

労働市場の態様を軸とした
65歳以降の雇用に関する一考察¹

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
統括研究員 千葉 登志雄

【 要旨 】

65歳以降の高齢者が、意欲に応じて働ける社会を形成することが求められている。この実現のためには、継続雇用と中途採用、すなわち内部労働市場と外部労働市場の双方の機能を、できる限り活用しなければならない。

こうした認識の下、本稿ではJILPT第3期中期計画期間中に実施した企業調査、労働者調査を二次分析することにより、双方の労働市場の状況把握と、65歳以降の雇用を促進する規定要因の析出を試みた。本稿は、同計画期間中の成果の補足、及び新たな課題の提示を目指している。結果として、以下の事項が判明した。

- ① 65歳以降の雇用を可能とする企業は3分の2を占め、65歳以降の中途採用を行う企業とはほぼ重なるが、65歳以降の希望者全員を雇用する企業となると1割程度であり、65歳以降の中途採用を行う企業とは多くは重ならない。両者の懸隔を埋めつつ、内部労働市場、外部労働市場それぞれに焦点を当てた取組みが求められる。
- ② 継続雇用・中途採用ともに、60歳前後における賃金下落幅の抑制が、65歳以降の雇用を推進する規定要因となっている。65歳以降の希望者全員を雇用しようとするれば、加えて賃金カーブの傾きの緩和が鍵となる。これは、定年の有する意義がさらに問われる契機となり得よう。

なお、雇用保険に係る支援施策は、65歳以降の雇用に正の効果を及ぼしている。

- ③ 高年齢期以降の職歴で継続雇用されてきたのか、それとも中途採用されたのかにより、高齢者の仕事満足度や賃金が有意に変わる証左は見当たらない。ただし、この違いによって、仕事満足度や賃金を規定する要因が異なる点には留意を要する。例えば、継続雇用では60歳前後の仕事内容の変化が、中途採用では過去における職務能力分析の実施などが、仕事満足度や賃金と関連している旨が示唆される。

¹ 本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

目次

【 要旨 】	1
序章 本稿の目的	- 1 -
1 はじめに	- 1 -
2 高齢者雇用の変遷の粗描	- 1 -
3 JILPT 高齢者雇用研究における本稿の位置付け	- 5 -
4 本稿の構成	- 7 -
第1章 内部労働市場と外部労働市場を中心軸とした 65 歳以降雇用の諸相	- 9 -
第1節 内部労働市場と外部労働市場の現況	- 9 -
1 分析の枠組み	- 9 -
2 継続雇用と中途採用の現況	- 10 -
(1)カテゴリーごとの分布の状況	- 10 -
(2)属性等による相違	- 13 -
3 現況から得られる示唆	- 19 -
第2節 継続雇用・中途採用への影響要因	- 21 -
1 本節の目的	- 21 -
2 分析の枠組み	- 21 -
3 分析結果	- 24 -
(1)個々の類型の推計結果	- 24 -
(2)4 類型間の比較	- 29 -
(3)政策効果を加味した推計結果	- 32 -
4 推計結果から得られる示唆	- 32 -
第2章 労働者からみた 65 歳以降雇用の諸相	- 35 -
第1節 内部労働市場・準内部労働市場・外部労働市場における労働者	- 35 -
1 分析の枠組み	- 35 -
(1)概要	- 35 -
(2)検証の方法	- 35 -
2 「内部」「準内部」「外部」の属性別にみた特徴	- 37 -
3 仕事満足度・賃金等収入の比較	- 39 -
第2節 仕事満足度・賃金等収入への影響要因	- 43 -
1 従属変数・説明変数	- 43 -
2 分析結果	- 46 -
(1)仕事満足度の規定要因	- 46 -
(2)賃金等収入の規定要因	- 49 -
第3節 労働市場の態様ごとにみた仕事満足度・賃金等収入	- 52 -
1 「内部」「外部」別のアウトカム	- 52 -
2 労働市場の態様別にみた人的陶冶のあり方	- 55 -
(1)労働市場の態様ごとにみた 4 項目の実施割合	- 55 -

(2) 4項目と仕事満足度との関連.....	- 57 -
(3) 4項目と賃金等収入との関連.....	- 58 -
第4節 労働者調査の検討からの示唆	- 60 -
終章 企業・労働者双方を通じた課題	- 63 -
引用文献.....	- 65 -
参考資料①「高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）」調査票.....	- 67 -
参考資料②「60代の雇用・生活調査」調査票.....	- 87 -

序章 本稿の目的

1 はじめに

高齢者の雇用確保の軸足は、65歳以降に移行している。さらなる高齢化の進展、労働力供給の制約等を踏まえれば、労働者側からみればいかに65歳以降まで希望と職業能力に応じて就労していくか、企業側からみれば65歳以降の高齢者の雇用をいかに確保するかは、労働者個人、企業、国などの公的機関のどの主体にとっても大きな課題といえる¹。

労働政策研究・研修機構（JILPT）ではこれまで高齢者雇用の調査研究に労力を注ぎ、その成果を多数世に問うてきた。この小稿は、こうした蓄積の一つとして、65歳以降における高齢者雇用の現況を提示するものである。その際には、一つの視点を設けたい。以下の2で後述するように、これまで高齢者雇用については内部労働市場の機能（定年、継続雇用）と、外部労働市場の機能（中途採用）の双方が関わっており、社会経済情勢に応じてその濃淡を変えてきたという経緯がある。本稿では、

- ① 65歳以降の労働力を得るに当たり、継続雇用という内部労働市場の機能と、中途採用という外部労働市場の機能とが、現状においてそれぞれどの程度働いているのか
- ② 内部労働市場の中で働き続けている人と、外部労働市場を活用して就労している人との間で、仕事の満足感や賃金に違いがあるのか

などについて、これまでJILPTが行った企業、労働者を対象とした調査を活用し、事実関係の一端を提示したい。現在の65歳以降の高齢者の多くが、企業と一体感を持ちながら職業生活を送ってきた以上、その雇用の確保・促進のためには、双方の実情を確認することが望まれよう。たとえば、転職市場の活性化を図っても、再就職した高齢者の仕事満足度や賃金が低ければ、労働力の供給は十分になされず画餅に帰すおそれがある。労使双方が納得感をもちつつ、65歳以降、さらには70歳以降の高齢者雇用が進展することが重要と考えられる。本稿は、そのための一里塚となることを目指している。

2 高齢者雇用の変遷の粗描

高齢者雇用については、本稿で視点としている内部労働市場・外部労働市場双方の機能が活用されてきた。その歴史的な変遷を俯瞰することは、労働市場の態様を中心軸に設定する意味合いを理解することにもつながる。ここでは、経緯の概要を粗描する²。

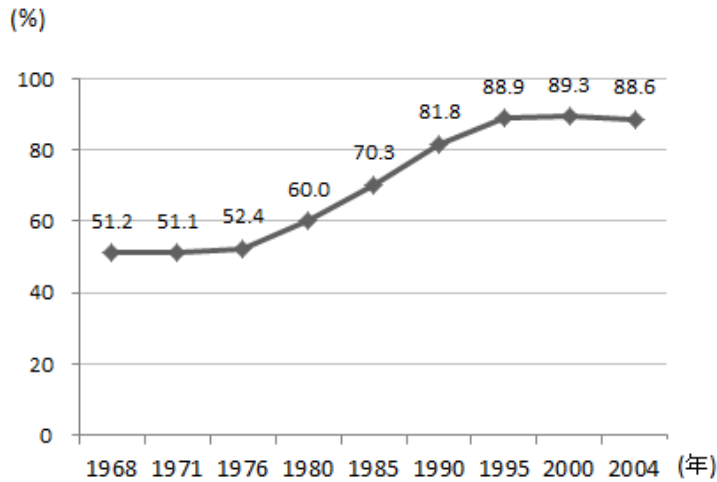
中高年の雇用を促す政策の嚆矢として、1971年の中高年齢者雇用促進特別措置法の成立を指摘することができる。これにより、民間企業に対して、中高年（45歳以上の者）に

¹ 日本の経済社会の活力が、生産年齢人口（15～64歳）が大幅に減少する中で維持・発展していくためにも、働く意欲のある65歳以降の高齢者の活躍は重要な課題といえる。

² 高齢者雇用政策の経緯については、濱口（2004）、櫻庭（2008）、森戸（2014）が詳しい。本稿の記述に当たっては、これらを参考にした。

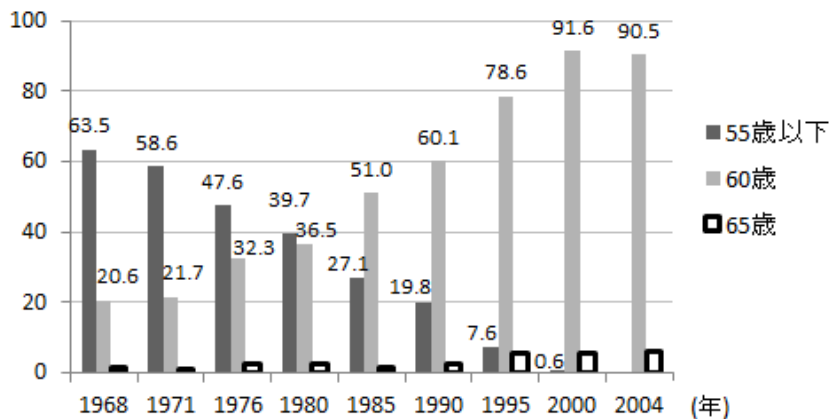
適しているとして選定された職種ごとに、雇用率が適用されることになった。折しも高度成長で労働力が不足しており、雇用率を達成していない場合は、公共職業安定所は求人を受理しないことができることとされた。当時、職種別の労働市場が形成されていたという実態は見出し難いが、理念としてこれを形成していくという考えがあったものとみられる。

序－1図 一律定年制を定めている企業数割合の推移



(注1) 厚生労働省「雇用管理調査」(1968年(調査開始年)から2004年(調査終了年)までの中から、上記の年を抜粋)より作成

序－2図 一律定年制を定めている企業の定年年齢別企業数割合の推移



(注1) 厚生労働省「雇用管理調査」(1968年(調査開始年)から2004年(調査終了年)までの中から、上記の年を抜粋)より作成

(注2) 2004年調査では、55歳以下を集計していない。

その頃既に、企業の雇用管理においては一律定年制が広まっており、1971年の時点で既に過半の企業（51.1%）が一律定年制を定めていた（序 - 1 図）。このように企業の内部で雇用を確保していくシステムが広く機能していたが、当時の定年年齢の主流は 55 歳であった（序 - 2 図）。この当時の平均寿命を勘案すると、引退後の生活の期間は 15~20 年程度に及ぶ計算となる。公的年金の水準が熟していないことと相まって、定年の引上げが重要な課題として浮上した³。また、第 1 次オイルショック（1973 年）を契機に低成長期に入り、特に高齢者の雇用が深刻な状況となった。

これを踏まえた制度上の変化は、まず雇用率制度に生じた。1976 年には上記の職種ごとの雇用率制度に代わり、新たに高年齢者雇用率制度が設けられ、6%以上の高年齢者（55 歳以上の者）を雇入れの時のみならず、不況にあつて離職が生じるときにも雇用する努力義務が企業に課せられた。雇用率は、企業の外部から中途採用で雇い入れるだけでなく、不況の最中にあつては高齢者の雇用を保蔵することによっても達成可能となった。高齢者に係る雇用率制度は、外部労働市場のみならず、内部労働市場にも関わる政策に変容したといえる。

他方、不況期を経て一律定年制の導入企業割合は高まり（1980年には 60.0%）（序 - 1 図）、60 歳定年企業の割合も 1971 年の 21.7%から 1985 年は 51.0%まで高まった（序 - 2 図）。この間の 1981 年には、定年年齢が 55 歳である企業の割合を、60 歳である企業の割合が上回るに至っている。しかしながら、定年延長の制度化に関しては労使の間の隔たりが大きく、定年を定める場合にはそれが 60 歳を下回らないように努力する義務が事業主に課された高年齢者雇用安定法が成立するのは、1986 年を待つことになる。同法により、併せて行政措置として、定年引上げの要請や計画の作成命令、適正実施勧告、従わない場合の公表が規定された。なお、同じ 1986 年に同法の施行に伴い、高年齢者雇用率制度は廃止されている。

これ以降、企業の雇用管理に踏み込む形で、いわば内部労働市場の機能を強化することにより高齢者の雇用の確保が図られた。1990 年には高年齢者雇用安定法が改正され、定年後 65 歳までの再雇用について、事業主に対し努力義務が課せられた。また、1994 年には高年齢者雇用安定法が改正され、60 歳定年の努力義務規定が強行規定となるに至る（ただし全面施行は 1998 年 4 月から）。1994 年には、60 歳定年を定める企業数の割合は、77.1%に及んでいた。つまり、60 歳定年が努力義務化された時点で一律定年制を定める企業のうちの過半が、義務化された時点では 8 割弱が、60 歳定年を導入していたことになる⁴。

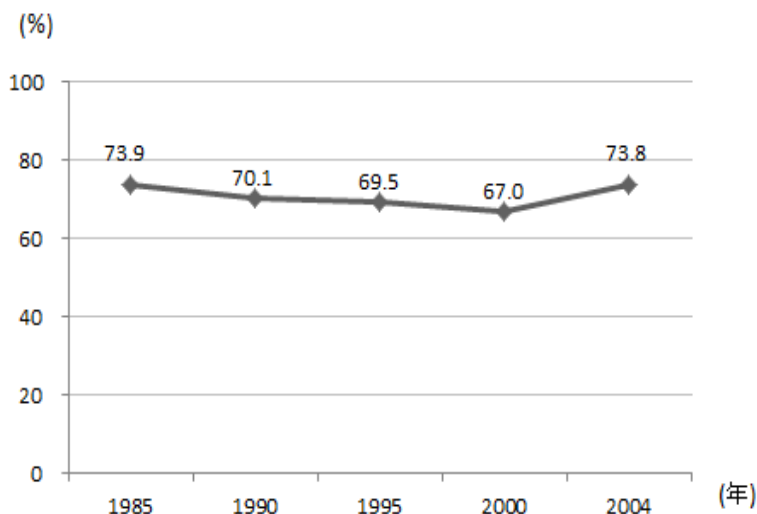
1994 年は年金でも重要な改正が行われた。厚生年金の定額部分の支給開始年齢を、2001

³ 1973 年には雇用対策法が改正され、国が定年の引上げを促進する旨が宣明された。第 1 次石油危機は、この直後に起こる。

⁴ 60 歳以上の定年でみると、60 歳定年努力義務化の時点（1986 年）で 56.6%、義務化の時点（1994 年）で 84.1%の導入割合となる。

年から2013年にかけて60歳から65歳に引き上げるようになった（女性は5年遅れで引上げ）。2000年には高年齢者雇用安定法の改正により、65歳までの安定した雇用確保措置を講ずる努力義務が事業主に課せられ、この中には定年制の廃止も含まれるようになった。また、2004年の高年齢者雇用安定法の改正では、65歳までの継続雇用制度の義務化が図られた。ただし、経営側の反発を受け、過半数代表との労使協定により、基準に該当する者を対象とする制度を導入できることとなった。なお、2004年には、（何歳までかは不明であるが）勤務延長制度・再雇用制度がある企業数割合は73.8%を占めている。

序-3図 一律定年制を定めている企業の、勤務延長制度・再雇用制度がある企業数割合の推移



(注) 厚生労働省「雇用管理調査」より作成

1999年の年金改正では、厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢を、2013年から2025年にかけて60歳から65歳に引き上げるようになった（女性は5年遅れで引上げ）。2012年の高年齢者雇用安定法の改正により、労使協定による対象者選定基準は廃止されたが、経過措置として報酬比例部分の年金の支給開始年齢引上げスケジュールに従って段階的に基準を廃止することとされた。また、継続雇用の範疇に入る転籍先について、親会社と子会社との間に加え、子会社に当たらない関連会社等も可能とされるに至っている。

こうしてみると60歳定年が努力義務化された1986年以降、内部労働市場の機能が強化されていったように見えるが、一方ではこうした潮目に変化もみられている。バブル経済崩壊後の厳しい不況にあって、中高年齢者の雇用状況は困難な状況に置かれ、募集・採用時の年齢制限を設定しないことが使用者に求められた。2001年には雇用対策法が改正され、労働者の募集・採用について、年齢に関わりなく均等な機会を与えるよう努める義務が事業主に課されるようになった。これは、再就職を促進するという点で外部労働市場と親和的である。ただし、長期勤続によるキャリア形成を図るべく新規学卒者等を対象とす

る場合など、10 の場合に年齢制限が認められることになった。一方では内部労働市場とのバランスを取る試みがなされた、といえる。

その後、就職氷河期に卒業して就職できない者が中年層となり、年長フリーター問題として浮上してきたことを背景に、2007 年の雇用対策法改正では年齢制限の禁止が強行規定となった。年齢制限が認められる例外は一部削除されたが、定年を上限として、当該年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合などは、例外事由として省令に位置づけられている。なお、60 歳以上の高年齢者等に限定して募集・採用を行う場合も例外とされており、日本的雇用慣行との調和や、定年後の再就職の円滑化など、多様な目的が例外規定には込められているように映る。

雇用情勢の厳しい高年齢者の雇用を確保するために、内部労働市場と外部労働市場の両方の機能が動員されてきた、ということができよう。社会経済情勢によりその軸足の位置は変ってきたが、高年齢者の雇用は両者が交錯した領域であること自体には変りはない。労働力不足が指摘される今日の下でも、高齢者を戦力として確保するため、内部労働市場、外部労働市場のそれぞれで様々な工夫が試みられるであろう。上記のような経緯にかんがみると、高齢者雇用において継続雇用（内部労働市場）・中途採用（外部労働市場）それぞれの機能がどのような現状にあるのか、という本稿の視角は、今日的にも意義があるものと考えられる。

3 JILPT 高齢者雇用研究における本稿の位置付け

JILPT では、個々の調査研究テーマについて、5 年間の中期計画期間で計画的に調査研究活動を行っている。現在は、第 4 期中期計画期間（2017 年度～2021 年度）に該当する。その前の第 3 期中期計画期間（2012 年度～2016 年度）においても、高齢者雇用に関する調査研究の蓄積がなされた。同期間においては、制度改正の影響があった。具体的には、2013 年度から改正高年齢者雇用安定法が施行され、継続雇用の対象者を労使協定で限定できる仕組みが廃止された。これを受けて第 3 期における調査研究の重点は、65 歳までの雇用については、雇用確保から賃金制度などの雇用管理等に軸足が移行している。また、雇用確保に関していえば、65 歳以降の高齢者が調査研究の中心に置かれた。

上述のとおり、高齢者雇用では、内部労働市場と外部労働市場が交錯している。現在 JILPT では、第 4 期中期計画期間における研究の一環として、産業構造や人口構造が大きく変化する中で、日本の長期雇用システムはどのような現状にあり、どのような方向に向かっているのか、企業、労働者、社会全体など多様な視点からのアプローチによって分析に取り組んでいる⁵。65 歳後は、就労・社会貢献・引退など幾つかの岐路に立たされるが、生産年齢人口の減少等を踏まえると、65 歳以降の就労は喫緊の課題であり続けるであ

⁵ この研究自体は第 3 期中期計画期間から行われてきている。

ろう。本稿の目的は、65歳以降の高齢者雇用について、内部労働市場や外部労働市場がどのように機能しているのか現状を確認することにある。労働市場の特性別に現状を把握した結果、特性ごとに相違があるのなら、就労に結びつけるためにはこうした相違を踏まえた対応が必要になる。

第3期中期計画期間においては、内部労働市場・外部労働市場に係る研究が個別に行われている。まず、内部労働市場に関連する研究として鎌倉（2016）（2017）は、希望者全員が65歳以降も働ける企業を増加させたり、65歳以降は働くことができない企業を減少させたりする要因について分析している。これによれば、50代の時点である程度の離職があった企業ほど、65歳以降に全員就業可能となりやすい、という結果が導出されている。そして、企業が50代での諸々の待遇悪化による自発的離職者の増大といった方策を選択するリスクがある旨を指摘している。離職を促すことは企業の反応として合理的ということになるが、併せて、こうした反応にはリスクがあり、配慮が必要となる旨を指摘している。一方、65歳以降は全員雇用されなくなることを抑える方策として、60歳前後の賃金下落率を減らすよう企業に働きかけることを、推計結果に基づき提言している。

次に、外部労働市場に関連する研究として、堀（2016）はどのような企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか、分析を行っている。その結果、正規労働者については、定年後の高年齢者に対して成果に基づいた賃金の支払いを望む企業ほど、高年齢者の採用確率が高まること、定年制度のない企業で中途採用を実施する可能性が高いことなどを明らかにした。浅尾（2016）（2017）は「労働力調査」のデータから、65～69歳層で仕事をしている人の多くが転職を経験していることが推測される、と指摘している。また、JILPTが2015年に実施した「中高年の転職・再就職調査」からは、60代後半層の就業を高めるためには、60代における転職が円滑に行われることが一つの大きな課題であることを導出した。

それぞれ個別に65歳以降の高齢者の就労における、内部労働市場または外部労働市場の機能について調査分析を行った、ということができ、有益な実証結果が得られている。本稿では、同じ調査と同様の検証の枠組みを用いて、内部労働市場と外部労働市場の状況を同じ「土俵」の中で調べ、比較を行うことにより、65歳以降の雇用を推進する駆動力は何かを確認したい。別個に分析するのではなく、両者を比較することによってみえてくることがあるものと思われる。また、内部労働市場・外部労働市場の比較は、企業側からみた状況のみならず、労働者側からもみることにより、さらに事実発見が積み重ねられるのではないかと考える。本稿では企業側、労働者側双方の視点に配意しつつ、65歳以降の雇用に関わる労働市場のあり方について検証する。これらによって、65歳以降の高齢者雇用の促進に関連する上記先行研究に知見の蓄積を加え、第3期中期計画期間における研究の補充を図りたい。併せて、第4期中期計画における課題の一端を見出したいと考える。

4 本稿の構成

本稿は企業、労働者の双方から 65 歳以降の雇用促進策について検証するものであるが⁶、まずは使用する調査について言及する。JILPT では、第 3 期中期計画において企業のみならず、高齢者に対するアンケートも行ってきた。これらの概要については「JILPT 第 3 期プロジェクト研究シリーズ No.2 人口減少社会における高齢者雇用」(田原 (2017)) に譲ることとするが、本稿ではこれらの調査研究のうち、「高齢者の雇用に関する調査(企業調査)」⁷(以下「企業調査」という。)及び「60 代の雇用・生活調査」⁸(本調査は 60 代層の個人を対象とするものであるが、本稿ではこのうち労働者を抽出して検証するものであり、企業調査との対比上からも以下「労働者調査」と呼ぶことにする。)の個票を活用する。前者は、第 3 期中期計画における企業調査の中核的な位置を占めており、前述した鎌倉 (2016) (2017)、堀 (2016) も、この調査に基づき研究を行っている。後者の調査対象は 60 代に限定されているが、定年を契機に役割や労働条件が見直されるなど(今野 (2014) (2017))、就業のあり方が最も変化する只中にあることから、60 代に重点化して調査分析を行う意義は少なからずあると思われる。なお、前者と後者の調査は別個に行っており、相互の関連はなくマッチングして分析することはできない。しかしながら、企業側のみならず労働者側からも調査研究を行うことにより、65 歳以降の雇用のあり方を検討するに当たってのインプリケーションを、さらに豊かにするための素材を提供し得るものとする。

以下、本稿の概要を記す。「第 1 章 内部労働市場と外部労働市場を中心軸とした 65 歳以降雇用の諸相」は、企業の側からみた実態を示す。これは、大別して 2 つの事項から構成される。第一に、継続雇用と中途採用の現況についてである。まず、内部労働市場、外部労働市場それぞれの機能を色濃く有している労働力確保の形態として、継続雇用と中途採用を取り上げる。継続雇用については、65 歳以降で希望する者全員を雇用する企業と、これに加えて基準に該当する場合は 65 歳以降も雇用する企業との 2 つに分ける。一方、中途採用については 65 歳以降の中途採用と、(65 歳以降の雇用を見据えている場合があると考えられる) 55 歳以降の中途採用の双方をみる。これらの組合せによって、現行の 65 歳以降雇用における内部労働市場、外部労働市場がどの程度、どのような重なりをもって機能しているのか、その様相を描出する。第二に、65 歳以降雇用に向けた上記の 4 つの対応が、如何なる要因によって規定されるのかを確かめる。継続雇用または中途採用に関わるそれぞれ 2 つの従属変数間の違い(例えば継続雇用であれば、65 歳以降の就労を希望する者の全員を雇用する企業と、65 歳以降の雇用があり得る企業との間で、規定要因に違い

⁶ 戎野 (2006) によれば、高齢者はこれまで日本的な労使関係の中に生きてきた世代であり、会社の中で自分が成長、自己実現を図っていくことが求められた。しかし今日では他社でも雇われ得る能力が必要とされ、こうした変化の過程の中で高齢者は雇用について様々な問題に直面しているという。

⁷ 「高年齢者の雇用に関する調査(企業調査)」(JILPT 調査シリーズ No.156(2016)) を参照。

⁸ 「60 代の雇用・生活調査」(JILPT 調査シリーズ No.135(2015)) を参照。

があるか否か) をみるとともに、継続雇用と中途採用との間における規定要因の相違についても検証する。これまで 65 歳以降の雇用の推進に資する研究は蓄積されてきたが、本稿はこれらに加えて、僅かではあるが一つの素材を提供したい。

「第2章 労働者からみた 65 歳以降雇用の諸相」は、労働者の側からみた実態を示す。まず、60 代の高齢労働者を、内部労働市場、準内部労働市場、外部労働市場のいずれの機能によって現在就労しているか3分し、それぞれのグループにおける属性別の特徴や、仕事満足度・賃金等収入の比較を行う。本稿では、仕事満足度・賃金等収入を労働者にとっての「望ましさ」を表す代理の指標としている。次に、これらの規定要因を探り、労働市場の態様によって違いがみられるのか否かを検証する。さらに、満足度と賃金に関連すると考えられる、主に人的陶冶に関わる事項（相談機会、資格取得への関与、職務能力分析、仕事内容の変化）について、年齢階級や労働市場の態様ごとに細分化し、実際に関連が検出されるかどうかを確認する。

最後に「終章 企業・労働者双方を通じた課題」において、第1章・第2章を通じて示唆される事柄と、残された課題をまとめる。

第1章 内部労働市場と外部労働市場を中心軸とした65歳以降雇用の諸相

第1節 内部労働市場と外部労働市場の現況

1 分析の枠組み

高齢者雇用はこれまで、定年制の普及状況などを踏まえつつ、内部労働市場の機能と外部労働市場の機能について、軸足の置き方が変えられてきたと解される。65歳以降の雇用促進が課題となっている今日、これらの機能のいずれに軸足が置かれているのであろうか。まず、企業による労働市場の活用のあり方を確認する。このため、65歳以降の高齢者を継続して雇用する場合、高齢者の中途採用を行う場合、これらの双方を活用する場合、65歳以降の雇用を行わない場合に分け、それぞれがどの程度の割合を占めるのかを確認する。使用する調査は、前掲の企業調査である。企業調査では、従業員数50人以上の民間企業20,000社を無作為に抽出し⁹、2015年7月1日現在の状況を企業にたずねている（有効回答数6,187社、有効回答率30.9%）。

65歳の高齢者を継続して雇用するといっても、希望者全員が雇用される場合と、雇用される可能性がある場合とでは、意味合いが異なってくる。後者では、希望者全員が雇用される場合と、希望して基準に当てはまれば雇用される場合とが混在することになる。65歳以降について何らかの雇用している実績があれば、その企業にとって65歳以降の雇用のハードルは、比較的低いといえることができる。ここでは、前者に該当する企業を「65歳以降全員雇用群」、後者に該当する企業を「65歳以降雇用可能群」と呼ぶことにする。定義上、後者は前者を含むことになる^{10・11・12}。

次に、高齢者の中途採用を行う場合は、何歳以降を検証の対象とするかが問題となる。本稿で焦点化している65歳以降に限定するという考え方もあるが、必要な技能、知識や経験をすぐに修得することが困難な職務もある。ゆえに、65歳以降も雇用することを見越

⁹ 農林漁業、鉱業、複合サービス業は除いている。

¹⁰ 後者について基準該当者のみ65歳以降も雇用する企業に限定すると、本来65歳以降の雇用を行わないものとして念頭においた、継続雇用にも中途採用にも属さないグループの中に、希望者全員を65歳以降も雇用する企業（かつ、中途採用を行っていない企業）が含まれてしまう。また、例えば「65歳以降の雇用継続」といった用語は、希望者の全員が雇用継続されるのか否かについて区別されずに使われることも多いと推測される。したがって、本稿では「65歳以降雇用可能群」は、「65歳以降全員雇用群」を包含する概念として設定している。

¹¹ 「65歳以降全員雇用群」「65歳以降雇用可能群」の抽出は、企業調査の間15「65歳以降の高年齢者雇用状況についてお尋ねします。貴社では、希望すれば65歳以降も働き続けることができますか。」に拠っている。

¹² 「65歳以降雇用可能群」には、企業調査問15で「65歳以降も希望者全員が働くことができる」企業と、「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」企業が該当する。設問にはないがこれら以外に、明確な基準を想定してはいないが、人によっては65歳以降まで働ける（働いてもらう）企業があるとみられる。これを考慮すれば、実質的に「65歳以降雇用可能群」に該当する企業割合は、現実にはさらに高いものと見込まれる。

して、それより若い年齢から高齢者の中途活用を図ることがあり得る。そこで、65歳以降の中途採用に加えて、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の定義¹³を踏まえ、55歳以降の中途採用の状況についても確認することにする。前者に該当する企業を「65歳以降中途採用群」、後者に該当する企業を「55歳以降中途採用群」と呼ぶ¹⁴。

2 継続雇用と中途採用の現況

(1) カテゴリーごとの分布の状況

まずは、「65歳以降全員雇用群」と「65歳以降中途採用群」とがどの程度の割合の企業でみられるのか、第1-1-1図に示す¹⁵。ここでは該当する企業の割合について、＜65歳以降全員雇用群のみに該当＞＜双方とも該当＞＜65歳以降中途採用群のみに該当＞＜いずれにも該当しない＞が、順に7.0%、3.4%、15.7%、73.9%であることを表している。4分の3程度の企業は、65歳以降で希望する者全員を継続雇用したり、65歳以降の者を中途採用したりしていないことがわかる。65歳以降の中途採用の実績がある企業の割合は、希望者全員を継続雇用する割合に比べると高い。しかし、65歳以降の中途採用を行った企業の割合は2割に満たず、双方を実施している企業の割合に至っては3.4%にとどまる。

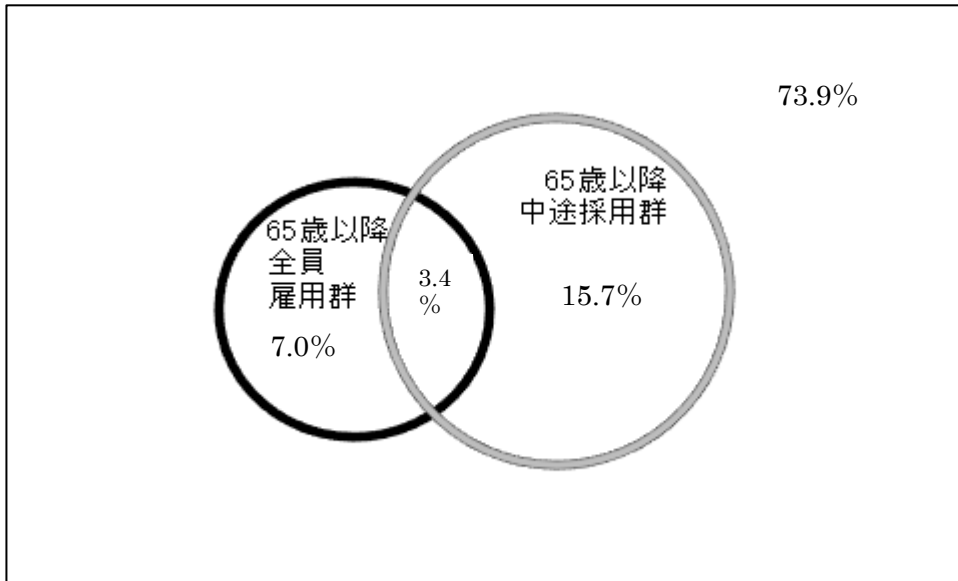
次に、「65歳以降雇用可能群」と「65歳以降中途採用群」とがどの程度の割合の企業でみられるのか、第1-1-2図に示す。該当する企業の割合は、＜65歳以降雇用可能群のみに該当＞＜双方とも該当＞＜65歳以降中途採用群のみに該当＞＜いずれにも該当しない＞が、順に51.1%、16.6%、2.5%、29.8%であることを表している。「65歳以降全員雇用群」に比べて「65歳以降雇用可能群」の占める割合は高く、3分の2程度を占める。双方とも該当している企業の割合は16.6%であり、「65歳以降雇用可能群」の中では65歳以降の中途採用を行う割合は必ずしも高くはない。他方、「65歳以降中途採用群」では大部分の企業が、65歳以降の希望者全員、又は基準に該当する者が継続雇用される状況にある。いずれにも該当していない企業の割合は、第1-1-1図とは異なり3割程度にとどまっている。

¹³ 年齢自体は省令（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則）に規定されている。

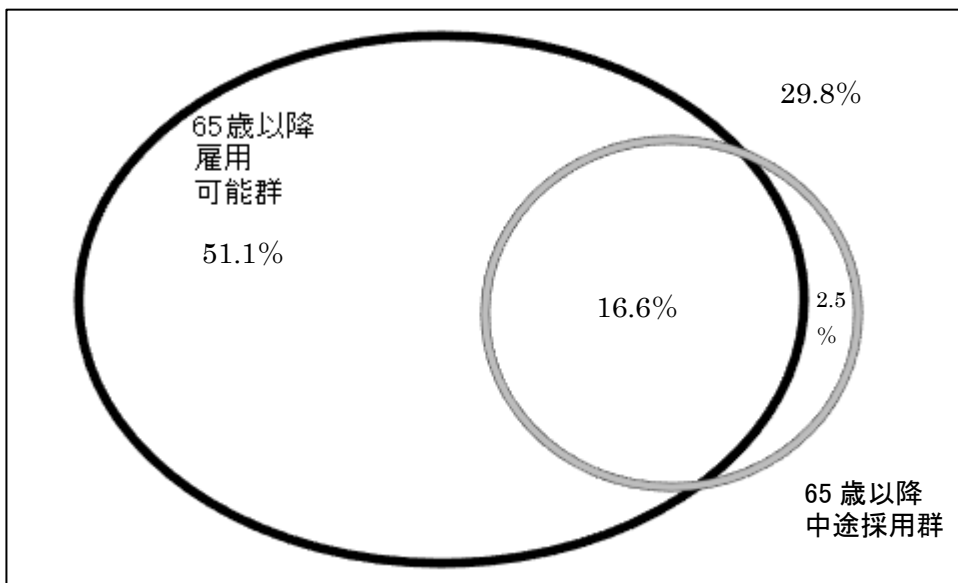
¹⁴ 「65歳以降中途採用群」「55歳以降中途採用群」の抽出は、企業調査の間21「貴社では、昨年（2014年）4月以降、高年齢者にかかわらず中途採用者（非正社員を含む）の採用を行いましたか。」などに拠っている。外部労働市場を活用しているか否かを判断するに当たり、1年強の期間における中途採用の有無が妥当か否かについては、今後さらに検証していく余地がある。

¹⁵ 第1-1-1図～第1-1-4図は、各図で無回答の多い方のカテゴリーに合わせて関係図を作成している。このため、第1-1-1図・第1-1-2図における「65歳以降全員雇用群」「65歳以降雇用可能群」の割合は、第1-1-3図・第1-1-4図におけるそれと異なる値を示す。

第1-1-1図 「65歳以降全員雇用群」と「65歳以降中途採用群」



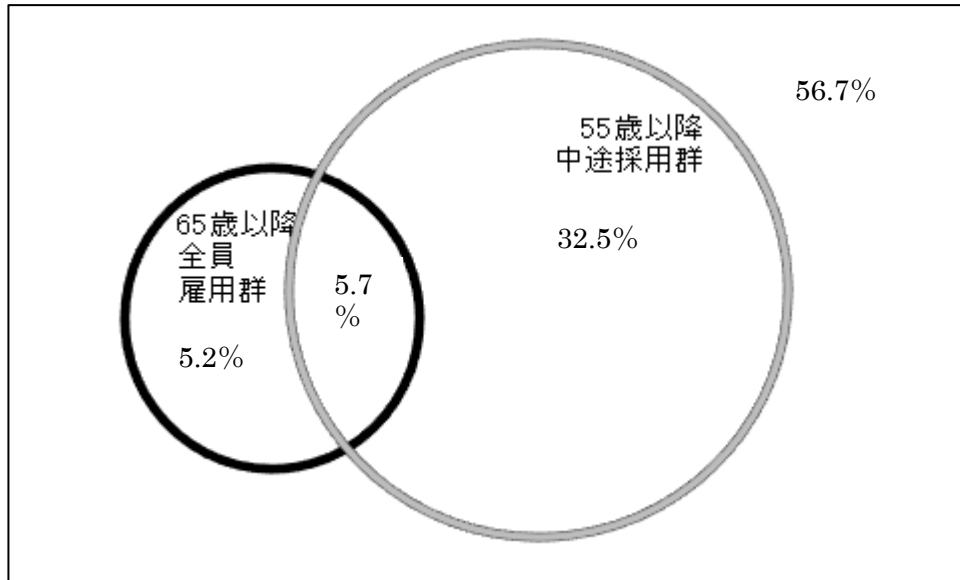
第1-1-2図 「65歳以降雇用可能群」と「65歳以降中途採用群」



中途採用の年齢を65歳以降から55歳以降に変えてみると、上述の分布状況はどのように変化するのであろうか。まず、「65歳以降全員雇用群」と「55歳以降中途採用群」とがどの程度の割合の企業で見られるのか、第1-1-3図に示す。該当する企業の割合は、
 <65歳以降全員雇用群のみに該当><双方とも該当><55歳以降中途採用群のみに該当><いずれにも該当しない>が、順に5.2%、5.7%、32.5%、56.7%であることを表している。第1-1-1図、第1-1-2図と比べると、中途採用群の割合がほぼ2倍となり、65歳以降全員雇用群と比べてさらに中途採用群の方が多くを占める。ただし、「55歳以降

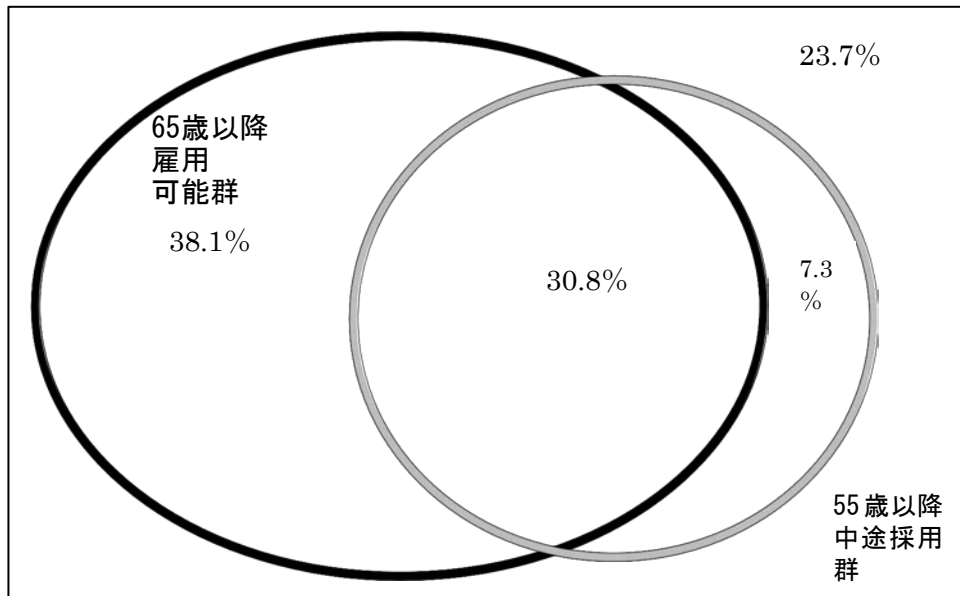
中途採用群」と「65歳以降中途採用群」の企業割合の差は、「65歳以降雇用可能群」と「65歳以降全員雇用群」の差ほど大きくはない。なお、65歳以降全員雇用群のみに該当する企業割合と、双方とも該当する企業割合とは拮抗している。

第1-1-3図 「65歳以降全員雇用群」と「55歳以降中途採用群」



最後に、「65歳以降雇用可能群」と「55歳以降中途採用群」とがどの程度の割合の企業で見られるのか、第1-1-4図に示す。該当する企業の割合は、＜65歳以降雇用可能群のみに該当＞＜双方とも該当＞＜55歳以降中途採用群のみに該当＞＜いずれにも該当しない＞が、順に38.1%、30.8%、7.3%、23.7%であることを表している。65歳以降の継続雇用も55歳以降の中途採用の実績もない企業は、2割程度に留まる。55歳以降の中途採用実績のある企業の大半は、65歳以降の雇用が可能となっている。

第1-1-4図 「65歳以降雇用可能群」と「55歳以降中途採用群」



(2)属性等による相違

ア 属性等の設定

次に、継続雇用のみ、中途採用のみ、あるいはその双方を実施している企業の、属性等による特徴をみることにする。まず、「65歳以降全員雇用」「65歳以降雇用可能」のそれぞれと「65歳以降中途採用」の組合せについて、属性別の割合を第1-1-1表に記載している。属性等は表側に掲げており、以下、個々の事項について解説する。業種に関しては、高齢期における転職先の産業として、建設業、運輸業、医療・福祉などが挙げられること（浅尾（2017））等を踏まえ設定している。正社員数については、特に若年者を採用できない環境にあって正社員の数が少ない場合は、65歳を過ぎても継続雇用される場合が多いのではないかと考えられることから設定した。労働組合・常設の労使協議機関については、65歳以降の高齢者雇用の確保に関して、労働組合等が何らかの役割を果たしているのか否かを把握するためのものである。また、定年については、定年がないか、65歳以上の場合には、65歳以降の者が全員雇用される割合が高いと考えられることによる。

第1-1-1表 属性等による各群の特徴（65歳以降中途採用の場合）

業種	X ₁ : 65歳以降全員雇用 Y ₁ : 65歳以降中途採用			X ₂ : 65歳以降雇用可能 Y ₁ : 65歳以降中途採用				
	X ₁ のみ 該当群	X ₁ , Y ₁ 双方 該当群	Y ₁ のみ 該当群	X ₂ のみ 該当群	X ₂ , Y ₁ 双方 該当群	Y ₁ のみ 該当群		
	列和 (%)			列和 (%)				
	n	355	173	786	n	2607	832	127
建設業		10.1	4.6	5.6		10.0	5.6	3.9
製造業		29.6	11.0	18.8		32.0	17.5	16.5
電気・ガス・熱供給・水道業		0.6	0.6	0.5		0.4	0.4	1.6
情報通信業		1.1	0.0	0.6		2.1	0.5	0.8
運輸業		11.5	22.0	12.1		10.2	14.7	8.7
卸売・小売業		13.8	8.1	15.0		19.3	11.8	26.8
金融・保険業		0.0	0.0	0.8		0.5	0.4	2.4
不動産業		1.7	0.0	0.9		0.9	0.7	0.8
飲食業・宿泊業		5.9	6.9	6.4		4.0	6.5	6.3
医療・福祉		3.4	6.4	6.5		2.7	6.7	4.7
教育・学習支援業		1.1	0.6	2.0		1.3	1.6	3.1
サービス業		17.5	39.3	28.0		13.5	31.5	20.5
その他		3.7	0.6	2.8		3.0	2.2	3.9
正社員数	n	355	167	784	n	2594	823	128
～49人		14.9	6.6	4.5		8.6	5.3	1.6
50～99人		45.9	34.1	29.7		45.8	31.3	25.0
100～299人		32.7	41.9	39.8		34.8	40.2	39.8
300～999人		5.4	11.4	18.8		8.8	17.4	18.0
1000人～		1.1	6.0	7.3		2.1	5.7	15.6
労働組合・常設の労使協議機関	n	343	168	774	n	2514	814	128
あり		15.2	25.0	23.5		22.9	21.9	35.9
なし		84.8	75.0	76.5		77.1	78.1	64.1
定年	n	357	177	809	n	2629	856	130
定年なし／定年65歳以上		31.4	48.6	18.4		16.9	27.0	3.1
定年60～64歳		68.6	51.4	81.6		83.1	73.0	96.9
社歴(年)		44.7	38.7	43.8		47.9	43.3	40.5
従業員数(人)		145.1	406.2	498.2		203.4	414.6	915.5
正社員割合(%)		76.0	58.2	62.2		77.1	60.8	65.7
55歳時給与－入社時給与〔100〕		76.8	47.1	86.4		92.3	74.9	111.6
60歳前後の賃金下落率(%)		21.0	13.1	23.2		25.7	19.8	33.3
評価に基づく高齢者賃金に対する意識		3.8	3.9	3.8		3.7	3.9	3.5

(注1)「業種」から「定年」までの4項目については、3群の間における最大値と最小値とで10ポイント以上の差がある箇所に、網掛けをしている。

(注2)「業種」から「定年」までの個々のnについては、設問により有効回答数が異なるため一致しない。

(注3)「55歳時給与」は、入社時給与を100とした場合の、55歳時における平均的な給与月額を指す。

(注4)「評価に基づく高齢者賃金に対する意識」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」について、「そう思う」から「そう思わない」までの5段階の回答に、順に5.4.3.2.1を割り振ったものである。

同表ではこの他に、重要と考えられる事項の平均値を示している。社歴は、設立年から調査時点の年（2015年）までの期間であり、これは社内の年齢別の人員構成に影響を及ぼすと考えられる。社歴の長い企業にあっては、長期にわたって勤め続け、会社のために必要な能力を有しつつ働く65歳以降の高齢者が実際に存在し、この事が継続雇用を促している可能性がある。従業員数については、小規模企業では65歳以降も戦力として会社に残る場合が多いと見込まれること、他方で大企業では必要とされる職務が多く、中途採用によって新たに高齢者を雇い入れる余地が大きいと見込まれることから設定した。正社員割合については、貢献の度合いと賃金との乖離幅が小さい非正規労働者が多ければ、つまり正社員割合が少なければ、同じく「短期決済型」であり乖離幅の小さい高齢者の中途採用を雇用管理上行きやすくなるのではないかと考えたことによる。

続く3つの事項は、いずれも賃金制度に関わる。JILPTの第3期中期計画期間における高齢者雇用の研究では、賃金制度の及ぼす影響が重視された。ここではその確認の意味合いもある。①「55歳時給与－入社時給与〔100〕（55歳時給与の指数から100を引いた値）」¹⁶②「60歳前後の賃金下落率」③「評価に基づく高齢者賃金に対する意識」はそれぞれ、賃金カーブの傾き、定年時に賃金が下がる度合い、高齢期に評価に基づいて賃金を支払うことへの賛成の程度を表すものである。①・②は客観的な指標であり、③は主観的な態度を示す。

同表では、どちらか一方に該当する群、双方とも該当する群ごとに（一つの組合せにつき計3群）、これらの属性等の事項の分布あるいは平均値を取りまとめている。

イ 事項別にみた結果

まず、「65歳以降全員雇用群（X1）」と「65歳以降中途採用（Y1）」について、前者のみに該当している群（「X1のみ該当群」）、双方に該当している群（「X1、Y1双方該当群」）、後者のみに該当している群（「Y1のみ該当群」）の3群に分け、群ごとにみた各事項の分布状況¹⁷または平均値を比較する。

業種について、「X1のみ該当群」では製造業（29.6%）が相対的に多い。そして、「X1、Y1双方該当群」ではサービス業（39.3%）、運輸業（22.0%）が多い。また、正社員数について、「X1のみ該当群」では99人以下の規模に傾斜した分布となっている。他方、「Y1のみ該当群」では「300～999人」が他の群と比べて多い。定年の欄で特徴的なのは、定年がないか、定年が65歳以上であるかのいずれかに該当する割合が「X1、Y1双方該当群」

¹⁶ 企業調査の結果によれば、初任給を100とした場合の最も高い平均的な給与月額は、55歳時給与の193.2となっている。

¹⁷ 第1-1-1表では、各群の事項ごとの分布状況（「業種」「正社員数」「労働組合・常設の労使協議機関」「定年」）は、各群の相対的な比較を行うため列和となっている（後述する第1-1-2表においても同じ。）。

で最も多く、48.6%とほぼ半分を占めている。「Y1のみ該当群」でこれが最も少なく、逆に定年が60-64歳である割合は最も高くなっている。

社歴についてであるが、「X1のみ該当群」「Y1のみ該当群」が同水準で、順に44.7年、43.8年となっている。「X1、Y1双方該当群」はこれらに比べると短い(38.7年)。従業員数は、「Y1のみ該当群」が最多で(498.2人)、「X1のみ該当群」が最少(145.1人)、「X1、Y1双方該当群」はその間の値となっている(406.2人)。正社員割合は、「X1のみ該当群」で最も高く(76.0%)、「Y1のみ該当群」(62.2%)、「X1、Y1双方該当群」(58.2%)の順に続く。

賃金制度の中では、「55歳時給与 - 入社時給与〔100〕」「60歳前後の賃金下落率」で各群の違いが際立つ。前者では「Y1のみ該当群」が86.4と最大、「X1、Y1双方該当群」が47.1と最小である。後者では「Y1のみ該当群」が23.2%と最大、「X1、Y1双方該当群」が13.1%と最小である。特に65歳以降の継続雇用と中途採用の双方を実施している企業では、賃金カーブの傾きが緩く、定年という労働条件をリセットする時点においても賃金が比較的下がらない傾向が顕著である。

次に、「65歳以降雇用可能群(X2)」と「65歳以降中途採用(Y1)」について、前者のみに該当している群(「X2のみ該当群」)、双方に該当している群(「X2、Y1双方該当群」)、後者のみに該当している群(「Y1のみ該当群」)の3群に分け、群ごとにみた各事項の分布状況または平均値を比較する。

業種別にみると、「X2のみ該当群」において製造業の割合が相対的に高い(32.0%)。「X2、Y1双方該当群」では、サービス業の割合が高い(31.5%)。なお、「Y1のみ該当群」では卸売・小売業の割合が高い(26.8%)。正社員数にあつては、「X2のみ該当群」で比較的小規模に属する「50~99人」で45.8%と多くなっている。労働組合・常設の労使協議機関がある割合については、「Y1のみ該当群」で35.9%と、相対的に高い値を示す。定年に関しては、「X2、Y1双方該当群」で定年がないか、65歳以上である割合が比較的高い(27.0%)。定年が60~64歳である割合は、「Y1のみ該当群」では96.9%と100%に近い値を示す。

社歴は、長い方から「X2のみ該当群」(47.9年)、「X2、Y1双方該当群」(43.3年)、「Y1のみ該当群」(40.5年)の順となっている。従業員数は「Y1のみ該当群」が最多で(915.5人)、「X2、Y1双方該当群」(414.6人)や「X2のみ該当群」(203.4人)に比べて相当多い。正社員割合は、「65歳以降全員雇用群(X1)」と「65歳以降中途採用(Y1)」のケース(表1-1-1の左半分)と同様の傾向を示している。

賃金制度でみると、賃金カーブの傾きは「Y1のみ該当群」が最も急で(111.6)、「X2、Y1双方該当群」が最も緩やかである(74.9)ことが示唆される。60歳時の賃金下落の幅は、「Y1のみ該当群」で最大(33.3%)、「X2、Y1双方該当群」で最小(19.8%)となっている。これらの値は、表1-1-1の左半分のように、65歳以降の希望者全員を雇用する企業のケースに比べると大きくなっている。定年後の高齢者の賃金を評価に基づいて行う

ことについては、「X₂、Y₁ 双方該当群」で最も肯定的であり (3.9)、「Y₁ のみ該当群」では 3.5 と、比較的低い値を示す。

ウ 各群の特徴のまとめ

イで事項別の特徴を概観したが、これに基づき各群の特徴をまとめてみよう。65 歳以降の雇用を内部労働市場（継続雇用）、外部労働市場（中途採用）のいずれにおいて確保するのかについては、大別すると内部労働市場のみを活用する群、外部労働市場のみを活用する群、双方を活用する群に分かれる。内部労働市場のみを活用している群（「X₁ のみ該当群」または「X₂ のみ該当群」）については、製造業に多く、従業員数が少ない一方で正社員割合は高く、社歴が長いという特徴が浮かび上がる。また、外部労働市場のみを活用している群（「Y₁ のみ該当群」）では、従業員数が多く、労働組合・常設の労使協議機関のある企業が群間の比較では多くなっている。定年については 60～64 歳で設定されているケースが大勢を占め、60 歳を境に賃金が比較的大きく下落する。また、賃金カーブの傾きも、3 群の中で最も急であることが示唆される。内部労働市場・外部労働市場の双方を活用している群（「X₁、Y₁ 双方該当群」または「X₂、Y₁ 双方該当群」）はサービス業や運輸業で多く、定年がないか 65 歳以上である割合が、3 群の中では高い。従業員数や正社員数に際立った特徴は見出し難いが、正社員割合は低い。また、賃金カーブの傾きも、60 歳時の賃金下落も、最も緩やかな群であることが示唆される。

単純化の誇りを恐れずにいえば、65 歳以降の雇用に関し外部労働市場（中途採用）のみに拠る企業については、『従業員規模が大きく、労働組合等が他の群と比較すれば多くの割合で存在する。年功賃金の傾きは急であるが、60 歳前後のタイミングで賃金を大きく下方調整する。多くの場合、定年は 65 歳までで設定される。』といった像が浮かび上がる。外部労働市場（中途採用）も内部労働市場（継続雇用）も活用する企業については、『サービス業や運輸業の中堅規模で正社員割合の低い企業に比較的多く、定年がないか 65 歳以上である割合が他に比べると高い。入社してからの賃金カーブの傾きは緩やかで、60 歳前後での賃金の下方調整幅は小さい。評価に基づく賃金を容認する傾向にある。』となる。最後に、内部労働市場（継続雇用）のみに頼る企業については、『製造業の、従業員規模が比較的小さく正社員割合の高い、社歴の長い企業に多くみられる。賃金カーブの傾きなど賃金制度の特性は、中途採用のみに頼る企業と双方を活用する企業の中間に位置する。』という特性が表れている。

エ 補足 - 55 歳以降中途採用の場合 -

これまで 65 歳以降の者を中途採用した実績のある企業に焦点を当ててきたが、55 歳以降の者を中途採用した実績のある企業の場合にはどうか。結果を参考までに第 1 - 1 - 2 表に取りまとめた。

第1-1-2表 属性等による各群の特徴（55歳以降中途採用の場合）

		X ₁ : 65歳以降全員雇用 Y ₂ : 55歳以降中途採用			X ₂ : 65歳以降雇用可能 Y ₂ : 55歳以降中途採用			
		X ₁ のみ 該当群	X ₁ , Y ₂ 双方 該当群	Y ₂ のみ 該当群	X ₂ のみ 該当群	X ₂ , Y ₂ 双方 該当群	Y ₂ のみ 該当群	
		列和 (%)			列和 (%)			
業種	n	300	327	1844	n	2205	1756	415
建設業		10.0	7.3	7.2		10.1	7.7	5.3
製造業		31.0	15.0	22.8		33.6	20.9	24.8
電気・ガス・熱供給・水道業		0.3	0.9	0.6		0.4	0.4	1.7
情報通信業		1.0	0.3	1.4		2.1	0.9	2.7
運輸業		8.7	23.5	12.8		9.4	15.5	9.6
卸売・小売業		14.7	8.6	16.9		19.7	13.7	23.9
金融・保険業		0.0	0.0	1.2		0.5	0.6	2.9
不動産業		1.7	0.6	0.7		0.9	0.7	0.7
飲食業・宿泊業		6.3	6.4	5.3		3.5	5.9	3.6
医療・福祉		3.3	5.8	5.5		2.4	6.0	3.6
教育・学習支援業		1.3	0.3	1.7		1.3	1.4	2.2
サービス業		17.3	30.3	21.1		12.8	24.2	15.4
その他		4.3	0.9	2.7		3.3	2.2	3.6
正社員数	n	299	314	1842	n	2195	1740	416
～49人		16.1	8.3	4.4		9.3	5.4	3.1
50～99人		46.5	41.1	33.2		48.1	35.5	29.6
100～299人		32.4	36.0	41.7		32.8	41.2	39.7
300～999人		4.0	10.5	15.1		8.1	13.9	16.6
1000人～		1.0	4.1	5.6		1.7	4.0	11.1
労働組合・常設の労働使協議機関	n	289	318	1801	n	2126	1704	415
あり		14.9	19.8	25.8		22.5	22.4	35.2
なし		85.1	80.2	74.2		77.5	77.6	64.8
定年	n	301	331	1891	n	2223	1797	425
定年なし／定年65歳以上		30.2	45.6	16.4		16.5	24.6	4.7
定年60～64歳		69.8	54.4	83.6		83.5	75.4	95.3
社歴(年)		45.9	38.5	45.2		48.4	44.1	45.0
従業員数(人)		136.9	293.7	434.5		186.8	312.9	837.0
正社員割合(%)		76.5	65.0	67.4		78.5	66.2	70.5
55歳時給与－入社時給与〔100〕		77.6	53.9	89.8		93.2	80.1	104.1
60歳前後の賃金下落率(%)		22.5	14.9	24.7		26.4	21.3	32.5
評価に基づく高齢者賃金に対する意識		3.8	3.9	3.8		3.7	3.8	3.7

(注1)「業種」から「定年」までの4項目については、3群の間における最大値と最小値とで10ポイント以上の差がある箇所に、網掛けをしている。

(注2)「業種」から「定年」までの個々のnについては、設問により有効回答数が異なるため一致しない。

(注3)「55歳時給与」は、入社時給与を100とした場合の、55歳時における平均的な給与月額を指数を示す。

(注4)「評価に基づく高齢者賃金に対する意識」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」について、「そう思う」から「そう思わない」までの5段階の回答に、順に5.4.3.2.1を割り振ったものである。

第1-1-2表の左半分は、「65歳以降全員雇用群」と「55歳以降中途採用」について、前者のみに該当している群（「X₁のみ該当群」）、双方に該当している群（「X₁、Y₂双方該当群」）、後者のみに該当している群（「Y₂のみ該当群」）に分け、属性等の別に群ごとの割合、平均値を記している。また、第1-1-2表の右半分は、「65歳以降雇用可能群」と「55歳以降中途採用」について、前者のみに該当している群（「X₂のみ該当群」）、双方に該当している群（「X₂、Y₂双方該当群」）、後者のみに該当している群（「Y₂のみ該当群」）に分け、属性等の別に群ごとの割合、平均値を記している。

属性等別にみた各群の特徴は、第1-1-1表における場合とほぼ同じ傾向を示す。違いを述べれば、まず、双方に該当する群におけるサービス業の割合が、第1-1-1表における値よりも低くなっていることが挙げられる。また、従業員数についてはどの群をみても、第1-1-1表より少ない値を示している。

3 現況から得られる示唆

第1節では、65歳以降の雇用に関する内部労働市場と外部労働市場の現況を紹介した。以下、この結果からの示唆を指摘する。

- ① 希望者全員が働ける企業に、希望したら基準に該当する者は働ける企業までを加えると、該当する企業の割合は3分の2程度となる。この結果からは、65歳以降の継続雇用は進展しており、希望者全員が継続雇用されるようになるに当たっての裾野が、ある程度広がっているように見える。

しかし、65歳以降で希望者全員を雇用する企業は、本稿によれば1割程度に過ぎない¹⁸。両者の間には大きな差がある。仮に65歳以降の希望者全てが雇用される社会が目指されるのであれば、どのような方法で、どのようなスケジュールでこうした懸隔を埋めていくのが鍵となる¹⁹。裾野をさらに広げていくためには個別の65歳以降の高齢者を雇う場合の支援が、全員雇用を広めるためには企業における65歳以降の雇用管理の変革に対する支援が有効であるが、両者の間にあるミッシングリンクを埋め

¹⁸ 厚生労働省「平成29年『高齢者の雇用状況』集計結果」によれば、66歳以上希望者全員の継続雇用制度を有している企業の割合は5.7%となっており、企業調査の10.4%と異なる数値になっている。企業調査では、希望すれば65歳以降も働き続けられるかどうかをたずねている。その調査設計を勘案すると、両者とも65歳までの法定義務を超えて希望者全員が働ける企業の比率を概ね集計している点では変りはないが、65歳が含まれているか否かがこうした差異をもたらしていると推察される。

¹⁹ 単純な比較はできないが、前述したとおり、60歳定年を努力義務化した1986年時点で、60歳定年企業の割合は半数を上回った程度であった。これが義務化された1994年時点では、8割弱となっていた。厚生年金の支給開始年齢が、55歳から60歳に引き上げられていたことなどが、60歳定年企業の割合が高まった一因であると思われる。では、希望者全員を雇用する企業の割合を、現行の1割程度から上方に向かわせる推進力は何か、割合が上昇するのにどの程度の期間がかかるのかについては、多方面からの検証を要しよう。

る手立ての重要性が、一層高まっていると思われる。「65歳以降雇用可能群」から「65歳以降全員雇用群」への移行を促進する手立ては何か、探り当てる意義は大きい。

- ② 業種、社歴といった属性等によって各群の特徴をみたところ、65歳以降の希望者全員を雇い入れる企業については、65歳以降の雇用が可能であるとする企業と比較すると、(中途採用がなければ)製造業の割合が高く、従業員規模が小さい点などで類似している。両者の相違が目立つのは賃金制度であり、希望者全員を雇用する企業の方が、賃金カーブの傾きが緩く、定年前後の賃金下落率も小さい。65歳以降の雇用が可能であるとする企業と、65歳以降の希望者全員を雇い入れ、かつ、65歳以降の中途採用も行っている企業とを比較すると、賃金制度の違いは一層顕著になる。「65歳以降雇用可能群」から「65歳以降全員雇用群」への移行の鍵は、賃金カーブの傾きが緩いこと、定年前後にあまり賃金が下落しないことが握っている可能性が示唆される²⁰。

- ③ 65歳以降の高齢者を雇用する方法は、継続雇用に限られない。中途採用を充てることもある。これを踏まえて本稿では4つの群を設定したが、導入企業の割合からみた各群の大小関係は、「65歳以降雇用可能群」>「55歳以降中途採用群」>「65歳以降中途採用群」>「65歳以降全員雇用群」となった。65歳以降の者を中途採用した実績のある企業は2割程度、55歳以降にまで広げれば4割程度に及ぶ。外部労働市場を活用して高齢者を雇い入れるウエイトは、決して低いとはいえない。

また、中途採用を活用する群については、65歳以降を全員雇用する群との重なりについては大きい訳ではない。65歳以降の希望者全員の雇用と中途採用については、それぞれ別個に推進策を講じていく必要があることが示唆される。他方、65歳以降の者を雇用したことがある群と中途採用の実績がある群とは、大部分が重なっている。高齢者の中途採用を行った実績のある企業に対する、65歳以降継続雇用の促進のあり方については、対象の多くが重なることを念頭に置く意義があることがうかがえる。煎じ詰めれば、中途採用の推進は、65歳以降を雇用する裾野の拡大にもつながると考えられる。

²⁰ この考えは第1-1-1表・第1-1-2表に基づくものであるが、これらの表では表頭と表側の関連をみているに過ぎず、因果関係はわからない。ここでの論は、あくまで可能性を示唆するにとどまる。65歳以降の希望者全員を雇用するのであれば、定年前後における賃金の下落幅を抑制することになる、という方向の関係があるかもしれないが、後述の推計で記すとおり、少なくとも後者が前者を規定する旨を指摘することはできると考えられる。

第2節 継続雇用・中途採用への影響要因

1 本節の目的

本節では、＜65歳以降全員雇用＞＜65歳以降雇用可能＞＜65歳以降中途採用＞＜55歳以降中途採用＞について、企業がこれらの行動を採択するのに影響を与えていると予想される要因を、変数をコントロールしつつ確認し、4つの類型間で影響要因の比較を行いたい。上記4つの概念は、第1節におけるそれと同じである。

鎌倉（2016）（2017）、堀（2016）は、変数の設定を含め推計の方式は本稿とは異なるが、本稿と同じ企業調査を活用し、これらに関連する規定要因についてそれぞれ有益な知見を得ている。具体的には、前者は60歳前後での賃金下落率が高い企業では、65歳以降の継続雇用が全員不可となりやすいこと、後者は評価に基づく賃金に肯定的な企業ほど高年齢者の中途採用を実施する可能性が高いことなどを見出しており²¹、賃金制度の影響力の大きさがうかがえる結果となっている。

本稿で行う推計についても、使用する変数を含め推計方式が異なるとはいえ、同じ企業調査を活用していることもあり、65歳以降の雇用を推進する規定要因はこれらとかけ離れない結果が出るものと予想される。では、本稿の意義はどこにあるのか、ということになるが、本稿の狙いは、65歳以降の高年齢者雇用を確保する手法の現状や、促進する要因を、内部労働市場（継続雇用）・外部労働市場（中途採用）という枠組みを用いて、統一的に把握することにある。例えば、ある要因が中途採用を促進しても、一方で継続雇用を抑制するのであれば、当該要因の副作用を考慮しつつ、中途採用を増やす手立てを講じる必要がある。本稿が統一的な把握を試みる意義は、こうした点にある。したがって、本稿では上記の4類型について、使用する変数を含めた推計方式を同一にし比較可能とした上で、規定要因に違いがみられるかどうかを分析する。加えて、これまでの先行研究では導入しなかった変数として、企業による関連政策の認知を取り上げ、政策の有する効果についても検証を試みる。

2 分析の枠組み

企業調査では65歳以降の高年齢者雇用について、「①65歳以降は働くことができない」「②65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」「③65歳以降も希望者全員が働くことができる」のどれに該当するかをたずねている（問15）。③に該当すれば＜65歳以降全員雇用＞、②または③に該当すれば＜65歳以降雇用可能＞に該当するものとして位置づけることにする²²。また、中途採用については、採用実績をたずねている。

²¹ 特に後者は正規と非正規とを分割して分析することに主眼を置いており、この点本稿とは異なる。

²² 前述のとおり、形式的な基準に該当しなくても人によって65歳以降も雇用される事態を想定すると、＜65歳以降雇用可能＞は過少に見積もられている可能性がある点には留意を要する。

具体的には、2014年4月以降（調査時点は2015年7月1日現在）、65歳または55歳以上の中途採用者がいたかどうか、把握可能な設計となっている（問21・問22）。これらの設問を利用して、4類型ごとに該当するか否かに影響を与える要因を、二項ロジスティック分析により探る。従属変数は、4類型それぞれについて該当する場合は1、該当しない場合は0とするダミー変数である。

以下、説明変数について説明する。変数は第1節で使用した属性等をなるべく活用しているが、一部異なったり順序を変えたりしている。

統制変数として、業種が挙げられる。高齢者が就労するのに適性が高い業種と、そうでない業種があると考えられることによる。また、人手不足感が強く、若年者の雇用では必要な人員を充足できないかどうか、65歳以降の雇用のあり方に影響を及ぼすと考えられ、それは業種に反映されるのではないかと想定される。次に、定年がないか、定年があっても65歳以上である場合を1とし、それ以外を0とする変数を採用する。これは、継続して雇用されるか否かに直接影響するものと考えられる。また、社歴、つまり、会社が創設されてからどの程度の期間を経過しているのかについても、統制変数に加える。社歴の長短によって、企業内における人員構成の年齢別構成が変るものと想定される。一般に社歴の長い企業は高齢者の割合が多くなり、65歳以降の雇用に対しても積極的な姿勢を示す可能性がある。

次に、労働者の構成に関わる3つの説明変数を導入する。第一に、従業員数である。継続雇用に関していえば、一般に小規模企業の方が高齢者の雇用が多いといわれるが、企業調査でもそのような傾向がみられるか否かを確認する。また、従業員の規模が大きければ必要とされる職務の種類や量も増え、中途採用の必要性や機会も広がるのではないかと考えられる。次に、正社員割合である。正社員の割合が高ければ、一定の年齢での企業からの退出が求められ、65歳以降も雇用され続けることに困難を来すのではないかと想定される。一般に正社員の待遇は非正規の社員に比べて高く、いつまでもそのような待遇を享受できるような状況は想定し難いことが、その背景にある。最後に、労働組合・常設の労使協議機関があるか否かを、説明変数に加える。労働組合等の高齢者雇用に与える影響については、先行研究ではプラス・マイナス双方の結果が出ている²³。労働組合等の65歳以降の雇用に与える効果については、調査分析を重ね結果を蓄積していく必要があると思われる。

²³ 労働組合の存在によるマイナスの効果について、労使協定により継続雇用制度の対象者の選定基準を定めることができた時期の調査分析ではあるが、山田（2009）は、労働組合のある企業では継続雇用率が下がり、継続雇用者の選別に客観的・具体的基準を設ける傾向が強い、としている。Van Dalen et al.（2015）による欧州6か国の企業を対象とした分析によれば、労働組合に参加している企業では、高齢者を選んで働きやすい環境を形成する一方で、早期退職を促す傾向が強まる。これらに対して鎌倉（2016）（2017）は、労働組合等のプラスの効果、すなわち、労働組合等のある企業では、ない企業に比べて65歳以降就業できない確率が低くなることを導出している。

さらに、賃金制度が与える影響を分析するため、3つの説明変数を定める。第一に、入社時の給与を100とした場合、企業調査で給与が最も高い時期となる55歳時の給与との差がどの程度かを、同調査の質問(F5(2)②)を活用して算出し、説明変数とした。これは、年功賃金カーブの傾きの度合いを表す代理変数といえる。これが大きいほど65歳以降の継続雇用は進まない、というのがここでの仮説である。第二に、60歳前後の賃金下落率を設定した。企業調査では、61歳時点での賃金が60歳直前の水準を100とすると、平均的な水準でどの程度になるかをたずねている(問81(3)②)。これが大きいほど65歳以降の継続雇用は進展し難い、というのが、ここでの仮説である。第三に、評価に基づく高齢者賃金に対する企業の意識である。前二者が賃金制度に基づく「客観的」な数値であるとすれば、この説明変数は企業の「主観的」な判断を表している。企業調査問11では、「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」について「そう思う」「ややそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「そう思わない」の5つから選択して回答することになっているが、これらに5・4・3・2・1を割り振った。この設問は定年後の高年齢者についてたずねているが、評価に基づく賃金決定に対する企業の姿勢を表すものと、ここでは捉えている。貢献と賃金の差が少ない、評価制度に基づく賃金制度について肯定的であるほど、同じく貢献と賃金の差が少ない短期決済型の賃金となるであろう65歳以降の継続雇用、中途採用も進展するのではないかと想定した。

上記の説明変数を用いた分析が基本形となる。さらに、政策の効果を表す2つの説明変数をこれらに加えた推計も行った。付加された説明変数は、特定求職者雇用開発助成金、65歳以降の者に係る雇用保険料免除²⁴を認知している場合をそれぞれ1、認知していない場合を0とするダミー変数である。前者は、高年齢者等をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者(雇用保険の一般被保険者等)として雇い入れる事業主に対して支給する助成金である。対象となる高年齢者の年齢については、雇入れ日現在で60歳以上65歳未満のものと、65歳以降のものがあり、支給額は短時間労働者以外の場合と短時間労働者の場合とで、また、中小企業か否かで分かれている²⁵。後者については、調査時点の2015年7月時点では、65歳以降に雇用された者は雇用保険の適用除外であり、保険料の徴収が免除されていた。2016年3月に成立した雇用保険法等の一部改正により、65歳以降に新たに雇用される者は2017年から加入対象となり、65歳になる前の時点からの継続があるかどうかに関わらず、新規に加入することが可能となった。ただし、保険料

²⁴ 企業調査問17(1)による。この問では、回答企業が、①65歳以降の労働者が雇用保険の加入対象とはなっていないこと、②高年齢継続被保険者(65歳になる前から雇用保険に加入している労働者は、高年齢継続被保険者として継続して65歳以降も加入できることになっていた。)の雇用保険料の納付が免除されていることのいずれかを念頭に置いていると思われる。

²⁵ 企業調査の調査時点は2015年7月1日現在であるが、同年5月1日から、リーマンショック後の雇用情勢の悪化によって引き上げていた中小企業事業主に対する助成額が、当初の額に戻された。なお、2016年4月1日からは、65歳以降の高年齢者の雇入れをより一層促進するという目的から、65歳以降の雇入れに係る助成金の額が引き上げられている。

の徴収は2019年度分まで免除されている。

3 分析結果

<65歳以降全員雇用><65歳以降雇用可能><65歳以降中途採用><55歳以降中途採用>のそれぞれの有無に関して、2で解説した説明変数を用いて二項ロジスティック分析を行った。まず、それぞれの変数の基本統計量を第1-2-1表に掲げる。

第1-2-1表 基本統計表

	n	平均/比率	標準偏差	最大値	最小値
65歳以降全員雇用	5909	0.11	0.31	1	0
65歳以降雇用可能	5909	0.69	0.46	1	0
65歳以降中途採用	5374	0.19	0.39	1	0
55歳以降中途採用	6088	0.38	0.48	1	0
業種	5998	8.42	4.16	13	1
建設業	460	7.7			
電気・ガス・熱供給・水道業	28	0.5			
情報通信業	187	3.1			
運輸業	613	10.2			
卸売・小売業	1141	19.0			
金融・保険業	64	1.1			
不動産業	50	0.8			
飲食業・宿泊業	237	4.0			
医療・福祉	195	3.3			
教育・学習支援業	85	1.4			
サービス業	1000	16.7			
その他	181	3.0			
製造業	1757	29.3			
定年なし/定年65歳以上	6128	0.17	0.37	1	0
社歴	5817	45.86	24.89	424	0
従業員数(対数)	5978	2.11	0.43	4.93	0
正社員割合	5389	0.75	0.25	1	0
労働組合・常設の労使協議機関あり	5816	0.26	0.44	1	0
55歳時給与 - 入社時給与[100]	3932	93.22	58.92	545	-30
60歳前後の賃金下落率	4467	27.10	16.68	80	0
評価に基づく高齢者賃金に対する意識	5691	3.72	1.02	5	1
特定求職者雇用開発助成金の認知	5602	0.63	0.48	1	0
雇用保険料免除の認知	5892	0.89	0.31	1	0

(1)個々の類型の推計結果

ア 65歳以降全員雇用

<65歳以降全員雇用>に該当するか否かに関する分析結果を、第1-2-2表に取りまとめた。第1-2-2表では左側に2項目(「特定求職者雇用開発助成金の認知」「雇用保険料免除の認知」)から構成される政策効果を含まない基本形の推計結果(ケース1)を、右側にこれらを含む形での推計結果(ケース2)を掲げている。(以下、第1-2-3表、

第1-2-4表、第1-2-5表において同じ。)。3(1)及び(2)では、ケース1の部分のみ、すなわち政策効果を含まない基本形について論ずることとする。

第1-2-2表 推計結果<65歳以降全員雇用> (二項ロジスティック分析²⁶)

	65歳以降全員雇用			
	ケース1		ケース2	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
業種(基準:製造業)				
建設業	0.350	1.420	0.370	1.448
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.063	0.939	-0.018	0.982
情報通信業	-1.278	0.279	-18.335	0.000
運輸業	0.217	1.242	0.242	1.274
卸売・小売業	-0.294	0.745	-0.192	0.825
金融・保険業	-18.068	0.000	-18.041	0.000
不動産業	0.485	1.624	0.509	1.663
飲食業・宿泊業	0.489	1.631	0.513	1.670
医療・福祉	0.169	1.184	0.100	1.106
教育・学習支援業	0.139	1.149	0.179	1.197
サービス業	0.625 **	1.869	0.556 *	1.743
その他	-0.208	0.812	-0.156	0.856
定年なし・定年65歳以上	0.917 **	2.501	0.861 **	2.364
社歴	0.000	1.000	-0.001	0.999
従業員数	-0.494 *	0.610	-0.554 **	0.575
正社員割合	-0.434	0.648	-0.428	0.652
労働組合・常設の労使協議機関あり	-0.213	0.808	-0.171	0.843
55歳時給与 - 入社時給与〔100〕	-0.004 **	0.996	-0.005 **	0.995
60歳前後の賃金下落率	-0.018 **	0.982	-0.020 **	0.981
評価に基づく高齢者賃金に対する意識	0.063	1.065	0.059	1.061
特定求職者雇用開発助成金の認知			0.030	1.030
雇用保険料免除の認知			0.612 *	1.844
使用ケース数(N)	2671		2545	
χ^2 乗	191.284**		185.303**	
Nagelkerke R2乗	0.145		0.148	

(注) **:1%未満、*:5%未満で有意であることを示す。

65歳以降の希望者を全員雇用することに影響を与えている要因についてみる。統制変数の中では、定年がないか65歳以上であることが正の効果を与えるのは当然に映る。また、業種別にみるとサービス業のみが有意であり、製造業に比べて全員を雇用する傾向にある。また、従業員数が多いほど、希望者全員を雇用する確率は低くなる。中小零細企業の方が、希望者全員を65歳以降も雇用する傾向にある、といえそうである。さらに、賃金カーブの傾きが急であるほど、また、60歳を境にして賃金が下がるほど、全員雇用には該当し難い傾向がみてとれる。

²⁶ 以下、第1-2-3表から第1-2-6表まで推計方式は全て二項ロジスティック分析であり、これらの表のタイトルにおける推計方式の記載は省略している。

イ 65歳以降雇用可能

次に、＜65歳以降雇用可能＞に該当するか否かに関する分析結果を、第1-2-3表にまとめている。

第1-2-3表 推計結果＜65歳以降雇用可能＞

	65歳以降雇用可能			
	ケース1		ケース2	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
業種(基準:製造業)				
建設業	0.783 **	2.188	0.779 **	2.179
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.578	0.561	-0.472	0.624
情報通信業	-0.447	0.640	-0.410	0.664
運輸業	0.451 *	1.570	0.423 *	1.527
卸売・小売業	-0.136	0.872	-0.109	0.897
金融・保険業	-0.784 *	0.456	-0.921 *	0.398
不動産業	1.017	2.764	0.951	2.590
飲食業・宿泊業	0.424	1.527	0.427	1.533
医療・福祉	0.460	1.584	0.394	1.483
教育・学習支援業	-0.044	0.957	0.006	1.006
サービス業	0.434 **	1.544	0.425 *	1.529
その他	-0.056	0.946	-0.115	0.892
定年なし・定年65歳以上	0.819 **	2.269	0.801 **	2.228
社歴	0.006 **	1.006	0.006 **	1.006
従業員数	-0.648 **	0.523	-0.677 **	0.508
正社員割合	-1.510 **	0.221	-1.442 **	0.236
労働組合・常設の労使協議機関あり	-0.364 **	0.695	-0.344 **	0.709
55歳時給与 - 入社時給与[100]	-0.002 †	0.998	-0.002 *	0.998
60歳前後の賃金下落率	-0.030 **	0.970	-0.030 **	0.970
評価に基づく高齢者賃金に対する意識	0.102 *	1.107	0.102 *	1.107
特定求職者雇用開発助成金の認知			0.070	1.072
雇用保険料免除の認知			0.890 **	2.435
使用ケース数(N)	2671		2545	
χ^2 乗	412.086**		420.732**	
Nagelkerke R2乗	0.203		0.216	

(注) **:1%未満、*:5%未満、†:10%未満で有意であることを示す。

業種別にみると製造業と比較して、建設業、運輸業、サービス業において該当する傾向にある。逆に、金融・保険業では該当しない傾向にある。＜65歳以降全員雇用＞の場合と同様、従業員数が多いほど該当確率は低くなる。社歴は、65歳以降雇用可能か否かに対して、正の影響を与えている。また、正社員割合が多いほど有意に負の影響を与えており、労働組合等がある場合も同様の結果となっている。これら2つの変数は、＜65歳以降全員雇用＞の場合には有意な効果を与えていなかった。賃金制度については、設定した3つの変数がいずれも仮説で期待したとおりの結果を示している。ただし、賃金カーブの傾きに

については10%有意水準にとどまる。

ウ 65歳以降中途採用

さらに、65歳以上の中途採用の規定要因についてみる（第1-2-4表）。

第1-2-4表 推計結果<65歳以降中途採用>

	65歳以降中途採用			
	ケース1		ケース2	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
業種(基準:製造業)				
建設業	0.519 *	1.681	0.464 †	1.590
電気・ガス・熱供給・水道業	1.519 *	4.567	1.716 *	5.562
情報通信業	-0.178	0.837	-0.345	0.708
運輸業	1.020 **	2.772	1.089 **	2.973
卸売・小売業	0.420 *	1.521	0.543 **	1.720
金融・保険業	-0.156	0.856	-0.034	0.966
不動産業	1.053 †	2.866	0.980 †	2.665
飲食業・宿泊業	0.651 *	1.917	0.706 *	2.026
医療・福祉	1.141 **	3.129	1.144 **	3.139
教育・学習支援業	1.212 **	3.359	1.306 **	3.691
サービス業	1.289 **	3.630	1.320 **	3.744
その他	0.497	1.643	0.593	1.809
定年なし・定年65歳以上	0.134	1.144	0.159	1.172
社歴	-0.002	0.998	-0.004	0.996
従業員数	0.697 **	2.008	0.625 **	1.869
正社員割合	-1.691 **	0.184	-1.664 **	0.189
労働組合・常設の労使協議機関あり	-0.205	0.814	-0.266 †	0.766
55歳時給与 - 入社時給与[100]	-0.002	0.998	-0.001	0.999
60歳前後の賃金下落率	-0.019 **	0.981	-0.018 **	0.982
評価に基づく高齢者賃金に対する意識	0.043	1.044	0.039	1.040
特定求職者雇用開発助成金の認知			0.615 **	1.849
雇用保険料免除の認知			0.720 *	2.054
使用ケース数(N)	2450		2338	
χ^2 乗	327.796**		351.463**	
Nagelkerke R2乗	0.207		0.230	

(注) **:1%未満、*:5%未満、†:10%未満で有意であることを示す。

業種別にみると、製造業に比べて建設業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸業、卸売・小売業、飲食業・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業、サービス業で該当確率が高い（さらに、不動産業も10%有意水準ではあるが高い）。定年がないか、65歳以上であることは、中途採用には影響を与えていない。従業員数が多いほど、正社員割合が少ないほど65歳以上の中途採用が行われる傾向にあるが、従業員数が多ければそれだけ求められる職務も多く、高齢期の中途採用は非正規の労働者として採用されがちであることを踏まえれば、これらは自然な結果であるように映る。一方、労働組合等の存在は規定要因とは

なっていない。賃金制度に関わる変数の中で唯一、有意に効いているのは60歳前後の賃金下落率であり、これが小さいほど65歳以降の中途採用が行われる結果となっている。

エ 55歳以降中途採用

55歳以上の中途採用があるか否かの影響要因については、評価の仕方はいろいろ考えられるところではあるが、<65歳以降中途採用>と大きな差のない推計結果となっている(第1-2-5表)。

第1-2-5表 推計結果<55歳以降中途採用>

	55歳以降中途採用			
	ケース1		ケース2	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
業種(基準:製造業)				
建設業	0.794 **	2.212	0.849 **	2.338
電気・ガス・熱供給・水道業	1.113 †	3.043	1.332 *	3.790
情報通信業	-0.186	0.831	-0.245	0.783
運輸業	0.986 **	2.680	1.080 **	2.944
卸売・小売業	0.254 †	1.289	0.350 *	1.419
金融・保険業	0.657	1.929	0.776 †	2.173
不動産業	1.037 *	2.820	1.039 *	2.827
飲食業・宿泊業	0.628 **	1.873	0.727 **	2.068
医療・福祉	1.374 **	3.951	1.484 **	4.409
教育・学習支援業	0.712 *	2.038	0.797 *	2.219
サービス業	0.920 **	2.510	1.003 **	2.726
その他	0.317	1.374	0.391	1.479
定年なし・定年65歳以上	0.077	1.080	0.100	1.105
社歴	-0.002	0.998	-0.002	0.998
従業員数	0.591 **	1.806	0.534 **	1.706
正社員割合	-1.603 **	0.201	-1.652 **	0.192
労働組合・常設の労使協議機関あり	-0.061	0.941	-0.097	0.908
55歳時給与 - 入社時給与[100]	-0.002 †	0.998	-0.002 †	0.998
60歳前後の賃金下落率	-0.018 **	0.982	-0.016 **	0.984
評価に基づく高齢者賃金に対する意識	0.043	1.044	0.040	1.041
特定求職者雇用開発助成金の認知			0.501 **	1.650
雇用保険料免除の認知			0.440 *	1.552
使用ケース数(N)	2702		2571	
χ ² 乗	383.667**		426.561**	
Nagelkerke R ² 乗	0.181		0.209	

(注) **:1%未満、*:5%未満、†:10%未満で有意であることを示す。

製造業と比べての業種の特徴は、有意水準が異なるものの<65歳以降中途採用>でみた場合と概ね変らない。従業員数と、正社員割合が有意に影響を与えていること、60歳前後の賃金下落率が鍵となることも、<65歳以降中途採用>と同様の結果となっている。

(2)4 類型間の比較

以上の4類型の間で、規定要因にどのような相違があるのかをまとめる。まず、内部労働市場の機能を活用する〈65歳以降全員雇用〉及び〈65歳以降雇用可能〉と、外部労働市場の機能を活用する〈65歳以降中途採用〉及び〈55歳以降中途採用〉とで、推計結果の傾向が分かれることを指摘することができる。前者と後者の違いを挙げると、まず、前者で定年がないか又は65歳以降であることは有意に効いているが、中途採用するか否かについては、65歳以降で働けるようにする定年のあり方との関連はない。また、従業員数は全てに有意な影響を及ぼすが、正負の符号が異なっている。すなわち、前者では負、後者では正となっており、小規模企業ほど65歳以上を雇い続ける一方で、高齢者の中途採用は大規模企業ほど実績がある、という傾向が読み取れる。他方、両者に類似する規定要因の傾向もある。賃金制度の影響の中で、60歳前後の賃金下落率は4類型の全てに有意な負の影響を及ぼしている。

次に、類型間の比較を通じた、各類型の特性を指摘する。〈65歳以降全員雇用〉は、他の類型と異なり業種の影響が少なく、正社員割合が影響を与えていない（他の類型では正社員割合が多いほど該当確率が低くなる。）。希望すれば65歳以降の者を雇用し続ける企業は現状では極めて少なく、若年者が採用できないこと等を通じて労働力需給が相当逼迫しているなど、幾つかの要件を満たさなければ、全員を雇用することにはなり難いと推察される。そうした中でも、賃金制度は有意に影響を及ぼしている。特に、4類型に共通する定年前後の賃金の下落率に加えて、賃金カーブの傾きが、与える影響の度合いは小さいものの1%水準で有意な規定要因になっていることが目を引く。仮に65歳以降で希望した者全員を雇用し続けるようにするのであれば、一般的に労働条件が大きく変る定年の前後において、賃金の差を抑えるようにする（例えば、その時々における貢献の度合いと賃金水準とが一致する度合いを高めて、定年の前後で大きな賃金差が生じないようにする）とともに、賃金カーブの傾斜を緩やかにすることが有効となる。これは、高齢社員の活用に向け、現役社員と高齢社員を合わせた社員全体を対象とする人事制度の中で、仕事と成果に基づく賃金制度に再編していくことにつながり得る（高齢・障害・求職者雇用支援機構（2012））。

〈65歳以降雇用可能〉で特徴的なのは、労働組合や常設の労使協議機関がある場合、65歳以降に雇用継続となりにくい、ということである。これは、他の群ではみられない特徴である。もちろん、この結果をもって65歳以降の雇用を促進するに当たり、労働組合等は抑制的な作用を及ぼすと結論付けることはできない。鎌倉（2017）の指摘から示唆されるように、労働組合等は、現行法の枠内すなわち65歳までの継続雇用に関しては、一定の労働条件を担保する機能を果たしている一方で、法の守備範囲を超えた領域には手を及ぼしにくくなっている可能性が指摘できよう。65歳以降に継続雇用される者の選定基準を（基準があっても）明確につくることが困難であれば、65歳以降の雇用に対して必ずし

も積極的とはならないことは、想像に難くない²⁷。もとより、使用者側も対抗的に65歳までの雇用に注力し、それ以降の雇用は考慮しない、という態度をとることもあり得る(山田(2009))。ただし、これは企業調査の範疇を超える事項であり、別途ヒアリングなどを行い、高齢者雇用に対する労使の態度を明らかにする試みが欠かせないと思われる。また、評価に基づく高齢者賃金に対する意識が、4類型の中で唯一影響を及ぼしている。65歳以降の希望者を選抜するに当たって、当人の意欲や能力を評価することは、企業行動として自然であると思われる。高齢者を戦力として捉えるほど、意欲と能力をもった65歳以降の者における雇用可能性は広がるのかもしれない。

次に<65歳以降中途採用>についてであるが、他の類型と比較した場合に際立った特徴がないかのようにみえる。ここで、分析結果の焦点の一つである労働組合等の効果について掘り下げるため、評価に基づく高齢者賃金に対する意識(評価意識)と労働組合等の存在との交差項を導入してみよう。ここでの問題意識は、労働組合や常設の労使協議機関があれば、仕事に対する評価の従業員への伝達機能が高まり、在籍する労働者の理解が得やすくなるので、評価意識が高いほど中途採用を円滑に進めやすくなるのではないかと、いうものである。第1-2-6表は、ケース1に上述の交差項を追加して推計した結果である。これをみると、労働組合等の存在自体は65歳以降の中途採用を抑制する方向に作用するが、交差項は10%有意水準ながらも正の効果を及ぼしている(参考として、労働組合等の有無別にみた評価意識と、<65歳以降中途採用>に該当する割合との関係を示す(第1-2-1図))。ちなみに、他の類型においても同様に交差項を追加して推計したが、こうした効果はみられなかった。

最後に<55歳以降中途採用>についてであるが、他の類型との比較で際立った特徴は見出し難い。

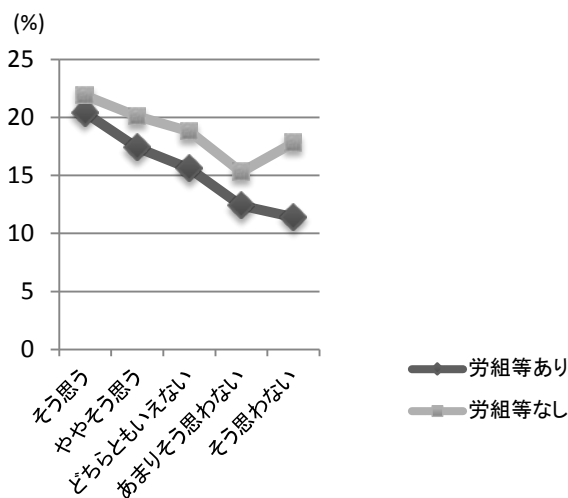
²⁷ こうした斉一的な取扱いを困難にする要素として、個々の従業員によっては65歳以降の就労を希望しない場合があることなどを挙げることができよう。

第1-2-6表 推計結果<65歳以降中途採用> (交差項の有無別)

	65歳以降中途採用			
	交差項なし		交差項あり	
	B	Exp(B)	B	Exp(B)
業種(基準: 製造業)				
建設業	0.519 *	1.681	0.531 *	1.701
電気・ガス・熱供給・水道業	1.519 *	4.567	1.509 *	4.523
情報通信業	-0.178	0.837	-0.168	0.846
運輸業	1.020 **	2.772	1.037 **	2.821
卸売・小売業	0.420 *	1.521	0.415 *	1.514
金融・保険業	-0.156	0.856	-0.178	0.837
不動産業	1.053 †	2.866	1.065 †	2.901
飲食業・宿泊業	0.651 *	1.917	0.651 *	1.918
医療・福祉	1.141 **	3.129	1.161 **	3.195
教育・学習支援業	1.212 **	3.359	1.253 **	3.503
サービス業	1.289 **	3.630	1.300 **	3.671
その他	0.497	1.643	0.475	1.608
定年なし・定年65歳以上	0.134	1.144	0.130	1.139
社歴	-0.002	0.998	-0.002	0.998
従業員数	0.697 **	2.008	0.690 **	1.993
正社員割合	-1.691 **	0.184	-1.701 **	0.182
労働組合・常設の労使協議機関あり(労組等あり)	-0.205	0.814	-1.066 *	0.345
55歳時給与 - 入社時給与[100]	-0.002	0.998	-0.002	0.998
60歳前後の賃金下落率	-0.019 **	0.981	-0.019 **	0.981
評価に基づく高齢者賃金に対する意識(評価意識)	0.043	1.044	-0.019	0.981
労組等あり × 評価意識			0.228 †	1.257
使用ケース数(N)	2450		2450	
χ ² 乗	327.796**		330.837**	
Negelkerke R ² 乗	0.207		0.209	

(注) **:1%未満、*:5%未満、†:10%未満で有意であることを示す。

第1-2-1図 評価意識と<65歳以降中途採用>該当割合 (労働組合等の有無別)



(注1)縦軸は、65歳以降の者を中途採用した実績のある割合を表す。

(注2)横軸は、評価制度に基づく高齢者の賃金決定に対して、企業が肯定する度合いを表す。

(3)政策効果を加味した推計結果

次に、政策効果を入れた推計の結果について、第1-2-2表、第1-2-3表、第1-2-4表、第1-2-5表におけるケース2に拠ってみる。まず、4つの類型を通していえることは、特定求職者雇用開発助成金又は65歳以降に係る雇用保険料免除の認知を説明変数に加えることにより、他の説明変数の及ぼす効果等が変えることは、基本的にはないといえる。雇用保険料免除の認知は、4つの類型の全てにおいて有意な影響を及ぼしている²⁸。また、雇入れに関わる特定求職者雇用開発助成金の認知は、中途採用に関する2つの類型において、有意な正の効果を示している。

4 推計結果から得られる示唆

推計結果から得られた規定要因については、例えば大企業、中小企業のどちらで優勢かといった（前者は中途採用に、後者は継続雇用に親和的である。）、主に適用される属性の別により正負が分かれることはあるものの、継続雇用と中途採用を双方推し進めても、大筋では相互に矛盾を来たさない結果が得られた。とはいえ、従属変数である4つのパターンにおいては、共通する規定要因がある一方で、あるパターンについてのみ有意な変数がみられたことも確かである。これを踏まえると、65歳以降の雇用を進めるに当たり考慮する事項として、以下を挙げることができよう²⁹。

- ① 賃金制度の変革は、65歳以降の高齢者雇用を進める駆動力になり得る。鎌倉（2016）（2017）が明らかにしたように、定年を境とした賃金の低下を抑制することは、65歳以降の継続雇用を推進する要因たり得ることが、本稿でも明確になった。しかも、これは継続雇用のみならず、中途採用にも有用であることが示唆される。また、堀（2016）が中途採用の促進要因として挙げた、評価に基づく高齢者賃金に対する意識については、本稿の分析によれば「65歳以降雇用可能群」に該当するか否かを左右することに加えて、労組等の有無との交差項が10%水準ながら、65歳以降の中途採用の有無に効いていることも明らかになった³⁰。概ね、先行するJILPTの研究と齟齬を来たさない

²⁸ 雇用保険料免除について、回答企業が高年齢継続被保険者（65歳になる前から雇用保険に加入している労働者は、高年齢継続被保険者として継続して65歳以降も加入できることとなっていた。）の雇用保険料の納付が免除されていることを念頭に置いていたとすれば、なぜ中途採用にも正の効果を及ぼしているのかという疑問が生じる。このような結果をもたらしている背景としては、第1節2でみたように、「65歳以降中途採用群」の大部分が「65歳以降雇用可能群」と重なっていることを挙げることができる。

²⁹ 他方で、本稿の分析では明らかにならなかった部分もある。例えば、高齢者の中途採用の有無については、当該企業の経営状況にも大きく左右されると考えられる。売上あるいは利益が低い中では、いきおい在籍労働者の雇用を保蔵する一方で、中途採用に対しては抑制的な行動を採ることになる。こうした要因について、企業調査で統制することは困難であり、今後の課題として残る。

³⁰ 本分析では評価意識があまり効いていないが、前述のとおり堀（2016）の分析結果は正規労働者と非

結果であるとともに、65歳以降の継続雇用と中途採用を同一の平面で従属変数として設定した結果、これらの説明変数が矛盾のない形で（符号が逆転せずに）、他の労働市場の態様で65歳以降の雇用を押し進める上でも有益であることが浮かび上がった。

- ② 特に本稿では、定年を境に賃金がどの程度下がるか（下がらないか）が、4つの従属変数の全てに対して鍵となっていた。では、どのようにして賃金の下落を抑制するのかということになるが、定年時と同水準の賃金を定年後も保持していくことは、現実的ではないであろう。特に定年近くの時期における賃金を抑制していくことが、65歳以降の雇用を円滑に進めるための選択肢として浮上する。前述したとおり、高齢者の活躍を図るためには、現役世代を通じた賃金制度の見直しが求められよう。

ただし本推計では、賃金カーブの傾きの代理変数として想定していた、55歳給与時と入社時給与との差については、65歳以降の希望者全員を雇用する場合を除き、あまり影響を及ぼしていない。全員を雇用するのなら賃金カーブを緩やかにすることが求められようが（あるいは、緩やかにならざるを得ないが）、選抜があつたり途中で採用したりする場合には、そこまで賃金カーブの形状自体が影響を与えるわけではないことが示唆される。定年の前後で賃金の下落幅を小さくすることこそが、65歳以降の雇用を進める鍵となる。

また、中期的にみた場合に賃金の下落幅が圧縮されるようになれば、改めて定年とは何か、という問題が前景に出ることも考えられる。65歳までの雇用義務が課せられる中で労働条件をリセットする機能が色濃くなっている定年制において、賃金低下の幅が小さくなるようであれば、その意義が検討される一つの契機にはなり得るであろう。

- ③ 65歳以降の者を雇用する規定要因について、従業員の規模でみた場合、継続雇用と中途採用とで別の傾向が現れた。前者は小規模企業ほど、後者は大規模企業ほど活用されている。また、業種別にみると、飲食業・宿泊業、医療・福祉、教育・学習支援業は主に中途採用を活用している可能性が高い。第1節で現況を確認したが、それと大筋で矛盾しない結果が現れている。65歳以降の雇用を推進するに当たり、継続雇用と中途採用のいずれの手法を採用するかについては、従業員規模や業種によって異なる様相を呈することは、念頭に置かれるべきであろう。例えば、医療・福祉については、中途採用を推進する取組みが他と比べて厚めに行われるのが効率的と推測される。
- ④ 労働組合や常設の労使協議機関の役割についていえば、今回の推計結果では、65歳

正規労働者を分割して得られており、この点で本分析と異なる。

以降の雇用に与える影響はみられないか、または、(<65歳以降雇用可能>のみ)負の影響が現れることになった。65歳以降の雇用は、現行法で直接的な義務が企業に課せられている訳ではない。一方、同法で義務化されている65歳までの継続雇用については、労働組合等は法の遵守等に資する存在となっていることが想定される。65歳までの雇用及び労働条件の確保を念頭に置けば、65歳を超えた年齢層まで雇用することには、労使が双方とも抑制的な態度をとるメカニズムが働く可能性がある。この点の検証は、前述のとおり企業調査の守備範囲を超えている。今後労使に対するヒアリングを実施するなどして、65歳以降の雇用をめぐる労使の実態に係る知見を蓄積し、65歳以降の雇用を促すに当たっての労働組合、労使協議機関の役割を見極めていくことが重要となろう。

- ⑤ 特定求職者雇用開発助成金や65歳以降の雇用保険料免除については、政策の目指す本来の効果が発揮されていることが、本推計から示唆された。65歳以降の雇用保険料免除については、2017年1月以降雇用保険の適用が拡大され、65歳以降の高齢労働者もその対象となったが、保険料の徴収は2019年度分まで免除となっている。保険料の徴収免除が65歳以降の高年齢者雇用にどのような影響を与えてきたかについては、引き続き知見を蓄積していく必要があると思われる。

65歳以降も希望者全員が雇用される状況を推進していくとすれば、多くの企業で選別があるにせよ、65歳以降の雇用が可能になっていることとの懸隔をどう埋めていくかが課題になり得ることを、第1節3①において指摘した。企業調査の調査時点においては、65歳全員雇用に向けて裾野は広がりを見せているものの、実際に希望者全員の雇用を達成している企業の割合は低い状況にあった。65歳以降の雇用保険料免除は、いわば裾野を広くする役割をも担ったといえようが、2019年度保険料分で免除期間は終了する。今後、65歳以降の一部の対象者ではなく、希望者全員が雇用される重要性が増すとすれば、企業の雇用管理そのものの変革が求められる。希望者全員について65歳を超える年齢まで雇用する継続雇用制度を導入する企業や、賃金・退職金制度を含む、人事管理制度の見直しなどに取り組む企業の支援・援助が、これまで以上に前景に出ることも考えられる。

第2章 労働者からみた65歳以降雇用の諸相

第1節 内部労働市場・準内部労働市場・外部労働市場における労働者

1 分析の枠組み

(1)概要

第1章では65歳以降の雇用確保について、内部労働市場と外部労働市場の機能に留意しつつ、企業側からみた諸相を記述した。仮に、希望者の全てが65歳以降に雇用されるようにしていくのであれば、社会全体としてみた場合、継続雇用、中途採用双方の手立てを講じなければ、なかなかそうした状況を実現することは難しいと考えられる。手立てを講じていく際には、企業側からみた進め方が極めて重要であるのはもちろんだが、労働者側からみたときにも望ましい状況、あるいは、影が差すようなことがない状況になることが、目指されるべきであろう。内部労働市場、外部労働市場のいずれかに傾斜する形で、個々の労働者は職歴を積み重ねていくが、その在り様によって高齢期の労働者の「望ましさ」が異なってくるのか否かを調べるのが、本章の眼目である。

そこでまずは、内部労働市場、外部労働市場のいずれかで職務経験を積んでいる労働者が、それぞれどのような属性を有しているのかを確認する。次に、内部労働市場などの労働市場の態様ごとに、仕事に対する満足度や賃金収入に違いがみられるのか否かを考察する。仕事満足度³¹や賃金収入³²は労働者調査で把握できる、それぞれ労働者にとっての主観的、客観的なアウトカムといえる。これらをもって、労働者にとっての望ましさを測る指標としたい。そして、諸要因を統制した上で、仕事満足度や賃金収入の規定要因の析出を試みる。最後に、これらのアウトカムの鍵を握る可能性がある事項、具体的には高齢期における会社との相談や、資格取得に向けた取組み、自分の強みと弱みに関わる職務能力の分析、さらには仕事の変化の状況について、これらがアウトカムと関連があるのか、労働市場の態様ごとに細分化して検証する。

(2)検証の方法

労働者調査の調査対象は60～69歳の個人であり、2014年7月1日現在の状況についてたずねている。調査対象は60代に限られているが、一般に労働条件が大きく変る定年の前後の世代であること、60歳代前半層も65歳以降を見据えて職業キャリアを積む時期

³¹労働者調査では「大いに満足している」「やや満足している」「普通」「やや不満である」「大いに不満である」の5つの選択肢が設けられている（問18）。

³²労働者調査では、税込みで賞与は除く数値であり、年金、恩給、雇用保険等の給付金、財産収入、その他仕送り金等は含まないこととされている（問4(5)③）。

であり、どのような状況にあるか把握することに意義があることから、本調査を活用することとした。なお、現在雇用関係にない者(常態として雇用関係にあるとは想定し難い者)については、調査分析の対象から除外している³³。また、業種については第1章で活用した企業調査の対象に合わせるため、農林漁業、鉱業、複合サービス業、公務を除外した³⁴。

本分析では、内部労働市場、外部労働市場それぞれに属する労働者について、その特徴を抽出する。まず、労働市場の態様による労働者の分類について述べる。労働者調査では、現在仕事をしている者に対し、現在も55歳当時の会社などに勤めているかどうかをたずねている(問8)。これに対し「55歳当時と同じ会社などに勤めている」と答えた者は、本稿では内部労働市場に属していると捉えた³⁵。一方、「55歳当時と別の会社に勤めている」と答えた者は、全て外部労働市場の範疇に入りそうに見えるが、労働者調査では別の会社で勤務するようになった経緯をたずねている(付問8-1)。その選択肢は、「在籍出向」「転籍」「会社の紹介・あっせん」「会社の紹介・あっせんなどによらず、自力で再就職」「その他」となっている。

従来の研究では、内部労働市場と外部労働市場の間にある市場が着目されてきた。出向・転籍は、需給メカニズムによって規定される外部労働市場と、人事権によって規定される企業内労働市場との中間に位置し、準企業内労働市場というべき領域に属している(八代(2002))。出向、転籍については、メリットの存在が指摘される。島貫(2010)は、マッチングを担う異動元企業が仕事と人材に関する情報を伝達するエージェントの役割を果たすことにより、これらの適合性が向上し、労働者の満足度が高まることを指摘した。また、團(2013)は、出向・転籍先企業に対し多くの情報が伝わること、個人が適職を探すよりも多くの求人情報を入手できることなどを、出向・転籍のメリットとして挙げている。

出向・転籍により、異動元企業と異動先企業との間でより適切な労働力の調節が行われるのであれば、保有する能力の発揮などを通じて、賃金や満足度が高まることが期待される。ただし、企業間異動に当たって仕事と人材に関する適切な情報が伝わる手段としては、出向・転籍のみならず、会社の紹介やあっせんも挙げられよう。この点で、会社のあっせんによる再就職と、自力による再就職との間には違いがあると予測される。したがって、本稿では付問8-1において「在籍出向」「転籍」に加えて「会社の紹介・あっせん」と答えた者を、準内部労働市場³⁶に属するものとして把握する。したがって、同問で「会社の紹

³³ 問2で「会社、団体などに雇われて仕事をしていた」以外の選択肢に該当するケースは、調査分析の対象としていない。

³⁴ 問4(2)でこれらの業種に加え、「非該当」「無回答」の場合を省いた。加えて、問4(3)において「官公庁」と答えた者も除いている。

³⁵ 55歳まで転職を繰り返しその後一つの会社で勤続し続けている労働者についても、この定義では内部労働市場に属することになるが、ここではあくまで55歳以降の勤続状況に焦点化している。

³⁶ ここで「準企業内労働市場」という用語を使わずに「準内部労働市場」としたのは、「内部労働市場」との対比の意味合いをもたせることに加えて、労働者調査では企業のみならず団体に雇われている場合があることによる(問2)。

介・あっせんなどによらず、自力で再就職」「その他」と答えた者が、外部労働市場に属することとなる。先行研究を踏まえると、準内部労働市場にあっては、他に比べて仕事満足度や賃金が高いのではないかと考えられる³⁷。

内部労働市場、準内部労働市場、外部労働市場それぞれの機能によって就労している労働者（以下、順に「内部」「準内部」「外部」という。）ごとに、属性等の相違がみられるのか、アウトカム（仕事満足度、賃金等収入）の違いがあるのか否か、それに関連する要因は何かを探ることが、ここでの目的である。

関連する要因の候補として挙げられるのが、具体的には労働者調査で把握できる人的陶冶に関わる事項、すなわち相談機会、資格取得への関与、職務能力分析、及び仕事内容の変化である。65歳以降の雇用については、企業の判断に拠るところが多いと考えられる。企業が求める能力を有していなければ、雇用される保証はないだろう。そこで、労働者が65歳以降も就労する可能性を高めるためには、企業が必要とする能力を修得することが必要になる。そのため、人的陶冶に関わる実施状況や（企業にとって望まれる）職務等の経歴が、仕事満足度や賃金の多寡と関連する可能性があるのではないかと考えた。こうした関連が実証されるのであれば、人的陶冶のための取組みが、アウトカム指標の向上のための意義を有することになる。また、関連の度合いが労働市場の態様ごとに異なるのであれば、こうした相違を踏まえることは、労働者側からみた有効な対策の樹立につながるであろう。

2 「内部」「準内部」「外部」の属性別にみた特徴

まず、「内部」「準内部」「外部」を属性別にみるとどのような特徴がみられるのかを把握するため、第2-1-1表に結果をとりまとめた。

³⁷ ただし、このような仮説では割り切れない面もあることは指摘しておきたい。企業グループ内で中核的な企業が押しつける形で人事を出来なくなっているのであれば、受入れ企業からみるとそれはスペックを指定し、即戦力として中途採用することに他ならないことを意味する。一方で、企業グループ連結経営の強化により、中核的な企業がグループ全体の人事管理を行おうとする動きが強まる可能性があり、両者は並行して進展していく、と稲上（2003）は予測していた。労働者の仕事満足度や賃金という限られた側面ではあるが、本稿の文脈でいえば前者は外部労働市場の状況に、後者は内部労働市場の状況に接近することに親和的である。

第2-1-1表 属性別にみた「内部」「準内部」「外部」

	内部	準内部	外部
	列和(%)		
年齢階層	<i>n</i> 548	90	284
60-64歳	81.2	76.7	66.5
65-69歳	18.8	23.3	33.5
性別	<i>n</i> 548	90	284
男性	63.1	84.4	72.9
女性	36.9	15.6	27.1
学歴	<i>n</i> 546	89	282
中学卒	19.4	6.7	20.6
高校卒	49.1	50.6	45.7
短大・高専・専門学校卒	11.2	12.4	9.6
大学・大学院卒	20.3	30.3	24.1
雇用形態	<i>n</i> 540	90	282
正社員	32.8	30.0	19.5
パート・アルバイト	30.6	20.0	51.8
嘱託	20.9	26.7	10.6
契約社員	13.5	16.7	12.4
派遣労働者	0.4	2.2	3.2
その他	1.9	4.4	2.5
職種	<i>n</i> 543	89	282
管理的な仕事	9.9	13.5	9.2
専門的・技術的な仕事	26.0	38.2	22.0
事務的な仕事	12.3	15.7	4.3
販売の仕事	10.3	5.6	8.2
サービスの仕事	13.3	9.0	19.1
保安の仕事	0.9	5.6	5.3
生産工程の仕事	11.4	4.5	6.4
輸送・機械運転の仕事	7.2	2.2	9.2
建設・採掘の仕事	4.6	2.2	5.0
運搬・清掃・包装等の仕事	4.1	3.4	11.3
業種	<i>n</i> 548	90	284
建設業	10.6	11.1	9.2
製造業	25.5	18.9	10.9
電気・ガス・熱供給・水道業	2.7	2.2	1.8
情報通信業	1.6	4.4	1.1
運輸・郵便業	7.7	4.4	9.9
卸売・小売業	13.9	7.8	10.9
金融・保険業	4.2	8.9	1.4
不動産・物品賃貸業	1.1	3.3	1.1
学術研究・専門・技術サービス業	2.2	3.3	4.2
宿泊・飲食サービス業	3.3	2.2	7.4
生活関連サービス、娯楽業	2.0	5.6	3.2
教育・学習支援業	5.3	5.6	4.9
医療・福祉	7.3	10.0	12.7
サービス業(他に分類されないもの)	11.3	12.2	20.4
その他	1.3	0.0	1.1
従業員規模	<i>n</i> 541	89	276
～49人	41.2	36.0	48.9
50～99人	11.3	15.7	11.6
100～299人	13.5	11.2	17.8
300～999人	13.5	18.0	10.1
1000人～	20.5	19.1	11.6

(注1) 無回答及び不詳を省いて集計

(注2) 3グループ間における最大値と最小値とで、10ポイント以上の差がある箇所に、網掛けをしている。

以下、3者を比較した結果について概説する³⁸。60代を前半層(60-64歳)と後半層(65-69歳)とに分けてみると、「内部」では前半層が、「外部」では後半層が、3者間で比較すると相対的に大きな値を示している(順に81.2%、33.5%)。65歳以降になれば、同じ会社に勤続し続けることが難しくなり、転職により就労するウエイトが高まることを反映していると考えられる。性別にみた特徴として、「準内部」で男性割合が(84.4%)、「内部」で女性割合が高い(36.9%)。学歴でみると、「外部」で中卒の割合(20.6%)、「準内部」で大学・大学院卒の割合が高い(30.3%)。雇用形態別では、「内部」では正社員(32.8%)、「準内部」では嘱託(26.7%)、「外部」ではパート・アルバイト(51.8%)が比較的高い割合を示している。

職種別では、「準内部」で「専門的・技術的な仕事」の割合が高いのが目を引く(38.2%)。「事務的な仕事」も15.7%と比較的高い。「外部」では「サービスの仕事」が19.1%と、「内部」「準内部」を凌駕している。業種別にみると「内部」で製造業が(25.5%)、「外部」でサービス業(他に分類されないもの)が(20.4%)と相対的に高い割合を占めている。勤務先の従業員規模でみると、「外部」で50人未満が48.9%となっている。

「内部」は60代前半層が多く正社員がパート・アルバイトと同程度の割合を占め、製造業に比較的多くみられることがわかる。「準内部」は嘱託として働く者が正社員と同程度おり、特に専門的・技術的な仕事で働く傾向が3者間で突出している。「外部」は相対的に60代後半層に多く、パート・アルバイトが過半を占める。「外部」では専門的・技術的な仕事を行う者の割合は職種の中で最も高い水準となっているが、3者間で比較すると低くなっており、サービス業の比重が大きいといえる。

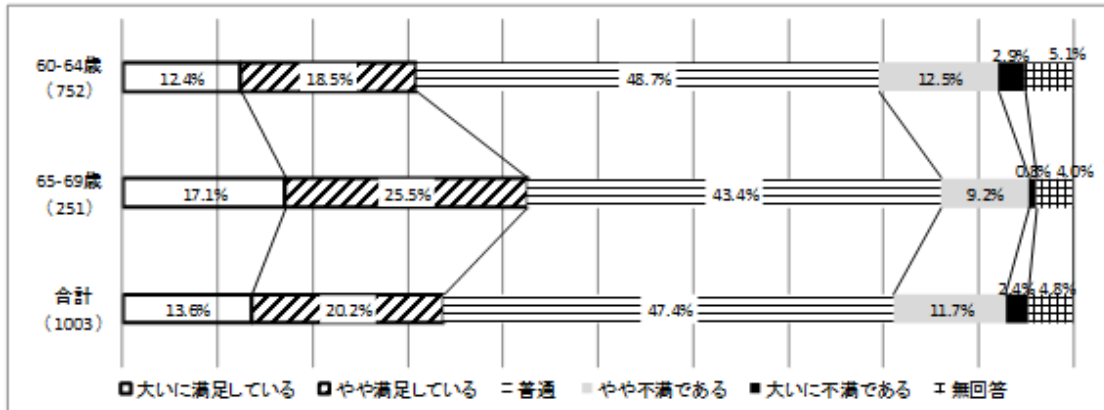
3 仕事満足度・賃金等収入の比較

アウトカムを表す尺度として導入した仕事満足度と賃金等収入が、60代の前半層と後半層とでどの程度違うのか確認する。

第2-1-1図は、仕事満足度の状況を前半層(60-64歳)、後半層(65-69歳)別に示している。 χ^2 検定を行ったところ、有意な満足度比率の偏りがみられた($\chi^2=14.63$, $df=5$, $p<.05$)。後半層は前半層に比べて、仕事満足度が高く、不満を覚える割合も低い。

³⁸ ここでは3者の比較に焦点化しているので合計の値は示していないが、第2-1-1表の幾つかの項目については第2-2-1表で示す値が近似的なものとなるので参照されたい。

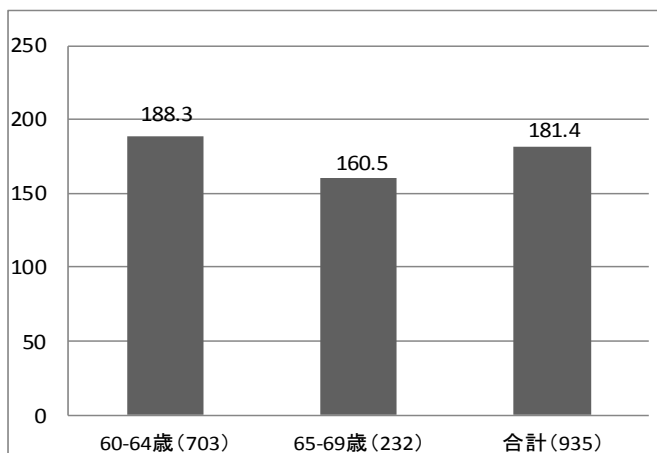
第2-1-1図 仕事満足度の比較（年齢階級別）



(注) () 内は N を表す。

では、賃金等収入ではどうか。第2-1-2図は、賃金等収入の状況を前半層（60-64歳）、後半層（65-69歳）別に示している。t検定を行ったところ、値に有意な差がみられた($t(933) = 2.41, p < .05$)。前半層は後半層に比べて賃金等収入が高く、仕事満足度とは逆の結果となっている。後半層は、賃金等収入の多寡が仕事満足度の高低に、あまり結びついていない可能性がある。

第2-1-2図 賃金等収入の比較（年齢階級別）

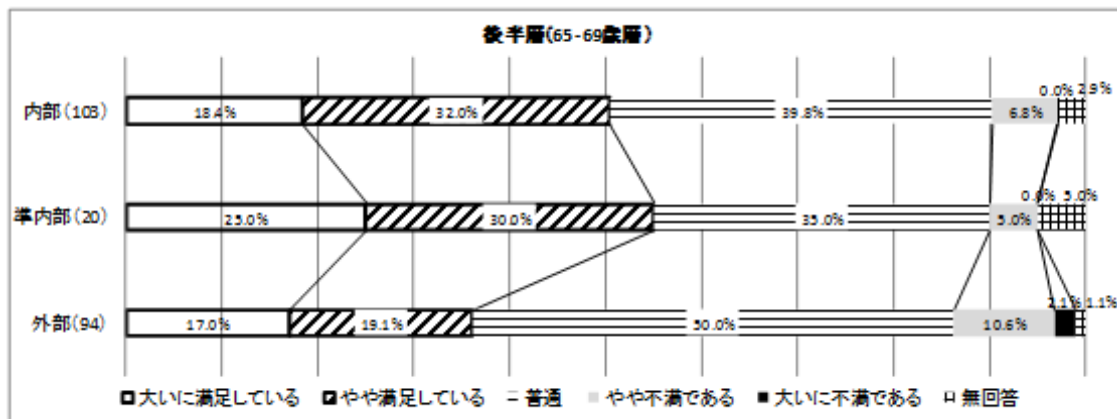
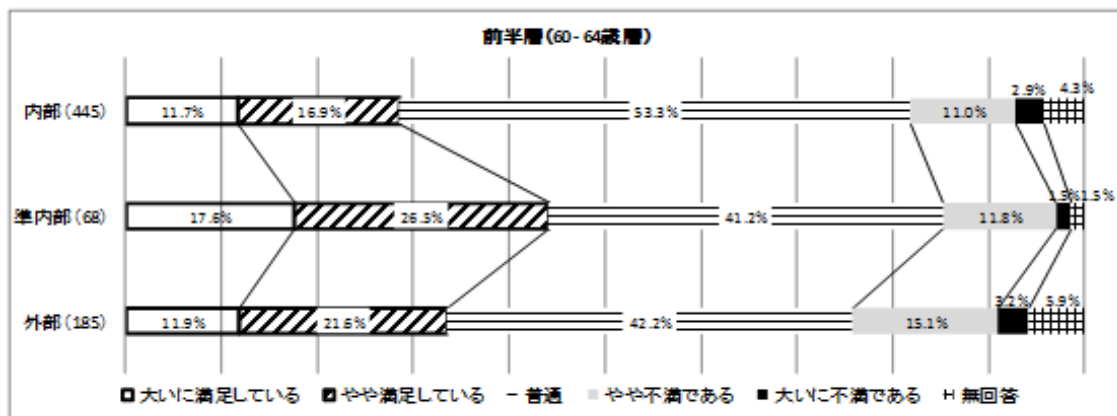
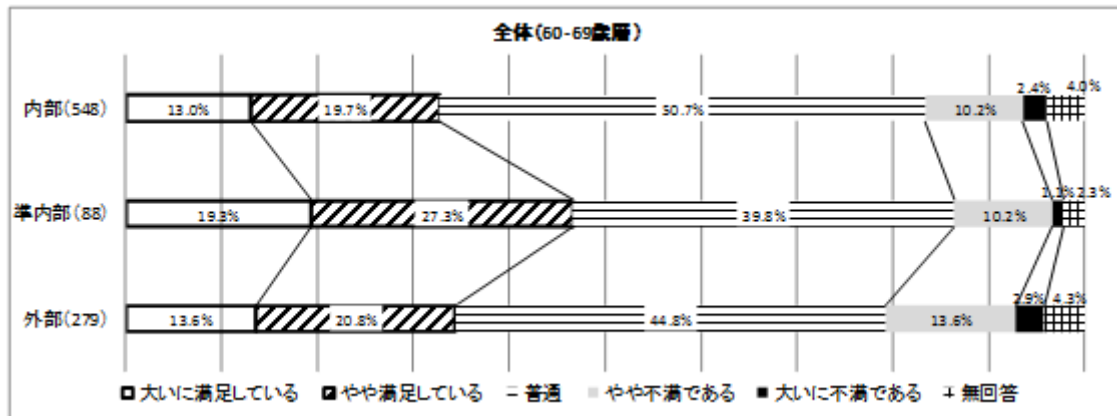


(注) 縦軸の単位は千円、横軸の () 内は N を表す。

次に、「内部」「準内部」「外部」によって、仕事満足度と賃金等収入がどの程度異なるのか確認する。第2-1-3図は、仕事満足度の状況を「内部」「準内部」「外部」別に集計したものである。順に、全体（60-69歳層）、前半層（60-64歳層）、後半層（65-69歳）を表す。特に後半層においては準内部の該当数が20に過ぎないため、解釈には留保が必要であるが、どの年齢階層でもこの数値でみる限り、「準内部」の仕事満足度が「内部」

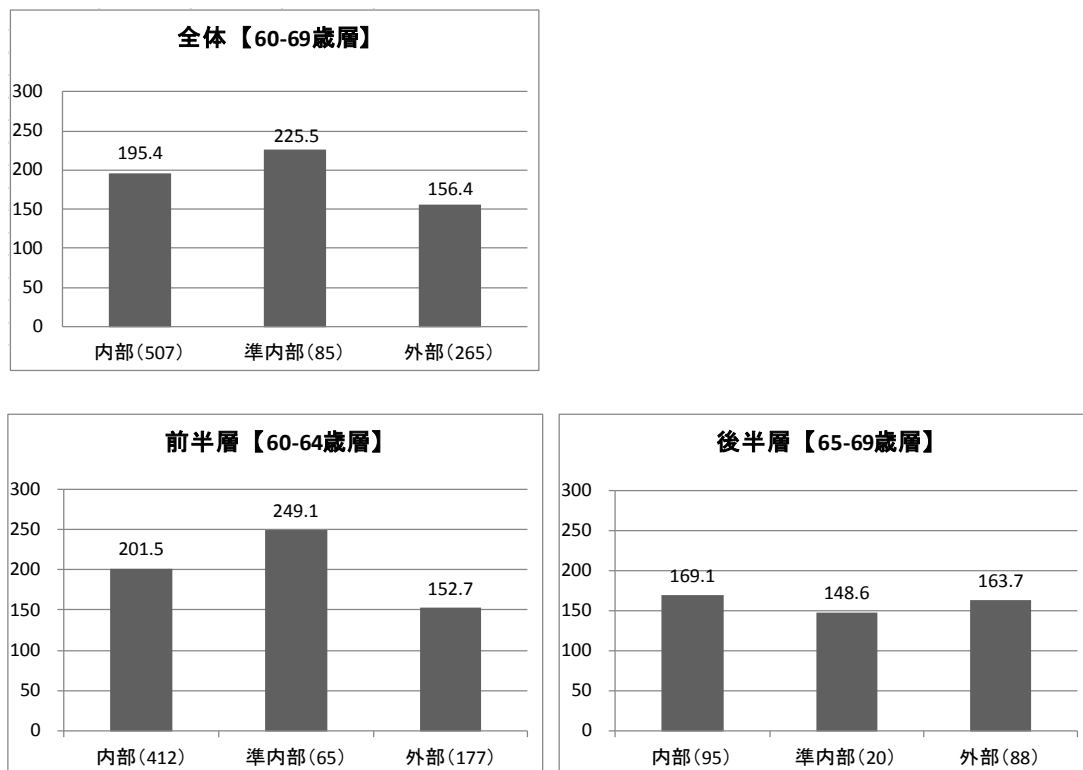
や「外部」と比べて高いか、同じ程度の値となっている。「内部」と「外部」の差は明瞭ではないが、後半層では「外部」の仕事満足度が低くなっている（「大いに満足している」・「やや満足している」の順に、「内部」は18.4%・32.0%、「外部」は17.0%・19.1%）。ただし、これらの差は統計的に有意ではない。

第2-1-3図 仕事満足度の比較（「内部」「準内部」「外部」）



(注) ()内はNを表す。

第2-1-4図 賃金等収入の比較（「内部」「準内部」「外部」）



(注)縦軸の単位は千円、横軸の()内はNを表す。

次に、賃金等収入でみた結果を示す(第2-1-4図)。「内部」「準内部」「外部」の間で差があるかどうかを一元配置分散分析でみると、前半層(60-64歳層)で分散分析の結果は1%水準で有意であった($F(2, 651) = 14.85, p < .01$)。TukeyのHSD法(5%水準)による多重比較を行ったところ、「準内部」は「内部」「外部」より、「内部」は「外部」より有意に高い値となった。他に影響する要因を勘案せずに、労働市場の態様ごとの賃金を比較すると、前半層で準内部>内部>外部という関係が成り立つ。なお、全体や後半層でみると、分散分析の結果は有意とはならない。

仕事満足度と賃金等収入との関連について付言すると、前半層でみた場合、「外部」は「内部」に比べて仕事満足度が劣らない傾向を示している(「大いに満足している」・「やや満足している」の順に、「外部」が11.9%・21.6%、「内部」が11.7%・16.9%)。しかしながら、賃金等収入でみると「内部」は「外部」より有意に高い値を示している。このことは、「内部」「準内部」「外部」の優位性をみるに当たり、主観的な判断(仕事満足度)と客観的な状況(賃金等収入)の双方を把握する必要性の一端を示唆している。

第2節 仕事満足度・賃金等収入への影響要因

1 従属変数・説明変数

仕事満足度や賃金等収入が内部労働市場など労働市場の態様によって異なるのか、それとも相違は検証されないのか、他の変数の導入により統制して調べることにする。労働市場の態様によって異なるのであれば、労働者の志向を汲むことが、経済社会の生産性という観点からも一層効率的な労働市場のあり方を画定していくことに通じる。逆に違わないのなら、どの労働市場に軸足を置くかについて、労働者の状況を斟酌するよう求められる程度は、それ程高くはならないことも考えられる。

仕事満足度と賃金等収入の規定要因を調べるに当たっては、主観的な指標である前者と客観的な指標である後者に影響を与える事項を比較するために、基本的に説明変数として同様のものを用いる³⁹。従属変数のうち仕事満足度については、労働者調査問18「あなたは6月に行った仕事について、どの程度満足していますか。」の選択肢を反転し、「1 大いに不満である、2 やや不満である、3 普通、4 やや満足している、5 大いに満足している」とした。また、賃金等収入に関しては、前述したとおり年金、財産収入、雇用保険からの給付金などを含まない数値であり、対数変換している⁴⁰。

説明変数であるが、大きく4つのカテゴリーに分けている。

① 本人属性

本稿が照準を当てている年齢は、65歳以降である。労働者調査の年齢階級でいえば、後半層（65～69歳層）ということになる。前半層（60～64歳層）と比べた、仕事満足度や賃金等収入の高低が焦点となる。第1節でみたように、後半層は相対的に仕事満足度が高く、賃金等収入が低いということが、諸変数を統制してもいえるかどうか検証する⁴¹。

次に、性別、特に男性に比べて女性がどうか、という点に着目する。女性の方が賃金は少ないと推測されるが、仕事満足度も低いということには必ずしもならないかもしれない。

また、高齢期における就労を左右する要因として、加齢に伴う健康状況の個別化が挙げられよう。健康状態が良ければ、仕事の満足度も上がり、生産性の向上を通じて賃金も高まるといった好循環はあり得るが、本分析ではどうであろうか。労働者調査では、「1 大変良い」「2 良い」「3 あまり良くない」「4 良くない」の4つの選択肢で尋ねている（「F4」）。

³⁹ ただし後述するとおり、仕事満足度の分析手法は順序ロジスティック分析、賃金等収入のそれはOLSであるため、厳密な意味では説明変数が同じという訳ではない。前者でカテゴリー変数となる説明変数については、後者では個々にダミー変数を作成することになる。また、分析方法の相違に対応するため、変数の一部で「0」と「1」を入れ替えている。

⁴⁰ 自然対数を用いている。

⁴¹ 第2-1-1表では「学歴」を掲げたが、「学歴」は年齢階級（前半層又は後半層）と連動していることから、規定要因を調べる分析では説明変数に加えていない。

ただし回答分布をみると、「1 大変良い」と「4 良くない」は併せて1割程度に過ぎない。ここでは、「1」と「2」を併せて「良い」、「3」と「4」を併せて「良くない」という変数を作成することにする。

高齢期の仕事への向き合い方は、様々な面で個別化しているといえるが、その一端を表すのが「主な働く理由」（労働者調査 問4(6)②）である。本問では、「1 経済上の理由」「2 健康上の理由」「3 いきがい、社会参加のため」「4 頼まれたから」「5 時間に余裕があるから」「6 その他」の選択肢で訊いており、最も回答数の多い「経済上の理由」をレファレンス・グループとして、規定要因の有無を調べる。

② 雇用属性

雇われている会社・団体や労働契約の特徴は、アウトカムに影響を及ぼすことが想定される。まず、雇用形態に関していえば、パート・アルバイト、嘱託、契約社員と正社員との間では、特に賃金において差があることが予測される。正社員を基準として、他の3つの雇用形態との間でアウトカムに差があるかどうかみることにする。

次に業種であるが、第2-1-1表でみたとおり、「内部」で製造業が多いという状況は諸要因をコントロールしてもなおみられるのか検証する⁴²。あるいは、同表では表れなかった業種による差があるかもしれない。なお、基準は最もサンプル数の多い製造業とする⁴³。

賃金や満足度と関連のある変数として、さらに従業員規模を採択する。賃金は従業員規模の大きい方が高いと想定されるが、仕事の満足度についてはどうであろうか。従業員規模に関して、労働者調査では10に分かれていた選択肢（データから除外した「官公庁」を除く。）を、回答状況の分布に基づき「29人以下」「30-99人」「100-299人」「300-999人」「1000人以上」の5つに集約し、分析に使用する。

③ 労働市場の態様

前述のとおり、「内部」「準内部」「外部」によるアウトカムの相違の有無を調べるため、最もサンプル数の多い「内部」を基準とした説明変数を導入する。

④ 人的陶冶

使用者に求められる能力を発揮したり、これまでの職務経歴から培われた経験・知識を

⁴² 第2-2-2表以下では、業種ごとのサンプル数を確保するため、労働者調査問4(2)における「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊・飲食サービス業」「生活関連サービス、娯楽業」「サービス業（他に分類されないもの）」を「サービス業」として、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「金融・保険業」「不動産・物品賃貸業」「その他」を「その他」として括っている。

⁴³ 第2-1-1表では「職種」を掲げていたが、「業種」との関連が大きいと想定され、規定要因を探る分析では「職種」を説明変数には加えていない。

活かすことが会社組織のなかで要請されたりすると、仕事における満足度や賃金等収入は高まる可能性がある。ここでは、こうした人的陶冶に関連した労働者調査の設問中にある4つの事項を取り上げる。

ア 相談機会

労働者調査では、定年前に働いていた会社で、高齢期、定年に向けて将来の仕事等について、会社側と相談する機会があったかどうかを訊いている（問16）⁴⁴。60代は一般に会社組織の中で職業生活を送ってきたと考えられることもあり、今後の職業キャリアに関して会社とのすり合わせを行っている場合は、少なくとも仕事満足度は高いのではないかと想定される。

イ 資格取得への関与

資格を取得しようとすることによって、職業能力が向上し、これが賃金の上昇にも結びつく可能性がある。また、資格を取得するための行動自体が、仕事の満足感の高揚に関わってくるかもしれない。労働者調査では問17で、50歳前後になってからの転職や職業能力向上のための取組みについてたずねている。この中で、「資格取得について調べたことがある」「資格を取得するために自分で勉強したことがある」「資格を取得するために学校に通ったり、通信講座を受講したりしたことがある」のいずれか一つ以上に該当すると答えた者については、資格取得に関与している者として、関与していない者との違いがあるか分析を行った⁴⁵。

ウ 職務能力分析

労働者調査問17では、50歳前後になってから過去の職務経歴を振り返って、自分なりに自分の職務能力分析を行ったことがあるかどうかを尋ねている。職務能力分析によって、自己の思い込みによる偏った認識から開放されたりして、企業に必要とされる能力の中で不足している部分や、逆に自己の強みなどを把握することができる。これを行う場合、仕事満足度も賃金等収入も高くなっていることが考えられる。

エ 仕事内容の変化

労働者調査では、定年年齢または60歳に到達した際、仕事の内容が変わったかどうかを訊いている（問13）。「全く別の業務分野の仕事に変わった」を「全く別業務」、「同じ分野の業務ではあるが、責任の重さが変わった（軽くなった・重くなった）」を「責任が変化」、「変わっていない」を「変らず」とし⁴⁶、これらと仕事満足度・賃金等収入との関連を検

⁴⁴ 労働者調査問16に関しては、「あった」「なかった」の他に「なかったので、自分から相談に行った」という選択肢があるが、この回答割合（無回答を含む。）は1.1%にとどまることから、今回の分析では使用しない。

⁴⁵ ここでは資格の取得に関わったかどうかはわかるだけであり、実際に資格を取得するに至ったかどうか不明である点には留意を要する。

⁴⁶ 問13には他に「業務内容の一部が変わった」「その他」という選択肢があるが、回答割合（無回答を

証する。高木（2008）によれば、同一職能内に長く留まり、少しだけ背伸びが必要な仕事を経験してきた場合、企業からの継続雇用の要請を受けやすく、また、転職でも成功する。「全く別業務」に比べて「責任が変化」「変らず」の場合には、仕事満足度も賃金等収入も高いと予測される。

2 分析結果

(1) 仕事満足度の規定要因

仕事満足度に関して、1で解説した説明変数を用いて順序プロビット分析を行った。まずは、それぞれの変数の基本統計量を第2-2-1表に掲げる。

次に、仕事満足度への影響要因に関する分析結果を、第2-2-2表に取りまとめている。3つのケースについて、推計結果を掲示している。調査対象の全年齢層である「60-69歳層」、さらにはそれを前半層と後半層に分割したデータについても、それぞれ推計を行っている。このうち「60-64歳」と「65-69歳」については、参考結果として示している。特に「65-69歳」については、サンプルサイズが167と小さく、これでもって規定要因が検出されたというには留保が必要である。ただし、後述のクロス集計と併せみることによって、一定の示唆は得られるものと考えられる。

「60-69歳」についてみてみよう。年齢階級でみると、後半層は前半層に比べて有意に仕事満足度が高い。これは先にみたクロス集計の結果と整合的である。男性に比べて女性が、仕事満足度について高い（低い）という証左は得られない。主な働く理由別にみると、「いきがい、社会参加のため」に該当する場合は、仕事満足度が「経済上の理由」に比べて、有意に高くなっている。自発的な理由で働く場合は、満足感を得やすいことが推察される。

次に雇用形態に関していえば、パート・アルバイトは正社員に比べて仕事満足度が低い傾向が見出せるが、10%有意に留まる。製造業と比べた業種の特徴はあまりみられないが、教育・学習支援業では顕著な正の効果を示す。なお、従業員規模別によって、仕事満足度が異なる様相はみられない。

本稿で軸としている労働市場の態様別では、仕事満足度に及ぼす影響は検出されなかった。「外部」「内部」によって仕事に満足度を覚える程度に差があるのであれば、労働者の状況を踏まえた労働市場の形成が考えられて然るべきであろうが、本稿における仕事満足度でみる限り、そのような傾向は現れなかった。

含む。) はそれぞれ 2.7%、1.0%にとどまることから、分析の対象としていない。

第2-2-1表 基本統計表（仕事満足度）

	n	平均／比率	標準偏差	最大値	最小値
仕事満足度	955	3.32	0.95	5	1
年齢階級(65～69歳=0)	1010	0.75	0.43	1	0
性別(女性=0)	1010	0.67	0.47	1	0
健康状態(良い=0)	1007	0.22	0.42	1	0
主な働く理由	973	4.98	1.68	6	1
健康上の理由	52	5.3			
いきがい、社会参加のため	106	10.9			
頼まれたから	58	6.0			
時間に余裕があるから	53	5.4			
その他	28	2.9			
<経済上の理由>	<676>	<69.5>			
雇用形態	955	2.31	1.26	4	1
パート・アルバイト	380	39.8			
嘱託	172	18.0			
契約社員	133	13.9			
<正社員>	<270>	<28.3>			
業種	1010	5.11	2.29	8	1
建設業	101	10.0			
運輸・郵便業	82	8.1			
卸売・小売業	119	11.8			
教育・学習支援業	51	5.0			
医療・福祉	100	9.9			
サービス業	257	25.4			
その他	105	10.4			
<製造業>	<195>	<19.3>			
従業員規模	987	2.61	1.45	5	1
29人以下	322	32.6			
30-99人	219	22.2			
100-299人	142	14.4			
300-999人	131	13.3			
<1000人以上>	<173>	<17.5>			
内部/準内部/外部	922	2.29	0.91	3	1
外部	284	30.8			
準内部	90	9.8			
<内部>	<548>	<59.4>			
相談機会(あり=0)	830	0.67	0.47	1	0
資格取得への関与(あり=0)	985	0.83	0.38	1	0
職務能力分析(あり=0)	985	0.87	0.34	1	0
仕事変化の状況	858	2.46	0.75	3	1
全く別の業務	134	15.6			
同じだが責任の重さが変化	196	22.8			
<変らず>	<528>	<61.5>			

(注) < >内は、レファレンス・グループを表す。

第2-2-2表 推計結果<仕事満足度> (順序プロビット分析)

	60-69歳		60-64歳(参考)		65-69歳(参考)	
	B	Wald	B	Wald	B	Wald
年齢65-69歳	0.272 **	7.204	-	-	-	-
女性	0.162	2.063	0.130	0.918	0.330	2.019
健康状態が良い	0.440 **	17.833	0.451 **	14.596	0.334	1.896
主な働く理由(基準:経済上の理由)						
健康上の理由	0.017	0.009	-0.098	0.191	0.205	0.330
いきがい、社会参加のため	0.477 **	10.746	0.468 **	6.915	0.550 *	4.197
頼まれたから	0.045	0.064	-0.032	0.021	0.218	0.451
時間に余裕があるから	0.295	2.130	0.394	2.680	0.066	0.027
その他	0.122	0.225	0.202	0.514	-0.681	0.870
雇用形態(基準:正社員)						
パート・アルバイト	-0.197 †	2.792	-0.255 †	3.295	-0.244	0.943
嘱託	-0.066	0.273	0.058	0.169	-0.759 *	5.803
契約社員	-0.087	0.412	0.003	0.000	-0.702 *	4.174
業種(基準:製造業)						
建設業	0.040	0.059	0.063	0.113	-0.136	0.120
運輸・郵便業	-0.052	0.094	0.007	0.001	-0.369	1.043
卸売・小売業	0.105	0.488	0.233	1.803	-0.047	0.018
教育・学習支援業	0.663 **	9.405	0.737 **	9.141	0.532	0.977
医療・福祉	-0.020	0.012	-0.028	0.017	0.116	0.105
サービス業	0.114	0.801	0.167	1.209	0.035	0.019
その他	0.063	0.155	0.052	0.084	0.177	0.175
従業員規模(基準:1000人以上)						
29人以下	-0.074	0.326	-0.063	0.187	-0.028	0.007
30-99人	-0.097	0.511	-0.128	0.709	0.087	0.067
100-299人	0.001	0.000	0.018	0.011	0.262	0.526
300-999人	0.111	0.514	0.096	0.309	0.250	0.398
内部/準内部/外部(基準:内部)						
外部	0.043	0.138	0.188	1.797	-0.216	0.928
準内部	0.134	0.773	0.142	0.694	0.169	0.215
相談機会 あり	0.194 *	4.026	0.128	1.285	0.462 *	4.621
資格取得への関与 あり	0.189	2.613	0.187	1.923	0.081	0.094
職務能力分析 あり	-0.063	0.260	-0.099	0.443	-0.102	0.169
仕事変化の状況(基準:変らず)						
全く別の業務	-0.044	0.097	-0.160	0.882	0.276	1.066
同じだが責任の重さの変化	-0.049	0.204	-0.014	0.013	-0.145	0.374
使用ケース数(N)	687		520		167	
-2対数尤度	1641.575		1241.312		375.872	
Cox-Snell R2乗	0.106		0.101		0.199	

(注) **:1%未満、*:5%未満、†:10%未満で有意であることを示す。

次に、人的陶冶に関わる項目について確認する。これらの4つの項目の中で唯一効果を及ぼしていたのは、高齢期、定年（あるいはその辺りの年齢）に向けて将来の仕事等に関し、会社側と相談する機会があった場合である。こうした相談機会があることは、現に働いている仕事に関わる満足度を向上させている。他方、50歳前後になって以降、資格を取得しようとする取り組みや、職務能力分析を行ったことは、影響を及ぼしていない。なお、60歳（または定年）に達した際に、仕事の内容が全く別の業務に変わったとしても、

それが有意に仕事満足度に対して負の影響を与えてはいない。

参考までに「65-69 歳」（後半層）の推計結果について言及すると、健康状態は有意な影響を及ぼしていない。他方で、後半層でも生きがい就労が満足度を高めている様相がみとれる。雇用形態別にみると、嘱託や契約社員で働く場合、正社員に比べ満足感が得られない傾向がある。これがどのような機制によるのか、検証する意義はあろう。また、相談機会があることは、後半層で仕事満足度を高めているように映る。

対して「60-64 歳」の傾向は、概ね「60-69 歳」と変らないが、相談機会があることが有意には効いていない点が注目される。

(2)賃金等収入の規定要因

賃金等収入に関し、1 で解説した説明変数の内容を用いて、OLSにより分析を行った⁴⁷。まずは、それぞれの変数の基本統計量を第2-2-3表に掲げる。

次に、賃金等収入への影響要因に関する分析結果を、第2-2-4表に取りまとめている。①と同様、調査対象の全年齢層である「60-69 歳層」、さらにはそれを前半層と後半層に分割したデータについて、それぞれ推計を行っている。このうち「60-64 歳」と「65-69 歳」については、参考結果として示している。特に「65-69 歳」については、サンプルサイズが 157 と小さく、これでもって規定要因が検出されたというには留保が必要になる。ただし、後述の平均値の差の検定と併せてみることによって、一定の示唆は得られるものと考え⁴⁸。

第2-2-4表における β は、標準化係数を示す。「60-69 歳」について推計結果をみると、後半層（65-69 歳層）は前半層（60-64 歳層）に比べて賃金が有意に低いことが示されている。後半層は相対的にみて、仕事に対する満足度は高いが賃金は低い、ということになり、第1節3でみた検討結果と、軌を一にする結果となっている。仕事満足度では有意な差がなかった女性は、男性よりも賃金が低い。また、健康状態が良いことは、賃金に有意な影響を及ぼしてはいない。主な働く理由をみても、仕事満足度の規定要因となっていた生きがい、社会参加の就労が、ここでは有意に効いていない。一方で「頼まれたから」という受動的な動機による就労では、賃金が低くなっている。

雇用形態に関していえば、仕事満足度ではほとんど規定要因にはなっていなかったのと同様に、賃金に対しては全て規定要因となっている。当然の結果のようにみえるが、正社員に比べてパート・アルバイトのみならず、嘱託や契約社員の賃金も低い。業種別にみ

⁴⁷ 前述したとおり、仕事満足度の規定要因に係る分析とは推計方法が異なるので、説明変数の内容は同じだが同一ではない。賃金等収入では、第2-2-3表の表側における従属変数の「賃金等収入（対数）」以外は全て、該当の場合を「1」、非該当の場合を「0」とするダミー変数である。

⁴⁸ これは賃金等収入のみならず仕事満足度についてもいえることだが、年齢階級別に加えて、内部労働市場など労働市場の態様ごとに分割して規定要因を推計することは、サンプルサイズが確保できないことから困難と判断した。

ると、満足度の高い教育・学習支援業において、賃金の方は10%有意水準ながら低くなっている。従業員規模で特徴的な事として、1000人以上に比べ29人以下では賃金が低いことが挙げられる。こうした有意な規模間の差は、仕事満足度ではみられなかった。

次いで本稿で軸としている労働市場の態様別にみると、仕事満足度の場合と同様、賃金等収入に対してもこれが影響を及ぼしている証左は得られない。本稿における2つのアウトカム指標をみる限り、65歳以降の雇用を社会全体で推進していくに当たって、労働者側からみた「外部」「準内部」「内部」の特性がアウトカムの鍵を握る、とは言い難い。

第2-2-3表 基本統計表（賃金等収入）

		n	平均	標準偏差	最大値	最小値
賃金等収入(対数)		935	4.95	0.75	8	2
年齢階級(65~69歳)		1010	0.25	0.43	1	0
性別(女性)		1010	0.33	0.47	1	0
健康状態(良い)		1007	0.78	0.42	1	0
主 理 な 由 働 く	健康上の理由	973	0.05	0.23	1	0
	いきがい、社会参加のため	973	0.11	0.31	1	0
	頼まれたから	973	0.06	0.24	1	0
	時間に余裕があるから	973	0.05	0.23	1	0
	その他	973	0.03	0.17	1	0
形 雇 用 態 用	パート・アルバイト	955	0.40	0.49	1	0
	嘱託	955	0.18	0.38	1	0
	契約社員	955	0.14	0.35	1	0
業 種	建設業	1010	0.10	0.30	1	0
	運輸・郵便業	1010	0.08	0.27	1	0
	卸売・小売業	1010	0.12	0.32	1	0
	教育・学習支援業	1010	0.05	0.22	1	0
	医療・福祉	1010	0.10	0.30	1	0
	サービス業	1010	0.25	0.44	1	0
	その他	1010	0.10	0.31	1	0
従 業 員 模 式	29人以下	987	0.33	0.47	1	0
	30-99人	987	0.22	0.42	1	0
	100-299人	987	0.14	0.35	1	0
	300-999人	987	0.13	0.34	1	0
内部／準内部 ／外部	外部	922	0.31	0.46	1	0
	準内部	922	0.10	0.30	1	0
相談機会(あり)		830	0.33	0.47	1	0
資格取得への関与(あり)		985	0.17	0.38	1	0
職務能力分析(あり)		985	0.13	0.34	1	0
仕事変化の 状況	全く別の業務	858	0.16	0.36	1	0
	同じだが責任の重さが変化	858	0.23	0.42	1	0

第2-2-4表 推計結果<賃金等収入> (OLS)

	60-69歳		60-64歳(参考)		65-69歳(参考)	
	β	t 値	β	t 値	β	t 値
年齢65-69歳	-0.132 **	-4.402	-	-	-	-
女性	-0.211 **	-5.760	-0.253 **	-5.797	-0.133 †	-1.715
健康状態が良い	0.044	1.472	0.052	1.560	0.024	0.340
主な働く理由(参照:経済上の理由)						
健康上の理由	-0.035	-1.178	-0.035	-1.039	-0.041	-0.601
いきがい、社会参加のため	-0.049	-1.588	-0.045	-1.314	-0.088	-1.259
頼まれたから	-0.114 **	-3.795	-0.033	-0.983	-0.298 **	-4.148
時間に余裕があるから	-0.058	-1.965	-0.049	-1.450	-0.101	-1.529
その他	0.026	0.880	0.033	0.979	-0.012	-0.171
雇用形態(参照:正社員)						
パート・アルバイト	-0.556 **	-14.196	-0.534 **	-11.907	-0.650 **	-7.137
嘱託	-0.139 **	-3.903	-0.133 **	-3.301	-0.251 **	-3.030
契約社員	-0.161 **	-4.761	-0.178 **	-4.634	-0.246 **	-2.957
業種(参照:製造業)						
建設業	0.010	0.290	0.054	1.403	-0.170 *	-2.164
運輸・郵便業	-0.051	-1.531	-0.054	-1.446	-0.062	-0.843
卸売・小売業	0.024	0.695	-0.013	-0.333	0.194 *	2.423
教育・学習支援業	-0.054 †	-1.679	-0.042	-1.138	0.005	0.065
医療・福祉	-0.013	-0.369	-0.063	-1.539	0.088	1.134
サービス業	-0.025	-0.662	-0.020	-0.457	-0.067	-0.784
その他	-0.022	-0.651	-0.013	-0.327	-0.068	-0.873
従業員規模(参照:1000人以上)						
29人以下	-0.137 **	-3.284	-0.124 **	-2.754	-0.070	-0.607
30-99人	-0.041	-1.047	-0.030	-0.692	-0.006	-0.060
100-299人	-0.011	-0.288	0.012	0.287	0.043	0.411
300-999人	-0.021	-0.577	0.017	0.420	-0.059	-0.614
内部/準内部/外部(参照:内部)						
外部	-0.002	-0.042	-0.044	-1.099	0.126	1.575
準内部	0.008	0.261	0.012	0.347	0.020	0.280
相談機会 あり	0.053 †	1.651	0.050	1.359	0.111	1.463
資格取得への関与 あり	-0.002	-0.062	0.007	0.199	-0.055	-0.788
職務能力分析 あり	0.063 *	2.118	0.026	0.752	0.136 *	2.028
仕事変化の状況(参照:変らず)						
全く別の業務	-0.068 †	-1.933	-0.099 *	-2.420	0.019	0.247
同じだが責任の重さの変化	-0.043	-1.323	-0.026	-0.712	-0.052	-0.723
使用ケース数(N)	662		505		157	
分散分析 F値	19.829**		17.157**		4.750**	
自由度調整済み R2乗	0.452		0.473		0.402	

(注1) **:1%未満、*:5%未満、†:10%未満で有意であることを示す。

(注2) 従属変数は賃金等収入の対数、説明変数は全てダミー変数である。

次に、人的陶冶に関わる変数について確認する。まず、相談機会があることは、弱いながらも賃金に正の効果を及ぼす。また、仕事満足度には何ら影響を及ぼしていなかった職務能力分析に関していえば、これを行うことは賃金等収入を高めるという結果になった。さらに、仕事が60歳前後でどう変化したかについてみると、仕事満足度では規定要因と

して検出されなかったのに対して、賃金等収入では全く別の業務に就く場合、10%有意水準ではあるが負の影響を与えている。なお、資格取得への関与は、ここでも有意な影響を与えていない。

参考までに「65-69歳」の推計についてみると、健康状態や依頼による就労、雇用形態による影響の傾向は、「60-69歳」とほぼ変わらない。業種では建設業や卸売・小売業が有意となっているが、個々の業種のサンプル数は小さいことから、解釈には留意を要する。特徴的なのは、職務能力分析を行ったことが賃金を高める可能性があることで、これは「60-64歳」（前半層）にはみられない特徴となっている。

なお、「60-64歳」では、依頼による就労の及ぼす負の効果が消えている。それ以上に目を引くのが、60歳前後に全く別の業務に就いた場合、仕事の満足度の方は有意に低下せしめる要因にはならなかったが、賃金については下落要因になっている。

第3節 労働市場の態様ごとにみた仕事満足度・賃金等収入

1 「内部」「外部」別のアウトカム

これまで仕事満足度や賃金等収入を規定する要因について述べてきた。サンプルサイズを確保するため、60代全体の分析を基本とし、前半層と後半層それぞれの分割データによる分析も参考として行った。これらにおいては、説明変数の一つとして労働市場の態様を設定した。その結果、「内部」「準内部」「外部」の別が、仕事満足度や賃金等収入の規定要因とはなっていないことがうかがえた。

この結果のみをみれば、65歳以降に希望者全員が働ける社会を形成していくに当たって、労働者の側から「内部」「準内部」「外部」のバランスを考慮する意味合いは乏しいように映る。ただしこの結果は、仕事満足度や賃金等収入といったアウトカムに影響を及ぼす要因が、労働市場の態様ごとに異なる可能性を否定するものではない。もし異なるのなら、「内部」「外部」ごとにアウトカムを向上させる対策を講じる意義があることになる。

そこで、ここではまず、「内部」「外部」ごとにアウトカムの規定要因を検出することにしたい⁴⁹。また、「準内部」はそもそもサンプルサイズが小さいことから、ここでは取り上げることとせず、「内部」と「外部」についてのみ分析する。

第2-3-1表は、仕事満足度について「内部」「外部」に分割して検証した結果である。「内部」と「外部」とでは、仕事満足度の規定要因に相違がみられる。「内部」では、仕事満足度が「60-64歳」（前半層）に比べて「65-69歳」（後半層）の方が高い。また、健康状態の良いことが高い仕事満足度に結びついている。さらに、定年前後に全く別の業務に変わった場合、満足度は有意に低下する。

⁴⁹ 分割後のサンプルサイズを勘案すると、これも参考値であることには留意されたい。

これに対して「外部」では、年齢階級による影響はみられない。健康状態は弱い規定要因に留まる。「内部」ではみられない傾向として、就労働機が影響していることが挙げられる。具体的には、いきがい、社会参加のため、あるいは時間に余裕があるために就労することは、「外部」では仕事満足度を高めている。雇用形態（パート・アルバイト、契約社員）の及ぼす負の影響も、「内部」ではみられなかった事象である。また、60歳前後に仕事内容が変化することは、満足度に有意な影響を及ぼしてはいない。

第2-3-1表 「内部」「外部」推計結果<仕事満足度>（順序プロビット分析）

	内部(参考)		外部(参考)	
	B	Wald	B	Wald
年齢65-69歳	0.435 **	9.530	0.041	0.056
女性	0.090	0.416	0.314	1.797
健康状態が良い	0.522 **	15.438	0.349 †	3.047
主な働く理由(基準:経済上の理由)				
健康上の理由	0.063	0.063	-0.173	0.191
いきがい、社会参加のため	0.290	2.203	1.103 **	15.111
頼まれたから	-0.100	0.197	0.364	1.081
時間に余裕があるから	-0.128	0.212	1.061 **	6.919
その他	0.031	0.010	0.016	0.001
雇用形態(基準:正社員)				
パート・アルバイト	-0.089	0.335	-0.507 *	4.940
嘱託	-0.031	0.040	-0.039	0.016
契約社員	0.056	0.106	-0.651 *	4.890
業種(基準:製造業)				
建設業	-0.014	0.005	0.147	0.162
運輸・郵便業	0.119	0.295	-0.117	0.124
卸売・小売業	0.053	0.084	0.539	2.438
教育・学習支援業	0.877 **	9.449	0.338	0.617
医療・福祉	-0.073	0.089	0.495	2.015
サービス業	0.025	0.024	0.377	1.929
その他	-0.027	0.019	0.031	0.005
従業員規模(基準:1000人以上)				
29人以下	-0.146	0.801	0.113	0.140
30-99人	-0.174	1.047	0.058	0.034
100-299人	-0.035	0.035	0.254	0.605
300-999人	0.052	0.070	0.558	2.414
相談機会 あり	0.139	1.293	0.141	0.420
資格取得への関与 あり	0.136	0.674	0.219	1.135
職務能力分析 あり	0.007	0.002	-0.182	0.619
仕事変化の状況(基準:変らず)				
全く別の業務	-0.672 *	5.634	0.118	0.342
同じだが責任の重さが変化	-0.112	0.647	0.134	0.355
使用ケース数(N)	432		190	
-2対数尤度	982.807		445.800	
Cox-Snell R2乗	0.120		0.247	

(注) **:1%未満、*:5%未満、†:10%未満で有意であることを示す。

次に、第2-3-2表によって賃金等収入への影響要因について、「内部」「外部」別にデータを分割して検出を試みた結果を提示する。

第2-3-2表 「内部」「外部」推計結果<賃金等収入> (OLS)

	内部(参考)		外部(参考)	
	β	t 値	β	t 値
年齢65-69歳	-0.162 **	-4.287	-0.027	-0.439
女性	-0.181 **	-3.840	-0.242 **	-3.524
健康状態が良い	0.025	0.669	0.088	1.462
主な働く理由(参照: 経済上の理由)				
健康上の理由	-0.055	-1.446	0.000	-0.002
いきがい、社会参加のため	-0.052	-1.331	-0.136 *	-2.125
頼まれたから	-0.119 **	-3.139	-0.120 †	-1.887
時間に余裕があるから	-0.027	-0.721	-0.170 **	-2.822
その他	0.061	1.595	-0.051	-0.829
雇用形態(参照: 正社員)				
パート・アルバイト	-0.563 **	-11.498	-0.559 **	-6.911
嘱託	-0.138 **	-3.056	-0.115	-1.598
契約社員	-0.133 **	-3.124	-0.177 *	-2.394
業種(参照: 製造業)				
建設業	0.016	0.378	0.030	0.417
運輸・郵便業	-0.042	-1.036	-0.074	-0.999
卸売・小売業	0.050	1.131	0.025	0.337
教育・学習支援業	-0.028	-0.710	-0.058	-0.856
医療・福祉	-0.023	-0.505	0.034	0.429
サービス業	0.011	0.236	-0.105	-1.139
その他	0.006	0.136	-0.076	-1.130
従業員規模(参照: 1000人以上)				
29人以下	-0.151 **	-2.935	-0.080	-0.779
30-99人	-0.030	-0.630	0.024	0.248
100-299人	0.031	0.669	-0.009	-0.100
300-999人	-0.018	-0.384	0.020	0.245
相談機会 あり	0.035	0.875	0.043	0.652
資格取得への関与 あり	0.008	0.198	0.011	0.177
職務能力分析 あり	0.048	1.273	0.128 *	2.077
仕事変化の状況(参照: 変らず)				
全く別の業務	-0.048	-1.249	-0.054	-0.756
同じだが責任の重さに変化	-0.033	-0.847	0.001	0.017
使用ケース数(N)		412		189
分散分析 F値		13.969		5.575
自由度調整済み R2乗		0.460		0.397

(注1) **:1%未満、*:5%未満、†:10%未満で有意であることを示す。

(注2) 従属変数は賃金等収入の対数、説明変数は全てダミー変数である。

ここでも、「内部」「外部」によって影響要因に違いがあることがみてとれる。「内部」では年齢階級が後半層になると、賃金が低下する。また、女性は満足度では有意な影響を及ぼしていなかったが、賃金については有意に低い。依頼により働く場合は賃金を低める。

また、正社員以外の雇用形態は全て、低い賃金の要因となる。零細規模（29人以下）の場合、やはり賃金は低い。

これに対して「外部」の場合、後半層だからといって賃金が有意に低くなる状況はみられない。女性が低い賃金であるのは「内部」と同様であるが、就労働機は規定要因の事項が拡大している。すなわち、「頼まれたから」のみならず、「時間に余裕があるから」「いきがいが、社会参加のため」も賃金に対し負の効果を示す。雇用形態についていえば、「パート・アルバイト」「契約社員」は、満足度、賃金ともに低下要因となっている点が、「内部」と異なる。そして、職務能力分析を実施したことが、有意に賃金を高めている。

先述したように、「内部」「外部」はアウトカムそのものを高める要因とはなっていないが、「内部」「外部」の別により、アウトカムを高める要因は異なる様相を呈している。こうした点を踏まえると、労働者に対して「内部」「外部」別にアウトカムを向上させる策を講じていく意義があるものと考えられる。

2 労働市場の態様別にみた人的陶冶のあり方

上記1の試行的な分析結果によれば、①相談機会、②資格取得への関与、③職務能力分析、④仕事内容の変化といった、人的陶冶に関わる事項が全てアウトカムに影響を与える訳ではない。分析の対象が60代で、現行ではキャリアの後期に位置していることが、こうした結果をもたらしているのかもしれない。ただし、今後さらに労働力が高齢化していくことなどを考慮すると、60代はキャリアの終期ではなく、多くの人にとって通過点に過ぎなくなる。人的陶冶の重要性が、60代でも増加しよう。

こうした認識の下、これら4つの項目が、「内部」「準内部」「外部」、さらには60代の前半層、後半層の別にみるとどのような実施状況となっているかを、補足的に確認したい。これまでのような規定要因を特定する分析は困難であり、ここでは分布や平均値の差の統計的な検証が中心となる。もって、これらの4項目が、どのセグメントにおいて比較的实施されているのか、また、仕事満足度や賃金の向上に関連しているのかを探索することにより、今後における対策の一つの足がかりとすることができればと考える。

(1)労働市場の態様ごとにみた4項目の実施割合

人的陶冶に関わる4項目の実施状況を、労働市場の態様（「内部」「準内部」「外部」）ごとに示したのが第2-3-3表である。同表においては上段が60-69歳の年齢計を、中段が前半層（60-64歳）を、下段が後半層（65-69歳）の状況を表している。これをみると、「相談機会」があったとする回答割合はどれも「準内部」が最も高く「外部」が最も低い。年齢計、前半層、後半層のいずれでみても有意となっている。「資格取得への関与」は「あり」の割合が合計でみて十数パーセントにとどまる。年齢計と前半層では、内部で「あり」とする回答割合が有意に低い。「職務能力分析」も同様に「あり」とする割合が低い。労

働市場の態様による違いは検証されない（「内部」「準内部」「外部」のいずれも同じく実施率が低い。）。最後に「仕事内容の変化」についてであるが、「全く別の業務」となる割合はそもそも少ない上に、「内部」では両方の年齢階級とも5%未満の回答割合に留まっている。「全く別の業務」が比較的高い割合を示すのは「外部」においてであり、「同じだが責任の重さが変化」は「準内部」において、「変らず」は「内部」において高い割合を示す。これは両方の年齢階級で同様にみられる傾向である。

第2-3-3表 年齢階級・労働市場の態様ごとの回答割合

		(%)				
		合計	年齢計(60-69歳)			
			内部	準内部	外部	
相談機会	あり	33.8	35.7	56.8	22.3	**
	なし	66.2	64.3	43.2	77.7	
資格取得への関与	あり	16.2	12.6	23.0	21.2	**
	なし	83.8	87.4	77.0	78.8	
職務能力分析	あり	13.7	11.7	17.2	16.5	
	なし	86.3	88.3	82.8	83.5	
仕事内容の変化	全く別の業務	15.5	3.8	19.8	40.0	**
	同じだが責任の重さが変化	22.7	20.2	39.5	22.6	
	変らず	61.8	76.0	40.7	37.4	

		(%)				
		合計	60-64歳			
			内部	準内部	外部	
相談機会	あり	33.3	35.3	54.7	19.7	**
	なし	66.7	64.7	45.3	80.3	
資格取得への関与	あり	16.6	13.0	22.1	23.3	**
	なし	83.4	87.0	77.9	76.7	
職務能力分析	あり	12.7	11.0	16.2	15.6	
	なし	87.3	89.0	83.8	84.4	
仕事内容の変化	全く別の業務	13.8	3.8	14.5	41.7	**
	同じだが責任の重さが変化	23.8	21.4	41.9	23.2	
	変らず	62.4	74.9	43.5	35.1	

		(%)				
		合計	65-69歳			
			内部	準内部	外部	
相談機会	あり	35.4	37.8	64.7	27.1	*
	なし	64.6	62.2	35.3	72.9	
資格取得への関与	あり	15.0	10.8	26.3	17.2	
	なし	85.0	89.2	73.7	82.8	
職務能力分析	あり	16.8	14.7	21.1	18.3	
	なし	83.2	85.3	78.9	81.7	
仕事内容の変化	全く別の業務	20.8	4.0	36.8	36.9	**
	同じだが責任の重さが変化	19.3	15.2	31.6	21.4	
	変らず	59.9	80.8	31.6	41.7	

(注) ** ; 1%未満、* ; 5%未満で有意であることを示す。

(2) 4項目と仕事満足度との関連

以下、4項目について、仕事満足度についてはクロス集計、賃金等収入についてはカテゴリ別の平均値を算出してt検定あるいは一元分散分析を行うことにより、個々の事項の有無（⑤は「全く別の業務」「同じだが責任の重さが変化」「変らず」の3者）によって相違がみられるか検証する。この場合、年齢計（60-69歳）のみならず、前半層（60-64歳）と後半層（65-69歳）のデータも提示する。特に後半層における「準内部」のカテゴリ数は20程度と少ないため、データの解釈には留意を要する。ここでは、変数を統制して規定要因を特定することはせず、変数間の関連をみるに留めた。

「合計」「内部」「準内部」「外部」の仕事満足度を年齢階級別にまとめたのが第2-3-4表である。仕事満足度に関する設問の選択肢は「大いに満足している」「やや満足している」「普通」「やや不満である」「大いに不満である」から成り、「大いに満足している」「やや満足している」の全体（無回答を含む⁵⁰）に占める割合でもって満足度としている。併せて、これら5択の分布に差があるかどうかを統計的に検証し、有意な結果が出た場合には満足度の横に記号を付している。

年齢計の結果からみると、「合計」では「相談機会」がある場合、ない場合と比べて有意に満足度が高くなっている。「資格取得への関与」も同様の結果となっているが、10%有意水準である。「職務能力分析」はある場合がない場合に比べて高いが、統計的には有意ではない。「仕事内容の変化」でみると、「変らず」が他のカテゴリに比べて低くなっている。以上は「内部」でもほぼ同様の結果となっているが、「相談機会」については有意な差とまではいえない。「準内部」と「外部」については、全ての項目にわたり有意な差が検出されない。

次に前半層（60-64歳）の結果についてみる。「合計」では「職務能力分析」がある場合、ない場合に比べて満足度が有意に高い。「資格取得への関与」についても、弱いながらも（10%有意水準）同様の関係が認められる。「仕事内容の変化」では、年齢計の場合と同様に「変らず」が低い値を示す。「内部」についてもほぼ同様の結果である。また、「仕事内容の変化」において「全く別の業務」の満足度が、後半層に比べて低い。「準内部」と「外部」については、やはり統計的に有意な差が検出できない。

さらに後半層（65-69歳）についてであるが、過去の人的陶冶と仕事の満足度との関わりは、統計的には見出せない。65-69歳層全体の数が少ないことが結果に影響を及ぼしている可能性があり、第2-3-4表のみで結論付けることは困難であるが、65歳以降の就労が現状ではそれまでと異なる目的、動機で行われていることを示唆している、とも解されよう。

⁵⁰ 場合によって無回答の割合は1割程度に及んでいることから無視できない水準にあると判断し、ここでは無回答を除外して算出することとはしていない。

第2-3-4表 仕事満足度との関連

		(%)			
		年齢計			
		合計	内部	準内部	外部
相談機会	あり	43.4 *	39.7	56.5	44.4
	なし	31.2	29.1	37.1	33.5
資格取得への関与	あり	42.5 †	44.1 *	55.0	36.2
	なし	33.3	30.9	44.8	34.9
職務能力分析	あり	42.3	41.3	53.3	40.0
	なし	33.6	31.5	45.8	34.2
仕事内容の変化	全く別の業務	40.8	25.0	56.3	41.5
	同じだが責任の重さが変化 変らず	39.8 †	36.8 †	50.0	39.6
		31.7	31.8	33.3	30.7

		(%)			
		60-64歳			
		合計	内部	準内部	外部
相談機会	あり	39.3	35.0	57.1	38.7
	なし	29.4	26.5	31.0	34.9
資格取得への関与	あり	41.2 †	42.1 †	40.0	40.5
	なし	29.7	26.5	45.3	32.6
職務能力分析	あり	41.4 *	37.5 *	54.5	42.9
	なし	30.2	27.4	42.1	32.9
仕事内容の変化	全く別の業務	37.5	25.0	55.6	38.1
	同じだが責任の重さが変化 変らず	38.8 *	35.2 **	46.2	42.9
		27.8	27.0	33.3	30.2

		(%)			
		65-69歳			
		合計	内部	準内部	外部
相談機会	あり	55.9	58.8	54.5	52.2
	なし	37.1	41.1	66.7	30.6
資格取得への関与	あり	46.9	54.5	100.0	25.0
	なし	44.5	49.5	42.9	39.0
職務能力分析	あり	44.4	53.3	50.0	35.3
	なし	44.9	49.4	60.0	36.8
仕事内容の変化	全く別の業務	47.6	25.0	57.1	48.4
	同じだが責任の重さが変化 変らず	43.6	46.7	66.7	33.3
		44.6	51.3	33.3	31.4

(注1) 「大いに満足している」と「やや満足している」の全体(無回答を含む。)に占める割合を記している。
 (注2) **: 1%未満、*: 5%未満、†: 10%未満で有意であることを示す。

(3) 4項目と賃金等収入との関連

「合計」「内部」「準内部」「外部」の賃金等収入を年齢階級別にまとめたのが第2-3-5表である。年齢計でみると、「合計」において「仕事内容の変化」で有意な差が検出された。「全く別の業務」は、「同じだが責任の重さが変化」「変らず」に比べて低い水準となっている。また、10%有意水準ながら「相談機会」がある場合、ない場合に比べて高い。一方で、「資格取得への関与」は、「あり」と「なし」が同じ程度となっている。換言すれ

ば、50歳前後になってからの資格取得に向けた取組みが高い賃金をもたらしている証左は、本稿の検証による限り見当たらない。高齢者の場合には、人的資本の陶冶により賃金が上昇するといった図式が、単純には当てはまり難いのかもしれない。また、「内部」「外部」では、「職務能力分析」を行った方が行わない場合に比べて賃金等収入が高いようにみえるが、有意な差は現れない。なお、「準内部」は、他と異なる傾向を示している。すなわち、「資格取得への関与」「職務能力分析」のいずれにおいても、統計的に有意ではないが、「なし」は「あり」を上回る数値を示している。

第2-3-5表 賃金等収入との関連

		(千円)			
		年齢計			
		合計	内部	準内部	外部
相談機会	あり	205.0	205.5	253.5	161.6
	なし	182.4 †	190.4	205.7	164.9
資格取得への関与	あり	176.2	193.3	190.7	149.5
	なし	190.2	197.1	241.8	159.6
職務能力分析	あり	221.6	227.3	215.5	215.6
	なし	182.3	192.3	231.9	145.1
仕事内容の変化	全く別の業務	146.4	153.5	225.4	132.7
	同じだが責任の重さが増える	213.5 **	209.9	234.9	207.9
	変わらず	190.6 *	193.8	210.2	167.7

		(千円)			
		60-64歳			
		合計	内部	準内部	外部
相談機会	あり	218.4	218.9	273.6	154.4
	なし	188.8 *	197.9	227.3	162.0
資格取得への関与	あり	179.1	196.0	179.7 †	154.3
	なし	197.7	203.8	271.6	153.5
職務能力分析	あり	219.9 †	238.9	233.6	183.9
	なし	190.7	198.2	253.1	147.7
仕事内容の変化	全く別の業務	144.5	165.7	248.5	125.6
	同じだが責任の重さが増える	216.9 **	219.2	266.1	177.5 *
	変わらず	202.2 **	201.7	221.3	194.5 *

		(千円)			
		65-69歳			
		合計	内部	準内部	外部
相談機会	あり	163.4	147.5	189.5 †	171.9
	なし	161.4	157.4	97.8	170.8
資格取得への関与	あり	166.3	179.7	223.6 *	137.4
	なし	166.3	168.3	129.3	170.7
職務能力分析	あり	225.5	191.7	155.3	267.8
	なし	153.7	165.4	155.5	140.0
仕事内容の変化	全く別の業務	150.7	107.8	194.5	147.6
	同じだが責任の重さが増える	200.4	157.3	110.2	270.3
	変わらず	152.4	161.8	161.8	130.3

(注) **: 1%未満、*: 5%未満、†: 10%未満で有意であることを示す。

次に前半層（60-64歳）の結果についてみる。「合計」では、「仕事内容の変化」が年齢

計と同様の結果となっている。「相談機会」は5%有意水準で、「職務能力分析」は10%有意水準で、ある場合にはない場合と比べて高い値を示す。一方、「資格取得への関与」については、有意な差がみられない。「準内部」では、10%有意水準ながら、「資格取得への関与」について行わなかった者の方が、賃金が高くなっている。なお、「外部」では60歳に到達した後に仕事の内容が「全く別の業務」である場合は、変らない場合と比べて賃金等収入は有意に低くなっている。

最後に後半層（65-69歳）の結果についてみると、年齢計や前半層とは異なる傾向がみてとれる。「合計」で、「相談機会」「職務能力分析」「仕事内容の変化」のいずれも統計的に意味のある差は見出されない。ただし、「準内部」に関して（サンプル数が少ないため留保を要するが）「資格取得への関与」がある場合、ない場合に比べて賃金が有意に高い。前半層（60-64歳）では、逆に「ない」方が高い値を示していた。「相談機会」については、「あり」が「なし」に比べて高い水準を示す（10%有意水準）。

第4節 労働者調査の検討からの示唆

第2章における検討結果からの示唆及び課題を述べる。

- ① 企業調査からうかがえたとおり、希望者全てが65歳以降に雇用される社会を形成しようとするれば、継続雇用、中途採用双方の活用が視野に入れられることになる。この際、「内部」「外部」の相違によって労働者からみた「望ましさ」に差が生じるのであれば、こうした差を考慮に入れる必要がある。労働者調査はもともとこのような問題意識を中心に据えて設計されてはいないので、これを活用して分析する本稿の研究は、一次的な接近にならざるを得ない。それでも、（労働者にとっての望ましさの一端を示す）仕事に対する満足度と賃金については、内部労働市場あるいは外部労働市場といった、労働者が属する労働市場の態様が左右するものではないことが示唆された。

65歳以降の希望する高齢者全てが活躍できるよう労働市場を形成していくに当たっては、労働需要側の雇用管理のあり様などに規定される面が大きい。それで労働供給側の「望ましさ」に影が差すような証左は、本稿における検討の範囲では見当たらない。

- ② しかしながら、①の示唆は、労働供給側の事情を全く考慮する必要がない、ということの意味しない。本稿の分析によると、労働者が主に内部労働市場、外部労働市場のどちらに属していたかによって、労働者の望ましさを高めるための方策が異なる可能性がある。内部労働市場に属する労働者については、正社員以外の雇用形態でも満足度は正社員と比べてそれほど低下しない。一方、外部労働市場の場合には有意に低下することが、その一例として挙げられよう。どちらも正社員に比べて非正規の形態

で働く労働者の賃金は優位に低い、主観的な満足度に及ぼす影響については「内部」「外部」による違いがある。「外部」のパート・アルバイト、契約社員については、とりわけ満足度の低下を防ぐ雇用管理が重要となる。

高年齢期以降の職歴において継続雇用されてきたのか、中途採用されたのかを見極め、それぞれの特性に符合するように仕事満足度や賃金等収入の向上を図ることは、社会全体でみた場合の生産性を高める上でも意義が大きい。

- ③ 60代に共通する課題として、人的陶冶に関わる事項が「望ましい」アウトカムに、現在のところ必ずしもつながっていないことを指摘できる。今回労働者調査で活用した事項は50代以降における過去の取組みや状況が中心であり、過去の職務経歴における本人の努力が現在の「望ましさ」に結びついていないとすれば、現在の職務が表層では同じにみえても、キャリアの納得性という点で、本人の腹に落ちるところまでには至っていない可能性もある^{51・52・53}。

そうした中で、「外部」を中心に職務能力分析を行ったことが、60代後半層になって効いてくる可能性が仄見えるなど、労働市場の態様ごとに微細にみて確かめられたことがあった。60代、又はその前半層・後半層を、労働市場の態様ごとに分割してデータを観察した場合には、「内部」や「準内部」を中心に人的陶冶のための努力が実を結ぶ様相も看取できたところである。今後とも、労働市場の態様ごとにみた人的陶冶の効果に関してきめ細かく検証を深め、これらの実施について隘路となっている要因を除去していくことが重要と思料する。

- ④ 出向・転籍・会社の紹介などにより準内部労働市場に属する労働者が、他の態様の労働市場に属する労働者と異なる特性をもつことがうかがえた。労働者調査では専門的・技術的な職業に従事する者が多く、嘱託のウエイトが高い。仕事満足度についていえば、内部労働市場・外部労働市場に属する労働者と少なくとも変らない水準とみられ、賃金に関しては、自力で再就職した者に比べて高い。先行研究から示唆されるとおり、対象労働者の職業能力やこれまでの職務に関わる情報が、異動元から異動先へ円滑に伝達されることから、労働者自身にとっても不満を覚えにくいかもしれない。

⁵¹ 加えて、高齢期における資格取得の理由については、さらに踏み込む必要がある。貯蓄が少ない高齢者が現状を打開しようとして資格を取得しようとするものの、実際にはそれが賃金の増加になかなか反映されない可能性などについて検証を要すると思われる。

⁵² 人的陶冶に注力するのは職業経歴の中でいつが適切なのか、また、それはどのような形でいつ成果となって現れるのかについても、探求が必要な課題と考える。

⁵³ 過去の取組みや状況のみならず、現在の職場で相談機会など人的陶冶に関わる機会があるのか否かについても、今後データを整備していく意義があるものと考えられる。

ただし、本調査では特に 65 歳以降で準内部労働市場に属する者の数が少なく、今後、母数を確保しつつ調査を行う余地がある。

- ⑤ 定年年齢または 60 歳に到達した際に仕事内容が「全く別の業務」になった場合、年齢計と 60～64 歳層においては、賃金等水準が「変らず」に比べて有意に低く、内部労働市場では仕事の満足度が低位になっているおそれがある。65 歳までの雇用が事実上義務付けられている現状では、定年年齢または 60 歳は労働市場からの退出年齢ではなく、労働条件をリセットする時期・機会であるといえるが、この程度が甚だしくなると、雇用管理上の問題が表面化しなくても、活力ある働きを望むことは困難かもしれない。

もっとも、高齢期において賃金を減少させるために業務内容を大幅に変えたり、縮小したりする状況は、労働者調査からは内部労働市場に関していえば少ないことが読み取れる。こうした状況の労働者に与える影響については、引き続き知見を蓄積していく余地があると考えられる。

終章 企業・労働者双方を通じた課題

企業調査・労働者調査に基づき、第3期中期計画期間の追補的な二次分析を行い、その結果をこれまで紹介してきた。最後に、企業側からみた第1章、労働者側からみた第2章全体を通じての示唆と課題について述べることにする。

- ① 65歳以降の雇用が進展しているかどうかは、希望者全員が65歳以降も働けるのか否か、継続雇用・中途採用のいずれを活用するのかによって、また、企業側・労働者側のいずれからみるのかによって、異なる像が立ち現れる。本稿で活用した調査をみると、65歳以降の継続雇用者があり得る企業なら3分の2程度を占めるが、希望者全員が65歳以降も働ける企業となると1割程度である。また、65歳以降に中途採用を行っている企業なら2割程度、55歳以降なら4割程度である。一方、労働者調査でみると、65歳以降の者であって自力で再就職した者は、継続雇用者とはほぼ同じ程度の水準となる。

高齢者雇用に関していえば、内部労働市場、外部労働市場のいずれか一方を欠いては全体をみたことにはならず、どのような視角でみようとこの点は共通していよう。しかしながらその程度については、何に焦点を据えるのか、何を指標とするのかによって異なる見方が導出され得ることは、留意すべきことと思われる。

よって、内部労働市場、外部労働市場の程度を表す指標を彫琢していくことは重要である。例えば、本稿では外部労働市場の機能の活用を、過去1年間程度における中途採用の有無で代替したが、こうした指標は一つの目安であるといえる。今後の課題としたい。

- ② 65歳以降の継続雇用が可能ということなら、①で述べたように3分の2程度の割合を占めており、65歳以降の層を雇用する裾野は広がっていると解することもできる。仮にこの後、65歳以降で希望した者全てを雇用する企業を増やしていくことが目指されるとすれば、現状ではその割合は1割に過ぎないことから、その挺入れが求められよう。今後こうした裾野がさらに広がるようにしていくのか、それとも一挙に希望者全てを雇用する企業が増加するべく注力していくのか、社会経済全体が岐路に立ちつつあるように思われる。

過去を紐解けば、60歳定年に関わる努力義務が規定された時点で半分強の企業が、強行規定化された時点で8割弱の企業が、60歳定年を達成していた。現在、希望者の全てが65歳以降に雇用される企業は1割程度だが、60歳定年の強行規定化の背景に年金の支給開始年齢の後倒しがあったように、これを促す事項は当然のことながら、本稿の分析の外にも存在する。(望ましいかどうかは別にして)雇用管理がいわば従属

変数的に変わっていく事態も想定され得よう。こうした状況も含めて、生涯現役社会の達成に向けたタイミングが計られることになると思料される。

その際、内部労働市場だけで対応することが困難であれば、外部労働市場のウェイトが増大することも考えられる。希望者全員の65歳以降の継続雇用を行う企業は、中途採用を活用した65歳以降の労働力の調達を行う企業とあまり重ならないことから、前者を整備しても後者の雇用環境は宙に浮いたままになるおそれがある。外部労働市場を整備する重要性は、こうした点でも従来に比べて前景に出ることが想定される。転職市場のさらなる整備の過程では、仕事満足度が低い非正規の高齢労働者の雇用管理が課題となるであろう。彼ら（彼女ら）の正社員への道を探るとともに、中年期から職務能力分析を行うなどして、仕事に対する納得の度合いを高めていく工夫が欠かせない。

- ③ 企業にとって必要な能力や知識を修得することは、仕事満足度や賃金といったアウトカムの向上に、本来結びつくものであろう。そのためには、中年期以降行ってきた能力開発や、将来を見据えたキャリアの相談、さらには過去における累次の職歴の内容、そしてその統合が鍵を握る。現在のところ職務経歴の終盤に位置する60代は、本稿の分析に拠る限り、これらとアウトカムの結びつきについては、強める余地がありそうである。

この背景にあると思しき課題が企業側にあるのか、それとも労働者側にあるのかは、本稿の分析からはわからず、今後考究していくに値する問題といえる。今後企業側の雇用管理が、65歳以降の全員雇用の方向に向けて舵を切るようであれば、賃金カーブの傾きも緩やかにせざるを得ず、定年のもつ労働条件再設定機能すら希薄化する可能性を示唆した。こうした事態になったとき、高齢者はアウトカムを高めるべくどのような行動を取ると予想されるのか、従来の行動が変化していくのか、検証を要すると思料する。こうした雇用管理の変革は、高齢者の人的陶冶に関わる行動や転職市場の活用などに影響を及ぼし、労働市場の在り様にも揺らぎをもたらすのかもしれない。また、労働者側からみた場合、そもそも65歳以降に働く意欲を有する人が十分に存在しているのかという問題に加えて、投資の回収期間が短い60代では、これまで人的陶冶に関わる活動は活性化していなかった。これらのあり方も、生涯現役期間の時間軸が長期化すれば（長期化せざるを得なくなれば）、これを駆動力として変容していく可能性があり、継続的な調査研究が不可欠と思われる。

引用文献

- 浅尾裕 (2016) 「60 代後半以降の雇用・就業と転職」労働政策研究・研修機構 (編) 『労働力不足時代における高年齢者雇用』JILPT 労働政策研究報告書 No.186,第3章.
- 浅尾裕 (2017) 「65 歳以降の就業・雇用を考えるー職業生涯の総決算とセグメント」労働政策研究・研修機構 (編) 『人口減少社会における高齢者雇用』JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ No.2,第3章.
- 稲上毅 (2003) 『企業グループ経営と出向転籍慣行』東京大学出版会.
- 今野浩一郎 (2014) 『高齢社員の人事管理ー戦力化のための仕事・評価・賃金』中央経済社.
- 今野浩一郎 (2017) 「『実質 65 歳定年制』時代の定年制」労働政策研究・研修機構 (編) 『人口減少社会における高齢者雇用』JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ No.2,第1章.
- 戎野淑子 (2006) 『労使関係の変容と人材育成』慶應義塾大学産業研究所叢書.
- 鎌倉哲史 (2016) 「65 歳以降の継続的な就業の可否を規定する企業要因の検討」労働政策研究・研修機構 (編) 『労働力不足時代における高年齢者雇用』JILPT 労働政策研究報告書 No.186,第4章.
- 鎌倉哲史 (2017) 「65 歳以降の継続的な就業の可否を規定する企業要因の検討」労働政策研究・研修機構 (編) 『人口減少社会における高齢者雇用』JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ No.2,第4章.
- 厚生労働省「平成 29 年『高年齢者の雇用状況』集計結果」
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11703000-Shokugyouanteikyokukoureishougai koyoutaisakubu-Koureishakoyoutaisakuka/0000182225.pdf>
 (2017/10/27 参照)
- 高齢・障害・求職者雇用支援機構 (2012) 『高齢者雇用に向けた賃金の現状と今後の方向ー「70 歳まで働ける企業」基盤作り推進委員会報告書ー』.
- 櫻庭涼子 (2008) 『年齢差別禁止の法理』信山社.
- 島貫智行 (2010) 「企業間異動と情報ー出向・転籍者の満足度の規定要因ー」『組織科学』Vol.44,No.2,pp.88-101.
- 高木朋代 (2008) 『高年齢者雇用のマネジメントー必要とされ続ける人材の育成と活用』日本経済新聞出版社.
- 田原孝明 (2017) 「高齢者雇用の現状と課題」労働政策研究・研修機構 (編) 『人口減少社会における高齢者雇用』JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ No.2,序章.
- 團泰雄 (2013) 「日本企業の新規事業進出と準企業内労働市場」『日本労働研究雑誌』No.641,pp.15-26.
- 濱口桂一郎 (2004) 『労働法政策』ミネルヴァ書房.

- 堀春彦（2016）「どのような企業が高年齢者の中途採用を実施しているのか」労働政策研究・研修機構（編）『労働力不足時代における高年齢者雇用』JILPT 労働政策研究報告書 No.186,第5章.
- 森戸英幸（2014）「高年齢者雇用安定法－2004 年改正の意味するもの」『日本労働研究雑誌』 No.642,pp.5-12.
- 八代充史（2002）『管理職層の人的資源管理－労働市場論的アプローチ』有斐閣.
- 山田篤裕（2009）「高齢者就業率の規定要因－一定年制度、賃金プロファイル、労働組合の効果」『日本労働研究雑誌』 No.589,pp.4-19.
- 労働政策研究・研修機構（2015）『60代の雇用・生活調査』JILPT 調査シリーズ No.135.
- 労働政策研究・研修機構（2016）『高年齢者の雇用に関する調査（企業調査）』JILPT 調査シリーズ No.156.
- Van Dalen,H.P.,Henkens,K.,Wang,M.（2015）“ Recharging or Retiring Older Workers?Uncovering the Age-Based Strategies of European Employers” *The Gerontologist* Vol.55,No.5,pp814-824.