

JILPT 労働政策フォーラム

「雇用多様化をはじめとする政策研究の今日的課題」

「継続雇用等をめぐる高齢者就業の現状と課題」

平成 22 年 7 月 28 日(水)

労働政策研究・研修機構統括研究員 藤井 宏一

## 「継続雇用等を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)

### 研究目的

JILPT プロジェクト研究「人口減少下における全員参加型社会の在り方に関する調査研究」サブ研究「高齢者の就労促進に関する研究」(平成 19 年度～)の 2 期目の研究

・団塊の世代が 2007 年より 60 歳を迎え、定年到達者が大幅に増える等、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。そこで、本研究では、企業の 60 歳前半の雇用の状況、65 歳より先の雇用確保等に関する「高齢者の雇用・採用に関する調査」を実施し、同調査の分析により高齢者の就業促進のための課題を探るとともに、高齢者の就業形態選択、健康と就業決定の関係に関し既存調査の再分析を行う他、欧州諸国の近年の高齢者就業の現状・政策を概観し、高齢者が意欲と能力があれば、年齢にかかわらず働けるような環境整備の在り方についての検討を行った。

### 研究会参加メンバー(役職は平成 22 年 3 月現在)

清家篤 慶應義塾大学商学部教授(座長)(第 1 章執筆)

岩田克彦 職業能力開発総合大学校専門基礎学科教授(第 10 章執筆)

高木朋代 敬愛大学経済学部准教授(第 3 章執筆)

山田篤裕 慶應義塾大学経済学部准教授(第 4 章執筆)

山本克也 国立社会保障・人口問題研究所社会保障基礎理論研究部第四室長(第 6 章、第 8 章、第 9 章執筆)

大木栄一 職業能力開発総合大学校能力開発専門学科准教授

鹿生治行 高齢・障害者雇用支援機構情報研究部情報開発課

小野旭 一橋大学名誉教授、労働政策研究・研修機構顧問

浜田浩児 労働政策研究・研修機構副所長(第 4 章執筆)

藤井宏一 労働政策研究・研修機構統括研究員(序章執筆)

大塚崇史 労働政策研究・研修機構副統括研究員

堀 春彦 労働政策研究・研修機構副主任研究員

小野晶子 労働政策研究・研修機構副主任研究員

周 燕飛 労働政策研究・研修機構研究員

藤本真 労働政策研究・研修機構研究員

馬 欣欣 労働政策研究・研修機構アシスタント・フェロー(第 1 章、第 7 章執筆)

(オブザーバー)

厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部

## 報告書の構成

### 序章 調査研究の概要と本研究の含意

< 企業調査「高齢者の雇用・採用に関する調査」(2008年)の分析 >

第1章 企業における高齢者雇用の年齢制限の決定要因 - 年功賃金の影響を含む実証分析

第2章 60歳以前の雇用管理が60歳以降の継続雇用に与える影響

- 賃金プロファイルの形状および労働組合の存在 -

第3章 60歳定年以降の就業希望と就業実現の間にある壁 - 企業が抱える課題の分析 -

第4章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業の継続雇用者賃金決定に及ぼす影響

第5章 65歳より先の継続雇用に向けた企業の取組み

第6章 継続雇用制度の導入は企業の評価につながるか

< 高齢者の就業実態に関する分析 (既存統計調査の個票再分析) >

第7章 60歳代高齢者における就業形態の選択の決定要因

- 職業経歴の要因を含む実証分析

第8章 健康要因から見た高年齢者就業の実態

- 昭和55～平成16年の高年齢者就業実態調査から -

第9章 中高年者縦断調査を用いた中高年の就労決定に関する予備的考察

< 欧州諸国の高齢者就業の現状と対策の概観 >

第10章 欧州における高齢者雇用就業の現状と日本

- 本格的な高齢社会の到来に見合った総合的かつ強力な政策展開を -

### 主な分析結果からの示唆

高齢者雇用の促進は、賃金・人事制度の在り方が非常に重要。高齢者の就業ニーズ等も踏まえ適切な制度の設計・運用が求められる

・定年年齢や継続雇用上限年齢の61歳以上への引き上げ等を図る上で、年齢的要素を重視する賃金・人事制度の見直しが示唆されるが、年功的要素を全くなくすのではなく、高齢者のモチベーションや生活の安定等に配慮する必要。継続雇用を進める際も、賃金は大幅な調整や過度に差をつけるべきでなく、高齢者の就業の実態や生活等を考慮する必要。

### 高齢者雇用の推進は、高齢者の「戦力化」が重要

・高齢者の職業能力、高齢者の能力の適切な把握・評価・活用が重要。職業能力は仕事経験の上に培われる。高齢期になる前の働き方や能力開発機会の整備が重要。

50歳代の雇用保障、高齢者の中途採用、65歳より先の雇用確保等高齢者の活用を図っている企業は、高齢者の戦力化が進み、高齢者の就業意欲も高いと見られる。

結果的に賃金も高く、高齢者の雇用も進んでいるものと考えられる

60歳以降の高齢者の雇用・就業決定は、60歳になるまでの働き方・職業キャリアが影響  
企業の長期的視点に立った人事管理、人材育成、長い職業生涯を見据えた生活設計機会の  
提供や労働者のキャリア形成が重要。

定年、年金等制度が高齢者就業に影響

- ・定年制度は継続雇用制度も含めた影響が重要。
- ・年金の就業抑制効果は長期的には弱くなっている（2004年は2000年よりは影響度大）。
- ・公的給付(在職老齢年金、高年齢雇用継続給付)は、就業抑制効果見られず、企業への雇用補助金効果有り
- ・企業年金の影響に注目する必要(就業継続への抑制効果、退職給付債務の問題)。

高齢者の就業には健康要因が影響し、精神的な健康も影響を与える可能性も示唆。

継続雇用の現状と課題 企業も高齢者の本格的活用、戦力化が求められる

(65歳までの雇用確保措置)

- ・65歳までの雇用確保措置は継続雇用制度で基準に適合した者を対象という対応が中心(企業  
のリスクを避ける戦略も) 継続雇用の質的課題(賃金、処遇等)

(65歳より先の雇用確保)

- ・65歳より先の雇用確保については多くの企業は実施も検討も行っていない。
- ・65歳より先の高齢者の雇用確保措置を行っている企業も企業の実情に応じた仕組みでの対  
応。「戦力となる高齢者」へのアド・ホック的な対応。
- ・高齢者の就業ニーズ・能力・体力が多様 65歳までの雇用とは企業の対応等に違いがあると  
推察される。企業も多様な雇用・就業形態を活用。

企業戦略と高齢者雇用、労使の高齢者雇用への取組状況等の一層の情報収集、分析が必要  
(労働組合の高齢者就業への影響が示唆される結果もみられた) 高齢者のニーズ把握も重要

高齢者就業支援策の課題等

- ・今後の雇用確保措置の整備の在り方、就業意欲を阻害しない制度設計、職業能力開発への  
支援、就業可能な環境整備、キャリア形成支援や健康対策等
- ・欧州諸国の経験から、労働(適応)能力と労働の質を高める政策、総合政策(社会保障と労  
働政策(若年・女性も含む)等の総合展開)の重要性
- ・高齢者の就業にはマクロ経済(需要)要因も影響しており、マクロ経済政策も重要

## 企業調査分析結果の概要

### 「第1章 企業における高齢者雇用の年齢制限の決定要因

- 年功賃金の影響を含む実証析」(清家・馬論文)

(目的)賃金カーブが企業の定年年齢の設定、企業における継続雇用の上限年齢の設定に与える影響に関してセレクション・バイアス及び内生性の問題を考慮した計量分析

(主な分析結果) 定年の上限年齢に関する分析(企業規模計)

	賃金カーブ1	
	推定係数	t値
賃金カーブ	-4.232 **	-5.85
55歳時賃金と生産性の関係(賃金 > 生産性)		
賃金 = 生産性	0.074	0.87
賃金 < 生産性	0.052	0.55
初任給	1.613 **	6.30
平均労働時間	0.006	1.32
産業(製造業)		
建設業	0.487 **	2.83
卸売・小売業	0.170	1.51
サービス業	0.267 *	2.43
その他の産業	0.077	0.76
企業規模(1~99人)		
100~299人	-0.012	-0.15
300人以上	0.243 *	1.99
組合	0.132	1.41
平均年齢	-0.011	-1.12
平均勤続年数	0.014	1.58
正規社員割合	0.270	1.36
女性割合	0.060	0.21
従業員の主な学歴(大卒以外)		
大学	0.888 **	4.18
セミナー・説明会ありダミー	-0.172 +	-1.73
研修ありダミー	0.054	0.34
転籍制度ありダミー	-0.172	-0.63
早期退職優遇制度ダミー	0.040	0.25
独立開業支援のための取組み	0.430	0.79
転職支援のための取組み	-0.228	-0.50
地域	あり	
セレクション調整項	19.250 *	1.96
定数項	52.383 **	17.99
サンプルサイズ	1466	
自由度調整済み決定係数	0.0802	

出所：JILPT2008年『高齢者の雇用・採用に関する調査』

注：1) +, \*, \*\*はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 賃金カーブ1は、毎年賃金上昇額の推定値。

3) 地域を推定したが、掲載で省略している。

企業規模別の結果(賃金カーブ1の係数)・各規模有意

・1~99人企業 -4.814(\*\*) ・10~299人企業 -5.080(\*\*) ・300人以上 -2.785(+) .

## 継続雇用の上限年齢に関する分析結果（企業規模計）

	賃金カーブ 1	
	推定係数	t 値
賃金カーブ	-2.045 *	-2.24
55歳時賃金と生産性の関係（賃金 > 生産性）		
賃金 = 生産性	0.174 *	2.40
賃金 < 生産性	-0.038	-0.47
初任給	0.201	0.43
平均労働時間	-0.003	-0.65
産業（製造業）		
建設業	0.241	1.23
卸売・小売業	0.238 *	2.25
サービス業	0.202 *	2.19
その他の産業	0.112	1.28
企業規模（1～99人）		
100～299人	0.321 **	3.49
300人以上	0.419 **	3.38
組合	0.085	1.14
平均年齢	0.012	1.11
平均勤続年数	0.006	0.82
正規社員割合	0.431 **	2.66
女性割合	-0.145	-0.64
主な学歴（大卒以外）		
大学	0.523 **	2.64
セミナー・説明会ありダミー	-0.084	-1.09
研修ありダミー	0.051	0.41
転籍制度ありダミー	0.075	0.37
早期退職優遇制度ダミー	-0.028	-0.23
独立開業支援のための取組み	0.141	0.31
転職支援のための取組み	-0.241 **	-0.68
地域	あり	
定数項	64.049 **	44.72
セレクション調整項		
セレクション調整項1	-5.928	-1.33
セレクション調整項2	6.499 **	2.73
標本数	1348	
自由度調整済み決定係数	0.068	

出所：JILPT2008年『高齢者の雇用・採用に関する調査』

注：1) +, \*, \*\* はそれぞれ有意水準10%、5%、1%を示す。

2) 賃金カーブ 1 は、毎年賃金上昇額の推定値。

3) 地域を推定したが、掲載で省略している。

### 企業規模別の結果(賃金カーブ 1 の係数)・・・300人以上のみ有意

・ 1～99人企業 0.946      ・ 10～299人企業 -2.084      ・ 300人以上-5.404(+)

### (主な結果)

- ・ 賃金カーブが急になるほど定年年齢と継続雇用の上限年齢が低くなる
- ・ 企業規模ごとに賃金カーブが高齢者雇用に与える影響は異なる・・・300人以上企業
- ・ 賃金カーブ以外の要因も定年年齢、継続雇用の上限年齢に影響

「第2章 60歳以前の雇用管理が60歳以降の継続雇用に与える影響

- 賃金プロファイルの形状および労働組合の存在 - (山田論文)

(目的)高年齢者の継続雇用と賃金の年功度(賃金プロファイル)との関係、高年齢者の継続雇用と賃金水準の下げ幅および公的給付利用との関係、高年齢者の継続雇用と正社員に対する労働需要との関係、高年齢者の継続雇用と60歳までの雇用管理との関係、高年齢者の継続雇用と労働組合との関係を中心に分析

(主な分析結果)

60歳以上従業員の公的給付の受給者有無及び支給額変更時の対応

(%)	在職老齢年金	高年齢雇用継続給付
<b>受給者の有無</b>		
あり	58.7	60.3
なし	41.3	39.7
<b>支給額が変更された場合の対応</b>		
支給額の減少に見合う賃金引上げ	2.1	3.2
支給額の増加に見合う賃金引下げ	5.5	3.7
賃金は変更しない	55.7	57.5
わからない	34.8	34.2
その他	1.9	1.5

61歳以上定年設定に関する Probit 推計

被説明変数 定年年齢61歳以上(=1)	推計式 (1)	
	dF/dx	[Std. Err.]
<b>説明変数</b>		
平均賃金(ln)	0.052	[0.040]
賃金上昇倍率(最大値基準)	-0.063	[0.016] ***
55歳以前の賃金低下の有無	-0.008	[0.017]
正社員の最多学歴(大学)	-0.043	[0.018] **
正社員の最多学歴(その他)	0.030	[0.031]
従業員に占める非正社員比率	0.015	[0.034]
正社員に占める55~59歳比率	0.206	[0.070] ***
正社員数の増加率	0.111	[0.064] *
50歳正社員の10年間残存率(ln)	0.001	[0.001]
従業員規模	0.000	[0.000]
労働組合の存在	-0.038	[0.017] **
賃金 = 生産性の期間比率	-0.010	[0.031]
産業:建設業	0.065	[0.034] **
産業:運輸業	0.105	[0.040] ***
産業:卸売・小売業	-0.039	[0.022]
産業:金融・保険・不動産業	-0.055	[0.055]
産業:サービス業	0.106	[0.029] ***
産業:その他	0.006	[0.030]
Log likelihood	-629.591	
Pseudo R <sup>2</sup>	0.086	
obs. P.	0.130	
pred. P.	0.110	
N	1780	

注: \*\*\*, \*\*, \* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。正社員の最多学歴ダミーの基準は「高校」、産業ダミーの基準は、「製造業」である。

## 継続雇用率に関する OLS 推計

被説明変数 60歳以上の継続雇用率(ln)	推計式 (2)		推計式 (3)	
	Coef.	[Std. Err.]	Coef.	[Std. Err.]
<b>説明変数</b>				
平均賃金(ln)	-1.220	[1.092]	0.546	[1.394]
賃金上昇倍率(最大値基準)	0.922	[0.398]	** 0.410	[0.485]
60歳前後の推計賃金下落率	-3.402	[1.053]	*** -1.522	[1.342]
55歳以前の賃金低下の有無	0.701	[0.423]	* 0.677	[0.535]
正社員の最多学歴(大学)	0.061	[0.493]	-0.305	[0.621]
正社員の最多学歴(その他)	-0.267	[0.758]	-0.658	[1.011]
従業員に占める非正社員比率	1.741	[0.912]	* 2.033	[1.171]
正社員に占める55～59歳比率	-2.905	[2.000]	-2.218	[2.404]
労働組合の存在	-1.567	[0.445]	*** -1.598	[0.572]
正社員数の増加率	4.043	[1.583]	** 5.479	[1.994]
賃金 = 生産性の期間比率	0.413	[0.788]	0.192	[0.973]
60歳台前半の企業内賃金格差	-0.002	[0.001]	** -0.002	[0.001]
50歳正社員の10年間残存率(ln)	0.231	[0.032]	*** 0.221	[0.040]
従業員規模	0.000	[0.000]	** 0.000	[0.000]
産業:建設業	0.414	[0.650]	1.040	[0.806]
産業:運輸業	2.104	[0.723]	*** 2.095	[0.966]
産業:卸売・小売業	0.641	[0.562]	1.245	[0.690]
産業:金融・保険・不動産業	-1.815	[1.478]	-1.856	[1.733]
産業:サービス業	0.884	[0.567]	1.393	[0.730]
産業:その他	0.909	[0.750]	0.878	[0.916]
高年齢雇用継続給付推計値(万円)			-0.168	[0.117]
在職老齢年金推計値(万円)			0.031	[0.045]
企業年金推計値(万円)			-0.190	[0.094]
定数項	20.103	[13.14]	-1.438	[16.82]
F value	7.180		*** 4.350	
Adj. R <sup>2</sup>	0.098		0.095	
N	1138		734	

注：\*\*\*、\*\*、\* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。正社員の最多学歴ダミーの基準は「高校」、産業ダミーの基準は「製造業」である。

### (主な結果)

- ・賃金プロファイルがより緩やかな企業ほど定年延長確率が高く、賃金プロファイルを定年到達前に修正している企業では、継続雇用率は高い傾向にある。
- ・継続雇用時の賃金引下げ幅が大きいと継続雇用率が下がる。
- ・欠損値が多いため留保が必要な結果ではあるが、公的給付の企業への帰着の可能性は仮想的質問に基づく限り低いが、企業年金を継続雇用時の年収保障に組み込むと継続雇用率が下がる傾向にある。
- ・労働組合のある企業では定年年齢延長確率も継続雇用率も下がる傾向にある。労働組合のある企業の場合、継続雇用者の選別の基準を設けている傾向が強く、その基準も業績評価等客観的なものが多い。・ ・ 今後更に検討が必要な課題



「第3章 60歳定年以降の就業希望と就業実現の間にある壁 - 企業が抱える課題の分析 - 」

(高木論文)

(目的) 雇用保障が強い企業(50歳正社員が60歳に到達する比率が100%)、60歳定年以降の就業希望者(継続雇用希望)が多い企業、60歳以上雇用比率が高い企業、雇用保障が強く就業希望が多い企業で60歳以上の雇用比率が高い企業の特徴を明らかにした。

現在主流の60歳定年制で継続雇用制度がある企業についての分析

(主な結果)

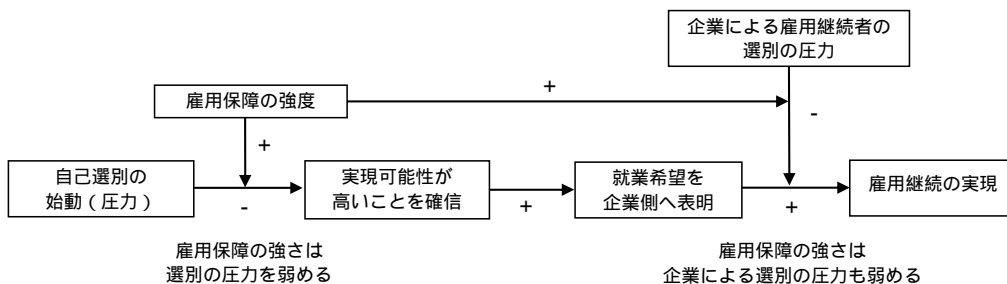
- ・雇用保障が強い企業、年功的要素の賃金体系の企業で60歳定年以降の就業希望多い
- ・高齢者の中途採用、60代後半の雇用確保措置が60歳以上雇用比率にプラス、労働組合・労使協議機関が定年以降の就業希望にマイナス
- ・60歳到達前の人事管理が60歳以降の雇用・不雇用の決定で重要 高年齢者雇用の促進のため、企業は長期的視点で人材育成を行い、従業員に人生設計を促す機会の提供が必要、従業員一人一人の心理やキャリア全体に目配りをした人的資源マネジメントが求められる

(主な分析結果)

雇用保障の強度と就業希望・就業実現の程度に関する結果

		60歳以降の就業希望者が80%以上の企業	就業希望者が雇用継続される確率が100%の企業	最終的な60歳以上雇用比率が高い企業 就業希望80%以上 雇用継続確率100%の企業
60歳までの雇用保障の強度	強い	多い(748%)	多い(742%)	多い(494%) 定年到達者が多く、 就業希望者も多く、 就業実現確率も高い
	中程度	中程度(622%)	中程度(591%)	中程度(352%) 定年到達者数も、 就業希望者数も、 就業実現確率も中程度
	弱い	少ない(554%)	多い(745%)	少ない(230%) 厳選された少数の定年到達者、 しかし就業希望は少ない、 就業実現確率は高い

雇用保障が強い場合

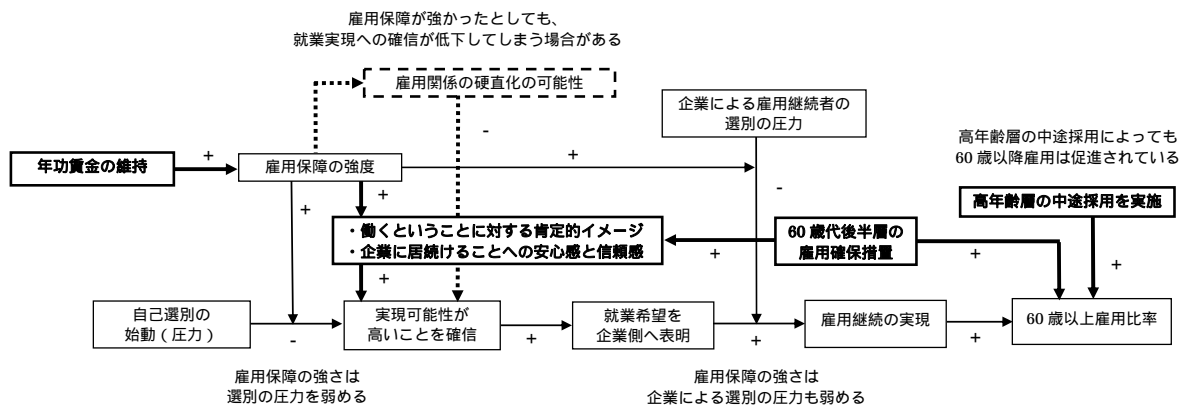


## 分析結果の要約

		(1) 雇用保障の強度 = 強い サンプル: 60歳定年制企業	(2) 就業希望者の 状況 = 多い サンプル: 60歳定年制企業	(3) 60歳以上雇用 比率 = 高い サンプル: 60歳定年制企業	(4) 60歳以上雇用 比率 = 高い サンプル: 「60歳定年制、 雇用保障: 強、 就業希望: 多」企業
60歳以降の雇用	雇用継続制度適用基準 = 職務能力 就業形態: 正社員 賃金決定基準 = 会社賃金 賃金決定基準 = 公的資金 賃金決定基準 = 市場賃金 雇用継続後の賃金指数 在職老齢年金受給社員 = いる 高年齢雇用継続給付受給者 = いる 就業希望者の状況 = 多い	+	- +	+	
高年齢者雇用 での工夫と問題	雇用継続上の配慮 = 本人の希望 雇用継続上の配慮 = 技能ノウハウの継承 雇用継続上の課題 = 仕事確保 雇用継続上の課題 = 子会社等での雇用確保 雇用継続上の課題 = 活用ノウハウの蓄積 雇用継続上の課題 = 管理職の扱い		+	- - -	
人事管理	65歳以上雇用 = 実施 生涯生活設計セミナーや説明会 = 実施 転籍・早期退職・転職・独立支援制度 = 実施 55歳以上の中途採用 = 実施 50歳時の賃金指数 雇用保障の強度 = 強い	- +	+	+	+
企業属性	創業年数 従業員数 平均年齢 勤続年数 人員構成最多層: 大卒男子 従業員数の変化 = 増加 労働組合・労使協議機関 = ある 産業: 情報通信業、金融・保険業、不動産業 産業: 運輸業 産業: サービス業 産業: その他 所在地: 北海道・東北地方 所在地: 中部地方 所在地: 近畿地方 所在地: 中国・四国・九州地方	- + +	+	+	+

注) 表中の「-」は、変数が設定されていないことを意味する。

## 雇用継続に影響を与える新たな変数



「第4章 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業の継続雇用者賃金決定に及ぼす影響」

(浜田論文)

(目的) 在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、企業が、高齢者がより低い賃金でも働くようになることの反応を超えて賃金を引き下げているかどうかを分析。

(主な分析結果)

賃金関数の推計結果

変数	係数	t値	有意確率	変化幅
定数項	66.40	11.60	0.000	
減額前年金	0.38	20.87	0.000	
在職老齢年金	-0.38	-7.52	0.000	-0.146
高年齢雇用継続給付	-0.94	-9.45	0.000	-0.227
企業年金	-0.39	-4.63	0.000	
60歳直前賃金	0.49	62.88	0.000	
建設業	13.88	1.67	0.096	
運輸業	18.79	2.00	0.045	
卸売・小売業	-13.51	-2.02	0.044	
金融・保険・不動産業	-55.99	-3.11	0.002	
サービス業	2.39	0.30	0.764	
その他産業	-2.88	-0.36	0.721	
従業員規模	-0.01	-2.54	0.011	
自由度調整済決定係数	0.885			
サンプル数	1120			

雇用需要関数の推定結果

変数	係数	t値	弾力性
定数項	0.80375	4.64	
賃金	-0.00001	-0.01	-0.001
減額前年金	-0.00041	-0.67	
在職老齢年金	0.00040	0.27	
高年齢雇用継続給付	0.00691	2.18	
企業年金	-0.00352	-1.55	
60歳直前賃金	0.00003	0.05	
建設業	0.39915	1.55	
運輸業	0.20690	0.75	
卸売・小売業	0.02478	0.13	
金融・保険・不動産業	-0.12730	-0.26	
サービス業	0.12607	0.55	
その他産業	0.02990	0.13	
従業員規模	-0.00002	-0.45	
サンプル数	1120		

(主な結果)

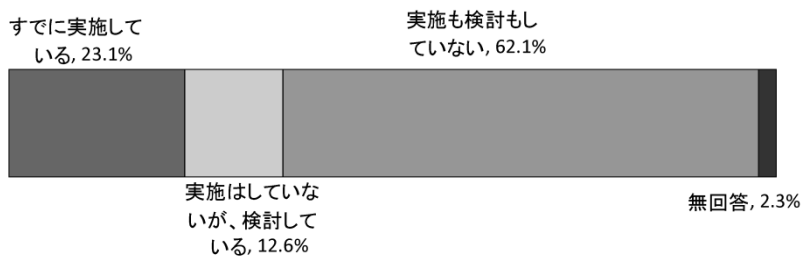
賃金に対する在職老齢年金、高年齢雇用継続給付の係数は、負で有意であるが、浜田(2008)の労働供給における留保賃金に対する両者の係数と絶対値より有意に半分以下。雇用関数の継続雇用率に対する賃金の係数は負ではあるが小さく、労働需要の賃金弾力性も小さく、浜田(2008)の労働供給の賃金弾力性より大きいとはいえない。企業が、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付に対して、高齢者がより低い賃金でも働くようになることへの反応を超えて、賃金を引き下げているとはいえない。従って、在職老齢年金、高年齢雇用継続給付が企業による賃金引下げによって相殺されてしまうことはなく、雇用補助金の効果があるといえる。

## 「第5章 65歳より先の継続雇用に向けた企業の取組み」(藤本論文)

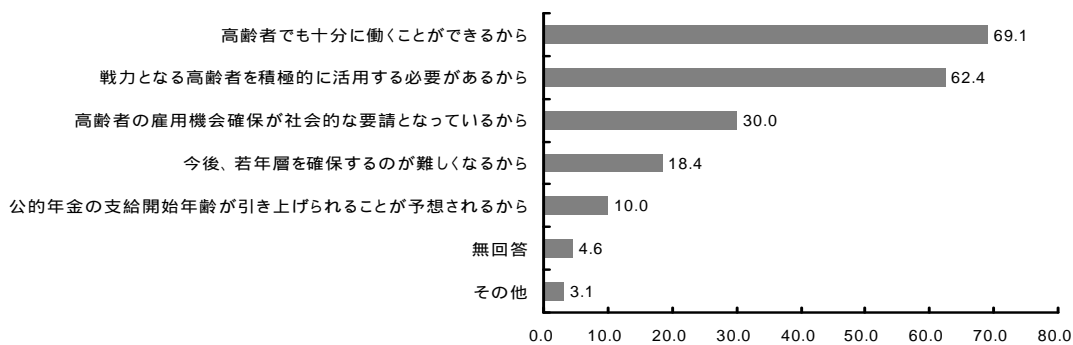
(目的) 65歳より先の雇用確保に向けた企業の動き、雇用確保を進める・進めようとするしない企業の意図、雇用確保措置の内容・実績について、明らかにした。

(主な分析結果)

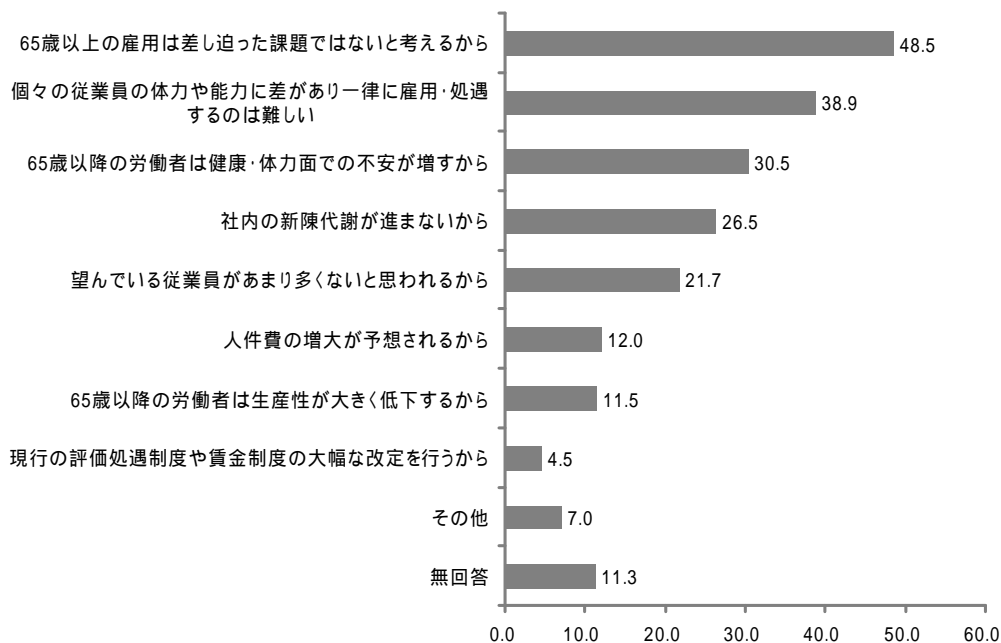
### 65歳より先の雇用確保措置に向けての企業の取組み



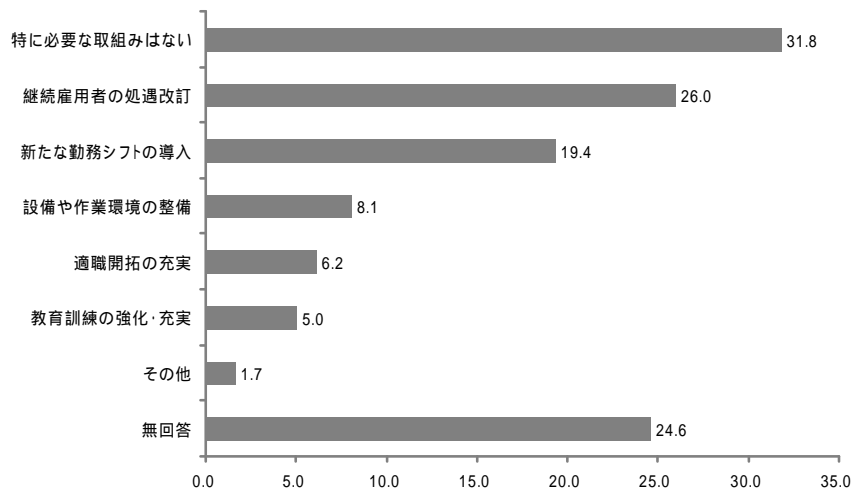
### 65歳より先の雇用確保措置を進める理由(複数回答)



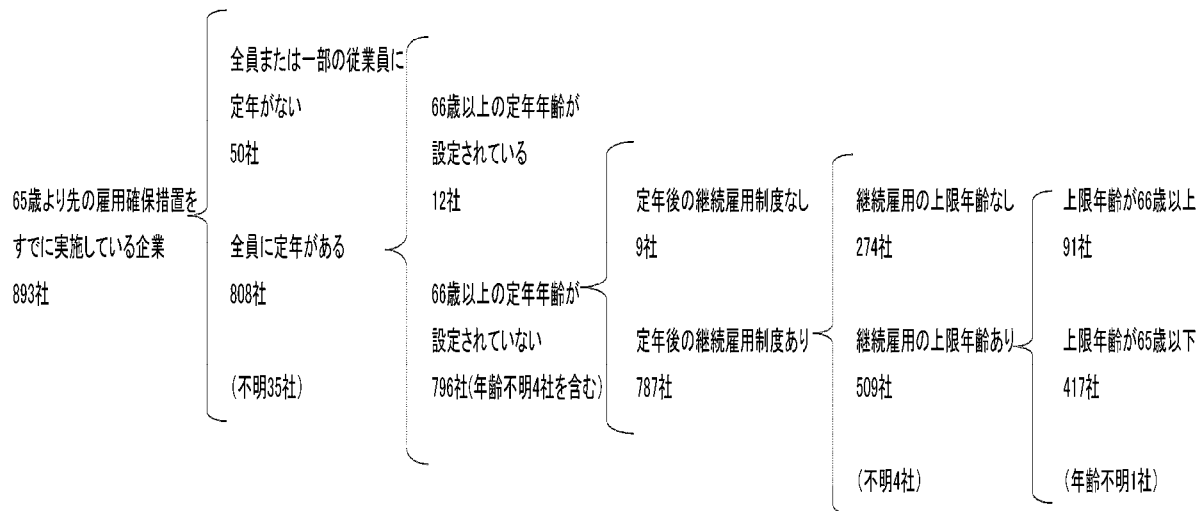
### 65歳より先の雇用確保措置を実施・検討しない理由(複数回答)



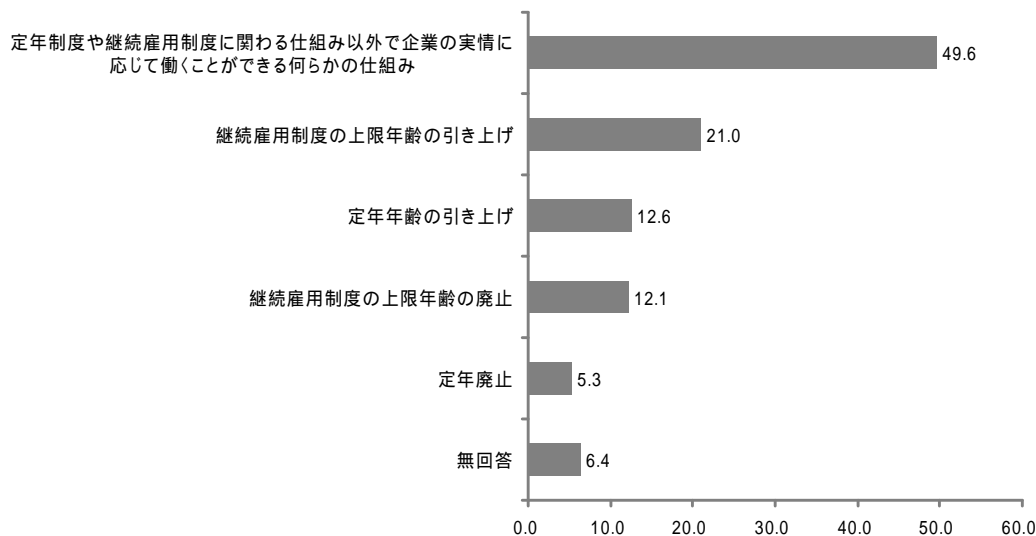
### 65歳より先の雇用確保措置を実施する場合に必要な取組み(複数回答)



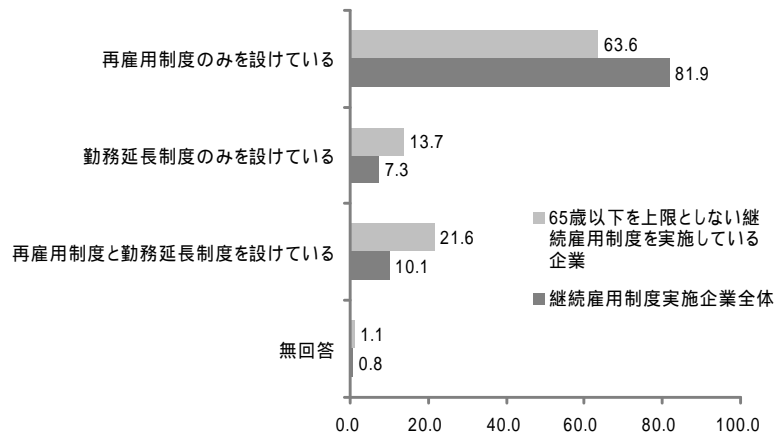
### 「65歳より先の雇用確保措置を実施している企業」の定年・継続雇用制度の状況



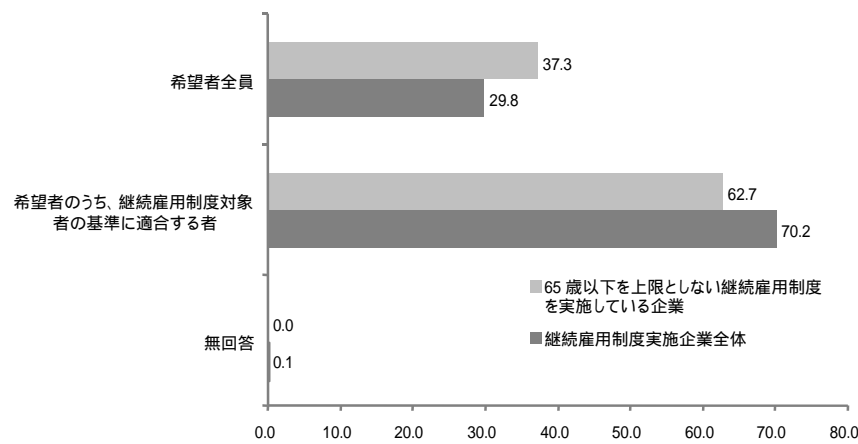
### 65歳より先の雇用確保措置として実施を検討している内容(複数回答)



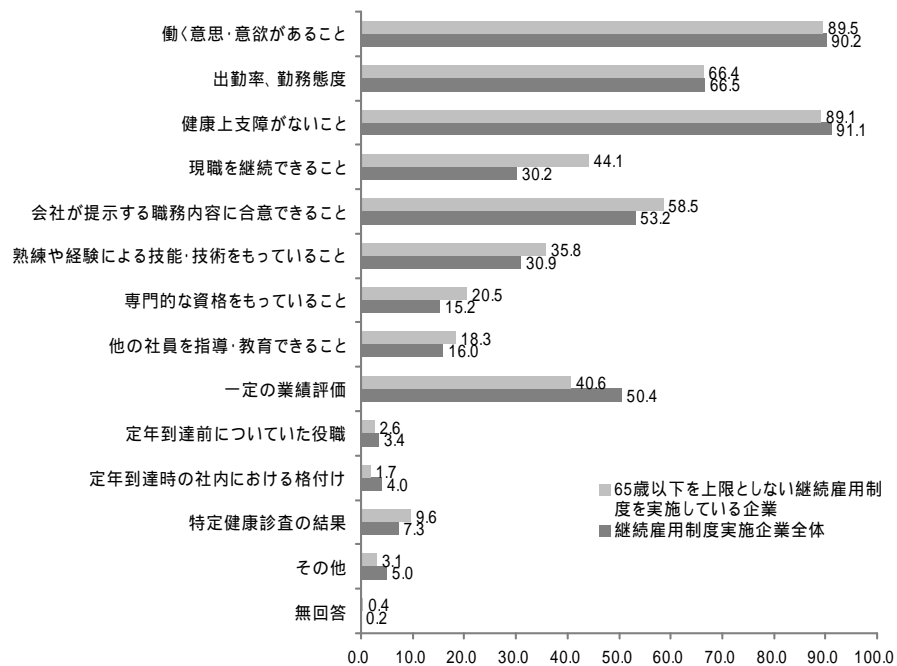
## 実施されている継続雇用制度の内容



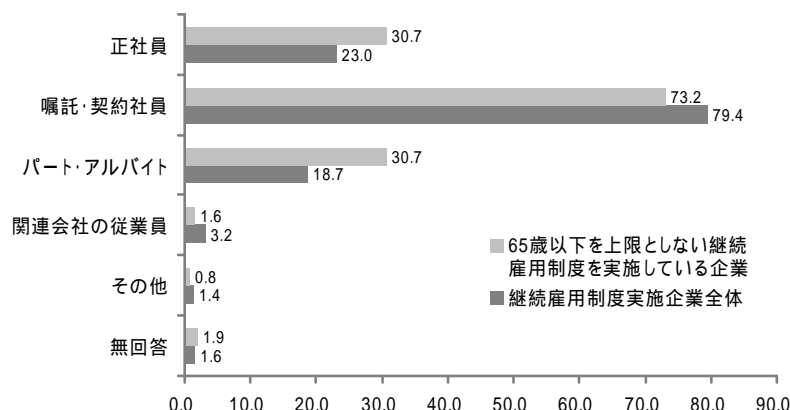
## 継続雇用制度に基づいて雇用している従業員



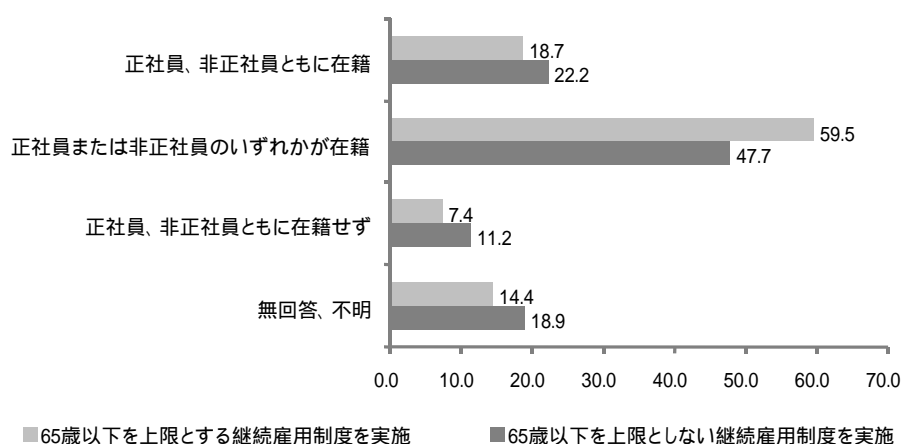
## 継続雇用制度の対象者に関する基準に含まれている内容(複数回答)



## 継続雇用後の雇用形態(複数回答)



## 65歳より先の雇用確保の仕組みと65歳以上の従業員の在籍状況



### (主な結果)

- ・65歳より先の継続雇用は、企業側の動機に主に導かれて実施されており、こうした動機は実際に自社にいる戦力となる高齢者の存在により裏付けられているのではないかと推測。
- ・65歳より先の継続雇用を実施する企業の中では、定年制度や継続雇用制度において雇用の上限年齢が65歳以下に定められているにもかかわらず、65歳から先の継続雇用を実施しているところが多数。定年制度や継続雇用制度とは別に、65歳を超えた従業員の状況に即して特例として雇用確保を行っている企業が多いと推測。今後65歳より先の継続雇用の実施検討企業の意向からも、こうした状況は今しばらく続くものと見られる。
- ・65歳より先の継続雇用を実施している企業の継続雇用制度は、勤務延長制度の活用度が高い、希望者全員を対象にする傾向がより強く、基準内容は現職の継続をより重視、業績評価の割合はやや弱い。継続雇用後の雇用・就業形態としてより多くの形態が活用。
- ・65歳以上の従業員の在籍状況は、65歳より先の雇用確保措置の取組み状況で大きく変わるが、65歳より先の雇用確保措置をすでに実施企業の間では、雇用確保を実現する仕組みの中身によってさほど目立った違いがあるわけではない。

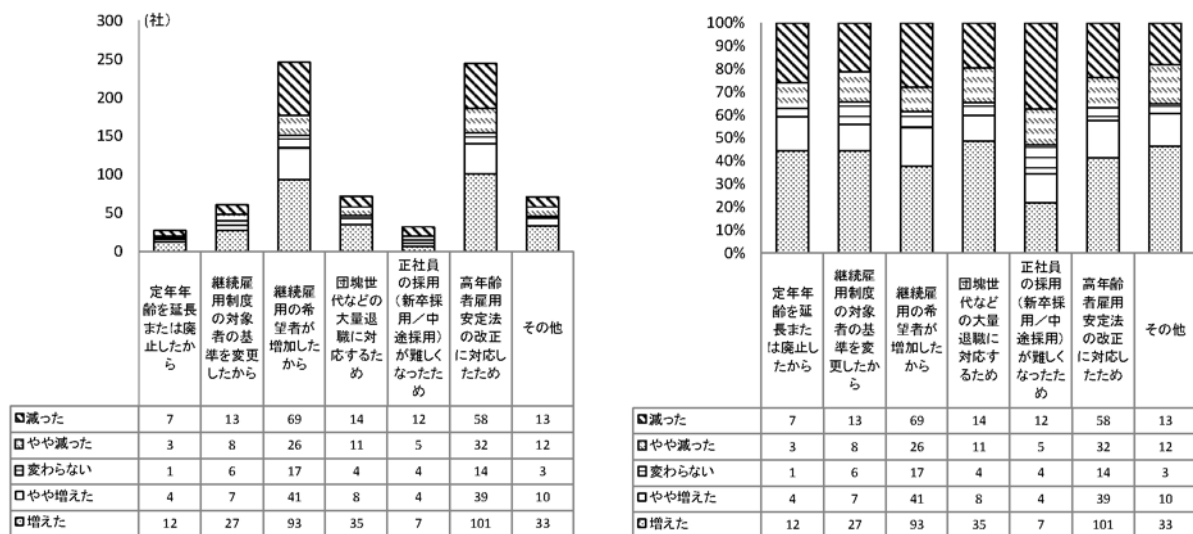
「第6章 継続雇用制度の導入は企業の評価につながるか」

(山本論文)

(目的)高年齢者就労に関する企業側の目的を探り、高年齢者就労に関する市場の動きを若干の考察。

(主な分析結果)

売上高の比較と 60歳を迎えた正社員を引き続き雇用する割合 の最も多い影響力の強い増加要因



(主な結果)

- ・ 60代前半・フルタイム勤務の継続雇用者の処遇や 60歳以降も引き続き雇用された者の割合と企業の業績とは無関係で改正高年齢者雇用安定法の遵守に業績は無関係といえるが、業績が悪化した企業の場合は、「正社員の採用(新卒採用/中途採用)が難しくなったため」に 60歳を迎えた正社員を引き続き雇用するという回答が多い。コスト削減として、新規の採用を控え、熟練した 60歳代前半の者を再雇用等で継続的に雇用することで人手不足を解消し、賃金も一定水準以下に抑えることが可能となる。これは諸刃の剣であり、企業の体質が変わりにくい、若手の雇用を奪うといった問題点が指摘できる。
- ・ 雇用確保措置のうち継続雇用制度の選択が一番多い理由として、「労働生産性低下のリスク」、「人件費増加のリスク」、「人事制度変更のリスク」が小さいことが考えられる。
- ・ PBO(退職給付債務)を考慮に入れた場合、高年齢者雇用によって債務が確定しにくいという問題点は残される。特に、厚生年金基金や確定給付企業年金の場合はその確率が高くなる。雇用か年金かという二者択一を迫られることになり、今後、企業年金の動向を見定めながら、雇用と年金の双方に一層留意した仕組みの検討が望まれる。