

2022.6.15

JILPT/KLI 日韓ワークショップ

日本企業における 65歳までの雇用継続体制 ～その要因と影響～

労働政策研究・研修機構

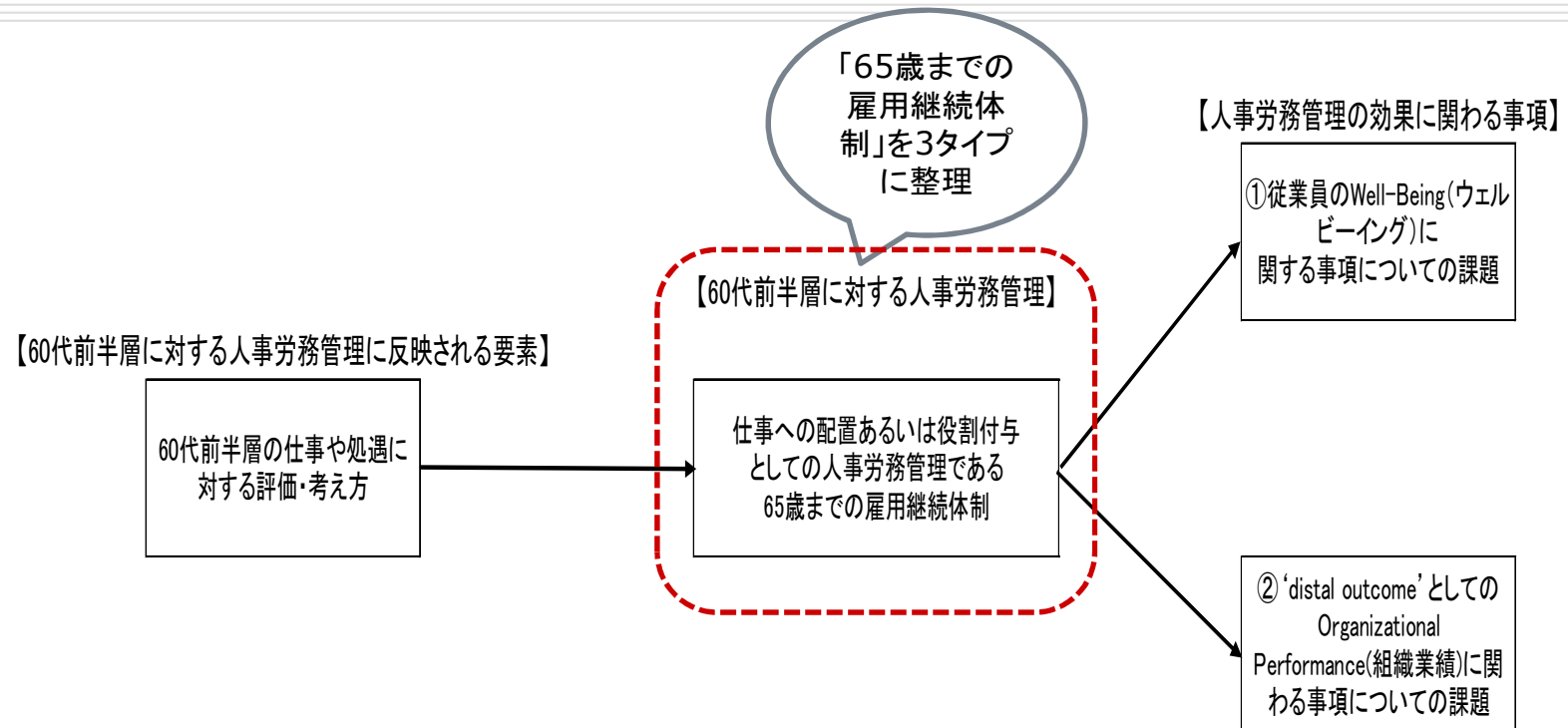
主任研究員 藤本 真

I. 分析の背景・目的とフレームワーク

1. 分析の背景・目的

- 「雇用確保措置の義務化」が施行された2006年4月から15年が経過し、60～65歳までの雇用継続はほとんどの企業で達成されているが、その達成の仕方は、企業により様々である。
- 本報告では、2019年にJILPTが日本企業を対象に実施した、高年齢者の雇用に関するアンケート調査の結果を基に、定年あるいは60歳を挟んでの仕事の継続性の有無から、65歳までの雇用継続体制の多様性を3つのタイプに整理し、各企業がそれぞれのタイプを選択する要因について分析した結果を報告する。
- また、65歳までの雇用継続体制が、60代前半を対象とする人事労務管理の状況にどのような影響を与えているのかについて、人事労務管理における課題に着目して分析した結果も、併せて報告する。

2. 分析のフレームワーク



Ⅱ.「65歳までの雇用継続体制」の3タイプ

1. 3タイプの内容

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)

※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	60歳定年制 ＋ 無変化	65歳定年制
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	6.9
輸送用機械器具製造業	151	47.0	29.1	4.6
精密機械器具製造業	117	50.4	28.2	7.7
電気機械器具製造業	152	53.3	27.6	5.3
その他の製造業	739	54.4	24.4	6.4
電気・ガス・熱供給・水道業	24	54.2	16.7	0.0
情報通信業	170	27.1	21.2	7.1
運輸業	468	22.2	29.3	18.6
卸売・小売業	843	47.7	25.6	7.2
金融・保険業	56	57.1	12.5	8.9
不動産業	60	28.3	25.0	13.3
飲食業・宿泊業	235	30.6	18.3	14.9
医療・福祉	1140	29.4	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	17.4	10.2
【正社員の平均年齢】				
30歳未満	448	26.6	25.7	12.1
30歳代	1632	41.2	23.4	8.0
40歳代	3291	41.9	27.1	11.8
50歳代	464	14.7	30.4	23.7
60歳以上	56	1.8	17.9	35.7

Ⅱ. 「65歳までの雇用継続体制」の3タイプ

2. 各タイプにおける60代前半(60～65歳未満)従業員の雇用

①60代前半従業員の雇用で活用されている雇用形態(複数回答)

(単位: %)

	60歳定年制 ＋ 変化型	60歳定年制 ＋ 無変化型	65歳定年型
正社員	24.2	44.7	89.5
嘱託・契約社員	80.9	63.6	22.9
パート・アルバイト	25.2	24.0	32.1

②60代前半従業員(フルタイム労働者)の平均的年収水準

(単位: 万円)

60歳定年制 ＋ 変化型	60歳定年制 ＋ 無変化型	65歳定年型
357.9 (S.D. 258.4)	387.6 (S.D. 321.7)	425.1 (S.D. 372.9)

Ⅲ. 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

1. 配置についての考え方と65歳までの雇用継続体制との関係

- 60歳定年制＋無変化型や65歳定年制に該当する可能性は、60歳以上の従業員の配置にあたって、「**特に配慮することはない**」という企業で上昇する。
- 「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」、「慣れている仕事に継続して配置すること」(65歳定年制の場合)、「**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＋無変化型や65歳定年制に該当する可能性が低下する。

2. 賃金についての考え方と65歳までの雇用継続体制との関係

- 60歳以上の従業員の賃金について、「定年後でも仕事が同じなら原則、賃金は下げるべきではない」、「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」(65歳定年制の場合)と考える傾向が強い企業ほど、60歳定年制＋無変化型や65歳定年制に該当する可能性が上昇する。
- 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企業ほど、60歳定年制＋無変化型や65歳定年制に該当する可能性が低下する。

Ⅲ. 65歳までの雇用継続体制の要因とその影響

※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：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)
【高年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 ***
【高年齢者の賃金に対する考え方】						
高年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

IV. 65歳までの雇用継続体制の影響

【65 歳までの雇用継続体制のタイプと60代前半層の雇用における課題との関係に関する分析結果】

- 「60歳定年制＋変化タイプ」の企業に比べ、「60歳定年制＋無変化タイプ」や、「65歳定年制タイプ」の企業では、60 代以上の高年齢従業員の労働意欲の低下という課題が指摘されにくい。
- 「65 歳定年制タイプ」の企業では、「60歳定年制＋変化タイプ」の企業に比べ若・壮年層のモラル低下という課題が指摘されにくい。

IV. 65歳までの雇用継続体制の影響

※65 歳までの雇用継続体制のタイプと60代前半層の雇用における課題との関係：二項ロジスティック分析

	従業員の Well-Being に関わるもの				Organization Performance に関わるもの					
	若・壮年層のモラルが低下する		高齢者の労働意欲が低い		若年者が採用できず年齢構成がいびつになる		人件費負担が増す		高齢従業員の生産性が低い	
	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)	B	Exp (B)
【60 歳台前半の雇用体制】 (ref. 60 歳定年制＋変化)										
60 歳定年制＋無変化	-0.232	0.793	-0.589	0.555 ***	-0.086	0.918	-0.022	0.979	-0.157	0.855
65 歳定年制	-0.621	0.538 *	-0.794	0.452 ***	-0.344	0.709 **	0.098	1.104	-0.143	0.866
【従業員規模 (ref. 100 人未満)】										
100 ～ 299 人	0.041	1.042	-0.016	0.984	-0.027	0.974	-0.088	0.916	-0.004	0.996
300 ～ 999 人	0.244	1.276	0.390	1.477 **	-0.378	0.685 **	-0.049	0.952	-0.055	0.946
1000 人以上	0.553	1.739	0.443	1.557 +	-0.297	0.743	0.039	1.040	-0.243	0.785
【業種 (ref. サービス業)】										
建設業	0.476	1.610	0.452	1.572 +	-0.100	0.905	0.163	1.177	-0.457	0.633 +
機械・金属	0.594	1.811 +	0.525	1.691 *	0.176	1.192	0.332	1.394	-0.025	0.975
製造業 (機械・金属以外)	-0.242	0.785	0.522	1.686 *	-0.048	0.953	0.090	1.094	0.030	1.030
電気・ガス・水道・熱供給	0.441	1.554	1.135	3.110 +	-0.822	0.440	-0.387	0.679	-0.667	0.513
情報通信	0.594	1.811	-0.095	0.910	-0.964	0.381 **	0.800	2.226 *	-0.366	0.694
運輸	0.246	1.279	0.351	1.420	0.319	1.376 +	-0.013	0.987	-0.077	0.926
卸売・小売	0.508	1.663 +	0.540	1.716 **	-0.094	0.910	0.260	1.297	-0.149	0.862
金融・保険・不動産	-0.065	0.937	0.333	1.395	-0.490	0.613	0.472	1.604	-0.101	0.904
飲食・宿泊	0.238	1.268	0.396	1.487	-0.048	0.953	0.107	1.113	0.485	1.623 +
医療・福祉	-0.402	0.669	0.193	1.213	-0.074	0.928	0.624	1.866 **	-0.371	0.690 +
教育・学習支援	-0.105	0.900	0.375	1.455	0.078	1.081	1.069	2.913 ***	-1.083	0.339 **
定数	-3.182	0.042 ***	-2.184	0.113 ***	-1.161	0.313 ***	-2.340	0.096 ***	-2.069	0.126 ***
一 2 対数尤度	1503.439		3033.694		4405.697		3055.673		2601.790	
Nagelkerke R2 乗	0.028		0.037		0.015		0.018		0.014	
N	4321		4321		4321		4321		4321	

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

V. 分析結果からの示唆

●60歳定年を境に仕事上の責任や仕事の内容が変わらない「60歳定年制＋無変化」タイプや、「65歳定年制」タイプの企業では、60代以上の高年齢従業員の労働意欲の低下という課題が指摘されにくい。

⇒企業内における60歳以上の従業員の増加や、若・壮年層が60歳以降の就業をより一層意識するようになることが予想される状況の下、
従業員のwell-being(WB)という観点を踏まえると、60歳定年を境に仕事上の責任や仕事の内容が変わらない、60歳定年制＋無変化タイプや65歳定年制タイプを採用する必要性が高まることを示唆。

●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。

参考：2019年のJILPT企業アンケート調査

●名称は「高年齢者の雇用に関する調査」。2019年5月20日から6月30日にかけて実施。

●対象は、常用労働者50人以上を雇用している企業20,000社（農林、漁業、鉱業、複合サービス業、公務は除く）。令和元年5月1日時点の状況についての回答を求めた。有効回収数は5891、有効回収率は29.5%。

●調査票および調査結果の詳細をまとめた報告書は、下記URLからダウンロードできる。

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/198.html>