

労働政策研究・研修機構  
第123回 労働政策フォーラム  
「高齢者の雇用・就業について考える」

---

70歳就業時代における高齢者雇用  
—雇用体制と高齢者の就業に関する分析に基づく問題提起—

労働政策研究・研修機構  
主任研究員 藤本 真

# I .65歳以上の雇用・就業に向けた動向

---

## 1. 70歳までの就業継続～高年齢者雇用安定法の2020年改正

2020年3月末に国会で可決・成立。2021年4月から施行。

事業主に対して、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤のいずれかの措置を講ずる「**努力義務**」規定を設ける（※対象者の基準についての規定はなし）。

- ①70歳までの定年引上げ ②70歳までの継続雇用制度導入 ③定年廃止
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

※②の継続雇用は、雇用者が勤続してきた企業、「特殊関係事業主（子会社・関連会社等）」によるものに加え、特殊関係事業主以外の他社による場合も可。

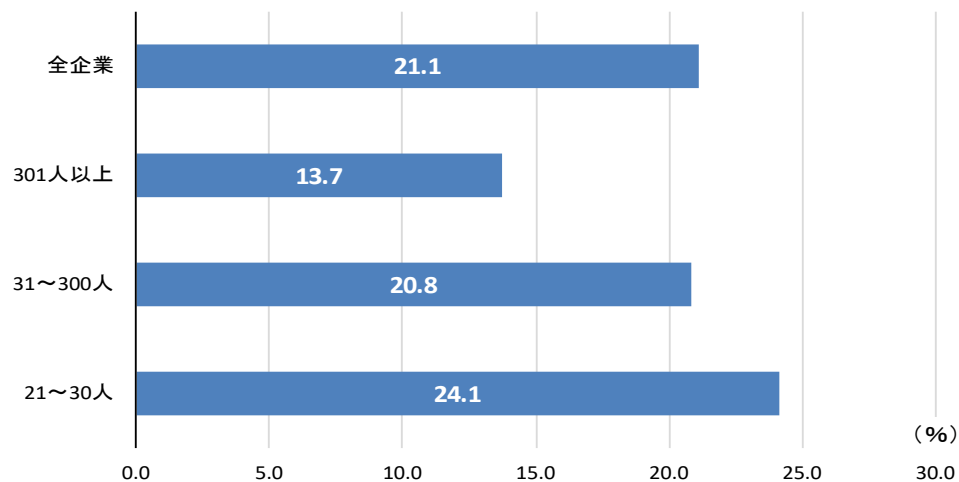
※④・⑤の導入には、過半数組合・過半数代表者の同意を得る必要がある。

## 2. 65歳以降の雇用・就業に関わる取り組み

### (1) 65歳定年制の実施状況

65歳定年企業は48,958社で、20人以上企業全体の21.1%。

図1 65歳定年制企業の割合(2021年)

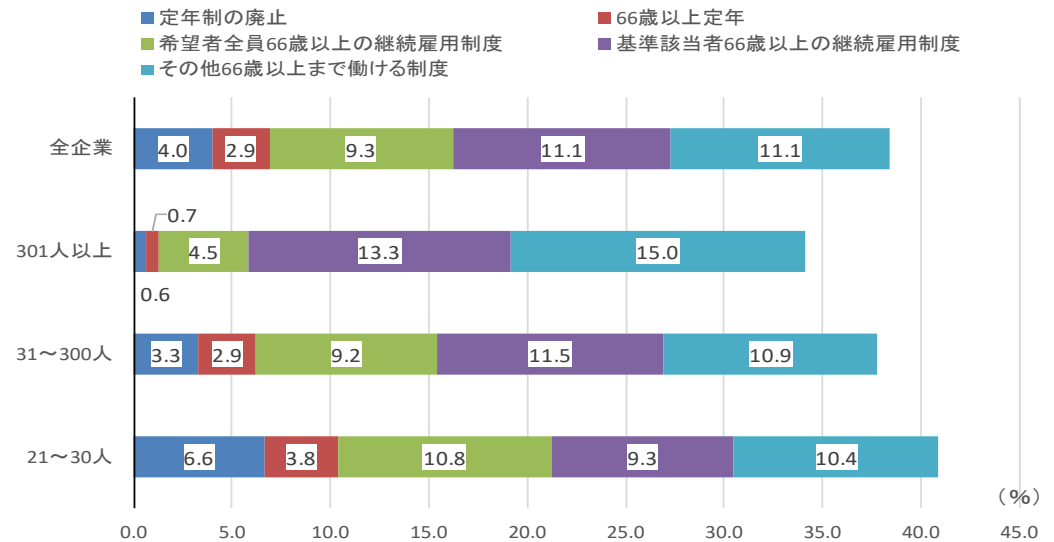


出所:厚生労働省「令和3年 高齢者の雇用状況」

## 2. 65歳以降の雇用・就業に関わる取り組み

### (2) 66歳以上の従業員が働くことができる企業

図2 66歳以上の従業員が働くことができる制度の実施状況(2021年)



66歳以上で働ける制度のある企業は88,933社(38.3%)。

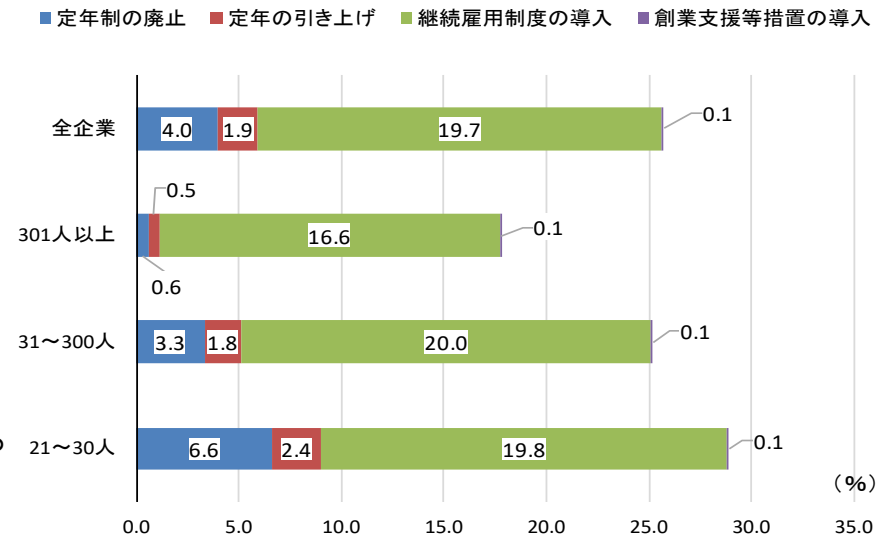
出所:厚生労働省「令和3年 高齢者の雇用状況」

## 2. 65歳以降の雇用・就業に関わる取り組み

### (3) 70歳までの就業確保措置

70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は59,377社(25.6%)。うち19.7%は「継続雇用制度の導入」により、4.0%は「定年制の廃止」により措置を実施している。「創業支援等措置」を実施しているのは0.1%。

図3 70歳までの就業確保措置の実施状況(2021年)



出所:厚生労働省「令和3年 高年齢者の雇用状況」

## 2. 65歳以降の雇用・就業に関わる取り組み

### (4) 65歳以降の継続雇用・就業確保に向けての取り組み

高齢・障害・求職者雇用支援機構(JEED)の調査によると、回答企業の約4割は定年年齢を65歳未満とし、継続雇用制度で対応する方針をもつ。

表1 65歳以降の継続雇用・就業確保に向けた取り組みの方針

(単位: %)

		定年廃止または定年年齢を70歳以上にする	定年を65～69歳にし、70歳までの継続雇用制度を設ける	定年を60～64歳にし、65歳までの継続雇用制度と同様の継続雇用制度を70歳まで実施	定年を60～64歳にし、65歳までの継続雇用制度と異なる継続雇用制度を70歳まで実施	その他	わからない
回答企業全体(3105)		2.7	18.3	22.5	19.7	2.5	31.8
正社員数	100人以下(204)	7.8	17.2	20.1	15.2	2.5	31.4
	101～300人(1861)	3.0	18.3	24.3	18.8	2.6	30.8
	301～500人以下(525)	1.5	17.1	19.6	22.9	2.5	34.9
	501～1000人以下(317)	0.3	18.3	21.8	22.1	1.9	32.2
	1001人以上(183)	1.1	23.0	15.8	20.8	1.1	33.3
65歳以上の社員	在籍なし(743)	0.9	13.5	19.4	17.9	2.3	45.1
	在籍あり(2320)	3.2	20.1	23.8	20.6	2.5	27.9

出所: 高齢・障害・求職者雇用支援機構(2022)「高齢期の人事戦略と人事管理の実態調査」

## Ⅱ. 60代後半層の雇用に向けた企業における 取組み～現状と要因の分析～

---

### 1. 60代後半層の雇用を左右するものは？

- 高年齢者雇用安定法の2020年改正に象徴されているように、今後は70歳までの雇用・就業の継続が、政策的・社会的な課題として、徐々に大きく取り上げられるようになると予想される。
- ただ、70歳までの高年齢者就業確保措置が努力義務化されたとはいえ、現状、65歳以降の雇用・就業については、60～65歳までの雇用継続の様に、強かに規制されているわけではない。この状況の下で、65歳以降の雇用継続について各企業がどのような体制を採っており、企業による体制の違いがどういった要因でにより生じるのかを明らかにしていく。

## Ⅱ. 60代後半層の雇用に向けた企業における取組み～現状と要因の分析～

### 2. 「65歳までの雇用継続体制」の3タイプ

#### ①60歳定年制＋変化タイプ

60歳定年後、仕事の責任が軽くなったり、内容が変わったりする  
(回答企業の約4割)

#### ②60歳定年制＋無変化タイプ

60歳定年後も、仕事の内容が変わらない  
(回答企業の約4分の1)

#### ③65歳定年制タイプ

65歳定年制を採用し、60歳以降も、仕事の内容が変わらない  
(回答企業の約1割)

表2 企業の特徴と各タイプの分布との関係

(単位: %)

	n	60歳定年制 ＋ 変化型	60歳定年制 ＋ 無変化型	65歳定年型
【回答企業計】	5891	38.0	26.1	11.9
【業種】				
建設業	382	34.8	32.2	13.9
一般機械器具製造業	188	50.0	24.5	<u>6.9</u>
輸送用機械器具製造業	151	47.0	29.1	<u>4.6</u>
精密機械器具製造業	117	50.4	28.2	<u>7.7</u>
電気機械器具製造業	152	53.3	27.6	<u>5.3</u>
その他の製造業	739	54.4	24.4	<u>6.4</u>
電気・ガス・熱供給・水道業	24	54.2	<u>16.7</u>	<u>0.0</u>
情報通信業	170	<u>27.1</u>	21.2	7.1
運輸業	468	<u>22.2</u>	29.3	18.6
卸売・小売業	843	47.7	25.6	7.2
金融・保険業	56	57.1	<u>12.5</u>	8.9
不動産業	60	<u>28.3</u>	25.0	13.3
飲食業・宿泊業	235	<u>30.6</u>	<u>18.3</u>	14.9
医療・福祉	1140	<u>29.4</u>	31.2	16.8
教育・学習支援業	241	37.8	22.4	18.3
サービス業	706	31.7	21.1	13.5
【従業員規模】				
100人未満	2771	33.2	27.1	12.7
100～299人	2131	41.7	27.4	11.5
300～999人	694	46.5	21.6	10.4
1000人以上	167	49.1	<u>17.4</u>	10.2
【正社員の平均年齢】				
30歳未満	448	<u>26.6</u>	25.7	12.1
30歳台	1632	41.2	23.4	8.0
40歳台	3291	41.9	27.1	11.8
50歳台	464	<u>14.7</u>	30.4	23.7
60歳以上	56	<u>7.8</u>	<u>17.9</u>	35.7

出所: JILPT(2019)「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」



### Ⅲ. 60代後半層の雇用についての分析と雇用機会拡大に向けての課題

## 3. 60代後半層の雇用体制

● 回答企業全体で見ると、約8割の企業は雇用者が65歳以降も自社で働くことを認めている。

● ただ、自社で働くことを認めている企業の約4分の3(回答企業全体の58.0%)は、65歳以上の希望者のうち、基準該当者が働くことができる。

=65歳より先の雇用は、実際に自社に在籍している、65歳以降も戦力となる見込みの高い個々の高年齢者を雇用するために行うという傾向の継続

表3 企業の特徴と60代後半の雇用体制

(単位:%)

	n	65歳以降は働くことができない	65歳以降は希望したら基準該当者は働く事ができる	65歳以降も希望者全員が働くことができる
回答企業計	5891	17.3	58.0	21.8
【業種】				
建設業	382	7.1	66.8	24.9
一般機械器具製造業	188	21.3	63.3	14.4
輸送用機械器具製造業	151	19.9	57.6	21.9
精密機械器具製造業	117	20.5	60.7	18.8
電気機械器具製造業	152	26.3	56.6	13.8
その他の製造業	739	21.5	59.0	17.6
電気・ガス・熱供給・水道業	24	29.2	41.7	29.2
情報通信業	170	50.0	36.5	5.9
運輸業	468	8.5	56.2	32.9
卸売・小売業	843	24.1	58.1	14.9
金融・保険業	56	60.7	37.5	1.8
不動産業	60	20.0	48.3	23.3
飲食業・宿泊業	235	8.9	57.9	30.6
医療・福祉	1140	7.4	62.7	27.6
教育・学習支援業	241	28.6	56.8	13.3
サービス業	706	16.4	54.8	25.4
【従業員規模】				
100人未満	2771	16.5	55.5	24.8
100~299人	2131	16.5	61.3	20.5
300~999人	694	22.5	59.7	16.4
1000人以上	167	27.5	56.3	13.2
【正社員の平均年齢】				
30歳未満	448	12.5	54.5	23.2
30歳台	1632	24.8	55.8	15.7
40歳台	3291	16.2	61.4	20.8
50歳台	464	5.8	48.5	44.6
60歳以上	56	0.0	32.1	62.5

出所: JILPT(2019)「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」

## 4. 60代後半層の雇用体制を左右する要因についての分析

### (1) 65歳以上の就業者を雇用するか否かを左右する要因

●65歳以上の労働者を雇用するか否かについての方針は、「65歳までの雇用継続体制」のあり方に左右されることがわかった。60歳定年制+変化型の企業と比べると、60歳定年制+無変化型の企業であること、また65歳定年型の企業であることは、65歳以降働くことができる可能性を高める。

→60歳定年後の仕事・役割の範囲が限られている企業では、(努力義務である限りは)65歳以降の雇用・就業機会が拡大しにくい。

●高年齢雇用継続給付を受給する従業員の賃金を調整する度合いがより高い企業ほど、65歳以降も働くことができる確率が高くなる。

→高年齢者雇用継続給付を補助金的に活用して、60歳台前半層の賃金を抑えている企業のほうが、65歳以降も雇用するという方針を持ちやすい

## Ⅱ. 60代後半層の雇用に向けた企業における取組み～現状と要因の分析～

# 4. 60代後半層の雇用体制を左右する要因についての分析

表4 65歳以降働くことができるかについての統計分析(二項ロジスティック分析)

	係数	標準誤差	Exp(B)
【65歳までの雇用継続体制(ref.60歳定年制+変化タイプ)】			
60歳定年制+無変化タイプ	0.389	0.109	1.475 ***
65歳定年制タイプ	1.270	0.218	3.560 ***
【60代従業員を念頭・対象におく人事労務管理】			
継続雇用のための研修の実施	-0.318	0.327	0.728
60代従業員を対象とする個別面談等の実施	0.005	0.138	1.005
60代前半層を対象とする評価制度の導入	-0.120	0.104	0.887
【60歳到達前の従業員を対象とした人事労務管理】			
60歳直前の給与月額(指数)	0.000	0.000	1.000
60代前半の継続雇用のために若・中年の賃金水準を引き下げた	-1.032	0.573	0.356 +
【60代の従業員を対象とした公的給付制度への対応・評価】			
在職高齢年金支給対象者の賃金を調整する度合い	0.108	0.137	1.115
高齢継続雇用給付支給対象者の賃金を調整する度合い	0.277	0.152	1.319 +
65歳以上は高齢者雇用継続給付の対象ではないことが自社の65歳以上の雇用継続を阻害する度合い	-0.356	0.107	0.701 **
【従業員規模(ref.100人未満)】			
100～299人	-0.068	0.109	0.934
300～999人	-0.404	0.150	0.668 **
1000人以上	-0.434	0.252	0.648 +
【業種(ref.サービス業)】			
建設業	0.720	0.290	2.054 *
機械・金属	-0.298	0.193	0.742
製造業(機械・金属以外)	-0.362	0.187	0.696 +
電気・ガス・水道・熱供給	-0.509	0.610	0.601
情報通信	-1.570	0.302	0.208 ***
運輸	0.474	0.266	1.607 +
卸売・小売	-0.376	0.184	0.686 *
金融・保険・不動産	-1.059	0.294	0.347 ***
飲食・宿泊	0.682	0.356	1.979 +
医療・福祉	0.913	0.215	2.491 ***
教育・学習支援	-0.885	0.245	0.413 ***
正社員の平均年齢	0.007	0.005	1.007
労使協議機関あり	-0.365	0.110	0.694 **
定数	1.389	0.295	4.013 ***
—2対数尤度		2785.891	
Nagelkerke R2 乗		0.149	
N		3317	

\*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 +<.1

## 4. 60代後半層の雇用体制を左右する要因についての分析

### (2) 65歳以上の就業者の雇用範囲を左右する要因

●65歳以降働くことができる従業員の範囲を希望者全員としていることに対しても、「65歳までの雇用継続体制」のあり方が影響を与えている。「65歳定年制タイプ」の企業は、他の企業に比べて、希望者全員を対象とする可能性が高い。

●一方、60代従業員を対象とする個別面談等の実施や、60代前半層を対象とする評価制度の導入を行っている企業は、希望者全員を対象としている可能性が低い。

⇒これらの人事労務管理施策が、65歳以降も雇用し続けたい従業員の選抜につながっていることをうかがわせる。

## Ⅱ. 60代後半層の雇用に向けた企業における取組み～現状と要因の分析～

# 4. 60代後半層の雇用体制を左右する要因についての分析

表5 65歳以降の希望者全員を雇用するかに関する統計分析(二項ロジスティック分析)

	係数	標準誤差	Exp(B)
【65歳までの雇用継続体制(ref.60歳定年制+変化タイプ)】			
60歳定年制+無変化タイプ	0.215	0.107	1.240 *
65歳定年制タイプ	0.601	0.135	1.824 ***
【60代従業員を念頭・対象におく人事労務管理】			
継続雇用のための研修の実施	0.592	0.357	1.808 +
60代従業員を対象とする個別面談等の実施	-0.557	0.111	0.573 ***
60代前半層を対象とする評価制度の導入	-0.199	0.105	0.819 +
【60歳到達前の従業員を対象とした人事労務管理】			
60歳直前の給与月額(指数)	-0.001	0.000	0.999
60代前半の継続雇用のために若・中年の賃金水準を引き下げた	-0.964	1.079	0.381
【60代の従業員を対象とした公的給付制度への対応・評価】			
在職老齢年金支給対象者の賃金を調整する度合い	0.229	0.118	1.258 +
高齢継続雇用給付支給対象者の賃金を調整する度合い	-0.199	0.160	0.820
65歳以上は高齢者雇用継続給付の対象ではないことが自社の65歳以上の雇用継続を阻害する度合い	-0.102	0.127	0.903
【従業員規模(ref.100人未満)】			
100～299人	-0.251	0.102	0.778 *
300～999人	-0.389	0.163	0.678 *
1000人以上	-1.092	0.415	0.335 **
【業種(ref.サービス業)】			
建設業	0.089	0.208	1.093
機械・金属	-0.033	0.196	0.967
製造業(機械・金属以外)	-0.056	0.187	0.945
電気・ガス・水道・熱供給	1.041	0.633	2.832
情報通信	-1.240	0.630	0.289 *
運輸	0.159	0.202	1.173
卸売・小売	-0.348	0.193	0.706
金融・保険・不動産	-0.277	0.405	0.758
飲食・宿泊	0.101	0.272	1.106
医療・福祉	0.095	0.164	1.099
教育・学習支援	-0.362	0.301	0.697
正社員の平均年齢	0.005	0.005	1.005
労使協議機関あり	-0.135	0.121	0.874
定数	-0.758	0.274	0.469 **
-2対数尤度		2883.124	
Nagelkerke R2 乗		0.079	
N		2729	

\*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 +<.1

出所: JILPT(2019)「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」

## 5. 高年齢者の仕事・役割や賃金に対する企業の考えと65歳までの雇用継続体制～65歳までの雇用継続体制を左右するもの～

### (1)「60歳定年制＋無変化型」タイプの傾向

- 「肉体的に負担の少ない仕事に配置すること」、「労働力が不足している部署に優先的に配置すること」、「**技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること**」といった配慮を行う企業は、60歳定年制＋無変化型に該当する可能性が低下し、「**特に配慮することはない**」という企業で、該当する可能性が上がる。
- 「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」と考える傾向が強い企業ほど、また、現役世代のことを考えて、**高年齢者の賃金を下げても構わないと考える傾向が弱い企業ほど**、60歳定年制＋無変化型に該当する可能性がより高い。

## 5. 高年齢者の仕事・役割や賃金に対する企業の考えと65歳までの雇用継続体制～65歳までの雇用継続体制を左右するもの～

### (2)「65歳定年制」タイプの傾向

●「慣れている仕事に継続して配置すること」、「肉体的に負担の少ない仕事に配置すること」、「**技能やノウハウの継承が円滑に進むようにすること**」といった点に配慮する企業は65歳定年型に該当する可能性が低下する。一方で、60歳定年制＋無変化型と同じく、「**特に配慮することはない**」という企業では該当する可能性が上がる。

●「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」や「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」という考え方が強いほど、65歳定年型に該当する可能性が高まり、逆に**現役世代に配慮して高年齢者の賃金を下げても構わない**と考える傾向が強いほど該当する可能性が低くなる。

## Ⅱ. 60代後半層の雇用に向けた企業における取組み～現状と要因の分析～

### 5. 高年齢者の仕事・役割や賃金に対する企業の考えと65歳までの雇用継続体制～65歳までの雇用継続体制を左右するもの～

表6 65歳までの雇用継続体制を左右する要因についての分析(多項ロジスティック分析)

	60歳定年制+無変化型			65歳定年型		
	係数	標準誤差	Exp(B)	係数	標準誤差	Exp(B)
【高齢者の仕事に対する考え方】						
慣れている仕事に継続して配置	0.027	0.136	1.027	-0.490	0.169	0.613 **
肉体的に負担の少ない仕事に配置	-0.869	0.113	0.419 ***	-0.536	0.154	0.585 **
労働力不足の部署に配置	-0.472	0.229	0.624 *	0.242	0.270	1.274
技能やノウハウの円滑な継承に配慮	-0.606	0.106	0.546 ***	-0.798	0.165	0.450 ***
特に配慮することはない	1.103	0.347	3.013 **	1.980	0.355	7.242 ***
【高齢者の賃金に対する考え方】						
高齢者の賃金は評価に基づくべき	0.020	0.047	1.020	0.168	0.066	1.183 *
仕事と同じなら定年後も下げるべきではない	0.227	0.043	1.255 ***	0.253	0.060	1.287 ***
雇用確保のため賃金を下げても構わない	-0.009	0.057	0.991	-0.086	0.080	0.918
現役世代に配慮して賃金を下げても構わない	-0.168	0.057	0.845 **	-0.243	0.079	0.784 **
【従業員規模(ref.100人未満)】						
100～299人	-0.167	0.103	0.846	-0.404	0.144	0.668 **
300～999人	-0.408	0.161	0.665 *	-0.265	0.215	0.767
1000人以上	-0.296	0.301	0.744	-0.097	0.434	0.908
【業種(ref.サービス業)】						
建設業	0.470	0.220	1.600 *	0.259	0.290	1.296
機械・金属	0.057	0.191	1.059	-0.573	0.294	0.564 +
製造業(機械・金属以外)	-0.048	0.186	0.953	-0.533	0.270	0.587 *
電気・ガス・水道・熱供給	-0.141	0.655	0.869	-19.225	0.000	0.000
情報通信	0.310	0.362	1.363	0.043	0.556	1.044
運輸	0.613	0.230	1.846 **	0.561	0.282	1.752 *
卸売・小売	-0.053	0.183	0.949	-0.659	0.271	0.517 *
金融・保険・不動産	-0.144	0.381	0.866	-0.112	0.512	0.894
飲食・宿泊	0.142	0.284	1.152	0.260	0.363	1.297
医療・福祉	0.421	0.175	1.524 *	0.506	0.219	1.659 *
教育・学習支援	-0.148	0.294	0.863	0.685	0.326	1.983 *
労使協議機関あり	-0.350	0.115	0.705 **	-0.777	0.177	0.460 ***
正社員の平均年齢	0.039	0.010	1.039 ***	0.080	0.013	1.083 ***
60歳直前の給与月額(指数)	-0.004	0.001	0.996 ***	-0.005	0.001	0.995 ***
定数	-1.202	0.540	*	-3.410	0.718	***
-2対数尤度			4485.559			
Nagelkerke R2 乗			0.267			
N			2611			

\*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 +<.1

出所: JILPT(2019)「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」



# Ⅲ. 60代前半の雇用者における仕事の継続・変化と仕事・就業に対する評価

---

## 1. 60歳(定年)を挟んでの仕事の変化の影響は？

●60歳(または定年)到達前後での仕事や責任の変化は、企業の高年齢者雇用体制のあり方を大きく左右しているが、実際に企業で働く60歳以上の雇用者にどのような影響を与えているか、なかでも、これらの雇用者の働く意欲やモチベーションに関わる事項に対してどのように影響しているかについて明らかにする。

●この部分の分析にあたっては、60～69歳の個人を対象に実施したアンケート調査「60代の雇用・生活調査(個人調査)」の調査結果の中から、60代前半(60～64歳)で、55歳以降同じ企業に継続して勤務しているフルタイム雇用者のデータを利用。

### Ⅲ. 60代前半の雇用者における仕事の継続・変化と仕事・就業に対する評価

## 1. 60歳(定年)を挟んでの仕事の变化の影響は？

表7 分析対象者における60歳を挟んでの仕事の内容・責任の変化

(単位: %)

	計	変わっていない	同じ分野の業務であるが責任が変わった	業務内容が変わった	無回答
60代前半雇用者計	328	66.2	24.7	7.3	1.8
【性別】					
男性	262	62.2	28.2	7.6	1.9
女性	66	81.8	10.6	6.1	1.5
【年齢】					
60歳	86	75.6	14.0	7.0	3.5
61歳	61	50.8	37.7	11.5	0.0
62歳	69	69.6	24.6	4.3	1.4
63歳	67	64.2	28.4	7.5	0.0
64歳	45	66.7	22.2	6.7	4.4
【担当している業務の種類】					
管理的な仕事	32	65.6	25.0	9.4	0.0
専門的・技術的な仕事	93	67.7	22.6	7.5	2.2
事務的な仕事	55	56.4	32.7	9.1	1.8
販売の仕事	24	62.5	33.3	0.0	4.2
サービス・保安の仕事	34	79.4	11.8	8.8	0.0
生産工程の仕事	41	68.3	24.4	7.3	0.0
輸送・機械運転・建設・採掘の仕事	27	77.8	18.5	0.0	3.7
【従業員規模】					
9人以下	34	88.2	11.8	0.0	0.0
10～29人	35	85.7	8.6	2.9	2.9
30～99人	56	75.0	17.9	5.4	1.8
100～299人	54	50.0	40.7	9.3	0.0
300～999人	44	54.5	38.6	6.8	0.0
1000人以上	85	58.8	25.9	11.8	3.5
【業種】					
建設業	32	68.8	21.9	9.4	0.0
製造業	87	59.8	28.7	10.3	1.1
運輸・郵便業	25	76.0	16.0	4.0	4.0
卸売・小売業	37	59.5	24.3	10.8	5.4
医療・福祉	27	81.5	11.1	3.7	3.7
サービス・複合サービス	48	90.9	6.1	3.0	0.0

## 2. 仕事満足度に関する分析結果

●60歳または定年到達前後において仕事上の責任が変わった回答者も、また業務内容が変わった回答者も、仕事内容が変わらない回答者に比べて、現在の仕事に対する満足度が、統計的に見て有意に高くなったり低くなったりといったことは認められない。

●個々の高年齢雇用者の主観的側面から見てより良い雇用・就業のあり方を形作っていくにあたり、留意・検討しなければならない事項や取組みという観点からは、「**従業員の体力等に関する会社側の配慮**」が、仕事に対する満足度との間に統計的に有意な正の相関が見られる点が、着目に値する。

→個々の高年齢雇用者の就業実態をより積極的に把握しようとしている企業は、雇用者の主観的側面についてもより多くのことを把握し、それらを踏まえて就業ニーズにあった配置や配慮ができるために、そうした企業に勤める雇用者の満足度が高まるという可能性。

### Ⅲ. 60代前半の雇用者における仕事の継続・変化と仕事・就業に対する評価

## 2. 仕事満足度に関する分析結果

表8 仕事満足度に関する分析(最小二乗法)

	係数	標準誤差	t値
【定年または60歳に到達した際の仕事・責任の変化(ref.変わっていない)】			
同じ業務分野だが責任が変わった	0.202	0.154	1.309
業務内容が変わった	-0.030	0.234	-0.127
性別(男性=1)	-0.223	0.185	-1.204
年齢(60~64歳)	0.052	0.043	1.216
【働いていた理由】			
経済上の理由	0.178	0.210	0.847
健康上の理由	0.266	0.152	1.749 +
いきがい、社会参加のため	0.093	0.137	0.681
頼まれたから	0.096	0.220	0.437
時間に余裕があるから	-0.158	0.169	-0.932
【担当している業務の種類(ref.事務的な仕事)】			
管理的な仕事	0.356	0.259	1.377
専門・技術的な仕事	0.136	0.202	0.676
販売の仕事	-0.083	0.280	-0.295
サービス・保安の仕事	-0.173	0.248	-0.696
生産工程の仕事	0.160	0.266	0.601
輸送・機械運転・建設・探掘・運輸・清掃・包装等	-0.198	0.246	-0.804
雇用形態(正社員=1)	-0.045	0.139	-0.326
【月収(ref.15万円未満)】			
15~20万円未満	0.091	0.227	0.402
20~25万円未満	0.223	0.218	1.020
25~30万円未満	0.465	0.237	1.958
30~35万円未満	0.157	0.266	0.592
35~40万円未満	0.197	0.314	0.629
40万円以上	0.619	0.265	2.332
従業員の体力等に関する会社側の配慮	0.222	0.059	3.783 ***
【勤務先従業員規模(ref.1000人以上)】			
9人以下	0.023	0.239	0.094
10~29人	0.043	0.245	0.175
30~99人	-0.051	0.186	-0.272
100~299人	-0.460	0.189	-2.440 *
300~999人	-0.011	0.187	-0.060
【勤務先業種(ref.製造業)】			
建設・電気・ガス・熱供給・水道	0.063	0.227	0.277
運輸・郵便・情報通信	-0.137	0.235	-0.584
卸売・小売・宿泊・飲食・生活関連・娯楽	0.059	0.222	0.267
金融・保険・不動産・物品賃貸・専門技術・教育・学習支援	0.126	0.268	0.470
医療・福祉	-0.260	0.267	-0.973
サービス・複合サービス	-0.156	0.250	-0.623
定数	-0.591	2.703	-0.219
R2乗		0.262	
調整済みR2乗		0.141	
N		243	

\*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 +<.1

従業員の体力等に関する会社側の配慮

「体力等の衰えに対する勤務先の会社の配慮」についての回答を得点化。各選択肢を、「会社とは、仕事の内容について個人的に相談・面接する場が定期的であり、その際、作業上の問題なども相談できるので、配慮してもらっている」=3点、「仕事の内容に関する個人的相談の場は特にないが、契約の年度更新などの際に申し入れれば、職場で用いる文字の大きさや補助器具の購入、作業の速度などについては、見直してくれている」=2点、「仕事の内容に関する個人的相談の場はあるが、体力や視力などの問題は個人的な問題として、特に配慮はしてもらえない」=1点、「会社側は何も配慮(対応)してくれないので、必要な作業機器や什器などは自分で揃えている」=0点として得点化し、「その他」は無回答扱いにしている。

### 3. 就業継続意欲に関する分析結果

- 60歳又は定年到達を挟んで仕事が変わらない場合と比べて、責任や業務内容が変化することは、明確な就業継続意欲を持つか否かには影響を与えていない。
- 明確な就業継続意欲を持つ回答者に絞って、その就業継続意欲が年齢による上限を持つかどうか、60歳又は定年到達を挟んでの仕事の継続・変化と関連を持つかについて分析したところ、60歳又は定年到達を挟んでの責任の変化と、上限年齢を設定しない就業継続意欲を持つこととの間には負の関係があるとみられる。  
→60歳を挟んでの仕事や責任の変化は、高齢者に、自らの「潮時」を意識させやすくなる。
- 高年齢雇用者の仕事に対する満足度を高めていた「**従業員の体力等に関する会社側の配慮**」は、就業継続の上限を設定しないこととは負の相関を持っていた。言い換えると、高年齢雇用者の体力の衰え等について実態を把握し、対応するための取組みをより積極的に進めている企業に勤務する高年齢雇用者は、就業継続の上限年齢を設定する傾向がより強い。

### Ⅲ. 60代前半の雇用者における仕事の継続・変化と仕事・就業に対する評価

## 3. 就業継続意欲に関する分析結果

表9 就業継続意欲における上限年齢の有無に関する分析(二項ロジスティック分析)

	係数	標準誤差	Exp(B)
【定年または60歳に到達した際の仕事・責任の変化(ref.変わっていない)】			
同じ業務分野だが責任が変わった	-0.982	0.509	0.375 +
業務内容が変わった	-0.671	0.712	0.511
性別(男性=1)	-1.146	0.556	0.318 *
年齢(60～64歳)	-0.085	0.137	0.919
【働いていた理由】			
経済上の理由	-0.083	0.671	0.921
健康上の理由	0.789	0.456	2.201 +
いきがい、社会参加のため	-0.052	0.415	0.949
頼まれたから	-0.245	0.741	0.783
時間に余裕があるから	0.383	0.507	1.467
【担当している業務の種類(ref.事務的な仕事)】			
管理的な仕事	0.857	0.913	2.357
専門・技術的な仕事	1.493	0.760	4.453 +
販売の仕事	0.027	0.899	1.027
サービス・保安の仕事	1.160	0.816	3.189
生産工程の仕事	1.777	0.976	5.911 +
輸送・機械運転・建設・採掘・運輸・清掃・包装等	-0.087	0.862	0.916
雇用形態(正社員=1)	-0.122	0.422	0.885
【月収(ref.15万円未満)】			
15～20万円未満	-1.084	0.657	0.338 +
20～25万円未満	-0.405	0.616	0.667
25～30万円未満	-0.648	0.687	0.523
30～35万円未満	-0.634	0.754	0.530
35～40万円未満	-1.288	0.926	0.276
40万円以上	-1.423	0.804	0.241 +
従業員の体力等に関する会社側の配慮	-0.427	0.189	0.652 *
【勤務先従業員規模(ref.1000人以上)】			
9人以下	2.006	0.719	7.432 **
10～29人	0.838	0.699	2.312
30～99人	0.220	0.568	1.245
100～299人	1.225	0.585	3.404 *
300～999人	0.503	0.620	1.654
【勤務先業種(ref.製造業)】			
建設・電気・ガス・熱供給・水道	0.488	0.691	1.629
運輸・郵便・情報通信	1.585	0.750	4.880 *
卸売・小売・宿泊・飲食・生活関連・娯楽	0.329	0.677	1.390
金融・保険・不動産・物品賃貸・専門技術・教育・学習支援	-0.011	0.862	0.989
医療・福祉	-0.825	0.913	0.438
サービス・複合サービス	-0.036	0.797	0.965
定数	5.215	8.699	184.066
-2対数尤度		205.542	
Nagelkerke R2 乗		0.314	
N		203	

\*\*\*<.001 \*\*<.01 \*<.05 +<.1

出所: JILPT(2019)「60代の雇用・生活調査(個人調査)」

# IV. 今後の高齢者雇用に向けて ～分析からのインプリケーション～

## 1. 65歳以降の雇用・就業機会の拡大に向けた人事労務管理

●高年齢者の継続雇用が促進されると、各企業は人件費負担を考慮し、高年齢従業員の賃金や仕事内容等を工夫するなどの対応を迫られることになるが、企業調査の分析結果は仮に65歳以降の就業機会の更なる拡大を目標とするなら、60歳前後で仕事内容や責任を変化させる体制から、変化を伴わない雇用継続のあり方へと変えていくことが重要であることを示唆する。

●60歳前後で仕事内容や責任を変化させない体制を実現するためには、高年齢者に対して「技能やノウハウの継承」という役割を強調しすぎないことや、年齢に関わらず評価等に即して賃金を決定していく制度の導入が効果的だと考えられる。

## 2. 60歳(定年)前後で仕事等を変えることは是か非か

- ただし、60歳(定年)前後で仕事等を変えることが是か非かという問いへの回答は、何を目標とするかによって異なる。65歳以降の雇用機会を拡大するという社会的課題の解決を重視する観点からすると、60歳前後で仕事内容を変えずに従業員を雇用し続けることは望ましい。(もっとも上記のような雇用管理のあり方を、現時点の法制度では企業に強制・推進することはできない点に留意)
- 一方で高年齢者個人の主観的側面に注目すると、60歳を挟んでの、仕事内容や責任における変化は、高年齢者に自らの「潮時」を意識させはするものの、仕事満足度には影響がない。(cf.坂本貴志(2022)『ほんとうの定年後』,講談社現代新書)
- 高年齢雇用者の主観的な側面からみても望ましい、60歳以上を対象とした雇用制度や取り組みを検討していく際に参考になるのは、担当する仕事の内容や責任に関わる60歳前後での変化に関わらず、従業員の体力等への配慮をより講じてくれる企業に勤める高年齢雇用者の満足度がより高まるという知見。  
→個々の高齢者のニーズに即した高齢者雇用管理の重要性を示唆。



なお、本報告の内容は、右の書籍の第2・4・6章  
(いずれの章も藤本が分析・執筆)によってます。

JILPT第4期プロジェクト研究シリーズNo.1  
『70歳就業時代における高年齢者雇用』

※上記の各章で分析の対象としているのは、  
いずれも労働政策研究・研修機構(JILPT)が  
2019年に実施した

「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」  
「60代の雇用・生活調査(個人調査)」

となります。



2022年3月31日刊行

A5判 220頁

ISBN978-4-538-52010-0