

第7章 就業条件の変化が高年齢者の継続雇用に与える影響 —従業員調査に基づく大幅な賃金・年収水準引き下げ効果の測定—

第1節 研究目的

高年齢者の同一企業における継続雇用は、新たな訓練費用の節減、そして企業内で蓄積された人的資本の活用といった観点から、高齢期における望ましい就業の在り方の一つである。実際に2006年に施行された改正高年齢者雇用安定法はこうした継続雇用を促進する上で大きな役割を果たす政策として期待されている。

この改正高年齢者雇用安定法を評価する際には、雇用と年金の「接続」がどれだけスムーズに行われているかが重要なポイントになるだろう。そもそも高年齢者雇用安定法の改正理由の一つが1994年と2000年の2つの年金制度改革による年金受給開始年齢の引き上げで生じた雇用と年金の空白期間を埋めるためのものだからだ。周知の通り、この2つの年金制度改革により、厚生年金の定額部分は2001年から2013年までの間に60歳から65歳へ引き上げられ、続く2013年から2025年までの間に報酬比例部分も60歳から65歳へ引き上げられる予定である。しかし2004年の高年齢者雇用安定法の改正時点において、一般的な定年年齢である60歳を超えて高年齢者を雇用する企業は2割未満（厚生労働省『雇用管理調査』）であり、年金受給開始年齢引き上げが始まっていた時点で、すでに雇用と年金との接続は喫緊の課題となっていた。

この雇用と年金との接続に関し、山田（2007）は労働政策研究・研修機構が2006年に全国の従業員数300名以上の民間企業5,000社を対象に実施した『高年齢者の継続雇用の実態に関する調査』を用い、継続雇用時の賃金再設定が企業の（60歳以上の）継続雇用率に大きな影響を与えており、その結果、改正高年齢者雇用安定法の効果を一部相殺している可能性を指摘した。具体的には、継続雇用時の賃金水準が大幅に引き下げられている企業では、継続雇用されることを希望する高齢者が少なくなり、結果的にその企業での継続雇用率が下がっている実態が明らかにされた。この結果は、実際の企業の対応によっては改正高年齢者雇用安定法が企図した適正な雇用と年金の接続を一部損なう可能性を示唆している。

本章は、こうした山田（2007）の分析結果を踏まえ、労働政策研究・研修機構が2007年に実施した『高年齢者の継続雇用の実態に関する調査』を使用し、企業側ではなく従業員側から高齢期における賃金低下等の就業条件の変化と継続雇用に関して次の3点を明らかにすることを目的とする。

- ・ 継続雇用時に賃金（年収）低下幅が大きい企業では高齢者は実際に継続雇用を望んでいないのか。
- ・ 継続雇用を望まない高齢者はどこに行くのか。

- ・ 賃金（年収）低下以外の就業条件にも継続雇用を阻む要素はあるのか。

第一の課題は、山田（2007）の結論の再確認である。山田（2007）では企業側の調査によって、定年時と比較して継続雇用時の賃金・年収低下幅が大きい場合、継続雇用希望率が低くなることを確認したが、従業員側の調査からもそうした傾向が見られるかどうか再確認する。第二は、企業調査で賃金低下幅が大きい場合に継続雇用率が低くなることは確認できたが、継続雇用を希望しない従業員が定年到達後どこに行くかまでは確認できなかった。そこで、従業員調査により継続雇用を希望しない労働者が引退してしまうのか、それとも外部労働市場で新たな再就職先を見つけようとしているのか確認する。第三に、山田（2007）では、賃金以外の要因、たとえば段階的引退可能性などの就業条件が、継続雇用にどのような影響を与えるのかについては分析していなかった。そこで本章では、さらに賃金以外の就業条件の要因も考慮し、継続雇用を阻む要因について明らかにする。

第2節 これまでの研究

清家・山田（2004）でも紹介されているように、高齢者の労働供給あるいは高齢者の就業形態の決定については、特に在職老齢年金や高年齢雇用継続給付などの政策効果の評価に関連し、すでに多くの研究が積み重ねられてきた。これは1965年に、在職老齢年金制度を導入したことで、高齢者の所得保障が「年金と雇用」という先進国の中でも稀有な組み合わせになり、政策的に年金と雇用との接続が常に意識され、議論されてきたことと無関係ではない。

しかし、2006年の高年齢者雇用安定法施行等、雇用と年金の接続が政策課題として近年より重視されてきているにも関わらず、高齢者が定年到達後にどのように実際に引退していくのか、その際の賃金・年収水準等の就業条件の変化などの引退過程に焦点をあてた研究はそれほど多くない。

理論的に引退過程における賃金水準の変動に関し少なくとも3つの説明が可能である。第一は、再雇用や再就職時に、これまで蓄積されてきた人的資本が失われ賃金が低下するというものである。その定義上自明なことであるが、再就職前に働いていた企業でしか使えない技能（＝企業特人的資本）は、再就職先企業においては役に立たないので、その分だけ賃金水準は低下する。これは、Becker（1975）の人的資本理論に従った場合の再就職時の賃金変動の説明である。

第二は、定年制のある企業においては、若年期には労働者の生産性以下の賃金が支払われ、高齢期にはその労働者の生産性以上の賃金が支払われているので（さもなくばそもそも定年制は必要ない）、再就職時に（あるいはこの理論の場合には継続雇用時にも）その労働者の限界生産力価値に等しくなるよう賃金が再評価される分だけ低くなるというものである。これは、Lazear（1979, 1986）のインセンティブ理論に従った場合の再就職（あるいは継続雇

用) 時の賃金変動の説明である。

第三の理論に基づく賃金変動は前二者に比べるとやや複雑である。この第三の理論は報酬の後払いというモデル設定をする点では Lazear のインセンティブ理論と似ている。具体的には定年延長を実施した企業が定年退職した元従業員にたいし再就職後の賃金を高めるよう関与する事（あるいは再就職後の賃金を高める可能性を定年前に企業が暗黙に約束する事）は合理的であると、この理論は説明する。第一と第二の理論に基づけば、定年退職により企業特殊的人的資本が失われることや、定年後に限界生産力価値に基づく賃金の再評価により再就職時に（あるいは第二の理論の場合には継続雇用時にも）賃金は低下するとされる。しかしこの第三の理論では、そうした再就職時の賃金変動に関し、定年前に勤めていた企業が再就職斡旋等の方法で積極的関与を行う可能性を示唆する。大橋（1990）、Carmichael（1989）や Gibbons and Murphy（1992）は、こうした理論の先駆である。大橋（1990）の理論モデルは、定年延長が若年者にとっては昇進の遅れ（＝賃金上昇の遅れ）を招き、その結果、若年者の勤労意欲を減退させてしまう状況をモデル化している。Gibbons and Murphy（1992）の理論は、このような場合、定年後の再就職先で高い賃金を約束するなら、定年延長による勤労意欲減退を防止してくれることを示している。つまりこれらの研究は、定年後にどのような賃金を提示するかが、定年前の労働者の勤労意欲をコントロールする重要なインセンティブ・デバイスとなりうることを示唆している。この第三の理論は定年延長ばかりでなく、同一企業における継続雇用（勤務延長や再雇用）など、賃金の再設定が行われるような他の定年後の雇用確保措置についても応用可能である。

こうした理論に基づく、実際に観察される日本の賃金低下はどのように解釈できるのだろうか。OECD（1998, 2004）の国際比較分析は、日本では賃金プロファイルの傾きが先進国の中で相対的にきつく、年齢とともに賃金は相対的に急上昇するが、高齢期に相対的に大きな賃金低下があるという特徴を明らかにしている。さらに府川（1995）、OECD（2001）、山田（2002）による高齢期における所得構成の国際比較分析は、日本では就労所得の重要性が主要先進国の中で突出しており、早期引退政策をとらなかったことや公的年金給付額の水準がまだ低いことで日本では高齢期においても就労収入があらゆる所得階層において重要な所得源となっていることを示している。つまり、企業が定年後にどのような賃金を提示するかは早期引退傾向が強く公的年金の比重が高い他の先進国と比較すると日本の高齢者にとって実際に重大な関心事となりうる。さらに日本の企業にとって、定年後に大半の高齢者が相対的に大きな賃金低下を経験することを前提に、高い賃金を支払う再就職先の斡旋あるいは高い賃金での継続雇用を約束することは、他の先進国と比較して相対的に強力な高齢労働者の就労意欲を高めるようなインセンティブ・デバイスとなるだろう。

こうした解釈は Carmichael（1989）ですでに主張されている。彼の主張のユニークな点は、日本における定年平均年齢が、社会保障給付の受給年齢より若く設定されている理由について理論的に示唆している点にある。Carmichael（1989）によれば、日本では大企業の定年退

職者は、社会保障給付の受給年齢までの数年間、一時退職金を受給し、外部労働市場へと移動するかより低い賃金で嘱託・契約社員などの身分で雇われるか、あるいは高い賃金で役員として雇われることになっている。こうした雇用慣行は、以下のように機能することで、定年到達直前まで就労意欲を高く保つ役割を果たしている。まず、役員のポストをめぐる競争は、役員候補者の労働者間で大変熾烈で、役員候補者はこの熾烈な昇進競争の中で、定年到達直前まで就労意欲を高く保つことになる。また、役員のポストをめぐる昇進競争から脱落してしまった労働者にとっては、定年後の再就職先について企業が斡旋という形で影響を及ぼしうるので¹、定年到達直前まで就労意欲を高く保つことになる。言い換えれば、企業は、定年後の就労期間が存在するように、社会保障給付が受給される年齢よりも、定年年齢をわざわざ低く設定しているのではないかと、主張しているのである。

こうした定年前後の賃金変動の理論に関連し、まず **Rebick** (1993) や鹿毛 (1993) は、定年前後に観察される賃金低下の大部分が、雇用主の変更 (= 企業特殊的人的資本の損失と解釈される) と職種の変更 (= 一般的人的資本の損失と解釈される) に由来することを実証²している。また、米国と比較して日本で高齢者の就業率が高い要因を、定年前に企業による再就職斡旋が行われていること、そして高齢者を低い賃金で再雇用できることに求めている。再就職斡旋に関し、さらに **Rebick** (1995) では、1988年の『定年到達者等の60歳台前半期における就業と生活 (高年齢者雇用開発協会)』の個票データを用いて、企業による再就職斡旋により再就職後の賃金が20%も上昇することを見出している。そして、この再就職斡旋による再就職先企業における賃金上昇が、定年到達前の主要な昇進競争が終わってしまった数年間においても、就労意欲を高く保つインセンティブとなっている³と結論づけている。

同じく、山田 (2000) は1993年の『定年到達者等の60歳台前半期における就業と生活』の個票データを用い、再就職斡旋ばかりでなく再雇用・勤務延長などの継続雇用制度の存在が定年後の賃金低下を緩和する効果を明らかにしている。さらに大企業より継続雇用の割合の高い中小企業では、継続雇用されなかった場合の賃金低下が大企業に比べ大きいことも見出している。さらに、先にも述べたように山田 (2007) は、改正高年齢者雇用安定法との関係で、継続雇用時に大幅に賃金がかかる場合には、むしろ継続雇用を希望する高齢者が少なくなり、結果として継続雇用率が下がることを発見している。

また、定年延長と賃金プロファイルには実際、密接な関係があることを示す実証研究もある。大橋 (1990)、**Clark and Ogawa** (1992) や三谷 (2003) などの実証分析では、定年延長が賃金に対する勤続年数の正の効果を引き下げること、すなわち定年延長が賃金プロファイルを緩やかにし、同じ勤続年数でも定年延長された企業では賃金が引き下げられている実態

¹ Carmichael (1989) の主張は、継続雇用時の賃金設定について言い換えることも可能である。

² ただし、**Rebick** (1993) や鹿毛 (1993) の推計モデルでは、サンプル・セレクション・バイアスの問題を考慮していないので、この結果には留保が必要である。

³ **Rebick** (1995) では実際にこの20%の再就職先企業における賃金上昇は役員との給与格差に匹敵することを示している。

を明らかにしている⁴。山田（2007）も同様の研究結果を得ている⁵。

以上のようにこれらの実証研究はいずれも先に述べた理論と整合的であり、企業は定年到達前の高齢労働者の就業インセンティブ（あるいは努力水準）をコントロールするため、定年後の再就職ポストやあるいは同一企業での継続就業時の賃金変動に大きな影響を及ぼしていることを示唆するものである。

一方、賃金以外の就業条件が引退過程でどのように変化しているのか体系的研究はそれほど多くない。最近の海外研究ではHutchens and Grace-martin（2006）が参考になる。彼らは、就業条件の一つである段階的引退制度の導入を阻む3つの要因を分析している。彼らの言う段階的引退とは、引退過程におけるフルタイムからパートタイムへの移行のことである。この段階的引退を阻む第一の要因は、指定労働時間制度（たとえば週労働時間を40時間とする制度）の存在である。チームでの仕事が必要な職務特性として求められる場合、あるいは労働者の監督費用（Supervisory Cost）が高い職務の場合、たとえば1日に8時間必要な仕事を4時間ずつ別々の労働者が担当するような勤務形態での段階的引退制度は導入されないことになる。第二に、高齢就業者の段階的引退への要望の強さである。要望の強さは、どれだけ賃金を犠牲にしても高齢就業者が段階的引退を望むか、ということによって測られる。第三は、確定給付年金の有無である。彼らが分析対象としたアメリカでは、引退年齢前に確定給付型年金を給付することは法律（Internal Revenue Service Regulation）で禁止されており、確定給付型年金を当該企業が採用している場合、これも当該企業における段階的引退を阻む可能性がある。企業からの引退か確定給付型年金受給かという二者択一を高齢就業者に迫ることになるからである。企業調査を用いた彼らの実証分析によれば、第一と第二の影響によって段階的引退が可能かどうかを規定している。

また伊藤（2003）は2002年の『定年到達者等の60歳台前半期における就業と生活』のクロス集計により、定年到達前企業の規模が大きいほど、あるいは役職が高いほど、定年到達前企業による再就職斡旋・紹介による雇用保障が機能しており、給与ばかりでなく仕事内容などの変動が相対的に小さいことを明らかにしている。

以上の過去の研究を踏まえ、冒頭でも述べたように、本章では新たに実施された従業員調査を用い、①継続雇用時に賃金・年収水準を大幅に引き下げられる可能性の高い高齢就業者が継続雇用を希望していないのか、②継続雇用を希望していない場合、引退を希望しているのか、それとも別の企業で再就職を希望しているのか、③賃金・年収水準低下以外の継続雇用時の就業条件がどのように高齢就業者の継続雇用希望に影響を与えているのかを分析する。

⁴ なお、大橋（1990）の理論モデルでは、第二期の賃金水準（賃金プロファイルの傾き）が最適な定年年齢に与える影響が定まらないことが示されており、実証分析の課題だとされている。

⁵ 山田（2007）では、定年延長や定年廃止と賃金プロファイルとの関係も分析し、よりきつい賃金プロファイルを持つ企業ほど、定年延長や定年廃止を行っていないことを実証している。この実証結果は、大橋（1990）、Clark and Ogawa（1992）や三谷（2003）の結果と整合的である。

第3節 使用データ・サンプル統御・推計式

1. 使用データ

労働政策研究・研修機構（JILPT）により2007年2月に実施された『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』を分析のためのデータとして用いた。

当該調査の調査対象は鉱業、農林漁業など一部の業種を除く、全国の従業員数300名以上の民間企業5,000社（東京商工リサーチの企業情報から業種・規模別に層化無作為抽出）に勤務する57-59歳の正社員各10名の計50,000名である。調査票は上記5,000社宛に各社10票ずつ配布され、①事務・管理部門以外（販売・営業部門、研究開発部門、製造部門など）に勤務している正社員を2名以上含む、②非管理職を3名以上含む、③1名以上は女性を含むよう依頼している。ただし、57-59歳の正社員の在籍状況次第では、必ずしもすべて依頼通りに調査票配布が行われていたとは限らない⁶。したがって実際の調査対象者は50,000名に達していないものと考えられる。調査票は郵送で配布・回収され、有効回答は2,671サンプルであった。

なお本章で用いる従業員調査のサンプルは、継続雇用への希望確率の決定要因を分析対象としているので、継続雇用制度（再雇用・勤務延長制度）のある企業に勤務中の男性（57-59歳）に限定している。欠損値があるサンプルを除いた結果、最終的に約1,400サンプルを本章の分析対象として用いる。

2. 使用変数および推計式

山田（2007）で明らかになったのは、継続雇用時に提示される賃金・年収水準が低いと高齢者は継続雇用を希望しないということである。継続雇用時の賃金・年収水準が低いゆえに、継続雇用を希望しない高齢者が、引退してしまうのか、あるいは別の企業で再就職しようとしているのか確認することは、改正高年齢者雇用安定法の実効性を把握する上で重要である。そこで、被説明変数として、同一企業で継続雇用を希望するのか、他企業での再就職を希望するのか、それとも引退を希望するのか、という3つの多項選択肢を選んだ。

説明変数としては、留保賃金・市場賃金に与える各変数（学歴、勤続年数、扶養家族、要介護者の有無、入社経緯、従業員規模、企業年金の有無等）、賃金・年収水準の下落率、そして就業条件に関する各変数、そして個人属性のコントロールのための変数を選択した。

賃金・年収水準以外の就業条件に関する各変数は、「就業形態（従業上の地位）」、「勤務形態（労働時間）」、「勤務場所」、「仕事内容」の4種類で、継続雇用時にそれらがどのように変化するかという本人の予想に基づき作成した。

より具体的には、就業形態（従業上の地位）については、

⁶ 実際に、データ・クリーニングのプロセスでも調査対象としていない年齢の労働者が含まれているなど、企業内における調査票配布時に若干のミスが生じているようであった。

- ・ 継続雇用時に正社員を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者を基準に、
- ・ 継続雇用時に正社員を希望しているがそうならない可能性が高い労働者、
- ・ 継続雇用時に正社員以外（嘱託・契約社員、パート・アルバイト、派遣社員等）を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者、
- ・ 継続雇用時に正社員以外を希望しているがその従業上の形態が一致しない（たとえば嘱託・契約社員を希望しているが、アルバイトとして継続雇用されるなど）可能性の高い労働者、
- ・ 以上の4つの範疇に入らない労働者（この範疇は上記分類に入らない自由記入欄への回答者等で以下同じ）、

に5分類している。

同じく勤務形態（労働時間）については、

- ・ 継続雇用時にフルタイムを希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者を基準に、
- ・ 継続雇用時にフルタイムを希望しているが、そうならない可能性が高い労働者、
- ・ 継続雇用時にフルタイム以外（勤続日数が少ないが1日の勤務時間は同じ、勤務日数は同じだが勤務時間が短い、どちらも短い、フレックス勤務、在宅勤務等）を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者、
- ・ 継続雇用時にフルタイム以外を希望しているがその形態が一致しない（たとえば勤務時間は同じで勤続日数は少ない勤務形態を希望しているが、勤務日数は同じで勤務時間が短い形態である可能性が高い等）可能性の高い労働者、
- ・ 以上の4つの範疇に入らない労働者、

に5分類している。

同じく勤務場所については、

- ・ 継続雇用時に定年到達時と同事業所・同部署を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者を基準に、
- ・ 継続雇用時に定年到達時と同じ勤務場所（同事業所かつ同部署）を希望しているが、そうならない可能性が高い労働者、
- ・ 継続雇用時に定年到達時と異なる勤務場所（異なる事業所あるいは異なる部署）を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者
- ・ そうならない可能性が高い労働者
- ・ 以上の4つの範疇に入らない労働者、

に5分類している。

同じく仕事内容については、

- ・ 継続雇用時に現在と同じ仕事を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者を基準に、
- ・ 継続雇用時に現在と同じ仕事を希望しているが、そうならない可能性が高い労働者、

- ・ 継続雇用時に現在と異なる仕事を希望しておりかつそうなる可能性が高い労働者、
- ・ 継続雇用時に現在と異なる仕事を希望しているが現在と同じ仕事になる可能性が高い労働者、
- ・ 以上の4つの範疇に入らない労働者、

に5分類している。

これらの説明変数が、同一企業での継続就業を希望するのか、他企業での再就職を希望するのか、それとも引退を希望するのか、という3つの選択肢の選択にどのような影響を与えているかについて多項ロジットモデルにより分析した。なお、3つの選択肢の選択は、継続雇用制度（再雇用・勤務延長制度）のある企業に現在勤務中の男性（57-59歳）の現在時点での希望であり、彼らが定年到達時に実際に希望した選択肢を選ぶかどうかについては留保がある。

各変数の基礎集計は第7-3-1表にある。定年到達後に引退を希望するか、同一企業に継続雇用されることを希望するか、他企業での再就職を希望するのか、という選択肢であるが、分析対象サンプルでは、83%（1,039 サンプル）の労働者は同一企業に継続雇用されることを希望している。一方で、定年到達後に引退を選択する労働者は8%（134 サンプル）、また他企業への再就職を希望する労働者は10%（183 サンプル）ほどいる。

第7-3-1表 基礎集計表

	引退		同一企業継続雇用		他企業再就職	
	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.	Mean	Std. Dev.
有配偶者	0.918	[0.2755]	0.919	[0.2727]	0.934	[0.2482]
経済的非自立な子ども有り	0.366	[0.4834]	0.459	[0.4986]	0.492	[0.5013]
要介護者有り	0.231	[0.4233]	0.198	[0.3989]	0.290	[0.4548]
健康状態(あまり)良くない	0.299	[0.4593]	0.124	[0.3299]	0.175	[0.3809]
持ち家	0.910	[0.2866]	0.905	[0.2937]	0.902	[0.2986]
現在勤務地が東京	0.134	[0.3423]	0.230	[0.4211]	0.230	[0.4217]
最終学歴: 高卒	0.433	[0.4973]	0.489	[0.5001]	0.426	[0.4959]
最終学歴: 短大・高専卒	0.075	[0.2638]	0.064	[0.2440]	0.055	[0.2279]
最終学歴: 大卒・院卒	0.396	[0.4908]	0.370	[0.4829]	0.448	[0.4987]
勤続年数	30.470	[11.753]	29.440	[12.397]	28.973	[12.322]
予想年収水準: 8-9割	0.209	[0.4081]	0.166	[0.3718]	0.120	[0.3261]
予想年収水準: 6-7割	0.366	[0.4834]	0.380	[0.4857]	0.306	[0.4621]
予想年収水準: 4-5割	0.261	[0.4409]	0.304	[0.4603]	0.410	[0.4932]
予想年収水準: 3割以下	0.097	[0.2971]	0.059	[0.2352]	0.142	[0.3501]
予想賃金水準: 8-9割	0.097	[0.2971]	0.110	[0.3127]	0.071	[0.2576]
予想賃金水準: 6-7割	0.425	[0.4963]	0.384	[0.4866]	0.295	[0.4573]
予想賃金水準: 4-5割	0.276	[0.4488]	0.349	[0.4770]	0.448	[0.4987]
予想賃金水準: 3割以下	0.157	[0.3649]	0.101	[0.3016]	0.169	[0.3761]
最長経験分野: 管理・経営	0.142	[0.3501]	0.115	[0.3198]	0.109	[0.3129]
最長経験分野: 法務・経理	0.045	[0.2076]	0.068	[0.2524]	0.027	[0.1635]
最長経験分野: 総務・秘書	0.075	[0.2638]	0.046	[0.2100]	0.049	[0.2168]
最長経験分野: 情報システム	0.022	[0.1485]	0.023	[0.1503]	0.055	[0.2279]
最長経験分野: 営業・販売	0.299	[0.4593]	0.226	[0.4186]	0.240	[0.4285]
最長経験分野: 購買・物流	0.060	[0.2378]	0.053	[0.2240]	0.055	[0.2279]
最長経験分野: 研究・開発	0.067	[0.2512]	0.089	[0.2842]	0.109	[0.3129]
最長経験分野: その他	0.097	[0.2971]	0.147	[0.3545]	0.115	[0.3196]
従業員数: 300-499人	0.343	[0.4766]	0.326	[0.4691]	0.350	[0.4782]
従業員数: 500-999人	0.276	[0.4488]	0.346	[0.4761]	0.284	[0.4522]
従業員数: 1000-2999人	0.246	[0.4325]	0.199	[0.3996]	0.224	[0.4181]
従業員数: 3000人以上	0.090	[0.2866]	0.076	[0.2652]	0.066	[0.2482]
入社経緯: 中途入社	0.403	[0.4923]	0.418	[0.4934]	0.443	[0.4981]
入社経緯: 出向転籍	0.119	[0.3255]	0.122	[0.3277]	0.115	[0.3196]
正社員希望だが可能性低い	0.358	[0.4813]	0.546	[0.4981]	0.481	[0.5010]
正社員以外希望で可能性高い	0.455	[0.4999]	0.299	[0.4582]	0.290	[0.4548]
正社員以外希望だが形態一致せず	0.082	[0.2755]	0.027	[0.1620]	0.109	[0.3129]
正社員希望に関するその他	0.030	[0.1708]	0.020	[0.1408]	0.027	[0.1635]
フルタイム希望だが可能性低い	0.082	[0.2755]	0.101	[0.3016]	0.060	[0.2383]
フルタイム以外希望で可能性高い	0.172	[0.3785]	0.130	[0.3364]	0.093	[0.2911]
フルタイム以外希望だが形態一致せず	0.455	[0.4999]	0.230	[0.4211]	0.432	[0.4967]
フルタイム希望に関するその他	0.007	[0.0864]	0.021	[0.1440]	0.022	[0.1466]
同一勤務場所希望だが可能性低い	0.052	[0.2233]	0.056	[0.2297]	0.027	[0.1635]
他勤務場所希望で可能性高い	0.455	[0.4999]	0.317	[0.4654]	0.311	[0.4644]
他勤務場所希望だが形態一致せず	0.254	[0.4368]	0.192	[0.3937]	0.372	[0.4846]
勤務場所希望に関するその他	0.052	[0.2233]	0.055	[0.2278]	0.137	[0.3444]
同じ仕事内容希望だが可能性低い	0.149	[0.3577]	0.129	[0.3353]	0.104	[0.3059]
異なる仕事内容で可能性高い	0.119	[0.3255]	0.070	[0.2557]	0.208	[0.4067]
異なる仕事内容希望だが同じ可能性高い	0.119	[0.3255]	0.049	[0.2162]	0.197	[0.3986]
仕事内容に関するその他	0.037	[0.1902]	0.038	[0.1902]	0.060	[0.2383]
<i>N</i>	134		1039		183	

出所: 労働政策研究・研修機構(2007)『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

第4節 分析結果

1. 定年到達後の希望就業条件と可能性の高い就業条件に関するクロス集計分析

多項ロジットモデルによる分析に入る前に、クロス集計によって最も希望する就業条件と最も可能性の高い就業条件がどのような関係にあるのかを示す。

継続雇用制度（再雇用・勤務延長制度）のある企業に勤務中の男性（57-59歳）に限定して、定年到達後に最低限希望する年収水準と最も可能性の高い年収水準についてのクロス集計が第7-4-1表に示されている。ここでの年収水準の概念は、賃金・賞与に公的給付（報酬比例部分の厚生年金や高年齢者雇用継続給付）を含めたものである。

第7-4-1表 最低限希望する年収水準と最も可能性の高い年収水準 (N=1356)

最低限希望する年収水準	最も可能性の高い年収水準						計
	現在より多い	同程度	8-9割	6-7割	4-5割	3割以下	
現在より多い	0.1	0.2	0.4	0.1	0.0	0.0	0.8
同程度	0.5	2.9	6.4	6.6	3.0	0.3	19.7
8-9割	0.1	3.2	3.6	16.3	6.5	0.4	30.1
6-7割	0.0	0.8	5.0	9.7	17.0	3.2	35.8
4-5割	0.0	0.1	1.0	4.0	3.8	3.1	11.9
3割以下	0.0	0.1	0.0	0.1	1.1	0.4	1.7
計	0.7	7.3	16.4	36.9	31.4	7.4	100.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

最低限希望する年収水準で最も多いのが、現在の年収水準の6-7割で35.8%、その次が8-9割で30.1%を占める。しかしながら最も可能性の高い年収水準で最も多いのは、現在の年収の6-7割で36.9%、その次が4-5割で31.4%を占める。このように、定年到達後に最低限希望する年収水準と最も可能性の高い年収水準には齟齬が生じている。

実際に、最低限希望する年収水準と最も可能性の高い年収水準とのクロスに注目すると、最低限希望する年収水準は6-7割だが、最も可能性の高い年収水準は4-5割である労働者は全体の17.0%を占める。また最低限希望する年収水準は8-9割だが、最も可能性の高い年収水準は6-7割である労働者は全体の16.3%を占める。また、最低限希望する年収水準と最も可能性の高い年収水準が両方とも6-7割で一致している労働者は9.7%である。また、最も可能性の高い年収水準を3割以下としている労働者も全体の7.4%存在している。

以上をまとめると、継続雇用時に最も可能性の高い年収水準は、8割の労働者で定年到達前の年収水準の6-7割以下となっており、最低限希望する年収水準よりも、ほとんどの場合低いことをこのクロス集計から読み取ることができる。

同様に定年到達後に最低限希望する賃金水準と最も可能性の高い賃金水準についてのクロス集計が第7-4-2表に示されている。ここでの賃金水準の概念は、賞与を含んでいる。

結果は、最低限希望する年収水準と最も可能性の高い賃金水準のクロス集計（第7-4-1表）とほぼ同様である。最低限希望する賃金水準で最も多いのが、現在の賃金水準の6-7割で39.7%、その次が8-9割で26.9%を占める。しかしながら最も可能性の高い年収水準で最も多いのは、現在の年収の6-7割で37.6%、その次が4-5割で35.5%を占める。最も可能性の高い賃金水準が3割以下としている労働者も全体の11.6%存在している。

第7-4-2表 最低限希望する賃金水準と最も可能性の高い賃金水準 (N=1356)

最低限希望する賃金水準	最も可能性の高い賃金水準						計
	現在より多い	同程度	8-9割	6-7割	4-5割	3割以下	
現在より多い	0.0	0.2	0.1	0.3	0.1	0.0	0.7
同程度	0.2	1.5	2.6	7.1	4.5	0.3	16.2
8-9割	0.0	1.8	3.0	14.1	6.6	1.3	26.9
6-7割	0.1	0.7	4.0	11.0	19.1	4.8	39.7
4-5割	0.0	0.1	0.7	4.8	4.5	4.5	14.6
3割以下	0.0	0.1	0.0	0.4	0.7	0.7	1.9
計	0.3	4.6	10.3	37.6	35.5	11.6	100.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

同様に、最低限希望する賃金水準と最も可能性の高い賃金水準のクロスに注目すると、最低限希望する賃金水準は6-7割だが、最も可能性の高い賃金水準が4-5割である労働者は全体の19.1%を占める。また最低限希望する賃金水準は8-9割だが、最も可能性の高い賃金水準は6-7割である労働者は全体の14.1%を占める。最低限希望する賃金水準と最も可能性の高い賃金水準が両方とも6-7割で一致している労働者は11.0%である。

以上をまとめると、継続雇用時に最も可能性の高い賃金水準についても、8割の労働者で定年到達前の賃金水準の6-7割以下となっており、最低限希望する賃金水準よりかなり低くなっていることが読み取れる。

それでは年収・賃金以外の就業条件（働き方）については、どのように最も希望する就業条件と最も可能性が高い就業条件に齟齬があるのでしょうか。

第7-4-3表 最も希望する就業形態と最も可能性の高い就業形態 (N=1356)

最も希望する働き方	最も可能性の高い働き方					計
	正社員	嘱託・契約社員	パート・アルバイト	派遣社員	その他	
正社員	10.3	47.3	2.4	0.7	1.3	62.1
嘱託・契約社員	0.4	29.0	1.0	0.5	0.4	31.4
パート・アルバイト	0.1	1.5	2.1	0.1	0.1	3.9
派遣社員	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.3
その他	0.0	1.4	0.1	0.1	0.7	2.3
計	10.8	79.2	5.7	1.8	2.6	100.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

第7-4-3表では定年到達後に最も希望する就業形態と最も可能性の高い就業形態とのクロスをとっている。最も希望する就業形態で多いのが正社員で、62.1%の労働者が希望しているが、79.2%の労働者は最も可能性の高い就業形態として嘱託・契約社員を挙げている。クロスで見ると正社員を望んでいるけれども嘱託・契約社員となる可能性が高いとしている労働者は全体の47.3%を占める。ただし、嘱託・契約社員で希望と実現可能性が一致している労働者は全体の29%である。

第7-4-4表 最も希望する勤務形態と最も可能性の高い勤務形態 (N=1356)

最も希望する働き方	最も可能性の高い働き方							計
	フルタイム	勤務日数少ない	勤務時間短い	両方短い	フレックスタイム	在宅勤務	その他	
フルタイム	47.8	5.1	1.5	1.0	0.7	0.0	1.2	57.2
勤務日数少ない	10.9	6.6	0.3	0.6	0.3	0.0	0.3	19.0
勤務時間短い	3.5	0.7	2.1	0.2	0.1	0.0	0.2	6.9
両方短い	3.2	0.7	0.4	2.4	0.1	0.0	0.4	7.1
フレックスタイム	4.4	1.3	0.1	0.4	1.5	0.0	0.3	8.0
在宅勤務	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.4
その他	0.7	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	1.5
計	70.6	14.5	4.4	4.6	2.7	0.1	3.0	100.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

第7-4-4表では定年到達後に最も希望する勤務形態（労働時間）と最も可能性の高い勤務形態とのクロスをとっている。最も希望する勤務形態で多いのがフルタイムで、57.2%の労働者が希望している。最も可能性の高い勤務形態としては70.6%の労働者がフルタイムを挙げている。1日の勤務時間は同じだが）務日数が少ない勤務形態を最も希望する人の中で、それが実現せずフルタイムが最も可能性の高い勤務形態である労働者が、この中に10.9%含まれている。フルタイムを最も希望する勤務形態として、最も可能性の高い勤務形態もフルタイムであるのは、労働者全体の47.8%である。

第7-4-5表 最も希望する勤務場所と最も可能性の高い勤務場所 (N=1356)

最も希望する働き方	最も可能性の高い働き方					計
	同事業所・同部署	異なる部署	異なる事業所	子会社・関連会社	その他	
同事業所・同部署	60.8	11.1	2.2	1.5	3.2	78.8
異なる部署	4.5	5.2	0.7	0.4	0.2	10.9
異なる事業所	1.8	0.6	2.5	0.1	0.3	5.3
子会社・関連会社	0.7	0.1	0.2	0.9	0.1	2.0
その他	1.1	0.2	0.2	0.0	1.4	2.9
計	69.0	17.2	5.8	2.9	5.2	100.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

第7-4-5表は最も希望する勤務場所と最も可能性の高い勤務場所とのクロスをとっている。78.8%の労働者が定年到達前と同事業所かつ同部署を最も希望している。ただし、労働者全体の11.1%は、同事業所かつ同部署の希望が実現せず、異なる部署になる可能性が最も高いと回答している。

第7-4-6表 最も希望する仕事内容と最も可能性の高い仕事内容 (N=1356)

最も希望する働き方	最も可能性の高い働き方			計
	同じ仕事	異なる仕事	その他	
同じ仕事	66.2	12.8	1.8	80.8
異なる仕事	7.6	9.4	0.4	17.3
その他	0.9	0.1	0.8	1.8
計	74.7	22.3	3.0	100.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

第7-4-6表は最も希望する仕事内容と最も可能性の高い仕事内容とのクロスをとっている。80.8%の労働者は定年到達後にも同じ仕事を最も希望しているが、12.8%の労働者は同じ仕事を最も希望しながら、異なる仕事になる可能性が高いと回答している。一方で、異なる仕事を定年到達後に希望しており、かつその実現可能性が高いという労働者も9.4%存在している。

以上をまとめると、定年到達後に最も希望する働き方で多いのが、正社員（62.1%）、フルタイム（57.2%）、同事業所・同部署（78.8%）、同じ仕事内容（80.8%）、ということで、勤務形態（労働時間）以外は定年到達前と同じような働き方を最も希望する労働者が多い。一方で、定年到達後の最も希望する働き方と最も可能性が高い働き方との間に齟齬が生じやすいのは、①正社員希望だが嘱託・契約社員になる可能性が高いケース（全体の47.3%）、②勤務日数（ただし1日の勤務時間は同じ）を少なくする勤務形態希望だがフルタイムになる可能性が高いケース（同10.9%）、③同事業所・同部署勤務希望だが異なる部署となる可能性が高いケース（同11.1%）、④同じ仕事希望だが異なる仕事となる可能性が高いケース（同12.8%）である。

別の角度から継続雇用時の就業条件の齟齬に対する不満を検討する。第7-4-7表は60歳以降の継続雇用や高齢従業員向けの取り組みについての企業への要望を示している。「非常に望んでいる」項目に注目すると、39.5%の労働者が「継続雇用者の賃金向上」を、仕事内容に関しては28.5%の労働者が「技能・ノウハウ活用のための継続雇用者の配置配慮」を挙げている。反対に「あまり望んでいない」項目に注目すると、45.3%の「転職や独立開業支援の一層の充実」に次いで、やはり賃金水準に関する項目の割合が高く、40.3%の労働者が「継続雇用者の仕事内容・実績に応じた処遇の格差」をあまり望んでいない取り組みとして挙げている。

第7-4-7表 60歳以降の継続雇用や高年齢従業員向けの取り組みについての要望（複数回答）

	非常に望んでいる	望んでいる	あまり望んでいない	全く望んでいない	無回答
希望者全員の継続雇用	25.0	56.4	14.7	2.3	1.6
継続雇用対象者の基準緩和	16.1	55.5	22.4	3.2	3.0
継続雇用対象者の基準具体化	18.0	58.6	17.0	3.1	3.3
技能・ノウハウ活用のための継続雇用者の配置配慮	28.5	59.1	8.9	1.2	2.4
継続雇用者の賃金向上	39.5	49.3	8.2	0.9	2.1
継続雇用者の仕事内容・実績に応じた処遇の格差	11.6	40.1	40.3	5.4	2.6
フルタイム勤務以外の勤務形態	12.0	47.5	32.0	6.1	2.5
退職準備プログラム・生涯生活設計セミナーなどの充実	17.6	57.9	19.3	2.6	2.7
転職や独立開業支援の一層の充実	9.5	30.9	45.3	11.4	3.0

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

さらに第7-4-8表は継続雇用を現時点で希望していない労働者にその理由を複数回答で尋ねた結果を示している。継続雇用を希望していない労働者の41.5%が「継続雇用後の賃金は安すぎ」と回答しており、賃金水準の低さに関する不満が最も高くなっている⁷。またその次に高いのが「自分のやりたい仕事ができない」ことで、継続雇用を希望していない労働者の29.5%が理由として挙げている。「継続雇用後の働き方（身分・勤務時間・場所）に納得できないから」と回答しているのは、16.9%であり、賃金水準や仕事内容に関する不満に比較すると、相対的に低い割合となっている。

第7-4-8表 継続雇用を希望しない人の理由（複数回答）

継続雇用を希望しない人の理由（複数回答、%、N=183）	
自分のやりたい仕事ができないから	29.5
余剰扱いされるから	20.8
職場の雰囲気や人間関係が良くないから	21.9
継続雇用後の賃金は安すぎ	41.5
継続雇用後の働き方（身分・勤務時間・場所）に納得いかないから	16.9
家業を継ぐ予定だから	4.9
他の会社に転職したいから	20.2
独立開業したいから	6.6
その他	15.3

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

以上をまとめると、継続雇用時の賃金水準に対する要望・不満が他の就業条件と比較して相対的に強いことがわかる。

⁷ なお、昨年1年間の賃金収入から最低限希望する賃金額を推計すると、同一企業での継続雇用希望者と他企業での再就職希望者の最低限希望する賃金額の分布は同じであった。両者とも、最低限希望する賃金額が400万円未満は23%、400万円以上600万円未満は55~56%、600万円以上800万円未満は14%、800万円以上1000万円未満は5%となっている。

2. 定年到達後の継続雇用に関する多項ロジットモデル分析

第7-4-9表は定年到達後に引退するか、同一企業に継続雇用されるか、他企業に再就職するか、という選択肢についての多項ロジットモデルによる分析結果を示している⁸。第7-4-9表では係数ではなく、各説明変数が各選択肢の選択に与える限界的な効果を示している。たとえば、健康状態が良くないことは、定年後に引退を希望する確率を9.9% (= 0.099) 高め、定年後に同一企業への継続雇用を選択する確率を11.1% (= -0.111) 低めていることを、この表から読み取ることができる。

まず冒頭で述べた第一の課題である賃金（年収）低下幅が大きい企業で、実際に従業員は継続雇用を望んでいないのか、という事を確認しよう。推計結果は予想年収水準が低いと同一企業への継続雇用を希望しない事を示している。ここでは予想年収水準が変わらない場合を基準にしているが、予想年収水準が現在の4-5割だと定年前と同一企業への継続雇用を希望する確率は17.1%下がる。一方で定年後に他企業への再就職を希望する確率は19.4%高まる。予想年収水準が現在の3割以下だと、同一企業への継続雇用を希望する確率は35.0%下がり、他企業への再就職を希望する確率は35.6%上がっている。

本章の第二の分析課題、継続雇用を望んでいない従業員はどこに行くのかについてであるが、以上の計測結果から明らかなように、予想年収水準が低い場合は、引退ではなく他企業への再就職を希望していることがわかる。

次に本章の第三の分析課題、賃金（年収）低下以外の就業条件に継続就業を阻む要因はあるのかどうかについて見ていく。ここで注目した就業条件は、「就業形態（従業上の地位）」、「勤務形態（労働時間）」、「勤務場所」、「仕事内容」の4種類である。

就業形態（従業上の地位）については、継続雇用時に正社員以外（嘱託・契約社員、パート・アルバイト、派遣社員等）を希望しているが、その形態が一致していない場合、5%有意水準であるが、同一企業への継続雇用を希望する確率は18.0%下がる。また、労働時間については、継続雇用時にフルタイム以外（勤続日数が少ないが1日の勤務時間は同じ、勤務日数は同じだが勤務時間が短い、どちらも短い、フレックス勤務、在宅勤務等）を希望しているがその形態が一致しない可能性の高い労働者は、定年到達後、同一企業への継続雇用を希望する確率は10.1%下がり、引退を希望する確率が8.6%高まる。また、勤務場所については自明であるが、継続雇用時に定年到達時と異なる勤務場所（異なる事業所あるいは異なる部署）を希望しておりかつそうなる可能性が低い労働者の場合、定年到達後、同一企業への継続雇用を希望する確率は12.2%下がり、他企業での再就職を希望する確率は13.1%高まる。仕事内容に関しては、定年到達後、異なる仕事内容を希望しているが、現在と同じ仕事

⁸ 各ダミー変数のレファレンス・グループは、無配偶、経済的非自立な子ども無し、要介護者無し、持ち家無し、現在勤務地が東京以外、最終学歴が中卒、予想年収水準が現在と同等以上、最長経験分野が製造・施工・施工管理、従業員数300人未満、正社員希望でその可能性高い、フルタイム希望でその可能性高い、同一勤務場所希望でその可能性高い、同じ仕事内容希望でその可能性高い、企業年金有り、である。

内容の場合には、同一企業への継続雇用を希望する確率は18.1%下がり、他企業での再就職を希望する確率は15.0%上がる。やや解釈が難しいのは、定年到達後に、異なる仕事内容を希望しておりかつその可能性も高い場合にも、やはり同一企業への継続雇用を希望する確率が15.2%下がり、他企業での再就職を希望する確率が14.6%上がることである。これは異なる仕事内容を希望する労働者は、そもそも他企業でも通用する一般的技能を持っていることを意味しているのかも知れない。

第7-4-9表 多項ロジットモデル推計結果（年収水準モデル、限界効果）

	引退		同一企業継続雇用		他企業再就職	
	dy/dx	[Std. Err.]	dy/dx	[Std. Err.]	dy/dx	[Std. Err.]
有配偶者	0.002	[0.025]	-0.015	[0.038]	0.012	[0.029]
経済的非自立な子ども有り	-0.021	[0.014]	0.002	[0.021]	0.019	[0.016]
要介護者有り	0.010	[0.018]	-0.043	[0.027]	0.032	[0.021]
健康状態（あまり）良くない	0.099	[0.029] ***	-0.111	[0.035] ***	0.012	[0.023]
持ち家	0.003	[0.024]	-0.002	[0.036]	-0.001	[0.027]
現在勤務地が東京	-0.048	[0.014] ***	0.049	[0.024] **	-0.001	[0.020]
最終学歴：高卒	-0.031	[0.026]	0.047	[0.040]	-0.017	[0.032]
最終学歴：短大・高専卒	-0.006	[0.035]	0.038	[0.048]	-0.032	[0.033]
最終学歴：大卒・院卒	-0.016	[0.028]	0.015	[0.044]	0.001	[0.035]
勤続年数	0.001	[0.001]	0.001	[0.001]	-0.002	[0.001] *
予想年収水準：8-9割	0.019	[0.036]	-0.148	[0.085] *	0.129	[0.087]
予想年収水準：6-7割	-0.001	[0.029]	-0.127	[0.066] *	0.128	[0.065] **
予想年収水準：4-5割	-0.023	[0.027]	-0.171	[0.079] **	0.194	[0.080] **
予想年収水準：3割以下	-0.006	[0.036]	-0.350	[0.125] ***	0.356	[0.137] ***
最長経験分野：管理・経営	0.038	[0.034]	-0.018	[0.041]	-0.020	[0.025]
最長経験分野：法務・経理	0.003	[0.037]	0.058	[0.044]	-0.061	[0.023] ***
最長経験分野：総務・秘書	0.083	[0.058]	-0.106	[0.070]	0.023	[0.047]
最長経験分野：情報システム	0.007	[0.052]	-0.118	[0.088]	0.112	[0.077]
最長経験分野：営業・販売	0.059	[0.030] **	-0.051	[0.036]	-0.008	[0.023]
最長経験分野：購買・物流	0.047	[0.048]	-0.042	[0.057]	-0.006	[0.035]
最長経験分野：研究・開発	0.010	[0.035]	-0.014	[0.046]	0.004	[0.031]
最長経験分野：その他	-0.006	[0.025]	0.022	[0.035]	-0.016	[0.025]
従業員数：300-499人	0.015	[0.036]	0.050	[0.044]	-0.065	[0.026] **
従業員数：500-999人	-0.011	[0.033]	0.099	[0.042] **	-0.088	[0.026] ***
従業員数：1000-2999人	0.039	[0.045]	0.024	[0.050]	-0.063	[0.023] ***
従業員数：3000人以上	0.023	[0.050]	0.043	[0.054]	-0.067	[0.021] ***
入社経緯：中途入社	0.011	[0.018]	-0.040	[0.028]	0.029	[0.021]
入社経緯：出向転籍	0.027	[0.038]	0.005	[0.046]	-0.033	[0.028]
正社員希望だが可能性低い	0.008	[0.028]	0.005	[0.039]	-0.013	[0.029]
正社員以外希望で可能性高い	0.067	[0.036] *	-0.051	[0.044]	-0.016	[0.028]
正社員以外希望だが形態一致せず	0.116	[0.076]	-0.180	[0.088] **	0.064	[0.059]
正社員希望に関するその他	0.168	[0.138]	-0.169	[0.140]	0.001	[0.068]
フルタイム希望だが可能性低い	0.031	[0.050]	0.019	[0.056]	-0.049	[0.026] *
フルタイム以外希望で可能性高い	0.043	[0.046]	0.007	[0.051]	-0.050	[0.024] **
フルタイム以外希望だが形態一致せず	0.086	[0.044] **	-0.101	[0.050] **	0.015	[0.029]
フルタイム希望に関するその他	-0.067	[0.019] ***	0.130	[0.041] ***	-0.063	[0.035] *
同一勤務場所希望だが可能性低い	0.007	[0.053]	-0.062	[0.091]	0.055	[0.081]
他勤務場所希望で可能性高い	-0.005	[0.033]	-0.057	[0.051]	0.062	[0.041]
他勤務場所希望だが形態一致せず	-0.009	[0.030]	-0.122	[0.053] **	0.131	[0.049] ***
勤務場所希望に関するその他	0.011	[0.043]	-0.208	[0.080] ***	0.197	[0.077] **
同じ仕事内容希望だが可能性低い	0.028	[0.033]	-0.002	[0.040]	-0.026	[0.025]
異なる仕事内容で可能性高い	0.006	[0.026]	-0.152	[0.052] ***	0.146	[0.048] ***
異なる仕事内容希望だが同じ可能性高い	0.031	[0.036]	-0.181	[0.061] ***	0.150	[0.054] ***
仕事内容に関するその他	0.032	[0.060]	-0.133	[0.092]	0.102	[0.079]
企業年金無し	-0.019	[0.024]	-0.048	[0.048]	0.067	[0.043]
Pseudo R2	0.1504					
Log likelihood	-809.9					
N	1356					
各選択肢の割合 (N=1.00)	0.077		0.825		0.098	

注：***、**、* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

第7-4-10表 多項ロジットモデル推計結果（賃金水準モデル、限界効果）

	引退		同一企業継続雇用		他企業再就職	
	dy/dx	[Std. Err.]	dy/dx	[Std. Err.]	dy/dx	[Std. Err.]
有配偶者	0.003	[0.025]	-0.012	[0.038]	0.009	[0.030]
経済的非自立な子ども有り	-0.019	[0.014]	0.001	[0.022]	0.018	[0.017]
要介護者有り	0.010	[0.018]	-0.042	[0.027]	0.032	[0.021]
健康状態（あまり）良くない	0.100	[0.029]	*** -0.109	[0.035]	*** 0.009	[0.023]
持ち家	0.004	[0.023]	-0.003	[0.035]	-0.001	[0.027]
現在勤務地が東京	-0.050	[0.014]	*** 0.052	[0.024]	** -0.002	[0.020]
最終学歴：高卒	-0.033	[0.026]	0.048	[0.040]	-0.015	[0.032]
最終学歴：短大・高専卒	-0.007	[0.034]	0.032	[0.049]	-0.025	[0.036]
最終学歴：大卒・院卒	-0.018	[0.027]	0.010	[0.044]	0.008	[0.035]
勤続年数	0.001	[0.001]	0.001	[0.001]	-0.001	[0.001]
予想賃金水準：8-9割	-0.033	[0.027]	-0.069	[0.102]	0.102	[0.103]
予想賃金水準：6-7割	-0.015	[0.033]	-0.080	[0.075]	0.096	[0.072]
予想賃金水準：4-5割	-0.044	[0.031]	-0.123	[0.086]	0.167	[0.085]
予想賃金水準：3割以下	-0.016	[0.034]	-0.233	[0.131]	* 0.249	[0.137]
最長経験分野：管理・経営	0.045	[0.035]	-0.018	[0.041]	-0.028	[0.024]
最長経験分野：法務・経理	0.004	[0.037]	0.061	[0.043]	-0.065	[0.022]
最長経験分野：総務・秘書	0.086	[0.058]	-0.105	[0.070]	0.020	[0.046]
最長経験分野：情報システム	0.010	[0.053]	-0.115	[0.087]	0.105	[0.074]
最長経験分野：営業・販売	0.059	[0.030]	** -0.047	[0.036]	-0.013	[0.022]
最長経験分野：購買・物流	0.052	[0.049]	-0.040	[0.057]	-0.013	[0.034]
最長経験分野：研究・開発	0.012	[0.035]	-0.014	[0.046]	0.002	[0.032]
最長経験分野：その他	-0.005	[0.025]	0.023	[0.035]	-0.017	[0.025]
従業員数：300-499人	0.016	[0.036]	0.048	[0.045]	-0.064	[0.027]
従業員数：500-999人	-0.010	[0.033]	0.097	[0.042]	** -0.087	[0.026]
従業員数：1000-2999人	0.040	[0.045]	0.021	[0.051]	-0.060	[0.024]
従業員数：3000人以上	0.020	[0.049]	0.049	[0.053]	-0.068	[0.021]
入社経緯：中途入社	0.012	[0.018]	-0.043	[0.028]	0.032	[0.022]
入社経緯：出向転籍	0.029	[0.038]	-0.001	[0.047]	-0.028	[0.029]
正社員希望だが可能性低い	0.010	[0.028]	0.006	[0.039]	-0.017	[0.029]
正社員以外希望で可能性高い	0.069	[0.036]	* -0.048	[0.044]	-0.020	[0.028]
正社員以外希望だが形態一致せず	0.125	[0.080]	-0.193	[0.090]	** 0.067	[0.060]
正社員希望に関するその他	0.199	[0.149]	-0.188	[0.147]	-0.012	[0.062]
フルタイム希望だが可能性低い	0.029	[0.049]	0.026	[0.054]	-0.055	[0.025]
フルタイム以外希望で可能性高い	0.040	[0.045]	0.010	[0.051]	-0.050	[0.025]
フルタイム以外希望だが形態一致せず	0.086	[0.044]	** -0.101	[0.050]	** 0.015	[0.030]
フルタイム希望に関するその他	-0.069	[0.016]	*** 0.140	[0.036]	*** -0.070	[0.031]
同一勤務場所希望だが可能性低い	0.001	[0.049]	-0.066	[0.094]	0.065	[0.087]
他勤務場所希望で可能性高い	-0.007	[0.033]	-0.057	[0.051]	0.064	[0.042]
他勤務場所希望だが形態一致せず	-0.011	[0.029]	-0.121	[0.053]	** 0.131	[0.049]
勤務場所希望に関するその他	0.007	[0.041]	-0.201	[0.079]	** 0.194	[0.076]
同じ仕事内容希望だが可能性低い	0.028	[0.032]	-0.004	[0.040]	-0.025	[0.025]
異なる仕事内容で可能性高い	0.002	[0.025]	-0.160	[0.053]	*** 0.158	[0.050]
異なる仕事内容希望だが同じ可能性高い	0.024	[0.033]	-0.192	[0.061]	*** 0.168	[0.056]
仕事内容に関するその他	0.037	[0.062]	-0.161	[0.096]	* 0.123	[0.086]
企業年金無し	-0.013	[0.026]	-0.049	[0.048]	0.062	[0.042]
Pseudo R2	0.1511					
Log likelihood	-809.3					
N	1356					
各選択肢の割合 (N=1.00)	0.077		0.825		0.098	

注：***、**、* はそれぞれ1%、5%、10%水準で有意であることを示す。

出所：労働政策研究・研修機構（2007）『60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査』個票より筆者推計。

以上、賃金（年収）低下以外の就業条件に継続就業を阻む要因はあるのかどうかについてまとめると、「就業形態（従業上の地位）」、「勤務形態（労働時間）」、「勤務場所」、「仕事内容」などの就業条件も同一企業での継続雇用を希望する確率に影響を与えており、正社員以外希望、フルタイム以外希望、他勤務場所希望で、その形態が一致していないと同一企業への継続雇用を選択する確率を下げるとの結果を得た。とくにフルタイム以外希望者で労働時間形態が一致していない場合、定年到達後に引退を選択する確率が高まることが注目に値する。

予想年収水準の変数の代わりに予想賃金水準の変数で、同じく多項ロジットモデルを推計した結果が第7-4-10表で示されている。他の変数については、第7-4-9表と全く同じである。予想年収水準の変数と比べ、予想賃金水準の変数の係数は検定力が落ちている。しかし、予想賃金水準が定年到達前と比較して4-5割になると、他企業への再就職を選択する確率は16.7%上昇する。また10%有意水準ではあるが、予想賃金水準が定年到達前と比較して3割以下になると、他企業への再就職を選択する確率は24.9%上昇する。

予想年収水準と比較して予想賃金水準の係数の検定力が落ちている理由として、高齢労働者にとっては、賃金・賞与ばかりでなく公的給付（在職老齢年金の報酬比例部分や高齢者雇用継続給付等）を含めた年収が、継続雇用されることを希望するかどうかの選択の際により重要であることが考えられる。

第5節 結びにかえて

山田（2007）で明らかにされたように、企業の大幅な賃金引き下げにより、高齢者は継続雇用を希望しなくなる。その結果、高齢者が継続就業せず引退するなら、雇用と年金の接続にはなおも課題を残していることになる。

本章では、労働政策研究・研修機構が2007年に新たに実施した『高齢者の継続雇用の実態に関する調査』を用い、継続雇用制度（再雇用・勤務延長制度）のある企業に現在勤務中の男性（57-59歳）を対象に、企業側ではなく従業員側から継続雇用時の賃金低下の可能性・段階的引退可能性と継続就業に関して3つの課題について分析した。具体的には、第一に定年到達後の賃金や年収の低下幅が大きい企業で継続雇用を実際に望んでいないのかどうか、第二に継続雇用を望んでいない従業員はどこに行くのか、第三に賃金（年収）低下以外の就業条件にも継続就業を阻む要素はあるのかについて分析した。

クロス集計から明らかになったのは以下のことである。

- ① 継続雇用時に最も可能性の高い賃金水準あるいは年収水準は、8割の労働者で定年到達前の賃金水準あるいは年収水準の6-7割以下となっており、最低限希望する賃金水準あるいは年収水準よりも、ほとんどの場合低くなっている。

- ② 最も可能性の高い賃金水準あるいは年収水準が3割以下としている労働者は全体の約1割で、継続雇用時の賃金と年金の適切な接続が期待できない高齢者が一定割合存在している。
- ③ 定年到達後に最も希望する働き方で多いのが、正社員（62.1%）、フルタイム（57.2%）、同事業所・同部署（78.8%）、同じ仕事内容（80.8%）、ということで、勤務形態（労働時間）以外は定年到達前と同じような働き方をする労働者が多い。
- ④ 一方で、定年到達後の最も希望する働き方と最も可能性が高い働き方との間に齟齬が生じやすいのは、(a)正社員希望だが嘱託・契約社員になる可能性が高いケース（全体の47.3%）、(b)勤務日数（ただし1日の勤務時間は同じ）を少なくする勤務形態希望だがフルタイムになる可能性が高いケース（同10.9%）、(c)同事業所・同部署勤務希望だが異なる部署となる可能性が高いケース（同11.1%）、(d)同じ仕事希望だが異なる仕事となる可能性が高いケース（同12.8%）である。
- ⑤ 継続雇用時の賃金水準に対する要望・不満が他の就業条件と比較して相対的に強い。

また、多項ロジットモデルによる分析の結果、明らかになったのは以下のことである。

- ① 高齢者は予想年収水準が低いと同一企業への継続雇用を希望しない。予想年収水準が現在の4－5割だと定年前と同一企業への継続雇用を選択する確率は17.1%下がる。予想年収水準が現在の3割以下だと、同一企業への継続雇用を選択する確率は35.0%下がる。
- ② ただし、同一企業への継続雇用を希望しない場合、引退するのではなく他企業への再就職を希望する。予想年収水準が現在の4－5割だと定年後に他企業への再就職を希望する確率は19.4%高まる。予想年収水準が現在の3割以下だと、他企業への再就職を希望する確率は35.6%上がる。
- ③ 労働者にとって、賃金・賞与だけでなく公的給付（在職老齢年金の報酬比例部分や高年齢者雇用継続給付等）を含めた年収が、継続雇用されることを希望するかどうかの選択に関し、より大きな影響力を持っている。
- ④ 「就業形態（従業上の地位）」、「勤務形態（労働時間）」、「勤務場所」、「仕事内容」などの賃金・賞与以外の就業条件も継続雇用希望確率に影響を与えている。正社員以外希望、フルタイム以外希望、他勤務場所希望で、その形態が一致していないと同一企業への継続雇用を選択する確率は下がる。とくにフルタイム以外希望者で勤務形態（労働時間）が一致しない場合、定年到達後に引退を選択する確率が高まることは注目に値する。

以上のように企業の年収・賃金水準の引き下げにより、高年齢者は同一企業への継続雇用

を希望しなくなるが、高齢者は引退を選択するのではなく他企業での再就職を希望する。

ただし本章における分析結果の留保として2点挙げることができる。第一に年収・賃金水準の引き下げは高齢労働者本人の現時点（定年前）での予想であり、実際には継続雇用時に本人の予想以上の賃金水準あるいは年収水準の引き下げが行われる可能性もある。第二に、労働者本人が同一企業での継続雇用を希望せずに他企業への再就職を希望したとしても、その時点での労働市場の動向によっては再就職先が見つからずに引退を選択せざるを得ないことも考えられる。

さらに雇用と年金の適切な接続といった社会政策的観点からすると、改正高年齢者雇用安定法が就業率に関しては一定の役割を果たしている一方、将来的な所得保障上の課題についてはまだ残された部分もあり、雇用継続時の賃金水準のあり方等についてさらに検討していく必要がある。継続雇用時の賃金水準の引き下げが本格的な所得保障上の問題となってくるのは2013年である。この2013年に定額部分の受給開始年齢引き上げが完了し、報酬比例部分の受給開始年齢引き上げが開始される。現時点では、報酬比例部分については60歳から受給できる為、継続雇用時に賃金水準が大幅に引き下げられようとも、所得保障上の問題はそれほど顕在化していない。2013年以降、雇用と年金が適切に接続されるのか、より注意深く観察していく必要がある。

また将来の研究課題として、フルタイム以外希望者で労働時間形態が一致しない場合、定年到達後に引退を選択する確率が高まることが明らかにされたので、高齢就業者と企業双方にとって望ましい段階的引退の在り方、すなわち継続雇用後の働き方について分析する必要がある。

<参考文献>

- 伊藤実（2003）「職業変動に対する履歴効果の影響」高年齢者雇用開発協会『定年到達者等の就業と生活実態に関する調査研究報告書—最終報告書』pp.33-45（Retrieved on Mar. 3rd 2008 from http://www.jeed.or.jp/data/elderly/research/download/teitou14-2_03.pdf）。
- 大橋勇雄（1990）『労働市場の理論』東洋経済新報社。
- 鹿毛明（1993）『高齢者の所得・年金と就業に関する研究（その2）』資料シリーズ、No.25 日本労働研究機構。
- 郡司正人・荒川創太・遠藤彰（2007）『「高年齢者の継続雇用の実態に関する調査」（企業アンケート）結果』労働政策研究・研修機構（Retrieved on Mar. 3rd 2008 from <http://www.jil.go.jp/press/documents/20070402.pdf>）。
- 清家篤・山田篤裕（2004）『高齢者就業の経済学』日本経済新聞社。
- 府川哲夫（1995）「高齢者の経済状況—日米比較」『季刊・年金と雇用』Vol.14、No.2、pp.44-53。
- 藤本真（2007）『「60歳以降の継続雇用と職業生活に関する調査」（57～59歳の正社員アンケート）結果』労働政策研究・研修機構（Retrieved on Mar. 3rd 2008 from <http://www.jil.go.jp/press/documents/20071119.pdf>）。
- 三谷直紀（2003）「年齢—賃金プロファイルの変化と定年延長」『国民経済雑誌』第187巻第2号：pp.33-50。
- 山田篤裕（2000）「引退過程における賃金低下と所得保障」『季刊社会保障研究』第35巻第4号：pp.377-394。
- （2002）「引退期所得格差のOECD 9カ国における動向1985—95年—社会保障資源配分の変化および高齢化、世帯・所得構成変化の影響—」『季刊社会保障研究』第38巻第3号：pp.212-228。
- （2007）「高年齢者の継続雇用義務への企業の対応—賃金・年収水準調整を中心に—（第II部・第1章）」労働政策研究・研修機構『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』労働政策研究報告書No.83、pp.69-90。
- 労働政策研究・研修機構（2007）『高齢者継続雇用に向けた人事労務管理の現状と課題』労働政策研究報告書、No.83。
- Becker, G., (1975) *Human Capital*, NBER（佐野陽子訳 1976 『人的資本』）
- Carmichael, L. H., (1989) “Self-Enforcing Contracts, Shirking, and Life Cycle Incentives”, *Journal of Economic Perspectives*, Vo.3, No.4, pp.65-83.
- Clark, R. L., and N. Ogawa (1992) “Effect of Mandatory Retirement on Earnings Profile in Japan,” *Industrial and Labor Relations Review*, vol.45, pp.258-66.
- Gibbons, R., and K. J. Murphy (1992) “Optimal Incentive Contracts in the Presence of Career Concerns: Theory and Evidence”, *Journal of Political Economy*, Vol.100, No.3, pp.468-505.

- Hutchens, R., and K. Grace-martin (2006) Employer Willingness to Permit Phased Retirement: Why are Some More Willing than Others? *Industrial and Labor Relations Review*, vol.59:4, pp.525-546.
- Lazear, E. P., (1979) “Why Is There Mandatory Retirement?”, *Journal of Political Economy*, vol.87, no.6.
- (1986) “Retirement from the Labor Force”, Orley Ashenfelter and Richard Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, North-Holland, Vol.1, pp.305-355.
- OECD (1998) *Employment Outlook*, Paris, OECD.
- (2001) *Ageing and Income*, Paris, OECD.
- (2004) *Ageing and Employment Policies: Japan (Vieillessement et politiques de l’emploi)*, Paris, OECD.
- Rebick, M. E., (1993) “The Japanese Approach to Finding Jobs for Older Workers”, Olivia S. M. (ed.), *As the Workforce Ages*, ILR Press, pp.103-24.
- (1995) “Rewards in the Afterlife : Late Career Job Placements as Incentives in the Japanese Firm”, *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol.9, pp.1-28.

労働政策研究報告書 No.100

高齢者の就業実態に関する研究

－高齢者の就労促進に関する研究中間報告－

定価：1,365円（本体1,300円）

発行年月日 2008年5月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 TEL:03-5991-5104

研究調整部研究調整課

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263 FAX:03-5903-6115

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2008 JILPT ISBN 978-4-538-88100-3 C3336 Printed in Japan

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)