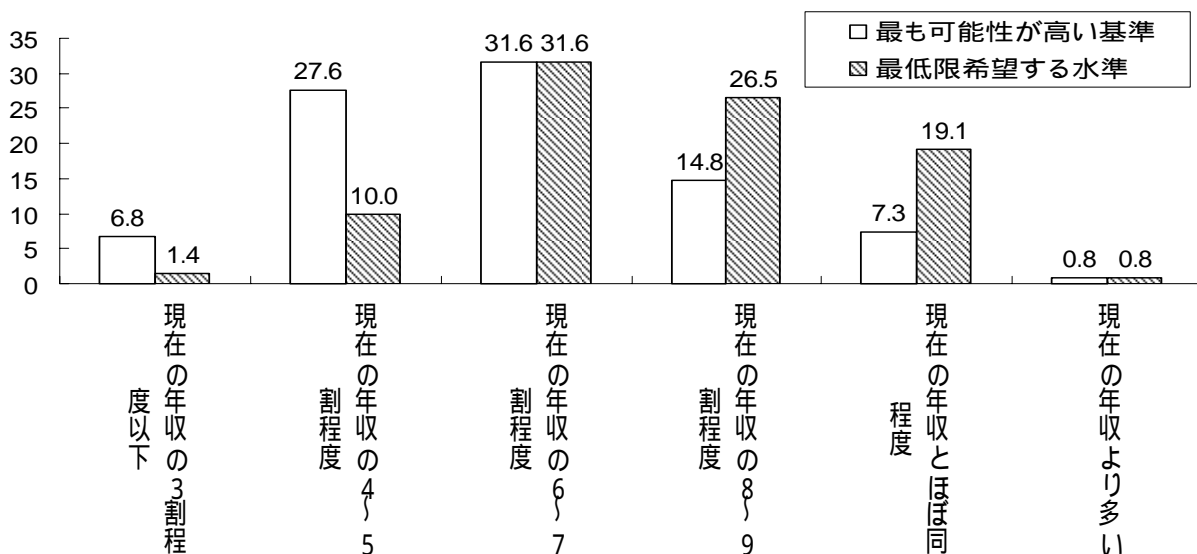
(2) 年収水準

賃金水準と同じく、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、給与・賞与に年金や公的給付などの受給も含めた年収に関して、最も実現可能性の高い水準と最低限希望する水準をたずねたところ、見通しとしては、「現在の年収の 6~7 割程度」を挙げる回答者の割合が 30%強で最も高く、「現在の年収の 4~5 割程度」が 30%弱でこれに続いている。しかし最低限希望する年収水準としては、見通しと同じく「現在の年収の 6~7 割程度」を挙げる回答が最も多いものの、見通しでは回答者の約 2 割にとどまっ

ている「現在の年収の8~9割程度」以上を最低限希望するという回答者が、半数近くを占めている（**図表7**）。

JILPT「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」によれば、企業が設定する継続雇用時の年収水準として最も多かったのは、定年到達時の年収水準の6~7割程度であった。しかし今回の従業員調査では、最低限希望する年収水準が、現在の年収水準の6~7割程度を上回っている回答者が半数近くおり、企業が設定する水準では足りないと考えている高齢従業員が少なくないことがうかがえる。

図表7：継続雇用時の年収水準についての希望と見通し（n=2,351、単位=%）



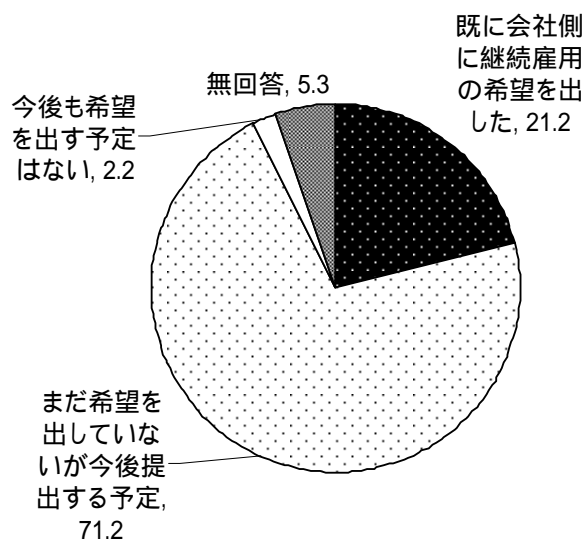
5. 自社で継続雇用される見通し

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のうち、定年後の自社での継続雇用を望んでいる回答者（1,394名）に、継続雇用の希望を会社側に提出したかどうかをたずねたところ、「既に会社側に継続雇用の希望を出した」回答者は約2割で、約7割は「まだ出していないが今後提出する予定」である（**図表8**）。「既に会社側に継続雇用の希望を出した」という回答は、57歳回答者では6.1%、58歳回答者では12.1%にとどまっているが、59歳回答者では40.3%を占めている。

「既に会社側に継続雇用の希望を出した」または「まだ出していないが今後提出する予定」という回答者（1,289名）に、実際に継続雇用される見通しについて答えてもらったところ、32.1%が「ほぼ確実に雇用される」、51.5%が「確実とは言い切れないが雇用される可能性が高い」と考えており、継続雇用希望者の大半は、自らが継続雇用されること自体についてはかなりの確信を持っていることがわかる。上述「高齢者の継続雇用の実態に関する調査」では、継続雇用制度を設けている企業のうち、過去3年間で継続雇用制度を希望する社員が「ほぼ全員」雇用されているという企業が63.7%、「7~9割」雇用されている企業が20.2%と7割以上の希望者が雇用されるという企業の割合が合計で83.9%に達している。今回の従

業員調査の結果は、こうした企業による継続雇用の状況と整合性があるといえる。

図表 8 : 継続雇用に対する希望を会社に提出したか (n=1,394、単位=%)

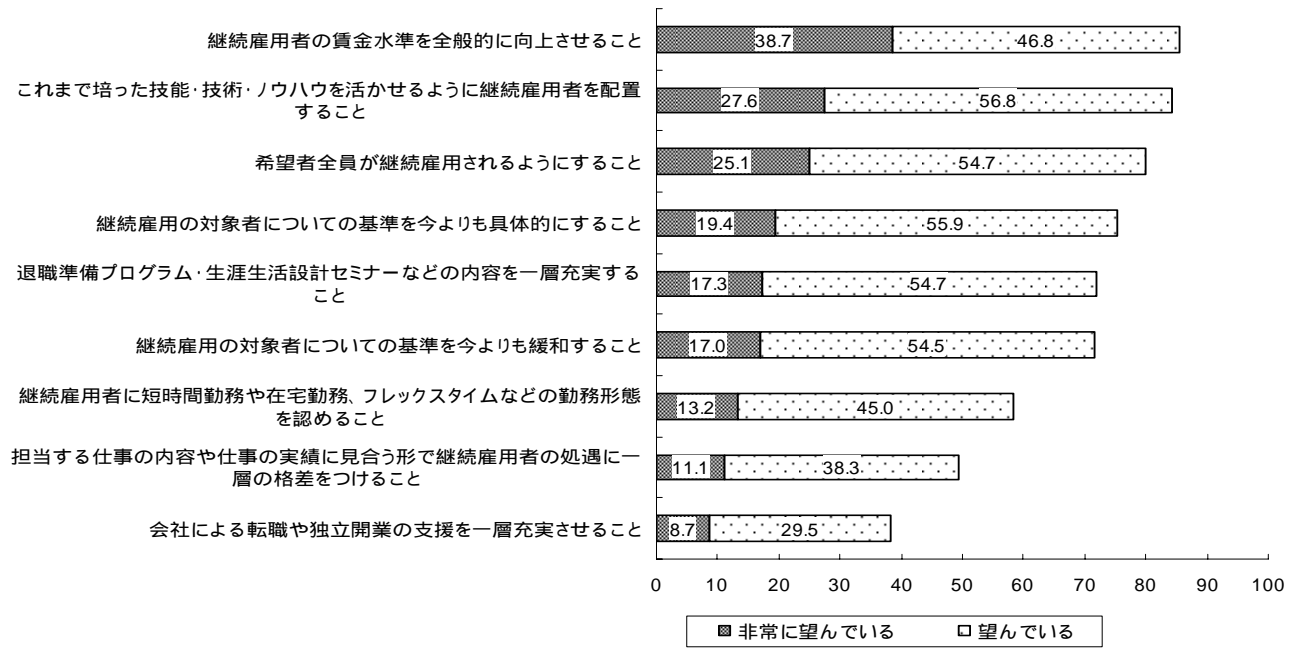


6 . 継続雇用や高年齢者向けの取組みに対する希望

継続雇用や高年齢者向けの取組みに関する希望を全回答者(2,671名)にたずねたところ、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。なかでも、「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年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、定年を控えた高年齢従業員の多くは、継続雇用時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。

継続雇用の対象者に係る基準については、「継続雇用の対象者についての基準を今よりも具体的にすること」、「継続雇用の対象者についての基準を今よりも緩和すること」をいずれも約4分の3の回答者が希望している。

図表9：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（n=2671、単位=%）



【参考資料】回答者のプロフィール・家計・年金についての見通しなど

図表10 回答者のプロフィール

(n=2671、単位=%)

【年齢】	
57歳	28.3
58歳	36.5
59歳	35.2
【性別】	
男性	84.6
女性	14.9
【最終学歴】	
中学卒	11.1
高校卒	50.0
短大・高専・専門学校卒	7.3
大学卒	30.6
大学院卒	0.7
【昨年1年間の賃金収入】	
400万円未満	15.5
400万円以上600万円未満	27.0
600万円以上800万円未満	27.6
800万円以上1,000万円未満	17.3
1,000万円以上1,200万円未満	6.9
1,200万円以上1,400万円未満	2.3
1,400万円以上	1.2

図表11 家族・住まいの状況

(n=2671、単位=%)

【生計を共にする家族(複数回答)】	
配偶者	85.0
子供(既婚)	8.5
子供(未婚)	49.6
孫	4.3
親	23.0
その他	1.3
いない	6.3
【要介護家族の有無】	
いる	21.3
いない	77.9
【現在の住まいの状況】	
持家(一戸建)	74.7
持家(分譲マンション)	13.3
公営・公団賃貸住宅	3.8
借家・民間賃貸マンション・アパート	6.1
社宅・寮	1.0
その他	0.6

図表12 勤務先の状況 (n=2671、単位=%)

【勤務先企業の業種】	
建設業	7.0
一般機械器具製造業	4.3
輸送用機械器具製造業	4.4
精密機械器具製造業	4.5
電気機械器具製造業	4.7
その他の製造業	14.7
電気・ガス・熱供給・水道業	1.1
情報通信業	3.1
運輸業	10.9
卸売・小売業	16.0
金融・保険業	3.2
不動産業	0.5
飲食業・宿泊業	1.0
サービス業	15.3
その他	7.3
【勤務先企業の従業員規模】	
299人以下	7.0
300～499人	32.9
500～999人	31.9
1,000～2,999人	18.8
3,000～4,999人	2.8
5,000～9,999人	2.1
10,000人以上	2.5

【勤続年数】	
9年以下	13.9
10-19年	10.7
20-29年	11.8
30-34年	15.4
35-39年	31.8
40年以上	15.1
【現在の勤務地】	
北海道・東北	9.6
関東	36.4
中部	22.4
近畿	13.2
中・四国	8.0
九州・沖縄	6.9
【現在の役職(複数回答)】	
一般従業員	36.5
現場管理・監督者担当	5.8
係長担当	11.1
課長担当	25.3
部長担当	17.5
役員担当	2.1

² 無回答があるため、各項目の回答の合計が100%に満たない。

図表13 仕事の状況

(n=2671、単位=%)

【現在主に担当している仕事分野】	
管理全般	19.7
経営企画	1.5
法務	1.0
経理・財務・予算	5.5
総務・秘書	7.6
広報・宣伝	0.6
情報システム	1.9
営業・販売	14.0
購買・物流	6.6
研究・開発・設計・デザイン	3.7
製造・施工・施工管理	16.6
その他	13.9
【最も経験年数が長い仕事分野】	
管理全般	10.0
経営企画	0.5
法務	0.2
経理・財務・予算	6.0
総務・秘書	5.4
広報・宣伝	0.3
情報システム	2.8
営業・販売	21.5
購買・物流	5.2
研究・開発・設計・デザイン	7.1
製造・施工・施工管理	22.1
その他	10.5

図表14 年金の状況

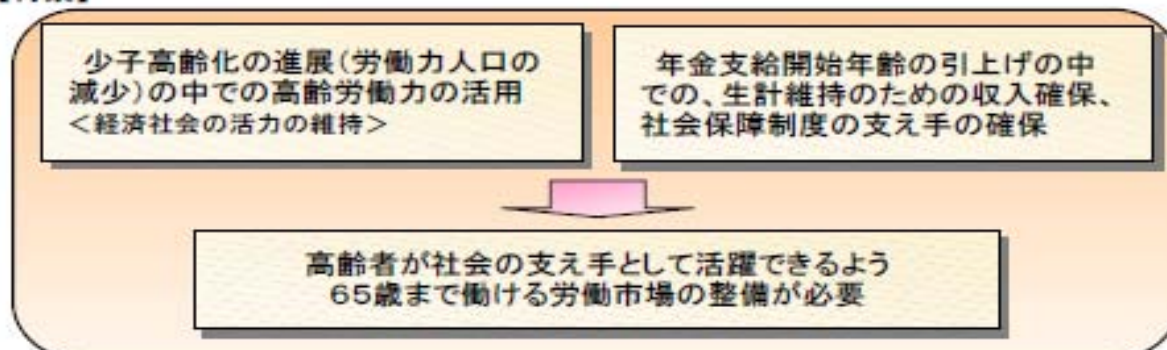
(n=2671、単位=%)

【加入している企業年金制度(複数回答)】	
厚生年金基金	72.7
規約型確定給付企業年金	2.2
基金型確定給付企業年金	5.6
適格退職年金	9.7
確定拠出型企業年金	12.4
キャッシュ・バランスプラン	0.8
加入しているがどの制度かわからない	4.0
企業年金制度には加入していない	6.7
【60歳時点の公的年金受給見込み額の認知度】	
受給見込み額を知っている	27.6
受給見込み額を知らない	65.3
【65歳時点の公的年金受給見込み額の認知度】	
受給見込み額を知っている	27.3
受給見込み額を知らない	65.7

資料：「高齢者の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」(概要)

(厚生労働省 HP [http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/dl/hou1a.pdf]より)

【背景】



【改正の内容】

① 65歳までの雇用の確保

- 65歳までの定年の引上げ、継続雇用制度の導入等を求める。
- ただし、労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者に係る基準を定めたときは、希望者全員を対象としない制度も可能とする。
- なお、施行より政令で定める日までの間(当面大企業は平成21年3月31日まで、中小企業(常時雇用する労働者数が300人以下の企業)は平成23年3月31日まで)は、労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることを可能とする。
- 定年の引上げ、継続雇用制度の導入等の年齢は年金支給開始年齢の引上げに合わせ、2013年度(平成25年度)までに段階的に引き上げる。

② 中高年齢者の再就職の促進

- 労働者の募集・採用にあたって、事業主が上限年齢を設定する場合に、書面等により、その理由の明示を求める。
- 事業主都合で離職を余儀なくされる高年齢者等に対して、事業主がその職務経歴や能力等を記載した書面を交付することを求める。

③ 多様な就業機会の確保

- シルバー人材センターが臨時的かつ短期的な又は軽易な業務に係る労働者派遣事業を行う場合について、特例(許可を届出とする)を設ける。

【施行期日】

- 、 については平成16年12月1日から施行されている。
- については平成18年4月1日から施行されている。